



Linnéuniversitetet

Kalmar Växjö

Examensarbete

Validering

Ett redskap för synliggörandet av lärandets informella dimensioner



Författare: Hilda Florentzson & Marie-Astrid Löfdahl

Handledare: Andreas Nordin

Termin: HT14

Kurskod: 2PE50E

ABSTRAKT

Linnéuniversitetet
Institutionen för pedagogik
Arbetslivspedagogik III, Examensarbete 15hp

Titel	Validering- ett redskap för synliggörande av lärandets informella dimensioner
Engelsk titel	Validation- a tool for visualizing the informal dimensions of learning
Författare	Hilda Florentzson & Marie-Astrid Löfdahl
Handledare	Andreas Nordin
Datum	januari 2015
Antal sidor	31
Nyckelord	validering, lärande, informellt lärande, formellt lärande, kompetens, organisationer, kunskap, kvalifikation, livslångt lärande, utveckling,

Utgångspunkten i denna studie har tagits ur ledares syn på validering. Det har skapats en förståelse kring hur validering används och vilka erfarenheter det finns kring begreppet. Med hjälp av semi-strukturerade intervjuer utfrågades sju personer i ledande befattning, vilket gav empirisk grund till arbetet. Det hermeneutiska perspektivet var utgångspunkt för arbetet. Vid tolkning av empirin användes den tematiska analysen som hjälpte till att strukturera den fakta som inhämtats genom att empirin kunde delas upp i tre grupper.

Konstaterandet har gjorts att validering och informellt lärande hör ihop. Detta har gjorts genom att undersöka tidigare forskning som berör begreppen informellt lärande och validering. Forskningen påtalar att validering inte kan finnas utan informellt lärande. Med detta menas att personer tillägnar sig kunskap genom informellt lärande och denna kunskap måste bedömas för att få en betydelse genom validering.

De intervjuade ledarna är positiva till validering och har goda erfarenheter av den. Genom att studera den tidigare forskningen och ledarnas svar dras slutsatsen att validering kommer bli viktigare och växa sig starkare på arbetsmarknaden bland de organisationer som vill ligga i framkant. Formell kunskap kommer inte att vara lika viktig som den informella i framtiden, eftersom den formella kan bakas in i den informella och därför kommer valideringen bli än viktigare framöver.

Innehållsförteckning

INTRODUKTION	1
BAKGRUND	1
TIDIGARE FORSKNING	3
<i>Vikten av lärande för kunskapsbyggande</i>	3
<i>Validering som medel för erkännandet av kvalifikationer</i>	5
<i>Teoretisk sammanfattning</i>	8
SYFTE OCH PROBLEMFÖRMULERING	9
<i>Frågeställningar</i>	9
METOD	10
<i>Metodologiska utgångspunkter</i>	10
<i>Planering och genomförande</i>	10
<i>Etiska ställningstaganden</i>	12
<i>Urval</i>	12
<i>Instrument och insamling</i>	13
<i>Analys</i>	14
<i>Trovärdighet, pålitlighet och generaliserbarhet</i>	14
RESULTAT	16
VALIDERING	16
<i>Personligheten är viktigare än teoretisk kunskap</i>	16
<i>Hur man bedömer en persons kunskap</i>	17
INFORMELLT	18
LÄRANDE	18
<i>Förutsättningar för informellt lärande</i>	18
DEN LÄRANDE ORGANISATIONEN	21
<i>Människor vill utvecklas och lära</i>	21
<i>Kravet på lärande</i>	23
<i>Vikten av individens engagemang i organisationens utveckling</i>	23
DISKUSSION	25
METODDISKUSSION	25
RESULTATDISKUSSION	26
<i>Validering som verktyg</i>	26
<i>Validering av kunskap</i>	26
<i>Informellt lärande</i>	28
<i>Den lärande organisationen</i>	29
SLUTSATSER	31
<i>Avslutande reflektioner</i>	31
<i>Vidare forskning</i>	31
REFERENSER	33
INTERVJUGUIDE	I
RANKINGLISTA PÅ FAKTORER SOM MOTIVERAR TILL INFORMELLTLÄRANDE	II

“THE COMMON EUROPEAN PRINCIPLES FOR IDENTIFICATION AND VALIDATION OF NON-FORMAL AND INFORMAL LEARNING” III

INTRODUKTION

När ämnen till examensarbetet började diskuteras tittades på arbetslivspedagogikens grundpelare som Söderström (2011) beskriver. Det som beskrev pedagogik i arbetslivet bäst var begreppen; lärande och kunskap. Vi ville studera ett aktuellt ämne och började med att diskutera hur man kan mäta en persons kunskap.

När begreppen undersöktes närmare konstaterades att dessa berörts i tidigare kurser under utbildningen i samtal kring artiklar och litteratur. Det gemensamma begreppet som återkom när frågan togs upp var *validering*. När ytterligare fördjupning gjordes insågs att *formellt- och informellt lärande* var en grundläggande uppdelning av lärandebegreppet och en viktig distinktion att göra när man närmar sig begreppet validering, varför vi valde att använda detta begreppspar som utgångspunkt för denna studie av validering utifrån ett ledarperspektiv. Mot bakgrund av att ledares erfarenheter av validering i allt väsentligt sker inom ramen för någon form av organisation samt att detta arbete syftar till att säkerställa att kunskap tas tillvara på bästa sätt så används även begreppet "lärande organisation" som ett sätt att kontextualisera de erfarenheter och upplevelser av validering som fokuseras i detta arbete.

I dagens samhälle blir det allt viktigare att se helhetskunskaper hos en person. Vi lever i ett samhälle där formell utbildning är en viktig del av människors liv för att nå framgång inom arbetslivet. Mot bakgrund av denna utveckling har "validering" kommit att bli ett begrepp som kommit att användas allt oftare inom Human Resources (HR) och pedagogiken enligt Jansson (2004). I Sverige har validering dock inte haft någon framträdande plats inom arbetslivet fram tills nu då transnationella aktörer som Europeiska Unionen (EU) börjat lyfta fram det som en viktig aspekt för att ta tillvara på den kunskap och kompetens som finns inom Unionen på bästa sätt och därmed säkerställa en global konkurrensförmåga (Bjørnåvold, 2009). Dessa satsningar syftar till att synliggöra människors fullständiga kunskap, inte bara den formella kunskapen som dokumenteras i skolan och andra formella utbildningssammanhang utan också den tysta och osynliga kunskap som människor bär på och utvecklar genom livet. I föreliggande studie är det den sistnämnda kunskapen som står i centrum och hur den synliggörs i och genom organisationers valideringsarbete.

Bakgrund

Validering har som både begrepp och företeelse vuxit sig större i världen de senaste 17 åren. Validering förstås idag som en del av det livslånga lärandet. Livslångt lärande syftar till en förståelse av lärande som något som pågår genom hela livet och i alla sammanhang och har inget att göra med om en person har mycket eller lite erfarenhet av formell utbildning. Utgångspunkten för det livslånga lärandet är att en person alltid lär, vid alla tillfällen. "Det livslånga lärandet sträcker sig utanför det formella utbildningssystemet" enligt Skolverket (1999). Samhället kan hjälpa de människor som lever i det med att underlätta lärande och skapa lärandemiljöer. Det livslånga lärandet är minst lika viktigt som den formella utbildningen (Skolverket, 1999).

Validering har spritt sig över världen, men vissa länder har kommit längre i arbetet med det. Validering internationellt ses som certifiering och mätning av yrkeskompetenser, främst genom tester och prov Wedman et al. (2007). Med kompetens menas kunskap och förmåga. Validering finns främst till som ett komplement till den formella utbildningen. Genom validering kan en människas verkliga kompetens fastställas. Målet med den är att kunna bedöma generell kunskap och att se personliga förmågor och kompetenser hos en person (Jansson, 2004).

Man kan validera på olika sätt men tillvägagångssättet måste bygga på både teoretisk- och praktisk grund för att synliggöra kunskaperna som personen besitter. Wedman et al. (2007) presenterar tre olika sätt att gå tillväga vid validering: 1: validera utifrån observation vid ett specifikt tillfälle. 2: validera utifrån intyg. 3: validera utifrån olika genomförda tester.

En valideringsprocess gynnar organisationer genom att kompetenser hos de anställda synliggörs och planer för utveckling kan formuleras utefter dem. Validering höjer personers medvetenhet, både arbetstagarens men också arbetsgivarens. Genom att validera kan man till exempel förkorta vissa internutbildningar då viss kompetens redan finns hos arbetstagaren vilket i slutet gynnar både arbetstagaren och organisationen.

Ett annat exempel där en valideringsprocess hade varit aktuell var vid nyanställning av personal. Den gynnar både arbetstagaren och arbetsgivaren eftersom den tar fram sådan kunskap som den arbetssökande inte kan lämna fram som ett bevis på papper. Validering blir som en bevisbörda för personen vid anställning.

Validering är: ”Bedömning och erkännande av färdigheter som uppnåtts utanför det formella skolväsendet” enligt Skolverket (1999).

[Skriv här]

TIDIGARE FORSKNING

För att beskriva begreppet validering är det viktigt att beskriva vilken tidigare forskning som gjorts. Detta görs för att skapa helhetsbild kring området. Det finns en del begrepp som bör utredas för att skapa förståelse för valideringsbegreppet i hela dess komplexitet. Detta krävs för att flera begrepp går hand i hand med valideringsbegreppet. I texten förklaras formellt- och informellt lärande som leder till kvalifikationer och som utmynnar i validering. För att få en bild av vad validering innebär kommer även internationella perspektiv att tas upp, då vi lever i en globaliserad värld där gränser suddas ut allt mer. Genom att Sverige är medlem i Europeiska Unionen där valideringsfrågan drivs tas även detta i beaktan när den tidigare forskningen om detta tas upp.

Vikten av lärande för kunskapsbyggande

Lärandet hos individer leder till kunskap. Det finns olika typer av lärande men begreppet är svårt att greppa som helhet, då detta är ett komplext ämne. I detta arbete kommer det *formella- och informella lärandet* att bli de typer av lärande som behöver förstås i sammanhang där validering används.

Det formella lärandet är det lärande som sker ”i skolbänken” enligt Shelley et al. (2008). Formellt lärande sker genom speciella riktlinjer och mål enligt Bjørnåvold (2009) och Cunningham & Hillier (2013).

Informellt lärande är det lärande som sker i alla situationer som möts dagligen, på jobbet, i hemmet eller på fritidsaktiviteter. Informellt lärande är något som personen själv måste ta ansvar för enligt Svensson (2014). Shelley et al. (2008) menar att motivation måste komma från individen själv, inte från yttre faktorer. Attityden till informellt lärande kan endast påverkas av individen själv. De menar även att lärandet inte alltid är medvetet, men det är svårt att mäta. Att mäta kunskap kan vara relevant i ett företags syfte att skapa lärande miljöer. Det informella lärandet går hand i hand med det formella lärandet. Informellt lärande ger verktyg för att omsätta den formella kunskapen menar Cunningham & Hillier (2013). Cunningham & Hillier (2013) har hittat kategorier som beskriver processen av informellt lärande på en statlig arbetsplats. Forskningen grundar sig på intervjuer och enkätsvar från 40 anställda, som handlar om deras gångna karriärer. De frågar hur mycket informellt lärande de frågade upplevt och hur definierar de detta.

Cunningham & Hillier (2013) fann sju huvudområden hos forskningsdeltagarna. De första tre områdena beskriver vad som främjar informellt lärande. Det som sammanfattats är: relationer och miljöer där lärande ges möjlighet, samt tillfällen som leder till en förståelse av arbetstagarna hos arbetagivaren och ledarskapets lärande. De andra fyra områdena som Cunningham & Hillier (2013) påträffade beskriver processen för hur man underlättar det informella lärandet. Det de upptäckte var: man bör lära ut aktivt och utformat, planera modeller för lärandeprocesserna, samt få en bra förhållandedynamik mellan lärandet och dess användningsområde. De anser att man allt lärande som sker kan bildas informellt. Även formellt lärande kan enligt författarna

läras informellt. Allt handlar om vilken attityd och vilket engagemang en individ som går in i en lärandeprocess har. Nästan allt människor gör kan klassas som informellt lärande. Vid ett formellt lärande sker indirekt ett informellt lärande, det måste påvisas för att se vad en person har lärt sig.

Svensson (2014) har fokuserat på den lärande människan i det dagliga livet. Han har utgått ifrån arbetet som en miljö för lärande, då arbetsplatsen är en del av de flestas vardagliga liv. Svensson (2014) menar att pedagogik i arbetslivet har förskjutits från urval, rekrytering och formella utbildningar hos ledare och anställd till att fokusera mer på en arbetsplats med lärandemiljöer med fokus på informellt lärande i arbetssituationen. Vi tolkar att Svensson (2014) menar att en annan syn på ledning och styrning hos arbetsgivaren och ett större ansvar hos den anställde, med större krav på delaktighet måste finnas. Det vill säga att man måste vidga det pedagogiska forskningsperspektivet från fokus på formell utbildning till fokus på det informella lärandet med kompetensbildning- och utveckling som en del av människors dagliga liv.

Svensson (2014) kommer fram till att relationen mellan situationssidan och utföraresidan är viktig. Dessa två variabler är inte konsekventa då det beror på vem som utför något och vilken situation utföraren befinner sig i. Även om ett rutinbaserat arbete utförs är situationen aldrig exakt likadant och även om resultatet blir likadant har förmodligen olika utövare kommit dit på olika sätt, genom sin egen utveckling av utförandet. Vi tolkar det som att en öppenhet i arbetet skapar rum för utveckling hos de inblandade personerna. Vad som skiljer personerna åt är deras uppfattning av situationen och hur de ser på målet med arbetet.

Svensson (2014) menar att kunskap om lärandets utfall och resultat är viktigt för att utvecklas inom en uppgift. Utförandet förändras till följd av lärandet. Man måste titta på förhållandet mellan arbete och lärande. Svensson (2014, 277) skriver:

Målet med kunskapsbildningen skulle vara att förstå den varierande karaktären hos relationer mellan utförare och situationer och hur egenskaper hos utförandet är beroende av situationen och hur använda delar och egenskaper hos situationen är beroende av utföraren.

Shelley, Berg, Seung Youn och Chyung (2008) undersöker om det finns specifika faktorer som leder till lärande i arbetet och informellt lärande. Detta görs genom en enkät där 125 arbetsverksamma personer svarar. Shelley et al. (2008) skriver att ”en lärande organisation” handlar om att personer hela tiden utökar sin kunskap och förmåga genom att interagera med varandra genom en arbetsmiljö som stimulerar till lärande.

Shelley et al. (2008) beskriver informellt lärande och har valt några förklaringar. Informellt lärande är sällan förutbestämt och har inte något lärandekrav från högre ort. De skriver också att informellt lärande ses ofta som vilket lärande som helst som sker utanför en skolsal. Informellt lärande ses som det lärande som sker i direkt arbete, där en person testat sig fram för att komma till lösningar på problem med hjälp av den kunskap han besitter. Så kallad ”trial and error”, även kallat erfarenhetsbaserat lärande.

[Skriv här]

Informellt lärande baseras på en individs motivation att vilja lära och blir individualistiskt. Även om individuellt lärande är en liten del i en organisations helhet är den viktig och får inte försummas. De menar också att det individuella lärandet är en så naturlig del av en persons arbete att den lätt glöms bort och tas för given. Detta tolkas som att författarna menar att lärandet som tas för givet oftast är det informella lärandet.

Enligt Shelley et al. (2008) finns ingen entydig forskning kring om kön eller ålder påverkar personers benägenhet att engagera sig i det informella lärandet. Därför tolkas detta som att ålder och kön inte har någon större betydelse i frågan. Shelley et al. (2008) berör faktorer som påverkar medarbetarens vilja till informellt lärande. Resultatet visar att faktorer som gagnar informellt lärande är individers personliga intresse av uppgifterna den arbetar med. Det som visar sig påverka motivationen i minst grad är kompensation i form av pengar. En lista med faktorerna kan hittas i bilaga 2. Shelley et al. (2008) påvisar att personer lär sig mer av det dagliga informella lärandet än vid en formell utbildning. Informellt lärande finns alltid, även vid planerade och genomtänkta utbildningsinsatser.

”En lärande organisation” redovisas som begrepp eftersom en sådan organisation ser informellt lärande som essentiellt. Informellt lärande är något som individen själv har ansvar för eftersom detta påverkas av motivationen och hur individen går in i en situation. Formellt lärande nämns för att det fortfarande är en stor del av vår vardag, men anses kunna inkluderas i det informella lärandet. Därför är det viktigt att ha möjlighet att använda validering för att synliggöra den informella kunskapen. Detta har sin utgångspunkt i ovan nämnda forskningsresultat.

Validering som medel för erkännandet av kvalifikationer

Begreppet *kvalifikationer* går hand i hand med *informellt lärande* och vidare också med *validering*. Kvalifikation beskrivs som ett resultat av validering, där individen får en bedömning av kunskapen den besitter. Exempelvis ett certifikat eller diplom, enligt Bjørnåvold (2009).

Saunders (1995) beskriver vikten av att knyta ihop det formella lärandet med det informella lärandet genom att se kvalifikationer som en form av bedömning för att synliggöra all kunskap en individ innehar. Högre utbildningar är idag den formella vägen till kunskap och den blir bedömningsgrund för den kompetens som implementeras i formella sammanhang. Kvalifikationer hos individer måste vara relevanta och rätt. Detta skapas genom att en bättre länk mellan högre utbildning och arbetslivet finns. Om man förespråkar de som vill lära, får man på lång sikt organisationer där lärande ingår automatiskt, ”lärande organisationer”.

Saunders (1995) skriver att professioner har kommit för långt ifrån verkligheten och på grund av att ett förslag till formalisering av informell kunskap gjorts, behöver nivåerna på formell utbildning och informell kunskap från arbetslivet ett gemensamt bedömningsverktyg. Först då kan informella kunskaper lyftas till en formell nivå och synliggöras eftersom formell utbildning är det aktuella sättet att mäta kunskap på.

Det personer lär inom utbildningar har en tendens att komma för långt ifrån organisationers verklighet vilket inte anses bra och det försvårar studenters senare arenan, arbetslivet.

För att uppnå detta menar Saunders (1995) att det man lär på företag och arbetsplatser borde vara mer tillgängligt i akademiska syften då högre utbildning kvarstår som den ultimata källan till att uppnå validitet vid legitimerad kunskap. Saunders (1995) presenterar ett experiment som gjorts på olika företag inom EU. Han kom fram till att kunskap som används i det vardagliga arbetet, är sådan kunskap som är lättåtkomlig och kan fås snabbt, genom till exempel datorer eller kollegor. För att rätt kunskap ska skapas för att användas måste man skapa en sammansatt grupp med samma värderingar. Deltagarna måste därefter byta kunskapsvärden med varandra, för att skapa trovärdighet sinsemellan. Ett exempel vore att kombinera högutbildade personer med personer som lärt genom erfarenhet som skaffats genom arbetslivet.

För att skapa vidare förståelse något måste man ha en grundkunskap. Det en person tror att denne kan i kombination med hur den agerar blir kunskapsvärdet på arbetsplatsen. För att få "en lärande organisation" måste man enligt Saunders (1995) göra profiler på medarbetarna och fylla upp gapen i deras erfarenhetsbaserade kunskap med personer som besitter aktuell högre utbildning i ett samarbete. Detta skapar något positivt hos båda parterna, högre utbildning och arbetsliv.

Slutsatsen Saunders (1995) gör är att han säger att man bör få mer lärande organisationer och detta med hjälp av termer från den akademiska världen. Detta för att validera och bredda den kunskap som finns och få veta vilken kompetens som finns i organisationen.

Validering innebär ett erkännande och en bedömning av kunskap och kompetens inom ett visst område, ofta vad gäller praktisk och/eller teoretisk kunskap. I ett sammanhang där en person ska certifieras eller få ett diplom som beskriver den kunskap personen har, utan att denne har någon formell utbildning att basera kunskapen på är validering att föredra. Fördelen med valideringen anses vara att inte bara den formella utan också den informella kunskapen tas i beaktande, menar Bjørnåvold i båda sina artiklar (1997 & 2009). Inom valideringen finns olika typer av bedömning av kompetens, för att se hur olika former av lärande går till. Den ena är det summativa lärandet som sätter ett värde på kunskap som formats vid en specifik lärandesituation där mål om kunskap satts. Den andra är det formativa lärandet som istället handlar om att bredda och fördjupa kunskapen en person redan har, för att bedöma den, enligt Bjørnåvold (2009).

Bjørnåvold (1997) speglar utmaningar i arbetet med validering av informell kompetens. För att få en samlad bild av den informella kunskap som finns väljer Bjørnåvold (1997) att göra en jämförande studie mellan sju länder varav sex inom EU för att jämföra handhavandet kring validering. Bjørnåvold (1997) beskriver utmaningen i att se en människas kunskap som inte är dokumenterad. Det vill säga det som en person lär sig i arbetet, i hemmet eller i fritidsaktiviteter som inte finns dokumenterat. Den informella kunskapen är enligt Bjørnåvold (1997) oömbärlig för både individ, företag och samhälle. Men ändå är validering än så länge endast fokuserad på att jämföra den kunskap en individ har med den kunskap som förvärvas genom formell utbildning.

[Skriv här]

Bjørnåvold (1997) konstaterar att det finns två olika grupper av länder. Den ena som försökt att anpassa sina system så att kunskap enkelt kan valideras. Den andra gruppen som valt att inte validera i den utsträckningen, eftersom de håller fast vid de formella utbildningssystem som finns.

Härefter presenteras tre av de sju länder som Bjørnåvold (1997) nämner då man hos dessa ser tydliga skillnader i förfarandet kring kunskapsvalidering. Frankrike har ett specifikt utvärderingssystem där en persons kompetens valideras genom något som kallas för en "audit". Denna utförs på arbetsplatsen för att se en persons yrkes- och personliga kompetens. Kunskapen formaliseras så att individen får en formellt dokumenterad kompetens. Finland har enligt Bjørnåvold (1997) också kommit en bit på väg vad gäller validering. De har satt fokus på att validera yrkeskunskap så att individer får en formell yrkesexamen. Denna ges av en grupp som validerar personens kunskap i det praktiska arbetet. Trots Tysklands formella skolsystem har de även valt ett lärlingssystem som enligt Bjørnåvold (1997) inte ska underskattas. Mellan 1987 och 1997 hade nämligen 70 % av antalet individer i alla ålderskategorier genomgått en lärlingsutbildning, vilket Bjørnåvold (1997) menar är ett bevis på systemets styrka.

EU har tagit beslut om erkännandet av informell, vilket tagits upp i dokumentet *White paper on Education and Training* år 1995 skriver Bjørnåvold (1997). Mellan 1993 och 1995 sammanställde EU en grupp som arbetat med dessa frågor. Målet var att mer enhetligt än individuellt forma riktlinjer för valideringen för att underlätta arbetet inom hela EU.

Bjørnåvold (2009) hävdar att validering är viktig för att informell kunskap ska ha möjlighet att värdesättas, inte minst på grund av att "livslångt lärande" är ett begrepp som allt fler länder tagit till sig och sätter stort värde på. Han menar att allt fler länder inom Europa tycker att det är viktigt med validering av kunskap. Bjørnåvold (2009) har även denna gång undersökt ett antal länder för att se hur utvecklingen i respektive land ser ut och hur länderna arbetar med frågan. Han har valt att dela in länderna i tre kategorier; länder där validering används aktivt, länder som fortfarande är i utvecklingsfasen och länder som inte valt att prioritera validering.

Validering används för att upprätthålla en hög kunskapsnivå för bästa möjliga effektivitet inom företaget menar Bjørnåvold (2009). Visare skriver han att Europeiska Kommissionen 2002 tog beslut gällande riktlinjer för validering av informellt lärande. Detta för att underlätta för länder att omsätta validering i praktiken. Den innehåller 10 punkter som beskriver allmänna riktlinjer för vad validering ska innebära i praktiken. (Se bilaga 3)

Bjørnåvold (2009) tycker att valideringen som görs bör leda till någon form av certifiering eller kvalificering. Han anser även att det är av vikt att validiteten vid en validering är god, det vill säga vem som genomför den och vilka som gör bedömningen av kunskapen.

Landet med främst medel för tillämpning av validering menar Bjørnåvold (2009) är Frankrike. Idag finns det ett officiellt koncept för validering som kallas *Validation des Acquis de l'Expérience*. Alla medborgare med minst tre års yrkeserfarenhet inom ett område har rätt att ansöka om validering av deras kunskaper och kompetens inom sitt

yrkesområde. Vid en validering kan den validerade få full yrkeskompetens genom ett diplom eller få delar av "byggstenar" till ett diplom som sedan kan kompletteras. Ett land som nämns vara i utvecklingsfasen inom validering enligt Bjørnåvold (2009) är Sverige. Livslångt lärande är viktigt men man inte valt att sätta en nationell standard för det. Valideringen sker regionalt eller lokalt till exempel kommuner. En nationell kommission för validering fanns, denna beskrev och vägledde valideringsarbetet och dess implementering gällande frågor kring kvalitetssäkring. Kroatien är i inledningsfasen av validering enligt Bjørnåvold (2009). Inom organet för yrkesutbildningar samt organet för yrkes utbildningar pågår processer inom arbetet med informell kunskap. En person kan tillvarata sin kunskap i en "kunskapsbank".

Sammanfattningsvis menar Bjørnåvold (2009) att oavsett i vilket stadie de länder han undersökt befinner sig i finns inget land som inte ser fördelar och vikten av validering. Valideringen ses som något som överbryggar olika former av lärande och som stärker möjligheten att kvalificera individuella lärandesystem.

Teoretisk sammanfattning

Vid närmandet av validering gjordes valet att utgå ifrån ett flertal aspekter. Det alla forskare var eniga om enligt ovan var att lärandet och kunskapen var grunden till att ha möjlighet att validera. Det blev viktigt att lägga stor tyngd vid informellt- och formellt lärande inom organisationer utifrån ledares perspektiv som verktyg för att förklara vikten av validering.

Inom lärandet handlar det om det informella- och det formella lärandet. Det informella lärandet i sig vara det som var intressant ur valideringssynpunkt eftersom valideringen handlade om att synliggöra den kunskap som inte kunde inhämtas och påvisas genom formell utbildning. Informellt lärande har starka samband med det livslånga lärandet som också kommer att tas upp i vår studie eftersom det handlar om den informella kunskapen som en person hela tiden bygger vidare på.

Det var så vi kunde greppa den mångfacetterade innebörden av begreppet validering. Eftersom validering ofta sker inom en organisation för att utveckla och hitta rätt kompetenser, användes ledarperspektivet som ingångssätt när begreppet närmades. Där handlade det om att ta reda på hur lärande inom organisationer sker och hur ledare gick tillväga för att främja lärande och varför det var viktigt inom organisationer.

Syfte och problemformulering

Vi vill i föreliggande arbete studera hur personer i ledande befattningar inom olika branscher förstår begreppet validering och vilka erfarenheter de har av att planera för och arbeta med validering inom sina respektive organisationer. Studien syftar även till att ta reda på hur dessa personer tänker kring validering i relation till den mer övergripande tanken om att utveckla en ”lärande organisation”.

Frågeställningar

- Hur förstås begreppet validering av personer i ledande befattning¹?
- Vad finns det för synsätt kring informellt lärande bland personer i ledande befattning?
- Hur förstås begreppet “en lärande organisation” av personer i ledande befattningar och hur främjas det?

¹ Person i ledande befattning har en ledande roll med personalansvar inom sin organisation

METOD

Nedan beskrivs tillvägagångssättet som använts under arbetets gång. Här motiveras vilka ställningstaganden som gjorts och varför. Även hur arbetet genomfört och motivering till de beslut som tagits kommer att presenteras.

Metodologiska utgångspunkter

Föreliggande studie tar sin utgångspunkt i en kvalitativ ansats för att kunna synliggöra valideringens komplexitet. Det som undersöks är erfarenheter och uppfattningar kring validering och informell kunskap. Detta gavs utrymme för i en kvalitativ studie enligt Kvale & Brinkmann (2014). I detta syfte var det gynnsamt att intervjua personer i ledande befattningar som förhoppningsvis skulle ha erfarenhet inom ämnet. Validering som skulle beforskas var ännu inte så långt utvecklat i Sverige, enligt Bjørnåvold (2009). Ett försök till att lägga en grund för vidare forskning inom området gjordes genom en fallstudie som skulle beskriva ledares erfarenheter kring ämnet. Det utgicks från att det skulle vara en fallstudie då en speciell situation (validering) berördes med utgångspunkt från Kvale & Brinkmann (2014).

Det perspektiv som främst användes under studien var hermeneutiken, det vill säga ett helhetsperspektiv. Det fanns naturligtvis många olika ingångssätt att välja mellan men detta valdes då det var utformat för att användas i kvalitativa studier, där betydelsen i det man undersökt var viktig. Med detta menas närmare att förstå och få en djupare innebörd av det de intervjuade svarat. Inte bara själva svaret i sig utan även känslor och uppfattningar innefattas. Detta av uppfattning från Kvale & Brinkmann (2014) som menar att man vill få en helhet i det man undersöker genom att noggrant undersöka varje del av studien för att på så vis komma fram till ett utarbetat resultat. .

Den hermeneutiska cirkeln beskrivs av Kvale & Brinkmann (2014) som ett instrument att använda för att skapa en bättre och djupare förståelse av sitt arbete.. Den förklaras mer noggrant som en process där varje del av arbetet måste bearbetas och samband mellan olika delar måste skapas, detta är en kontinuerlig process som måste bearbetas under hela arbetets utformning. Kvale & Brinkmann (2014) skriver fortsatt att hur man kliver in i cirkeln är av vikt då förståelse alltid finns hos personen och ämnet förstods i detta fall utifrån de egna referensramarna till en början.

Abduktion är ett synsätt där resultat (empiri) och tidigare teorier kopplas samman för att en bättre förståelse ska kunna uppnås (Kvale & Brinkmann, 2014). Abduktion användes som verktyg i analysfasen. Med hjälp av abduktionen skapades en slutsats och en "sanning" för de område som undersökts

Planering och genomförande

För att hålla fast vid ämnets kärna (validering) skapades avgränsningar. De avgränsningar som gjordes var följande. Forskningen skulle inte handla om rekrytering och hur man mätte kunskap för att få rätt kompetens på rätt plats, Inte heller den

[Skriv här]

ekonomiska, sociologiska, arbetsrättsliga, psykologiska eller socialpsykologiska aspekten på ämnet skulle tas upp. Genom att välja intervjupersoner som kom från flera organisationer inom olika branscher skapades bättre möjlighet att kunna generalisera. Valet gjordes att inte fastna inom en specifik organisation eller bransch.

Ytterligare något som togs i beaktan gällande planeringen och genomförandet var att pilotstudier genomfördes med två personer för att fastställa att intervjufrågorna och ämnet fungerade i praktiken, med anledning av Kvale & Brinkmann (2014) som förklarar vikten av detta. De som kom att intervjuas skulle få möjlighet utveckla sina svar med hjälp av frågorna, så att svaren inte kunde bli för korta utan att frågorna krävde komplexa svar vilket konstaterades under pilotstudierna. Detta för att få rikligt med material att basera studien på. I samband med skapandet av guiden valdes även intervjuform och tillvägagångssätt eftersom detta enligt Kvale & Brinkmann (2014) var viktigt. Även perspektiv och etiska riktlinjer var viktigt i detta arbete. Därför lades stor vikt vid att säkerställa att de etiska riktlinjer som Bryman (2008) fastlagt följdes, vilka vi beskriver senare i texten.

För att hålla tidsplanen genom hela arbetet gjordes ett schema med punkter som skulle genomföras. Tidsplanen talade om när de skulle genomföras, så att allt skulle hinnas med innan inlämningen av arbetet.

Tidigare forskning som berörde ämnet söktes fram och gjorde förståelsen för ämnet enklare, därigenom bildades också en bredare uppfattning. De artiklar som användes påträffades via ett flertal databaser som tillhandahölls av Linnéuniversitetets bibliotek; One Search, ERIC, Swepub. Emerald Insight fanns genom artiklar som tillhandahölls av de tidigare nämnda databaserna. Det konstaterades vid artikelsökningarna att validering gick hand i hand med informellt lärande. Genom att detta upptäcktes fastställdes rätt sökord för att hitta artiklar som passade till syftet. Databaserna var inte ämnesbegränsade. Vid sökningarna användes sökord som kunde kopplas till validering, samt informellt lärande; "validation", "informal education", "formell kunskap", "higher education", "workplace", och alla dessa i olika kombinationer. Alla vetenskapliga artiklar som valdes var även peer reviewed vilket skapar en större tillförlitlighet.

Alla val som gjorts i studien har varit motiverade och vägts mot andra liknande alternativ. Att alla alternativ inte är presenterade är ett medvetet val eftersom det inte sågs som relevant för studien. Fokuset ligger på de val som gjorts.

Etiska ställningstaganden

De etiska ställningstaganden gjordes utifrån Vetenskapsrådets forskningsetiska principer (2002) beskrivning av etiska principer för forskning, som innefattar fyra punkter. Informationskravet, samtyckeskravet, konfidentialitetskravet och nyttjandekravet.

Informationskravet innebär att deltagaren i projektet skall få information om att deltagandet är frivilligt och vad projektet handlar om. Detta nämndes dels vid första kontakten samt vid intervjutillfället.

Samtyckeskravet innebär att den som deltar i studien måste godkänna sitt deltagande i undersökningen. När intervjupersonerna medgivit sitt deltagande sågs detta som ett samtycke. För att få det ännu klarare nämndes det även innan själva intervjun startade.

Konfidentialitetskravet innebär att om det framkommer etiskt känslig information, måste den som intervjuas försäkras om att all information kommer att förbli konfidentiell och att identiteter och information inte kommer tas vidare eller kommer kunna kännas igen. Eventuellt kan det skrivas kontrakt om detta för att detta ska följas. Detta informerades om vid själva intervjutillfället och informanterna kände sig trygga i det. Intervjupersonerna informerades om att de när som helst fick undanhålla information eller avbryta intervjun om de inte önskade lämna ut känslig information.

Nyttjandekravet innebär att all information måste stanna inom ramen för den avsedda forskningen. Informationen får inte spridas vidare eller användas för andra ändamål som till exempel vidare studier inom området eller för beslut som påverkas av studien. Även detta nämndes vid intervjutillfället.

Alla ovannämnda punkter informerades om dels när intervjupersonerna kontaktades, samt informerades om detta en extra gång innan själva intervjun påbörjades. Fortgående präglades arbetet av dessa principer.

Urval

Urvalet togs från gruppen "ledare i Sverige". Inom ramarna för vårt kontaktnät återfanns sju stycken respondenter som var aktuella för studien. Med kontaktnät menades personer i vår bekantskapskrets och av vikt var att personerna stämde överens med urvalet. Respondenterna som urvalet representerade gav en tillräcklig bredd för studien. Kontaktnäten går inte samman, vilket gör att bredden på urvalet säkrades. Urvalsgruppen var inte slumpmässigt vald, men fyllde ändå den funktion som behövdes som grund för studiens syfte.

Eftersom antagandet var att ledare hade mest kunskap och förståelse kring validering blev detta vårt urval. Som tidigare nämnts valdes blev valet att inte fokusera på någon specifik organisation eller bransch. Istället valdes att fokusera på individer med intresse för personalfrågor och ledarskap, då tidigare forskning visat att validering och informellt lärande är beroende av varandra.

[Skriv här]

Instrument och insamling

Utgångspunkten i detta arbete var att genomföra en semi-strukturerad intervju utifrån vad Trost (2010) beskriver i sin bok. Intervjun hölls på plats hos företagen med de personer som valt att ställa upp. En fokusintervju där centrala ämnen utifrån syftet stod i centrum användes. Pilotstudier tillämpades för att se hur frågor fungerade samt få feedback kring vårt beteende i intervjusituationen. Önskade beteenden ville undvikas.

Efter noggrant övervägande valde vi att båda vara med under intervjuerna, detta eftersom Trost (2010) skrivit att två personer vid en intervju kan bilda en större förståelse för intervjun om man kompletterar varandra. Författaren fortsätter med att beskriva att en intervju som angår en organisation och inte en person kan leda till en större inblick i organisationen för de som studerar den. Vidare skriver Trost (2010) att två intervjuare kan få ett maktövertag gentemot den ensamma respondenten. Detta uteslöts genom att gå in i intervjuerna med ödmjukhet och respekt gentemot de intervjuade. Vid inledandet av intervjun nämndes de etiska ställningstagandena som tagits hänsyn till upp, vilket gjorde att den intervjuade var väl medveten om sina rättigheter. Detta skulle ge den intervjuade mer trygghet och möjlighet att utveckla sina intervjusvar. Trost (2010) nämner att miljön för intervjuer är viktigt att ta i beaktan, därför genomfördes intervjuerna i företagens lokaler, vilket var välkända miljöer för respondenterna. Även att sitta ostört var av vikt för att fokus skulle läggas på intervjun enligt författaren.

Intervjun delades in i tre stora delområden med underliggande frågor. Intervjuguiden finns i bilaga 1. Frågorna var övergripande för att ge utrymme till den intervjuade att utveckla sina svar. Att intervjuaren kunde hoppa mellan olika teman var tillåtet och förutsatt. Detta förväntades så eftersom de teman som valts inte var avgränsade från varandra. De frågor som ställdes hade ibland följdfrågor, vilket syns i intervjuguiden. Frågorna ställdes en och en eftersom det annars hade varit svårt för respondenten att lägga fokus på allt som var av intresse, för att samla in rikligt med material. Valet gjordes att inte ställa varken provocerande, retrospektiva eller hypotetiska frågor. Detta grundade sig i att målet var att studera hur ledarnas inställning till de frågor som valts var och att inte väcka agg hos de intervjuade eftersom de ställt upp av egen fri vilja. Frågorna som ställdes var raka utan förutbestämd utgång. Detta efter att Trost (2010) rekommenderat att frågorna skulle vara objektiva men ändå hållas inom ramen för de ämnen som valts att beforskas. Vikt lades vid att bekräfta och visa intresse för vad den intervjuade hade att säga.

För att säkerställa att ljudupptagningen fungerade som medel för att fasthålla intervjuerna, valdes det att spela in intervjuerna på två mobila enheter. Samtidigt fanns papper och penna till hands för att ha möjlighet anteckna relevanta uttryck som sågs vara av vikt, till exempel gester, tonläge, attityder och ansiktsuttryck som ej kunde spelas in, detta är något som Bryman (2008) förespråkade. Dock insågs att de anteckningar som förts inte kom till användning vid analysen av empirin. Beteenden som var oönskade kunde undvikas eftersom dessa tagits upp genom feedback under pilotstudierna.

Analys

Det finns inga entydiga regler för hur en kvalitativ analys ska göras. Frågeställningarna för arbetet innefattade tre huvudområden, vilket gjorde att den tematiska analysen lämpade sig för studien, inspirationen till analysmetoden hämtades från Bryman (2008).

En kategorisering av den insamlade transkriberade empirin gjordes. Kategorierna var förbestämda utifrån syftet och frågeställningarna så att dessa skulle kunna besvaras. Detta är en form av tematisk analys. Tematisk analys beskrivs översiktligt av Bryman (2008) men har inga fasta former och riktlinjer utan är en metod som ofta används i kvalitativa studier. När texten delades upp i de olika kategorierna fångades en tydligare helhetsbild av materialet. Efter kategoriseringen av texten tematiserades alla kategorier i undergrupper och det framkom då vad som konstaterats inom de olika kategorierna, se likheter och olikheter. Därefter kunde en helhetsbild skapas av materialet för att dra slutsatser.

Kvale & Brinkmann (2014) nämner begreppet meningskoncentrering och meningstolkning. Meningskoncentreringens innebörd är att sammanfatta den text som bearbetas för att enklare kunna tolka den vid analysen. Meningstolkning är hur texten uppfattas och tolkas. Meningskoncentrering och meningstolkning användes, men främst meningstolkning ur ett hermeneutiskt perspektiv, vilket tidigare beskrivits. Vid analysfasen återfanns samband och upprepningar hos flertalet intervjuade där generella uppfattningar kring olika frågor kunde urskiljas.

Trovärdighet, pålitlighet och generaliserbarhet

Reliabilitet och validitet är enligt både Kvale & Brinkmann (2014) och Trost (2010) något som kommer från kvantitativa studier och kan vara svårt att användas i kvalitativa studier. Trost (2010) beskriver att det inom kvalitativa studier ofta handlar om att beskriva processer och att resultaten då inte blir konkreta och mätbara på samma sätt som i en kvantitativ studie. Resultatet blir inte mätbart med siffror eller generella svar. Dock ställdes, för att validiteten och reliabiliteten skulle vara hög, exakt samma frågor till alla intervjupersoner eftersom svaren då likvärdigt kunde jämföras med varandra. Endast personer från vårt urval, det vill säga ledare intervjuades, vilket bestämts sedan tidigare. Enligt Kvale & Brinkmann (2014) går det inte att ha hög validitet inom kvalitativa studier eftersom den som studerar formas efter det som undersöks. Vägen fram till resultatet inom kvalitativa studier är mer komplex än inom kvantitativa studier där vägen efter förarbetet är rak. Därför ställer vi oss också frågande till hur man ska kunna förklara och bevisa en hög validitet inom kvalitativa studier, då kvalitativa studier är mer formbara än kvantitativa studier. En ansats till att skapa reliabilitet och validitet har gjorts, då allt dokumenterats och planerats noggrant. Ett exempel är att varje intervjufråga baserades på tidigare forskning, ingen fråga ställdes utan belägg. På grund av att det hermeneutiska perspektivet användes och att empirin analyserades med den tematiska analysen, kunde alla vinklar tas i beaktan innan slutsatser drogs. Detta gjorde att alla aspekter synliggjordes för att arbetet inte skulle bli inskränkt och tappa trovärdighet genom att alla infallsvinklar inte tagits upp.

[Skriv här]

Fastställandet av validitet och reliabilitet är inte ett effektivt verktyg för kvalitativa studier. Därför valdes att utgå ifrån begreppen trovärdighet och pålitlighet som Bryman (2008) beskriver. Trovärdighet bygger på acceptansen kring arbetet ur andras ögon, där det bekräftas om verkligheten som beskrivits stämmer. Regler som finns för forskningen måste påvisas och säkerställas (Bryman, 2008). Med utgångspunkt ur författarens tankar har trovärdigheten fastställts i detta arbete med hjälp av att respondenternas intervjusvar har bekräftats under intervjun. Ställningstaganden utifrån de regler som finns har gjorts, exempelvis etiska ställningstaganden. För att pålitlighet skulle styrkas granskades och redogjordes för alla faser i processen. Granskandet skedde i form av att handledaren rättfärdigat valen som gjorts under arbetet. Redogörelserna gjordes genom att visa på den planering som gjorts och beslut som tagits. Med utgångspunkt i detta anses ovanstående kriterier vara uppfyllda.

Enligt Kvale & Brinkmann (2014) är varje situation som beforskas unik och kan därmed inte generaliseras universellt. De menar dock att det finns olika sätt att ta generalisering i beaktan. De menar att det inte alltid måste vara statistiska grunder i generaliserbarheten utan att det kan finnas sociala perspektiv på hur man kan se på generalisering. Därmed uppfattades att generaliseringen inte var det viktigaste i studien utan att vår forskning kunde bli en vidare byggsten kring begreppet validering. Dock skulle man kunna påstå att studien blev generaliserbar enligt Kvale & Brinkmann (2014) eftersom studien hade sin bas i tidigare forskning och bekräftade den.

RESULTAT

Nedan redogörs för det resultat som samlats in genom de intervjuer som genomförts med sju personer i ledande befattningar inom fem organisationer. Åsikter som konstaterats hos alla eller majoriteten av personerna redovisas. Även citat från vissa av personerna har använts för att visa på åsikter som givit en bra bild av vad de menar. Citaten i den löpande texten är kursiverade för att kunna särskiljas från resten av sammanställningen av resultaten. Intervjuerna har delats in i tre områden; validering, lärande och ”den lärande organisationen” för att enklare kunna analyseras.

Validering

Personligheten är viktigare än teoretisk kunskap

Personlighet och livserfarenhet värderas högre än formell utbildning. En del kan man lära efterhand, men en del ligger i personligheten hos individen från början. Något som också ses som viktigt är tidigare arbetslivserfarenhet, grundinställning hos personen och motivation. Det kan även handla om personens nyfikenhet.

”Vissa som går utbildningar är superduktiga på faktakunskap och får full pott på varenda tenta. Men å andra sidan är de nästintill asociala och visar ingen empati eller förståelse för andra människor. De personerna är naturligtvis inte gångbara inom arbetslivet även om de är duktiga på teorin”.

Det är viktigt att få en person som fungerar i den grupp personen ska arbeta i, eftersom detta annars riskerar gruppdynamiken och då sjunker prestationen i hela gruppen. Teoretisk utbildning ger en bas inom ett område som ger en person möjlighet att bygga vidare på med vidare kunskap inom området. *“...så det är en inträdesbiljett på något vis, så att man vet att folk har möjlighet att ta till sig kunskap”.*

Personens värderingar måste spegla företagets kultur och värderingar för att det ska fungera, därför valideras detta på olika sätt inom olika företag eftersom företagskulturen skiljer sig från ett företag till ett annat. Intervjupersonerna anser också att det har blivit viktigare med tiden att företagskulturen stämmer överens med dem man vill ha som anställda på sitt företag.

Något som värderas lågt men som presenteras av intervjupersonerna är grundutbildningen som de flesta igenom. Ett talande citat är följande *“Nioårig grundskola och tvåårigt gymnasium, det är vad jag har. Jag har fan ingenting som är...(funderar ett ögonblick) Jag kan ju säga att de som rekryterat mig skulle begått tjänstefel”.* Med detta menar personen vi citerat att en person med mycket drivkraft kan lära sig mer under resans gång. Den formella utbildningen ger bara en bas för vidare lärande, men inte allt som senare behövs. *“Bara för att du läst ett X antal poäng och du inte kan omsätta dem, så stannar de ju bara vid ett blott antal poäng på ett papper”.*

[Skriv här]

Hur man bedömer en persons kunskap

“Det är väldigt lätt att döma folk som inte kan sitt jobb eller som inte sitter på rätt kunskap, så det borde vara lika lätt att kunna säga vad någon faktiskt kan”.

Man kan validera på olika sätt: feedback/diskussion efter utbildning, kunskapsprov, arbetsprov, samtal, gemensamma övningar, observation i arbetet, kompetensmatriser samt intervjuer. Med samtal menas att det kan vara nyttigt att föra ett vardagligt samtal med arbetstagaren. Genom det får ledaren ut mer information samt får personen att öppna sig. Detta beror på att det inte blir så formellt menar intervjupersonerna.

En av intervjupersonerna ställer sig skeptisk till de traditionella kunskapsproven som exempelvis en salstenta. Detta med grund i att det inte är där lärandet sker, samt att det är för långt ifrån verkligheten. Det är ett förlegat sätt att se vilken kunskap en människa besitter, då det är examinatorerna som bestämmer vad de tycker är viktigt att lära. Det betyder inte att den studerande har fått en helhetsbild och faktiskt förstår och har lärt sig någonting.

“Jag tror att man har skickat alltför mycket folk på alltför mycket kurser...där man kommer hem med en PP-presentation...men har väldigt svårt att omsätta det i verkligheten”. Efter kurser som personal fått delta i har ledarna gärna samtal med medarbetarna för att ta reda på om kursen har gett något. De försöker att se till att det personen lärt sig implementeras i arbetet så att kunskapen inte går förlorad. Detta kan naturligtvis ta tid, men det ses ändå som viktigt.

Vid implementering av nya arbetssätt uppkommer först många frågor kring ämnet från medarbetarnas sida, men dessa avtar ju mer de anställda lär sig. När frågorna slutat ställas eller det uppkommer färre frågor vet man att implementeringen är klar och medarbetarna känner sig bekväma i den nya kunskapen. Med andra ord blir detta en lärandeprocess där ledaren kan värdera den nya kunskapen personer fått, vilket blir en form validering. *“...när frågorna avtar är det ett kvitto på att de tagit åt sig svaren och använder dem och frågar inte mer”.*

Det finns utvärderingsredskap som används för att titta på personligheten mer än den teoretiska kunskapen som till exempel personlighetstester. Dock ställer sig intervjupersonerna skeptiska till att helt lita på dessa tester, de berättar att magkänslan är det viktigaste. De intervjuade menar att det är en onaturlig situation och resultatet därför inte är helt pålitligt.

“Jag har varit med om en heldag av tester där jag blev testad ända från hårbotten ner till fotsulorna. Till slut visste psykologerna mer om mig själv än vad jag själv visste och jag fick beskedet att jag inte passade. Detta för att jag var för social och trevlig”.

En typ av validering är provanställning och traineejobb. Det som menas är att det sociala samspelet mellan människor visar på de kunskaper som arbetstagare besitter. Detta gör man inte under en intervju utan det måste ges utrymme för i arbetet. För att få en bild av vilka kompetenser som finns hos arbetstagarna man har inom organisationen

är en kompetensmatris ett bra verktyg. Ett exempel på framtida värderingssätt är att man värderar tidigare kunskaper inför utbildningar eller anställningar för att kunna förkorta formella utbildningar och synliggöra kompetenser.

Utvecklingssamtal är en utvärdering av arbetsinsatsen och hur den kan utvecklas. Lönesamtalet är utvärderingen av arbetsprestationen och det man kommit överens om under utvecklingssamtalet.

“Key performances” (kompetenskartläggning) berättas om i tre av intervjuerna. Denna görs av ledare och personalavdelningen. Kompetenskartläggning innebär att man ser vilken personal som sitter på vilken kompetens. Vid ett utvecklingssamtal skattar den anställda sin egen kompetens och ledaren skattar arbetstagarens och därefter görs en matchning. Därefter ska organisationen försöka skapa mål och kompetensutveckling som passar för framtiden.

Ett sista förslag på hur validering ska kunna genomföras är exempelvis en loggbok där all praktisk erfarenhet dateras där arbetsbeskrivningar av alla arbeten blir mer utförliga. Detta för att få en bättre bild av vilka uppgifter som ingår inom olika arbeten. Detta underlättar när man ska värdera en persons praktiska kunskaper, både i den nuvarande organisationen för att se utveckling, men också när personer ska byta arbetsplats och behöver något konkret att uppvisa.

Då många organisationer använder sig av tester och andra mallar för att försöka utvärdera de delar som inte finns tillgängliga via dokumentation, visar på att en medvetenhet finns kring ämnet i Sverige. Dock vet ingen säkert hur långt vi kommit i valideringsarbetet.

“Svårt att bedöma hur långt vi kommit. Vi klättrar på den stegen, men det finns jättemycket mer att göra...forskningen är väldigt viktig, jag tror att det finns mycket humbug som svirar där ute och det är viktigt att komma fram till hur man ska göra genom att forska kring hur det ska gå till”

Informellt lärande

Förutsättningar för informellt lärande

“*Kunskap är en lätt börda att bära*” säger en respondent. Detta tycker även alla andra personer som vi intervjuats även om de inte uttryckt det lika klart.

För att informellt lärande ska uppmuntras måste en person vilja utvecklas och bli bättre. Det krävs en viss nyfikenhet och vilja till att lära nytt. En av intervjupersonerna menar att människans psyke är uppbyggt så att man omedvetet vill lära. Om en person inte är förändringsbenägen kommer den inte vara aktuell i det yrke den arbetar med. Detta på grund av att omvärlden hela tiden förändras och om man vill vara i framkant inom sin bransch gäller det att vara öppen för förändring. Intervjupersonerna var även överens

[Skriv här]

om att man lär sig nytt vid diverse problem som dyker upp, på jobbet eller i övriga livet. Det är vid ett problem som en individ kan utvecklas som person och lära av problemet för att vid nästa liknande situation ha möjlighet hantera problemet bättre. Vid situationer där en person känner sig osäker bör denne prova ändå, eftersom den förmodligen kommer lära sig något av det. Man måste våga misslyckas.

Att lyssna är något flera av de tillfrågade tycker är viktigt. Det gäller att hela tiden vara lyhörd för nya lösningar och vara mottaglig för vad människor runtomkring talar om, eftersom det är utvecklande. När informellt lärande ska främjas på en arbetsplats mellan kollegor gäller det att klimatet är öppet för frågor. Det ska inte finnas någon prestige i att fråga och dessa ska våga ställas. Informellt lärande fås *“genom lärande i arbetssituationer och kollegors stöd och hjälp”*. För det är gemensamt som de bästa företagsresultaten nås. Information kan också utbytas med hjälp av andra informationskanaler som TV och radio, eller sådant som du själv upplevt och lärt dig något av.

“Learning by doing” är ett begrepp som dök upp i samband med samtal kring informellt lärande. Med det menas att människor lär genom sina erfarenheter. *“Learning by doing är det som gäller, naturligtvis måste man också skaffa sig reella kunskaper genom utbildningar och så vidare men det är varvningen av båda som gör susen”*.

Det livslånga lärandet

Alla respondenter var enade i frågan om att livslångt lärande är viktigt och sker hela tiden under hela livet. Det motiveras med att lärande finns i varje tillfälle i din vardag. Det är både kunskap som medvetet fås men också sådan som tillägnas utan att reflekteras kring.

“Tiden i livet som vi inte spenderar i skolan är mångfaldigt mycket längre, än den tid vi studerar. Det skulle vara sorgligt att behöva lära sig allt det i skolan. Det skulle bli skitjobbigt”. Med detta menar personen att lärandet är oändligt och inte kan begränsas till en viss tid eller plats. Intervjupersonerna berör livserfarenhet i flera sammanhang. Livserfarenhet består till stor del av informellt lärande, det lärande som inte är av påtaglig karaktär.

Detta behövs för att informellt lärande ska finnas i organisationer

Ansvar för att ett informellt lärande ska finnas i en organisation ligger först hos individen då intresset måste finnas, vilket beskrivits tidigare i detta avsnitt. De intervjuade är också överens om att det största ansvaret för att främja informellt lärande ligger hos ledningen. Genom att ledningen gagnar det informella lärandet fås ett mer öppet arbetsklimat, där frågor är accepterade och de anställda hjälper varandra. Detta skapar en öppenhet som främjar lärande, som i sin tur leder till ökad produktivitet inom organisationer. Eftersom organisationer har mål och arbetstagarna finns där för att hjälpa organisationen att nå dit, måste ledningen ge individmål för att motivera arbetstagaren. Detta leder i sin tur till att organisationen uppnår de mål som satts. Motivation i sig är ett förlegat begrepp, menar de intervjuade, men det används ändå för att beskriva viljan att ta sig från en punkt till en annan. I detta fall handlar motivationen

om att medarbetaren ska ha en vilja att göra något för organisationens bästa. Det viktiga blir för ledaren att se vilka styrkor en medarbetare har för att kunna leda personen åt rätt håll och bekräfta de sidor som är positiva ytterligare.

Det nämns att viljan att lära sig i stor utsträckning påverkas av att man känner sig behövd. Att det en medarbetare utför gör skillnad för hela organisationen. Medarbetaren ska se sig själv som ett kugghjul i det stora systemet.

Det ledarna är eniga om är att lärande sker i alla processer och utrymme måste ges för att lärandet ska kunna ske. Med för hård styrning och många riktlinjer drar man inte nytta av arbetstagarens egna kunskaper.

“Jag litar på att medarbetaren hittar vägen dit. Den får göra precis hur den vill, bara den springer i min hage, och den är skitstor. Tänker den hoppa in i någon annans hage så måste den säga till innan att den tänker göra det”

Det vill säga att frihet under ansvar bör vara stort, dock måste medarbetaren ta hänsyn till vissa riktlinjer som finns inom organisationen.

Eftersom de tillfrågade sitter i ledande befattningar nämner de flesta att även de som chefer frågar sina arbetstagare om olika saker. De menar att bara för att en ledare in kan ha kunskap om allt. Genom att visa att man som chef vågar fråga, leder det till ett mer öppet klimat där frågor är accepterade.

“Jag går ju ut och frågar massor med saker hos min personal och visar att jag inte kan, och det tror jag gynnar viljan att ställa frågor, jag menar att jag visar på att man kan ställa dumma frågor och inte skämmas för det”

Arbetsplatsens utformning ska vara öppen. *“Det känns inte lika besvärande att ställa frågan till någon som sitter bredvid dig mot att gå och knacka på dörren och fråga: får jag ställa en fråga?”* I ett kontorslandskap är det alltid ett öppet klimat men även vid vanligt kontor ska alla dörrar i så stor mån som möjligt vara öppna, *“...90% ska vara öppna dörrar”*.

Informellt lärande är till viss del ledarens ansvar att skapa. För detta krävs: *”ledarskapsförmåga, uppföljning, stöttning och vägledning i kombination med utmanande mål”*.

Något som uttryckts vara viktigt vad gäller informellt lärande är att det bör vara tillåtet att göra fel och att det är bra att ha en öppenhet kring det. *“Jag har sysslat mycket med lärande i arbetet. Att lära av varandra. Att få göra fel. Att inte gömma att man gjort fel och istället visa de andra så att de inte behöver göra samma misstag. Det öppna lärandet inom organisationer är jättebra för att både utveckla medarbetare och organisationer totalt sett”*.

Vad gäller att arbeta avdelningsövergripande och bredare menar ledarna att det är viktigt att det finns gemensamma ytor där större delar av organisationen träffas

[Skriv här]

informellt och kan diskutera, bilda relationer och resonera med varandra. Ytor som dessa kan vara fikarum, matsalar och andra uppehållsrum.

Den lärande organisationen

Människor vill utvecklas och lära

Generellt anser ledarna att människor vill lära sig nya saker. Varje organisation har mål och visioner och varje individ har sina egna mål. Det enklaste sättet att få en medarbetare att lära sig något är att få medarbetaren att känna sig delaktig i organisationens mål och göra organisationens mål till sina egna. Detta kräver att medarbetaren kan vara med och påverka sin situation och att samtal mellan arbetstagare och arbetsgivare är ett naturligt inslag i utvecklingsarbetet. Dock stämmer inte alltid arbetstagarnas förväntningar överens med organisationens, i denna situation kan det bli så att medarbetaren får stå tillbaka med sina egna krav. Då kan viljan till lärande rubbas men oftast arbetar medarbetaren ändå i rätt riktning även om resultatet då inte blir lika bra. Ledarna som intervjuats menar trots allt att ansvaret för lärandet och utvecklingen av organisationen ligger hos ledningen men måste genomsyra hela organisationen och detta görs genom de verktyg vi nämnt ovan.

Vad gäller utbildningsbakgrund menar de intervjuade att en grundutbildning är viktig eftersom den läggs som grund till vidare lärande inom ett område. De menar att man aldrig kan vara fullärd när man kommer till en arbetsplats oavsett om studier eller praktisk arbetserfarenhet ligger till grund sedan tidigare. Alla individer måste få en introduktionstid inom den organisation de börjar arbeta på och denna behövs oavsett vilken erfarenhet eller utbildningsbakgrund individen besitter. Under introduktionstiden är det viktigt att arbetstagaren integreras i företagskulturen eftersom denna präglas av företagets målsättningar och visioner. I samband med att en ny medarbetare anställs är det viktigt med lärande som sker genom att vara lyhörd och observera. Detta gäller dock inte bara för den nyanställde utan ska ske ömsesidigt från både kollegorna och den nyanställde då den nye medarbetaren kan komma med nya idéer och tidigare erfarenheter. Samtidigt kan de anställda som varit inom organisationen länge dela med sig av den kunskap de har från sin tid inom organisationen.

Viljan att få medarbetare till lärande påverkas till stor del av organisationskulturen. Ledarna vi intervjuat menar att det är av vikt att medarbetare är öppna för att lyssna på varandra, att våga göra fel och att dela med sig av kunskap och erfarenheter till varandra. Dessa faktorer kännetecknar enligt respondenterna ”en lärande organisation”. Om medarbetarna agerar på det sätt som nämnts ovan har detta påverkats av ledarens inställning. Det handlar om att ledare själva vågar erkänna och visa sina fel och brister. Dessa kan dock bara komma fram om ledaren är öppen och synlig bland medarbetarna och deltar i det dagliga arbetet. Genom att ledaren är ute bland medarbetarna och arbetar kan ledaren enklare bedöma och validera den kunskap som finns i gruppen vilket leder till en förståelse kring vilka utbildningsinsatser som behöver göras.

“Vi jobbar väldigt hårt med förbättringsarbete, därför att vi anser och tror att en stor kunskapsbank finns hos våra medarbetare ute i produktionen. Och att bortse och inte utnyttja den kunskapen vore i förlängningen ödeläggande för oss. Det gäller att tillsammans vilja bidra”

Med detta bekräftar den citerade respondenten att all kunskap som används på rätt sätt inom en organisation leder till ”en lärande organisation”.

Kravet på lärande

Formella utbildningar kan vara både bra och dåliga, i vissa fall krävs det formell utbildning. Dessa krävs i situationer där utbildningar är lagstadgade eller där krav finns från marknaden. Några exempel på detta är svets utbildning, heta arbeten, vapenlicens eller truckkörkort. Med krav från lagstiftningar menas att om arbetet ska utföras måste vissa utbildningar föreligga för att arbetet ska få genomföras. Krav från marknaden handlar om exempelvis kvalitetssäkring.

Hos intervjupersonerna finns det en positiv inställning till utbyte med universitet eftersom det leder till kompetensförsörjning och ger nya idéer till företaget. Utbytet är positivt genom att studenterna får en bild av det verkliga arbetslivet. Dessutom får universiteten en bild av vad företagen ställer för krav och vad som behövs på marknaden så att utbildningarna kan anpassas efter detta. Organisationerna drar nytta av den forskning som sker på universitet och högskolor eftersom studenter ofta arbetar tillsammans med organisationer och får relevant data ifrån dem senare forskning kan byggas kring. *“Samarbetet måste finnas, så att universitetet vet vad som krävs när man kommer ut i arbetslivet. Så näringsliv, kommun och stat är egentligen på ett vis beställare av studenter och deras utbildning”.*

Vikten av individens engagemang i organisationens utveckling

Genom att medarbetare får en inblick i organisationens helhet kan de känna att de gör skillnad med sin del av arbetet och att det de gör har betydelse. Detta leder i sin tur till att viljan att driva organisationen framåt blir starkare. Som vi tidigare skrev gör det att individen gör organisationens mål till sina egna. Detta påverkar medarbetare att vill lära sig och utvecklas med och inom företaget på en högre nivå än om de inte skulle vilja driva organisationen framåt. I organisationer som är duktiga på att få medarbetare motiverade till att utveckla organisationen, konkretiseras målen också i utvecklingssamtal där grupp- och individmål skapas, som medarbetaren kan verka utefter. Medarbetaren får på så vis egna mål att jobba mot som gynnar företaget då det ligger inom ramen för företagets intresse.

Inom organisationer kan det finnas medarbetare som inte vill lära sig nytt utan vill fortsätta att arbeta som “de alltid gjort”. Genom att organisationer driver

[Skriv här]

utvecklingsarbeten blir individer tvungna att ändra sina arbetsätt även om inte en given vilja till förändring finns. Inom organisationerna ses detta inte som ett problem, men det kan bli ett om individen direkt motsätter sig förändring eller strävar emot den. Lyckligtvis är denna typ av medarbetare inte allt för vanlig. Det kan också vara så att medarbetare inte vill eller vågar visa intresse för att lära sig på grund av den organisationskultur som råder. De flesta organisationer vi intervjuat har inte visat sig vara sådana men en organisation skiljer sig från de andra. *“Om man hela tiden vill lära sig saker, så visar man också sina brister. Så vill man lära sig något så betyder det per automatik också att man inte kan det. Därmed har man också blottat sig. Det finns de som gör det, men inte alla”*. Inom denna organisation är inte ledningen lika positiv till utveckling. Det märks på respondenten att organisationskulturen inte är öppen för utveckling och detta visar hur ledare kan känna sig i när informellt lärande inte främjas.

DISKUSSION

Metoddiskussion

Studien påbörjades genom att söka efter relevanta vetenskapliga artiklar (peer-reviewed) som lades som grund för arbetet. Tidigare forskning blev basen till intervjuguiden som användes i studien. Det konstaterades i efterhand att frågorna borde ha utarbetats ur studiens syfte istället för att utgå ifrån tidigare forskning. Detta resulterade i att frågor ställts som inte grundade sig i syftet, utan ställdes för att de berörde ämnet. Anledningen till detta var att få en bredare bild av ämnet som valts. I efterhand konstateras att frågorna skulle ställts mer målinriktat så att respondenternas svar kunde givit mer uttömmande svar kring frågor som målinriktat handlade om studiens syfte. Tilläggas ska att det kunde tillföra studien intressant information som lett till en bredare förståelse för begreppet som studerats. Ändamålet med detta var att skapa en bredare förståelse av studiens innebörd.

Genom att studera olika metoder sågs möjligheten att använda hermeneutiken och den tematiska intervjun som utgångspunkt. Hermeneutiken valdes för att synliggöra begreppet validering. Därefter användes den tematiska analysen för att samla de väsentliga delar som behövde användas för studiens syfte. Dock fanns en medvetenhet om att det finns andra relevanta metoder som kunde ha använts trots metodvalet.

Validering konstaterades inte ha möjlighet att finnas utan informellt lärande, därför kom dessa begrepp att följa varandra genom hela arbetet. Då validering mest fördelaktigt används inom organisationer enligt tidigare forskning resulterade detta i att även ”den lärande organisationen” blev ett begrepp som togs upp i studien, även om detta inte besvarade syftet i arbetet. Tre teman; ”informellt lärande, validering och den lärande organisationen” valdes för att strukturera den tematiska analysen och för att hitta den relevanta data som behövdes för att fånga begreppets kontenta. För att betydelsen av begreppen skulle kunna urskiljas kom det vara av vikt att presentera mer information än vad som kan tyckas vara relevant för arbetet.

Intervjuerna transkriberades för att studera de attityder som framförts. Dessa kom därefter att ställas mot varandra ut ett jämförande perspektiv i analysfasen. Det som upplevdes svårt, var att fånga generalisering inom kvalitativ metod. Ett ansats till att generalisera studien blev att respondenterna valdes ur ett brett spektra av kontakter. Detta ledde i sin tur till att respondenter från olika organisationer och branscher blev representerade. Eftersom antalet respondenter olyckligtvis var begränsat till sju personer blev vårt urval endast ett litet stickprov av urvalet ”ledare i Sverige”. Det var viktigare att fånga innebörden av begreppet än att presentera hur validering fungerade inom en specifik organisation, eftersom detta inte var syftet med undersökningen

Trots de nämnda brister som konstateras i efterhand ser vi studien ändå givande då den innehåller väsentliga delar som anses besvara studiens syfte.

[Skriv här]

Resultatdiskussion

Validering som verktyg

De intervjuade nämner alla att de personliga egenskaperna, motivation, nyfikenhet och personliga erfarenheter värderas högt av ledare hos anställda. Detta bekräftas av Bjørnåvold (2009) som menar att organisationer över lag är intresserade av validering där dessa egenskaper är inräknade. Valideringen gynnar organisationen eftersom högre kunskapsgrad hos de anställda gynnar effektiviteten på företaget.

Intervjupersonerna säger att det är viktigt att en person ska kunna fungera bra i en grupp. Detta bekräftas av Saunders (1995) som menar att det är viktigt att grupper är sammansatta av personer med olika typer av utbildningsgrad och kunskap för att få en bra gruppdynamik. Han menar även att varierande kunskaper hos olika individer gör att lärandet i hela organisationen utvecklas. Shelley et al. (2008) och intervjupersonerna menar att interagerandet mellan arbetstagarna skapar kunskapsutveckling vilket utvecklar organisationens kunskap. Därför är det viktigt att validera en persons kunskaper innan den tas in i företaget för att därigenom se om den kan förväntas passa in i den kultur som finns. Naturligtvis måste en person få en viss tid på sig för att anpassa sig och lära sig kulturen och de uppgifter arbetet innebär. Men i valideringsfasen vid en anställningsintervju kan man redan från början se om en person är öppen för detta. Vidare skriver Shelley et al. (2008) att företagskulturen påverkar det informella lärandet. Det är viktigt att företagskulturen genomsyrar hela organisationen och även de anställdas värderingar, enligt respondenterna.

Validering av kunskap

När informellt lärande inom validering tas upp, synliggörs de kunskaper som inte finns dokumenterade. Exempel på sådan bedömning, vilka vi fått av de intervjuade, är kunskapsprov, arbetsprov, samtal, gemensamma övningar, observationer, kompetensmatriser och intervjuer. Bjørnåvold (1997) skriver att validering bör innefatta både formell och informell kunskap, vilket är en kombination av flera av de ovanstående exemplen. Validering, säger Bjørnåvold (2009), sker för att upprätthålla hög kunskapsnivå, eftersom det gynnar företagen i slutändan. Det påpekar även intervjupersonerna då de nämner att det är viktigt att se att man har rätt kompetens och om den behöver utvecklas eller kompletteras. Saunders (1995) menar att kunskapsprofiler på arbetstagare är viktiga för att kunna kartlägga personalen samt fylla kunskapsgap, vilket vi har fått bekräftat enligt ovan. Inom en av de organisationer vi intervjuade användes kompetenskartläggning för att vid utvecklingssamtal komma överens om grupp och organisationsmål som passar den enskilde individen, vilket leder till kompetensutveckling.

En av intervjupersonerna avviker angående formella kunskapsprov som exempelvis

salstenta eftersom denne anser att det är ett förlegat förfarande och kommer för långt ifrån verkligheten. En tenta visar inte att en person har förståelse kring det denne lärt sig. Saunders (1995) säger att det man lär sig på arbetsplatsen ska bli mer tillgängligt i akademiska syften. Med detta bekräftas intervjupersonens åsikter kring att man istället för formella kunskapsprov ska använda sig av praktik och övergripande kunskaper som måttstav förlärande.

I de organisationer där formella utbildningar använts anser intervjupersonerna att det är viktigt att följa upp och bedöma om kunskapen har implementerats i arbetet. Detta blir i sig en form av validering. Cunningham & Hillier (2013) säger att lärandet vid en formell utbildning även innefattar det informella lärandet. Det informella lärandet visas genom delaktigheten hos personen som ska lära sig något.

Intervjupersonerna menar att personlighetstester är ett bevis på att validering utanför det formella sker, men menar att man inte ska förlita sig på dem helt och hållet. Magkänsla och personkemi, samt arbetsinsatser är där huvudfokus ska ligga. Den forskning som vi hänvisar till har inte nämnt något om personlighetstester dock känns det viktigt att nämna något om det eftersom intervjupersonerna säger att det används regelbundet inom olika organisationer.

Bjørnåvold (2009) menar att sambandet mellan olika formella utbildningar, traineeprogram och certifieringar måste försvagas för att validering ska kunna framhåvas som bedömningsverktyg. Respondenterna ser dock traineeprogram och provanställningar som ett bra verktyg för validering. De menar att det blir som en valideringsobservation, där praktiska och teoretiska kunskaper som inte kan testas på andra sätt kan framhåvas och bedömas.

Utvecklingssamtal används för att validera och synliggöra personalens redan befintliga kompetens och eventuella utvecklingspotentialer. Svensson (2014) menar att det är ledningens ansvar att främja utveckling i organisationen, dock måste ansvar också ligga hos arbetstagaren. Detta då utvecklingen beror på arbetstagarens delaktighet och vilja att utvecklas. Respondenterna anser också att det främst är ledningens ansvar att främja möjligheter till lärande för att utveckla organisationen. Utan informellt lärande och kompetensutveckling skulle företagen inte ha möjlighet att finnas. En del av intervjupersonerna menar dock att en del av ansvaret ligger hos den anställde eftersom viljan och drivet att utvecklas måste komma från individen själv.

Som sista förslag på validering ges exempel på en "loggbok" där varje anställd får sin praktiska erfarenhet daterad och validerad. Loggboken blir en formalisering av individens informella kunskaper. Vi förknippar detta med exemplet om Kroatien i Bjørnåvold's artikel (2009) där det har skapats en "booklet" där en persons kompetens skrivs ner och dateras.

Alla intervjupersoner är eniga om att det är svårt att uttala sig om huruvida vi kommit långt i processen med validering i Sverige. De anser att Sverige har kommit en bit på väg eftersom validering redan finns på olika sätt. Dock finns det fortfarande många utvecklingsmöjligheter. Detta bekräftas i Bjørnåvold's artikel (2009) som beskriver europeiska länders utveckling, där Sverige nämns ha kommit en bit i utvecklingen.

[Skriv här]

Fortsatt menar Bjørnåvold (2009) att Sverige ännu inte har någon nationell standard för validering.

Informellt lärande

För att understryka det som skrivits, måste eget initiativ till utveckling finnas enligt de intervjuade. En arbetstagare måste vara förändringsbenägen och flexibel för att utveckling hos både individen och organisationen ska ske. De menar att marknaden hela tiden går framåt och att det är den som styr organisationen. Därför kan inte utvecklingen stå still utan kunskapen måste hela tiden öka. Man måste våga misslyckas. Oavsett utfallet av det som görs lär en person sig alltid något. Enligt Shelley et al. (2008) är interagerandet mellan personer på en arbetsplats viktigt eftersom detta skapar en miljö som stimulerar utveckling och lärande.

“Learning by doing” innebär erfarenhetsbaserat lärande. Detta tas upp av de personer vi intervjuat och anses vara vanligt. Cunningham & Hillier (2013) skriver att allt vi gör kan klassas som informellt lärande, vilket betyder att man lär sig genom alla erfarenheter. Livslångt lärande är enligt alla respondenter något som sker överallt och hela tiden. Begreppet är väl känt och används gärna. Bjørnåvold (2009) skriver att man aldrig slutar att lära.

Generellt menar de intervjuade att arbetstagare är benägna att lära sig nytt och vill utvecklas. Det finns de medarbetare som hellre vill göra som ”de alltid har gjort” istället för att utvecklas. En av intervjupersonerna nämner att de yngre arbetstagarna är mer benägna och motiverade till att lära och utvecklas. Shelley et al. (2008) använder sig av variablerna ålder och kön i sin forskning för att se om det finns något samband mellan dessa och lärande. De kommer dock inte fram till något definitivt men visar två tidigare forskningsresultat där den ena säger emot den andra angående sambandet mellan ålder och benägenheten att vilja utvecklas. Utifrån det vi fått höra av respondenterna kan ålder ha en förmåga att påverka lärandet och utvecklingen, kön spelar dock ingen roll.

Alla intervjuade är eniga om att en öppen arbetsplats där man enkelt kan fråga varandra och där det inte finns stängda dörrar är att föredra. Öppna kontorslandskap är positivt i lärandets syfte, men kan också uppfattas som störande. Att kommunikationen är enkel, att öppenhet finns och att alla medarbetare är samlade tycker respondenterna är viktigt. De intervjuade påpekar att det är av stor vikt att utan förbehåll ha möjlighet att ställa frågor till sina kollegor eftersom detta leder till utveckling. Även vi tycker att det är viktigt att problem synliggörs eftersom detta är utvecklande, då det per automatik leder till vidare lärande. Inga frågor är för dumma. Viktigt i arbetsgrupperna är att det finns en bred kompetens där alla har något att bidra med. Detta leder till att hela gruppen kan lära av varandra och att spetskompetenser fortfarande får finnas. Bättre att var och en kan mycket inom sitt gebit än att många kan lite av allt.

Vi tycker att informellt lärande är viktigt eftersom det lärandet sker överallt och är kontinuerligt. När man validerar är det främst de informella kunskaperna ska synliggöras. De vi intervjuat påstår att det är den informella kunskapen som är viktigast

hos en individ och att de formella kunskaperna som förvärvats i exempelvis skolan bara är en grundbyggssten till vidare lärande. Därför är intresset för validering av det informella lärandet stort.

Den lärande organisationen

Vi har tidigare skrivit om att intervjupersonerna påstår att majoriteten av medarbetarna vill utveckla sin kunskap. För att medarbetare ska ha viljan att lära sig krävs det att de kan känna sig delaktiga i organisationens mål. Shelley et al. (2008) anser att specifika situationer leder till lärande. En situation som respondenterna anser är givande är att i utvecklingssamtal, komma fram till gemensamma mål som både gynnar individen och organisationen. Detta tolkas som att även Svensson (2014) håller med om detta då han menar att lärandet sker i det dagliga arbetslivet.

När frågan angående personers grundutbildning tas upp med intervjupersonerna är alla överens om att personliga egenskaper väger tyngre än utbildningar. Dock menar de alla att en grundutbildning är bra, då detta ger en bas för vidare lärande. Att ha en grundutbildning är näst intill ett krav eftersom en person utan grundkunskaper inte har samma möjligheter att tolka och förstå det den ska göra som någon som besitter detta. Cunningham & Hillier (2013) menar som tidigare nämnts att all kunskap som kan förvärvas formellt också kan läras informellt. Vi menar att detta naturligtvis stämmer, men att tiden att lära sig informellt blir längre och mer omfattande. Det som försvårar det informella lärandet är dock att de verktyg som förvärvas i formell utbildning inte finns till hands när man lär sig informellt. Det som skulle hjälpa är att en person som inte besitter formell kunskap vore att tillhandahålla en handledare (en person som kan hjälpa) som kan tillhandahålla verktygen som behövs.

Cunningham & Hillier (2013) och intervjupersonerna är eniga om att ingen är fullärd utan att vi lär nytt varje dag. Detta betyder att en examen på ett universitet aldrig är tillräcklig, utan den ger verktyg som kan användas vidare inom arbetet i organisationer. Alla organisationer skiljer sig åt därför är en person alltid tvungen att lära sig nytt även om den arbetar inom samma område när den byter från en organisation till en annan. Detta är en del av det livslånga lärandet även om just nu bara det informella lärandet inom arbetslivet berörs. Bjørnåvold (1997) menar att det både krävs formellt och informellt lärande för att lärandet ska ha möjlighet bedömas på bästa sätt. Med utgångspunkt i detta uppfattar vi att det formella och informella lärandet är beroende av varandra som vi nämnt ovan med formell utbildning som bas och informell utbildning som vidare byggstenar.

Företagskulturen är något som uppfattas som viktigt av alla ledare som intervjuats. Om en företagskultur gynnar och främjar öppenhet och tillåter att medarbetare diskuterar och vågar göra fel för att lösa problem, leder detta automatiskt till en organisation som främjar utveckling och lärande. Kulturen hänger till stor del på ledarnas axlar, en ensam ledare kan inte förändra en hel organisation, men vågar inte ledaren stå upp för att kunna vara ödmjuk och våga visa svaghet så smittar dessa goda egenskaper heller inte av sig till medarbetarna. Därför är det viktigt att ledare föregår med gott exempel så att

[Skriv här]

medarbetarna ska känna sig bekväma med det informella lärandet i organisationen.

Tidigare skrev vi om informellt lärande. Vi har även diskuterat med intervjupersonerna kring formellt lärande. Vissa typer av utbildningar krävs för att få tillstånd för att få utföra olika saker, som exempelvis truckkörkort. I detta fall kan en person inte lagligt utföra sin arbetsuppgift utan att formellt fått en licens på den förvärvade kunskapen. Självklart skulle personen kunna lära sig att köra truck utan att få ett dokument som bekräftar kunskapen, men på grund av lagar är detta inte möjligt. Cunningham & Hillier (2013) menar att allt som kan läras formellt också kan läras informellt. Vilket bekräftar det vi skrev ovan. Detta fungerar inte i det samhälle vi lever i eftersom det trots allt styrs av regler och lagar. Samma forskare menar också att när en person går en formell utbildning, beror lärandet helt på individens engagemang vilket påverkar det informella lärandet. För att en person ska ha möjlighet implementera de kunskaper som en formell utbildning ger, krävs det av individen att den måste ha varit aktiv och delaktig i utbildningen, annars har utbildningen inte gett personen något. Som intervjupersonerna påstått är det viktigt med feedback och utvärdering efter formella utbildningar eftersom det är då man kan planera implementeringen av de nyförvärvade kunskaperna i arbetet.

Intervjupersonerna är eniga om att ett utbyte med universitet eller motsvarande gynnar båda parter. Det gynnar universitetet eftersom näringslivet ger verktyg för hur utbildningar bör utformas. De intervjuade menar att näringslivet är en form av beställare av utbildningar eftersom det är de som ska anställa studenterna som produceras. Det blir en vinning genom utbytet även för organisationerna eftersom de får ta del av ny forskning som kan leda till nytänkande och utveckling. Saunders (1995) skriver om vikten kring att föra den akademiska världen närmare näringslivet. Vilket respondenterna bekräftar är viktigt. Detta märks även hos studenter som väljer högre utbildningar för att kunna få ett yrke som annars inte med självklarhet kan fås möjlighet till.

Många av de åsikter som framkommit under intervjuerna bekräftas av den tidigare forskning som delgivits. Vi är positivt överraskade över att validering är något som används av ledarna som tillfrågats. Det som framkommit under studiens gång är att alla typer av lärande som tagits upp i arbetet inbegrips i valideringen. Framst det informella lärandet måste tas i beaktan när validering förklaras. Begreppen validering och informellt lärande hör ihop vilket gjort att vi varit tvungna att lägga en stor del av vår forskning på att skapa en förståelse av dem båda.

Slutsatser

Det som kan konstateras efter denna uppsats är att validering är ett högaktuellt ämne. Utifrån resultatet kan utläsas att validering är något som diskuteras i organisationer bland ledare. Personerna som intervjuats tänker inte ständigt på att validering kontinuerligt arbetas med, då det benämns annorlunda inom deras organisationer. Därifrån kan man utrona att det sker dagligen ute i ledarnas arbeten och att det är validering de sysslar med. Om ledarna uppdagar det som validering, kan organisationerna tillgodogöra sig och utveckla arbetet med synliggörandet av informell kunskap. Om man synliggör kunskaper hos en person, kan kompetens enklare bevisas. Detta gagnar organisationen och individen eftersom alla kompetenser uppenbaras och rätt kompetens kan användas på rätt plats.

Att organisationer använder sig av validering för att synliggöra anställdas kompetens gör att kompetenser kan användas på rätt sätt. Detta i sin tur leder till att ledare kommer insikt med ämnet och kan använda detta till organisationens fördel för att effektivisera arbetet och utgången.

Det kan konstateras, utifrån de ledare vi intervjuat samt genom tidigare forskning, att vi kommit en bit på vägen inom validering i Sverige, men kan åstadkomma än mer. Då ämnet är aktuellt kommer det utvecklas i framtiden, då det blir en nödvändighet för att organisationer ska kunna ligga i framkant. Det informella lärandet är minst lika viktigt, om ej viktigare än det formella lärandet som just nu är det som läggs störst vikt vid. Därför anses att validering är framtidens mätverktyg för kunskap och kompetens.

Avslutande reflektioner

Vi anser att en nationell standard skulle hjälpa i utvecklingsprocessen för validering i Sverige. Vi ser att validering är ett begrepp som aktivt används ute i organisationer och som ledare är genuint intresserade av. Vi ser att validering har fått ett bra genomslag för att det i slutändan också hjälper organisationer att bli bättre och uppnå högre måluppfyllelse. Vi har förstått att människor ser att validering är ett brett begrepp där kunskapsinventering är ett viktigt verktyg för att skapa bra grupper inom organisationer. Då menar vi att man både måste synliggöra kunskapen hos den befintliga gruppen, den som ska anställas och dynamiken däremellan. Att validera och kunskapsinventera leder i sin tur till bättre effektivitet inom organisationen och gruppen, där individen får utvecklas inom ramen för vad organisationen behöver.

Vidare forskning

Då lärande överlag är ett komplext begrepp, där validering och informellt lärande ingår har studien endast fångat en liten del av hela området. Vidare forskning inom både validering och informellt lärande behövs. I synnerhet vad gäller Sveriges utveckling

[Skriv här]

genom synliggörandet av kunskap som kan uppnås med hjälp av validering. Som tidigare nämnts i arbetet vore vidare studier för att forma en nationell standard beträffande validering av nytta. Det kan då rekommenderas att utgå ifrån de riktlinjer EU ställt och dra lärdom av andra länder som kommit längre i utvecklingen. Vidare vore det intressant att göra en liknande studie med fler respondenter för att få en bredare syn på ledares erfarenheter inom området och på så sätt skapa mer tillförlitlighet genom att antalet intervjuade ökas. Kompetenskartläggning ses som ett område där validering kan användas som verktyg, detta samband vore också intressant att forska inom. Även hur validering kan gagna organisationers effektivitet genom att öka medarbetares vilja att driva organisationen framåt vore ytterligare ett förslag till studie inom valideringsområdet. Det finns många aspekter på validering, ovan nämnda exempel är endast ett axplock av de möjligheter som finns att forska vidare på inom ämnet.

REFERENSER

Bjørnåvold, Jens. 1997. Identification and Validation of Prior and Informal Learning. Experiences, Innovations and Dilemmas. Discussion Paper. *CEDEFOP panorama* ED412 397. ERIC Number: ED412397.

<http://eric.ed.gov/?id=ED412397>

Bjørnåvold, Jens. 2009. Validation of Non-Formal and Informal Learning in Europe: Key Developments and Challenges. *Quality of Higher Education*. v6 p36-7.1 ERIC Number: EJ870189

<http://eric.ed.gov/?id=EJ870189>

Bryman, Alan. 2008. *Samhällsvetenskapliga metoder*. 2. uppl. Stockholm: Liber.

Cunningham, John, Hillier, Emilie. 2013. Informal Learning in the Workplace: Key Activities and Processes. *Education + Training*. Vol. 55 Iss 1 pp. 37-51.

<http://www.emeraldinsight.com.proxy.lnu.se/doi/pdfplus/10.1108/00400911311294960>

Jansson, Tommy. 2004. *Validering- att synliggöra individens resurser*. Lund: Liber.

Kvale, Steinar, Brinkmann, Svend. 2014. *Den kvalitativa forskningsintervjun*. 3. uppl. Lund: Studentlitteratur.

Saunders, Murray. 1995. The Integrative Principle: Higher Education and Work-Based Learning in the UK. *European Journal of Education*. v30 n2 p203-16 Jun.

<http://eds.b.ebscohost.com.proxy.lnu.se/eds/detail/detail?vid=12&sid=8118e6c5-5511-42e6-a86d-e0b994199509%40sessionmgr111&hid=122&bdata=Jmxhbmc9c3Ymc2l0ZT1lZHMtbGl2ZSZZY29wZT1zaXRl#db=eric&AN=EJ510218>

Shelley A. Berg, Seung Youn (Yonnie) Chyung. 2008. Factors that influence informal learning in the workplace. *Journal of Workplace Learning*. Vol. 20 Iss 4 pp. 229-244

<http://www.emeraldinsight.com.proxy.lnu.se/doi/pdfplus/10.1108/13665620810871097>

Skolverket. 1999. *Validering*. Stockholm: Statens Skolverk.

Svensson, Lennart. 2014. Arbetsrelationer och lärandemiljöer. Lärande i arbetslivet : möjligheter och utmaningar : en vänbok till Per-Erik Ellström. *Linköping University Electronic Press*. s. 265-278

<http://liu.diva-portal.org/smash/get/diva2:749832/FULLTEXT01.pdf>

[Skriv här]

Söderström, Magnus. 2011. *Vad är arbetslivets pedagogik? Bakgrund, problem och möjligheter*. Växjö: Repro.

<https://webbshop.lnu.se/sv/vad-r-arbetslivets-pedagogik-digital>

Trost, Jan. 2010. *Kvalitativa intervjuer*. 3. uppl. Lund: Studentlitteratur AB.

Vetenskapsrådet. 2002. *Forskningsetiska principer*. Elanders Gotab. ISBN: 91-7307-008-4. <http://www.codex.vr.se/texts/HSFR.pdf>

Wedman, Ingemar., Stoor, Markus., Carling, Eva., Ljuvfeldt, Gunilla., Holmström, Pernilla., Linder, Johanna. 2007. *Validering av kunskaper och kompetens*. Gävle: Högskolan i Gävle.

Intervjuguide

Inledning

- Berätta vilka vi är, om ändamålet med studien och varför vi är intresserade av frågorna
- Berätta om de forskningsetiska principerna. Samtyckeskrauet, konfidentialitetskrauet, nyttjandekrauet.
- Be den intervjuade ev. berätta allmänt om företaget
- Be den intervjuade berätta om sin befattning inom företaget

Lärande (formellt och informellt)

- Vad får dig att vilja lära dig något?
- När man arbetar gör man ofta mer än vad man lärt sig i sin utbildning. Hur får man sådan kunskap?
- Vad innebär "livslångt lärande" för dig?
- Tycker du att arbetstagare generellt visar intresse för att vilja lära? På vilket sätt?
- Om du ska tillsätta en ny position och ger chansen till en nyexaminerad student, tycker du då att dennes kompetens stämmer överens med vad som krävs ute på företaget?
- Vilket lärande tycker du är viktigast; det vi lär i skolan eller det vi lär genom egen erfarenhet? Varför?

Validering

- Hur värdesätter du kunskaper som inte är konkreta, som tex sociala färdigheter, värderingar och personlig lämplighet?
- Hur kan man bedöma att en person lärt sig något?
- (Finns det annorlunda sätt att bedöma än de du just svarade?)
- Skulle man kunna dra nytta av att kunna bedöma en människas kunskap som inte finns "på papper"?
- Hur långt anser du att vi kommit i processen med att kunna värdera den kunskap personer inte "har på papper" här i Sverige?
- Hur borde vi bli bättre på det? Vad skulle man behöva förändra/tänka på?

Uppfattning om lärande inom organisationer

- Hur tycker du att man ska implementera lärande i det dagliga "arbetslivet"?
- Hur tycker du att man ska jobba för att företagsmål ska uppfyllas, samtidigt som man måste ta hänsyn till de anställdas lärande och utveckling?
- Bör man använda sig av uppstyrda lärtillfällen för de anställda? Så som kurser och utbildningar?
- Hos vem ligger ansvaret för att lärandet ska finnas?

Bilaga I

- Anser du att det är viktigt att som företag ha ett samarbete med något universitet för att få ett kunskapsutbyte?
- Hur bör en arbetsplats fysiskt se ut för att lärande ska främjas?
- Om en medarbetare får en uppgift att genomföra. Hur ska hon/han gå tillväga då?

Sammanfattning och eventuellt övriga frågor

Bilaga II

Rankinglista på faktorer som motiverar till informellt lärande.

Rank ordered factors	M	SD
1. Interest in current field	6,20	0,842
2. Computer access	5,73	1,573
3. Personality	5,65	1,421
4. Professional capability	5,62	1,182
5. Relationship with colleagues	5,55	1,439
6. Job satisfaction	5,55	1,359
7. Job itself	5,53	1,202
8. Work environment	4,82	1,751
9. Physical proximity	4,78	1,808
10. Monetary rewards	3,47	1,945

“The common European principles for identification and validation of non-formal and informal learning”

- Validation must be voluntary.
- The privacy of individuals should be respected.
- Equal access and fair treatment should be guaranteed.
- Stakeholders should establish systems for validation.
- Systems should contain mechanism for guidance and counselling of individuals.
- Systems should be underpinned by quality assurance.
- The process, procedures and criteria for validation must be fair, transparent and underpinned by quality assurance.
- Systems should respect the legitimate interests of stakeholders and seek a balanced participation.
- The process of validation must be impartial and avoid conflicts of interest.
- The professional competence of those who carry out assessments must be assured.