

Medarbetarnas perspektiv på sin egen kompetensutveckling

En kvalitativ studie om
kompetensutveckling och
kontinuerligt lärande hos
medarbetare inom IT-
branschen

J.Jacobsen & A.Tuncel

Handledare
Mai Lundemark



Abstract

Arbetets art:	Kandidatuppsats inom PA-Programmet
Sidantal:	35
Titel:	Medarbetares perspektiv på sin egen kompetensutveckling - En kvalitativ studie om kompetensutveckling och kontinuerligt lärande hos medarbetare inom IT-branschen.
Författare:	Joakim Jacobsen, Axel Tuncel
Handledare:	Mai Lundemark
Datum:	2022-01-10
Sammanfattning:	<p>Utgångspunkten i denna studie är att utforska ämnet kompetens och kompetensutveckling inom IT-branschen. På grund av att branschen är i ständig utveckling ställs medarbetare och organisationer inför ett kontinuerligt behov att uppdatera kompetenser. Syftet med uppsatsen är att analysera hur medarbetare inom IT-branschen ser på sitt eget lärande och kompetensutveckling samt vilka förutsättningar och hinder som finns för kompetensutveckling. Vi försöker även att identifiera potentiella utvecklingsmöjligheter. Studien är kvalitativ och vi har använt oss av semistrukturerade intervjuer för datainsamling. Fem intervjuer med personer som arbetar inom IT-branschen har utförts. Den insamlade data har analyserats och kopplats till befintliga teorier som behandlar begrepp som lärande, kompetensutveckling samt tidigare forskning på området. Resultatet visar att det finns stora krav på kompetensutveckling inom IT-branschen, som bland annat beror på uppdateringar och nya program. Resultatet visar även att det informella lärande är det vanligast förekommande och ofta i form av kommunikation kollegor emellan. En slutsats vi gör i studien är att IT-branschen hade kunnat använda sig utav och utveckla <i>Micro-learning</i> strategier samt att avsätta tid reserverad för kompetensutveckling och individuellt lärande. Vi tycker oss se ett behov av vidare forskning i form av större kvantitativa studier som kan ge en bild av dessa upplevelser på ett bredare plan vilket kan leda till en djupare förståelse för hur organisationer kan bemöta kompetensutveckling behovet.</p>
Nyckelord:	Kompetens, Kompetensutveckling, Lärande, IT-branschen

Innehåll

Innehållsförteckning

1. Inledning	1
1.1 Bakgrund	2
1.2 Syfte	2
1.2.1 Avgränsningar	2
2. Teoretiska utgångspunkter	3
2.1 Litteratursökning och källkritik	3
2.3 Kompetens	5
2.4 Lärande	6
2.5 Arbetsplatslärande	8
2.6 Formellt och informellt lärande	9
2.7 E-learning och Micro-learning	10
2.8 Lärnmiljö	11
3. Metod	12
3.1 Kvalitativ metodansats	12
3.2 Hermeneutik	12
3.3 Abduktion	13
3.4 Tillvägagångssätt	14
3.4.1 Intervju	14
3.4.2 Intervjuguide	15
3.4.3 Urval	17
3.4.3.1 Respondenter	18
3.5 Etik och kvalitet	19
3.6 Bearbetning av data	20
4. Resultat	21
4.1 Krav och möjligheter	21
4.2 Informellt lärande och kommunikation	23
4.3 Formellt lärande	24
4.4 Eget sökande	25
4.5 Motivation	26
4.6 Tid	27
5. Analys och Resultatdiskussion	28
5.1 Krav	28

5.2 Möjligheter för lärandet	29
5.3 Lärande och erfarenheter av kompetensutveckling	30
5.4 Motivation och förbättringsmöjligheter	32
6. Metoddiskussion	34
7. Slutsats och vidare Forskning	35
8. Referenslista	37
Bilaga 1	40
Bilaga 2	41
Bilaga 3	43
Bilaga 4	45

1. Inledning

Medarbetarna är en av de största tillgångarna inom de flesta organisationer, det är de anställda som på många sätt avgör organisationers framgång. Det är därför viktigt att ta hand om sin personal och ge personalen goda förutsättningar för att utvecklas. Arbetsmarknaden ser idag stora förändringar i form av digitalisering och ny teknologi som skapar nya krav på de anställdas kompetensnivå. Om organisationen vill fortsätta vara framgångsrika behöver de ta hänsyn till personalens behov av kompetensutveckling. Det är viktigt att organisationsledningen både aktivt är en del utav denna kompetensutveckling men också främjar personalens enskilda arbete med egen kompetensutveckling. Detta stämmer inom alla branscher men kanske blir som tydligast inom IT-branschen.

Den snabba utvecklingen inom IT-branschen gör att organisationer i branschen måste ta ställning till hur de bemöter förändringen. IT-branschen är en av de snabbast växande branscherna i vår tid och behovet av ny kunskap inom branschen ser inte ut att avstanna utan verkar snarare öka kontinuerligt. Därför finns det ett ständigt behov för IT företag och IT-avdelningar att kontinuerligt utbilda sina anställda för att utveckla deras kompetenser i samma takt som IT-branschen förändras. Det finns en hög konkurrens om arbetskraften inom IT-branschen. IT och telekomföretagen släppte 2020 en rapport där dom räknar med ett underskott på 70 000 medarbetare med spetskompetens till 2024 inom den digitala sektorn. Det är den fjärde rapport organisationen släpper som rör kompetensbrist och visar på att kompetensbristen länge har varit ett problem som inte ser ut att minska dom närmsta åren (It & Telekomföretagen, 2020). Detta bidrar ytterligare till vikten att ta hand om sin personal och skapa möjligheter för utbildningar och andra typer av kompetensutveckling.

Det är kostsamt för organisationerna att anställa ny personal för att möta kunskapskraven den ständiga utvecklingen medför. Samtidigt finns det utmaningar i att kontinuerligt uppdatera personalens kompetenser. Organisationer kan använda olika metoder för kompetensutveckling såsom kurser och workshops men detta blir också en betydande kostnad. Vi vill därför främst undersöka medarbetarnas syn på sin egen kompetensutveckling och förutsättningar eller hinder för den. Det är inte bara intressant ur ett branschperspektiv, för att förstå utmaningarna branschen står inför. Det kan även vara intressant för enskilda organisationer då det är viktigt att förstå hur medarbetare uppfattar sin egen utveckling så man kan anpassa insatser och företagsklimatet för att ge de bästa förutsättningarna för sina anställda.

På grund av ovanstående finner vi det intressant och relevant att utföra en studie som avser undersöka medarbetarnas syn på sitt eget lärande och deras förutsättningar inom organisationen i IT-branschen.

1.1 Bakgrund

Kompetens och kompetensutveckling har varit en central del av organisationers framtids tänk under 1900 och 2000 talet. På grund av detta har det forskats flitigt inom ämnet. R.W White (1959) skrev *Motivation reconsidered: The concept of competence* som lade grunden till mycket av forskningen inom kompetens och kompetensutveckling som vi läser om än idag. Författare som Illeris (2012) och Ellström och Kock (2008) diskuterar vilka inre och yttre motivationer det finns för organisationer för att utföra kompetensutvecklingsinsatser för sina arbetstagare. Forskare som Rosenberg (2001) inriktar sig på hur *E-learning* kan användas för att genomföra kompetensutvecklingsinsatser.

Inom IT-branschen får vi större inblick i arbetstagarnas egna upplevelser bland annat i den kvantitativa studien av Bulínska-Stangrecka och Anna Bagieńska (2021) som handlar om hur viktig mellanmännsliga interaktioner är för att skapa bättre förutsättningar för kompetensutveckling. Poängen är att det finns mycket material inom kompetensutveckling att titta på, många olika sätt man kan organisera det på, vilket påverkas av olika faktorer.

Vårt fokusområde kommer att vara arbetstagarnas individuella upplevelser om ett fåtal fenomen inom IT-branschen. Vi vill undersöka begreppen *kompetens, kompetensutveckling, lärande, livslångt lärande, lärmiljö, E-learning, micro-learning, formellt och informellt lärande* och hur våra respondenter upplever dessa begrepp och tidigare undersökningar och teorier. Vi ska använda oss av semistrukturerade intervjuer och har ett hermeneutiskt förhållningssätt.

1.2 Syfte

Syftet med uppsatsen är att analysera hur medarbetare inom IT-branschen ser på sitt eget lärande och kompetensutveckling samt vilka förutsättningar och hinder som finns för kompetensutveckling. Vi försöker även att identifiera potentiella utvecklingsmöjligheter.

Vägledande frågeställningar:

- *Hur upplever medarbetare inom IT branschen kraven på och möjligheter till kompetensutveckling?*
- *Vad karaktäriserar medarbetarnas erfarenheter av kompetensutveckling?*
- *Finns det några möjligheter för företag inom IT-branschen att förbättra förutsättningarna för fortsatt kompetensutveckling? I så fall vilka?*

1.2.1 Avgränsningar

Vi valde att inte avgränsa oss till en specifik tjänst inom IT-branschen, detta val gjordes för att få möjlighet för polariserade svar från våra respondenter och möjligheten att göra jämförelser mellan dessa yrkesgrupper. Istället valde vi enbart att avgränsa oss till företag

som arbetar inom IT-branschen. Vi hade inte som avsikt att avgränsa oss till företag i Skåneregionen, men på grund av snöbollsurvalet och de personerna som valde att delta så blev situationen ändå så. Vi kan också se att snöbollsurvalets har påverkat vilka yrkesgrupper som är dominerande bland respondenterna. Vi kommer utveckla effekten av snöbollsurvalet och förklara begreppet under metodkapitlet. Vi har intervjuat sex personer varav en var en pilotintervju, vi valde att inte ha med resultatet från denne då vi var bekanta med respondenten. Fyra av respondenterna hade positioner utan ledarskapsfunktion inom sina företag medan den sista är nybliven chef för 18 anställda.

2. Teoretiska utgångspunkter

Nedan kommer vi presentera våra teoretiska utgångspunkter och tydliggöra olika definitioner vi kommer använda oss av samt vår syn på olika begrepp och fenomen.

2.1 Litteratursökning och källkritik

Sökandet efter relevant material för vår undersökning har varit en längre och hårdare process än vad vi räknat med. Vi har först och främst försökt hitta litteratur om kompetensutveckling och lärande med koppling till IT-branschen. Vi har använt Lunds universitetsbiblioteks databas Lubsearch. Där har vi använt oss av söktermerna “kompetens”, “kompetensutveckling”, “kunskap”, “lärande”, “competence development”, “skill development” med fler. Samtidigt har vi kombinerat dessa söktermerna med IT-branschen eller IT-sector. Böckerna som vi har tittat på har välkända författare inom sina områden och vid referenser i dessa böckerna har vi försökt gå vidare till primärkällan. Detta gjordes inte bara för tillförlitlighet men också för att skapa en egen uppfattning om vad som skrivits.

Vid användandet av tidigare forskning i sin studie är det viktigt att presentera material som är tillförlitligt. Därför har författare som Denscombe (2010) och Thurén (2003) skrivit hur det går att öka möjligheten att använda källor som är trovärdiga och användbara i undersökningar. Den första är källans äkthet vilket avser om den är genuin, att dokumentet är vad den utger sig för att vara (Denscombe, 2010). För att bemöta kravet har vi tittat på vem som har publicerat materialet och vilket förlag som publicerat det. Vi har försökt att använda oss av material som är publicerat med referentgranskning. Vid vår användning av böcker har för vi försökt att hitta de som har flera upplagor då det tyder på att de har något värdefullt att säga och behovet för dem har stigit med tiden (Denscombe, 2010). En annan aspekt som bör tittas på är enligt Thurén (2003) tidsaspekten. Det kan vara bra att använda sig av nyare forskning då risken för att denne blivit daterad minimeras. Däremot anser Denscombe (2010) att användandet av forskning som är äldre och blivit refererat mycket till har sin fördel då det antyder att den har varit till användning för andra forskare. Vi har därför försökt att hitta en balans med att ha relativt nytt material till vår teoridel men som stammar från tidigare forskning. Ett problem är att några källor bli sekundära och därför snarare är tolkningar av tidigare forskning. Däremot har det tillåtit oss att hitta källor som är mer relevanta för vårt

syfte än primärkällor som skrivits tidigare. Exempelvis vid användandet av definitioner har det varit viktigt för oss att hitta de som passar för vår undersökning. Vi har här behövt ta hänsyn till att dessa tolkningarna kan ha gått långt från ursprungets definitionen och därför behövt titta på primärkällan eller den som myntade begreppet.

2.2 Tidigare forskning

Att IT-branschen är i ständig rörelse med uppdateringar och nya program som medarbetarna måste uppdatera sig i eller lära sig helt från start är basen för vår undersökning. Med detta sagt betyder det att det redan funnits ett stort behov för marknaden att förstå sig på den ständiga förändringen och hur både anställda och organisationer reagerar på detta. Detta gör att det finns mycket tidigare forskning att titta på.

År 2020 gjorde Niina Jallinoja (2020) en undersökning om arbetstagares deltagande i kompetensutvecklings tillfällen inom IT sektorn i Finland. Studien gjordes bland annat på grund av det växande antal anställda som sparkats från sina jobb på grund av brist på kompetens. Studien utgår från tidigare forskning om kompetensutveckling som enligt Jallinoja (2020) ofta slutar i ett resultat där äldre arbetstagare inte deltar lika ofta i utvecklingsmöjligheter. Hennes avhandling föreslår att motivationen för arbetstagare inom Finlands IT-sektor att delta i kompetensutvecklings tillfällen är beroende av deras inre behov av att påverka sin omgivning och lämna något efter sig. Hennes empiriska resultat visar att arbetstagare som är närmare pensionsåldern är lika intresserade och deltar lika mycket i kompetensutveckling som yngre anställda. Undersökningen visar också att många äldre anställda upplever indirekt ålders diskrimination gällande kompetensutveckling.

Det har under Covid-19 pandemin publicerats flera studier om hur pandemin har påverkat arbetsplatsen och vi har tittat på Helena Bulińska-Stangrecka och Anna Bagińska (2021) studie. Studien tittar på hur organisationer kan förbättra kunskap- och kompetensutveckling, speciellt under svåra förhållande såsom Covid-19 pandemin har skapat. Vad som undersöks är hur lärande och utveckling påverkar kunskapsutveckling. Den tittar också på hur förhållande mellan kommunikation och mellanmännisklig tilltro kollegor sinsemellan påverkar kunskapsutvecklande på distans. Det som studien kommer fram till är att även på distans så påverkas utveckling och träning positivt av starka band mellan kollegor. Det antyder att mellanmännisklig tilltro påverkar hur kunskapsutveckling kan förbättras. Studien visade att bland de organisationerna med få utvecklingstillfällen så var de organisationerna med hög grad mellanmännisklig tillit mer framgångsrika i utvecklingstillfällena (Bulińska-Stangrecka, Bagińska, 2021).

Vi har haft svårt att hitta kvalitativ forskning om de individuella medarbetarnas upplevelser och hoppas därför att vår undersökning ska kunna bidra till att ge insikt på de individuella medarbetarnas upplevelser om hur de ser på kompetensutveckling och vad som motiverar dem. Vår studie är även tänkt att undersöka vilka möjligheter för kompetensutveckling som våra respondenter anser att deras företag ställer till deras anställdas förfoghet.

2.3 Kompetens

Kompetens är ett begrepp som ständigt används i arbetslivet. Många författare har definierat begreppet och oftast är författarna eniga om att begreppet har att göra med både en individs men också ett kollektivs förmåga att applicera kunskap för att utföra en handling. Derwik (2020) skriver att det länge funnits en diskussion om huruvida kompetens är något en individ innehar eller om kompetens ligger i själva utförandet av en uppgift. Författaren tar upp ett exempel om en person som antingen kan vara en fantastisk pianist eller fantastisk på att spela piano. Derwik (2020) menar att idag anser de flesta forskarna att kompetens är en interaktion mellan en individ och utförandet i sig.

[...] en individs potentiella handlingsförmåga i relation till en viss uppgift, situation eller kontext. Närmare bestämt förmågan att framgångsrikt (enligt andras eller personliga kriterier) utföra ett arbete, inklusive förmåga att identifiera, utnyttja och om möjligt, utvidga det tolknings-, handlings- och värderingsutrymme som arbetet erbjuder (Ellström, 1992:21).

Vi utgår från denna formulering av begreppet kompetens. Begreppet är relevant för vår egen undersökning då det har att göra med att ständigt kunna tackla de vardagliga arbetsuppgifterna. Organisationerna och arbetstagarna måste ständigt se till att de klarar de arbetsuppgifter som de står inför och om inte så finns det ett behov för att antingen utveckla deras nya kompetenser eller lära sig helt nya.

2.3.1 Kompetensutveckling

Illeris (2012) anser precis som Lorenz och Lundvall (2006) att för en organisations välmående, överlevnad och därtill också medarbetarnas produktivitet ska froda så måste resurser läggas på kompetensutveckling och arbetsplatslärande. Under följer definition av kompetensutveckling som vi har valt att utgå ifrån samt anledningar till varför kompetensutveckling är viktigt och varför de kan uppstå.

Competence development is defined as an overall designation for the various measures that can be used to affect the supply of competence on the internal labour market (Illeris. 2012:48).

Illeris (2012) menar att det kan förekomma i både formellt och informellt lärande och att aktiviteter som inte har kompetensutveckling som dess primära fokus ändå kan ha det som en underförstått sekundär effekt av aktiviteten. Ellström och Kock (2008) skriver samma definition i deras bok och tillägger att vi måste ta hänsyn till att begreppet kan innefatta en beteckning av den personliga lärprocessen hur kompetensutveckling har gått till. Vi anser att Illeris (2012) samt Ellströms och Kocks (2008) definition är lämplig då den refererar till hur flödet av kompetens tillkommer till arbetsmarknaden. Vare sig det sker på strukturerade formella utbildningar eller som en biprodukt av konversationer med kollegor alltså på ett

informellt plan. Ellström och Kock (2008) skriver att det finns många faktorer som påverkar varför företag väljer att kompetensutveckla sina anställda.

En av dessa anledningar förklaras i det *technological-functional perspective* som kan förklaras som en reaktion på förändringar i produktionsbehov men kan också vara ändringar inom organisationen som att arbetstagare säger upp sig och deras position måste fyllas. Perspektivet är en rationell respons på förändringar och arbetar med kompetensutveckling som ett sätt att bemöta behov på. En av beståndsdelarna i *technological-functional perspective* är att det finns en ojämnhet i tillgång av kompetens inom organisationen och vad marknaden kräver. Vid kompetensutveckling tillfället ser organisationen över vilka resurser som behövs för att göra insatsen samt hur mycket dessa kompetenserna som utvecklas kommer att utnyttjas till arbetet. När insatsen är färdig utvärderas resultatet (Ellström och Kock, 2008).

Ett annat synsätt på varför kompetensutveckling i en organisation sker kallas *conflict-control perspective*. I detta perspektivet finns det antagande om att det finns en politisk struktur i organisationen där aktörerna kämpar om kontroll med förhandlingar sinsemellan och kompromisser för att nå sina individuella mål. Detta perspektiv utgår ifrån att behovet för aktörers kontroll och att kunna mobilisera denne vilket väger tyngre än att utveckla kompetenser för ekonomiska skäl. Organisationen blir en arena där chefer och arbetstagare kämpar om makt med begränsade resurser (Ellström och Kock, 2008).

Slutligen skriver Ellström och Kock (2008) om ett perspektiv som kallas *institutional perspective*. Detta har inte heller en ekonomisk rationell syn på varför kompetensutveckling bör ske i en organisation. Här råder en tanke om att det finns fördelar med att kompetensutveckla även när det inte ger direkt avkastning produktions- eller finansiellt. Dessa fördelar kan vara att organisationen framstår mer legitim och framtidstänkande, att de för sina arbetstagare och utåt ses som en modern organisation.

Vi anser att kompetensutveckling är speciellt relevant för IT-branschen då deras arbetstagare ofta arbetar med en press där de ständigt behöver uppdatera sina kunskaper eller lära sig helt nya för att de själva och organisationen som de arbetar för ska kunna möta marknadens krav. På så vis ställs arbetstagarna inom IT-branschen inför ett arbetsliv med kontinuerlig kompetensutveckling och lär möjligheter.

2.4 Lärande

Lärandet har en central roll i kompetensutveckling och är en förutsättning för individuell utveckling vilket gör det viktigt att definiera och förklara. Det är svårt att tala om kompetensutveckling utan att nämna lärande och det är svårt att tala om lärande utan att nämna utbildning. Dessa begrepp är på ett sätt sammanlänkade men med olika innebörder. Vi tar upp samtliga begrepp i vår uppsats men det är viktigt att inte blanda ihop betydelse. Vi har i föregående kapitel förklarat vår teoretiska utgångspunkt till kompetensutveckling.

Lärandet är ett något större begrepp som innefattar många olika aspekter. Vi kommer utgå från Jarvis (2010) definition av lärande som lyder:

[t]he combination of processes throughout a lifetime whereby the whole person – body (genetic, physical and biological) and mind (knowledge, skills, attitudes, values, emotions, meaning, beliefs and senses) – experiences social situations, the content of which is then transformed cognitively, emotively or practically (or through any combination) and integrated into the individual person's biography resulting in a continually changing (or more experienced) person. (Jarvis, 2010:40)

Jarvis (2010) som har skrivit många böcker om vuxnas lärande och ser på lärandet som en livslång process. Det är något som inte tar slut utan individen lär sig kontinuerligt från sina erfarenheter under hela livet. Illeris (2015) har definierat lärande på följande sätt.

Lärande är varje process som hos levande organismer leder till en varaktig kapacitetsförändring som inte bara beror på glömska, biologisk mognad eller åldrande. (Illeris, 2015:18)

Man kan i hans definition se likheter med den Jarvis (2010) använder, det handlar om processer som leder till en varaktig förändring. Vi väljer att använda Jarvis (2010) definition då vi anser den vara lite mer omfattande och förklarar lärande bättre. Vi konstaterar dock med dessa citat att det finns en viss konsensus angående definitionen.

Det finns en mängd olika begrepp relaterade till lärande. Både Jarvis (2010) och Illeris (2011) använder begreppet det livslånga lärande. Det är ett begrepp som återfinns i många böcker om vuxnas lärande och pedagogik. Det är inte helt lätt att definiera begreppet då det använts på många olika sätt genom tiderna men i grunden hänvisar det till den tanken som återspeglas i citatet från Jarvis (2010), att lärandet är en livslång process som inte tar slut. Begreppet det livslånga lärandet benämndes ursprungligen som livslång utbildning och var då fokuserat mot individens mänskliga behov av att lära. Illeris (2015) skriver att det ursprungligen var tänkt att lyfta människans rätt att lära sig så mycket som önskas. I dag används begreppet det livslånga lärandet flitigt när det talas om arbetsplatslärande och Illeris (2015) anser att det har övergått till ett begrepp som snarare används som ett krav på att individer i vårt samhälle kontinuerligt ska lära sig och uppdatera sin kunskap.

Ordet lärande används även med många olika betydelser vilket kan skapa viss osäkerhet angående vilken betydelse man bör sätta på ordet i den givna kontexten. Illeris (2015) identifierar fyra olika grundbetydelser som är vanliga när ordet används ospecificerat. Den första betydelsen är lärande som hänvisar till ett resultat från lärprocesser. Lärandet syftar då på vad man lärt sig eller en förändring som inträffat. Den andra betydelsen är när lärande hänvisar till psykiska processer hos individen som kan leda fram till det den första betydelsen hänvisar till. Det brukar nämnas som lärprocesser. Den tredje betydelsen hänvisar till lärandet som de samspelesprocesser som sker mellan individ och den materiella och sociala

omgivningen. Dessa processer skapar förutsättningar för de psykiska processer den förra beskrivningen behandlar. Den sista betydelsen som Illeris (2015) identifierar är lärande som är synonymt med undervisning. Den sista betydelsen är kanske mer vanligt i vardagsspråk. Det är viktigt att tydligt visa vilka av dessa betydelseerna man syftar på när man talar om lärande. När vi i studien talar om lärande så syftar vi om inget annat framgår till vår breda definition sen tidigare men i vissa fall syftar vi mer specifikt till läroprocesserna och kommer då tydliggöra detta.

Lärandets position inom vår kultur är enligt Säljö (2000) något som är bundet till en vilja eller önskan om ekonomisk och social utveckling samt möjligheten att påverka våra levnadsvillkor positivt. Det var redan när Säljö skrev sin bok *Lärande i praktiken* (2000) allmänt vedertaget av politiker och andra beslutsfattare att en välutbildad arbetsstyrka skapar förutsättningar för ökat välbefinnande och livskvalitet. USA skulle bli ett "learning society" och även Sverige hade höga ambitioner på att lyfta kunskapsnivån (Säljö, 2000). Vi ska inte gå in på huruvida de har lyckats men vi kan iallafall konstatera att det fortsatt finns ett stort fokus på lärande, utbildning och kompetensutveckling. I den offentliga debatten syns dessa ord alltså och kunskapskvalitet är något som diskuteras av politiker i tv debatter och krönikörer i dagstidningar.

Lärande är grunden i att skapa kunskap och hur man bäst eller effektivt gör detta i olika situationer är ett väl utforskat ämne. I kommande avsnitt kommer vi beskriva ett par olika sätt som lärande kan uppstå på arbetsplatsen.

2.5 Arbetsplatslärande

Arbetsplatslärande har på senare tid kommit att räknas som en viktig del av det livslånga lärandet. Då utbildningskrav ständigt förändras och senaste tiden kraftigt ökat tillför det stora kostnader. Illeris (2017) menar på grund av det att arbetsplatslärande blir en användbar strategi i kombination med traditionella utbildningsformer såsom universitetskurser.

Arbetsplatslärande är alla former av lärande som sker på arbetsplatsen eller är relaterade till arbetet. Det finns flera olika förhållningssätt till arbetsplatslärande men en gemensam nämnare är att fokus ligger på lärmiljön före specifika läroprocesser (Illeris, 2017). Det är viktigt att förstå att i och med ny teknologi så existerar denna lärmiljön inte enbart i den fysiska arbetsplatsen utan även inom olika nätverk, kundkontakter och webbaserade forum med mera. Man bör även vara klar över att förutsättningarna för arbetsplatslärande inte ser likadana ut på alla arbetsplatser (Illeris, 2017). Illeris (2017) menar att i grunden sker arbetsplatslärande i mötet mellan lärmiljö och individens läro-potential. Lärmiljö syftar till möjligheterna för lärande som återfinns i omgivningen både socialt och materiellt. Läro-potential så som Illeris (2017) beskriver syftar till individens kontinuerliga lärande och bygger på komplexa erfarenheter från tidigare upplevelser.

Det är inte enbart lärmiljön som är viktig att förstå och definiera. Människor liksom situationer och miljöer skiljer sig alltid åt. Enligt Machado och Davim (2021) är det viktigt att

komma ihåg hur mångfald påverkar lärande. Mångfald finns inom alla organisationer, även om organisationen utåt verkar vara väldigt homogen så är alla människor olika.

Even organizations that appear, or appeared, to have quite homogenous workforces, are inescapably diverse. If, for example, an organization had a predominantly white, male workforce, those men would be diverse, different, from each other. (Machado, Davim. 2021:2)

Machado och Davim (2021) identifierar fyra olika punkter som är viktiga att tänka på relaterat till mångfald på arbetsplatsen. Det är viktigt att komma ihåg att medarbetare lär på olika sätt, att utvecklingsmöjligheter och format bör vara varierande, att resurser bör vara tillgängliga i olika format och att man bör utvärdera lärande på olika sätt.

2.6 Formellt och informellt lärande

När man talar om arbetsplatslärande är formellt och informellt lärande oundvikligt. Illeris (2011) beskriver Informellt lärande som lärande som inte är formaliserad. Detta kan innefatta sociala situationer där en medarbetare konkret ber någon annan om hjälp. Illeris (2012) menar dock också att informellt lärande kan innebära situationer där man har planerat en instans för att lära sig men utan något konkret ramverk för hur utbildningen ska gå till. Detta kan vara en grupp som har ett bestämt lär tillfälle men utan förberedelse för hur lärandet ska gå till. Forskare som Marsick och Watkins (Illeris, 2011) beskriver uttryck som *incidental learning* som något separat från informellt lärande, något som händer spontant och som en form för konsekvens av den dagliga socialisationen, något som händer runt kaffemaskinen. Illeris (2011) menar dock att det överlappar med informellt lärande för mycket för att separera uttrycken. Hager och Halliday (2006) har en liknande väldigt bred och öppen tolkning av begreppet informellt lärande. Nämligen allt som inte är formellt lärande är informellt lärande och deras tolkning av formellt lärande lyder:

..... is that which takes place as intended within formally constituted educational institutions such as schools, colleges, universities, training centres and so on. Typically it follows a prescribed framework whether or not actual attendance at the institution is necessary. Sometimes there are quite specific outcomes. On other occasions there is more of a kind of broad direction or aim. In all cases however those partaking in courses of formal learning have an idea of what they are likely to learn and they accept that that learning will to some extent be under the control of the institution. (Hager och Halliday, 2006:30)

Skillnaden mellan definitioner blir att allt som har någon form för planering framför sig inte kan räknas som informellt lärande enligt Hager och Halliday (2006). Illeris (2011) menar å andra sidan att lärandet är informellt så länge det saknas en struktur och plan för hur lärandet ska gå till. Ett planerat lär tillfälle men där allt i situationer är improviserad är därför för

Illeris (2011) fortfarande en informell lärsituation. Utifrån vår egen förståelse för vad formellt lärande är kommer vi använda oss av Hager och Hallidays (2006) definition. Allt annat lärande är i denna rapport är därför informellt.

2.7 E-learning och Micro-learning

Att kunna lära något utan att behöva vara i samma rum som den eller de som lär ut är en något av ett mirakel kan nog de flesta hålla med om. *E-learning* är ett verktyg som tillåter just detta men det är mer än bara en form för distanslärande som vi kan spåra ända tillbaka till 1700-talet då personer brevväxlade information och förmodligen har detta gjorts i sekel innan så. Författarnas definitioner av begreppet *E-learning* är ibland väldigt omfattande. Tai (2007) diskuterar att begreppet ska innefatta allt lärande som sker med elektroniska apparater. Vi anser detta tänket något utdaterat då väldigt mycket lärande idag sker med hjälp av exempelvis datorer och för vårt syfte behöver i en snävare definition.

E-Learning refers to the use of internet technologies to deliver a broad array of solutions to enhance knowledge and performance. (Rosenberg, 2001: 28).

Vidare beskriver Rosenberg (2001) *E-learning* som ett utmärkt verktyg för organisationer då det kan vara tidsbesparande i förhållande till andra utvecklingsstrategier. Ett exempel på detta är när det kommer nya uppdateringar eller nya produkter, då behöver inte hela arbetsgrupper åka på kurs men istället kan medarbetarna lära sig när de själva har tid.

Konceptet *Micro-learning* har att göra med att bryta ned ny eller uppdatera kunskap i mindre portioner och instanser. Tankesättet bakom är "less is more" och tanken bakom *Micro-learning* är att göra lärandet mer lättillgängligt, lockande och därför bör de som tar utbildning eller kursen också bli mer engagerade (Kossen, Ooi, 2021). Liknande skriver Petkov (2019) om *Micro-learning* men tillägger också att en fördel med det är att ge korta och precisa svar till problem i en dynamisk värld som är ständigt förändrande, precis som IT-branschen är. Utbildaren vill se över utbildningsmaterialet och förstå sig på vad målet är, sedan utbildaren bryta ned materialet och hitta bara de essentiella bitarna av informationen. Denna strategin ska förminska den kognitiva belastningen genom en mer målinriktad informationsdelning under utbildningen.

I Kossen och Oois (2021) undersökning om hur man kan applicera *Micro-learning* till universitet i Asien och Australien gjorde de ett experiment på Southern University of Queensland (Australien). Tanken bakom om undersökning var att höra professorer och elevers reaktioner och tankar om *Micro-learning*. Allt skedde online och man delade upp alla 50 minuters föreläsningar i 7–15 minuters instanser i två till tre presentationer i veckan istället för bara en. När de genomgick kursens utvärdering visade resultatet att en majoritet av

eleverna fann denna typen av kortare instanser väldigt effektivt och de hade betydligt lättare att fokusera.

I den andra fasen av experimentet gjorde Kossen och Ooi (2021) en prototypkurs i mänskliga rättigheter på Wawasan Open University. Här lades kursen upp på samma vis med korta och koncentrerade presentationer, även denna gången fick projektet god respons från deltagarna. Anledningen för att vi tar upp *Micro-learning* och detta experimentet är att vi ser paralleller mellan dessa spurtarna av information som studenterna bearbetade och de kontinuerliga uppdateringarna som sker på de mjukvaruprogram som inte bara personer inom IT ständigt stöter på, men som vi också gör så fort det kommer uppdateringar på våra telefoner eller appar.

2.8 Lärmiljö

Arbetsplatsen som lärmiljö syftar på de aspekter av verksamheten som formar olika villkor för lärandet, både det individuella och det kollektiva. Lärmiljön inkluderar i denna mening en mängd olika variabler som kan hindra eller främja lärandet på arbetsplatsen (Johansson, 2011). Det har skrivits en hel del böcker om lärmiljöer där det har presenterats olika typer av lärmiljöer. Johansson (2011) presenterar i sin avhandling två olika typer av lärmiljöer, den möjliggörande och den hindrade. Noe (2017) beskriver en stödjande lärmiljö och Fuller och Unwin (2004) beskriver en expansiv respektive en restriktiv lärmiljö.

Den stödjande lärmiljön som Noe (2017) beskriver karaktäriseras av att medarbetare känner en trygghet i att dela med sig utav sina tankar, ställa frågor, erkänna eventuella misstag och vara trygga med att inte behöva hålla med ledarens åsikter. Att olika perspektiv, exempelvis kulturella eller funktionella, är uppskattade. Anställda uppmuntras att ta risker, vara innovativa och utforska det oprövade. Det uppmuntras även till utvärdering av företagets processer (Noe, 2017).

Den möjliggörande lärmiljön som Johansson (2011) beskriver karaktäriseras utav arbetsvillkor som möjliggör en balans mellan ett anpassningsinriktat lärande och ett utvecklingsinriktat lärande. Den hindrande lärmiljön syftar till än lärmiljö som hindrar dessa två typer av lärande eller främjar en av typerna på bekostnad av den andra (Johansson, 2011).

Den expansiva samt restriktiva lärmiljön är lite mer komplexa begrepp. Den expansiva lärmiljön karaktäriseras bland annat av en vision av arbetsplatslärande som en viktig del i individen karriär medan i den restriktiva lärmiljön är arbetsplatslärande i större grad fokuserad på jobbet. Den expansiva lärmiljön värderar tekniska färdigheter medan den restriktiva snarare tar det för givet. Den expansiva lärmiljön värderar även grupparbete högt och uppmuntrar till kommunikation utan att begränsa på vilket sätt den bör ske. Den restriktiva lärmiljön värderar i motsats specialister högt och har en mer begränsad möjlighet till kommunikation (Fuller och Unwin, 2004).

Noe (2017) lyfter även vikten vid att lärmiljön under utbildningsinsatser är så lik den faktiska arbetsmiljön som möjligt för att maximera transfer of training. Transfer of training innebär att medarbetare kontinuerligt och på ett effektivt sätt drar nytta av vad dom lärt sig i sitt arbete (Noe, 2017).

3. Metod

I följande kapitel kommer vi presentera de metodologiska tillvägagångssätt som vi har använt i studien samt övrig text som är relevant i ett metodkapitel. Vi kommer i slutet av uppsatsen avsluta med en metoddiskussion där vi kritiskt granskar vårt metodologiska arbete. (se kapitel 6)

3.1 Kvalitativ metodansats

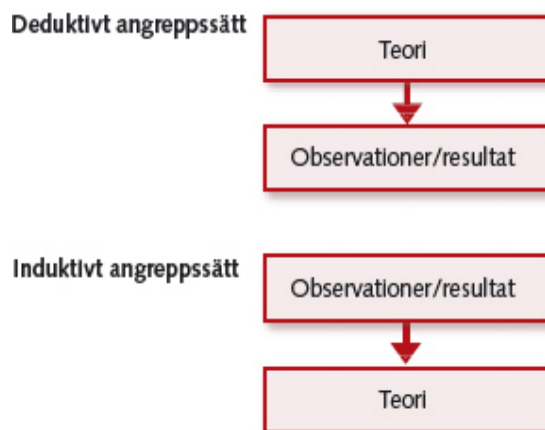
Som Fejes och Thornberg (2019) konstaterar i sin bok “Handbok i kvalitativ analys” så är det inte metoden som bör utgöra grunden för en studie utan metodansatsen. De skiljer metod och metodansats åt på så sätt att metod framförallt handlar om datainsamlingsmetod. Metodansatsen däremot innefattar flera frågor och inte bara datainsamlingsmetoder. Metodansatsen rymmer även perspektiv på hur tolkning av det studerade fenomenet bör utföras, vilka forskningsfrågor som är möjliga att använda sig utav, vilken datainsamlingsmetod som passar och på vilket sätt man bör analysera datan (Fejes och Thornberg, 2019). Nedan presenterar vi den metodansats vi har arbetat utifrån även om det i början inte var ett medvetet val.

3.2 Hermeneutik

Vi kommer använda oss av en hermeneutisk utgångspunkt i vår undersökning. Hermeneutik har att göra med interpretation eller tolkning. Gilje (2020) skriver om hermeneutiken att arbetet syftar till att synliggöra sammanhang och djupare meningar hos handlingar, texter, konstverk och historiska källor. Liknande skriver Zimmermann (2015) att man kan använda hermeneutik till att förstå sig på allt som kan vara oklart. Vare sig det är en obskyr gammal religiös text eller en snäll handling av en kollega som ger en liten present. Målet enligt Zimmerman (2015) är att skapa mening av en händelse eller en text. Vi vill använda oss av våra respondenters upplevelser kring kompetensutveckling för att ge en kontext till de fenomenen som de har upplevt. Med denna infallsvinkeln får vi också möjligheten att förklara vad som är viktigt för våra respondenter och vilka beståndsdelar som de ser viktiga för deras möjligheter för kompetensutveckling på sina företag. Det är viktigt att förstå att tidigare forskning, teorier som vi utforskar och egna erfarenheter kan återspeglas i resultaten och därför måste vi vara aktsamma med att inte låta oss påverkas av våra erfarenheter och låta respondenternas svar tala för sig själva (Gilje, 2020).

3.3 Abduktion

I vår studie kommer vi att använda oss utav ett abduktivt tänkande. I kvalitativa studier är perspektivet hos de studerade ofta en stor del av empirin (Bryman, 2018). Många forskare menar att ett abduktivt tänkande därför passar bättre in än exempelvis ett induktivt tänkande där forskaren på grundval av insamlade data utvecklar en teori (Bryman, 2018). Figuren nedan visar ett enkelt sätt att förstå de induktiva samt deduktiva angreppssätten.



Figur 1: Bryman, 2018:49.

Abduktion beskrivs som en process inom vilken vi kan skapa oss en intuitiv uppfattning av omvärlden. Man kan tänka sig abduktion som ett förhållningssätt som ligger mellan induktivt och deduktivt förhållningssätt (Trost, 2010).

Fejes och Thornberg (2019) beskriver abduktion som ett förhållningssätt där man skapar eller väljer en hypotes som förklarar det enskilda empiriska fall som studeras bättre än andra hypoteser. Resultatet används främst som en provisorisk förklaring och kan ligga till grund för vidare forskning (Fejes och Thornberg, 2019). Trost (2010) liknar abduktion vid en kvalificerad gissning. Vi gör en kvalificerad gissning angående den världsbild respondenter har och den kontext de befinner sig i. Vi grundar sedan den teoretiska beskrivningen på denna världsbild. Bryman (2016) påpekar att det är viktigt att inte tappa kontakten med deltagarnas världsbild när man formulerar den vetenskapliga beskrivningen. I vår studie är det viktigt för oss att sätta oss in i deltagarnas upplevda verklighet och den kontext de befinner sig i men samtidigt hitta en teoretisk beskrivning av deras upplevelser. Det kan förklaras som vi hoppar lite mellan teori och empiri, vi tänker att pilarna i figuren ovan går åt båda hållen för att sist landa i en teoretisk beskrivning av det empiriska materialet.

3.4 Tillvägagångssätt

I följande avsnitt kommer vi presentera tillvägagångssätten för studien. Vi kommer presentera hur vi gick till väga med våra intervjuer, hur materialet behandlades, vår urvalsprocess samt information om våra respondenter. Vi kommer avslutningsvis gå igenom etiska aspekter.

3.4.1 Intervju

Vid ett tillfälle pratade en av oss med en bekant som arbetade inom IT, det var då denne tog upp att på deras företag räknar de med att en ny examinerats kunskap är föråldrad redan fem år efter deras examen. Från detta började vi tänka på hur denna studien kunde genomföras. För att samla så mycket kunskap som möjligt så snabbt som möjligt beslutade vi oss för att genomföra en pilotintervju med hen vi var bekanta med. Vi skrev ned ett tjugotal frågor. De inledande var för att få en tydligare bild av IT-branschen, därefter gick vi mer in på detalj om hur respondenten själv och dennes organisation såg på kompetensutveckling och hur det bäst hanteras. Enligt Dalen (2015) så är en pilotintervju användbar inte bara för att pröva den tekniska utrustningen såsom mikrofon och om inspelningen fungerar. Det kan även vara bra för studien om man kan testa av frågorna för att se om några är överflödiga eller man skulle behöva formulera om vissa av frågorna (Dalen, 2015). Vi fick också användning av pilotintervjun därför att det snabbt gav oss en överblick över vilka frågor som gav intressanta svar. Den hjälpte oss även att skapa en uppfattning om hur vi skulle strukturera de kommande intervjuerna. Även om en av oss är bekant med personen som var med i pilotintervjun anser vi att det inte har någon märkvärdig influens på resultat av vår undersökning då intervjun nästan uteslutande bara används som en språngbräda för resten av projektet.

Under pilotintervjun väcktes vårt intresse för i vilken utsträckning och på vilket sätt som dessa organisationer i IT-branschen erbjuder kompetensutveckling. Vårt resultat från pilotintervjun fick oss att vilja titta på eventuella incitament för arbetstagare att delta i kompetensutvecklingstillfällen. Detta, samt det informella lärandet var något som vi ansåg kunde vara intressant att följa upp på med resterande respondenter. Samtidigt märkte vi också att många av svaren påminde om varandra, vi ansåg att det vore bra med färre frågor men med flera följdfrågor.

Med standardisering i en intervju menar Trost (2010) graden till vilken frågorna och situationen för intervjun är desamma för alla deltagare. Medan en låg grad av standardisering innebär att man anpassar intervjun efter informanten och frågorna kan ändras under intervjun. Eftersom vi anser att semistrukturerade intervjuer passar vår studie bäst och vi vill kunna presentera en slutsats som är sanningsenlig för individernas enskilda upplevelser anser vi att vi kommer ha en under medelgrad av standardisering. Vi kommer ha öppna frågor då vi gör

en kvalitativ undersökning, som tidigare nämnt är vi ute efter så individuella svar som möjligt för att få en ärlig bild av branschen. Detta är vad Trost (2010) kallar ostrukturerade frågor med öppna svarsmöjligheter.

På grund av rådande Covid-19 pandemi ansåg vi det vara bäst om vi lät våra respondenter själva bestämma om de ville träffas i person eller göra det över Microsoft Teams. För oss är det viktigt att respondenterna känner sig bekväma i intervjumiljön och därför har vi gett de valet till att själva bestämma vart den ska äga rum. Mann (2016) menar att intervjuer med video över datorn efterliknar intervjuer som sker öga till öga väldigt bra. Det som man måste ta hänsyn till när det sker över video är elementet av att kunna se sig själv, alltså se vad respondenten ser. Detta kan vara till sin fördel då man som intervjuare får möjlighet att uppehålla professionalism, som att man exempelvis sjunker ned i stolen eller sitter på ett inte så inbjudande sätt så är det lättare att lägga märke till och därför rätta till misstaget. Vi har dock varit försiktiga med att inte tappa fokus på intervjun och bevara tyngden på frågorna och dialogen som Mann (2016) gjort oss uppmärksamma på. De flesta av våra respondenter önskade att göra intervjuerna över Microsoft Teams medan en ville träffas på ett kafé. På grund av tekniska svårigheter blev en även tvungen att göra intervjun över telefon. Detta kan mycket väl ha haft någon påverkan på intervjuerna. Den intervjun som skedde över telefon kan ha blivit påverkad på det sätt att det inte fanns någon möjlighet att läsa av kroppsspråk. Vi anser ändå att det insamlade materialet från denna intervju gav oss viktig information. Även intervjun på kafé kan ha blivit påverkad av miljöfaktorer såsom störningar i omgivning.

De fyra första intervjuerna gick över en period på en vecka och transkriberingen skedde direkt efter intervjun. Den sista av våra respondenter önskade först ha intervjun vid ett senare tillfälle som skedde tre veckor efter de första intervjuerna. Vi behöll självklart frågorna inför den sista intervjun precis som de var på de fyra första och utförde denna intervjun så likt som de första fyra för att inte påverka resultatet genom att ställa ledande frågor. Då en av våra respondenter inte kände sig bekväm med att ha intervjun på svenska så översatte vi frågorna till hen och utförde intervjun på engelska. Eftersom vi ville hålla språket i intervjuerna så enkelt som möjligt utan kluriga formulering och komplexa ordval så anser vi att översätta intervjun inte har lidit av detta i form av ord och meningar som har gått *lost in translation*.

3.4.2 Intervjuguide

Trost (2010) anser att även om det kan anses överflödigt är det tradition att bifoga intervjuguiden i ett arbete av denna karaktär. Han tillägger även att om man gör detta bör den även diskuteras under passande del av arbetet (Trost, 2010). Vi kommer i följande kapitel diskutera intervjuguiden och utformningen av densamma.

En intervjuguide är tänkt som en lista över olika frågor eller punkter som ska beröras under en semistrukturerad intervju. Bryman (2018) lyfter fram vikten av att frågorna är utformade så att intervjuaren får en inblick i respondenternas upplevda sociala sammanhang och att

frågorna tillåter ett flexibelt utförande av själva intervjun. Därför har vi formulerat tre teman i intervjuerna. En introduktion, ett tema om respondentens egna upplevelser kring kompetensutveckling samt hur denne ser på sina kollegors deltagande. Detta tror vi kommer ge inblick i motivation och uppfattning om kompetensutveckling hos medarbetarna. Det sista temat handlar om organisationens roll i kompetensutveckling. Här vill vi titta på vilka förutsättningar som respondenter anser finns på deras arbetsplatser samt hur medarbetarna kommunicerar med varandra och hjälper varandra att utvecklas på informellt plan.

Vi har i vår studie märkt att det har funnits anledning för mindre korrigeringar av vår intervjuguide efter de första intervjuerna och enligt Trost (2010) är det en god ide att se över intervjuguiden allt eftersom. Det kan finnas anledning att göra mindre ändringar om så behövs. Det är också viktigt att anpassa intervjuguiden utefter vem det är som intervjuar. Då vi har delat upp våra intervjuer har var och en av oss ansvarat för att göra mindre ändringar så att intervjuguiden känns bra på ett personligt plan. De ändringar vi har gjort är mindre omformuleringar samt bytt ut två frågor efter de första två intervjuerna då vi inte ansåg att det gav något nytt resultat (Se bilaga 2). Trost (2010) skriver även om vikten vid att ha en god kännedom av intervjuguiden, att man kan den utantill. Detta var något som blev tydligt efter pilotintervjun och som vi var noggranna med att anamma.

Bryman (2018) menar att för att förbereda en kvalitativ intervju är det bra att ställa sig frågan vad det är man vill besvara. Det kan vara kopplat till forskningsfrågan eller generera en eller flera forskningsfrågor. I vårt fall var detta inte helt självklart. Vi visste vad vi ville undersöka men frågan eller frågorna i sig var inte självklara. Vi skapade oss en bild utav frågan genom diskussion oss emellan men även med hjälp av vår pilotintervju. Forskningsfrågan eller frågorna är centrala för utformandet av intervjuguiden. Det är viktigt att veta vad man behöver för material för att kunna svara på frågan eller frågorna. Man bör därför försöka skapa sig en bild av vad intervjudeltagarna anser vara viktigt i relation till dessa frågor (Bryman, 2018). Detta gör vi i vår studie framför allt genom vår pilotintervju där vi skapar oss en bild av vad som kan anses vara viktiga aspekter för en medarbetare inom IT-branschen. IT-branschen är ju dock väldigt stor med en stor mängd olika arbetsuppgifter och typer av organisationer vilket gör det omöjligt att generalisera denna bild. Vi anser dock i efterhand att den bild vi skapade oss under pilotintervjun låg ganska nära samtliga respondenter. Intervjuguiden vi skapade var semistrukturerad med relativt få bestämda frågor, vi har valt att utforma den så att vi har möjlighet att anpassa den under intervjun. Vi har i vår utformning varit noggranna med att inte använda oss utav ledande frågor. Däremot upptäckte vi under transkriberings arbetet att nyfikenheten har tagit överhand vid ett par följdfrågor vilket har lett till ett fåtal frågor av mer ledande karaktär. Vi har i analysarbetet varit noggranna med att ha detta i åtanke.

3.4.3 Urval

I vår undersökning vill vi se på individers uppfattning om sin egen kompetensutveckling inom IT branschen på deras respektive arbetsplatser. Därför anser vi att det är bra om vi har ett mindre antal intervjupersoner. En fördel vi såg med att ha färre intervjupersoner var att det blev lättare att ge utrymme åt individernas upplevelser och skapar en tydlig resultatdiskussion som är lätt att följa. Enligt Trost (2010) har många kvalitativa studier nytta av att ha en heterogen intervjugrupp vilket ger möjlighet för att få mer varierande svar vilket kan leda till en bredare förståelse för sin undersökning. Vi vill komma åt så olika svar som möjligt från våra respondenter. Därav ville vi gärna intervjua personer som har jobbat inom IT branschen olika länge, allt från nyexaminerade till personer som är väl etablerade för att kunna få så nyanserade svar som möjligt. Samma princip har vi när det gäller ålder och på våra respondenter, vi vill ta till oss alla åtgärder för att kunna få så många olika svar som möjligt.

Antalet nödvändiga intervjupersoner beror på undersöknings syfte (Kvale och Brinkmann, 2015:156).

Vi har i vårt urval av respondenter använt oss utav ett snöbollsurval. Bryman (2018) beskriver ett snöbollsurval som en typ av icke sannolikhetsurval där intervjuaren tar kontakt med en mindre grupp av människor som man sedan använder för att skapa kontakt med andra respondenter. Vi valde att gå igenom vår respondent på pilotstudien och frågade hen om hjälp med att skapa kontakt med ytterligare respondenter. Så som vi presenterade det för hen var att fråga om hen kunde tänka sig skicka ut vårt informationsmejl och det informerade samtycket till personer hen kände och tyckte kunde passa till vår studie. Vi presenterade sedan våra urvalskriterier för att få så brett urval som möjligt. Vi nämnde exempelvis att vi gärna såg att personerna hade olika utbildningar, olika erfarenhetsnivåer och ålder för att få maximal variation. En av nackdelarna med snöbollsurval är att urvalet antagligen inte blir representativt för populationen eller i vårt fall branschen. Det är dock inte alltid ett problem då man inom kvalitativa studier oftast inte har generaliserbarhet som ett krav (Bryman, 2018). Vår studie ämnar inte generaliseras på branschen i stort utan snarare att försöka fånga upp upplevelser och tankar hos våra respondenter som kan vara intressanta att diskutera och eventuellt motivera fortsatt forskning.

En av våra respondenter är nybliven chef och har varit det i en månad vid intervjutiden. Denna persons svar har gett oss data som kan vara mer färgat av ett organisatoriskt perspektiv. Med tanke på att personen var så pass nybliven chef har vi inte urskilt denne från resten av respondenterna. Det fördelaktiga med att ha med denne respondenten är att det kan ge möjlighet till en annan vinkel och mer nyanserat data. Vi tar i analysarbetet hänsyn till att respondentens svar kan vara färgade av hans position.

Vi kan i efterhand identifiera ett par tillkortakommande i vårt urval. Då vi har haft som mål att få så stor spridning som möjligt ibland våra respondenter kan vi nu i efterhand konstatera att vi inte riktigt når ända fram. Vi har fortfarande en enligt oss godkänd spridning men den hade kunnat vara bättre. Vi hade gärna sett att någon av respondenterna var äldre, samtliga respondenter är mellan 29–37 år, vilket vi kan konstatera är en ganska svag spridning på ålders kriteriet. Vi hade även gärna sett bättre spridning på yrkesroller.

3.4.3.1 Respondenter

Vi har som tidigare nämnts intervjuat fem personer som jobbar inom IT branschen. Vi har använt oss utav pseudonymer när vi presenterar resultatet. Då vi enbart intervjuade en kvinna valde vi att använda oss av traditionellt manliga pseudonymer och pronomen för samtliga respondenter. Detta för att inte riskera att skada konfidentialitet, om vi hade gett information om vem som var den kvinnliga respondenten hade risken ökat för att denne skulle kunna identifieras genom informationen i studien. Våra respondenter arbetar på olika områden inom IT branschen och vi har försökt få ett urval som är relativt blandat mellan åldrar och arbetsuppgifter för att få en chans att analysera eventuella skillnader i attityder kring kompetensutveckling. Nedan följer en kortare beskrivning av respondenterna. Adam arbetar som enhetschef och övriga som anställda utan chefspositioner.

Adam är 29 år och studerade *politics and international studies* i London och tog examen 2014. Han beslutade sig dock att byta riktning och gjorde därför i 2020 ett bootcamp, vilket innebär kraftigt koncentrerade kurser inom programmering som han blev färdig med i oktober 2020 och började direkt som praktikant för företaget som han arbetar för. Företaget arbetar med vad som de kallar för *creative technology* som kan beskrivas som ett samlingsuttryck för digital produktdesign, konst och kreativ teknik. De hyr ut fullständiga teams till företag och hjälper med deras digitala utvecklande. Så om ett företag vill göra en större digital förändring kommer Adams organisation in med ett fullständigt paket med allt från web developers till teamleaders. Företaget har mellan 200–300 anställda i olika länder men framförallt i Sverige. Adam är sedan en månad tillbaka från intervjutillfället enhetschef för 18 anställda i hans egen studio (enhet) i företaget.

Carl är 37 år och blev 2014 färdig med en tvåårig utbildning i kommunikation och systemteknik. Direkt efter sin utbildning arbetade Carl som utbildare på en yrkeshögskola inom ovan nämnda ämnen men idag har han arbetat tre år på sin nuvarande ställning. Han arbetar med drift och systemintegration åt företagets kunder och som han själv formulerar det, mycket smått och gott. Företaget har över 40 000 anställda på ett globalt plan.

Erik är 30 år och har studerat kommunikation och systemteknik på Yrkeshögskola mellan 2012 och 2014. Han har tidigare arbetat inom IT support och som *configuration manager*. *Configuration manager* eller konfigurationshantering är en process för att fastställa

konsistens i produktens prestanda. Numera arbetar han med mjukvaruutveckling för en organisation som arbetar med insamling av diagnostik data.

Bengt är 29 år och har en yrkesutbildning inom IT supportspecialist. Han tog examen för ett och ett halvt år sedan och har sedan dess arbetat på samma företag. Han arbetar på ett mindre företag som är en del av en större organisation. Han har ganska blandade arbetsuppgifter inom IT support. Tidigare har han arbetat inom industri men valt att göra ett karriärbyte då han inte tyckte det var så kul.

David är 31 år och har en yrkesutbildning inom IT säkerhet och visualisering. Han blev för tre år sedan headhuntat till sitt nuvarande företag som är en mindre organisation och arbetar som säkerhetsspecialist. Hans arbetsuppgifter är allt från att installera datorer till serverunderhåll och en form för brandsläckare som han själv kallar det, vilket innebär när något går riktigt illa hos en av deras kunder är han det sista försvaret.

Nedan har vi gjort en enklare tabell över respondenternas åldrar och erfarenhet.

Namn	Ålder	Utbildningslängd	arbetslivserfarenhet inom IT
Adam	29	6 månader	1 år
Erik	30	2 år	8 år
Bengt	29	2 år	1 ½ år
Carl	37	2 år	3 år
David	31	2 år	8 år

Tabell 1. Respondenter

3.5 Etik och kvalitet

För att en undersökning ska valideras och tas på allvar kräver det att de som utför undersökningen följer vissa krav och regler. Då vår undersökning är baserat på våra respondenters svar är informerat samtycke, informationskravet och konfidentialitet för våra respondenter viktiga.

[...] research participants should be given as much information as might be needed to make an informed decision about whether or not they wish to participate in a study (Bryman, 2016:139).

Vi har som tidigare nämnt använt oss av snöbollsurval för att hitta lämpliga respondenter. Respondenten för vår pilotintervju har hjälpt oss mycket i frågan om informerat samtycke då vi har skrivit ett mail som hen sedan skickat ut till många eventuella respondenter för studien.

Vi gjorde det tydligt att dessa personer bara skulle få ett mail och inte skulle "jagas" för att delta. I mailet beskrev vi hela studien och syftet bakom den noga och därmed höll vi själva distans medan de möjliga respondenter själva tog beslut för framtida deltagande i studien, på så vis minskar vi också pressen för de att delta. Vi har varit ärliga om våra intentioner bakom studien och på så vis undviker det som Bryman (2018) kallar "deception" som är när forskare presenterar deras studie som något annat än vad den är för. För att förtydliga det frivilliga deltagandet i studien har vi båda i det initiala informations mailet berättat för respondenterna om att de givetvis får avbryta sitt deltagande när som helst, både innan, under och efter intervjun och att vi sådant fall skulle ta bort deras svar och deltagande från vårt resultat. Vi ansåg att det var bra för vår studie om våra respondenter kunde ha så hög grad konfidentialitet som möjligt. Detta ska enligt Barbour (2014) bidra till mer genuina svar och en mer ärlig undersökning. Därför var vi också tydliga med detta när påbörjade intervjuerna och förklarade för våra respondenter att de kommer i rapporten ha pseudonymer, men att vi vill för vår rapports kvalitet gärna inkludera lite information om deras ålder, kön och om organisationens storlek som de arbetar för.

Då vi utför en kvalitativ studie så kan vi inte generalisera resultatet i någon utsträckning. Vi vill ändå lyfta fram andra kvalitetsaspekter som går att applicera på kvalitativa studier. Fejes och Thornberg (2019) lyfter begreppet validitet som används för att avgöra i vilken utsträckning studien och de metoder som används faktiskt undersöker det tänkta ämnet. Olika punkter som kan påverka validiteten är exempelvis om det finns brister i datainsamlingen eller om resultatet är otydligt och dåligt förankrat i den insamlade data (Fejes, Thornberg, 2019) Validitets begreppets användning inom kvalitativ forskning är omdiskuterat och Fejes och Thornberg (2019) lyfter alternativa begrepp så som rigorositet, trovärdighet och tillförlitlighet. Dessa begrepp används i sin tur till att beskriva noggrannhet och systematik i studien och hela processen. Vi försöker i vår studie ha dessa begrepp i åtanke och försöker möta de krav som finns på kvalitet i en kvalitativ studie. Vi har försökt vara noggranna och systematiska igenom hela processen samt förankra resultat och slutsatser väl i det empiriska materialet.

3.6 Bearbetning av data

Den första delen av vår bearbetning av den insamlade data var att transkribera våra intervjuer. Detta gjordes vid första möjliga tillfälle efter intervjun i fråga för att så snabbt som möjligt kunna koda våra intervjuer. Vårt tankesätt bakom att få kodat våra intervjuer så snabbt som möjligt var för att ha tidsrum mellan kodningarna av våra intervjuer för att på bästa möjliga vis förstå data från den individuella respondenten och inte börja blanda ihop och göra kopplingar för tidigt mellan respondenterna. På så vis undvek vi att känna oss överrumplade av all data som vi samlade in (Bryman, 2018). Under kodningen använde vi oss av kategorisering, det vill säga att försöka hitta gemensamma teman eller kategoriseringar för de svaren som vi fick. Även om dessa svar var på olika spektrum av en kategori eller fråga så grupperade vi dessa svar i samma grupp.

Category construction is our best attempt to cluster the most seemingly alike things into the most seemingly appropriate groups (Levy, 2020: To categorize, 2 stycket).

På grund av att vi kodade den första intervjun innan de sista intervjuerna var färdiga hade vi betydligt fler uttryck kategoriserade. Däremot när vi började koda resterande intervjuer så blev kodningen betydligt mer fokuserat och målinriktat. Då mer data samlades in var det lättare att plocka fram intressanta uttryck och citat som definierade våra respondenters upplevelser. På grund av syftet med vår undersökning, nämligen att berätta om våra respondenters unika upplevelser försökte vi undvika att generalisera svaren på frågorna så vitt det gick, för att ge en rapport som var så sanningsenlig som det går. Intervjuerna spelades in och sparades tills efter transkriberingen, när de väl var klart raderas ljudfilerna. Transkriberingen kommer raderas när vi är klara med opponering

4. Resultat

I detta avsnitt kommer vi presentera resultatet från våra intervjuer. Resultatet kommer presenteras under sex stycken kategorier som grundas i de koder vi har identifierat. Koderna vi har identifierat kopplas till kategorierna enligt tabellen nedan.

Krav och möjligheter	Informellt lärande och kommunikation.	Formellt lärande	Eget sökande	Motivation	Tid
Krav, Uppdateringar, Utveckling, Miljö	Miljö, Kommunikation	Tidsbrist/Tidspress, Certifikat	Söka på internet / efter kunniga kollegor	Karriär, Personlig utveckling	Tidsbrist/Tidspress, Hinder

Tabell 2. Koder relaterade till resultatkategorierna. Överst kategorier, underst koder.

4.1 Krav och möjligheter

Samtliga respondenter känns vid kraven som finns på att ständigt utveckla sin kunskap och hålla sig uppdaterade kring ny mjukvara och ny teknik. Bengt menar att det är en nödvändighet för att hålla sig kvar i branschen.

I och med att branschen är föränderlig, konstant. Så man kan ju aldrig sluta.. vad ska man säga, ta till sig mer information hela tiden. Det är ju ett måste för att överleva så att säga. Bengt

Även om alla respondenter anser att branschen förändras i ett högt tempo och det är viktigt att följa med i sin egen utveckling känner inte alla att det är ett stort problem. Erik menar att branschen utvecklas i ett högt tempo men att det inte är ett problem att hänga med i utvecklingen. Han menar även att det är mycket nytt som inte är nödvändigt att hänga med på och det är något han förstått efter att ha jobbat i branschen så länge som han har gjort. Han menar att han måste vara uppmärksam på utvecklingen men i grunden är hans arbete detsamma. Även Carl uppmärksammar den snabba utvecklingen och nämner att vissa program som han arbetar med har uppdateringar som kommer en gång i månaden. När han ska arbeta i dessa program med något han inte tidigare gjort eller det var länge sedan han gjorde behöver han någon form av kompetensutveckling, kurser eller liknande.

När det kommer till möjligheter kan vi utifrån intervjuerna se att samtliga respondenter har en positiv syn på vilka möjligheter de tror sig ha till kompetensutveckling. Vi frågar i intervjuerna om hur de ser på ansvaret för kompetensutveckling och vart det ligger. Alla förutom Bengt menar att det är ett delat ansvar men att arbetsgivaren bär ansvaret för att skapa möjligheterna.

Arbetsgivaren borde väl ta ansvar för att ge möjligheten och individen för att visa att man vill ha den utbildningen eller kompetensutvecklingen, skulle jag säga. Bengt

När vi frågar David om utvecklingssamtal berättar han något intressant som vi kopplar till möjligheter för ny kompetensutveckling. Hans företag har månadssamtal där de diskuterar nya behov för arbetstagarna.

Ja en gång i månaden så har vi månadssamtal med vår chef. Vi går igenom nä alltså det är bara kolla läget kolla om det är något vi behöver gå igenom om jag vill ha något någon ny skärm eller ny utbildning. Så det är en månads status som de kallar det, men det är väl typ samma. David.

Samtliga respondenter anser sig ha goda möjligheter och tillfällen för kompetensutveckling och tycker deras företag erbjuder de möjligheter som är motiverade av föreliggande behov. Bengt säger att han får ta del av utbildningsmaterial som företaget tycker är relevant och även utbildningar vid visat intresse. Carl säger att deras företag även ger de anställda möjlighet att avsätta sex timmar i veckan för att ta yrkes relevanta certifikat. Adam som nyligen har blivit ledare för en grupp på 18 anställda arbetar även med rekryteringen. Hans syn är att på grund av de ständiga förändringarna och att yrkesområdet är så pass brett så måste han ta hjälp av andra anställda som är mer uppdaterade inom det ämnet som han behöver anställa en ny till. Han berättar också att de anställda har

möjligheter att ändra riktning om de vill. Han berättar om en som har arbetat inom sin yrkesroll i 25 år och nu har bestämt sig för att byta riktning. Då har denne börjat i en annan roll som helt ny och fått en mentor inom företaget som hjälper honom att komma igång.

Vi frågar även om vilka förutsättningar respondenterna anser sig ha för lärande på arbetsplatsen. På det svarar David att han anser sig ha goda förutsättningar, han anser att företaget han jobbar för köper in nödvändigt material och program för att möjliggöra hans utveckling och ser inga orimliga hinder. Erik nämner att inom hans företag så har de utvecklingssamtal en gång om året där de försöker identifiera kompetensbrister eller intressen som skulle kunna utvecklas och försöker hitta passande utbildningsform för att tillgodose sig den kunskapen.

The best thing about it is that there is so much freedom, opportunity to do with it what you will, there are no real rules or guidelines and they said the worst thing about the company is that there is so much freedom so many opportunities and no real guidelines, so it becomes really flummy at times.
Adam.

Adams företag erbjuder även utvecklingsmöjligheter trots att de inte är yrkesrelaterade. Den arbetssituation hon beskriver är dock unik bland våra respondenter och vi utvecklar hans beskrivning nedan.

4.2 Informellt lärande och kommunikation

Vi kan efter intervjuerna konstatera att samtliga respondenter ser det informella lärandet som en viktig aspekt i det dagliga arbetet. Kommunikation mellan kollegor är en punkt som dyker upp i samtliga intervjuer och verkar vara ett av dom viktigare sätten för kunskapssökande. Bengt beskriver i intervjun att medarbetarna på hans arbetsplats har ständig kontakt och ringer varandra regelbundet när dom har svårt att lösa en uppgift. Dom använder sig även utav chattforum för att ha kontakt med varandra kontinuerligt under dagen. Det fanns inga speciella rekommendationer angående kontakt mellan kollegor utan ledningen hade gett dom fria händer att arbeta så som dom tyckte var bäst så länge det funkade och dom skötte sitt arbete. Erik tar även han upp kommunikation mellan kollegor som en av de främsta sätt att införskaffa ny kunskap

Jag pratar mycket med kollegor som också är intresserad av att lära sig nya saker. Det är mycket diskussion och att man lär sig saker därifrån. Erik.

Likt vad Erik säger om en öppen arbetsplats anser även David sig ha en arbetsplats med öppen kommunikation och tilltro till sina kollegor. Carl använder sig mycket av sina kollegor och anser att det är en öppen miljö där kommunikation uppmanas och speciellt för att komma

fram till en lösning på problem. När han frågas om det känns otryggt att fråga kollegor om hjälp med något simplare svara han:

Nej absolut inte och jag är en sån person som skäms över att inte kunna något så om jag säger så är det verkligen lugnt. Carl.

Adams upplevelser på sitt företag har också varit i samma stuk som resterande respondenter. Hon upplever att företaget har en integrerad kultur av öppenhet och trygghet där det är normaliserat att vilja utvecklas och hjälpa sina kollegor, att medarbetarna inte bör uppleva rädsla för att ställa “dumma” frågor. De har också ett system som de kallar för “buddy” systemet som innebär att när nyanställda kommer till arbetsplatsen, oberoende av tidigare erfarenhet så får de en kollega som fungerar som deras stödperson under onboarding processen. Detta ska hjälpa med att bevara den önskade organisationskulturen och få personerna att känna sig trygga.

4.3 Formellt lärande

Det framkommer tydligt i intervjuerna att det inte finns många tillfällen för formellt lärandet. Tidsbristen verkar ha ett stort inflytande på planerade kompetensutvecklings tillfällen. David och Adam verkar arbeta på organisationer som är flexibla med att ge tid och utrymme för att planera in kursdagar vid behov. Både David och Adam uttrycker att de i många fall kan få möjligheten att istället för traditionellt arbete gå på kurser på arbetstid för att utveckla deras egna kompetenser, eller i Adams fall hans organisations arbetstagare. Men vi kan konstatera att vi är förvånade över avsaknaden av planerade tillfällen från organisationen. Den enda som sticker riktigt ut är Adams företag, där de årligen har planerade kompetensdagar då i princip samtliga anställda deltar, om man inte är upptagen med ett projekt som inte kan vänta.

We have another type of competence day which is focused on common skills or soft skills. So for example how to give feedback, what is psychological safety. How you handle stress. We call them common skills because regardless of what role you have they are skills that are great to have. Adam.

Resultatet visar att Adam upplever att det lämnas betydligt mer tid på hans företag, inte bara för kompetensutveckling som är direkt relaterade till hans arbetsuppgifter. Det ges också utrymme för att utveckla kompetenser som har att göra med arbetsmoral, sammanhållning och tryggheten på arbetsplatsen bättre.

De andra respondenterna lyfter dock fram att de har möjlighet att ta certifikat utanför arbetstiden som de kan få bonusar för att göra. Detta är ju också en form för formell utbildning men det är inget som arbetsplatsen erbjuder. Samtliga respondenter lyfter dock fram att gällande formella kompetensutvecklingar bör det ske ett samspel mellan organisation och arbetstagaren. Det ska finnas ett intresse från båda hållen annars kommer det inte bli bra.

Arbetsgivaren borde väl ta ansvar för att ge möjligheten och individen för att visa att man vill ha den utbildningen eller kompetensutvecklingen, skulle jag säga. Erik.

David säger väldigt liknande saker om ett delat ansvar och att om arbetstagaren inte riktigt är sugen på att delta så kommer det inte bli bra. Denna tanken skiner igenom från samtliga respondenternas svar.

Ehm, det borde väl vara organisationen men jag känner att det är individen som pushar på det alltså om man har en anställd som inte vill lära sig kan man ju inte tvinga de att ta kurser det blir bara bajs ändå. det är ju lite ge och ta. David.

4.4 Eget sökande

Utöver kommunikation kan vi se att eget kunskapssökande även utgör en stor del av den enskilda kompetensutvecklingen. Många respondenter nämner Google och Youtube som källor till ny information. Erik beskriver Youtube som en stor källa till information där man kan få tillgång till högre kompetensutveckling. Både David och Bengt menar att deras eget sökandet är en viktig aspekt av kompetensutveckling och påtalar att det är en stor del av det dagliga arbetet.

Man använder sitt eget kunnande och sen så samarbetar man med google och det är ju så man arbetar. Jag har aldrig hört någon som inte gjort på det viset. Bengt.

Situationen på Adams företag är snarlik resterande respondenter, utöver att sitta i grupper och diskutera nya plattformar eller uppdateringar i de mjukvaruprogrammen som de använder så bekräftar han att en stor del av arbetstiden för en person som jobbar med IT utgörs av googlande.

A back-end developer is developing her craft through everyday sitting with pair reviews and googling answers, cause ha, that's a big part of it. Adam.

Storleken på Carls företag har en unik inverkan på det enskilda sökande. Utöver att sitta på Youtube, Google eller på mjukvaruprogrammens egna hjälpsidor så spenderar han mycket tid på att hitta personer inom företaget som kan hjälpa honom med uppgifter. Hans situation är unik gentemot resterande respondenter då hans företag är enormt i jämförelse. Han berättar att det inte är ovanligt för honom att spendera en längre tid på att hitta personer som har

kompetensen för att hantera vissa uppgifter som han stöter på. Däremot när detta mötet sker anser Carl att det sker ett bra kunskapsutbyte och möjligheten att lära från varandra är stor.

4.5 Motivation

Gällande motivation och incitament för att vidta kompetensutvecklingsmöjligheter var åsikterna sprida mellan respondenterna. Något att notera var att alla utom Adam ansåg att det i allra högsta grad var den anställdes ansvar att hitta möjligheter för kompetensutveckling och själva ta tag i det.

Om det är någon som inte vill uppdatera sig om någonting. Då jobbar man inte kvar tänker jag. Bengt

Bengt beskriver en situation på deras arbetsplats där det incitamentet som finns för att utvecklas är att få behålla sitt jobb. Erik beskriver att den största motivationen till lärande är av egenintresse, han menar även att det finns två olika typer av kompetensutveckling. Den ena typen som är grundat i rent egenintresse där han själv identifierar ämnen som intresserar honom eller som han tror är positiva tillskott till sin kompetens. Den andra typen är mer nödvändig för att klara av arbetsuppgifterna.

På Carls arbetsplats finns det möjlighet att ta certifikat på egen tid som i sådana fall kan leda till bonusar. Sedan berättar han också att eftersom han jobbar mycket i Microsoft som ständigt uppdateras så anser han att incitament för utveckling är att faktiskt kunna göra ett bättre och snabbare jobb. Däremot får han ju tid till detta under dagen så det är inget som görs på egen hand utanför arbetstiderna. På Davids företag spenderas en del tid till att prata om utveckling och utbildningsmöjligheter. De håller individuella månads statusmöten med alla medarbetare där de pratar om nya kurser eller uppdateringar som de måste ge sig tid att lära. Men också om eventuella materiella saker som ska bytas ut, exempelvis datorskärmar etc. David berättar vad som motiverar honom i utvecklandet:

Pengar och kunskap. Jag alltså jag behöver jobba med saker som jag inte kan så bra, jag vill lära mig nya saker hela tiden. Om jag bara sitter med något som jag kan hela tiden så tappar jag suget på det. Så jag är ju i rätt bransch. David.

Adams situation är unik bland våra respondenter och hans företag jobbar mycket med empowering. De anser att om deras anställda kommer med något som de vill lära sig även om det inte är arbetsrelaterad så kan detta vara en bra möjlighet för den anställda att utveckla sig. Både som programmerare men också göra att de känner sig nöjdare på sin arbetsplats. Detta leder enligt företaget också till större lojalitet hos sina anställda. Adam berättar om en situation där en som arbetar med kodning vill fylla en vägg på deras kontor med växter. Alla dessa plantor vill personen koppla upp till ett vattensystem som automatisk vattnar växterna via en app som personen programmerar.

So we don't earn money on this, but we see it as a huge opportunity for this developer to grow and we earn loyalty from him. Adam.

4.6 Tid

Flera av respondenterna har uttryckt i intervjuerna att det största hindret mot lärande på arbetsplatsen är relaterat till tiden som går att avvara till lärandet. Vi kan dock se att respondenterna inte helt delar synen på detta hinder. Erik menar att det finns tid när arbetsbördan är mer normal och det bara föreligger ett tids hinder när arbetsbördan är över det normala. Denna syn delas även av Bengt.

När det är mycket att göra så är det mycket att göra, då hinner man inte mycket annat. Bengt

Erik säger också att även om det föreligger tidspress kan det vara situationer där kunskapssökandet ändå måste prioriteras. Det kan finnas situationer där man inte har något val än att söka kunskap för att klara av uppgiften. Carl hade liknande erfarenheter på sitt förra jobb som var ett mindre IT företag än hans nuvarande, där präglade arbetet av tidspress och även om de behövde lära sig något nytt inför en viss uppgift var tiden knapp. Han berättar vidare att uppgifterna förväntas ta betydligt längre tid än vad han var van med från tidigare anställningar. Man spenderar oväntat mycket tid på att hitta personer inom organisationen som har bättre förståelse för uppgiften som man håller på med. När väl detta mötet sker så får man möjlighet att lära sig från den personen, så på så vis känner han inte samma tidspress som han gjort i sina tidigare anställningar. Carl berättar vidare:

Sen så är det så att de är väldigt måna om att vi ska utbilda oss vidare så om jag ville börja bli bättre på en arbetsuppgift som jag kanske inte sysslar med dagligen, så kan jag få möjligheten att öva i praktiken på jobbet. Carl

Vilket tyder på en arbetsplats där det finns ett intresse för att de anställda ska få möjlighet att utvecklas och även byta roller om de är "uttråkade" eller "missnöjda" i sina nuvarande positioner. Carl berättar om en person i en ledarroll som var trött på att arbeta på sin inriktning och frågade sin chef om möjlighet att testa på något annat. Efter det fick han möjlighet att testa på en annan inriktning och bytte helt roll inom företaget. Däremot berättar Carl också om planerade kompetensutvecklingsdagar för anställda liknande roller som honom själv, men att dessa aldrig blir av på grund av brist på tid och att det är svårt att organisera dessa för större grupper då företaget inte kan fakturerar för dessa timmarna. Personer som är projektledare har dock kontinuerligt utbildningar och utvecklingsdagar.

Adams företag tar en mycket friare ställning till kompetensutveckling som grundar sig i att deras största målsättning just nu är att locka till sig utvecklare och detta gör de genom att ha

en mer “öppen” miljö. Adam berättar att de har 10–12 konferensdagar utspridda över året och att han just kom från en sådan. Företaget är värd för dessa konferenser men alla möten och “sessions” har anställda som värdar. Där presenterar de valfria nya teknologier som de själva tycker är intressanta och så diskuterar de i grupper eller provar på dessa. Dessa dagarna innehåller inte bara teknologiska kompetenser utan också stresshantering och hur man blir bättre på att ge positiv feedback.

5. Analys och Resultatdiskussion

5.1 Krav

I vårt resultat kan vi se att kraven på kompetensförnyelse är något samtliga respondenter känns vid. Ett av antagandena för denna studie var som nämnts i inledningen att kraven samt bristen på kompetens inom IT-branschen skapar ett behov av kompetensförnyelse och kompetensutveckling. Vi ser tydligt i resultatet att så är fallet. Samtliga respondenter känner av kraven som följer den snabba utvecklingen inom IT-branschen och att de påverkar deras behov av kompetensutveckling. Man kan även i resultatet se en koppling till det livslånga lärandet i form av ett krav på individen som Illeris (2011) beskriver. Att kompetensutveckling är så pass nödvändigt att man till och med kan riskera jobbet om man inte kontinuerligt utvecklar sina kompetenser.

Dessa krav på kompetensutveckling som uppstår inom branschen på grund av att teknologin går framåt är inget som enbart återfinns inom IT-branschen. Nästan alla branscher påverkas på något sätt av ny teknologi och den snabba digitaliseringen som sker i de flesta yrken. Det är heller inget som ser ut att avstanna, utan tvärtom, vi kan se att teknologi utvecklas snabbare och snabbare. Detta innebär en utmaning för organisationer som är viktiga att hantera.

Respondenterna har lite olika uppfattningar angående hur svårhanterad utvecklingen är för dem personligen. Däremot kan vi se ett samband i hur respondenterna ser på dessa krav och hinder för lärande. Vissa respondenter anser att tidspressen medför ett hinder för lärande men samtidigt att kompetenskraven som uppstår vid exempelvis uppdateringar alltid måste prioriteras. Vi får känslan att utvecklingen konstant skapar små kompetensluckor som måste fyllas och prioriteras. Det kan enligt oss ha den långsiktiga effekten att kompetensutvecklingen blir lidande, att medarbetare tar genvägar och slarvar.

När Adam i sin intervju berättar om sin kollega som sätter upp den stora gröna väggen fullt med växter som styrs via en *app* och hur han också berättar att både det bästa och det värsta med att arbeta på hans arbetsplats är att det finns så mycket frihet. Att hela tiden ha över sig att man som arbetstagar har massor med möjligheter att skapa något unikt som syns och

pratas om på arbetsplatsen. Machado och Dawin (2021) som skrev att det var viktigt att tänka på formatet på lärande och utvecklingsmöjligheter, att arbetsplatsen måste ta hänsyn till att deras arbetstagare lär sig på olika sätt och har andra utvecklingsbehov. Det är lätt att tänka att krav på kompetensutveckling kommer i form av ett behov att kunna tackla sina arbetsuppgifter. Men att vara på en arbetsplats med öppen miljö som främjar innovation kan också leda till att anställda känner krav att själva hitta möjligheter till att utveckla sina kompetenser.

5.2 Möjligheter för lärandet

Det går att urskilja i intervjuerna att lärmiljön präglas av teknologi, respondenterna beskriver användandet av flertalet olika webbaserade forum som en daglig del i det informella lärandet. Även när vi diskuterar formella utbildningsinsatser dyker ord som webinarium upp. Det är som Illeris (2011) beskriver viktigt att ta hänsyn till dessa aspekter av lärmiljön. Lärmiljön är inte enbart den fysiska arbetsplatsen och det syns tydligt i vårt resultat att inom de organisationer våra respondenter arbetar så är lärmiljön något svåravgränsad. Den innefattar bland annat chattrum, webbaserade sökverktyg såsom Google och Youtube och andra webbaserade hjälpmedel. Det innebär att arbetstagarna har många möjligheter till kommunikation, inte bara lokalt på deras arbetsplatser utan också till resten av världen för att få hjälp med deras arbetsuppgifter. Resultatet visar även att respondenterna känner en trygghet i att ställa frågor till kollegor och att man kan föra en öppen dialog angående arbetet. Detta är en av punkterna som är karaktäristiska för en stödjande lärmiljö enligt Noe (2017).

Våra respondenter arbetar inom organisationer vars verksamheter skiljer sig åt. Resultatet visar att beroende på verksamheten och även respondentens arbetsbeskrivning så skiljer sig vissa beskrivningar kring lärmiljö åt. Erik som arbetar som mjukvaruutvecklare beskriver en miljö som kan liknas vid en expansiv lärmiljö, likaså den miljö som Adam och David beskriver. Deras arbetsplatser har ett tydligt fokus på lärandet som en del av individens karriär. Det skapas utvecklingsmöjligheter som går utanför arbetsrollen. Carl beskriver även han att hans företag är måna om att personalen ska utbilda sig även om det handlar om utbildningar utanför deras nuvarande arbetsuppgifter. Den expansiva lärmiljön enligt Fuller och Unwin (2004) karaktäriseras även av ett högt värde på grupparbete och att kommunikation uppmuntras utan begränsningar. Vi kan i resultatet utläsa att våra respondenter anser att kommunikationen mellan kollegor är en stor aspekt av det dagliga lärandet. Det är inte heller någon av respondenterna som känns vid att de blir begränsade i hur eller med vem man kommunicerar med. Vi kan därför även konstatera att de positiva förutsättningar för kompetensutveckling som Bulińska-Stangrecka och Bagieńska (2021) lyfter fram i sin undersökning, såsom kommunikation och mellanmänsklig tillit finns i samtliga respondenters svar. Eftersom ingen av våra respondenter beskriver en situation som inte har dessa komponenter kan vi inte göra några jämförelser och det blir svårt att tydliggöra hur det hade påverkat respondenternas lärande utan dessa komponenter. Trots det verkar det

som att organisationerna har en förståelse för att kommunikation och tilltro mellan kollegor är viktigt då det är något som uppmärksammas av alla respondenter.

Vi tycker oss se att samtliga av respondenternas lärmiljöer uppfattas som möjliggörande men att tidspressen som nämnts tidigare riskerar att förändra miljön till mer anpassningsinriktat lärande på bekostnad av det utvecklingsinriktade lärandet. Detta kan i slutändan resultera i begränsad möjlighet för innovation. I resultatet är tidsaspekten något som sticker ut som det främsta hindret för lärande. Lärmiljön innefattar som tidigare nämnts enligt Johansson (2011) de aspekter som formar olika villkor för lärandet. Tidsbrist är därför enligt oss en aspekt som skapar villkor samt ett hinder i lärmiljön.

Den slutsats vi kan dra utifrån vårt resultat är att lärmiljön verkar i viss grad formas utifrån organisationens behov. Organisationerna vars verksamhet kräver större grad av innovation verkar lägga större vikt vid att skapa en expansiv lärmiljö. Med det sagt så tyder inte resultatet på att de organisationer där arbetsuppgifterna är mer lösningsorienterade har en mer restriktiv lärmiljö. Snarare så verkar de organisationerna fokusera på att skapa en stödjande lärmiljö för att främja ett informellt lärande som utgår från behoven att klara av arbetsuppgiften. Det är givetvis omöjligt att generalisera respondenternas upplevelser på organisationerna i stort vilket gör denna slutsats relativt svag men kan utgöra grund för vidare studier. Det vi kan konstatera är att våra respondenter tydligt framhåller att deras lärmiljö är starkt färgad av webbaserade verktyg och det framförallt är tidspress som utgör hinder för lärandet. Vi kan även konstatera att den föredragna lärmiljön bland våra respondenter verkar vara en som präglas av ett öppet klimat med goda möjligheter för lärande på egen hand. Det är dock problematiskt att säga huruvida Adams arbetsplats har en lärmiljö som är på ett eller annat sätt då han har en ledarroll och framhåller eventuellt hans vision snarare än verkligheten. Med detta sagt så anser vi att sedan hans ledarroll bara varat i en månad vid intervjutillfället kan hans insikt fortfarande vara värdefull.

5.3 Lärande och erfarenheter av kompetensutveckling

En trygg arbetsplatsmiljö innebär för oss ett utrymme där de anställda känner att de alltid har möjligheten att fråga sina medarbetare om hjälp. Samtliga av våra respondenter verkar uppleva en arbetsplats där ingen av de känner en oro för att kontakta en kollega om de inte vet hur de ska tackla ett problem. Det finns ingen personlig rädsla för att framstå som okunnig i en given situation. Det är inte utan problem att definiera dessa instanserna då det är en person som vill lära sig något och förstå sig på ett problem därför framstår det som en formell lärsituation då det från början finns ett mål. Men eftersom det inte är en planerad händelse, utan något spontant som uppkommer i det dagliga arbetslivet för våra respondenter så påminner det om vad Illeris (2011) menar när han säger informellt lärande. Det är ett lär tillfälle utan en planerad struktur, respondenterna uttrycker alla ett mål för tillfället men själva kompetensutvecklingen sker på ett improviserande plan. I fallet av uppsökande av

information ser vi att samtliga respondenter upplever tillfällena av informationsutbyten utan en strukturerad plan.

Det verkar som Jallinojas (2020) undersökning visar finnas en drivande kraft bakom våra respondenter intresse för personlig utveckling och påverka omkretsen runt om sig. Likt denna undersökningen verkar inte våra respondenter heller vara påverkade av ålder som nedbromsande faktor för intresse för vidare utveckling. Ingen av de uttryckte heller att de upplevde att några av deras kollegors intresse för kompetensutveckling försvinner med åldern. Däremot berättade Adam om hans kollega som efter en lång stund i branschen har velat byta sina arbetsuppgifter helt mot några nya. Eller om andra kollegor som också varit i IT-branschen länge som verkar mer fokuserade på att behålla sin nisch men att fördjupa sig och lära sig ännu mer. Av den data från våra respondenter så ser vi ett behov för utveckling. Det finns en drivkraft av eget intresse hos vår a respondenter. De har lust att utveckla sina kunskaper och ser samma sak hos sina kollegor. Det som David säger om att han tappar suget på arbetet om han inte lär sig något nytt. Det samma ser vi i resultat från Adam vars arbetsplats uppmanar personalen till att utveckla deras kreativitet. Liknande såg vi också hos Erik som ansåg att många av hans kollegor var intresserade av att lära sig nya saker. Allt detta ser vi som en koppling till "det livslånga lärande" som Jarvis (2010) skriver om. De upplevelserna som våra respondenter har inom det informella lärande häntyder till ett behov av att utvecklas. vad som de berättar är att de har sökt sig till en bransch där det finns ett behov för kontinuerlig utveckling hos de anställda och de själva trivs bra med pressen som tillkommer. Det som Noe (2017) beskriver när han pratar om den stödjande lärmiljön är organisationer som ger möjligheter för deras anställda att vara risktagare och innovativa såg vi tydlig i Adam och Davids beskrivelse om deras upplevelser. Det som skiljer deras företag från de andra var att de verkade vara mer inriktade på empowerment och dessa respondenter ansåg att deras organisationer såg fördelar i att låta de anställda pröva på saker som kanske inte var helt arbetsrelaterade för möjligheten att utvecklas som människor. Vi kopplar det till Noes (2017) tankar om *transfer of training*. Det som vi ser i dessa två fallen är organisationer som låter sina anställda pröva på olika saker och som inte bara ger lojalitet till företagen men också i vissa av fallen ger erfarenheter som de kan använda sig av i sitt arbete.

Något intressant som är en stor faktor innanför IT-branschen och våra respondenters upplevelser är något som organisationerna inte kan påverka speciellt mycket nämligen de kontinuerliga programuppdateringar. Det är ju ofta kortare instanser av kunskap som de måste lära sig för att kunna göra deras jobb ordentligt. Vi ser en självklar parallell till *E-learning* då det är nätbaserat kunskap som lärs in. Det är samtidigt också tidssparande för organisationerna i dessa tillfällen och väldigt anpassningsbar för arbetstagarnas scheman. Vi ser också en koppling till *Micro-learning* och Kosser och Oois (2021) experiment som vi tog upp tidigare i avsnittet om *E- och Micro-learning*. Dessa korta instanser av lärande är precisa och ger ju bara det nya som tillkommer till programmen. Vi tror att det är väldigt gynnsamt för organisationerna då deras personal ständigt uppdaterar sig själva utan planerade och kostsamma insatser. Denna punkten har också varit något svårdefinierat men återigen eftersom vår definition av informellt lärande är som den är så tycker vi också dessa

uppdateringarna passar in där. De är ju planerade men å andra sidan så är sättet som våra respondenter lär sig innehållet helt ostrukturerat och alla gör på sitt eget vis.

En annan sak som karaktäriserar våra respondenters lärande är de formella lär instanserna som de upplever. Samtliga arbetsplatser utöver Adams uppmuntrade till utbildning utanför arbetstiden vilket tyder på en stor tidspress när det gäller de formella kompetensutvecklingsmöjligheterna. Det genom gripandet temat om en förväntning om att arbetstagare inom IT-branschen är intresserade av ett kontinuerligt lärande och att utveckla sina kunskaper är något som vi tycker är utmärkande. Å andra sidan så har vi ju Adams och Davids erfarenheter som är lite motsägande mot detta. Där har deras organisationer försökt ge utrymme och skapa tid i arbetstiden för kompetensutvecklingar. Därför kan vi konstatera att våra respondenter har blandade erfarenheter kring hur tidspress påverkar möjligheterna för formellt lärande. Något annat som karaktäriserar våra respondenters erfarenheter vid formella utbildningstillfällen är deras uppfattning om att det måste finnas ett samspel mellan organisation och arbetstagare för en lyckad utbildning.

Vi har i teoridelen av vår undersökning tagit fram olika anledningar till varför organisationer skulle vilja påbörja en kompetensutveckling. I intervjun med Adam om hans upplevelser ser vi drag från institutional perspective. Hans berättelser om den öppna miljön där han och hans kollegor uppmanas till att vara innovativa och pröva på saker som inte är direkt arbetsrelaterade eller med andra ord inte ger en direkt synlig ekonomisk vinst. Det ger oss en bild av ett nyskapande företag som är modernt och vill utvecklas. Vi gör också en koppling till att ökat legitimitet i företagen gör att arbetstagarna känner sig trygga. De får möjligheter att pröva saker som kan stärka lojaliteten som de känner till sin organisation. När han berättar om utvecklingssamtal varje månad där arbetstagarna får möjlighet att prata om potentiella utvecklingsmål ger det också en vision om en organisation som vill skapa lojalitet hos deras anställda. Vi vill dock poängtera att på grund av Adams chefsposition och att vi inte har intervjuat någon annan på hans företag är det svårt att dra någon säker slutsats angående detta.

5.4 Motivation och förbättringsmöjligheter

För att organisationer ska förstå vilka insatser som är lämpliga vid kompetensutveckling av personal är det viktigt att bättre förstå vad som motiverar personalen i sitt lärande. Vi kan utifrån resultatet av denna studie se att det skiljer sig ganska mycket i vad våra respondenter motiveras av. De stora motiven till utveckling är pengar och intresse eller att man finner det kul att söka ny kunskap. Det vi kan konstatera är att alla våra respondenter som inte har en chefsposition som Adam framförallt motiveras utav någon form av intresse. Även om pengar kan vara motivation för någon så har samma person även uttryckt ett intresse för att lära sig nya kompetenser. I det här avsnittet så har vi inte någon teoretisk grund vi försöker skapa en beskrivning från utan snarare försöker vi identifiera olika aspekter av intervjuerna som kan ligga som grund för eventuella förbättringar organisationer

Utifrån data som vi har samlat på sig under denna undersökningen och den tidigare forskning som vi har tittat så tror vi att det finns möjligheter för organisationer att förbättra möjligheterna för deras arbetstagare att utveckla och skapa fler kompetensutvecklings tillfällen. Även för de företagen som tar på sig många uppgifter och därför skapar högt arbetsstryck tror vi att det finns utvecklingspunkter. Just utifrån denna tidspressen som våra respondenter beskriver så tror vi att organisationerna hade kunnat ta lärdom av *micro-learning* tekniken även på icke direkt arbetsrelaterade uppgifter såsom förbättring av stresshantering och hur man bättre hjälper sina kollegor. Detta hade kunnat ske i form för inspelade korta föreläsningar likt de som vi presenterade i Kossen och Oois (2021) experiment. Även om vi ser att det framstår smått dystopiskt att personal bara blir sittande vid sina datorer medan en liten föreläsning går igång om hur de ska bli bättre kollegor. De hade annars kunnat lägga en kvart till sida någon dag i veckan för små diskussioner med kollegor som sitter nära varandra, det hade kunnat vara om vilka ämnen som helst eller deras specifika arbetsuppgifter. Poängen är att skapa instanser av möjligt lärande och utvecklande. Vi anser detta på grund av den överväldigande åsikten bland våra respondenter om att kommunikation är en stor del av deras kompetensutveckling. Den öppna arbetsplatsen där det pratas och utväxlas information och idéer bland kollegor ses som viktig i vårt resultat. Därför tror vi att det finns möjlighet även för stora organisationer där det är svårt att hitta tid och resurser för långa kompetensutvecklingsdagar. De kan eventuellt frånsä en halvtimme i veckan där de kan låta kollegor som sitter nära varandra diskutera olika ämnen vare sig om arbetet eller något som stresshantering

Bara Adam och David tog upp möjligheter för kompetensutveckling inom ämnen som är direkt kopplade till empowerment. De hade möjligheter att ibland, givetvis inte alltid arbeta med projekt som kunde hjälpa de själva att utvecklas vilket kan leda till bättre självkänsla. Adams företag ägnar också tid till stresshantering och de försökte utveckla sina arbetstagares kommunikativa förmåga för att skapa bättre sammanhållning. Vi ser en koppling till Ellström och Kock (2008) som tidigare nämnt skrev att en anledning till kompetensutveckling är att skapa större lojalitet hos sina anställda. Ett genomgripande tema i vår undersökning är brist på tid till utveckling. Då bara två av våra respondenter verkar vara helt nöjda med utvecklingsmöjligheterna de får så tycker vi oss se en utvecklingspunkt som har att göra med att skapa mer lojalitet och legitimitet för arbetstagarna till organisationen. Ett av sätten är att hitta tid till att låta sina anställda vidareutbilda sig och utveckla sina kompetenser.

Speciellt vid respondenternas svar kring de ständiga uppdateringarna ser vi några av beståndsdelarna ifrån *technological-functional* perspektivet. Dessa uppdateringarna gör ju så att marknaden förändras och våra kunders behov förändras så därför behöver kompetenserna hos våra respondenter också utvecklas. Vi ser också ett annat karaktärsdrag från detta perspektivet vilket är att organisationen ser över vilka resurser som behövs för att göra en insats och jämför det med vilket avkastning de får i form av kompetensutveckling. När dessa mjukvaror programmen köps av våra respondenters organisationer har de vetskapen om att det kommer ständiga uppdateringar som medföljer och därför blir deras arbetstagare ständigt

vidareutvecklat och kan i viss mån möta marknadens utveckling. Detta sker utan att behöva göra större dyra kompetensutveckling satsningar.

6. Metoddiskussion

Vi anser att vi med fördel hade kunnat ha ett större antal respondenter. Med fler respondenter hade eventuellt vårt resultat blivit mer tillförlitligt. Vi tror även att vår relativt bristfälliga spridning ger oss ett resultat som i värsta fall kan vara något ensidigt, bidragit till minskad trovärdighet och inte gett ett lika holistiskt perspektiv. I efterhand hade vi även gärna sett att vi intervjuat medarbetare i samma organisation som vår respondent i chefsposition. Det hade gett ytterligare insyn i kompetensutvecklingsprocesser om vi hade intervjuat ett par HR ansvariga som jobbar i samma företag som våra respondenter. Det hade varit spännande att jämföra medarbetarnas syn på kompetensutveckling med hur HR ansvariga ser på de möjligheter företagen erbjuder.

I det tidigaste skedet av uppsatsen så valde vi metod före metodansats. Vi bestämde oss för att vi ville göra intervjuer och på så vis blev metodansatsen lite av en efterkonstruktion där vi valde den metodansats som passade in på hur vi ville närma oss analysarbetet och vilka frågor det var vi ställde. Om vi hade gjort om uppsatsen hade det eventuellt underlättat att bestämma vilken metodansats vi ville använda innan vi gick vidare med tillvägagångssätt.

Att göra en kvalitativ studie har gynnat oss i förhållande till vårt syfte då vi har fått möjlighet att gå in på djupet i våra respondenters upplevelser. Det att vi har använt oss av semistrukturerade intervjuer har ökat möjligheten för att kunna få en bättre och mer personlig beskrivelse av våra respondenters erfarenheter. Ett problem som detta har medfört är att våra följdfrågor har varierat och därför har alla intervjuer inte skett under precis samma förutsättningar. Hade vi istället gjort en kvantitativ studie kunde vi haft möjligheten till betydligt fler respondenter och därför mer data. Vi hade använt oss av frågeformulär och vi hade kunnat presentera en generaliserbar studie.

Vi har haft en hermeneutisk utgångspunkt vilket har gett oss möjlighet att försöka tolka det svårförklarade samt skapa mening och ge kontext till de fenomen som våra respondenter beskrivit. Vi har haft en teoretisk grund som vi relaterar och skapat samband med. Det finns enligt oss en risk att vi simplificera våra respondenters svar genom att kontinuerligt koppla det till tidigare studier och teorier. Då vi har ett abduktivt angreppssätt i studien kan vi konstatera att det empiriska materialet och våra teorier har influerat varandra. Om vi istället valt ett induktivt angreppssätt så hade resultatet blivit mer opåverkat och eventuellt gett en mer korrekt bild av verkligheten.

7. Slutsats och vidare Forskning

I relation till våra vägledande frågeställningar drar vi slutsatsen från våra intervjuer att det kontinuerligt sker nya saker inom IT branschen som gör att de och deras kollegor måste utveckla sina kompetenser. Den största källan till detta behov är ständiga uppdateringar i programmen som de använder. Trots en tidspress på grund av stor arbetsbörda så måste de finna tid till att möta dessa utmaningarna.

Gällande möjligheter till formella kompetensutvecklingar är det stor variation bland våra respondenter och deras företag om vad som erbjuds. Vi kan se att det finns möjlighet att ta utbildningstillfällen under arbetstid även om dessa inte är direkt kopplade till deras arbetsuppgifter. Vi ser också att samtliga respondenter har en lärmiljö som uppmuntrar till informellt lärande. Alla har möjligheten att obehindrat kommunicera med kollegor eller söka information online. En konsensus bland alla är att utveckling uppmuntras och det finns incitament för de anställda att utveckla deras kompetenser även om de gör detta utanför arbetstiden.

Karaktäriserande för deras kompetensutveckling är att det ofta är ostrukturerade lär tillfällen. En stor del av dessa är informella situationer där de har letat upp en kollega som kan hjälpa med en arbetsuppgift som de själva inte har stor erfarenhet med att hantera. Många av lär tillfällena är också online, i webforum, på Youtube eller Google så kommunikation är inte bara intern inom företaget utan når också ut till ett globalt nätverk. Det betyder därför att lärmiljön är öppen och det förväntas att anställda ska vilja utvecklas. Det är ofta korta instanser av lärande och mycket tid spenderas på att söka på internet efter lösningar.

I frågan om utvecklingsmöjlighet för företagen till att förbättra förutsättningarna för kompetensutveckling. Anser vi att på grund av den höga arbetsbördan så kan företagen ta lärdom av *Micro-learning* tekniken. Vi ser också att det verkar finnas stort intresse för personlig utveckling bland de anställda och då mycket av lärande sker i kontakt med varandra hade företagen kunnat arbeta mer med diskussionstillfällen bland kollegorna. Vi konstaterar att tidspressen är ett av de största hindren för lärande på arbetsplatsen. Det hade därför varit fördelaktigt att öronmärka tid för kompetensutveckling någon dag i veckan.

Vi anser att vår forskning ger bättre insikt i de individuella upplevelserna kring kompetensutveckling inom IT branschen. Vi anser dock att det hade varit intressant med en mer omfattande studie. En större kvalitativ studie inom en mer specificerad yrkesgrupp av IT branschen kan ge en bättre uppfattning om vad deltagarna upplever och hur företagen kan bemöta dessa behov. Vi tror också det hade varit gynnsamt med större kvantitativa studier som kan ge en djupare och mer generaliserbar bild av IT branschens arbetstagare och hur de ser på kompetensutvecklingsbehov.

Vi tror också att titta mer på motivation till att vilja utvecklas är ett bra forskningsområde då det verkar finnas intresse för att kontinuerligt utveckla sina kompetenser bland arbetstagare

inom IT. Det sistnämnda tror vi är en bra startpunkt till undersökningar om hur IT organisationer kan skapa mer tid till kompetensutveckling då det som sagt verkar finnas en drivande kraft hos deras arbetstagare.

8. Referenslista

Barbour, R. (2014) *Introducing qualitative method research: a student's guide* (2 uppl.). Los Angeles: Sage Research Method. DOI: 10.4135/9781526485045

Bulińska-Stangrecka, H. Bagińska, A. (2021). *The impact of training and development on knowledge creation embedded in interpersonal trust between colleagues during remote work in the IT sector*. s. 121-129. Warsaw: Warsaw university of technology. DOI: 10.34190/EKM.21.062

Brinkmann, S. Kvale, S. (2015) *InterViews: Learning the craft of qualitative research interviewing*. Lost Angeles: Sage Publication

Bryman, A (2018) *Samhällsvetenskapliga metoder* (3 uppl.). Stockholm: Liber

Dalen, M. (2015) *Intervju som metod* (2:a uppl.). Falkenberg: PrePress Team Media Sweden AB.

Denscombe, Martyn. (2010) *The good research guide: for small-scale research projects*. 4:e uppl. Maidenhead: Open university press. OCLC: 7021324616

Derwik, P. (2020) *Exploring competence and workplace learning in supply chain management*.

Lund: Department of design sciences, faculty of engineering, Lunds University

Ellström, P. (1992). *Kompetens, utbildning och lärande i arbetslivet: problem, begrepp och teoretiska perspektiv*. 1 uppl. Stockholm: Publica

Ellström, P. Kock, H. (2008). *Competence development in the workplace: Concepts, strategies and effects*. <https://eric.ed.gov/?id=EJ811091>

Fejes, A. och Thornberg, R. (2019) *Handbok i kvalitativ analys*. Stockholm: Liber .

Fuller, A. och Unwin, L. (2004) 'Expansive learning environments: integrating organizational and personal development', i Rainbird, Fuller & Munro (ed.), *Workplace learning in context*. London and New York: Routledge,

Gilje, N. (2020) *Hermeneutik som metod. En historisk introduktion*. Göteborg: Daidalos AB.

Hager, P. och Halliday, J. (2006) *Recovering informal learning wisdom, judgement and community*. Dordrecht: Springer. DOI: <https://doi-org.ludwig.lub.lu.se/10.1007/1-4020-5346-0>

Illeris, K. (2011). *The fundamentals of workplace learning: understanding how people learn in working life*. Milton park, Abingdon, Oxon, New York: Routledge

Illeris, Knud. (2012). International perspectives on competence development. *Developing skills and capabilities*. 1 uppl. London: Routledge. DOI:<https://doi-org.ludwig.lub.lu.se/10.4324/9780203523032>

Illeris, K. (2015) *Lärande*. (3:e [uppdaterade] uppl.). Lund: Studentlitteratur.

Illeris, K. (2017) *The fundamentals of workplace learning: understanding how people learn in working life*. Abingdon: Routledge, Johanneshov: MTM.

IT&Telekomföretagen. (2020) *IT kompetensbristen, En rapport från IT&Telekomföretagen*. IT&Telekomföretagen.
<https://www.almega.se/app/uploads/sites/2/2020/12/ittelekomforetagen-it-kompetensbristen-2020-online-version.pdf>

Jallinoja, N. (2020) Competence development through the lens of structuration : *does age matter in Finnish IT workplaces?* University of Westminster.
<https://ethos.bl.uk/OrderDetails.do?uin=uk.bl.ethos.814174>. (Hämtat 2021-12-20)

Jarvis, P. (2010) *Adult education and lifelong learning* (4:e uppl.). New York: Routledge

Johansson, P. (2011) Arbetsplatsens lärmiljöer: *en organisationspedagogisk studie av konstruerande av lärmiljö i vuxenutbildningsverksamhet*. Diss. Stockholm : Stockholms universitet. Stockholm. urn:nbn:se:su:diva-56377

Kock, H. (2010). *Arbetsplatslärande - att leda och organisera kompetensutveckling*. Lund: Studentlitteratur AB.

Kossen, C. Ooi, Chia Ye. (2021). *Trailing micro-learning design to increase engagement in online courses*. Emerald Publishing Limited.
<http://www.emeraldinsight.com.ludwig.lub.lu.se/doi/10.1108/AAOUJ-09-2021-0107>

Leavy, Patricia.(2020). *The Oxford Handbook of Qualitative Research* (2 uppl.). Oxford: Oxford University Press.

Lorenz, E. Lundvall, Bengt-Åke (2006). How Europe's economies learn : *coordinating competing models*. Oxford: Oxford University Press.

Torsten, Thurén (2003). Sant eller falskt: *Metoder i källkritik*. Stockholm. Krisberedskapsmyndigheten.

- Trost, Jan. (2010). *Kvalitativa intervjuer* (4:e uppl.). Lund: Studentlitteratur AB.
- Machado, C. och Davim, P. (2021) *Knowledge Management and Learning Organizations*. Upl. 1. Springer International Publishing : Imprint: Springer. <https://doi.org/10.1007/978-3-030-71079-8>
- Mann, S. (2016) *The Research Interview: Reflective Practice and Reflexivity in Research Process*. Springer nature complete Ebook. DOI:<https://doi-org.ludwig.lub.lu.se/10.1057/9781137353368>
- Noe, R.A. (2017) *Employee training and development*. New York: McGraw-Hill Education
- Petkov, R. (2019) *New Tendencies in the Validation of Non-formal and Informal Learning with Some Examples of Validation in the ICT Sector. 2019 IEEE XXVIII International Scientific Conference Electronics (ET)* DOI: 10.1109/ET.2019.8878605
- Rosenberg, M. J. (2001) *E-Learning: Strategies For Delivering Knowledge In The Digital Age*. New York: McGill Hill.
- Säljö, R. 2000 *Lärande i praktiken uppl.2* Norstedts (Bokförlaget Prisma), Stockholm
- Tai, L. (2007). *Corporate E-learning an inside view of IBM solutions*. Oxford: Oxford. press.DOI:9780195311310.003.0001
- White, R. W. (1959) 'Motivation reconsidered: The concept of competence', *Psychological Review*, 66 (5), 297–333.
- Zimmermann, J. (2015) *Hermeneutics: A Very Short Introduction*. Oxford: Oxford Press.

Bilaga 1

Intervjuguide, Pilotintervju

- Vad är din nuvarande ställning?
- Hur länge har du haft den?
- Vilken utbildning gick du och när gick du ut? Om du gjorde något mellan utbildning och denna tjänsten vad var det då?

- Hur ser en vanlig arbetsdag ut?
- Hur påverkar IT-utvecklingen Kunskapskraven? Några konkreta exempel, situationer där du insett att din kunskap inte hänger med? Men svårt att hålla det i flera ämnen, ska vara specifikt.

- Anser du att det finns möjligheter för lärande under en vanlig arbetsdag. Så om du inte förstår dig på en uppgift kan du då be om hjälp av någon?
- På vilket sätt söker du nya kunskaper när det är nödvändigt?
- Vilka förutsättningar har du för lärande på arbetsplats och ser du några hinder för det?
- Hade organisationen kunnat förbättra dessa på något sätt?
- Har ni några formella insatser för kompetensutveckling, såsom kurser och workshops?
- Har ni individuella utvecklingsplaner, medarbetarsamtal och liknande satsningar?

- Vad motiverar dig till att utvecklas och skaffa ny kunskap? Såsom bra lön, bra arbetsteam.

- Hur upplever du din möjlighet att påverka kompetensutveckling inom organisationen?
- I vilken utsträckning tror du att medarbetare utnyttjar sina möjligheter att utveckla sina egna kunskaper? -
 - Eller är det tvärtom att det finns press för egen kunskapsutveckling, att det finns krav på egna initiativ och innovation för att lära sig nya saker.
- Kan man prata öppet om kunskaps förnyande och kompetensutveckling kollegor mellan? Tror du att det finns något som hindrar denna diskussionen? Att man ska klara sina uppgifter själv osv.
- Hur ser du på ansvar för kompetensutveckling? Är det organisationens huvudansvar eller är det delad med medarbetarna?

Bilaga 2

Intervjuguide.

Senaste version med gamla formuleringar och frågor inom parentes.

Vi vill börja med att påpeka att det råder total konfidentialitet både för dig och organisationen du arbetar för. Om du inte vill svara på en fråga eller avbryta intervjun är det bara att säga till och om du vill avbryta ditt deltagande senare ska du bara kontakta oss. *Samt en förklaring till vad studien handlar om och varför vi anser att den är relevant för branschens utveckling.*

Del 1. intro

- Hur gammal är du?
- Vad studerade du och när tog du examen?
- Hur har ditt arbetsliv sett ut fram tills din nuvarande ställning?
- Hur länge har du arbetat på din nuvarande ställning ?
- Vilket företag arbetar du för och vad sysslar organisationen med?
- Hur ser en vanlig arbetsdag ut för dig?

Tema 2.Organisationens roll

- Vad har du för förståelse kring kompetens? vad betyder det för dig?
Vår- Den definitionen som vi kommer utgå från i vårt arbete är: "... en individs potentiella handlingsförmåga i relation till en viss uppgift, situation eller kontext. Närmare bestämt förmågan att framgångsrikt (enligt andras eller egna kriterier) utföra ett arbete, inklusive förmåga att identifiera, utnyttja och om möjligt, utvidga det tolknings-, handlings- och värderingsutrymme som arbetet erbjuder."
- Har ditt företag några planerade kompetensutvecklingsmöjligheter, såsom workshops eller kursdagar?
- Anser du att din arbetsgivare tar hänsyn till individuella förhållande till lärande? (Anser du att dina kollegor arbetar med kompetensutveckling?)
- Tycker du att din arbetsgivare har någon påverkan på din villighet att lära dig? På vilket sätt isåfall?
- Kan du och dina kollegor prata i en öppen miljö om kompetensutveckling samt vad som hade gjort att ni hade känt er säkrare kring era arbetsuppgifter?
- Har ni individuella prestationer samt utvecklingssamtal, hur går de till och hur ofta?
- Tycker du att organisationens utvecklingsmål återspeglas i dina möjligheter att lära? varför eller varför inte? Vad hade organisationen kunnat göra annorlunda? (Känner du att organisationen hade kunnat göra något annorlunda för att underlätta för dig i din kompetensutveckling?)
- Hur ser du på ansvar för kompetensutveckling? är det organisationens ansvar eller ett delat ansvar eller framförallt ett individuellt ansvar?

Några egna reflektioner?

Tema 3. Respondentens syn på sin egen kompetensutveckling.

- Hur tycker du att utvecklingen inom IT-branschen, mjukvaror och hårdvaror som uppdateras och bytts ut påverkar ditt behov för kompetensutveckling?
- vad driver dig i din utveckling?
- Hur förhåller du dig till nya utmaningar och problem?
(Hur förhåller du dig till utveckling och skaffa ny kunskap?)
- Anser du att det finns möjligheter för lärande under en vanlig arbetsdag. Så om du inte förstår dig på en uppgift kan du då be om hjälp av någon? eller ta dig tiden att lära dig hur uppgiften ska lösas?
 - Har du några exempel på då du har lärt eller lärt ut något till dina kollegor i en oplanerad situation? Är det något som sker ofta?
- Vilka förutsättningar har du för lärande på arbetsplats och ser du några hinder för det?

Avslut

- Har du någonting du vill tillägga, något du kommer att tänka på nu efter vad vi har diskuterat?

Bilaga 3

English interview

Part 1, intro

- How old are you?
- What did you study and when did you graduate?
- What has your employment looked like up until this point?
- How long have you worked at your current position?
- What company do you work for and what does your company do?
- Could you describe a normal work day and what you would do during it?

Part 2. Organisational part

- What is your understanding of the concept of competence?

The definition we will use in our project is the capacity of an individual (or a collective) to successfully (according to certain formal or informal criteria, set by oneself or by somebody else) handle certain situations or complete a certain task or job.

- Does your company have any planned competence development opportunities such as workshops or days for courses?
- Do you believe that your company considers the employee's individual learning capabilities?
- Do you believe that your company has affected your own will to develop and learn? If the case is yes, in what way?
- Can you and your colleagues talk in an open environment about competence development and how you would feel more confident managing your work responsibilities?
- Do you have individual performance / development talks, if so how often and how are they done?
- Do you believe that your organization's own development goals are reflected in your opportunity to develop?
 - Can you describe why or why not?
 - Is there any way you think your organisation could act differently
- What is your view on responsibility for an employee's competence development? Is it the organizations or the individual?

Theme 3. The informants view on their own competence development

- In what way do you believe that development within the IT industry meaning updates and the changing of soft- and hardware to affect your need for competence development?

- What motivates you in your own development?
- How do you deal with new challenges or issues?
- Do you believe that during a normal workday you or your colleagues have possibilities for learning. So if you don't understand an assignment you can ask for help from someone or research how to do it yourself?
 - Do you have any examples of you learning from or you learning one of your colleagues in a situation that wasn't planned or structured? Is this something that happens often?
- What conditions do you have for learning at your workplace and do you see any obstacles?

End

- Is there anything you would like to add, something you might have thought of during the discussions?

Bilaga 4

Informerat samtycke

Informerat samtycke (Syftet har formulerats om sedan intervjuerna)

Syftet med studien är att skapa en större förståelse kring medarbetarnas syn på sitt egna lärande, vilken roll organisationens ledarskap och kultur har för lärandet och kompetensutveckling. Vi som genomför studien, Axel Tuncel och Joakim, önskar därför att ni deltar i studien genom att låta oss intervjua er om detta tema.

Intervjuerna beräknas ta cirka 45 minuter och kommer att ske via Zoom eller Teams beroende på vad som passar deltagarna bäst. Intervjun kommer att spelas in och därefter skrivas ut i text. Allt material kommer att behandlas konfidentiellt och inga riktiga namn på deltagare eller organisation kommer att nämnas i studien där personlig information såsom namn i stället ges pseudonym för att skydda organisation och deltagarnas identitet. Under hela studien kommer materialet endast vara tillgängligt för oss som utför den och vår handledare och examinator. Intervjumaterialet kommer endast att användas för uppsatsens syfte och destrueras när uppsatsen är färdig.

Det slutgiltiga arbetet beräknas lämnas in för bedömning den 10e januari 2022. När studien är färdigexaminerad kommer den att publiceras online på LUP student papers. Vid intresse skickar vi gärna resultatet till er.

Det är frivilligt att delta och deltagandet kan avbrytas genom att kontakta nedanstående via mail eller telefon.

Frågor om deltagande eller avbrytande vänligen kontakta:

Joakim Jacobsen: jo6382ja-s@student.lu.se Telefonnummer +460739171219

Axel Tuncel: Axel.Tuncel@gmail.com Telefonnummer: +46760340020

Kontaktinformation till vår handledare:

PhD och vik. lektor i sociologi Mai Lundemark

Mai.Lundemark@socs.lu.se

+46709162863

Datum

Namn

Stad
