

# Kunskap och lärande i facket

*Susanne Köpsén*

TRADE UNION COMPETENCE AND LEARNING. Contemporary changes in working life pose new challenges to the Swedish trade unions for blue-collar workers. This article aims to analyse what new competence they now need and what conditions exist for trade union learning in the workplace. Local trade union competence and learning are critical aspects of influence and democracy at places of work. The article describes how the trade union movement has viewed learning and schooling historically, as well as its current point of view. Today, local unions are expected to be capable of formulating knowledge needs and conducting learning independently. Using a sociocultural approach to learning, the author analyses the conditions for local unions to develop on their own the competence and trade union practice needed, in the light of examples from ethnographical studies of two local union boards. Existing conditions are interpreted as involving overwhelming demands. The use of schooling as a complement to independent and informal learning is discussed, as are changes in the conditions for the everyday work of local trade union boards.

Keywords: trade unions, competence, learning, independent and informal learning.

## Inledning

Svensk fackföreningsrörelse möter i dag nya utmaningar som en följd av samtidens förändringar i arbetslivet. Dagens fackliga frågor kräver utveckling av facklig kunskap och verksamhet ute på arbetsplatserna. Lokalt fackligt lärande har betydelse för fackklubbarnas möjligheter att aktivt företräda arbetarnas intressen på arbetsplatserna. Lärande och kunskapsutveckling inom lokala fackklubbar är därmed en väsentlig aspekt rörande förutsättningar för praktisk arbetsplatsdemokrati.

Fackföreningsrörelsen i Sverige har sedan länge en väsentlig betydelse för enskilda medborgare både i vardagen och ur ett samhälleligt

och politiskt perspektiv. Fackförbunden inom Landsorganisationen (LO) har i dag 1,4 miljoner medlemmar. Internationellt sett ses den svenska fackföreningsrörelsen som stark och organisationsgraden är bland de högsta i världen (Kjellberg 2002, 2007). Arbetsuppgifter och ansvar har genom tiderna rört sig mellan lokal och central nivå och de fackliga huvudfrågorna har skiftat i takt med den politiska och samhällsliga utvecklingen. Den arbetsrättsliga lagstiftningen och förhandlingsordningen mellan arbetsmarknadsparterna innebär att i dag är arbetsplatserna den viktigaste arenan för fackföreningsrörelsen. Dagens omvandlingar i arbetslivet innebär utmaningar för lokala fackklubbar, dess styrelser och förtroendevalda. Växande internationell ekonomi, ny teknik och krav på flexibilitet i produktionen är tecken på sådana förändringar (Castells 1998, Magnusson 1999, von Otter 2003). Nya företag startas, andra läggs ner eller går samman. Nya arbetsuppgifter uppstår och tjänstesektorn ökar. Som en följd av dessa strukturella förändringar etableras nya fackklubbar och andra upphör. Ändrade anställningsförhållanden med en ökning av lösare arbetskontrakt är andra kännetecken. Den öppna ekonomin och strukturella förändringar minskar både arbetsgivares och arbetstagares makt över arbetet. Nya maktkonstellationer, och att kapital och arbete inte uppträder samtidigt och på samma plats, ställer krav på de lokala facken att hantera det lokala ur ett vidare perspektiv (Brulin 2002). De senaste åren har andelen fackanslutna arbetare minskat. Från en årlig minskning på cirka 1 procent sedan 1990-talet har medlemsantalet rasat med 6 % under tiden 2006 till 2008 (Kjellberg 2009). Orsakerna tolkas främst bero på höjda avgifter till de fackliga a-kassorna. Även arbetskraftens sammansättning, ett minskat intresse för fackligt medlemskap och en uttunning av den lokala fackliga organisationen är andra förklaringar. En aktiv lokal facklig verksamhet anses ha betydelse för om de anställda vill vara med i facket (Waddington & Hoffman 2000). Heterogena medlemsgruppers förväntan på facket och medlemmarnas önskan till delaktighet och demokratisk insyn går inte alltid att bemöta, eller att förena med arbetsgivares begränsningar i öppenhet i vissa frågor (Sverke & Hellgren 2002). Decentralisering inom fackföreningsrörelsen och nuvarande avtalsordning på arbetsmarknaden innebär att lokala fackklubbar, eller sektioner, självständigt ska hantera dessa utmaningar och företräda medlemmarnas intressen på arbetsplatserna.

Från att fackföreningsrörelsen tidigare haft ett omfattande utbud av centralt styrt och arrangerad facklig utbildning förväntas i dag de lokala facken ta eget ansvar för sitt lärande. De förväntas själva, inom ramen för det dagliga styrelsearbetet utveckla den kunskap som de behöver (LO 2004, 2009). Hur klarar de lokala facken att på egen

hand ta initiativ till och utveckla den kunskap och verksamhet som krävs för att hantera samtidens utmaningar?

Denna artikel syftar till att analysera kraven på kunskap och lärande i lokal facklig verksamhet, i relation till de villkor och förutsättningar som det samtida arbetslivet innebär. Artikeln inleds med en tillbakablick på hur fackföreningsrörelsen, inom LO-området, sett på fackligt lärande och organisering av studieverksamhet över tid. Centrala brytpunkter i synsätt på kunskap och lärande pekas ut. Därefter presenteras den sociokulturella teoriram som används i artikeln. De krävande villkoren för lokala fackliga styrelser att på egen hand utveckla verksamhet och kunskaper utifrån samtidens utmaningar beskrivs och analyseras genom exempel från fallstudier av två lokala fackföreningsstyrelser. Att det handlar om etnografiska studier återspeglas i exempel från fältanteckningar och att de studerades röster kommer till uttryck i citat (Hammersley & Atkinson 1995, Lett 1996). Avslutningsvis diskuteras fackföreningsrörelsens möjligheter att stödja lokalt fackligt lärande genom dels utbildning dels ändrade lokala fackliga arbetsvillkor, och förutsättningar för lärande i vardagen.

## Fackligt lärande över tid

Synen på hur medlemmars och fackligt aktivas behov av kunskap ska tillgodoses har varierat över tid. Sammanfattningsvis kan det beskrivas som en rörelse från lärande på egen hand på hemorten till centralt organiserad utbildning för att återigen i dag betona lokalt självständigt lärande på arbetsplatsen. Förändringarna avspeglar dels hur ansvar och arbetsuppgifter inom fackföreningsrörelsen växlat, dels hur de dominerande synsätten på utbildning och lärande i vårt samhälle har förändrats. Den kunskap som ses som nyttig och användbar för fackföreningsrörelsen har dock alltid varit i fokus.

Fackföreningsrörelsen började ta form under 1880-talet. Det var genom information, agitation, föreläsningar och läsecirklar på sockenbiblioteken som arbetare under rörelsens första årtionden skaffade sig kunskaper för att driva arbetares frågor (Arvidson 1985). Det var bildningsprocesser på egen hand som syftade till att utveckla såväl den enskilde individen som arbetaren och samhällsmedborgaren (Gustavsson 1991). Ett medborgarbildningsideal blev efterhand tongivande inom arbetarrörelsen. Till en början var det ingen skillnad på vad som var allmän bildning och vad som var bildning ur ett fackligt perspektiv. Så småningom ersattes dock den första tidens självstudier med väl planerade och nyttoinriktade cirklar och kurser där lärare hade en stor inverkan på undervisningen (Arvidson 1985). När kurser för fackligt

aktiva började ges på folkhögskolor var det föreläsningar av experter som ansågs som mest angeläget (Gustavsson 1991).

Under tiden 1930–1960 växte fackföreningsrörelsen, och LO, men även förbunden, expanderade centralt med nya verksamhetsområden och ett omfattande antal anställda ombudsmän. Detta ledde till att behovet av utbildning för medlemmar och fackliga ledare ökade. I centralt styrd cirkelverksamhet och i arrangerade utbildningar på folkhögskolor och nybyggda kursgårdar expanderade en planmässig facklig utbildning (Arvidson 1985, LO 1976).

Under 1970-talet började den centrala samordningen inom fackföreningsrörelsen att ifrågasättas. Fackförbunden ville agera mer självständigt. Samtidigt tillkom arbetsmiljölagen, lagen om medbestämmande och förtroendemannalagen, vilket innebar möjlighet till delaktighet och medinflytande på arbetsplatserna. En decentralisering inom fackföreningsrörelsen påbörjades och den lokala fackliga verksamheten ute på arbetsplatserna blev den viktigaste fackliga arenan. Genom utbildning skulle förutsättningar skapas för att medlemmarna skulle kunna formulera krav och arbeta för att dessa skulle bli tillgodosedda. Inom ramen för ett fackligt pedagogiskt utvecklingsarbete (STULO) formades ett centralt kurssystem (LO 1976). Grundutbildning skulle genomföras lokalt av fackförbunden i samarbete med ABF. De mer avancerade kurserna skulle genomföras på LO-skolor. Systemet byggde på progression i kunskapsutveckling och särskiljande i olika kunskapsområden. De finansiella förutsättningarna för finansiella studier var goda under 1970- och 1980-talet och antalet deltagare och kurser var under denna tid mycket stort.

Förändringar som initierades under denna tid innebar en brytpunkt inom facklig utbildning. Faktakunskaper var fortfarande viktiga, men inte längre i fokus. Det fackliga arbetssättet var i stället mer angeläget. Problemorienterade studier och kollektivt lärande lyftes fram. Vardagsinlärning etablerades som ett begrepp (Stockfelt & Sköld 1981, 1987). Inspirerade av Paulo Freires tankar om en frigörande pedagogik poängterades vardagens erfarenheter som utgångspunkt för lärande. Förändringen i fackföreningsrörelsens pedagogiska synsätt hade inbyggda motsättningar. Den centrala styrningen fortsatte eftersom kurssystemet och ett mer problemorienterat arbetssätt ansågs kräva specificerade kursmål. Lärarna, inte deltagarna, formulerade vardagsproblem som skulle lösas. När en översyn av systemet visade brister och att de tänkta arbetsplatsutbildningarna inte genomförts blev lösningen stramare organisering och ännu mer styrning. Detta skedde samtidigt som lokal demokrati, deltagarinflytande och problemorientering förväntades öka. Här fanns alltså en motstridighet: å ena sidan stark central kontroll, å andra sidan en önskan om lokala initiativ och självständighet. Forsk-

ning under denna tid gav exempel på lyckat förändringsarbete ute på arbetsplatsen (Svensson 1984). Men den synliggjorde även fackets svårigheter. En arbetsplatsundersökning pekade på att medbestämmande och inflytande mest handlade om formerna för beslut (Molin m fl 1984). Lokala klubbar hade svårigheter att skapa en fungerande organisation som kunde hantera både formell förhandling och medlemmarnas delaktighet (Jobring 1986).

Den lokala cirkelverksamheten förlorade under 1980-talet i status. Den sågs mer som diskussionsforum och saknade koppling till den fackliga verksamheten på arbetsplatserna (Ivarsen 1997). En centralt initierad tvärfacklig grupp påbörjar ett utvecklingsarbete som kom att pågå nästan ett decennium. Så kallade förändringscirklar initierades för att vara en del av lokalt förändringsarbete (Ivarsen 1997, 2003, LO 1991). Demokrati, delaktighet, dialog med medlemmarna och fackligt ledarskap betonades. Synsättet innebar ännu en förändring inom den fackliga utbildningen (Köpsén 2008). Idén att lokala cirklar skulle styras av centrala planer och material började luckras upp. Synsättet på kunskap var fortsatt nyttoinriktat, men det lokala ansvaret och förändringsaspekten i det fackliga arbetssättet markerades. Lokala fackföreningars makt och inflytande vid denna tid studerades av forskare; Tommy Nilsson (1997) såg möjligheterna till medverkan i utvecklingsprocesser. Andra menade däremot att de lokala fackliga representanterna hade svårigheter att kvalificera sig för sådan medverkan (Brulin 1996, Gustavsen m fl 1995). Klas Levinson (1991) menade att de fackliga företrädarna inte tog egna initiativ utan mest var aktiva i själva beslutandet. Forskningscirkeln initierades som metod för gemensam kunskapsbildning mellan arbetslivsforskare och fackliga företrädare (Holmstrand 1994).

Under 1990-talet skedde en betydande förändring av förutsättningarna för facklig utbildning och lokalt fackligt arbete. För det första, möjligheterna för medlemmar och aktiva att delta i kompetensutveckling förändrades, bland annat genom försämrade möjligheter till ekonomiskt stöd för utbildning. Antalet deltagare i cirklar och kurser minskade. För det andra, avtalsordningen mellan arbetsmarknadens parter förändrades. Centrala förhandlingar ersattes av förhandlingar på arbetsplatserna mellan lokala arbetsgivare och lokala fackföreningar. Kraven på lokal facklig kunskap ökade därmed samtidigt som förutsättningarna för facklig utbildning förändrades drastiskt.

En inriktning på flexibelt och deltagarstyrt lärande på distans, gärna med stöd av datorer samt tvärfackliga utvecklingsprojekt karaktäriserar nästa brytpunkt. De förändrade förutsättningarna för facklig utbildning samt utvecklingen inom IT-området drev runt sekelskiftet fram detta pedagogiska synsätt. Med en kombination av olika studiemodeller, ett flexibelt kurssystem och en mångfald av utbildningsinsatser

skulle den lokala nivån inom fackförbunden stärkas (LO 2001, 2004, 2005). Ledorden var anpassning efter lokala behov. Olika sätt att använda datorer, konferenssystem och Internet prövades (LO 2002). Detta var i linje med pedagogiska tankegångar i övriga europeiska fackföreningar (Bridgford & Stirling 2000). Övergången från utbudsorientering till styrning via efterfrågan, flexibilitet och kravet på att på egen hand hantera sitt lärande liknade den utveckling som beskrivs inom vuxenutbildningen (Fejes 2006). Utvärderingar av flexibel distansutbildning och tvärfackliga projekt visade dock på begränsade resultat: I Susanne Köpsén (1999) framkommer att deltagarna inte kunde formulera sina lokala kunskapsbehov och ta initiativ till studier. Nilsson (2004) beskriver att fackliga deltagare uppskattade tvärfackliga nätverksträffar avsedda att stimulera lokal utveckling, men att träffarna inte ledde till förändringsarbeten på arbetsplatserna och att de tvärfackliga kontakterna upphörde när projektet avslutades.

I dag förväntas lokala fackliga styrelser ta ansvar för sitt eget lärande genom att på egen hand söka efter och utveckla de kunskaper de behöver (LO 2004, 2009). Lokalt fackligt aktiva kan vända sig till en ombudsman eller använda modern informationsteknik. Internet ses som ett nytt verktyg för kommunikation mellan fackliga företrädare och en möjlighet att på egen hand finna och utveckla kunskap. De fackliga företrädarna förväntas också på eget initiativ söka sig till studiecirklar, kurser eller distansstudier som rörelsen erbjuder. Betoning på lokala initiativ och förmåga att formulera utbildningsbehov sammanfaller i tiden med den inledningsvis nämnda omvandlingen i arbetslivet och utökade krav på den lokala nivån. Studier av två lokala fackföreningsstyrelser visar dock att dessa inte förmådde att utveckla den kunskap som ger makt att hantera alla frågor på egen hand (Köpsén 2003, 2008), vilket är den problematik som kommer att behandlas i denna artikel.

## Teoretiska utgångspunkter

Den teoretiska ramen för artikeln innebär att vardagens sammanhang ses som grundläggande för lärande. Att organiserat lärande i form av utbildning också har betydelse för lärandet i vardagen diskuteras dock avslutningsvis. Med ett sociokulturellt perspektiv på lärande (Elkjaer 2003, Lave & Wenger 1991, Rogoff 1995, Wenger 1998) beskrivs och analyseras lärandets villkor och uttryck i lokala fackföreningsstyrelser. Den lokala fackliga praktiken ses som en del av den fackliga rörelsen, dess historia och samlade kunskaper, värderingar och traditioner etcera. Lärande ses som en aspekt av vardagens fackliga aktiviteter och individuellt och kollektivt lärande tolkas som ömsesidigt beroende och

inte möjliga att separera. Lärande ses som gradvis förändrat deltagande och därmed också förändrad social praktik (Lave & Wenger 1991).

Utifrån denna teoriram tolkas fackligt lärande som utveckling av den fackliga verksamheten, till exempel arbetsuppgifter, rutiner, relationer, begrepp, verktyg och traditioner samt hur de fackliga företrädarna, enskilt och tillsammans, förändrar sin förståelse för och förmåga att ta ansvar för och delta i den fackliga verksamheten. Det handlar om hur de förändrar sättet att tolka och handla kring vad de finner är meningsfullt fackligt arbete, hur de skall gå tillväga och vilka resurser de skall använda.

Vidare tolkas fackligt arbete som problemlösning. De fackliga företrädarna möter olika situationer i vardagen som de skall hantera. Beroende på tidigare erfarenheter, vanor och etablerade rutiner har de fungerande handlingsregler för att lösa dessa situationer. Vissa hanteras på rutin, medan andra blir mer problematiska och kräver ”undersökningar” för att finna nya handlingsalternativ (Dewey 1922/2005, Elkjaer 2003). Hur de fackliga företrädarna definierar situationen, hur de söker efter handlingsregler och vilka handlingsalternativ de väljer som lösning tolkas därmed som centralt för de aktiviteter och därmed utvecklingsprocesser som uppstår.

Vardagens aktiviteter ses generera utvecklingsprocesser på olika nivåer; individ, grupp och verksamhet (Rogoff 1995). Kommunikation, relationer och samspel mellan dessa nivåer ses som väsentliga. Etienne Wenger (2000) menar att samspelet med omvärlden är centralt för en social praktiks förmåga till utveckling. I artikeln betonas samspelet mellan olika nivåer och olika slags gränsprocesser. Särskilt betonas samspelet med den nivå inom rörelsen som motsvaras av det Barbara Rogoff (1995) beskriver som system av aktiviteter menade att stödja aktiviteter för förändrat deltagande (apprenticeship), det vill säga fackföreningsrörelsens ombudsmän, fackliga lärare, kursaktiviteter med mera.

## Om lokalt fackligt lärande i vardagen

Att utveckla kunskap och den fackliga verksamheten integrerat med det vardagliga styrelsearbetet är utmanande villkor för lärande. Nedan ska i ett urval från studier av det fackliga styrelsearbetet på två industrier visas att dessa förutsättningar innebär omfattande krav, kanske rentav överkrav. Några exempel är hämtade från studier av en erfaren styrelse på en industri med 350 anställda (Köpsén 2003). Företaget hade nyligen sålts till en internationell koncern. Detta innebar nya förutsättningar och nya problemlösningssituationer för styrelsen som hade mångårig erfarenhet och väl etablerade rutiner och vanor för den fackliga verk-

samheten. Andra exempel kommer från studier av en oerfaren och nytillträdd styrelse på en industri med 100–150 anställda (Köpsén 2008). Arbetsplatsen är en del av en svensk koncern. Ständiga förändringar i produktionen och omflyttningar mellan olika fabriker innebär instabila och oklara villkor för den oerfarna styrelsen. Avsaknaden av en tidigare fungerande facklig verksamhet innebär att de nya styrelseledamöterna, vilka saknar tidigare facklig erfarenhet, förväntas ”börja från början”.<sup>1</sup>

### Ständigt nya utmaningar

Den oerfarna styrelsen hade begränsad erfarenhet av fackligt arbete. Den tidigare styrelsen hade avsatts på ett stormigt årsmöte eftersom dess arbetsätt och relationer med medlemmar och arbetsgivare hade dömts ut av medlemmarna. Det fanns med andra ord ingen fungerande facklig praktik för de nya styrelseledamöterna att gradvis integreras i. Den nya oerfarna styrelsen förväntades ”börja om från början”. De fackliga företrädarna mötte ständigt nya situationer och krav på att finna lösningar. Efter en tid avgick den nya ordföranden. Trött och besviken berättade hon:

Stina: Vi hann inte, vi orkade inte med, vi hann inte med alla problem som fanns. Jag kände liksom att jag drunknar, det går inte. (Intervju)

Den oerfarna styrelsen saknade vanor och rutiner som den kunde vila i. Den befann sig hela tiden i ett sökande efter olika handlingsalternativ för att kunna gå vidare (Elkjaer 2000, 2003). Ledamöternas förutsättningar för lärande kan ses som ett ständigt krav på utvecklingsinriktat och kreativt lärande (Ellström 2002). Den nödvändiga balansen mellan rutin och krav på förnyelse saknades. Ofta formuleras detta som en god situation där lärandet inte möter några hinder utan blir gränslöst. Dock innebär detta konstanta utmaningar och krav på nya lösningar. Det finns inget vanemässigt och rutinmässigt som möjliggör ett tryggt och stabilt anpassningsinriktat lärande.

Även den erfarna styrelsen mötte utmaningar i vardagen. I verksamheten fanns etablerade vanor och rutiner för att hantera traditionella fackliga frågor. Här var styrelsen trygg och kompetent. Däremot fanns inga rutiner för den nya situationen som uppstod när företaget sålts till en internationell koncern och en stor del av verksamheten hotades av ”outsourcing”. Inte heller hade styrelsen erfarenhet av hur problem som berör stress och medlemmars kompetensutveckling kunde förstås och hanteras. Styrelsens erfarenhet gjorde dock att de förmådde lösa nya problem och därmed utveckla ny situerad kunskap i de fall de hade erfarenhet av liknande situationer. Men vardagen



överskuggades av ”ödesfrågorna” som berörde hela arbetsplatsen och fackets medlemmar, och vilka styrelsen inte kunde hantera.

Arbetslivets föränderlighet innebär att fackliga ledare ständigt ställs inför nya situationer och krav på nya kunskaper, vare sig det handlar om en erfaren eller oerfaren facklig styrelse. En sådan utmanande arbetssituation som innebär ständiga krav på utveckling kan ses som överkrav på lärande. I det följande utvecklas resonemanget ytterligare.

### Från traditionella till obekanta och komplexa problem

Studien av den mångårigt erfarna styrelsen visade att fackligt arbete kan kategoriseras i olika problemlösningssituationer. Vissa fackliga frågor var bekanta, det fanns rutiner för att hantera dessa. Andra fackliga frågor var mer eller mindre okända. Beroende på tidigare facklig erfarenhet fanns det användbara rutiner och tillgång till fackliga verktyg och resurser för att hantera denna typ av problemlösningssituation. Det fanns hanterbara förutsättningar för att lösa problemen, det vill säga lärande och kunskapsutveckling. Men det fanns också nya okända och komplexa frågor där facklig erfarenhet och kunskap saknades. Dessa problemlösningssituationer kunde inte den erfarna styrelsen hantera. Det blev ingen utveckling av ny situerad kunskap eller förändring av verksamheten.

Förenklat kan vi tala om traditionella respektive nya obekanta fackliga problem. Traditionella fackliga problem kräver att man känner till lagar, avtal och regelverk och kan förstå och använda dessa. Dessa problem kräver inte alltid utveckling av ny kunskap. ”Färdiga svar” finns i lagar och avtal, till exempel antalet tillåtna timmar för övertid eller regler för veckovila. Andra traditionella problem har inte givna svar, men i stället finns ”kunskaper som förebilder” i form av exempel och modeller i kursböcker eller hos andra fackklubbar, till exempel en beredskapsplan för en arbetsplatsolycka eller hur individuell lönesättning baserad på kompetens kan hanteras. Kunskap och resurser för att hantera dessa problem finns inom det fackliga sociokulturella sammanhanget.

Den erfarna styrelsen var kompetent och kunde lösa problem som kräver traditionell facklig kunskap. Antingen hade styrelsen egna erfarenheter eller så kunde ledamöterna, med hjälp av olika verktyg och resurser, utnyttja den kunskap som redan fanns inom fackföreningsrörelsen. Förutsättningarna var annorlunda för den oerfarna styrelsen. Den kunde hantera traditionella problem på egen hand när ledamöterna kände till det ”rätta” svaret eller hade erfarenhet från liknande problem. Men när styrelsen saknade kunskap och erfarenhet var

det avgörande hur den samspelade med sin omvärld. Under en tid när fackklubben arbetsätt innebar aktiva kontakter utanför arbetsplatsen löste ordföranden de traditionella problemen tillsammans med andra fackliga ledare. Hon skapade rutiner för samspel med omvärlden och kunde på så sätt utveckla användbar kunskap för den egna fackliga verksamheten. När den oerfarna styrelsen däremot fokuserade på att utveckla rutiner och samspel för det interna styrelsearbetet och avvecklade externa relationer hade den inte längre samma förutsättningar för att lösa traditionella fackliga problem. Styrelsen hade inte tillgång till, och kunde inte använda, fackliga kunskaper och resurser utanför den lokala fackliga praktiken.

Men varken den erfarna eller den oerfarna styrelsen hade vanor och rutiner för att lösa den nya typen av obekanta problem som kräver kunskaper och kunskapsutveckling inom nya områden såsom personalplanering, ekonomi, teknik och produktionsutveckling. Den erfarna ordföranden berättar:

Bertil: Sen är det väl så, om man ska vara ärlig mot sig själv, vi har väldigt svårt att tala om vad vi vill egentligen. Vi fick frågan en gång av VD:n: ”Jaha, vad vill ni ha för kompetensutveckling då! Kan ni tala om det?” Och det kunde vi ju inte! (Intervju)

De nya obekanta problemen är dessutom komplexa. Den erfarna styrelsen diskuterade ständigt frågor såsom hur de skulle få bort stressen i arbetet eller hur de skulle hantera den nya situationen som uppstått genom att företaget hade sålts till en internationell koncern. Men den erfarna styrelsen visste ändå inte hur de skulle ta sig an dessa komplexa problemlösningssituationer:

Roger: Allt hänger ju ihop! (Fältanteckningar)

Lasse: Vad ska vi göra när alla skyller på cheferna borta i USA?  
(Fältanteckningar)

Den oerfarna styrelsen var ständigt bekymrad över arbetet i produktionen som ofta förändrades till innehåll och volym med uppsägningar eller nyanställningar som följd. Uttalande liknande detta förekom flera gånger:

Kristina: I det här läget som vi är i nu, det är så oroligt här, det är svårt att veta hur man faktiskt ska göra så det blir bra.  
(Fältanteckningar)

Samtidens nya obekanta och komplexa problem framstår inte alltid som så självklara. De liknar mer bekymmersamma och osäkra proble-

matiska situationer (Schön 1996). Det är svårt att peka ut vad som är problemets kärna. Har man själv svårt att förstå och definiera problemet är det inte heller lätt att söka efter handlingsalternativ och utveckla kunskap. Betydelsen av hur de fackliga företrädarna definierade och förstod situationen blev uppenbar. I en sådan problematisk situation kan det vara svårt att formulera sin fråga för att få stöd och hjälp. Den oerfarna styrelsen visste till exempel inte hur den skulle hantera ett varsel om förändrad organisation inom koncernen. Inte heller visste de hur de skulle kunna be om hjälp.

Lotta: Vi borde kanske ringa Anna-Greta /ombudsman/.

Kristina: Då vill jag ha något mer konkret, inte bara löst prat.  
(Fältanteckningar)

Nya komplexa problem kräver omfattande kunskaper av olika slag, bland annat utveckling av fackliga strategier och förmåga till omdöme och klokt handlande. Det som kan kallas praktisk klokhet (Gustavsson 2000). Tillgången till lösningar inom fackföreningsrörelsen, det vill säga kunskaper som berör dessa nya komplexa problem är begränsad. Förutom att det kan vara svårt för lokala fackklubbar att formulera sina kunskapsbehov, kan det också vara svårt att på egen hand söka efter andras fackliga erfarenheter och kunskaper eller att på egen hand utveckla nya egna strategier. Samtidens avgörande fackliga frågor är komplexa problem med omfattande krav på nya kunskaper och lärande även för en erfaren facklig styrelse. För att hantera utmaningar i dagens arbetsliv finns krav på ny facklig kunskap och verksamhet, det vill säga krav på utveckling av den fackliga verksamheten så att deltagarna/styrelsen har förmåga att hantera denna utveckling. Vi kan tala om dubbla krav på lärande. Att på egen hand hantera sådana omständigheter för lärande kan framstå som överkrav för lokala fackföreningsstyrelser.

### Krav på multikontextuellt lärande

Uppdraget för en facklig styrelse och dess styrelseledamöter innebär även krav på kunskap och förmåga att samspela med och delta i andra slags sociala praktiker.

Först och främst, en facklig styrelseledamot är både en medlem i arbetarkollektivet *och* medlem i den fackliga praktiken. En lokal facklig företrädare förväntas aktivt använda detta dubbla medlemskap, i meningen att föra över nya kunskaper och andra perspektiv användbara för utveckling av respektive social praktik (Wenger 1998). Den oerfarna styrelsen skapade, utifrån erfarenhet av att vara missnöjda arbetare, till exempel introduktionsmöten för nyanställda, rutiner för att informera

om fackets verksamhet och arbetsgrupper inför förhandlingar med arbetsgivaren. Den erfarna styrelsen hade svårt att få medlemmarna till gemensamma möten, men använde i stället medvetet möjligheten att under arbetet i produktionen diskutera fackliga frågor.

En facklig styrelse och dess ledamöter förväntas också med skicklighet kunna delta i olika sammanhang arrangerade av arbetsgivaren. Det krävs med andra ord utveckling av sådan kunskap och förmåga att de lokala fackliga företrädarna kan tolka, förstå, resonera och agera även i arbetsgivarens sociala praktik. Den erfarna styrelsen berättade till exempel om informationsmöten med de nya utländska cheferna. De fackliga företrädarna hade svårt att förstå vad som sades och att delta i samtalen eftersom de hade bristande kunskaper i engelska. De gav också uttryck för andra svårigheter i kontakten med arbetsgivaren.

Bertil: De ser oss inte ens när vi är med på möten. (Intervju)

Den erfarna styrelsen berättade om ett informationsmöte inom koncernen till vilket lokala fackliga representanter var kallade. Mötet leddes av en konsult och gällde nedläggning av två fabriker och en omorganisation, något som före mötet var helt okänt för de fackliga företrädarna.

Kristina: Det var mycket. Jag fattade ingenting. Det var krångligt. När vi ville fråga så skrek han bara: ”Titta inte tillbaka”!  
Lotta: Vi fick kämpa för att överhuvudtaget få någonting, för att få de här papprena. (Hon pekar på en bunt kopierade OH-bilder fyllda med tabeller och siffror). Jag tittade mig runt på de andra som är mer erfarna och när de inte sa något, så gjorde inte jag det heller. (Fältanteckningar)

Exemplen visar att deltagande i arbetsgivarens olika sociala praktiker ställer krav på att kunna hantera nya komplexa problem, men också att förstå sammanhang och kunna agera under de förutsättningar som gäller i arbetsgivarens sociokulturella sammanhang.

Det innebär krav på multikontextuellt lärande (Østerlund 1997) att som lokal facklig styrelseledamot kunna hantera ett aktivt deltagande i olika sociokulturella sammanhang. Samspel med arbetskamraterna, fackliga kolleger eller arbetsgivaren innebär möten med olika värderingar och traditioner och därmed krav på varierande kunskaper i betydelsen förmåga att delta aktivt, sätt att tala och agera med mera. Det innebär alltså möten med olika sociokulturella kontexter med olika krav på deltagande. Som arbetare och facklig styrelseledamot har man vad Jane Lave och Etienne Wenger (1991) kallar en legitim tillgång till respektive social praktik, arbetarnas och den fackliga. Men förutsätt-

ningarna för tillträde och möjlighet att utveckla kunskaper, förståelse och skicklighet för att delta i sammanhang som definieras och bestäms av arbetsgivaren är inte desamma. Det kan inte annat än tolkas som överkrav på lärande att förvänta sig att lokala fackklubbar på egen hand ska hantera dessa förutsättningar. Omständigheterna för sådant lärande är en del av ett komplext problem, vilket följande exempel visar.

### Samspel med arbetsgivaren ett komplext problem

Samspelet mellan arbetsgivare och facket innebär utmaningar och krav på kunskaper av mångskiftande slag. Att hantera detta samspel kan ses som ett eget komplext problem. Som ovan visats krävs särskilda kunskaper för att delta i sammanhang definierade av arbetsgivaren. Detta innebär bland annat krav på att kunna hantera de komplexa problem som dagens arbetsliv genererar, med behov av utveckling av rutiner, relationer och resurser av olika slag. Det fanns till exempel inget givet svar på hur den oerfarna styrelsen skulle agera när arbetsgivaren ville flytta delar av produktionen till en annan anläggning inom koncernen.

Men samspelet med arbetsgivaren innebär också andra slags utmaningar. Det är inte självklart hur facket ska agera för att få inflytande i angelägna frågor. Den oerfarna styrelsen berättade:

Stina: När vi visste att vi skulle bygga om produktionen, då annonserade vi att vi vill vara med i diskussionen. Vi vill vara med och diskutera, lägga fram våra synpunkter. Men det var ju en stängd dörr: ”Ni får veta när vi har ett förslag klart!” (Intervju)

Stina: Den här typen av frågor lägger de på en högre nivå, så vi får bara information om det. Det kan vara en formell förhandling där vi inte har någon makt att påverka. (Intervju)

Även de lokala löneförhandlingarna blev bekymmersamma för den nytillträdde styrelsen som dessutom återigen hade bytt ordförande.

Ordförande Lotta säger med en min som ser ledsen och lite besvärad ut: Nu är Birgitta/fabrikschefen/ arg på mig. Hon blev det igår.

Fredrik: Vi är inte överens om kompetenstrappan.

Lotta: Birgitta förstår inte vad jag menar.

(Fredrik tar fram ett papper där han visar en modell).

Lotta: Jag hade velat ha med Anna-Greta /ombudsman/. Hon kan prata bättre och förklara vad vi menar. Men det fick vi inte!!

Fredrik: De hade ju med sig ... /person från koncernledningen/ hela dagen igår! (Fältanteckningar)

Som vi ser invercade även andra omständigheter, såsom inflytande och delaktighet, på fackföreningens möjligheter att lösa angelägna problem. Arbetsgivaren och facket i exemplen ovan hade svårigheter att ta varandras perspektiv (Charon 2001). Med skilda uppdrag och sociokulturella identiteter tolkade de situationen olika.

En annan omständighet är strukturell makt. Arbetsgivaren har vad Wenger (1998) kallar "ownership of meaning". Arbetsgivaren har i sin position tolkningsföreträdare för vilket perspektiv som ska gälla, det vill säga vilka förslag på lösningar som vinner acceptans. Problem kan kategoriseras efter kraven på kunskaper, men skiljer sig även åt avseende makt och inflytande. Problem som har "färdiga svar" i lagar och avtal ger fackliga företrädare makt och inflytande över hur frågorna ska hanteras. När problemen ställer krav på kunskapsutveckling är den reella makten mindre. Arbetsgivarens möjlighet att hävda andra lösningar ökar när det finns ett tolkningsutrymme.

Parterna deltar heller inte i förhandlingar på lika villkor. Förutom tolkningsföreträdare har arbetsgivaren tillgång till andra resurser såsom utbildningsmeriter och personal med specialkunskap. Villkoren är krävande för lokala fackliga styrelser och i förhandlingar ställs den fackliga kunskapen och skickligheten på prov. Dagens avgörande frågor innebär omfattande krav på att utveckla nya lösningar och förmåga att göra bedömningar, kloka avväganden och formulera strategier – men också att få en möjlighet att visa fram och argumentera för dessa lösningar. Förutsättningarna för att tillämpa och använda den arbetsrättsliga lagstiftningen är med andra ord ett komplext problem.

Detta komplexa samspel mellan arbetsgivare och fackliga företrädare är en väsentlig aspekt utöver de som Klas Levinson (1997, 2004) kan visa i sina studier kring partsamverkan. Att komplettera med aspekter om lärande och förutsättningar för deltagande ger en annan förståelse kring lokala fackliga företrädares deltagande och engagemang i partsamverkan. Inom arbetslivsforskningen och fackförbunden används metaforerna att boxas eller att dansa för att uttrycka skilda synsätt för facket att samspela med arbetsgivaren (Huzzard & Nilsson 2003). Men frågan är vad detta innebär i den lokala vardagen ute på arbetsplatserna. Forskning visar att det inte finns några enkla svar (Holmgren 2005, Huzzard m fl 2004).

Det är som vi sett ett utmanande och komplext problem att utveckla facklig kunskap och verksamhet som ger inflytande i samspelet med arbetsgivaren. Det kan ses som ett överkrav att enskilda fackklubbar och sektioner ute på arbetsplatserna ska förmå hantera sådana krav på utveckling och lärande på egen hand.

## Diskussion:

### Lära tillsammans i stället för på egen hand

En decentraliserad fackföreningsrörelse och en avtalsordning som innebär att förhandlingar sker lokalt betyder att lokala fackföreningar självständigt ska företräda medlemmarnas intressen på arbetsplatserna. Men som ovan visats innebär detta ständiga krav på lärande, nya typer av komplexa fackliga frågor med omfattande krav på nya kunskaper samt förväntningar att med skicklighet kunna företräda fackets medlemmar i en samverkan med arbetsgivaren i sammanhang definierade av denne. Detta har tolkats som omfattande krav. Att fackföreningsrörelsen, utifrån en pedagogisk hållning som poängterar vikten av att lokala behov ska styra utbildning, överlämnar ansvar och initiativ för nödvändig kunskapsutveckling och lärande till de lokala fackklubbarna, verkar försvåra förutsättningarna för lärande. I artikeln har visats att det finns hinder av olika slag för att kunna hantera sådana krav på lärande lokalt. Det har tolkats som överkrav att lokala fackklubbar utifrån dessa förutsättningar ska utveckla sådan kunskap som ger makt och inflytande på arbetsplatsen.

I det följande diskuteras att såväl ett komplement av arrangerad utbildning som förändrade fackliga arbetsformer kan underlätta och stödja att utvecklingsprocesser, nya kunskaper och verksamheter skapas i den lokala vardagen.

### Facklig utbildning för mobilisering

Facklig utbildning innebär användbara kontakter med fackföreningsrörelsen utanför arbetsplatsen. Utbildningen kan också fungera som en mobiliserande resurs (Larsson 2006). Ett tydligt resultat av studien av den oerfarna styrelsen är att facklig utbildning spelar en väsentlig roll. En medlemsutbildning blev startskottet för de genomgripande förändringarna på arbetsplatsen. Fackföreningens medlemmar blev medvetna om att en annan slags verksamhet är möjlig. De mötte andras erfarenheter och kunskaper om fackföreningsrörelsen och lokal facklig verksamhet. Det var i kurserna, och i de fortsatta kontakterna med ledare och kursdeltagare, som de fick tillgång till resurser i form av andras kunskaper och kraft att driva igenom sin önskan om en ny klubbstyrelse och en fungerande facklig verksamhet. Utbildningen hade således en pådrivande och stärkande inverkan på hur de fackliga aktiviteterna förändrades och därmed vilka utvecklingsprocesser som skapades. Men efter hand avtog intresset för kurser. Den nytillträdda styrelsen tolkade efter en tid att lösningen på dess krävande situation var en koncentration på det inre lokala styrelsearbetet, en förändring som innebar vinster, men

som artikeln visat även förluster. Hur kan fackföreningsrörelsen motivera för och utforma utbildning som fortsätter att inspirera och stärka fackligt aktiva, inte bara nya medlemmar och förtroendevalda? Det är en väsentlig fråga för fackföreningsrörelsen att diskutera.

Deltagares bedömning av den nytta de tror sig ha av en utbildning är betydelsefull för rekrytering (Paldanius 2002). Den nyttoinriktning som facklig utbildning alltid haft innebär goda grunder för rekrytering. I stället blir utmaningen att nå ut till lokala företrädare och även göra det möjligt för dem att delta i utbildning. Datorstödd flexibel utbildning har öppnat för nya möjligheter, men den ställer krav på förmåga att hantera självstyrt lärande. Denna artikel, liksom en utvärdering av en facklig distansutbildning (Köpsén 1999), visar på försvårande omständigheter för att på egen hand formulera och uttrycka kunskapsbehov – och därmed kunna ta ansvar för eget lärande. Det finns behov av stödresurser för distansutbildning.

Artikeln visar vidare att trots utvecklade pedagogiska idéer och välplanerade utbildningar, har det även tidigare varit svårt för lokala fackklubbar att hantera förväntningarna på utveckling. Svårigheterna att genom utbildning stödja lokal utveckling kan förstås utifrån de problem som är förknippade med att arbete och lärande skiljs åt. I arrangerad utbildning är lärande lösgjort från sitt sammanhang (Säljö 2000). Om innehållet uppfattas som autentiskt och relevant av deltagarna har betydelse (Larsson 1996). I Köpsén (2003, 2008) visas sådana omständigheter för lokala fackklubbars lärande som en nog så väl organiserad utbildning har svårt att komma runt. Därför är fackföreningsrörelsens intentioner att satsa på mångfald i utbildning och stöd till den lokala nivån värdefulla (LO 2004, 2009). Men det behövs även andra insatser och förändringar för att underlätta villkoren för lokala fackföreningsars lärande och utveckling av användbar kunskap.

## Gemensamt lokalt fackligt arbete och lärande

Studierna av lokalt fackligt lärande visar att samspel mellan olika fackliga nivåer och arbetsplatser har en väsentlig betydelse för kunskap och lärande. I artikeln visas att lokala fackliga styrelser inte på egen hand kan förväntas utveckla den kunskap som krävs i dagens arbetsliv. Aktiva gränsprocesser har betydelse för social praktikers lärande (Wenger 2000). Det behövs förändringar inom fackföreningsrörelsen som sträcker sig utanför det lokala för att förbättra möjligheterna att utveckla kunskap som ger inflytande och makt att företräda medlemmarnas intressen.

I början hade den nytillträdda styrelsen ett utåtriktat arbetssätt. Den nya ordföranden var engagerad i fackliga aktiviteter utanför arbetsplatsen. Där löste hon tillsammans med andra ”sin” arbetsplats



problem. Det blev ett kollektivt fackligt engagemang för den lokala fackklubben. Senare, när styrelsens arbetssätt inriktades på det interna styrelsearbetet, sågs kontakter utanför fackklubben som ytterligare en arbetsbörda i stället för en möjlighet för lärande. Ledamöterna vände sig bara till ombudsmannen när de kunde se den omedelbara nyttan. Kravet på nytta kan liknas vid studieovanas sätt att förhålla sig till utbildning (Larsson m fl 1986, Paldanius 2002). Som visats i artikeln är det heller inte alltid enkelt att formulera en fråga till ombudsmannen. Att be om stöd eller söka efter användbara lösningar till exempel via Internet kan bli en utmaning man inte kan hantera. Det innebär andra möjligheter för lärande och kunskapsutveckling att i direkta möten med andra fackligt aktiva mer anspråkslöst kunna resonera om och försöka förstå vardagens problem. Erfarna fackliga styrelser kan hantera traditionella fackliga problem. Med tillgång till andra fackliga företrädares kunskap kan även oerfarna fackliga styrelser hantera och lösa problem som de saknar vanor och rutiner för.

Artikeln visar omständigheter för det fackliga arbetet som en lokal styrelse har svårigheter att få makt och inflytande över. Det handlar om arbetsgivarens strukturella makt, men även om problemens komplexa karaktär och lokal facklig kunskap och lokala villkor för lärande som inte räcker till för sådana problemlösningssituationer. Det innebär andra möjligheter att tillsammans i olika slags gränsprocesser ta sig an och försöka utveckla kunskap, rutiner och resurser för dessa problematiska situationer.

Villkoren för kunskapsutveckling och lärande på lokal facklig nivå stärks om nya ”mötesplatser” integrerade i det fackliga uppdraget skapas. Om fackligt aktiva, som en del av det ordinarie fackliga arbetet, har tillgång till rutiner och resurser som understödjer gemensam problemlösning förbättras villkoren. Möjligheterna att hantera utmaningar i vardagen ökar om fler perspektiv, tidigare fackliga erfarenheter och gemensamma kunskaper kan mötas i kollektiv problemlösning, det vill säga kollektivt lärande. Det är en framtidsfråga för fackföreningsrörelsen om den kan ”uppfinna” nya organisatoriska lösningar för kontakter och gemensam problemlösning mellan olika fackliga företrädare och fackliga verksamheter. Förutsättningarna för inflytande och makt i vardagen ute på arbetsplatserna ökar om lokalt fackligt lärande blir en del i ett aktivt gemensamt fackligt samspel.

#### Not

1. För att inte tynga texten med för många referenser anges i fortsättningen ”den erfarna styrelsen” och då avses Köpsén (2003) respektive ”den oerfarna styrelsen” som avser Köpsén (2008).

## Referenser

- Arvidson, Lars (1985): *Folkbildning i rörelse. Pedagogisk syn i folkbildning inom svensk arbetarrörelse och frikyrkorörelse under 1900-talet – en jämförelse*. Studies in Education and Psychology 16, Stockholms universitet. Malmö: Liber.
- Bridgford, Jeff, & Stirling, John (2000): European systems of trade union education. I Jeff Bridgford & John Stirling, red: *Trade Union Education in Europe*, s 7–28. Brussels: European Trade Union College (ETUCO).
- Bruln, Göran (1996): Vilken roll kan de fackliga organisationerna spela i 2000-talets produktionssystem och arbetsorganisation? *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, 2(4), s 259–269.
- Bruln, Göran (2002): Globaliseringens paradox och fackliga uppgifter. I Håkan A. Bengtsson & Ursula Berge, red: *Världens utmaning. Fackets lokala och globala ansvar*. s 73–110. Stockholm: Agora.
- Castells, Manuel (1998): *Informationsåldern. Ekonomi, samhälle och kultur. Band 1 Nätverkssamhället framväxt*. Göteborg: Diadalos.
- Charon, Joel (2001): *Symbolic Interactionism: An Introduction, An Interpretation, An Integration*. New Jersey: Prentice Hall.
- Dewey, John (1922/2005): *Människans natur och handlingsliv*. Göteborg: Daidalos.
- Elkjaer, Bente (2000): The continuity of action and thinking in learning: Re-visiting John Dewey. *Outlines. Critical Social Studies* 2, s 85–101.
- Elkjaer, Bente (2003): Social learning theory: learning as participation in social processes. I Mark Easterby-Smith & Marjorie A. Lyles, red: *The Blackwell Handbook of Organizational Learning and Knowledge Management*, s 38–53. Malden, Mass.: Blackwell Publ.
- Ellström, Per-Erik (2002): Lärande – i spänningsfältet mellan produktionens och utvecklingens logik. I Kenneth Abrahamsson m fl: *Utbildning, kompetens och arbete*, s 335–354. Lund: Studentlitteratur.
- Fejes, Andreas (2006): The planetspeak discourse of lifelong learning: What is an educable adult? *Journal of Education Policy*, 21(6), s 697–716.
- Gustavsen, Björn m fl (1995): *Utvecklingslinjer i arbetslivet och Arbetslivsfondens roll*. Stockholm: SNS Förlag.
- Gustavsson, Bernt (1991): *Bildningens väg. Tre bildningsideal i svensk arbetarrörelse 1880–1930*. Stockholm: Wahlström & Widstrand.

- Gustavsson, Bernt (2000): *Kunskapsfilosofi. Tre kunskapsformer i historisk belysning*. Stockholm: Wahlström & Widstrand.
- Hammersley, Martyn & Atkinson, Paul (1995): *Ethnography. Principles in Practice*. London: Routledge.
- Holmgren, Anna (2005): *Konflikt och samverkan – om fackliga strategier i Europa*. SALTSA-programmet. Arbetslivsinstitutet, LO, TCO och SACO.
- Holmstrand, Lars (1994): *Forskningsprogrammet ALFOFAK – ArbetsLivsForskning som bygger på Fackliga Kunskapsbehov. Bakgrund och framväxt*. ALFOFAK-rapport nr 1. Pedagogisk forskning i Uppsala 116. Pedagogiska institutionen. Uppsala universitet.
- Huzzard, Tony & Nilsson, Tommy (2003): Fackets nya roll – att dansa med arbetsgivare? I Lena Wilhelmsson, red: *Förnyelse på svenska arbetsplatser – balansakter och utvecklingsdynamik*, s 40–67. Stockholm: Arbetslivsinstitutet.
- Huzzard, Tony; Gregory, Dennis & Scott, Regan, red (2004): *Strategic Unionism and Partnership. Boxing and Dancing?* Basingstoke: Palgrave Macmillan.
- Ivarsen, Ove (1997): *Det fackliga ledarskapet. Avslutande rapport från PUST-gruppen*. Stockholm: LO/Brevskolan.
- Ivarsen, Ove (2003): Från kursutbud till lärande organisation. I Sara Jägare, Niklas Hallberg & Stellan Boozon, red: *IT för idealister*, s 14–27. Stockholm: Bilda Idé & Kommunikation.
- Jobring, Ove (1986): *Lokal facklig utveckling. Möjligheter under centrala villkor*. Göteborg: BAS ek förening.
- Kjellberg, Anders (2002): *Ett nytt fackligt landskap – i Sverige och utomlands*. Lund: Arkiv förlag.
- Kjellberg, Anders (2007): The Swedish trade union system in transition: High but falling union density. I Craig Phelan, red: *Trade Union Revitalisation. Trends and Prospects in 34 Countries*. Bern: Peter Lang.
- Kjellberg, Anders (2009): Det fackliga medlemsraset i Sverige under 2007 och 2008. *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, 15(2), s 11–28.
- Köpsén, Susanne (1999): *Lokalt fackligt lärande – ett deltagarperspektiv på en distansutbildning*. Rapport inom DLK-projektet. Vuxenutbildarcentrum. Institutionen för pedagogik och psykologi. Linköpings universitet.
- Köpsén, Susanne (2003): *Om fackligt lärande. En etnografisk studie av en fackföreningsstyrelses arbete*. Linköping: Filosofiska fakulteten FiF-avhandling 67/03. Linköpings universitet.

- Köpsén, Susanne (2008): *Från revolution till reträtt. Lärande i en fackförenings vardag*. Linköping Studies in Behavioural Science 124. Linköping: Linköpings universitet/Stockholm: Atlas förlag.
- Larsson, Staffan (1996): *Vardagslärande och vuxenstudier*. I Per-Erik Ellström; Bernt Gustavsson & Staffan Larsson, red: *Livslångt lärande*, s 9–28. Lund: Studentlitteratur.
- Larsson, Staffan (2006): *Didaktik för vuxna: tankelinjer i internationell litteratur*. Stockholm: Vetenskapsrådet.
- Larsson, Staffan; Alexandersson, Claes; Helmstad, Glen & Thång, Per Olof (1986): *Arbetsupplevelse och utbildningssyn hos icke facklärd*. Göteborg Studies in Educational Sciences 57. Acta Universitas Gothoburgensis.
- Lave, Jean & Wenger, Etienne (1991): *Situated Learning. Legitimate Peripheral Participation*. New York: Cambridge University Press.
- Lett, James (1996): *Emic/etic distinctions*. I *Encyclopedia of Cultural Anthropology*. London: MacMillian.
- Levinson, Klas (1991): *Medbestämmande i strategiska beslutsprocesser – facklig medverkan och inflytande i koncerner*. Diss. Företagsekonomiska institutionen. Uppsala universitet.
- Levinson, Klas (1997): *Medbestämmande i förändring. Arbetsmarknad och Arbetsliv*, 3(2).
- Levinson, Klas (2004): *Lokal partssamverkan – en undersökning av svenskt medbestämmande*. Arbetsliv i omvandling 2004:05 Solna: Arbetslivsinstitutet.
- LO (1976): *Fackliga studier. Rapport till LO-kongressen 1976*. Stockholm: Prisma.
- LO (årtal saknas): *Fackliga studier under 80-talet*. Stockholm: Landsorganisationen i Sverige.
- LO (1991): *Rapporter från arbetsgruppen PUST*. Stockholm: Brevskolan.
- LO (2001): *LO's Kunskapssystem – nya bilder av verkligheten*.
- LO (2002): *Kunskap på burk. Slutrapport från ledningsgruppen av projektet Distansstött lärande för lokala kunskapsbehov 1999–2001*. Stockholm: Landsorganisationen i Sverige.
- LO (2004): *Medlem 2010. En rapport till kongress 2004*. Stockholm: Landsorganisationen i Sverige.
- LO (2005): *En starkt facklig utbildning och folkbildning – en del av det livslånga lärandet 2002–2004*. Slutrapport. Stockholm: Landsorganisationen i Sverige.
- LO (2009): *LO's Kunskapssystem. Kurskatalog 2009*. Stockholm: LO.
- Magnusson, Lars (1999): *Ett arbetsliv i förändring – Sverige 1950–2000*. I SOU 1999:69. *Individen och arbetslivet*. Slutbetänkande från Arbetslivsdelegationen.

- Molin, Roger; Edquist, Margareta & Dahlgren, Håkan (1984): *Glöm MBL – starta med problemen. Om lokalt fackligt arbete*. Stockholm: Tidens förlag.
- Nilsson, Tommy (1997): Fackets nya roll. Från förhandling till partssamverkan i lokalt utvecklingsarbete. *Arbetsmarknad & arbetsliv* 3(3).
- Nilsson, Tommy (2004): *Arrangerade nätverk i för kompetensutveckling – fackets roll i lokalt utvecklingsarbete*. Arbetsliv i omvandling 2004:06 Solna: Arbetslivsinstitutet
- von Otter, Carsten, red (2003): *Ute och inne i svenskt arbetsliv*. Arbetsliv i omvandling 2003:8. Stockholm: Arbetslivsinstitutet.
- Paldanius, Sam (2002): *Ointressets rationalitet. Om svårigheter att rekrytera arbetslösa till vuxenstudier*. Linköping: Linköping Studies in Education and Psychology No 86. Linköpings universitet.
- Rogoff, Barbara (1995): Observing sociocultural activity on three planes: participatory appropriation, guided participant, and apprenticeship. I James Wertsch, Pablo Del Rio & Amelia Alvarez: *Sociocultural Studies of Mind*, s 139–214. Cambridge: Cambridge University Press.
- Schön, Donald (1996): *The Reflective Practitioner. How Professionals Think in Action*. Aldershot: Arena.
- Stockfelt, Torbjörn & Sköld, Mauritz (1981): *Vardagsinläring. Grunden för vuxenutbildning*. Stockholm: Brevskolan.
- Stockfelt, Torbjörn & Sköld, Mauritz (1987): *Everyday Learning as a Process and as a Basis for Systematized Learning and Other Actions*. Stockholm: Pedagogiska institutionen, Stockholms universitet.
- Svensson, Lennart (1984): *Arbetarkollektivet och facket – en lokal kamp för företagsdemokrati*. Avhandling i sociologi vid Lunds universitet. Lund: Studentlitteratur.
- Sverke, Magnus & Hellgren, Johnny, red (2002): *Medlemmen, facket och flexibiliteten. Svensk fackföreningsrörelse i det moderna arbetslivet*. Lund: Arkiv förlag.
- Säljö, Roger (2000): *Lärande i praktiken*. Stockholm: Prisma.
- Waddington, Jeremy & Hoffman, Reiner (2000): Trade unions in Europe: Reform, organisation and restructuring. I Jeremy Waddington & Reiner Hoffman, red: *Trade Unions in Europe. Facing Challenges and Searching for Solutions*, s 27–28. Brussels: European Trade Union Institute.
- Wenger, Etienne (1998): *Communities of Practice. Learning, Meaning and Identity*. New York: Cambridge University Press.
- Wenger, Etienne (2000): Communities of practice and social learning systems. *Organisation*, 7(2), s 225–246.

Østerlund, Carsten (1997): Sales apprentices on the move. A multi-contextual perspective on situated learning. *Nordisk Pedagogik*, 17(3), s 169–177.