



**BLEKINGE TEKNISKA HÖGSKOLA HT 2014**  
**Institutionen för industriell ekonomi**  
*Samhällsvetarprogrammet för lärande, utveckling och  
kommunikation*

UPPLEVELSEN AV PRAKTISK ERFARENHET SOM KOMPETENSUTVECKLING

---

KANDIDATARBETE I PEDAGOGIK

---

Författare: Amanda Johansson  
Handledare: Rose-Marie Olsson

**Blekinge Tekniska Högskola**  
**Institutionen för industriell ekonomi**

**Arbetets art:** Kandidatarbete i pedagogik, 15 hp

**Titel:** Upplevelsen av praktisk erfarenhet som kompetensutveckling

**Författare:** Johansson, Amanda

**Handledare:** Olsson, Rose-Marie

**Datum:** 2015.01.15

**Abstrakt:** Utbildning och livslångt lärande är idag aktuella begrepp i samhället och det finns en självklarhet i att skaffa sig en formell yrkesutbildning. Dock finns än i dag arbeten som kräver fysiska handlingar och praktiska erfarenheter. Yrken där individer tillsatt sig kunskap genom att arbeta, inte genom att studera. Badmästare är en sådan yrkesgrupp, där flertalet anställda saknar formell utbildning. Genom en fenomenologisk forskningsansats undersöks på vilka sätt en praktisk yrkesgrupp upplever kompetensutveckling och möjligheten att utvecklas i arbetet. Syftet var att utöka kunskapen om kompetensutveckling och genom forskningsansatsen bidra med ny kunskap, betydelsefull för pedagogiken i arbetslivet. Sex respondenter deltog och intervjuades. I resultatet beskrev badmästarna kompetensutvecklings som en påfyllning av kunskap och ett sätt att lära sig mer om yrket. Kompetensutveckling upplevdes genom utbildningar, i samtal med kollegor och i det egna utförandet av arbetet. Badmästarna upplevde att möjligheten till utveckling i arbetet överlag är stor, då arbetet innehåller många områden, där det alltid finns behov av utveckling. I tolkningen sattes fenomenet i relation till lärande, där kopplingar mellan upplevelsen av kompetensutveckling och vuxnas lärande kunde dras.

**Nyckelord:** Badmästare, Human resource development, Kompetensutveckling, Livslångt lärande, Möjligheter, Pedagogik i arbetslivet, Praktisk yrkesgrupp

**Blekinge Institute of Technology**  
**Department of Industrial Economics**

**Course:** Bachelor's Thesis in Education, 15 hp

**Title:** Experience of competence development in a practical profession

**Author:** Johansson, Amanda

**Tutor:** Olsson, Rose-Marie

**Date:** 2015.01.15

**Abstract:** Education and lifelong learning are interesting concepts in today's society. Furthermore, the impression that a necessary formal education is a must in the professional work force. Ultimately, there are a plethora of professions that still exist which only require practical on-the-job training. These professions require individuals to learn the craft by working and no previous formal education is necessary. One similar profession is the craft of Life Guarding. The objective for this study is to improve the knowledge behind competence development and to understand the individual experience within. This is important for the study of pedagogy in work settings and educational research. The discussion of this study was to find reasons in how a practical workgroup experienced competence development. Also to obtain the possibility of developing work skills within a profession, which was apparent using the phenomenological method. In this study six life guards participated and were interviewed. The six described competence development as a replenishment of knowledge which benefited the overall work environment. Later in the interpretation the connection between competence development and adult learning became apparent.

**Keywords:** Competence development, Human resource development, Life Guard, Lifelong learning, Pedagogy in work settings, Possibilities, Practical workgroup

# Innehållsförteckning

<b>1. Inledning</b> .....	<b>5</b>
1.1 Bakgrund.....	5
1.2 Problemformulering.....	5
1.3 Syfte & Frågeställning.....	6
1.4 Begreppsdefinitioner.....	6
<b>2. Tidigare forskning</b> .....	<b>7</b>
2.1 Livslångt lärande.....	7
2.2 Kompetens.....	8
2.3 Beteende.....	9
<b>3. Teori</b> .....	<b>9</b>
3.1 Lärandets tre dimensioner.....	9
<b>4. Metod</b> .....	<b>11</b>
4.1 Forskningsansats & val av metod.....	12
4.2 Tillvägagångssätt.....	12
4.3 Respondenter.....	12
4.4 Intervju.....	13
4.5 Analysmetod.....	13
4.6 Tolkning med teori.....	14
4.7 Validitet & Reliabilitet.....	15
4.8 Etik.....	15
4.9 Metoddiskussion.....	16
<b>5. Resultat</b> .....	<b>17</b>
5.1 Kompetensutveckling.....	17
5.2 Yrkets arbetsområden.....	18
5.3 Möjligheter att utvecklas som badmästare.....	19
<b>6. Tolkning</b> .....	<b>19</b>
<b>7. Diskussion</b> .....	<b>22</b>
7.1 Fortsatt forskning.....	24
<b>Referenser</b> .....	<b>25</b>

# 1. Inledning

Livslångt lärande avspeglas på många arbetsplatser i dagens samhälle och aktuella begrepp så som utveckling, möjligheter och kompetens är vanligt förekommande. Illeris (2004) menar att utbildning är ett globalt växande fenomen vars tillväxt skapar oändliga möjligheter för individer och organisationer att utvecklas. Längre har fokus i samhället legat på formella utbildningar menar Ellström, Löfberg och Svensson (2005), men i och med pedagogiken som växande forskningsområde sker även satsningar på arbetsplatser rörande kompetensutveckling och livslångt lärande. Det är idag inte ovanligt att individer på arbetsplatser vidareutbildar sig och skaffar kompetensutveckling inom sitt yrke. Skolbänken är inte längre enda miljön där ny kunskap finns tillgänglig och kompetens speglar den kunskap individen besitter i relation till arbetet. Att samhällsutvecklingen går i raketfart har påverkat synen på utbildning och många gånger är det självklart att man skaffar sig en formell utbildning, om man vill skaffa sig ett jobb. Nilsson och Ellström (2012) menar att nutidens viktigaste begrepp är kunskap och jag som studerande på högskolan är en del av detta utbildnings- och informationssamhälle. Utveckling och utbildning är växande begrepp, vilket flyttar fokus ifrån praktiska yrken. Lärlingsprogram och praktiska färdigheter hamnar i skymundan, då teoretisk kunskap får ta allt mer plats i skolbänken, liksom i arbetet. Men det är långt ifrån alla arbeten som är av teoretisk karaktär och det finns yrken som inte kräver formell utbildning, utan kunskap är något som man lär genom arbetet, inte innan. Eftersom jag själv det senaste åren kommit i kontakt med begreppet kompetensutveckling, har jag i denna studie valt att se detta i relation till mitt tidigare yrke som badmästare. Ett praktiskt yrke med fysiska arbetsuppgifter och där flertalet anställda saknar formell yrkesutbildning.

## 1.1 Bakgrund

Att arbetsplatser och individer måste anpassa sig efter samhällets behov och efterfrågan av kompetensutveckling, är något som berör pedagogiken i arbetslivet och frågor som behandlar HRD *human resource development*, menar Nilsson och Ellström (2012). Det är utmanande för dagens arbetsplatser att hänga med i den globala utvecklingen, samt vara anpassningsbara inför växlande förändringar. Därför har HRD som syfte att värna om individerna i organisationen. Eftersom de idag är organisationens största källa och Nilsson och Ellström (2012) menar att det är självklart att organisationer är beroende av sina anställda. Individerna på arbetsplatsen måste dock också lära nytt för att anpassa sig efter de arbetskrav som finns, men även för att utvecklas som människa. Genom HRD stöds det livslånga lärandet, som i sin tur bidrar med kompetensutveckling (Nilsson & Ellström, 2012). Därmed blir även synen på livslångt lärande i form av kompetensutveckling genom HRD ett viktigt perspektiv i bakgrunden till denna studie. Inom pedagogiken och pedagogiken som växande forskningsområde är kompetensutveckling ett mycket angeläget fenomen. Vuxnas lärande och relationen mellan individ, organisation, förändring och utveckling är ständigt pågående företeelser idag. Livslångt lärande är inte bara en del av dagens samhälle, utan kan också ses som en drivkraft gentemot arbetet som ständigt utvecklande för individen.

## 1.2 Problemformulering

Det är inte något nytt att forska om kompetensutveckling och betydelsen av begreppet på arbetsplatser, oavsett om det är ur ett individperspektiv eller samhällsperspektiv. Kompetens är kopplat till utbildningar inom yrkesområden och är ett sätt att identifiera sig med arbetet, menar Granberg (2009). Begreppet kan ställas i relation till många olika företeelser och alla kontexter är betydelsefulla för människans utveckling. HRD är en viktig tillgång i förståelsen av begreppet och utvecklingen genom det globala samhället (Nilsson & Ellström, 2012). Därför finns det anledning att alltid försöka se begreppet ur nya perspektiv i relation till utveckling och utbildning. Jag anser

att en fenomenologisk forskningsansats tillför ny kunskap då kompetensutveckling är ett begrepp, vars betydelse bygger på kontexten och samtiden vi lever i. Kompetensutveckling är individens sätt att anpassa sig efter kunskap, men kunskapen kan också anpassa sig efter kompetensutveckling. Att vara en praktisk yrkesgrupp i en teoretisk kunskapsvärld skapar ett nytt mönster av begreppets kontexter. Kunskapen om kompetensutveckling i relation till individer inom olika yrken kan i framtiden leda till en global förståelse för begreppet. Men det finns idag en kunskapslucka i hur individer i praktiska yrken själva upplever kompetensutveckling, samt sin individuella kompetens i relation till saknaden av formell utbildning. Det behövs fortfarande kunskap om hur kompetensutveckling upplevs genom praktiska erfarenheter i utförandet av arbetet.

### 1.3 Syfte & Frågeställning

Syftet är att få utökad kunskap om individens unika upplevelser av kompetensutveckling, samt deras upplevelse av möjligheten att utvecklas i arbetet. Förhoppningen är att bidra med en bredare omfattning av förståelsen för kompetens som fenomen, utifrån individernas egna upplevelser och genom deras livsvärld. En praktisk yrkesgrupp har valts ut i genomförandet av studien.

På vilka sätt beskriver en praktisk yrkesgrupp att de upplever möjligheten till kompetensutveckling på arbetsplatsen?

### 1.4 Begreppsdefinitioner

#### *Kompetens*

Kompetens står för mångfalden av kunskaper som krävs i ett utvecklingsamhälle. Detta innebär att kunskaper måste anpassas utifrån situationen menar Granberg (2009). Bredden av begreppet gör att det finns olika sätt att se innebörden och förstå kompetens som begrepp i sin helhet (Nilsson & Ellström, 2012), det finns ett organisationsperspektiv och ett individperspektiv. Men begreppet i sig menar Nilsson och Ellström (2012) står för kunskap, förståelse, beteende, förmågor och färdigheter. Vidare används begreppet kompetensutveckling som det huvudsakliga fenomenet i studien, dock kommer även kompetens och utveckling som skilda begrepp brukas, för att i mångfalden vinkla begreppet i dess helhet, men även i användandet genom tidigare forskning.

#### *Praktisk*

Genom studien är begreppet *praktisk yrkesgrupp* centralt, då utgångspunkten ligger hos badmästare vars arbete består av mycket fysisk aktivitet. Begreppet används för att beskriva yrkesgruppens karaktär utan att använda yrkestiteln. Någon djupgående beskrivning av skillnaden mellan praktisk och teoretisk yrkesgrupp anses inte vara aktuellt i denna studie, då syftet är den individuella upplevelsen av kompetensutveckling och badmästare som yrkesgrupp formar kontexten. Valet har jag gjort utifrån den beskrivning som finns kring begreppet och dess mening för den arbetande människan. I filosofins etik beskrivs praktiskt som förnuft och det som rör människans moraliska handlingar (Stensmo, 2007, s.119), det finns en handlingskraft som är fri och som alltid står i konflikt mellan begär och vilja. Att praktiskt sträva efter behov men också se det konsekvenser handlingen kan medföra. Viljan att handla praktiskt medför förnuft som en del av goda principer och synen på vilka idéer som är vägledande. En praktisk yrkesgrupp kan i koppling med filosofins vägledning ses som en handlande yrkesgrupp. Dessa handlingar har betydelse för yrket och bygger arbetsplatsen från grunden och individens praktiska handlande blir ett lärande genom dennes erfarenhet av praktiska utföranden. Ett annat sätt att se begreppet är genom praktisk intelligens. Vilket Karlsson (2012, s.504) menar är innebörden i begreppet som ”*förmågan att förstå, greppa och hantera vardagliga uppgifter*”. Praktiskt som ett fysiskt handlande blir återigen en del av det

uppgifter som utförs, liksom en anpassning efter behov av handlande och målrelaterade uppgifter. Praktisk erfarenhet blir en del av det handlande som grundar arbetsuppgifterna och en praktisk yrkesgrupp blir en handlande yrkesgrupp.

## 2. Tidigare forskning

Kompetens är ett väldigt komplext begrepp som kan ses ur många olika perspektiv beroende på vilken kontext begreppet verkar inom och Sandberg (2000) menar att kompetens kan uppfattas olika utifrån vad som efterfrågas på arbetsplatsen. Jag har därför valt att redovisa den tidigare forskningen ur fler perspektiv, för att få en bred uppfattning av begreppets betydelse för individen, samt arbetsplatsen. Specifika arbetsuppgifter måste utföras och därmed krävs en viss kompetens, det vill säga kunskap eller ett tillvägagångssätt som får arbetet att fungera. Att utföra en arbetsuppgift betyder dock inte att man är kompetent, utan det är handlingen bakom utförandet som kopplas till individens kompetens i arbetet (Sandberg, 2000). HRD lägger fokus på frågor som berör kunskap i arbetet och hur anställda lär och utvecklas i arbetet, men också hur organisationer och företag utvecklas i sin helhet (Nilsson & Ellström, 2012). Wesselink, Biemans, Mulder & Van den Elsen (2007) ger en ytlig beskrivning av begreppets historia och menar att synen på kompetens skiljde sig åt mellan USA och Europa på 1960 talet. I USA ansåg man att kompetens var kopplat till beteenden som möjliggjorde kunskaper om specifika arbetsuppgifter. Medan det i Europa var fokus på prestationen, samt förmågan och kompetensen att utföra arbetsuppgifterna (Wesselink et al., 2007) och det finns fortfarande viss skillnad i hur kompetens används på arbetsplatser. Nedan följer en inblick i den forskning kring kompetent vars relevans varit aktuell för denna studie i området.

### 2.1 Livslångt lärande

Wesselink et al. (2007) anser att livslångt lärande är ett begrepp som satt avstamp i pedagogiken och det är viktigt att förstå lärande som en successiv process genom hela livet. Därför är att det angeläget för arbetande, liksom för studerande att förstå denna livslånga process i ett tidigt skede (Wesselink et al., 2007). Kompetens är en del av individens sätt att anpassa sig till nya kontexter (Paulsson et al., 2005) och det förändringar som sker inom organisationer och företag. Förändringar är idag effekten av utvecklingen i det globala samhället, som bidrar till att organisationer konkurrerar om kunskap. Vilket i sin tur leder till att organisationer ständigt måste vara uppdaterade och utföra arbetet efter samhällets behov menar Paulsson et al. (2005). Detta påverkar i sin tur de anställda och kompetens blir ett ständigt aktuellt begrepp i och med omorganisering och förändring på arbetsplatser. Organisationer bygger idag på medarbetarnas kompetens menar Awuah (2007) och Sandberg (2000), vilket även Nilsson och Ellström (2012) konstaterar. Det flesta organisationer ställer krav på de anställda att ha speciella kunskaper, men det är individens egna ansvar att lära och skaffa den kunskap som efterfrågas av organisationen (Wesselink et al., 2007), vilket kan bli problematiskt. Här menar även Nilsson och Ellström (2012) att HRD möter svårigheter i att ständigt vara anpassningsbara efter den kunskap som samhället kräver och balansgången mellan vilken kunskap organisationen efterfrågar, samt den kunskap individerna besitter kan bli komplicerad. Mycket därför att kompetensutveckling är en långsiktig process av lärande (Nilsson & Ellström, 2012), där individer förhåller sig till ny kunskap och fördjupad kunskap under en längre tid. Men HRD är också en stadig pelare under förändring, vilket Nilsson och Ellström (2012) anser vara viktigt för organisationskulturen och det värderingar och normer som finns på arbetsplatsen. Det är dock lika viktigt för individen som för HRD att försöka anpassa sig efter förändringar och den kunskap som efterfrågas (Nilsson & Ellström, 2012), samt integrera med den nya kontexten. Förändringsarbete kan även medföra viss stress på arbetsplatsen menar Paulsson et al. (2005) och

påfrestningen av att alltid hänga med i utvecklingen, samt att anpassa sig efter förändringar kan medföra negativa följder för individen som i sin tur påverkar organisationen negativt. Även om det finns en vilja och en strävan efter livslångt lärande kan stressen få negativa konsekvenser, eftersom det kan betyda att individerna utöver sina arbetsuppgifter också ska lära nytt. Vad Paulsson et al. (2005) försökte åstadkomma med sin undersökning är relationen mellan att utföra ett arbete och samtidigt lära under processen. Individerna i studien uttryckte att det inte var beredda att lära på övertid och stressen kom framförallt då de var beordrade att lära. Vilket Paulsson et al. (2005) menar att man istället borde effektivisera lärandet genom att individerna själva tar kontroll över vad och när de lär.

## 2.2 Kompetens

Då efterfrågan av kompetenta medarbetare ökar i samhället, leder detta till att allt fler försöker hitta lösningar som underlättar utvecklingen och Sampson (2009) designade ett dataprogram för att undersöka om möjligheten till kompetensutveckling online var främjande för livslångt lärande. Kompetens kan vara ett informellt lärande där individuella bedrifter kan skapa ett formellt lärande genom träning och utökad kunskap inom ett specifikt område. Det är alltid ett samspel mellan individ och organisation där efterfrågan av arbetsbeskrivningar (Sampson, 2009), samt målrelaterade uppgifter lägger fokus på kompetensutveckling. Sandberg (200) utgår ifrån en fenomenografisk forskningsmetod och genom att observera och intervjua anställda söka svar på vad som bildar individens kompetens i arbete. Han studerar variationen i sättet att uppfatta kompetens och finner svar i individens sätt att se på sig själva och andra i arbete. Resultatet visar på kopplingar mellan hur man identifierar sig med sitt arbete och vilka arbetsuppgifter man utför, vilket bidrar till den egna kompetensen. Företagets struktur och hierarki är också grundläggande för kompetens menar Sandberg (2000) och studien skildrar epistemologiska och ontologiska frågor om kunskap, genom att ta hänsyn till hur och vilka som lär i arbetet. Relationen mellan arbetet och den arbetande skapar i kontexten ett lärande genom problemlösningar och det erfarenheter individerna besitter underlättar i sin tur arbetsuppgifterna. Detta leder till en högre kompetens hos individen och arbetarna identifierar sig som kunniga genom sitt arbete menar Sandberg (2000). Behovet av kompetensutveckling på arbetsplatser leder till att även studenter introduceras till fenomenet och syftet är att göra de studerande medvetna om begreppet samt underlätta övergången mellan studier och arbete. Stokamer (2013) beskriver relationen mellan pedagogik och kompetensutveckling, för att sätta begreppet i en lärande kontext. Definitioner så som kunskap, färdigheter, attityder, förmåner och aktiviteter är alla aktuella koncept i anknytning till kompetens (Stokamer, 2013; Awuah, 2007; Sandberg, 2000). Det ontologiska frågorna om vad kunskap är sätts i relation med epistemologins filosofi om vad man kan veta och Stokamer (2013) redovisar data om relationer mellan studenter och pedagogik, för att komma fram till en koppling mellan dessa och kompetens, samt vad man som student lär om kontexten på en arbetsplats vilket i sin tur ger kunskap kring kompetens och betydelsen av detta. Stokamer (2013) kommer i sin undersökning av studenter fram till liknande resultat som Awuah (2007), vars studie baseras på två företag. Resultaten visar att dialog och diskussion är viktiga faktorer i skapandet av kompetens och företagen ansåg att deras kompetens var viktig genom dialog med kunder och medarbetare (Awuah, 2007). Möjligheten att kunna kommunicera på ett intellektuellt plan var för deltagarna i studien en viktig del av processen kompetensutveckling. Studenterna ansåg att det effektivaste sättet att lära nytt och känna att man besitter den kompetens som efterfrågas i arbetet, är att få diskutera och argumentera kring den kunskap som ges och som är nödvändig i utförandet av arbetet (Stokamer, 2013).



## 2.3 Beteende

En annan aspekt kring kompetens är beteenden och det behov som finns på arbetsplatsen för kompetensutveckling väcker frågor som berör individens personlighet enligt Lee (2010). Det finns en relation mellan den kompetens som efterfrågas och individens beteende, då beteendena blir en del av de handlingar som Sandberg (2000) menar är individens erfarenhet och sättet att lösa problem. Kontexten skapar efterfrågan vilket leder till vissa krav på den arbetande individens kompetens. Något som Lee (2000) efter sin kvalitativa undersökning kunde redovisa för i en kompetensmodell, bestående av beteenden och karaktärsdrag som anses ha störst betydelse för vad som är kompetens. Den fabrik där undersökningen utfördes nämnde idémässigt tänkande, självförtroende, nyfikenhet och färdigheten att arbeta i team som viktiga beteenden hos de anställda. Men eftersom kompetensmodellen enbart grundas i den kontexten där undersökningen genomfördes, är det svårt att säga att dessa beteenden kan ses som generella karaktärsdrag hos alla individer. Däremot finns det likheter bland dessa karaktärsdrag och andra undersökningar, idémässigt tänkande och självförtroende kan ses i relation med att man enkelt anpassar sig till arbetsuppgifter, men också att man tar kontroll över sitt eget lärande och man vågar fatta beslut som rör arbetet, vilket Paulsson et al. (2005) tar upp som betydelsefullt att ett lärande ska ske.

Det saknas fortfarande forskning kring fenomenet kompetens och hur det upplevs av individen. Sandberg (2000), vars syfte var att förstå kompetens genom att anta en fenomenografisk ansats, uppmuntrar till olika utformningar i förståelsen genom växlande ansatser. En gemensam efterfrågan är fler modeller som karakteriserar kompetens och Sampson (2009) ser en fortsatt utveckling inom kompetens som gynnsamt för studerande som ska komma ut på arbetsmarknaden, vilket även Stokamer (2013) anser vara positivt. Begreppets genombrott på arbetsplatsen gör att kunskapen blir viktig redan i skolbänken och att undersöka upplevelsen av kompetens utifrån en praktisk yrkesgrupp blir ännu mer aktuellt då de i denna studie saknar formell utbildning. Sampson (2009) och Stokamer (2013) menar att relationen mellan utbildning och arbete måste förbättras genom att öka kunskapen kring kompetensutveckling, vilket gör att upplevelsen av en yrkesgrupp vars kunskap inte kommer från formella studier fyller ett tomrum som kan bli del av den efterfrågade karakteriserade kompetensmodellen. Fler sätt att se fenomenet skapar också djupare förståelse för begreppet.

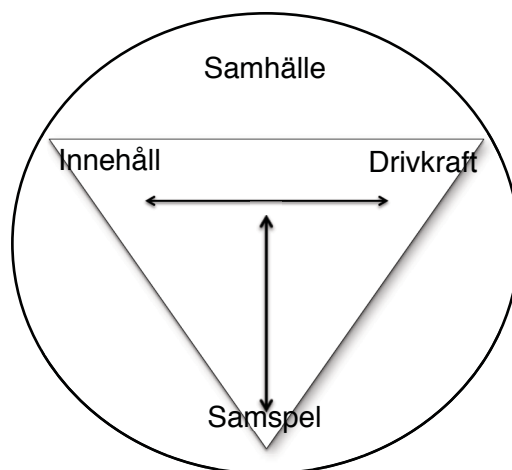
## 3. Teori

Vidare har jag valt att ta stöd i Illeris (2004, 2007) lärarteorier för att öppna upp till en helhetsförståelse kring lärande och dess process. De tre lärodimensionerna ger en överblick över lärandets delar, men också i en helhet. Aktiviteten bakom kompetensutveckling är i många fall relaterat till lärande och individens sätt att anpassa kunskap (Illeris, 2007), liksom förnya och förbättra den kunskap som redan finns tillgänglig. Eftersom upplevelsen av kompetensutveckling är det aktuella fenomenet, samt möjligheten till utveckling på arbetsplatsen, kan teorin även sätta begreppet i en lärande kontext och på så vis lyfta begreppet till ytterligare ett perspektiv. Kompetensutveckling och lärande blir två viktiga fenomen och i den gemensamma analysen kan även konsekvensen av upplevelsen ses som en personligt utveckling och ett lärande, både på arbetsplatsen och för individen.

### 3.1 Lärandets tre dimensioner

För att skapa en greppbar helhet över vad lärande är och vad processen innebär kommer Illeris (2007) teori/modell av lärandets tre dimensioner till användning. Modellen består av innehållsdimensionen, drivkraftsdimensionen samt samspelsdimensionen, (Illeris, 2007, s.41) och

dessa står i relation till lärande utifrån ett individ- och samhällsperspektiv. Delarna är viktiga både separat och tillsammans i en helhet. Illeris (2007) menar att allt lärande innefattar de tre dimensionerna och man måste ta hänsyn till alla delar för att förstå och möjliggöra för analys av lärande. Det blir därför relevant att genom lärandets tre dimensioner (Illeris, 2007) få en utökad förståelse kring analysen av lärande i processen hur individer upplever kompetensutveckling.



*Figur 3.1 Lärandets tre dimensioner (Illeris, 2007, s.41)*

### *Innehållsdimensionen*

Illeris (2007) menar att allt lärande har ett innehåll, det kan vara en förståelse, en attityd, flera färdigheter, åsikter eller kvalifikationer, för att nämna några. Innehållsdimensionen tar även hänsyn till hur man lär, vilket är ett mycket diskuterat fenomen genom tiderna. Assimilation och ackommodation är två viktiga begrepp i förståelsen av hur man lär och är utarbetade av Jean Piaget (Illeris, 2007, s.54). Begreppen kan ses som grundande i processer för lärande. Principen är att bygga mentala scheman och strukturera den kunskap man behärskar, att förstå saker och ting och skapa mening i det man lär sig (Illeris, 2007, s.98), vilket är en del av människans natur. Transformativt lärande är ett begrepp som växt fram i och med det globala samhället och i takt med att vuxenutbildningar blivit en allt större tillgänglighet för individer och idag ses som en del av kompetensutvecklingen. Transformation innebär en mer komplicerad etablering av mentala scheman, (Illeris, 2007, s.63), vilket betyder att fler scheman används samtidigt för att nya kunskaper ska ta form i ett större sammanhang än ackommodativt lärande. Människan vill förstå sin omgivning och formar den egna livsvärlden utifrån individuella kunskaper, detta leder även till att individen utvecklar ett kritiskt tänkande, samt reflekterar över omvärlden. Vilket medverkar till ett fortsatt lärande där omvärlden och individen formar en gemenskap (Illeris, 2007). En av orsakerna bakom transformativt lärande är organisationsförändringar, vilket kan innebära att en känsla av hopplöshet infaller sig hos individer i arbete, därför att kunskapen inte räcker till, vilket kan skapa kris, både i organisationen och hos individens självkänsla. Att lära eller kompetensutvecklas på en arbetsplats innebär i många fall att individerna är del av ett gemensamt lärande, (Illeris, 2004) men det sker även en personlig utveckling i relation med de tre lärodimensionerna. Den ökade efterfrågan av kompetensutveckling och vuxenutbildning har även satt högre krav på livslångt lärande och Illeris (2004) beskriver transformativt lärande som en följd av denna utveckling. Lärandets innehåll bygger upp den kunskap individen förhåller sig till i relation med omvärlden och den globala utvecklingen leder inte enbart till att organisationer förändras och är villiga att förnyas.

Utan även människan känner ett behov av att hänga med i denna utveckling och där med finns en drivkraft gentemot att lära och viljan att kunna anpassa sig efter samhällets behov. I denna process menar Illeris (2007, s.98) att människan även lär sig mer om sig själv. Att besitta kunskap om sina egna färdigheter och förmågor är något positivt för lärandets utgång, vilket betyder att det också är en viktig del av innehållet i lärande, att man känner sig trygg i sin egna utveckling.

#### *Drivkraftsdimensionen*

En annan viktig aspekt är drivkraften som finns bakom ett lärande (Illeris, 2007) och utvecklingen av ett transformativt lärande som en del av helheten och den egna viljan att lära nytt. Men även motivationen bakom det nya tankemönstret är en del av drivkraften som krävs för att ta sig till målet. Illeris (2007, s.119) menar att den mentala energin blir avgörande för det man lär sig, liksom känslor, viljan och motivationen hos den berörda individen påverkar innehållet i lärandet. På så sätt tas den mentala kunskapsstrukturen ett steg längre och bildar nya mönster baserat på vilja och känslomässiga faktorer. Dock menar Illeris (2007, s.106) att det man lär sig genom drivkraftsdimensionen inte brister kunskapsmässigt, utan det är resultatet av lärandet som kan variera mellan individerna beroende på hur mycket vilja det finns bakom att lära. Att individens drivkraftsdimension är viktigt för dess utveckling är uppenbart och i innehållsdimensionen nämndes att människan har en naturlig relation och en nyfikenhet till omvärlden. Men även ett kritiskt tänkande och möjligheten att ta sig an oförutsägbara uppgifter är ett utav innehållen kring lärande. Men det är viktigt att även ta hänsyn till den drivkraft som bidrar till läroresultatet och Illeris (2007, s.120) anser att det finns en fara i att organisationer tenderar att vilja utveckla och utmana sina medarbetare i den mån att det blir för överväldigande. Finns inte viljan blir inte kunskapen lika värdefull för individen och i sin tur organisationen, dock är det som Illeris (2007) beskriver i sin modell (Figur 3.1) alltid ett samarbete mellan innehåll och drivkraft.

#### *Samspelsdimensionen*

Slutligen tar Illeris (2007) upp samspelet mellan individen och omvärlden i samspelsdimensionen, både innehållsdimensionen och drivkraftsdimensionen grundar sig hos individen, medan samspelsdimensionen fokuserar på interaktionen med samhället (Illeris, 2007, s.121). Individen som lär genom sociala kontexter är en direkt koppling till lärande på arbetsplatser och livslångt lärande. Eftersom interaktionen med andra, samt med samhället avspeglas i arbetskontexten (Illeris, 2007). Upplevelsen av att göra något fysiskt är en aktiv process menar Illeris (2007, s.125) vilket innebär att individen lär genom att uppleva något och är därför även aktiv i situationen, samspelet blir meningsfullt i den aktiva upplevelsen (Illeris, 2007) och för att förstå lärandets tre dimensioner och Illeris (2007) modell (figur 3.1) måste tillägnelseprocessen även vara förstådd. Lärandets tillgänglighet skapar de grundande förutsättningar som har format läroresultatet. Samspelsdimensionen tar hänsyn till historiska och kulturella perspektiv, samt betydelsen av läromiljön, (Illeris, 2007). Av hänsyn till den bredd av intressen och vägval livet tar människan finns det också flera olika kontexter och miljöer att samspela sitt lärande med. Det som Illeris (2007, s.150) menar är mest avgörande för att ett lärande ska ske, är samspelet och individens engagemang gentemot lärande, samt att möjligheterna till ett givande lärande ökar när alla dimensioner samverkar och där individens vilja att lära kollaborerar med tillägnelseprocessen och samhällets behov.

## **4. Metod**

Nedan redovisas studiens tillvägagångssätt och utförande, samt analysmetoden som en viktig del av det fenomenologiska forskningsarbetet.

#### **4.1 Forskningsansats och val av metod**

Som följd av studiens syfte, att undersöka individens unika upplevelse av fenomenet kompetensutveckling antogs därmed en fenomenologisk forskningsansats. Vetenskapsfilosofin öppnar upp för en fördjupning kring begreppet, samt en förståelse av kompetensutveckling genom människans unika livsvärd (Giorgi, 2012). Fenomenologin ser till aktiviteten i medvetandet menar Giorgi (2012) och till det objekt som presenteras i individens livsvärld, genom att beskriva den unika upplevelsen. Ansatsen innebär att essensen i fenomenet undersöks, för att se helheten i den generella upplevelsen av fenomenet. Vilket är en viktig del av att förstå människan i relation till sin omvärld. Forskningsansatsen är inte bara relevant utifrån studiens syftet, utan också genom ett nytänkande i pedagogiken som vetenskapsområde, då fenomenologi som empirisk forskningsansats är ett relativt nytt område (Allwood & Erikson, 2010). Fenomenologin öppnar även nya dörrar för bredare forskningsfrågor om upplevelsen utifrån individens egna livsvärld och Allwood och Erikson (2010, s.75) menar att fenomen är det ting som finns tillgängligt för människan och grundades i filosofin och nyfikenheten kring fenomen som vi inte kan få direkt kunskap till. Det finns förutom det filosofiska tankarna kring fenomenologi, en empirisk forskningsansats menar Allwood och Erikson (2010) samt Giorgi (2012), vilket gjorde ansatsen väl anpassad för denna studie. Eftersom fenomenologins huvudsakliga syfte är, som nämnts ovan, att hitta essensen av hur individer upplever ett fenomen antogs en kvalitativ forskningsmetod och en halvstrukturerad intervju utformades. Valet föll sig naturligt när ansatsen var fastställt, dels då den kvalitativa metoden i mycket formats genom bland annat fenomenologin (Allwood & Erikson, 2010, s.150), men också för att metoden är betydelsefull i forskningsfrågor som berör social interaktion. Metoden ansågs vara mest användbar även i denna studie, då den innebär att beskriva de upplevelser som finns kring kompetensutveckling, vilket blir möjligt i utförandet av en kvalitativ studie.

#### **4.2 Tillvägagångssätt**

Ett mail skickades ut till arbetsledarna på vardera bad/simanläggning inom den aktuella kommunen, som består av fyra anläggningar, men då renovering pågår på en utav anläggningarna är två för närvarande sammansatta, vilket resulterar i att det i nuläget finns tre sim/badanläggningar. I utskicket beskrevs studiens syfte och frivilliga badmästare som inte gått en formell yrkesutbildning efterfrågades för intervju. Mitt namn som ansvarig för intervjun, samt kontaktuppgifter lämnades även till enheterna. Det tekniska förutsättningarna för intervjun uppmärksammades, då tillgång till internetuppkoppling var ett måste för att intervjun skulle kunna genomföras. Dock var det få som hörde av sig efter första utskicket och jag kontaktade i stället badmästarna direkt via Facebook forum. Där visade det sig att badmästarna var mycket positiva till att ställa upp i undersökningen och därav kunde intervjuerna sätta igång.

#### **4.3 Respondenter**

Betydelsefullt för studien var att alla respondenter titulerade sig badmästare, var aktiva på en bad/simanläggning, samt arbetar heltid. Respondenterna arbetar alla inom samma kommun, dock inte på samma bad/simanläggning men under samma förutsättningar, då ledningen är den samma. Ingen av respondenterna har en formell yrkesutbildning som badmästare. Totalt intervjuades sex stycken varav fyra kvinnor och två män. Hur länge de arbetat som badmästare varierade mellan respondenterna, R1= 9,5år, R2= 2år, R3=4år, R4=16år, R5=4år samt R6=13år. Det är också relevant att nämna att R3 samt R5 har påbörjat sina karriär som badmästare i ett senare skede i arbetslivet, medan resterande respondenter till viss mån varit aktiva i yrket sedan efter gymnasiet.

#### 4.4 Intervju

Intervjun utformades som halvstrukturerad, vilket är användbart inom fenomenologisk forskningsansats (Kvale & Brinkmann, 2009), eftersom den kvalitativa forskningsintervjun får betydelse genom respondentens upplevelse utifrån den egna livsvärlden. Följande sju huvudfrågor utformades, 1. *Kan du beskriva hur du upplever kompetensutveckling?* 2. *Upplever du att badmästare är en kompetent yrkesgrupp?* 3. *På vilka sätt upplever du att kompetensutveckling gynnar eller hämmar badmästare?* 4. *Hur upplever du möjligheten till utveckling på din arbetsplats?* 5. *Vad är kompetensutveckling för dig?* 6. *Kan du beskriva hur du upplever möjligheten till kompetensutveckling som badmästare?* 7. *Upplever du att kompetensutveckling påverkar arbetet som badmästare?* Dessa huvudfrågor strukturerades för att öppna upp till samtal med respondenterna och ställa följdfrågor utifrån den riktning intervjun tar med varje enskild individ. Men också för att i samtalet med respondenterna fortfarande ha ett visst övertag som intervjuare, samt för att hålla samtalet inom ramen för syftet. Intervjuerna skedde virtuellt genom adobe connect och inför varje intervju återberättade jag som intervjuare syftet med studien, samt respondentens rätt att avbryta eller ställa frågor under tiden, även anonymiteten i deltagandet diskuterades innan intervjun påbörjades. Webbkamera användes vid alla intervjutillfällen för att främja den personliga interaktionen i samtalet, genom att få del av varandras kroppsspråk. Detta för att skapa ett fysiskt rum genom det verktyg som fanns att tillhanda. Intervjuerna spelades även in i adobe connect och kunde sedan ordagrant transkriberas, som en del av den fenomenologiska forskningsansatsen och den fortsatta analysen.

#### 4.5 Analysmetod

##### *Giorgis Analysmetod*

För att utföra en korrekt analys utifrån den fenomenologiska forskningsansatsen och studiens syfte att få utökad förståelse kring individens unika upplevelse av kompetensutveckling valde jag att utgå ifrån Giorgi (2012) analysmetod. Metoden är en bearbetning av filosofen Husserls syn på fenomenologi och en utveckling av den empiriska tillämpningen av ansatsen som idag är aktuell. Framförallt då forskningen har resulterat i metoder avsedda för fenomenologisk analys av individens upplevelser. Giorgi's (2012) analysmetod består av fem steg, varav det första är att noga läsa igenom allt transkriberat material för att skapa en uppfattning av innehållets helhet. Dock är det viktigt att redan innan vara medveten om fenomenologins reduktionsprocess (Giorgi, 2012), det betyder att man som forskare ställer sig helt utanför sin egna erfarenhet av fenomenet för att i processen enbart lyssna till respondenterna och uppleva fenomenet så som det framkommer i stunden. Här skiljer sig den empiriska tillämpningen från den filosofiska fenomenologin, då människans medvetandet i den empiriska forskningen är ett medvetande i sig, och inte som i filosofin det mänskliga medvetandet (Giorgi, 2012). Människans medvetande är närvarande i samtalet, liksom objekten som sådana och forskaren finns i sitt medvetande och reducerar objekten, men finns med i aktiviteten. Analysmetodens första steg är att förstå och innan denna förståelse av helheten infinner sig kan processen inte fortgå. Nästa steg är att plocka ut betydelsefulla meningar ur texten, det vill säga återigen läsa texten från början men steg för steg markera viktiga uttalanden. Här menar Giorgi (2012) att det inte finns någon teoretisk mening i den utsträckning att markeringen i högsta grad är beroende av forskarens sinnesstämning och att en annan forskare med hög sannolikhet skulle markera olika stycken. Nästa steg innebär en omvandling av den markerade texten genom att beskriva vad som sägs om fenomenet (Giorgi, 2012), alltså den psykologiska innebörden tydliggörs och det framkommer klart vad som sägs om fenomenet. Giorgi (2012) beskriver det tredje steget som kärnan i metoden och forskaren måste även vara kreativ i processen. I det fjärde steget skapas struktur och essensen tydliggör det som beskrivs som upplevelsen av fenomenet (Giorgi, 2012). Denna struktur är sedan användbar i det sista steget menar Giorgi (2012)

och rådatan av analysen hjälper att klargöra för resultatet och essensen av upplevelsen hos fenomenet.

### *Utförande*

Eftersom intervjuerna redan var transkriberade allt efter som, inleds en noggrann granskning av innehållet och varje intervju lästes upprepade gånger. Redan här påbörjas reduktionen i analysen och som forskare är det viktigt att se materialet utan att blanda in egna erfarenheter, alltså att enbart läsa texten utifrån vad individerna berättar utan att göra personliga tillägg. För stöd i analysprocessen användes mjukvaran Atlas.ti (2014), där alla transkriberade intervjuer läggs in som dokument och där analysarbetet kan fortgå. Genom att aktivt anteckna processen i Atlas.ti (2014) memos, finns alltid minnesteckningar i relation till sammanhanget och texten, vilket gör att processen stegvis klargörs, liksom ingen information blir bortglömd. I nästa steg närmade jag mig upplevelsen i ett större perspektiv genom att koda det sju huvudfrågorna som var utgångspunkten för intervjun, samt att markera det som respondenterna sagt i respektive intervju. Under hela förloppet var det viktigt att belysa reduceringen, då det är en mycket viktig del i hur jag förhåller mig till analysen. Därefter påbörjas en djupare analys av innehållet för att hitta essensen av fenomenet och beskriva individens unika upplevelse av kompetensutveckling. I denna del av analysen skapades nya koder för plocka ut det som är den beskrivna upplevelsen och hitta kärnan i individernas berättelser.

Detta material blir resultatet, alltså essensen av fenomenet och processen kräver mycket fokus och återigen reducering av egna omdömen kring intervjuerna, för att plocka ut vad som verkligen sägs. Individernas livsvärldar måste tas till hänsyn då det är deras upplevelser som är den huvudsakliga delen, inte hur jag som forskare tolkar och själv upplever deras berättelser. Det är därför mycket viktigt att i reduceringen vara medveten om objekt och förkunskaper som kan försvåra analysen, där jag som intervjuare har förkunskap i ämnet. För att tydliggöra resultatet av kodningen skapades genom Atlas.ti (2014) olika nätverk som uppmärksammade den generella essensen av fenomenet. Nätverken är som ett spindel nät vars delar hänger ihop i samma nämnare och vars innehåll i detta fall är den beskrivna upplevelsen av kompetensutveckling. För att strukturera badmästarnas beskrivningar delades även nätverken in i kategorier efter kodningen. Detta enbart för att hela tiden underlätta den egna reduceringen av materialet och plocka ut kärnan och det ska tilläggas att även om materialet strukturerats efter diverse kategorier så är det hela tiden en essens av fenomenet som är det intressanta. Dock kan denna essens ses ur flera perspektiv, men ändå besitta samma innehåll, något jag valt att använda mig av i redovisningen av resultatet för att bättre strukturera helheten av upplevelsen. Det är viktigt att under fördjupningen av upplevelsen nyttja begreppet *epohé*, alltså återberätta det individuella berättelserna utan att lägga till eget omdöme (Cohen, Manion & Morrison, 2011). Därefter återstår att använda det strukturerade och analyserade materialet i redovisningen av resultatet i hur badmästare som praktisk yrkesgrupp upplever kompetensutveckling.

## **4.6 Tolkning med teori**

För att förstå upplevelsen av kompetensutveckling i relation till lärande, samt för att sätta begreppet i ett större perspektiv, är de tre lärodimensionerna en väl användbar teori. Tolkningen med teorin kan förbinda dessa fenomen (Illeris, 2007), vilket bidrar till en utökad kunskap kring kompetensutveckling i det pedagogiska arbetslivet. Illeris (2007, s.160-162) menar att kompetensbegreppet är en del av helheten av lärandets tre dimensioner och begreppet har ett nära förhållande till lärande. Då det bland annat innebär att individen hanterar oförutsägbara situationer i arbetet som innebär förmågan att lösa problem. I detta förbinds innehåll, drivkraft och samspel,

varav individen även skapar ett lärande. Därför kommer lärodimensionerna ses i relation till hur individerna uppfattar kompetensutveckling och möjligheten att utvecklas på arbetsplatsen. För att i tolkningen kunna relatera essensen av fenomenet med lärandets tre dimensioner efter Illeris (2007). Men också för att se konsekvenserna av upplevelsen av kompetensutveckling i relation till lärande och hur dessa fenomen även öppnar upp för upplevelsen av möjligheten att utvecklas i arbetet.

#### **4.7 Validitet och Reliabilitet**

Bjereld, Demker, Hinnfors, (2009, s.112) menar att validitet är den utsträckning man som forskare mäter och undersöker det man verkligen vill mäta och att syftet följs i studiens tillvägagångssätt. Validiteten i denna studie kan ses som hög, då syftet i relation till forskningsansatsen satt tydliga spår igenom hela undersökningen och har lett till att studien hela tiden förhåller sig till det ursprungliga syftet. Att fenomenet kompetensutveckling ses utifrån individens upplevelse av begreppet, men även som separata begrepp under intervjuerna, alltså kompetens, utveckling och kompetensutveckling menar Bjereld et al. (2009, s.113) vara främjande för validiteten, då innehållet av begreppet vidgas och täcker fler teoretiska aspekter. Detta för att sätta begreppen i fler kontexter men ändå få samma resultat. Cohen et al. (2011) menar att validitet inom kvalitativ forskning skiljer sig från den kvantitativa forskningen. I den kvalitativa metoden finns studiens validitet i bland annat förståelsen för omvärlden och människan, vilket jag anser mig ta hänsyn till genom Giorgi's (2012) analysmetod. Reduceringsprocessen med ett empirisk forskningssyfte ger utrymme för det egna metvetandet och objekt finns i människans omvärld och som hjälper till att förstå den unika livsvärlden. Reliabilitet däremot handlar om i vilken omfattning studien kan upprepas och återfå samma resultat (Bjereld et al.,2009), för att styrka trovärdigheten i resultatet. I denna studie genomfördes sex halvstrukturerade intervjuer, en insamlingsmetod vars syfte är att fånga individernas unika upplevelser utifrån deras livsvärld. Intervjun består utav följdfrågor baserade på respondentens svar och samtalsformen är endast styrd av fåtal huvudfrågor. Detta kan försvåra reliabiliteten i studien eftersom intervjuerna troligtvis skulle se annorlunda ut varje gång den utfördes. Bjereld et al. (2009) tar också upp personkemi som en avgörande faktor i hur respondenterna väljer att lägga fram sina svar, vilket återigen syftar till svårigheter i att upprepa samma studie. En annan aspekt är om förändringar skulle pågå eller inträffa inom den aktuella organisationen, då dessa förändringar kan leda till att respondenterna senare känner eller tycker annorlunda. Reliabiliteten är alltså även beroende av vilken kontext respondenterna befinner sig i under intervjun och vilken situation intervjun utgår ifrån (Cohen et al., 2011). Det ska dock tilläggas att det också finns olika tillvägagångssätt i utförandet av analysen, samt att stora skillnader i respondenternas svar kan ge ett helt nytt utslag, vilket försvagar reliabiliteten. Trots dessa hinder finns det dock en möjlighet att resultatet ändå består och utslaget blir densamma. I den fenomenologiska ansatsen är det essensen av fenomenet som är viktigt och därför kan samma resultat upprepas oavsett om respondenterna svarar annorlunda. Det finns en svårighet i att hålla validiteten och reliabiliteten hög genom intervju menar Cohen et al. (2011, s. 204). Men att hålla sig inom ramarna för det huvudsakliga syftet, samt att öppna upp för förståelsen av vad som sker under intervjun. Detta ökar studien trovärdighet, även om omständigheterna är svåra. Att låta en andra person ta del av transkriberingen är ett sätt att styrka reliabiliteten, dock ansåg jag inte detta vara rätt av etiska skäl gentemot respondenterna.

#### **4.8 Etik**

Även om badmästare som yrkesgrupp valts ut i tidigt skede av processen, samt att jag ansåg det lämpligt att respondenterna arbetade inom samma kommun, fanns hela tiden en tanke på deltagarnas etiska aspekter. Etiken kommer ursprungligen från den forna antiken (Annas, 1995), där begreppets innebörd är människans helhet och goda gärningar. Men även moral och handlingarna

bakom intresset av varför människan gör som den gör (Annas, 1995). Detta är viktiga aspekter att ta hänsyn till, då jag som intervjuare besitter en viss makt att styra samtalet med respondenten liksom det finns ett syfte bakom studien som styr samtalet. Därför var det viktigt att allt deltagandet var frivilligt, samt att respondenterna gavs möjlighet att ställa frågor och att de var fullt medvetna om att de alltid kunde avbryta intervjun om de kände sig obekväma. Eftersom intervjuerna spelades in informerades även respondenterna om detta, samt vilket syfte inspelningen har i forskningsprocessen och den senare analysen av data. Informationen fick respondenterna genom det första utkastet i mailet till arbetsgivaren och i närmare kontakt med mig innan varje intervju. Kontakten med respondenterna skedde enbart genom mail fram tills det att intervjuerna tog plats och respondenterna fick även information om studiens syfte och hur intervjun skulle gå till rent praktiskt i det virtuella rummet och som intervjuare lotsade jag respondenter genom tekniken för att få dem att känna trygghet i processen. Under intervjun användes webbkameror för att främja den fysiska interaktionen under det omständigheter som var och för att återigen inge en trygghet hos respondenterna genom det fysiska rummet. Men även för att ge respondenterna integritet då kroppsspråk i många avseenden är viktigt i den personliga kommunikationen och för att visa respondenterna ärlighet i samtalet, något som enligt Kvale och Brinkmann (2009) är viktigt för den etiska hållbarheten och forskarens roll i det etiska hänsynstagandet.

#### **4.9 Metoddiskussion**

En vetenskaplig forskningsfråga föds inte med en gång utan det krävs diskussion och förståelse i vad och varför frågan är aktuell för individen men också för samhället. Problemet måste ta stöd någonstans menar Bjereld et al. (2009) vilket jag anser vara fallet i den här studien då begreppets existensiella verksamhet förnyas och förändras genom krav på livslångt lärande och anpassningar genom den globala utveckling. Pedagogik som vetenskapsområde växer och kompetensutveckling är ett viktigt begrepp att förstå, framförallt genom individer på arbetsplatser. Allt eftersom problemformuleringen växte fram och det stod klart att upplevelsen av fenomenet var det som skulle undersökas beslöt jag mig för att anta fenomenologisk forskningsansats och genom ansatsen kom metoden och tillvägagångssättet. Något som Rienecker och Jörgensen (2014) menar är en positiv effekt av problemformuleringen som ledande in i forskningsprocessen och studiens vetenskapliga förhållningssätt. Dock kan mitt val av att sätta fenomenet i en förutbestämd kontext diskuteras och det kan finnas nackdelar i att vara låst i en yrkesgrupp och inte använda begreppet i sin allmänhet (Bjereld et al., 2009). Men kompetensutveckling i relation till en praktisk yrkesgrupp, samt upplevelsen av kompetensutveckling i denna kontext är viktiga aspekter för en djupare förståelse kring fenomenet som sådant. Därför ansåg jag att kontexten av en praktisk yrkesgrupp, samt den förutbestämda yrkesgruppen badmästare som gynnande pedagogiken som forskningsområde. Då kompetensutveckling är ett begrepp som verkar på alla arbetsplatser idag, men kan framträda olika beroende på individen och arbetsplatsen.

Valet av Giorgi's (2012) analysmetod kändes självklar utifrån mitt syfte och studiens empiriska förhållningssätt. Jag anser att mitt egna utförande av analysen utifrån Giorgi (2012), ger stöd i det vetenskapliga tillvägagångssättet och styrker analysens trovärdighet. Även användandet av mjukvaran Atlas.ti (2014) i relation till analysmetoden förstärker processen, då det fem stegen kunde genomföras på ett mer strukturerat vis. Dock är det alltid svårt att avgöra hur vida reduceringsprocessen verkligen verkställs i analysarbetet, men jag anser ändå att jag som forskare och med erfarenhet i yrket ställde mig utanför respondenternas upplevelse och redovisade resultatet utifrån deras berättelse. En svaghet i metoden som kan diskuteras är genomförandet av intervjuerna genom adobe connect och teknikens väsentlighet för kvalitén av samtalet. Ljudets hastighet och det faktum att det ibland var svårt att höra eller att ljudet kom senare försvårade samtalet, dock



påverkade inte detta resultatet, då alla inspelningar gick att avlyssna och var användbara i analysen. Intervjuerna påverkades också av det faktum att jag själv arbetet inom samma yrke i samma kommun och tillsammans med några av respondenterna. Därför var det extra viktigt att jag redan från början antog reduceringsprocessen av mitt eget kunnande inom yrket för att under intervjun ifrågasätta och samtala med respondenterna kring yrkets självklarheter i ett icke självklart perspektiv för att få del av upplevelsen i deras livsvärld och inte min egen.

## 5. Resultat

Essensen av badmästarnas upplevelse av kompetensutveckling redogörs nedan och presenteras utifrån respondenternas egna beskrivningar. Detta efter genomförd analysmetod utifrån Giorgi, (2012) och den egna reduceringsprocessen av att tillämpa epohé. Upplevelsen av kompetensutveckling redovisas i tre perspektiv, individen, det vill säga hur de upplever kompetensutveckling i relation med sig själva. Genom yrket, eftersom yrket är av praktisk karaktär och i många avseenden fysiskt, samt upplevelsen av möjligheter till kompetensutveckling på arbetsplatsen. Detta för att beskriva badmästarnas helhetssyn på hur de upplever kompetensutveckling och för att på främsta sätt framställa en generell struktur över essensen av fenomenet kompetensutveckling och redovisa för kärnan av begreppet.

Tabell 1: *Essensen av kompetensutveckling*

Kännetecken	Hos individen	I yrket	Möjligheter
<b>Upplevelsen av kompetensutveckling</b>	-Bättre på det man gör. -Inspirerad i arbetet -Lära nytt -Klara av uppgifter -Inre trygghet och säkerhet.	-Simlärare -Friskvårdare -Första hjälpen -Bemötande av kunder -Städuppgifter	-Lära av varandra -Åka på utbildning/ kurser -Många möjligheter till utveckling

### 5.1 Kompetensutveckling

Att åka på utbildning, gå på kurser eller delta under inspirationsdagar, upplevde badmästarna vara del av kompetensutveckling, i relation till deras arbete. Just att åka iväg från arbetsplatsen var dock inte avgörande för upplevelsen. Inte heller hade längden av utbildningen någon betydelse, utan badmästarna beskrev att även dagsutbildningar eller halvdagar generellt sätt upplevs som kompetensutveckling. Då det är kunskapen i utbildningen som upplevs vara det viktiga, samt att lära i relation till arbetet. Badmästarna upplever kompetensutveckling vara en påfyllning av kunskap. Att lära sig något nytt eller utveckla den kunskap de redan besitter i relation till arbetet, bidrar med att badmästarna upplever att det får inspiration att utföra arbetsuppgifterna på ett bättre sätt. Badmästarna beskrev att de upplever sig bli duktigare och mer lämpliga att utföra sina arbetsuppgifter, men också att de får bredare kunskap i yrkets arbetsområden. Kompetensutveckling upplevs ha en positiv påverkan på arbetet och de är överens om att de känner en inre säkerhet, då de lär sig mer och kan bekräfta de kunskaper de redan har. Vilket bidrar till att det känns en större trygghet i utförandet av arbetsuppgifterna. Arbetet upplevs som roligare genom kompetensutveckling och de känner sig mer engagerade och professionella i sitt arbete. Att klara av en arbetsuppgift eller en arbetssituation och vara del av det utvecklingar som sker i samhället, liksom på arbetsplatsen upplevde badmästarna som en del av kompetensutveckling (Tabell 1). Citatet nedan är en utav badmästarnas beskrivna upplevelse av kompetensutveckling.

Det är ju givande för mig och då blir det givare för arbetet också. Jag blir lite mer inspirerad av att göra det. Antingen att göra det bättre eller göra någonting nytt eller bara fortsätta fast man blir mer..vad ska man säga, det blir roligare att göra det helt enkelt.

Utifrån yrkets praktiska karaktär beskrevs kompetensutveckling generellt i form av en fysisk aktivitet och badmästarna var ense om att man också måste använda aktiviteten i sitt lärande för att nyttja sin kompetensutveckling. Upplevelsen av att få utlopp för den fysiska aktiviteten genom praktiskt handlande i arbetet, beskrev badmästarna som gynnande för självkänslan och i det egna utförandet av yrket. Kompetensutveckling upplevdes som en aktiv process när kunskaper kring arbetsområden/arbetsuppgifter förnyades och kunskapen fick betydelse i det dagliga utförandet av arbetssysslor. Badmästarna beskrev det som att de blir påmind om det de redan kan genom kompetensutveckling och återfår inspiration att genomföra ett bra arbete. Vilket sedan påverkar arbete, då det gynnar badmästarna men också de kunder och elever som besöker bad/simbanläggningarna. Flera utav badmästarna beskrev även upplevelsen av att känna en inre säkerhet i bemötandet med andra individer och att arbetet med människor upplevdes som en stor och betydelsefull del av arbetet i sin helhet. Kunskaper i sociala möten upplevde badmästarna vara en viktig kompetens i relation till arbetet.

## 5.2 Yrkets arbetsområden

Badmästarna upplevde den egna kompetensen likvärdig med de som genomgått den formella badmästarutbildningen, vilket framgår i citatet nedan. Alla var även överens om att de upplever badmästare vara en kompetent yrkesgrupp, framförallt då yrkets mångfald upplevs som gynnande för möjligheten till kompetensutveckling i den mån att det alltid finns områden att fördjupa sig inom. Detta upplevdes som inspirerande och badmästarna beskrev att det alltid fanns en orsak och en tillgänglighet till mer kunskap inom arbetets alla delar, för att skapa sig en bättre förståelse och kunskap i arbetet som helhet.

Jag själv är ju inte badmästare, fast jag har ändå det yrket, men jag har ju ändå..ja, jag har ju lärt mig allt eftersom.

Respondenter upplever att deras roll som simlärare är en ytterst kompetent arbetsuppgift, av den anledning att det är en livsviktig färdighet att kunna simma. I detta upplevde badmästarna sig själva som kompetenta, då de besitter kunskaper i att lära barn och vuxna simtekniker. De upplever även sig vara kompetenta inom hjärt- och lugnräddning, vattengymnastik, friskvård, livräddning och i bemötandet av kunder. Städning och underhållning av lokaler nämndes också som delar av det olika områden badmästarna upplever sig vara kompetenta inom (Tabell 1). Det finns en upplevd känsla av att man lär sig själv genom att utföra arbetsuppgifter och utveckla egna förmågor. Upplevelsen av kompetensutveckling genom det olika områdena i arbetet beskrevs generellt med att det alltid fanns någonting att utvecklas inom, som var givande för dem men också för kvalitén av arbetet. Intresset av att arbeta som simlärare eller friskvårdare, liksom att arbeta med människor i en lärande och fysisk miljö upplevde badmästarna som den yttersta orsakerna bakom viljan att arbeta som badmästare. De upplevde att de var kompetenta redan innan det påbörjar arbetet, eftersom det troligtvis finns delar av arbetet vars kunskapsområde de redan besitter, men att kompetensen även växer fram genom att man lär i utförandet av yrket. Badmästarna upplever även att de kan lära av varandra och i det egna utförandet av yrket, samt genom att dela med sig av egna kunskaper och färdigheter. Detta upplevs vara en positiv del av utvecklingen i arbetet. Att lära av varandra på arbetsplatsen upplever badmästarna vara en bra källa till kunskap och ett sätt att utveckla den egna kompetensen. Då det flesta arbetsuppgifterna är praktiska och sker i anknytning till det vardagliga arbetet finns det möjlighet att fråga någon med mer erfarenhet om hjälp. Nedan är en utav

badmästarnas egna beskrivning av upplevelsen kring att utvecklas i yrket genom att ta hjälp av varandra.

Vi är nog ganska bra på att prata med varandra och hur gör du med det här? och jaha du gör så, ja men det kan man ju testa och det är också något som är viktigt, att man kan träffa andra, inte bara på sin egen arbetsplats utan också på andra arbetsplatser att man kan utvecklas på så sätt, det är viktigt att träffa andra med samma yrke.

### 5.3 Möjligheter att utvecklas som badmästare

Badmästarna beskrev att det förändringar och utvecklingar som sker inom arbetet och för dem som arbetsgrupp är viktiga att hänga med på, för att hela tiden vara en arbetsplats där framgång främjar de arbetande individerna, liksom gästerna som besöker bad/simbanläggningarna. Badmästarna upplever att vem som helst inte kan arbeta som badmästare och menar att det är en kompetens i sig att hantera yrkets alla delar. Möjligheten till kompetensutveckling beskrev badmästarna vara generellt sätt bra och att det finns väldigt många potentiella vägar för dem som yrkesgrupp (Tabell 1). De upplevde även att det är upp till var och en att själva ta reda på vilka möjligheter som finns och därefter motivera för arbetsgivaren om varför man vill gå en speciell kursen eller utbildningen. Det finns en upplevd känsla av, vill jag så kan jag bland badmästarna, med de är även överens om att man måste vilja hela vägen. Alltså använda kunskapen praktiskt i en aktivitet som också gynnar arbetet. Badmästarna upplever att det är positivt att de själva få vara del av den egna utvecklingen, liksom de anser det viktigt att känna trygghet i arbetet som helhet. Där finns möjligheten att ta hjälp av varandra och genom att utbyta kunskap främja kompetensutvecklingen för att klara av arbetsuppgifterna. Men det finns också möjligheter att genom vidareutbildning och kurser få specialisera sig inom det områden som man själv anser mest intressant. Genom kompetensutveckling upplevde badmästarna att flera delar i arbetet hänger ihop och förståelsen för helheten av arbetet gynnades genom utbildningar. Badmästarna upplever att det finns goda möjlighet att vidareutbilda sig som simlärare, babysim och minisim, men också inom vattengymna, städ och poollivräddning.

## 6. Tolkning

I resultatet redovisades beskrivningen av hur badmästare som praktisk yrkesgrupp upplever kompetensutveckling utifrån den egna unika livsvärlden och den essens av fenomenet som framkom i analysarbetet. Här följer en tolkning av resultatet i relation till Illeris (2007) tre lärodimensioner, för att möjliggöra en bredare omfattning av förståelsen för fenomenet i relation till lärande. Tolkningen av individens unika upplevelse av kompetensutveckling i förhållande till lärande öppnar upp för ett bredare perspektiv av fenomenets essens.

Innehållsdimensionen behandlar *hur* man lär och drivkraftsdimensionen *det* man lär, båda med utgångspunkt hos individen (Illeris, 2007), vilket skiljer sig från samspelsdimensionen som i sin tur tar hänsyn till omvärlden och lärandets tillgänglighet. Dock är det viktigt att se helheten och lärandets tre dimensioner som beroende av varandra, det vill säga interaktionen mellan individen och den egna livsvärlden. I resultatet beskriver badmästarna att de upplever kompetensutveckling genom yrkets arbetsområden, men också individuellt i självkänslan. Illeris (2007) menar att ett lärande kan variera utifrån vilken kontext samspelet försegår inom, vilket kan tolkas i relation med hur badmästarna upplevde kompetensutveckling utifrån olika aspekter, beroende på vilket område i arbetet som var fokuserat. Generellt var badmästarna överens om att det finns stora möjligheter till utveckling inom yrket, eftersom det återigen finns många områden att vidareutbilda och fördjupa sig inom. Illeris (2007, s. 122) menar att den individuella drivkraften att utvecklas finns i innehållet

av lärandet och i samspelet med tillägnelseprocessen. Men också i upplevelsen av aktiviteten som skapar möjligheter att lära, vilket badmästarna beskrev som kompetensutveckling. Det framkom tydligt i analysen av resultatet att badmästarna generellt upplevde sig vara en kompetent yrkesgrupp samt att de upplevde sig vara mycket kunniga inom flera arbetsområden, så som simlärare, friskvårdare och genom den sociala kontexten, i bemötandet av kunder. Yrket beskrevs som mångsidigt med flera olika arbetsuppgifter som var och en upplevdes som kunskapskällor, där kompetensutveckling beskrevs som möjlig. Individens beskrivna livsvärld av upplevelsen utav kompetensutveckling kan kopplas med det innehåll som finns bakom ett lärande (Illeris, 2007), och som möjliggör badmästarnas individuella utveckling. Kompetensutveckling är en del av vuxnas lärande, samt livslångt lärande på arbetsplatser och kan genom lärandets tre dimensioner beskrivas i relation till individernas egna lärande. Badmästarna upplevde sig ha kvalifikationer och färdigheter i att behärska och utföra sina uppgifter på ett bra sätt, vilket Illeris (2007) menar är en del av lärandets innehåll. Det ligger i människans natur att vilja ha mer kunskap och genom mentala scheman kan information och kunskap struktureras och vidareutvecklas. Badmästarna beskriver i resultatet att de upplever kompetensutveckling som en möjlighet till påfyllning av den egna kunskapen, samt att de bli bättre på det de gör i arbete. De beskriver att de upplever kompetensutveckling som en fördjupning eller påminnelse av det de redan kan, vilket ansågs vara positivt för utförandet av arbetet och för den egna utvecklingen.

I relation till lärande kan kompetensutveckling ses som ett transformativt lärande, vilket är den process där ny kunskap skapas och individens mentala scheman arbetar tillsammans för att hitta nya lösningar (Illeris, 2007). Badmästarnas beskrivna upplevelser av att de lärde sig genom att åka på utbildningar, lyssna på föreläsningar eller i samtalet med andra kollegor, kan beskrivas som ett transformativt lärande. Då de bygger på och fördjupar kunskap vars relevans är viktigt för deras utförande av yrket och för att klara av det dagliga arbetet. Att fortsätta lära och utvecklas genom arbetet, inte bara för att arbetsmässigt prestera bättre, utan också för att förstärka den inre säkerheten och tryggheten i att man klarar av sina arbetsuppgifter. Något som generellt sätt upplevdes som positivt Det är också en process som Illeris (2007) menar är viktig för innehållsdimensionen och det faktum att man själv är medveten om sina egna förmågor och kunskaper, för att kunna utvecklas och veta sina egna styrkor och svagheter. Yrkets praktiska karaktär upplever badmästarna som gynnande för möjligheten att utvecklas i arbetet. Innehållet av den kunskap de besitter genom sitt yrke har inte enbart formats efter formella utbildningar, utan istället i utförandet av arbetsuppgifter, vilket är en del av lärandets innehåll (Illeris, 2007).

Badmästarna beskriver att de upplevde att det finns möjligheter att lära sig någonting hela tiden, exempelvis genom att fråga en kollega med mer erfarenhet, samt alltid försöka dela med sig av den egna kunskapen till någon mer okunnig. Vilket kan ses i relation till Illeris (2007) och samspelsdimensionen där individen ständigt upplever något och är aktiv i den upplevda situationen. I relation till kompetensutveckling upplever badmästarna att endast genom att samtala med kollegor kan de blir lärda inom yrkets områden och på så vis är de även själva aktiva i upplevelsen och lär i samspelet. Simundervisning och bemötandet av kunder var två områden där badmästarna upplevde att det kunde ta hjälp av varandras erfarenheter och diskutera olika tillvägagångssätt eller simtekniker, men också pedagogiska sätt att hantera barn och vuxna i en lärande kontext. Genom att testa olika metoder och övningar och själv få en förståelse för den egna simundervisning, likaså upplevde badmästarna att det själva utvecklade nya kunskaper och metoder inom exempelvis städ. Där de genom att göra upprepande städuppgifter lär sig att utföra arbetet på ett bättre sätt. Återigen finns en helhet bakom att lära utifrån samspelsdimensionen genom interaktion, men även drivkraften att använda sin kunskap och utveckla transformativt lärande. Den kunskap badmästarna

anser sig ha fått nytt liv genom att tillhanda nya metoder och nya sätt att se problem, som i sin tur kan leda till lösningar. Men kan även resultera i ny kunskap, vars innehåll är viktigt i utförandet av arbetet. Även detta är en del av transformativt lärande och möjligheten att lösa problem och hantera okända situationer. Resultatet av analysen klargjorde för badmästarnas upplevelse av utvecklingen på arbetsplatsen och innehållet i deras kunskap om hur de lär och den generella upplevelsen av att de lär allt eftersom de skaffar sig mer och mer kunskap inom arbetet och som exempelvis lärare för elever i simundervisning.

Drivkraften bakom att vilja utvecklas blir också avgörande för arbetet och hanterande av oförutsägbara uppgifter som kräver en direkt koppling mellan mentala scheman. Badmästarna upplever att de genom kompetensutveckling känner sig säkrare i sina arbetsuppgifter och att arbetet blir roligare och de blir mer inspirerade i utförandet av sina arbetsuppgifter. Processen av transformativt lärande är viktig för individens självkänsla och för att känna trygghet i utförandet av arbetet, då transformativt lärande också innebär individuella möjligheter att lösa problem som kan uppstå i utförandet av arbetet. I resultatet beskrev badmästarna upplevelsen av att de kan nyttja flera kompetensutvecklingar inom olika områden i yrket, då de upplever att flera områden i arbetet hänger ihop. Resultatet av analysen visar även att det finns en gemensam upplevelse av att man själv är ansvarig för sin egen utveckling, samt att man också använder den egna kompetensutvecklingen aktivt i det dagliga arbetet, genom att utföra det praktiska arbetet. Badmästarna beskrev att de var motiverade till att utvecklas och tog därför eget initiativ till att aktivt söka utbildningar inom områden där de kände att det behövde kompetensutveckling. Drivkraftsdimensionen innehåller denna motivation och inre vilja att söka efter fördjupad kunskap inom ämnen där man redan besitter en viss kunskap, men ändå vill ha mer. Kompetensutveckling upplevdes av badmästarna som något positivt och de var öppna för att lära nytt och hela tiden påminnas om den kunskap som formar arbetet. Drivkraften bakom nya tankemönster, liksom den mentala energin gentemot lärande är enligt Illeris (2007) avgörande för läroresultatet och en viktig faktor i lärandets helhet. Utan viljan och intresset bakom ett lärande finns enligt Illeris (2007) en risk att läroresultatet av kunskapsinnehållet inte blir lika innehållsrikt. Det vill säga att individer med motivation att lära också har större möjlighet att använda kunskapen praktiskt eller teoretiskt. Därför finns det goda möjligheter för badmästarna att uppleva kompetensutveckling som givande och praktiskt användbart i yrket, då det generellt visar sig i resultatet av analysen att det finns en drivkraft att utvecklas inom yrket. Badmästarna upplevde också att den egna självkänslan gynnades av kompetensutveckling, vilket kan ses som något bra i relation till drivkraftsdimensionen (Illeris, 2007) och det faktum att det själva driver sin utveckling framåt. Även kunskap och förståelse om arbetet var något som badmästarna gemensamt upplevde existerade hos alla på arbetsplatsen och sågs vara en del av yrkets kompetens. Sociala kontexten där interaktionen mellan individer sammanstrålas och där ett lärande sker i mötet mellan flera livsvärldar upplever badmästarna vara en del av deras arbete. Det vill säga en process där kunskap delas mellan individerna och ett lärande uppstår (Illeris, 2007).

Resultatet av analysen redogör för att badmästarna generellt är överens om att de upplever att de lär av varandra och att vissa utbildningar likaväl kunde ske genom arbetet, eftersom badmästarna upplever att den kompetensutveckling de kan få genom att lära av varandra kunskapsmässigt, är den samma som att åka på utbildning. I denna upplevelse finns den individuella aspekten av lärande, som innehåller hur man lär och drivkraften i det man lär, men även känslan av att man kommer framåt och lär mer om arbetet som badmästare. Dock finns det i upplevelsen av kompetensutveckling en fråga om huruvida samhället ser kompetensutveckling som en kunskap från mun till mun eller enbart som kunskap när den finns skriftligt intyg. Vilket är en annan viktig

aspekt av samspeletsdimensionen (Illeris, 2007), och samhällets perspektiv av kompetensutveckling som något man besitter genom skriftliga intyg och därför något som badmästarna beskriver att de upplever kompetensutveckling utifrån deras livsvärld. Men även om utbildningar och kurser upplevs som en kompetensutveckling där samhället intygar individens kompetens, finns det en upplevelse beskriven av badmästarna när de lär och utvecklas på liknande sätt, men i hjälp av varandras kunskap och genom den erfarenhet de besitter i arbetet.

Slutligen går det i denna studie att se en koppling mellan upplevelsen av kompetensutveckling och Illeris (2007) teorier om lärande som en helhet byggt på tre dimensioner. Lärandeprocessernas innehåll, drivkraft och samspel liknar de beskrivningar av den upplevda kompetensutvecklingen som badmästarna ger utifrån deras livsvärld. Det finns en medvetenhet bland badmästarna om deras möjligheter, samt varför de vill utvecklas i arbetet. De upplever sig prestera bättre på arbetet om de genom kompetensutveckling känner att de lär eller blir påmind om kunskap relaterat till yrket. Illeris (2007) skildring av transformativt lärande och badmästarnas beskrivning utav kompetensutveckling visar på det konsekvenser inom kompetensutveckling som bidrar till lärande och som innebär att badmästarna stimuleras av att inte stå och stampa på samma ställe, utan hela tiden utvecklas genom yrket. Något som också påverkar dem personligen och som driver dem att vilja ha mer och på så vis fortgår det livslånga lärandet hos den praktiska yrkesgruppen.

## 7. Diskussion

Genom studien har jag kommit fram till essensen av kompetensutveckling och möjligheten att utvecklas i arbetet, utifrån den praktiska yrkesgruppen, badmästare. Syftet var att få utökad kunskap om individens unika upplevelser av kompetensutveckling. Men också deras upplevelse av möjligheten att utvecklas i arbetet. Livslångt lärande, kompetens och utveckling var drivande begrepp i begynnelsen av studien, vilket inledningsvis också var grunden till problemformuleringen. Kontrasten mellan badmästare och kompetensutveckling undersöktes genom en fenomenologisk forskningsansats, vilket var gynnsamt för studiens unika framställning. Badmästarna beskrev upplevelsen av kompetensutveckling med att de blir bättre på sina arbetsuppgifter, lär sig något nytt eller fördjupar den kunskap de redan besitter, genom att lära mer inom yrkets arbetsområden. Badmästarna beskrev att de genom kompetensutveckling känner sig trygga och mer inspirerade i det egna utförandet av arbetsuppgifterna. Detta bidrog också till att arbetet upplevdes roligare. Resultatet visade också på att badmästarna upplevde att kompetensutveckling gynnade dem själva men också arbetsplatsen och de besökare som kommer till anläggningen. De upplever att det blir bättre simlärare och friskvårdare, samt att de blir bättre på att städa och använda den utrustning som finns tillgänglig för dem.

Resultatet visar att badmästarna generellt sätt är överens om att de själva tar ansvar för den egna utvecklingen, något som Wesselink et al. (2007) tar upp i sin studie som vanligt förekommande på arbetsplatser. Badmästarna upplevde det som positivt, då ett självmant lärande enligt dem upplevdes som gynnsamt. Eftersom varje individ får möjlighet att fördjupa sig inom arbetsområden som de personligen tyckte var roligare. Även ur ett lärande perspektiv är denna process av eget ansvar inför utvecklingen på arbetsplatsen givande, då drivkraften och viljan i att lära enligt Illeris (2007) bidrar till mer lönsam kunskap. Dock finns det anledning att nämna organisationsförändringar och problematiken bakom det egna ansvaret att lära i arbetet, något som Wesselink et al. (2007) tar upp i relation med att veta vad man ska lära. Nilsson och Ellström (2012) beskrev att det idag är en utmaning för arbetsplatser att anpassa sig efter de förändringar som sker i samhället i och med den

globala utvecklingen, vilket även bidrar till konsekvenser för individerna på arbetsplatsen och efterfrågan på dennes kunskap. Trots detta framkom i denna studie att förändringar inte var något som kvävde badmästarnas drivkraft och vilja att utvecklas, tvärtom fanns en gemensam upplevelse av att deras kunskap bidrar till arbetsplatsens kunskap. Det ska nämnas att organisationsförändring inte var det huvudsakliga syftet i denna studie, men nämns då processen är en del av kraven på kompetensutveckling.

Badmästarnas upplevelse av hur man lär och vem som lär, är enligt dem helt individuellt, vill man så kan man lära och det finns en upplevd känsla av att man lär i arbetet nästan varje dag. Detta kan ses i relation med Sandberg (2000), vars resultat visar att det finns en koppling mellan hur man identifierar sig med sitt arbete och hur man ser på kompetens. Badmästarna är överens om att de är en kompetens yrkesgrupp, då de i arbetet hanterar många olika arbetsuppgifter. Studien visar också på att badmästarna kallar sig badmästare, även om de inte genomgått en formell utbildning. De anser sig ändå ha likvärdig kompetens och tar därmed efter yrkes titeln. Att ta del av varandras kunskaper och diskutera relevanta uppgifter för skapa en större förståelse i yrket, var något som badmästarna upplevde som gynnande för kompetensutvecklingen. Vilket även Awuah (2007) och Stokamer (2013) kom fram till i sina studier, där de redovisade för öppna dialoger och samtal, som positivt för individen, men också arbetsplatsens utveckling. Individerna i respektive studie menar att genom att utbyta kunskap i samtal och tillsammans diskutera svårigheter, får de mer kunskap och har lättare för att lösa problem i det vardagliga utförandet av arbetet (Awuah, 2007; Stokamer, 2013). Något som även badmästarna i denna studie såg som gynnande för utvecklingen i arbetet, vilket kan ses som en del av samspelet mellan individen och omvärlden, som Illeris (2007) tar upp i relation till lärande och kompetensutveckling som en del av lärandets helhet. Upplevelsen av att intrigera med andra är starkt kopplat till kompetensutveckling och känslan av att man besitter kunskaper relaterade till arbetet.

Även erfarenheter och beteenden togs upp i den tidigare forskningen, varav Lee (2010) menar att det finns en relation mellan efterfrågan av kompetens och individens personlighet. Lee's (2010) generella drag av en kompetent individ är, idémässigt tänkande, självförtroende och beslutsfattande. Badmästarna upplevde exempelvis beslutsfattande som en del av möjligheten för dem att utvecklas i arbetet så länge de själva har en vilja och en drivkraft att ta sig till målet. Självförtroende upplevde badmästarna genom att de var säkra och trygga i utförandet av arbetsuppgifter, samt att de var duktiga simlärare och kände sig betydelsefulla i den rollen. Upplevelsen var generellt sätt inte relaterad till idémässigt tänkande och förmågan att lösa problem hos badmästarna togs aldrig upp i denna studie. Däremot fanns en drivkraft bakom att lära mer och lära nytt som också ledde till upplevelsen av att de förstår arbetet och att delar av arbetet hänger ihop och utbildningarna ansåg inte bara gynna dem själva utan även besökarna och arbetsplatsen i sin helhet.

Utbildningar, kurser och inspirationsdagar beskrev badmästarna vara en del av upplevelsen av kompetensutveckling. Att lämna arbetsplatsen och åka iväg på utbildning, och sen få intyg på att man genomgått denna, blir en upplevd känsla av att skaffa sig formell utbildning. Men det visade sig också inte var hela innehållet av kompetensutveckling, utan vid närmare eftertanke så upplevde de att alla situationer där de lär är kompetensutveckling. De satte kontexten av den utbildning som sker utanför arbetet, i relation till det vardagliga arbetsuppgifterna och beskrev att arbetet i sig var en kompetensutveckling. Här finns en intressant aspekt av att badmästare som praktisk yrkesgrupp, även är en handlande yrkesgrupp. Det fysiska agerandet som sker i arbetet formar den kunskap som upplevs som kompetens i genomförandet av arbetet och badmästarna upplever därför att de lär av att vara på arbetsplatsen. Att utföra arbetsuppgifter eller ta hjälp av en kollega i utförandet blir en

upplevelse som Illeris (2007) beskriver i samspeledimensionen, där individen själv är aktiv i upplevelsen och lär i samspelet av den egna kunskapen eller kollegornas kunskaper.

Överlag anser jag studiens resultat vara givande för pedagogiken som forskningsområde, samt utifrån HRD som betydelsefullt för individen i arbetet. Genom att bli medveten om den individuella upplevelsen av kompetensutveckling och möjligheten till utveckling på arbetet i en praktisk yrkesgrupp, formas en förståelse för konsekvenserna av begreppet ur dess aktiva form. Badmästare är ingen arbetsgrupp som i samhället anses som högutbildade och i denna studie saknar alla formell utbildning inom yrket. Bristen på utbildning leder till att yrket enbart fortgår genom kompetensutveckling och handlingskraftiga individer som lär av egna och andras erfarenheter. Yrkesgruppen ansåg ändå att deras möjligheter till utveckling var mycket goda och att de är inspirerade till att fortsätta lära och fylla på den egna kunskapen. Denna drivkraft och upplevelsen av ett innehållsrikt arbete är inspirerande för den praktiska yrkesgruppens fortsatta utveckling i samhället och kan ge stöd för fortsatta studier inom kompetensutveckling.

### **7.1 Fortsatt forskning**

Avslutningsvis finns det fortfarande utrymme för vidare studier inom kompetensutveckling och dess påverkan på individerna i samhället. Begreppet har stor betydelse för livslångt lärande, HRD samt pedagogik i arbetslivet och kunskapen om kompetens utifrån olika kontexter och individuella kontexter kommer fortgå att vara aktuellt i och med det utbildnings- och informationssamhälle vi idag skapat och som möjliggör för oändlig kunskap. Individens unika upplevelse i denna studie har öppnat upp för en förståelse för den praktiska yrkesgruppens relation till kompetensutveckling, men det finns fortfarande behov av att utöka förståelsen för hur och vilka som lär i arbetet och utvecklas på arbetsplatsen. Jag kan se fortsatt forskning inom personlighetsdrag, vars beteende är avgörande för initiativtagande och det egna ansvaret i lärandet som betydelsefullt för hela arbetsgruppen och för att kompetensutveckling ska anta en fysisk roll genom utförandet av arbetsuppgifter. Men också ledarskap utifrån HRD som en betydande faktor för möjligheterna bakom kompetensutveckling och hur samhället tar tillvara på individerna i arbetet som den största kunskapskällan. Det finns ett behov av att se helheten i det globala samhället och anpassning kan i framtiden vara avgörande för vad som ses vara individens kompetens. Praktiska yrken i alla dess former är väl värt att fortsätta studera utifrån kompetensutveckling och vad som för individen ses som kunskap i relation med arbetet, men också vilka kunskaper som krävs av samhället och hur individer upplever dessa i relation till sig själv.



## Referenser

Allwood, C.M. & Erikson, M.G. (2010). *Grundläggande vetenskapsteori för psykologi och andra beteendevetenskaper*. (1. uppl.) Lund: Studentlitteratur.

Annas, A. (1995). Prudence and Morality in Ancient and Modern Ethics.

Source: *Ethics*, Vol. 105, No. 2, pp. 241-257. Från

<http://www.jstor.org.miman.bib.bth.se/stable/pdfplus/2382344.pdf?>

<http://www.jstor.org.miman.bib.bth.se/stable/pdfplus/2382344.pdf?&acceptTC=true&jpdConfirm=true>

Atlas.ti. (2014). <http://atlasti.com>

Awuah, G.B. (2007). A professional services firm's competence development. *Industrial Marketing Management* 36 1068–1081

DOI:10.1016/j.indmarman.2006.08.006

Bjereld, U., Demker, M. & Hinnfors, J. (2009). *Varför vetenskap?: om vikten av problem och teori i forskningsprocessen*. (3., [omarb.] uppl.) Lund: Studentlitteratur.

Cohen, L., Manion, L. & Morrison, K. (2011). *Research methods in education*. (7. ed.) Milton Park, Abingdon, Oxon, [England]: Routledge.

Ellström, P-E., Löfberg, A., & Svensson, L. (2005). Pedagogik i arbetslivet: Ett historiskt perspektiv. *Pedagogisk Forskning i Sverige, årg 10 nr 3/4 s 162–181 issn 1401-6788*. Från <http://journals.lub.lu.se/ojs/index.php/pfs/article/view/8037/7086>

Giorgi, A. (2012). The Descriptive Phenomenological Psychological Method,

*Journal of Phenomenological Psychology* 43, 3–12,

DOI:10.1163/156916212X632934

Granberg, O. (2009). *Lära eller läras: om kompetens och utbildningsplanering i arbetslivet*. (2., uppdaterade och omarb. uppl.) Lund: Studentlitteratur.

Illeris, K. (2004). Transformative Learning in the Perspective of a Comprehensive Learning Theory *Journal of Transformative Education* 2: 79

DOI 10.1177/1541344603262315

Illeris, K. (2007). *Lärande*. (2., [rev. och utök.] uppl.) Lund: Studentlitteratur.

Karlsson, L. (2012). *Psykologins grunder*. (5., uppdaterade och utök. uppl.)

Lund: Studentlitteratur.

Kvale, S. & Brinkmann, S. (2009). *Den kvalitativa forskningsintervjun*. (2. uppl.)

Lund: Studentlitteratur.

Lee, Y-T. (2010). Exploring high-performers' required competencies. *Expert Systems with Applications* 37, Volume 37, Issue 1 434–439

DIO: 10.1016/j.eswa.2009.05.064

Nilsson, S., & Ellström, P-E. (2012). Employability and talent management: challenges for HRD practices, *European Journal of Training and Development*, Vol. 36 Iss 1 pp. 26 - 45. <http://dx.doi.org/10.1108/03090591211192610>

Paulsson, K., Ivergård, T., & Hunt, B. (2005). Learning at work: competence development or competence-stress. *Applied Ergonomics* 36, 135–144  
DIO: 10.2307/1556383

Rienecker, L. & Stray Jörgensen, P. (2014). *Att skriva en bra uppsats*. (3., omarb. uppl.)  
Lund: Liber.

Sandberg, J. (2000). Understanding Human Competence at Work: An Interpretative approach. *Academy of Management Journal*, Vol. 43. No. 1, 9-25.  
DIO: 10.2307/1556383

Sampson, D. G. (2009). Competence-related Metadata for Educational Resources that Support Lifelong Competence Development Programmes. *Educational Technology & Society*, 12 (4) Vol. 12 Issue 4, p149-159. (Hämtad från Summon@BTH)

Stensmo, C. (2007). *Pedagogisk filosofi: en introduktion*. (2., [rev.] uppl.) Lund: Studentlitteratur.

Stokamer, S. (2013) Pedagogical Catalysts of Civic Competence: The Development of a Critical Epistemological Model for Community-Based Learning . © *Journal of Higher Education Outreach and Engagement*, Volume 17, Number 1, p. 113, ISSN 1534-6104. Från <http://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1005302.pdf>

Wesselink, R., Biemans, H.J. A., Mulder, M., & Van den Elsen, E.R. (2007). Competence-based VET as seen by Dutch researchers. *European journal of vocational training – No 40 – ISSN 1977-0219*. Från <http://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ776616.pdf>