

*Anders Hallqvist*

# Arbetsliv och mobilitet

– en forskningsöversikt

ARBETSLIV I OMVANDLING | 2005:13

ISBN 91-7045-765-4 | ISSN 1404-8426



**Arbetslivsinstitutet** är ett nationellt kunskapscentrum för arbetslivsfrågor. På uppdrag av regeringen bedriver institutet forskning, utveckling och kunskapsförmedling. I dialog med arbetslivets aktörer verkar vi för ett arbetsliv med goda villkor, utvecklingsmöjligheter och en hälsosam arbetsmiljö för både kvinnor och män. Institutet har omkring 400 anställda och finns på flera orter i landet. Besök gärna [www.arbetslivsinstitutet.se](http://www.arbetslivsinstitutet.se) för mer information.

**Arbetsliv i omvandling** är en av Arbetslivsinstitutets vetenskapliga skriftserier. I serien publiceras avhandlingar, antologier och originalartiklar. Främst välkomnas bidrag avseende vad som i vid mening kan betraktas som arbetsorganisation och arbetsmarknad. De kan utgå från forskning om utvecklingen av arbetslivets organisationer och institutioner, men även behandla olika gruppers eller individers situation i arbetslivet. En mängd ämnesområden och olika perspektiv är således tänkbara.

Författarna till bidragen finns i första hand bland forskare från de samhälls- och beteendevetenskapliga samt humanistiska ämnesområdena, men även bland andra forskare som är engagerade i utvecklingsstödande forskning. Skrifterna vänder sig både till forskare och till andra som är intresserade av att fördjupa sin förståelse av arbetslivsfrågor.

Manuskripten lämnas till redaktören som ombesörjer att ett traditionellt "refereeförfarande" genomförs. I huvudsak publiceras bidrag från forskare med anknytning till Arbetslivsinstitutet.

## **ARBETSLIV I OMVANDLING**

---

Redaktör: Eskil Ekstedt

Redaktion: Marianne Döös, Jonas Malmberg, Anita Nyberg, Lena Pettersson och Ann-Mari Sätre Åhlander

© Arbetslivsinstitutet & författare, 2005

Arbetslivsinstitutet,  
113 91 Stockholm

ISBN 91-7045-765-4

ISSN 1404-8426

Tryckt hos Elanders Gotab, Stockholm

## Förord

Föreliggande forskningsöversikt om rörlighet på arbetsmarknaden har författats på uppdrag av Arbetslivsinstitutet och Institutionen för beteendevetenskap vid Linköpings Universitet. Den är att betrakta som en förstudie inför ett omfattande forskningsprogram om rörlighet som kommer att pågå under det närmaste decenniet vid Linköpings universitet i samarbete med Arbetslivsinstitutet: "Managing Mobility for Learning, Health and Innovation".

Rapporten har seminariebehandlats vid de nämnda forskningsmiljöerna och flera personer har lämnat viktiga synpunkter på framställningen: Göran Brulin, Lennart Svensson och framför allt Per-Erik Ellström bör nämnas. Ett tack ska också riktas till Mats Ekermo vid Mälardalens Högskola och Casten von Otter, Arbetslivsinstitutet.

Västerås i juli 2005  
Anders Hallqvist

# Innehåll

## Förord

Inledning	1
Bakgrund	1
Syfte och frågeställningar	2
Begreppet mobilitet	4
Disposition	4
Labour Market Intermediaries (LMI:s)	5
Mobilitet enligt svensk arbetsmarknadsforskning	5
Labour Market Intermediaries	7
Negativa effekter av mobilitet och LMI:s	10
Framgångsrika och föredömliga intermediärer	12
Nätverk, rörlighet och lärande	16
Behovet av mikropolitik och ”organizational innovations”	18
Några linjer i en arbetsmarknadsstrategi	20
Mobilitet ur individperspektiv	21
Ett utforskat fält	21
Föränderliga karriärer	22
Mobilitet och (yrkes) identitet	24
Identitetsbildning som senmodernt dilemma	27
Livslångt lärande som självutveckling	30
Växling, kontinuitet och biografisk kompetens	34
Karriärbyten som omförhandling	38
HR strategier för ökad mobilitet	40
Några exempel från svensk PA-verksamhet	40
Liberalisering av interna arbetsmarknader	42
Ett nytt psykologiskt kontrakt?	46
Utbildningsstrategier och livslångt lärande	48
Interorganisatoriska praxisgemenskaper	50
Betydelsen av relationer, vägledning och ”coachning”	51
Karriärutvecklingsgrupper	55
Slutsatser	58
Intermediärer och mobilitet	58
Mobilitet och identitetsbildning	59
Mobilitet som utmaning inom HR	59
Diskussion	61
Referenser	65

# Inledning

## Bakgrund

Många forskare och debattörer hävdar att en större rörlighet på den svenska arbetsmarknaden är värd att eftersträva. Argument för sin sak hämtar de från olika håll. Enligt en uppfattning skulle ohälsan i arbetslivet kunna motverkas om människor lättare kunde bryta upp från ett arbete och gå till ett annat (Aronsson m fl, 2000). Många tvingas i samband med rehabilitering söka sig mot ett nytt arbetsfält för att fortsättningsvis kunna arbeta med bibehållen hälsa. I de fall då arbetet är en bidragande orsak till ohälsan skulle en sjukdomstid rimligen kunna avkortas eller förhindras om en yrkesmässig kursändring genomförs i ett tidigt skede.

Andra för fram ekonomiska motiv och påstår att ökad mobilitet främjar den samhällsekonomiska utvecklingen. Nuteks utredare betraktar mobilitet som ett smörjmedel för ekonomisk tillväxt. Det gäller att företagen har beredskap och förmåga att hantera de utmaningar och tillvarata de möjligheter som en föränderlig omvärld tillhandahåller, vilket i sin tur förutsätter att ”produktionsresurser” (arbetstagare) kan ”överföras” från stagnerande sektorer till växande (Nutek, 2000). Ytterligare andra pekar på att generativa effekter som idéutveckling och innovation kan bli följderna av att människor tar med sig sina kunskaper och sitt kunnande och förflyttar sig inom eller mellan organisationer (Benner, 2002).

Till bilden hör den mentalitets- och värderingsförändring som skett under de senaste decennierna. Människor tycks värdera växling och förändring högre än vad tidigare generationer gjort. Mot den bakgrunden är yrkesmässiga förändringsprocesser inte bara något som tvingas på människor utan också något som de själva önskar sig och initierar.

Trots de potentiella mervärden som kan finnas och trots att många människor påstår att de skulle önska byta yrke eller arbetsplats (Aronsson m fl, 2000) tyder de statistiska uppgifterna på en relativt svag mobilitet (Furåker, 2004). Detta förhållande väcker frågor om vilka faktorer som blockerar rörligheten men också pragmatiska frågor om hur man kan främja en ökad mobilitet på den svenska arbetsmarknaden.

Att frågor som rör arbetsliv och mobilitet tas upp till behandling är av betydelse ur både individ- och samhällsperspektiv. Det handlar om den enskildes livskvalitet, det handlar om samhällets önskan att ge förutsättningar för livslångt lärande, ett hållbart arbetsliv och dess möjligheter att sörja för personalbehovet på en föränderlig arbetsmarknad. Frågan kan ställas hur rimliga kraven på och förhoppningarna om mobilitet egentligen är. De förändringsprocesser som företagen återkommande ställs inför innebär för den enskilda arbetstagaren att han eller hon kontinuerligt får vara beredd att lära på nytt, vidga sitt kunnande, axla nya ansvarsområden och ibland söka sig ett annat arbete. Röster höjs som varnar

för att människors förmåga att ställa om och ständigt lära på nytt kan komma att utgöra grunden i ett nytt klassamhälle (Edwards m fl, 2002). Också med utgångspunkt i sociala hänsynstaganden kan man alltså motivera fördjupade studier av förhållandet mellan arbetsliv och mobilitet. Inte minst tycks det angeläget att adressera frågan om hur människor bemästrar radikala yrkesmässiga omställningsprocesser och hur dylika processer kan stödjas och uppmuntras inom institutionella ramar och med pedagogiska incitament.

Rörlighetens betydelse ur samhälls- och företagsekonomisk synpunkt är väl beforskad och förhållandet mellan rörlighet och tillväxt kan anses vara en av den ekonomiska teorins hörnstenar. När det gäller mobilitetens villkor och de strategier som utnyttjas för att främja människors rörlighet inom och mellan organisationer är det emellertid inte lika välförsett. I Sverige finns bara ett fåtal studier som adresserat dessa frågor. Med en internationell utblick finns däremot en del arbeten och några av dessa utgör basen i föreliggande forskningsöversikt. Som översikten kommer att visa anlägger de nästan undantagslöst ett samhälls- eller organisationsperspektiv när de behandlar sitt ämne.

Det finns anledning att påpeka att *begreppet* mobilitet ännu så länge är förhållandevis oprövat inom arbetslivsforskningen med undantag för undersökningar om den geografiska mobiliteten och om rörlighetens samhällsekonomiska betydelse. Vid en litteratursökning tvingas man tillgripa angränsande termer för att fånga upp studier som kan vara av betydelse. Dessutom rör vi oss inom ett omfattande problemområde där många olika förhållanden påverkar varandra och tillsammans avgör mobilitetens karaktär och omfattning. Olika strukturella villkor kan vara av betydelse, exempelvis förhållanden på arbetsmarknaden, utbildningssystem, system för hälsovård och social trygghet samt HR-system. Men också den enskilda människans upplevelser och förmåga att samspela med nämnda strukturer torde vara avgörande: hur planerar och agerar individen för att säkra sitt arbetsliv och för att trygga sin försörjning? Det förefaller angeläget att låta både makro-, meso- och mikroperspektiv tillsammans belysa studieobjektet.

Ämnets komplexitet visar sig också i att det är tvärvetenskapligt till sin karaktär: i det vidsträckta forskningsområde som ryms inom begreppen arbetsliv och mobilitet möts en rad olika discipliner med olika inriktning och kunskapsintressen: national- och företagsekonomi, kulturgeografi, statsvetenskap, sociologi, pedagogik och psykologi för att nämna några av de viktigaste.

## **Syfte och frågeställningar**

Mitt syfte i denna rapport är att medverka till en bättre förståelse av människors rörlighet på arbetsmarknaden. Närmare bestämt är avsikten att presentera, diskutera och generera kunskaper om några av mobilitetens förutsättningar. Befintliga forskningsarbeten kommer utnyttjas. Med hjälp av dem ska kunskapsläget be-

skrivs, problemet tydliggörs, analyseras och diskuteras samt områden identifieras som bedöms vara angelägna att utsätta för ytterligare undersökningar.

Följande strategier för mobilitet har placerats i centrum av studien:

*Labour market intermediaries som strategi för ökad rörlighet.* Intermediaries ("intermediärer") är en samlande beteckning på aktörer som agerar konsultativt och i gränslandet mellan företag och mellan företag och arbetssökande (Benner, 2002). De kan exempelvis ägna sig åt rekrytering, bemanning, outplacement eller personalutveckling. Arbetsgivarringar är ett exempel, personaluthyrningsföretag är ett annat.

*Individuella strategier.* Allt större krav ställs på att individen på egen hand ansvarar för sin anställbarhet och karriärutveckling (Beynon m fl, 2002). Inte minst mot bakgrund av denna tilltagande individualism finns det anledning att fundera över hur individen bemästrar egna och andras önskemål om ökad rörlighet.

*HR-strategier för vertikal och horisontell rörlighet.* Karriärsystem, karriärplanering, utbildning och vägledning kan antas vara viktiga faktorer för att främja mobilitet. Utgångspunkten är antagandet att man med strukturella och pedagogiska incitament kan förstärka eller motarbeta såväl horisontell som vertikal mobilitet (Garavan & Coolahan, 1996a). Bland både anställda och arbetssökande genomförs insatser som ska främja yrkesmässig utveckling och karriärutveckling. På företagen arbetar personalavdelningen med dylika uppgifter, ibland med hjälp av externa resurser. De arbetssökande kan få tillgång till motsvarande insatser genom arbetsförmedlingens försorg eller via utbildnings- eller uthyrningsföretag.

Med utgångspunkt i dessa ämnesområden har följande frågeställningar formulerats:

- 1) Vilken betydelse har olika former av intermediärer när det gäller mobiliteten på arbetsmarknaden?
- 2) Hur upplever och genomför individen önskade eller påtvingade karriärförändringar?
- 3) Vilken roll spelar företagets personalpolitik och olika aspekter av human resource management för att främja människors rörlighet inom och mellan organisationer?

Att presentera, generera och diskutera kunskaper inom ramen för dessa frågeställningar utgör huvuduppgiften. Rapporten behandlar således i första hand mobilitetens villkor. I någon mån kommer också dess effekter att lyftas fram, främst när det gäller lärande och innovation. Företags- och samhällsekonomiska aspekter av mobiliteten faller utanför studiens ramar.

Olika nivåer i problemområdet uppmärksammas, från inter-organisatorisk ner till individnivå. Intresset är i första hand pragmatiskt; någon kritisk analys av begrepp som karriär eller mobilitet görs inte eller bara i mycket begränsad omfattning.

## **Begreppet mobilitet**

Med mobilitet avses i första hand människors rörelse inom och mellan organisationer, men som en konsekvens därav även idéers och kunskapers rörelse. Den så kallade sociala mobiliteten och den geografiska rörligheten faller utanför ramen, även om exempelvis arbetsgivarbyten mycket väl kan innebära att personer flyttar eller pendlar till annan ort och även om karriärutveckling givetvis kan sammanfalla med förändringar i fråga om social tillhörighet eller socialt kapital.

Redan här kan det vara värdefullt att kommentera begreppen ”horisontell” respektive ”vertikal” mobilitet som redan utnyttjats och som kommer att användas som redskap i fortsättningen. Med vertikal mobilitet menas förflyttning längre upp i organisationers ledningshierarki och i riktning mot ett större ansvar och en vidare befogenhet. Mobiliteten kan vara horisontell om förflyttningen sker mellan funktioner eller yrken som befinner sig på samma organisatoriska nivå och som är jämförbara ur befogenhets- och ansvarssynpunkt.

## **Disposition**

Det är vida fält som belyses och ambitionen har varit att fördjupa förståelsen av studieobjektet genom att föra samman olika intressanta eller generativa studier inom de tre områdena. Dispositionen följer den tredelade struktur som pekas ut i uppställningen av frågeställningar: mobilitet i förhållande till intermediärer, individer, respektive HR. I ett avslutande kapitel presenteras några slutsatser och diskuteras ett centralt tema i rapporten.

Till största delen bygger rapporten på amerikansk och utomnordisk europeisk forskning, eftersom bara ett fåtal svenska arbeten diskuterar de frågeställningar som behandlas. Förhållandet manar till viss försiktighet: det finns fortfarande avgörande kulturella skillnader mellan länder när det gäller lagstiftning, mentalitet, fackföreningarnas ställning, företagskultur och mycket annat som har betydelse för frågan om arbetsliv och mobilitet. Samtidigt kan man hävda att länderna i olika avseenden rör sig mot en större likhet och att det internationella forskarsamhället bidrar till att kunskaper och synsätt snabbt sprider sig mellan länder. Det får utgöra argument och grund för önskan om att den internationella forskning om arbetsliv och mobilitet som nu redovisas ska kunna tjäna svenska intressen.



## Labour Market Intermediaries (LMI:s)

### **Mobilitet enligt svensk arbetsmarknadsforskning**

I rapporten *Arbetskraftens rörlighet – ett smörjmedel för tillväxt* (Nutek, 2000) redogör NUTEK:s utredare för läget på den svenska arbetsmarknaden när det gäller mobilitet. Det konstateras att arbetskraftens rörlighet mellan företag i Sverige minskat från mitten av 1960-talet till början av 1980-talet, både när det gäller arbetsgivarbyten och geografisk rörlighet. Under åttio och nittiotalen har trenden fortsatt. Andelen sysselsatta som har bytt arbetsställe har minskat med över en femtedel under tidsperioden 1987-1996. Samtidigt har rörligheten mellan olika branscher nästan halverats, enligt rapporten. Konsekvensen blir att den ekonomiska utvecklingen hindras:

Rörlighetens trendmässiga nedgång sedan 1960-talet till början av 1980-talet tenderar enligt studien att ha fortsatt under stora delar 1990-talet. Om nedgången fortsätter riskerar den ekonomiska tillväxten i Sverige att hämmas (NUTEK, 2000, s 21).

I rapporten diskuteras hur man kan främja en ökad rörlighet. I första hand tycks det vara med hjälp av ekonomiska incitament, utbildning och en aktiv bostadspolitik som författarna tänker sig att stimulera människors rörelse. Något resonemang om betydelsen av intermediärer eller arbetsgivarsamverkan finns däremot inte i rapporten, som i första hand behandlar frågan ur ett makroperspektiv.

Bengt Furåker (2004) ger med hänvisning till siffror från AMS en liknande – men inte identisk – bild av utvecklingen. Furåkers fokus är arbetsgivarbyten. Han talar visserligen inte om en minskning, men avvisar föreställningen om att rörligheten skulle ha tilltagit. Det ”mest slående” är enligt författaren ”den stabilitet som kurvorna uppvisar” (Furåker, 2004, s 13). Andelen arbetsgivarbyten har legat på 10-12 procent under konjunkturmässigt goda år och dalat till 6-8 procent under recessioner.

Till bilden av rörligheten på den svenska arbetsmarknaden hör att andelen tidsbegränsade anställningar har ökat kraftigt under senare år. Under 1993-1994 förlorade 85 000 människor sina jobb i Sverige, samtidigt som 100 000 fick tidsbegränsade anställningar (Aronsson & Sjögren, 1994). Samma utveckling gäller för övrigt i andra länder i Europa. I västra Tyskland 1995 hade en tredjedel av de arbetande deltidstjänster, tidsbegränsade anställningar eller andra typer av ”icke normala” anställningsavtal (Edwards m fl, 2002). I detta sammanhang bör också nämnas bemanningsbranschen, som i Sverige expanderade kraftigt sedan det statliga arbetsförmedlingsmonopolet upphörde den 1 juli 1993 (Granberg, 2003). År 2004 var enligt bemanningsföretagens egen statistik i runda tal 30 000 personer anställda inom branschen (Almega, 2004).

Efter att ha fullgjort regeringens uppdrag att analysera utvecklingen inom arbetslivet lyfter von Otter (2003) fram förhoppningen om en ny lokal arbetslivs-

samverkan som en av sina fyra slutsatser. Casten von Otter talar om en lokal arbetsmarknad som syftar till att ”utvidga företagets interna karriärvägar” (von Otter, 2003, s 106) så att de anställda inom företagen på denna lokala marknad lättare ska kunna förflytta sig till en ny arbetsgivare när behovet eller önskemålet infinner sig. De svenska erfarenheterna av så kallade arbetsgivarringar är god men i andra länder har man kommit längre. Det som för närvarande håller tillbaka en snabbare utveckling på detta område i Sverige är bristen på ekonomiska incitament. Casten von Otter efterfrågar en policy som reglerar hur de besparingar som en dylik arbetsgivarsamverkan åstadkommer i de statliga försäkringsystemen ska kunna komma de ansvarstagande företagen/organisationerna till del.

I den internationella arbetsmarknadsforskningen talas det om att på ett mer systematiskt sätt utnyttja de ”mellanhänder” eller ”intermediärer” som finns, exempelvis personaluthyrare, företagarföreningar och utbildningsinstitutioner. Casten von Otter menar att dessa främst arbetar med resursstarka och lätt-placerade grupper men att de även skulle kunna användas för att stödja dem som har svårt att alls komma in på arbetsmarkanden. Författaren refererar till danska och holländska erfarenheter av löntagargrupper som verkar för att främja medlemmarnas möjligheter på arbetsmarknaden:

Begreppet ”communities of practice” syftar på nätverksgemenskaper, ofta virtuella inslag, som stärker medlemmarnas kontaktnät, information och omvärldsorientering. ”Communities of practice” har ofta en lite exklusiv prägel där det finns en tradition av professionella sammanslutningar, men det finns också exempel på motsvarande med mindre resursstarka medlemmar som med stöd av sin fackliga organisation byggt liknande nätverk (von Otter, 2003, s 109).

Inom parentes sagt föreslog von Otter redan för ett decennium sedan ”employment pools” som ett sätt att stimulera dynamiken på arbetsmarknaden och för att främja förflyttningar mellan organisationer (von Otter, 1995).

I boken *Aktivt arbetsliv* (von Otter, 2004) lämnar han ytterligare idéer och förslag på hur rörligheten kan stimuleras som kan vara av intresse i detta sammanhang, även om det inte specifikt handlar om intermediärer. Större företag kan exempelvis inrätta vad von Otter kallar ”jobbytarcentrum” och lediga jobb kan utannonseras hos samverkande arbetsgivare. Författaren förutspår att interna karriärsystem i framtiden kommer att kopplas till erbjudanden om validering av dokumenterade erfarenheter, lämplighetstester och specialutbildningar. Kommun- och landstingssektorn, som idag enligt von Otter utgör en mer eller mindre slutna delarbetsmarknad, utmanas att arbeta för starkare personalflöden som främjar personalens rörlighet och de långsiktiga rekryteringsbehoven.

När det gäller arbetsmarknadsutbildning hänvisar författaren till amerikanska förhållanden och utredningar som visat att offentliga utbildningsprogram som

utvecklats i nära samarbete med arbetsgivare är de som fungerat bäst när det gäller effektivitet. Det är enligt von Otter en av de punkter där forskarna är ”som mest eniga”. Författaren är försiktigt kritiskt till hur de arbetsmarknadspolitiska programmen har fungerat i Sverige: omställningsmetoderna är inte ”färdigutvecklade” och utförs inte sällan ”slentrianmässigt, utan kvalitetssäkring” (von Otter, 2004, s 30).

### **Labour Market Intermediaries**

Med utgångspunkt i undersökningar bland företag och anställda i Silicon Valley diskuterar Benner (2002, 2003a, b) betydelsen av Labour Market Intermediaries (LMI:s). Någon explicit och avgränsad definition av begreppet levereras inte av författaren men han gör ett försök att karaktärisera intermediärernas huvudsakliga uppgift. Termen LMI rymmer

A wide range of organizations that mediate work practices and broker employment relationships between workers and employers. These organizations build relationships on both sides of the labor market, bringing employers and workers in contact and affecting the content of that relationship (Benner, 2002, s 5-6).

Ett nyckelord tycks vara ”mediate”; uppgiften är att vara mellanhand, medlare eller förmedlare. Den sista strofen i citatet anger att en LMI inte bara etablerar ett förhållande utan också, i större eller mindre utsträckning, intresserar sig för innehållet i relationen eller hur detta förhållande mellan arbetsgivare och arbetsökande kommer till uttryck.

Benner ger också ett antal exempel på ”intermediärer” och vilka olika funktioner de fyller för arbetsgivare, anställda och arbetssökande (Benner, 2003a). Som exempel på LMI:s hemmahörande inom privat sektor nämner Benner bland annat uthyrnings- och rekryteringsbyråer, webbaserade arbetsmarknadsplatser och konsultmäklarfirmor. Inom offentlig sektor finns LMI:s inom arbetsmarknads- och vuxenutbildning. En tredje kategori av LMI:s är professionella sammanslutningar (yrkesförbund) eller ”skrån” som bygger på individuellt medlemskap. Det som förenar dessa i sig förhållandevís olikartade fenomen är uppgiften att agera i gränslandet mellan företag och mellan anställda och arbetsgivare i syfte att främja olika parter behov av arbete, personal, kunskap och kompetens.

Även Kaziz (1998) skiljer mellan olika typer av intermediärer, men gör andra distinktioner än Benner. En typ av intermediärer (1) nöjer sig med att matcha: rätt person på rätt plats, en annan (2) försöker (även) förbättra individens möjligheter till anställning genom kompetensutveckling. En tredje kategori intermediärer (3) agerar visavi arbetsgivaren i syfte att minska brister som gäller exem-

pelvis kompetens, jämställdhet, trygghet och möjlighet till avancemang. En liknande kategorisering finns även hos Pastor, Leete och Dresser (2003).

Kazis understryker att om man begränsar intermediärens roll till matchning missar man något grundläggande, nämligen ambitionen att ge ett aktivt bidrag till att förändra förutsättningarna på arbetsmarknaden:

*It misses one of the most silent characteristics of intermediary innovations: the extent to which efforts do not accept the local labor market as given but try to change either job seekers' readiness and ability to secure better employment or employers' recruitment, hiring, training, or workorganization practices (Kazis, 1998, s 13, kursiverat i original).*

När Osterman (2003) gör sin lägesbedömning av situationen på den amerikanska arbetsmarknaden med särskild hänsyn till frågor som gäller rörlighet, använder han termerna "aktiv" respektive "passiv" för att karaktärisera olika insatser eller aktörer. Arbetslöshetsförsäkringen är "passiv", föga förvånande. Men även USA:s största intermediär, the US Employment Service (USA:s motsvarighet till AMS) betraktas som ett passivt redskap:

*The ES is passive. It takes job orders if firms call them in, and it works with the clients who walk in the door ... There is no sense in which the ES and the firm are partners trying to accomplish something together (Osterman, 2003, s 246).*

Likafullt är det intermediärer som Osterman hoppas på när det gäller att utveckla den amerikanska arbetsmarknaden. Rena utbildningsinsatser har inte gett den effekt som man hoppats: "the impact of most programmes upon the labour market and upon the trajectory of people's lives have been limited" (Osterman, 2003, s 244). Clinton-administrationen genomförde omfattande investeringar i utbildnings- och träningsprogram för att bemöta en sviktande konjunktur och ökande arbetslöshet bland unga. Orsaken till insatsernas begränsade effekt är bland annat att programmen genomförts utan att relateras till arbetsgivare och "clear paths of job mobility" (Osterman, 2003, s 244). Att etablera dessa förbindelser är uppgiften för labour market intermediaries, skriver Osterman.

När Pastor, Leete och Dresser (2003) summerar sina resultat från en undersökning om LMI-aktivitet i Silicon Valley, California och Milwaukee, Wisconsin kan de rapportera om en utbredd närvaro av intermediärer i båda dessa regioner. De finns i olika former, allt ifrån "temporary agencies" och "professional associations" till "community-based organizations". Främst agerar de arbetsförmedlare och matchar arbetssökande med enskilda arbetsgivare. I vissa fall erbjuder de träning och tillträde till arbeten med reella karriärmöjligheter. I andra fall innebär placeringarna tillfälliga, "dead-end" anställningar.

LMI:s har enligt Benner (2003a) på senare år fått en alltmer framträdande roll, vilket bland annat beror på att arbetsmarknaden blivit mer oförutsägbar, rörlig och specialiserad:

With higher levels of mobility and more numerous job changes, the frequency and volume of labour market transactions has increased ... the amount and complexity of information involved in these transactions has also increased. The level of specialization ... is often quite high, as employers are in need of particular skill sets or people at a particular time (Benner, 2003a, s 627).

Deras betydelse ligger enligt Benner i att de, för det första, kan hjälpa både anställda och arbetsgivare att hålla nere de transaktionskostnader som rörligheten medför. Benner är emellertid angelägen om att bredda förståelsen. Intermediärer ger inte bara kortsiktiga ekonomiska fördelar. De har också, för det andra, viktiga funktioner när det gäller att bilda nätverk och stärka relationerna mellan människor och företag, något som i förlängningen främjar innovativa processer:

Firms rarely innovate in isolation ... Through communication with suppliers, customers and competitors, and through their relationships with universities, research institutes, investment firms, government agencies and so on, firms develop and exchange various kinds of information and knowledge that are critical to their ability to innovate (Benner, 2003a, s 627).

Nätverksbildning ger den anställde möjlighet att förvärva relevant och aktuell kunskap inom branschen. Det stärker också den enskildes möjligheter att finna ett nytt arbete. Sociala nätverk har enligt Benner visat sig vara avgörande både när det gäller att få jobb och för att utvecklas i sitt yrkeskunnande.

LMI:s betydelse ligger för det tredje i att de hjälper arbetsgivare och anställda att bemästra de risker som en snabbt föränderlig marknad medför. Företagens kan exempelvis hantera fluktuationer i efterfrågan med hjälp av inhyrd personal. Genom att nyttja rekryteringsbyråer kan de lösa ett uppkommet behov av kvalificerad arbetskraft utan att omfattande resurser läggs på den egna personalavdelningen.

Tillsammans innebär dessa tre funktioner att LMI:s kan spela en aktiv och vital roll på en föränderlig arbetsmarknad och vara en resurs för regional utveckling. Till dessa lägger Benner tre faktorer som än mer förstärker betydelsen av LMI:s, faktorer som hör samman med det faktum att kunskap fått en allt viktigare funktion i samhällsekonomin. För det första har arbetsgivare och arbetssökande behov av att få tillgång till grundliga kunskaper om varandra för att matchningen ska bli så träffsäker som möjligt. För det andra håller gränserna för enskilda företag på att luckras upp. En firma är inte sällan en del av ett kluster (se nedan); dess potential och inflytande är i hög grad beroende av konkurrenter, leverantörer och företagskunder. Intermediärer som agerar inom ett kluster blir

därmed många gånger viktigare än enskilda företag. En tredje faktor som ytterligare förstärker betydelsen av LMI:s handlar om livslångt lärande: de snabba förändringarna gör det svårt för etablerade utbildningsinstitutioner att sörja för arbetsmarkandens behov av ständigt uppdaterade kunskaper. Också på denna punkt kan en intermediär spela en framträdande roll genom att den står i direkt förbindelse med företagens kunskaps och utvecklingsprocesser.

### **Negativa effekter av mobilitet och LMI:s**

EU:s organ för forskning om arbetslivsfrågor behandlar i rapporten *Temporary agency work in the European Union* (Pedersen m fl, 2004) frågor som rör personaluthyrningsverksamhet och korttidsanställningar, Temporary Agency Work (TAW). Bakgrunden är bland annat en misstanke att TAW för med sig en del negativa effekter när det gäller arbetets kvalitet. Rapporten visar emellertid att dessa farhågor inte kunnat bekräftas på något entydigt sätt; även positiva aspekter av TAW har iakttagits. Författarna betonar komplexiteten och påpekar att de empiriska uppgifterna är tvetydiga:

As for the negative aspects, research results indicate that temporary agency workers are generally less satisfied with their job and working conditions than other employees ... On the positive side, temporary agency workers have a lower level of stress, and suffer less from backache and muscular pains ... Some temporary agency workers emphasise the positive aspects of temporary agency work such as greater freedom and independence, the possibility of boosting income, and greater opportunities for combining work and family life (Pedersen m fl, 2004, s 14).

Bilden är således komplex. Dessutom är dataunderlaget begränsat enligt författarna, som efterlyser ytterligare forskning på området.

Utan att explicit adressera frågan om TAW eller LMI:s och med ett övergripande perspektiv på frågan om rörlighet och trygghet varnar Nielsen för de sociala problem, den utstötning och den försvagning av samhällelig solidaritet som kan bli följderna om strävan efter flexibilitet allena utgör ledstjärna på arbetsmarknaden. Företagens och individens önskan om rörlighet kan få ödesdigra konsekvenser om de samverkar. Nielsen ser två scenarier framför sig. Å ena sidan finns risken för "asocial utveckling på rena marknadspremissor" (Nielsen, 2000, s 533), vilket innebär att solidariteten i samhället undergrävs. Lash talar i samma anda om "reflexivity losers" (refererad i Illeris, 2002, s 130) och menar de individer som inte klarar av de krävande reflexiva processerna och följaktligen inte den flexibilitet som arbetsmarknaden fordrar. Edwards, Ranson och Strain (2002) ger i anslutning till Ulrich Beck en liknande lägesbeskrivning. Alheit och Dausien (2002) påpekar att det livslånga lärandet inte automatiskt botar social ojämlikhet utan kan förstärka den och även generera ny. John Field

ställer frågan ”who is left behind?” (Field, 2002, s 101). Sullivan (1999) påpekar i polemik mot ett idealistiskt tal om ”gränslösa karriärer” att många arbetare och yrken fortfarande är osynliga. Forskningen om exempelvis äldre arbetare och tillfälliganställda har visserligen ökat men det saknas fortfarande forskning om karriärfarenheter hos bland andra etniska minoriteter, handikappade och fattiga, menar Sullivan. Forskningen tenderar också att betona de positiva aspekterna av ”den gränslösa karriären” och glömmer de potentiella problem som är förbundna med nya karriärmönster, exempelvis arbetslöshet och ökad isolering.

Å andra sidan ser Nielsen (2000) möjligheter till en positiv utgång om de individuella behoven kan tillfredsställas samtidigt som solidariteten tryggas. Han påtalar fackförningens betydelse och behovet av nya modeller för kollektivavtalen, som både garanterar solidariteten och ger individen ett stort spelrum.

Benner (2002) beskriver utifrån en amerikansk kontext hur de nya villkoren på arbetsmarknaden genererar ojämlikhet, hur mobiliteten gör individen sårbar och hur LMI:s kan vara både ett problem och en tillgång för individens karriärmöjligheter:

Silicon Valley’s flexible labor markets are also associated with high levels of inequality and economic insecurity ... Workers at all levels ... are highly vulnerable to economic downturns or restructuring within particular industries ... Intermediaries in some cases undermine opportunities for upward mobility, and in other cases help build that opportunity (Benner, 2002, s 231).

Benner medger alltså att intermediärernas ökade betydelse på ett sätt innebär en större otrygghet för den anställde men påpekar samtidigt (2003a) att många enskilda utnyttjar intermediärer för att avkorta en tid av arbetslöshet eller för att etablera och vidmakthålla kontakter med flera olika arbetsgivare och därigenom kunna öka sina möjligheter på arbetsmarknaden. Därmed blir de inte beroende av enskilda firmors upp- och nedgång. Kontakten med olika arbetsgivare ger dessutom den anställde möjlighet att hålla sig ajour med kunskapsutvecklingen inom branschen.

Även Pastor, Leete och Dresser (2003) diskuterar negativa konsekvenser av LMI:s, bland annat lönenivåer, anställningsvillkor och andra aspekter som rör arbetets kvalitet. Intermediärer som har sin bas i professionella sammanslutningar är på denna punkt mer framsynta än rent kommersiella aktörer. Dessa intermediärer nöjer sig inte med att matcha och sörja för arbetsgivarens behov utan agerar också för att stärka den anställdes möjligheter.

Författarna adresserar ansvariga myndigheter och efterlyser ett aktivt förhållningssätt som innefattar både reglering och stimulans för att försämringar i arbetets kvalitet ska kunna motverkas:

Public policy makers will have to confront the nature of that market directly – that is, the low-road business models that firms are adopting in the name of competitiveness and their negative effects on the quality of jobs being created.

In particular, it is critical that policy makers pay close attention to the more pernicious outcomes of intermediation and move quickly to limit the effects on less-skilled workers. This implies a need to provide additional support to those worker- and community-based intermediaries attempting to move into the economic landscape (Pastor m fl, 2003, s 108).

Benner (2002) tror mer på ”promoting” än ”regulating”: viktigare än att med lagstiftning reglera intermediärernas verksamhet är att främja utvecklingen av positiva modeller.

Bland rekommendationerna hos Pastor, Leete och Dresser (2003) finns uppmaningen att intermediärernas fokus bör vara karriärutveckling. Bakom påpekandet döljer sig det faktum att många intermediärers huvudsakliga fokus är korttidsplaceringar. Man nöjer sig med att flytta runt människor på arbetsmarknaden utan någon ambition att finna långsiktiga banor för den arbetssökande. Författarna menar att ambitionen borde vara att spåra karriärvägar som har bärighet på längre sikt:

One of the greatest weaknesses of the current LMI ”system” is the widespread focus on short-term job placement, rather than on long-term career advancement (Pastor m fl, 2003, s 7 i executive summary).

Alternativet till att flytta runt arbetstagare är att bygga ”career advancement systems”, vilket i sin tur kräver att olika intermediärer bygger nätverk och koordinerar sina respektive verksamheter.

LMI:s kapacitet att förbättra individens karriärmöjligheter är avhängigt i vilken utsträckning ”the demand side” (arbetsgivarna och deras behov) uppfattas som något givet eller om intermediären som självständig aktör engagerar sig på efterfrågesidan.

### **Framgångsrika och föredömliga intermediärer**

Bland de olika slags intermediärer som Pastor, Leete och Dresser (2003) undersökt betraktar författarna några som särskilt intressanta och lovande när det gäller att främja anställdas rörlighet och karriärmöjligheter, inte minst om de i sin tur relaterar till andra intermediärer. Det gäller framför allt lokala utbildningsinstitut, så kallade community colleges och professionella sammanslutningar (”skrån” eller yrkesförbund).

Some intermediaries and networks of intermediaries working together are able to play an important role in providing an infrastructure for career mobility. The most promising initiatives ... primarily involved either



community colleges in cooperation with networks of other LMI:s, or membership-based organizations (unions or professional associations), either alone or in combination with community colleges (Pastor m fl, 2003, s 57)

Styrkan hos dessa intermediärer består i att de: fokuserar vissa yrken eller industrisektorer, behåller kontakten med arbetarna över en längre tid, bygger starka relationer med arbetsgivare, intresserar sig målmedvetet för arbetarens behov på längre sikt samt tillhandahåller både formella utbildningsmöjligheter och informellt "on-the-job learning". Också Evans och Kazis (2000) framhåller vissa särdrag hos "effektiva" intermediärer: de är insatta i aktuella trender på arbetsmarknaden, de är väl bekanta med specifika arbetsgivare och deras behov samt känner de arbetssökande. Vidare har de fokus på arbete och anställning samtidigt som de utvecklar relationer till aktörer som svarar mot andra behov hos den arbetssökande (vägledning, barnomsorg, rehabilitering med mera). Andra kännetecken på framgångsrika intermediärer är att de utnyttjar informationssystem som redskap för att utveckla kunskap om såväl arbetsmarknaden, de arbetssökande och den egna organisationen. De arbetar också för långtidsanställningar och vägar till avancemang.

Benner (2002) karaktäriserar en framgångsrik intermediär på följande sätt:

It would have strong, trusting relationships with both employers and workers, with an appropriate level of specialization in a particular occupation or industry cluster to both understand rapidly changing skill needs of employers and identify real career opportunities for workers. It would focus on building appropriate cross-firm learning environments, providing a combination of technical, communication and problem solving skills to help newcomers integrate into existing "communities of practice" in various work places. It would provide a variety of support services and on-the-job assistance for disadvantaged workers ... It would also have the leverage to change the demand side of the labor market, organizing groups of employers to improve employment relationships and work practices, while also providing greater resources to invest in the regional workforce (Benner, 2002, s 247).

Såväl Benner (2002) som Pastor, Leete och Dresser (2003) och Osterman (2003) lyfter fram community colleges som en viktig intermediär. Community colleges utformar utbildningsprogram på olika nivåer i samverkan med lokala arbetsgivare. Därmed svarar de också mot aktuella behov i samhället. Osterman menar att de i allmänhet fått goda omdömen när de utvärderats:

There are sufficient success stories to warrant highlighting these institutions as a generally successful approach to intermediary services (Osterman, 2003, s 246).

Community college är enligt Nationalencyklopedin en

Amerikansk läroanstalt med 2-årig lärokurs som bygger på genomgången high school. Den har som regel en stark yrkesinriktning och rekryterar till stor del vuxna som varit ute i arbetslivet ett antal år. De studerandes genomsnittsålder är mellan 35 och 40 år (Nationalencyklopedin, 2005).

American Association of Community Colleges (AACCC) beskriver skolformen på följande sätt:

Community colleges are centres of educational opportunity. They are an American invention that put publicly funded higher education at close-to-home facilities, beginning nearly 100 years ago with Joliet Junior College. Since then, they have been inclusive institutions that welcome all who desire to learn, regardless of wealth, heritage, or previous academic experience. The process of making higher education available to the maximum number of people continues to evolve at 1,173 public and independent community colleges. When the branch campuses of community colleges are included, the number totals about 1,600 (American Association of Community Colleges, 2005).

En annan intermediär som Pastor, Leete och Dresser (2003) betraktar som särskilt intressant är professionella, medlemsbaserade sammanslutningar (yrkesförbund). Även Benner (2003b) har iakttagit ett nyvaknat intresse för "occupational communities" eller "guilds" (skrån). Benner syftar på organisationer som baseras på specifika yrkeskårer och arbetar för att tillvarata medlemmarnas behov av erfarenhetsutbyte, kompetensutveckling, anställningstrygghet eller karriärutveckling.

Dessa organisationer utmanas av den snabba förändringstakten på företagen. Utmaningen gäller bland annat kravet på att upprätthålla tillräcklig yrkeskompetens hos medlemmarna och en beredskap att hela tiden justera måtten för vad som anses vara god yrkeskompetens. I takt med att rörligheten på arbetsmarknaden tilltar och individer flyttar sig mellan olika arbetsplatser eller företag, ökar emellertid betydelsen av dessa företagsoberoende aktörer som möter behoven hos specifika yrkeskårer. Inte minst mot bakgrund av att många har arbeten som kräver en kombination av teknisk skicklighet, praktisk arbetslivserfarenhet och ett stort mått av självständigt beslutsfattande, menar Benner (2003b).

Behovet av att kontinuerligt uppdatera sin kompetens kan relateras till begreppet "anställbarhet", som enligt von Otter (2004) är centralt för att förstå den nya arbetsmarknadsteorin, enligt vilken individens attraktionskraft i hög grad är en fråga om kunskap och erfarenhet. Begreppet (som enligt von Otter har en stark uppbackning inom OECD och EU) understryker individens eget ansvar och egen förmåga att vara attraktiv på arbetsmarknaden.

Om de ”skråliknande” organisationer som Benner (2003b) talar om, ska spela en mer betydelsefull roll på arbetsmarknaden behöver de emellertid ta sig ur sin isolering, menar Benner. För närvarande är de ”isolerade i sina små yrkesmässiga nischer”. De skulle behöva bygga allianser med andra aktörer och engagera sig mer aktivt i arbetsmarknadsfrågor.

Osterman (2003) refererar till olika exempel där utbildningsprogram, intermediärer och arbetsgivare länkats samman i ett nätverk som gör det möjligt för dessa att samverka på ett effektivt sätt. I vissa nätverk sker samverkan enbart på det administrativa planet. Exempelvis genom etablerandet av karriärcentra som håller arbetsgivare och arbetstagare med information och agerar grindvakt när arbetssökande ”remitteras” till utbildningsprogram och företag. Man har även arbetat för att ta fram gemensamma standarder för olika yrken, så att utbildningsanordnare ska kunna veta vilka kompetenser företagen efterfrågar.

En dylik administrativ samverkan är begränsad i så måtto att frågor om verksamhetens innehåll lämnas därhän. Ett väloljat, effektivt, informations- och transportsystem anses tillräckligt. Det finns emellertid samverkansformer som går längre. Utbildningsprogram och intermediärer kan användas för att etablera nätverk (av företag, offentliga insatser och ibland fackförbund) där samarbetet syftar till att uppgradera arbetsgivarens produktionskapacitet. Ett annat syfte kan vara att tillhandahålla ”mobility channels” för personalen. Denna strategi går enligt Osterman ofta under namnet ”sectoral employment programmes”. Fullt utvecklad innebär samverkansformen att arbetsgivare möts för att diskutera gemensamma problem (tekniska problem, marknadsföringsproblem och anställningsproblem) och finna lösningar. Arbetsgivare engageras i utformningen av gemensamma utbildningsprogram och en mekanism skapas som underlättar för individer att flytta sig från en firma till en annan.

Ett antal specifika projekt som hör hemma under kategorin ”sectoral employment programmes” redovisas och utvärderas i rapporten *Working with Value: Industry-specific approaches to workforce development* (Rademacher, 2002). Enligt rapporten riktar sig insatserna främst till ”low-income job seekers” (s 7). En av huvudfrågorna är hur lågt betalda arbetare kan ta sig vidare yrkesmässigt. Bakgrunden är att möjligheterna att göra karriär har försvagats som ett resultat av outplacement- och personaluthyrningstrenderna.

Sectoral-employment-strategin bygger enligt författaren på en ”bred systemisk ansats med ett smalt yrkesmässigt fokus” (s 8). Utbildningsinsatserna riktas mot ett specifikt yrke och formas i samråd med potentiella arbetsgivare. Insatserna inbegriper ett aktivt engagemang i företagen för att erhålla kunskap om företagens aktuella behov och för att värna om de anställdas arbetsvillkor. Partnerskap etableras med fackförbund, företag, utbildningsanordnare och offentliga institutioner.

Dessa amerikanska erfarenheter kan uppfattas som en bekräftelse på vad von Otter säger om föreställningen om en stor nationell arbetsmarknad. Denna före-

ställning är ”vilsledande eftersom det i realiteten rör sig om ett antal olika segment eller delarbetsmarknader, regionala, olika branscher eller yrken” (von Otter, 2004, s 31.).

### **Nätverk, rörlighet och lärande**

Som begrepp har Labour Market Intermediaries ännu inte slagit igenom på bred front. Det kan finnas anledning att relatera även till andra begrepp som handlar om arbetsgivarsamverkan. Ett sådant är begreppet kluster. Malmberg (2002) beskriver hur termen lanserades av Michael Porter i början av 1990-talet som ett redskap för att förklara hur internationell konkurrenskraft uppstår ”i knippen av relaterade företag och branscher” (s 7).

Malmberg konstaterar att begreppsanvändningen inte varit entydig. Ordet har använts med två olika innebörder. Dels som ett funktionellt begrepp med betydelsen ett system av företag som knyts samman av olika typer av funktionella relationer och dels som ett geografiskt begrepp med innebörden en geografisk ansamling av likartad och relaterad verksamhet. Malmberg löser detta genom att skilja mellan geografiska kluster och företagskluster. Av dessa båda är företagskluster den mest användbara termen eftersom företag i geografiska kluster är ”mindre kopplade till varandra än vad vi kanske trott” (s 17). Graden av geografisk närhet vill Malmberg behandla som en variabel snarare än att geografisk närhet skulle vara en del av definitionen.

Sölvell (2004) kompletterar bilden genom att påpeka att ett kluster inte bara innefattar ett antal relaterade företag utan också forsknings- och utbildningsinstitutioner, finansiella aktörer, myndigheter och olika samarbetsorgan.

Resultaten från Malmbergs översikt visar att affärsrelationerna mellan företag i den lokala miljön är av ”begränsad omfattning”. Malmberg vill snarare lyfta fram de ”geografiskt utsträckta” förbindelserna mellan företag:

Mest utmanande är resultatet att de företag som hade de mest globalt utvecklade samverkansrelationerna också föreföll ha den största innovationsförmågan (Malmberg, 2002, s 19).

Det betyder inte att regional samverkan är oväsentlig, men författaren framhåller att det avgörande är att samverkan sker med ”rätt” part även om företagen är geografiskt åtskilda.

Malmberg finner visst stöd för påståendet att arbetskraftsrörlighet mellan lokala företag ”leder till kunskapsspridning” (s 20) men likafullt är han beredd att ifrågasätta att regional samverkan skulle vara viktig för innovationsprocesser:

Antagligen finns det mycket att vinna på att släppa antagandet om att en större grad av lokal interaktion med nödvändighet leder till större dynamik, innovationsförmåga och konkurrenskraft (s 21).

Däremot är författaren benägen att tillstyrka att ytterligare forskning genomförs om arbetskraftens rörlighet inom en region:

Därför förefaller det uppenbart att analyser av agglomerationer av likartad och relaterad verksamhet (det vill säga geografiska kluster) mycket mer skulle ta fasta på de faktorer som bidrar till människors begränsade rörlighet.

Att dra in människorna i klusterforskningen betyder bland annat att lägga större tonvikt på den lokala arbetsmarknadens funktionssätt. Det betyder också att individers kompetens ... tillåts inta en mer central plats i analysen ... Fortfarande saknas ... analyser av hur lokala arbetsmarknader för specialiserad kompetens bidrar till dynamiken i geografiska kluster (Malmberg, 2002, s 24).

De geografiska klustrens faktiska existens skulle kunna bero på att de utnyttjar en lokal arbetsmarknad med väl utvecklat kunnande inom en viss bransch, föreslår Malmberg.

Effekterna av geografiska kluster eller regional samverkan består enligt Malmberg också i lärande. På denna punkt har lokala miljöer större potential än globala. Bland annat beror det på att möjligheterna till informella möten och att utveckla tillitsfulla relationer är mycket större i en lokal miljö än i den globala sfären. Förtroendefulla relationer har enligt författaren visat sig ha stor betydelse för interaktiva och spontana kunskapsprocesser.

Dahl och Pedersen (2003) har specifikt studerat vad informella relationer mellan företag betyder för kunskapsutveckling och konstaterar att informella kontakter är viktiga kanaler för ”knowledge diffusion”. Benner, Herzenberg och Prince (2003) drar liknande slutsatser, med hänvisning till Saxenian och med utgångspunkt från studier i Silicon Valley:

Learning within the occupational community of computer programmers – fueled by frequent change of employer and by conversations over drinks in fern bars – underlay regional dynamism (Benner m fl, 2003, s 33).

Utan att specifikt adressera diskussionen om kluster problematiserar Brulin (2004) föreställningen om att innovation, konkurrenskraft och tillväxt skulle främjas av att man centrerar resurserna till större städer. Begreppen K-samhället och triple helix är ett par uttryck för denna vision. Författaren visar på svagheter med synsättet och hänvisar till flera större satsningar på resurscentrering som inte lyckats leva upp till de höga förväntningarna. När det gäller triple helix och samverkan mellan universitet, näringsliv och myndigheter påpekar Brulin att även mycket avlägset belägna forskningsmiljöer visat sig ha minst lika stora möjligheter att hävda sig som storstadsregioner.

En alternativ uppfattning är att flera mindre regionala arbetsmarknader är väl så dynamiska som ett fåtal större. Gnosjöregionen utgör Brulins exempel. Här är

utbildningsnivån låg, kommunikationerna bristfälliga och det mentala avståndet till högskolor högt. Ändå har området visat en stark tillväxtkraft. Framgångsfaktorerna är flera men bland annat har den lättroliga arbetsmarknaden visat sig vara viktig, enligt Brulin. Rörligheten och växtkraften tycks i sin tur höra samman med de starka informella nätverk som vuxit fram mellan individer och företag inom regionen:

Undan för undan har mönster för samverkan byggts upp i Gnosjöregionen; mellan företagare och anställda som startar eget; mellan företagare och tidigare arbetskamrater som går in som kompanjoner; mellan man och hustru ...; mellan företagare och släktingar ... Utåt har företagaren framstått som den individuella företagaren, men i praktiken har han symboliserat ett företag som varit resultatet av gemensamma ansträngningar (Brulin, 2004, s 35).

Företaget Thule tycks spela en central roll som inkörsport till den regionala arbetsmarknaden i Gnosjöregionen och som ett regionalt ”universitet”. Många börjar sin yrkeskarriär på Thule. De kontakter man tar i arbetet öppnar sedan för nya karriärmöjligheter på andra företag. Brulin summerar:

Ett utmärkande drag för dynamiska regioner är alltså arbetsmarknader som inte låser in utan slussar anställda vidare till nya jobb eller eget företag (Brulin, 2004).

Brulin jämför med Silicon Valley: andan och nätverken är viktigare för framgången än ekonomiska faktorer och rörligheten är hög. Företag byter information med varandra och hjälps åt med problemlösning, i både formella och informella sammanhang. Även mellan företag som annars har varit konkurrenter och mellan universitet och entreprenörer.

### **Behovet av mikropolitik och ”organizational innovations”**

Malmbergs studie (2002) som redovisats ovan intresserar sig för hur intensivt samspel mellan företag inom en bransch främjar innovativa processer, utveckling och företagsamhet. Författarens slutsatser är motsägelsefulla: Regional samverkan leder inte till större dynamik men främjar viktiga lärandeprocesser. Frågan infinner sig om inte lärande är själva kärnan i innovativa, kreativa och dynamiska processer.

Asheim (1996) och Asheim och Isaksen (1997) tycks vara mer optimistiska än Malmberg när det gäller betydelsen av regional samverkan. Asheims vision består i att ”industrial districts” ska transformeras till ”learning regions”. Fokus är de lärandeprocesser och lärandemiljöer som enligt författaren utgör innovationers förutsättning och som främjas av partnerskap och samverkan. Avgörande är att deltagande företag hittar sätt att relatera till varandra som rymmer både

konkurrens och samarbete. Lärande främjas av att samverka är "horisontell" enligt Asheim:

This reorganization of networking between firms can be described as a change from a domination of vertical relations between principal firms and their subcontractors based on a technical division of labour to horizontal relations between principal firms and suppliers based on social division of labour. Patcher refers to this as a transition from production systems to learning systems (Asheim, 1996, s 388).

För att komma dithän fordras enligt Asheim "organizational innovations to promote cooperation" (s 392). Flexibla lärande organisationer inom och mellan organisationer samt mellan organisation och samhälle behöver formas.

Malmbergs studie rör sig emellertid på makronivå. Frågan om hur samspel och samverka mellan organisationer kan stimuleras och koordineras ställs inte. När Sölvell (2004) diskuterar näringspolitikens betydelse för klustren efterfrågar han en förskjutning av intresset från makropolitiken till mikropolitiken. Enligt Sövell har vi i stort sett löst de centrala makroproblemen. "Spelplanen är jämn och fin; nu handlar det om att förbättra de svenska lag som spelar" (Sövell, 2004, s 39). Sövell vill att arbetsmarknadspolitik, utbildningspolitik och näringspolitik samverkar med regionala och lokala myndigheter och lokala klusterföretag för att förbättra klusterdynamiken.

Begreppet Labour Market Intermediaries skulle kunna vara ett konstruktivt bidrag i den diskussion om klustrens dynamik som Malmberg och Sövell för. Benner (2003a) menar att en intermediär kan agera inom ett kluster av företag för att främja och koordinera mobiliteten mellan olika företag:

Specific firms come and go, and people move from firm to firm, as regional industry cluster evolve over time. Labour market intermediaries are frequently a critical part of these processes, being rooted in regional markets and centrally involved in processes of labour market adjustment. (Benner, 2003a, s 629).

Pastor, Leete och Dresser (2003) menar att klusterspecifika partnerskap där arbetsgivare och intermediärer samverkar har framtiden för sig:

Win-win arrangements in which improved training is translated into improved labor productivity is most likely in cases where multiple employers and intermediaries develop partnerships around collective training needs and industry-specific skill sets. Again, this could be encouraged by making public funding for training contingent upon demonstrated partnerships (including joint funding) between multiple employers and LMI:s (s 7 i executive summary).

## Några linjer i en arbetsmarknadsstrategi

I slutet av sin bok om Labour Market Intermediaries vidgar Benner (2002) perspektivet, placerar intermediärerna i sitt sammanhang och försöker dra upp några linjer i en samtida arbetsmarknadsstrategi. Han påpekar att det idag fordras ett nytt sätt att tänka omkring arbetsmarknadsfrågor. De traditionella begreppen och strategierna, som etablerats under industrialismens tidevarv, måste överges till förmån för nya.

Författaren lyfter fram fyra områden med tillhörande begrepp som behöver bli föremål för reflektion (Benner, 2002, s 239 ff.). För det första (1) behöver fokus vara ”industry clusters, not firms”. Kunskapsflöden mellan företag inom en industrisektor är avgörande för företagets innovationsförmåga. En framgångsrik arbetsmarknadsstrategi bör uppmärksamma detta faktum och främja samarbete och utbyte mellan företag. På så sätt kan man till exempel utveckla nya redskap och strategier inom HR:

Labor market policy needs to develop effective mechanisms for influencing entire clusters of firms as well. Incentives need to be created to promote communication and collaboration among firms, and between firms and communities of workers. Creating such “collective actors” would help identify and solve critical problems in human resource development – problems that no single individual firm has the incentive or resources to be able to solve on their own (Benner, 2002, s 241).

För det andra (2): när det gäller personalutveckling bör ambitionen vara ”learning, not skills training”. En dylik inriktning när det gäller kompetensutveckling behandlas nedan under rubriken Utbildningsstrategier och livslångt lärande.

För det tredje (3) menar Benner att en framgångsrik arbetsmarknads- och utbildningsstrategi bör utgå från ett socialt perspektiv på människan och lärandet. Fokus bör vara ”communities not individuals”. Framför allt vill Benner uppmärksamma de praxismensskaper som sträcker sig över företagsgränserna. Detta tema återkommer nedan under rubriken Interorganisatoriska praxismensskaper.

För det fjärde (4) bör fokus vara ”careers, not jobs”. Den tid är förbi när stabila ”livstidsjobb” utgjorde grunden för samhällsekonomin. Svårigheten att i praktiken genomföra denna fokusförskjutning hör enligt Benner samman med ett kvantitativt förhållningssätt (hos företagets PA-sektion): ambitionen tycks vara att etablera en förutsägbar karriärinfrastruktur med klart definierade steg som arbetstagaren kan följa. Den snabba samhällsutvecklingen omöjliggör ett dylikt system. Benner menar att karriärutvecklingssystem bör baseras på sociala nätverk och etablerande av mentorskapsförhållanden.



## Mobilitet ur individperspektiv

### Ett utforskat fält

Individuella processer och upplevelser som hör samman med att människor byter arbete eller arbetsgivare, har med något undantag inte blivit föremål för forskning i Sverige. Litteratursökningen har gett mycket få träffar som behandlar svenska förhållanden. Även forskare jag samtalat med har påtalat att forskning om arbetsliv och mobilitet företrädesvis har bedrivits ur organisationsperspektiv. Samma sak tycks gälla om man vänder sig till internationella tidskrifter. I den stora mängden av studier om organisationsbyten har Sullivan (1999) identifierat sex som anlägger individens perspektiv. När det gäller karriärbyten har hon funnit fyra. Därutöver har hon mött ett antal undersökningar som behandlar inomorganisatorisk rörlighet ur individens perspektiv.

Bland annat redovisar Sullivan forskningsresultat som försökt spåra samband mellan personlighet och mobilitet. ”Self monitors” (människor som är sensibla när det gäller vad omgivningen förväntar sig av honom eller henne), kosmopoliter och personer som tidigare bytt arbete har visat sig vara mer benägna att genomföra organisationsbyten. Vidare rapporterar Sullivan att direktörer tenderar att byta organisation om de upplevde ett vikande anseende på företaget (inte särskilt oväntat!) och att kvinnor i ledande befattningar söker yrkesmässiga förändringar med hänsyn till karriärmöjligheter snarare än till familjeförhållanden. Hon redovisar också forskningsresultat som visat att variabeln ”job dissatisfaction” har ett svagt förklaringsvärde när det gäller att undersöka mobilitet hos den växande kategorin ”knowledge workers” (vilket kan stämma med iakttagelsen om ”inlåsning” hos Aronsson m fl, 2000). Som kompletterande variabler föreslås individens tidigare planer och förekomsten av ”motbjudande” händelser på arbetsplatsen respektive attraktiva alternativ. När det gäller ”occupational boundary transitions” har Blau och Lunz (1998) funnit att individens ”commitment” (hängivenhet, engagemang) i yrkesrollen har betydelse för hennes benägenhet att byta yrke, föga förvånande.

Flertalet av de forskningsarbeten som Sullivan hänvisar till har ambitionen att påvisa orsakssamband mellan å ena sidan mobilitet och å andra sidan egenskaper eller andra givna förhållanden. Dylig kunskap kan förvisso vara värdefull i många avseenden men är till begränsad hjälp för den som vill förstå förändringsprocesser och hur dessa kan stimuleras med pedagogiska incitament. Mot bakgrund av att fältet ännu inte blivit undersökt särskilt mycket är ambitionen i detta kapitel, som behandlar rörligheten ur individens perspektiv, att lyfta blicken en smula och relatera till en aktuell diskussion om identitetsbildning som i sin tur ansluter till Anthony Giddens samhällsteori och kulturanalyser. För att komma närmare de förändringsprocesser som torde vara väsentliga att förstå anknyter jag

sedan till några pedagogiska teorier som jag bedömer har betydelse för yrkesmässiga förändringsprocesser.

### **Föränderliga karriärer**

Enligt en undersökning om yrkes- och arbetsplatsinlåsning (Aronsson m fl, 2000) vill många människor byta yrke av eget intresse. En stor del av de arbetande skulle exempelvis föredra en mer eftertraktad men tidsbegränsad anställning framför sin fasta tjänst. Begreppen ”yrkesinlåsning” respektive ”arbetsplatsinlåsning” vill fånga erfarenheten av att inte befinna sig i det yrke eller på den arbetsplats som man önskar. Så många som 20 procent betecknas i denna studie som ”dubbelinlåsta”, det vill säga svarar nej både på frågan om de finns på önskad arbetsplats och på frågan om de finns i det önskade yrket. Därutöver är sju procent yrkesinlåsta och nio procent arbetsplatsinlåsta. När det gäller skillnader mellan grupper konstateras att äldre oftare än yngre har det yrke som de önskar samt att lågutbildade oftare än andra önskar sig ett annat yrke eller en annan arbetsplats. Undersökningen visar också att de inlåsta i större utsträckning upplever ohälsa och är mindre benägna än övriga anställda att berätta vad de tycker om sin arbetsmiljö och sina arbetsvillkor.

Bland de trender och tendenser när det gäller arbetslivets omvandling som Aronsson och Sjögren (1994) iakttagit finns en förändrad syn på arbetet. Arbetet tenderar alltmer att uppfattas som mål i sig och inte enbart som en inkomstkälla. När ett samhälle uppnått en viss standard riktas människans blick mot andra värden än de materiella. Hon söker efter kvalitet i arbetet och/eller i att hitta egna livsstilar. Författarna hänvisar till sociologen Ronald Inglehart och beskriver förändringen som en utveckling från materialism till postmaterialism. De refererar också till en undersökning som visar att svenska ungdomar när det gäller val av utbildning och yrke prioriterar kreativitet, geografisk rörlighet, arbetets mening och frihet att utforma sin egen arbetssituation. Enligt Gibson (2004) handlar karriär om identitetsutveckling snarare än om positioner och yrkesroller. Nielsen (2000) menar att arbetet inte bara fungerar som inkomstkälla utan också som skapare av mening:

Det är inte minst det konkreta arbetets kvalitativa potentialer när det gäller individens självförverkligande och identitetsutveckling som är kriteriet för om det upplevs som attraktivt eller inte (Nielsen, 2000, s 531).

Människor väljer följaktligen inte yrkesbana enbart på basis av vad som efterfrågas på arbetsmarknaden. Det egna behovet av självförverkligande är avgörande liksom överensstämmelse mellan personliga värderingar, identitet och arbete (Hall m fl, 1997). Visar det sig att arbetet inte ger det tillskott av mening som personen efterfrågar, är det således inte otänkbart att han eller hon på eget bevåg överväger en ny karriär.

För övrigt anses karriärbegreppet som sådant problematiskt eftersom människor inte längre följer eller kan följa traditionella karriärvägar (Hall m fl, 1997; Schuller, 1995; Antikainen & Komonen, 2003). Arbetslivet förändras med sådan hastighet att en rak eller konsekvent karriär inte längre är möjlig. ”The notion of a continuous ‘working life’ is finally a thing of the past” (Alheit & Dausien, 2002, s 6). Baruch (2004a) karaktäriserar nutidsmänniskans karriär som ”multi-directional”. Bakgrunden är den snabba förändringstakt som kännetecknar samtiden, liksom de alltmer otydliga gränserna på olika områden i livet:

The present generation witness the blurring of boundaries in many facets of life, and the implications for careers are that they become multidirectional (Baruch, 2004a, s 58).

Sullivan (1999) försöker med hjälp av olika karriärteorier förstå de förändrade karriärbanorna. Hon menar att begreppet ”boundaryless career” som lanserades i mitten av 90-talet och som används flitigt knappast är till hjälp i sammanhanget. Riktigare är att tala om att de gränser som finns har blivit mer genomsträngliga. I likhet med Hall och medarbetare (1997) förordar Sullivan uttrycket föränderliga karriärer (protean careers) för att understryka individens anpassningsförmåga och självständighet när det gäller att forma sin livsbana – vilket dock inte hindrar henne från att själv använda begreppet ”boundaryless careers” tämligen frekvent (Sullivan, 1999; Forret & Sullivan, 2002).

Även Baynon och medarbetare diskuterar förskjutningen som skett men konstaterat med utgångspunkt i det egna empiriska materialet att det ändå saknas stöd för påståendet att en självständigt individuellt formad karriär skulle ha etablerats. Författarnas slutsatser påminner om Kirpals (2004). Med Baruch (2004b), Illeris (2001) och Kirpal (2004) kan man i viss utsträckning betrakta de motsägande uppgifterna som en generationsfråga. De som har vuxit upp i och socialiserats in i en kultur med en viss mentalitet och ett visst karriärsystem kan ha svårare att tillägna sig ett nytt förhållningssätt till arbete och karriär.

Alheit (1995) ser i de alltmer komplicerade levnadsbanorna en utmaning för vuxenutbildningen:

Biographies are becoming more and more complicated, more individual, less ‘normal’, but at the same time more colourful, autonomous and self-willed. Life course seems to be turning into a ‘laboratory’ where we must develop skills for which there are at first no ‘curricula’ (cf. Dominicé, 1990). This represents, without any doubt, a special and specific challenge for adult education (s 59).

Med sin forskning visar Alheit (1995) på människans möjligheter att bemästra förändring och de olika utmaningar som hotar individens biografiska koherens. Även Edwards och Miller (2000) ser med viss tillförsikt på situationen och stödjer inte alltför dystra prognosmakare. Alheit och Dausien (2002) söker lös-

ningen inte enbart i strukturella ingrepp utan också i en pedagogisk vision som kvalificerar talet om livslångt lärande och fyller det med innehåll.

### **Mobilitet och (yrkes) identitet**

Ellström (1992) betraktar personlighetsrelaterade egenskaper som till exempel självuppfattning och självtillit som en del av människans samlade kompetens, med motiveringen att föreställningar om och förväntningar på den egna förmågan är avgörande för hur individen utför ett arbete. Antikainen och Komonen (2003) tror att "identity capital" snart kommer att vara viktigare som resurs för att bemästra kravet på mobilitet än hennes kulturella kapital. Rörlighet på arbetsmarknaden innebär emellertid att människor i större utsträckning än tidigare lyfts ut ur de sociala miljöer i vilka hennes identitet konstrueras och vidmakthålls (Edwards m fl, 2002). Inte heller sociala identiteter som klass, kön, generation och etnisk tillhörighet är lika tydliga som förr, varför somliga har menat att produktionen och reproduktionen av sociala identiteter idag äger rum på den personliga nivån (Antikainen & Komonen, 2003).

Aronsson och Sjögren (1994) skriver att en hög grad av föränderlighet och flexibilitet i arbetslivet riskerar undergräva individens identitet och förorsaka bristande självkänsla, förytligande och rotlöshet. Omvänt är trygghet i den egna identiteten "ett skydd vid omställningar" (s 65). En bred yrkesroll som tar i anspråk olika förmågor och olika sidor av personligheten är en tillgång. En sådan identitet kan individen "bära med sig genom alla omställningar".

Hall, Briscoe och Kram (1997) menar att yrket inte längre utgör en pålitlig och tillräcklig grund för människans självdefinition. Den behöver stödjas på andra sätt. Individens personliga värderingar samt hennes relationer till likasinnade har blivit viktigare för identiteten än arbetet. Anthony Giddens (refererad i Johansson, 2000) tilldelar stil, smak eller med ett sammanfattande ord, livsstilsaspekter, en avgörande betydelse för identitetsbildningen.

Lindgren, Packendorff och Wåhlin presenterar i boken *Resa genom arbetslivet* (2001) sin forskning omkring organisationsbyten och identitetsskapande. De ger en förhållandevis ljus bild av individens möjligheter att bemästra de förväntningar om flexibilitet som föreligger. Författarna har genomfört biografiska intervjuer och redovisar fyra av dessa som exempel på hur "gränsöverskridande" människor ger uttryck för sin individualitet när de på ett kreativt sätt tillägnar sig nya yrkesroller och tar sig vidare på resan genom arbetslivet. De hävdar att individen inte längre kan hämta sin definition från sociala sammanhang och uppfattar därför nutidsmänniskans identitetsbildning som en personlig-reflexiv process. De frågar sig om organisatoriskt fristående nätverk eller sociala tillhörigheter som "profession" och "kön" är användbara för att förstå hur individens identitet formas, besvarar frågan nekande och skriver att "etablerade

kollektiva identitetsbaser synes förlora successivt i förklaringskraft i det moderna samhället vad beträffar hur moderna människor ser på sig själva” och fortsätter:

Det sociala identitetsskapandet som teoretiskt begrepp är ... problematiskt när det gäller att beskriva individers reflexiva konstruktion av sin självuppfattning – helt enkelt därför att det förutsätter att individen relaterar sig till befintliga kollektiva föreställningsmönster (Lindgren m fl, 2001, s 49).

I stället utgår de ifrån att människans identitetsskapande är en ”självreflexiv process där hon successivt medvetandegör sig själv om ... möjligheter och begränsningar”. I sina slutsatser ger författarna uttryck för en optimistisk uppfattning när det gäller människans möjligheter att vara flexibel och kontinuerligt rekonstruera sin identitet: Det finns möjligheter för människor att genom reflexion och handling förändra sina liv ”även om det naturligtvis finns en hel del strukturella begränsningar” (s 116). ”I grunden” skriver författarna, handlar det om att ”bestämma sig för vilka begränsningar som man vill acceptera och vilka man kan tänka sig att utmana”. Inte minst kan etablerade föreställningar om hur en livsbana ser ut behöva problematiseras, menar författarna. De tänker sig framtidens människa som en ”projektmänniska” som skapar mening och identitet på egen hand: ”Reflexivt identitetsskapande ... är ett sätt att skapa mening i livet när ingen annan gör det” (s 117).

Inom ramen för EU:s forskningsprogram ”Vocational Identity, Flexibility and Mobility in the European Labour Market” har bland andra Simone Kirpal undersökt hur anställda i sju europeiska länder bemästrar förändring på arbetet och hur föränderligheten inverkar på deras yrkesidentitet, attityd till arbetet och karriäruppfattning (Kirpal, 2004). Forskningsprojektet som kallas FAME pågick under mellan 2000 och 2003. Mer än 600 intervjuer genomfördes varav 100 med chefer eller personal från HR-avdelningar. Projektet uppfattade enligt Kirpal en generell trend i riktning mot att yrkes- eller arbetsidentiteter allt mer formas på individuell basis. Individer förutsätts utveckla en ”entreprenörmässig” attityd till arbetet, baserad på flexibilitet och mångsidighet. Detta innebär att den enskilde behöver utveckla komplexa, flexibla och ”multidimensionella” arbetsidentiteter som kan revideras kontinuerligt beroende på de krav som omgivningen ställer.

Samtidigt menar Kirpal att en sådan dynamisk och flexibel arbetsidentitet är synnerligen ovanlig bland de intervjuade. Majoriteten utvecklar yrkesidentitet på klassiskt maner genom att etablera starka band till det specifika yrket, företaget eller produkten:

In all occupational groups, but particularly in the traditional sectors of metalwork/engineering, health care and telecommunications, we found employees with an affiliation towards “classical” types of occupational identities who highly identified either with the occupation, the company, the product or their daily work tasks. One could argue that these employees

viewed their work identity mainly from a perspective that was rooted in the past (Kirpal, 2004, s 215).

Några av dessa utvecklade emellertid en mer proaktiv strategi; de var tillfreds med de förändringar som företaget och yrkesrollen genomgick och kunde etablera vad Kirpal benämner ”klassisk progressiv” yrkesidentitet. Det innebar att de följer en traditionell karriärbana, exempelvis genom att kvalificera sig som specialist eller uppnå en chefsbefattning.

Undersökningen kunde också spåra anställda som utvecklat ett utpräglat ”flexibelt” förhållande till sitt arbete. Förhållandet vilade på en individualistisk bas. Dessa anställda kunde använda sig av mobilitet och lärande för att uppnå egna bredare målsättningar.

En flexibel och individualiserad arbetsidentitet kunde iakttas bland de högkvalificerade, till exempel IT-specialister som kombinerar tekniska och sociala kompetenser, men också bland människor med lägre kvalifikationer och med en mer osäker anställningssituation. En flexibel medarbetare föregriper förändring och tillägnar sig de nya villkoren på ett tidigt stadium:

The flexible employee anticipates and internalises requirements for continuous adjustments and changes in the work place, leading to a transitory work attachment and identity for the less qualified, and a highly individualised work identity based on professional skills and competencies for the higher qualified (Kirpal, 2004, s 215).

Det utmärkande för dessa är att de aktivt strävar efter att uppnå egna mål, yrkesmässig utveckling och självförverkligande. Yrkesidentiteten är individualiserad och primärt baserad på skicklighet, kapacitet att lära och en projektorienterad attityd till arbetet.

En variation på temat är enligt Kirpal ”den strategiske karriäristen” som uppfattar sin befintliga position som ett led i en längre utvecklingskedja. Dessa är inriktade på att hela tiden gå vidare och betraktar karriär som något de själva aktivt konstruerar.

De allra flesta hanterar emellertid föränderligheten med att reaktivt eller passivt anpassa sig till de rådande villkoren. De blir kvar på sin arbetsplats och söker kompromisser snarare än det som han eller hon helst skulle önska sig:

The largest group of interviewees, however, developed different forms of adaptation that resulted in various, very complex forms of responses along this continuum. ... adaptation and adjustment to work may be long-term or short-term; be passive (accepting) or involve the individual in an active search for resolution of problems or conflicts ... In any case, forms of “adjustment” or “re-definition” strategies generally represented a more conditional form of adaptation – the individual may remain in an occupa-

tion and/or with a particular employer, but he or she recognises that this represents a compromise rather than an ideal situation.

Undersökningen visade även att många utnyttjande möjligheten till horisontell mobilitet som ett medel för att bredda den egna kompetensen och förbättra karriärmöjligheterna. Många föredrar horisontell mobilitet framför vertikal, vilket Kirpal uppfattar som något slående. Hon hävdar också att förskjutningen i riktning mot platta organisationsformer reducerat möjligheterna för den som önskar göra en vertikal karriär eftersom att antalet mellanchefer reducerats.

I sina slutsatser konstaterar Kirpal att majoriteten av de anställda har vuxit upp och etablerat sitt förhållningssätt till arbetet i ett skede när kraven på mobilitet och livslångt lärande inte tillhört villkoren, något som kan förklara varför andelen anställda med ”entreprenörmässig” identitetsbildning är förhållandevis liten.

Ett liknande resonemang för Illeris (2001). Han menar att förändringstakten inom arbetslivet och de ständiga omställningskraven är ”oerhört påfrestande” för dem som först i vuxen ålder konfronteras med dem. Kraven kan gälla mental omställning, personlig utveckling eller yrkesteknisk vidareutbildning. Illeris konstaterar att det är krav som ”förutsätter djupgående ackommodativa processer av reflexiv karaktär, och detta är något som vuxna inte är vana vid” (s 209). När senmodernitetens ungdomar blir vuxna kommer emellertid situationen att se annorlunda ut enligt Illeris (2001). Förmågan att genomföra genomgripande ackommodativa processer skulle alltså inte vara biologiskt utan kulturellt betingad. Illeris tänker sig att de som i unga år lär sig flexibilitet har lättare att tåla förändringar senare i livet. Huruvida denna kompetens även i vuxen ålder åtföljs av den vilshenhet eller brist på ”ontologisk trygghet” (uttrycket hämtas från Anthony Giddens, refererad av många, bland annat Illeris, 2002) säger Illeris ingenting om. Hans påstående innebär emellertid att fenomenen vuxenhet och vuxnas lärande är kulturellt och socialt konstruerade.

Mobilitet utgör alltså en utmaning för individen i den meningen att han eller hon kan behöva finna nya referenspunkter för sin identitetsbildning. Kanske kommer den uppväxande generationen att besitta en större kompetens och beredskap att omförhandla sin identitet i jämförelse med tidigare generationer.

### **Identitetsbildning som senmodernt dilemma**

Många anser att identitetsbildning idag generellt är en osäker och trevande process. Enligt Illeris (2002) har psykoanalytiker som Heinz Kohut och Otto Kernberg liksom sociologen och ungdomsforskaren Thomas Ziehe (1993) iakttagit hur narcissistiska personlighetsmässiga uttryck blivit vanligare. Symptomen är diffusa men utgörs bland annat av tilltagande upplevelser av tomhet, nedsatt självkänsla, en känsla av att inte riktigt vara till, bristande arbetsglädje och

initiativförmåga. Ziehe betraktar dessa uttryck som rimliga reaktioner på de förändringar som skett inom både familje- och arbetslivet.

Oberoende av dessa påståenden om narcissism (invändningar saknas inte) finns en bred samsyn omkring det faktum att identitetsbildningen har blivit problematisk (Hall m fl, 1997; Usher, 1999; Edwards & Miller, 2000; Ziehe, 2000; Wildemeersch, 2001). Många forskare refererar till Becks och Giddens respektive samtidsanalyser. Ziehe (1993) använder i sin kulturanalys begreppet kulturell friställning för att beteckna de livsvillkor som innebär att individen på egen hand åläggs att forma sin subjektivitet. Nielsen spårar orsaken till identitetsproblematiken i traditionernas allt svagare grepp om individen:

Tillsammans med att individen frigörs från de historiska tvångsgemenskaperna uppstår en omfattande orienterings- och identitetsproblematik ... Etablerandet av en ändamålsenlig identitet, förstått i socialpsykologisk bemärkelse som ett adekvat jämvikts- och utbytesförhållande mellan den enskilde, frigjorde individen och de sociala relationer han eller hon ingår i, har i den moderna världen således blivit ett projekt som individen outhärligt måste arbeta med (Nielsen, 2000, s 530).

De sökprocesser genom vilka individen hoppas finna material till sin självdefinition letar sig ut i de skenbart gränslösa möjligheter som omvärlden tillhandahåller (Nielsen, 2000, Illeris, 2001). Möjligheterna är endast skenbart gränslösa eftersom en rad villkor omgärdar de olika erbjudanden som individen lockas att ta del av. Detta gäller givetvis också erbjudanden om utbildning, yrkesval och arbete som kan förväntas utgöra viktiga bidragsgivare för individens självkonstruktion (Usher, 1999). Konsekvenserna av ett frenetiskt identitetsökande karaktäriserar Ziehe (1993) på ett träffande sätt med ordet överhettning. Kollektiva projekt kan enligt samme författare ha en nedkylande effekt på intensivt identitetsökande individer.

Usher (1999) nyttjar i anslutning till Beck begreppet risk för att artikulera nutidsmänniskans existentiella villkor och hennes upplevelse av osäkerhet. Det omgivande samhället tillhandahåller inte längre några entydiga och stabila referensramar med vars hjälp människan kan tyda sin bestämelse. Människors individuella val är kontingenta, det vill säga ovissa och tillfälliga, vilket försvårar identitetsbildningen. Dessutom ger informationsteknologin möjlighet till ett ständigt omskapande av subjektiv erfarenhet och identitet genom att människan översköls av bilder där det verkliga och imaginära flyter samman, bilder som hela tiden förändras men som gestaltar en åtråvärd och konsumerbar verklighet:

In postmodernity, sensibilities are attuned to the troubled pleasure of constant and new experiencing where experiencing becomes its own end rather than a means to an end, a way of cultivating the desire for a constant making and remaking of subjectivity and identity (Usher, 1999, s 70).



Pluralisering och flexibilitet innebär att alternativen är många, samtidigt som den tydliga åtskillnaden mellan offentlig och privat värld betyder att identitetsutvecklingen blir avskriven från den offentliga sfären och hänvisad till den privata. Identitetsbildningen blir en riskabel process som för individen innebär att han eller hon har att på egen hand planera sitt livslopp och försöka infoga sina livsupplevelser i en helhetsberättelse.

Denna tendens som innebär en ökad individualisering är alltså i olika avseenden problematisk och utmanande för individen. Om vi ska följa Giddens (1991) rymmer den emellertid också möjligheter. En tilltagande reflexivitet tillsammans med att fler valmöjligheter öppnar sig innebär att individen inte i samma utsträckning som tidigare är utlämnad åt strukturella förhållanden. I ett senmodernt samhälle är människan aktör i en mer kvalificerad mening än tidigare, kanske man kan säga. Giddens använder begreppet *life politics* som benämning på den aktivitet som innebär att individen reflexivt bedömer risker, planerar för sitt liv och sin framtid och gör medvetna val. Enligt Johansson (1995) innebär Giddens synsätt att det blir

allt mer nödvändigt att ägna sig åt en strategisk planering av livet och att bestämma sig för hur man ska använda den begränsade tid man lever sitt liv (*life planning*)” (Johansson, 1995, s 87).

Roos (1998) uppfattar begreppet *life politics* som användbart för att förstå individ och samhälle och föreslår att *life politics* är individuella och sociala beslut eller förhandlingar som rör förhållanden som till exempel levnadsbanan, livschanser, relationer, lycka, olycka, självförverkligande eller välbefinnande. Vardagsliv är inte livspolitik, men beslut, reflektion, planering och principiella ställningstaganden som rör vardagslivet är det. Roos jämför med distinktionen mellan politik och administrativ förvaltning i ett samhälle. Om man vill diskutera individens möjligheter till karriärförändring, karriärutveckling eller karriärbyten kan begreppet *life politics* vara ett redskap att ta i bruk. Inte minst mot bakgrund av den bedömning av risker och möjligheter som kan antas föregå både frivilliga och påtvingade karriärförändringar.

Ferguson (2001) menar att de förändringar Giddens iakttar, inte minst förskjutningen i riktning mot ett tydligare aktörskap, har implikationer för hur man inom social forskning och socialt arbete kan uppfatta förhållandet mellan subjekt och struktur. Ferguson refererar till Giddens distinktion mellan *emancipatory politics* och *life politics*. *Emancipatory politics* handlar om strukturella ingrepp, exempelvis fördelning av makt och resurser, befrielse från materiell fattigdom och godtycklig maktutövning. *Emancipatory politics* handlar om att öka individens livsmöjligheter ("life chances"). *Life politics* förutsätter *emancipatory politics* och handlar om hur dessa nya livsmöjligheter förvaltas ("life choices"). I relation till frågan om förhållandet mellan subjekt och struktur vill Ferguson (och Giddens) flytta intresset från makronivån ner till individen i syfte att professio-

nella aktörer ska kunna samspela med och tillvarata de generativa processer som pågår på individnivå. Svagheten med emancipatory politics och strukturella insatser är att dessa processer förbigås:

In emphasizing the negative impact on so many social work service users of their structurally limited life chances, such critiques pull practitioners away from the moral questions and existential dilemmas posed by the new choices, decisions and the struggles to shape meaningful lives and relationships that now face people in their daily lives (Ferguson, 2001, s 47)

Giddens själv uttrycker sig på följande sätt om förhållandet mellan emancipatorisk politik och livspolitik:

Medan den emancipatoriska politiken är en politik om livsmöjligheter, så är livspolitik en politik om livsstilar. Livspolitik är politiken inom en reflexivt mobiliserad ordning – inom senmodernitetens system – som både på en individuell och en kollektiv nivå radikalt förändrat det sociala livets existentiella parametrar (Giddens, 1997, s 253).

Kritiken har inte låtit vänta på sig. Bland annat kritiserar Houston (2004) Giddens struktureringsteori och den förståelse av förhållandet mellan subjekt och struktur som hör till den. Giddens uppfattar strukturerna som alltför fogliga genom att betrakta dem som sekundära i förhållande till individuella aktörer. Houston vill bland annat, i anslutning till Archer, tydligare analytiskt hålla isär begreppen och frågar dessutom om de inte är åtskilda också i praktiken. Han refererar till Durkheim som ger strukturerna en mer självständig existens: ”To insist that structures can only be instantiated through social practice might, in Durkheim’s mind, confer on them a spurious malleability” (s 264). I likhet med Alheit och Dausien (2002, refereras utförligare nedan) kan man också problematisera föreställningen om att människan på ett målmedvetet och kontrollerat sätt skulle kunna forma sin livsbana.

Denna debatt är intrikat och förutsätter ingående kunskaper om ett centralt sociologiskt spørsmål. Man kan också tycka att resonemanget befinner sig i utkanten av föreliggande arbete som behandlar mobilitet och arbetsliv. Frågan kan emellertid anses vara grundläggande för en adekvat förståelse av individens mobilitetsmöjligheter och hennes utsikter att som aktör kunna samspela med de villkor som råder på den svenska arbetsmarknaden. Den torde också vara av betydelse för den som funderar över hur man pedagogiskt på bästa vis kan stödja och stimulera individens livslånga lärande och önskan om karriärförändringar.

### **Livslångt lärande som självutveckling**

Under det senaste decenniet har begreppet livslångt lärande varit vägledande inom europeisk vuxenutbildning (Oliver, 1999). Begreppets rötter återfinns i de principer för omstrukturering av utbildningssystemet som lanserades av Unesco i

slutet av 1960-talet (Rubensson, 1996). Det har senare tagits upp av andra internationella samarbetsorgan som EU och OECD och även införlivats i nationella policydokument avseende lärande och utbildning. Begreppet livslångt lärande har således fått stort genomslag. Samtidigt är det till sin karaktär både vagt och mångtydigt. För akademiskt och praktiskt verksamma pedagoger blir en diskussion av begreppet nödvändigt. Dess innebörd behöver dekonstrueras och dess berättigande problematiseras om det ska kunna användas på ett meningsfullt sätt i den utbildningspolitiska diskussionen (Oliver, 1999).

Enligt Rubensson har begreppet formulerats mot bakgrund av marknadsekonomiska överväganden (Rubensson, 1996). Det har i den utbildningspolitiska diskussionen ofta uppfattats som vuxenutbildningens möjlighet att svara mot ekonomiska utmaningar, förändring och flexibilitet. Det andas humanism men präglas inte sällan av ett pragmatiskt synsätt där individer talas om i termer av ”humankapital” (Gustafsson, 1997). Marknadsekonomin fungerar bättre med en rörlig arbetskraft som ständigt är beredd att lära om och lära nytt, det vill säga en arbetskraft som är kapabel till omorientering och omställning. Begreppet behöver emellertid inte nödvändigtvis bäras av marknadsekonomiska motiv. Enligt Edwards och Miller (2000) kan det även laddas med humanistiska och sociala värden och betraktas som redskap för självutveckling och social förändring.

Suoranta (2000) menar att forskningen om vuxnas lärande varit ensidigt inriktad på vad han kallar tekniska problem, det vill säga problem som rör yrkesutbildning, arbetsmarknadsträning och arbetslöshet – på bekostnad av forskning om ”liberal adult education”, det vill säga utbildning som främjar människors personliga, sociala och kulturella utveckling (empowerment): ”Theoretically fruitful questions about the conditions and possibilities of human living in the midst of the current crisis have been neglected almost entirely” (s 367). Den pedagogiska forskningen har inte uppmärksammat tillräckligt hur de snabba förändringarna i samhället påverkar individens livs- och självuppfattning och vad denna påverkan betyder för utbildning och lärande. Med hänvisning till Jürgen Habermas menar Suoranta att det som står på spel är inte i första hand materiella livsförhållanden utan frågan om kulturell reproduktion, livsvärldens personliga och kulturella sfärer, frågor om meningen med utbildning, om livskvalitet och välbefinnande:

Not only are these changes macro-sociological in nature, but they also touch people’s everyday lives and biographies, their ways of life, standards of living, and identity construction; in a word, the shift has meant many redefinitions and compulsory transitions in people’s lifeworlds (s 357).

Suoranta efterfrågar pedagogisk forskning och praktik som intresserar sig för människors personliga livsnära processer, som frågar sig hur människor vill leva och vad de anser att ett gott liv egentligen är. Med referens till Bauman konstaterar han att framtidens samhälle och dess moral måste skapas i människors

privata värld inom ramen för vad Habermas kallar ”politics of the first person” (Suoranta, 2000, s 363).

Bauman (1995) claims that in a situation where society and politics hardly exist anymore, where market standards tend to dominate or replace moral responsibilities, and the autonomy of the lifeworld has been handed over to global economic markets, the society of the future and its morality has to be created in the area of private life (Suoranta, 2000, s 363)

Bland dem som ändå försökt spåra de existentiella aspekterna finns Lea och West som i ett arbete har försökt bringa klarhet i varför vuxna påbörjar högre studier mitt i livet och vad studieerfarenheten betyder i ett biografiskt perspektiv (Lea & West, 1995). De bestrider att drivkraften bakom studierna främst skulle vara ekonomisk. Motivet handlar snarare om behovet av mening, identitet och livsberättelse.

The people whose lives we are researching tell stories about a process at once more fundamental and human: the struggle for meaning at times of change and fragmentation of which occupational change is but one part. At the core lies a search to construct a more meaningful, authentic self and lifelong narrative (s 172).

Att vuxna använder utbildning för sina personliga syften och sitt eget behov av reflektion bekräftas även av andra forskare (t ex Alheit & Dausien, 2002). I likhet med Usher (1999) menar Lea och West också att utbildning används som ett redskap för individens självkonstruktion, men de frågar sig samtidigt hur rimligt det är att ställa sådana förväntningar på utbildningsanordnaren, och hur de ska kunna mötas.

Olesen (2001) diskuterar yrkesidentitet hos semiprofessionella yrkesgrupper (sjuksköterskor, lärare, ingenjörer) i ett livshistorie-perspektiv. Han vill uppmärksamma yrkesidentitetens subjektiva aspekter: individens subjektiva förhållande till sitt yrke och till sin yrkesroll, liksom förhållandet mellan personlig och yrkesmässig utveckling. Enligt Olesen, som därmed tycks vara överens med Suoranta, är tendensen inom aktuell arbetslivsforskning att subjektiva fenomen behandlas med ett språk som inte gör dem rättvisa: ”as attachments to the sociological, technological and economical conception of work” (Olesen, 2001, s 291). Olesen menar att det är angeläget att utröna förhållandet och samspelet mellan de båda sfärerna av livet:

To understand what happens in the workplace you need to look outside ... This is ... no less true for subjective aspects – identity and learning ... The demand for a lifelong qualifying process for work will include an ever growing demand for/enabling of personal development in the form of a subjective involvement

The relation of the individual to developments in work, to learning and to continuing education is deeply interwoven in meaning universes of life history (Olesen, 2001, s 290 och 297).

Olesen betraktar (yrkes) identiteten som dynamisk: den är i vardande. Yrkeslivet medverkar till individens kontinuerliga identitetskonstruktion: "we must analyze work as a field for an ongoing production of subjectivity" (Olesen, 2001, s 295). Som teoretisk referens i denna analys används bland andra Becker-Schmidt. Hon menar att identitet formas i ett spänningsfyllt förhållande mellan den objektiva och den subjektiva historien, eller närmare bestämt mellan å ena sidan de mot-sägelsefulla förväntningar och krav som möter individen i hennes praxis och å andra sidan de subjektiva meningskonflikter som individen erfar när han eller hon försöker bemöta dessa förväntningar.

I detta spänningsfält, som väl i stora drag kan sägas motsvara ovan nämnda förhållande mellan subjekt och struktur, befinner sig den yrkesarbetande. Individens möjligheter ("aktörskapet") består hos Becker-Schmidt bland annat i den mening individen subjektivt skapar omkring sitt arbete. Meningsskapandet "struktureras" av människans tidiga socialisation men det finns också potential för lärande. Individen utmanas att konstruera mening och subjektivitet i förhållandet mellan de krav som finns i det faktiska arbetssituationen (social history) och den identitet som hon tidigare etablerat (life history).

Life history may assign specific meanings and ambivalences to experiences and so shape the tension between defence reactions and learning potentials, that are available in the situation in the form of institutional discourses and other people's experiences. This is the subjective dynamic of identity (Olesen, 2001, s 297).

Flera av de intervjuade berättar om en diskrepans mellan hur de själva uppfattar sin yrkesroll och de objektiva förväntningar som finns på deras insatser, ett spänningsförhållande som hanteras på olika sätt. Någon tar mammaledigt eller sadlar om på grund av att arbetslivet inte längre stämmer med den uppfattning om yrket som han eller hon haft. Hos andra sker en förändring när det gäller inställningen till arbetet: de tillskriver arbetet ett mer instrumentellt värde och finner i stället självförverkligande i fritidsintressen eller familjeliv.

Olesen pekar på den kraft som finns i en yrkesidentitet som är tydlig och bärs av ett stort mått av personligt engagemang. Men han ger också exempel på hur ett starkt subjektivt engagemang i en viss uppfattning om exempelvis lärarens profession kan förhindra utveckling och förändring i tider när nya krav ställs på läraren och när den "aura" som tidigare omgett läraryrket gått förlorad.

I förhållande till frågan om mobilitet betyder detta sistnämnda att den subjektiva mening individen fäster vid sitt arbete och sin yrkesidentitet kan försvåra

förändring och rörlighet. Det finns emellertid också möjligheter till lärande; individen kan generera ny mening när de objektiva betingelserna förändras.

### **Växling, kontinuitet och biografisk kompetens**

Människans identitetsbildning har ofta betraktas som en räckta av på varandra följande stadier. Freud, Piaget, Erikson och Kohlberg anges som typiska föreläsare för detta synsätt (Tennant, 1997). Ett alternativ är att uppfatta identitetsbildning som en dialektisk process i vilken individen formas i samspel med en omvärld som också är föränderlig. Skillnaden mellan de båda synsätten är att det senare alltså tar större hänsyn till samhället och dess växlingar samt att det inte betraktar identitet som något lika definitivt som exempelvis Erikson gör (jfr Illeris, 2002).

Om stadietänkandet förutsatte människors identitet som kontinuerlig över tid är tendensen idag snarare växling och ett ifrågasättande om det är meningsfullt att alls tala om identitet (Tennant, 1997). Gergen (refererad i Mylov, 2000b samt Illeris, 2002) menar att människans medvetande hela tiden och på nytt konstitueras i interaktion med omvärlden. Mobilitet och flexibilitet utgör med en sådan utgångspunkt inget problem för individen.

Det finns emellertid synsätt som betonar flexibiliteten men håller kvar föreställningen om ett visst mått av kontinuitet i individens självuppfattning. Illeris (2002) ansluter sig till Giddens som med begreppet "självidentitet" betecknar människans reflexiva strävan att vidmakthålla och revidera sin livshistoria, livsplan och livsstil (En kortfattad introduktion till Giddens och angränsande synsätt finns i Hydén, 2003). Identiteten etableras genom ständiga reflexiva processer. Här finns emellertid kvar ett mått av sammanhang och kontinuitet mitt i all växling. Självuppfattningens förutsättning är den "ontologiska trygghet" som etableras tidigt hos barnet (Illeris, 2002). För att komma åt individens sök- och lärandeprocess i vilken människor reflekterar över och skapar sitt själv föreslår Illeris begreppet "självorientering". Självorientering är den process

hvor man orienterer sig med henblik på at finde sig selv, sine muligheter, funktionsmåder og præferencer, så man efterhanden får opbygget en vis identitetskerne eller selvidentitet og nogle rationaler for alle de valg man hele tiden stilles overfor (Illeris, 2002, s 82).

Jenkins (1996) kritiserar dem som tydligt skiljer mellan individuell och kollektiv identitet och framhåller att identitetsbildning är en samspelsprocess. Individen definierar sig själv samtidigt som hon definieras av omgivningen. I anslutning till bland andra George Herbert Mead menar Jenkins att människans identitet formas i ett dialektiskt samspel mellan dessa krafter, mellan "intern" och "extern" identifikation/definition. (Han använder omväxlande uttrycken definition och identifi-

kation. Jag uppfattar att orden ligger nära varandra men att definition innebär att identifikationen kommer till uttryck explicit.)

Väsentlig är individens strävan att vara någon, det sätt på vilket hon framställer sig själv inför andra. Hur framgångsrik hennes presentation och identitetskonstruktion blir, beror på mottagandet och det gensvar som lämnas. Vilket inflytande gensvaret har beror i sin tur på vem eller vilka som lämnat det. En människas identitet formas således i ett förhandlingsspel av gränsöverskridande transaktioner mellan individen (eller gruppen) och omvärlden. Vidare gör Jenkins en åtskillnad mellan nominal och virtuell identitet. Den senare betecknar upplevelsen och den förra benämningen. Han menar att institutioner och organisationer är kraftfulla sammanhang i vilka såväl kollektiva som individuella identiteter formas. I anslutning till Giddens menar Jenkins också att den ontologiska trygghet som ger självuppfattningen stabilitet och kontinuitet upprätthålls bland annat genom rutiner och vanor.

Ett annat synsätt som också betonar det reflexiva i processen utgår från ett biografiskt perspektiv. Här handlar det om att människan konstruerar identitet och skapar mening genom att forma en sammanhängande livsberättelse av sina val och upplevelser.

Identity can be composed of the significant parts of the life story. When the individual narrates her life story, she provides an answer to the question, Who am I? (Antikainen & Komonen, 2003, s 149).

Marianne Horsdal (1999) ger individens berättelse om sig själv och sin historia en avgörande betydelse för identitetsbildningen. Identitet är en narrativ konstruktion, en berättelse, säger hon, och fortsätter:

En fortaelling om, hvem man er i forhold til det liv, man har levet, og i forhold til det, man gerne vil i fremtiden. Identitet handler om retrospektivt at kunne identificere/genkende og dermed skabe sammenhaeng og mening i det temporaert adskilte i erfaringen (s 76).

I en tid när stora gemensamma kulturella berättelserna minskar i betydelse blir det desto viktigare att den enskilde besitter en ”narrativ kompetens” och kan berätta sin egen ”lilla” berättelse menar Horsdal. I anslutning till Charles Taylor påpekar hon att människan strävar efter att hela livet ska vara meningsfullt, att alla delar i individens historia ska kunna rymmas i berättelsen. Om det inte finns sammanhang och kontinuitet ”försvinner enheten i självet som upplevelse och handlingssubjekt” (s 86, min översättning). Horsdal argumenterar för möjligheten att kunna skapa en berättelse som binder samman dåtid, nutid och framtid.

Horsdal (1999) menar att även om de stora gemensamma berättelserna avtar i betydelse i vårt samhälle påpekar, skapas vår identitet socialt, i samspel med andra: ”Spørgsmålet om selvet, hvem vi er, er således uadskilleligt fra spørgsmålet om, hvordan vi er i forhold til andre” (Horsdal, 1999, s 75). Identitet är

både fråga om ett sammanhang mellan tidsmässigt åtskilda upplevelser (som kan åstadkommas genom berättelser) och om social tillhörighet.

Peter Alheit är en av förgrundsgestalterna i den forskningstradition som intresserar sig för utbildning och lärande i ett biografiskt perspektiv (se t ex Alheit m fl, 1995). Denna tradition eller ansats utmärks av dess metodologiska överväganden: de ägnar sig åt narrativ forskning. Emellertid genereras också "biografiska" teorier och även metodutveckling för dem som sysslar med vuxenutbildning (jfr Dominicé, 2000).

Wildemeersch (2001) menar att "biografiska kompetenser" är avgörande för individens möjligheter på arbetsmarknaden, men att dessa inte uppmärksammas och uppmuntras på samma sätt som instrumentella och sociala kompetenser. Biografiska kompetenser krävs för att individen ska kunna utveckla en (yrkes-) identitet. De innefattar förmågan att träffa (yrkes)val, att sätta dem i verket, att reflektera över dem och ge dem mening.

Alheits motsvarighet till "biografisk kompetens" är uttrycket "biograficitet" (Alheit, 1995; Alheit & Dausien, 2002). Biograficitet är förmågan att forma konturerna av sitt liv och konstruktivt relatera till de sociala förutsättningar som råder:

Biographicity means that we can redesign again and again, from scratch, the contours of our life within the specific context in which we (have to) spend it, and that we experience these contexts as 'shapeable' and designable (Alheit, 1995, s 65).

Alheit och Dausien föreslår i en gemensam artikel (2002) att det livslånga lärandet kan uppfattas som "biografiskt lärande". Författarna vill beskriva och förklara existerande och önskvärda bildningsprocesser i ett samhälle med föränderlig arbetsmarknad, föränderliga karriärvägar och livsbanor och föränderlig kunskap. De vill fånga en bildningsprocess som tar sin utgångspunkt hos individen och dennes livsperspektiv men som innefattar både strukturella, sociala och personliga aspekter. Biografiskt lärande är en lärprocess i vilken individen reflekterar över sig själv och "organiserar" sin historia och sina livserfarenheter på ett sätt som främjar identitetsbildning, meningsskapande och ett konstruktivt förhållningssätt till omvärlden. De ger följande definition:

a self-willed, 'autopoetic' accomplishment on the part of active subjects, in which they reflexively 'organize' their experience in such a way that they also generate personal coherence, identity, a meaning to their life history and a communicable, socially viable lifeworld perspective for guiding their actions (s 14).

Människans upplevelse av att vara subjekt i sin egen livshistoria är en viktig resurs med vars hjälp individen kan genomföra förändringsprocesser (Alheit, 1995). Visserligen är hon i stor utsträckning utlämnad åt faktorer som hon inte



råder över (de finns både i det omgivande samhället och i den egna livshistorien), men individen samspekar ofta på ett intuitivt och självklart sätt med dessa förutsättningar utan att ifrågasätta sin egen autonomi. Begränsningar är i själva verket nödvändiga och de kan vara en tillgång genom att de frigör kraft och medför koncentration på de specifika och särskilt relevanta områden som individen vill ge sig i kast med. Alheit uppfattar således förhållandet mellan subjekt och struktur som dialektiskt (Bron & Lönnheden, 2004).

När människan reflekterar över och berättar sin historia sker samtidigt ett lärande; hon tilldelar händelser och handlingar mening och förstår sitt liv på nya sätt. (Det är aldrig för sent att få en lycklig barndom ...) Genom denna nytolkning av historien kan också fler handlingsalternativ bli synliga, menar Alheit. Vår biografi rymmer en potential av "olevda liv" (1995, s 64). Människans erfarenheter eller biografiska kunskapsmassa rymmer livsmöjligheter som hon inte fullföljt, som hon kan upptäcka och utnyttja i skeden av förändring. Alheit tycks mena att lärandet är självgenererande och att individen först i efterhand kan ta ställning till tolkningen, eller "ratificera" den. Med referens till sociologen Niklas Luhmann använder han begreppet "autopoiesis" för att beteckna människans kapacitet till oplanerat meningsskapande: människan är ett "autopoietic system" (Alheit, 1995, s 64 och 68), det vill säga ett system som av sig självt genererar mening.

Denna läroprocess som människan upplever i skeden av förändring kan därmed inte styras och kontrolleras av personen själv:

Biographical education and training processes operate in self-willed ways, they permit unexpected experiences and surprising transformations that in many cases are not foreseen by the 'learner' himself, or are not 'understood' until after the event, but which still pursue their own 'direction' (Alheit & Dausien, 2002, s 13)

Författarna kritiserar på denna punkt föreställningen om ett självstyrt lärande (self-organized, self-determined, self-managed eller self-directed learning). Lärandet genomförs inte målmedvetet och kontrollerat. Antikainen och Komonen (2003) föreslår "navigering" respektive "förhandling" som två tänkbara begrepp för människans sätt att hantera sin livshistoria och dess förändringsprocesser.

Att lära i skeden av förändring innebär alltså enligt Alheit och Dausien att individen relaterar till sig själv, sin historia och de omgivande strukturerna på ett konstruktivt sätt. Människans identitet kan då rekonstrueras och hon kan även påverka de strukturer som omger henne. På så sätt kommer människans "biograficitet" eller med Wildemeersch's ord "biografiska kompetens" till uttryck.

## Karriärbyten som omförhandling

I ett annat sammanhang har jag själv hävdad att större yrkesmässiga förändringar (karriärbyten) innefattar ett intensivt meningsskapande (Hallqvist, 2004). Den empiriska basen för undersökningen var biografiska intervjuer med män och kvinnor i yngre medelåldern som påbörjat eller genomfört en högskoleutbildning i syfte att byta karriär. Resultatet visade att personer som genomför karriärbyten rekonstruerar olika förhållanden, värderingar, identitet och livshistoria. Det sker genom ett internt (reflexivt) och externt (socialt) förhandlingsspel. I förhandlingen används olika utkast som under processen bearbetas reflexivt och provkors genom praktiskt deltagande i syfte att de ska vinna allt starkare legitimitet, revideras alternativt förkastas. Ju fler och tyngre argumentationslinjer individen konstruerar, desto större legitimitet får ett karriärbyte. Förhandlingen sker både diskursivt genom reflexion och kommunikation, och praktiskt genom deltagande. Även deltagandet kan uppfattas som en kommunikativ akt där personen genom sin egen praxis, sin reflexion över/i praxis och genom andras bemötande får svar på sitt utkast till ny identitet. I studien används begreppet omorientering som benämning på denna lärandeprocess som leder fram mot en ny yrkesidentitet. Processen genomförs på ett trevande sätt men med en stark önskan om självutveckling.

Undersökningen tyder på att gruppen fortfarande är viktig som lärandemiljö när mening och identitet konstrueras. Den som bryter upp från en social tillhörighet söker sig en ny och utnyttjar sina samspelemöjligheter som resurser för identitetsbildning. När det gäller möjligheten att bryta inläsningsproblematiken anvisar resultaten en väg som består i en kombination av deltagande och reflexivitet. Den omförhandling som ett karriärbyte förutsätter främjas av att personen dels reflekterar över sig själv, sin historia och sina livsvillkor, men samtidigt får möjlighet att delta i en alternativ social praktik. Ur dessa båda processer genereras ny mening och nya identitetsutkast som sedan kan legitimeras internt och externt. Yrkesmässiga förändringsprocesser skulle därmed kunna underlättas om individen ges möjlighet att reflektera över sin livshistoria och samtidigt får uppleva tillhörighet och deltagande i en alternativ praxisgemenskap. Det skulle innebära en kombination av vad Alheit (1995) kallar ”biographical coaching” och Lave och Wengers (1991) tal om ”legitimt perifert deltagande”.

På liknande sätt beskriver Ellström (1996) i en annan kontext den pedagogiska processen som en växelverkan mellan rutin och reflexion. Ellström framhåller behovet av handlingsutrymme för att individen ska kunna utvecklas och uppleva ett kreativt lärande i sitt arbete. Personer som befinner sig mitt i en omskolningsprocess har redan skaffat sig handlingsutrymme, exempelvis genom att begära tjänstledighet och påbörja studier. Respondenterna i undersökningen som med ett undantag var studenter berättar följaktligen om en position som kännetecknas av ovisshet och öppenhet snarare än av begränsning. När det gäller identitets-

bildning blir det främsta behovet inte ytterligare reflexivitet utan att förbindelser upprättas mellan subjekt och struktur exempelvis verksamhetsförlagda studier och kontakter med yrkesverkamma. Karriärbytet själva initialfas däremot förutsätter att ett utrymme skapas. Ett reflexivt lärande skulle då vara viktigare i omställningens inledande skede medan lärande genom deltagande ("rutinisering") blir viktigare längre fram. Man kan givetvis också tänka sig att handlingsutrymmet och den nödvändiga distansen till det befintliga arbetet skapas genom att personen får möjlighet att uppleva ett annat arbete. Resultaten aktualiserar frågor om i vilken utsträckning utbildningsanordnare och lärare är medvetna om att identitetsbildning är en central aspekt av utbildningen och vilken betydelse som deltagande i en social praktik har för utvecklandet av en yrkesidentitet.

## HR strategier för ökad mobilitet

### Några exempel från svensk PA-verksamhet

När det gäller personaladministration och personalutveckling finns på svensk mark några försöksverksamheter och rapporter som berör frågan om mobilitet. SPF, Sveriges personaladministrativa förening (Numera Centrum för personal och utveckling) genomförde i mitten av åttiotalet tillsammans med Volvo, Philips och ett flertal andra företag ett utvecklingsprojekt vars mål var att utveckla strategier för att bredda karriärmöjligheterna på företagen. Utgångspunkt var en önskan om att ta vara på nyckelpersoner inom företagen genom att etablera alternativa karriärvägar (alternativ till den traditionella chefskarriären) och därmed ge individer större möjlighet att utvecklas på sitt arbete. Projektet utmynnade i boken *Alternativa karriärer* (Lind, 1988). Bland de ”recept” för att stimulera rörlighet som serveras i boken finns bland annat tidsbegränsat befattningsinnehav, rotation mellan linje och stabsbefattningar, projektarbete samt samarbete/utbyte med andra organisationer. Framför allt förespråkar projektgruppen en individualisering av karriärbegreppet. De vill också utvidga karriärbegreppet till att omfatta även den som inte söker sig högre upp i organisationens hierarki och vill därmed lyfta fram vad man skulle kunna kalla en horisontell karriäruppfattning:

Vi vill se karriär som förverkligandet av personliga yrkesmässiga ambitioner med resultatet mer självständighet, större inflytande, bättre tillgång till information samt högre status och generösare anställningsformer ... Detta innebär att ordet karriär blir ett individualiserat begrepp, som förvisso kan innebära att stiga i chefshierarkin, men som lika väl kan omfatta en rad andra utvecklingsvägar – allt efter individuella behov och önskemål (Lind, 1988, s 17).

Utgångspunkt för publikationen *Den goda rörligheten* (Rolfér, 1999), som tagits fram av NUTEK tillsammans med Rådet för arbetslivsforskning och Svenska EU programkontoret, är frågan om övertalighet och hur man kan hantera uppsägningar i samband med företagsnedläggningar eller -nedskärningar. Rapporten berättar om hur olika företag och institutioner tillämpat vad man kallar *kretsloppsmodellen*. En bärande tanke är att ”bygga in arbetsmarknadspolitiken i företagen” (s 10) och att kontinuerligt uppgradera och utveckla personalens kompetensområde för att möjliggöra karriärförändringar. I några punkter sammanfattar författaren vad som är väsentligt för att åstadkomma ”den goda rörligheten”: en arbetsorganisation som innehåller lärandemöjligheter, karriärutvecklingssystem som möjliggör systematisk rörlighet i organisationen, lönebildning som uppmuntrar rörlighet, lednings- och redovisningssystem som lyfter fram arbetsmarknadsvärde och rörlighet, delaktighet i förändringsarbetet samt

ledarskap och organisationskultur där lärande och rörlighet ses som naturligt och angeläget.

Hans Norden berättar i boken *Karriärstegen. Utbildning och utveckling för personal i äldreomsorgen* (Norden, 2004) om ett framgångsrikt karriärutvecklingsprogram för vårdpersonal. Det inte är fråga om en vetenskaplig publikation utan en presentation av hur en organisation arbetat med att genom aktivt HR-arbete utveckla de interna karriärbanorna inom företaget. Karriärstegen syftar till att höja kvaliteten på vård och omsorg, förbättra bemötandet av anhöriga samt att öka vårdbiträdenas och undersköterskornas makt, inflytande och arbetstillfredsställelse. Syftet är också att ge vårdbiträden och undersköterskor möjlighet att ”göra karriär” och utvecklas inom sitt yrke. Karriärstegen genomförs med ett jämlikhetsperspektiv och fokus sätts på frågan om hur kvinnors och mäns olika levnadsförhållanden påverkar karriärutvecklingen.

Inga särskilda krav på utbildning ställs på deltagarna, men den som antas till programmet ska ha bedömts ha de rätta förutsättningarna för att bli en drivande kraft i förändrings- och utvecklingsarbetet på sin arbetsplats. Verksamhetscheferna rekommenderas att ge medarbetare som påbörjar programmet ett lönepåslag med 1 000 kronor per steg. Utbildningen sker i tre steg under två års tid. Samtidigt driver deltagarna egna förändringsprojekt på sin arbetsplats. Dessa projekt ska redan från kursstart vara förankrat hos verksamhetschefen och kollegorna. Under utbildningen får deltagarna lära sig ”förändringsarbetets grunder”, reflektera över sin praxis och skriva en projektplan.

Rapporten lovordar projektet, dock utan att i numerära tal redovisa i vilken utsträckning projektets resulterade i en ökad rörlighet och karriärutveckling. De elva personer som intervjuats har emellertid på olika sätt fått uppleva utveckling och förnyelse i sitt yrkesarbete.

Av intresse när det gäller interorganisatorisk mobilitet i relation till rådande förhållanden på svensk mark är det nya omställningsavtal för privata kollektivanställda som Svenskt Näringsliv och LO undertecknat och som trädde i kraft första september 2004. Syftet med detta avtal är enligt Bäckström (2005) att underlätta för både medarbetare, lokal facklig organisation och företag att hantera omställningsproblem som kan uppstå vid arbetsbrist. Avtalet gäller för cirka 900 000 privatanställda arbetare och administreras av den partsgemensamma kollektivavtalsstiftelsen Trygghetsfonden, TSL. TSL:s uppgift är att främja åtgärder till förmån för arbetstagare som blivit uppsagda eller löper risk att bli uppsagda. Omställningsavtal finns enligt Bäckström sedan tidigare på det privata tjänstemanna- och arbetarområdet och för statsanställda medan den kommunala arbetsmarknaden fortfarande saknar omställningsavtal.

Den omställningsförsäkring som är en del av avtalet ger den anställde rätt till avgångsbidrag och omställningsstöd. Avgångsbidraget är 25 000 kronor för en person som fyllt 40 år och kan ökas till 35 000 kronor från 50-års ålder. Omställ-

ningsstödet är ett ekonomiskt stöd för att finna nytt arbete och skall räcka till personlig rådgivning i ca fyra månader.

Företag ansöker om omställningsstöd hos Trygghetsfonden och kan sedan beställa specificerade omställningsprogram av olika leverantörer. I sin marknadsöversikt presenterar Bäckström ett antal aktörer inom outplacement som anmält sitt intresse för att sälja olika former av omställningstjänster till TSL. Omställningstjänsterna handlar enligt Bäckström bland annat om kartläggning av den uppsagdes förutsättningar, vägledning, utformande av handlingsplan, genomgång av möjligheter på arbetsmarknaden, träning i personlig marknadsföring och i att söka jobb. I en kommande rapport kommer även utfallet av dylika omställningsinsatser att diskuteras.

I Ahlstrand (2001) utvärderas en omfattande omställningsinsats som Proffice genomfört på uppdrag av Ericsson i samband med att närmare 600 anställda skulle sägas upp på Ericsson i Norrköping (även andra aktörer var delaktiga i omställningsarbetet, exempelvis AMS, Länsstyrelsen och Trygghetsrådet).

### **Liberalisering av interna arbetsmarknader**

I Garavan och Coolahan (1996a) diskuteras inomorganisatorisk mobilitet i förhållande till karriärutveckling med utgångspunkt i ett antal publikationer på området. Enligt författarna är ämnet relativt utforskat:

Despite the importance of career systems for the individual and the organization, very little is known about the dynamics of employment conditions within which firms define opportunities and equip people for job changes (Garavan & Coolahan, 1996a, s 36).

En utgångspunkt för Garavan och Coolahan är att både individrelaterade och organisatoriska faktorer måste beaktas om man rätt ska kunna förstå och främja mobilitet:

Individual variables are important but do not fully explain the level of career mobility which a particular individual may achieve. Organizational characteristics act as moderators of the relationship between individual characteristics and mobility patterns (Garavan & Coolahan, 1996a, s 38).

Ur ett organisatoriskt perspektiv är individens rörlighet bland annat beroende av om det finns en eller flera interna arbetsmarknader på det aktuella företaget (Internal Labour Markets – ILM: s) med entré, karriärstegar och ett centraliserat avlöningssystem. För individen gäller det sedan att just hennes arbete verkligen befinner sig inom ramen för en karriärstege.

Enligt ett ofta förekommande synsätt utvecklas karriärstegar runt yrkesroller med ett gemensamt kompetensområde. Garavan och Coolahan menar emellertid att många befintliga vertikala och horisontella åtskillnader eller gränser mellan

arbeten grundar sig på vanemönster och status snarare än på reella skillnader i fråga om kunnande och kunskap.

Det finns karriärstegar av olika längd. Somliga når ända upp i toppen av organisationen medan andra slår i taket redan på låga nivåer. En annan svårighet är att rigida (fackliga) regleringar begränsar företagsledningens möjligheter att kunna genomföra omplaceringar. Därigenom får de anställda färre chanser att tillägna sig nya erfarenheter och nytt kunnande från andra eller angränsande arbetsområden.

Utöver frågan om ILM:s och karriärsystem nämner författarna att även specifika HR-strategier för exempelvis befordran, utbildning, rekrytering och belöning är av betydelse för de anställdas möjlighet och benägenhet att röra på sig. När det gäller befordran ger undersökningar vid handen att chefer ofta har otillräckliga kunskaper om arbetstagarnas kompetenser. Utbildningsmeriter, arbetsledares ofta opålitliga bedömningar och individens tidigare positioner får tjäna som bedömningsgrund. Andra undersökningar har påvisat att individer redan efter en kort tid på företaget stämplas och tillskrivs olika kvalitéer, förmågor och attityder på ett subjektivt sätt och på basis av irrelevanta och otillräckliga kunskaper. En sådan stämpel blir sedan bestämmande för om individen ”flyger högt”, ”klättrar sakta” eller ”rör sig långsamt” inom organisationen. Bristande matchning mellan individens kunnande och det specifika arbetet är en annan faktor som kan begränsa individens möjligheter att gå vidare. Dessutom menar författarna att det finns ett behov av att förändra en många gånger traditionell eller förlegad föreställning om hur en karriär kan utvecklas.

I en uppföljande artikel (Garavan och Coolahan, 1996b) redovisar de material från en fallstudie på temat. Det visar sig att uppgifterna från litteraturgenomgången får stöd av den egna empirin. Fyra olika karriärstegar identifieras på det aktuella företaget men rörelsen mellan de olika stegarna är mycket begränsad. Bland annat skapar fackföreningarnas benägenhet att skydda de egna medlemmarnas intressen barriärer inom organisationen:

The overall picture is one of very little horizontal movement between ladders. Each job ladder is represented by powerful TU [Trade Union] interests which, over the years, have defined and maintained job ladder boundaries within the context of individually negotiated category agreements on issues such as pay and promotion (Garavan & Coolahan, 1996b, s 33).

Företagens karriärsystem är i stället inriktat på vertikal mobilitet. Baruch (2004a) och Sullivan (1999) bekräftar: de flesta företag främjar en traditionell, linjär och vertikal karriärbana. Samtidigt konstaterar Garavan och Coolahan (1996b) att ambitionen att skapa en plattare organisation resulterat i att det idag finns färre nivåer inom organisationen. Befordran är därför svårare att uppnå. Även Kirpal (2004) och Beynon och medarbetare (2002) påpekar att de vertikala karriärmöjligheterna minskat, som en resultat av att organisationer plattats ut.

Garavans och Coolahans artikel (1996b) utmynnar i en uppmaning att den vertikala karriäruppfattningen behöver utmanas och kompletteras, något som för övrigt överensstämmer med ambitionen hos arbetsgruppen bakom det projekt som redovisas i Lind (1988). Detta förutsätter emellertid förändrade värderingar hos både arbetsgivare och anställda:

It follows therefore that the primacy of vertical careers needs to be challenged since it is likely to be experienced by only a minority of workers in the organization of the future. However, within organizations of the type studied the development and acceptance of the horizontal career concept will demand a major cultural shift in both employee and organizational values (Garavan & Coolahan, 1996b, s 38).

Även Baruch menar att det fordras nytänkande när det gäller företagens interna arbetsmarknader: "new models of career systems are required, that will better fit these changes in both organizations and the wider environment" (Baruch, 2004a, s 60). Samtidigt iakttar han en begynnande värderingsförskjutning och en ny uppfattning om vad som kan anses vara en lyckad karriär:

We now have multi-options criteria for assessing success in career. These can be inner satisfaction, life balance, autonomy and freedom, and other measures of self perception. All these have entered the formula, alongside the traditional external measures of income, rank and status (Baruch, 2004a, s 61).

I ett försök att konstruktivt betrakta människors disparata karriärvägar påpekar Schuller (1995) att det linjära förloppet inte är det enda sättet att tänka om levnadsbanan. Man kan också föreställa sig livet som en labyrint, en väv, ett lapptäcke, en dans, ett träd, ett pussel eller ett musikstycke. Baruch (2004a) lanserar vandringen och det öppna landskapet som ett bättre alternativ än berget och bergsbestigningen som metafor för människans karriärbananor.

Camuffo (2002) refererar och diskuterar den forskning omkring Internal Labour Markets som genomförts under de trettio år som gått sedan begreppet lanserades av Doeringer och Piore. Camuffo skriver med hänvisning till bland andra Osterman att fenomenet utmanades kraftigt under 1990-talet, bland annat på grund av att en rad olika typer av "icke traditionella" anställningsformer etablerades:

the system of bureaucratic employment relations may have begun to unravel ... The progressive fainting of job security eroded the interpretative power of ILMs, too (Camuffo, 2002, s 285).

Författaren menar emellertid att begreppet fortfarande är av intresse, trots de stora förändringar som skett och efterfrågar en "re-conceptualization" som speglar utvecklingen inom organisationsteorin. Närmare bestämt föreslår



Camuffo att ett nytt synsätt på ILM:s knyter an till den forskning som liknar organisationer vid hybrider eller nätverk.

Bridging the transformation of organizational forms and the transformation of employment systems constitutes another interesting research terrain still largely unexplored (Camuffo, 2002, s 289).

I de nya organisationsformer som håller på att etableras är gränserna mellan företagen inte lika definitiva utan mer genomträngliga, menar Camuffo, med hänvisning till andra forskningsrapporter. Med en sådan utgångspunkt skulle man kunna ifrågasätta och ompröva den etablerade föreställningen om en tydlig åtskillnad mellan intern och extern arbetsmarknad:

At the moment, such distinction is neither clear nor useful since the changes in the employment relation discussed in the previous sections – contingent labor, less job security, etc. – have not simply led to a larger role of the external labor markets at the expense of ILMs, but, rather, to more articulated configurations (Camuffo, 2002, s 289).

Kotorov och Hsu (2002) menar att det sedan i början av 1990-talet pågått en liberalisering av ILM: s. I sin artikel utgår de också från en annan definition av ILM än den gängse:

The present definition of ILMs differs from earlier definitions, which used the term primarily to differentiate corporate from market allocation of labour. Earlier definitions emphasize the role of administrative rules and managerial discretion in determining job moves ... the present definition emphasizes the lack of restriction and managerial discretion. In fact, the internal and external labor markets tend to converge as the ILM system becomes more efficient and effective (Kotorov & Hsu, 2002, s 45).

Författarna som i första hand vänder sig till praktiker, vill anvisa en väg i riktning mot ”öppna” ILM:s. De önskar följaktligen avlägsna de barriärer som Garavan och Coolahan påpekat blockerar den interna och horisontella mobiliteten.

Förskjutningen mot öppna ILM:s drivs framåt av både externa och interna förhållanden menar Kotorov och Hsu. Dels lever företagen under hotet att mista kompetent personal till andra företag, vilket tvingar dem att erbjuda sin personal karriärmöjligheter inom företaget. Dels har det med företagets omstruktureringar skapats självständiga resultatenheter och därmed en företagsintern (produkt- och tjänste) marknad. Författarna frågar sig: om nu detta system fungerar väl för intern upphandling av varor och tjänster, varför inte tillämpa samma system när det gäller fördelningen av personal och alltså låta de anställda röra sig mera fritt mellan olika sektioner eller avdelningar?

Författarna lyfter fram ett antal faktorer som talar för och medverkar till en förskjutning i riktning mot en friare intern arbetsmarknad. Bland annat är friare

ILM:s ett uttryck för öppenhet och rättvisa: all personal ska ges samma möjligheter. Det kan också öka de anställdas lojalitet till företaget, tror författarna. Det nuvarande systemet tjänar organisationens behov snarare än individens önskemål om utveckling. Även ur organisationssynpunkt finns det starka drivkrafter i riktning mot öppna ILM:s. Utvecklandet av ett automatiserat webb-baserat arbetsmarknadssystem möjliggör mobilitet och reducerar de transaktionskostnader som personalomflyttningar annars medför. Kontroll och beslutsfattande kan omfördelas, i syfte att förbättra effektivitet och ansvarskänsla. Exempelvis kan PA funktioner flyttas ned till mellanchefernivå, något som författarna uppfattar som positivt, bland annat med motiveringen att en HR avdelning inte har kontinuerlig kontakt med den enskilde arbetstagaren. Även ekonomiska argument för ”open LMI:s” förs fram: personalavdelningens arbetsbörda minskar liksom antalet uppsägningar. Ett vidare fält av kandidater och därmed kompetens öppnar sig. Investeringar i personalutveckling kan betala sig och komma hela företaget till del.

Etablerandet av öppna ILM:s har emellertid stött på motstånd från både chefer, anställda och HR personal. Motståndet beror bland annat på de intressekonflikter som kan uppstå, dels mellan anställda, chefer och HR personal och dels inom respektive personalkategori. Mellanchefer kan motarbeta öppna ILM:s eftersom de riskerar bli av med viktiga personer i personalgruppen. De riskerar också få mindre möjligheter att fylla vakanser med personer som de själva haft i åtanke. Många kan reagera känslomässigt om någon ur den egna personalen söker sig till en annan avdelning. Också bland arbetstagarna finns motstånd, exempelvis kan äldre och erfarna vara rädda att berövas sina karriärmöjligheter. Författarna menar att utvecklingen mot ökad mobilitet kan underlättas genom att dessa intressekonflikter identifieras och angrips, i första hand genom ett medvetandegörande: de olika parterna behöver nå fram till en samsyn omkring värdet av öppna ILM:s.

### **Ett nytt psykologiskt kontrakt?**

Forret och Sullivan (2002) uppmärksammar tre förändringsprocesser som har med individens karriärutveckling att göra. För det första uppfattar de att människors intresse har förskjutits från ”utifrån kommande” (extrinsic) till ”inifrån kommande” (intrinsic) belöningsystem. Arbetet som meningsskapare har blivit viktigare och det har blivit angeläget att arbetet svarar mot personliga intressen och värderingar. För det andra menar sig författarna (i likhet med Beynon m fl 2002; Baruch, 2004a; Kirpal, 2004) se en förskjutning från ”firm reliance” till ”self reliance”, det vill säga: individen har i större utsträckning själv ansvar för sin karriärutveckling. Beynon et al. instämmer och uttrycker sitt tvivel inför att arbetsgivaren skulle engagera sig i frågan:

Gone are the days when employing organizations accepted willingly and openly that they must assume some responsibility for the future employment and income security of their employees (Beynon m fl, 2002, s 303).

Även Trygghetsstiftelsen signalerar om att den enskilda arbetssökanden är huvudpersonen i mobilitetsprocesser. Individerna betecknas som ”hjälten” i de omställningsprocesser som Trygghetsstiftelsen medverkar till:

Den goda rörligheten bygger i hög grad på att det är han [sic], hjälten, som tar ett ökat ansvar för sitt långsiktiga arbetsmarknadsvärde ... Det är det som är förutsättningen för rörlighet (Juhlin, 2002).

Den tredje förändringen som Forret och Sullivan uppmärksammar är en förändring när det gäller lojalitet och tillhörighet. Den anställde tenderar att uppleva tillhörigheten till yrkeskåren som viktigare än tillhörigheten till företaget.

I mer generella ordalag kan man tala om att det psykologiska kontraktet mellan arbetsgivare och anställd har förändrats på senare år (Atkinson, 2001; Maguire, 2002). Baruch (2004a) refererar till studier som iakttagit en förskjutning i företagets attityd: från att tidigare ha erbjudit individen en säker anställning är ambitionen numera att istället erbjuda möjligheter till utveckling. Den anställde i sin tur upplever sig inte på samma sätt som tidigare bunden vid och överlåten till sin arbetsgivare utan ser till att utveckla och vidmakthålla olika förbindelser eller ”multiple commitments”. Enligt Sullivan baserar sig det nya kontraktet i jämförelse med det tidigare på anställbarhet och arbetstagaransvar snarare än anställningstrygghet (job-security) och en förmyndaraktig (paternalistic) ledningskultur. Hon skriver också att förändringen har inneburit ”decreased job security”, ”decreased employee loyalty ” och ”increased worker cynicism” (Sullivan, 1999, s 458). Måhända är situationen annorlunda i Sverige och Norden men det nya omställningsavtalet (som jag redogör för nedan med hänvisning till Bäckström, 2005) visar att även vi rör oss i denna riktning.

När det gäller företagets HR-arbete är ovanstående utveckling att betrakta som en utmaning. Beynon och medarbetare (2002) efterfrågar innovativa lösningar för att inte relationen mellan arbetsgivare och anställda ska utarmas fullständigt:

Without new innovation in the management of employment change we are likely to witness a continuing deteriorating in the prospects for employer-employee relations within the organization and the economy (s 312).

Sullivan redovisar också forskning som påvisat ett starkt samband mellan ”organizational” och ”professional” commitment men förväntar sig att ”professional commitment” framöver kommer att bli allt viktigare som variabel i jämförelse med ”organizational commitment”. Att odla sin tillhörighet i förhållande till yrkeskåren skulle därmed vara ett mer hållbart alternativ ur karriär-

synpunkt än att investera sitt engagemang eller hängivenhet (commitment) i en viss organisation.

Ur HR synpunkt är förskjutningen intressant och kan uppfattas som ett stöd för Benners (2002) förslag om interorganisatoriska professionella praxisgemenskaper.

### **Utbildningsstrategier och livslångt lärande**

Utbildning har enligt Garavan och Coolahan (1996) på flera sätt visat sig viktig för människors mobilitet. Individens tillgänglighet för utbildningsinsatser liksom hennes vilja att delta påverkar hennes karriärmöjligheter. Själva utväljandet av dem som får delta i utbildningsaktiviteter kan innehålla underförstådda eller symboliska budskap som signalerar om kommande karriärmöjligheter.

Garavan och Coolahan menar att utbildning om den innebär ökad specialisering kan orsaka problem för individens fortsatta karriär och försvåra rörligheten. Även Benner (2002) tycks varna för "specialistfällan". Författaren hävdar att en strategi för personalutveckling som främjar mobilitet bör fokusera lärande snarare än skicklighetsträning. Det är inte tillräckligt med specialiserade hantverkskunskaper för att en medarbetare på ett konstruktivt sätt ska kunna delta i det sociala samspel och de innovativa processer som kännetecknar en lärande organisation. Det krävs en bredare förståelse av företagets verksamhet och en förmåga att delta i den förändring som hela tiden pågår. Det slags lärande som Benner efterfrågar främjas enligt författaren genom exempelvis utvecklandet av mentorskaps-förhållanden eller lärlingsprogram.

Beynon och medarbetare uttrycker sin skepsis inför föreställningen om att personalens "anställbarhet" skulle kunna vidmakthållas genom företagets kontinuerliga utbildningsinsatser. Möjligheten till karriärutveckling genom utbildning på företagen anses mycket begränsad. Samtidigt tycks författarna beklaga att den kompetensutveckling som erbjuds lågutbildade berövats stora delar av det tekniska innehållet:

Most of the training available to the lower-skilled occupational groups has, in fact, been stripped of much of the technical content, and replaced by more personal skills and customer-care skills. These may enhance transferability, but only to similar jobs at similar pay; they do not provide any scope for significant upward career progression (Beynon m fl, 2002, s 304).

Edwards, Ranson och Strain (2002) menar att livslångt lärande inte i första hand handlar om att förvärva yrkesskicklighet. I stället är det reflexivitet som utgör kärnan i det livslånga lärandet. Deras förslag formuleras mot bakgrund av att officiella brittiska policydokument hävdar att individen gör bäst i att anpassa sig till förändring och osäkerhet genom att tillägna sig nya färdigheter och kvalifikationer.

We wish to argue that it is through self and social questioning (reflexivity) that people are able to engage with and (en)counter – be affected but also affect – contemporary uncertainties (s 527).

Reflexivitet definieras som en verksamhet, en praxis (practice) – eller ett ”activity system” (s 533) – genom vilket individen etablerar ett kritiskt medvetande visavi de förutsättningar som olika förhållanden vilar på. Detta reflexiva förhållningssätt riktas mot olika relationer: privata, yrkesmässiga och medborgerliga. Reflexiviteten ger en fördjupad förståelse av sakernas tillstånd och innebär både ”social and self-questioning” (s 533), alltså ett reflekterande över både det egna livet och de sociala sammanhang som personen möter. Ett dylikt reflexivt lärande ger den enskilde potential att bemästra sin livsbana och förstärka sina möjligheter, att ta i tu med förändringarna och inte bara anpassa sig till dem.

Det livslånga lärandet innebär ett ifrågasättande av moderna uppfattningar om vad som är giltig kunskap (Usher, 1999; Edwards & Miller, 2000). Ämneskunskaperna har inte samma status och beständighet när allt förändras så fort och när människor hela tiden lär nytt. Ett livslångt lärande innebär dessutom ett erkännande av de former av lärande som sker långt utanför de etablerade utbildningsinstitutionerna: informellt, icke formellt och implicit lärande har uppmärksamhets och värdesätts allt mer. Edwards (1999) iakttar två alternativa strategier när det gäller livslångt lärande. Å ena sidan en adaptiv strategi, vilket innebär att människor reaktivt anpassar sig till de snabba förändringarna. Å andra sidan en proaktiv och kritisk strategi där människor även frågar sig vad de själva vill och driver en egen linje.

Enligt Illeris (2001) lär sig en vuxen människa det som hon känner är meningsfullt, relaterar sitt lärande till sina egna livsmål och tar ansvar för lärandet i den utsträckning som hon själv önskar. Traditionellt är vuxna mål- inriktade, något som emellertid inte är lika självklart i en tid som präglas av förändring och vilshenhet. Bron-Wojciechowska (1996) menar att vuxna lär genom ett reflekterande sätt att tänka, ett reflekterande som i sin tur kan leda till en förändring av verklighetsuppfattningen – ett ”transformativt lärande” (Mezirow, 2000). Människan reflekterar över sig själv och andra och ställer sig frågan – Hur ska jag leva? Bron-Wojciechowska menar med referens till Giddens att människan på detta sätt hela tiden tolkar och omtolkar sin identitet.

Det lärande som Edwards, Ranson och Strain (2002) kallar reflexivt, har sin motsvarighet i vad Ellström (1996) kallar ”utvecklingsinriktat” eller ”kreativt” och vad Illeris (2001) i anslutning till Engeström kallar ”expansivt” lärande respektive ”metakognition”. Ellström framhåller behovet av handlingsutrymme för att individen ska kunna utvecklas och uppleva ett kreativt lärande i sitt arbete. Engeströms expansiva lärande äger rum när ett problem eller en impuls fordrar fortsatt bearbetning, utan att det tillförs något nytt (jfr Illeris, 2001). För att den lärande ska komma vidare krävs att den uppsatta dagordningen ifrågasätts och de

mest basala frågorna ställs. Dessa frågor verkar subversivt och hotar gällande förutsättningar och maktförhållanden. Lärosituationens själva grundvillkor ifrågasätts och överskrids. På liknande sätt resonerar för övrigt Alheit (1995) om de lärprocesser som äger rum i skeden av förändring – ”learning processes within transitions” (Alheit, 1995, s 65): information bearbetas på ett icke kumulativt sätt. Ny information relateras inte till den befintliga kunskapsstrukturen utan bidrar till att förändra denna.

Det expansiva lärandet rymmer både emotionella och kognitiva aspekter. Det är fråga om en omvälvande upplevelse för den enskilde. Individens erfarenhet av expansivt lärande brukar enligt Engeström kallas ”personlig kris”, ”frigörelse”, ”vändpunkt” eller ”uppenbarelse” (Illeris, 2001, s 54). Illeris själv betecknar denna övergripande form av ackommodativt lärande med ordet metakognition (s 45). Den kan äga rum som en kortvarig och dramatisk process (jämför begreppet ”traumatisk kris”) eller under längre tid (en ”utvecklingskris”). Metakognitionen har således en överordnad funktion i skapandet av kunskap och är enligt Illeris också ett redskap för identitetsbildningen.

### **Interorganisatoriska praxisgemenskaper**

Enligt Lawy och Bloomer (2003) formas individens yrkesidentitet genom deltagande. Människor lär och bildar identitet i samspel med andra, genom deltagande i social praxis. Identitet har att göra med identifikation, vilket i sin tur förutsätter gemenskaper, relationer och praktisk verksamhet.

Författarna refererar till Wenger och Lave vars teori om lärande som legitimt perifert deltagande (Lave & Wenger, 1991) uppmärksammas av många (jfr Mylov, 2000a). Lave och Wenger betraktar identitetsbildning som en central aspekt av människans yrkeskompetens. Såväl yrkeskunnande som identitet etableras genom deltagande:

Learning involves the whole person ... it implies becoming a full participant, a member, a kind of person ... Activities, tasks, functions, and understandings do not exist in isolation; they are part of broader systems of relations in which they have meaning ... The person is defined by as well as defines these relations.

We conceive of identities as long-term, living relations between persons and their place and participation in communities of practice. Thus identity, knowing, and social membership entail one another (Lave & Wenger, 1991, s 53).

I sitt försök att revidera en föråldrad arbetsmarknadsstrategi utnyttjar även Benner (2002) Laves och Wengers begrepp ”communities of practice” och vill samtidigt påpeka att socialt baserade kunskapsprocesser inte bara äger rum på arbetsplatsen utan också i samspelet mellan olika företag. Med referens till Lave

och Wenger skriver Benner att deltagande inte främst är en fråga om att genomföra vissa aktiviteter tillsammans. Snarare handlar det på ett mer övergripande plan om tillhörighet och identitet, att vara deltagare i en social gemenskap och konstruera identitet i förhållande till denna gemenskap:

Participation in communities of practice is essential for sense making (meaning) and identity formation, since it is the participation that provides the basis for making sense out of the diversity of information and knowledge that people are exposed to (Benner, 2002).

Benner talar om "cross firm communities of practice" och hävdar att dessa informella praxisgemenskaper som sträcker sig över företagsgränserna behöver identifieras, vidmakthållas/utvidgas och sättas i förbindelse med olika aktörer inom (vuxen)utbildning. Stödresurser bör etableras för att personer som har svårt att ta sig in på arbetsmarknaden ska kunna integreras i dessa gemenskaper genom exempelvis lärlingsprogram. Även von Otter har lyft fram betydelsen av dessa "communities of practice" (von Otter, 2003). Karriärbyten kan för övrigt innebära att människor parallellt tillhör olika praxisgemenskaper och förflyttar sig mellan dem (jfr Mylov, 2000a och begreppet deltagarbanor).

Också Alheits (1995) biografiska kunskapsprocess är förbunden med individens sociala miljö och de sammanhang i vilka han eller hon rör sig; det är fråga om ett socialt eller relationellt lärande (Alheit & Dausien, 2002). Biografiskt lärande intresserar sig för individers självskapelse men utgår från att "biografi" och "institution" är sammanflätade. Alheit och Dausien varnar både för en "anti institutionell" förståelse av livslångt lärande men också en utbildningsteknologisk optimism när det gäller möjligheten att forma läromiljöer på artificiell väg.

### **Betydelsen av relationer, vägledning och "coachning"**

Sullivan (1999) hänvisar till studier på temat "boundaryless career" som visat att personliga relationer och ett utvecklat nätverk är avgörande för individens karriärmöjligheter. Det gäller att vara omgiven av kollegor, vänner och andra som tillhandahåller vägledning och information om tänkbara karriärvägar. Författaren refererar till studier av företagen i Silicon Valley som visat hur känslan av lojalitet grundar sig på yrkesmässiga relationer snarare än på organisationstillhörighet och att den speciella företagskulturen uppmuntrar ett dylikt förhållningssätt. En sådan kultur tycks emellertid vara sällsynt; i allmänhet främjas inte relationsutveckling och nätverksbildning på företagen, menar Sullivan. Därför kan många ha svårt att finna nya karriärvägar.

I sin artikel om yrkesidentitet (som refererats ovan) för Kirpal (2004) fram behovet av karriärvägledning för att möta mobilitetens utmaningar. När den enskilde arbetstagaren i större utsträckning än tidigare utmanas att på egen hand forma sin yrkesidentitet behöver han eller hon stöd och support för att rätt kunna

möta omvärldens växlande krav. Framför allt handlar det för vägledaren om att ge individen

confidence in their own qualifications and to empower them to become agents of their own professional development. This means that employees need to be supported and guided to cope with changing work environments including new demands for being flexible and mobile (Kirpal, 2004, s 219).

Enligt Kirpal finns en dylik funktion bara i mycket begränsad omfattning. Icke desto mindre är den nödvändig för att undvika att anställda hamnar i ett yrkesmässigt utanförskap, menar Kirpal.

Carter (2002) har undersökt hur kvinnor mitt i karriären upplever ett transformativt lärande (jfr. Mezirow, 2000) som ett resultat av ”utvecklande relationer” (developmental relationships) med kollegor, chefer eller närstående. Studien behandlar både formella och informella mentorskapsförhållanden och vill lyfta fram samtalets betydelse för karriärutveckling. Mot bakgrund av det förändrade eller försvagade psykologiska kontraktet mellan företag och anställda har sådana relationer blivit alltmer betydelsefulla.

De samtal som upplevdes som värdefulla när det gäller karriärutveckling rörde inte i första hand instrumentella och målinriktade aspekter av yrkeslivet utan en vidare form av personlig utveckling. Författaren konstaterar att somliga upplever ett lärande som innebär en förändring när det gäller värderingar, grundläggande synsätt och perspektiv, vad Mezirow (2000) benämner transformativt lärande. Hennes slutsatser har betydelse för de som ägnar sig åt frågor som rör ledarskap och kommunikation:

Contrary, then, to conventional views of managerial communication as a goal-directed and intervention-driven means to accomplish organizational objectives ... these findings suggest that managerial communication is potentially growth enhancing and developmental (Carter, 2002, s 57).

Carters ambition är att bredda en alltför snäv uppfattning om vad som utmärker kommunikationen mellan chefer och anställda. Samtidigt poängterar hon att även informella mentorskapsrelationer har stor betydelse för individens karriärutveckling.

Garavan och Coolahan (1996b) skriver, med hänvisning till Mayo, att det skulle behövas en specifik HR funktion kallad karriärkonsulent (”career manager”) för att möta behovet av en ökad horisontell intraorganisatorisk mobilitet. Karriärkonsulenten skulle integrera kännedom om enskilda medarbetare med kunskap om företagets policier och framtidsplaner och tillämpa en rad olika metoder, såsom karriärplaneringsworkshops, individuell vägledning, bedömning av karriärutsikter och utvecklingscentra.



När det gäller karriärhandledning förespråkar Gibson (2004) ett narrativt förhållningssätt med motiveringen att det lämpar sig väl för vår tids disparata och föränderliga karriärbanor:

a narrative approach to career counselling can assist clients who are uncertain about where to go next in their careers, particularly within the context of the boundaryless career (Gibson, 2004, s 58).

Metoden är lämplig därför att den länkar samman en människas tidigare livshistoria, nuet och framtiden i en berättelse. Därigenom kan det klargöras vad det förflutna betyder nuet och det som ska komma. Den är lämplig, för det andra, också därför att en berättelse kan belysa förhållandet mellan identitet och karriär. Genom att konstruera berättelser tillsammans med sin handledare kan klienten/ den anställde uppnå en tydligare förståelse av vad som har betydelse för honom eller henne och bli bättre rustad att proaktivt forma sin karriär och yrkesidentitet.

A narrative approach to career counseling, invites and assists the client to more clearly become the author of his or her identity and career (Gibson, 2004, s 188).

Gibson menar, med hänvisning till bland andra Ricoeur, att en berättelse har två karaktäristika: temporalitet och kausalitet. När det gäller temporalitet är det inte den objektiva tidräkningen som utgör främsta referenspunkt utan den subjektiva personligt upplevda tiden. När det gäller orsakssamband är det på samma sätt inte objektiva orsak-verkan förlopp som förs fram i en berättelse; sambanden är lösare och beroende av sammanhanget och vad individen uppfattar som meningsfullt. Ett narrativt handledningssamtal öppnar för ett annat förhållningssätt till den egna karriären:

Approaching career counseling ... assists clients to understand who they are in terms of meaning rather than in terms of category, role, or occupation (Gibson, 2004, s 177).

Med ett konstruktivistiskt synsätt är en berättelse inte ett försök att avbilda historien utan i berättelsen skapas biografi och identitet. Genom att forma en berättelse kan individen skapa kontinuitet och koherens in en annars ”fragmentariserad” karriärbana:

Narrative construction and analysis ... offers itself as having the potential to assist those clients who are struggling with the discontinuities that arise from the fragmented nature of the contemporary organizational workscape (Gibson, 2004, s 177).

En narrativ strategi är dynamisk och kan förväntas generera kreativa processer genom att berättelsen alltid nyttjar temporala kategorier. Människan som gestaltas i en berättelse är på väg från en tid till en annan:

Narratives display the interactions between desires, intentions, actions, and outcomes over time; and narratives render the development of character over time. In sum narratives show us people as being in becoming: people as project and aspiration (Gibson, 2004, s 179).

Även Santos (2004) föreslår med hänvisning till Gergen att psykologiska interventioner bör tillämpa ett narrativt förhållningssätt som kan fånga strukturen i klientens berättelse. Enligt Gergens socialkonstruktivistiska synsätt har språket en fundamental betydelse när kunskap konstrueras. Narrativ karriärvägledningen kan med en sådan utgångspunkt jämföras med ett redaktionellt arbete; berättelsens befintliga betydelse dekonstrueras och en ny livsberättelse formas.

Schultze och Miller (2004) presenterar en annan handledningsstrategi som i likhet med Gibsons utgår från ett livsvärldsperspektiv men har en ännu mer utpräglat existentiell grundsyn. Författarna knyter an till den så kallade logoterapin, en riktning inom psykoterapi som grundats av den österrikiske läkaren Viktor Frankl. Enligt Schultze och Miller syftar handledningen till att klienten ska kunna forma en ny eller reviderad uppfattning om mening i livet.

Det finns förstås också förhållningssätt som i större utsträckning går ut på att tillhandahålla olika handfasta råd. Forret och Sullivan (2002) ger uttryck för en handledningsstrategi som är betydligt mer ”hands on”. Individens uppmanas att utforska och utveckla sitt sociala kapital genom att reflexivt analysera det nätverk av relationer som han eller hon deltar i. Fokus är de tre olika domänerna orten, organisationen och yrkeskåren. Utgångspunkt för Forret och Sullivan är uppfattningen att en människas förmåga att relatera, liksom vidden av hennes kontaktnät, är avgörande för hennes karriärmöjligheter.

De outplacementprogram som den svenska marknaden erbjuder innehåller vanligtvis någon form av handledning eller vägledning (jfr Bäckström, 2005). Aquilanti och Leroux (1999) redogör för några olika modeller för ”outplacement counseling”. Bland annat refererar de till Latack och Dozier som menar att individens upplevelse av stress är en viktig utgångspunkt som drivkraft för nyorientering. En annan modell lyfter fram rådgivarens stödjande roll och identifierar fem stadier i omställningsprocessen. I det första skedet är det angeläget att individen känner sig bekräftad och sedd samt att han eller hon kan uppfatta betydelsen av vad som skett. I nästa skede flyttas uppmärksamheten mot uppgiften att söka nytt arbete och det sker en formell värdering av klientens kunnande. Därefter börjar individen klargöra sina ambitioner och sina önskemål om vilken inriktning som arbetslivet nu ska ta. Det fjärde steget innebär att klienten och vägledaren tillsammans drar upp tänkbara karriärvägar. Slutligen fullbordas processen – och individen kan i idealfallet betrakta uppsägningen och omställningen på ett nytt sätt.

Aquilanti och Leroux formar också en egen modell för som enligt egen utsaga tar större hänsyn till de upplevelser av sorg och separation som omger omställ-

ningsprocessen. De knyter an till Kübler Ross' sorgteori som sägs vara "extremt relevant" i sammanhanget och relaterar samtidigt till Donald Supers karriärutvecklingsteori vars begreppsapparat enligt författarna är möjlig att tillämpa på omställningsprocessen. Bland annat refererar de till begreppen "life space" och "life redesign" och hävdar att karriärvägledarens uppgift är att stödja en dylik "omformning":

In the case of outplacement, when one loses a job, the outplacement counselor assists candidates in their life redesign, that is, dealing with the breakdown of the old life structure and the rebuilding of a new one. It is important to recognize that when people are terminated, their role interactions and life structure will irrevocably change, and thus they must begin again (s 182).

I likhet med Latack och Dozier identifierar Aquilanti och Leroux olika faser i omställningsprocessen. Den första benämner de "förlust, sorg och övergång", den andra "personlig utveckling", den tredje "jobb sökande" och den fjärde "fortsatt rådgivning och support".

Bachkirova och Cox (2004) diskuterar "coaching" som ett internationellt växande "helping by talking" fenomen. Uttrycket och fenomenet breder ut sig även på svensk mark: bland de nio företag som tecknat avtal med Trygghetsfonden använder fem uttryckligen begrepp som "coach" eller "coachning" när de beskriver metoderna, redskapen och yrkesrollerna i sina respektive omställningsprogram (Bäckström, 2005). Bachkirova och Cox menar att verksamheten för närvarande är "ateoretisk", det vill säga saknar förankring (och i vissa fall intresse för) etablerad psykologisk teoribildning. Samtidigt menar de att den svarar mot ett ökat behov (de refererar för övrigt till Giddens samtidsanalys) och understryker verksamhetens positiva effekter. I sin artikel försöker författarna etablera förbindelser mellan "coaching" och "counselling"/"therapy" och tydliggöra både likheter och skillnader mellan de båda verksamheterna.

### **Karriärutvecklingsgrupper**

Santos (2004) förordar en modell för karriärhandledning som inspirerats av Kohlberg, vars pedagogiska arbete för moralutveckling går ut på att människor konfronteras med moraliska dilemman och i grupper diskuterar dessa dilemman. På liknande sätt kan man enligt Santos arbeta med frågor som rör arbetsliv och karriär. Genom att människor i grupp ställs inför olika karriärmässiga dilemman och får möjlighet att diskutera dessa, kan de utveckla en större förmåga att hantera de frågor och utmaningar som den egna karriärbanan innehåller.

Santos menar i likhet med många andra att i dagens arbetsliv är det viktigare med breda kompetenser ("general and transferable skills") än med specialistkunskaper:

As a counterpoint to specific skills associated with a particular sector, profession or work process, general and transferable skills are becoming more important because of their value in a labor market characterized by change and by the constant need for adaptation to new technological developments and production processes (Santos, 2004, s 32).

Författaren tvekar inför att använda ordet ”skill” eftersom det riskerar leda tankarna i fel riktning. Han kvalificerar emellertid begreppet genom att tala om ”general and transferable skills”, som bland annat skulle innebära kreativt tänkande, kompetens när det gäller socialt samspel och ”kognitiv flexibilitet”. Dessa förmågor är inte möjliga att lära genom instruktion. I stället fordras en annan typ av lärande. Författaren beskriver detta lärande (med referens till olika författare) som orden ”higher order learning”, ”structural and qualitative changes” eller ”second order changes”.

Santos grundsyn är konstruktivistisk; författaren refererar bland annat till Piaget och Kelly men även Gergen. Han menar att det är en viktig utgångspunkt eftersom interventioner som tillämpar konstruktivistiska teorier möjliggör ett lärande som inte enbart är kumulativt utan syftar till förändrade kognitiva strukturer:

Career counselling based on a constructivist perspective seeks to intervene with clients, at an individual or group level, by creating situations that challenge their usual forms of thought. Its primary goal is to promote clients’ development towards higher levels of psychological functioning, with greater differentiation and autonomy, (McAuliffe, 1993), and to assist them in creating authorship for their own life story that has sense, cohesion, and viability (Santos, 2004, s 34).

Santos använder alltså Kohlbergs strategi som innebär att människor ställs inför olika (hypotetiska eller reella) moraliska dilemman. Lärandet bygger bland annat på deltagarnas olikhet vad gäller förmågan att föra komplexa resonemang. Olikheten och de skilda sätten att betrakta dilemman ger upphov till en ”social-kognitiv konflikt”. Tack vara de möjligheter till rolltagande som en grupp erbjuder kan personer så småningom nå fram till en mer utvecklad förmåga att reflektera över det aktuella dilemman. På liknande sätt kan man alltså enligt Santos utveckla människors förmåga att reflektera över sina karriärmöjligheter. Författaren tycks vilja bredda perspektivet något genom att anknyta till nyare synsätt. Enligt dem är det viktigt att samtidigt adressera känslomässiga, kognitiva, relationella och sociala aspekter av moralutveckling.

Dilemman som gruppen ställs inför ska innehålla minst två olika alternativ, det ska vara verklighetstroget och artikulera aspekter av ofta förekommande karriärdilemman. Därtill ska det alltså illustrera både känslor, värderingar och grundläggande övertygelser som parallellt finns närvarande i beslutsprocessen. Karriär-

vägledaren ska tillse att samspelet i gruppen fungerar och stimulera deltagarna att klargöra sina uppfattningar, hjälpa dem att utveckla förmågan att lyssna till andra, agera katalysator, fråga efter deltagarnas egna erfarenheter och leda deltagarna mot en bred analys som innefattar både tankar, känslor och beteenden. Viktigt är också att deltagarna anknyter till egna erfarenheter som påminner om de som dilemmat ger uttryck för. Samtidigt är det angeläget att vägledaren besitter en "kulturell sensibilitet" och beaktar att deltagarnas respektive socio-kulturella förhållanden är avgörande för den förståelse av dilemmat som de ger uttryck för.

Deltagarnas egna erfarenheter livsberättelser tillför processen med ett känslomässigt kapital som Santos uppfattar som "extremly important". Emotionellt laddade berättelser rymmer en potential för utveckling enligt författaren. Tendensen bland såväl forskare som praktiker inom karriärutveckling är att de känslomässiga aspekter tillmäts en allt större betydelse samtidigt som en rationalistisk uppfattning om mänskligt beteende kritiserar:

It seems today that the rationalist models of human behavior, which dominated a large part of career theories, in particular theories on decision models, are increasingly considered insufficient and incomplete (Santos, 2004, s 39).

Sammanfattningsvis menar författaren att detta sätt att bedriva karriärvägledning främjar kognitiv utveckling och medverkar till att deltagarna kan möta karriärförändringar med en proaktiv attityd, även om han samtidigt understryker behovet av ytterligare forskning på området och utvärdering av arbetssättet.

## Slutsatser

### **Intermediärer och mobilitet**

När det gäller intermediärernas betydelse för rörlighet finns det ingen av rapporterna som ifrågasätter den. Diskussionen gäller kvalitativa aspekter av deras verksamhet; hur en intermediär samtidigt kan sörja för behovet av arbetskraft på företagen, etablera karriärbänor som har bärighet på längre sikt för de anställda och dessutom främja dynamiska effekter när det gäller lärande och innovation. Många av rapporterna menar att en fördjupad samverkan eller nätverksbildning mellan olika aktörer kan ge upphov till flera olika goda effekter på samma gång.

De menar också att en eller flera Labour Market Intermediaries kan utgöra drivande part och administrativt nav i ett sådant nätverk. Samtidigt är rapporterna framåtsyftande på så sätt att de efterfrågar offentlig aktivitet för att främja utvecklandet av intermediärer av hög kvalité. Bakgrunden är de negativa effekter av intermediärernas verksamhet som det också rapporteras om.

Det finns förhoppningar om att yrkesförbunden skulle kunna spela en mer aktiv roll på arbetsmarknaden, som intermediär eller som deltagare i ett nätverk av olika aktörer. Flera rapporter pekar också på att de generativa effekterna – både när det gäller individens behov av långsiktiga karriärbänor och företagens önskan om lärande/innovation – främjas av om man riktar sig mot en mer eller mindre avgränsad industriell sektor eller ett ”företagskluster”.

Det tycks som om graden, intensiteten eller djupet av samverkan mellan de olika parterna är en framgångsfaktor. Administrativ samverkan (”samordning”) ger inte samma utdelning som reellt samarbete, ömsesidig konsultation/erfarenhetsutbyte och gemensam problemlösning. Det senare är sannolikt beroende av ett mer offensivt förhållningssätt från intermediärens sida.

En nätverksbildning av det slag som skisserats öppnar för möjligheten att nya tillhörigheter etableras där profession är det som förenar individerna snarare än organisationstillhörighet. Dessa praxisgemenskaper kan fylla olika funktioner: dels kan de genom formellt och informellt informationsutbyte och kontaktförmedling anvisa deltagarna möjliga karriärvägar. Dels kan de ha en socialiserande och identitetsstärkande funktion i förhållande till deltagarna, vilket kan vara angeläget i tider av karriärförändring. För det tredje kan de fylla ett behov av kompetensutveckling och lärande i arbetslivet, ett lärande som å ena sidan är knutet till ett visst yrkesområde men som samtidigt kan innebära en breddning av personens kompetensområde i stället för ytterligare specialisering. Därutöver finns det enligt samstämmiga vittnesbörd en potential för idéutveckling och entreprenörskap när information och kunskap rör sig mellan människor i företagsgemensamma praxisgemenskaper.

## **Mobilitet och identitetsbildning**

På en föränderlig arbetsmarknad och i ett föränderligt arbetsliv efterfrågas ett lärande som inbegriper en kontinuerlig analys och rekonstruktion av det egna livet. Rådande värderingar hos både arbetstagare och arbetsgivare hyllar växling och rörlighet, samtidigt som många har svårt att bryta upp från ett arbete som de inte trivs med. Några anar ett nytt klassamhälle bortom krönet, där förmågan till flexibilitet, omorientering och omställning är det som skiljer agnarna från vetet. Andra hyser större förhoppningar om människans möjlighet att klara av krävande omställningsprocesser och rekonstruera sin identitet.

Identitetsproblematiken rymmer både problem och möjligheter för den som efterfrågar en större rörelse på arbetsmarknaden. Flertalet av de forskare som jag refererat till är överens om att identitetsbildning för närvarande upplevs som en utmaning av många människor, men benägenheten att genomföra större eller mindre förändringar ökar också när människors uppfattning om den egna identiteten hålls en smula öppen.

Samtidigt som olika objektiva betingelser förändras sker också – om vi ska följa Giddens – en förändring när det gäller mentalitet och kompetens. Människor ställs inför flera valmöjligheter än tidigare men har också en större beredskap och möjlighet att träffa välgrundade val. Hon planerar och reflekterar på ett sätt som tidigare generationer inte gjort. Desto mer angeläget blir det att de som möter exempelvis arbetssökande i pedagogiska sammanhang förmår samspela med de livsnära processer som pågår på individnivå.

Yrkesmässiga förändringsprocesser handlar bland annat om ett meningskapande som i sig rymmer både sociala och reflexiva aspekter. Flera av de forskningsarbeten som redovisats lyfter fram ett narrativt och biografiskt perspektiv: en självbiografisk berättelse ger möjlighet till rekonstruktion av identitet samtidigt som berättelsen kan skapa kontinuitet i en föränderlig livshistoria. Med hänsyn till den övergripande samtidsanalys som delgivits torde emellertid även det sociala identitetsskapandet vara av stor betydelse och följaktligen också praxisgemenskaper. Olika former av yrkesmässig mobilitet inklusive större yrkesmässiga förändringsprocesser (karriärbyten) som förutsätter regelrätt utbildning, skulle kunna stödjas genom att individen får uppleva deltagande i en alternativ yrkesgemenskap.

## **Mobilitet som utmaning inom HR**

Mobilitet kan innebära både inter- och intraorganisatorisk rörlighet och därtill både horisontell och vertikal. De som ansvarar för företagets personalarbete och önskar främja mobilitet står inför uppgiften att med olika medel underlätta framför allt den horisontella interna rörligheten medan exempelvis outplacementföretag och vuxenutbildningsföretag arbetar med interorganisatorisk rörlighet. Samtidigt understryker flera av de arbeten som refererats att gränsen mellan

intern och extern arbetsmarknad håller på att lösas upp, vilket också skulle innebära ett ökat samarbete mellan interna och externa HR funktioner.

Likaså framhålls behovet av en liberalisering av de interna arbetsmarknaderna. Det innebär att etablerade karriärsystem eller ”internal labour markets” behöver omprövas för att skapa utrymme för individuellt färgade karriärer, vilket i sin tur förutsätter en förändring av befintliga värderingar och uppfattningar om vilka förflyttningar som kan anses legitima och vad som anses vara en bra karriär. En sådan utveckling tycks redan vara på väg men ställer ansvariga tjänstepersoner inför organisatoriska, juridiska och socio-kulturella utmaningar.

Mobilitet kan stimuleras bland annat genom utbildningsinsatser, men det gäller i så fall att främja ett reflexivt lärande, snarare än yrkesmässig specialisering. I flera artiklar varnas för vad jag har kallat ”specialistfällan”. Pedagogiska processer som ställer frågor snarare än serverar lösningar på handfasta uppgifter rekommenderas. Även utbildningsinsatser som adresserar karriärfrågan (”career workshops”) har föreslagits.

Av de olika handledningsstrategier som redovisats finns de som bärs av ambitionen att hålla samman yrkesmässiga och personliga processer medan andra anlägger ett mer instrumentellt perspektiv på karriärutveckling. Några syftar till att leda klienten genom olika moment eller stadier och lär ut vissa tekniker eller strategier för att söka arbete medan andra går ut på att tillsammans med klienten (re)konstruera de berättelser som uttrycker och formar individens identitet. Ytterligare en strategi går ut på att använda gruppen som resurs för att individen ska kunna utveckla sin förmåga att tackla karriärmässiga dilemman.



## Diskussion

Forskningsöversikten spänner över forskningsfält som vanligtvis befinner sig ganska långt från varandra, vilket har att göra med den ursprungliga ambitionen att betrakta frågan om arbetsliv och mobilitet ur både individ-, organisations- och samhällsperspektiv. Under resans gång har det emellertid etablerats tydliga förbindelser mellan olika områden. Inte minst karriärbegreppet har blivit ett tema som löper genom undersökningen i sin helhet.

En hög kvalité på intermediärernas verksamhet hör bland annat samman med i vilken utsträckning individen ges möjlighet att urskilja och röra sig längs en bana och således inte bara förflyttas cirkulärt mellan arbeten som saknar inbördes sammanhang och utan någon form av progression (horisontell eller vertikal) i rörelsen. Om de HR-strategier som redovisats ska vara verksamma handlar också i stor utsträckning om rådande karriäruppfattningar hos chefer och personal. På samma sätt hör individens upplevelser av mobilitet antagligen samman med hennes uppfattning om vad som kan anses vara en tänkbar, lyckad eller misslyckad karriär.

Tillsammans betyder detta att karriärbegreppet torde vara angeläget att adressera ur olika perspektiv för att ytterligare belysa frågan om rörlighet på arbetsmarknaden. Vilka värderingar uttrycker människor i förhållande till begreppet karriär och karriärbanan av olika slag? Vad betyder arbetet och den egna karriären för människors identitetsbildning? Hur förändras den subjektiva uppfattningen det egna arbetet och den egna karriären under årens lopp?

De amerikanska erfarenheterna av och förslagen om nätverksbildningar med utvecklat samarbete mellan exempelvis intermediärer, företag, aktörer inom offentlig sektor, yrkeförbund, utbildningsanordnare tycks ha framtiden för sig. Samtidigt bör det påpekas att forskningen ännu så länge är en smula trevande: de arbeten som gjorts är att betrakta som pionjärinsatser och behöver ytterligare empiriskt stöd. Att det förhåller sig på detta vis är inte särskilt konstigt eftersom studierna befinner sig i framkant också i förhållande till de praxissammanhang som studeras. Följaktligen utmynnade flera av de rapporter som behandlar Labour Market Intermediaries i ett antal rekommendationer som riktar sig till såväl myndigheter som arbetsgivare och professionella sammanslutningar med önskemål om större aktivitet för att (reglera och) stimulera utveckling av nya LMI modeller. Exempelvis är de förhoppningar som ställs till nya ”high road” intermediaries på basis av professionella sammanslutningar ännu så länge att betrakta just som förhoppningar. När man vänder sig till svensk arbetsmarknad är givetvis underlaget för att bedriva forskning på innovativa samverkansmodeller än mer begränsat. Några verksamheter finns dock. I Stockholm finns exempelvis konsultföretaget Starck & Partner som administrerar Sveriges enligt uppgift största arbetsgivarring och erbjuder dess medlemsföretag olika tjänster som syftar till att underlätta för människor att röra sig mellan arbetsgivare (Starck &

Partner, 2005). Det finns anledning att i kommande forskningsinsatser titta närmare på denna och andra verksamheter som finns på svensk mark.

En annan svårighet rör de skillnader som finns mellan exempelvis amerikanska och svenska förhållanden när det gäller utbildningssystem eller lagstiftning på området. Vad är exempelvis den svenska motsvarigheten till amerikanska community colleges som tycks spela en så central roll i de amerikanska nätverkskonstruktionerna? Hur skiljer sig de arbetsrättsliga regleringarna och vilken betydelse har de?

När det gäller mobilitet ur individ- och samhällsperspektiv finns det anledning att på ett övergripande plan fundera över förhållandet mellan subjekt och struktur. Frågan är av betydelse på så sätt att arbetskraftens rörlighet förutsätter en aktör som inte blir vid sin läst utan reser sig och agerar mer eller mindre självständigt och målmedvetet i syfte att förändra sitt yrkesliv. Förvisso är det inte sällan tvingande omständigheter som medverkar till mobilitet, men utfallet främjas utan tvekan av om individen upplever sig delaktig och drivande i processen. De förslag om karriärhandledning som olika författare lämnat är ett uttryck för behovet och ambitionen att utveckla de pedagogiska redskapen för att stärka individens aktörskap.

Frågan om förhållandet mellan subjekt och struktur kan betraktas mot bakgrund av den forskning som menar att det ”psykologiska kontraktet” mellan anställda och företag är på väg att omförhandlas i riktning mot att ett större ansvar för karriärens hållbarhet och utveckling läggs på individens axlar. Med svenska ögon kan man också anknyta till diskussionen om välfärdsstaten och den tendens under de senaste femton-tjugo åren som inneburit att delar av ansvaret för medborgarens trygghet och livskvalitet återförts från kollektiva system till individen.

I ett kultursociologiskt perspektiv kan man med Giddens hävda att de personliga och livsnära förhandlings- och beslutsprocesserna (”life politics”) är mer intensiva än tidigare, och äger större potential (för exempelvis mobilitet) än tidigare. Fortfarande finns stora sociala skillnader men det strukturella ramverket (”emancipatory politics”) ger betydlig större livschanser för betydlig fler människor än under tidigare generationer. Om dessa chanser ska kunna förvaltas förutsätts emellertid att det finns pedagogiska miljöer som kan stödja och främja det intensiva reflexiva meningsskapande som pågår på individnivå.

Rollfördelningen tycks nu vara sådan att offentliga institutioner sköter om de ekonomiska och juridiska frågorna: rättsäkerhet och ekonomi – medan de pedagogiska processerna upphandlas och verkställs av fristående aktörer, exempelvis konsultbyråer, outplacementföretag eller karriärplanerare. Dessa har på senare år seglat upp som individens följeslagare när han eller hon av olika anledningar befinner sig i skeden av förändring. De har redan initialt ett annat förhållande till sina klienter och tillämpar ett arbetssätt där hon eller han tilldelas stor självständighet som aktör och skapare av sina egna villkor. Begreppet empowerment

har för övrigt under de senaste decennierna blivit ett nyckelord för olika slags interventioner. Ur pedagogisk synpunkt handlar det om att stärka individen utan att beröva honom eller henne ansvaret för den egna livssituationen.

Även fenomenet ”coachning” är ett uttryck för det nya förhållandet mellan subjekt och struktur. En ny ”helping by talking” profession håller på att etableras bland dem som ägnar sig åt karriärutveckling, vuxenutbildning och arbetsmarknadsträning, en profession som på ett mer uttalat sätt behandlar klienten som aktör. I platsannonserna förekommer yrkestitlar som coach, vägledare, mentor eller handledare. På företagshälsovården har kategorin beteendevetare etablerats, en yrkesroll som befinner sig någonstans mellan terapeutens och personalkonsulentens. Kognitiva synsätt dominerar bland praktiker. Det talas om ”lösning-fokuserat arbetssätt”. De långvariga samtalsserierna är alltför kostsamma, samtidigt som kognitiva metoder många gånger har visat sig framgångsrika. Branschen tycks emellertid kännetecknas av vissa barnsjukdomar, exempelvis en svag teoretisk förankring av verksamheten.

Coachning, karriärplanering och karriärhandledning är disparata företeelser. De teoretiska hållpunkterna varierar om det alls finns några. Konsensus saknas bland såväl praktiker som forskare på området. Av de olika artiklar som redovisats kan man emellertid sluta sig till att en konstruktivistisk grundsyn torde vara en tillgång i sammanhanget; karriärförändringar innebär att nya kognitiva strukturer etableras. Även narrativa perspektiv är värdefulla enligt flera bedömare.

De finns emellertid anledning, menar jag, att vara en smula vaksam på en retorik som i ljusblåa nyanser målar upp individens möjligheter att med hjälp av professionell rådgivning designa sitt eget liv – utan att närmare reflektera över strukturella betingelser och implicita krav på adekvat symboliskt och kulturellt kapital som nödvändiga förutsättningar för karriärutveckling och rörlighet. En handledningsstrategi som går ut på att tillhandhålla råd som den anställde kan applicera på sin livssituation när han eller hon genomgår omställningsprocessens olika faser lider också av svagheten att den uppfattar karriärutveckling som en sekventiell, målmedveten och självstyrd process, driven med instrumentell rationalitet mot på förhand uppställda mål. Ur lärandesynpunkt är det dessutom mycket tveksamt om ett dylikt arbetssätt öppnar för ett utvecklingsinriktat lärande och stimulerar de identitetsformerande processer som är av betydelse för yrkesmässiga förändringar. Med tanke på att verksamhetens tilltagande aktualitet tycks det angeläget att utsätta fenomenet karriärhandledning/karriärplanering för empiriska forskningsinsatser.

Sammanfattningsvis: en ökad mobilitet förutsätter innovationer på meso-, grupp- och individnivå. Om Sölvell har rätt är de strukturella förutsättningarna som företagen lever under rätt bra och att krafterna bör inriktas mot ”mikropolitik” eller ”organizational innovations”. På motsvarande sätt menar Giddens att de strukturella förutsättningarna som individen lever under är förhållandevis

goda och att utmaningen i första hand gäller "life politics". Den som vill öka arbetskraftens mobilitet bör alltså intressera sig för organisationer och individer snarare än strukturella villkor och regleringar på makronivå.

Nya former av samverkan mellan arbetsgivare, intermediärer och offentliga aktörer skulle kunna vara ett svar på Sölvells utmaning. I ett sådant samarbete skulle även nya gemenskaper mellan yrkesgrupper kunna etableras och utgöra resurs för individens identitetsbildning och karriärutveckling. På individnivå och med hänsyn till HRM och karriärhandledning finns utmaningen att utveckla den teoretiska förståelsen och de praktiska redskapen för att bättre kunna samspela med de livsnära processer och den "livspolitik" som pågår hos enskilda arbetstagare eller arbetssökande.

Forskningsöversikten i sin helhet väcker vuxenpedagogiska frågor om hur individen bemästrar en tilltagande vilshenhet, hur hon skapar värderingar, mening och livskvalitet i en föränderlig samtid. Arbetslivsforskningen tycks emellertid främst varit intresserad av hur individen kan tillägna sig ett efterfrågat formellt yrkeskunnande. Mer sällan tas hänsyn till värderingar, livsnära processer och den effekt som föränderligheten har på individens livsvärld. En fortsatt teoretisk och praktisk bearbetning av dessa frågor tycks vara en angelägen uppgift för kommande forskningsarbeten.

## Referenser

- Ahlstrand R (2001) *Norrköpingsmodellen. Ett projekt för ny sysselsättning åt personalen vid Ericsson Telecom AB I Norrköping*. Lund: Sociologiska institutionen, Lunds universitet.
- Alheit P (1995) "Biographical learning. Theoretical outline, challenges and contradictions of a new approach in adult education" i Alheit P, Bron-Wojciechowska A, Brugger E & Dominicé P (red) *The Biographical Approach in European Adult Education*. Wien: Verband Wiener Volksbildung.
- Alheit P, Bron-Wojciechowska A, Brugger E & Dominicé P (red) (1995) *Biographical learning. Theoretical outline, challenges and contradictions of a new approach in adult education*. Wien: Verband Wiener Volksbildung.
- Alheit P & Dausien B (2002) "The double face of lifelong learning: Two analytical perspectives on a 'silent revolution'" *Studies in the Education of Adults*, 34(1), 3-23.
- Almega (2004) *Omsättningsstatistik 1:a halvåret 2004*. Uppgifterna hämtades 2005-01-18 på: [http://www.almega.se/Files/ALMEGA/Caradoc\\_Members/Övrig\\_handling/Statistik\\_1\\_a\\_halfvaret\\_2004\\_B.PDF](http://www.almega.se/Files/ALMEGA/Caradoc_Members/Övrig_handling/Statistik_1_a_halfvaret_2004_B.PDF)
- American Association of Community Colleges (2005) *About Community Colleges*. Texten hämtades 2005-01-18 på: <http://www.aacc.nche.edu/Template.cfm?Section=AboutCommunityColleges>.
- Antikainen A & Komonen K (2003) "Biography, Life course, and the Sociology of education" i Torres C & Antikainen A (red) *The international handbook on the sociology of education: an international assessment of new research and theory*. Maryland: Rowman & Littlefield.
- Aquilanti TM & Leroux J (1999) "An Integrated Model of Outplacement Counseling" *Journal of Employment Counseling*, 36(4), 177-193.
- Aronsson G, Dallner M & Gustafsson K (2000) *Yrkes- och arbetsplatsinlåsning. En empirisk studie av omfattning och hälsokonsekvenser*. Arbete och Hälsa 2000:5, Stockholm: Arbetslivsinstitutet.
- Aronsson G & Sjögren A (1994) *Samhällsomvandling och arbetsliv. Omvärldsanalys inför 2000-talet*. Solna: Arbetsmiljöinstitutet.
- Asheim B (1996) "Industrial districts as 'learning regions': a condition for prosperity" *European Planning Studies*, 4(4), 379-401.
- Asheim B & Isaksen A (1997) "Location, agglomeration and innovation: Towards regional innovation systems in Norway?" *European Planning Studies*, 5(3), 299-331.
- Atkinson C (2002) "Career management and the changing psychological contract" *Career Development International*, 7(1), 14-23.
- Bachkirova T & Cox E (2004) "A bridge over troubled water: bringing together coaching and counselling" *The International Journal of Mentoring and Coaching*, 2(1).

- Baruch Y (2004a) "Transforming careers: from linear to multidirectional career paths. Organizational and individual perspectives" *Career Development International*, 9(1), 58-73.
- Baruch Y (2004b) "The desert generation. Lessons and implications for the new era of people management" *Personnel Review*, 33(2), 241-256.
- Benner C (2002) *Work in the new economy: flexible labor markets in Silicon Valley*. Oxford: Blackwell publishing.
- Benner C (2003a) "Labour Flexibility and Regional Development: The role of labour market intermediaries" *Regional Studies*, 37(6-7), 621-633.
- Benner C (2003b) "'Computers in the Wild': Guilds and Next Generation Unionism in the Information Revolution" *International review of social history*, 48(11), (Supplement: Special issue on Labor History of the Information Revolutions).
- Benner C, Herzenberg S & Prince K (2003) *A workforce Development Agenda for Pennsylvania's New Governor: Building the Infrastructure of a Learning Economy*. Harrisburg: Keystone research center.
- Beynon H, Grimshaw D, Rubery J & Ward K (2002) *Managing employment change*. Oxford: Oxford University Press.
- Blau G & Lunz M (1998) "Testing the Incremental Effect of Professional Commitment on Intent to Leave One's Profession beyond the Effects of External, Personal, and Work-Related Variables" *Journal of Vocational Behavior*, 52(2), 260-269.
- Bron A & Lönnheden C (2004) "Identitetsförändring och biografiskt lärande" i Bron A & Wilhelmsson L (red) *Lärprocesser i högre utbildning*. Stockholm: Liber.
- Bron-Wojciechowska A (1996) "Hur vuxna lär: pedagogiska perspektiv" i Aronsson G & Kilbom Å (red) *Arbete efter 45*. Solna: Arbetslivsinstitutet.
- Brulin G (2004) "Gnosjö, den regionala dynamiken och det nya arbetslivet" i konferensrapporten *Ett rörligt arbetsliv*. Stockholm: Forskningsrådet för arbetsliv och socialvetenskap.
- Byberg I (2002) *Kontroll eller handlingsfrihet? En studie av organiseringens betydelse i socialbidragsarbetet*. Stockholm: Stockholms universitet.
- Bäckström H (2005) "Omställningsbranschen och omställningsavtalet mellan Svenskt Näringsliv och LO" Arbetslivsrapport 2005:1, Stockholm: Arbetslivsinstitutet.
- Camuffo A (2002) "The Changing Nature of Internal Labor Markets" *Journal of Management and Governance*, 6(4), 281-294.
- Carter TJ (2002) "The Importance of Talk to Midcareer Women's Development: A Collaborative Inquiry" *The Journal of Business Communication*, 39(1), 55-91.
- Dahl M & Pedersen C (2003) *Knowledge Flows through Informal Contacts in Industrial Clusters: Myths or Realities?* Hämtad 2004-11-17 på [http://www.druid.dk/wp/pdf\\_files/03-01.pdf](http://www.druid.dk/wp/pdf_files/03-01.pdf)
- Dominicé P (2000) *Learning from our lives: using educational biographies with adults*. San Francisco: Jossey-Bass.

- Edwards R (1999) "Lifelong (L)earning and a 'New Age' at work" i Oliver P (red) *Lifelong and continuing education. What is a learning society?* Burlington USA: Ashgate Publishing.
- Edwards R & Miller N (2000) "Go your own way: lifelong learning and reflexive autobiographies in postmodernity" *International Journal of Lifelong Education*, 19(2), 126-140.
- Edwards R, Ranson S & Strain M (2002) "Reflexivity: towards a theory of lifelong learning" *International Journal of Lifelong Education*, 21(6), 325-336.
- Ellström P-E (1992) *Kompetens, utbildning och lärande i arbetslivet. Problem, begrepp och teoretiska perspektiv*. Stockholm: Norstedts juridik.
- Ellström P-E (1996) "Rutin och reflektion. Förutsättningar och hinder för lärande i dagligt arbete" i Ellström P-E, Gustafsson B & Larsson S (red) *Livslångt lärande*. Lund: Studentlitteratur.
- Evans C & Kazis R (2000) *Improving the employment prospects of low income job seekers: The Role of Labour Market Intermediaries*. New York: Rockefeller Foundation.
- Ferguson H (2001) "Social work, Individualization and Life Politics" *British Journal of Social Work*, 31(1), 41-55
- Field J (2002) *Lifelong learning and the new educational order*. London: Trentham Books.
- Forret ML & Sullivan SE (2002) "A balanced scorecard approach to networking: A guide to successfully navigating career changes" *Organizational Dynamics*, 31(3), 245-258.
- Furåker B (2004) "Mellan rörlighet och stabilitet. Om anställda och arbetsplatser i ett dynamiskt arbetsliv" i konferensrapporten *Ett rörligt arbetsliv*. Stockholm: Forskningsrådet för arbetsliv och socialvetenskap
- Garavan T & Coolahan M (1996a) "Career mobility in organizations: implications for career development – Part I" *Journal of European Industrial Training*, 20(4), 30-40.
- Garavan T & Coolahan M (1996b) "Career mobility within organizations: implications for career development – Part II – a case study" *Journal of European Industrial Training*, 20(5), 31-39.
- Gibson P (2004) "Where to from here? A narrative approach to career counseling" *Career Development International*, 9(2), 176-189.
- Giddens A (1997) *Modernitet och självidentitet. Självet och samhället i den senmoderna epoken*. Göteborg: Daidalos.
- Granberg O (2003) *PAOU. Personaladministration och organisationsutveckling*. Stockholm: Natur och Kultur.
- Gustavsson B (1997) "Vad skall utbildning vara till?" i Mäkitalo Å & Olsson L-E: *Vuxenpedagogik i teori och praktik*. SOU 1997:158. Stockholm: Fritzes.
- Hall D T, Briscoe J P & Kram K (1997) "Identity, Values and Learning in the protean career" i Cooper CL & Jackson SE (red) *Creating tomorrow's organizations: a*

- handbook for future research in organizational behavior*. Chichester, England: John Wiley & Sons.
- Hallqvist A (2004) *Omorientering. Om mening, identitet och livshistoria när människor byter yrke*. Västerås: Mälardalens Högskola.
- Horsdal M (1999) *Livets fortællinger: en bog om livshistorier og identitet*. Valby: Borgens forlag.
- Houston S (2004) "Garrett contra Ferguson: A Meta Theoretical Appraisal of the 'Rumble in the Jungle'" *British Journal of Social Work*, (2004) 34(2), 261-267.
- Hydén LC (2003) "Att känna igen sig själv I den moderna världen" i Kylhammar M & Batail JF (red) *På väg mot en kommunikativ demokrati*. Stockholm: Carlssons.
- Illeris K (2001) *Lärande i mötet mellan Piaget, Freud och Marx*. Lund: Studentlitteratur.
- Illeris K (2002) "Unge laering, identitet och selvorientering" *Nordisk Pedagogik*, 22, 65-87. Oslo: Universitetsforlaget.
- Jenkins R (1996) *Social identity*. London: Routledge.
- Johansson T (1995) *Rutinisering och reflexivitet*. Lund: Studentlitteratur.
- Johansson T (2000) "Anthony Giddens och det senmoderna" i Månsson P (red) *Moderna samhällsteorier*. Stockholm: Prisma.
- Juhlin P, Sundström L & Tengbland P (2002) *Trygg i omställning. Vägval för arbetsgivare och fack*. Stockholm: Trygghetsstiftelsen.
- Kazis R (1998) *New Labor Market Intermediaries: What's Driving Them? Where Are They Headed? A Background Paper*. MIT Sloan School of Management, Cambridge, MA.
- Kirpal S (2004) "Researching work identities in a European context" *Career Development International*, 9(3), 199-221.
- Kotorov R & Hsu E (2002) "A road-map for creating efficient corporate internal labor markets" *Career Development International* 7(1), 37-46.
- Lave L & Wenger E (1991) *Situated learning. Legitimate peripheral participation*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Lawy R & Bloomer M (2003) "Identity and learning as a lifelong project: situation vocational education and work" *International Journal of Lifelong Education*, 22(1), 24-42.
- Lea M & West L (1995) "On biographies and institutions – Changing selves, fragmentation and the struggle for meaning" i Alheit P, Bron-Wojciechowska A, Brugger E & Dominicé P (red) *The Biographical Approach in European Adult Education*. Wien: Verband Wiener Volksbildung.
- Lind ML (1988) *Alternativa karriärer*. Stockholm: SPF.
- Lindgren M, Packendorff J & Wåhlin N (2001) *Resa genom arbetslivet. Om människors organisationsbyten och identitetsskapande*. Lund: Academia Adacta.
- Maguire H (2002) "Psychological contracts: are they still relevant" *Career Development International*, 7(3), 167-180.



- Malmberg A (2002) *Klusterdynamik och regional näringslivsutveckling – begrepps-diskussion och forskningsöversikt*. Östersund: Institutet för tillväxtpolitiska studier.
- Mezirow J (2000) *Learning as transformation: critical perspectives on a theory in progress*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Mylov P (2000a) ”Lärande i och om praktiken” i Bjerg J (red) *Pedagogik. En grundbok*. Stockholm: Liber.
- Mylov P (2000b) ”Teori i och om praktiken” i Bjerg J (red) *Pedagogik. En grundbok*. Stockholm: Liber.
- Nationalencyklopedin (2005) Uppslagsord community college. Hämtad 2005-01-18 på [http://www.ne.se/jsp/search/article.jsp?i\\_art\\_id=146693](http://www.ne.se/jsp/search/article.jsp?i_art_id=146693).
- Nielsen H K (2000) ”Pedagogiken och den moderna demokratin” i Bjerg J (red) *Pedagogik. En grundbok*. Stockholm: Liber.
- Norden H (2004) *Karriärstegen. Utbildning och utveckling för personal i äldreomsorgen*. Stockholm: Kommentus förlag.
- Nutek (2000) *Arbetskraftens rörlighet – ett smörjmedel för tillväxt*. Stockholm: Nutek.
- Olesen HS (2001) ”Professional identity as learning processes in life histories” *Journal of Workplace Learning*, 13(7-8), 290-297.
- Oliver P (1999) ”The Concept of Lifelong Learning” i Oliver P (red) *Lifelong and continuing education. What is a learning society?* Burlington USA: Ashgate Publishing.
- Osterman P (2003) ”Flexibility and commitment in the United States labour market” i Auer P & Cazes S (red) *Employment stability in an age of flexibility. Evidence from industrialized countries*. Geneva: International Labour Office.
- von Otter C (1995) ” ‘Employment pools’: a common-resource approach to the labour market” *Economic and industrial democracy*, 16(2), 301-313.
- von Otter C (2003) *Låsningar och lösningar i svenskt arbetsliv. Slutsatser från en trendanalys*. Stockholm: Arbetslivsinstitutet.
- von Otter C (2004) *Aktivt arbetsliv: om dagens behov och framtidens möjligheter: en trendanalys*. Stockholm: Arbetslivsinstitutet.
- Pastor M, Leete L & Dresser L (2003) *Economic Opportunity in a Volatile Economy: Understanding the Role of Labor Market Intermediaries in Two Regions*. University of California, Institute for Labor and Employment.
- Pedersen HS, Hansen CB & Mahler S (2004) *Temporary agency work in the European Union* Hämtad 2004-11-04 på <http://www.eurofound.eu.int/publications/EF04104.htm>.
- Rademacher I (2002) *Working with Value: Industry-specific approaches to workforce development*. Washington: Aspen Institute.
- Rolfer B (1999) *Den goda rörligheten: kompetensväxling och kretslopp för nya jobb*. Stockholm: Rådet för arbetslivsforskning.
- Roos JP (1998) *Life politics: more than politics and life?* Hämtad 2005-03-07 på <http://www.valt.helsinki.fi/staff/jproos/lifepol.htm>.

- Rubensson K (1996) "Livslångt lärande. Mellan utopi och ekonomi" i Ellström P-E, Gustavsson B & Larsson S (red) *Livslångt lärande*. Lund: Studentlitteratur.
- Santos PJ (2004) "Career Dilemmas in Career Counseling Groups: Theoretical and Practical Issues" *Journal of Career Development*, 31(1), 31-44.
- Schuller T (1995) "Images of the life course" i Alheit P, Bron-Wojciechowska A, Brugger E & Dominicé P (red) *The Biographical Approach in European Adult Education*. Wien: Verband Wiener Volksbildung.
- Schultze G & Miller C (2004) "The search for meaning and career development" *Career Development International*, 9(2), 142-152.
- Starck & Partner (2005) Informatinen hämtad 2005-05-18 på: <http://www.starckpartner.se/index.html>
- Sullivan SE (1999) "The Changing Nature of Careers: A Review and Research Agenda" *Journal of Management*, 25(3), 457-484.
- Suoranta J (2000) "Narrating The Good Life: Illuminations" *International Journal of Lifelong Education*, 19(4), 357-370.
- Sölvell Ö (2004) *Kluster och den nya näringspolitiken*. Östersund: Institutet för tillväxtpolitiska studier (ITPS).
- Tennant M (1997) *Psychology and Adult Learning*. London: Routledge.
- Usher R (1999) "Identity, Risk and Lifelong Learning" i Oliver P (red) *Lifelong and continuing education. What is a learning society?* Burlington USA: Ashgate Publishing.
- Wildemeersch D (2001) "Lowly Qualified Young Adults on their Way to Work" i konferensrapporten *Adult Lifelong Learning in a Europe of Knowledge*. Stockholm: Utbildningsdepartementet.
- Ziehe T (1993) *Kulturanalyser: ungdom, utbildning, modernitet: essäer*. Stockholm: Brutus Östlings bokförlag Symposion.
- Ziehe T (2000) "Adjö till 70-talet" i Bjerg J (red) *Pedagogik. En grundbok*. Stockholm: Liber.