

Lunds Universitet
Sociologiska institutionen

**Job-hopping –
Arbete som konsumtionsvara**

Uppsats, SOCK01 61-90 hp

Författare: Therése Stråle

Handledare: Birgitta Ericsson

Vårterminen 2009

Abstract

Författare: Therése Stråle

Titel: Job-hopping – Arbete som konsumtionsvara

Uppsats SOCK01, 61-90 hp

Handledare: Birgitta Ericsson

Lunds universitet, sociologiska institutionen, vårterminen 2009

Problem/bakgrund: Vad är job-hopping?

Vad beror fenomenet job-hopping på och vad får det för effekter på den svenska arbetsmarknaden?

Hur kan arbetsgivare möta och hantera fenomenet job-hopping?

De senaste åren har jag märkt av en tendens där fler och fler ger uttryck för allt mer medvetna strategier för karriärmässiga avancemang. Detta fick mig att börja fundera på vad ett allt för frekvent hoppande mellan tjänster kunde få för effekter på såväl organisationer och enskilda arbetstagare som för arbetsmarknaden och samhället i stort i förlängningen.

Syfte: Uppsatsen är teoretiskt inriktad där jag utifrån valda teorier och begrepp analyserar och drar slutsatser kring job-hoppingens orsakssamband och verkningar på den svenska arbetsmarknaden. Jag reflekterar även över hur nya mönster på arbetsmarknaden påverkar samhällsutvecklingen och vice versa. Uppsatsen tar utgångspunkt ur teorier om organisationers sökande av legitimitet gentemot sin omgivning, inte bara teknisk effektivitet, enskilda individers motiv till job-hopping såsom ökad lön, status etc. Reflektioner ur samhällsperspektivet kretsar i huvudsak kring enskilda begrepp såsom individualism, nätverk, konsumtion och informationsteknologins påverkan på organisationer och dess aktörer. Uppsatsen syftar till att söka förklaringar till fenomenet job-hopping orsaker samt hur organisationer kan förhålla sig till det.

Slutsats: Även om job-hopping kan ses som ett resultat av påverkan från flera samhällsfaktorer men även som påverkad av nya organisationsmodeller så finns den starkaste förklaringen i konsumtionssamhällets ideal och värderingar. Vad vi arbetar med anses reflektera vår egen personlighet och hur mycket vi tjänar står i relation till vår konsumtionsförmåga. Förändringar i mönster och spelregler på arbetsmarknaden har gjort att arbetstagaren fått ta till egna medvetna karriärstrategier för att säkerställa ett snabbare avancemang i arbetslivet vilket i sin tur ska säkerställa en plats på arbetsmarknaden och "rätt" konsumtionsförmåga och status.

Nyckelord: Job-hopping, arbetsmarknad, personalpolitik, konsumtion, spelregler, nätverk, individualism

INNEHÅLL

Sammanfattning	5
1. Inledning	
1.1 Inledning.....	5
1.2 Problemformulering, frågeställningar.....	6
1.3 Begreppsdefinition.....	6
1.4 Bakgrund.....	6
1.5 Syfte.....	7
2. Teori och metod	
2.1 Nyinstitutionell organisationsteori.....	8
2.2 Hertzbergs taxonomi.....	8
2.3 Individualism, nätverk, informationsteknologi och konsumtion.....	10
2.4 Metod.....	11
2.5 Statistisk problematik.....	11
3. Analys	
3.1 Rapport från Sveriges HR-förening.....	12
3.2 Utvecklingen i Sverige	14
3.3 Job-hopping och rekrytering.....	15
3.4 Utanför Sveriges gränser.....	16
4. Samhällets och organisationers påverkan	
4.1 Arbetsgivarnas preferenser.....	16
4.2 Nätverksorganisationer.....	17
4.3 Nätverksindividualism.....	18
4.4 Informationsteknologin.....	18
4.5 Konsumtionssamhället.....	20
4.6 Individualism och organisation.....	22
4.7 Arbete som identitet.....	23
5. Diskussion	
5.1 Positiva effekter.....	24
5.2 Negativa effekter.....	25
5.3 Exemplet Toyotism.....	25
6. Slutsats.....	26
Litteraturförteckning	30

Sammanfattning

De senaste åren har jag märkt av en tendens där fler och fler ger uttryck för allt mer medvetna strategier för karriärmässiga avancemang. Detta fick mig att börja fundera på vad ett allt för frekvent hoppande mellan tjänster kunde få för effekter på såväl organisationer och enskilda arbetstagare som för arbetsmarknaden och samhället i stort i förlängningen. Till min förvåning upptäckte jag att ”mitt” fenomen redan hade en beteckning på arbetsmarknaden, nämligen just ”job-hopping”. Att byta jobb regelbundet har blivit en av de tydligaste trenderna på arbetsmarknaden de senaste åren. Diskursen kring job-hopping är främst centrerad kring dess effekter, i de fall man pratar om skälen till det nya fenomenet så hänförs det ofta till att vara en generationsfråga. Jag tror att det ligger mer bakom och att job-hopping även kan vara en produkt av olika typer av påverkan från samhället i sig. Syftet med denna uppsats är att belysa fenomenet job-hopping i sig, söka förklara dess orsaker samt reflektera över hur organisationer kan möta nya mönster på arbetsmarknaden. Man skulle kunna betrakta job-hopping som ett sätt att bilda nätverk för självändamål men motivet bakom det kan knappast vara kommunikation, inte heller utgöras av ett behov av att få tillhöra ett nätverk. Snarare handlar det om just en medveten karriärstrategi där bildandet av nätverk är ett medel för att uppnå ett mål, inte ett mål i sig, och där målet är att ständigt öka den egna konsumtionsförmågan. Arbetet i sig anses vara en reflektion av oss själva, hur pass framgångsrika vi är i vårt arbete säger något om oss själva som individer. En medveten karriärstrategi ser också till att vi snabbare kan nå en högre konsumtionsförmåga och status. Med detta möjliggörs det för oss att ständigt hålla oss uppdaterade med det senaste inom diverse områden, den senaste bilen, den senaste köksutrustningen, rätt märkeskläder, senaste modellen av mobiltelefonen osv. På så sätt får vi även möjlighet att bekräfta för oss själva och vår omgivning att vi hänger med, vi har inte stagnerat, vi har lyckats, vi tillhör rätt klass socialt såväl som på arbetsmarknaden och runt omkring oss finns bevisen för det.

1. Inledning

1.1 Inledning

Sedan jag inledde mina studier i bland annat sociologi har jag ibland kunnat observera familj, vänner och bekanta lite från åskådarplats vad gäller deras arbetsliv. De senaste åren har jag märkt av en tendens där fler och fler ger uttryck för allt mer medvetna strategier för karriärmässiga avancemang. Ett flertal har haft två eller flera anställningar under lika många år, kommentarer såsom ”Lyckas du få jobb på företaget X så kan du få jobb vart du vill sedan” eller ”Ja, men det här är bara ett steg för att senare kunna nå tjänsten Y” och liknande har yttrats flera gånger i bekantskapskretsen. Samtidigt har det dock kunnat konstateras att information ofta saknas när det

tillträds en ny tjänst. Kunskap och erfarenheter tycks gå förlorade vid tillfällena då överlappning inte sker mellan den som tidigare haft tjänsten och den som skall tillträda den. Resultatet blev att den nytillträdde ofta fick ta del av information gällande tjänsten på ett mer slumpmässigt sätt var efter tiden gick. Detta fick mig att börja fundera på vad ett allt för frekvent hoppande mellan tjänster kunde få för effekter på såväl organisationer och enskilda arbetstagare som för arbetsmarknaden och samhället i stort i förlängningen.

Efter att ha börjat söka information, initialt främst via Internet, upptäckte jag till min förvåning att ”mitt” fenomen redan hade en beteckning på arbetsmarknaden, nämligen just ”job-hopping”. Det stod även snart klart för mig utifrån artiklar, jobbsajter och annat att även om fenomenet i sig är relativt nytt (åtminstone med denna etikett) på arbetsmarknaden så verkar det sprida sig som en löpeld, såväl negativa som positiva effekter lyfts fram av olika aktörer på arbetsmarknaden men jag upplevde att det saknades en adekvat förklaring till fenomenets uppkomst och orsaker. Saken var klar, min nyfikenhet var väckt, detta måste undersökas närmare. Resultatet är denna uppsats.

1.2 Problemformulering, frågeställningar

Vad är job-hopping?

Vad beror fenomenet job-hopping på och vad får det för effekter på den svenska arbetsmarknaden?

Hur kan arbetsgivare möta och hantera fenomenet job-hopping?

1.3 Begreppsdefinition

Job-hopping (jobbhoppande) – det att regelbundet byta jobb för att medvetet främja personliga karriärintressen.

1.4 Bakgrund

Att byta jobb regelbundet har blivit en av de tydligaste trenderna på arbetsmarknaden de senaste åren. Diskursen kring job-hopping är främst centrerad kring dess effekter, i de fall man pratar om skälen till det nya fenomenet så hänförs det ofta till att vara en generationsfråga. Jag tror att det ligger mer bakom och att job-hopping även kan vara en produkt av olika typer av påverkan från samhället i sig.

Enligt en rapport utgiven av Sveriges HR-förening (human resources) (Nyberg, 2008) menar man att de nya icke-linjära karriärmönster som kan observeras genom just job-hopping är en varaktig förändring av arbetsmarknadens spelregler som påverkats av den nya generationens värderingar. Arbetstagare är genom job-hopping ute efter att skaffa sig en så bred kompetens som möjligt för att

kunna göra medvetna karriärval där man själv vill styra över den egna utvecklingen. Jag avser här att göra en djupare och mer långtgående analys av fenomenet där andra faktorer till fenomenets uppkomst söks.

I tidigare, byråkratiska organisationer, fanns det ofta en tydlig, linjär och förutsägbar väg för avancemang inom organisationer. Dagens ”platta” eller nätverksorganisationer erbjuder inte samma överblick och ger inte heller en känsla av att individen själv har möjlighet att påverka den egna karriären annat än genom att aktivt söka andra arbeten i min mening. Förr ägnade man sig åt befordringar där organisationen själv tog initiativet att belöna en duktig och värdefull medarbetare genom att erbjuda en högre tjänst och högre lön och/eller förmåner. Jag tror att bristen på användandet av befordringar som incitament inom dagens snabbföränderliga organisationer samt mer övergripande samhällsförändringar vilka påverkat arbetslivet har lett till att den enskilde arbetstagaren i allt större utsträckning blivit tvungen att lägga sig till med en medveten karriärstrategi för att uppnå självförverkligande mål i karriären.

1.5 Syfte

Syftet med denna uppsats är att belysa fenomenet job-hopping i sig, söka förklara dess orsaker samt reflektera över hur organisationer kan möta nya mönster på arbetsmarknaden. Jag vill belysa fenomenets effekter för såväl arbetsgivare och arbetstagare som samhället i stort och försöka skapa en förståelse för de bakomliggande incitamenten till job-hopping. Uppsatsens innehåll har avgränsats till att i huvudsak beröra fenomenet job-hopping i Sverige och på den svenska arbetsmarknaden. Jag kommer dock att påpeka att fenomenet existerar även utanför Sveriges gränser men jag tror att det kan finnas kulturella och arbetsrättsliga orsaker till att fenomenet yttrar sig och ses på olika sätt i olika länder. Det kan mot bakgrund av det inte anses finnas utrymme i denna uppsats att täcka fenomenet job-hopping internationellt sett och mitt eget primärintresse gör att fokus kommer att ligga på den svenska arbetsmarknaden. Uppsatsen utgår från ett organisatoriskt perspektiv men jag kommer utifrån det försöka dra slutsatser även vad gäller hur förändringar i arbetsmarknadens rörelser kan komma att påverka samhället och vice versa.

2. Teori och metod

2.1 Nyinstitutionell organisationsteori

Nyinstitutionell organisationsteori ser organisationer som medvetet skapade institutioner i betydelsen att de styrs av regler, rutiner och normer, m a o de spelregler som finns inom organisationer (Ahrne & Hedström, 1999). Nära till hands ligger begrepp som *organisationskultur* i just avseendet att dessa består av en uppsättning normer och värderingar vilka i mångt och mycket informellt styr organisationens aktörer. Dessa spelregler påverkar aktörerna som kan vara individer inom organisationer såväl som olika typer av organisationer i sig (Ibid.). Man kan alltså säga att aktörer i form av organisationer har att ta hänsyn till exempelvis branschpraxis, lagar och annat i sina kontakter med andra organisationer inom samma eller andra områden för att bli accepterade och respekterad. I mångt och mycket styrs alltså organisationer i sitt handlande gentemot omvärlden av gällande *spelregler*. Perspektivet erbjuder således en förklaringsmodell av förhållandet mellan både enskilda individer som förhållandet mellan organisationer i sig.

Teorin är från början framtagen av John M Meyer och Brian F Rowan vilka ifrågasatte tidigare organisationsteoriers antagande att organisationer främst strävade efter ökad teknisk effektivitet och menade att detta endast utgjorde en del av dess strävanden. Man menade att många organisationer även strävar efter att uppnå en viss *legitimitet* i förhållande till sin omgivning (Ibid.).

Organisationers strävan efter att uppnå en viss legitimitet i förhållande till sin omgivning visade att det ofta fanns en diskrepans mellan vad organisationer säger att de gör och vad de egentligen gör (Ibid.). Man ansåg det ”tydligt att organisatoriska förändringar ofta bygger på *rationaliserade myter* av vad som är effektivt, snarare än på förutsättningslösa utvärderingar av vad som faktiskt är effektivt” (Ibid.). Begreppet *rationaliserade myter* leder oss vidare till uppfattningen om *kognitiva institutioner* vilket kan liknas vid föreställningen om *sociala fakta*. Arbetsmarknaden kan då sägas vara styrd av sociala konstruktioner kring hur den fungerar vilka blir så pass självklara att de institutionaliseras i vårt medvetande. Vi har så starka föreställningar om hur arbetslivet styrs att vi tar de för givet så till den grad att de blir omedvetna (Ibid.).

2.2 Hertzbergs taxonomi

Problemet med den nyinstitutionella teorin är att kognitiva institutioner anses vara omedvetna. Aktörer på arbetsmarknaden styrs alltså ur detta perspektiv av regler, normer och värderingar vilka

är för dem omedvetna. För att förstå den enskilde individen och dennes jobbhoppande, som i allra högsta grad är att se som en medveten karriärstrategi, krävs ett komplement vad gäller det som är den drivande kraften. Jag kommer här att använda mig av Hertzbergs taxonomi av motivations- och underhållsfaktorer. Taxonomin är en del av Hertzbergs tvåfaktorteori där han menar att man måste särskilja mellan *arbetsituation* och *arbetsinnehåll* i motivationssammanhang (Abrahamsson & Andersen, 1998). Teorin vilar på en *behovsteoretisk* grund där man ser trivsel i arbetslivet som en funktion av i vilken grad en individ känner att denne får sina behov uppfyllda på arbetet. De sociala behoven och speciellt behovet av självförverkligande utgör grunden här (Ibid.).

Hertzberg menar att det finns två avgörande faktorer för att en person ska känna tillfredsställelse i arbetslivet, nämligen motivationsfaktorer och hygien-/underhållsfaktorer. Dessa är oberoende av varandra och tillfredsställelse å ena sidan ger inte automatiskt tillfredsställelse å den andra. Han menar även att motivationsfaktorerna är överordnade underhållsfaktorerna, jag kommer dock argumentera för att den ökade individualiseringen inte gör detta antagande gällande längre. Icke desto mindre använder jag mig av taxonomi men inte så mycket av Hertzbergs teori.

Som motivationsfaktorer nämns följande (hämtat ur Abrahamsson & Andersen, 1998):

- *Prestationer* (tillfredsställelse i att genomföra ett arbete, att lösa problem, att se resultat av sitt arbete).
- *Erkännande* (för väl utfört arbete i motsats till en generell känsla av att ha blivit prissatt).
- *Arbetet i sig* (intressant, varierat, skapande och dyl.).
- *Ansvar* (kontroll över sin egen arbetssituation, att åta sig ansvaret för hur andra utför arbetet).
- *Befordran* (konkreta tillfällen då man blivit tilldelad högre formell status i organisationen, fått en högre ställning.)
- *Växt* (inläring av nya färdigheter med större befordringsmöjligheter och möjligheter för vidare växt.)

Hygien-/underhållsfaktorer:

- *Organisationens politik och administration* (gäller organisationen i sin helhet i motsats till förhållandet mellan över- och underordnade).
- *Ledaren* (om han eller hon har yrkeskompetens, är rättvis, villig att lära ut och delegera).
- *Arbetsförhållandena* (gäller de rent fysiska arbetsförhållandena som ljus, värme, drag, buller, arbetsplatsens utformning och arbetsbelastning) m a o arbetsmiljön (min

anmärkning).

- *Mellanmänniska förhållanden* (förhållandet mellan kollegor och mellan ledare och underordnade).
- *Ekonomisk ersättning* (lön och andra ekonomiska belöningar).
- *Status* (inte främst formell status utan statussymboler).
- *Trygghet i arbetet* (objektiva tecken på trygghet som tjänstetid, att företaget är solitt, skydd mot uppsägning m. m.).
- *Privatlivet* (trivsel i arbetet påverkas t ex av problem i hemmet).

2.3 Individualism, nätverk, informationsteknologi och konsumtion

I analysen av fenomenet job-hopping och i diskussionen kring dess effekter kommer jag att försöka dra slutsatser kring hur rörelser på arbetsmarknaden även får en påverkan på samhället och vice versa. Detta samspel gör att jag löpande i texten kommer reflektera kring detta samspel och den ömsesidiga påverkan. I resonemanget kommer jag att ta utgångspunkt från begrepp såsom *individualism, nätverk (en kombination av de två första, nätverksindividualism), informationsteknologi* samt *konsumtion*.

Begreppet nätverk är här att se som en uppsättning förenade noder (Castells, 2002).

Nätverksmodellen kan tillämpas på såväl organisationer som individer.

Individualism avser här individens ökade *oberoende* av gemensamma värderingar, organisationer och andra grupperingar i samhället, att individen rör sig mot självförverkligande mål och blir mer självständig i förhållande till andra. En kombination av begreppen nätverk och individualism, nätverksindividualism (Castells, 2002), kommer också att beröras med vilket avses "ett socialt mönster, inte en samling isolerade individer" (Ibid.). Individerna bygger sina nätverk beroende på intressen, värderingar, åsikter och mål och är jagcentrerade nätverk där kontakter knyts i ett för individen specifikt syfte (Ibid.).

Jag kommer också att analysera informationsteknologins påverkan på arbetsmarknadens mönster med vilket här avses en kombination av tekniska, organisatoriska och företagsekonomiska innovationer med information som råvara vilken kan sägas vara väl integrerad i människans aktiviteter och förmedlas via flexibla nätverk (Castells, 1998).

Jag kommer slutligen också att utgå från Baumans (2007) resonemang om konsumtionssamhället, vilket framgår av uppsatsens titel, för att förstå samhällets och samhällsutvecklingens påverkan på den enskilde individen där konsumtionsaktiviteterna avser att reflektera en identitet och ett socialt värde.

2.4 Metod

Då min problemformulering befinner sig på organisations- och samhällsnivå och egentligen inte syftar till att undersöka fenomenets eventuella existens, utan dess bakgrund, orsaker och verkningar, så har jag valt att göra en teoretiskt inriktad uppsats i ämnet. Valet att göra en teoretisk uppsats ger mig utrymme att försöka täcka in ett stort antal alternativa orsaksförklaringar och visa på samhällets komplexa påverkan på vårt arbetsliv. Fenomenet job-hopping existerar, eller åtminstone en diskurs kring det trots brist på statistiska underlag vilket jag återkommer till, och begreppet är vedertaget även om det kanske ännu inte är allmänt känt bland gemene man. Fenomenet är relativt nytt och i sig inte ännu behandlat i någon vetenskaplig litteratur i någon större utsträckning så vitt jag kunnat se, åtminstone inte med just etiketten job-hopping. Däremot kan man utifrån departementsutredningar, rapporter från Sveriges HR-förening, artiklar och annat konstatera att fenomenet och dess verkningar anses vara känt. Däremot saknas en adekvat orsaksförklaring i min mening vilket blir nödvändigt för att organisationer ska kunna hantera fenomenet på optimalt sätt i framtiden.

Utifrån valda teorier och begrepp analyseras således det litterära material som samlats in för att försöka skapa en bild av varför fenomenet uppkommit och hur man bör förhålla sig till det. I och med att jag har som syfte att reflektera över hur organisationer kan möta nya mönster på arbetsmarknaden så har jag anlagt en kritiskt förklarande och normativ hållning till personalpolitiska förhållningssätt i min teoretiska undersökning och redogörelse av fenomenet job-hopping.

2.5 Statistisk problematik

Allt eftersom jag tog del av rapporter, artiklar och annan litteratur om job-hopping så väcktes tanken att studera statistik på området för att kunna underbygga en analys av orsakssambandet och försöka skönja olika mönster. Tanken var att då det finns en diskurs kring fenomenet så skulle det även finnas statistik till stöd för den såsom exempelvis angående den genomsnittliga anställningstiden för arbetstagare med en eventuell fördelning mellan åldersgrupper, kön, yrkeskategori osv. som visade på hur fenomenet yttrar sig på den svenska arbetsmarknaden. Även om begreppet och fenomenet i sig är allmänt vedertaget på arbetsmarknaden så finns det dåligt med statistik på området i Sverige. Enligt SCB så har arbetskraftsundersökningen (AKU) ingen officiell redovisning av någon parameter som liknar genomsnittlig anställningstid så som det avses här. Däremot återfinns det i enkäter en fråga som ställs till de personer som har anställning

"vilket år började du arbeta på....?" som man är ganska säker på finns från åtminstone år 2005 och framåt. AKU har dock gjort flera omläggningar vilka har åstadkommit tidsseriebrott främst åren 1987, 1993 och 2005 vilket gjort att en tidsserie är kostsam att ta fram.

Man gjorde dock på SCB ett försök att ta fram variabeln för år 2008 på min förfrågan. För gruppen anställda (dock både fast och tidsbegränsat anställda) 15-74 år, vilket omfattar 4 114 900 personer, så är den genomsnittliga anställningstiden ca 10 år 2008. En felkälla här kan dock vara att man tagit med tidsbegränsade anställningar då dessa inte motsvara ett eget initiativ att avsluta en anställning, oberoende av dess längd, och gå vidare till annan. Job-hopping per definition är att se som en medveten karriärstrategi och inte en effekt av att anställningar är tidsbegränsade. Dessutom visar inte siffrorna huruvida personer bytt arbete hos samma arbetsgivare eller inte. När man frågar efter anställningstiden så avser det den totala anställningstiden hos en och samma arbetsgivare, oavsett tjänst, inte anställningstid per tjänst. Frågar man efter erfarenhet inom yrket så får man inga svar på fördelningen mellan antalet arbetsgivare. Att statistiskt studera fenomenet job-hopping blir därför mycket problematiskt. Trots detta så finns en diskurs kring fenomenet vilket bland annat kan ses i rapporter från Sveriges HR-förening (human resources), i artiklar i såväl tidningar som karriärsajter. Det är utifrån detta som jag avser att granska fenomenet och problematisera dess orsaksförhållanden.

3. Analys

3.1 Rapport från Sveriges HR-förening

Sveriges HR-förening menar i en rapport från 2008 att job-hopping är ett resultat av den nya generation arbetstagare som nu gör sitt intåg på arbetsmarknaden.

".... Nexters, 80-talister, MeWe: s eller Milleniegenerationen. Generationen verkar leva efter sina egna spelregler och ställer sig oförstående till att belönas för lång och trogen tjänst, acceptera sin roll i hierarkin och till att chefen vet bäst"
(Nyberg, 2008 s 10).

Den förklaring som presenteras av Sveriges HR-förening är dock inte tillfredsställande i min mening. Dels insinuerar man att ansvaret (eller skulden) ligger på den nya generationen arbetare, dels utelämnar man i och med det arbetsgivarnas del i utvecklingen men man utesluter framför allt samhällets allmänna påverkan på såväl individen som organisationer i sig. För att svara på ovan citerade påstående så anser jag att dagens "platta" organisationer gjort att användningen av

befordringar som belöning för lång och trogen tjänst ofta ersatts av en rekryteringspolicy där man istället använder sig av internrekryteringar i allt större omfattning där anställda får söka sig nya, högre tjänster inom företaget istället för att få dem erbjudna sig som belöning.

Man talar i rapporten om nya karriärmönster och att människor kommer att *”byta arbete än mer frekvent framöver”* (Nyberg, 2008 s 11). Påståendet bygger dock på internationella studier och inte på svensk statistik varför förklaringar kring fenomenets orsaker i Sverige blir svåra att göra. Förmodligen är orsakssambandet betydligt mer komplicerat än så vilket jag avser att problematisera.

Sveriges HR-förening menar vidare i sin rapport att *”Det finns mycket som talar för att den svenska lagstiftningen kommer att förändras i en riktning som möjliggör en större andel tillfälligt anställda”* och att denna utveckling *”drivs på av en harmonisering med internationell arbetsrätt som underlättar en etablering i länder som har mindre tuffa arbetsrättsliga villkor ur arbetsgivarnas perspektiv”* (Nyberg, 2008 s 18). Det som talar emot uttalanden av denna typ är att man konstaterat att den nya generationen arbetare som ska in på arbetsmarknaden har helt andra värderingar och krav än tidigare. Det kommer i framtiden inte bara handla om lön och status vid anställningar utan arbetstagare kommer även ta ställning till vilken personalpolitik organisationerna bedriver, vilka möjligheter till personlig utveckling, trygghet som ges osv. Man ser även en utveckling där exempelvis framgångsrika företag i USA lägger stor vikt vid medarbetarnas delaktighet i företagets alla aspekter, där allt är öppet för diskussion och där det finns en närhet och nåbarhet till företagets högsta beslutsfattare, där medarbetarna knyts till organisationens verksamhet genom att man ökar deras intresse för densamma (Nyberg, 2008).

För att möta organisationers behov av kompetens kommer det även bli allt vanligare att företag i större utsträckning driver egna utbildningsprogram där man har möjlighet att nisch utbildningar för att passa de egna behoven. Scania och Siemens bedriver exempelvis idag gymnasieutbildningar där eleverna får betalt från första dagen och där man aktivt försöker skapa ett gott arbetsgivarrykte för att locka arbetskraft i framtiden (Nyberg, 2008).

En organisations värderingar, personalpolitik, ett tydligt avgränsat privatliv kommer att bli oerhört viktiga faktorer för arbetstagare i valet av arbetsgivare (Nyberg, 2008). Möjligheten att få påverka, till personlig utveckling och delaktighet i organisationen kommer också vara av stor betydelse (Ibid.).

3.2 Utvecklingen i Sverige

Via SOU, arbetsmiljöundersökningar, departementsutredningar och annat kan dock man få fram en relativt bra bild av läget vad gäller den genomsnittliga anställningstiden.

I Arbetsmiljöundersökningen från Arbetsmiljöverket 2005 kan man till exempel utläsa att de yngre ålderskategorierna hade kortare anställningstid på sin nuvarande arbetsplats än de äldre. Visserligen kan detta spegla en naturlig koppling till just ålder men sett till de två äldsta ålderskategorierna så var fördelningen att 41,1 % av kvinnorna i åldern 30-49 hade vart anställda i 0-4 år medan endast 17,6 % av kvinnorna i åldern 50-64 hade vart anställda lika länge. 24,1 % i den yngre åldersgruppen hade vart anställda 10-19 år respektive 23,5 % i den äldre och 12,7 % i den yngre hade vart anställda 20 år eller mer medan samma siffra för den äldre gruppen var 45,8 %. Ingen nämnvärd skillnad gick att se mellan könen utan fördelningen var i stort sett den samma.

I en departementsutredning från näringsdepartementet 2007 (Ds 2007:37) gällande Sveriges företagande och konkurrenskraft i Europa uppges att den genomsnittliga anställningstiden vid en arbetsplats i Sverige var 11 år 2004 och har sjunkit något sedan 1998 då siffran var närmare 12 år (källa: OECD, Employment and Labour Market Statistics).

Här ses marginella skillnader mellan könen även om det i Sverige verkar vara ett undantag i förhållande till andra länder. Förklaringen görs med att det i Sverige råder ett mer strikt anställningsskydd reglerat såväl i lag som i kollektivavtal. De fackliga organisationernas inflytande i Sverige anses dessutom vara stort i jämförelse med många andra länder i Europa men även internationellt sett. Man påpekar dock även här att resultaten kan vara något osäkra då anställda kan byta både befattning och bransch *inom* stora företag och ändå tillhöra samma arbetsgivare, något som alltså inte är synligt i statistiken. Detta kan tyda på att siffrorna tagits från svenska undersökningar där parametrarna inte riktigt följer det som avses med genomsnittlig arbetstid vid samma arbetsgivare och tjänst utan där andra saker kan utgöra felkällor i materialet så som tidigare påpekats.

Utifrån dessa siffror kan man till slut se att det finns tecken på att den genomsnittliga anställningstiden i Sverige sjunkit från att ha varit ungefär 12 år 1998, till 11 år 2004 och för 2008 var den 10 år. Detta är även något som stämmer väl överens med den internationella bilden (Ds 2007:37).

I bilaga till SOU 2004:43 framgår även ”att den genomsnittliga anställningstiden innan arbetstagaren byter till ett bättre arbete är kortare för högutbildade än för lågutbildade.

3.3 Job-hopping och rekrytering

Job-hopping kan på sikt öka organisationers personalomsättning vilket i sin tur kan ses av arbetstagare som en reflektion av organisationens personalpolitik. Organisationer med allt för hög personalomsättning kan även med viss misstänksamhet betraktas av arbetsökande som arbetsgivare med dålig personalpolitik vilket kan medföra ett allt sämre urval på grund av för få eller ”fel” sökande. Organisationer har idag inte bara att söka legitimitet genom formandet av konkurrensinriktad image utan även som uttryck för en bra personalpolitik och organisationskultur för att attrahera ”rätt” sökande. Jobbhoppande kan således också få konsekvenser för organisationens legitimitet gentemot sina arbetstagare, alltså såväl utåt som inåt i organisationen. Jobbhoppare bör därför i längden inte vara speciellt attraktiva för arbetsgivare men hur vet man om en kandidat är jobbhoppare eller inte? Karriärsajter såsom exempelvis Stepstone och MyCareer erbjuder arbetstagare vägledning gällande hur de ska presentera sig vid anställningsintervjuer för att dölja sitt jobbhoppande eller åtminstone få det att framstå som något positivt. I en artikel på karriärsajten Stepstones hemsida påpekar man att job-hopping är en av de tydligaste trenderna i den nya ekonomin men att samtidigt som det kan vara ett medel för att utveckla karriären så riskerar den enskilde arbetstagaren att ses som opålitlig, som att ha samarbetssvårigheter och som utnyttjande av organisationen i egensyfte. Det är därför viktigt att man presenterar sig på ett genomtänkt sätt menar man. Bland de tips som ges är följande av särskilt intresse här: *”Presentera dig själv på ett sätt som övertygar potentiella arbetsgivare om att du medvetet har rört på dig för att skaffa dig erfarenhet och utveckla dig själv. Det hjälper till att eliminera misstanken om att du endast är ute efter högre lön och status”* (utdrag ur artikel ”Är det acceptabelt att vara en ’hoppjerka’?”).

På mycareer.com ges följande råd i en artikel till arbetsökande:

”Reduce recruiter anxiety and dispel any myths by advertising the fact that you’re an achiever and top performer. Display awards, highlight your promotions and litter your resume with achievements – written or verbal commendations from managers or clients always look good. Market the fact you’re flexible, you thrive on change, you’re adaptable to new working environments and have amassed a repertoire of skills they need. Show the recruiter you can make a difference.” (McCarthy, 2008 s 1).

Om en del av job-hoppingen även medför att arbetsökande medvetet och strategiskt missleder arbetsgivaren så kan bilden kompliceras ytterligare vilket kommer att ställa enormt mycket högre krav på dem som rekryterar ny arbetskraft inom organisationer.

3.4 Utanför Sveriges gränser

Det går att hitta tydligare statistik utanför Sveriges gränser och även om det finns en del osäkerhet kring just den svenska statistiken så finner man belägg för job-hopping i diverse utredningar och rapporter men framför allt finns det en tydlig bild internationellt sett. Även om det inte är något som kommer behandlas närmare här kan det ändå nämnas att bland annat ett rekryteringsinstitut i Frankrike ska ha genomfört en attitydundersökning år 2000 inom den administrativa sektorn där 3000 chefer intervjuades av vilka 33 % planerade att lämna sin nuvarande arbetsgivare inom ett år. En del IT-företag rapporterade dessutom att personalomsättningen uppgick till 45 % under en 6-månaders period enligt en artikel på karriärsajten Stepstones hemsida. Den problematik, men även fördelarna, som finns med fenomenet job-hopping tycks därför vara mer kännbart utanför Sveriges gränser, än så länge.

I en artikel i The Boston Globes nätupplaga skriver man att trots lågkonjunkturen så kretsar företagens största oro kring rekrytering (Trunk, 2008). Enligt Deloitte Touche Tohmatsu i samma artikel kommer det vara arbetstagarens marknad den närmaste 10 åren på grund av demografiska orsaker såsom att personer födda under baby boom lämnar arbetsmarknaden och att den nya generationen arbetare inte intresserar sig för företagslivet i samma utsträckning som tidigare. Efterfrågan på ung arbetskraft gör det dock möjligt för arbetstagare att just jobbhoppa. I artikeln uppmantras unga människor till det som ett sätt att ta reda på vad man är bra på och vad man tycker om. Man menar att jämfört med personer som inte ägnar sig åt job-hopping så är jobbhoppare mer engagerade i sitt arbete, blir skickliga på sitt jobb snabbare och bygger upp sina nätverk fortare. Företagslojalitet anses inte lika viktigt längre och ungdomar bör utnyttja att de är i hög efterfrågan och vara noga med att lämna ett arbete så fort inlärningskurvan flackar ut. Men vad innebär detta för organisationer?

4. Samhällets och organisationers påverkan

4.1 Arbetsgivarnas preferenser

”Det är dock inte individerna som har fjärrmat sig från organisationerna, utan organisationerna som fjärrmat sig från individerna genom att göra sig mindre beroende av dem” (Ahrne & Papakostas, 2006 s 178).

Flertalet forskare har under senare år studerat förändringar i anställningsmönster på såväl den amerikanska arbetsmarknaden som den europeiska. Vad man upptäckt är att arbetsgivarna har

liknande preferenser ”för friflytande, obundna, flexibla, ’generalistiska’ och fritt avyttringsbara anställda” (Bauman, 2007 s 16). Bland annat har ett nytt begrepp blivit allt vanligare, nämligen ”zero drag”, vilket ursprungligen syftade på friktionsfria rörelser hos ett fysiskt föremål men som nu tillämpas som en önskvärd egenskap hos arbetstagare (Ibid.). Termen avser det att vara obunden eller oberoende och där arbetstagaren kan ”ta på sig nya uppgifter, reagera positivt på nödsamtal eller utan vidare kasta om sin arbetstid” (Ibid.).

”Krav på bättre marknadsanpassning, effektivitet och lönsamhet gör att alla företag och organisationer kontinuerligt tvingas se över sin personalstyrka. Få anställda kan i dag vara säkra på att få behålla sina arbeten.” (Nyberg, 2008 s 8)

4.2 Nätverksorganisationer

Men det är inte bara arbetstagaren som skall vara flexibel och obunden. *”Själva företaget har förändrat sin organisationsmodell för att anpassa sig till den oförutsägbarhet som den snabba ekonomiska och tekniska förändringen leder till. ”Den viktigaste övergången kan karaktäriseras som den från vertikala byråkratier till horisontella företag”* (Castells, 1998 s 173). Senare tids nätverksorganisationer har tack vare sin decentraliserade konstruktion en enorm flexibilitet och anpassningsförmåga vilket är av stor betydelse för organisationers överlevnad i ett allt hårdare företagsklimat (Castells, 2002). Trots sina fördelar framför gamla tiders byråkratiska organisationer så har även de mött stora problem när de nått en viss storlek och komplexitet, de får nämligen *”avsevärda svårigheter med att samordna funktioner, inrikta resurser på specifika mål och utföra en given uppgift”* (Castells, 2002 s 13). Förmodligen beror detta på att kommunikationen mellan olika resurser/avdelningar/instanser försvåras när mönstret av noder blir allt för komplicerat. Här har trots allt den vertikala hierarkin fortfarande en fördel med klara och okomplicerade kommunikationsvägar där man lättare kan *”mönstra resurser kring centralt definierade mål”* (Ibid.) även om byråkratiska organisationer naturligtvis har sin egen problematik. Nätverksmodellen behöver därför bli bättre på att kombinera flexibilitet med koordineringsförmåga för att garantera såväl förnyelse som kontinuitet i ett snabbt föränderlig företagsklimat (Castells, 1998).

Utifrån detta skulle man kunna utläsa att det i äldre byråkratiska organisationer fanns en mer tydlig väg för avancemang inom yrkeslivet där arbetsgivaren erbjöd beföring när vissa kriterier i arbetet var uppfyllda. Skiftningar i organisationsstruktur och sättet att styra organisationer, där nätverksmodellen blivit allt vanligare, har gjort att detta inte är lika tydligt eller lika väl kommunicerat mellan arbetsgivare och arbetstagare. Äldre organisationsmodeller lämnade

karriärmässiga avancemang mer upp till arbetsgivaren efter på förhand uppställda krav och därmed en begränsad möjlighet, eller behov, för arbetstagaren att själv godtyckligt försöka styra det samma.

4.3 Nätverksindividualism

Nätverksmodellen kan som sagt även tillämpas på individen och dennes sociala mönster. Den allt starkare individualiseringen som såg sin början i 1960- och 70-talens frihetskultur har gjort att människan blivit allt mer självcentrerad (Castells, 2002). Livsstil och mål sätts utifrån egna värderingar, intressen, tycken och smak utan att hänsyn längre behöver tas i samma utsträckning för familjens eller andra sociala grupperingars behov. Kollektivt ordnade beteenden är allt mer sällsynta, istället formas familj, vänner och arbete utefter på förhand satta mål av den enskilde individen, inte tvärtom. Man skulle kunna säga att det på grund av den allt starkare individualiseringen skett en förändring i arbetsrelationerna och att job-hopping då är ett uttryck för nya mönster på arbetsmarknaden, nämligen nätverksmodellen.

”Föreställningen om en förutsägbar karriär, med långvarigt heltidsarbete i en firma eller den offentliga sektorn och med precisa, avtalsdefinierade rättigheter och skyldigheter som är gemensamma för en stor del av de arbetande håller på att försvinna från den praktiska verksamheten – trots dess bestånd på starkt reglerade arbetsmarknader och i den krympande offentliga sektorn” (Castells, 2002 s 105).

Poängen är förskjutningen från kollektivism till individualism och därefter vidare till nätverksmodellen som huvudsaklig ny form för social interaktion, så även på arbetsmarknaden, vilket har sina rötter i nätverksföretaget och relationen mellan kapital och arbete. *”Nätverkande individualism är ett socialt mönster, inte en samling isolerade individer”* poängterar Castells (2002 s 139) vilken potentiellt sett även kan leda till en ny samhällsorganisation (Ibid.).

Utifrån detta resonemang kan man alltså tolka job-hoppingens orsaker som grundade i nätverkssamhället och en ökad individualism. Att ständigt byta arbete och bygga CV skulle således vara en effekt av att man är ute efter att skapa och ständigt bygga ut sitt nätverk.

4.4 Informationsteknologin

Informationsteknologin har också gjort att arbetsprocesser och arbetare inom vissa områden omdefinierats och därmed sysselsättning och yrkesstruktur som sådan (Castells, 1998). Arbeten som tidigare gjorts av människor har tack vare tekniska innovationer kunnat rationaliseras bort och istället mekaniserats eller automatiserats. Vi har istället kunnat se en ökning i antalet service- och

tjänsteyrken samt ett växande behov av självständiga, utbildade anställda med förmåga att programmera, analysera och besluta om hela processer i arbetet (Castells, 1998). Den nätverkande individen har blivit den nödvändiga aktören för nätverksföretaget tack vare den nya informationsteknologin (Ibid.). Arbetskraften har på detta sätt blivit nedvärderad, avpersonifierad och istället ersatt av tekniska utvecklingar å ena sidan och å den andra blivit individualiserad.

”Den nya sociala och ekonomiska organisation som bygger på informationsteknologi syftar till att decentralisera företagsledningen, individualisera arbetet och skraddarsy marknaderna, vilket stycker upp arbetet och splittrar samhällena” (Castells, 1998 s 272).

Detta har i sin tur ställt höga krav på flexibilitet och anpassningsförmåga där produktivitet och lönsamhet ökade medan arbetskraften förlorade i anställningstrygghet och blev mer beroende av individuella förhandlingsvillkor på en ständigt föränderlig arbetsmarknad (Castells, 1998).

”Kvalifikationer var inte nog, eftersom den tekniska förändringsprocessen accelererade och hela tiden gjorde definitionerna av kvalifikationer förlegade” (Castells, 1998 s 286). Men ska man tro det nyinstitutionella perspektivet så strävar inte organisationer endast efter teknisk effektivitet utan även efter en social legitimitet gentemot sin omgivning. Vad säger då omgivningen? Man skulle kunna hävda att dagens konsumtionssamhälle har satt fokus på ekonomisk profit och förmågan till konsumtion.

Informationsteknologin har även ökat organisationernas behov efter högutbildad arbetskraft, något som är svårare att hitta i länder med mindre tuffa arbetsvillkor och billig arbetskraft. *”Praktiskt taget allt bygger på förmågan att attrahera, behålla och effektivt använda talangfulla medarbetare. På en konkurrenspräglad marknad [] tillgriper företagen en mängd incitament för att få behålla sina anställda” (Castells, 2002 s 101)* där ett viktigt sätt att binda och engagera sina anställda till företaget har blivit att betala en del av lönen i form av aktieoptioner (Ibid.).

”Aktieoptioner som löneform är i själva verket ytterst fördelaktiga för företagen, inte bara för att de bidrar till att behålla arbetskraften utan också för att företagen inte tyngs så hårt av löner” (Castells, 2002 s 101).

Problemet med detta kan tänkas bli än otydligare gränser mellan privat- och arbetsliv, åsidosättande av normer för antalet arbets- och vilotimmar per arbetsvecka vilket leder till ökade sjukskrivningar för att inte tala om att systemet blir omöjligt att tillämpa inom den offentliga sektorn.

Informationsteknologin har dock inte enbart gjort det lättare för organisationer att avpersonifiera sina anställda. Flödet av information har också blivit allt större och snabbare, där vem som helst via Internets förtjänster kan nå obegränsat med information och där information och kunskap är likställt med makt. Detta innebär inte bara att arbetstagaren har ett ständigt behov av kunskap och erfarenheter som är tillämpliga på arbetsmarknaden. Internet har öppnat för helt nya möjligheter för enskilda arbetstagare att utöva makt och påverkan på organisationer annat än på traditionella sätt via fackförbund och dyl.

En allt mer vanlig företeelse är exempelvis att arbetstagare rankar och gör bedömningar av sina arbetsgivare via lättillgängliga hemsidor för att sprida en uppfattning om arbetsgivare till andra arbetstagare. Flertalet svenska hemsidor på samma tema har på senare tid ”poppat upp” där arbetstagare uppmanas att poängsätta sin arbetsgivare inom ett antal områden som exempelvis just personalpolitik, rekryteringsprocess, utvecklingsmöjligheter, lönesättning, förmåner etc. De flesta sajter erbjuder dessutom en möjlighet att med egna ord lämna en utvärdering av arbetsgivaren. Detta kan givetvis göras helt anonymt och för att nämna ett par svenska sidor på temat så finns till exempel www.jobinside.se och www.jobbigt.se. Informationsteknologin har alltså inte enbart varit till nackdel för arbetskraften utan har öppnat nya möjligheter till att bygga nätverk och utöva en ny typ av makt över organisationer genom spridandet av information.

4.5 Konsumtionssamhället

Så, skiftningar i värderingar, en ny generation arbetare, nätverkssamhället och nya spelregler på arbetsmarknaden verkar hittills vara några av de framträdande orsaksförklaringarna till fenomenet job-hopping. Men varifrån kommer dessa nya regler och värderingar? Vad bottnar det i? Spelar vår konsumtionskultur någon roll i detta avseende?

Att vi idag lever i ett konsumtionssamhälle kan nog de flesta av oss vara överens om. Våra liv har dessutom i allt större utsträckning kommit att handla om vårt arbete där vad vi gör och vart vi arbetar anses spegla det egna jaget, vilken status man har och hur pass framgångsrika vi är. Hur väl vi lyckas i arbetslivet har givit oss en känsla av mening i våra liv och därmed blivit en del av vår identitet. I takt med att arbetsmarknaden och sättet att styra organisationer förändras så ändras även vårt förhållningssätt till de samma och därmed, enligt detta resonemang, vår identitet.

Hertzberg underhållsfaktorer ekonomisk ersättning, status och trygghet i arbetet kan i allra högsta grad göras gällande här och då ses som att vara av stor betydelse för den enskilde arbetstagaren.

Hertzberg menar förvisso att dessa underhållsfaktorer är av underordnad betydelse för den enskilde individen och att behovet av att få motivationsfaktorerna uppfyllda är större (Abrahamsson & Andersen, 1998). Jag menar att detta kan vara en felaktig generalisering alternativt att det har förändrats på senare tid. I takt med att vi spenderar allt mer tid på arbetet så har behovet av dessa underhållsfaktorer kommit att bli allt viktigare för den enskilde individen. Inte desto mindre är Hertzbergs taxonomi både lämplig och tillämplig för mitt resonemang. Hertzberg menar vidare att trivselbegreppet är tvådimensionellt, de faktorer som leder till trivsel leder inte nödvändigtvis till vantrivsel (Ibid.). Han menar också att lönen inte spelar någon större roll i detta avseende men jag vill även här hävda motsatsen. Jag menar att lönen inte bara avser att möjliggöra överlevnad eller ett drägligt uppehälle utan avser att ge oss en känsla av värde, status och självaktning (Ibid.). I dagens konsumtions samhäll har pengar onekligen ett stort värde och är av fundamental betydelse för den egna konsumtionsförmågan.

Som konsumenter uppmuntras människor att forma sina liv efter sin konsumtionsförmåga och att förstå sin existens genom utövandet av sin frihet att välja på en marknad där man sätter samman, förvaltar och marknadsför sig själv. Inom diskursen framställs konsumenter som autonoma, självreglerande och självaktualiserande individuella aktörer som vill maximera sin livskvalitet för att på så sätt optimera värdet av deras existens för sig själva (Rose, 1990, hämtat från Du Gay, 1996, min översättning).

Alla arbetstagare oavsett grupp tillhörighet återfinns i samma sociala rum och agerar enligt arbetsmarknadens sociala konstruktioner och kognitiva institutioner. Vi strävar alla efter att skapa och bibehålla den egna säljbarheten och stå upp till marknadens krav. Därför samlar vi erfarenheter, i ett allt högre tempo för att i möjligaste mån säkra en plats på arbetsmarknaden, vilket gör att vi konsumerar anställningar som medel i sig istället för ett mål. *"Kloketen säger att för den som vill fånga en möjlighet i farten är ingen hastighet för snabb"* där *"drivkraften bakom konsumtionsaktiviteterna är individens sökande efter det optimala försäljningspriset, avancemang till en högre division, uppnående av en högre rang"* (Bauman, 2007 s 44).

Jag menar alltså att arbetstagaren kommit att bli starkt påverkad av konsumtionskulturen. Hur mycket man kan konsumera reflekterar social status, här kan stegringen aldrig ske för snabbt eller nå ett tak, vi tycks aldrig kunna konsumera för mycket. Vi konsumerar med andra ord anställningar för att på så sätt öka den egna konsumtionsförmågan. Karriärmässiga avancemang avser ju även att påverka löneutvecklingen och hur mycket vi kan konsumera kommunicerar nämligen till andra vilka vi är, vad vi kan, reflekterar vår identitet och ger oss själva ett socialt värde. Vad organisationer och anställningar har att erbjuda och ge för möjligheter i detta avseende blir därmed

av absolut högsta betydelse för den enskilde arbetstagaren.

”Det mest framträdande draget hos konsumtionssamhället – hur omsorgsfullt det än döljs eller mörkläggs – är att konsumenterna förvandlas till varor” (Bauman, 2007 s 19).

Men konsumtionskulturen har inte bara förvandlat människor till konsumenter utan även till konsumtionsvaror i sig, och så nu även på arbetsmarknaden anser jag och job-hopping kan ses som en effekt av de nya värderingar och normer som hänger ihop med det.

4.6 Individualism och organisation

Individualismen i sig kan också medföra vissa problem för organisationer, vilket blir tydligt just i och med fenomen som job-hopping. Organisationer består ofta av flera medarbetare och kräver att samtliga arbetar mot ett övergripande mål satt av organisationens ledning. Organisationens krav på kollektivism och individens enskilda behov blir oförenliga med varandra och ställer helt klart problematiken med en allt för stark individualism i fråga.

”I formella organisationer måste anställda i allt högre grad arbeta under förhållanden där de (1) ges minimal kontroll över sin dagliga arbetsituation, (2) förväntas vara passiva, beroende och underlägsna, (3) förväntas ha ett kortsiktigt tidsperspektiv, (4) påverkas att utveckla enkla, snarare än mer komplexa färdigheter och (5) förväntas producera under förhållanden som ofta medför risk för psykologisk stagnation” (Abrahamsson & Andersen, 1996 s 115).

Att det uppstår spänningar mellan individens behov och organisationens krav är utifrån detta inte svårt att förstå. I takt med att vi spenderar allt mer tid på arbetet så har behovet av att få underhållsfaktorer tillfredställda kommit att bli allt viktigare för den enskilde individen. Man kan därför säga att med tanke på den starka individualism som råder så är generaliseringar kring vilka kriterier eller faktorer enligt Hertzbergs taxonomi som enskilda individer vill ha uppfyllda för att trivas på arbete svåra att göra. Med detta inte sagt att Hertzbergs taxonomi är oanvändbar men att göra indelningar i dess behovsordning blir omöjliga att göra. Förmodligen kan man snarare anta att trivselfaktorerna varierar både i sammansättning och prioritetsordning från individ till individ i och med en allt starkare individualism.

Organisationer består av sina medarbetare, människor, som är satta i olika konstellationer och på olika platser beroende på kompetens osv. för att uppfylla organisationens mål. Organisationer är inte skapade för att uppfylla varje enskild individs olika behov och ”organisationer skulle inte kunna överleva om alla medlemmars totala förväntningar skulle infrias” (Abrahamsson & Andersen, 1996 s 116). Vissa organisationsvetare anser att en av de viktigaste uppgifter en organisationsledning har är att formulera och förmedla konkreta och tydliga mål för organisationens intressen till sina medarbetare. (Angelöw, 1991). Men med den allt starkare individualiseringen i dagens samhälle, vilket job-hopping delvis kan sägas vara ett uttryck för, riskerar en organisations mål att bli till enskilda arbetstagares medel för att nå individuella mål. Om mål blir till medel, vad händer då?

4.7 Arbete som identitet

Även om mitt resonemang kan anses grovt generalisera arbetstagare, alla ägnar sig inte åt job-hopping, så tror jag att även detta i sig förmedlar något. De som inte ägnar sig åt job-hopping kan komma att anses tillhöra arbetsmarknadens underklass och ses som stagnerade, icke flexibla individer utan ambitioner och ”rätt” konsumtionsförmåga.

Arbetsidentiteten har tydligt förändrats men vad innebär det att vara arbetare idag? Teknologiska och strukturella förändringar inom den globala ekonomin har helt klart problematiserat arbetarens identitet (Du Gay, 1996). Arbetslivet har kommit att handla om självaktualiserande och självförverkligande där det även gäller att optimera den egna konsumtionskraften. Konsumtion har ett identitetsvärde, inte bara användarvärde och kommunicerar sociala skillnader, stil, status och grupptillhörighet (Du Gay, 1996).

”Vi har alltid konsumerat på ett eller annat sätt. Att vi kallar dagens samhälle för konsumtionssamhälle är för att fokus, betoningen, ligger på konsumtionsförmågan, ögonblicklig tillfredsställelse. [. Där finns också rastlösheten, manin på ständig förändring, rörelse, skillnad – att sitta still är att dö.... (Bauman, 2000 s 77 ff.)”

Den arbetsmässiga rörelseförmågan avser att signalera socialt avancemang och framgång och där stagnation och underlåtenhet att jobbhoppa signalerar brist på ambition, engagemang och utvecklingsförmåga. ”Samtidigt krävs det av individer som rör sig mellan olika organisationer att de, för att få tillträde, ska kunna profilera sig och visa upp en identitet. Det finns ett ökat tryck på att marknadsföra sig själv, att upprätta CV och att framhålla en identitet” (Ahrne & Papakostas, 2006 s 180). De som konsumerar anställningar kommer alltså ha hög status på arbetsmarknaden, de

som inte gör det kommer ha låg status. Vi börjar närma oss en uppfattning där Hertzbergs faktorer i allra högsta grad är tillämpliga men där de skulle kunna samlas ihop till en enda stor samling faktorer, denna gång utan inbördes ordning, som alla är av vikt för den enskilde arbetstagaren och snarare bildar ett komplext nät av personliga behov och strävanden. Vi kan också börja se en utveckling av mönster i klassindelningen på arbetsmarknaden där jobbhoppare kan komma att anses ha hög status på grund av sin flexibilitet och rörlighet. Förmågan till detta styrs i mångt och mycket av hur pass högt utbildad man är. Högre utbildning ger mer rörlighet och fler möjligheter att befästa sin plats på arbetsmarknaden och i och med det en mer stabil konsumtionsförmåga vilket säkrar vår plats i den sociala hierarkin.

5. Diskussion

5.1 Positiva effekter

Det finns vissa positiva effekter av job-hopping. En av de stora behållningarna med job-hopping enligt vissa är att jobbhoppare tenderar att bli något mer engagerade i sitt arbete. De första två åren på ett arbete så är en arbetstagare som mest passionerad och åstadkommer mer i sitt arbete än senare menar exempelvis Trunk (2008). Resonemanget bygger på antagandet att om man inte behöver ett nytt jobb inom en snar framtid så behöver man inte prestera väl inom de närmaste 6 månaderna, man kan bara flyta med och göra det mest nödvändiga. Jobbhoppare gör inte detta då det skulle se illa ut i deras CV, job-hopping bygger på att man utvecklar en allt bättre CV för att nå snabbare och bättre karriärmässiga avancemang.

Som arbetstagare kan även jobbhoppandet framställas som ett tecken på initiativförmåga, kreativitet, att man är öppen för förändring och kan anpassa sig till nya förutsättningar. Det kan också vara ett strategiskt sätt att maximera inlärningskurvan. När inläringen flackar ut kan det vara en bra idé att byta arbete för att inte stagnera, speciellt inom områden som ständigt utvecklas.

Även om en allt för omfattande personalomsättning riskerar att skada organisationen så kan ett måttligt sådant göra att man exempelvis blir av med oönskade arbetstagare på ett mer ”naturligt” sätt. Man får även möjlighet till ett större informationsflöde och en snabbare tillgång till förändringar och nya idéer på en ständigt föränderlig och rörlig arbetsmarknad vilket i sig kan göra organisationer mer konkurrenskraftiga. Man får alltså genom job-hopping en möjlighet till att anpassa kompetensen till ständigt föränderliga krav på den egna marknaden (Nyberg, 2008). Dessa effekter får dock i sin helhet ses som rätt kortsiktiga.

5.2 Negativa effekter

Ett upprätthållande av job-hopping kan ge upphov till ökad stratifiering på arbetsmarknaden vilket i sin tur ökar risken för bildande av en arbetstagareelit och att en större grupp arbetstagare blir mer eller mindre utslagna från arbetsmarknaden. I förlängningen kan det hela utvecklas i en negativ spiral där arbetstagareliten blir allt mer koncentrerad och rör sig fortare.

Risken med job-hopping är att man får en allt för stor personalomsättning inom organisationer men det kan även komma att försvåra rekryteringen. En alltför stor personalomsättning omsätter inte bara dyrbara resurser för organisationen i form av inskolningsperioder och rekryteringsprocesser. Det riskerar även att urholka organisationens kultur, de värderingar, rutiner, regler och normer som råder på arbetsplatsen förs inte vidare och kan därmed inte upprätthållas. Detta i sig leder till en ytterligare förstärkning av den individualism och det behov av självförverkligande som job-hopping kan sägas vara ett uttryck för. Om informella instrument för att få medarbetare, och därmed organisationen, att dra åt ett specifikt håll inte går att upprätthålla så krävs även här allt större resurser från HR och PA avdelningar för att få alla medarbetare att nå ett samförstånd kring vad organisationens syfte är.

Sedan har man även att betänka de effekter som en allt för omfattande personalomsättning får på behållningen av konkurrenskraftig erfarenhet och kunskap som inte längre behålls i samma utsträckning inom organisationerna utan så att säga då flyter fritt på arbetsmarknaden. Viktig information riskerar att falla mellan stolarna vilket försvårar och kanske till och med förhindrar den flexibilitet och effektivitet som det hela tiden strävas efter inom dagens organisationer.

”En stor personalomsättning kan därför ibland leda till problem i organisationens stabilitet och i dess bild gentemot omvärlden” (Abrahamsson & Andersen, 1996 s 129).

Särskilt problematiskt blir job-hopping i organisationer eller inom tjänster där man jobbar långsiktigt och där man verkar för att skapa och upprätthålla en nära och personlig relation till kunder och/eller samarbetspartners vilket kan göra att legitimiteten utåt sett skadas. Även tjänster som kräver längre inkörningsperioder eller initial utbildning kan komma att bli kostsamma för organisationer där omsättningen på personal blir allt för stor då detta på kort tid måste återupprepas.

5.3 Exemplet Toyotism

Är det då aktuellt att återgå till äldre tiders byråkratiska organisationsmodeller med klara och tydliga befodrings- och kommunikationsvägar? Jag tror inte det. Byråkratiska organisationer är

generellt sett trögföränderliga och därför inte optimalt anpassade efter dagens behov och förutsättningar. Nätverksmodellen å andra sidan verkar ha sina begränsningar den med där känslan av tillhörighet och ansvar kan komma att reduceras då de försvåras vid ett allt för komplicerat nät av noder. Finns det då andra möjligheter för organisationer att tillämpa modeller där man knyter de anställda bättre till företaget och på så sätt reducerar jobbhopande?

”Toyotism” är en form av företagsledning där fokus läggs på *”de anställdas engagemang i produktionsprocessen genom utnyttjande av lagarbete, decentraliserade initiativ, större utrymme för beslut på verkstadsgolvet, belöningar för grupprestationer och en platt ledningshierarki med få statussymboler i företagets dagliga liv”* (Castells, 1998 s 166 ff.). Denna form av organisatorisk nätverksmodell har visat sig fungera lika bra i japanska företag oavsett vart i världen och i vilken kultur de befinner sig med ett svenskt exempel i Volvos Kalmarfabrik (Ibid.).

”Toyotism är ett ledningssystem avsett att reducera osäkerhet snarare än att stimulera anpassningsförmåga” (Castells, 1998 s 168).

Man anser också här att *”mycket av den kunskap som ackumuleras i företaget uppstår ur erfarenheter”* (Castells, 1998 s 169) och kan inte förmedlas av de anställda om ledningsprocesserna är allt för formella (Ibid.). *”Nätverket möjliggör en större differentiering av produktionsenhetens arbetskrafts- och kapitalkomponenter, och skapar förmodligen bättre incitament och ökat ansvar, utan att nödvändigtvis förändra koncentrationen av industriell makt och teknisk förnyelse”* (Castells, 1998 s 167).

Jag tror att det kommer att krävas att arbetstagare hålls mer delaktiga i organisationens intressen och behov med en bättre närhet till högre beslutsfattare. Allt för att uppnå en bättre transparens och skapa ett större intresse hos individen för organisationens fortlevnad och utveckling.

6. Slutsats

Att säga att job-hopping är orsakat av en ny generations värderingar anser jag vara att säga för mycket. Allra helst som att en tillräckligt nyanserad statistik på området saknas som kan visa på eventuella mönster i jobbhopandet. Generationsförklaringen utelämnar dessutom samhällets värderingar och organisationers styrmodeller som påverkan.

Man skulle kunna betrakta job-hopping som ett sätt att bilda nätverk för självändamål men motivet bakom det kan knappast vara kommunikation, inte heller utgöras av ett behov av att få tillhöra ett

nätverk i min mening. Snarare handlar det om just en medveten karriärstrategi där bildandet av nätverk är ett medel för att uppnå ett mål, inte ett mål i sig, och målet är att ständigt öka den egna konsumtionsförmågan tack vare karriärmässiga avancemang.

Att säga att det enskilt skulle handla om nätverk som ny organisationsmodell, individualism, påverkan av en allt mer framskriden informationsteknologi etc., blir allt för ensidigt anser jag. Förmodligen är bilden och orsakssambanden betydligt mer komplexa än så.

Från ett organisatoriskt perspektiv så kan job-hopping vara såväl negativt som positivt. Ett måttligt utnyttjande av jobbhoppare ger möjlighet att snabbt uppdatera verksamheten med nya idéer och kunskaper samt att på ”naturlig” väg bli av med personal som är oönskad om de jobbhoppar. Ett allt för frekvent jobbhoppande kan däremot skada organisationer genom att utarma dess kultur såväl som genom att skada dess legitimitet utåt sett på grund av en för hög personalomsättning. Som med så mycket annat handlar det förmodligen om att hitta en gyllene medelväg där båda parter – såväl arbetstagare som arbetsgivare - kan dra så mycket nytta av nya spelregler på arbetsmarknaden som möjligt.

Jobbhoppande handlar om att utveckla sitt CV för att snabbare och bättre kunna avancera inom det egna yrkeslivet. Samma sak gäller dock för arbetstagare med att hitta en gyllene medelväg. Att snabbt byta arbete för att man tror att inlärningskurvan håller på att flacka ut kan göra att man kan gå miste om kunskaper för att man är för snabb vidare. Allt för frekvent jobbhoppande kan ses som en konsumtionsbaserad girighet medan ett mer måttligt sådant kan visa på ambitioner och en stor vilja att utvecklas. Att det blivit vanligare med job-hopping kan även ses som ett tecken på att vårt arbete har ett mer självförverkligande syfte än tidigare där faktorer som Hertzberg bland andra benämner *erkännande*, *befordran*, *växt*, *ekonomisk ersättning* och *status* har blivit allt viktigare i takt med en allt starkare individualisering. Tillsammans med informationsteknologin och nya organisationsmodeller ger företag inte heller en känsla av gemenskap och skapar inte en önskan av att få känna grupptillhörighet. Sammantaget har detta lett till att aktörer på arbetsmarknaden blivit absorberade av konsumtionsidealerna där såväl anställningar som anställda har kommit att ses som konsumtionsvaror.

Vad jag tror är att såväl arbetsgivare som arbetstagare, i ett samspel och utifrån en påverkan av dagens konsumtionssamhälle och individualisering, kommit att anpassa sig till nya förutsättningar vilket resulterat i ett förhållande på arbetsmarknaden som inte är till nytta för endera parten i

längden. Det handlar om en övergripande samhällsstruktur baserad på konsumtion där allt är möjligt att konsumera, så även människor som arbetstagare eller organisationer som arbetsgivare. Spridningen av rationaliserade myter om vad som anses vara effektiva sätt att styra organisationer har gett ”platta” organisationsstrukturer eller nätverksföretag, personalpolitik där människor ses som förbrukningsvaror. Arbetstagares syn på arbetslivet har samtidigt med detta kommit att kompliceras. Det handlar inte längre om att arbeta för att tjäna ihop pengar till de grundläggande behoven av mat, husrum och annat underhåll. Arbetet i sig anses vara en reflektion av oss själva, hur pass framgångsrika vi är i vårt arbete säger något om oss själva som individer. En medveten karriärstrategi ser också till att vi snabbare kan nå en högre konsumtionsförmåga och status. Med detta möjliggörs det för oss att ständigt hålla oss uppdaterade med det senaste inom diverse områden, den senaste bilen, den senaste köksutrustningen, rätt märkeskläder, senaste modellen av mobiltelefonen osv. På så sätt får vi även möjlighet att bekräfta för oss själva och vår omgivning att vi hänger med, vi har inte stagnerat, vi har lyckats, vi tillhör rätt klass socialt såväl som på arbetsmarknaden och runt omkring oss finns bevisen för det. Med denna utveckling kommer det kanske att bli allt vanligare att man visar upp sin CV för vänner, familj och bekanta och ”inte bara” den senaste bilen osv.

Vad det handlar om är arbetsgivarnas ansvar gentemot sina anställda i min mening. För att kunna komma till rätta med job-hopping, om man nu ser det som ett problem, så krävs att arbetsgivare i mindre utsträckning ser sina anställda i termer av siffror, pengar och resultat och istället ser dem som en långsiktig investering där erfarenheter, kunskaper och förmågor ska vårdas. Om arbetstagare ses som en konsumtionsvara så kan även arbetstagare komma att i allt högre grad se anställningar som en sådan.

Konsumtionssamhällets värderingar kommunicerar även något till organisationer vill jag påstå. Aktieägare kräver ständigt högre utdelning, chefer allt högre bonusar och anställda en snabbare och bättre löneutveckling. Är det då så konstigt att arbetsmarknadens mönster förändras till att handla mer om pengar, resultat och effektivitet där människan och samhällsansvar kommer i skymundan? Visst kan man hävda att den motivation som driver jobbhoppare är lika god som vilken annan, huvudsaken är att jobbet blir gjort. Men är verkligen egna privata intressen som pådrivande motivationsfaktor den mest optimala och gynnande ur organisationers perspektiv? Jag tror inte det. Dessa kunskaper och erfarenheter som istället skulle behöva stanna inom organisationen för att öka dess konkurrenskraft används istället i syfte att fortsätta avancera inom arbetslivet.

Helt klart är att omfattande statistiska studier behövs göras på området för att kunna dra några klara slutsatser på detaljnivå. Fenomenet job-hopping kan därför endast analyseras på ett mer övergripande plan där ett antal olika faktorer kan ses som potentiella orsaker till det. Även om job-hopping kan ses som ett resultat av påverkan från flera samhällsfaktorer men även som påverkad av nya organisationsmodeller så finns den starkaste förklaringen i konsumtionssamhällets ideal och värderingar. Vad vi arbetar med anses reflektera vår egen personlighet och hur mycket vi tjänar står i relation till vår konsumtionsförmåga. Förändringar i mönster och spelregler på arbetsmarknaden har gjort att arbetstagaren fått ta till egna medvetna karriärstrategier för att säkerställa ett snabbare avancemang i arbetslivet vilket i sin tur ska säkerställa en plats på arbetsmarknaden och ”rätt” konsumtionsförmåga och status.

Jag tror att job-hopping är här för att stanna och att det kommer att bli upp till organisationerna, inte de enskilda individerna, att aktivt jobba för att få behålla rätt arbetstagare inom organisationen. Jag tror (och hoppas) att vi i framtiden kommer få se något av en ”återgång” till de äldre, mer byråkratiska organisationerna men i ny tappning och format efter dagens behov mer som ett mellanting av de äldre organisationsmodellerna och senare tids nätverksorganisationer. Eventuellt kommer man att behöva ändra i arbetslagstiftning eller genom kollektivavtalsregleringar förhindra allt för lättvindigt jobbhoppande. Den diskussionen förs redan på sina håll men endast framtiden kan ge svaret på vad resultatet av den diskursen kommer att bli.

Det kommer därför troligtvis ligga i framtida organisationers intresse att vara noga med att skapa och upprätthålla en organisatorisk legitimitet som lockar arbetstagare och där man kommer att behöva återgå till en mer humanistisk syn på sina medarbetare. Nuvarande syn på effektivitet och flexibilitet kan komma att få helt andra innebörder och den rationaliserade myten om vad detta är kan förändras och bli mer verklighetsbaserad och anpassas till arbetsmarknadens nya mönster.

Litteraturförteckning

Abrahamsson, B. & Andersen, J. A. (1996). *Organisation – att beskriva och förstå organisationer*. Malmö: Liber ekonomi.

Ahrne, G. & Hedström, P. (red.). (1999). *Organisationer och samhälle – analytiska perspektiv*. Lund: Studentlitteratur.

Ahrne, G. & Papakostas, A. (2006). *Organisationer, samhälle och globalisering*. Lund: Studentlitteratur.

Angelöw, Bosse. (1991). *Det goda förändringsarbetet – om individ och organisation i förändring*. Lund: Studentlitteratur.

Bauman, Zygmunt. (2000). *Globalisering*. Lund: Studentlitteratur.

Bauman, Zygmunt. (2007). *Konsumtionsliv*. Göteborg: Daidalos.

Castells, Manuel. (1998). *Informationsåldern. Ekonomi, samhälle och kultur. Band 1: Nätverkssamhällets framväxt*. Göteborg: Daidalos.

Castells, Manuel. (2002). *Internetgalaxen. Reflektioner om Internet, ekonomi och samhälle*. Göteborg: Daidalos.

Du Gay, Paul. (1996). *Consumption and identity at work*. London: Sage publications ltd.

Nyberg, Thomas. (2008). *Nya spelregler på arbetsmarknaden*. Rapport utgiven av Sveriges HR förening.

Artiklar

Trunk, Penelope. *Job hopping an option for young people*. The Boston Globe, nätupplaga. Publ. 30 mars 2008.

Övriga publikationer

Arbetsmiljöverket. (2005). *Arbetsmiljöundersökningen 2005*.

Ds 2007:37 Näringsdepartementet. *Sveriges företagande och konkurrenskraft – internationell benchmarking*.

McCarthy, Amanda. *Covering up your job-hopping*. Publ. 27 mars 2008. mycareer.com (karriärsajt)

SOU 2004:43. *Den könsuppdelade arbetsmarknaden - Betänkande av Utredningen om den könssegregerade svenska arbetsmarknaden*.

Är det acceptabelt att vara en "hopp-jerka"?. Stepstone (karriärsajt) www.stepstone.se