



GÖTEBORGS UNIVERSITET
SAMHÄLLSVETENSKAPLIGA FAKULTETEN

Den anställningsbara konsulten **Lärandets betydelse i den konsultativa rollen**

Examensarbete inom huvudområde arbetsvetenskap

Kajsa Norin
Handledare: Ove Jobring
Juni, 2014

Abstract

Examensarbete, kandidat: 15hp
År: 2014
Handledare: Ove Jobring
Examinator: Thomas Jordan

Syfte: Syftet med den här studien är att undersöka konsulters lärande i arbetet och om det finns några gemensamma, eller individuella, drivkrafter eller motiv bakom de eventuella insatser som görs för lärande. Studien undersöker även hur lärande används för att som konsult göra sig anställningsbar.

Teori: Det finns oändligt mycket forskning och skolbildningar som berör lärande. Lärande är något som kan ske både formellt, planerat och informellt, spontant i det vardagliga arbetet. För att skapa en förståelse för hur lärandeprocesser fungerar behöver vi skapa en förståelse för lärandets helhet, det vill säga hur lärande drivs, motiveras och samordnas för individer.

Metod: Genom sju kvalitativa semi-strukturerade intervjuer kunde det empiriska material för studien samlas in. Intervjupersonerna valdes ut i relation till frågeställningen och syftet för studien. Den här typen av urval kallas för ett målinriktat urval. Det målinriktade urvalet är vanligt att använda sig av inom kvalitativa studier då man vill hitta en överensstämmelse mellan forskningsfrågorna och de individer som skulle kunna representera fenomenet som undersöks.

Resultat/slutsats: Resultatet av studien visade att informellt lärande är den primära källan till anställningsbarhet och nya lärdomar för konsulter. Det är främst den erfarenhet som konsulterna genom uppdrag förvärvat och deras personliga egenskaper som gör dem lärda och anställningsbara. Slutsatsen för studien är att konsulter lär sig spontant i det vardagliga arbetet och sällan använder formella utbildningsinsatser för lärande i arbetet. Det informella lärandet är därmed den primära källan till lärande och nya lärdomar samt en ökad anställningsbarhet.

Nyckelord: Anställningsbarhet, Drivkrafter, Konsult, Lärande, Samspel

Tack!

Jag vill stort tacka min handledare Ove Jobring för ett gott samarbete under arbetet med den här kandidatuppsatsen.Handledningen har gjort det möjligt för mig att genomföra och avsluta detta projekt. Ove har gett mig givande och betydelsefulla kommentarer för att kunna ro det här i hamn.

Stort tack vill jag även rikta till min studiekollega Sandra Malmberg som under den här tiden tagit sig tid att utbyta erfarenheter trots sitt slit med sin egen uppsats. Ovärderlig studievänskap.

Jag vill även tacka min kära sambo för att du tagit dig tid att korrekturläsa och komma med konstruktiv kritik från en ”icke- insatt” läsare inom området. Tack för att du stått ut med min stress, ångest och frustration vid flera tillfällen under den här perioden.

Kapitel 1. Inledning.....	1
1.1 Inledning.....	1
1.2 Syfte	2
1.3 Frågeställning och problemområde	2
1.4 Avgränsningar	3
1.5 Bakgrund	4
1.5.1 Kunskapsföretagen och konsultyrket	4
1.5.2 Individualisering och det egna ansvaret - vägen till "Employability"	5
1.5.3 Lärande.....	6
Kapitel 2. Tidigare forskning och teoretiska utgångspunkter	6
2.1 Anställningsbarhet.....	7
2.1.1 Avgränsningar	7
2.1.2 Tidigare forskning Anställningsbarhet.....	7
2.1.3 Anställningsbarhet.....	9
2.2 Lärande.....	10
2.2.1 Avgränsningar	10
2.2.2 Tidigare forskning Lärande	11
2.2.3 Lärande.....	12
2.3 Sammanfattning av teoretiska teman	18
Kapitel 3- Metod	19
3.1 Vetenskaplig teoretisk utgångspunkt	19
3.2 Metodval.....	20
3.3 Urval.....	21
3.4 Tillvägagångssätt och intervjukodning	21
3.5 Tillförlitlighet och äkthet	23
3.6 Etiska reflektioner och överväganden	24
Kapitel 4. Resultat	24
4.1 Tema Drivkraftsdimensionen.....	24
4.2 Tema Samspelsdimensionen och lärandeformer	26
4.3 Tema Anställningsbarhet.....	29
4.4 Sammanfattning av resultat.....	31
Kapitel 5. Avslutande diskussion	31
5.1 Resultatet.....	31
5.2 Teorins relevans för studien	32
5.3 Metoddiskussion.....	33
5.4 Sammanfattning och slutsats.....	34
5.5 Studiens relevans inom arbetsvetenskapen och förslag på vidare forskning	34
Referenslista	36
Bilaga 1	37

Kapitel 1. Inledning

1.1 Inledning

Kunskapsföretaget är en idag vanlig företagsform vilka är beroende av arbetstagare med hög kompetens, både genom teoretiskt utbildning och praktisk erfarenhet. Ett exempel på kunskapsföretaget är konsultbolaget (Alvesson, 2004:9). Alla företag har idag stort beroende av kompetent personal, ibland är det för dyrt att anställa personalen, utan man anlitar experten från konsultföretaget för arbetet som ska utföras. Den viktigaste resurs som kunskapsföretaget därför innehar är kunskapen som säljs som tjänst till kunder. Arbetsgivare i kunskapsföretag har därför ett viktigt ansvar, att skapa en arbetsmiljö där arbetstagarna (i det här fallet konsulterna) med expertkunskaper ska kunna utvecklas och lära sig mer i arbetet för att företagets tjänster inte ska gå förlorade, därmed också företaget. Kompetensutveckling är därför en lockelsefaktor som kunskapsföretag attraherar professionella arbetande med för att bygga en personalstyrka. Lärande blir därför ett konkurrensmedel och det handlar om att lära sig rätt saker på rätt sätt, vilket har ökat pressen för individuell utveckling generellt och yrkesmässigt (Illeris, 2007:117).

I och med konkurrenssamhällets framväxt finns det idag heller inte den tid för reflektion och lärande i samma utsträckning som förr. I takt med den här förändringen har det även ställts högre krav på individen för att ta eget ansvar för sitt lärande och försöka anpassa sig till arbetsgivares och arbetsmarknadens krav och efterfrågningar (Andersson, 2000:110).

Lärandet är därför något som kommer att bli lidande och individens kompetenser står inför en svår utmaning, att överleva, i och med de förändrade arbetsvillkoren. Lärandet skriver Jerkdal (1973) är något som inte enbart äger rum inom undervisningen och skolan utan är en process som skrider över gränsen till det vardagliga livet. Lärandet kan därför sägas utspelas både formellt, med förväntade resultat men också informellt och spontant i det vardagliga livet (Illeris, 2012:20).

De förändrade villkoren på arbetsmarknaden har inneburit att ett gammalt begrepp börjat användas mer frekvent. Att vara anställningsbar är något som betonas mycket och Berglund & Fejes (2009) menar även att begreppet fått en förändrad innebörd sedan slutet på 1900- talet. Det som från början avsåg att spegla begreppet anställningsbar har succesivt bytts ut och begreppet har genomgått en förändring. Från början handlade begreppet till största del om

individens kapacitet att erhålla och behålla ett jobb. Fokus på begreppet har idag förskjutits och nu handlar anställningsbarhet mer om individens förmåga att vara flexibel och kunna anpassa sig och sin kompetens till kraven som ställs på den konkurrerande arbetsmarknaden.

Det finns därför en problematik för individen i dagens arbetsamhälle, att möta både efterfrågan, krav och konkurrens samtidigt som tid för reflektion och lärande är begränsat. Ett intresse har därför väckts för att studera konsulter som har som yrke att förmedla kunskap genom utbildning och tjänsteförsäljning. Vad som blir centralt att studera är hur formellt och informellt lärande används och motiveras i konsulternas arbete. Ytterligare intressant att studera är hur konsulterna förhåller och anpassar sig till arbetsgivare, kunder och arbetsmarknadens krav och efterfrågan av hög kompetens. Individuellt lärande blir därför en central utgångspunkt för att kunna studera vilken betydelse de olika lärandeformerna har för konsulten i hennes arbete. Hur förhåller sig konsulten till det egna ansvaret för lärande, finns det några drivkrafter bakom konsultens lärande, hur används lärande och hur lär sig konsulter i det dagliga arbetet för att kunna möta den konkurrens som råder i arbetsamhället idag. Det är något som ska belysas genom den här studien.

1.2 Syfte

Syftet med den här studien är att undersöka det individuella lärandet hos konsulter. Intresset ligger i att undersöka om det finns drivkrafter eller motiv bakom konsulters lärande i arbetet, samt att studera vilka lärandeformer som karaktäriserar lärande i arbetet för konsulter. Syftet är också att undersöka vilka lärandeformer som är mest betydelsefulla och viktigast för konsulter för att de på bästa sätt ska kunna matcha arbetsmarknadens och arbetsgivarnas krav och efterfrågningar för att vara anställningsbara.

1.3 Frågeställning och problemområde

Mitt intresse väcktes att studera konsulters lärande och anställningsbarhet, framförallt under utbildningens sista tid där jag praktiserade vid ett konsult- och utbildningsföretag. I takt med det individualiserade samhällets framväxt där det egna ansvaret för arbete och lärande växt sig starkare har intresset vuxit för att studera hur det egna ansvaret för lärande ser ut i den individuella konsultens ögon. I och med att praktikperioden utfördes på ett kunskapsföretag har frågor väckts kring hur lärande tillvaratas i konsulternas vardagliga arbete då de har som arbete att förmedla kunskap som tjänst. Intresset finns därför att ta reda på om lärande aktivt används i konsultarbetet samt vilka lärandeformer (formellt och informellt) som ses som viktigast och givande för konsulten i hennes arbete. Finns det några, och i så fall vilka,

drivkrafter eller motiv bakom lärandeinsatser som konsulter gör för att vara á jour med information och omvärldsförändringar, eller sker det mer spontant och omedvetet. Vidare blir det intressant att studera om konsultens formella utbildning spelar någon roll i det dagliga arbetet.

Samtidigt har även konsultyrket i sig väckt ett intresse hos mig att studera anställningsbarhet i relation till lärande. Eftersom konsultyrket ständigt handlar om att kunna erbjuda rätt kompetens vid rätt tillfälle finns det en relevans att studera ovanstående begrepp tillsammans. I och med att det idag råder en hög konkurrens på arbetsmarknaden är tid för lärande sällan prioriterat. Det blir därför ytterligare intressant att studera drivkrafter och motiv bakom konsultens lärande i relation till detta konkurrenssatta och tidspressade arbetsmiljö där du alltid ska vara, eller göra dig anställningsbar.

För att kunna undersöka och besvara mitt syfte i den här uppsatsen har fyra frågor ställts upp.

- Finns det drivkrafter, och i så fall vilka, bakom konsultens lärande i arbetet?
- Hur gör konsulter för att lära sig mer i arbetet?
- Vilka lärandeformer är viktigast för konsulten i hennes arbete?
- Använder konsulter lärande för att öka sin anställningsbarhet?

1.4 Avgränsningar

Den här studien faller inom ramen för en kandidatuppsats vilket har medfört en snäv tidsram och ett begränsat textutrymme. Anställningsbarhet som begrepp, liksom lärande och lärandeformer kan betraktas utifrån många olika perspektiv men behöver avgränsas för att matcha studiens syfte och frågeställning. Begreppen kommer därför att avgränsas och falla inom det individuella perspektivet. Det individuella perspektivet blir intressant och en relevant avgränsning för att kunna besvara syftet med studien. Det finns en medvetenhet kring att den tidigare forskningen som studien utgår ifrån är snäv men här behövdes även en hård avgränsning göras med tanke på områdets bredd. Vidare finns det en relevans att använda en kvalitativ metod, då en kvalitativ metod fångar upplevelser, tankar och känslor vilket även är syftet med den här studien. Informanterna för undersökningen valdes även ut målinriktat och av bekvämlighetsskäl. Det kan finnas en problematik med urvalet då det blev en snäv grupp av informanter och att de sedan tidigare är kända, men för studiens syfte anses gruppen väl ha kunnat besvara syftet och frågeställningen.

1.5 Bakgrund

1.5.1 Kunskapsföretagen och konsultyrket

Anell m.fl. (1989) vill definiera ett kunskapsföretag som ett företag som säljer sina kunskaper som tjänster. Tjänsteföretagen är många och har olika grad av komplexitet och nivåer av kunskap. Konsultföretaget är ett av de komplexa och kunskapsintensiva kunskapsföretagen där graden av individuell kompetens värderas högt, vilken också är en viktig beroende- och framgångsfaktor för konsultativa kunskapsföretag (Annell m.fl., 1989:10-11). För att ett kunskapsföretag ska få etiketten "kunskapsintensiv" behöver hela eller delar av företaget vara just kunskapsintensiva. Att ett företag är kunskapsintensivt betyder att det finns en högre grad av komplex kunskap, att de anställda har en analytisk förmåga vilken de har utvecklat genom exempelvis en akademisk utbildning. Alvesson (2004) skiljer på två typer av kunskapsföretag, de professionella och forskning- och utvecklingsföretagen. Professioner är avgränsade områden som utför en viss typ av kunskapsbaserad praktik och innefattar professionella individer vilka har ett företräde att utföra vissa typer av tjänster och lösa vissa typer av problem (Nilsson, 2009:73). Konsultföretaget är den profession inom kunskapsföretagen där konsulten likväl som dennes arbetsgivare står för hela processen från att marknadsföra sin kunskap som tjänst till att utföra densamma. De konsultativa kunskapsföretagen präglas därför av en platt hierarki där alla kan sägas utgöra en expertfunktion. Konsultföretagen i den kunskapsintensiva branschen har ett starkt beroende av nyckelpersoner med rätt kompetens och kvalifikationer. Konsulten i kunskapsföretaget har en komplex roll, då denne både måste tillgodose sin arbetsgivares krav på tjänsten som ska utföras men också se till att kunden vilken har beställt kunskapstjänsten blir nöjd över de resultat som konsulten i fråga har presterat. Sociala relationer, kommunikation, tillit och förtroende blir därför en viktig del av konsultens arbete för att kunna upprätthålla den komplexa situationen (Alvesson, 2004:11:24-30). Alvesson (2004) menar att kunskap i kunskapsföretagen behöver socialt erkännande av de kunskaper som förmedlas genom tjänster som säljs för att kunna utvecklas. Det sociala erkännandet framkommer ur de interaktioner som kan ske både formellt och informellt i det vardagliga arbetet och på strukturell och individuell nivå. Att binda och skapa band med klienter och kunder benämns vid att nätverka och är ytterst centralt för individer i kunskapsintensiva yrken. Individer som har ett arbete som konsult anstränger sig därför för att anpassa och utveckla sina kunskaper i relation till efterfrågningar från kunder och klienter.

1.5.2 Individualisering och det egna ansvaret - vägen till "Employability"

Begreppen flexibilitet och individualisering har på senare tid blivit två mer betydande begrepp för både arbetsgivare och arbetstagare på den svenska men också den europeiska arbetsmarknaden. Individualiseringen av det europeiska samhället har ställt högre krav på den enskilda individen att möta arbetsmarknadens och enskilda arbetsgivares behov av flexibla och kompetenta arbetstagare. Under mitten på 1900- talet var det statens och samhällets gemensamma ansvar att individen skulle vara sysselsatt. I och med inflations- och arbetslöshetskrisen i Europa på 1970- talet skedde en förändring, det fanns en brist på flexibilitet och det blev därför viktigt att öppna upp och förändra den europeiska arbetsmarknaden. Det blev ett skifte från det kollektiva ansvaret för individuell utveckling i arbetet, till att individen skulle få ta mer ansvar för sig själv, både vad gäller utveckling av kunskaper och anställningsbarhet i sitt arbete (Allvin m.fl. 2006:17, Garsten & Jacobsson, 2004:7-8). Allvin m.fl. (2006) skriver om det nya arbetslivet där det råder ökade krav på individens och dess förmåga att anpassa sig till vad företag och organisationer idag efterfrågar för kompetenser och kvalifikationer. Det här menar Allvin m.fl. (2006) är ett resultat av att företagen idag även behöver anpassa sig mot sin omvärld och sin marknad som företagen eller organisationerna finns inom. Spiralen av krav och anpassningsförmåga har ställt ökade krav på individens kunskapsutveckling, sociala kompetens och nätverk.

Kraven på det sociala kapitalet, kompetensen och nätverket har därför blivit allt viktigare i individens arbete, dels för att kunna utföra ett befintligt arbete men också för individens förmåga att kunna skaffa sig ett nytt arbete (Allvin m.fl., 2006:17). De här kompetenskraven på individen är något som av Nilsson & Ellström (2011) och Berglund & Fejes (2009) finner i ett begrepp kallat "employability" eller på svenska, att vara "anställningsbar".

Begreppet anställningsbar började användas i Sverige under den senare hälften av 1900- talet och hade då en statisk förklaring; "en person som har kapacitet att erhålla och behålla en anställning". På senare tid har begreppet vidgat sin innebörd och betonar nu mer individens ansvar och möjlighet till att anpassa sin kompetens till vad som efterfrågas och vilka krav som ställs från arbetsgivare på arbetsmarknaden (Garsten & Jacobsson, 2004:8). Idag fokuseras begreppet anställningsbarhet vid ändelsen "barhet" där individens kompetens, flexibilitet och anpassningsförmåga är i centrum. Det ska idag finnas en balans mellan individens personliga frihet och flexibilitet och arbetsgivarens krav på rätt kompetens (Berglund & Fejes, 2009:34-35).

1.5.3 Lärande

Lärande är idag inte enbart förberedande för att kunna skaffa sig ett arbete och karriär, utan är en ständigt pågående process för individen och som oftast idag ständigt vill skaffa sig nya utmaningar för personlig utveckling i arbete och vardagsliv (Nilsson & Ellström, 2011:27). Andersson (2000) menar att vi individer inte lär oss något så länge vi är inom vår egen komfortzon. Att utmana sig själv, våga göra saker som man tidigare aldrig gjort och lämna sin trygghetszon är därför en viktig del för att ett lärande ska kunna fungera och ge resultat. Idag betonas allt mindre individens kunskap, och istället har processen för inhämtning av kunskap och lärande tagit mer plats i diskussionen (Andersson, 2000:9). Formell utbildning är oftast den primära källan till individens kunskap och erhållandet av ett arbete. Idag är skolornas läroprogram ofta i nära kontakt med arbetsmarknaden då en samordning mellan utbildningsinstitutionerna och arbetsmarknaden ska kunna matcha den efterfrågan och krav som ställs av arbetsgivare och arbetsmarknad. Jerkedal (1973) menar dock att lärande i sin absoluta form inte enbart behöver äga rum inom undervisningssalen utan förekommer ständigt i våra liv där nya impulser och intryck formar nya kunskaper. Det finns svårigheter med att kunna matcha arbetsmarknadens efterfrågningar och krav då individen inte alltid erhåller den kunskap som krävs och efterfrågas (Garsten & Jacobsson, 2008:3). Att individen inte har de kvalifikationer som krävs och efterfrågas kan härledas ur det konkurrensatta, individualiserade samhället där tid för reflektion och lärande är begränsat (Andersson, 2000:110). Den begränsade tiden för reflektion och lärande menar Andersson (2000) kommer att påverka individens kunskaper och kompetenser och därmed också dennes konkurrenskraft. Det finns därför en problematik med det nya arbetslivets villkor av individens eget ansvar och att alltid vara i framkant och den begränsade tiden för reflektion och lärande. Det har i takt med föregående skett ett skifte från den livslånga anställningen där det finns en stark trygghet, till tankar om det livslånga lärandet, att vara anställningsbar och flexibel. Dagens mer osäkra arbetsvillkor har ökat kraven på individens mobilitet och ständiga kompetensutveckling för att kunna överleva och skaffa sig ett jobb (Nilsson & Ellström, 2011:27).

Kapitel 2. Tidigare forskning och teoretiska utgångspunkter

I det här avsnittet kommer tidigare forskning samt de teoretiska referensramarna inom områdena anställningsbarhet och lärande att presenteras och redovisas. Det centrala i avsnittet är den tidigare forskningens relevans för den här studien och som även kan föra studien framåt, samt teorins relevans för studiens syfte. Anställningsbarhet och lärande som begrepp

är breda och deras innebörder är omstridda hos olika teoretiker och forskare. Begreppen kommer därför att avgränsas för att bli relevanta för den här studien och för att kunna falla inom ramen för den samhällsvetenskapliga forskningen.

2.1 Anställningsbarhet

2.1.1 Avgränsningar

Anställningsbarhet är inte av huvudfokus för den här studien. Det är dock av relevans att föra studien åt ett håll som kan fördjupa analysen, vilket anställningsbarhet står för. Begreppet anställningsbarhet kan ses ur flera olika nivåer, global, nationell, samhällelig, organisatorisk och individuell. För att göra begreppet relevant för den här studien kommer begreppet användas på individnivå då det är syftet att studera. Anställningsbarhet kommer vidare i studien att sammankopplas med lärande vilket är studiens centrala fokuseringsområde.

2.1.2 Tidigare forskning Anställningsbarhet

Nilsson & Ellström skrev 2011 en artikel där de förklarade de centrala koncepten av Talent Management, anställningsbarhet, kunskap, kompetens och förmågor. Genom artikeln försökte de förklara och belysa aspekten av Talent Management, som innebär att bibehålla och utveckla kompetens hos arbetstagare inom en given organisation, som en bidragsgivare till det nya begreppet "Employability" som på svenska benämns "Anställningsbar". Det specifika i artikeln var att belysa gränserna av Talent Management och att utveckla en ny typologi där genom att definiera, identifiera, förnya och utveckla "talent", som efter en översättning innebär förmågor (Nilsson & Ellström, 2011:28). Genom artikeln diskuterar författarna att det formella lärandet, exempelvis genom högre utbildning, är en investering och kan bidra till en högre anställningsbarhet, som i den här meningen avser att med enkelhet kunna skaffa sig ett arbete, men att det är oklart om den formella investeringen kan bidra till ökad produktionsförmåga och kompetens i arbetet. Författarna menar också att ett skifte i efterfrågade förmågor har skett på arbetsmarknaden. Det som förr var viktiga kvalifikationer, exempelvis formella meriter och utbildningar är idag inte de väsentliga förmågor som arbetsgivare efterfrågar. Idag betonas mer individens mjuka kompetenser, exempelvis personliga egenskaper och därtill individens sociala kompetens. Tillsammans bildar hårda och mjuka kompetenser en anställningsbar individ.

Ytterligare forskning har gjorts av Emmerik m.fl. (2011) som ville studera resurser för feedback och uppmuntran för variation i arbetet. De ville studera hur feedback kan positivt

engagera holländska kommunalarbeters arbetsmotivation, hur de ser på utvecklingsmöjligheter i arbetet och för anställningsbarhet, samt hur de holländska kommunalarbetarna ser på möjligheterna att skaffa sig andra positioner inom samma eller andra organisationer. Studien ville undersöka om det fanns ett samband mellan de resurser som finns i arbetet, exempelvis genom feedback, och om resurserna i arbetet gav möjligheter för interna utvecklingsmöjligheter och/eller externa, det vill säga, om de resurser som används gav möjligheter för kommunalarbetarna att utvecklas för andra arbeten, utanför kommunen. Vad studien också ville undersöka var om det fanns resurser för motivation i individens arbete eller om det var individens inre personliga motivatorer som driver individen till att arbeta. De ville slutligen också undersöka om det är de inre personliga eller yttre objektiva resurser för motivation i nuvarande arbete som påverkar de holländska kommunalarbetarnas upplevelse och känsla av att vara anställningsbara och känner möjligheter för andra arbeten. De undersökte det här genom att pröva sex hypoteser med en kvantitativ studie om 1737 deltagare. De kom fram till resultatet som visade att det fanns ett samband mellan de externa, yttre resurser som fanns tillgängliga för individen som gav motivation till att arbeta och att de resurserna påverkar hur individen ser och upplever sina möjligheter för andra arbeten, både inom och utanför nuvarande organisation och att de känner sig mer anställningsbara om det finns fungerade resurser för feedback och variation i arbetet. Om det skulle vara inre, personliga, eller interna, organisatoriska, motivationsfaktorer som styrde så var det mest individens egen vilja av att jobba eller lära sig mer i arbetet som skulle påverka hennes anställningsbarhet och hur hon såg på möjligheterna för att utvecklas i sitt nuvarande arbete eller för ett kommande. Det var enbart yttre motivationsfaktorer som fick kommunalarbetarna att känna sig anställningsbara.

De två artiklarna ovan som har använts för att beskriva tidigare forskning för den här studien kan bidra med en förförståelse för den teori som används både genom nästkommande avsnitt samt vidare genom studien. Nilsson & Ellström kom genom artikeln med ett viktigt bidrag till vidare förståelse för vilken roll formella insatser för lärande har för individens anställningsbarhet. Emmerik m.fl. vill belysa vikten av att uppmuntra individer genom resurser för feedback att kompetensutvecklas och göra sig mer anställningsbara. Det här öppnar upp förståelsen för hur viktigt det är att genom medel, både formellt institutionaliserade och informellt spontana, uppmuntra individer att inte sluta lära sig mer eller nytt.

Lärande i relation till anställningsbarhet är studiens huvudsakliga fokusering vilket påvisar artiklarnas bidrag till förståelse vidare genom teorin och studien överlag.

2.1.3 Anställningsbarhet

En enkel definition av begreppet anställningsbar lyder; en individs förmåga att erhålla och behålla ett arbete samt vid behov ha förutsättningar att kunna skaffa sig ett nytt arbete.

Begreppet innehåller individens kunskaper, färdigheter, attityder och personliga egenskaper, så som exempelvis social kompetens. Efter en definition innebär begreppet en kombination av statiska och mjuka kompetenser. I och med begreppets aktuella och vida definition och egenskaper har frågan om personlig lämplighet för arbete även relevant att diskutera i begreppets innebörd. För att vara anställningsbar måste individen ha rätt typ av kompetenser och kvalifikationer i en viss given situation, begreppet är därför kontextbundet. Erfarenhet är även något som kommit att betonas mer inom begreppets innebörd, det vill säga, en person som har en högre erfarenhetsgrad kan sägas vara mer anställningsbar än den som står utan erfarenhet inom ett visst givet område (Lindberg, 2009 & Nilsson & Ellström, 2011:31-32).

Begreppet anställningsbarhet har vuxit fram som ett begrepp svarande på Bolognaprocessens syfte att harmonisera och arbetsmarknadsanpassa utbildningssystemen, det vill säga öka studerandes mobilitet, och EU's mål att öka sysselsättningen i Europa (Berglund & Fejes, 2009:11 & Berntsson, 2011). Begreppet handlar idag främst om individens förmåga att själv göra sig och vara anställningsbar genom att möta arbetsgivare och arbetsmarknadens krav på kompetenser och flexibilitet men där en grad av personlig frihet ändå är tillgänglig. Begreppet fokuseras idag kring ändelsen ”-barhet” där individens kompetenser, flexibilitet och anpassningsförmåga är i centrum (Berglund & Fejes, 2009:19:34-35). Berglund & Fejes (2009) lyfter fram begreppet anställningsbar genom Human Resource Demand traditionen och menar att det finns en teknisk rationell syn på anställningsbarhet och är ofta relaterat till diskussionen inom lärandeforskningen. En teknisk rationell syn på begreppet vill framhäva individens förmåga till kontinuerligt lärande och handlande genom kunskaper som är vetenskapligt grundade. Anställningsbarhet används ofta som ett policybegrepp och på olika samhällsliga nivåer lägger man olika innebörd och använder anställningsbarhetsbegreppet olika. Ur en individs synvinkel kan anställningsbar mycket väl vara ett policybegrepp som styr individen till olika val och arbetssätt i det vardagliga arbetet men kan likväl ses ur individens eget perspektiv där hon har en förmåga att vara flexibel, dels mot arbetsgivare men också för sin egen reglering av sin kompetens och sitt arbete. Berglund definierar drivkrafter

och strategier bakom individens intresse av att vara anställningsbar. Drivkrafterna bakom individens intresse av att vara anställningsbar handlar för exempelvis om att få en ekonomisk och personlig utveckling där individen vill uppdatera sina kunskaper och färdigheter för ökad status och karriär på arbetsmarknaden. För att kunna uppnå de här målen behöver individen använda sin vilja för utbildning och kompetensutveckling men även anpassa sig till de krav och efterfrågningar som finns hos arbetsgivare och på arbetsmarknaden (Berglund, 2009). Anställningsbarhet i professionella grupper skriver Nilsson (2009) baseras på de professionellas omgivning och deras föreställningar om att de professionella lärt sig något under den professionsutbildning som de genomgått vilka kunskaper kan appliceras i praktiken.

2.2 Lärande

2.2.1 Avgränsningar

Eftersom lärande är ett stort och komplext fenomen måste avgränsningar göras. Det finns flera skolbildningar som behandlar lärandets process och inhämtning av kunskaper, men på olika sätt. Trots olika syn och åsikter inom forskningstraditionerna för lärande finns det ändå en relevans att använda olika traditioner för att kunna få ett djup till studiens resultatanalys och diskussion.

Teorin kommer att fokuseras kring två skolbildningar vilka har behandlat lärande. Per- Erik Ellström som är det ena namnet bakom den här studiens förståelse- och förklarandeteori kommer att användas för att få en förståelse för hur kunskap inhämtas och vilka lärandeformer som är viktigast för konsulterna i deras arbete. Den andra teoretikern som kommer att behandlas inom den här studien är den danske forskaren Knud Illeris och vad han har skrivit om lärandets helhet. Illeris behandlar, efter en tolkning av hans resonemang, allt mer det individuella lärandet och hur individer motiverar och driver sig till att lära än vad Ellström gör, vilket är ett argument till varför Illeris kommer att behandlas tillsammans med Ellström. Tillsammans bildar Ellströms teori en utgångspunkt för hur Illeris drivkrafter och samspel fungerar i det formella såväl i det informella lärandet. Ellströms teori om det formella och informella lärandet kommer därför att beröras då de här formerna för lärandet kan var viktiga aspekter att ha en förståelse för vid tolkning och analys av studiens resultat.

Teorin för den här studien blir därför inte konsekvent riktad åt en tradition utan kommer växla mellan några forskare vilka efter en tolkning kompletterar varandra. Teorierna har aspekter som går att behandlas tillsammans och jämföras med varandra.

2.2.2 Tidigare forskning Lärande

Ellström (1997) skrev om det livslånga lärandet och menar att lärandet inte tar slut i och med utbildningens avslut. Vi lär oss hela livet, både medvetet och omedvetet och det livslånga lärandet har per definition förändrats i innebörd.

Ellström (1997) ville lyfta fram hur man kunde se på det livslånga lärandet och menar att det finns två principer att tolka livslångt lärande vid. Den ena principen menar att det är självklart för alla individer, oavsett bakgrund, att lära så länge man lever. Den andra principen vilar vid tanken att det livslånga lärandet är något som återfinns inom formell utbildning men även inom vardags- och arbetsliv. I och med de två principer som förklara hur det livslånga lärandet kan gestaltas för oss människor vill Ellström betona att det livslånga lärandet inte är möjligt för alla individer i samhället, beroende på social klass och bakgrund.

Vad han ville utreda i och med rapporten var hur det livslånga lärandet kan samordnas så att alla människor har möjlighet till ett livslångt lärande. Ellström menar att det finns en så kallad ”järntriangel” som förklarar individens olika möjligheter för ett livslångt lärande. Social bakgrund, påverkan i de yngre skolåren samt den påverkan som sker genom inträdet i arbetslivet menar Ellström skapar olika motivation och möjligheter för lärande hos individen. Centralt i rapporten diskuteras hur arbetslivet kan bryta upp ”järntriangeln” genom att skapa lärande arbetsplatser så att livslångt lärande ska kunna bli möjligt för alla människor. Aspekter av individens lärande i arbets- och vardagsliv som är viktiga att beakta i en uppbyggnad av ”järntriangeln”, menar Ellström, handlar om balansen mellan reflektion och rutinbaserat handlande i vissa givna situationer. Han menar att reflektion är en avgörande faktor för kvalificerat lärande och att vi individer som är inom en lärosituation måste våga avlära våra rutiner för att kunna utvecklas. Sammanfattningsvis skriver Ellström om hur arbetsplatsen kan bli lärande för individer i yrkeslivet och lyfter exempelvis att en högre grad av komplexa arbetsuppgifter och medbestämmande på alla nivåer i organisationer måste framhävas för att det livslånga lärandet ska kunna bli möjligt för alla människor. Arbetsplatsens kultur måste även uppmuntra individerna i den till reflekterande praktik, risktagande och att våga göra fel då dessa faktorer är några som förutsätter ett lärande.

Samtidigt är det individens eget ansvar för lärande i arbetet som kan avgöra om det livslånga lärandet möjliggörs. Slutligen skriver Ellström att erfarenhetslärande som något som inte fristående kan existera utan måste samordnas med en planerad utbildningsinsats då det är tidigare kunskaper som kan bekräfta att vi genom att erfara något lär oss något.

Varför den här tidigare forskningsansatsen blir av relevans för den här studien är på grund av dess centralitet vid individens lärande i vardags- och arbetslivet. Rapporten grundar en förståelse för hur individuellt lärande kan utformas i arbetslivet, hur individuellt lärande förutsätts och kan samordnas vilket också är fokus för den här studien. Att Ellström också framhäver informellt erfarenhetsbaserat lärande som något samordnat med planerade utbildningsinsatser är vidare i den här studien viktig att ha i åtanke och något som behöver studeras vidare vilket också kommer att göras genom den här studien.

2.2.3 Lärande

För att kunna förstå och förklara hur det individuella lärandet för konsulter fungerar samt hur de motiverar och driver sina lärandeinsatser kommer en teoretisk utgångspunkt att tas från den danske forskaren och teoretikern Knud Illeris och vad han skriver om lärandets helhet.

Lärande är ett komplext fenomen och enligt Illeris (2007) måste vi gå tillbaka till de äldre psykologiska, sociologiska och samhällsvetenskapliga disciplinerna för att kunna få en djup förståelse av individens lärande. Illeris (2007) menar, trots att alla de vetenskapliga disciplinerna har olika syn och förståelse av lärande, att ett tvärvetenskapligt förhållningssätt är det bästa sätt att förhålla sig till i studiet av lärande som fenomen då både psykologin, sociologin och samhällsvetenskapen har haft viktiga bidrag inom läroforskningen genom tiden. Genom att sammanstråla olika vetenskapliga förhållningssätt och bidrag från läroforskningen, kan en referensram som övergripande förklarar lärande som ett helhetsfenomen skapas, vilket också är Illeris utgångspunkt i sina studier om lärandet (Illeris, 2007:17-19). Illeris (2007) definierar lärande som en varaktig förändring som ersätter eller förnyar befintlig kunskap och att lärandet måste förstås ur den helhet som lärandet finns inom, och utspelas mellan impulser från omvärlden och människans psykiska energi vilken omsätter impulserna till kunskaper.

För att förstå lärande som en samhällelig och mänsklig helhet skriver Illeris (2007) måste vi vara medvetna om att lärandet består av två skilda men samspelande processer och tre

samverkande dimensioner vilka grundar erfarenheter för individen. Till detta bör också tilläggas lärandets olika inhämtningsformer vilka gestaltas på olika nivåer. Processerna som Illeris (2007) menar delar ansvar för individens lärande är samspelsprocessen och tillägnelseprocessen vilka förklarar hur impulser inhämtas och bearbetar nya kunskaper och fakta. Det är genom samspelet med vår omvärld på olika nivåer, närliggande och social & samhällelig, som fakta kan inhämtas och genom en lärandeprocess kan resultera i nya lärdomar och kunskaper. För att inhämtning av nya kunskaper ska kunna vara möjligt och fungera för individen krävs tre dimensioner vilka är innehåll, drivkrafter och samspel, där innehållet står för det ”något” som vi individer kan lära oss genom personliga drivkrafter, relationer och samspel med vår yttvärld.

Flertalet forskare har tidigare försökt att fånga lärandets helhet men det Illeris (2007) menar är att teorier om lärandet i många fall blir missvisande då den ena efter den andra teoretikern betonar vissa delar i lärandefenomenet mer än andra. Illeris vill däremot visa hur lärandet kan förstås och förklaras utifrån en helhet där han inte betonar en del av lärandet mer än den andra. Det Illeris (2007) menar är att de tre dimensionerna, innehåll, drivkraft och samspel är några som tillsammans kan skapa en förståelse för det individuella lärandet och hur det uttrycks. Dimensionerna verkar på både på den individuella nivån men även hur den individuella nivån samspelar med det sociala rum och verklighet individen lever inom, genom de två processerna.

Det finns därför goda möjligheter för Illeris teori om lärandets helhet som teoretisk utgångspunkt för den här studien då syftet är att fånga hur det individuella lärandet drivs och fungerar, samt hur lärandet upplevs av konsulterna inom kunskapsföretagen. De dimensioner som blir mest relevanta och av central användning för att kunna besvara syftet för studien blir drivkraftsdimensionen och samspelsdimensionen.

Drivkraftdimensionen

Illeris (2007) menar, för att kunna förstå individens drivkrafter för tillägnelse av nya eller påbyggnad av befintliga kunskaper att vi måste gå tillbaka till den äldre psykologin. Han lyfter fram att vi måste skapa en förståelse för samspelet mellan individens känslor och dynamiska sidor som styr handlingar såväl som det individuella lärandet.

Drivkraftdimensionen är den dimension i lärandet som gör att vi individer kan tillägna oss kunskaper. Kunskaper inhämtas genom innehållsdimensionen och förutsätts av

samspelsdimensionen, genom den läroprocess som möjliggörs av ett samspel med individens egna känslor och viljor, samt sin omvärld. Den individuella tillägnelseprocessens innehåll behöver drifter för att ett lärande ska kunna utspelas, det sker därför alltid ett samspel mellan innehåll och drivkrafter. Illeris (2007) menar att de fakta som genom impulser inhämtas drivs och påverkas av individens känsla, vilja och motivationsfaktorer för lärande. Individens drifter för lärandet kan slutligen sägas även påverka lärandets resultat. Vidare lyfter Illeris fram den Freudianska skolans teori om att det innehållsliga lärandet alltid har en känslomässig laddning. Tvärtom påverkar också individens känslor de kunskaper som genom läroprocesser hämtas in (Illeris, 2007:104-106).

Illeris (2007) definierar därför individens drivkrafter för lärandet genom nyckelorden känsla, vilja och motivation och vad som gör ett lärande möjligt är individens egenskaper av att vara osäker, otillfredsställd eller nyfiken. Det är de här egenskaperna hos individen som öppnar för den individuella psykiska energin och mobilitet som finns inbyggd i alla människor och därmed sätter lärande i bruk. Det handlar därför om individens vilja och intresse, så kallade individuella drivkrafter eller motivatorer, av att lära sig något för att individen ska kunna ta initiativ till lärande och att innehållet (kunskaper och fakta) ska kunna få ett resultat. Motivationen för lärande är dock beroende av individers tidigare erfarenheter, sociala situation och framtidsutsikter vilka kan både positivt motivera eller negativt de-motivera. Sammanfattningsvis menar Illeris att drifterna finns för att vi individer ska kunna tillfredsställa vår mentala balans (Illeris, 2007:44). Andersson (2000) skriver om människans grundinställning till lärande vilket kan utgöra ytterligare referens till Illeris drivkraftsdimension. Andersson menar att människans lärosituation är styrda av en referensram som utgörs av motiv, intressen, behov och tidigare kunskaper och erfarenheter.

Samspelsdimensionen

Vad som fått lite plats inom läroforskningen fram till idag är det sociala rummets betydelse för det individuella lärandet. Tvärtom den individuella tillägnelseprocessens drivkrafts- och innehållsdimension som sker på en individuell psykisk nivå, vill samspelsdimensionen öppna upp för lärandet mellan individen och hennes omvärld, en samhällelig nivå. Samspelet mellan individen och omvärlden behövs för att fakta och kunskaper ens ska kunna tillägnas genom den individuella tillägnelse som finns möjlig. Illeris (2007) menar vidare att samspelsdimensionen av lärandet är en ytterst viktig aspekt att ta hänsyn till för att kunna förstå det individuella helhetslärandet idag, då lärande måste samspela för att kunna få det

innehåll som ovan nämnts (Illeris, 2007). Vi kan därför påstå att det finns, precis som mellan dimensionerna, ett samspel mellan processerna tillägnelse och samspel.

Lärandet på en samspeinsnivå kan alltid sägas vara situerat, det vill säga, att lärosituationen både påverkar och utgör själva lärosituationen (Illeris, 2007:121).

Lärandet inom samspeledimensionen utspelar sig på två nivåer där den närmste nivån är den sociala situation individen befinner sig inom, exempelvis i den arbetsgrupp som individen arbetar i. Den andra nivån är samhällslig och innebär det samspel som finns mellan individen och omvärlden. Den aktuella samhällssituation som råder påverkar därför det sociala samspeletrummet individen befinner sig inom i sin läroprocess. Människan är en social varelse och allt lärande, oavsett om det är en materiell eller social betingelse, förmedlas genom sociala och samhällsliga medel och måste ses ur en gemensam helhet (Illeris, 2007:124).

Viktigt i Illeris diskussion och definition av samspeledimensionen är, och vad som internationellt vunnit mycket utrymme inom läroforskningen, det sociala lärandet. Det sociala lärandet vill Illeris likställa med sin tredje dimension, samspelet, då de här båda ”sociala fenomenen” betonar den starka betydelse det sociala rummet har för individens lärande (Illeris, 2007:146).

Illeris (2007) vill sammanfattningsvis lyfta fram socialkonstruktionismen som en viktig bidragande teori för lärandets samspeledimension. Den socialkonstruktionistiska skolan säger att verkligheten, och i det här sammanhanget individens samhällsliga eller sociala situation, skapas genom att individen och hennes omvärld möts och skapar en relation.

Socialkonstruktionismen vill belysa det sociala lärandet som något situationsberoende som karaktäriseras genom den sociala eller samhällsliga situation individen befinner sig inom. För att binda det sociala lärandet och individens samspel med omvärlden med den individuella tilläggnelsen av lärande krävs det att vi varken utesluter det första eller andra då de kontinuerligt samspelet med varandra (Illeris, 2007:143). Illeris vill definiera samspeledimensionen med nyckelorden handling, kommunikation och samarbete. Samspelets egenskaper förutsätts genom individens samspel med omvärlden där hon kan inhämta nya fakta för revidering eller nyskapandet av lärdomar (Illeris, 2007:44).

För att vi individer i världen ska kunna lära oss något genom samspel behöver vi tillämpa olika former av lärande i samspel och menar att ju aktivare vi är i vårt samspel med vår omvärld, desto mer lär vi oss. Vi kan lära oss genom passivt deltagande men ju aktivare vi är, desto mer kunskaper och lärdomar kan vi förvärva (Illeris, 2007:150).

Slutligen måste vi hela tiden, om det är Illeris vi lutar vår förståelse mot, förstå lärandet som en helhet där varken den ena eller den andra dimensionen eller processen betonas mer än den andra. Ett lärande förutsätts av det samspel individen har med omvärlden genom att hon tillägnar sig de fakta och kunskaper (innehållsdimensionen) som förmedlas genom socialiteten (samspeleddimensionen) genom att använda sig av drivkrafter (drivkraftdimensionen). Det är på det här sättet vi individer kan erfara och vidare lära oss något.

Lärandeformer

De flesta läroteorierna säger att man lär och utvecklar sin profession bäst genom yrkesutövandet (Johansson, 2009:99). Som redovisades i föregående avsnitt talar Andersson (2000) om lärandets referensramar. Lärandets referensramar är några som bestämmer på vilket sätt en individ lär sig och vilka lärdomar som kan skapas genom lärandeinsatserna. Hur individer lär sig är därför situationsberoende och individanpassat. Illeris (2012) och Andersson (2000) tar båda utgångspunkt ur Ellströms (1996) teori om lärandeformer, som vill skilja på det formella och informella lärandet. Det formella lärandet benämner Ellström (1996) som det lärandet som är avsiktligt planerat och medvetet, där det finns ett förväntat resultat och som utvecklar individens tankeförmåga exempelvis genom skola och utbildningsinsatser. Ellström (1996) vill betona det formella lärandet som ett kognitivt lärande vilket är bundet till biologin och betonar individens teoretiska kunskapsbas. Kunskapen är hämtad genom ett samspel med omgivningen men kan inte sägas vara kontextuell (som vi återkommer till senare).

Lindberg (2009) skriver vidare om formellt lärande och framförallt den högre utbildningens roll för individens anställningsbarhet. Han menar att det finns olika perspektiv att se på den högre utbildningens funktion för individens och hennes anställningsbarhet. Den högre utbildningen menar han framträdande kan sortera individer på arbetsmarknaden och genom att titta utifrån ett konkurrensperspektiv kan individen använda en formell, högre utbildning till att vara konkurrenskraftig inom en given profession. Att använda formell, högre utbildning och bilda sig menar Lindgren därför är något som kan öka individens anställningsbarhet (Lindberg, 2009:41-50). Nilsson (2009) skriver att en vetenskaplig teoretiskt förankrad utbildning och kunskap spelar en central roll för individen i arbetslivet. Formell utbildning och den kunskapsbas som skapas genom denna skapar förtroende,

auktoritet och legitimitet för den utbildades omvärld. Nilsson (2009) liksom Ellström (1996) menar dock att det finns en viss variation i hur stor roll och funktion den formella utbildningen spelar för individen i olika professioner, då formella kvalifikationer och utbildningsresultat i vissa arbeten är svåra att förankra och applicera i det praktiska arbetet som utförs.

I och med den uppluckring som har skett mellan utbildning och arbetsliv har det informella lärandet fått ökad betydelse för individers lärande (Ellström, 1996:142). Det informella lärandet är en del av det som kommit att spela stor roll för individen i hennes vardagsliv. Den informella, praktiska och erfarenhetsbaserade kunskapen är därför likväl som den formella kunskapen och utbildningen något som alltmer är avgörande för professionalism och anställningsbarhet (Nilsson, 2009, Johansson, 2009). Det informella lärandet är tvärtemot det formella lärandet något som kan vara av både medveten och omedveten karaktär och som sker spontant i det vardagliga livet och i det informella lärandet finns oftast inga höga krav och förväntningar på ett resultat. Det informella lärandet sker exempelvis i arbetet genom förvärvande av erfarenheter, genom att delta i olika projekt och nätverk med kunder och kollegor och mentorskap genom coaching. Det här benämner Ellström som planerat och självstyrt informellt lärande (Ellström, 1996:147-148). Ellström (1996) vill betona det informella lärandet som kontextbundet lärande där främsta kunskapsinhämtningen sker genom, som tidigare nämnts, samspel där individen hämtar nya erfarenheter. Det informella lärandet behöver, menar Ellström, inte bara handla om att tillägna sig nya eller utveckla sina yrkeskunskaper utan betonar vikten av att tillägna och utveckla sina ”mjuka” kompetenser vilka spelar en avgörande roll i individens arbete och hennes anställningsbarhet. Att lära nytt, öka självförtroende och sin kommunikations- och samarbetsförmåga (sociala förmågor) samt skapa helhetsförståelser för arbetet är de förmågor och egenskaper som kan utvecklas genom det informella lärandet i arbets- såväl som i vardagslivet (Ellström, 1996:143). Ellström (1996) menar vidare att det informella lärandet sker främst omedvetet och spontant i vardagslivet och att vi individer lär oss vid sidan av de aktiviteter som utförs ur lärandesynpunkt. Detta kallar Ellström för ”tyst lärande” vilket vi senare kan upptäcka och reflektera över. Ellström skriver vidare att det är viktigt ur arbetsmiljösynpunkt att uppmuntra till informellt lärande i arbetet då informella uppmuntringar till stimulans och kompetensutveckling skapar en god arbetshälsa och motivation.

Ellström (1996) liksom Illeris (2007) betonar det sociala rummet och den samhälleliga miljöns betydelse för individens lärande och menar att det samhälleliga rummet har en avgörande betydelse för att formella kunskaper i arbets- och vardagsliv ska kunna tillägnas genom kontext och erfarenheter.

Andersson (2000) skriver om en lärandeform som verkar bredvid de formella insatser som görs för ökade eller förnyade kunskaper, metalärande. Metalärande är det lärande som sker bredvid det formella och utgör det lärandet hämtas in genom erfarenheter som skapas i och med den lärosituationen som individen befinner sig inom. Metalärandet kan sägas är något som medför socialt och kontextuellt lärande vilket i kombination med det formella och avsedda lärandet kan ge en ökad helhetsförståelse för den situation som man lär sig inom. Metalärandet är därför en form av informellt och omedvetet lärande som förekommer i det dolda, bredvid det avsiktliga. Det dolda lärandet förekommer överallt, i alla situationer och sociala kontexter och färgar individerna och deras lärande och handlande (Andersson, 2000:87-89).

2.3 Sammanfattning av teoretiska teman

Sammanfattningsvis kan det finnas en relevans att tillsammans behandla Illeris teori om lärandets helhet och Ellströms tankar kring det formella och informella lärandet. Illeris hjälper oss att förstå hur individer väljer och motiverar sitt lärande genom det samspel som sker i det formella och informella rum som Ellström behandlar. Det samspel som Illeris betonar i sin teori om lärandets helhet kan likställas eller jämföras med Ellströms definition av erfarenhetsbaserat lärande där vi genom handling, kommunikation och samarbete kan arbeta tillsammans och lära oss av varandra i det formella likväl det informella rummet.

Teorin följdes av fyra teman vilka kommer användas genom resultatet, analysen och diskussionen. Vad som är centralt för de fyra olika teman som har behandlats som teoretisk utgångspunkt är för det första anställningsbarhetens drivkrafter samt det teoretiska lärandets betydelse för individens anställningsbarhet.

Det andra temat som kommer att vidareföras genom resultat, analys och diskussion är det som genom teorin benämns för drivkraftsdimensionen. Det viktiga inom temat är Illeris nyckelord för individens drivkrafter och vilka behov som sätter igång lärande.

Det tredje temat som vidare kommer att behandlas i relation till studiens insamlade empiriska material är det som kom att kallas för samspelsdimensionen. Vad som blir centralt inom det här temat är graden av samspel vilken är viktig för konsulterers lärande.

Lärandeformer utgör sista temat för teorin och kommer att behandlas tillsammans med samspelsdimensionen vidare i resultat, analys och diskussion. Det viktiga inom det fjärde temat är Ellströms definition av formellt och informellt lärande och hur det samordnas eller görs i uttryck i konsulternas arbete, samt Illeris nyckelord kommunikation, handling och samarbete.

Kapitel 3. Metod

I det här avsnittet kommer studiens metod att presenteras. Metodvalen kommer att motiveras i relation till studiens syfte. Studien genomfördes via sju stycken kvalitativa semi-strukturerade intervjuer och intar ett tolkande perspektiv.

3.1 Vetenskaplig teoretisk utgångspunkt

Studien och resultatanalysen, som syftar till att få en förståelse för konsulterers lärandeinsatser, kommer att inta ett hermeneutiskt tolkandeperspektiv. Bryman (2011) menar att människor, som är de huvudsakliga studieobjekten inom samhällsvetenskapen, inte går att studera på ett liknande sätt som studieobjekten naturvetenskapen står inför. Det samhällsvetenskapliga hermeneutiska perspektivet skiljer sig från det naturvetenskapliga perspektivet som vill, tvärt emot hermeneutikens tolkande och förståelse av människans handlande, inta ett förklarande perspektiv av detsamma. Ett hermeneutiskt tolkande- och förståelseperspektiv intar en empatisk ståndpunkt vilken är viktig i studiet av människans beteende och handlande vilket också är syftet med den här studien (Bryman, 2011:32). De samhällsvetenskapliga tolkandeperspektiven innebär ofta en dubbel tolkning där forskaren tolkar studieobjektets egen tolkning av den sociala verklighet som studieobjektet lever inom. Det här dubbeltolkandet blir en möjlighet genom att forskaren intar en extern roll i studiesammanhanget och kontexten som studeras och låter studieobjektets tolkningar falla inom en samhällsvetenskaplig referensram som prövar tolkningen vilken görs av forskaren (Bryman, 2011:35). Det hermeneutiska perspektivet är ytterligare en relevant vetenskaplig referensram för studien då perspektivet kastar ljus för analys, både över dialogen som fördes

inom intervjusammanhanget men också över den tolkning som dialogen översatts till (Kvale 2009).

3.2 Metodval

Kvalitativ intervju som metod är väl använd inom samhällsvetenskapliga undersökningar överlag och en faktor bakom metodens användningsbarhet i kvalitativa studier är dess flexibilitet och tolkningsförmåga (Bryman, 2011:341:413). Metodens flexibilitet kan sägas vara ett resultat av att kvalitativa forskare inte vill påstå sig ha en förutbestämd syn på den sociala verkligheten, utan undersöka den utifrån hur den i verkligheten ser ut. Flexibiliteten i metoden gör undersökningen öppen för studieobjektets egna upplevelser, tolkningar och åsikter av det fenomen som forskaren studerar. Studieobjektets upplevelser, tolkningar och åsikter är därför en önskvärd styrande faktor i kvalitativa intervjuer då det är dessa upplevelser, tolkningar och åsikter av det undersökande fenomenet som kvalitativa studier vill fånga. Kvalitativa intervjuer anpassas därför till studieobjektets svar och följer upp med frågor som passar in i sammanhanget (Bryman, 2011, Trost, 2010:44). Den kvalitativa metoden arbetar oftast induktivt, det vill säga genererar teoretiska förklarings- eller referensramar utifrån den empiri och data som samlats in. I den här studien har en semi-strukturerad kvalitativ intervjumetod använts för att fånga upp de subjektiva aspekterna och upplevelserna av fenomenen lärande och anställningsbarhet hos konsulter. Semi-strukturerade intervjuer är en ostrukturerad och flexibel form av intervju inom kvalitativ forskning där det finns en intervjuguide som är accepterad att avvika ifrån. En semi-strukturerad intervjuguide innehåller en rad specifika teman vilka ska beröras vid intervjutillfället men som också kan anpassas utefter respondentens svar på frågorna. En intervjuguide för en semi-strukturerad intervju menar Bryman (2011) inte får vara för specifik så att intervjufrågorna skulle kunna begränsa och förhindra både forskaren och respondenten att tänka i alternativa banor vid intervjutillfället. Det är i semi-strukturerade intervjuer därför accepterat att ställa frågor som inte finns med inom intervjuguiden, dock finns ett krav på att hålla sig inom de områden intervjuguiden berör (Bryman, 2011:413-415).

Ett argument till varför den semi-strukturerade intervjuformen var användbar i den här studien är på grund av intervjuformens förmåga att vara flexibel och kunna avvika från intervjuguiden. Eftersom studien syftar till att ta reda på hur konsulter upplever och tolkar att de lär för att vara anställningsbara var det viktigt att vara följsam studieobjektets svar på de frågor som ställdes. Att därför använda en flexibel form av intervju gjorde studien anpassad till sitt syfte och studieobjektets upplevelser, tolkningar och åsikter kunde på ett bra och

tydligt sätt synliggöras. Eftersom semi- strukturerade intervjuer lämnar utrymme för studieobjektet att ta upp de teman som är av speciellt intresse (Bryman, 2011) ökar dess användbarhet i studiet av lärandeformer och upplevelsen av att vara anställningsbar. Under intervjutillfället kunde därför fokus riktas åt det håll och vad som studieobjektet tyckte var viktigt inom området men och ge ett fylligt material samtidigt som intervjuguiden kunde hålla oss inom de ramar som syftades att undersökas. Att ha en strukturerad intervjuform menar Bryman (2011) skulle begränsa studiet av sociala betingelser då en riktig uppfattning om det fenomen som undersöks skulle vara svår att fånga.

3.3 Urval

En svårighet med en samhällsvetenskaplig kvalitativ undersökning är att veta hur många personer som måste intervjuas för att kunna få ett representativt material för att kunna göra en detaljerad och betydande analys. Det skiljer sig därför från tillfälle till tillfälle på hur många intervjuer som behöver göras för att det ska kunna bli ett representativt material att arbeta med och för att kunna få en teoretisk mättnad (Bryman, 2011:436). Trost (2010) menar att få väl utförda intervjuer kan vara till större nytta än flera intervjuer med bristande information. Trost (2010) skriver också att urvalet för kvalitativa studier ska vara heterogent inom en viss given ram men där svaren ändå i någon mån kan variera. Studien genomfördes med sju intervjuer med konsulter inom ett kunskapsföretag som arbetar med att utbilda, implementera och kvalitetssäkra miljö- och arbetsmiljöledningssystem för företag, enligt exempelvis kvalitetsstandarderna ISO (internationella standarder för kvalitetledningssystem) och OHSAS (kvalitetssäkring av arbetsmiljöledningssystem).

Intervjupersonerna valdes ut i relation till frågeställningen och syftet för studien. Den här typen av urval kallar Bryman (2011) för ett målinriktat urval. Det målinriktade urvalet är vanligt förekommande inom kvalitativa studier då man vill hitta en överensstämmelse mellan forskningsfrågorna och de individer som skulle kunna representera fenomenet som undersöks (Bryman, 2011).

3.4 Tillvägagångssätt och intervjukodning

Vid utformandet av den semi-strukturerade intervjuguiden menar Bryman (2011) att frågan ”vad behöver jag veta för att kunna besvara de olika frågeställningarna”? bör besvaras. Frågorna som ställs under intervjun ska kunna härledas till den sociala miljö som undersökningen sker inom och som ska täcka alla de områden som är av intresse att undersöka. För att förbereda både studieobjektet och mig som forskare anpassade jag även

språket för att det skulle bli lättillgängligt och begripligt att förstå och för att öka förtroendet till min respondent ställdes även frågor som skulle uppmärksamma kontexten för studien (Bryman, 2011:419).

Under samtliga intervjuerna användes bandspelare med hjälp av en mobiltelefon. Enligt Bryman (2011) är bandning en bra metod inom kvalitativa studier då det förutsätter att en detaljerad analys kan göras av det material och data som fångas i ett senare skede.

Intervjuerna genomfördes under 30- 45 minuter där ett samtal fördes kring de teman och frågor som fanns inom intervjuguiden (se Bilaga 1.). Frågorna ställdes till studieobjekten där de fick frihet att först svara utan min inverkan. Trost (2010) menar att svaren kan influeras av forskarens egna åsikter och handlingar ifall det sker ett kontinuerligt utbyte av information under intervjutillfället, vilket inte är önskvärt. Trost (2010) skriver om hur kvalitativa studier kan följa tre steg vid datainsamling och bearbetning av data. Stegen är åtskilda varandra och innebär att empiriskt material samlas in, analyseras och tolkas med hjälp av den teori vilken finns som referensram.

Efter intervjuerna transkriberades det material och data som spelats in.

Transkriberingsmetoden som användes fokuserade på det material som var viktigt i relation till studiens syfte och andra notiser, som inte är av direkt betydelse, som skratt och pauser etcetera antecknades (Trost, 2010:150). Transkribering är en tidsödande process men nödvändig för att inte missa någon information som kan vara betydande för slutgiltiga resultat. Analysprocessen fördes successivt mellan intervjutillfällena och detta menar Bryman (2011) är viktigt för att kunna fånga in flera aspekter vilka från början inte varit med vid intervjuguiden och som kan vara viktiga för det fenomen som studeras. De nya områden som framkom mellan intervjutillfällena och under analysprocessen tillfördes intervjuguiden till återstående tillfällen för att få ett material som kunde matcha och besvara frågeställningen ytterligare. Efter avslutade intervjuer lästes allt transkriberat material igenom och kodades genom att markera meningar och ord som var frekvent använda (Trost, 2010). Trost (2010) menar att man i kodningen bör vara öppen och nyfiken på nya perspektiv och tolkningar än det som är uppenbart i materialet som samlats in för att få ytterligare signifikanta data vilken kan vara användbar för studiens syfte. Studien fördes abduktivt, vilket innebär en växelverkan mellan teoriprövning och teorigenerering (Bryman, 2011). Efter intervjutillfällena kunde teoretiska referensramar specificeras som hjälp för en vidare analys och förståelse av det material som samlats in. Empirin som genom intervjuerna samlats in blev kodad genom de

teoretiska perspektiv vilka från början var bestämda. Teorin har succesivt utvecklats genom arbetet vilket påvisar det abduktiva arbetssättet.

3.5 Tillförlitlighet och äkthet

Begreppen validitet och reliabilitet är de kriterier som avgör ifall en undersökning eller studie går att giltigförklaras. Begreppen härstammar ur den kvantitativa forskningsmetoden och Bryman (2011) menar att dessa begrepp behöver översättas och anpassas för att vara användbara och giltiga även inom den kvalitativa forskningen. Varför anpassning bör göras beror främst på att kvalitativa undersökningar inte har som huvudsakligt syfte att mäta något i samma utsträckning som kvantitativa undersökningar. Eftersom den kvalitativa forskningsmetodiken också oftast handlar om att tolka och förstå sociala miljöer blir begreppen validitet och reliabilitet också mindre viktiga begrepp att förhålla sig till. Att mäta något på "rätt sätt" och att samma typ av resultat ska kunna upprepas blir därför inte relevant i den kvalitativa forskningen då sociala miljöer är föränderliga. I den kvalitativa forskningen blir därför två andra kriterier och giltighetsprövande begrepp relevanta, "tillförlitlighet" och "äkthet" (Bryman, 2011:351-354). Tillförlitligheten i en kvalitativt genomförd undersökning ska kunna härledas ur hur pålitlig och värderingsfri data av det fenomen som undersöks är och hur väl den insamlade datan överensstämmer med studieobjektets egen upplevelse av dennes bild av det undersökta fenomenet. Äktheten för en kvalitativ undersökning innebär hur rättvis bild undersökningen ger av de åsikter och tankar som finns kring det undersökande fenomenet och hur väl studien kan förbättra och ge en ökad förståelse för de som befinner sig inom samma miljö för det som studeras (Bryman, 2011). I studien var syftet inte att försöka jämföra och se en korrelation mellan några fenomen utan försöka förstå den sociala kontext och det fenomen som undersöks på ett så objektivt och flexibelt sätt som möjligt, samtidigt som pålitligheten för och äktheten i resultatet skulle accepteras av de respondenter som valt att ställa upp vid en intervju och dela med sig av sina åsikter och uppfattningar om det studerade fenomenet. För att öka tillförlitligheten i denna kvalitativa undersökning bandades och transkriberades det material och den information som tilldelades vid intervjutillfällena. Allt för att kunna återberätta en så rättvis bild som möjligt för respondenterna vid ett senare tillfälle. Bandningen genomfördes även för den anledning att kunna säkerställa att den information rörande fenomenet som studeras är korrekt och kan godkännas av informanterna vid ett senare tillfälle om det skulle behövas inför analysen.

3.6 Etiska reflektioner och överväganden

Innan intervjutillfällena informerades respondenterna om de etiska förpliktelser intervjun skulle falla inom och vad syftet var att undersöka. De fick ge sitt samtycke för intervjun och dess syfte (Trost, 2010:124). Eftersom att det finns en anknytning till intervjupersonerna sedan en tid innan studien utfördes kan en anonymitet av intervjupersonerna inte påvisas i studien. Då namn och bakgrund sedan tidigare är känt blev det därför ett konfidentiellt möte vilket innebär tystnadsplikt. Den information som framkom under tillfällena ska inte kunna spåras till varje enskild respondent och inte heller spridas vidare utanför det rum som intervjuerna utspelades (Trost, 2010). Respondenterna blev också informerade om att de när som helst under tillfället kunde avbryta intervjun eller välja att inte svara på frågor som de inte ville samt att endast den information vilken är nödvändig för mitt syfte och min analys kommer att bevaras. Att bara bevara och använda den information vilken är nödvändig för studiens syfte menar Trost (2010) är ett sätt att anonymisera svaren.

Kapitel 4. Resultat

I det här avsnittet kommer studiens resultat att redovisas, analyseras och diskuteras. Resultatredovisningen följs av de ledande teman som kodades fram genom teoritillämpningen, samt den information vilken framfördes genom inledning och bakgrund. Det empiriska resultatet kommer att redovisas, analyseras och diskuteras tillsammans de teman vilka presenterats ovan. För att anonymisera svaren kommer resultatet endast att beskrivas genom att sammanföra konsulternas svar på intervjufrågorna.

Inom kunskapsföretagen förväntas konsulter att vara kunniga och vara mycket lärda. Det är en del av deras arbete, förmedla aktuell och uppdaterad information till beställaren, kunden och i det här fallet även eleven vid undervisningen. Som konsult bedöms man dagligen för sina kunskaper men också på vilket sätt kunskaperna förmedlas. Därför är inte den faktiska kunskapen inte den enda som enbart spelar roll i konsultyrket utan mycket vikt läggs också vid att vara socialt kompetent, kunna kommunicera och förmedla den kunskap som konsulten innehar, exempelvis genom bra resultat för kunden.

4.1 Tema Drivkraftsdimensionen

För intervjuerna som genomfördes inom den här studien talade konsulterna om själva arbetet som en motivator eller drivkraft för lärande. Arbetet som konsult befinner sig inte i en stilla eller en konstant miljö vilket ständigt innebär nya möten med människor med olika bakgrund

och erfarenheter. Den sociala miljön där möten med nya människor sker, bekräftar alla informanter, är berikande för yrkeskunnande och värvande av nya erfarenheter.

Det vardagliga arbetet, vilket Ellström (1996) definierar inom det informella lärandrummet är därför en slags motivator och drivkraft för konsulterna som står för resultatet inom den här studien. Illeris (2007) vill identifiera individens drivkrafter genom nyckelorden känsla, vilja och motivation vilket kan relateras till konsulternas resonemang för att kunna lyckas och lära sig mer i arbetet som konsult. Konsultyrket är speciellt och det krävs en viss typ av personlighet för att trivas i yrkesrollen. Det måste, menar alla informanter, finnas en nyfikenhet och en vilja av att lära sig mer i arbetet när man arbetar som konsult. Att vara öppen, nyfiken och rastlös är några av de drivande egenskaper som är viktiga för att kunna hantera och trivas i ett konsultativt arbete vilket kunde identifieras genom alla intervjuer. Illeris (2007) och Andersson (2000) vill båda identifiera att det är mänskliga behov av att vara otillfredsställd som även sätter lärande i bruk. Vad som genom intervjuerna framkom var att en rastlöshet lätt kunde uppstå vilket bekräftar det mänskliga behovets inverkan på individens driv för lärande.

Vad som även bekräftades av alla informanter var att man som konsult betygssätts för sina prestationer varje dag vilket även anses vara en drivkraft för lärande och kunskapslyft inom arbetet. Att vara uppdaterad, lärd och ”à jour” med samhället, som flertalet informanter benämnde det, är absolut en drivkraft för både lärande och konsultens anställningsbarhet (som senare kommer att behandlas). Även den uppmuntran som kommer med de betyg som sätts är ytterligare en faktor för framdrivande av nya kunskaper och lärdomar inom yrket. Den här uppmuntran är även ett kvitto på att man är en duktig och kunnig konsult som senare kommer att relateras till anställningsbarhet. Kunden som efterfrågar tjänster är därför en starkt styrande och drivande faktor för kunskapslyft och lärande för konsulterna inom kunskapsföretaget. Om kunden exempelvis efterfrågar en viss typ av kompetens finns det en vilja hos de anställda vid konsultföretaget att kunna leverera den kunskap som efterfrågas. Den personliga utvecklingen, viljan och intresset att leverera goda kunskaper är de huvudsakliga drivkrafterna för konsulternas individuella lärande.

Sammanfattningsvis är konsultrollen i sig en drivande faktor för lärande. Eftersom arbetet innebär att förmedla kunskaper i skiftande miljöer hos de konsulter, vilka svarar för den här studien. Det är därför främst yrket och de kunder vilka uppmuntrar till utveckling tillsammans

med individuell nyfikenhet och ett intresse för sin profession som kan förklara konsultens drivkrafter för lärande.

4.2 Tema Samspelsdimensionen och lärandeformer

Genomgående talar alla informanter om hur de lär sig i arbetet. Det bästa sättet att lära sig på som konsult menar de är att utsätta sig för situationer som de inte är vana att befinna sig inom. Precis som Andersson (2000) benämner trygghetszonen som den zon vi inte kan lära oss något nytt inom, talar även konsulterna vid utbildningsföretaget om att den nyttigaste vägen till att lära sig i arbetet är just att lämna sin egen komfortzon och utsätta sig för situationer där man inte från en början är bekväm inom. Som konsult menar de också att den här komfortzonen är enkel att komma ifrån då den konsultativa rollen innebär att möta nya situationer och kunder kontinuerligt.

När vi under intervjuerna pratade om vilka lärandeformer som konsulterna anser vara viktigast i deras arbete så ville de betona både det formella och informella lärandet som lika viktigt men på olika sätt. Alla intervjuade benämner att deras formella universitetsutbildning spelar en betydande roll för grundförståelsen i yrket. Att ha en god bas att stå på är viktigt menade alla intervjuade för den här studien, det blir något enklare att klara av arbetet om det finns en grund att stå på. Ellström (1996) och Nilsson (2009), liksom Lindberg (2009) skrev om den formella utbildningens roll för individer i arbetslivet och hur den högre utbildningen kan fungera som ett konkurrensmedel och kan sortera individer på arbetsmarknaden. Ellström liksom Nilsson ville dock betona variationen av den formella utbildningens användning i arbetslivet. De menar att vissa yrken, som är praktiska i sin karaktär, inte går att applicera teori vid lika enkelt som i andra yrken.

Vid en analys och tolkning av den formella utbildningens betydelse för konsulten i hennes yrke kan vi relatera till Ellströms (1996) och Nilssons (2009) teori om att det finns en betydelse men, som de också vill påvisa, att det finns en variation beroende på profession. Att vara konsult är en utmaning, man kan inte på förhand veta vilka kunskaper som kommer till användning i arbetet. Konsultyrket i sin form går därför inte att lära då det ständigt varierar i utformning, vilket exempelvis beror på uppdragsmiljön, var och vilka uppdrag som konsulten utför. Därför är baskunskaperna en god grund att luta sig mot i det konsultativa yrket men inte lika viktig för yrkesutövningen i stort. Vidare kan Lindberg (2009) tes bekräftas, dock finns det tillfällen där konsulterna menar att utbildningen sorterar konsulterna, då erfarenheten

vilken de samlar på sig genom yrkesutövandet är starkt betydande, för både lärande och anställningsbarhet, vilket vi återkommer till senare.

Trots att konsulterna för den här studien arbetar inom kunskapsföretag ser de inte formellt och institutionaliserat lärande som den självklara källan till kunskap. Att använda formella medel för lärande av nya kunskaper i arbetet är något som konsulterna använder sällan och i en mån ser som tidsödande och menar att det i så fall måste finnas någon nytta med insatserna.

Ellströms (1996) definition av formellt lärande betonar på samma sätt som konsulterna nyttan med det formella lärandet. I början av konsultkarriären belyser dock samtliga informanter vikten av utbildning, det är svårt att arbeta som konsult till en början då man inte samlat på sig erfarenhet och lärdomar genom uppdrag och undervisning. Ibland krävs dock formellt lärande hos konsulterna för formalitetens skull, att de måste gått vissa kurser eller utbildningar för att få undervisa eller utföra uppdrag inom vissa områden. Därigenom blir den formella utbildningen något viktig. Sammanfattningsvis är konsultyrket speciellt i och med att det inte är en tydlig profession som du kan lära dig utan måste anpassas efter de olika uppdrag som blir aktuella i arbetet, ingen dag är den andra lik.

Illeris (2007) belyser samspeletsdimensionen som en del av det individuella lärandet vilken är nödvändig för att kunna lära sig mer om världen och den sociala sfär man lever och arbetar inom. Trots den formella utbildningens viktiga grundpelare i konsultyrket är det främst genom det informella lärandets rum och inom det vardagligt arbete som konsulterna lär sig mest och bäst. De informella lärandeformerna och härvid samspelet med kunder och kollegor är den viktigaste källan för ny och för revision av tidigare kunskaper och lärdomar. Att samarbeta och nätverka med kunder och kollegor, internt och externt, öppnar upp världen lite ytterligare och breddar kunskaper. Att samarbeta och kommunicera sina erfarenheter med andra inom samma profession, ”bolla” idéer och även vidareföra och sätta erfarenheter inom andra perspektiv och förståelsehorisonter är något som värderas högt av samtliga informanter. Trots att informanterna alla betonar samarbeten och samspel som viktigt för lärande i arbetet är det något som alla säger haltar efter. De är dåliga på att ta tillvara på tillfällena för att lära sig mer av varandra. En duktig konsult menar informanterna sammanfattningsvis är en konsult som samarbetar, och menar att konsulter som inte samarbetar inte lyckas lika bra i yrket. Konsultyrket menar konsulterna för den här studien, kan bli något ensamt, därför är det viktigt med återkopplande samarbete.

Informellt lärande kan ske både medvetet och omedvetet (Ellström, 1996:148). Enligt konsulterna lär de sig mycket genom omedvetna handlingar vid sidan av eller i samband med utförande av uppdrag och utbildning. Ellström (1996) vill dock framhäva att det går att göra omedvetna lärdomar medvetna genom reflektion, vilket Ellström även vill belysa som en viktig väg till lärande. Konsulterna betonar reflektion som något som sker ofta, både genom utvärdering av uppdrag men också genom att genomföra ytterligare uppdrag och utbildningar. Tyst kunskap, som vidare är något som Ellström belyser genom sin teori, kan därför bli medveten och kan föras vidare efter reflektion. Andersson (2000) pratar vidare om kunskap och lärande vid sidan av det formella eller avsiktliga inom det som Illeris (2007) också benämner som socialt lärande. Metalärande är en lärandeform som ständigt återfinns inom konsultyrket. Genom den reflektion, som ovan nämnades, gör metalärandet till en medveten lärdom och kunskap.

Att vara anpassningsbar är en viktig egenskap i konsultyrket. För att kunna samarbeta med kunder krävs det, enligt en av informanterna, att vara anpassningsbar och kunna "läsa" av personligheter. Eftersom samarbeten är den främsta källan till nya eller reviderade kunskaper i arbetet är det viktigt att kunna anpassa sig och bevara sociala relationer. Alvesson (2004) menar att en av konsultyrkets viktigaste överlevnadsfaktorer är byggandet och bevarandet av sociala relationer. Eftersom konsultyrket inom kunskapsföretag, som har som övergripande affärsområde att sälja kunskaper som tjänster genom individer som besitter specifika kunskaper, är en viktig del av yrket att vara socialt kompetent och anpassningsbar. Ett kunskapsföretag kan därför inte överleva utan kompetenta, socialt och kunskapsmässigt och anpassningsbara konsulter. Att binda och skapa band med klienter och kunder benämns vid att nätverka och är ytterst centralt för individer i kunskapsintensiva yrken. Individer som har ett arbete som konsult anstränger sig därför för att anpassa och utveckla sina kunskaper i relation till det som kunder och klienter efterfrågar (Alvesson, 2004). Det som Alvesson lyfte fram genom ovanstående, bekräftades även vid intervjuerna.

Vid intervjuerna diskuterades om hur konsulterna individuellt eller tillsammans inom företaget väljer att kompetensutvecklas och lära sig mer i arbetet i relation till vad som efterfrågas av kunder och på marknaden överlag. Det här bekräftar Alvessons (2004) tes om hur viktigt nyskapande och bevarande av sociala relationer är för företag inom kunskapsindustrin. För att kunna anställas och överleva som företag är det här en viktig faktor och viktigt även för konsulterna vilka är beroende av arbete.

Sammanfattningsvis är det erfarenhetsbaserade lärandet inom det informella lärandet det som ger individen mest nya och reviderade kunskaper. Att gå kurser eller göra formella insatser för lärande är något som inte ses som nödvändigt för att komma åt nya kunskaper. Det formella lärandet spelar mindre roll för kunskapskonsulten i hennes arbete. Vad som däremot driver henne till att lära sig genom formella såväl som informella insatser är en nyfikenhet på mer information, men en framförallt avgörande faktor för lärandeinsatser är kunder och vad de efterfrågar.

4.3 Tema Anställningsbarhet

Vidare diskuterades vilken roll det formella och informella lärandet har för konsulternas anställningsbarhet. Lindberg (2009) liksom Nilsson & Ellström (2011) menar att de informella kunskaperna som genom vardags- och arbetsliv inhämtas blivit betydligt viktigare för individens anställningsbarhet. Ovanstående tes bekräftar även alla informanter inom studien. Den erfarenhet som konsulterna genom uppdrag och undervisning samlar på sig är av allt större betydande karaktär än formell utbildning. Utbildning och formella lärandeformer menar Lindberg (2009) kan sortera, göra individer konkurrenskraftiga och anställningsbara på arbetsmarknaden. Som belysts ovan vill konsulterna även inom den här frågan bortse från den betydelse formella utbildningens roll har för deras anställningsbarhet. Den formella utbildningen har, visserligen, sorterat in informanterna inom en profession, men konsulterna menar fortfarande att anställningsbarheten beror på den informella kunskap som de inhämtat genom sin yrkesroll.

Vad som dock blir en tvetydighet för konsultens syn på utbildning och lärande i relation till anställningsbarhet är hur de väljer att anpassa sin kunskap i relation till vad som efterfrågas och vilka behov kunder har. I den här frågan vill de belysa det positiva med formell utbildning och att konsulterna eller företaget som de arbetar vid absolut anpassar sin kunskap genom att göra formella insatser. Det formella lärandet och utbildning är därför viktigt i konsultyrket, även när man som individ varit aktiv inom rollen som konsult en tid. Formell utbildning kan därför i många fall avgöra om konsulterna vid den här studien görs anställningsbara för uppdrag. Anställningsbarhetsbegreppet som ett tekniskt rationellt begrepp kan därför inte sägas vara avgörande för konsulterna inom den här studien.

Vad som vidare ansågs vara viktigt för konsulters anställningsbarhet är det informella vardagliga arbetet där de kan bygga och bevara nätverk och skapa kontakter. De personliga egenskaperna, vilka även har blivit viktiga inom anställningsbarhetsbegreppets innebörd (Nilsson & Ellström, 2011) är något som även betonades starkt av alla informanter. Konsulterna vid den här studien bekräftar åter Alvesson (2004) tes om konsultföretagens viktigheter vid att skapa och bevara relationer. Samtidigt som förmågan skapar erfarenheter är kontakter och relationer även viktiga för att göra sig anställningsbar. Att få sin kunskap bekräftad och uppmuntrad genom kontakter och nätverk, både internt och externt, bekräftar informanterna ytterligare som viktiga aspekter för anställningsbarheten.

Viktiga personliga egenskaper för att vara anställningsbar menar även informanterna är förmågan att vara öppen och nyfiken, samtidigt som man är anpassningsbar och kompetent inom sin profession. Att vara öppen och nyfiken är egenskaper som en informant bekräftar kan vara viktiga, framförallt om man är nyutexaminerad eller ny inom sin profession. Vad hen då menar är att du kan likafullt vara anställningsbar som nyutexaminerad eller ny inom yrket om du har dessa egenskaper. En person med 15-20 års erfarenhet där intresset för att lära sig nytt har svalnat och där egenskaperna av att vara nyfiken och öppen inte återfinns inom personen, kan vara mindre anställningsbar för den sakens skull. Inom konsultyrket blir därför ovan nämnda egenskaper viktiga för att vara en duktig, anställningsbar och erfaren konsult.

Berglund (2009) presenterade drivkrafter och insatser för individuell anställningsbarhet. Den personliga utvecklingen och viljan av att uppdatera kunskaper och förmågor är något som bekräftas vara viktiga drivkrafter för individen. De här drivkrafterna är några som Berglund (2009) menar står för igångsättande av insatser för individuell anställningsbarhet. Det är omtvistat av informanterna vilka typer av insatser som är viktiga för konsulternas anställningsbarhet. Men för att återkoppla till ovan resultat beror typen eller formen för insatserna på tid i yrket. Är man ny i rollen är möjligheten för formella, kognitiva insatser större än om man varit inom konsultyrket en tid. Det är, precis som Berglund bekräftar genom sin teori, möjligen kunder och beställare av tjänsten som driver och motiverar till insatser för höjande av individuell anställningsbarhet (Berglund, 2009:31-35). Samtidigt ger yrket, det vardagliga arbetslivet, möjligheten till att öka anställningsbarheten genom arbetsuppdrag. Det informella lärandet är en bra väg till ökad anställningsbarhet betonar alla informanter för studien.

4.4 Sammanfattning av resultat

Resultatet av studien visade på att konsulter inom kunskapsintensiva tjänsteföretag använder lärande men främst omedvetet och genom informella rum i det dagliga arbetet. Samarbeten och utbyte av erfarenheter är två viktiga vägar för ökat lärande i konsultyrket. Det är främst omvärldsförändringar och kundbehov som styr formella lärandeinsatser. Formellt lärande inom konsultyrket används i andra fall oftast när man är ny i sin yrkesroll.

Viktiga drivkrafter för lärande i ett konsultativt yrke, är främst yrket i sig, som innebär ständiga miljöombyten vilket uppmuntrar till lärande. Uppmuntran och bekräftelse av kunskaper, vilja att lära samt en nyfikenhet och ett intresse för arbetet är ytterligare motivatorer eller drivkrafter för konsultens lärandeinsatser. Konsultens anställningsbarhet är kontextbunden och uppmuntras genom bekräftelse av deras kunskaper från kunder och beställare av tjänster. Att utvecklas i arbetet är den främsta drivkraften bakom individuella insatser för en ökad anställningsbarhet. Det krävs därför att vara nyfiken och öppen samt att ha en vilja av att utvecklas för att vara anställningsbar.

Kapitel 5. Avslutande diskussion

I den avslutande diskussionen kommer studiens syfte och frågeställning att besvaras.

Vidare i avsnittet kommer den tidigare forskningens och teorins relevans för studien och dess resultat att diskuteras. Slutligen kommer studiens metod att diskuteras där metodens styrkor, svagheter och relevans för studien kommer att framhållas. Avslutningsvis kommer förslag på vidare forskning inom studiens ämnesområde samt relevansen inom arbetsvetenskapen att framföras.

5.1 Resultatet

Idag är konsultyrket spritt över i princip hela arbetsmarknaden och återfinns inom nästan alla yrkesgrupper. Det är därför centralt att i en vidare slutsats och diskussion betona att det inte går att dra generella och allmängiltiga slutsatser om konsulter syn på lärande då gruppen för studien var snäv och enbart med informanter från ett företag där kunskap säljs som tjänst inom några få områden. Det är ett skäl till varför det inte går att generalisera studiens resultat för konsulter överlag. Vad som däremot är relevant är hur lärande fungerar inom det konsultativa kunskapsföretaget och konsulter därinom. I ”*Anställningsbarhet: perspektiv från utbildning och arbetsliv*” diskuteras anställningsbarhetsbegreppets utveckling och relation till såväl formella och informella lärandeformer. Nilsson (2009) likväl som Ellström (1996) menar att det inom vissa yrkesgrupper är svårt att utveckla och applicera en vetenskapligt

grundad utbildning. Däremot sorterar en formell insats individer i första steget inom en karriär (Lindberg, 2009:41-50). Ovanstående tes bekräftades genom intervjuerna, men att i det långa perspektivet var formella insatser mindre viktiga. En intressant aspekt att belysa blir därför hur det formella lärandet nedtonas vidare i konsulternas arbete och fortsatta karriär. Trots att konsulterna som medverkat i den här studien har använt formell utbildning och skolat sig till en viss profession, finns det därför istället en relevans att diskutera betydelsen av det informella spontana lärandet i det vardagliga arbetet.

I och med att konsulterna ständigt möter nya platser, kunder och klienter blir det informella rummet mer tillgängligt, och därför viktigare för lärande i konsultens arbete. Det är förvisso en självklarhet att informellt lärande äger rum oavsett arbetsplats, men vad som är intressant är hur detta lärande ger större möjligheter till vidare karriär som konsult, än formell utbildning vilket alla informanter bekräftar.

Vad som blir ytterligare intressant att diskutera vidare är hur ett resultat skulle se ut om en annan grupp arbetande individer skulle ingå i den här studien. Eftersom konsulterna som ingår i studien ofta byter miljöer och träffar nya kunder med annorlunda bakgrund än de själva, blir de informella lärotillfällena varierande och mer lättillgängliga. Informellt lärande ger i ledet även mer möjligheter till en ökad anställningsbarhet än arbetande inom en fast organisation. Formell utbildning och formella lärandetillfällen skulle säkert där ha en större betydelse för anställningsbarhet och karriär då det vardagliga arbetet befinner sig inom en konstant miljö och sällan har varierande informella inslag.

5.2 Teorins relevans för studien

Det har sammanfattningsvis funnits en relevans att behandla Berglund & Fejes m.fl. tillsammans med Ellström och Illeris för att förklara och förstå studiens resultat. Den teori vilken väger tyngst genom studien är Illeris och hans teori om lärandets helhet. Det har genom studien visat sig relevant att använda en förståelse för hur lärande som helhetsfenomen fungerar. Teorin lyfte fram hur lärande fungerar psykiskt och fysiskt för människan vilket ökar förståelse för resultatet för studien. Däremot behövdes Illeris teori ett vidare djup inom samma och ytterligare ett annat ämnesområde för att sätta lärande och drivkrafter i en större kontext. I och med att Illeris främst talar om hur det fungerar, rent psykologiskt för individen, behövdes en vidare teori förklara hur lärandepsykologin gestaltas såväl inom olika

lärandeformer men hur individens psykologiska drivkrafter för lärande och utveckling påverkar konsultens syn på anställningsbarhet.

Tillsammans får teorierna ett djup i resultatanalysen där Ellström förklarar, genom sina definitioner, hur samspeletsprocessen och drivkrafter för samspel uttrycks i arbetet. Trots att Illeris teori behövde kompletteras är teorin relevant i sin helhet. Teorin går emot den traditionella läroteorin där det skiljs på kunskap, känslor och viljor och här har han en poäng, då han menar att det måste finnas ett samspel mellan de här tre faktorerna inom lärande. Faktorerna anses han fånga upp genom att förstå lärandet ur en helhet och där ytterligare faktorer belyses igenom.

Teorin som lyftes fram angående anställningsbarhet blir även av relevans då den tillsammans med Ellströms definitioner av formellt och informellt lärande ger oss en ökad förståelse för lärandeformernas betydelser för individens anställningsbarhet.

De tidigare forskningsansatserna ges också relevans för studien som genomförts då den ger oss en förståelse för det som senare undersöks, analyseras och diskuteras. Den tidigare forskningen lyfter upp relevant teori om individuellt lärande i relation till drivkrafter för att göra sig anställningsbar vilket vidare studeras i kandidatuppsatsen. Däremot vill kritik riktas åt att få tidigare källor för tidigare forskning används. Däremot är de tidigare forskningsansatserna som använts anses dock vara tillräcklig för studiens syfte och frågeställning.

5.3 Metoddiskussion

Valet av metod anses vara relevant i relation till studiens syfte som innebar att tolka och fånga konsulters upplevelser av hur de lär sig på bästa sätt i sitt arbete samt hur de tror att lärande kan bidra till deras anställningsbarhet. Det finns en medvetenhet kring det snäva urvalet som gjordes för studien, men urvalet anses vara relevant i relation till de begrepp som var för avsikt att undersöka. Konsulter inom kunskapsintensiva företag har en övergripande uppgift vilken är att förmedla kunskaper och utföra experttjänster inom sin profession. Det blev därför en relevant avgränsning att använda just konsulter som delvis undervisar under sin arbetstid i den här studien. Att använda kvalitativa semistrukturerade intervjuer anses även vara lämplig i relation till studiens syfte. De semistrukturerade intervjuerna som genomfördes kunde

fokuseras vid de teman som var för avsikt att studera men ändå anpassas gentemot informantens talan under tillfällena. Eftersom de områden som studerats är breda i sin karaktär var det bra att ha någon form av struktur för att inte sväva iväg åt fel håll och riskera att få felaktig eller irrelevant information för studiens syfte. Det kan dock finnas svagheter att påvisa i valet av metod. Det abduktiva arbetssättet, som har använts, har förhållandevis fungerat bra men kan vara en lite mäktig strategi att ta sig igenom vid en kandidatuppsats då tiden och utrymme varit begränsat. Studiens snäva urval kan också ses som något problematiskt då gruppen av informanter svarar från samma företag och att de sedan tidigare är kända för mig. Det finns därför en medvetenhet kring att svaren kunnat bli färgade av den relation som vi sedan tidigare haft med varandra. I och med de etiska riktlinjer som studien förhållit sig till anses dock urvalet bli relevant och att målgruppen även besvarat studien på ett sanningsenligt sätt, utan min påverkan.

5.4 Sammanfattning och slutsats

Syftet med studien var att undersöka konsulters lärande och drivkrafter för lärande samt hur lärande används för att göra sig till en anställningsbar konsult. Genom studien har resultatet visat på att den formella utbildningen främst fungerar som en kunskapsbas men inte har en större betydelse vidare i arbetet. Lärande används främst genom informella rum och omedvetet. Det är genom reflektion och förvärvande av erfarenheter genom arbetet som konsulterna för den här studien använder lärande. Anställningsbarhet är likväl något som inte behöver formella insatser men anpassas av de behov och efterfrågningar som kunder har. Den viktigaste faktorn för nyskapande av kunskap är att lämna komfortzonen vilket är lättillgängligt inom konsultyrket. Genom studien anses studiens syfte och frågeställning har besvarats.

5.5 Studiens relevans inom arbetsvetenskapen och förslag på vidare forskning

Studiens relevans inom arbetsvetenskapen anses vara hög. I och med att efterfrågan på hög kompetens och kunskap är stor idag på arbetsmarknad och för arbetsgivare har det funnits en relevans att studera det här som ett arbetsvetenskapligt problem och frågeställning. Det är ett intressant område att studera, hur lärande egentligen används för och i arbete för att individer ska kunna ta sig fram och konkurrera på arbetsmarknaden. Individen har även under de senaste åren blivit individuell istället för kollektiv vilket är intressant att belysa vidare genom lärande och arbetslivsfrågor.

Genom arbetets gång med den här kandidatuppsatsen har ett större intresse väckts för validering av informella kunskaper. Genom intervjuerna som genomfördes talade informanterna om problematiken med de erfarenhetsbaserade meriterna som de värvar genom sitt arbete. Eftersom det sällan handlar om att konsulterna gör formella insatser för sin anställningsbarhet eller för lärande överlag, vilka kan listas på exempelvis ett CV, väcktes intresset att vidare studera hur en validering av konsulters olika informellt lärda kunskaper kan göras på ett enkelt sätt.

Referenslista

- Allvin, M., Aronsson, G., Hagström, T., Johansson, G. & Lundberg, U. (2006). *Gränslöst arbete: socialpsykologiska perspektiv på det nya arbetslivet*. (1. uppl.), Malmö: Liber.
- Alvesson, M. (2004). *Kunskapsarbete och kunskapsföretag*. (1. uppl.), Malmö: Liber.
- Andersson, C. (2000). *Kunskapssyn och lärande i samhälle och arbetsliv*. (1. uppl.), Lund: Studentlitteratur.
- Anell, E., Axelsson, S., Emilsson, P-E., Karlsson, H., Wangerud, C-J., Vikström, S. (1989). *Den osynliga balansräkningen: Nyckeltal för redovisning, styrning och värdering av kunskapsföretag*. (1. uppl.), Stockholm: Affärsvärlden/Ledarskap. Tillgänglig: <http://www.sveiby.com/books/DenOsynligaBalansrakningen.pdf> (Hämtad: 2014-04-22.)
- Berglund, G. (2009). Anställningsbarhet: ett tecken i tiden. i: Berglund, G. & Fejes, A. (red.). *Anställningsbarhet – perspektiv från utbildning och arbetsliv*. (1. uppl.), Lund: Studentlitteratur.
- Berglund, G. & Fejes, A. (2009). *Anställningsbarhet: perspektiv från utbildning och arbetsliv*. (1. uppl.), Lund: Studentlitteratur.
- Berntson, E. (2008). *Employability perceptions: Nature, determinants and implications for health and well-being*. Stockholm: Psykologiska institutionen. Stockholms universitet. Tillgänglig: <http://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:198489/FULLTEXT01.pdf> (Hämtad: 2014-04-22.).
- Bryman, A. (2011). *Samhällsvetenskapliga metoder* (2. uppl.), Malmö: Liber.
- Ellström, P. (1996). *Arbete och lärande: förutsättningar och hinder för lärande i dagligt arbete*, Solna: Arbetslivsinstitutet.
- Ellström, P-E. (1996). Rutin och reflektion- Förutsättningar och hinder för lärande i dagligt arbete i: Ellström, P-E., Gustavsson, P. & Larsson, S. (red.), *Livslångt lärande* (1. uppl.), Lund: Studentlitteratur.
- Ellström, P-E. (1997). *Livslångt lärande* Tillgänglig: http://www.kultur.gu.se/digitalAssets/1182/1182110_ellstrm.pdf (Hämtad: 2014-05-20.)
- Emmerik, I.J., Schreurs, B., Cuyper, N., Jawahar, I.M. & Peters, M. (2011). The route to employability – Examining resources and mediating role of motivation. *Career development International*, vol. 17, No. 2.
- Garsten, C. & Jacobsson, K. (2004). *Learning to be employable: new agendas on work, responsibility, and learning in a globalizing world*. Basingstoke: Palgrave Macmillan.
- Illeris, K. (2007). *Lärande*. [rev. och utök.] (2. uppl.), Lund: Studentlitteratur.

- Illeris, K. (2012). *Kompetens: vad, varför, hur*. (1. uppl.), Lund: Studentlitteratur.
- Jerkedahl, Å. (1973). *Utbildning och/eller lärande* Stockholm: PA-rådet.
- Johansson, S. (2009). Yrkesutbildning, yrkesdidaktik och anställningsbarhet. i: Berglund, G. & Fejes, A. (red.). *Anställningsbarhet – perspektiv från utbildning och arbetsliv*. (1. uppl.), Lund: Studentlitteratur.
- Kvale, S. & Brinkmann, S. (2009). *Den kvalitativa forskningsintervjun*. (2. uppl.), Lund: Studentlitteratur.
- Lindberg, O. (2009). Nyttig, utvald eller bildad? Tre sätt att se på den högre utbildningens funktion. I: Berglund, G. & Fejes, A. (red.). *Anställningsbarhet – perspektiv från utbildning och arbetsliv*. (1. uppl.), Lund: Studentlitteratur.
- Nilsson S. (2009). Om anställningsbarhet i professionella grupper. i: Berglund, G. & Fejes, A. (red.). (2009). *Anställningsbarhet – perspektiv från utbildning och arbetsliv*. (1. uppl.), Lund: Studentlitteratur.
- Nilsson, S. & Ellström, P-E. (2011). Employability and talent management: challenges for HRD practices. *European Journal of training and development* Vol. 26. No. 1.
- Stockholms Universitet. (2011). ”Anställningsbarhet- en vinnande väg i ett flexibelt arbetsliv”, <http://www.su.se/om-oss/press-media-nyheter/pressrum/anstallningsbarhet-en-vinnande-vag-i-ett-flexibelt-arbetsliv-1.7027> (Hämtad: 2014-05-20.).
- Trost, J. (2010). *Kvalitativa intervjuer*. (4. uppl.), Lund: Studentlitteratur.

Bilaga 1

Anställningsbarhet – Lärande & Utveckling – individualisering

Bakgrund (för kontext och sammanhang)

Ålder

Kön

Yrke

Tid i konsultyrket

Vad innebär lärande och utveckling för dig?

Vad betyder begreppet anställningsbar för dig?

Är konkurrens något som du märker av bland er konsulter inom ditt arbetsområde?

Anställningsbarhet- lärande & utveckling

Hur viktig tycker du din formella utbildning är i din konsultativa roll? Hur stor roll spelar din formella utbildning i ditt dagliga arbete?

Hur stor roll spelar konsultyrket i sig för ditt lärande i arbetet? (tänker på yrkeslivserfarenheter)

Vilken typ av lärande (formellt- informellt/yrkesutförande) tror du är viktigast för dig - som konsult i relation till din egen anställningsbarhet?

På vilket sätt tror du din yrkesroll driver dig till att utvecklas och bli ännu bättre i arbetet? Finns det några drivkrafter bakom ditt lärande för arbetet? I arbetet?

Vilka lärandeinsatser är viktiga för att vara en anställningsbar och konkurrenskraftig konsult-kunskapsmässigt?

I och med det ökade individuella ansvaret för oss människor- att vara flexibla och anpassa oss till arbetsmarknaden och företagens behov- Hur ser du på bilden av det egna ansvaret för lärande, kompetensförsörjning och utveckling?

Skulle du vilja att det fanns mer krav utifrån på dig att lära dig mer och utvecklas i ditt arbete?