

Pedagogik i arbetslivet – forskningsområdets utveckling under 2005-2015

Maria Gustavsson and Camilla Thunborg

Journal Article



N.B.: When citing this work, cite the original article.

Original Publication:

Maria Gustavsson and Camilla Thunborg, Pedagogik i arbetslivet – forskningsområdets utveckling under 2005-2015, Pedagogisk forskning i Sverige, 2016. 21(3-4), pp.165-190.

Copyright: www.gu.se

Postprint available at: Linköping University Electronic Press

<http://urn.kb.se/resolve?urn=urn:nbn:se:liu:diva-134270>



Pedagogik i arbetslivet – forskningsområdets utveckling under 2005-2015

MARIA GUSTAVSSON

Institutionen för beteendevetenskap och lärande, Linköpings universitet

CAMILLA THUNBORG

Institutionen för pedagogik och didaktik, Stockholms universitet.

I denna artikel ger vi en överblick av utvecklingen inom forskningsområdet pedagogik i arbetslivet. Underlaget bygger på 87 avhandlingar i pedagogik inom forskningsområdet pedagogik i arbetslivet som publicerats i Sverige under 2005-2015. Avhandlingarna kategoriseras i följande områden: rekrytering; kompetens och kompetensutveckling; arbetsplatslärande och arbetsplatsen som lärmiljö; chefers ledarskap, arbete och lärande samt ledarutveckling; organisations- och verksamhetsutveckling samt förändringsprocesser; interorganisatoriskt lärande och samverkan i partnerskap; lärande i övergången mellan utbildning och arbete; samt professionell praktik, identitet och professionsutveckling. Genom en fortsatt inriktning och utveckling av pedagogisk forskning i arbetslivet kan denna typ av forskning ge viktiga bidrag till att kritiskt ifrågasätta dagens arbetsliv och bidra till arbetsplatsnära forskning i riktning mot ett hållbart arbetsliv.

INLEDNING

I denna artikel ges en beskrivning av hur forskningsområdet pedagogik i arbetslivet utvecklats under perioden 2005-2015 i Sverige. I ett tidigare temanummer i *Pedagogisk forskning i Sverige* om Arbetslivspedagogik identifierade Ellström, Löfberg och Svensson (2005) följande fokusområden inom forskning om pedagogik i arbetslivet: urval och rekrytering; arbete, arbetskrav och utbildningsbehov; studier av personalutbildning och andra former av kompetensutveckling; studier av chefs-/ledarskapsutbildning samt chefers arbete, ledarskap och lärande; studier av förändrings- och utvecklingsprocesser avseende grupper och organisationer; upplevelse av arbete och utbildning; samt informellt lärande och arbetsplatsen som lärmiljö. I det

följande analyseras de områden som till innehåll och inriktning finns kvar, de som gradvis tonats ner eller försvunnit och de nya som växt fram under tioårsperioden 2005-2015.

Syftet är därmed att beskriva och analysera hur forskning om pedagogik i arbetslivet kommer till uttryck i doktorsavhandlingar i pedagogik publicerade under perioden 2005-2015. Underlaget till analysen bygger på 87 doktorsavhandlingar i pedagogik med inriktning mot arbetsliv. Av dessa är 65 (76 procent) monografier och 22 (24 procent) sammanläggningsavhandlingar. Antal sammanläggningsavhandlingar har ökat under den senare delen av tioårsperioden. 16 av dessa är publicerade mellan 2010-2015.

För att klassificera avhandlingar som tillhör forskningsområdet har vi i databasen Swepub sökt ut avhandlingar i ämnet ”pedagogik” för respektive år från 2005 till 2015. Därefter har samtliga avhandlingar gått igenom. Vi har funnit avhandlingar som vi bedömt inte tillhör ämnet pedagogik som t.ex. doktorsexamen i didaktik, pedagogiskt arbete och specialpedagogik men också data- och systemvetenskap och medicin. Dessa har tagits bort. Därutöver har vi noterat att avhandlingar i ämnet pedagogik istället kodats som ”beteendevetenskap” och ”sällskapsvetenskap” i Swepub. Efter sådana korrigeringar har vi funnit totalt 702 avhandlingar och av dessa har 87 (12%) kategoriserats som avhandlingar inom forskningsområdet pedagogik i arbetslivet. Vi reserverar oss för att vi kan ha missat eller felaktigt kategoriserat någon avhandling.

De 87 avhandlingarnas innehåll och inriktning har granskats och kategoriserats i åtta olika områden (se tabell 1): (1) Rekrytering, (2) Kompetens och kompetensutveckling, (3) Arbetsplatslärande och arbetsplatsen som lärmiljö, (4) Chefers ledarskap, arbete och lärande samt ledarutveckling, (5) Organisations- och verksamhetsutveckling samt förändringsprocesser, (6) Interorganisatoriskt lärande och samverkan i partnerskap, (7) Lärande i övergången mellan utbildning och arbete, och (8) Professionell praktik, identitet och professionsutveckling. Även om områdena delvis överlappar varandra visar de i stora drag det forskningsintresse som funnits i avhandlingarna 2005–2015.

Tabell 1. Avhandlingar inom forskningsområdet pedagogik i arbetslivet under 2005-2015.

Områden inom forskningsområdet pedagogik i arbetslivet	Antal avhandlingar
Rekrytering	2
Kompetens och kompetensutveckling	4
Arbetsplatslärande och arbetsplatsen som lärmiljö	16
Chefers ledarskap, arbete och lärande samt ledarutveckling	15
Organisations- och verksamhetsutveckling samt förändringsprocesser	13
Interorganisatoriskt lärande och samverkan i partnerskap	6
Lärande i övergången mellan utbildning och arbete	10
Professionell praktik, identitet och professionsutveckling	21
Totalt	87

Vi kommer i det följande närmare beskriva varje område som presenteras i tabell 1 utifrån avhandlingarnas innehåll. Slutligen gör vi en sammanfattande diskussion om forskningsfältet pedagogik i arbetslivet för att sedan blicka framåt.

REKRYTERING

Intresset för frågor om rekrytering har minskat 2005-2015, och detta vikande intresse sågs redan i föregående temanummer om arbetslivspedagogik (Ellström m.fl., 2005). Två avhandlingar behandlar rekrytering under denna period (Gunvik-Grönbladh, 2014; Sandstedt, 2013). Båda avhandlingarna lägger fokus på rekrytering inom akademien. Gunvik-Grönbladh (2014) studerar proceduren kring rekrytering och bedömning av sökande vid tillsättning av akademiska lärare. Ett särskilt fokus läggs på hur sökande och sakkunniga förhåller sig till pedagogisk skicklighet. Hon menar att kravet på dubbelkvalificering, att uppvisa både vetenskaplig och pedagogisk skicklighet, ökat för att möta dagens studenter inom högre utbildning. Sandstedt (2013) analyserar rekryteringsprocessen för prefekter och forskarstuderande inom åtta institutioner vid några större universitet. Han konstaterar att rekryteringen av prefekter och forskarstuderande bygger på informella kriterier och kollegialitet. Rekryteringsprocesser styrs av akademiska spelregler och traditioner som sällan ifrågasätts i verksamheten. Akademikers självstyre är särskilt framträdande vid rekrytering av prefekter.

KOMPETENS OCH KOMPETENSUTVECKLING

Forskning om pedagogik i arbetslivet har tidigare haft ett starkt fokus på anställdas kompetens och olika kompetensutvecklande insatser i arbetslivet. Den senaste tioårsperioden har intresset dock minskat. I fyra avhandlingar behandlas kompetens och kompetensutveckling. I tre av dessa studeras utveckling av kompetens genom kollegial samverkan och handledning i förskole- eller skolverksamhet. Nilsson (2006) studerar grundskollärares tänkande om kompetensutveckling och hur olika kompetenser används för kollegial samverkan och integreras för att utveckla arbetet. I Åsén Nordström (2014) studie följs handledares lärande och den kompetens som handledare utvecklar vid kollegiala handledningssamtal inom förskoleverksamhet. Även Langelotz (2014) följer via en aktionsinriktad forskningsmetod kompetensutveckling genom kollegial grupphandledning. Hon menar att en kompetensutvecklingspraktik formar lärarskicklighet och främjar nya samarbetsformer både inom och mellan olika lärarlag.

Björklund (2008) studerar fyra interventionsprogram som avser att utveckla kompetens om hälsa i två industriföretag, ett universitet och en kommun. Diskursen om hälsa återskapas i arbetsplatsernas hälsofrämjande arbete. Hon menar att ansvaret för hälsa läggs på den enskilda individen eftersom hälsofrämjande bygger på idén om att anställda vill ha en hälsosam livsstil. Från ett arbetsgivarperspektiv är motivet att förbättra anställdas hälsa och därigenom reducera kostnader för sjukskrivningar.

ARBETSPLATSLÄRANDE OCH ARBETSPLATSEN SOM LÄRMILJÖ

Sett till antalet avhandlingar (16 st) publicerade under tioårsperioden är intresset för arbetsplatslärande fortsatt stort inom pedagogisk forskning i arbetslivet. Ett återkommande antagande i flera avhandlingar är att arbetsplatsen ses som en eller flera lärmiljö(-er) – antingen stödjande eller begränsande – som utvecklar individer och verksamheter. Hur olika lärmiljöer skapas genom spänningsförhållanden mellan lärare och deltagare visar Johansson (2011) i en studie av en vuxenutbildningsverksamhet. Han konstaterar att kunskap om att det på arbetsplatser utvecklas parallella lärmiljöer kan förbättra förutsättningarna för lokalt arbetsplatslärande. Lokalt lärande inom en fackföreningsrörelse över tre epoker studeras av Köpsén (2008). Hon visar att lokalt lärande skapade förutsättningar för styrelseledamöter att hantera sina fackliga uppdrag.

Att stödjande lärmiljöer, till skillnad mot begränsande, erbjuder goda möjligheter att delta i såväl formella som informella lär- och kompetensutvecklande aktiviteter på arbetsplatsen är något som visas i flera avhandlingar. Detta fokus har Byström (2013) i sin studie av undersköterskors möjligheter och hinder att lära och utvecklas i sjukvårdsarbete. En av hennes slutsatser är att undersköterskor har begränsade möjligheter att utvecklas genom formella läraaktiviteter, men om de arbetar med uppgifter relaterade till vårdens kärnverksamhet har de tvärtom goda lärmöjligheter. Även i Sandbergs (2012) avhandling som hämtar empiri från projektet Kompetensstegen fokuseras lärande i vårdarbete. Han studerar validering av vårdbiträdens tidigare färdigheter, och hur deras erfarenheter omvandlas till formella meriter så de kan anställas som undersköterskor. Denna valideringsprocess bidrar till lärande och erkännande av kunskaper som stödjer utveckling av vårdpersonalens självförverkligande och självmedvetenhet i arbetet. Baumgarten (2006) betonar också att självförtroende och utbildningsbakgrund är viktiga förutsättningar för industriarbetares deltagande i formella och informella läraaktiviteter i samband med förändringar i ett företag. Att formell utbildning kan utgöra ett stöd för arbetsplatslärande konstaterar även Granberg (2013) i sin studie av chefer i ett svenskt militärförband. Hans slutsats är att cheferna med hjälp av kunskaper från en insatsutbildning tillsammans med tidigare erfarenheter utvecklade läresurser som kontextualiserades i arbetets ”grå vardag” i samband med utlandstjänstgöring.

Hur förutsättningar för lärande ändras när ny teknik införs i en verksamhet behandlas i några avhandlingar. Bivalls (2015) avhandling ger insyn i de kunskapsprocesser och färdigheter som krävs i samband med framväxandet av föränderliga teknologier i en helpdeskverksamhet. Hon beskriver hur kunnande och kompetens delas, upprätthålls och utvecklas inom ett kollaborativt och ansvarskrävande teamarbete där deltagande i det dagliga arbetet samt kommunikation framstår som avgörande förutsättningar för lärande. I likhet med Bivall visar Ramsten (2014) i sin studie av processoperatörer hur arbetskrav och förutsättningar för lärande ändras i och med datorers inträde i arbetet. Hon påpekar att trots teknikutvecklingen så präglas operatörernas arbete av stor handlingsfrihet därför att de behöver övervaka och agera när störningar uppstår i produktionsprocessen. Likaså Olssons (2007) studie om lärprocesser inom verkstadsindustri visar att handlingskompetens är en viktig förutsättning för att industriarbetare ska kunna ta objektiva beslut i arbetet.

Förutsättningar för lärande kan även ändras vid särskilda omständigheter i arbetet som vid varsel och uppsägningar. Ett sådant fokus har både Hallqvist (2012) och Gunnarsson (2014) som i sina avhandlingar studerar de val arbetstagare – uppsagda och kvarvarande anställda – ställs inför under en omställningsprocess i såväl privata som offentliga verksamheter. I båda avhandlingarna synliggörs lärprocessen som vare sig är rak eller förutsägbar, och vilken beredskap den anställde har för att hantera övergångar i arbetslivet.

Ett delområde är arbetsplatsen som en arena för kommunikation och samarbete där det finns möjligheter till lärande och erfarenhetsutbyte. Stedts (2013) studie visar att erfarenhetsutbyte kring gemensamma uppgifter har stor betydelse för möjligheten att lära av andra i arbetslag på en högstadieskola. Även Risberg (2014) pekar på vilken betydelse kollegiala möten har för att lära och utföra gemensamma arbetsuppgifter på en nyhetsredaktion. I möten initierar och bistår kollegor varandra i det redaktionella arbetet och det kollegiala samspelet kan såväl reproducera som vidareutveckla verksamheten och yrkesroller. Fokus på samspel och uppgiften som gemensam sak har även Engström (2014) i sin avhandling. I sin analys visar hon vilken betydelse samspelet inom och mellan arbetsgrupper har för effektiviteten i ett mindre industriföretag. Om kommunikation och ledning av arbetet anpassas till de behov som uppgiften kräver, om det ges återkoppling samt om det finns personliga bekantskaper underlättas samspelet och därmed effektiviteten. Vilken betydelse handledningssamtal har för utveckling av pedagogers yrkeskunnande studeras av Mollberg Hedqvist (2006). Hon menar att öppet lyssnande och utrymme för reflektion i samtalet är förutsättningar för att i samspel utveckla yrkeskunnande. Även Hedegaard (2014) studerar kommunikation som stöd för lärande och konstruktion av sociala identiteter inom hälso- och sjukvården.

CHEFERS LEDARSKAP, ARBETE OCH LÄRANDE SAMT LEDARUTVECKLING

Även forskning om ledarskap, chefers arbete och ledarutveckling verkar vara en fortsatt inriktning av betydelse inom forskning om pedagogik i arbetslivet. Inom detta område har 15 avhandlingar publicerats över tioårsperioden. Fogelberg Eriksson (2005) studerar hur ledarskap och kön konstrueras i och genom ledares tal och samspel i ett verkstadsindustriföretag. Resultatet är inte förvånande sett till den mansdominerande kontext där studien är genomförd. Hon finner uppfattningar om skillnader mellan kvinnor och män, samt könsstereotypa föreställningar. Dominerande könsmonster på individ- och policynivå återskapar manlig dominans och

ledarskapsmaskuliniteter i företaget. Även Wallo (2008) behandlar ledarskap och ledares arbete i två industriföretag, med särskilt fokus på vilken betydelse ledare har för att skapa förutsättningar för medarbetares lärande och utveckling i arbetet. I studien urskiljs tre lärororienterade ledarskapsroller: stödjaren, utbildaren och konfrontatören. Hans slutsats är att dessa roller återfinns i varierande grad både i ett prestations- och utvecklingsorienterat ledarskap.

I en militär kontext studerar Sofia Nilsson (2011) förutsättningar för att utöva ledarskap under extremt krävande situationer som är hotfulla och farliga. Att utöva ledarskap i sådana situationer är komplext och påverkas av en rad kontextuella faktorer, och hennes slutsats är att ledare behöver stöd i form av utbildning för att hantera stressfulla situationer. Just fokus på ledarutveckling har Peter Nilsson (2005) i sin avhandling som handlar om hur ledarutveckling organiseras, vilket han menar kan vara ett resultat av inre (aktörer) och yttre (kontext) krafter, samt den tilltro organisationer har till ledarutveckling. Han finner att ledarutvecklingsinsatser har många likheter men det finns även lokala skillnader som formar olika utbildningskulturer i organisationer. Kilhammars (2011) avhandling handlar om medarbetarskap men vi har valt att lägga den under ledarskap då en av hennes slutsatser är att medarbetarskapsutveckling går hand-i-hand med ledarskapsutveckling. Hon konstaterar att det krävs ledare som klarar av att anpassa sitt ledarskap till utvecklingen av medarbetarskap. När idén om medarbetarskap "reser in" i organisationers praktik måste man våga lita på att chefer och medarbetare gör vad som behövs för att utveckla och integrera idén om medarbetarskap i verksamhetens dagliga arbete.

Chefers arbete behandlas i två avhandlingar. Moqvist (2005) analyserar högre chefers praktik och arbetsvillkor i åtta myndigheter. Chefer ägnar mer tid åt förvaltningsarbete än ett utvecklingsinriktat arbetet. Olika organisatoriska förutsättningar som kan förstås som två logiker, en normativt uttalad och en erfarenhetsmässig utövad logik, formar deras arbete. Hon konstaterar att chefsarbetet skiljer sig åt i de åtta myndigheterna beroende på arbetets inriktning och existerande föreställning om ledarskap. Falkenström (2012) studerar verksamhetschefer etiska kompetens och deras hantering av intressekonflikter inom hälso- och sjukvården. Hon kommer fram till att verksamhetschefer ofta saknar både handlingsberedskap och handlingsförutsättningar för att hantera intressekonflikter som berör etiska frågor, samtidigt som de paradoxalt nog hanterar sådana frågor på ett eller annat sätt dagligen i sitt arbete.

Drygt hälften av avhandlingarna behandlar skolledarskap och pedagogisk ledning av skol- och förskoleverksamheter. Kommuners ledningsstruktur i förskolor undersöks närmare av Styf (2012). Hon finner att kommunerna hade en samordnad ledningsstruktur, dvs. ett rektorskap för både förskola och skola. Att förskola och skola hade skilda läroplaner och därmed olika ledningsuppdrag var inget som togs hänsyn till vid organisering av den kommunala utbildningsverksamheten. Ärlestig (2008) utforskade rektorers kommunikation med sina lärare om undervisning, elevers lärande och prestationer. Kommunikationsmönstret mellan rektorer och lärare såg olika ut i de 24 deltagande skolorna. I framgångsrika skolor diskuterades oftare undervisnings- och lärandefrågor, rektorerna besökte oftare klassrummen och återkopplade oftare till enskilda lärare än i skolor där, som Ärlestig uttrycker, det fanns en ”kommunikativ och organisatorisk blindhet”. Ett likande fokus har Björkman (2008) som analyserar rektorers syn på samarbete och utveckling av medarbetare och ledarskap som en aspekt av skolutveckling i fem mer och fyra mindre framgångsrika skolor. Rektorer i mer framgångsrika skolor framhåller teamarbete och personalutveckling som en viktig del av skolans förbättringsarbete samt att de i högre grad gör lärare delaktiga i ledarskapspraktiken än rektorer i mindre framgångsrika skolor. Även Törnsén (2009) utforskar skolledarskap och hon kommer fram till att rektorers skolledarskap, sett från elevernas perspektiv har betydelse för hur framgångsrik skolan är. Vilken skola eleven väljer spelar därför stor roll då ledarskap och skolprocess påverkar elevers lärmöjligheter och utfall.

Hur skolledarskap formas i och genom samtal är något som Ludvigsson (2009) studerat närmare. Hon menar att ledarskapet är samproducerat. Det innebär att både skolledaren och lärarna leder arbetet genom förhandling vilken inte alltid är smidigt. Kulturella och politiska spänningar inverkar på hur parterna agerar och reagerar i arbetet. Även Nordzell (2007) analyserar hur skolledarskap (om)formas i och genom skolledares samtal. Hon menar att det i mötessamtal formas en identitet som ”vi skolledare” som framställer sig själva som förändrare, nyskapare och mer ansvarstagande än andra på skolan. Söderberg Forslund (2009) belyser hur föreställningar om kön och könsdiskurser historiskt sett styr utveckling av skolans ledarskap och format kvinnliga och manliga rektorers arbete. Slutsatsen hon drar är att slaget om feminiteten har handlat om att vara osynliggjord, ifrågasatt, annorlunda och hotande som skolledare. Likaså Franzén (2006) studerar skolledarskap som könsskapande praktik. Både kvinnor och män som är skolledare positionerar sig som pedagogiska ledare, men män lägger större vikt vid styrning än

kvinnor. Könstereotypa och normativa uppfattningar återskapar föreställningar om att en kvinna i ledande ställning inte ska positionera sig som chef.

ORGANISATIONS- OCH VERKSAMHETSUTVECKLING SAMT FÖRÄNDRINGSPROCESSER

Forskning om förändrings- och utvecklingsprocesser är fortfarande ett centralt forskningsområde för pedagogik i arbetslivet. Under tioårsperioden återfinns 13 avhandlingar varav tio beskriver studier av konkreta förändrings- och utvecklingsprojekt. Studierna är genomförda i olika typer av verksamheter, som hälso- och sjukvård, universitet, företag och i ett fall en ishockeyklubb, men det som dominerar är studier om skolutveckling.

När det gäller skolutveckling studeras den s.k. frirumsmodellen i fyra avhandlingar. Holmdahl (2011) identifierar med utgångspunkt i modellen fyra diskurser kring skolutveckling: skolutveckling som ingenjörskonst, skolutveckling som etablerande och misskrediterande av den andre, skolutveckling som sanningsanspråk samt skolutveckling härifrån till evigheten. Sträng (2011) drar utifrån modellen slutsatsen att framgångsrik skolutveckling sker i en omgivning av reflektion och samsyn, där teorier och modeller i didaktiska möten kan öka kunskapen om skolvardagen. von Schantz (2008) kritiserar modellen och menar att den utgår från att personalen är ett individuellt verktyg och inte en potentiell aktör i förändringsarbetet, vilket kan skapa lokalt förändringsmotstånd. Hennes slutsats är att skolutvecklingsmodeller kräver en transformation från en top-down till en bottom-up modell för att fungera. Oxenswärdh (2011) jämför frirumsmodellen med modellen för effektiva skolor och drar slutsatsen att den första lägger vikt vid den lokala skolans ansvar medan den andra lägger fokus på den politiska nivån och brister i skolorganisationen. Båda modellerna bidrar till ett ökat samarbete mellan lärare och mellan lärare och föräldrar samt synliggör ansvars- och ledningsstrukturer vilket främjar lärares lärande och professionella utveckling.

Två skolutvecklingsavhandlingar har en aktionsforskningsansats. Håkansson (2006) fokuserar på förhållandet mellan policy och praktik. Det är svårt att säga om policyförändringar skapar förutsättningar för lärande i praktiken, men han menar samtidigt att det kan finnas potentialer för lärande genom deliberativa samtal som kan användas för styrning och kompetensutveckling i skolan. Olin (2009) beskriver att skolutveckling utifrån det praktiska arbetet och

yrkesverksammas perspektiv inte är någon linjär process, därför att de yrkesverksamma utgår från såväl rådande förutsättningar som från nya influenser som anpassas till praktiken vid förändring. Gillberg (2009) studerar förskolelärares möjligheter att utveckla en genusmedveten pedagogik. Hon drar slutsatsen att verksamhetsutveckling kräver transformativa lärprocesser för utveckling av förskolelärares professionella identitet, men även att ledarskapet är viktigt för förskolelärares identitetsutveckling. Förändringsarbete i förskolan har även behandlats av Cederwald (2006) som studerar införande av en pedagogisk form, kallad den kommunikativa pedagogiken. Hon menar att den kommunikativa pedagogiken understödde utveckling av en reflekterande praktik även om denna förändring initialt möttes av motstånd.

Jämställhetsarbete som förändrings- och utvecklingsarbete fokuseras i Angervalls (2005) avhandling. Hon studerar hur jämställdhetspolitiska mål tolkas och implementeras i ett företag respektive på ett universitet. Hennes slutsats är att jämställdhetsarbetet bygger på koncept som betonar konsensus, individualitet, neutral kunskap, neutrala arbetsätt samt köns olikhet. Individer som agerar inom ramarna för koncepten belönas, medan de som överträder gränserna anses skapa konflikter.

Norman (2015) behandlar villkor för lärande i förbättringsarbete inom hälso- och sjukvården och menar att kortsiktiga vinster överordnas frågor om fördjupad kunskapsutveckling.

Marknadslogikens mekanismer leder till en professionell försvarsrörelse som värnar helhetslösningar för patienten och hälso- och sjukvårdsorganisationen. Fahléns (2006) avhandling tar också utgångspunkt i ökad marknadsisering och förändrade villkor men för ishockeyklubbar verksamhet. Han visar att det inte längre räcker med att vara ett vinnande elitlag, utan att ishockeyklubbar behöver vara konkurrenskraftiga även utanför isen där förändrade normer och värderingar ger inträde till en kommersiell marknad som styrs av tv-nätverk och sponsorer. Det som startat som en professionalisering av spelare på elitnivå har därmed inneburit en strävan mot legitimitet och att skaffa resurser på både klubb- och nationell nivå. Strandli Portfelt (2006) studerar universitetet som en lärande organisation. Hon menar att olika delsystem antingen underlättar eller motverkar organisatoriskt lärande. Förändringar i normsystemet tycks ha störst möjlighet att påverka lärandepotentialen i organisationen.

INTERORGANISATORISKT LÄRANDE OCH SAMVERKAN I PARTNERSKAP

Ett nytt område under perioden 2005-2015 som framträder i sex avhandlingar är interorganisatoriskt lärande och samverkan i partnerskap. Persson (2010) studerar förutsättningar för att utveckla samsyn vid kunskapsmöten när individer från skilda samhällsfunktioner samverkar kring krisberedskapssystem. Det finns en rad förutsättningar för interorganisatorisk samverkan, men viktigast är ökad medvetenhet om krisberedskap och ett medvetet förhållningssätt till vilken kunskap som behövs för att hantera samhällskriser. I Öijens (2014) studie ligger fokus på regionala utvecklingscentrum som är ett statligt initiativ för att skapa bättre samverkansrelationer mellan skola och lärosäte. Regionala utvecklingscentrum ses som en regionstärkande intermediär i gränslandet mellan skola och akademi i föränderligt utbildningspolitiskt kontext. Ett likande fokus har Lögdlund (2011) som studerar relationer mellan lärcentra och omgivande aktörer i en region, men även hur relationer mellan lärare och studenter formas i lärcentrets videokonferensklassrum. Han menar att lärcentrets förmåga att fungera som mellanhand begränsas av olika aktörers intressen och den konkurrens som finns på utbildningsmarknaden.

Policydrivna utvecklingsåtgärder i form av projekt- och program är något som Öhman Sandberg (2014) intresserat sig för. Empirin kommer från tre projekt inom ett stort nationellt program "IT i lärarutbildningen" och hon problematiserar hållbarheten i policydrivna projekt och program som med hjälp av statlig finansiering försöker tillgodose samhällsbehov. Hennes slutsats är att när parter i ett projekt delar samma behov kan motsättningar uppstå som hindrar samverkan. En avgörande förutsättning för att skapa långsiktighet är dock att samverkan sker fortlöpande mellan finansiären och övriga verksamheter i partnerskapet. Likaså Karlsson (2008) studerar ett partnerskap, ett forskningsprogram för att förbättra arbetsmiljön, som baseras på lärande samspel mellan akademiker och praktiker från näringsliv och industriföretag. Han menar att det utvecklas ömsesidiga kunskaper och en vinna-vinna situation som berikar båda parter arbete och som bidrar till utveckling av nya kunskaper och verksamheter. Även Lindholms (2008) visar hur olika samverkansformer mellan forskare och praktiker inom ett skolutvecklingsprojekt stöttade lärande och kompetensutveckling. Arenor för reflektion och dialog bidrog till gemensam kunskapsbildning som utvecklade samarbetet och kommunikativa förmågor.

LÄRANDE I ÖVERGÅNGEN MELLAN UTBILDNING OCH ARBETE

Forskningen om lärande i övergången mellan utbildning och arbete kan relateras till den pågående diskussionen om anställningsbarhet och ett ökat intresse för hur kunskaper i utbildning respektive arbetsliv kan integreras och överbryggas samt vilken betydelse verksamhetsförlagd utbildning, praktik och yrkesintroduktion har i detta sammanhang. De tio avhandlingar som presenteras inom detta område hämtar exempel från yrkesgrupper som brandmän, civilingenjörer, fänrikar, kiropraktorer, läkare, lärare, personalvetare, psykologer, sjuksköterskor och statsvetare. I avhandlingarna framkommer olika synsätt på relationen mellan teoretisk och praktisk kunskap, samt utbildning och arbetsliv. Broberg (2014) behandlar i en historisk avhandling hur föreställningar kring skola och arbete tagit sig uttryck i yrkesutbildning och hur förskjutningen mellan dessa olika föreställningar skett över tid. Hon drar slutsatsen att arbetsplatslärande har återintroducerats efter en tid av en god skolkonjunktur. Utmärkande för relationen mellan skola och arbete är dock fortfarande i hög grad en skarp gräns mellan skolarbete och arbete.

Flera avhandlingar behandlar relationen mellan högre utbildning och arbetsliv, generellt akademiska och mer professionsinriktade utbildningar, teoretisk och praktisk kunskap. I några avhandlingar dras slutsatsen att lärandet till en profession påbörjas redan under utbildningstiden, medan andra drar slutsatsen att lärande främst sker i arbetslivet. Löfgren Martinsson (2008) studerar personalvetares anställningsbarhet. Hon menar att det finns en övertro på att det ska gå att definiera vilka kompetenser en personalvetare behöver eftersom arbetsmarknaden är så diversifierad. Hon betonar därmed att utbildningen bör fokusera på generella kunskaper och att anställningsbarhet därmed kan ses som en process som påbörjas under utbildningen och fortsätter i arbetslivet. Nilsson (2007) och Axelsson (2008) jämför läkare och civilingenjörer. Nilsson (2007) framhåller att ingenjörer förutsätts utveckla en generell kunskap under utbildningen för att sedan utvecklas professionellt på arbetsplatsen, medan läkare förväntas lära kunskaper som är direkt användbara i deras professionella praktik under utbildning. Axelsson (2008) understryker också att civilingenjörer i hög grad lär yrket på arbetsplatsen, medan läkare formas till läkare såväl under utbildningen som i arbetslivet. Nyström (2009) jämför statsvetares och psykologers lärande i övergången mellan högre utbildning och arbetsliv och visar i likhet med Axelsson (2008) att psykologers lärande till yrket startar redan under utbildningen, medan statsvetares

yrkesformning istället börjar efter studierna då de påbörjar sitt yrkesliv. Psykologer upplever därför en större säkerhet i yrket än statsvetare, vilket också påverkas av att arbetsmarknaden för statsvetare är mer otydlig. Lindberg (2012) som fokuserar på läkares professionella socialisation mellan utbildning och arbete menar dock att utbildningen alltid kommer att ha svårt att utbilda för anställningsbarhet och att det är oundvikligt med en viss grad av ”verklighetschock” då läkare börjar arbeta.

Det finns studier som belyser verksamhetsförlagd utbildning eller praktik som en ”brygga” i övergången mellan utbildning och arbete. Sigrell (2006) fokuserar på kiropraktorers lärande under praktikåret och menar att noviser under praktikåret lär sig integrera sina kliniska erfarenheter genom diskussion med handledare. Det innebär att den professionella kunskap som utvecklas i denna kultur är tyst till sin karaktär, och det är svårt att utveckla professionalitet i yrket. Ohlsson (2009) studerar sjuksköterskor och hur de förflyttar sig från att vara i två verksamhetssystem: högre utbildning och vårdsektorn, till att se sig själva som sjuksköterskor i praktiken. Denna process innebär att initialt uppleva sig ha för lite praktisk kompetens till förmån för teoretisk kunskap för att senare betona vikten av att lära mer teoretisk kunskap. Blivande sjuksköterskor har också svårt att formas in i sjuksköterskepraktiken i relation till läkare och mer erfarna undersköterskor.

Fransson (2006) jämför lärares och fänrikars yrkesintroduktion och menar att fänrikarna har bättre förutsättningar för att de lär i samarbete och ingår i ett kollektivt meningsskapande. Läraryrket är mer individuellt och en stor del av introduktionen sker informellt mellan lärare. Lärarnas ensamarbete begränsar därmed möjligheter att se och lära av andra i handling, vilket leder till att de upplever en högre arbetsintensitet och fler svårigheter vid yrkesintroduktionen. Holmberg (2015) studerar de utmaningar och motsättningar som uppstått mellan professionsorienterade uppfattningar kring yrkeslärande och införandet av en distansbaserad grundutbildning för brandmän. Han visar att denna utbildningsform utmanar och successivt förändrar undervisnings- och lärandeaktiviteterna i brandmannautbildning.

PROFESSIONELL PRAKTIK, IDENTITET OCH PROFESSIONSUTVECKLING

Forskning inom detta område fick inte så stor uppmärksamhet i förra temanumret (Ellström m.fl., 2005), men under tioårsperioden har det kraftigt expanderat med sina 21 avhandlingar. Förskolor

och skolor ses i flera avhandlingar som komplexa, värdestyrda praktiker som skapar spänningar mellan pedagoger, vilket antas påverka såväl verksamheterna som dessa yrkesgruppers professionella legitimitet. Linnér (2005) identifierar fem diskurser som kommer till uttryck i pedagogers samtal och yrkesetiska dokument: den effektivitetsinriktade, den omsorgsinriktade, den normativt traditionsinriktade, den kommunikativt inriktade och den individualistiska diskursen. Begrepp som värdegrund, demokratisk och moralisk kompetens skapar stora utmaningar för pedagoger då de framkallar spänningar och brytpunkter i praktiken, samt påverkar barns och elevers lärandevillkor. Även Granbom (2011) diskuterar förskolans professionella praktik och visar att förskolan som pedagogisk praktik är sammankopplad med synen på barn och barns kompetenser. Hon identifierar två parallella representationer: förskolan som utvecklande för alla och förskolan som utvecklande för några.

Två avhandlingar handlar om polisens professionella praktik. Stenmark (2005) som studerar polisens organisationskultur menar att kulturen är stark. Å ena sidan är den en social gemenskap, omhändertagande samt trygghetsskapande, å andra sidan är den likriktad och icke-tolerant. Nya poliser skolas in i kulturen genom en tydlig lärlingsmodell, och praktiskt polisarbete utgör en egen polisjuridik som är dold vid sidan om juridiken och därför svår att komma åt för ledningen. Rantatalo (2013) belyser den Nationella insatsstyrkan inom polisen, dess organisering, menings- och identitetsskapande. Den Nationella insatsstyrkan, till skillnad från den ordinarie polisverksamheten, kräver en högre grad av flexibilitet och autonomi vid utförande av operationer. Detta stöds av verksamhetens organisering och ledning, medlemmarnas menings- och identitetsskapande, men motverkas av IT-system som införts för ordinarie polisverksamhet. Dessa båda avhandlingar visar således på en paradox mellan en inarbetad poliskultur och en subkultur som kräver en annan typ av organisering och professionellt agerande.

Ovan nämnda professionella praktiker har fokuserat på yrkesgrupper generellt, men det finns även avhandlingar som behandlar specifika aspekter av professionella praktiker som t.ex. professionella samtal, metodutveckling och evidensbaserade arbetssätt hos professioner. Kae Paulsens (2008) studerar vilka mellanmännsliga kompetenser som läkare, sjuksköterskor, sacionomer, psykologer och lärare utvecklar då de i samtal leder och vägleder patienter, brukare, klienter och elever i förändringsprocesser enligt professionens normer och värderingar. Han drar slutsatsen att professionsutövarens respekt för den andres värdighet och tillit till utövarens

auktoritet är en viktig förutsättning för att vägleda den andres förändringsprocess. Jacobsson Öhrn (2005) analyserar polisförhørsledares förhör med misstänkt person och slår fast att det finns en vertikalitet i förhörssituationen, där förhørsledaren trots den misstänktes motstånd försöker skapa en bild av händelsen. Förhöret präglas därför av förhørsledarens föreställning om sanna sakförhållanden samtidigt som en kommunikation upprätthålls där professionell förhörskompetens vilar på både ett institutionellt och personligt fundament. Bertells (2013) avhandling belyser psykoanalytikers lärande vid utveckling av en ny behandlingsmetod för spädbarnsanalys. Hennes slutsats är att de professionella agerar i ett spänningsfält mellan att anpassa sig till den egna professionens värderingar, den kliniska verksamhetens verklighet samt omgivningens krav. Lindqvist (2013) studerar hur specialpedagoger och ledare i förskola och skola ser på arbetet kring barn med behov av särskilt stöd, när de förhandlar om arbetets fördelning mellan yrkesgrupper och hur politiska intentioner möter det vardagliga arbetet. Engström (2012) behandlar sjuksköterskans arbete inom specialiserad palliativ hemsjukvård. Hon kommer fram till att sjuksköterskor bär med sig principer för hur handlingar kan utföras inom denna vård utifrån sig själva, vilket utgör grunden för hur praktiken formas. Avby (2015) studerar evidensbaserade arbetssätt i relation till socionomer som utreder social barn- och ungdomsvård. Utredningsarbetet baseras främst på praktikbaserad kunskap från egna och kollegers erfarenheter, medan forskningsbaserad kunskap huvudsakligen används för att bekräfta och legitimera en uppfattning snarare än att ifrågasätta och utmana. Därmed ligger kunskapsanvändningen långt ifrån idealen för evidensbaserad praktik.

I sex avhandlingar behandlas identitetskonstruktioner relaterat till olika yrkesgrupper. Rehn (2008) tar i en historisk avhandling upp diskurser som påverkat framväxten av sjuksköterskan som omvårdnadsexpert. Sjuksköterskeprofessionen dominerades fram till 1960-talet av en medicinsk diskurs med fokus på sjukdom. Denna följdes av ett diskursivt brott där vetenskapliga teorier och patientnära förhållningssätt flyttade fokus till relationen mellan sjukdom, hälsa och människa, skapade slutligen sjuksköterskan som omvårdnadsexpert. Hon diskuterar även sjuksköterskeprofessionens relativa underordning i förhållande till läkarprofessionen utifrån ett genus- och klassperspektiv. Även Ekstrand (2005) diskuterar sjuksköterskors identitetskonstruktioner från ett genusperspektiv med särskilt fokus på manliga sjuksköterskor. Han menar att yrkestiteln sjuksköterska skapar genusinstabilitet hos manliga sjuksköterskor, men

att maskuliniteten hos manliga sjuksköterskor iscensätts i medicinskt-tekniska specialiteter, genom fysisk styrka och att manliga sjuksköterskor förenas med manliga läkare.

Konstruktion av identitet i läraryrket är i hög grad utsatt för olika korstryck mellan vem de ska vara och hur de ska agera i sin lärargärning. Irisdotter (2006) menar att lärares yrkesidentitet konstrueras genom tre diskurser: i den konventionella diskursen formas identiteten utifrån auktoritet, moraliska kunskaper samt bedömande och värderande förmågor, i marknadsdiskursen dominerar en nyliberal människosyn som kommer till uttryck i en distans gentemot eleven, och där läraren blir inriktad mot effektivitet och instrumentalitet och slutligen, i den dialogiskt kommunikativa lärardiskursen ser sig läraren som någon som utvecklas och lär i samspel med elever, föräldrar och andra. Brante (2008) drar slutsatsen att lärares identiteter konstrueras av deras personliga identiteter och i en kollektiv lärarkultur som tar sig uttryck i regler och intentioner som skapar en asymmetrisk relation mellan lärare och elever.

Johansson (2008) identifierar utifrån blivande miljövetares uppfattningar tre professionella scener för miljövetarprofessionen: den administrativa/organisatoriska scenen, scenen för undervisning och information och scenen för miljöpredikan. Den första är en administrativ funktion där miljöproblemen ställs mot andra organisatoriska mål som hanteras på kontorstid. I den andra ses miljövetarprofessionen som en expert som informerar om problemen och därefter överlåter lösningar till andra, och i den tredje ser de sig som räddare av världen och förändrare av samhället. Då miljövetare är en relativt ny yrkesgrupp menar han att det är rimligt att anta att dessa tre konkurrerar med varandra om professionell inriktning och utrymme. Hjalmarsson (2009) vill förstå dynamiken och komplexiteten i relationen mellan makt och motstånd i lönearbete, genom att analysera hur en arbetsgrupp inom kommunal hemtjänst tolkar och utnyttjar sina handlingsmöjligheter vid en ledningsinitierad förändring. Hemtjänstpersonalens värderingar kännetecknas av en lojalitetsrationalitet som omfattar anpassning, ansvarstagande och pålitlighet vilket i hög grad kan relateras till ett identitetsresonemang. Hennes slutsats är att lojalitetsrationaliteten utnyttjas av ledningen för att uppnå vissa effekter. Ledningen kan initiera en förändring men också se mellan fingrarna när personalen gör regelbrott, vilket skapar dubbla budskap. Hemtjänstpersonalen utvecklar genom detta ett tyst motstånd utifrån deras genusposition som underordnade kvinnor i lönearbete.

Slutligen är det fem avhandlingar som behandlar förändringar av professioners villkor, legitimitet och autonomi, men också professionsutveckling utifrån organisationsförändringar och professionella gruppers agerande och reflektion. Tre av dessa avhandlingar fokuserar på förändringarna av olika yrkesgruppers professionella autonomi. Alms (2015) avhandling tar sin utgångspunkt i spänningsfältet mellan statlig och professionell styrning inom missbruks- och beroendevården. Hennes slutsats är att kunskapsstyrning som idé är att sprida en standardiserad modell som måste anpassas till lokala organisatoriska och professionella villkor, men att utvecklingen tycks gå åt motsatt håll. Det innebär att kontexten och situationsbundna kunskaper riskerar att gå förlorade samtidigt som styrningen minskar professionernas handlingsutrymme. Krantz (2009) fokuserar i en liknande studie på villkoren för lärares professionella autonomi. Han menar att kritiken mot skolan används för att ställa direkta krav på lärare att formulera mål och lärofall mer explicit med hänvisning till kvalitetssäkring, dvs. ett ökat fokus på externt formulerade kriterier och styrning genom kontroller och utvärderingar. Detta får konsekvenser för lärarna som å ena sidan måste visa lojalitet till politiska reformer, å andra sidan se sin professionella autonomi begränsad. Christensen (2010) studerar hur olika samhällseliga och organisatoriska villkor påverkar professioners kunskapsutveckling och lärande genom att studera hur en profession och en akademisk disciplin förändras. Slutsatsen är att kunskapsutveckling och lärande liksom professionell autonomi villkoras av organisatoriska och samhällseliga ramar.

Winman (2012) och Harlin (2013) intresserar sig för hur teknik påverkar professionella praktiker. Winman (2012) studerar övergången från pappers till elektroniska patientjournaler ur ett sjuksköterskeperspektiv. Övergången är mer krävande än förväntat men den bidrar också till professionell utveckling. Harlin (2013) fokuserar på hur video bidrar till folkhögskolelärares reflektion över sin lärarroll. Hon drar slutsatsen att videon är ett potentiellt redskap för såväl nya som mer erfarna lärares professionella utveckling.

AVSLUTANDE DISKUSSION

I denna artikel har vi gett en överblick av utvecklingen inom forskningsområdet pedagogik i arbetslivet med underlag från 87 avhandlingar publicerade under 2005–2015. Under tioårsperioden har åtta områden framstått som centrala: (1) Rekrytering; (2) Kompetens och kompetensutveckling; (3) Arbetsplatslärande och arbetsplatsen som lärmiljö; (4) Chefers ledarskap, arbete och lärande samt ledarutveckling; (5) Organisations- och

verksamhetsutveckling samt förändringsprocesser; (6) Interorganisatoriskt lärande och samverkan i partnerskap; (7) Lärande i övergången mellan utbildning och arbete; och (8) Professionell praktik, identitet och professionsutveckling.

Redan i föregående temanummer (Ellström m.fl., 2005) konstaterades att intresset för frågor om rekrytering minskat, något som fortgått även under denna tioårsperiod. Vi ser också ett minskat intresse för forskning om kompetens och kompetensutveckling, särskilt personalutbildning. Detta behöver dock inte innebära att intresset för kompetensutveckling har blivit mindre. Intresset kan ha förskjutits från kompetensutvecklande insatser för individer och grupper till ett vidgat fokus på arbetsplatsen som miljö för lärande. Kompetensutveckling är en av flera aktiviteter för att stödja utveckling av medarbetare och verksamheter. Intresset för arbetsplatslärande och förutsättningar som både möjliggör och begränsar lärande i olika typer av arbeten som t.ex. hälso- och sjukvårdarbete, industriarbete och IT-arbete tycks vara fortsatt stort och till och med ha ökat. Att arbetsplatsen är en viktig arena för kommunikation och erfarenhetsutbyte för att stödja lärande är också något som flera avhandlingar visar, liksom att teknikutveckling och omställningsprocesser kan förändra men även skapa nya möjligheter för lärande i arbetet.

Vi ser också ett fortsatt stort och ökat fokus på ledarskap och chefers arbete. Som visas i flera avhandlingar utgör chefers ledarskap en viktig förutsättning för medarbetares lärande. Studierna i avhandlingarna visar även att chefer leder olika för att de leder olika verksamheter med olika kontextuella och organisatoriska förutsättningar att ta hänsyn till i arbetet. Chefer och ledare måste anpassa sitt ledarskap till situationer som kan vara vardagliga, pressande, konfliktfylld, etc., men även anpassa sitt ledarskap till medarbetarskapet. Chefer behöver ha stöd i form av ledarutvecklingsinsatser för att utveckla sitt ledarskap för att hantera olika arbetssituationer och arbetskrav. Inom detta område ser vi också en dominans av studier om skolledarskap med särskilt fokus på rektorers ledarskap. Rektorers skolledarskap tycks vara nyckeln till skolors framgång både från ett elev- och lärarperspektiv.

Intresset för organisations- och verksamhetsutveckling samt förändringsprocesser är även det fortsatt stort. Avhandlingarnas studier visar på komplexiteten i förändrings- och utvecklingsarbete generellt och på svårigheten att på lokal nivå implementera på förhand formulerade beslut och reformer genom linjära modeller. De visar på vikten av lokal delaktighet, tolkningar utifrån samtal och kommunikation som möjliggör förståelse, men också på perioder

av motstånd och svårigheter att tolka och förstå förändringen. Även ledarskap och organisatoriska villkor som stödjer förändringen för att den ska komma till stånd poängteras. Förändrade villkor i termer av marknadsorientering och förändrad styrning visas också i hög grad påverka förändringar i arbetslivet i stort, vilket får konsekvenser för medarbetares arbete och möjligheter till lärande och utveckling i olika verksamheter. Exempel på konkreta förändrings- och utvecklingsprojekt hämtas från flera typer av verksamheter, som hälso- och sjukvård, universitet, företag och ishockeyklubb men studier om skolutveckling dominerar.

Ett område som blivit mer framträdande är interorganisatoriskt lärande och samverkan i partnerskap då det tycks finnas behov av att samverka och lära över organisatoriska gränser för att hantera komplexa samhällsproblem. Ett behov som bottnar i att enskilda aktörer och verksamheter har svårt att lösa dessa komplexa problem själva. Det förutsätter ett överskridande lärande. Möjligheter till ett sådant lärande kräver nya former för organisering och samverkan då parter kan ha olika intressen, agendor och samhällseliga behov. Intermediärer som exempelvis regionala utvecklingscentrum (Öijen, 2014) och lärcentra (Lögdlund, 2011) skapar länkar mellan icke-sammankopplade parter, där information kan delas och utvecklas. Som några av avhandlingarna visar har också partnerskap som organiseringsform blivit allt vanligare för att skapa interorganisatorisk och sektorsöverskridande samverkan och för organisering av utvecklingsarbete i nationella och regionala program.

Den gräns som Broberg (2014) pekar på mellan utbildning och arbetsliv utgör en intressant arena för studier av lärande till yrken och professioner samt vilken betydelse de aktiviteter har som syftar till att överbrygga denna gräns. Vissa avhandlingar inom området lärande i övergången mellan utbildning och arbete pekar på att gränsen alltjämt består och att verksamhetsförlagd utbildning inte i någon nämnvärd utsträckning bidrar till att brygga över gränsen mellan utbildning och arbetsliv. Andra visar att utbildningen utgör en viktig förutsättning för yrkesutveckling, medan ytterligare andra menar att det främst är arbetsplatsen som har stor betydelse för att lära sig yrket eller forma denna övergång. Detta gör detta område till en evig intressant pedagogisk fråga inom forskningsområdet pedagogik i arbetslivet. Lärande i övergången mellan utbildning och arbetsliv betonas också i den debatt som finns kring anställningsbarhet.

Intresset för forskning om professionella praktiker, identitet och professionsutveckling fick i föregående temanummer (Ellström m.fl., 2005) knappast någon uppmärksamhet. Vi kan se ett stort framväxande intresse för olika yrkesgruppers professionella praktik, professionella förhållnings- och arbetssätt samt förändringar av professioners villkor, legitimitet och autonomi, men också professionsutveckling utifrån organisationsförändringar och professionella gruppers agerande. Intressant att notera är att fokus ligger på professioner från mer traditionella grupper som läkare, lärare och poliser (sektorsforskning), till nya professioner som miljövetare, men även på yrkesgrupper som det finns lite forskning om som hemtjänstpersonal. Vidare är det intressant att notera att fokus ligger på organisationer inom ideell sektor som håller på att professionaliseras (ishockey), och andra professionella grupper som socionomer som i stor utsträckning studerats inom andra ämnen som t.ex. socialt arbete. Konstruktioner av identiteter kan i hög grad ses som en konsekvens av att vara del av en professionell praktik, men också av genuskonstruktioner och personliga erfarenheter och förhållningssätt, liksom av olika förväntningar och krav från såväl organisation som samhälle. Professioners roll i samhället utmanas av olika styrningsmodeller för standardisering och kvalitetssäkring där yrkesgruppers professionella autonomi begränsas och utmanas.

Intressant att notera är också att intresset för genus- och jämställdhetsfrågor verkar ha minskat under den senare delen av tioårsperioden då avhandlingar med denna inriktning härrör sig från åren 2005-2009 (Angervall, 2005; Björklund, 2008; Ekström, 2005; Fogelberg Eriksson, 2005; Franzén, 2005; Gillberg, 2009; Hjalmarsson, 2009; Söderberg Forslund, 2009).

Vilken inriktning kommer forskning om pedagogik i arbetslivet ha i fortsättningen? Nuvarande forskning om arbetsplatslärande och arbetsplatsen som lärmiljö, chefers ledarskap, arbete och lärande samt organisations- verksamhetsutveckling och förändringsprocesser kommer förmodligen vara oförändrat och fortsatt vara centralt inom forskningsområdet. Likaså kommer de nya områdena, som trätt fram mellan 2005-2015, interorganisatoriskt lärande och samverkan i partnerskap liksom lärande i övergången mellan utbildning och arbete samt professionell praktik, identitet och professionsutveckling också vara av fortsatt intresse.

Det finns anledning att särskilt betona hur professioners legitimitet ifrågasätts och deras autonomi begränsas. Detta blir inte minst intressant vid förändrade anställningsvillkor, t.ex. anställningar i bemanningsföretag och kontraktsanställningar. Detta leder till behov av mer

kritisk pedagogisk forskning inom området. Det finns också anledning att fundera över om arbetslivets mångfald, etnicitet och integration kommer att få något utrymme inom pedagogisk forskning och om intresset för genus och jämställdhetsfrågor genom detta kommer att få en ny renässans. Slutligen tycks forskning om innovationer t.ex. produktinnovationer, sociala innovationer, medarbetardrivna innovationer, samt hur innovativa läroprocesser kan stödjas för förnyelse och ökad konkurrenskraft i olika verksamheter vara på frammarsch. Genom en fortsatt inriktning och utveckling av pedagogisk forskning i arbetslivet kan denna typ av forskning ge viktiga bidrag till att kritiskt ifrågasätta dagens arbetsliv och bidra till arbetsplatsnära forskning som bidrar till utveckling av arbetsplatser och till att utveckla ett hållbart arbetsliv.

REFERENSER

- Alm, Maria. (2015). *När kunskap ska styra – om organisatoriska och professionella villkor för kunskapsstyrning inom missbruksvården*. Växjö: Institutionen för pedagogik, Linnéuniversitetet.
- Angervall, Petra. (2005). *Jämställdhetsarbetets pedagogik – dilemman och paradoxer i arbetet med jämställdhet på ett företag och ett universitet*. Göteborg: Acta Universitatis Gothoburgensis, Göteborgs universitet.
- Avby, Gunilla. (2015). *Evidence in practice on knowledge use and learning in social work*. Linköping: Institutionen för beteendevetenskap och lärande, Linköpings universitet.
- Axelsson, Rose-Marie. (2008). *Formbara människor. Högre utbildning och arbete som utsnitt ur läkares och civilingenjörers levnadsbanor*. Linköping: Institutionen för beteendevetenskap och lärande, Linköpings universitet.
- Baumgarten, Maud. (2006). *Anställdas deltagande i läraktiviteter. En studie av arbetsplatslärande i ett industriföretag*. Linköping: Institutionen för beteendevetenskap, Linköpings universitet.
- Bertell, Ida. (2013). *Lärande i en traditionstung kontext. Om psykoanalytiker som lär gemensamt i samband med utvecklandet av en metod för behandling av spädbarn och föräldrar*. Stockholm: Institutionen för pedagogik och didaktik, Stockholms universitet.
- Bivall, Ann-Charlotte. (2015). *Helpdesking: Knowing and learning in IT support practices*. Göteborg: Gothenburg Studies in Educational Sciences, Göteborgs universitet.
- Björklund, Erika. (2008). *Constituting the healthy employee? Governing gendered subjects in workplace health promotion*. Umeå: Pedagogiska institutionen, Umeå universitet.
- Björkman, Conny. (2008). *Internal capacities for school improvement. Principals' views in Swedish secondary schools*. Umeå: Pedagogiska institutionen, Umeå universitet.
- Brante, Göran. (2008). *Lärare av idag. Om konstitueringen av identitet och roll*. Malmö: Malmö Studies in Educational Science, Malmö högskola.

Broberg, Åsa. (2014). *Utbildning på gränsen mellan skola och arbete. Pedagogisk förändring i svensk yrkesutbildning 1918-1971*. Stockholm: Institutionen för pedagogik och didaktik, Stockholms universitet.

Byström, Erica. (2013). *Ett lärorikt arbete? Möjligheter och hinder för undersköterskor att lära och utvecklas i sjukvårdsarbetet*. Linköping: Institutionen för beteendevetenskap och lärande, Linköpings universitet.

Cederwald, Elisabeth. (2006). *Reflektion och självinsikt i "den kommunikativa pedagogiken"*. Malmö: Malmö Studies in Educational Science, Malmö högskola.

Christensen, Jonas. (2010). *A profession in change – a development ecology perspective*. Malmö: Malmö Studies in Educational Science, Malmö högskola.

Ekstrand, Pär. (2005). *"Tarzan och Jane". Hur män som sjuksköterskor formar sin identitet*. Uppsala: Uppsala Studies in Education, Uppsala universitet.

Ellström, Per-Erik, Löfberg, Arvid & Svensson, Lennart. (2005). Pedagogik i arbetslivet. Ett historiskt perspektiv. *Pedagogisk Forskning i Sverige*, 10(3/4), 162-181.

Engström, Annika. (2014). *Lärande samspel för effektivitet: En studie av arbetsgrupper i ett mindre industriföretag*. Linköping: Institutionen för beteendevetenskap och lärande, Linköpings universitet.

Engström, Lizbeth. (2012). *Kliniken flyttar hem. Sjuksköterskans institutionella praktik inom specialiserad palliativ hemsjukvård*. Uppsala: Uppsala Studies in Education, Uppsala universitet.

Fahlén, Josef. (2006). *Structures beyond the frameworks of the rink. On organization in Swedish ice hockey*. Umeå: Pedagogiska institutionen, Umeå universitet.

Falkenström, Erica. (2012). *Verksamhetschefens etiska kompetens. Om identifiering och hantering av intressekonflikter i hälso- och sjukvården*. Stockholm: Institutionen för pedagogik och didaktik, Stockholms universitet.

Fogelberg Eriksson, Anna. (2005). *Ledarskap och kön. En studie av ledare och maskuliniteter i ett verkstadsindustriföretag*. Linköping: Institutionen för beteendevetenskap, Linköpings universitet.

Fransson, Göran. (2006). *Att se varandra i handling. En jämförande studie av kommunikativa arenor och yrkesblivande för nyblivna fänrikar och lärare*. Stockholm: Institutionen för undervisningsprocesser, kommunikation och lärande, Lärarhögskolan.

Franzén, Karin. (2006). *”Is i magen och ett varmt hjärta”. Konstruktionen av skolledarskap i ett könsperspektiv*. Umeå: Pedagogiska institutionen, Umeå universitet.

Gillberg, Claudia. (2009). *Transformativa kunskapsprocesser för verksamhetsutveckling – en feministisk aktionsforskningsstudie i förskolan*. Växjö: Växjö University Press.

Granberg, Magnus. (2013). *Kognitivt stöd för lärande i arbetet. En teoretisk modell baserad på en fallstudie av ett svenskt militärt utlandsförband i Kosovo*. Uppsala: Uppsala Studies in Education, Uppsala universitet.

Granbom, Ingrid. (2011). *”Vi har nästan blivit för bra”. Lärares sociala representationer av förskolan som pedagogisk praktik*. Jönköping: Högskolan för lärande och kommunikation, Jönköpings universitet.

Gunnarsson, Marie. (2014). *Lärande i arbetslivets övergångar*. Växjö: Institutionen för pedagogik, Linnéuniversitetet.

Gunvik-Grönbladh, Ingegerd. (2014). *Att bli bemött och att bemöta. En studie om meritering i tillsättning av lektorat vid Uppsala universitet*. Uppsala: Uppsala Studies in Education, Uppsala universitet.

Hallqvist, Anders. (2012). *Work transitions as biographical learning: Exploring the dynamics of job loss*. Linköping: Institutionen för beteendevetenskap och lärande, Linköpings universitet.

Hansson, Anneli. (2013). *Arbete med skolutveckling – en potentiell gränzon mellan verksamheter? Ett verksamhetsteoretiskt perspektiv på en svensk skolas arbete över tid med att verksamhetsintegrera IT*. Härnösand: Avdelningen för Utbildningsvetenskap, Mittuniversitetet.

- Harlin, Eva-Marie. (2013). *Lärares reflektion och professionella utveckling - med video som verktyg*. Linköping: Institutionen för beteendevetenskap och lärande, Linköpings universitet.
- Hedegaard, Joel. (2014). *The production and maintenance of in-equalities in health care. A communicative perspective*. Jönköping: Högskolan för lärande och kommunikation, Jönköping University.
- Hjalmarson, Marie. (2009). *Lojalitet och motstånd. Anställdas agerande i ett föränderligt hemtjänstarbete*. Göteborg: Göteborg Studies in Education, Göteborgs universitet
- Holmdahl, Gudrun. (2011). *Skolutveckling som diskursiv praktik. Några ideologiska implikationer*. Karlstad: Pedagogik, Karlstad universitet.
- Holmgren, Robert. (2015). *Brandmannutbildning på distans, en het fråga: om utmaningar, motsättningar och förändringar vid implementering av distansutbildning*. Umeå: Pedagogiska institutionen, Umeå universitet.
- Håkansson, Jan. (2006). *Lärande mellan policy och praktik. Kontextuella villkor för skolans reformarbete*. Växjö: Växjö University Press, Växjö universitet.
- Irisdotter, Sara. (2006). *Mellan tradition, demokrati och marknad. En analys av lärares identitetskonstruktion i samtal kring etiska frågor i läraryrket*. Stockholm: Institutionen för undervisningsprocesser, kommunikation och lärande, Lärarhögskolan.
- Jacobsson Öhrn, Harriet. (2005). *Berätta din sanning. En förhållningsprojekt i förhör med misstänkt person*. Stockholm: Pedagogiska institutionen, Stockholms universitet.
- Johansson, Magnus. (2008). *Att bära världen på sina axlar. Miljövetares uppfattningar och förhållningssätt till miljöproblem och till sin profession*. Lund: Pedagogiska institutionen, Lunds universitet.
- Johansson, Peter. (2011). *Arbetsplatsens lärmiljöer. En organisationspedagogisk studie av konstruerande av lärmiljö i vuxenutbildningsverksamhet*. Stockholm: Institutionen för pedagogik och didaktik, Stockholms universitet.

- Kae Paulsen, Mårten. (2008). *Profesjonelle interpersonlige kompetanser i samsvar med yrkestiske normer og verdier*. Karlstad: Karlstad University studies, Karlstad universitet.
- Karlsson, Jan. (2008). *Learning in collaboration. Academics' experiences in collaborative partnership with practitioners and researchers*. Lund: Pedagogiska institutionen, Lunds universitet.
- Kilhammar, Karin. (2011). *Idén om medarbetarskap. En studie av en idéns resa in i och genom två organisationer*. Linköping: Institutionen för beteendevetenskap och lärande, Linköpings universitet.
- Krantz, Joakim. (2009). *Styrning och mening – anspråk på professionellt handlande i lärarutbildning och skola*. Växjö: Växjö University Press, Växjö universitet.
- Köpsén, Susanne. (2008). *Från revolution till reträtt. Lärande i en fackförenings vardag*. Linköping: Institutionen för beteendevetenskap och lärande, Linköpings universitet.
- Langelotz, Lill. (2014). *Vad gör en skicklig lärare? En studie om kollegial handledning som utvecklingspraktik*. Göteborg: Gothenburg Studies in Educational Sciences, Göteborgs universitet.
- Lindberg, Ola. (2012). *'Let me through, I'm a Doctor!' Professional Socialization in the Transition from Education to Work*. Umeå: Pedagogiska institutionen, Umeå universitet.
- Lindholm, Yvonne. (2008). *Mötesplats skolutveckling - om hur samverkan med forskare kan bidra till att utveckla pedagogers kompetens att bedriva utvecklingsarbete*. Stockholm: Pedagogiska institutionen, Stockholms universitet.
- Lindqvist, Gunilla. (2013). *Who should do what to whom? Occupational groups' views on special needs*. Jönköping: Högskolan för lärande och kommunikation, Jönköping University.
- Linnér, Susanne. (2005). *Värden och villkor – pedagogers samtal om ett yrkesetiskt dokument*. Växjö: Växjö University Press, Växjö universitet.

Ludvigsson, Ann. (2009). *Samproducerat ledarskap. Hur rektorer och lärare formar ledarskap i skolans vardagsarbete*. Jönköping: Högskolan för lärande och kommunikation, Jönköping University.

Löfgren Martinsson, Maria. (2008). *Högre utbildning och arbete med personal- och arbetslivsfrågor – om professionalisering och utveckling av anställningsbarhet*. Lund: Pedagogiska institutionen, Lunds universitet.

Lögdlund, Ulrik. (2011). *Networks and nods. The practices of local learning centres*. Linköping: Institutionen för beteendevetenskap och lärande, Linköpings universitet.

Mollberger Hedqvist, Gun. (2006). *Samtal för förståelse. Hur utvecklas yrkeskunnande genom samtal?* Stockholm: Institutionen för individ, omvärld och lärande, Lärarhögskolan.

Moqvist, Louise. (2005). *Ledarskap i vardagsarbetet – en studie av högre chefer i statsförvaltning*. Linköping: Institutionen för beteendevetenskap, Linköpings universitet.

Nilsson, Ingrid, (2006). *Grundskollärares tankar om kompetensutveckling*. Lund: Pedagogiska institutionen, Lunds universitet.

Nilsson, Peter. (2005). *Ledarutveckling i arbetslivet. Kontexter, aktörer samt (o)likheter mellan utbildningskulturer*. Umeå: Pedagogiska institutionen, Umeå universitet.

Nilsson, Sofia. (2011). *Civil and military leadership processes in situations of extreme environmental demands*. Karlstad: Pedagogik, Karlstad universitet.

Nilsson, Staffan. (2007). *From higher education to professional practice. A comparative study of physicians' and engineers' learning and competence use*. Linköping: Institutionen för beteendevetenskap och lärande, Linköpings universitet.

Nordzell, Anita. (2007). *Samtalen skolledarskap. Kategoriserings- och identitetsarbete i interaktion*. Linköping: Institutionen för beteendevetenskap, Linköpings universitet.

Norman, Ann-Charlotte. (2015). *Towards the creation of learning improvement practices: Studies of pedagogical conditions when change is negotiated in contemporary healthcare practices*. Växjö: Institutionen för pedagogik, Linnéuniversitetet.

- Nyström, Sofia. (2009). *Becoming a professional: a longitudinal study of graduates' professional trajectories from HE to working life*. Linköping: Institutionen för beteendevetenskap och lärande, Linköpings universitet.
- Ohlsson, Ulla. (2009). *Vägen in i ett yrke: en studie av lärande och kunskapsutveckling hos nybildade sjuksköterskor*. Örebro: Örebro Studies in Education, Örebro universitet.
- Olin, Anette. (2009). *Skolans mötespraktik- en studie om skolutveckling genom yrkesverksammas förståelse*. Göteborg: Pedagogiska institutionen, Göteborgs universitet.
- Olsson, Ingela. (2007). *Handlingskompetens eller inlärd hjälplöshet? Lärandeprocesser hos verkstadsindustriarbetare*. Göteborg: Acta Univesitatis Gothoburgensis, Göteborgs universitet.
- Oxensvärdh, Anette. (2011). *Ansvarsförhållanden vid skolutveckling*. Stockholm: Institutionen för pedagogik och didaktik, Stockholms universitet.
- Persson, Ing-Marie. (2010). *Krislärande – konfliktfylld anpassning Pedagogik för samverkan inför samhällskriser*. Uppsala: Pedagogiska institutionen, Uppsala universitet.
- Ramsten, Anna-Carin. (2014). *Kunskaper som byggde folkhemmet. En fallstudie av förutsättningar för lärande vid teknikskiften inom processindustrin*. Göteborg: Gothenburg Studies in Educational Sciences, Göteborgs universitet.
- Rantatalo, Oscar. (2013). *Sensemaking and organising in the policing of high-risk situations*. Focusing the Swedish Police National Counter-Terrorist Unit. Umeå: Pedagogiska institutionen, Umeå universitet.
- Rehn, Helena. (2008). *Framväxten av sjuksköterskan som omvårdnadsexpert. Meningsskapande om vård under 1900-talet*. Stockholm: Pedagogiska institutionen, Stockholms universitet.
- Risberg, Jonas. (2014). *Kunskap i interaktion på en nyhetsredaktion. Om kollegiala möten i den redaktionella vardagen*. Uppsala: Uppsala Studies in Education, Uppsala universitet.
- Sandberg, Fredrik. (2012). *Recognition of prior learning in health care. From a caring ideology and power, to communicative action and recognition*. Linköping: Institutionen för beteendevetenskap och lärande, Linköpings universitet.

- Sandstedt, Thomas. (2013). *Om rekrytering i akademien– exemplen prefekter och forskarstuderande*. Växjö: Institutionen för pedagogik, Linnéuniversitetet.
- Sigrell, Håkan. (2006). *På väg mot yrkeskompetens. Spår av kunskap och lärande under det kiropraktiska praktikåret*. Stockholm: Studies in Educational Sciences, Lärarhögskolan.
- Stedt, Lisbeth. (2013). *Samarbete och lärande*^[1]_[SEP]*Om friktion, uppgifters komplexitet och erfarenhetsutbyten i samarbete*. Stockholm: Institutionen för pedagogik och didaktik, Stockholms Universitet.
- Stenmark, Henric. (2005). *Polisens organisationskultur – En explorativ studie*. Umeå: Pedagogiska institutionen, Umeå universitet.
- Strandli Portfelt, Ingela. (2006). *The university; a learning organization? An illuminative review based on system theory*. Karlstad: Karlstad University Studies, Karlstad universitet.
- Sträng, Roger. (2011). *En flerstämmig kulturanalys. Om värden, värderingar och motiv i skolors vardagsarbete*. Karlstad: Karlstad University Studies, Karlstad universitet.
- Styf, Maria. (2012). *Pedagogisk ledning för en pedagogisk verksamhet? Om den kommunala förskolans ledningsstruktur*. Umeå: Pedagogiska institutionen, Umeå universitet.
- Söderberg Forslund, Monica. (2009). *Slaget om femininiteten. Skolledarskap som könsskapande praktik*. Stockholm: Pedagogiska institutionen, Stockholms universitet.
- Törnsén, Monika. (2009). *Successful principal leadership. Prerequisites, processes and outcomes*. Umeå: Pedagogiska institutionen, Umeå universitet.
- von Schantz Lundgren, Inger. (2008). *Det är enklare i teorin... om skolutveckling i praktiken. En fallstudie av ett skolutvecklingsprojekt i en gymnasieskola*. Växjö: Växjö University press, Växjö universitet.
- Wallo, Andreas. (2008). *The leader as a facilitator of learning at work. A study of learning-oriented leadership in two industrial firms*. Linköping: Institutionen för beteendevetenskap och lärande, Linköpings universitet.

Winman, Thomas. (2012). *Transforming information into practical actions. A study of professional knowledge in the use of electronic patient records*. Trollhättan: Pedagogik inriktat mot arbetsintegrerat lärande, Högskolan Väst.

Åsén Nordström, Elisabeth. (2014). *Pedagogisk handledning i tanke och handling – en studie av handledares lärande*. Stockholm: Institutionen för pedagogik och didaktik, Stockholms universitet.

Ärlestig, Helene. (2008). *Communication between principals and teachers in successful schools*. Umeå, Pedagogiska institutionen, Umeå universitet.

Öhman Sandberg, Ann. (2014). *Hållbar programutveckling: en studie av betydelsen av expansivt lärande och delvis delade objekt*. Jönköping: Högskolan för lärande och kommunikation, Jönköping University.

Öijen, Lena. (2014). *Samverkan lärosäte – skola. En studie av regionalt utvecklingscentrum som samarbetspart*. Örebro: Örebro Studies in Education, Örebro universitet.

SUMMARY

Education within working life – Development of the research area from 2005 to 2015 in Sweden

This article provides an overview of the development in the research field of education within working life during the last decade (2005-2015) in Sweden. More precisely, the aim of this article is to analyse how research on education within working life is reflected in Swedish PhD theses from 2005 to 2015. The material consists of 87 PhD theses selected from 702 theses in education from the database Swepub. The 87 theses have been categorized into eight themes, as presented in table 1.

Table 1. Themes within Swedish PhD theses in education within working life published 2005-2015.

Themes within Swedish PhD theses in education within the research area of working life	The number of PhD theses
Recruitment	2
Competency and competence development	4
Workplace learning and workplaces as learning environments	16
Managers' leadership, work and learning, and development of leaders	15
Organizational change and development	13
Inter-organizational learning and working in partnership	6
Learning in the transition between education and working life	10
Professional practice, identity and professional development	21
Total	87

The theme of recruitment seems to have continued to decline in PhD theses during the last decade in comparison with theses published before 2005 (Ellström, Löfberg and Svensson, 2005). In previous analyses there was a strong focus on research in competency and competence development but this theme seems to have decreased during the last decade (four theses) in favour of the theme of workplace learning and workplaces as learning environments. Hence,

competence development seems to be included within a broader focus on workplace learning in general.

Workplace learning and the development of employees as well as organizations have received great interest within the area of education within working life, and the sixteen PhD theses cover studies of organizations in different kinds of areas such as health care services, industry, the manufacturing sector and the IT sector. The theme of managers' leadership, work and learning, and development of leaders (15 theses) as well as the theme of organizational change and development (13 theses) have received significant interest from researchers. Even though the school sector dominates in these PhD theses there are also examples in the theses from the health care services, universities, private companies, and ice hockey associations.

A new theme that has emerged in the area of education within working life is inter-organizational learning and learning in partnership. The increased interest in partnership as a way of organising inter-organisational learning and innovation is due to a need for cooperation between different organizations in order to solve complex problems in society. This type of joint learning requires new ways of organizing working life, and examples in these PhD theses are drawn from regional developmental centres, and learning centres which are studied as learning environments in which information is shared and developed. The interest in national programmes as development partnerships has also grown in the field of education within working life over the last decade.

The interest in the theme of learning in the transition between education and work has also grown. In the PhD theses there emerge different ways of understanding the education-to-work transition and a broad picture of how the transition could be enhanced is presented. In some theses it is claimed that there is a border between education and working life that is difficult to overcome. In other theses, higher and vocational education is seen as a pre-condition for vocational and professional development and thus for working as a professional or in a vocation. In still other PhD theses, the workplace is seen as the most important arena for learning a profession or a vocation. Other theses have a special interest in internship as a bridge between education and working life, but the conclusion is that internship is not enough for learning a profession.

Research on professional practise, identity and professional development is the largest theme, with 21 theses published between 2005 and 2015. The research includes both traditional professions like physicians, teachers, and the police, and new professions such as environmental workers. There are also studies of vocational groups such as home help workers and social workers. The construction of a professional identity can to a large extent be seen as part of participating in a professional practice, but can also relate to the construction of gender and personal experiences as well as expectations and requirements from organizations and society. In some of the PhD theses it is pointed out that professional groups' legitimacy and autonomy are challenged by models for standardization and quality assurance in working life. The interest in gender issues and gender equality has notably decreased during the last five years in PhD theses on education within working life. All eight theses that have a focus on gender issues were written before 2010.

What direction will Swedish research on education within working life take in the next decade? There are reasons to believe that workplace learning, leadership and organizational development will continue to be themes of interest in research during the coming decade. It is also likely that the new areas that have gained increased interest during this decade will continue to be of interest, for example inter-organizational learning, learning in the transition between education and work and professional practice and development.

It seems important, however to put emphasis on the decreasing legitimacy and autonomy for professionals, especially with regard to new ways of organizing working life into more flexible and short term work contracts. There is also a need for more critical research within the area of education within working life, as well as research into the consequences of increasing migration and issues of integration and ethnicity. Possibly, a renewed interest in issues of gender and equality in working life may emerge. Finally, research about innovation, such as product innovation, social innovation, employee-driven innovation, and how innovative learning can be enhanced for renewal and competitiveness in different organizations seems to be of increasing interest. The continual development of research on education within working life in this direction will to a large extent contribute to critical examination and enhancement of workplace learning, organizational development, and a sustainable working life.