



LUNDS
UNIVERSITET

Pedagogiska institutionen
Box 199, 221 00 Lund

Kurs: Pedagogik 440
Kandidatuppsats, 10 poäng
41-60 poäng
Datum: 2003-03-28

FÖRSÄKRINGS- OCH FINANSANSTÄLLDAS ERFARENHETER AV INDIVIDUELLT KOMPETENSSPARANDE:

Intervjuer med anställda inom SkandiaBanken

Magnus Aldorsson

Handledare:
Glen Helmstad

ABSTRACT

Arbetets art:	Kandidatuppsats
Sidantal:	31
Titel:	Försäkrings- och finansanställdas erfarenheter av individuellt kompetenssparande: Intervjuer med anställda inom SkandiaBanken
Författare:	Magnus Aldorsson
Handledare:	Glen Helmstad
Datum:	2003-03-28
Bakgrund:	Individuellt kompetenssparande (IKS) är ett förslag från regeringen som enligt planerna ska införas sommaren 2003, men vilket i skrivande stund ser ut att flyttas fram. IKS syftar till att ge den enskilde individen ökade möjligheter att ansvara för sin egen kompetensutveckling. Individen kan genom ett delvis subventionerat sparande regelbundet vika en del av sin lön till ett eget kompetenssparkonto som kan nyttjas vid önskad ledighet från arbetet för kompetenshövande åtgärder.
Syfte:	Syftet med undersökningen är att belysa hur den enskilde individen kan förväntas resonera kring ett individuellt kompetenssparande i det nya allmänna förslaget IKS.
Metod:	Då förslaget om IKS ännu är teoretiskt har ett jämförbart system för individuellt kompetenssparande studerats. En undersökningsgrupp om åtta personer har intervjuats om sina erfarenheter av individuellt kompetenssparande. För att få en så nyanserad bild som möjligt av undersökningsgruppens erfarenheter, har enskilda intervjuer genomförts utifrån en kvalitativ ansats.
Resultat:	Undersökningsgruppen beskriver en omvärld som präglas av kontinuerliga förändringar, vilket ställer hårda krav på den yrkesverksammas kompetens. Undersökningsgruppen finner flera former av trygghet i kompetenssparandet, men uttrycker tveksamhet inför de begränsade resurser IKS kan föga över.
Nyckelord:	Individuellt kompetenssparande (IKS), kompetensförsäkring, kompetensutveckling och livslångt lärande.

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

1 INLEDNING	1
1.1 Aktuell forskning	2
1.2 Motiv för att genomföra en studie av IKS	2
1.3 Skandia	3
1.4 Facket för försäkring och finans (FTF)	4
1.5 Disposition	4
2 TEORETISK BAKGRUND OCH PRECISERING AV SYFTE	5
2.1 Samhällsutveckling	5
2.1.1 Idéhistoriska föreställningar om samhällets konstruktion	5
2.1.2 Resumé från de idéhistoriska perspektiven	7
2.1.3 Från ett modernt till ett postmodernt samhälle	7
2.2 Livslångt lärande	8
2.2.1 Resumé av begreppet livslångt lärande	9
2.3 Kompetensutveckling	9
2.3.1 Olika perspektiv på kompetensutveckling	10
2.4 Precisering av syfte	11
2.4.1 Syfte och frågeställningar	12
2.5 Avgränsningar	12
3 METOD	13
3.1 Val av metodisk ansats	13
3.2 Intervju som insamlingsmetod	14
3.3 Skandia och TCO/FTF	14
3.3.1 Intervjupersonerna	15
3.3.2 Genomförandet av intervjuerna	15
3.4 Tolkningsprocessen	16
4 RESULTATREDOVISNING	17
4.1 Intervjupersonernas föreställningar om livslångt lärande	17
4.1.1 Företagets syn på begreppet livslångt lärande	17
4.1.2 Den fackliga organisationens syn på begreppet livslångt lärande	18
4.1.3 Respondenternas syn på begreppet livslångt lärande	18
4.1.4 Sammanfattande reflektion av livslångt lärande	19

4.2 De intervjuades erfarenheter av Skandias kompetensförsäkring.....	20
4.2.1 Företagets erfarenheter av kompetensförsäkringen.....	20
4.2.2 Respondenternas erfarenheter av kompetensförsäkringen.....	21
4.2.3 Sammanfattande reflektion av erfarenheter från kompetensförsäkringen.....	23
4.3 De intervjuades föreställningar om IKS.....	23
4.3.1 Företagets föreställning om IKS.....	23
4.3.2 Den fackliga organisationens föreställningar om IKS.....	24
4.3.3 Respondenternas föreställningar om IKS.....	24
4.3.4 Sammanfattande reflektion av föreställningar om IKS.....	25
5 DISKUSSION.....	26
5.1 Resultatet i förhållande till valt tillvägagångssätt.....	26
5.2 Resultatet i förhållande till tidigare forskning.....	27
5.3 Resultatets konsekvenser och fortsatt forskning.....	28
5.3.1 Fortsatt forskning.....	31
REFERENSER.....	32
Litteratur, utredningar och artiklar.....	32
Elektroniska källor.....	33
BILAGOR.....	A
Bilaga 1.....	a
Bilaga 2.....	c
Bilaga 3.....	d
Bilaga 4.....	e

1 INLEDNING

”Att alla får tillgång till återkommande kompetensutbildning under yrkeslivet bör ses som en del av välfärden. Individerna får möjligheten att växa vilket ger ett rikare liv. Det har också stor betydelse för tillväxt och sysselsättning. Det handlar både om att undvika brist på arbetskraft som kan medföra inflationsdrivande flaskhalsar i produktionen och förhindra att många människor ställs utanför den ordinarie arbetsmarknaden därför att de inte förmår att anpassa sig till förändringar i arbetslivets kompetenskrav.” (SOU 2000:51).

Den höga förändringstakten i dagens arbetsliv ställer allt mer komplexa krav på den professionella yrkesutövaren. Idag omstruktureras organisationer i snabb takt med att nya färsk rön uppkommer om hur den mest lönsamma strukturen bör utformas, samtidigt som vi ser allt fler internationella och globala företag ta plats på den hårt konkurrerande marknaden utanför vårt fönster. Idag har vi även en alltmer avancerad teknisk utveckling som ersätter den mänskliga insatsen till att bli en mer övervakande funktion och dessutom, i förhållande till tidigare, allt färre till antal. Ovanstående situation ställer därmed andra krav på yrkesutövaren i förhållande till tidigare. En formell utbildning är idag inte en garanti för yrkesutövarens varande på arbetsmarknaden. Kunskap och kompetens anses vara färskvaror som kontinuerligt måste förnyas och anpassas till dagens behov. För att vara attraktiv och tillgänglig på en arbetsmarknad av idag måste således även den aktiva yrkesutövaren göra sig anställningsbar. En verksamhet som innebär ett livslångt lärande.

I linje med att ge den enskilde individen ett allt större ansvar, som även innefattar möjligheten att påverka den egna situationen i samhället, tillsatte regeringen år 1999 en utredning i syfte att utforma ett statligt ekonomiskt stöd till individuell kompetensutveckling (SOU 2000:119). Under december månad år 2000 presenterade utredningsgruppen sitt slutbetänkande om *Individuellt kompetenssparande (IKS)*, med tänkt startår 2002, vilket senare flyttades fram till 1 juli 2003 och i skrivande stund ser det ut som förslaget åter flyttas fram. IKS är ett förslag som i sin funktion ska påminna om utformningen av den allmänna pensionen, ett system som idag *kan* påverkas av individens egna aktiva val. Förslaget om IKS innebär att samtliga yrkesverksamma inom kort ska få möjligheten till att regelbundet vika en del av sin lön för den egna kompetensutvecklingen på ett s.k. kompetenssparkonto. Den avsatta lönesumman ska enligt utredningen erhålla statliga subventioner i form av skattelättnader på det insatta beloppet (se *bilaga 1* för mer detaljerade fakta). Förslaget om kompetenssparande innefattar även arbetsgivaren, vilken ska uppmuntras till att stödja individens sparande med ytterligare medel. I enlighet med förslaget ska arbetsgivaren erhålla subventioner i form av sänkt arbetsgivaravgift på det belopp som viks för individernas kompetenskonton (ibid).

Då yrkesutövaren anser sig vara i behov av en kompetenshöjande åtgärd kan hon eller han ta ut medel från sitt kompetenskonto. Det uttagna beloppet fungerar då som lön vid ledighet från arbetet. Vid uttag från kontot erhåller individen dessutom en s.k. kompetenspremie, en grundplåt som staten förser varje konto med oavsett antal utbildningsdagar. Vidare framhåller förslaget om IKS att kompetensutbildningen ska ske på eget initiativ eller i samråd med arbetsgivaren. Utredningsgruppen är noga med

att påpeka att Individuellt kompetenssparande inte på något sätt får ersätta den vidareutbildning som yrkesutövaren behöver för att kunna utföra sitt dagliga arbete. Den kompetensutbildningen måste arbetsgivaren även komma att bekosta i framtiden.

1.1 Aktuell forskning

SOU har som även tidigare nämnts fått i uppdrag att utarbeta ett förslag för IKS. I rapporterna sammanställs motiveringar till varför ett system som IKS bör införas, då det anses gynna såväl den enskilde individen som svenska företag och vårt samhälle i stort. En kontinuerlig kompetensutveckling av yrkesverksamma, skulle enligt utredningen, stärka företagets ställning på marknaden och samtidigt minska risken för att löntagarna blir uppsagda. Ur en ännu högre och större dimension är kompetensutveckling en fråga om att höja den generella utbildningsnivån i samhället, vilket i sin förlängning medför höjd produktivitet och en högre tillväxttakt som resulterar i en bättre fungerande arbetsmarknad (SOU 2000:51). Utredningsgruppen anser dessutom att ”ett ökat inslag av kompetensutveckling i arbetslivet är av avgörande betydelse för svenska företags möjligheter att hävda sig i en allt starkare internationell konkurrens” (www.sou.gov.se).

Utredningsgruppen framför även motiveringar till varför IKS skulle gynna den enskilde individen, då systemet medför ökade möjligheter för individen att styra över sin egen utveckling. En relevant kompetensutveckling stärker individens ställning på arbetsmarknaden, vilket i sin tur skänker trygghet och anställningsbarhet. Utredningsgruppen menar att individer som är verksamma inom dagens arbetsmarknad måste kompetensutveckla sig i även förebyggande syfte för att följa med i det föränderliga samhället (www.sou.gov.se). Förslaget om IKS syftar bl.a. till att ”underlätta omställningar och ge möjligheten för individen att bygga upp kunskap över en hel livscykel och därmed motverka den uttunning av kunskaper som kan drabba dem som varit yrkesverksamma länge” (ibid:4).

1.2 Motiv för att genomföra en studie av IKS

Även om resonemanget ovan speglar såväl individen som företagen och samhället, upplever jag att detta görs på ett ofullständigt sätt. De två sistnämnda har t.ex. fått en förhållandevis stor plats i det presenterade utredningsmaterialet. I kompletterande material har dessutom utredningar om företagarnas syn på det nya systemet för individuell kompetenssparande förekommit. Då den enskilde individens roll i det nya systemet beskrivs, förs diskussionen ur ett större makroperspektiv. Detta är på sätt och vis naturligt, eftersom utredningen måste betrakta den enskilde individen som den stora massan. Utredningsmaterialen uppvisar dock inte några analyser ur ett mikroperspektiv, där den enskilde individens perspektiv på det nya allmänna systemet diskuteras.

Utgångspunkten för min undersökning av IKS är att det behövs mer kunskap *om* och *hur* den enskilde individen förväntas resonera kring IKS, innan det införs som ett generellt system inom mycket snar framtid. Då IKS ännu är ett teoretiskt förslag, har jag för att möjliggöra studien undersökt om det finns något liknande och redan fungerande system för individuellt kompetenssparande. Undersökningarna resulterade i en kontakt med SkandiaBanken som ingår i Skandiakoncernen. Företaget bedriver sedan ett par år tillbaka ett jämförbart system för individuellt kompetenssparande. För att bredda bilden

ytterligare av IKS har dessutom ett fackligt perspektiv valts in för att ingå i undersökningen.

1.3 Skandia

Företaget Skandia grundades år 1855 och har sedan dess utvecklats från att ha varit ett traditionellt försäkringsbolag till att idag vara ett globalt sparandeföretag. Skandia finns i dagsläget på fem kontinenter och bedriver sin verksamhet i ett tjugotal länder. Inom koncernen finns ett antal affärsområden, däribland SkandiaBanken som huvudsakligen bedrivs över Internet. SkandiaBanken har kontor på ca 90 orter i Sverige och erbjuder sina kunder ekonomisk rådgivning såväl via personliga möten som via telefon och Internet för att skraddarsy lösningar efter individens eller företagets ekonomiska situation (www.skandia.se). Anställda på SkandiaBanken har förutom ovanstående kompetens även kunskap och insikter i försäkringsfrågor.

Skandia har under flera år varit nytänkande och ledande i sitt sätt att värdera och vårda det mänskliga kapitalet inom företaget. I samarbete med Leif Edvinsson utvecklade man ett verktyg för att värdera det mänskliga humankapitalet; ett kapital som liksom all övrig verksamhet bör mätas och redovisas i företagets årsredovisning (Skandia, 1999). Då Skandia investerade större kapital i att höja medarbetarnas kompetens, kom det i den traditionella årsredovisningen att betraktas som en kostnad och inte en investering eller tillgång. Den traditionella årsredovisningen har dock inte ännu accepterat ovanstående innovation, varför Skandia redovisar sitt humankapital i en kompletterande del av årsredovisningen.

Intresset för humankapitalet visar sig även i Skandias uppfattning om företagets medarbetare som den största och mest betydelsefulla resursen i kampen om marknadsandelar. Inom hela företagskoncernen finns sedan 1998 således ett omfattande system för individuell kompetensutveckling. Systemet bygger på att företaget ser kunskap som en färskvara som ständigt måste förnyas och fyllas på med jämna mellanrum (www.skandia.se). Företaget har fokuserat på att det idag behövs ett livslångt lärande oavsett den yrkesverksammas ålder. Med anledning av detta har företaget inrättat den s.k kompetensförsäkringen som ska ge ekonomiska möjligheter att varva arbete med utbildning. Kompetensförsäkringen är frivillig för medarbetarna och syftar till att ge kunskap och kompetens som ligger utanför det dagliga arbetet. Företaget är noga med att påpeka att kompetensförsäkringen inte ska ersätta den kompetensutveckling som medarbetaren behöver för att klara av sitt arbete.

Kompetensförsäkringen bygger på att den anställde sänker sin bruttolön med t.ex. fem procent som sätts in på ett särskilt konto. Arbetsgivaren sätter in motsvarande belopp på ett annat konto. Den anställde får därefter välja hur pengarna ska förvaltas tills det att det är dags att ta ut dem för deltagande i någon form av utbildning eller praktik. För de medarbetare som saknar gymnasiekompetens satsar Skandia tre gånger så mycket som den anställde väljer att sätta av till kompetensförsäkringen. Pengarna är inte låsta till kompetensutveckling, utan den anställde kan ta ut sin del av det satsade beloppet, men går då miste om arbetsgivarens del. Väljer den anställde att sluta i företaget får medarbetaren ut sin del av det sparade beloppet, men mister liksom ovanstående arbetsgivarens besparingar. Om den anställde däremot tvingas sluta p.g.a arbetsbrist får medarbetaren ut hela beloppet, alltså även arbetsgivarens del. När pengarna tas ut från

kontot beskattas de och fungerar som lön då den anställde är ledig från sitt arbete för att delta i kompetensutbildning. Om pengarna tas ut och inte används till utbildning eller praktik sker även i detta fall en beskattning på det sparade beloppet (www.skandia.se).

1.4 Facket för försäkring och finans (FTF)

FTF är en politiskt obunden facklig organisation som ingår som en del i TCO (Tjänstemännens centralorganisation). Organisationen FTF har totalt ca 13 000 medlemmar och har specialiserat sig på försäkringsbolag och närstående banker. FTF ser som sin uppgift att verka för medlemmarnas bästa för att stärka deras arbetsvillkor, konkurrenskraft och ställning på arbetsmarknaden. Frågor som rättmätig lön samt pension, utbildning och medbestämmande är andra viktiga aspekter som den fackliga organisationen strävar att hjälpa medlemmarna med (www.ftf.org.se).

1.5 Disposition

Uppsatsen är disponerad i fem kapitel. Efter det inledande kapitlet följer kapitel två som redogör för den teoretiska bakgrunden till uppsatsen samt en precisering av studiens syfte. Teorigenomgången kan betraktas som tre olika teman, vilka följer strukturen av ett makroperspektiv till ett mikroperspektiv. Avsnittet inleds med idéhistoriska uppfattningar av samhällets konstruktion samt övergången från ett modernt till ett postmodernt samhälle. Vidare förs en diskussion om begreppet livslångt lärande, varpå kapitlet avslutas med fyra perspektiv på kompetensutveckling. Det följande kapitlet, kapitel tre, beskriver den metodiska ansats som brukats för genomförandet av den empiriska studien. Fjärde kapitlet redovisar det empiriska materialet från de genomförda intervjuerna och beskriver inledningsvis de intervjuades syn på begreppet livslångt lärande. Kapitlet presenterar därefter de intervjuades erfarenheter av individuellt kompetenssparande, samt vilka föreställningar eller åsikter intervjupersonerna har om det nya allmänna systemet för Individuellt kompetenssparande (IKS). I det femte och avslutande kapitlet förs en diskussion om IKS, där de genomförda intervjuerna ställs i relation till den teoretiska genomgången. Kapitlet avslutas med att redovisa och diskutera kring ett resultat för studien samt med att ge förslag om fortsatt forskning.

2 TEORETISK BAKGRUND OCH PRECISERING AV SYFTE

I det föregående och inledande kapitlet av studien omnämndes begreppen individ i samhället/individuellt, kunskap över hela livscykeln/livslångt lärande samt kompetensutveckling ofta i samband med det presenterade förslaget om Individuellt kompetenssparande (IKS). Nedan koncentreras den teoretiska genomgången till att belysa och diskutera de ovan nämnda begreppen ytterligare. Detta görs genom att utifrån ett makroperspektiv se hur vårt individualiserade och postmoderna samhälle har uppkommit, till att via livslångt lärande diskutera den egna och personliga kompetensutvecklingen utifrån ett mikroperspektiv.

Litteraturen som använts i studien har nåtts genom sökorden *individuellt kompetenssparande*, *kompetensutveckling*, *livslångt lärande* och *individualism*. Sökorden har brukats utifrån sökmotorn Lovisa, vilken tillhandahålls av Lunds universitetsbibliotek. Uppgifter som berör företaget Skandia och den fackliga organisationen FTF har jag hämtat från Internet genom att besöka deras hemsidor.

2.1 Samhällsutveckling

Avsnittet nedan presenterar inledningsvis ett flertal idéhistoriskt uppmärksammade uppfattningar av samhällets konstruktion. Därefter redogörs för ett skeende som benämns som övergång från modernism till postmodernism. Avsikten är att beskriva hur människans delaktighet och ställningstagande i samhället har förändrats över tid.

2.1.1 Idéhistoriska föreställningar om samhällets konstruktion

Sven-Eric Liedman (2002) diskuterar i sin bok *Mellan det triviala och det utsägliga* några idéhistoriskt uppmärksammade föreställningar om ett samhälles konstruktion. I samband med detta identifierar han sju olika uppfattningar som alla har medverkat till vårt samhälles utveckling, nämligen: atomer och individer, individualism och arbetsdelning, den andra människan, individualism, klasserna, en biologisk samhällssyn samt den självständiga sociologin. Dessa riktningar är alla av historisk art och sträcker sig från 1600-talet fram till 1900-talets början.

Atomer och individer

Liedman (2002) gör en tillbakablick tre till fyrahundra år i tiden då samhället fortfarande var uppdelat i olika stånd. På den tiden ansågs det högst olämpligt att stånden skulle blanda sig med varandra. Likaså ansåg man under denna tid att alla föremål bestod av de fyra elementen eld, luft, vatten och jord. Med den något senare upptäckten att alla föremål bestod av atomer och inte utav de nyss nämnda elementen kom även synen av samhällsklasserna att förändras. ”Ungefär på samma sätt som man började tala om atomer i naturfilosofin, började man tala om atomer i samhällsfilosofin: man använde då vanligtvis den latinska synonymen till atom, nämligen individ. Individerna betraktades då allt oftare som samhällskroppens, eller rättare sagt alla samhällskroppars, minsta beståndsdel. Individerna kunde kombineras på olika sätt, och därav kom det sig att samhällena fick olika utseenden.” (Liedman, 2002:33). De samhällen som började ändra sin struktur efter det individuella perspektivet kan sägas utgöra grunden till det som vi idag kallar för individualism.

Individualism och arbetsdelning

Adam Smith var en viktig tänkare på det ekonomiska planet. Han lade grunden till den klassiska teorin om nationalekonomin. Enligt Smith var ekonomisk frihet en förutsättning för tillväxt och välstånd. Detta innebar att staten inte skulle styra marknaden, utan tillgång och efterfrågan skulle avgöra. Han förespråkade således fri konkurrens och arbetsdelning. Smith ansåg att en människa inte skulle utföra ett helt arbetsmoment, utan skulle specialisera sig på ett moment. Enligt Smith skulle arbetsdelningen skapa ekonomiskt välstånd för hela samhället. Arbetsdelningen ses här som många individers strävan efter egen fördel, vilken då blir till allas fördel. Smiths resonemang förutsätter att varje individ i princip är densamme. ”Det är bara yttre oförnuftiga hinder som gör att var och en inte kan utveckla samma initiativkraft. Om de oförnuftiga hindren avlägsnas kommer var och en att fylla det utrymme som den fria konkurrensen håller öppet för honom. Olika individer kommer visserligen spela högst olika roller i den fria samhällsordningen. Den ene som driftig företagare, den andre skicklig specialarbetare” (Liedman, 2002:38). Adam Smiths resonemang om individualismen och arbetsdelningen bygger på att samhället blir som en enda fullt utvecklad individ.

Hegel och den andra människan

Fredrich Hegel var anti-individualist i sin samhällssyn, vilket innebar att han förespråkade kollektivets betydelse för samhällsutvecklingen. Hegel menade att människan först blev människa när hon samverkar med andra människor. En ensam människa kunde enligt Hegel uppfylla ett visst antal funktioner, men hon var dock ingen riktig människa. För att bli en riktig människa var hon tvungen att bli erkänd av en annan människa. ”Hon måste förekomma i en annan människas medvetande, spela en roll där, tillskrivas ett värde där” (Liedman, 2002:42). Hegel vände sig mot Smiths konkurrensamhälle och menade att i ett sådant samhälle måste varje individ kämpa för sin egen överlevnad på liv och död. Lösningen för samhället var enligt Hegel att staten skulle ha funktionen att bestämma och gripa in för att skapa en ordning åt medborgarna. I Hegels moderna stat lämnas inte näringslivet åt slumpen, utan staten styr det till allas bästa. ”Inför staten framstår näringslivets folk som medlemmar av olika yrkes- och näringskorporationer, vilka får sin plats anvisad (och där med sitt erkännande) av de statliga organen” (Liedman, 2002:44).

John Stuart Mills individualism

John Stuart Mill förespråkade individualismen och propagerade för det representativa styrelseskicket. Han förordade allmän rösträtt åt alla och menade att när arbetarna väl fått bildning skulle de inte rösta efter gruppens bästa, utan efter sitt eget bästa. Mill varnade också för den likriktning av idéer och tankar som kan skapas om samhället sätter alltför stor tilltro till den allmänna opinionen. Enligt Mill är det representativa styrelsesättet det som främjar individernas självförverkligande, samhällets materiella och kulturella framsteg samt skapar medborgaranda och en känsla av gemenskap. Medborgaranda kan t.ex. endast nås genom aktivt deltagande och samhällets framsteg nås inte genom statens arbete, utan genom individer som tänker fritt och utför de normer som gäller.

Karl Marx och klasserna

Karl Marx var likt Hegel anti-individualist och menade att samhällets minsta beståndsdel inte är en individ utan minst två. Han förkastar teorin om individer som atomer och menade att atomer endast gick att analysera fram i laboratorier. ”På samma sätt, menar

Marx, är individen i sin isolering bara är en laboratorie- eller kanske snarare skrivbordsprodukt. I den samhälleliga verkligheten existerar bara gruppernas molekyler” (Liedman, 2002:50). Marx hade en annan syn på samhället och dess struktur. En av de betydande idéerna inom marxismen är att motverka kapitalismen, vilket kunde lösas genom att människorna tillsammans förvaltade fabrikerna. Kapitalismen leder enligt detta synsätt till alienation och individers främlingskap inför sig själva och andra. En annan av marxismens ståndpunkter är strukturen mellan klasserna i samhället. Ett av de mest kända angreppsområdena var elitklassens utövning av makt över den stora massan genom bl. a. massmedierna, eftersom man ansåg att de som ägde medlen att producera även hade makten.

En biologisk samhällssyn

Herbert Spencer lägger sin tyngdpunkt till biologin och menar att människan är en biologisk varelse. Han ansåg att människans väsentligaste egenskaper har vuxit fram genom den biologiska utvecklingen. De olikheter som framstår mellan män och kvinnor, mellan olika nationaliteter och mellan arbetare och tjänstemän är biologiska skillnader. Enligt Spencer består samhället av en mängd individer som tillsammans utgör en självständig enhet. Detta innebär att en enda individ inte kan utgöra ett samhälle, vilket Smiths respektive Mills resonemang antytt.

Den självständiga sociologin

Den franske samhällsvetaren Émil Durkheim beskrev samhällsstrukturen som ett påtvingat objektivt mönster för samhällets medborgare. Han menade att det är normer och regler som existerar i samhället, att det är sociala fakta som utgör ramen för det mänskliga tänkandet och handlandet. Dessa sociala fakta kan vara mer eller mindre synliga och påtagliga, men de är alla resultatet av människors handlingar. Enligt Durkheim formas den enskilda människan genom sociala fakta och medvetandet växer fram. Utgångspunkten i Durkheims teori är att samhället består av något mer än bara individer. Durkheim hävdar därför att sociologerna måste studera samhället som helhet för att lyckas följa strukturperspektivet.

2.1.2 Resumé från de idéhistoriska perspektiven

Sammanfattningsvis kan resonemangen ovan spegla den pendelrörelse i form av reaktioner och motreaktioner som så ofta har bildats genom olika epoker. I de kortfattade idéhistoriska perspektiven ovan av individernas och kollektivets vara eller inte vara, utkristalliseras två huvudriktningar. Dessa två framträder ur de teorier som antingen förespråkar individualismen eller på något sätt förkastar den. Förespråkarna står för en fri konkurrens där individen tillåts och uppmanas att ta egna initiativ samt se till sitt eget bästa. Motståndarna hävdar att en ensam individ inte har samma möjligheter att lyckas i samhället, utan att det endast är kollektivet som kan påverka samhällsordningen.

2.1.3 Från ett modernt till ett postmodernt samhälle

Zygmunt Bauman (2002) har tagit fasta på individualismens framfart och skildrat övergången från ett modernt till ett postmodernt samhälle. Bauman hävdar att det moderna samhällets ordning tillhandahölls genom nationalstatens skapande av en förnuftig och rationell ordning. Det postmoderna samhället har däremot flera ordningar, vilka ständigt förändras och gränserna flyttas. Det moderna samhället stod för en reglering av sina medborgare vilka skapade enhetliga normer, medan det postmoderna

samhället präglas av avreglering och bekräftande av nya normer och värderingar. Enligt Bauman medförde det moderna samhället att individerna upplevde trygghet genom de regler och normer som skapades, medan det postmoderna samhället istället främjar individerna att själv välja livsstil. Bauman fokuserar på att tidigare generationer ofta strävade mot samma mål. För den postmoderna människan blir strävan mot ett och samma mål ej meningsfullt, eftersom samhället ständigt genomgår förändringar. Dagens sönderdelning av traditioner och institutioner leder till en viss otrygghet, vilket tvingar individer att ta egna ställningstaganden. Detta betyder att de människor som idag är verksamma inte längre har ett på förhand givet handlingsalternativ.

2.2 Livslångt lärande

Livslångt lärande är ett begrepp som fått en allt större uppmärksamhet och betydelse (Ellström et al., 1996). Tanken med begreppet var från början att individen lär så länge hon lever, vilket betyder att lärande kan anses ske såväl i skolan som på arbetsplatsen och på den egna fritiden. Begreppet livslångt lärande anses vara ett positivt laddat begrepp som belyser förenade drag i hur kunskap och lärande kan betraktas. Begreppet har dock kommit att används i många vitt skilda sammanhang, vilket har gjort att det numer kan uppfattas som otydligt.

Vardagslärandet och vuxenstudier

Livslångt lärande utmanar det existerande formella utbildningsväsendet på flera sätt. Ofta handlar livslångt lärande om enkla skeenden i vardagen, vilka bl.a. Staffan Larsson (1996) framhåller som betydelsefulla. Larsson definierar lärande som en förändring av våra tidigare uppfattningar, vilket i sin tur skapar en förändring i vårt medvetande och eventuella handling i omvärlden. Dessa handlingar präglas av såväl individuella erfarenheter som av samhälle, kultur och språk som individen berörs av och befinner sig i. De olika sammanhangen påverkar, enligt Larsson, även våra möjligheter till lärande. Han belyser framförallt teorin om en växande kunskapsklyfta. Dagens utbildningssystem bidrar till en ökad jämlikhet i möjligheten att erhålla vuxenstudier, medan resultatet är desto skevare då den med goda förkunskaper har lättare att ta till sig ny kunskap (ibid).

Social kamp eller ekonomisk tillväxt?

Kjell Rubenson (1996) menar att det existerar fundamentala principer för livslångt lärande. Den första visar på betydelsen av lärande under en hel livstid. Den andra bygger på termen livsvid och framhäver att lärandet sker i många olika sammanhang, t.ex. utanför skolans värld. Rubenson placerar begreppet livslångt lärande i två olika samhällsepoker och diskuterar vad detta har betytt för begreppets innebörd. I slutet av 1960-talet var begreppet en arena för social kamp, där jämlikhet och humanistisk människosyn var grundläggande. Man ville förändra begreppet utbildning till att omfatta formella och informella inläringssituationer, men betonade även att den rätta viljan att lära krävdes. Fokus för den utopiska visionen var att livslångt lärande skulle förena, men även belysa vikten av investering i utbildning för en god ekonomisk tillväxt. I slutet av 1980-talet fokuserade begreppet istället på arbetslivet som en plats för lärande. Livslångt lärande antog ett ekonomiskt perspektiv och förväntades lösa ekonomiska och sociala problem i samhället. Begreppet anses nu ha en ”smal tolkning, centrerad kring ekonomins behov av kvalificerad arbetskraft med nödvändig skicklighet och kompetens.” (Rubenson, 1996:34). Kjell Rubenson analyserar de fundamentala principerna inom utbildning och arbete. Livslångt lärande skapar olika förutsättningar

för människor, då flera faktorer såsom torftig barndom, kort formell utbildning, enformigt arbete och en alltmer ökad motivationsklyfta begränsar möjligheterna till att delta i vuxenutbildning. Livslångt lärande är långt ifrån jämlikt, även om det ursprungligen syftade till det (ibid:37).

Förändring av individers kompetens

Per-Erik Ellström anser att det fokuseras alltmer på det informella lärandet, varför han, i ett tredje perspektiv av begreppet livslångt lärande, även hävdar att ett paradigmskifte är påbörjat. Ellström ser flera skäl till att begreppet livslångt lärande väcker nytt intresse och tilltro, bl.a. att det produktionsekonomiska klimatet kräver förändrade kompetenskrav i skola och framförallt arbetsliv (Ellström, 1992). Vidare diskuterar Ellström förutsättningar och hinder för lärande i arbetslivet med utgångspunkt i ett handlingsteoretiskt perspektiv. Han sammanför begreppet lärande med begreppet kompetens och menar att inläring är en förändring av individers kompetens, d.v.s en individs handlingsförmåga i relation till en viss uppgift, situation eller arbete. Ur detta perspektiv kan lärande betraktas som ”en kontinuerligt pågående process; som kan vara avsiktligt planerad och medveten, men som även kan vara omedveten; vars resultat kan vara positiva i form av en utvidgad eller ökad kompetens; men som även kan innebära negativa konsekvenser i form av t.ex. passivisering, underordning vilket då kan ge minskad kompetens” (Ellström, 1996:149).

2.2.1 Resumé av begreppet livslångt lärande

Enligt ovanstående teoretiska genomgång av begreppet livslångt lärande framträder det att såväl formellt som informellt lärande, syftar till att skapa en förändring av individers kompetens. Förändringen är dock inte självklar, eftersom såväl en kunskapsklyfta som en motivationsklyfta kan hindra individen från att nå ny kunskap och kompetens. Begreppet livslångt lärande är därmed inte heller jämlikt, något som jag avser att diskutera vidare i diskussionen kring studiens resultat. Klart är dock att livslångt lärande omfattar kompetensutveckling, vilket är ett begrepp som även det kan ses ur flera skilda perspektiv.

2.3 Kompetensutveckling

Nedan avser jag att inledningsvis kort redogöra för det flerdimensionella kompetensbegreppet, för att därefter beskriva fyra perspektiv av kompetensutveckling. De olika perspektiven tar sin utgångspunkt i den organisationsstruktur som råder i det företag eller den myndighet som avser bedriva kompetensutveckling, vilket kan få en avgörande betydelse för den enskilda individens möjligheter till vidareutbildning.

Kompetensbegreppet stod till sin början på 1960-talet som ett alternativ till intelligens- och egenskapstest som avsåg mäta och förutse en människas beteende (Athey & Orth, 1999). Kompetensbegreppet har sedan dess utvecklats och varierat i sin definition, något som kan jämföras med det ovanstående begreppet livslångt lärande. Begreppens innebörder får spegla de diskussioner som under olika tidpunkter rört sig kring ämnena. Under senare år har Bjurklo och Kardemark (1998) definierat kompetensbegreppet som ”de anställdas kunskaper i alla former samt personlighetsmässiga förmågor” (ibid:34). Granbergs (1998) definition styrker ovanstående, men väljer dessutom att fokusera på kompetens som en målinriktad handling som sker i rätt sammanhang. Begreppet kompetens är som redan antytts mångtydigt och har de senaste åren sysselsatt forskare

från olika områden såsom pedagogik, sociologi, psykologi och ekonomisk historia. Gemensamt för de olika forskarna är dock att grunden i kompetens utgörs av kunskap som får sin mening då det placeras i en situation eller en speciell kontext (Söderström, 1990).

2.3.1 Olika perspektiv på kompetensutveckling

Ellström (1992) presenterar fyra olika perspektiv hur kompetensutveckling kan bedrivas i arbetslivet. De olika perspektiven är tekniskt-rationellt, humanistiskt, konflikt-kontroll samt institutionellt perspektiv. Gemensamt för samtliga perspektiv är att de bygger på företags eller myndigheters organisationsstruktur. Strukturen belyser hur företaget eller myndigheten leds och styrs samt vilken synen på kompetensutveckling är. Enligt Ellström är det av yttersta vikt att en organisation är medveten om vilka satsningar som ska ingå i kompetensutvecklingen och att det finns en utarbetad strategi för hur den ska bedrivas. Han har valt att definiera kompetensutveckling som ”olika typer av planerade åtgärder, som kan utnyttjas för att påverka utbudet av kompetenser/kvalifikationer på den interna arbetsmarknaden” (ibid:106). Perspektiven presenteras var för sig för att senare behandlas i diskussionen.

Tekniskt-rationellt perspektiv

Det tekniskt-rationella perspektivet har anor i Webers byråkratimodell som bygger på en stark tilltro till ledningen i toppen av hierarkin. Verksamheten kännetecknas av att den först och främst ser till huvudmannens intresse och mål. Det är således ledningen som avgör vilken kompetensutveckling som medarbetarna i en organisationen behöver för att klara av en arbetsuppgift. Detta val påverkas framförallt av den tekniska utvecklingen som äger rum i vårt samhälle, vilket ställer nya kvalifikationskrav på medarbetarna. ”Utbildning uppfattas analogt med en industriell produktionsprocess: deltagaren ses som en råvara, som skall formas i enlighet med på förhand formulerade mål. Lärande ses också därmed som en tämligen passiv process med inriktning mot reproduktion av givna samband, d.v.s att lära sig lösa givna uppgifter” (Ellström, 1992:109). Ledningen i en organisation av det här slaget jämför kompetensutbildningens kostnader med de förväntade intäktsökningarna.

Humanistiskt perspektiv

Med det humanistiska perspektivet flyttas fokus från den hierarkiska organisationsstrukturen till en mer organisk syn. Detta innerbär en betoning av organisationen som ett informellt system och en koncentring av organisationsmedlemmarnas behov av gemenskap och delaktighet. Vidare kännetecknas det humanistiska perspektivet av ömsesidiga beroenden mellan ledning och medarbetare för att skapa en lärande organisation som är präglad av en god kommunikation. Ett av de övergripande målen är att försöka svara på inre och yttre förändringar genom anpassningar och lärande. Medarbetarnas kompetens anses vara den viktigaste resursen för att kunna utveckla och förnya organisationen. ”Kompetensutvecklingen ses som en integrerad del av verksamheten och behoven av utbildning och andra insatser planeras genom informella processer (t.ex. planeringssamtal), snarare än genom formella systematiska behovsanalyser” (Ellström, 1992:112). Det humanistiska perspektivet poängterar att kompetensutvecklingen inte ska uppfattas som en kostnad, utan den bör istället ses som en investering i det mänskliga kapitalet.

Konflikt-kontroll perspektiv

Det tredje perspektivet utgår från antaganden om motsättningar och konflikter mellan t.ex. arbetstagare och arbetsgivare i en organisation, vilket är grundläggande för hur verksamheten fungerar. De olika parterna som ingår i organisationen representerar sitt eget intresseområde. Detta märks tydligt då organisationen präglas av förhandlingar, kompromisser och maktstrukturer. Organisationen blir därför en arena där individer och olika grupper kämpar om de resurser som finns tillgängliga. Kompetensutvecklingen i en organisation baserad på konflikt-kontroll perspektivet får karaktären att arbetsgivaren vill skapa kontroll över de interna motsättningar som finns.

Institutionellt perspektiv

Karakteristiskt för detta perspektiv är synen på organisationer som institutioner, vilka arbetar under friare förutsättningar och inte följer huvudmannens utsatta mål precist. Det institutionella perspektivet finner sin raka motsats i det tekniskt-rationella perspektivet, där en hierarkisk ordning råder. De förändringar som äger rum inom institutionen anses inte vara medvetet planerade, utan är effekter av anpassningar både inifrån och utanför verksamheten. ”Annorlunda uttryckt kan man säga att en organisations verksamhet utifrån ett institutionellt perspektiv, inte i första hand bestäms av rationella analyser utifrån organisationens mål/uppdrag, utan av institutionaliserade föreställningar om vad som bör känneteckna moderna och effektiva organisationer” (Ellström, 1992:115). För att en organisation av det här slaget ska överleva, krävs det att den blir erkänd och kan dra till sig ekonomiska resurser samt knyta till sig duktiga medarbetare. ”I termer av detta perspektiv kan således ett företags eller myndighets satsningar på kompetensutveckling analyseras som symboliska arrangemang med funktionen att inåt och utåt exemplifiera och kommunicera överensstämmelser med världen, som organisationen vill associera med i syfte att stärka sin legitimitet” (ibid).

2.4 Precisering av syfte

”För individen handlar det om att ta eget ansvar över sin egen kompetensutveckling genom ett livslångt lärande, där kunskap och kompetens är de avgörande faktorerna för trygghet och inflytande.” (SOU 2000:51, 9f). Enligt den tillsatta utredningsgruppen ska ett fungerande system för individuellt kompetenssparande innebära positiva fördelar för alla grupper på arbetsmarknaden, både de med lång och kort utbildning, människor i alla åldrar samt de som inte har en fast förankring på arbetsmarknaden (SOU 2000:119). Ovanstående kan dock ifrågasättas, vilket den teoretiska bakgrunden för studien belyst. Dagens individualistiska samhälle uppmanar den enskilde individen att ta allt mer ansvar för att se till sitt eget bästa, men det finns även åsikter att det endast är kollektivet som kan åstadkomma förändringar i den större samhällsordningen. Andra perspektiv på ovanstående uttalande från utredningsgruppen kan vara den brist på jämlikhet i det livslånga lärandet som den teoretiska genomgången visat. Alla ges inte samma möjligheter till t.ex. formell utbildning, samtidigt som kunskaps- som motivationsklyftor existerar. Tillgången eller hindren för utbildning kan även skönjas i den organisationsstruktur och organisationskultur som den enskilde individen befinner sig i.

Jag anser, med bakgrund av ovanstående resonemang, att det finns ett behov av mer kunskap om individuellt kompetenssparande och den närliggande kontext av arbetsgivare och strukturer som systemet ingår i. Då det nya och allmänna systemet är tänkt att införas inom kort och analyser ur den enskilde individens perspektiv saknas, anser

jag att det finns ett överhängande behov av att systemet speglas ur ett löntagarperspektiv.

2.4.1 Syfte och frågeställningar

Syftet med min undersökning är således att studera och beskriva hur löntagare resonerar kring individuellt kompetenssparande. Löntagare ska tolkas som en person som uppstår lön för ett utfört arbete och står i motsatsförhållande till arbetsgivare. Jag vill med studien bilda mig en uppfattning om vilka betydelser löntagare anser att individuellt kompetenssparande har för den egna kompetensutvecklingen, samt jämföra dessa resonemang med arbetsgivarens bild av kompetenssparande. Jag avser även bilda mig en uppfattning om det nya allmänna systemet IKS (Individuellt kompetenssparande) med hjälp av löntagare som redan är involverade i ett jämförbart system av kompetenssparande. För att konkretisera syftet har följande frågeställningar skapats utifrån utredningsgruppens förslag om IKS:

- Hur ser arbetsgivare och löntagare på begreppet livslångt lärande?
- Vilken eller vilka erfarenheter har löntagare om ett eget kompetenssparande och vilken eller vilka följder får detta för den egna kompetensutvecklingen?
- Hur svarar arbetsgivarens och löntagares erfarenheter av individuellt kompetenssparande till varandra?
- Vilka förutsättningar tillskriver undersökningsgruppen det nya allmänna systemet för individuellt kompetenssparande IKS?

2.5 Avgränsningar

Undersökningen är avgränsad till att behandla hur löntagare resonerar kring individuellt kompetenssparande samt hur arbetsgivarens och löntagarens bild av fenomenet svarar till varandra. Undersökningen avser dock inte att diskutera eller utvärdera Skandias kompetensförsäkring, så inte heller intervjupersonernas kompetenssparande i form av egna avsikter, mål och eventuellt nyttjande. Vidare berör studien endast ett urval av aktiva kompetenssparare som är anställda inom SkandiaBanken samt en representant från den fackliga organisationen TCO/FTF.

3 METOD

Varje forskare eller forskargrupp måste göra en rad bedömningar i valet av metodiskt angreppssätt och väga metoders för- och nackdelar mot varandra (Holme och Solvang, 1997). Då Individuellt kompetenssparande ännu är ett teoretiskt förslag är det svårt att finna en undersökningsgrupp som besitter såväl kunskap som erfarenheter för vad det nya systemet skulle innebära. Studiens undersökningsobjekt har därför valts utifrån kriterier av ett jämförbart system, vilket företaget Skandia använder sedan 1998. Studien syftar dock fortfarande till att via undersökningsobjektet kunna uttala sig om det nya allmänna systemet IKS, som enligt regeringens planer ska införas sommaren 2003, men som i dagsläget ser ut att flyttas fram.

3.1 Val av metodisk ansats

Valet av metodisk ansats beror enligt Holme och Solvang (1997) mycket på *vad* som ska studeras och *hur* syftet och frågeställningarna har formulerats, men även vilka resurser studien har tillgå. Då studien ämnar belysa IKS ur ett perspektiv som ännu är outforskat har arbetet fått en explorativ karaktär. Explorativa studier har som mål att upptäcka nya dimensioner hos det fenomen som studeras (Kvale, 1997). Den ringa kunskap i ämnet medför att studien har koncentrerats till att forska i *vilka* föreställningar som finns till ett kompetenssparande. Undersökningsobjektet är därmed grunden för de idéer och föreställningar som finns till ett kompetenssparande och inte hur utbredda dessa föreställningar är i antal eller omfång. Den metodiska ansatsen står därför till en kvalitativ metod, vilken kan skapa möjligheter till att tolka och förstå det insamlade materialet på ett djupare plan. Den kvalitativa metoden är av tolkande art och inte förklarande och ger alltså inte heller data som är statistiskt analyserbara (Patel & Tebelius, 1987). Vidare har den kvalitativa metoden flera verktyg som bistår forskaren med att samla in data från fältet. De övergripande insamlingsmetoderna är intervju, observation och dokumentanalys (Bengtsson et al., 1998). Den knappa tidsramen för studien innebar att valet av insamlingsverktyg föll på intervjuer med yrkesverksamma vid SkandiaBanken. Inom vart och ett av ovan nämnda verktygen finns än fler angreppssätt att ta ställning till, vilket kommer att diskuteras närmare under avsnitt om intervjun som insamlingsmetod.

En forskare bör enligt Kvale (1997) även ta ställning till den forskning han eller hon utför. Att ta ställning innebär att forskaren reflekterar över sitt eget förhållningssätt, vilket kan förklaras i metaforerna om forskaren som malmletare och resenär. En malmletare tror sig kortfattat kunna fånga ett fenomen genom att använda intervjupersonernas utsagor som de är och utan att forskaren själv påverkar situationen nämnvärt. En forskare som resenär inser istället att han eller hon medverkar till den kunskap som uppstår i mötet mellan intervjuaren och intervjupersonen. Resenären gör även en sökande resa under sin forskning, där tolkning och analys ses som en betydande källa för den kunskap forskningen syftar att generera (ibid). I min studie har jag strävat efter att följa den ovan beskrivna resenärens fotspår så långt som möjligt. Bristen på tidigare kunskap i ämnet har i detta fall bidragit till att mitt synfält vidgats, samtidigt som outforskade ämnen medför ett större inslag av malmletaren än vad mer utforskade

ämnen gör. Tidsramarna för studien har säkerligen också bidragit till att malmletaren förekommit under resans gång.

3.2 Intervju som insamlingsmetod

Inför en intervju behöver forskaren ta ställning till en rad olika aspekter för hur intervjun bör genomföras i enlighet med studiens syfte, frågeställning och själva ämnet som behandlas. En av aspekterna rör den grad av standardisering och strukturering som intervjun förs under, d.v.s. vilket utrymme som ges för intervjuaren att alternera och anpassa frågorna till situationen samt vilket utrymme intervjupersonen ges för egna svar och reflektioner. Vidare måste forskaren beakta när och var intervjun ska eller kan äga rum samt vilken inverkan detta kan föra på resultatet. Den kontext intervjun genomförs i påverkar såväl intervjupersonen som den intervjuade i form av vilka roller och beteenden som intas. Under en intervju som utförs på en arbetsplats kan t.ex. den intervjuade uppträda i rollen som yrkesutövare, även om frågorna är av en helt annan karaktär. Omgivningen kan även inverka i form av ljud och störande moment under såväl själva intervjun som på det lagringsmedium som används för att dokumentera samtalet.

En ytterligare aspekt som forskaren bör ta ställning till, och som dessutom kan försvåra val av lagringsmedium, är om intervjuerna ska ske enskilt eller i grupp. I den enskilda intervjun kan personkemi och samspel vara avgörande aspekter för hur intervjun tar sig i uttryck (Bengtsson et al., 1998). Gruppintervjun har däremot flera för- och nackdelar. Under en gruppintervju kan de intervjuade diskutera i ett vidare sammanhang, vilket gör att intervjuaren kan ta ett steg tillbaka. Nackdelen med en gruppintervju kan dock vara att konsensus råder eller att någon dominerar samtalet. En fördel med intervjun som insamlingsverktyg, för såväl den enskilda som för intervjun som utförs i grupp, är att forskaren kan följa upp de intervjuades svar och samtidigt svara på eventuella oklarheter (Holme & Solvang, 1997). Intervjuer kan dessutom vara effektivare som informationskanal än t.ex. skrivna dokument, då forskaren även kan tolka gester och ansiktsuttryck som kan ge värdefull information, förutsatt att intervjun sker vid ett personligt möte (ibid). En ytterligare förutsättning för att intervjuaren inte ska förbise värdefull information är att denne har viss vana av och känsla för att utföra intervjuer.

3.3 Skandia och TCO/FTF

Då Skandia förekommit i ett mindre forskningsarbete under mina tidigare studier, var företagets kompetensförsäkring delvis bekant för mig. Den nuvarande studien inleddes med att söka ytterligare information om företagets kompetensförsäkring på Internet, vilket resulterade i att en kontaktperson nåddes via e-mail och därefter telefon. Kontaktpersonen förordade ett möte där studiens syfte, frågeställningar och resursramar presenterades. Som tidigare nämnts var tidsramen för insamling av data från fältet mycket knapp, varför det i samråd med kontaktpersonen ledde till att kontaktpersonen sökte intervjupersoner ur de kriterier jag angivit. Kontakten med tilltänkta togs därefter av mig, då jag via telefon kunde bestämma tidpunkter för intervjuer efter deras önskemål.

För att få ytterligare en bild av individuellt kompetenssparande, har jag också varit i kontakt med den fackliga organisationen TCO/FTF. Valet av facklig organisation

grundar sig på att några av de intervjuade är anslutna till denna organisation samt att TCO/FTF känner till det nya systemet IKS.

3.3.1 Intervjupersonerna

Intervjupersonerna var totalt åtta till antal och bestod av fyra kvinnor och fyra män. De personer i undersökningen som representeras av anställda inom Skandia har alla varit anställda i företaget en längre period, d.v.s mellan tio och trettio år. Respondenterna i undersökningen var sex till antal och arbetar som säljare eller säljassistenter inom SkandiaBanken, vilket innebär att de är verksamma inom ekonomisk rådgivning och försäkringsfrågor. Informanten för Skandia arbetar inom HR-avdelningen Sverige och är verksam inom personalutveckling m.m. Den fackliga organisationens representant arbetar med utbildningsfrågor för medlemmarna.

I de kriterier som författades inför val av intervjupersoner var önskemålet att respondenterna själva skulle spara i en kompetensförsäkring och att de helst skulle arbeta inom samma område. Den senare önskan grundades i att respondenterna hade samma yttre förutsättning för kompetensutveckling. I undersökningen ingår dock en person som inte arbetar som säljare eller säljassistent, men som ändå har valts ut att delta då denna person ansågs som mycket kompetent inom frågor som rör individuellt kompetenssparande. Intervjun med den sistnämnda pendlade mellan respondent- och informantintervju, vilket jag har tagit hänsyn till i resultatredovisningen. Den fackliga informanten valdes ut med hjälp av en telefonist inom den fackliga organisationen efter min beskrivning av undersökningens syfte. Jag gjorde bedömningen att sex respondentintervjuer och två informantintervjuer i detta fall var tillräckligt för att få en beskrivande bild av det studerade ämnet, samt att det låg inom den tidsram jag hade till förfogande. Önskemålet om att under en begränsad tid få ett så brett perspektiv av individuellt kompetenssparande som möjligt, gjorde att mitt val föll på enskilda intervjuer. Intervjuerna genomfördes även under en hektisk arbetsvecka, varför en gruppintervju hade varit svårt att genomföra.

3.3.2 Genomförandet av intervjuerna

Inför genomförandet av intervjuerna skapades tre olika intervjuguider beroende på vilken typ av intervju som avsågs. En intervjuguide var särskilt konstruerad för informanten för Skandia, en annan för respondenterna vid SkandiaBanken och en tredje till informanten för den fackliga organisationen TCO/FTF (se *bilagor 2, 3 och 4*). I konstruktionen av intervjuguiderna skapades tre temaområden, med ett antal delfrågor: *livslångt lärande, löntagares erfarenheter av individuellt kompetenssparande samt arbetsgivarens erfarenheter av densamma och undersökningsgruppens föreställningar om det föreslagna systemet IKS*. Beroende på hur intervjupersonerna svarade ansåg jag det nödvändigt att ha ett flertal förberedda följdfrågor i beredskap, då min avsikt var att den intervjuade skulle samtala öppet kring de teman som beskrivits ovan. Intervjun kan därför beskrivas som halvstrukturerad samt med en låg grad av standardisering av utsagorna. Fördelen med att ställa öppna frågor är enligt Patel och Tebelius (1987) att forskaren kan ge de intervjuade möjligheten att avge egna reflexioner och svar. En nackdel kan vara att svaren blir svåra att tolka och jämföra med varandra inom de olika delområdena (ibid).

Vid den första telefonkontakten med intervjupersonerna informerade jag om att intervjun skulle komma att beröra kompetenssparande samt i vilket avseende jag

genomförde min studie. Intervjupersonerna erhöll dock inte intervjuguiderna i förväg, eftersom jag ville ha spontana reaktioner om individuellt kompetenssparande och inte ett kollektivt svar. Samtliga intervjuer inleddes med jag åter talade om undersökningens syfte och att intervjupersonens åsikter skulle komma att användas i studien. Jag frågade även om samtycke till att intervjun spelades in på ett lagringsmedium, samt informerade om att de själva skulle få konfidentialitet i det senare presenterade materialet.

De båda informantintervjuerna samt en av respondentintervjuerna gjordes via telefon med möjlighet att spela in intervjun. Vid dessa tillfällen var de geografiska avstånden mellan mig och de berörda så stora att tidsramen och budgeten för undersökningen inte tillät att vi träffades personligen. Detta har inneburit att jag har gått miste om de intervjuades gester och ansiktsuttryck, något som kan ha haft betydelse för min uppföljning av delfrågor. Telefonintervjuerna har gjorts från min bostad där störande moment som t.ex. röster i bakgrunden har undvikits. De telefonintervjuade befann sig i också i lugna miljöer, något som jag dock inte kunde påverka. De övriga intervjuerna ägde rum i Skandias lokaler i Malmö. Två intervjuer gjordes i en konferenslokal och de övriga tre gjordes inne på den intervjuades kontor där alla störande moment eliminerades. Varje intervju varade ungefär en halvtimme, vilket jag ansåg tillräckligt för att få en utförlig bild av hur de intervjuade resonerar kring individuellt kompetenssparande. Efter varje intervju gavs intervjupersonen möjligheten att ställa frågor och få möjligheten att komplettera sina åsikter, samt delvis för att se om ytterligare information skulle framträda då inspelningen var avslutad.

3.4 Tolkningsprocessen

Tolkningsarbetet inleddes med att lyssna till de inspelade intervjuerna för att göra noggranna anteckningar, eftersom utskriften av hela intervjuer är enormt tidskrävande. I arbetet med resultatredovisningen gick jag dock tillbaka till inspelningarna och skrev ut de avsnitt som valdes att ta med i undersökningen. Efter det inledande tolkningsarbetet övergick jag till den huvudsakliga analysen, vilken var en s.k. ad hoc-kombination av flera olika angreppssätt och tekniker. Enligt Kvale (1997) är detta den vanligaste formen av intervjuanalys för att skapa mening i det insamlade materialet. Tekniken bygger på att forskaren växlar mellan flera olika tekniker under analysarbetet, t.ex. att läsa igenom eller lyssna igenom intervjuerna och söka efter enskilda yttranden; att kategorisera eller omvandla delar av intervjuerna till en berättelse. Kvale belyser vidare att tolkningsarbetet behöver en viss struktur för att forskaren skall finna någon mening i det insamlade materialet (ibid).

Holme och Solvang (1997) beskriver en teknik som liknar den ovanstående analysmetoden. Författarna skildrar hur bearbetningen av insamlad data kan ordnas i cluster, vilket betyder att forskaren lägger märke till mönster/teman och studerar materialet för att finna kategorier. Under arbetet med min analys i resultatredovisningen har jag använt mig av både Kvales samt Holme och Solvangs angreppssätt på det empiriska materialet för att utvinna systematisk mening och kunna belysa det som var karakteristiskt i intervjupersonernas inställning till kompetenssparande. Struktureringen innebar att jag skapade tre delområden i resultatredovisningen utifrån de frågor som uppkom i samband med preciseringen av syftet, något som beskrivs mer detaljerat i nästkommande kapitel.

4 RESULTATREDOVISNING

Bearbetningen av det empiriska materialet har skett utifrån de frågeställningar som framträdde vid preciseringen av syftet: Hur ser arbetsgivare och löntagare på begreppet livslångt lärande? Vilken eller vilka erfarenheter har löntagare om ett eget kompetenssparande och vilken eller vilka följder får detta för den egna kompetensutvecklingen? Hur svarar arbetsgivarens och löntagarens erfarenheter av individuellt kompetenssparande till varandra? Vilka förutsättningar tillskriver undersökningsgruppen det nya allmänna systemet för Individuellt kompetenssparande (IKS)? Frågeställningarna ovan är relaterade till varandra som en tänkt trätt, där en bredare inledning om livslångt lärande begränsas allt mer till intervjupersonernas egna erfarenheter av kompetenssparande. Trätten mynnar slutligen ut i en mer specifik fråga om vad de anser eller förväntar sig av det nya allmänna systemet IKS. De ovan beskrivna frågeställningarna har i intervjupersonernas utsagor bearbetats som tre teman. Detta har resulterat i att det första delområdet beskriver hur intervjupersonerna resonerar kring begreppet livslångt lärande. Det andra delområdet fokuserar till intervjupersonernas erfarenheter av kompetenssparande, men även hur arbetsgivarens och löntagarens erfarenheter står i förhållande till varandra. Ett tredje och sista delområde har ägnats åt de intervjuades tankar om eller inför IKS.

I resultatredovisningen nedan inleds vart och ett av delområdena med att redovisa de intervjuades utsagor. Detta görs i en genomgående struktur, där informanternas yttranden inleder delområdet, varefter respondenternas utsagor följer. Informantintervjun med personen på Skandias HR-avdelning skedde ur en arbetsgivares perspektiv, varför detta har återspeglats i resultatredovisningen. Detsamma gäller för den fackliga representanten som talade ur sin organisations perspektiv. Vidare har respondenterna erhållit en bokstav A-F för att underlätta läsningen i resultatredovisningen. Varje delområde avslutas med en kort summering av de intervjuades utsagor, där även en mindre analys presenteras. Resultatet diskuteras vidare i det följande kapitlet.

4.1 Intervjupersonernas föreställningar om livslångt lärande

Delområdet beskriver vilken innebörd de intervjuade lägger i begreppet livslångt lärande. Inom delområdet presenterar informanten från Skandia företags syn på livslångt lärande och motsvarande gäller för informanten från den fackliga organisationen och respondenterna. Delområdet belyser även vilka möjligheter till lärande respondenterna anser sig ha inom sitt nuvarande arbete, så även var och hur respondenterna deltar i det livslånga lärandet.

4.1.1 Företagets syn på begreppet livslångt lärande

Informanten säger att ”vår syn på begreppet livslångt lärande är en kontinuerlig vidareutbildning av medarbetarna, där behoven och marknaden styr valen av utbildningar”. Företaget har som mål att kunskap är en färskvara som ständigt behöver fyllas på för att vara gångbar i det föränderliga samhället. Skandia vill uppmuntra sina medarbetare till ett livslångt lärande och erbjuder sina anställda en palett med företagsutbildningar att välja emellan:

Som en kompetensstark organisation är det viktigt att man hela tiden utvecklar sig, jobbar för både sin egen kompetens och för företagets. Det gäller att kunna vara anställningsbar både inom och utom organisationen. Det är tanken med kompetensförsäkringen, att främja ett livslångt lärande. Sen har företaget ansvaret att hålla medarbetarna med kompetens.

4.1.2 Den fackliga organisationens syn på begreppet livslångt lärande

Informanten för TCO/FTF menar att de vill främja ett livslångt lärande för samtliga medlemmar. Informanten påpekar både det formella och det informella lärandets betydelse för medlemmarnas utveckling. Hon framhåller dock att livslångt lärande inte endast innebär att sitta på skolbänken och studera, utan det handlar också om hur en medlem blir handledd in i en ny arbetsuppgift. Informanten säger att:

Det vi kan göra för våra medlemmar när det gäller livslångt lärande är att vara med och stötta dem vid utvecklingssamtal. Vi vet vilka regler som gäller för dessa samtal och vi vet också vad medlemmen bör tänka på innan ett planeringssamtal inleds.

4.1.3 Respondenternas syn på begreppet livslångt lärande

Begreppet livslångt lärande upplevde respondenterna som svårt att beskriva eller försöka ge en utförligare förklaring till. Respondenterna menade dock att namnet på begreppet speglar något om dess innebörd och vad det står för. ”Man blir aldrig färdig, man lär hela livet” var ett uttryck som ofta återkom i respondenternas utsagor. Vid en djupare analys av intervjuerna framträder dock en skiftande innebörd i begreppet, då respondenterna beskrev var och när de själva ansåg sig delaktiga i ett livslångt lärande. Svaren begränsades här endast till att huvudsakligen gälla arbetsrelaterade situationer, t.ex. olika kurser som arrangeras av företaget samt ett informellt lärande i samarbetet med kollegor. Detta betyder i förlängningen att både det formella och det informella lärandet ses som aspekter av ett livslångt lärande.

Begreppet livslångt lärande förknippades enligt ovanstående delvis med den formella utbildningen, vilket avsågs vara ett planerat och målinriktat lärande som sker inom ramen för organisationens utbildningar. Företagets utbildningar skiftar i sin karaktär och kan innefatta allt ifrån kortare internutbildningar till längre kurser eller program. Under intervjuerna visade det sig att respondenterna deltagit i ett flertal kurser som arrangerats av Skandia. Flera respondenter angav att de erbjudits att gå olika internutbildningar för att senare kunna byta arbetsuppgift och avancera i sin karriär. Det informella lärandet tog dock en stor plats i respondenternas erfarenheter av det livslånga lärandet, även om det formella lärandet upplevdes som lättare att reflektera över. Följande citat från respondent B belyser nyss nämnda resonemang:

Jobbar man inom ett så stort bolag som detta, behöver man inte gå ut på den offentliga utbildningsmarknaden och söka efter olika kurser. Vill jag nischa mig inom den här branschen så får jag ju all den kunskap som jag behöver här. Inom vår organisation finns det många möjligheter till utbildningar. Jag har själv gått kurser för att kunna byta arbetsuppgift. Sedan är det ju klart att jag inte har lärt mig allt på kurserna, utan mycket har jag även lärt mig av det nya arbetet.

Under intervjun reflekterade respondent E över sitt eget lärande och påpekade att även erfarenheter hör till det livslånga lärandet. Respondenten blickade tillbaka på sitt eget yrkesverksamma liv och menade att om man tittar i backspeglarna så framträder mycket

kunskaper som anskaffats under åren, dels genom olika utbildningar men också från olika arbetsuppgifter. Respondenten anser att det gäller att ta tillvara på varje situation som kan bidra med ny kompetens:

Jag har lärt mig genom åren att inte säga nej när jag blir erbjuden en utbildning. Man har alltid nytta av det någon gång. Även om du inte har nytta av det idag, så skapar det en trygghet t.ex. om de säger upp folk eller om du blir erbjuden en annan tjänst. Att ha många olika erfarenheter tycker jag är bland det viktigaste både i arbetet och privat. Det lägger också grunden för ny kompetens.

Då respondenterna ombads reflektera över det informella lärandet, såsom situationer där de lärt sig något som inte varit ett avsiktligt planerat inläringstillfälle, nämndes samarbetet med kollegor. Respondent A gav följande skildring om var och när ett informellt lärande äger rum:

Man lär sig av att fråga varandra. När kunder frågar mig och jag inte kan, vänder jag mig till någon kollega och frågar om råd som blir ny kunskap för mig. Sedan lär jag mig också när någon frågar mig om råd. Då får jag tänka till och då kanske jag ser saken på ett annat sätt efter det.

En annan av respondenterna såg sociala möten med nya människor som en del av begreppet livslångt lärande. Han menade att när man träffar nya människor, både inom och utom arbetet, så måste det fungera på det sociala planet. Sociala möten var för denna respondent en viktig faktor för den personliga utvecklingen, där tidigare erfarenheter av samspel med andra människor kan ses som en fördel. Respondent C uttryckte sig på följande vis:

Jag ser livslångt lärande som en möjlighet att ständigt utveckla mig själv som människa. Jag ser livslångt lärande som hur jag umgås med nya människor, hur jag uppfattas, vad kan jag lära mig av detta möte och vad kan jag bidra med. Detta har jag upplevt ofta både inom och utom mitt nuvarande arbete.

4.1.4 Sammanfattande reflektion av livslångt lärande

Intervjun med såväl informanterna som respondenterna inleddes med att de fick beskriva vad begreppet livslångt lärande betydde för dem. Intervjupersonerna framstod som något ställda inför begreppet, vilket kan bero på att de var inställda på att främst tala om företagets kompetensförsäkring. Den spontana utsagan blev därefter att associera kring begreppet som ett uttryck för ett formellt lärande, såsom olika kurser som anordnas inom företagets regi. Informanten för Skandia begränsade också sin utsaga om begreppet livslångt lärande till just de kurser man anordnar för att upprätthålla önskvärd och marknadsanpassad kompetens inom företaget. Informanten nämnde inom kort även den kompetensförsäkring som företaget erbjuder sina anställda, vilket stärker begreppet livslångt lärande som ett formellt lärande. Respondenternas diskussion kring livslångt lärande överensstämmer med informantens synsätt. De framförde dock även att det formella lärandet skapar såväl förutsättningar för avancemang inom karriären som en trygghet vid eventuell uppsägning eller omplacering.

Den fackliga representanten uttalade sig spontant om ett informellt lärande och menade att livslångt lärande inte endast sker vid skolbänken. Informanten såg som den fackliga

organisationens uppgift att stötta och hjälpa medlemmar att påverka arbetsgivarens investeringar i kompetenshöjande åtgärder. Insatsen för ett livslångt lärande var ur detta perspektiv något av en fråga för kollektivet. Det informella lärandet framträdde så småningom allt tydligare även under respondentintervjuerna, då personerna fick tillfälle att fundera över sitt eget lärande. Respondenterna associerade sitt informella lärande till olika situationer som måste antas vara egna erfarenheter ur arbetsituationen. De situationer som omnämndes som kunskapsstillfällen var samarbete med kollegor, sociala möten och olika arbetsuppgifter.

4.2 De intervjuades erfarenheter av Skandias kompetensförsäkring

Delområdet beskriver de intervjuades erfarenheter av individuellt kompetenssparande utifrån Skandias kompetensförsäkring. Inom delområdet presenterar informanten från Skandia företags syn på kompetensförsäkringen och motsvarande gäller för respondenterna. Delområdet belyser även hur arbetsgivarens och löntagarens bild av kompetenssparande svarar till varandra.

4.2.1 Företagets erfarenheter av kompetensförsäkringen

Informanten för Skandia säger att kompetensförsäkringen ”är en tjänst som vi erbjuder våra medarbetare, men det är också en produkt som vi lanserar och säljer till andra företag”. Skandias representant menar att det är ett enkelt sätt för medarbetarna att kunna avstå en del av lönen, för att vid ett senare tillfälle plocka ut den för en kompetenshöjande åtgärd. Den erfarenhet Skandia har av kompetensförsäkringen är att medarbetarna inte tar ledigt i flera månader, utan att de tar ledigt en dag i veckan eller en halvdag i veckan för att delta i någon kompetensutbildning.

Kompetensförsäkringen har enligt informanten visat sig fungera mycket bra och idag är det ca en tredjedel av de anställda i Skandia som anslutit sig. Kompetensförsäkringen berör alla som har en anställning inom företaget och alla får samma erbjudande att delta, även de som inte har en tillsvidareanställning. Skandias egna studier visar att det inte finns några geografiska skillnader mellan de som valt att delta eller icke delta. Det är inte heller någon märkbar skillnad mellan könen i valet att delta eller icke delta. Däremot anser informanten att det är förvånansvärt många med längre utbildningar som valt att ansluta sig. Vad detta beror på är svårt att säga, men kan enligt informanten vara följande:

Att de som endast har en grundskoleutbildning kompetenssparar mindre än de som har högskoleutbildning vet vi. När man funderar lite närmare på det, kanske det inte är så konstigt. Det är ju tuffare att avstå en krona om man tjänar 20 000 kr i månaden än om man tjänar 40 000 kr i månaden. Sen var det kanske inte någon tillfällighet att de [löntagare som endast har en grundutbildning] valde att sluta skolan efter grundskolan. De kanske helt enkelt inte tyckte det var roligt. Var de dessutom inte framgångsrika i sina studier och det är länge sedan de gick i skolan, är det nog inte så att man tänker att nu ska jag ta tag i en hel gymnasieutbildning. Sen finns det ju också en annan aspekt varför de som är högtbildade deltar i en högre utsträckning. Dessa människor har mer erfarenhet av att studera och ser kompetensförsäkringen som en möjlighet att hålla sig kvar på arbetsmarknaden.

Företagets filosofi är att kompetensförsäkringen och den efterföljande utbildningen eller praktiken inom ett fritt valt område syftar till att höja medarbetarens allmänna

kompetens samt till att ge ökad motivation och arbetsglädje i det dagliga arbetet. Detta resonemang bygger på att individen gjort något som gagnar den personliga utvecklingen och som personen är intresserad av. Informanten säger att ”från början var det meningen att kompetensförsäkringen skulle ligga utanför det ordinarie området, men det har visat sig att många ändå väljer utbildningar inom områden som har med det dagliga arbetet att göra”. Skandia tillåter detta val av kompetensutveckling lika mycket som de tillåter någon att delta i t.ex. en floristutbildning. Det enda som företaget kan påverka är individens val av tidpunkt för utnyttjandet av sin kompetensförsäkring. Är företaget inne i en hektisk period där de inte kan undvara medarbetaren får individen vänta till ett senare tillfälle. Informanten säger dock att ”så fort det lugnat ner sig får medarbetaren börja sin utbildning för det är ju vi som har lanserat produkten och då måste vi leva upp till de förväntningar som våra medarbetare har av kompetensförsäkringen”.

4.2.2 Respondenternas erfarenheter av kompetensförsäkringen

Under arbetet med analysen av respondenternas omfattande utsagor har det utkristalliserats tre olika kategorier av erfarenheter, nämligen kompetensförsäkringen som *kompetenshöjande åtgärd*, *ekonomisk trygghet* eller som *friskvård*. Kategorierna grundar sig i hur respondenterna ser på kompetensförsäkringen och hur de idag brukar systemet.

De respondenter som såg kompetensförsäkringen ur ett kompetenshöjande perspektiv måste i sammanhanget ses som en minoritet. Bland de respondenter som uttalade sig inom denna kategori framträder två riktningar som kompetensförsäkringen ansågs vara användbar till. Den första riktningen kan härledas till praktik inom ett nytt yrke för att få andra perspektiv på tillvaron. Respondenterna som angav dessa utsagor uttryckte en ambition att utnyttja sin kompetensförsäkring till något annorlunda och då skulle ett praktiskt yrke vara roligt att prova på t.ex. florist eller bartender. Den andra riktningen avser att med hjälp av kompetensförsäkringen vara ledig någon dag i veckan eller månaden för deltagande i olika studier, där t.ex. svenska, matematik och engelska var ämnen som uppgavs. Respondenterna som såg kompetensförsäkringen som en kompetenshöjande möjlighet, framstod dessutom som något mer positivt inställda till kompetensutveckling i allmänhet. De respondenter som gav uttryck för kategorin kompetenshöjande åtgärd verkade också trivas med att ta ett större ansvar över sin egen kompetensutveckling. Respondent D delgav sina erfarenheter på följande vis, vilket styrker ovanstående resonemang:

Det kan man ju tycka vad man vill om, men det var nog lättare förr. Då fick man ju en sådan jättevaccination i början. Först gymnasiet och sedan utbildning här och sen räckte ju den i trettio år. Hade man väl lärt sig räkna ut ATP så kunde man ju det och det var inte mycket som ändrade sig i den. Men nu har vi förändringar med jämna mellanrum, ny änkepension, nya produkter, skattesystemet ändrar sig och får stora konsekvenser för hela vår verksamhet m.m. Sen har vi ju idag ett globalt sparande vilket gör att avstånden i världen krymper och vi tvingas kunna mycket mer om allting. Jag tror att det är många med mig inom Skandia som har förstått vidden av att hänga med i utvecklingen och då kan kompetensförsäkringen vara utmärkt. Det var nog många som förstod att det numera är lite mer upp till en själv att se till att man har rätt kompetens. Detta synsätt tycker jag mig kunna se allt tydligare efter kompetensförsäkringens införande. För att svara på din fråga så tycker jag att kompetensförsäkringen gjort mig mer aktiv över min egen kompetensutveckling.

Den andra kategorin av respondenter ser kompetensförsäkringen som en ekonomisk trygghet. Respondenterna som anlade detta perspektiv utgör en majoritet i undersökningsgruppen. De valde att se systemet som en form av ekonomisk trygghet om något skulle hända dem. Respondenterna menade framförallt att kompetensförsäkringen kunde vara gynnsam att ha om de blir uppsagda från sitt arbete vid en omorganisation. Värt att notera i detta sammanhang är att en löntagare som blir uppsagd p.g.a. arbetsbrist får behålla hela kapitalet som sparats i kompetensförsäkringen, även den del som arbetsgivaren har placerat. Detta kan då betyda att kompetensförsäkringen ses som en slags fallskärm. Ytterligare perspektiv inom kategorin ekonomisk trygghet var att respondenterna såg kompetensförsäkringen som ett rent sparande. De resonerade att det inte spelade någon roll om sparandet försiggick via kompetensförsäkringen eller via en traditionell pensionsförsäkring, eftersom kompetensförsäkringen går att använda till annat än vidareutbildning. Det sparade kapitalet är inte låst till utbildning eller praktik, utan individen kan ta ut ett belopp från sin kompetensförsäkring för något privat ändamål, men går då miste om det kapital som arbetsgivaren sparar. Respondent A beskrev kompetensförsäkringen som följande:

Jag tycker det är ett bra sätt att spara pengar på om något skulle hända. Blir man arbetslös så har man pengar till en utbildning för ett nytt yrke eller pengar till praktik inom ett nytt område. Sedan är det ju ett sätt att spara pengar på för man behöver inte använda dem till utbildning om man inte vill.

Den tredje och sista kategorin av respondenternas erfarenheter av kompetensförsäkringen ser denna som en form av friskvård. Respondenterna som gav uttryck för kategorin menade att kompetensförsäkringen kunde användas till någon form av avstressning för att gå ner i varv. Exempel på tänkbara friskvårdsförslag var att ägna sig åt ett intresse eller delta i någon distanskurs för sitt nöjes skull, vilket skulle innebära omväxling i vardagen. Respondent C exemplifierar följande:

Jag har sett på nära håll att många idag skulle må bra av att kunna koppla av lite mer. Det känns som om vi idag hela tiden måste vara uppkopplade. Det är Internet, mobiltelefoner, radio och TV och överallt ska vi vara kontaktbara. Jag tror att detta är för mycket och hoppas därför kunna utnyttja kompetensförsäkringen till att läsa engelska på distans. Inte på heltid för det jobb som jag har nu är alldeles för roligt för det, men en halvdag i veckan i något år skulle vara roligt. Jag har hört en kollega som resonerar likadant och hon skulle vilja praktisera på någon inredningsbyrå för det är hennes intresse.

Utöver de tre ovan nämnda kategorierna av föreställningar beskrev respondenterna funktionen av kompetensförsäkringen på samma sätt. Respondenterna har antingen valt att kompetensspara var månad eller genom att göra en avräkning på det bonusbelopp som betalas ut en gång om året. De menade att Skandia är ett mycket generöst företag som ger sina medarbetare möjligheten till personlig utveckling. Det framträdde klart och tydligt under intervjuerna att respondenterna såg arbetsgivarens medverkan som ett måste för deltagande i kompetensförsäkringen. Respondenterna menade att det inte vore lönt att kompetensspara utan företagets medverkan, eftersom det skulle ta för lång tid att spara ihop ett kapital som täcker inkomstbortfallet vid ledighet för utbildning. Respondenterna uppger också att Skandia var mycket tydliga med informationen vid införandet av kompetensförsäkringen. Företaget redogjorde från början att den arbetsrelaterade vidareutbildningen som medarbetarna behöver för att klara av sitt dagliga arbete inte skulle komma att ersättas av kompetensförsäkringen. Vissa av respon-

denterna tror dock att detta kan vara en anledning till att flera medarbetare inom företaget valt att inte delta i kompetensförsäkringen. Andra tankar från respondenterna om varför vissa valt att inte delta i kompetensförsäkringen är den ekonomiska situationen. De menar att vissa kanske har svårt att avstå lön och att den pensionsgrundande inkomsten sjunker. Några respondenter säger också att alla inte är intresserade av utbildningar och kurser och kanske hellre väljer ett traditionellt pensionssparande istället för att spara i kompetensförsäkringen.

4.2.3 Sammanfattande reflektion av erfarenheter från kompetensförsäkringen

Till skillnad från föregående delområde kom intervjupersonerna att tala betydligt mer omfattande kring erfarenheter av företagets kompetensförsäkring. Informanten för Skandia klargjorde främst för praktiska detaljer kring kompetensförsäkringen. Informanten menade att det var ett enkelt och flexibelt sätt för de anställda att nyttja, samtidigt som samtliga anställda ges möjligheten till att delta. Kompetensförsäkringen syftar till att skapa ett positivt arbetsklimat inom organisationen, då de anställda ska få möjlighet till att utvecklas såväl på arbetet som inom sina personliga intressen. Informanten resonerade även kring de erfarenheter företaget har av kompetensförsäkringen och vilka anställda som anslutit sig. Långtidsutbildade hade hittills visat sig vara betydligt mer angelägna om att kompetensspara, något som informanten förklarade med att de har en högre lön, en vana att studera samt en önskan om att stanna kvar på arbetsmarknaden.

I likhet med ovanstående gav respondenter uttryck för kompetensförsäkringen som ett sparande för kompetenshöjande åtgärder. En respondent ansåg att dagens snabbt föränderliga samhälle ställer nya och hårdare krav på arbetet och dess uppgifter, vilket har resulterat i att den anställde måste vara mer aktiv i sin kompetensutveckling. I respondentintervjuerna framkom dessutom erfarenheter av kompetensförsäkringen som kan anses vara förenliga med grundtanken för systemet. Respondenter nämnde även i detta fall kurser och utbildningar som mål för sparandet, men till skillnad från ovanstående gjordes detta ur ett friskvårdsperspektiv då omvärldens krav upplevdes som alltför hårda. Respondenter gav även uttryck för erfarenheter kring kompetensförsäkringen som skiljer sig markant i förhållande till de ovanstående. Kompetensförsäkringen var i detta fall en form av personligt sparande som skänkte ekonomisk trygghet vid oförutsedda händelser, däribland uppsägning från arbetet. Någon respondent gav även uttryck för ett mer avsiktligt sparande, då kompetensförsäkringen jämfördes med ett traditionellt pensionssparande.

4.3 De intervjuades föreställningar om IKS

Det sista delområdet i undersökningen belyser de intervjuades föreställningar om det nya allmänna systemet IKS (Individuellt kompetenssparande). Området syftar till att studera vad undersökningsgruppen anser som viktigt att tänka på inför starten av IKS. Delområdet ska även fokusera på hur de intervjuade tror att IKS kan tänkas fungera för den breda allmänheten och vilka möjligheter systemet har att nå ut till yrkesverksamma.

4.3.1 Företagets föreställning om IKS

Informanten för Skandia säger att deras koncept (kompetensförsäkringen) inte sålt så bra hittills, därför att många företag har valt att avvakta och se vad regeringen ska presentera. Han säger samtidigt att statens förslag känns lite urvattnat och inte alls så

förmånligt för löntagaren. Informanten exemplifierar här med att det skulle ta åtta år för en individ att spara ihop tillräckligt mycket pengar för ett deltagande i någon kompetenshöjande åtgärd med kurslängden en termin. Han tillägger dessutom att:

Det hela är förmodligen en politisk manifestation. För vi ska nog inte tro att det är människor i glesbygden som kommer att delta i någon större utsträckning. Sen är det nog så att över tiden så kan detta sparande bli som pensionssparandet har utvecklat sig. Det kommer att finnas i alla former, men det kommer att ta tid och blir nog inte så stort, d.v.s. om förslaget inte ändras och blir mer förmånligt för löntagarna.

4.3.2 Den fackliga organisationens föreställningar om IKS

Den fackliga informanten uttalar sig mycket positivt om Skandias kompetensförsäkring och delger att de tagit del av olika rapporter som visar att personer som utnyttjat sin försäkring varit mycket nöjda. Omdömet gäller framförallt de som är lite äldre och inte kunnat få samma möjlighet på något annat sätt. Hon säger i samma diskussion att det förslag som regeringen nu vill lansera inte är lika förmånligt som Skandias kompetensförsäkring, men är trots allt ett steg i rätt riktning:

IKS handlar ju om väldigt lite pengar för den enskilde individen. Det som lät stort i början blev ju knappt en tumme eller rättare sagt en tumnagel. Men det är ju något som är på väldigt god väg, så man kan ju alltid hoppas att det förbättras. För ska det ha någon verkan måste det ju räcka till någonting, t.ex. en längre utbildning. Några kortare utbildningsinsatser är inte medlemmarna i behov av, utan ska det vara någonting måste medlemmen kunna göra någon förändring i sitt liv, kliva vidare i sin karriär. Då måste man ha möjligheten att vara borta mycket längre tid från sitt arbete.

Den fackliga informanten betonar att individen själv ska vara den som bestämmer över pengarna och även vad de ska användas till. Hon säger också att om arbetsgivare deltar i individens kompetenssparande så måste det från början regleras hur pengarna ska fördelas om den anställde slutar i företaget eller får sluta p.g.a. arbetsbrist. Avslutningsvis säger den fackliga informanten ”att det får inte bli så att IKS ersätter de kompetensutvecklingsinsatserna som individen behöver i sitt dagliga arbete för den ska arbetsgivaren stå för”.

4.3.3 Respondenternas föreställningar om IKS

De flesta av respondenterna nämner att de hört talas om IKS, men medger att de inte känner till alla grunderna i det nya systemet. De som har hört talas om IKS säger att de vet att IKS inte är lika förmånligt för löntagaren såsom Skandias kompetensförsäkring. Dessa uttalande grundar respondenterna på att IKS inte tillåter så stora avsättningar varje år som kompetensförsäkringen gör. Dessutom säger några av respondenterna att arbetsgivarens medverkan i individens kompetenssparande är ett måste, dels för beloppets storlek men också för att det underlättar vid önskad ledighet för deltagande i en kompetenshöjande åtgärd. Respondenterna menar att en arbetsgivare som inte deltar i individens sparande antagligen skulle uppleva problem när löntagaren väljer att utnyttja sitt kompetenskonto, då en vikarie ska anställas m.m. Följande citat från respondent F talar för de respondenter som har hört talas om IKS:

Det är väldigt lite pengar som man kan sätta av. Att ha så lång framförhållning som åtta år för en termins studier, vilket det skulle bli med det nuvarande förslaget, känns lite avlägset.

Man klär en kompetensutveckling, men lägger inte på tillräckligt med bränsle. Men det som trots allt är lite positivt med IKS är ju att man åstadkommit något.

Vi inom Skandia har marknadsfört vår idé och sålt den, men vi har haft svårt att få gehör. När staten kommer med något kommer mycket information att ske via radio och TV, men jag tror att staten får det ännu svårare att nå ut med sin idé. Visst kan det vara så att en del nappar, men det blir nog inte många. Kanske kan de anställda eventuellt sätta tryck på sin arbetsgivare och säga att de sett på TV om det nya förslaget IKS och säga att de vill ha det.

Flera av respondenterna hävdar att de inte tror på idén IKS, då många företag redan har det kärvt med ekonomin. De menar att IKS lätt kan uppfattas som en extra kostnad bland de ansvariga inom företagen. Dessutom menar respondenterna att de människor som skulle behöva kompetensutbilda sig allra mest, troligen inte har råd att avstå medel från sin lön. Andra tankar från respondenterna är att de som eventuellt ansluter sig är de löntagare som redan är vana att delta i utbildningar samt att det för vissa höginkomsttagare kan vara ekonomiskt fördelaktigt att delta i IKS, då de kan skatteplanera genom att skjuta upp sin inkomst till ett senare tillfälle.

4.3.4 Sammanfattande reflektion av föreställningar om IKS

Då intervjupersonerna delvis saknade kunskap om det nya allmänna systemet, kom åsikterna främst att belysa fördelarna med Skandias kompetensförsäkring. De personer som dock hade någon kunskap om IKS fokuserade på de begränsade ekonomiska ramarna i det nya förslaget, något som skulle kunna resultera i att de som är i behov av kompetensutveckling inte har råd att delta i ett sparande. Informanten för Skandia ansåg förslaget om IKS som en politisk manifestation, men menade att det troligen kommer att genomföras om än i mindre skala och i flera olika former. Informanten beskrev även de problem Skandia själva hade upplevt i att nå ut med sin idé, då många företag nu valt att avvakta inför regeringens förslag om IKS.

Den fackliga organisationens informant betonade, liksom ovanstående, de knappa ekonomiska resurserna i det nya allmänna systemet. Informanten ansåg att en kompetenshöjande åtgärd i form av formellt lärande krävde mer resurser än vad systemet skulle kunna uppbringa, men att IKS var ett begynnande steg som togs i rätt riktning. Informanten framhåller att systemet inte får komma att ersätta den vidareutbildning som arbetsgivaren har skyldighet att bekosta och att regler för de involverade måste upprättas från början. Medan informanten huvudsakligen talade om klara restriktioner för arbetsgivarens inverkan i systemet, berörde respondenterna densamme som en väsentlig förutsättning för ett fungerande system. Arbetsgivarens stöd i form av ekonomisk delaktighet samt en positiv inställning till kompetenshöjande åtgärder ansågs som centrala aspekter för att systemet ska kunna nå framgång. I de fall då nyss nämnda stöd skulle vara frånvarande ansåg respondenterna att det inte var "lönt" att kompetensspara. Respondenterna nämner även den företagsekonomiska aspekten. De menade att det finns en risk i att företag uppfattar de anställdas individuella kompetenskonton som en extra kostnad för företaget, utan att se till den investering som görs i humankapitalet.

5 DISKUSSION

5.1 Resultatet i förhållande till valt tillvägagångssätt

Systemet för individuellt kompetenssparande (IKS) är som studien tidigare har redogjort för ännu ett teoretiskt förslag. Detta kan ses som grundläggande för vilket tillvägagångssätt som har valts för studien och det resultat som har erhållits av undersökningen. Då studien ännu var i ett inledande skede stod valet mellan att försöka finna en relevant undersökningsgrupp som hade befintliga kunskaper och åsikter om det aktuella systemet IKS, eller att finna en jämförbar undersökningsgrupp med den som har förekommit i studien. Det föregående hade varit att föredra, men vid en mindre förundersökning saknades objekt inom ramarna för studiens resurser. Ett sätt att driva ovanstående vidare hade dock varit att intervjua yrkesverksamma som kan komma att beröras av det nya allmänna systemet. Ett sådant förfarande kan dock ha inneburit att intervjupersonerna först måste informeras för att etablera kunskap om systemet, vilket troligen skulle resultera i att min egen förståelse kom att speglas.

Valet av undersökningsobjekt föll på SkandiaBanken, då företaget lanserat och nyttjat ett jämförbart system för individuellt kompetenssparande i snart fem år. Tillgången till fältet har skett genom en kontaktperson på företaget, som även i detta fall haft rollen som gate-keeper. Kontaktpersonen medverkade i urvalet av intervjupersoner inom företaget. Urvalet kan naturligtvis ha bidragit till det resultat som erhållits av studien, men samtidigt har syftet varit att skildra en så bred bild som möjligt av ett individuellt kompetenssparande. Dock kunde en bredare bild av individuellt kompetenssparande möjligtvis ha uppkommit om även icke deltagande i Skandias kompetensförsäkring hade intervjuats. Den för studien valda undersökningsgruppen uttryckte relativt tidigt tre erfarenheter av sitt eget kompetenssparande, vilka för övrigt kan ha varit påverkade av den något turbulenta situation som företaget befann sig i då intervjuerna genomfördes. Ett önskemål vore dock att ytterligare intervjuer hade genomförts för att uppleva verklig mättnad i de skildringar som gavs. Urvalsförfarandet och antalet intervjuer som beskrivits ovan skulle kunna ifrågasättas om studien istället syftat till att erhålla en representativ bild av undersökningsgruppens föreställningar. Den knappa tidsramen för undersökningen på fältet gav dock ramarna för det valda tillvägagångssättet.

Det valda tillvägagångssättet bör reflekteras kring. Kan relevant kunskap om IKS utvinnas genom att studera ett jämförbart system? Vid en första anblick kan det antas att sparande för individuella kompetensinsatser sker eller är tänkt att ske under jämförbara förhållanden. Resultatet visar dock att den kontext som kompetenssparandet bedrivs i är av stor betydelse, något som avses att diskuteras i nästkommande avsnitt där empiri ställs mot teori. I ljuset av ovanstående måste undersökningsgruppens utsagor om erfarenheter kring ett kompetenssparande främst studeras ur den speciella kontext som råder inom företaget Skandia. I tolkningen av resultatet bör detta uppmärksammas, då det kan vara svårt att dra direkta paralleller mellan det system som Skandia nyttjar för kompetenssparande och det nya allmänna systemet IKS. Ett sätt att fördjupa kunskapen i nyss nämnda problematik hade varit att söka djupare förståelse till de utredningar som har gjorts på uppdrag av regeringen om IKS. En intervju med en representant från

utredningsgruppen hade troligen kunnat ge värdefull bakgrundsinformation till det förslag som slutligen har utarbetats och delgivits regeringen.

5.2 Resultatet i förhållande till tidigare forskning

”Att alla får tillgång till återkommande kompetensutbildning under yrkeslivet bör ses som en del av välfärden.” (SOU, 2000:51). Utredningsgruppens uttalande kan ses som en grundläggande aspekt för vad resultatet har uppbringat och vad en diskussion om detta bör beröra. Såväl empirin som teorin ger rimliga förklaringar till varför ovanstående uttalande kan göras, samtidigt som dess innebörd kan bestridas.

Undersökningsgruppen beskrev att de upplevde att omvärlden har förändrats och att förändringstakten dessutom är mycket snabb. Förändringarna har ur deras perspektiv medfört att de nu måste behärska ett betydligt bredare kunskapsområde. För att anpassa sig till det föränderliga samhället angav man kompetensutveckling som en nödvändig åtgärd. Situationen ovan kan också beskrivas som yttre krav på den yrkesverksamma. För att svara upp mot dessa krav uppgav respondenterna att de nyttjade ett formellt lärande i form av olika kurser i organisationens regi. Respondenterna gav även uttryck för att inre krav bidrog till att se en kompetensutveckling som viktig och betydelsefull. Till skillnad från de yttre kraven nämndes dock även ett informellt lärande, där samarbete med kollegor och skiftande arbetsuppgifter stimulerade till kunskap. Ett inre krav som även kan komma att bli ett yttre sådant var respondenternas behov av att känna trygghet. Ett formellt lärande kunde ur denna aspekt leda till avancemang i karriären, men även bidra till att öka möjligheten att behålla anställning vid en eventuell omorganisation.

Ovanstående resonemang kan även ses i ljuset av det postmoderna individualistiska samhälle som råder idag. Individer av idag lever i avsaknad av upprättade strukturer och får därför skapa egna ramar för sin existens. Tidigare generationer strävade mot ett och samma mål, medan den postmoderna människan är friare i sitt förhållande till sina medmänniskor. Den nyss nämnda friheten kan dock upplevas som ett krav, då vi förväntas se till vårt eget bästa genom att ideligen utföra en rad aktiva ställningstaganden i den samhällsliga kontexten. Respondenternas beskrivning av omvärlden styrker teorin om det individualistiska samhället, samtidigt som teorin skänker förklaringar till respondenternas utsagor. I ett individuellt kompetenssparande förväntas den enskilde individen formulera mål som överensstämmer med de yttre och inre krav som individen själv upplever. En kompetensåtgärd förväntas dessutom vara ett uttryck för den enskilda och unika individen som dessutom ska resultera i egen personlig vinning. Ur detta perspektiv kan individuellt kompetenssparande skänka individen frihet genom att få ansvara för och påverka den egna kompetensutvecklingen, samtidigt som samma uppdrag kan upplevas kravfyllt och komplicerat.

Tanken med det nya allmänna systemet är som citatet i inledningen också angav att alla ska få tillgång eller ges möjligheten till kompetensutveckling. Detta kan bestridas i såväl studiens empiri som teori. Informanten för företaget Skandia beskrev att de personer som framförallt valt att delta i ett kompetenssparande var långtidsutbildade med hög lön, vana att studera samt visade även vilja att stanna kvar på arbetsmarknaden. Respondenterna i undersökningen angav delvis liknande utsagor, men nyttjade systemet även för ekonomisk vinning som inte kan anses överensstämma med

arbetsgivarens resonemang. Då intervjupersonerna uttalade sig om det nya allmänna systemet IKS angavs än en gång lönen som en avgörande faktor för ett eventuellt kompetenssparande. Respondenterna angav att det inte var "lönt" att kompetensspara om inte större avsättningar kunde undvaras från såväl lönen som från arbetsgivaren.

Även teorin kring begreppet livslångt lärande belyser en skev verklighet vad gäller tillgång till kunskapsgenererande tillfällen. Teorin beskriver hur kunskapsklyftor och motivationklyftor påverkar en individs möjlighet till inläring, något som även kan skönjas i intervjugruppens utsagor då de förmodade att korttidsutbildade hade en högre tröskel att övervinna innan kompetenssparande framstod som ett gynnsamt alternativ. Vidare pekar teorin på att den organisatoriska strukturen kan vara avgörande för en kompetenssatsning. Detta var även något respondenterna angav som väsentligt för att ett kompetenssparande överhuvudtaget ska kunna äga rum. De menade att arbetsgivaren måste vara positivt inställd till kompetensutveckling i stort för att det praktiskt ska kunna fungera i verksamheten. Ur ett större perspektiv innebar detta även att arbetsgivaren måste se de satsningar som görs i de anställdas kompetensutveckling som en investering, istället för de kostnader som det medför. Resonemanget ovan belyser att arbetsgivaren och även den övergripande kontexten kring den enskilde kompetensspararen är av avsevärd betydelse för om citatet som inledde diskussionen överhuvudtaget kan komma att infrias.

5.3 Resultatets konsekvenser och fortsatt forskning

Vid intervjuerna visade det sig att undersökningsgruppen delvis hade bristande kunskap om det nya allmänna systemet IKS. För att resonera kring ämnet valde de intervjuade att ställa IKS i relation till det egna systemet och därigenom se vilka fördelar Skandias kompetensförsäkring innebar. I tidigare avsnitt av diskussionen har jag uppmärksammat att det är svårt att utföra en direkt parallell jämförelse mellan systemen, då de båda är påverkade av de speciella kontexter som råder i de båda fallen. De intervjuades synpunkter anser jag ändå vara av värde för att hypotetiskt kunna diskutera vad ett system för individuellt kompetenssparande kan behöva uppmärksamma.

De intervjuade anser att ett nytt allmänt kompetenssparande är ett steg i rätt riktning. Informanten för den fackliga organisationen är noga med att betona att regler måste upprättas för vilka åtaganden arbetsgivaren har och vilken rätt denne har i att inverka på de medel som den enskilde individen har avsatt på sparkontot. Även respondenterna gav uttryck för att IKS skulle vara ett steg i rätt riktning, men pekade även på de snäva ekonomiska ramarna som systemet för tillfället är utformat efter. De menade att ett kompetenssparande underlättas om ytterligare medel skjuts till från arbetsgivaren som, vilket tidigare även nämnts, bör vara positivt inställd till en kompetensutveckling i stort. Då de intervjuade vid upprepade tillfällen återkom till just arbetsgivarens roll och de ekonomiska ramarna för projektet kan två viktiga kriterier för IKS utkristalliseras. Utredningsgruppen har redan i sitt förslag försett arbetsgivaren med subventioner i form av sänkta arbetsgivaravgifter på det belopp som viks till de anställdas kompetenskonton. Jag tror att en möjlig väg till att formulera det nya allmänna systemet som ett attraktivt sparande för den enskilde individen måste gå igenom just arbetsgivaren och dennes möjligheter till att ge bättre avkastning på sparkontot. Ur ett större perspektiv är även arbetsgivaren den person som måste inta en positiv inställning till kompetensutveckling.

Även om ett resonemang kan föras kring den enskilde individen som erhållit ett större ansvar för sin egen utveckling i form av kompetensutbildningar, omges individen av en större kontext som påverkar vilka förutsättningar som är rådande. Den teoretiska genomgången belyste flera perspektiv på hur kompetensutveckling kan bedrivas i arbetslivet med tanke på vilken struktur organisationen besitter. De olika perspektiven som omnämndes var tekniskt-rationellt, humanistiskt, konflikt-kontroll och institutionellt perspektiv. Kompetensutveckling sett ur dessa perspektiv antar arbetsgivarens syn på medarbetarnas eventuella vidareutbildning, vilket i sin förlängning också kan komma att styra individens möjlighet att delta eller nyttja IKS. Utav de ovan omnämnda perspektiven framstår det humanistiska perspektivet som mest gynnsamt för ett stödande till IKS. Perspektivet uppmanar till delaktighet och ser de utgifter en kompetenshöjande åtgärd för med sig som en investering i humankapitalet. Utav de övriga perspektiven kan möjligtvis även det institutionella komma att stödja en individs kompetenssparande, eftersom en organisation som arbetar efter detta perspektiv strävar efter att följa moderna och effektiva organisationer. Ett annat skäl till varför perspektivet skulle kunna tänkas stödja ett kompetenssparande kan skönjas i deras behov av att bli erkända så att kompetent personal liksom ekonomiska resurser kan införlivas i organisationen.

De två övriga perspektiven tekniskt-rationellt och konflikt-kontroll tror inte jag kommer att verka för ett individuellt kompetenssparande i form av IKS. Det förra perspektivet fokuserar på kostnaderna för kompetensutbildning i förhållande till de förväntade intäktsökningarna. Då en organisation i det perspektivet väljer att kompetensutbilda sin personal sker detta med specifik utbildning för ett specifikt ändamål. Det sistnämnda perspektivet använder kompetensutveckling som ett medel i att skapa kontroll över de motsättningar som finns i både verksamheten och i organisationen. Detta skulle betyda att ett individuellt kompetenssparande skulle kunna bidra till att kontrollen i organisationen hotades och försköts från arbetsgivare till den enskilde individen. Tilläggas bör dock att de flesta organisationer inte endast antar ett utav ovan nämnda perspektiv, då de ständigt måste vara aktiva och flexibla för den marknad de verkar på. Detta betyder att en organisation som kan anses anamma ett humanistiskt perspektiv även i vissa sammanhang antar det tekniskt-rationella perspektivet för att effektivt kunna införliva nya innovationer i organisationen.

Ovanstående resonemang kring Individuellt kompetenssparande kan sägas utgöra den yttre strukturen för i vilken omfattning IKS kan komma att uppmuntras och utnyttjas. Den inre strukturen utgörs dock av den enskilde individen som är en mycket betydelsefull aspekt att reflektera kring för att utröna i vilken omfattning IKS kan komma att verka i. Den empiriska undersökningen i studien har visat att det finns såväl yttre som inre krav på den enskilde individen, vilket resulterade i att kompetensutbildning ansågs som en betydelsefull åtgärd. I den snabbt föränderliga omvärld som dagens människor befinner sig i, såväl på arbetet som på fritiden, uppstår ett behov av att känna trygghet. Respondenterna menade att kompetensutbildning var ett sätt att tillfredsställa behovet av trygghet, om än att vissa respondenter uttryckte en sådan uppfattning i högre utsträckning än andra. Då respondenterna i studien berörs av ett system som i jämförelse med IKS måste anses som ekonomiskt förmånligt, uppkommer frågan hur en låg- eller medelavlönad löntagare resonerar i valet att delta i IKS? Vill de eller kan de över huvud taget delta i ett individuellt kompetenssparande?

Såsom studien tidigare även har belyst tror jag att en avsevärd faktor för den enskilde individens medverkan i IKS avgörs med vilken ekonomisk möjlighet löntagaren och arbetsgivaren har att undvara medel för kompetenssparande. Ytterligare en faktor är dock den syn på det egna yrket som individen nu har och till vilken nytta en vidareutbildning skulle få för den yrkesverksamme. Finns t.ex. en möjlighet till avancemang i karriären såväl inom som utom den nuvarande organisationen? Ett individuellt kompetenssparande kan på så sätt även komma att nyttjas som en slags morot eller som en språngbräda för att nå ett annat eller högre mål. Vidare ser jag ännu en avgörande faktor för IKS i vilken erfarenhet och syn löntagaren har på studier. Den empiriska undersökningen visade att individer med erfarenhet från längre studier var mer benägna att delta i kompetenssparande. Detta är något som jag även tror kommer att gälla för IKS, då dessa människor redan har en etablerad inställning till vidarestudier och kompetenshöjande åtgärder. De människor som inte besitter erfarenhet från tidigare studier kan antagligen uppleva att tröskeln till ett kompetenssparande ses som alltför hög att övervinna, då såväl lön som inre och yttre motivation kan vara avgörande. Vad gäller motivation tror jag även att det krävs att den arbetsuppgift som individen utför, utmanar och stimulerar individen till nyfikenhet på kompetensutbildning och ett livslångt lärande.

Vid en första anblick av utredningsgruppens förslag om införandet av IKS upplevde jag systemet som fördelaktigt för löntagaren, då det gavs ytterligare en möjlighet till att påverka den egna situationen på arbetsmarknaden. Under arbetets gång har jag dock kommit att bli alltmer tveksam och kritisk till själva utformningen av systemet. Jag har svårt att tänka mig att förslaget framstår som attraktivt för löntagarna under de ekonomiska ramar som IKS är utformat i. Jag tror inte heller att löntagaren kan ha så lång framförhållning i det egna kompetenssparandet som upp till ca åtta år för att finansiera en termins studier. Dagens snabbt föränderliga arbetsmarknad kräver att en yrkesverksam fortbildas mera regelbundet än vad de ekonomiska förutsättningarna för IKS kan svara upp till. För den individ som är i behov av längre studier i form av t.ex. en gymnasiekompetens, framstår systemet som omöjligt. Denna individ blir i stort sett hänvisad till att finna andra vägar för att erhålla medel, vilket kan vara i form av studiebidrag och studielån eller att t.ex. gå via arbetsförmedlingen och liknande. Frågan uppstår då om systemet IKS verkligen syftar till att vara attraktivt för alla grupper på arbetsmarknaden? Likaså väcks frågan om det är möjligt att infria den målsättning som förslaget IKS utformades under, vilket var att alla skulle få tillgång till återkommande kompetensutbildning under yrkeslivet? En möjlighet är att IKS under föreslagets nuvarande ekonomiska ramar istället kommer att vidga den kunskaps- och motivationsklyfta som redan existerar i dagens samhälle. Bortsett från den ekonomiska utformningen och att systemet faktiskt blir ännu en reform för den enskilde individen att ta ställning till, anser jag dock att tanken med systemet är god. Efter att ha tagit del av undersökningsgruppens erfarenheter av Skandias kompetensförsäkring, tror jag att ett mer förmånligt IKS har förutsättningar att bli både en kompetenshöjande åtgärd och ett friskvårdsalternativ. Förslaget om IKS kan med en mer gynnsam ekonomisk utformning bli den ventil en människa av idag så väl är i behov av, då vi lever i en snabb, föränderlig och ibland krävande omvärld.

5.3.1 Fortsatt forskning

Det vore mycket intressant att åter utföra en studie av individuellt kompetenssparande ur den enskilde individens perspektiv om och när systemet har tagits i bruk. Vilka erfarenheter har den enskilde individen då av systemet och vilka positiva eller negativa effekter har uppkommit under den tid systemet varit i bruk? Vilka effekter kan IKS anses ha för den individuella kompetensutvecklingen? Vilken eller vilka effekter kan systemet då ha bidragit till det svenska samhället ur ett större makroperspektiv med avseende på den tillväxt utredningsgruppen syftade på i förslaget om IKS? En framtida studie skulle då även förhoppningsvis ge tillgång till en större och verksam undersökningsgrupp, vilket i sin tur skulle möjliggöra att även en kvantitativ studie med enkätundersökningar kunde komma ifråga.

REFERENSER

Litteratur, utredningar och artiklar

- Athey, T. & Orth, S. (1999). Emerging Comptency Methods for the Future. *Human Resource Management*, 38, 215-226.
- Bauman, Z. (2002). *Det individualiserade samhället*. Göteborg: Daidalos.
- Bengtsson, C., Hjorth, M., Sandberg, H. & Thelander, Å. (1998). *Möten på fältet*. Lund: Sociologiska institutionen vid Lunds universitet
- Bjurklo, M. & Kardemark, G. (1998). *Nyckelord. En nyckel vid kompetensutveckling*. Stockholm: Företagsekonomiska institutionen vid Stockholms universitet.
- Ellström, P-E. (1992). *Kompetens, utbildning och lärande i arbetslivet. Problem, begrepp och teoretiska perspektiv*. Stockholm: Publica.
- Ellström, P-E. (1996). Rutin och reflektion (pp. 142-179). I: P-E. Ellström, B. Gustavsson & S. Larsson (red). *Livslångt lärande*. Lund: Studentlitteratur.
- Ellström, P-E., Gustavsson, B. & Larsson, S. (red). (1996). *Livslångt lärande*. Lund: Studentlitteratur
- Granberg, O. (1998). *Personaladministration och organisation* (8:e rev. uppl.). Stockholm: Natur och kultur.
- Holme, I. M. & Solvang, B. K. (1997). *Forskningsmetodik*. Lund: Studentlitteratur.
- Kvale, S. (1997). *Den kvalitativa forskningsintervjun* (S-E. Torhell övers.). Lund: Studentlitteratur.
- Larsson, S. (1996). Vardagslärande och vuxenstudier (pp. 9-28). I: P-E. Ellström, B. Gustavsson & S. Larsson (red.). *Livslångt lärande*. Lund: Studentlitteratur.
- Liedman, S-E. (2002). *Mellan det triviala och det outsägliga*. Göteborg: Daidalos.
- Patel, R. & Tebelius, U. (1987). *Grundbok i forskningsmetodik*. Lund: Studentlitteratur.
- Rubenson, K. (1996). Livslångt lärande: Mellan utopi och ekonomi (pp. 29-47). I: P-E. Ellström, B. Gustavsson & S. Larsson (red.). *Livslångt lärande*. Lund: Studentlitteratur.
- Skandia. (1999). *Årsredovisning*.
- Söderström, M. (1990). *Det svårfångade kompetensbegreppet*. (Pedagogisk forskning 94). Uppsala: Institutionen för Personal- och Företagsutveckling (IPF) vid Uppsala universitet.

SOU 2000:51. *Individuellt Kompetenssparande*. Stockholm: Näringsdepartementet.

SOU 2000:119. *Individuellt Kompetenssparande*. Stockholm: Näringsdepartementet.

Elektroniska källor

www.ftf.org.se (2002-12-17)

www.regeringen.se (2002-09-15)

www.skandia.se (2002-11-22)

www.sou.gov.se (2002-09-10)

BILAGOR

Bilaga 1

Individuellt Kompetenssparande (IKS)

- Ett avdragsgillt sparande för individuell kompetensutveckling ifrån 1 juli 2003.
- Vid uttag från kompetenskonto ges en särskild kompetenspremie.
- Kompetenspremien förstärks med ett fast belopp på 1000 kr, lika för alla.
- Arbetsgivarna kan göra insättningar på den anställdes kompetenskonto.

Propositionens utgångspunkter i huvuddrag

Möjligheterna till kontouppbyggnad i systemet skall vara tillräckligt stora för att det ska vara attraktivt för breda grupper. Även för personer med medelhöga inkomster och däröver ska kontouppbyggnaden ge möjlighet till en tillräckligt omfattande kompetensutveckling. Kontouppbyggnaden ska ske på ett sådant sätt att individernas sparmedel inte låses in utan förvaltas på ett sätt som är förenligt med Sveriges medlemskap i EU och så att svenska skatteanspråk kan säkerställas.

Systemet ska utformas så att individer med begränsat utrymme för sparande kommer att finna det attraktivt att delta. Förslaget ska i sin helhet ge ett tillfredsställande fördelningspolitiskt utfall.

Kontouttag för individuell kompetensutveckling ska kunna användas brett, samtidigt ska regelverket utformas så att risken för missbruk begränsas.

Arbetsgivaren ska ges möjlighet att förstärka systemet genom insättningar på individens kompetenssparkonto. Arbetsgivarna har dock ett oförändrat och odelat ansvar för verksamhetsanknuten utbildning.

Förslagets huvudkomponenter

Individen ges möjlighet att med skatteavdrag sätta av högst 25 % av ett basbelopp per år (ca 9 500 kronor) till ett kompetenssparkonto.

Avkastningen på behållningen på kompetenssparkonto beskattas med full kapitalinkomstskatt (30 %).

För att möjliggöra en snabb introduktion av systemet ska sparandet inledningsvis ske på konton som förvaltas av en statlig myndighet. Fortsättningsvis ska det övervägas om möjligheter till kompetenssparande i olika institut såsom t.ex. banker och försäkringsbolag ska kunna göras. Vilken myndighet som är lämplig som kontoförvaltare ska utredas. I det fortsatta arbetet ska också olika EU-rättsliga aspekter prövas närmare.

Ungefär en miljon individer får en grundplåt på 2 500 kr om sparandet påbörjars under de tre första åren när systemet tagits i bruk, gör minst 12 insättningar, är mellan 30-55 år och år 2000 hade en inkomst på minst 50 000 och högst 216 000 kr per år. Individen får grundplåten insatt på sitt konto när de egna eller arbetsgivarens insättningar uppgår till motsvarande belopp, d.v.s 2 500 kr.

Vid uttag för kompetensutveckling inkomstbeskattas uttagna medel och en särskild stimulans ges genom en kompetenspremie, vilken utformas som en skattereduktion.

Kompetenspremien innehåller följande komponenter

- Den maximala premien uppgår till 25 % av ett basbelopp (ca 9500 kronor).
- Maximal premie utgår vid ett års heltidsstudier (200 studiedagar). Vid lägre antal studiedagar reduceras premien proportionellt. Det utgår dock ingen premie vid kompetensutveckling under fem dagar.
- Premien kan ej överstiga 50 % av uttaget från kompetenssparkontot.
- Kompetenspremien förstärks med ett fast belopp i form av en grundplåt på 1000 kr som gäller oberoende av antalet utbildningsdagar.
- Premien utformas som en skattereduktion. Möjligheten till särskild skattejämkning under utbildningstiden ska undersökas.
- Särskilda regler ska säkerställa att missbruk av systemet ej kan ske.
- Individer som kompetenssparar ska kunna ta ut medel från sitt kompetenskonto utan att genomgå någon kompetensutveckling. Uttagen inkomstbeskattas fullt ut. Individer som avbrutit sitt kompetenssparande ska senare kunna återuppta sparandet.
- Arbetsgivare som sätter in medel på en anställds kompetenssparkonto erhåller en skattesubvention på arbetsgivaravgifterna med 10 procentenheter. Liknande nedläggning ges även för enskilda näringsidkare och delägare i handelsbolag.

Finansiering

Stimulansen av den individuella kompetensutvecklingen finansieras inom den ram som angavs i budgetpropositionen för år 2000. Ramen uppgår till 1,15 mdkr per år och avser ökade energiskatteintäkter. De medel som i avvaktan på den nu aktuella reformen finns på konto på Riksgäldskontoret. Vid slutet av 2002 uppgick det avsatta beloppet till 3,65 mdkr som ska används för att täcka underskotten under de år systemet byggs upp. På längre sikt ska systemet finansiellt sett vara självförsörjande.

Källa: Proposition Näringsdepartementet, www.regeringen.se

Bilaga 2

Informantintervju rörande kompetensförsäkring med anställd på Skandia

- 1) Som jag nämnt tidigare har jag intresserat mig för livslångt lärande. Vad kan SkandiaBanken göra för att skapa ett livslångt lärande?
- 2) Kan du berätta hur Skandias system för kompetensutveckling är utformat?
- 3) Vad är kompetensförsäkring?
- 4) Beskriv hur systemet fungerar?
- 5) Hur har systemet fungerat?
- 6) Vem/vilka i företaget berörs?
Fast anställd, tillsvidareanställd, tidsbegränsad anställning, ålder, lång- alt korttids- utbildad, eventuell geografisk skillnad?
- 7) Hur kommer löntagaren i kontakt med kompetensförsäkring?
Vem informerar, hur görs detta, vilken bild av kompetensförsäkring ges, hur implementeras denna?
- 8) När kommer löntagaren i kontakt med kompetensförsäkring?
- 9) Varför har SkandiaBanken infört kompetensförsäkring?
Hur uppfattas gensvaret bland löntagarna? Hur många? Vilka sparar? Vilka gör det inte? Koppling till intellektuellt kapital?
- 10) Kontexten kring kompetensförsäkring
Vidareutveckling av kompetensförsäkring? IKS vs kompetensförsäkring?
Vad är viktigt att tänka på vid utformningen av det nya allmänna systemet IKS?
- 11) Har ni fått några kommentarer/åsikter från facket om kompetensförsäkringen?

Bilaga 3

Respondentintervju rörande kompetensförsäkring med anställda på SkandiaBanken

- 1) **Som jag nämnt i introduktionen till intervjun har jag intresserat mig för livslångt lärande. Vad tänker du på när du hör begreppet livslångt lärande och vad lägger du för innebörd i det?**
Om du ser till dig själv vad har livslångt lärande för betydelse ?
Kan du se några milstolpar i ditt eget livslånga lärande (utbildning etc)?
Vilka möjligheter till lärande har du inom ditt nuvarande arbete?
Beskriv dina arbetsuppgifter du har och haft inom SkandiaBanken?
- 2) **Vad är kompetensförsäkring för dig?**
Din bild av kompetensförsäkringen?
- 3) **Hur och när kom du i kontakt med kompetensförsäkringen?**
Hur fick du information, vem informerade, hur får du information nu?
- 4) **Beskriv hur systemet fungerar för dig?**
- 5) **Vad är anledningen till att du sparar i en kompetensförsäkring?**
Spelar arbetskamraternas åsikt någon roll? Har det blivit en trend att delta?
- 6) **Vet du redan idag vad du sparar till?**
Typ av utbildning, praktik?
- 7) **Varför tror du vissa har valt att inte delta i kompetensförsäkringen?**
Representeras någon särskild kategori av medarbetare som ålder, kön etc?
- 8) **Upplever du att kompetensförsäkringen gör dig mer intresserad och aktiv för din egen kompetensutbildning?**
Beskriv hur? Trivs du med att ta ett större ansvar för din egen kompetensförhöjning?
- 9) **Vilken bild av kompetensförsäkringen har SkandiaBanken givit dig?**
- 10) **Varför tror du SkandiaBanken infört kompetensförsäkringen?**
- 11) **Känner du till det nya allmänna systemet IKS som liknar er kompetensförsäkring och skall införas sommaren 2003?**
Om ja, vad tror du är viktigt att tänka på som löntagare vid valet att delta eller ej delta i det nya systemet?
- 12) **Har du fått någon information från facket om kompetensförsäkringen?**

Bilaga 4

Informantintervju rörande kompetenssparande med anställd vid TCO/FTF

- 1) **Vad har ni inom facket för syn på begreppet livslångt lärande?**
Hur kan ni hjälpa era medlemmar till att delta i det livslånga lärandet?
- 2) **Vad tycker ni är era medlemmar skall tänka på vid kompetensutbildning?**
- 3) **Vad anser ni om individuellt kompetenssparande?**
Vilket eller vilka råd vill ni ge era medlemmar i frågor rörande individuellt kompetenssparande?
- 4) **Har det varit något intresse från medlemmarna angående individuellt kompetenssparande?**
- 5) **Ser ni några risker med individuellt kompetenssparande?**
- 6) **Har ni hört några kommentarer från de anställda inom Skandia Banken om deras kompetensförsäkring?**
- 7) **Tror ni det finns någon framtid för det allmänna systemet IKS som skall träda i kraft sommaren 2003?**
Kommer löntagarna delta? Vad avgör?