

## **Kurt Lundgren: Livslångt lärande – praktisk teori om lärandets ekonomi**

Nerenius & Santérus förlag, Stockholm, 1996

Som framgår av titeln har Kurt Lundgren en ekonomisk infallsvinkel när han analyserar det livslånga lärandet i sin bok "Livslångt lärande – Praktisk teori om lärandets ekonomi". Eller som han själv uttrycker det: som stomme i en "mångdisciplinär och integrerande ansats" ligger olika "ekonomiska, främst nationalekonomiska teoribildningar" (s 15). Med denna breda ansats vill han "samla oss för en ordentlig diskussion hur massarbetslösheten ska undvikas och hur vi i stället ska få ett livslångt lärande och utveckling för alla" (s 31).

Boken bygger på litteraturstudier som kompletterats med besök på arbetsplatser och diskussioner med representanter för fack och arbetsgivare samt forskare. Slutsatserna grundar dock Lundgren främst på sina sammanfattningar av forskningsresultat inom olika områden och inte, som man kanske skulle kunna förvänta sig, på fallstudier eller statistik, vilket i stort sett helt lyser med sin frånvaro. Författaren bjuder på lättillgängliga och i huvudsak övertygande sammanfattningar av forskningsresultat inom fack som:

- psykologi – om ålder och lärandeförmåga.
- pedagogik – om hur lärande går till, tyst kunskap och motivation.
- produktions- och organisationsteori – decentralisering, lag- och grupparbete.
- humankapitalteori och "strukturella teorier" – arbetsmarknadens utbuds- och efterfrågesida.

Ett intressant drag är att i alla dessa sammanhang dyker lönerna och lönesystemen upp som en viktig styrande och motivationsskapande faktor. Det är ett betydelsefullt tillskott till litteraturen om lärande på arbetsplatser där dessa ekonomiska faktorer ofta saknats.

Författarens framtidsvision är arbetsplatser karaktäriserade av nya organisationsformer, integrerande produktionssystem, decentraliserad informationshantering och öppna arbetskontrakt. Till detta kommer kompetensstyrda karriärsystem till skillnad från tidigare/nuvarande vakansstyrda karriärsystem. De backas upp av matchande lönesystem och till stödjande understrukturer hör utvecklingssamtal, starka fack och personalavdelningar som garanter mot subjektivism.

Forskningen har, som författaren sammanfattar, visat att det inte finns några fysiologiska eller kognitiva hinder för livslångt lärande. I de mest framgångsrika, högproduktiva företagen sker redan idag en utveckling på bred front i den riktningen. Också för Sveriges del ligger "den stora källan till ekonomisk återhämtning av vår ekonomi och konkurrenskraft" (s 230) i framväxten av arbetsplatser karaktäriserade av livslångt lärande. Drivkraften är den internationella konkurrensen men ju snabbare individer, fack och arbetsgivare samt staten anpassar sig till dessa nya signaler desto bättre går det för Sverige. Huvudansvaret för anpassningen vilar på marknadens aktörer. Utan

individens engagemang kan det dock inte bli något av det livslånga lärandet. Fack och företagsledning kan stå för strukturer och försäkringssystem i ett företagsanpassat program för livslångt lärande men den enskilde individen måste också satsa och utnyttja de möjligheter som erbjuds.

Staten främsta uppgift är enligt författaren att borgen för spelreglerna. De skall stimulera kompetensutvecklingen i arbetslivet. Här kan nya initiativ som kompetenskonton med individuellt, skattefritt sparande för utbildning ha en viktig funktion att fylla liksom differentierade arbetsgivaravgifter. Staten kan också stå för forsknings- och utvecklingsarbete då det gäller nya karriärsystem, mentorskap, utvecklingssamtal och utbyte av arbetskraft företag emellan. Däremot finns knappast några samhällsekonomiska skäl för staten att i största allmänhet stödja arbetsorganisatoriska förändringar. Det offentliga undervisningssystemet måste ge grundläggande kunskaper åt alla och intressera ungdomar för ”nyttiga” utbildningar. Att staten satsar på kunskapslyft för vuxna – en allmän höjning av den formella utbildningen – kan inte vara fel. En förutsättning för samhällsekonomiskt intressanta produktivitetseffekter är dock att utbildningen svarar mot en individuell efterfrågan på utbildning och att det finns en bas av sociala och kulturella kompetenser att bygga på.

Det är en viktig diskussion författaren vill dra igång och ansatsen är sympatisk. Verkligheten är mångfacetterad och behöver studeras ur flera synvinklar. Det är också angeläget att som här, det nationalekonomiska perspektivet kommer med.

Trots den breda uppläggningsen lider dock boken av ett antal begränsningar. För det första borde det klart sägas ut redan från början att vad boken handlar om är lärande i och för arbetslivet, inte om livslångt lär-

ande i vidare bemärkelse. Denna begränsning följer naturligtvis inte av att lärandet behandlas, som det sägs, ”utifrån ett strikt ekonomiskt perspektiv” (s 15).

För det andra, även utifrån ett arbetslivsperspektiv har boken klara begränsningar. Den handlar i stort sett bara om produktivitet och lärande på stora arbetsplatser, i den privata sektorn och i industrin. Här finns ingen diskussion om problem och möjligheter att få till stånd en högproduktiv utveckling med livslångt lärande i små och medelstora företag, för egenföretagare, i tjänstesektorn, i den offentliga sektorn, inom professioner, för deltidsarbetande, arbetslösa och andra grupper med mindre fast anknytning till arbetsmarknaden. Därmed har också det mesta av den kvinnliga problematiken då det gäller möjligheterna att få del av det livslånga lärandet fallit bort.

En annan begränsning som däremot påtalas redan från början är fokuseringen på ”de breda gruppernas lärande” (s 15). Vidareutbildning för akademiker diskuteras inte mer än i förbigående. Eventuella kopplingar mellan bredd- och spetsutbildning och mellan forskning, utbildning och lärande för ekonomisk tillväxt hamnar därmed också i skymundan.

I och med avsaknaden av ett mer komplett ekonomiskt perspektiv kan boken inte riktigt leva upp till ambitionen att ge underlag för en diskussion om ”hur massarbetslösheten ska undvikas och hur vi i stället ska få ett livslångt lärande och utveckling för alla” (s 31). Som diskussionsunderlag för förändringsarbetet på stora arbetsplatser har den dock en given plats.

**Åsa Sohlman**

Huvudsekreterare

Kunskapslyftskommittén