



INSTITUTIONEN FÖR PEDAGOGIK  
OCH SPECIALPEDAGOGIK

# ATT SKAPA IDEALA MEDARBETARE

## Kompetensutveckling som styrningsstrategi

Andréa Torpheimer & Josefine Börjesson

---

Uppsats/Examensarbete:	15 hp
Program:	Kandidatprogram i Pedagogik
Nivå:	Grundnivå
Termin/år:	Vt/2016
Handledare:	Karin Lumsden Wass
Examinator:	Michael Hansen
Rapport nr:	VT16 IPS PEDG14:6

# Abstract

Uppsats/Examensarbete: 15 hp  
Program: Kandidatprogram i Pedagogik  
Nivå: Grundnivå  
Termin/år: Vt/2016  
Handledare: Karin Lumsden Wass  
Examinator: Michael Hansen  
Rapport nr: VT16 IPS PEDG14:6

Nyckelord: Kompetens, kompetensutveckling, diskurs, governmentality, disciplinering, styrning

---

**Syfte:** Mot bakgrund av det vida användandet av kompetensbegreppet i dagens arbetsliv vill vi med diskursanalytiska verktyg granska ett urval av organisationer med fokus på hur kompetens och kompetensutveckling framställs i olika policydokument. Syftet är att synliggöra hur begreppen kompetens och kompetensutveckling skrivs fram inom olika organisationer.

**Teori:** Studiens teoretiska utgångspunkter utgår från Michel Foucaults diskursteori samt Foucaults perspektiv på makt och kunskap, detta för att belysa studiens intressefrågor. Även begreppet kompetens redogörs för i uppsatsen och presenteras i relation till verksamheternas policydokument. Dessa teorier och perspektiv är centrala och används i studien i ett försök att förstå de aktuella verksamheternas framställning av begreppet kompetens och kompetensutveckling.

**Metod:** Studiens metodologiska utgångspunkt är en diskursanalys som bygger på Foucaults teorier och synsätt, av de utvalda verksamheternas offentliga dokument i förhållande till de teoretiska utgångspunkterna. Materialet som har analyserats är policydokument rörande kompetensutveckling och utbildning inom arbetsplatsen.

**Resultat:** Resultaten visar att det existerar skillnader i framställning av kompetensbegreppet och kompetensutveckling inom de olika verksamheterna. Genom resultaten blir det synligt att det är flera olika diskurser om kompetensutvecklingens framställning som är i omlopp. I analysen identifierades fyra olika diskurser om hur kompetensutveckling framställs. Resultaten visar även hur värdeord och värderingar inom policydokumenten kan betraktas som en strategi för att forma ideala medarbetare. Medarbetarna styrs genom dessa ord, mål och värderingar till att vilja uppnå medarbetaridealet för att fortsätta hålla sig själv anställningsbar och attraktiv på den interna arbetsmarknaden genom att ha de färdigheter, attityder och kompetenser som värdeorden kräver.

# Innehållsförteckning

<b>1. INLEDNING/BAKGRUND .....</b>	<b>4</b>
1.1 KOMPETENSUTVECKLINGENS FRAMMARSCH .....	4
1.2 KOMPETENSBEGREPPETS INNEBÖRD .....	5
1.3 SYFTE OCH FRÅGESTÄLLNINGAR.....	7
<b>2. TIDIGARE FORSKNING.....</b>	<b>8</b>
2.1 KOMPETENS - ETT SVÅRFÅNGAT BEGREPP .....	8
2.2 VARFÖR INVESTERA I KOMPETENSUTVECKLING?.....	10
2.3 PERSPEKTIV PÅ KOMPETENSUTVECKLING .....	10
<b>3. TEORETISKA UTGÅNGSPUNKTER .....</b>	<b>12</b>
3.1 DISKURS .....	12
3.2 MAKT/KUNSKAPSPERSPEKTIV .....	13
<b>4. METOD/TILLVÄGAGÅNGSSÄTT.....</b>	<b>15</b>
4.1 DISKURSANALYS SOM METOD .....	15
4.2 TILLVÄGAGÅNGSSÄTT.....	16
4.3 TILLFÖRLITLIGHET .....	17
4.4 ETISK PROBLEMATIK OCH ÖVERVÄGANDEN.....	18
<b>5. ANALYS OCH RESULTAT .....</b>	<b>19</b>
5.1 KOMPETENSBEGREPPET I POLICYDOKUMENTEN.....	19
5.2 IDENTIFIERADE DISKURSER OM KOMPETENSUTVECKLING .....	23
5.2.1 <i>Diskurs om kompetensutveckling för samhällets behov.....</i>	<i>23</i>
5.2.2 <i>Diskurs om kompetensutveckling och lärande sker tillsammans</i>	<i>24</i>
5.2.3 <i>Diskurs om kompetensutveckling med ekonomiska motiv.....</i>	<i>25</i>
5.2.4 <i>Diskurs om kompetensutveckling för karriärutveckling .....</i>	<i>25</i>
5.3 FORMANDET AV DEN IDEALA MEDARBETAREN .....	26
<b>6. DISKUSSION.....</b>	<b>29</b>
6.1 IMPLIKATIONER .....	31
<b>7. REFERENSLISTA.....</b>	<b>33</b>

# 1. Inledning/bakgrund

I en allt mer globaliserad värld betraktas utbildning och utveckling av kompetenser som en nyckel till framgång inom organisationer, företag och nationer. Utveckling och kompetensutveckling förutsätts skapa såväl social som ekonomisk inkludering. Begreppen kompetens och kompetensutveckling har således under de senaste årtiondena blivit en allt mer central del av den internationella arbetsmarknaden.

## 1.1 Kompetensutvecklingens frammarsch

Investeringar i humankapital blir allt viktigare för att vidmakthålla ett välfungerande kunskapssamhälle, där individers förmågor i form av idéer och tekniska kunskaper skapar ett ekonomiskt värde (Shields, 2013). Kunskap betraktas som en vara med bytesvärde på dagens arbetsmarknad, som bör och ska anpassas efter aktuell efterfrågan för att behålla sitt värde (Gustavsson, 2002). Nya krav uppstår ständigt på kunskapssamhället genom globalisering, vilket i sin tur skapar allt mer krav på både utbildningsmöjligheter och individer. Livslångt lärande betraktas således som en färskvara där individens kompetenser och färdigheter ständigt behöver uppdateras och förnyas genom vidareutbildningar. Det är av relevans både för individen själv och för verksamheterna att ha en plats i de globala produktionskedjorna (Shields, 2013).

Idag är det främst individer med högre utbildning som tar del av livslångt lärande beskriver Europeiska kommissionen (2010). Det finns starka drivkrafter för tilltron till investeringar i humankapital i policyorganisationer, exempelvis är även EU drivande i att skapa olika program och strategier för att främja kompetensutveckling, sysselsättning och tillväxt. I Europeiska kommissionens Vision 2020 beskrivs hur visionen har som mål att människors egenmakt ska öka genom att tillägnas ny kompetens och kompetensutveckling för att anpassas till nya förändringar och möjliggöra karriärbyten. Kompetensutveckling betraktas följaktligen som en strategi för att öka så väl deltagandet på arbetsmarknaden som att förbättra tillgången och efterfrågan på arbetskraft (Europeiska kommissionen, 2010).

Dock existerar ingen gemensam definition för vad kompetensutveckling är eller hur det ska betraktas. En vida känd bild av termen kompetensutveckling har beskrivits av Ellström (1992), som menar att kompetensutveckling innebär de olika åtgärder eller aktiviteter som tillämpas för att påverka utbudet av kompetens på den interna arbetsmarknaden. Ellström exemplifierar olika strategier för kompetensutveckling, exempelvis kan det ske genom befordran, formell och icke-formell utbildning av personal eller olika former av verksamhetsförändringar med syfte att underlätta kompetensutnyttjande i det dagliga arbetet (Ellström 1992). Termen kompetensutveckling innefattar också motsättningar beskriver Ellström, då det både kan betraktas som ett verktyg för reglering av medarbetarna och samtidigt som ett verktyg för att öka medarbetarnas intresse och uppmana till fortsatt lärande inom arbetet (Ellström, 2010).

I organisationer och företag finns ofta olika former av dokument som försöker organisera och beskriva vad som anses vara eftertraktade och önskvärda kompetenser inom den interna

arbetsmarknaden. Även dokument om kompetensutveckling beskriver vad som anses vara ett idealt tillstånd inom verksamheter, som också innefattar olika styrmedel som organisationer och företag använder sig av för att nå dit. Dessa tillstånd berör främst de kunskaper och färdigheter som anses vara ideala hos individerna på arbetsplatsen. Utifrån kompetensbegreppet skapas således en bild av den ideala medarbetaren, det vill säga hur en bra medarbetare ska vara för att vara lämplig för just dessa arbetsplatser.

Kompetens och kompetensutveckling beskrivs ofta som positivt värdeladdade begrepp och används allt mer av företag och organisationer för att positivt förstärka sina budskap utan någon vidare innebörd (Granberg, 2004). Således uppstår problematik, då kompetens är någonting som är kontextbundet och alltid visar sig i relation till handling. Att likställa kompetensutveckling med utbildning kan betraktas som problematiskt då det uppstår en bristande koppling mellan individen och den kontext som denna befinner sig i (Granberg, 2004). Följaktligen är det av relevans att granska kompetensbegreppet för att öka förståelse för vad det är som faktiskt efterfrågas och krävs av individen på arbetsplatsen.

Till följd av ett intresse för arbetslivets pedagogik är detta ett intressant område som pedagogikstudent, då den främsta problematiken rörande begreppen idag är att kompetens och kompetensutveckling används vitt och brett för alla typer av vidareutbildningar inom arbetslivet, dock utan att närmre definiera vad som faktiskt avses. Stora delar av tidigare forskning inom området beskriver varför det är av intresse för verksamheter att investera i kompetensutveckling och utbildning av personal. Vad begreppen kompetens och kompetensutveckling egentligen innebär, lämnas ofta odefinierat.

## 1.2 Kompetensbegreppets innebörd

För att förstå begreppets komplexitet redogörs för den definition som är studiens utgångspunkt. Begreppet kompetens används idag i vida utsträckt mening och ofta utan att definieras närmre. Även begreppet kvalifikationer talas det många gånger om på ett ospecificerat sätt. Dessa båda begrepp har en samling besläktade innebörder och begreppen benämns ofta i relation till en viss uppgift eller kontext (Ellström, 1992). Vidare presenteras båda dessa begrepp och den teoretiska utgångspunkten kommer i studien i huvudsak ansluta sig till definitionen av Illeris (2013) som även till viss del utgår från tidigare definitioner av Ellström (1992). De centrala begreppen kompetens, kompetensutveckling och kvalifikationer ska förstås och analyseras utifrån Illeris definition av begreppen.

Att kompetensbegreppet är ett vidare begrepp än bara kunskap är någonting som inte är självklart för organisationer och verksamheter i dagens arbetsliv, dock ingår kunskapsaspekten allt som oftast vid användandet av begreppet. En definition av det vida utbredda begreppet kompetens beskrivs av Illeris (2013) som menar att begreppet har blivit både ett nyckelord och ett signalord i dagens samhälle. Kompetens beskrivs som ett centralt nyckelord i förståelsen av rådande förhållanden kring utbildning, lärande och kvalificering och dess funktioner såväl i

arbetslivet som utanför. Användandet av kompetens som signalord innebär att begreppet allt som oftast används väldigt okritiskt (Illeris, 2013). Illeris beskriver begreppet kompetens som något brett och allmänt och som innefattar en individs samlade kompetenser, attityder och färdigheter.

Andersson (2014) beskriver utifrån Ellström hur kompetens kan delas in i två olika kategorier, reell och formell kompetens. Reell eller faktisk kompetens är en beteckning för individens samlade kompetens, det vill säga den kunskap individen har och kan omsätta i handling i arbetssituationer. Formell kompetens är istället de utbildningserfarenheter individen har som finns dokumenterad, likt en formell examen, certifikat eller betyg (Andersson, 2014). Andersson (2014) framhåller även att den reella kompetensen är avgörande för att en individ ska klara att utföra en uppgift, då formell kompetens inte är en garanti för att kunna utföra arbetet eller uppgiften. Författaren lägger tonvikt på att värdera och synliggöra samt ge erkännande åt den kompetens som kommer till uttryck i individens handlingar (Andersson, 2014). I arbetssammanhang är det ofta den formella kompetensen som räknas, då kompetens har vad Andersson refererar till som ett bytesvärde. Detta innebär att det är möjligt att byta till sig någonting i utbyte av kompetens, exempelvis en anställning eller utbildningsplats.

Ellström och Kock (2008) menar att begreppet kompetens främst fokuserar på den kompetens som av olika anledningar värderas högt på arbetsmarknaden. Författarna beskriver hur det är möjligt att urskilja tre distinktioner av begreppet kompetens. Den första distinktionen, som baserar sin grund på uppfattningen att kompetens är en egenskap hos en individ, beskriver skillnaden mellan formell och faktiskt kompetens. I den andra distinktionen poängteras vikten av att skilja på den officiella efterfrågan på kompetens och den kompetens som faktiskt krävs av jobbet, det vill säga den formella och den faktiska kompetensen. I den tredje distinktionen kan hävdas att kompetens inte är en egenskap hos en individ, det är inte heller i första hand ett attribut av jobbet. Snarare är samspelet mellan individen och arbetet centralt samt den kompetens som faktiskt används för att utföra arbetet (Ellström & Kock, 2008).

En del av den aktuella kompetensdiskussionen är också begreppet kvalifikation. Vi kan genom att hänvisa till tidigare nämnda litteratur konstatera att begreppet kompetens utgår från individens potentiella förmågor i relation till en viss uppgift eller arbete. Kvalifikationsbegreppet å andra sidan, utgår istället från arbetet eller uppgiften och de krav dessa ställer på individens kompetens (Ellström, 1992). Detta innebär att fokus flyttas från individen och istället till de krav som ställs på individen i relation till ett visst arbete, som formellt eller informellt efterfrågas av arbetsgivaren. Kvalifikationer är ständigt inriktat på praktiskt beteende beskriver Illeris (2013). Begreppet innefattar även det personliga och samhällsekonomiska värdet av beteendet. Efter att kompetensbegreppet slog igenom på 1980-talet, har kvalifikationsbegreppet till stor del tappat sin aktualitet. Illeris (2013) beskriver att kvalifikationer har bara karaktär av en kompetens i den mån den faktiskt är användbar i praktiken.

Ellström (1992) beskriver även två typer av kvalifikationer, uttalade och faktiska kvalifikationer. De uttalade innefattar individens samlade erfarenheter som de formuleras och efterfrågas av arbetsgivarna. De faktiska kvalifikationerna innefattar istället de faktiska krav som arbetet ställer på individen. Även Andersson (2014) beskriver skillnaden mellan kompetenser och kvalifikationer och menar att kvalifikationer istället handlar om vad som krävs i relation till en viss uppgift.

Genom denna introduktion till användandet av kompetensbegreppet och kompetensutveckling i dagens arbetsliv, anser vi att det är av relevans att studera kompetensbegreppets framställning inom organisationen och företaget för att öka förståelse för vad det är som faktiskt efterfrågas och krävs av individen på arbetsplatsen. Vårt intresse handlar om att försöka förstå hur organisationer och företag inom olika arbetsområden framhåller begreppet kompetens och kompetensutveckling i relation till individen, där policies kring kompetensutveckling blir en del i styrningen av individen på arbetsplatsen. Det är av intresse att undersöka av den orsak att investeringar i kompetensutveckling är en fråga i tiden och som således kan betraktas vara av generellt intresse.

### 1.3 Syfte och frågeställningar

Mot bakgrund av det vida användandet av kompetensbegreppet i dagens arbetsliv vill vi med diskursanalytiska verktyg granska ett urval av organisationer med fokus på hur kompetens och kompetensutveckling framställs i olika policydokument. Syftet är att synliggöra hur begreppen kompetens och kompetensutveckling skrivs fram inom olika organisationer.

Våra frågeställningar är således

- Vilka skillnader existerar i framställningen av kompetensutveckling utifrån de aktuella dokumenten?
- Hur formas individen utifrån policydokumenten i relation till begreppet kompetens?

## 2. Tidigare forskning

För att skapa en djupare förståelse för kompetensbegreppet och kompetensutveckling kommer det i nedanstående avsnitt redogöras för hur dessa har använts i tidigare forskning och studier. Avsnittet inleds med Andreas Fejes (2010) studier om anpassningsbarhet och anställningsbarhet som önskvärda kompetenser samt tidigare forskning som synliggör vilka kompetenser som krävs av individen inom olika arbetsområden i ett försök att skapa ideala medarbetare. Även frågan varför företag bör investera i kompetensutveckling och tidigare definierade perspektiv på hur kompetensutveckling kan betraktas inom verksamheter och organisationer kommer att presenteras.

### 2.1 Kompetens - ett svårfångat begrepp

Det finns sedan tidigare mycket forskning som rör livslångt lärande och humankapital i relation till anställningsbarhet. Fejes (2010) beskriver hur samtal kring anställning de senaste åren istället har ändrats till tal om anställningsbarhet, och även från att tala om utbildning till att istället tala om lärande i dagens arbetsliv. Mer än tidigare har individen blivit ansvarig för sitt eget lärande och sin anställningsbarhet på arbetsplatsen (Fejes, 2010). Detta kan betraktas ha medfört ett nytt medarbetarideal där anpassningsbarhet, flexibilitet och ständig utveckling anses vara egenskaper av stor betydelse. Fejes beskriver rådande diskurser om anställningsbarhet grundat på tre olika granskningar av texter som alla delvis handlar om livslångt lärande på arbetsmarknaden. Resultaten visar hur samtida diskurser är varierande inom de tre olika texterna, dock beskriver Fejes (2010) hur investeringar i humankapital i en kunskapsekonomi betraktas som en lösning till både nuvarande och framtida problem inom alla de tre studerade texterna. Det innebär att det är individernas kunskaper som ska föra samhället framåt och det är därför av relevans att ge individer rätt utveckling och lärande för att ta sig an denna typ av uppgifter. Således är det av betydelse att det på arbetsplatsen skapas individer som är flexibla och som ständigt lär sig. Det innebär följaktligen att det är av stor vikt för individen att fortsätta vara anpassningsbar i relation till sin arbetsplats för att kunna hålla sig anställningsbar i en ständigt föränderlig värld (Fejes, 2010).

Även Nilsson och Ellström (2012) beskriver vikten av att vara anställningsbar i ett kunskapsamhälle. Dagens kunskapsbaserade ekonomi skapar både nya strukturer och ständigt föränderliga krav på individen i arbetslivet. Författarna menar att det har skett en förskjutning i dagens arbetsliv från anställningstrygghet och livslångt arbete, till ökad betydelse av livslångt lärande och anställningsbarhet. Således har individerna blivit organisationers och företags allra viktigaste resurs. Nilsson och Ellström (2012) gör tydligt att det är viktigt för organisationer och företag att arbeta med utveckling och hantering av de mänskliga resurserna för att både skapa och förvalta verksamhetens produktivitet. Det innebär att utveckla metoder som främjar den kompetens som alltmer efterfrågas på så väl den interna som den externa arbetsmarknaden. Studiens resultat visar på hur kompetens allt mer tycks vara förknippat med anställningsbarhet.



Winterton (2009) har i en studie undersökt mångfalden av kompetensmodeller runt om i Europa och övervägt i vilken utsträckning det finns en tillräckligt utbredd och gemensam grund för att stödja den europeiska referensramen för kvalifikationer. Studiens utgångspunkt var ett övervägande av de olika sätt på vilka kompetens kan tolkas. Trots den centrala roll som kompetensbegreppet har, varierar förhållningssätt till begreppet inte bara mellan utan även inom olika medlemsstater (Winterton, 2009). I studien beskrivs att Storbritannien, Frankrike och Tyskland är de länder som har dominerande modeller gällande kompetensbegreppet i Europa, vilket med andra ord innebär kompetensbaserade metoder för utbildning. Den brittiska kompetensstrategin närmar sig allt som oftast definitionen att kompetens återspeglar kraven från arbetsuppgiften, även de tyska och franska definitionerna av begreppet ligger nära den brittiska kompetensstrategin. Fokus ligger således mer på arbetspositionen och yrket än på individen. Dessa kompetensdefinitioner skiljer sig avsevärt från den amerikanska definitionen som beskriver kompetens i termer av ett attribut individen bör agera kompetent (Winterton, 2009).

Winterton (2009) visar även i studien att kompetens är ett svårfångat begrepp. Trots initiativ som den europeiska referensramen har tagit, finns fortfarande ingen enighet om att anta en gemensam kompetensmodell eller definition. Studien belyser behovet av att utveckla en enhetlig begreppsförståelse för kompetens inom kvalifikationsramarna som är applicerbar över hela Europa. Det är avgörande att utveckla detta då utan en gemensam begreppsgrund hindras så väl yrkesmässig rörlighet som interna sektorer, beskriver Winterton (2009).

Tidigare studier rörande kompetensbegreppet är väldigt varierande och omfattar ett flertal arbetsområden. Två svenska exempel på hur kompetenser kan uppfattas framförs genom avhandlingar av Hansson (2004) och Bennich (2012). Hansson (2004) har undersökt och synliggjort vilka kompetenser och färdigheter som krävs av individer i flexibla arbeten. Resultaten visade att det krävs självgående kompetens som innebär kontinuerligt lärande, där medarbetaren bör vara självgående i arbetet samtidigt som de fortfarande ska vara styrningsbara. De kompetenser som krävs i dessa flexibla arbeten är främst i form av motivation och rätt attityd för arbetet för att möjliggöra strategiutvecklingar för problemlösningar.

Även Bennichs (2012) avhandling rör begreppet kompetens och kompetensutveckling. Avhandlingen är både en kvalitativ och kvantitativ studie, där ett medarbetarperspektiv är i centrum för att förklara vilka kompetenser som efterfrågas och krävs av personal inom omvården. Syftet med avhandlingen är att undersöka vilka kompetenser som värdesätts i omvården ur ett medarbetarperspektiv. Resultaten visar att det är främst sociala kompetenser som bemötande och relationer som värdesätts, vilket gör det viktigt att vara flexibel och anpassningsbar för att möta olika människor med olika behov inom arbetet.

## 2.2 Varför investera i kompetensutveckling?

Så varför investerar organisationer och verksamheter i kompetensutveckling? Enligt tidigare forskning så betraktas kompetensutveckling och utbildningar inom verksamheter som en nyckelfaktor till produktivitet och konkurrenskraft. Där är främsta intresset för kompetensutveckling grundat på ökad produktivitet och ekonomisk tillväxt (Ellström, 2010). Således är även mycket av den vidareutbildning som erbjuds inom verksamheter riktad mot de kompetenser och kvalifikationer som krävs för den specifika tjänsten inom verksamheten i fråga (Wallo, 2014).

Tidigare forskning visar att det i verksamheter finns drivkrafter för kompetensutveckling från såväl den interna som den externa omgivningen. I en studie av Kock, Gill och Ellström (2008) visar resultaten att flertalet av studiens företag ser kompetensutveckling för arbetarna som ett medel för att anpassa sig efter det omgivande samhällets krav. Kompetensutvecklingen hoppas medföra ökad legitimitet, effektivitet och kvalitet för företagen i fråga. Dessa ökade krav och efterfrågan på förbättrade individrelaterade kompetenser berör även flexibilitet, teknisk kunskap och ansvar. Det är krav som kommer från såväl kunder som det omgivande konkurrenstrycket (Kock et al., 2008).

Illeris (2013) menar att ekonomisk tillväxt och konkurrenskraft på den internationella arbetsmarknaden är dominerande när det handlar om praktiska initiativ i dagens arbetsliv. Den kompetensutveckling som uppfattas som väsentlig för näringslivet, direkt eller indirekt, får således den största uppmärksamheten. Organisationers och företags kompetensutvecklingsarbete syftar främst till att utveckla medarbetarnas hantering av arbetsuppgifter, dock berör oftast de viktigaste resultaten det som satsning på kompetensutveckling förväntas medföra, där medarbetarnas motivation, företagskultur och organisationsutveckling är i centrum (Illeris, 2013).

## 2.3 Perspektiv på kompetensutveckling

Kompetensutveckling definieras i vår uppsats som en samlad beteckning för olika typer av planerade åtgärder som används inom den interna arbetsmarknaden för att på ett eller annat sätt förändra utbudet av kompetenser och kvalifikationer (Ellström, 1992). Inom användandet av detta begrepp existerar även en rad motsättningar. Exempelvis kan kompetensutveckling å ena sidan användas som ett instrument av arbetsgivarna och ledningen av verksamheten i ett försök att styra och kontrollera de anställda till rådande förhållanden på arbetsplatsen. Å andra sidan kan kompetensutveckling även betraktas som ett medel för att öka de anställdas intresse för fortsatt lärande (Nilsson, Wallo, Rönnqvist & Davidson, 2011).

Tidigare forskning har definierat olika perspektiv på kompetensutveckling som används i dagens arbetsliv med en förhoppning om att skapa förståelse för och analysera de strategier som används vid satsningar på kompetensutveckling i olika verksamheter (Ellström, 1992). Dessa perspektiv är fyra och benämns som ledningsrationellt perspektiv, konfliktperspektiv

humanistiskt perspektiv samt institutionellt perspektiv. Dessa perspektiv omfattar inte alla aspekter kring kompetensutveckling, de utmärker snarare det som är säreget hos verksamheterna i fråga (Nilsson et al, 2011). Perspektiven kan appliceras för att förstå hur kompetensutveckling bedrivs, formas och förändras i verksameters kompetensutvecklingsarbete.

Det ledningsrationella perspektivet har en grundtanke att verksamheten fungerar likt en maskin som är möjlig att styra. Kompetensutvecklingsarbetet styrs främst av verksamhetens ledning och grundar sig på ekonomiska motiv. Utbildning och utveckling på individnivå kan således betraktas som ett medel för att inom verksamheten kunna uppnå mål i form av ökad produktivitet eller lönsamhet (Nilsson et al, 2011). Konfliktperspektivet kan, till viss del likt det ledningsrationella perspektivet, betraktas som ett medel för verksamhetens ledning att försöka kontrollera verksamheten likt en osynlig maktutövning över arbetarna. Följaktligen blir det en viktig resurs inom organisationen att ha förmågan att mobilisera makt, då olika aktörer inom organisationen eller verksamheten kämpar om makt i syfte att främja sina intressen och krav (Ellström, 2010). Där av är varken ekonomiska eller humanistiska argument av främsta intresse. Det humanistiska perspektivet skiljer sig avsevärt från de två tidigare nämnda. Detta perspektiv innebär istället att verksamheten bör anpassa sig efter de mänskliga behoven inom verksamheten, där kompetensutveckling ses som en framtidsinvestering i arbetarna. För att ta tillvara på de mänskliga resurserna är det av stor vikt att organisera verksamheten så att utveckling och utbildning möjliggörs. Det institutionella perspektivet grundar sig på uppfattningen om att organisationer och verksamheter är ständigt utsatta för ett förändringstryck från omvärlden. Detta innebär att satsningar på kompetensutveckling snarare ska ses som ett svar från verksamhetens sida, att de försöker leva upp till omgivningens förväntningar (Nilsson et al, 2011). Kompetensutveckling kan därför i hög grad betraktas som något socialt konstruerat för verksamheten att stärka sin legitimitet och är egentligen relativt oberoende av den faktiska kompetens som arbetsuppgiften kräver (Ellström, 2010).

Tidigare forskning som har gjorts på området visar tydligt att kompetensutveckling är en nödvändighet för såväl individen som för organisationer och företag i dagens arbetsliv. Detta krävs för att anpassa sig efter både interna och externa förhållanden inom den ständigt förändrade arbetsmarknaden. Dock beskriver stora delar av den tidigare forskning som gjorts endast varför det är av intresse för verksamheter att investera i utveckling och utbildning av personal. Vad begreppen kompetens och kompetensutveckling egentligen innebär, lämnas ofta odefinierat. Således existerar det inte en enda gemensam definition för vad kompetensutveckling är. Det har snarare olika betydelser för olika verksamheter, där begreppet kompetens många gånger inte fyller någon större funktion än att det används som ett positivt laddat värdebegrepp som delvis används för att attrahera medarbetare. Följaktligen är det av relevans att undersöka hur kompetensbegreppet framställs utifrån de aktuella verksamheternas policydokument och analysera utifrån definitionen för att öka förståelse för vad det faktiskt är som efterfrågas och krävs av individen på arbetsplatsen.

### 3. Teoretiska utgångspunkter

I följande avsnitt presenteras studiens teoretiska utgångspunkter. Sociologen Michel Foucaults diskursteorier är i centrum. Det innebär att Foucaults perspektiv på makt och kunskap kommer användas som teoretisk utgångspunkt för att belysa studiens frågeställningar inom de aktuella verksamheternas policydokument. Dessa teorier och perspektiv är centrala och används i studien för att förstå de aktuella verksamheternas framställning av begreppet kompetens och kompetensutveckling.

I denna uppsats ska termen diskurs förstås i relation till de sociala strukturer och maktrelationer som skapas i policydokument, i förhållande till begreppet kompetens och kompetensutveckling. Diskursens representerade egenskaper betraktas som ett medel för maktutövning, en dold styrning för att forma ett önskvärt beteende.

#### 3.1 Diskurs

Michel Foucault var den sociolog som utvecklade diskurs som både teori och begrepp. Foucault var en anhängare av den socialkonstruktivistiska uppfattningen om att kunskap inte endast är en avspeglning av verkligheten. Följaktligen bedömde Foucault att det var av intresse att synliggöra och kartlägga att det finns strukturer inom kunskapsregimerna för vad som betraktas otänkbart och vad som kan betraktas som sant och falskt inom dessa (Winther Jørgensen & Phillips, 2000). Hermann (2004) beskriver att de grundläggande teman inom Foucaults författarskap är makt, vetande och subjektivitet. Tidigare verk av Foucault är exempelvis "Vetandets arkeologi" och "Övervakning och straff", där sistnämnda fokuserar på och beskriver hur makt utövas när den inte är synlig.

Begreppet diskurs innebär att det finns ett bestämt sätt att tala om och även förstå världen. Begreppet inbegriper också att det existerar olika premisser om språkets roll i den sociala konstruktionen av världen. Diskurser kan betraktas som något relativt regelbundet som sätter gränser för vad det är som ger mening. Sanning skapas således diskursivt (Winther Jørgensen & Phillips, 2000). Diskurser bidrar även till stor del i skapandet av de subjekt vi är och även de subjekt som vi kan veta något om. Både diskursiva praktiker och sociala praktiker skapar därför vår omvärld (Winther Jørgensen & Phillips, 2000). Foucault definierar diskurs som att det delvis är praktiska handlingar som producerar mening och skapar subjekt. Följaktligen skapas också regler för vad som är möjligt att säga inom olika institutioner, samtidigt utestängs också vad som inte är möjligt att säga inom diskursen (Fejes & Thornberg, 2009).

Foucault (1971) menade att när diskurser skapas leder det till att individer kontrolleras. Detta sker genom det som diskurser cirkulerar kring och styrs av, vilket är tre utestängningsmekanismer. Utestängningsmekanismer inrymmer försanthållanden om hur vi betraktar världen (Winther Jørgensen & Phillips, 2000). Foucault beskrev dessa tre som det förbjudna ordet, avskiljandet av vansinnet samt viljan till sanning (Foucault, 1971). Den första

utestängningsmekanismen det förbjudna ordet innebär att vem som helst inte kan tala om vad som helst, när som helst. Avskiljandet av vansinnet beskrivs som ett uppdelande och ett förkastande, vad som inom en diskurs kan betraktas som antingen förnuft eller vansinne. Den sista utestängningsmekanismen viljan till sanning innebär att det skapas en tröghet inom diskursen då viljan till sanning är ett hinder i utvecklingen av diskursen (Foucault, 1971). Bergström och Boréus (2012) beskriver att det som driver utestängningsmekanismerna inom diskursen är kunskap som är etablerad. Följaktligen är det kunskap, inte individer, som styr och reglerar diskurser. Således inrymmer även diskurser ett maktperspektiv då makt och kunskap förutsätter varandra.

### 3.2 Makt/kunskapsperspektiv

För att anpassa sig efter arbetsmarknadens krav och existerande konkurrensvillkor betraktas personlig utveckling i många fall som en obligatorisk plikt. Personlighetsdrag i form av anpassning, flexibilitet och entreprenörsanda har således blivit en del av individens kompetens, där Hermann (2004) menar att framtidens samhällen är beroende av den enskilde individens inställning till lärande. Genom användandet av pedagogiska metoder och strategier ska det i kunskapssamhället skapas fria och kreativa individer, samtidigt som denna ska vara disponerad för ansvarsfulla och korrekta val som kan göra ekonomisk och politisk nytta (Hermann, 2004). Utifrån Foucaults diskursteori kan detta betraktas som en form av disciplinering av individen till att själv vilja anpassas och förändras efter både arbetsmarknadens och samhällets behov.

Foucault beskriver den disciplinära maktens historiska ögonblick som då det blir möjligt att hantera människan. Detta menas när det har skapats ett samband som möjliggör ökning av individens färdigheter och samtidigt hålla individen lydiga (Foucault, 1987). Foucault beskriver även hur individen ingår i ett maktmaskineri, vilket innebär hur disciplinering och styrning av individen kan gå till, något som idag även kan kallas styrningsmekanism. Foucault har även beskrivit att det finns former av maktutövning som är mindre synliga än andra (Foucault, 1987). Dessa är de disciplinära metoderna, regleringsformer för kontroll av befolkningen samt självtekniker där individen beskrivs som aktör i skapandet att producera och omforma bestämda former av individualitet eller subjektivitet (Hermann, 2004). Utifrån Winther Jørgensen och Phillips (2000) beskriver Foucault makt som någonting ständigt cirkulerande i form av att det aldrig är enbart en individ som innehar makten. Makt är även produktivt och sprider sig över olika sociala praktiker och producerar diskurser, sanningar och vetande, samtidigt som makt både skapar ordning och utesluter andra alternativa ordningar. Makt kan därmed förstås som både produktivt och begränsande (Winther Jørgensen & Phillips, 2000). Makt är också alltid starkt förbunden med kunskap och dessa två förutsätter varandra, då kunskap alltid framkallar makt och att utöva makt utan kunskap är inte möjligt (Ball, 2012; Winther Jørgensen & Phillips, 2000).

Foucault uttryckte att makt främst har tre konfigurationer; disciplinär makt, biomakt och governmentality (Ball, 2013). Den disciplinära makten innebär främst kontroll och träning av

subjektet, där subjektet korrigeras i relation till de rådande normerna. Biomakt innebär istället de regleringar och korrigeringar som tillämpas på befolkningen som helhet. Den sista formen benämns som governmentality, ett begrepp som innefattar de tekniker och strategier som används för att styra beteendet hos samhällets hela befolkning (Ball, 2013). Både disciplinär makt och biomakt omsluts även av detta begrepp. Dessa maktutövningsformer, menar Hermann, handlar om att dressera samhällets medborgare för att de ska bli effektivare, lydigare och mer nyttiga för samhället (Hermann, 2004).

I uppsatsen kommer dessa maktperspektiv att användas för att studera hur diskurser formas i policydokumenten. Vårt intresse riktas mot att studera vad som framhålls som sant och önskvärt inom dokumenten för respektive verksamhet. Även diskursbegreppet kommer att användas för att identifiera diskurser om hur kompetensutveckling framställs.

## 4. Metod/tillvägagångssätt

I följande avsnitt beskriver vi genomförandet av studien. Vi redogör för hur urvalet gick till samt metodologiska utgångspunkter och för- och nackdelar med valet av metod. Studiens tillförlitlighet och generaliserbarhet kommer också att diskuteras, med ett avslutande avsnitt om studiens etiska problematik och överväganden.

### 4.1 Diskursanalys som metod

Studiens metodologiska utgångspunkt är en diskursanalys, som även den bygger på Foucaults teorier och synsätt, av verksamheternas offentliga dokument i förhållande till de teoretiska utgångspunkterna. Diskursanalys är en del av ett socialkonstruktivistiskt sätt för hur vi ser på världen men också för hur vi tar oss an den. Hur vi uppfattar vår verklighet bildas genom kategoriserande av vår uppfattning. Genom samspel med vår sociala omgivning bildar vi uppfattningar om hur saker och ting förhåller sig, men det är även så vi människor vidmakthåller de uppfattningar vi redan har (Winther Jørgensen & Phillips, 2000). Diskursanalys är ett användbart sätt för att undersöka och synliggöra vilka konsekvenser som diskursiva framställningar av verkligheten för med sig. Diskursanalys är således ett sätt att synliggöra språkets makt och kraft (Fejes & Thornberg, 2009).

Ett diskursanalytiskt angreppssätt valdes då syftet var att undersöka och synliggöra hur kompetens och kompetensutveckling framhålls i de aktuella dokumenten och hur dessa begrepp kommer till användning. Metoden används även för att belysa hur individen framställs i dokumenten i relation till begreppen kompetens och kompetensutveckling. Det som är av betydelse vid diskursanalysen är hur bilder och synsätt av verkligheten förmedlas genom texter, således är inte själva texten av lika stort intresse. Genom att dekonstruera de aktuella texterna blir dess framställande bilder av verkligheten synliga i studiens analysavsnitt.

Metoden valdes efter mycket läsande av tidigare forskning, där majoriteten av tidigare studier har utgått från ett individperspektiv med kvalitativa och kvantitativa intervjuer. Vi fann en lucka på vårt intresseområde hur kompetensutveckling faktiskt framställs i policydokument inom olika verksamheter, där av ansåg vi att diskursanalys var den mest lämpliga metoden för att belysa vårt syfte. Fördelar med den valda metoden är att det är en lämplig metod för att komma åt det område vi är intresserade av och även för att få svar på studiens syfte och frågeställningar, det vill säga hur kompetens och kompetensutveckling faktiskt framställs i policydokument. Vi anser att en kvalitativ intervjustudie eller en kvantitativ enkätstudie inte hade varit till hjälp för att kunna besvara varken syfte eller frågeställningar, således betraktar vi diskursanalys som den mest lämpliga metoden för studien. I analysen har vi använt frågeställningar skapade efter en diskursanalytisk metod och med hjälp av dessa har vi försökt att komma åt hur verkligheten skrivs fram i de aktuella dokumenten. Dessa frågor behandlar

vad som betraktas som sant och naturligt inom kompetensområdet samt om det är något som försöks tystas ner eller betraktas som felaktigt.

## 4.2 Tillvägagångssätt

Vi valde att utgå från sex svenska organisationer som är aktiva inom olika områden. Urvalet av organisationer skedde genom att vi gick igenom olika hemsidor där vi letade efter olika dokument som beskrev kompetensutveckling och utbildning på arbetsplatsen. De riktlinjer vi gick efter i urvalet var att verksamheterna skulle ha offentliga dokument eller information om strategier eller åtgärder för utveckling av medarbetare. Således är urvalet vad Bryman (2008) skulle kalla ett strategiskt urval av verksamheter. En riktlinje i urvalet var att verksamheterna skulle vara av ungefär samma storlek, åtminstone skulle alla de sex verksamheterna räknas som stora företag inom Sverige. För att få fram det vi letade efter valde vi väl inne på hemsidorna att gå in på flikarna ”jobba hos oss”, ”utvecklas med oss” eller ”utbildningar”. Följaktligen är de dokument vi har valt att analysera policydokument rörande organisationernas utbildning- och utvecklingskrav.

Inledningsvis valde vi att kategorisera de sex verksamheterna utifrån två grupper som vi har valt att benämna som privata verksamheter och statliga verksamheter. Kategorin privata verksamheter innebär att verksamheterna främst har ett ekonomiskt intresse, med syfte att sälja produkter och öka sin omsättning. Kategorin statliga verksamheter är så kallade samhällsnyttiga verksamheter, vilket innebär att verksamheternas främsta mål är att vara fördelaktiga för samhället. Indelningen av kategorier gjordes för att underlätta genomförandet av analysen. Det är således inte en jämförande studie mellan statliga verksamheter och privata verksamheters framställande av kompetensbegreppet och kompetensutveckling.

Den diskursiva analysen tog sin utgångspunkt i verksamheternas policydokument. Inför analys av dessa dokument skapades frågor anpassade för att analysera de olika dokumentens framställning av kompetensbegreppet och kompetensutveckling. Dessa frågor undersökte vad som påstods i dokumenten, vad som underförstods, vad som ansågs illegitimt eller felaktigt, vad hävdades som sant och ansågs naturligt. Vi läste samtliga dokument med dessa frågor i åtanke och besvarade de analytiska frågorna vi hade skapat. Efter det letade vi efter citat i dokumenten som kunde belysa våra resultat. I nästa steg delade vi upp analysen i tre delar för att underlätta och tydliggöra för redogörelsen av resultaten. Den första delen berör kompetensbegreppet, där fokus riktas mot hur begreppet omnämns i dokumenten och i vilka sammanhang det skrivs ut. I del nummer två av analysen identifierade vi diskurser som framkommit genom analys av verksamheternas policydokument. Vi identifierade fyra diskurser genom att granska vad kompetensutvecklingen förväntas leda till utifrån framställningen i dokumenten, även dessa belystes med citat från policydokumenten. Diskurserna identifierades genom gemensamma faktorer inom de sex verksamheterna, vilka vi letade efter i dokumenten.

Den tredje och sista delen av analysen berör hur verksamheternas dokument formar och styr



individen både i och utanför arbetet utifrån ett makt-kunskapsperspektiv. I denna del använde vi de teoretiska maktbegreppen governmentality, disciplinär makt och styrning för att undersöka hur individen disciplineras och formas efter styrningsmekanismer inom policydokumenten. De analytiska frågorna som skapades för analysen användes vid alla de tre delarna och hjälpte oss även i framtagandet och synliggörandet av diskurserna. Verksamheterna namnges i analysen inom kategorierna som statliga verksamheter S1, S2 och S3 samt privata verksamheter P1, P2 och P3.

De metodologiska konsekvenserna för studien anser vi vara få. Det är möjligt att föra en diskussion om att de fyra identifierade diskurserna inte är de enda diskurserna som går att finna i policydokumenten. Däremot valde vi att göra en avgränsning och fokusera på de diskurser som var mest framträdande för vår studie. Vår analys kan anses vara beroende av de analytiska frågorna som skapades, det kan argumenteras för att resultaten hade blivit annorlunda om frågorna hade varit ställda på annat sätt. Detta är någonting vi under hela analysen har varit medvetna om, dock anser vi inte att det är problematiskt på grund av att studiens syfte inte är att peka på just de utvalda verksamheterna, de belyser endast exempel på hur dessa begrepp kan framhållas inom olika organisationer. Det är således inte av vikt vem som säger vad, utan snarare undersöka hur diskurserna går kring kompetens och kompetensutveckling.

### 4.3 Tillförlitlighet

Genom skrivandet av denna uppsats har vi försökt vara genomskinliga i vårt tillvägagångssätt genom att noggrant förklara hur vi har tolkat vårt material och kommit fram till resultaten. Det finns således belägg för både resultat och analys i de aktuella texterna. Studiens trovärdighet anser vi stärks ytterligare genom användandet av de många citaten som belyses i analysavsnittet, vilket också ökar resultatens sannolikhet. Vi anser även att studiens tillförlitlighet är hög då studien inte har påverkats av slumpmässiga eller tillfälliga betingelser, vilket även ökar studiens pålitlighet (Bryman, 2008).

Studiens generaliserbarhet kan potentiellt anses vara ett problem på grund av det lilla urvalet av verksamheter som undersöks. Det kan tyckas vara svårt att sätta in det i ett samhällsperspektiv eller generalisera utifrån resultaten att säga att det är så här i alla statliga och privata verksamheter. Dock rör varken studiens syfte eller resultat detta område, verksamheterna är endast exempel för att få en bild av hur dessa begrepp kan framhållas inom olika organisationer. Det är således inte av vikt vem som säger vad, utan snarare undersöka hur diskurserna går kring kompetens och kompetensutveckling med utgångspunkt i ett makt- och kunskapsperspektiv. Vår studie är lik den så kallade ideografiska studien, där generalisering inte är väsentligt eftersom studien endast har som syfte att bidra med en bild av verkligheten för att fylla ett hål i en helhet. Generalisering är inte meningsfull vid denna typ av studie då logiken ligger i de unika bitarna som sätter ihop mönstret (Larsson, 2009). Med det menas att vår studie kan bidra med att ge en pusselbit för hur kompetens och kompetensutveckling kan förstås.

Ytterligare en anledning till varför vi inte bedömer urvalet som problematiskt är att det kan betraktas som ett uttryck för en samhällelig diskurs. Det säger något om hur kompetensbegreppet ses och tänks om i dagens arbetsliv, både i privata och statliga verksamheter med olika motiv och intressen. Vi anser att det inte finns någon anledning att misstro resultaten. Om valet av verksamheter inte hade varit desamma, är det ändå troligt att resultaten skulle vara likartade. Vi anser att de inte skulle skilja sig åt speciellt mycket då det ändå är möjligt att identifiera diskurser om makt, kunskap och styrningsstrategier.

#### 4.4 Etisk problematik och överväganden

Den främsta etiska problematiken som kan uppstå vid studien berör det som Vetenskapsrådet refererar till som nyttjandekravet. Detta innebär att den insamlade informationen endast får användas till det forskningsändamål som är relevant för studien (Vetenskapsrådet, 2002). Annan viktig etisk problematik att förhålla sig till är att studien respektfullt håller sig till de slutsatser som framkommit genom analysen. Vi har etiskt förhållit oss till studien genom att lyfta in citat och synliggöra det vi faktiskt kan urskilja, detta för att hålla oss så trogna som möjligt till studien.

Vår studie bygger på offentliga dokument hämtade från de aktuella verksamheternas nätbaserade hemsidor. Verksamheterna i fråga har inte varit medvetna om studien som har genomförts och på grund av detta har vi valt att inte namnge verksamheterna. Det kan även anses vara problematiskt att de aktuella verksamheterna inte är medvetna om att undersökningen pågår, dock grundar sig undersökningen på offentliga dokument som är öppna för allmänheten att skåda. Således kan det diskuteras om det är en etisk problematik eller inte, detta är någonting vi var medvetna om under hela studiens gång. Det är även av vikt att inte presentera eller spekulera i antaganden och slutsatser som inte går att finna i undersökningens material (Bryman, 2008). Av hänsyn till undersökningens verksamheter är vi måna om att inte namnge dem. Ytterligare en anledning till detta är att syftet inte är att undersöka vilka verksamheter det är som skriver vad, vår vision är att kunna få en bättre bild av hur kompetensbegreppet och kompetensutveckling framställs i olika organisationer och företag.

## 5. Analys och resultat

I nedanstående avsnitt presenteras analys och resultat av studien. Vi har identifierat fyra diskurser i policydokumenten genom de aktuella verksamheternas framställning av kompetensutveckling och lärande. I analysen används de teoretiska begreppen diskurser, governmentality, disciplinär makt och disciplinering som tidigare har beskrivits i uppsatsen. Dessa teoretiska begrepp valdes ut för att belysa resultat och analys.

Analysen är uppdelad i tre delar, där den första delen är ett avsnitt om kompetensbegreppet i policydokumenten. I denna del analyserar vi hur begreppen framställs i de aktuella texterna, vilket innebär hur begreppet kompetens skrivs fram eller hur de inte skrivs fram. Andra delen är de identifierade diskurserna om kompetensutveckling som synliggjorts i studien. Diskurserna presenteras och belyses med citat. Den tredje och sista delen i analysen är förordet av den ideala medarbetaren.

För att skapa förståelse för vad det är vi undersöker och letar efter i policydokumenten utgår vi från de analytiska frågorna som skapades i relation till analysen. I texterna letar vi efter vad det är som påstås, vad som underförstås, vad som görs illegitimt, onaturligt och felaktigt och vad som hävdas som sant. Allt i relation till kompetensbegreppet, kompetensutveckling, de diskurser vi har funnit och hur dessa tolkas som sanning. Även hur dessa policydokument skapar, reglerar, styr och formar medarbetarna inom verksamheterna kommer att analyseras.

Det är även av vikt att poängtera att alla de aktuella verksamheterna inte nämner begreppet kompetens eller termen kompetensutveckling i de studerade policydokumenten. Kompetensutveckling beskrivs snarare i en del av dokumenten som utveckling av kompetenser och vidareutbildningar för att medarbetaren ska växa inom arbetsrollen. Vi menar dock att detta är kompetensutveckling, då vi utgår från Illeris (2013) och Ellströms (1992) definition av termen vilket innebär alla typer av planerade åtgärder inom den interna verksamheten i syfte att förändra utbudet av kompetenser. Vi utgår även i analysen från definitionen av kompetensbegreppet i likhet med Illeris (2013), som beskriver begreppet kompetens som något brett och allmänt och som innefattar en individs samlade kompetenser, attityder och färdigheter.

### 5.1 Kompetensbegreppet i policydokumenten

I de aktuella policydokumenten beskrivs begreppet kompetens väldigt olika och även användarfrekvensen av begreppet varierar stort mellan verksamheterna. Två av de sex verksamheterna nämner varken kompetens eller kompetensutveckling i texterna om utbildning och utveckling inom verksamheten. Verksamhet S2 har högst frekvens av begreppet kompetens i dokumenten, främst i relation till att erfarenheter från arbetet ska leda till ökad kompetens hos de anställda.

“Genom ständiga förbättringar ska S2 skapa en robust och flexibel organisation, som kan möta framtida utmaningar. Det innebär att följa omvärlden och även utveckla förmågan att ta tillvara på medarbetarnas kreativitet.” - S2

“S2 ska utveckla kompetensen hos samtlig personal utifrån behoven i verksamheten.” - S2

Genom att det uttryckligen påstås att kompetens ska utvecklas hos samtliga anställda utifrån verksamhetens behov, underförstås det också att individen har ett behov av att utvecklas för att klara av förändringar inom arbetet. Det underförstås att verksamheten räknar med att kompetensbehovet kontinuerligt förändras och det förutsätts även att medarbetaren utvecklas och anpassas efter rådande förhållanden. Vilka som anses vara de kompetenser som behöver utvecklas bedöms således efter aktuellt behov inom verksamheten. Kompetensutveckling förklaras också i S2s dokument i relation till chefs- och ledarskapsutveckling. Det framhålls i dokumenten att kompetensutveckling hos chefer och ledare ska inventeras och planeras. S2 beskriver att kompetens ska utvecklas hos alla medarbetare, det blir dock synligt i nedanstående citat att planerad kompetensutveckling främst ges åt individer på chefs- och ledarskapspositioner.

”Behov av kompetensutveckling hos chefer ska inventeras och ett förbundsövergripande grundläggande program för chefsutveckling ska planeras.” – S2

I verksamhet S3 används begreppet kompetens ett fåtal gånger i dokumenten, då i form av att verksamheten vill upprätthålla en mångsidig kompetens för att kunna möta olika situationer i arbetet. Även kompetensutveckling beskrivs uttryckligen vilket för S3 innebär intern rörlighet, utmaningar inom projekt och deltagande för de anställda.

“Vi tror på ett aktivt medarbetarskap där du som anställd har möjlighet att utveckla ditt medarbetarskap och påverka din arbetssituation och hur ditt arbete ska utföras. Det gör du genom att bidra med din kompetens och ditt engagemang i ditt dagliga arbete.”- S3

“Vi har en vilja att dela med oss till varandra, och vi utför våra arbetsuppgifter på ett förtroendeingivande och hänsynsfullt sätt.”-S3.

I policydokumenten underförstås att kompetensutveckling sker genom lärande av varandra i det dagliga arbetet. Det är även underförstått att det är av betydelse att dela med sig av sina kunskaper som anställd inom S3s verksamhet. Det påstås uttryckligen att det är viktigt att som anställd inom verksamheten ha vilja till både utveckling och vilja dela med sig av kunskaper. Det betraktas genom framställningen i policydokumentet som en sanning att det inte är regler eller riktlinjer som styr utan att det finns en egen vilja hos individen att vilja utvecklas och dela med sig av kunskaper och färdigheter. Kompetensutveckling förväntas således ske genom

engagemang i individens eget arbete. Individen kan betraktas som att själv vara ansvarig för att utvecklas och påverka sin arbetssituation, vilket synliggörs genom att det i texten uttryckligen står att du som medarbetare har möjlighet att påverka din arbetssituation och ditt medarbetarskap genom att bidra.

Även i verksamhet S1 talas det om kompetenser i de aktuella dokumenten. Det påstås att individerna inom verksamheten är kompetenta, vilket också uttrycks i de tre centrala värdeorden för verksamheten. Genom att ta ansvar anses individerna vara kompetenta, där kompetenser påstås vara vägledande för verksamhetens och individernas agerande. Individen förutsätts ha både kompetenser och kvalifikationer anpassade efter samhällets föränderliga krav.

“S1s värdegrund slår vakt om alla människors lika värde, rättvisa och jämlikhet och främjar demokrati och mänskliga rättigheter. För att våra uppdrag ska vara framgångsrika förutsätts att alla medarbetare uppträder enligt värdegrunden.” - S1

“Värdegrunden förtydligas även i våra tre värdeord: öppenhet, resultat, ansvar.” - S1

De centrala värdeorden kan betraktas som de kompetenser som krävs av individen. Värdeorden förklarar hur S1 är som verksamhet, exempelvis genom att hävda att individerna inom verksamheten är öppna och ansvarsfulla. Det underliggande budskapet innebär att det betraktas som onaturligt för individen inom verksamheten att inte ha dessa förmågor och kunskaper. I S1s dokument talas inte om termen kompetensutveckling, istället beskrivs betydelsen av att utvecklas och anpassas efter arbetets uppgifter. Det hävdas att individen utvecklas genom reflektion av handlande och resultat.

Inom kategorin privata verksamheter är det endast P2 som skriver om kompetenser i verksamhetens policydokument. Detta görs i relation till medarbetarnas kompetenser och färdigheter. Verksamheten utgår från fem värdeord vilka också kan betraktas som kompetenser och färdigheter som den anställda bör ha. Dessa värdeord påstås finnas till hjälp för att förena verksamheten och fokusera på rätt saker i arbetet. Här ges exempel på hur du som individ inom verksamheten kan bredda din kompetens och utvecklas inom företaget, detta i form av att växa inom din yrkesroll genom interna utbildningar. Vikten av att ta tillvara på medarbetarnas kompetens uttrycks tydligt.

“Vi på P2 tycker att det är viktigt att ta tillvara på medarbetarnas kompetens och vilja till utveckling. När våra medarbetare utvecklas så utvecklas även P2!” - P2

I dokumenten beskrivs det som sant att medarbetarna har en vilja till utveckling, följaktligen görs det avvikande att inte ha den viljan. Den underförstådda förutsättningen är att individen är

nyckeln till verksamhetens framgång, om inte medarbetarna utvecklas så utvecklas inte heller organisationen. Således är det av stort intresse för verksamheten att ta tillvara på medarbetarna och deras kompetenser för att möjliggöra utbildning och utveckling. Termen kompetensutveckling nämns dock inte inom P2s verksamhetsdokument. Istället talas det om att intern utbildning och intern rekrytering anses vara lösningen till att utveckla verksamhetens medarbetare. Det är även möjligt att hävda som sanning inom verksamheten att kompetensutveckling sker genom interna utbildningar, att använda de resurser som redan finns inom verksamheten är lösningen till att utvecklas och växa.

I verksamhet P3 används varken kompetenser eller kompetensutveckling för att beskriva utvecklingen eller lärandet inom verksamheten. Istället beskrivs hur P3 satsar på löpande utvecklingsinsatser för medarbetarna genom interna utbildningar och personlig utveckling.

“Utveckling hos oss ligger nära vår verksamhet och dit den är på väg. Men den ligger också nära medarbetarens personliga behov och förutsättningar.”

- P3

“Att ge våra medarbetare möjlighet att utvecklas är en del av vår företagskultur.” - P3

Genom ovanstående citat underförstås att både verksamhetens och individens utveckling är i fokus inom verksamhetens utvecklingsramar. Det kan betraktas vara en sanning inom verksamheten att P3 arbetar med utveckling, lärande och utbildning för individen, då de beskriver sig själva som att det är en del av vilka de är som verksamhet att engagera sig i sina medarbetare. Att alla medarbetare inte skulle få tillgång till kompetensutveckling kan således betraktas som felaktigt. Inom verksamhet P3 hävdas det även som sant att P3s medarbetare har samma värderingar och mål som verksamheten. Det kan följaktligen betraktas som felaktigt och görs illegitimt om individerna inte delar de uttalade gemensamma målen.

“Det finns en särskild P3-anda som sitter i väggarna hos oss. Den har vuxit fram under lång tid och genomsyrar allt vi gör. P3-andan handlar om gemenskap och kreativitet. Om mod och positiv energi. Och vi krånglar inte till det. Vi har alla ett gemensamt mål [...]” - P3

Det underförstådda budskapet som detta citat åskådliggör är att du som individ i så fall inte passar in på arbetsplatsen. Den gemensamma P3-andan antas innebära att medarbetarna ska vara kreativa, modiga och sprida positiv energi. Dessa begrepp kan också ses och tolkas som krav på kompetenser, färdigheter och inställning för arbetet. Det finns följaktligen rätt och fel inställning att ha på arbetsplatsen och det är av betydelse att du som individ anpassar dig. I citatet ovan beskrivs verksamhetens anda sitta i väggarna, vilket underförstått påverkar medarbetarna i det dagliga arbetet och kan betraktas finnas där som en ständig påminnelse av betydelsen av att dela verksamhetens intressen.

Inom den sista verksamheten P1, nämns varken kompetenser eller kompetensutveckling i policydokumenten. Verksamheten använder sig istället av värdeord som sägs representera dem som helhet. Dessa värdeord kan förstås som önskvärda kompetenser och färdigheter som de anställda bör ha för arbetsuppgifterna. Således är det underförstått att det är krav för att passa in på arbetsplatsen.

“Vi sammanfattar våra värderingar i sex värdeord. Vi är flexibla, öppna, och kostnadsmedvetna. Vi drivs av att leverera kvalitet, agera snabbt och att utmana och ett av de sex värdeorden är laddade med innehåll som utgör en del av vårt dna, vårt sätt att vara.”- P1

Genom granskning av dokumenten är det möjligt att betrakta dessa värdeord som sanning inom verksamheten. Värdeorden skapar en sanning om medarbetarnas kompetenser, färdigheter och attityder genom att beskriva hur de är och hur de beter sig genom att beskriva att det är en del av deras dna. Verksamheten sätter upp en ram för hur medarbetarna förväntas vara och hur de ska agera i olika situationer. Att termen kompetensutveckling inte nämns är även det anmärkningsvärt då det i P1s dokument betonas att det är viktigt att för individen utvecklas och växa inom arbetet. Istället beskrivs olika utvecklings- och utbildningsprogram som de anställda har möjlighet att få tillgång till. Dessa program kan hävdas motsvara kompetensutveckling då de olika utbildningarna är anpassade för att utveckla individen inom en arbetsuppgift eller ett område.

## 5.2 Identifierade diskurser om kompetensutveckling

I analysen har vi identifierat att det finns fyra olika diskurser i omlopp utifrån de aktuella policydokumentens framställning av kompetensutveckling. Första diskursen är diskurs om kompetensutveckling för samhällets behov, den andra är diskurs om kompetensutveckling och lärande sker tillsammans, den tredje är diskurs om kompetensutveckling med ekonomiska motiv och sista är diskurs om kompetensutveckling för karriärutveckling.

De identifierade diskurserna som synliggörs i analysen bör förstås som föreställningar som skapar mening och sätter gränser för vad det är som ger mening inom ramarna för verksamheterna. Genom och inom diskurserna skapas försanthållanden för vad som betraktas som verklighet.

### 5.2.1 Diskurs om kompetensutveckling för samhällets behov

I den första identifierade diskursen vi fann visas att samtliga av de statliga verksamheterna beskriver hur de främst arbetar för samhället och anpassar sin verksamhet och kompetenser efter samhällets ständigt förändrade behov. Vi hävdar att denna diskurs främst är synlig i de statliga verksamheternas dokument. Diskursen innebär således kompetensutveckling för samhällets behov.

“Vi måste även kunna ta hänsyn till de förväntningar som samhället och olika organisationer har på oss. Vi måste hela tiden utveckla våra

professionella värden så att de förblir förenliga med samhällets värderingar”. S1

“Vi, alla medarbetare, utgör helheten i S3. Oavsett var, eller för vilken arbetsuppgift jag är anställd, är jag en viktig del. Tillsammans arbetar vi för myndighetens och samhällets bästa, och bidrar till att vi gemensamt når våra mål.” S3

“Översynen av S2s operativa verksamhet sker för att förbundet ska kunna möta framtida förändringar i samhället.” - S2

I dessa citat blir det synligt att samhällets behov och värderingar ständigt är i fokus i verksamheternas dagliga arbete. Således kan det antas att de önskvärda kompetenserna och även den kompetensutveckling som framställs förändras för att anpassas efter rådande externa och interna förhållanden. Det kan även betraktas innebära att kompetenser och färdigheter ska utvecklas i relation till det samhället, och i nästa led verksamheten, behöver att de är.

### 5.2.2 Diskurs om kompetensutveckling och lärande sker tillsammans

Den andra identifierade diskursen är diskursen om kompetensutveckling och lärande sker tillsammans. Diskursen är främst synlig inom de statliga verksamheterna S1 och S3. En stor del av utbildningen inom verksamheterna S1 och S3 innebär att medarbetarna ska utvecklas tillsammans och lära sig av varandra. Detta blir synligt i nedanstående citat.

“Vi har en vilja att dela med oss till varandra, och vi utför våra arbetsuppgifter på ett förtroendeinvgande och hänsynsfullt sätt.” - S3

“Vi stödjer och hjälper varandra och andra och alla är delaktiga i ett samarbete som inspirerar till framgång. Vi löser våra uppgifter tillsammans, vilket ställer stora krav på delaktighet, förtroende och trygghet. Ett uppträdande som bygger på öppenhet, ärlighet och uppriktighet stärker oss, minskar osäkerheten och ökar kvalitén i det vi gör.” - S1

“I S3 vill vi tillsammans utveckla och upprätthålla en mångsidig kompetens med förmåga att möta olika situationer.” - S3

Det både påstås och underförstås i citaten att kvaliteten på arbetet ökar genom att medarbetarna löser arbetsuppgifter tillsammans. Att arbeta tillsammans och lära av varandra hävdas skapa en bredare kompetensgrund för verksamheten att stå på. Att samarbete inspirerar till framgång, delaktighet och skapar förtroende för varandra hävdas även inom verksamheterna S1 och S3. I citatet ovan från verksamhet S3s policydokument beskrivs att samarbete är ett medel för att utveckla och upprätthålla en mångsidig kompetens.



### 5.2.3 Diskurs om kompetensutveckling med ekonomiska motiv

Den tredje identifierade diskursen beskriver vi som kompetensutveckling med ekonomiska motiv. Samtliga av de privata verksamheterna framställer att strategier och åtgärder är viktiga element för att verksamheten ska växa. I resultaten framhålls att samtliga verksamheter utvecklas och växer genom att ta tillvara på individernas kunskaper och färdigheter.

“När våra medarbetare får växa både professionellt och personligt växer P3.”

“När våra medarbetare utvecklas så utvecklas även P2.” - P2

“För oss är kunniga medarbetare det viktigaste för vår framgång. Vi bryr oss om vem du är och på P1 kan du växa.” - P1

“Vi gör smarta investeringar.” - P1

Citaten ovan synliggör hur viktig individen är för verksamheternas fortsatta framgång. Följaktligen kan detta vara en av anledningarna till att mycket ekonomiska resurser investeras i kompetensutvecklingsarbetet. Det förekommer oftast i form av interna utbildningar för en fortsatt karriär inom respektive verksamhet. Alla dessa utbildningar beskrivs i policydokumenten vara anpassade efter det aktuella företags behov och intressen. Det underförstås att ekonomiska investeringar i form av utbildningar görs för att göra individen mer effektiv och anpassningsbar efter vad verksamheten behöver att de är. Detta kan således betraktas som att utbildningarna är så pass interna på företaget de ges inom, att de kunskaper och kompetenser som erhålls inte är överförbara på andra verksamheter. En möjlig tolkning är att utbildningarna är interna just för att individen ska vilja vara kvar på arbetsplatsen för att främja verksamhetens arbete. Den identifierade diskursen är därför tätt sammankopplad med den fjärde diskursen om kompetensutveckling för karriärutveckling. Genom granskning av de befintliga dokumenten hävdar vi att diskursen endast är synlig inom de privata verksamheternas dokument.

### 5.2.4 Diskurs om kompetensutveckling för karriärutveckling

Diskursen om kompetensutveckling som karriärutveckling innebär att kompetensutveckling och utbildning är till för att ta tillvara på individens kunskaper och färdigheter, för att individen ska kunna växa inom verksamhetens koncern.

“Vi vill hjälpa våra medarbetare att bli ännu bättre på det de gör och vi ger dem stöd i sin utveckling - till exempel genom att sätta upp personliga mål för jobbet och framtiden hos oss.” - P3

“Vi har som tumregel att sju av tio chefspositioner hos oss rekryteras internt.” - P3

“S2 ska utveckla chefer och arbetsledare till tydliga arbetsgivarföreträdare och föredömen, som inspirerar och skapar samförstånd kring verksamhetens mål och vision. “ - S2

I citaten ovan blir det även synligt att det specifikt talas om en framtid inom företagen i fråga. De utbildningar som verksamheterna erbjuder antas följaktligen anpassas efter en karriär inom den interna arbetsmarknaden. Således tolkas genom resultaten att framställningen av kompetensutveckling är till för individen, dock är det huvudsakliga målet för företaget att utveckla verksamheten, dess produktivitet och effektivitet. Diskursen synliggörs i alla de aktuella verksamheternas dokument. Detta blir extra tydligt inom de statliga verksamheterna då det underförstås att kompetenser behöver anpassas efter så väl den interna som den externa arbetsmarknaden.

Det är av betydelse att vara medveten om att de fyra identifierade diskurserna inte är uteslutande de andra. Diskurserna är inte kopplade till endast en verksamhet, det är möjligt att flera diskurser existerar inom en och samma verksamhet vilket vi även har synliggjort genom resultaten. Det vi har gjort i analysen är att beskriva och synliggöra de mest utmärkande dragen inom respektive verksamhet.

### 5.3 Formandet av den ideala medarbetaren

Vid granskning av de aktuella dokumenten synliggörs det att samtliga av de sex verksamheternas dokument om kompetensutveckling och vidareutbildning existerar underliggande maktperspektiv. Maktperspektiven governmentality och disciplinär makt som tidigare beskrivits anser vi blir synliga i policydokumenten. Det innebär att de analyserade policydokumenten blir tekniker och strategier för att styra och reglera individers beteenden. Dessa tekniker och strategier blir möjliga att upptäcka vid granskande av verksamheternas värdeord, värderingar och uppförandekoder som beskrivs som viktiga att följa för att passa in på arbetsplatsen och fortsätta vara en del av verksamheten.

”P2 växer oupphörligt, men oavsett antalet butiker, länder och koncept vill vi alltid uppfattas som ett P2. Därför finns P2s fem värdeord – vi kallar dem HIGH5. De förenar oss och hjälper oss fokusera på rätt saker i det dagliga arbetet. Energi, enkelhet, laganda, innovation och passion.” - P2

Samtliga av de privata verksamheterna har värdeord och värderingar för individen att anpassa sig efter och som finns som stöd i det dagliga arbetet. Värdeorden innebär en implicit och osynlig styrning, för att den anställde ska reglera sig själv efter rådande förhållanden på arbetsplatsen. Delvis kan värdeorden, som existerar inom alla verksamheter på ett eller annat sätt, betraktas som de kompetenser och kvalifikationer som krävs av individen för att vara en god arbetare inom den interna verksamheten. Genom dessa ord och värderingar styrs de anställda till att vilja uppnå idealet för att fortsätta hålla sig själv anställningsbar och attraktiv på den interna arbetsmarknaden genom att se till att ha de färdigheter, attityder och

kompetenser som värdeorden kräver. På så vis existerar en mall på hur den ideala medarbetaren ska vara.

I samtliga policydokument kommer den disciplinära makten till uttryck, då det uttrycks att individerna bör formars efter just deras normer och värderingar. I verksamhet S1 beskrivs uttryckligen genom uppförandekoden att det finns regler att förhålla sig till inom verksamheten. Även i verksamhet P3 tydliggörs betydelsen av att dela verksamhetens värderingar.

“Alla som är verksamma i S1 bör därför handla och leva enligt värdegrunden såväl i som utanför tjänsten.” – S1

“Och vi är ständigt på jakt efter kreativa kollegor som delar våra värderingar och som vill utvecklas och växa tillsammans med oss.” - P3

I verksamhet S1 finns uppförandekoden till för att alla anställda ska agera och handla på ett vad verksamheten anser är ett önskvärt sätt. Det är ett tydligt försök till att korrigera de anställda till ett medarbetarideal vilket är speciellt framträdande i S1s dokument. Det ligger således underförstått i S1s uppförandekod och centrala värdeord att det är det korrekta sättet för individen att agera och leva efter. Det medför även att det är felaktigt att inte leva efter uppförandekoden, vilket förstås som onaturligt inom verksamheten. Tillämpade korrigeringar av individen är således väldigt framträdande vid citatet från S1. Även i verksamhet P3 kan vi se i ovanstående citat hur viktigt det är att medarbetarna delar verksamhetens värderingar. Det underförstås att det inte är acceptabelt att som kollega inte dela gemensamma värderingar som resterande kollegor, då alla går under samma värdeord och värdegrund. Gemenskapen är det som binder samman verksamheten, deras grund håller inte om inte medarbetarna delar samma värderingar.

“Som medarbetare på P2 är du själv ansvarig för att vilja utvecklas och du har en butiks- eller avdelningschef som hjälper dig att skapa förutsättningar.” - P2

“Med rätt inställning och vilja kan du helt enkelt gå hur långt som helst. Hos oss ligger din framtid i dina egna händer.” - P1

I samtliga dokument underförstås att mycket ansvar läggs på individen rörande utveckling. I verksamheterna P1 och P2 blir det särskilt tydligt att det är upp till den enskilde individen att se till att passa in i verksamheten. Både genom att dela verksamhetens värderingar men även genom att ta ansvar för ditt eget lärande och utveckling. Resultaten visar att flera av verksamheterna belyser att det är av vikt att individen fortsätter att utvecklas inom arbetsuppgifterna. Dock är det upp till dig som medarbetare att ha en vilja att utvecklas och ansvarar således för din egen utveckling och ditt eget lärande. Med hänsyn till detta verkar kompetensutveckling i hög grad handla om självdisciplinering.

När verksamheterna skriver att det finns rätt inställning som i ovanstående citat, är det underförstått att det också finns en felaktig inställning till arbetsuppgifterna. Detta kan också

betraktas som en nödvändighet för individen, och inte som en frihet eller möjlighet, att fortsätta utvecklas på arbetsplatsen. Kompetensutveckling kan förstås som en nödvändighet för att behålla sin anställningsbarhet, att fortsätta vara nyttig för verksamheten i en arbetsmarknad som ständigt förändras och har nya krav. Således kan policydokumenten om kompetensutveckling och vidare utbildningar användas som en teknik för att styra medarbetarna att handla, agera och bete sig på ett enligt verksamheten önskvärt sätt för att forma så väl beteenden som kompetenser.

## 6. Diskussion

Syftet med denna studie har varit att med diskursanalytiska verktyg granska ett urval verksamheter med fokus på hur kompetens och kompetensutveckling framställs i olika policydokument. I de aktuella verksamheterna framställs både begreppet kompetens och kompetensutveckling på väldigt olika sätt, en möjlig anledning till detta kan bero på vad verksamheten har för syfte med företaget och vad de har för intressen. I studien belyser vi med hjälp av de fyra identifierade diskurserna de skillnader som blir synliga i framställningen av kompetensutveckling.

Med hjälp av de fyra perspektiven på kompetensutveckling beskrivna av Nilsson, Wallo, Rönnqvist och Davidson (2012) synliggörs likheter inom de identifierade diskurserna och dessa perspektiv. I verksamheternas policydokument kan vi se inflytande av de olika perspektiven, dock blir inte alla fyra perspektiv synliga i varje policydokument. Diskursen om kompetensutveckling för samhällets behov framträder tydligt i ett institutionellt perspektiv på kompetensutveckling, då det går att finna stora likheter mellan perspektivets utmärkande drag och verksamheternas framställning av kompetensutveckling. De mest framträdande dragen som gör sig påmindas är att verksamheterna ständigt är utsatta för ett förändringstryck och det är av betydelse för organisationerna att leva upp till omgivningens förväntningar. Det institutionella perspektivet grundar sig på uppfattningen att organisationer och verksamheter är ständigt utsatta för ett förändringstryck från omvärlden. De statliga verksamheterna har starka influenser av det institutionella perspektivet då de beskriver sig själva arbeta för samhällets bästa. Verksamheterna formar sin kompetensutveckling efter samhällets olika behov.

Det ledningsrationella perspektivets grundtanke är att verksamheten fungerar likt en maskin som är möjlig att styra. Kompetensutvecklingen styrs främst av verksamhetens ledning och grundas på ekonomiska motiv, vilket innebär att verksamheten vill kunna vinna något på att använda sig utav kompetensutveckling. Detta perspektiv blir främst synligt i de privata verksamheterna då deras utbildning och utveckling inom verksamheten betraktas som ett medel för att kunna uppnå mål i form av ökad produktivitet eller lönsamhet (Nilsson et al, 2011). De privata verksamheterna skriver uttryckligen i policydokumenten att desto mer individen utvecklas, desto mer utvecklas och växer verksamheten. Även Ellström (2010) beskriver att främsta intresset för kompetensutveckling inom organisationer och företag är grundat på ekonomisk tillväxt och ökad produktivitet, vilket även vi anser blir tydligt i resultaten inom de privata verksamheterna. Det ledningsrationella perspektivet är således tätt sammankopplat med diskursen om kompetensutveckling med ekonomiska motiv.

Det humanistiska perspektivet skiljer sig avsevärt från tidigare nämnda perspektiv, då detta perspektiv handlar om att verksamheten bör anpassa sig efter de mänskliga behoven inom verksamheten. Kompetensutveckling ses som en framtidsinvestering i arbetarna. För att kunna ta tillvara på de mänskliga resurserna är det viktigt att organisera verksamheten så utbildning och utveckling är möjligt. Det humanistiska perspektivet är den syn på kompetensutveckling vi

kan se att de flesta av våra verksamheter har inflytande av, då alla verksamheter fokuserar på antingen kompetensutveckling eller vidareutbildningar inom verksamheten. I de policydokument som vi har analyserat ligger fokus på medarbetarna och deras utveckling, det vill säga verksamheterna organiserar så att utveckling och utbildning är möjligt. Det är således möjligt att urskilja perspektivet i diskursen om kompetensutveckling för karriärsutveckling.

Genom de identifierade diskurserna anser vi att vi har fått svar på vår frågeställning om hur kompetensutveckling framställs. De fyra diskurserna vi identifierade är diskursen om kompetensutveckling för samhällets behov, diskursen om att kompetensutveckling och lärande sker tillsammans, diskursen om kompetensutveckling med ekonomiska motiv samt diskursen om kompetensutveckling för karriärsutveckling. Analysen visar att det finns dolda budskap och styrningsstrategier i policydokumenten. Exempelvis genom diskursen kompetensutveckling för samhällets behov, där det underförstås att det är samhällets värderingar som är normgivande och betraktas som "det goda".

De identifierade kompetensutvecklingsstrategierna som framställs i dokumenten kan förstås ha ett underliggande syfte, en strategi för att individerna ska bygga upp och förbättra sig själva till att bli en ideal medarbetare. Som Ellström (2010) tidigare förklarat, betraktas ofta kompetensutveckling vara en nyckelfaktor för att öka produktiviteten, effektivisera och öka konkurrenskraftigheten inom företag och organisationer. Det är således vanligt att betrakta kompetensutveckling som ett verktyg för ekonomisk tillväxt. Detta synsätt ligger nära vår identifierade diskurs om kompetensutveckling med ekonomiska motiv som synliggjordes inom alla de tre privata verksamheterna. I policydokumenten skrivs uttryckligen att företaget växer genom att medarbetarna utvecklas, där av kan individerna betraktas vara verksamheternas allra viktigaste resurs vilket även Nilsson och Ellström (2012) beskriver i tidigare forskning. Eftersom kompetensutveckling ses som vinst för verksamheten så är många företag duktiga på att forma interna utbildningar inom företaget och för en viss specifik tjänst. En möjlig anledning till detta kan vara för att få de mest kompetenta medarbetarna att vilja stanna kvar inom verksamheten.

Vi besvarar studiens andra frågeställning om hur individen formas i policydokumenten i relation till begreppet kompetens genom granskandet av de aktuella policydokumenten. Som tidigare nämnts kan vi i resultaten se att genom värdeord, uppförandekoder och värderingar styrs individen på arbetsplatsen, då dessa kan betraktas som kompetenser och kvalifikationer som krävs av individen för att vara en god medarbetare. Osynliga krav på individerna gömmer sig i policydokumenten genom värdeord och värderingar. Dessa värdeord förklaras ofta beskriva hur verksamheten är som organisation, vilket underförstås förutsätta hur individerna inom verksamheten är eller bör vara och agera. Detta är en gemensam faktor för alla de sex verksamheterna. De anställda styrs genom dessa ord, mål och värderingar till att vilja uppnå medarbetaridealet för att fortsätta hålla sig själv anställningsbar och attraktiv på den interna arbetsmarknaden genom att ha de färdigheter, attityder och kompetenser som värdeorden kräver. Det kan genom resultaten förstås som att individen ska vara självdisciplinerad, där det är viktigt att ha viljan att vilja passa in i många fall.

Mer än tidigare har individen således blivit ansvarig för sitt eget lärande och sin anställningsbarhet på arbetsplatsen vilket även Fejes (2010) hävdar i tidigare forskning. Både Hansson (2004) och Bennich (2012) har synliggjort att självständighet och kontinuerligt lärande, flexibilitet och anpassningsbarhet är kompetenser som krävs inom de arbetsområden studierna rör. Vikten av att vara anställningsbar och flexibel och utvecklas inom arbetet är framträdande även i vår studies resultat. Resultaten visar att det är viktigt att utvecklas inom verksamheten både för verksamhetens skull och individens egen, och det framkommer att det ofta är upp till individen själv att ta steget till vidare utbildning och lärande.

Det är möjligt att tala om en diskurs kring kompetensbegreppet och kompetensutveckling i dagens samhälle. Båda dessa begrepp används gärna och mycket och betraktas som ett positivt värdeladdat ord vilket även Granberg (2004) beskriver. Det som fortfarande kan anses vara problematiskt är att så gott som alla de sex aktuella verksamheterna skriver i texterna om utveckling av individen, att det är viktigt både i relation till interna och externa förhållanden. Att det finns drivkrafter för kompetensutveckling både interna och externa förhållanden är även resultat som Kock, Gill och Ellström (2008) har kommit fram till i tidigare forskning. Dock visar vår studies resultat att det är få av verksamheterna som faktiskt använder termen kompetensutveckling eller som uttryckligen skriver om kompetenser. Det är anmärkningsvärt att dessa begrepp inte beskrivs uttryckligen eller redogörs för trots det vida användandet av kompetensbegreppet i dagens arbetsliv. Följaktligen kan begreppet anses användas som det Illeris (2013) beskriver, kompetens som signalord.

Likt det Winterton (2009) beskriver, anser även vi att det är av betydelse att ha ett kompetensbegrepp med en gemensam grund för att underlätta och öka förståelse för vad det är som krävs av individen på arbetsplatsen. Till skillnad från Winterton som uttrycker att det bör finnas en gemensam europeisk definition av kompetensbegreppet, anser vi att det främst är av stor vikt att ha en gemensam begreppsgrund inom arbetsplatsen. Vår studies resultat visar att inom de aktuella verksamheterna är fallet inte på det viset. För att kompetensbegreppet och kompetensutveckling ska fylla en funktion inom verksamheten är det av betydelse att förklara i policydokumenten vad som faktiskt avses och inte endast använda begreppet som ett signalord. Det är av relevans för så väl individen som för verksamheten själv för att undvika missförstånd och missnöjda medarbetare. Således är det av betydelse att kompetensbegreppet ska förstås och beskrivas som ett nyckelord i relation till rådande förhållanden kring utbildning, lärande och kvalificering.

## 6.1 Implikationer

Vår studie är av pedagogisk relevans då vi har studerat hur kompetensbegreppet används och framställs i olika verksamheters policydokument. Som tidigare nämnts är kompetens ett begrepp som är allmänt vedertaget och används flitigt i många sammanhang. För att granska denna framställning närmre gör vi i studien en dykning ner i specifika organisationer för att försöka förstå innebörden av kompetensbegreppet men även hur det i förlängningen styr och

formar individer i organisationer och företag. Kompetensbegreppet och kompetensutveckling handlar om en påverkanprocess, det vill säga att individen berörs av dessa begrepp och påverkas av hur dessa framställs.

Vår studie bidrar med en pusselbit av hur kompetensutveckling kan förstås inom verksamheter med olika intressen. För att få en fullständig bild av hur vi kan förstå kompetensbegreppet och kompetensutveckling i ett större sammanhang behövs fler delar och vidare forskning. För fortsatt forskning kring denna studie hade det varit av intresse att genomföra en kvalitativ intervjustudie med både medarbetare och ledare inom de aktuella verksamheterna för att undersöka om framställningen av kompetens och kompetensutveckling motsvarar hur det faktiskt bedrivs i praktiken. Vi kan se att det är av intresse att undersöka om det finns motsättningar, om verksamheterna faktiskt gör det de utger sig för att göra.

I en allt mer globaliserad värld betraktas utbildning och utveckling av kompetenser som en nyckel till framgång, tillväxt och konkurrenskraftighet. Resultaten av vår studie synliggör vad som krävs av en individ både för att söka ett arbete men även vad som krävs för att klättra på den interna arbetsmarknaden, vilket bekräftar studiens samhällsrelevans. Kompetensutveckling kan betraktas som en styrningsstrategi för att skapa självgående, effektiva och drivna individer som ändå är styrningsbara, lydiga och mer nyttiga för samhället.



## 7. Referenslista

- Andersson, P. (2014). Värdet av reell och faktisk kompetens. I H. Kock (Red.), *Lärande i arbetslivet: möjligheter och utmaningar: en vänbok till Per-Erik Ellström*. Linköping: Linköping University Electronic Press.
- Ball, S.J. (2012). *Foucault, power, and education*. New York: Routledge.
- Bennich, M. (2012). *Kompetens och kompetensutveckling i omsorgsarbete. Synen på kompetens och lärande – i spänningsfältet mellan samhälleliga förutsättningar och organisatoriska villkor*. (Doktorsavhandling) Linköping: Institutionen för beteendevetenskap och lärande. Tillgänglig: <https://liu.se/helix/publikationer-start/1.453834/MariaBennichavhandling.pdf>
- Bergström, G., & Boréus, K. (2012). *Textens mening och makt: metodbok i samhällsvetenskaplig text- och diskursanalys*. Lund: Studentlitteratur.
- Bryman, A. (2008). *Samhällsvetenskapliga metoder*. Stockholm: Liber.
- Ellström, P-E. (1992). *Kompetens, utbildning och lärande i arbetslivet. Problem, begrepp och teoretiska perspektiv*. Stockholm: Publica Norstedts Juridik.
- Ellström, P-E. (2010). "Forskning om kompetensutveckling i företag och organisationer". I Kock, H. (red.) *Arbetsplatslärande – att leda och organisera kompetensutveckling*. Lund: Studentlitteratur.
- Ellström, P. E., & Kock, H. (2008). Competence Development in the Workplace – Concepts, Strategies and Effects. *Asia Pasific Education Review*, 9(1), 5-20.
- Europeiska kommissionen. (2010). *Europa 2020 – En strategi för smart och hållbar tillväxt för alla*. Hämtad 2016-05-03, från <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:2020:FIN:SV:PDF>
- Fejes, A. (2010). Discourses on employability: constituting the responsible citizen. *Studies in Continuing Education*, 32(2), 89-102.
- Fejes, A., & Thornberg, R. (2009). *Handbok i kvalitativ analys*. Stockholm: Liber.
- Foucault, M. (1971). Diskursens ordning. Installationsföreläsning vid Collège de France. Stockholm: Brutus Östlings bokförlag.
- Foucault, M. (1987). *Övervakning och straff*. Lund: Arkiv förlag.
- Granberg, O. (2004). *Lära eller läras – Om kompetens och utbildningsplanering i arbetslivet*. Lund: Studentlitteratur.
- Gustavsson, B. (2002). *Vad är kunskap? En diskussion om praktisk och teoretisk kunskap*. Stockholm: Myndigheten för skolutveckling.

Hansson, M. (2004). *Det flexibla arbetets villkor – om självförvaltandets kompetens* (Doktorsavhandling) Stockholm: AlbaNova universitetscentrum. Tillgänglig: <http://su.diva-portal.org/smash/record.jsf?pid=diva2%3A191404&dswid=1965>

Hermann, S. (2004). "Michel Foucault". I Gytz Olesen, S. & Møller Pedersen, P. (red.) *Pedagogik i ett sociologiskt perspektiv*. Lund: Studentlitteratur.

Illeris, K. (2013). *Kompetens: Vad, Varför, Hur*. Lund: Studentlitteratur.

Kock, H., Gill, A., & Ellström, P-E. (2005). *Why do small enterprises participate in a programme for competence development?* Paper presented at European Conference on Educational Research (ECER), Dublin, Ireland.

Larsson, S. (2009). A pluralist view of generalization in qualitative research. *International Journal of Research & Method in Education*, 32(1), 25-38.

Nilsson, P., Wallo, A., Rönnqvist, D., & Davidson, B. (2011). Human Resource Development – *att utveckla medarbetare och organisationer*. 90-96.

Nilsson, S., & Ellström, P-E. (2012). Employability and talent management: challenges for HRD practices. *European Journal of Training and Development*, 36(1), 26 – 45.

Shields, R. (2013). *Globalization and international education*. London: Bloomsbury.

Vetenskapsrådet. (2002). *Forskningsetiska principer inom humanistisk-samhällsvetenskaplig forskning*. Hämtad 2016-04-13, från [http://www.gu.se/digitalAssets/1268/1268494\\_forskningsetiska\\_principer\\_2002.pdf](http://www.gu.se/digitalAssets/1268/1268494_forskningsetiska_principer_2002.pdf)

Wallo, A. (2014). Att organisera och leda kompetensförsörjning och lärande. I H. Kock (Red.) *Lärande i arbetslivet: möjligheter och utmaningar: en vänbok till Per-Erik Ellström*. Linköping: Linköping University Electronic Press.

Winterton, J. (2009). Competence across Europe: highest common factor or lowest common denominator? *Journal of European Industrial Training*, 33(8/9), 681-700.

Winther Jørgensen, M., & Philips, L. (2000). *Diskursanalys som teori och metod*. Lund: Studentlitteratur.

