


Karriärvägar inom detalj- och partihandel



Författare:
Mikaela Backman
Helena Nilsson
Pia Nilsson

Forskningsrapport 2021:1



Forskningsrapport 2021:1
Karriärvägar inom detalj- och partihandel
ingår i Handelsrådets rapportserie.
Rapporten är finansierad av Handelsrådet,
men forskarna är själva ansvariga
för rapportens innehåll. Rapporten är läst och
godkänd av Handelsrådets vetenskapliga råd.
Publiceringsår 2021.
Grafisk produktion: Fotoskrift AB
Tryck: Typografiska Ateljén AB
www.handelsradet.se
ISBN: 978-91-86508-71-5

Sammanfattning

Detaljhandeln är en sektor av stor betydelse i Sverige, sett både till dess andel av ekonomin, såväl som dess betydelse för sysselsättningen. Handeln är en bransch med hög personalomsättning. Trots det är kunskapen om vilka karriärvägar, karriärer, hinder och utvecklingsmöjligheter som anställda och företagare/handlare upplever begränsad.



All personalomsättning är givetvis inte av ondo. Tillfälliga anställningar kan vara optimala för både de anställda och företagen. Den typ av personalomsättning vilken är kostsam för företagen, individen och branschen är främst när heltidsanställda lämnar ett företag eller en sektor. Kostnader för företaget inbegriper exempelvis; rekryteringskostnader – på grund av att man måste påbörja en ny rekryteringsprocess för att hitta en ersättare; uteblivna framtida intäkter – då man förlorar humankapital som annars hade genererat mervärde. Det innebär också kostnader för den enskilde individen – tid och energi måste investeras för att komma in i arbetet på en ny arbetsplats eller i en ny bransch. Vidare finns även kostnader för industrin. Då en individ beslutar att lämna en arbetsplats i detaljhandeln för att exempelvis ta anställning i en annan bransch förlorar handeln humankapital som besitter värdefull kunskap om sektorn.

Då en individ beslutar att lämna en arbetsplats i detaljhandeln för att exempelvis ta anställning i en annan bransch förlorar handeln humankapital som besitter värdefull kunskap om sektorn.

I projektet ”Karriärvägar inom detalj- och partihandeln” som genomförts vid Internationella Handelshögskolan i Jönköping har vi fokuserat på vilka karriärvägar det finns inom detalj- och partihandeln. Vi har inom projektet angripit denna problemställning från flera olika håll. I delstudien 1: ”Karriärvägar inom detalj- och partihandel – En sekvensanalys” fokuserar vi på vilka karriärer och vilka karriärvägar individer har som någon gång har arbetat inom detalj- eller partihandeln. I rapporten (delstudie 2) ”Vilka slutar arbeta på detaljhandelsföretag och vart tar de vägen?” analyserar vi med hjälp av kvantitativa metoder vilka egenskaper de har som slutar inom detaljhandeln och även vilka sektorer de fortsätter sin karriär inom. I den tredje delstudien ”Karriärvägar inom handeln – en intervjustudie om hinder och utvecklingsmöjligheter bland anställda, företag och personer som lämnat handeln” tar vi hjälp av kvalitativa metoder för att se vad anställda, chefer och de som avslutar sin anställning inom dessa branscher har för

upplevelser. Dessa rapporter i sin helhet finns att läsa på handelsradet.se. Våra resultat kan summeras i följande punkter och är uppdelade baserat på de olika rapporterna:

Delstudie 1:

“Karriärvägar inom detalj- och partihandel – en sekvensanalys”

Vi finner två vanliga karriärvägar inom detalj- och partihandel som är varandras motsatser:

- En karriär som enbart består av att vara anställd inom detalj- eller partihandeln under en längre tid.
- En kort karriär inom detalj- och partihandeln för att sedan fortsätta studera eller arbeta inom andra sektorer.

Individuella faktorer har större bäring på en individs karriärväg jämfört med regionala faktorer. För detaljhandeln finner vi att män, i högre ålder, utan barn och med lägre utbildning är mindre benägna att byta bransch. I partihandeln erhålls liknande resultat, men utan några könsskillnader. För att minska tendensen hos individer att byta bransch och att investera i en långvarig karriär inom detaljhandel eller partihandeln bör dessa branscher försöka bli mer attraktiva för unga, kvinnor (när det gäller detaljhandeln), personer med högre utbildning och de som har barn.

Delstudie 2:

“Vilka slutar arbeta på detaljhandelsföretag och vart tar de vägen?”

Studien undersöker vilka faktorer som bidrar till individers benägenhet att sluta på en arbetsplats samt vilka faktorer som gör att individer väljer att stanna kvar som anställda inom sektorn, ta anställning i en annan sektor, bli egenföretagare eller lämna arbetskraften. Detta är viktigt att få klarhet i för att man som företag och beslutsfattare ska kunna påverka personalomsättningen inom ett företag och en bransch.

Den svenska arbetsmarknaden präglas av ett relativt starkt anställningsskydd. Detta, i kombination med att en avslutad heltidsanställning innebär höga kostnader för ett företag, gör att det finns en hög sannolikhet att majoriteten av de avslutade anställningarna vi studerar i denna studie är frivilliga. Vidare undersöker vi hur olika typer av humankapital inverkar i en individs val av karriärvägar, vilket betyder att vi studerar faktorer vilka är möjliga att påverka av aktörer på företag, bransch samt regeringsnivå.

Våra resultat visar att företagsspecifikt humankapital i form av hur länge individen arbetat på ett arbetsställe, industrierfarenhet samt om man har gått ett yrkesförberedande program inom handel (handelsutbildning) minskar sannolikheten att en person slutar. Vi finner motsatt effekt från arbetarspecifikt humankapital i form av utbildningsnivå, vilken ökar tendensen att sluta. När vi undersöker var de som slutat på ett arbetsställe tar vägen därefter finner vi att de som arbetat längre på företaget är mer benägna att börja arbeta i en annan sektor, medan de med industrierfarenhet och de med en handelsutbildning i högre grad fortsätter att arbeta i detaljhandelssektorn. Vidare finner vi att de som har eller har haft

arbetsuppgifter som kräver mer upplärning och/eller utbildning är mer benägna att stanna kvar på arbetsstället och – ifall de slutar – att stanna kvar inom detaljhandelssektorn.

Våra resultat tyder på att det finns behov av att göra yrkesförberedande handelsprogram mer attraktiva för att kunna bibehålla kompetens inom företagen och branschen. Vidare bör arbetsgivare satsa på att kompetensutveckla sina anställda så att de kan utföra mer komplexa arbetsuppgifter då de med sådana arbetsuppgifter tenderar att i större utsträckning bli kvar inom ett företag och en inom detaljhandelsbranschen.

Delstudie 3:

”Karriärvägar inom handeln – en intervjustudie om hinder och utvecklingsmöjligheter bland anställda, företag och personer som lämnat handeln”

För att besvara frågorna har vi genomfört intervjuer med de ovan nämnda kategorierna av handelsanställda och frågat om deras upplevelser kopplat till de olika perspektiven ovan. Då det finns relativt lite forskning om just karriärvägar inom handeln och hur anställda och företagare upplever och hanterar förändringar har vi valt att anamma en explorativ ansats i den här studien.

Sammanfattningsvis så tyder svaren på att det finns ett uttalat behov av att stärka kompetensen hos de anställda för att därigenom skapa ökad entusiasm och arbetstillfredsställelse för de anställda, men framförallt för att stärka de anställdas karriärmöjligheter och deras löner. Vi kan se att respondenterna lyfter fram satsningar på utbildning i inriktningen mot it som särskilt relevant för handelns utveckling och de anställdas karriärmöjligheter. Möjligtvis kan sådana utbildningar bidra till att göra de anställda mer attraktiva och specialiserade på arbetsmarknaden, vilket i sin tur kan bidra till ökade löner och nya utvecklingsmöjligheter i termer av karriärvägar. Av enkätsvaren kan vi även utröna att handelsföretagen verkar under små marginaler och att de ofta saknar finansiellt utrymme för att investera i den här typen av fortbildning, trots att det finns ett uttalat behov. Här kan det finnas behov av investeringar och offentligt stödda insatser för att stärka företagens utvecklingsmöjligheter.

Det verkar inte finnas tydliga karriärtrappor i företagen vilket gör det svårt för de anställda att avancera.

Analys av enkätsvaren tyder även på att karriärmöjligheter till stor del baseras på informella interaktioner mellan anställda och handlare eller butikschefer, där personliga egenskaper och branschfarenhet värderas högt och formella meriter som tillägnats utanför butikerna inte anses ha särskilt stor betydelse. Det verkar inte finnas tydliga karriärtrappor i företagen vilket gör det svårt för de anställda att avancera. De anställda måste därför uppvisa ett driv och ett intresse för att göra karriär. Detta kan många gånger innebära att ta på sig arbetsuppgifter som går utanför arbetsbeskrivningen och den planerade schemalaggningen, vilket kan få stora konsekvenser för privatlivet.

1 Inledning

Handeln (parti- och detaljhandeln) är en viktig näring i Sverige. Den sysselsätter en betydande andel, cirka tio procent av alla anställda i Sverige och främjar ungdomars inträde på den svenska arbetsmarknaden. Handeln är även en konkurrensutsatt bransch som genomgår stora förändringar och som ofta ses som en genomgångsbransch med hög andel deltidsanställda och tillfälligt anställda.

Enligt Handelsrådet har en av fyra som för närvarande är sysselsatta på den svenska arbetsmarknaden börjat sin karriär inom handeln (Handelsrådet, 2010).¹ Handelsnäringen ger därmed en möjlighet för ett stort antal individer att få anställning, inkomst, kontakter och ett socialt nätverk. Statistiken visar även att Sveriges handelsföretag står inför en rad utmaningar där den kanske största handlar om hög personalomsättning och svårigheter för företagen att behålla sin personal.

All personalomsättning är givetvis inte av ondo. Tillfälliga anställningar kan vara optimala för både de anställda och företagen. Exempel på detta är studenter – som arbetar under tiden som de studerar; och för företag som har behov av tillfällig personal under storhelger och högtider. Den typ av personalomsättning vilken är kostsam för företagen, individen och branschen, är främst när heltidsanställda lämnar ett företag eller en sektor. Kostnader för företaget omfattar exempelvis; rekryteringskostnader – på grund av att man måste påbörja en ny rekryteringsprocess för att hitta en ersättare; uteblivna framtida intäkter – då man förlorar humankapital som annars hade genererat mervärde. För nystartade och små företag vilka har än mindre utrymme för felrekryteringar, är en hög personalomsättning ytterligare problematisk och kan dessutom utgöra ett hinder för entreprenörskap. Det innebär också kostnader för den enskilde individen – ny tid och energi måste investeras för att komma in i arbetet på en ny arbetsplats eller i en ny bransch. Vidare finns även kostnader för branschen. Då en individ beslutar att lämna en arbetsplats för att exempelvis ta anställning i en annan bransch förlorar handelssektorn humankapital som besitter värdefull industrikunskap. En hög personalomsättning berör därmed den totala kompetensförsörjningen och hur attraktiv branschen är som arbetsplats. Personalomsättning är med andra ord kostsam för företagen och gör det svårt för dem att bygga upp den kompetens som krävs för att stärka konkurrenskraften. Sett ur ett samhällsekonomiskt perspektiv behöver handelns höga personalomsättning inte nödvändigtvis utgöra något övervägande negativt eftersom den även bidrar till att individer får tillträde till arbetsmarknaden.

1 Åldersfördelningen av anställda inom näringen visar samma mönster då näringen karakteriseras av en oproportionerligt hög andel unga (särskilt kvinnor) och en lägre andel äldre jämfört med genomsnittet i riket som helhet. Det är bara besöksnäringen som har en mer skev åldersfördelning.

Arbetskraftomsättning inom handeln är en problematik som har uppmärksammats av olika instanser. Handelsrådet har till exempel skapat en hemsida där man kan följa olika karriärvägar för handelsanställda och vilka utbildningar som behövs för olika yrken. Detta är ett intressant initiativ men vi hävdar att det bör kompletteras med en kartläggning av de handelsanställda där man undersöker vilka upplevda hinder och utvecklingsmöjligheter som återfinns inom branschen. Kunskap om de underliggande faktorerna som påverkar de anställdas upplevelser av sin arbetsituation och sina karriärmöjligheter är intressant eftersom det kan vara en viktig pusselbit när det gäller att förstå varför de anställda väljer att stanna, komma tillbaka efter att de genomfört en utbildning eller jobbat inom en annan näring under en tid.

Med tanke på den snabba förändring som sker inom samtliga branscher och den medföljande press (exempelvis genom ökad konkurrens) och krav på förändring, där e-handeln är ett tydligt exempel, behövs det kompetent personal som har både erfarenhet och kunskap om näringen. Individer med kunskap och erfarenhet inom handeln har bättre förutsättningar att identifiera och möjliggöra de förändringar som krävs för att företaget ska kunna bibehålla och på sikt även förstärka, sin konkurrenskraft (Brush och Chaganti, 1999). Vi finner därmed att karriärvägar och vilka faktorer som påverkar att en individ stannar inom ett företag/sector är av stor betydelse.

Detta projekt har som mål att besvara dessa frågeställningar. Rapporten är baserad på tre delrapporter (som samtliga finns att tillgå i sin helhet på handelsradet.se). De olika delrapporterna utgör alla viktiga komponenter som från olika perspektiv försöker besvara frågor om och analysera karriärvägar inom parti- och detaljhandeln.

1. Den första delrapporten fokuserar på olika karriärer och karriärvägar som individer inom parti- och detaljhandeln väljer.
2. Den andra studien undersöker vilka faktorer som bidrar till individers benägenhet att sluta på en arbetsplats, samt vilka faktorer som gör att individer väljer att stanna kvar som anställda inom sektorn, ta anställning i en annan sektor, bli egenföretagare eller lämna arbetskraften.
3. Den tredje rapporten utgörs av en intervjustudie där vi undersöker vilka hinder för utveckling och utvecklingsmöjligheter de anställda (inklusive de som har slutat) och handlarna/företagarna upplever.

Resultaten riktar sig till företagare och chefer inom handeln och förhoppningen är att bidra med ny kunskap som kan användas vid rekrytering, beslut om vidareutbildning, utvecklingsmöjligheter och lönesättning, vilket får konsekvenser för branschen som helhet. Detta är viktigt att förstå för att man som företagare och politiker ska kunna påverka personalomsättningen inom ett företag och en bransch.

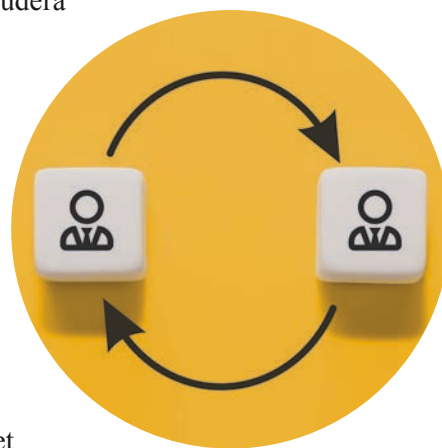
2

Vad säger forskningen om personalomsättningen inom parti- och detaljhandeln?

I detta avsnitt redogör vi för den forskning och de teorier som kan bidra till att förstå och förklara vilka faktorer som är drivande i handelns personalomsättning och handelsanställdas karriärmöjligheter. Enligt Porter och Steers (1973) kan man dela in de bakomliggande orsakerna till att en individ lämnar ett arbete i fyra kategorier: individ-specifika, arbetsmiljö, organisatoriska och typ av arbetsuppgifter.

Ett vanligt förekommande teoretiskt ramverk för att studera effekterna av olika variabler på en individs beslut att lämna en arbetsplats är vinstmaximeringsteori. Denna typ av teorier är i allmänhet vanligt förekommande i studier av individers beslutstagande (exempelvis när det gäller huruvida en individ bestämmer sig för att pensionsspara eller inte), samt i studier av frivillig jobb-separation (se exempelvis Galizzi och Lang, 1998; Lévy-Garboua med flera, 2007). I varje tidsperiod väljer en individ att antingen avsluta eller att inte avsluta sin anställning på ett arbete. Den förväntade avkastningen av att stanna på ett arbete vägs hela tiden mot den förväntade avkastningen av att söka sig till en annan arbetsplats (eller dylikt, såsom att börja studera eller starta ett eget företag), minus kostnaden att lämna en arbetsplats (i termer av att börja lära känna en ny arbetsplats och dess arbetsuppgifter).

De arbetsvillkor som råder på en arbetsplats pekas ofta ut som centrala faktorer och särskilt de anställdas möjlighet att påverka anställningens omfattning, arbetstid och inriktning (Bergman och Ivarsson, 2010; Broadbridge, 2003; Fields och Nkomo, 2011). Till arbetsvillkor kan man även räkna in faktorer som länkar till lönevillkor, trivsel, arbetsbelastning och intern rörlighet vilka alla spelar en avgörande roll inom de flesta branscher. Grad av engagemang för arbetet kan påverka rörligheten (Babin och Boles, 1998; Knight med flera, 2006; Wren med flera, 2014). En rad studier visar att ju högre en individs ”commitment” är desto lägre är benägenheten att lämna organisationen (Cohen, 1993; Ingram och Lee, 1990; Iverson och Deery, 1997; McNeilly och Russ, 1992; Yurchisin och Park, 2010).



Även individuella faktorer är av betydelse där det visats att de som är mest benägna att stanna återfinns bland de som är mellan 40 och 49 år (Sakai med flera, 2008). Äldre och lägre utbildade medarbetare har visats vara mer benägna att stanna (Wren med flera, 2014) och i allmänhet slutar nyanställda mer frekvent än de som varit anställda en längre tid (Hendrie, 2004a; Sager med flera, 1989; Tziner och Birati, 1996). En första iakttagelse i forskningen om beslutsfaktorer är att den ofta fokuserar på enskilda individers beslut och vilka drivkrafter som styr på individnivå (Se till exempel Griffeth med flera (2000)).

De arbetsvillkor som råder på en arbetsplats pekas ofta ut som centrala faktorer och särskilt de anställdas möjlighet att påverka anställningens omfattning, arbetstid och inriktning.

Kostnaderna som uppstår med att sluta på en arbetsplats är till exempel att ovissheten i hur framtiden kommer att se ut ökar vilket kan innebära stress. Denna kan förstärkas av ens civilstånd och åtaganden som exempelvis om man har en partner och/eller barn hemmaboende, vilket gör den anställde mindre riskbenägen. Studier av anställda inom detaljhandeln visar dock att de som har en partner är mer benägna att sluta en anställning (Good med flera, 1996; Good med flera, 1988). En annan typ av kostnad som associeras med att byta arbete är förlusten av senioritet inom en organisation (William H. Mobley, 1977). I Maertz Jr. och Champion (2004) intervjustudie uppger anställda att det känns omoraliskt att lämna sitt arbete, vilket gör att man delvis tenderar att stanna kvar på grund av lojalitet med sin organisation. Här är alltså kostnaden i att lämna ett arbete, att man uppfattas som besvärlig och illojal.

De kostnader som uppstår vid personalomsättning kommer främst från en minskad produktivitet i och med att man upplever ett tapp av humankapital, ökade rekryteringskostnader och uteblivna framtida intäkter (Batt, 2002; Bettencourt och Brown, 1997).

3

Data och metod

Vi använder data från Statistiska Centralbyrån (SCB) och undersöker alla individer över 16 år. Statistiken innefattar detaljerad information om många olika aspekter av individen där egenskaper om deras utbildningsnivå, utbildningsinriktning, arbetslivserfarenheter och yrkeskarriär är av särskild vikt för genomförandet av detta projekt. Vi har även möjlighet att se hur individer rör sig ut och in på arbetsmarknaden och om de väljer att bli entreprenörer genom att starta ett eget företag.

Vi följer individer över tid (från 1990 till 2018) som någon gång har varit anställda inom handeln. Tack vare att vi kan följa individen över tid har vi möjlighet att se vilka karriärer som individerna har innan de börjar inom handeln men även efter att de slutat inom handeln. Vi kan då se om det finns några generella mönster hos dessa individer och om det finns någon systematik i deras karriärvägar. I delrapport 2 används olika empiriska metoder såsom logit och multinomial logit modell.

3.1 Sekvensanalys

Tack vare den detaljerade statistiken som finns över flera år har vi möjlighet att säkerställa dessa mönster med hjälp av avancerade ekonometriska metoder. Vi kan med hjälp av statistiska tillvägagångssätt identifiera gemensamma vägar som tycks fungera för individer med gemensamma karaktärsdrag. För att kunna kristallisera ut olika karriärvägar som individer inom detalj- och partihandeln tar kommer den detaljerade statistiken användas för att genomföra sekvensanalyser. Sekvensanalys används i det första delprojektet.

Tack vare den detaljerade statistiken som finns över flera år har vi möjlighet att säkerställa dessa mönster med hjälp av avancerade ekonometriska metoder.

Sekvensanalys, vilken ursprungligen utvecklades för DNA-analys inom molekylärbiologi och användes först inom samhällsvetenskap av Abbott och Forrest (1986) har nyligen använts av bland andra Brzinsky-Fay (2007), Rowe med flera (2017) och M. Backman med flera (2020) för att analysera karriärvägar. Sekvensanalysen utgår från att man kan dela upp en individs karriär i olika steg. Det kan handla om ett enkelt exempel där man ofta studerar på heltid en period till att övergå till att vara arbetslös innan man blir anställd. De olika stegen blir då: studera – arbetslös – anställd. Vi kommer inom projektet att använda sekvensanalys för att kunna urskilja om det finns olika representativa karriärvägar, det vill säga om det finns många gemensamma nämnare hos de som arbetar

inom detalj- och partihandeln. Genom att använda sekvensanalys kan man på ett relativt enkelt sätt identifiera och urskilja dessa gemensamma mönster.

Fördelen med sekvensanalys är att metoden möjliggör en mer ingående analys av karriärval eftersom den inte bara redogör för förekomsten av en enda händelse utan ser till alla olika steg (det vill säga olika typer av aktiviteter man kan ha), i vilken

sekvens de har tagits och hur länge man har varit på varje steg.

Sekvensanalys behandlar kombinationen av olika steg som en unik observation för en individ. Således kan de steg som olika individer tar innan de får en anställning i detaljhandeln eller partihandeln se mycket olika ut för olika grupper av individer och behandlas i en sekvensanalys på olika sätt även om resultatet, det vill säga sysselsättning inom detalj- och partihandeln är densamma.



I ett första steg i sekvensanalysen måste man definiera de olika stegen en individ kan ha inom sin karriär. Inom detta projekt har vi valt att definiera 14 olika steg eller karriärmöjligheter, de presenteras i nästa tabell. Som tabellen visar försöker vi vara så inkluderande som möjligt och fånga de steg som en individ vanligtvis tar och som vi kan fånga med hjälp av registerdata.

Tabell 1. Översikt över de olika steg en individ kan ha i sin karriär, används i sekvensanalysen.

Variabler	Förklaring
Studera, övrigt*	Detta identifierar individer mellan 16–74 år som är engagerade i någon form av studier (alla nivåer ingår)
Handelsgymnasium*	Individer som har valt att specialisera sig inom detaljhandeln på gymnasienivå
Studera, partihandeln*	Individer som studerar en utbildning som är relaterad till partihandeln
Studera, detaljhandeln*	Individer som studerar en utbildning som är relaterad till detaljhandeln
Anställd, övriga sektorer*	Anställd av ett företag (alla andra sektorer förutom parti- eller detaljhandeln)
Anställd, partihandeln*	Anställd av ett företag inom partihandeln
Anställd, detaljhandeln*	Anställd av ett företag inom detaljhandeln
Företagare	Individ som har startat eller ansvarar för ett eget företag
Arbetslös	Individ som är registrerad som arbetslös
Inaktiv	Individer som inte är registrerade som arbetslösa eller studerar men är i arbetsför ålder
Pensionerad	Individer som har beslutat att gå i pension (i Sverige finns det ingen fast pensionsålder)
Död	En individ som har dött
Föräldraledig	En individ som är föräldraledig
Annat	Övriga alternativ

* Möjligheten finns att individen är föräldraledig på deltid.

3.2 Semi-strukturerade intervjuer

För att undersöka hur anställda och handlare upplever utvecklingsmöjligheter och hinder har vi genomfört intervjuer med tre kategorier av handelsanställda; de individer som har en nuvarande anställning inom handeln, de individer som har personalansvar eller driver företag inom handeln och individer som tidigare arbetat inom handeln men har slutat. Vi har genomfört totalt 25 intervjuer, 11 med anställda inom handeln, 9 företagare eller med personalansvar och 5 med personer som tidigare arbetat inom handeln. Metodiken är narrativ (berättande) för att förstå hur de olika perspektiven upplevs.

De semistrukturerade intervjuerna utgick från de förberedda frågorna som ställs till alla, men innehöll även följdfrågor beroende av respondentens svar. Den valda strukturgraden är väl lämpad för den här typen av datainsamling eftersom den är förberedd och strukturerad samtidigt som den är flexibel vilket ger utrymme för både fördjupade kunskaper och jämförelser mellan olika respondenters upplevelser av samma frågor. Vi har alltså valt att ge de intervjuade frihet att utveckla sitt svar på frågorna genom att ställa frågor av öppen karaktär.

Metodiken går alltså ut på att bryta ner materialet och successivt bygga upp en övergripande förståelse för de mönster som kan observeras.

Frågorna omfattar även kompletterande bakgrundsfrågor och i vissa fall har vi ställt ytterligare frågor för att ytterligare täcka in och gå på djupet av deras upplevelser. Uppföljningsfrågorna fokuserade på vilka faktorer som påverkat individen att fatta centrala beslut (exempelvis att lämna handeln) och tankar och känslor i samband med avgörande händelser i karriären. Efter omkring 12 intervjuer kunde vi se ett tydligt mönster och tydliga teman i intervju svaren och efter 20 intervjuer framkom inga nya perspektiv utan det var snarare upplevelser som i mångt och mycket stämde överens med tidigare intervjuer. Vi valde därför att inte gå vidare med fler intervjuer. Samtliga intervjuer spelades in och transkriberades av ett externt företag. Utifrån det transkriberade materialet sökte vi efter mönster i berättelserna och svaren. Förutom det material vi fick i samband med intervjufrågorna sammanställde vi så mycket material som möjligt med utgångspunkt i bakgrundsfrågorna.

För att analysera det sammanställda materialet har vi anammat en relativt vanlig metodik i liknande sammanhang som bygger på den analysmetod som förespråkas av exempelvis Langley och Abdallah (2011). Detta innebär att det transkriberade materialet läses för att skapa en generell förståelse för varje individs upplevelser. När det gäller personer som slutat inom handeln fokuserade vi främst på avgörande händelser såsom när de fattade beslutet att lämna sektorn och vilka faktorer som var drivande. Metodiken går alltså ut på att bryta ner materialet och successivt bygga upp en övergripande förståelse för de mönster som kan observeras.

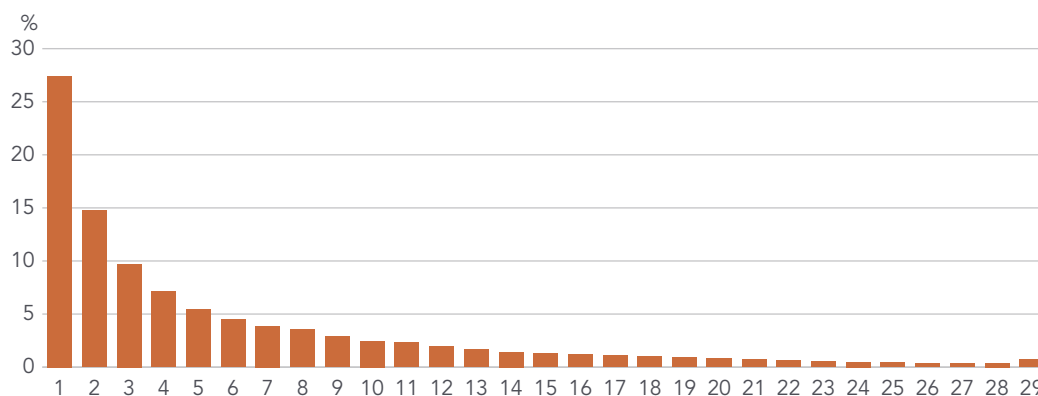
Delstudie 1: Karriärvägar inom detalj- och partihandel – en sekvensanalys

4.1 Karriärvägar inom partihandeln

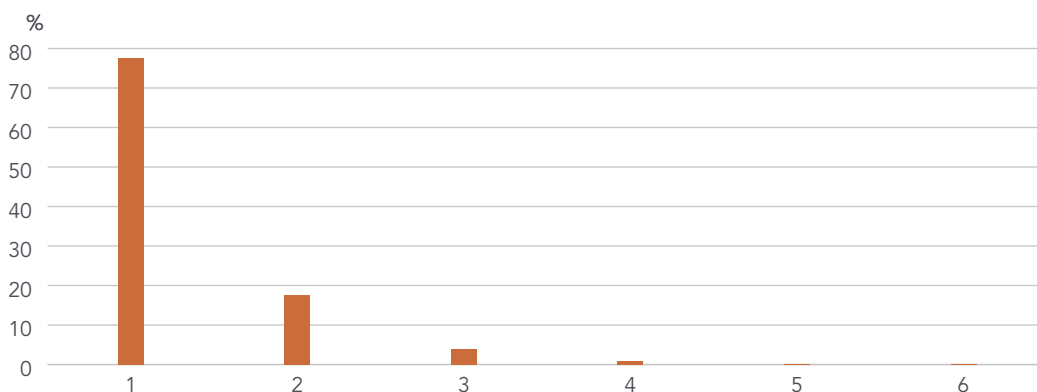
För att få en bättre förståelse för de individuella branscherna och för att fånga de olika förutsättningar det finns inom respektive bransch fokuserar vi här endast på individer som arbetar inom partihandeln. Vi börjar med att få en förståelse för hur länge man arbetar inom branschen genom att visa fördelning givet hur många år man har arbetat inom branschen.

Figur 1 visar att det finns en stor andel som endast jobbar ett år inom partihandeln, 27,4 procent. Om man ser till andelen som har arbetat mindre än tre år ser vi att nästan hälften av alla (49,3 procent) högst jobbar tre år. Intressant att notera är att det sker en ökning i andelen anställda som har arbetat hela perioden inom branschen, det vill säga 29 år. Genom att se till hur många episoder (tillfällen) man arbetar inom partihandeln kan vi även följa hur individer byter branscher, presenterat i figur 1. Om man har arbetat en episod inom en bransch innebär det att man endast har en sammanhållen sekvens som kan variera i antal år men man byter inte från branschen för att sedan återvända (vilket hade inneburit att man hade genomfört två episoder inom partihandeln. Figur 2 visar att över tre fjärdedelar av alla endast jobbar en episod inom partihandeln och cirka 95 procent har arbetat högst två episoder.

Figur 1. Fördelningen andel anställda inom partihandeln givet hur många år de har arbetat totalt inom branschen.



Figur 2. Antal episoder anställda har arbetat inom partihandeln.



I följande tabell redovisas de karriärer som återfinns för individer som har arbetat minst ett år inom partihandeln (i nästa avsnitt redovisas samma information för detaljhandeln). Vi tar i denna tabell hänsyn till i vilken ordning de olika stegen har tagits och hur länge man har befunnits sig på respektive steg.

Tabell 2. De 10 vanligaste karriärerna för individer som har jobbat minst ett år inom partihandel, 1990 till 2018.

Ordning	Karriär (antal år inom parentes)	Frekvens	Procent	Summering
1	Anställd, partihandeln (29)	6 397	43,78	43,78
2	Studerar, övrigt (4); Anställd, partihandeln (1)	1 425	9,75	53,53
3	Anställd, partihandeln (1); Anställd, övriga sektorer (28)	1 383	9,46	63,00
4	Anställd, partihandeln (2); Anställd, övriga sektorer (27)	1 259	8,62	71,61
5	Anställd, partihandeln (4); Anställd, övriga sektorer (25)	769	5,26	76,88
6	Anställd, partihandeln (3); Anställd, övriga sektorer (26)	758	5,19	82,06
7	Anställd, partihandeln (8); Anställd, övriga sektorer (21)	701	4,80	86,86
8	Anställd, partihandeln (5); Anställd, övriga sektorer (24)	677	4,63	91,49
9	Anställd, övriga sektorer (27); Anställd, partihandeln (2)	622	4,26	95,75
10	Anställd, partihandeln (7); Anställd, övriga sektorer (22)	621	4,25	100
Summering		14 612	100	

Tabellen visar att den absolut vanligaste karriären inom partihandeln är att vara anställd inom branschen i 29 år, det är cirka 6 400 individer som delar denna karriär. De angivna procenten visar att cirka 43 procent, *bland de tio vanligaste karriärerna*, delar denna karriär. Det är med andra ord inte 43 procent av alla inom branschen. Urvalet utgörs av 873,702 observationer som visar de individer som någon gång har arbetat inom

partihandeln minst ett år och som finns med fem år, vilket visar att endast 0,7 procent har denna karriär (detta speglas även i figur 1). Antal observationer är givetvis större än antalet individer då samma individ kan vara med flera gånger.

Andra mönster som framkommer är att många individer går från att arbeta inom partihandeln till att arbeta inom andra sektorer. Relaterat till antal år man arbetar inom de olika sektorerna så tenderar man att arbeta kortare tid inom partihandeln jämfört med andra övriga sektorer. Viktigt att notera är att övriga sektorer fångar alla andra sektorer och man kan givetvis byta bransch flera gånger (utöver partihandeln) men att dessa byten inte fångas upp av statistiken.

På samma sätt som innan redovisar vi även vilka steg man tar och vilken ordning dessa kommer i utan att se till längden i antal år som man spenderar inom respektive steg, detta fångar en individs karriärväg. En *karriär* baseras på längden av stegen samt deras inbördes ordning medan en *karriärväg* baseras endast på vilken ordning de olika stegen kommer i. Den mest förekommande karriärvägen för individer inom partihandeln är att vara anställd inom andra sektorer och att byta till partihandeln för att sedan fortsätta sin karriär inom andra sektorer. Tabellen visar även att många individer byter mellan olika sektorer.

Tabell 3. De tio vanligaste karriärvägarna för individer som har jobbat minst ett år inom partihandeln, 1990 till 2018.

Ordning	Karriärväg	Frekvens	Procent	Summering
1	Anställd, övriga sektorer; Anställd, partihandeln; Anställd, övriga sektorer	23 021	24,06	24,06
2	Anställd, partihandeln; Anställd, övriga sektorer	12 652	13,23	37,29
3	Anställd, övriga sektorer; Anställd, partihandeln	11 842	12,38	49,67
4	Studera, övrigt; Anställd, övriga sektorer; Anställd, partihandeln	9 463	9,89	59,56
5	Anställd, partihandeln	7 729	8,08	67,64
6	Studera, övrigt; Anställd, övriga sektorer; Anställd, partihandeln; Anställd, övriga sektorer	7 370	7,70	73,53
7	Studera, övrigt; Anställd, partihandeln	7 167	7,49	82,84
8	Studera, övrigt; Anställd, partihandeln; Anställd, övriga sektorer	6 128	6,41	89,24
9	Anställd, partihandeln;	5 815	6,08	95,32
10	Anställd, övriga sektorer; Anställd, partihandeln; Anställd, övriga sektorer; Pensionerad	4 475	4,68	100
Summering		95 662	100	

4.1.1 Skillnader mellan män och kvinnor: Partihandel

För att undersöka skillnader i karriärvägar baserat på medfödda egenskaper (såsom kön och vart man är född) samt baserat på olika utbildningsnivåer, skiljer vi i kommande avsnitt på karriärvägar för män/kvinnor, individer födda i Sverige/utlandet, samt individer med hög/låg utbildning (hög utbildning definieras som de med minst tre år av utbildning på högskola/universitet).

Sett till de fem vanligaste karriärerna (där vi tar hänsyn till hur många år man tillbringade på varje steg) samt de fem vanligaste karriärvägarna för män respektive kvinnor används 299 683 observationer för kvinnor samt 574 098 observationer män. Urvalet ger en indikation på den könsfördelning som finns inom partihandeln som ofta domineras av män. I detta urval utgör kvinnor cirka 35 procent av alla observationer vilket är den övergripande andelen för sektorn som stort, det kan även finnas ytterligare skillnader mellan olika delar av sektorn och mellan olika företag.

Resultaten visar att både kvinnor och män delar den vanligaste karriären att under hela perioden ha arbetat inom partihandeln.

Resultaten visar att både kvinnor och män delar den vanligaste karriären att under hela perioden ha arbetat inom partihandeln. Bland de fem vanligaste karriärerna så utgör denna karriär (arbetat 29 år inom branschen) cirka 60 procent av männen och knappt 50 procent för kvinnorna. Detta är dock urvalet av de individer som följer några av de fem vanligaste karriärerna. Om man ser till samtliga i partihandeln så är det endast 0,41 procent av alla kvinnor i vårt urval som har jobbat hela sin karriär (29 år) inom partihandeln och motsvarande siffra för män är 0,90 procent.

Det finns även skillnader mellan de vanligaste karriärerna mellan de som delas av män och de som delas av kvinnor. För män tenderar man att vara anställd inom partihandeln för att sedan bli anställd inom övriga sektorer och man tenderar att vara anställd inom partihandeln längre perioder. För kvinnor är det däremot vanligare att komma från studier för att sedan arbeta inom partihandeln. Det är dock även vanligt för kvinnor att fortsätta till andra sektorer efter att ha jobbat en kortare tid inom partihandeln. Att kvinnor tenderar att jobba kortare tid inom partihandeln kan även ses i att 30,56 procent av alla kvinnor endast jobbar ett år inom partihandeln och 55,96 procent stannar högst tre år. För män visar det att 25,77 procent jobbar ett år och 49,77 procent jobbar högst tre år inom partihandeln. Gällande de olika karriärvägarna (ej sett till hur många år man spenderar i varje steg utan endast ordningen) finns det inga markanta skillnader mellan män och kvinnor där den vanligaste karriärvägen är Anställd, övriga sektorer; Anställd, partihandeln; Anställd, övriga sektorer.

4.1.2 Skillnader mellan individer födda i Sverige och i andra länder: Partihandel

Vi har även tagit fram samma information för individer som är födda i Sverige respektive i andra länder. På detta sätt försöker vi urskilja om karriärer och karriärvägar skiljer sig åt beroende på vilken bakgrund man har, det vill säga vilket land man är född i. Vi inser att det finns en stor heterogenitet baserat på vilket land man är född i och denna analys bör därför ses i ljuset av detta och som ett första steg. Vi ser att det behövs mycket mer forskning inom detta område där man urskiljer olika karriärer och karriärvägar baserat på vart man kommer från.

Det kan även finnas behov att se till hur karriärvägar skiljer sig åt beroende på om man är första eller andra generationens invandrare i Sverige, samt i vilken typ av region man bor i. Viktigt att notera är att man måste ha funnits i registerdatan minst fem år för att vara med i vårt urval vilket innebär att individer som nyligen har kommit till Sverige inte finns med. Begränsningen med fem år har gjorts för att man ska kunna få fram en karriärväg och en karriär då detta tar ett antal år.

Skillnaden mellan grupperna syns inte minst i antal individer som finns med i varje grupp där individer födda i Sverige utgör 736 208 observationer och motsvarande siffra för individer födda i andra länder är 137 494 observationer. Sett till de vanligaste karriärerna ser vi tydliga skillnader. Bland individer födda i Sverige är den vanligaste karriären att man har varit anställd under en lång period (29 år), följt av karriärer där man antingen har studerat eller fortsatt sin anställning inom andra sektorer.

För individer födda i andra länder ser vi en större tröghet på arbetsmarknaden då fyra av fem karriärer innebär att man har arbetat olika många år inom partihandeln.

För individer födda i andra länder ser vi en större tröghet på arbetsmarknaden då fyra av fem karriärer innebär att man har arbetat olika många år inom partihandeln. Detta kan spegla färre alternativ på den svenska arbetsmarknaden för individer med utländsk bakgrund och att man då lättare ”fastnar” inom ett företag eller inom en bransch. Detta visar sig även i den beskrivande statistiken: För de som är födda utanför Sveriges gränser observerar vi att 31,23 procent jobbar inom partihandeln i ett år och 58,02 procent jobbar högst tre år inom sektorn. För de som är födda i Sverige ser vi att 26,70 procent jobbar enbart ett år och 50,74 procent jobbar högst tre år inom partihandeln. Vi ser även en större andel av utlandsfödda som jobbar inom partihandeln vid enbart ett tillfälle (80,05 procent jämfört med 77,21 procent för individer födda i Sverige). Liknande mönster återspeglas i de olika karriärvägar dessa två grupper har där individer födda i Sverige tenderar att ha en större flexibilitet i sina karriärvägar.

4.1.3 Skillnader mellan individer med hög respektive låg utbildning: Partihandel

I de tidigare sektionerna där vi skiljer på olika grupper av individer har vi utgått från egenskaper som man föds med och därför per definition är svåra att förändra. Man kan inte välja sitt kön och inte heller i vilket land man är född. En faktor som man däremot kan välja är vilken utbildning man vill skaffa sig (givet sina kunskaper och färdigheter).

Vi är fullt medvetna om att den socioekonomiska bakgrunden påverkar valet och möjligheterna till fortsatta studier. Vi skiljer på individer med högre utbildning definierat som tre år eller mer på högskola eller universitet. Tre år utgör normalt det som krävs för en kandidatutbildning och valdes därför som tröskelvärde. De som har minst tre år på högskola eller universitet utgör en större grupp (551 516 observationer) jämfört med de individer som har en lägre utbildning (322 186 observationer). Detta kan vid första anblicken verka förvånande då man tenderar att se på partihandeln som en sektor med lägre utbildning. Viktigt att komma ihåg är att denna statistik är baserad på alla individer som någon gång har jobbat inom partihandeln och som någon gång under vår period har förskaffat sig en högre utbildning. Sverige är ett land med en generell sett hög utbildningsnivå där många studerar på högskola/universitet.

Karriärerna för individer med högre respektive lägre utbildning ser till stor del lika ut. Det som skiljer dem åt är att individer med högre utbildning i högre grad tenderar att studera.

Karriärerna för individer med högre respektive lägre utbildning ser till stor del lika ut. Det som skiljer dem åt är att individer med högre utbildning i högre grad tenderar att studera vilket inte är förvånande baserat på vår indelning. Där vi ser en skillnad är hur länge man är benägen att arbeta inom branschen då individer med högre utbildning har enbart 29,39 procent jobbat ett år inom partihandeln och inom tre år har 54,89 procent lämnat partihandeln. För de med lägre utbildning är det en lägre andel som enbart har arbetat ett år (24,04 procent) och 46,75 procent har jobbat mindre än tre år inom partihandeln. Detta är mönster som ofta framhålls gällande partihandeln då det är en sektor med en lägre utbildningsnivå jämfört med andra sektorer.

Vi ser samma mönster, dock ännu tydligare för de olika karriärvägarna som individer med högre respektive lägre utbildning har, där är det tydligt att individer med högre utbildning tenderar att studera mer.

4.1.4 Slutsats partihandel

De slutsatser som vi kan dra gällande partihandeln baserat på den första sekvensanalysen är följande.

- Den vanligaste karriären är att ha arbetat 29 år inom branschen, dessa utgör 0,7 procent av alla som arbetar inom partihandeln (cirka 6 400 individer).
- Många går från att arbeta inom partihandeln till att hitta jobb inom andra sektorer.
- Kvinnor är underrepresenterade inom partihandeln, tenderar att jobba kortare tid inom branschen och har andra karriärvägar än män.
- Individer med utländsk bakgrund tenderar att stanna inom partihandeln och arbetar hela sina karriärer inom branschen. Individer födda i Sverige har en större flexibilitet och mer varierande karriärer och karriärvägar.
- Det som skiljer individer med lägre respektive högre utbildning är, föga förvånande, att individer med högre utbildning har mer inslag av studier i sina karriärer och karriärvägar.

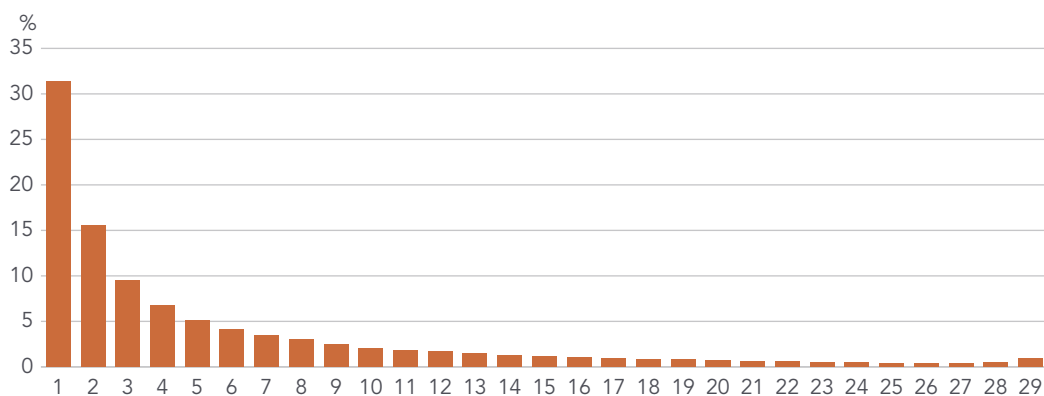


4.2 Karriärvägar inom detaljhandeln

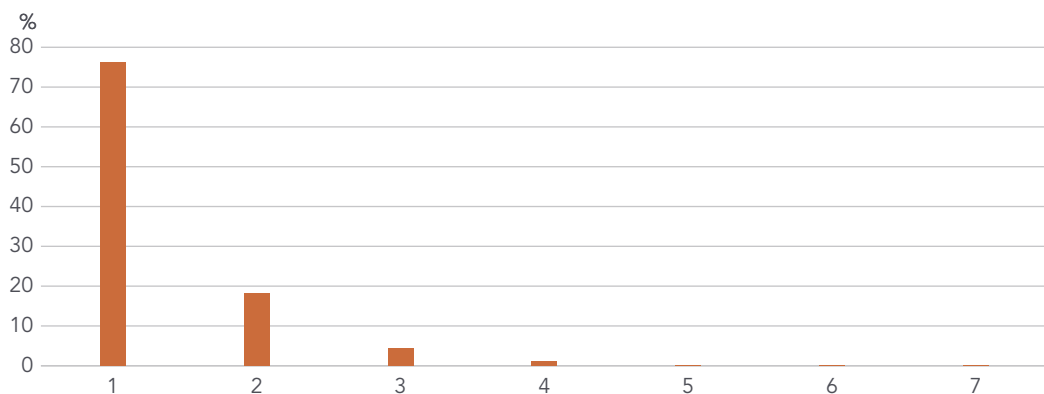
Detta avsnitt visar samma information som tidigare avsnitt men specifikt för detaljhandeln. Vi följer samma logik och upplägg som tidigare och börjar med den generella bilden för att sedan analysera skillnader mellan olika grupper av individer baserat på kön, utländsk bakgrund, samt utbildningsnivå.

Den första figuren visar fördelningen i antal år som anställda arbetar inom partihandeln. Figuren visar tydligt att en stor andel, nästan en tredjedel, endast arbetar ett år inom detaljhandeln. Inom tre år har hela 57 procent slutat. Detta återspeglas även i antalet episoder som man är inom detaljhandeln där tre fjärdedelar endast jobbar en episod inom detaljhandeln. Har man slutat inom detaljhandeln för att till exempel arbeta inom andra sektorer eller studera så återvänder man inte till en anställning inom detaljhandeln (detta hade då inneburit två episoder). Andelen individer som arbetar olika episoder visas i figur 4. Även inom detaljhandeln ser vi ett svagt U-liknande mönster då det även finns en relativt stor andel individer som jobbar många eller alla år inom detaljhandeln.

Figur 3. Fördelningen andel anställda inom partihandeln givet hur många år de har arbetat totalt inom branschen.



Figur 4. Antal episoder anställda har arbetat inom detaljhandeln.



För att förstå hur det generellt sett ser ut i detaljhandeln visar följande tabell de tio vanligaste karriärerna för individer som arbetat minst ett år inom detaljhandeln och att man finns med under fem år i registerdatan. Som tidigare nämnts definieras de olika karriärerna dels på vilka steg man tar, dels hur många år man befinner sig på respektive steg. Det totala urvalet utgörs av 1 075 079 observationer.

Tabellen visar att den vanligaste karriären är den där man har arbetat hela perioden inom detaljhandeln. Dessa individer utgör cirka 30 procent av de tio vanligaste karriärvägarna, sett till hela urvalet utgör de knappt en procent (som visas i figur 3). Andra mönster som framträder är att många karriärer börjar med fyra års studier (ofta gymnasienivå) för att sedan fortsätta sin karriär inom detaljhandeln. Det finns även tecken på att man efter att ha arbetat inom detaljhandeln fortsätter att studera vidare eller börjar arbeta inom andra branscher. Att detaljhandeln är en viktig bransch för att få sitt första jobb är dokumenterat och återspeglas med andra ord även här. Den fungerar även som en språngbräda till att fortsätta sin anställning inom andra branscher. Återigen ser vi på mönster som pekar på den problematik som lyfts fram gällande detaljhandeln att det finns problem med att få anställda att stanna längre perioder.

Tabell 4. De tio vanligaste karriärerna för individer som har jobbat minst ett år inom detaljhandel, 1990 till 2018.

Ordning	Karriär (antal år inom parentes)	Frekvens	Procent	Summering
1	Anställd, detaljhandeln (29)	9 310	29,08	29,08
2	Studerar, övrigt (4); Anställd, detaljhandeln (1)	9 736	26,43	55,51
3	Studerar, övrigt (4); Anställd, detaljhandeln (2)	4 142	12,53	68,05
4	Studera, övrigt (4); Anställd, detaljhandeln (3)	2 163	6,55	74,59
5	Studerar, övrigt (4); Anställd, detaljhandeln (1); Studerar, övrigt (1)	1 597	4,83	79,42
6	Studerar, övrigt (4); Anställd, detaljhandeln (1); Anställd, övriga sektorer (1)	1 590	4,81	84,24
7	Studerar, övrigt (4); Anställd, övriga sektorer (1); Anställd, detaljhandeln (1)	1 496	4,53	88,76
8	Studerar, övrigt (4); Anställd, detaljhandeln (4)	1 358	4,11	92,87
9	Studerar, övrigt (4); Anställd, detaljhandeln (5)	1 197	3,62	96,49
10	Studerar, övrigt (5); Anställd, detaljhandeln (1)	1 159	3,51	100
Summering		33 048	100	

Följande tabell visar vilka olika karriärvägar som är vanliga för individer som har arbetat minst ett år inom detaljhandeln. För att få fram olika karriärvägar tar man i beräkningen med i vilken sekvens de olika valen eller stegen har gått och inte hur länge man uppehöll sig på varje steg. Tabellen visar liknande mönster som tidigare påvisats, det vill säga att detaljhandeln fungerar som ett instegsjobb men även som en språngbräda till andra karriärval och karriärvägar.

Tabell 5. De tio vanligaste stegen/sekvens som utgör en karriärväg för individer som har jobbat minst ett år inom detaljhandeln, 1990 till 2018.

Ordning	Sekvens	Frekvens	Procent	Summering
1	Studerar, övrigt; Anställd, detaljhandeln	33 136	24,18	24,18
2	Studerar, övrigt; Anställd, detaljhandeln; Anställd, övriga sektorer	16 277	11,88	36,05
3	Studerar, övrigt; Anställd, detaljhandeln; Studerar, övrigt; Anställd, övriga sektorer	16 176	11,80	47,85
4	Studerar, övrigt; Anställd, övriga sektorer; Anställd, detaljhandeln	13 709	10,00	57,85
5	Studerar, övrigt; Anställd, detaljhandeln; Studerar, övrigt	13 410	9,78	67,64
6	Anställd, detaljhandeln; Pensionerad	12 717	9,28	76,92
7	Anställd, detaljhandeln	10 251	7,48	84,39
8	Studerar, övrigt; Anställd, övriga sektorer; Anställd, detaljhandeln; Anställd, övriga sektorer	8 121	5,92	90,32
9	Anställd, övriga sektorer; Anställd, detaljhandeln; Anställd, övriga sektorer	6 808	4,97	95,29
10	Anställd, detaljhandeln; Anställd, övriga sektorer	6 461	4,71	100
Summering		137 066	100	

4.2.1 Skillnader mellan män och kvinnor: Detaljhandeln

För att tydliggöra möjliga skillnader visar vi följande karriärvägar och karriärer för respektive män och kvinnor. På liknande sätt som partihandeln hade fler män än kvinnor visar även detaljhandeln upp en skev könsfördelning. I detta fall är kvinnor överrepresenterade där kvinnor utgör 664 499 observationer och 410 692 observationer tillhör män inom detaljhandeln. Den skeva könsfördelningen inom detaljhandeln är även observerad för andra länder än Sverige. Inom detaljhandeln finns det större likheter än skillnader baserat på vilka karriärer som dessa individer följer. Bland de fem vanligaste karriärerna så delas fyra av fem både av män och kvinnor. Dessa skiljer sig endast åt i

den femte vanligaste karriären där kvinnor tenderar att börja studera igen efter att ha först studerat för att sedan arbeta inom detaljhandeln medan män i större utsträckning söker anställning i andra sektorer. Tydligt för både män och kvinnor är att den vanligaste karriären är att antingen arbeta hela perioden (29 år) inom detaljhandeln eller att gå från att studera till att börja arbeta inom branschen.

Det uppstår en tydligare skillnad i hur länge man arbetar inom branschen. Utav de kvinnor som jobbar inom detaljhandeln har 30,25 procent endast jobbat ett år inom branschen och 54,89 procent har högst jobbat tre år. Motsvarande siffra för män är 33,33 procent som endast jobbar ett år och 59,22 procent som jobbar högst tre år inom detaljhandeln. Män tenderar med andra ord att spendera kortare perioder inom detaljhandeln. Detta skildras även i antal episoder man arbetar inom detaljhandeln där det är fler män som endast jobbar en episod inom detaljhandeln (80,26 procent jämfört med 73,60 procent för kvinnor). För de olika karriärvägarna som män och kvinnor tar ser vi här samma mönster som innan.

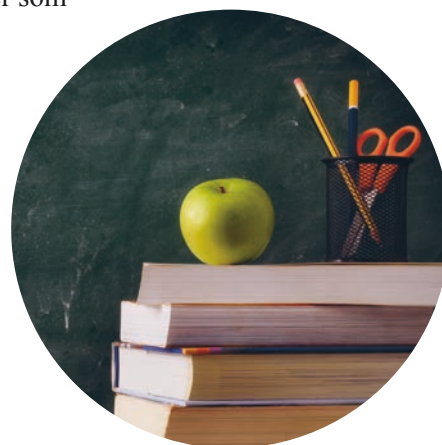
4.2.2 Skillnader mellan individer födda i Sverige och i andra länder: Detaljhandel

På samma sätt som när vi studerade skillnader mellan män och kvinnor är vi även intresserade av att se om det finns skillnader för individer baserat på deras bakgrund, där vi skiljer mellan individer födda i Sverige och individer som har en utländsk bakgrund, det vill säga de som är födda i andra länder än Sverige. Vi är fullt medvetna om att det finns en stor heterogenitet baserad på vilket land man är född. Här avser vi att visa på övergripande skillnader och vi hoppas att man i framtida studier kan göra mer djupgående analyser av hur denna heterogenitet baserad på var man är född kan påverka vilken karriär man kommer att ha och vilka karriärvägar man tar.

Som förväntat har vi fler observationer av individer inom detaljhandeln som är födda i Sverige (917 760 observationer) jämfört med de observationer som baseras på individer som är födda i andra länder (157 319 observationer). Det finns vissa skillnader mellan dessa två grupper där individer födda i Sverige i större utsträckning har en karriär eller karriärväg som involverar studier. Intressant nog ser vi att individer som är födda i Sverige tenderar att ha en svagare koppling till sektorn i den bemärkelsen att en större andel har endast jobbat ett år inom detaljhandeln (30,67 procent jämfört med 35,90 procent för individer inte födda i Sverige). Det är även en lägre andel som har arbetat högst tre år för individer födda i Sverige (55,49 procent jämfört med 62,66 procent för individer födda utanför Sveriges gränser). Andel som gör en episod inom detaljhandeln för utrikesfödda är 77,98, jämfört med 75,83 procent för individer födda i Sverige. Detta resultat kan peka på att individer med utländsk bakgrund i högre grad föredrar att arbeta inom denna sektor men det kan även indikera att dessa individer har begränsade alternativ, vilket innebär att man tenderar att förbli på det företag där man fått jobb. Det kan även vara så att individer med utländsk bakgrund börjar att arbeta inom ett företag och därmed lättare kan få jobb inom andra företag i samma bransch, vilket gör att man får en längre branschspecifik karriär.

4.2.3 Skillnader mellan individer med hög respektive låg utbildning: Detaljhandel

Som en sista jämförelse ser vi till individers utbildningsbakgrund. Även här gör vi en förenklad avgränsning där vi endast skiljer på individer med en högre utbildning, definierat som minst tre år på högskola eller universitet, jämfört med individer med en lägre utbildning, mindre än tre år på högskola eller universitet. Tidsavgränsningen är baserad på längden på en kandidatutbildning i Sverige, vilken är tre år. Sverige är ett land vars befolkning karakteriseras av en jämförelsevis hög utbildning, vilket även speglar sig i antalet observationer baserat på individer som har arbetat minst ett år inom detaljhandeln, där de med högre utbildning utgör 724 392 observationer och de med lägre utbildning utgör 350 687 observationer. De skillnader som framkommer när vi jämför karriärer och karriärvägar för individer med högre respektive lägre utbildning är att individer med högre utbildning karakteriseras av inslag av att man studerar, vilket inte är förvånande givet hur vi klassificerade de två grupperna. En annan skillnad är att individer med lägre utbildning i större utsträckning övergår till att vara pensionerade. Detta kan bero på två faktorer där antingen individer som har lägre utbildning har en större sannolikhet att bli pensionärer eller att de med lägre utbildning är äldre och därför har en större sannolikhet att bli pensionärer.



Det finns även tydliga skillnader i hur länge man stannar inom detaljhandeln baserat på utbildningsnivå. Av de som har en lägre utbildning slutar 21,82 procent efter ett år, medan av de med en högre utbildning är det hela 36,08 procent som endast arbetar ett år. Inom tre år har 63,25 procent av individerna med en högre utbildning slutat, jämfört med 42,67 procent av de individer som har lägre utbildning. Däremot är det jämt mellan andelen individer som bara jobbar en episod inom detaljhandeln, där individer med lägre utbildning som tillhör denna grupp utgör 75,06 procent och andelen individer med högre utbildning, vilken motsvarar 76,67 procent.

4.2.4 Slutsats detaljhandel

Följande slutsatser framkommer baserat på den första delen av sekvensanalysen:

- Många har en lång karriär inom detaljhandeln.
- Många går från studier till att arbeta inom detaljhandeln.
 - Ett första jobb.
 - Instegsjobb.
- Anställning inom detaljhandeln används också ofta som en språngbräda till att:
 - Studera igen.
 - Arbeta inom andra sektorer.

- En stor andel, nästan en tredjedel, arbetar endast ett år inom detaljhandeln. Inom tre år har hela 57 procent slutat.
- Män och kvinnor har överlag liknande karriärvägar och karriärer, det som skiljer dem åt är att kvinnor tenderar att fortsätta studera jämfört med män som i större utsträckning letar anställning inom andra sektorer.
- Det finns vissa skillnader mellan individer födda i Sverige jämfört med individer födda i andra länder, även om det tenderar att mest vara likheter. Den skillnad som framkommer är att individer födda i Sverige i större utsträckning har en karriär eller karriärväg som involverar studerande.
- Skillnader mellan individer med högre respektive lägre utbildning är att individer med högre utbildning karakteriseras av inslag av att man studerar, vilket inte är förvånande givet hur vi klassificerade de två grupperna. En annan skillnad är att individer med lägre utbildning i större utsträckning övergår till att bli pensionerade.

4.3 Faktorer som påverkar valet av karriär

För att kunna identifiera olika faktorer som relaterar till olika karriärvägar inom detalj- och partihandeln måste man först finna gemensamma karriärvägar. Detta görs genom att finna likheter mellan individer som arbetar inom detalj- och partihandeln och därmed hitta vanligt förekommande karriärvägar.

Karriärvägarna är grupperade baserat på gemensamma egenskaper som delas av hela gruppen. Vi skiljer på detalj- och partihandeln. På grund av storleken på de populationer som vi analyserar har vi konstruerat ett representativt urval för varje bransch där urvalet består av ett slumpmässigt antal, en procent, av individerna i varje sektor vilket resulterar i cirka 10 000 individer i varje grupp. För detaljhandeln är det optimalt med fyra representativa kluster, det vill säga karriärvägar, som benämns:

1. Sysselsättningsdominerande karriär, både inom detaljhandeln och andra sektorer (SYSS-DET).
2. Karriär där sysselsättning i detaljhandeln till företagande är dominerande sekvens (SYSS (DET)-FÖR).
3. Karriär där dominerande sekvens är sysselsättning till föräldraledighet (SYSS (DET)-FÖR).
4. Karriär där dominerande sekvens är sysselsättning inom detaljhandel till pensionering (SYSS (DET)-PENSION).

Inom partihandeln fann vi fem olika gemensamma karriärvägar:

1. Sysselsättningsdominerande karriär, både inom partihandeln och andra sektorer (SYSS-PAR).
2. Karriär där sekvensen sysselsättning i partihandeln till företagande är dominerande (SYSS (PAR)-FÖR).
3. Karriär där sekvensen sysselsättning till föräldraledighet är dominerande (SYSS (PAR)-FÖR).
4. Karriär där dominerande sekvens är sysselsättning inom partihandel till pensionering (SYSS (PAR)-PENSION).
5. Anställningens slut (SLUT-SYSS).

4.3.1 Resultat från empiriska skattningar, vilka egenskaper och faktorer påverkar valet av karriärväg

För att få en uppfattning om hur olika egenskaper påverkar sannolikheten att en individ följer en given karriärväg använder vi oss av logit-modeller. Vi använder både individegenskaper och typ av kommun för att se vad som gör en individ mer eller mindre sannolik att följa en given karriärväg. För individen ser vi till hur ålder, kön, utländsk bakgrund, utbildning och om man har barn associerar till en given karriärväg. På kommunnivå ser vi till storleken på kommunen, mätt som antal invånare. Som utfallsvariabler använder vi de karriärvägar som vi har identifierat genom sekvens och klusteranalysen.

Vi finner att män överlag är mindre benägna att byta bransch inom detaljhandeln, medan det inte finns något motsvarande förhållande för individer som arbetar inom partihandeln. Vi finner dock att familjesituationen påverkar benägenheten att stanna inom branschen för både detaljhandel och partihandeln, där individer som har barn under 18 år boende i samma hushåll är mer benägna att byta bransch bort från detalj- och partihandeln. Äldre individer tenderar att vara mindre benägna att byta bransch. Att äldre och mer erfarna individer stannar innebär därmed att ackumulerad erfarenhet behålls inom branscherna. Som visas i kunskapsmodellen av Berliant och Fujita (2008, 2009) är det dock viktigt att inom en organisation ha tillgång till de specifika kunskaper som erfarna arbetare har kombinerat med kompetens och kunskap som härrör utanför organisationen. För individer med högre utbildning ökar sannolikheten för att man byter bransch och inte fortsätter sin karriär inom detalj- eller partihandeln. Som framförts av Becker (2009) har individer med högre utbildning ofta en högre rörlighet på arbetsmarknaden och därför kan dessa vara mer rörliga också mellan sektorer, vilket kan förklara våra resultat.

Individerna som följer karriärvägen att bli företagare är oftare äldre och män. Detta är i linje med tidigare studier där män tenderar att vara mer benägna att bli egenföretagare

jämfört med kvinnor (Koellinger med flera, 2013). Det är intressant att notera att en högre utbildning är förknippad med karriärvägen som leder till att bli egenföretagare för de som arbetar inom detaljhandeln men där samma relation inte återfinns för individer som arbetar inom partihandeln. I framtida forskning skulle det vara intressant att undersöka vilken typ av sektor som egenföretagare blir aktiva inom och hur de lyckas med sitt företag.

Platsen där individen bor är i de flesta fall inte förknippad med den karriärväg som denne följer. Detta resultat är något oväntat eftersom storleken på den lokala arbetsmarknaden bör påverka möjligheterna till alternativa karriärvägar. I det här fallet mäter vi en plats storlek baserat på vilken populationsdensitet det finns i bostadskommunen. Detta är en variabel som ofta korrelerar med andra ekonomiska och sociala variabler. Att ytterligare undersöka de regionala faktorerna som påverkar olika karriärvägar är viktigt för framtida forskning.

Platsen där individen bor är i de flesta fall inte förknippad med den karriärväg som denne följer. Detta resultat är något oväntat eftersom storleken på den lokala arbetsmarknaden bör påverka möjligheterna till alternativa karriärvägar.

Resultaten avslöjar två branscher som är olika i många aspekter, men vars anställda tenderar att följa liknande karriärvägar. Många individer följer en karriär där man stannar länge inom samma bransch. Det finns dock också en betydande andel individer som är anställda en kortare tid för att fortsätta sin karriär inom andra sektorer eller för att studera. Från våra statistiska skattningar finner vi att ålder, kön, utbildning och familjesituation är förknippat med valet av karriärväg, medan var man jobbar verkar ha mindre betydelse. Individer som följer en karriärväg där man byter bransch tenderar att vara yngre och ha en högre formell utbildning. Detta belyser en av de utmaningar som företag inom detaljhandel och partihandeln står inför: att behålla unga anställda med högre utbildning. För att förbli konkurrenskraftiga i en allt hårdare miljö måste företag inom dessa sektorer attrahera och behålla unga och utbildade anställda som kommer att bygga en karriär inom branschen och därmed ha kunskap från både formell utbildning och branschspecifik kompetens. Kombinerat med de mer seniora anställda som tenderar att ha en lång karriär inom respektive bransch kan detta skapa kompletterande effekter som har potential att vara mer än summan av dess delar.

5

Delstudie 2: "Vilka slutar arbeta på detaljhandelsföretag och vart tar de vägen?"

I denna delrapport fokuserar vi på heltidsanställda individer som arbetar inom detaljhandelssektorn. Vårt dataset består av cirka 160 000 individer som alla arbetade heltid i detaljhandeln år 2017.

Vi konstruerar flera binära variabler som används som utfallsvariabler vilka fångar en individs val. I ett första steg analyserar vi om en individ har slutat inom företaget (*Slutat*). I nästa steg analyserar vi även om hen fortsätter att förvärvsarbeta inom detaljhandeln (*Slutat, samma bransch*), om hen fortsätter att förvärvsarbeta inom en annan sektor (*Slutat, bytt bransch*), om hen blivit egenföretagare (*Slutat, entreprenör*), eller inte är förvärvsarbetande det vill säga är arbetslös eller studerar (*Slutat, inte förvärvsarbetande/studerar*). Vi använder en rad olika faktorer både på individ, organisation och regionnivå för att förklara de val en individ gör. De deskriptiva resultaten visar att 21 procent av de fulltidsanställda i detaljhandeln lämnade sin anställning mellan 2017 och 2018. Av de som hade lämnat en arbetsplats inom detaljhandeln år 2018 stannade en lägre andel, 40 procent, kvar inom detaljhandelssektorn, medan 46 procent fann arbete i en annan sektor. Endast två procent blev egenföretagare och 11 procent blev arbetslösa eller började studera.

Anställda inom detaljhandeln är i genomsnitt medelålders (nära 40 års ålder) och utgörs av 60 procent kvinnor. Gällande tid på arbetsstället är medeltidslängden fem år och två procent har varit på arbetsstället i över 26 år. Det finns alltså en stor variation i arbetsplatserfarenhet. Erfarenhet av industrin är något längre, i medel åtta år och där sju procent har varit i sektorn i över 26 år. Den genomsnittliga utbildningen ligger på gymnasienivå, där 17 procent har en gymnasial utbildning inom handel. Ungefär tre procent har arbetsuppgifter som kräver grundskolenivå, 79 procent har arbetsuppgifter som kräver utbildning på gymnasial nivå och nio procent har uppgifter där det krävs praktisk eller teknisk utbildning på eftergymnasial nivå. Vidare har nio procent yrken som kräver utbildning på över kandidatnivå. Tre procent av vår studerade population har yrken på chefsnivå. De relativa lönerna är i genomsnitt cirka 2,2 procent under yrkesgenomsnittet inom företaget och 3,6 procent under snittet i regionen. Det faktum att de relativa lönerna är negativa betyder att lönespridningen är snedfördelad åt höger – det vill säga ett fåtal individer har högre löner vilka driver upp snittet för ett yrke inom ett företag eller en region.

Vad gäller civilstånd så lever 32 procent antingen i sambo- eller partnerskap och 36 procent har minst ett barn under 18 år hemmaboende. Den genomsnittlige anställda arbetar på ett förhållandevis stort arbetsställe, lite över hälften arbetar i en kedja, samt på ett arbetsställe som i 88 procent av fallen ligger i en kommun som är tätort eller stad i en region med i snitt 23 000 heltidsanställda inom handel.

5.1 Empiriska skattningar

I denna studie tittar vi på faktorer som förklarar (1) sannolikheten att sluta på ett arbetsställe och (2) vad som händer därefter. Det första av dessa har en binär utfallsvariabel och vi skattar därför en så kallad logit modell. De utfall som är möjliga efter att individen slutat är multipla, det vill säga i) fortsätta en anställning på ett annat arbetsställe men inom samma sektor; ii) vara anställd inom en annan sektor; iii) bli entreprenör; och iv) bli arbetslös eller börja studera och därför använder vi oss av en så kallad multinomial logit modell.

5.1.1 Faktorer som gör att man lämnar ett arbete

Tid på arbetsstället minskar sannolikheten att individen lämnar sitt arbete, samtidigt som den binära variabeln som fångar om individen har varit på arbetsstället i över 26 år är positiv. Detta innebär att tid på arbetsstället har en negativ men avtagande effekt på sannolikheten att man slutar. Detta resultat är i linje med vår teori samt med tidigare studier (M. Gable med flera, 1984; Schulz med flera, 1987), men i strid med exempelvis Hendrie (2004b). Industrierfarenhet har också en negativ effekt på sannolikheten att sluta, vilket är i linje med Myron Gable med flera (1984) och Min (2007).

När vi undersöker resultaten för utbildning, där referenskategori är utbildning som är lägre än nioårig grundskola så tycks en ökad utbildningsnivå öka sannolikheten för att man slutar. Utbildning på gymnasienivå eller motsvarande ökar sannolikheten för att en individ slutar med 2,6 procent medan en utbildning på doktorsnivå ökar sannolikheten att sluta med cirka sju procent. Detta resultat är i linje med teorin där arbetarspecifikt humankapital ökar den förväntade avkastningen att söka sig vidare till en annan arbetsplats. Om individen har handelsutbildning på gymnasienivå så minskar detta sannolikheten att hen slutar. Med andra ord tycks en yrkesförberedande utbildning, som är specifikt inriktad på handel, öka en individs vilja att stanna kvar på sin arbetsplats. Även detta resultat är i linje med tidigare studier (exempelvis Zimmerman med flera, 2020) som säger att en investering i kompetensutveckling inom ett visst yrke eller bransch ökar alternativkostnaden att lämna en organisation.

I nästa steg byter vi ut variabeln för chefsposition mot variabeln som fångar arbetsuppgifternas komplexitet. Vi finner nu liknande resultat för ovan nämnda variabler men nu finner vi att, jämfört med den lägsta nivån av komplexitet i arbetsuppgifterna, minskar sannolikheten att man lämnar arbetsstället när arbetsuppgifterna är något mer avancerade. I våra robusthetstester är dock inte nivå tre och fyra statistiskt säkerställda, men resultaten för nivå två håller.

När man undersöker de demografiska variablerna finner vi att sannolikheten att sluta avtar med ålder och om man är född i annat land. Vidare visar studier att individer som är födda i annat land tenderar att diskrimineras på den svenska arbetsmarknaden (till exempel Grand och Szulkin, 2002), vilket minskar deras rörlighet på arbetsmarknaden. Det har också påvisats att flertalet arbeten fås genom informella kontakter och nätverk (Wennberg med flera, 2013) och då utrikes födda i regel har ett mindre utbrett kontaktnät bidrar detta också till att minska deras rörlighet (Behtoui, 2008). När det gäller civilstånd och familjesituation tyckes dessa inte påverka sannolikheten att sluta.

Vi finner att individer som arbetat på arbetsställen belägna i centrala kommuner (det vill säga i stads- och tätortsmiljö) är mer benägna att sluta. Detta kan anses rimligt då matchningsprocesser på arbetsmarknaderna generellt är mer effektiva i större kommuner, jämfört med landsortskommuner, vilket alltså är baskategorin. Vi finner att storleken på detaljhandeln i regionen har en positiv effekt, vilket är logiskt då det innebär fler alternativa arbetsplatser för de som väljer att sluta.

Vad avser organisatoriska egenskaper så har storlek på arbetsstället negativ effekt på sannolikheten att sluta vilket kan antas vara rimligt då det finns större möjligheter att avancera inom ett större arbetsställe. Individer på arbetsställen som tillhör kedjor tycks vara mer benägna att sluta. Detta kan förklaras av att kedjeföretag har större interna arbetsmarknader (vilket påvisats i exempelvis Marsden (1990)) och kan öka individens tendens att sluta på arbetsstället, men fortsätta inom företaget. Individens lön relativt andra inom samma yrkeskategori på arbetsstället är inte statistiskt säkerställt, men lönen relativt andra i yrkeskategorin inom arbetsmarknadsregionen är negativ och statistiskt säkerställd. Detta innebär att individer som har en lön som är högre än snittet i regionen är mindre benägna att sluta på sitt arbete, vilket stämmer överens med teorin om vinstmaximering.

5.1.2 Vägar efter att individen har slutat

Tid på arbetsstället tycks minska sannolikheten att en person arbetar kvar i detaljhandeln och ökar sannolikheten att hen arbetar i en annan sektor, samtidigt som industrierfarenhet har motsatt effekt. Tid på arbetsstället fångar företagsspecifikt humankapital, vilket nämnts vara svårt att överföra mellan företag och därmed kan detta minska individens rörlighet inom industrin och på så vis kan det förklara att individen söker sig till en annan sektor. Industrierfarenhet fångar industrispecifikt humankapital vilket är applicerbart inom andra företag i branschen och är därmed lättare att överföra. Detta innebär att industrierfarenhet ökar rörligheten på arbetsmarknaden inom samma industri men minskar rörligheten mellan industrier, på samma sätt som företagsspecifikt humankapital minskar rörligheten mellan företag (i linje med Becker, 1964), vilket därmed kan förklara varför effekten av industrierfarenhet har motsatt effekt till arbetsplatserfarenhet.

När vi tittar på utbildning så är dessvärre inte resultaten robusta vad avser högsta uppnådda utbildningsnivå. Yrkesförberedande utbildning inom handel är dock robust mot alternativa specifikationer och ökar sannolikheten för att individen stannar kvar inom detaljhandeln. Då byte av industri kan innebära att man även byter yrke, vilket

innebär en alternativkostnad om man har investerat i en handelsutbildning, så är detta resultat rimligt. Huruvida man haft en chefsposition tycks inte påverka sannolikheten om att stanna kvar i detaljhandeln eller inte. Vad gäller sannolikheten att byta bransch så är variabeln för chefsposition inte robust i alternativa specifikationer.

Modellen är skattad på nytt, men istället för chefsvariabeln inkluderas återigen istället variabeln som fångar graden av komplexitet i arbetsuppgifterna. Vi finner här att med ökad grad av komplexitet av arbetsuppgifterna så ökar sannolikheten att man stannar kvar inom detaljhandeln och minskar sannolikheten att man byter sektor.

När man tittar på vad som påverkar sannolikheten att individen blir egenföretagare, finner vi inga robusta resultat av vare sig utbildning eller erfarenhet (vare sig inom företaget samt inom branschen). En högre utbildning har dock en negativ korrelation med sannolikheten att bli arbetslös/eller att börja studera, vilket är rimligt. Vidare minskar sannolikheten att man blir arbetslös eller börjar studera om man haft en chefsroll på den föregående arbetsplatsen. Med stigande grad av komplexitet i arbetsuppgifterna ökar sannolikheten att man blir entreprenör och minskar sannolikheten att man blir arbetslös eller börjar studera.

Om man haft en chefsroll på den föregående arbetsplatsen minskar sannolikheten att man blir arbetslös eller börjar studera.

Gällande de demografiska variablerna så innebär en ökad ålder en minskning i sannolikheten att individen stannar kvar i detaljhandeln, att hen blir arbetslös eller börjar studera, men en ökning i sannolikheten att hen byter industri eller blir entreprenör. Effekten av ålder på entreprenörskap är rimlig då ålder är korrelerat med erfarenhet och därmed är individen bättre rustad att starta ett företag. Detta resultat är också i linje med exempelvis Mikaela Backman och Karlsson (2013). Jämfört med kvinnor är män mindre benägna att stanna kvar i detaljhandelssektorn, medan de är mer benägna att byta sektor, bli entreprenörer och bli arbetslösa eller börja studera. Dessa resultat är även i linje med tidigare studier som visar att män är mer rörliga på arbetsmarknaden (Keith och McWilliams, 1995; Loprest, 1992) och tenderar att i större grad byta karriär (Blau och Lunz, 1998; Carless och Arnup, 2011) och oftare blir entreprenörer, jämfört med kvinnor (Simoes med flera, 2016). Utrikesfödda är mer sannolika än svenskfödda att bli kvar inom detaljhandelssektorn eller att bli arbetslösa eller börja studera. Som tidigare nämnts är utrikesfödda individer mindre rörliga på arbetsmarknaden och kan därför vara mindre sannolika att byta sektor. Vidare ökar barn sannolikheten att man lämnar detaljhandelssektorn.

De som arbetat på ett arbetsställe som är en kedja är mer sannolika att stanna kvar i detaljhandelssektorn, mindre benägna att byta sektor, att bli entreprenörer och bli arbetslösa eller börja studera. De som arbetar på ett större arbetsställe är mindre benägna att stanna kvar i sektorn och mer benägna att byta till en annan sektor. Slutligen har storleken på detaljhandeln i regionen en positiv effekt på huruvida individen blir kvar inom detaljhandeln.

6

Delstudie 3: "Karriärvägar inom handeln – en intervjustudie om hinder och utvecklings- möjligheter bland anställda, företag och personer som lämnat handeln"

Intervjufrågorna utformades utifrån den litteratur som finns när det gäller att förklara individers beslut att stanna på en arbetsplats, utifrån teorier om arbetskraftsrörlighet och dess påverkansfaktorer och företagens strategier för att avhjälpa en allt för stor personalomsättning. Under intervjuerna visade det sig att de flesta identifierade faktorer framträdde som viktiga, varför vi beslutade att inte göra några stora revideringar av frågorna under arbetets gång.

Intervjufrågorna sammanställs i tabellen nedan och de innehåller en rad bakgrundsfrågor som, fränsett ålder och kön, frågar om de anställdas och företagens utbildningsbakgrund, arbetslivserfarenhet inom handeln och den aktuella arbetsplatsen, samt arbetslivserfarenhet utanför handeln. De innehåller även frågor om vilken roll de intervjuade har i företagen, arbetets/anställningens form och omfattning.

Efter bakgrundsfrågorna följer de två centrala perspektiven som handlar om upplevda hinder för utveckling och utvecklingsmöjligheter. Dessa omfattar frågor om vägen in i anställningen, upplevelser av de möjligheter och hinder som finns, samt om de upplever att det finns ett outtalat eller uttalat krav på yrkeskunskande och kreativitet. De centrala frågorna innefattar om de anställda ser möjligheter att stanna inom företaget och inom handeln och vilka faktorer som påverkar dessa val. Vi är intresserade av att undersöka vilka faktorer som gör att anställda aktivt väljer att söka sig till andra arbetsplatser, inom eller utom handeln, samt vilka arbetsuppgifter och utvecklingsmöjligheter som upplevs som mest utvecklande. De frågor som vi ställer till företagen/handlarna och de med personalansvar är formulerade på ett annat sätt men själva grundfrågorna till de olika grupperna är jämförbara.

Tabell 6. Sammanställning av intervjufrågor till anställda (inklusive personer som slutat).

Anställdas utvecklingsmöjligheter inom företaget

- Beskriv hur du upplever de utvecklingsmöjligheter (lön, utbildning, erfarenhet) som ditt företag erbjuder?
- Under de senaste tre åren, har du deltagit i sådana utvecklingsmöjligheter? (fördjupningsfrågor)
- Var utbildningarna interna (inom företaget) eller externa (utanför företaget)?
- Upplevelser om utvecklingsmöjligheternas relevans och påverkan (följdrågor)

I vilken utsträckning upplever du att följande saker hindrar dig från att utvecklas/avancera inom branschen?

- Personliga orsaker (utveckla, exempelvis ålder, tid på nuvarande arbete, familjesituation)
- Otillräcklig information/kunskap om företaget och dess verksamhet
- Dålig löneutveckling och möjlighet att avancera inom företaget
- Få utvecklingsmöjligheter inom företaget
- Företagets organisation (stödande klimat)
- Typen av arbetsuppgifter
- Brist på eget intresse att utvecklas
- Svårt att få de erfarenheter eller den kompetens som krävs för högre lön
- Konkurrens om arbetskraft med rätt kunskap och erfarenhet
- Arbetsuppgifternas tydlighet, hur utmanande de är och hur monotona/varierande de är
- Mycket kundkontakt
- Arbetsbeskrivningen (förståelse för vad arbetet innebär)

Samtliga har fått bakgrundsfrågor om kön, ålder, högsta avslutade utbildning, erfarenhet inom handeln eller relaterade branscher, arbetsform (tid, anställning et cetera.).

Tabell 7. Sammanfattning av intervjufrågor till företagare och personer med personalansvar.

Personalens utvecklingsmöjligheter inom företaget

- Har företaget gått igenom någon form av kvalitetscertifiering det senaste året?
- Vilka utvecklingsmöjligheter (lön, utbildning) erbjuder ni era anställda?
- Under de senaste tre åren, hur många procent av de anställda har deltagit i sådana utvecklingsmöjligheter?
- Var utbildningarna interna (inom företaget) eller externa (utanför företaget)?

I vilken utsträckning upplever du att följande saker hindrar företaget att utvecklas och nyrekrytera/behålla sin personal?

- Konkurrens på marknaden
- Otillräcklig information/kunskap om marknaden
- För liten efterfrågan
- Svårt att få kapital (lån)
- Vår möjlighet (kunskap om och intresse) att utveckla nya produkter och metoder är för litet
- Svårt att hitta arbetskraft med rätt erfarenhet
- Svårt att hitta arbetskraft med rätt kunskap
- Konkurrens om arbetskraft med rätt kunskap och erfarenhet

Samtliga har fått bakgrundsfrågor om kön, ålder, högsta avslutade utbildning, erfarenhet inom handeln eller relaterade branscher, arbetsform (tid, anställning et cetera.).

6.1 Urval av respondenter och bakgrundsinformation

Den urvalsstrategi som används är en blandning av ett ändamålsenligt urval (Convenience Sampling) och målstyrt urval (Purposive Sampling). Ett ändamålsenligt urval är den vanligaste formen av urval (Nichols, 2009) och innebär att urvalet utgörs av en grupp av individer som delar gemensamma nämnare av intresse och som frivilligt låter sig intervjuas och därmed deltar av eget intresse. Vi fick information om potentiella personer att intervjuas på olika sätt. I många fall kontaktades handlaren eller butikschefen med en förfrågan efter tips från referensgruppens medlemmar. I anslutning till att handlarna och butikscheferna intervjuades frågade vi om möjlighet att kontakta någon eller några anställda, vilket gav oss en efterföljande intervju i de flesta fall. I några fall genomförde vi intervjuer enbart med anställda som butikscheferna förmedlat och i andra fall frågade vi intervjuade anställda om de kände någon som vi kunde fråga. Några intervjupersoner rekryterades också genom personliga bekanta till oss som kände personer som arbetade eller arbetat inom handeln.

Tabell 8. Beskrivning av urval.

Kategori	Totalt	Handeln	Partihandeln
Anställda	11	9	2
Personalchefer/företagare	9	6	3
Personer som slutat	5	3	2
Totalt	25	18	7

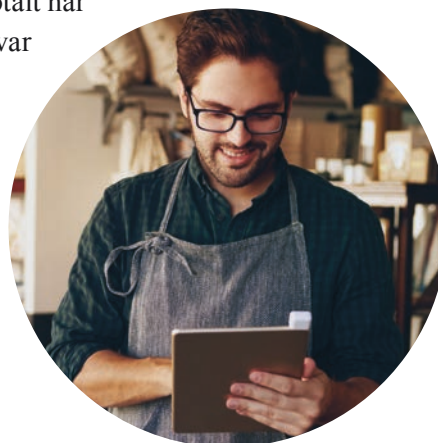
Tabell 9. Sammanfattande bakgrundsinformation om de intervjuade.

	Genomsnittlig ålder	Andel kvinnor	Antal år inom branschen	Högsta avslutade utbildning	Antal som genomgått vidareutbildning via företaget
Samtliga					
Samtliga	29	0,56	3,9*	Högskola/Universitet	7
Anställda	26	0,63	3,1	Gymnasium	3
Personalchefer/företagare	31	0,44	5,5	Högskola/Universitet	4
Personer som slutat	24	0,56	2,2	Gymnasium	0
Detaljhandeln					
Anställda	26	0,55	4,0	Gymnasium	4
Personalchefer/företagare	31	0,33	6,23	Högskola/Universitet	3
Personer som slutat	24	0,66	2,15	Högskola/Universitet	0
Partihandeln					
Anställda	26	1	5,0	Gymnasium	1
Personalchefer/företagare	31	0,66	7,8	Högskola/Universitet	1
Personer som slutat	24	0,5	3,01	Gymnasium	0

* Riksnedeln är 5,02 år (SCB). Urval av företag där de intervjuade arbetat är butiker inom detaljhandel (exempelvis kläder, skor, sport), butikskedjor av olika storlek, matbutiker och partihandelsföretag.

Antalet individer som frivilligt valde att delta i intervjuerna är 25 och beskrivande statistik för dessa återfinns i tabell 8 och 9. För att skapa en förståelse för de drivande faktorerna för olika grupper av anställda har vi intervjuat handelsanställda i kategorierna anställda (11), företagare och anställda med personalansvar (9) och anställda som slutat inom handeln (5). Av det totala antalet intervjuade återfinns 28 procent inom partihandeln. Att antal intervjuade inom partihandeln är få innebär att vi har begränsade möjlighet att göra jämförelser mellan de två sektorerna. Totalt har vi intervjuat 14 kvinnor och 11 män. Vid intervjutillfället var personerna mellan 21 och 43 år gamla.

Merparten av de som slutat angav att de slutat inom en femårsperiod före intervjutillfället. Eftersom antalet intervjusvar är få har vi inte möjlighet att dra några långtgående slutsatser om hur svaren skiljer sig åt mellan geografiska områden samt mellan underkategorier av anställda (exempelvis för åldersgrupper och utbildningsgrupper). En sådan analys kräver ett mer omfattande datamaterial än vad vi har utrymme att samla in inom ramen för den här studien. Trots att urvalet är begränsat finns det dock möjligheter att upptäcka generella mönster som kan ligga till grund för en djupare förståelse om handelsanställdas upplevelser kopplat till utvecklingsmöjligheter och hinder för utveckling.



6.2 Analys

I detta avsnitt undersöker vi hur olika kategorier av handelsanställda upplever och hanterar hinder och utvecklingsmöjligheter inom handeln. En generell beskrivning av de intervjuade återfinns i tabell 8 och 9.

6.2.1 Anställda inom handeln och de som slutat

I vårt urval återfinns personer med arbetsuppgifter i butiken, dessa är i majoritet anställda som butiksarbetare (inom handeln) eller lager/butiksarbetare (inom partihandeln) och de beskriver sina arbetsuppgifter som en blandning av olika uppgifter, såsom arbete i kassa, uppackning, lager eller annat arbete som innebär att assistera kunderna i butiken. De anställda har inga ledande positioner men de kan anta en roll som ”handledare” eller ”mentor” till nyanställda med mindre erfarenhet från branschen. Ett fåtal av de intervjuade anställda anger att de har en tillfällig anställning.

Dessa är något yngre än genomsnittet och de flesta är studenter som arbetar tillfälligt inom handeln men söker antingen till att vidareutbilda sig (både inom och utom handeln) eller att hitta arbete i en mer ”välbetald” bransch. Vår litteratursammanställning visar att tidigare studier funnit att det finns en rad faktorer på individnivå som påverkar deras beslut att stanna, röra sig till ett annat arbete eller till studier. Exempel på sådana faktorer är arbetsvillkor och löneläge (Mann, 2012; W. H. Mobley, 1982). I analysen av intervjusvaren

finner vi att sådana faktorer upplevs spela en stor roll för hur de intervjuade handelsanställda upplever sitt arbete och sina möjligheter att utvecklas på arbetsplatsen. De hinder som pekats ut tenderar att vara kopplade till arbetsvillkor och lönen i relation till andra branscher. Även att arbetet inte har en tydlig inriktning, utan en typisk dag kan se ut på många olika sätt och innehålla arbetsuppgifter som inte alltid ingår i arbetsbeskrivningen.

”Jag kan börja med att packa upp olika leveranser och lägga ut i butiken, sortera snyggt i hyllorna och tänka på kunderna... Sen kan jag vara i kassan eller ute i butik med kunderna, hjälpa dem om de har frågor eller berätta mer om produkter, ibland är jag på kontoret och gör beställningar. Jag har utbildning i data så jag får hjälpa till med saker som de andra inte kan, jag skulle vilja göra en grej och inte en massa olika saker, det stressar på.” (Man, 26 år)

”Jag är tillgänglig även om jag egentligen inte har tid eller mitt schema inte funkar, jag vill visa att jag vill jobba hårt och vill ha högre lön liksom.” (Kvinna, 31 år)

”Jag vet inte vad en 40-timmarsvecka är. Det är bara att glömma. Jag arbetar i butik men kan inte vara ledig om det inte finns andra där, jag kan ju inte bara gå. Efter jag stänger måste jag plocka med saker och det tar tid innan jag är hemma, ibland inte förrän åtta–nio på kvällen, och sen upp klockan sex på morgonen.” (Man, 42 år)

”Slutade för att det var stökigt och med mycket personalomsättning. Mycket drama på jobbet.” (Man, 26 år)

”Jag är noga med hur jag ser ut och vad jag har på mig för jag säljer ju dyra kläder, det är mitt varumärke. Jag är inte som folk känner mig när jag jobbar utan spelar en roll. Kontakten med kunderna är det viktigaste och det kan man inte lära sig genom någon utbildning på högskola. Man måste lära sig genom att träffa mycket olika kunder varje dag. Det fungerar för mig.” (Kvinna, 28 år)

”Pluggar och jobbar extra inom en annan affär inom handeln där man har större fokus på kundkontakt och där jag känner att jag kan stå för märket. Detta är en viktig faktor för att man ska trivas att man kan stå för vad företaget står för, vad varumärket är.” (Kvinna, 26 år)

Flera av de anställda anger att karriärmöjligheter i första hand uppkommer genom informella kanaler, exempelvis genom kontakt med andra seniora anställda eller med mellanchefer och butikschefer. Det personliga drivet, motivationen och intresset för att utveckla arbetsuppgifterna upplevs väga tyngre än formella utbildningar och de upplever att meriter inom branschen och inom olika positioner har särskilt stor betydelse

i konkurrensen om jobb och karriärmöjligheter. En av de anställda som arbetar i en sportbutik berättar att hen på sin fritid investerat mycket tid till att lära sig mer om utrustning för att kunna ge kunderna en bättre service. Att formella utbildningar inte upplevs värderas särskilt högt är i linje med vad tidigare intervjustudier som undersökt rörlighet inom handeln funnit (Handelsrådet, 2016).

”De utbildningar som jag fick när jag började var inte så intressant för mig och de var korta, ibland bara några timmar. Mina kollegor har varit med på flera sådana men jag tror inte att det påverkar deras lön... Det är drivet som är viktigt.” (Man, 27 år)

”Jag har gått ett par kortare kurser,, säkerhet och livsmedelshygien och om kassan. Arbetsgivaren ställde såna krav men jag vet inte om det har gett mig så mycket, jag är mer intresserad av att bli bättre på att möta kunder.” (Kvinna, 41 år)

”Att jag vill ha mer ansvar gör att jag kanske måste säga upp mig och jobba i en annan butik för att få upp lönen och avancera. Det är svårt här och lönerna är pressade. Utbildningsmöjligheter får de som har jobbat en lång tid, säkert tio år och där cheferna vet att de kommer stanna.” (Kvinna, 26 år).

Trots att vi endast har ett fåtal intervjuer med anställda inom partihandeln kan vi se att intervjuvaren kretsar kring samma upplevda hinder och utvecklingsmöjligheter med avseende på formella och informella utbildningsmöjligheter. Att formella utbildningsmeriter upplevs spela mindre roll, eller upplevs som hinder, kan vara problematiskt om det leder till att anställda med driv och intresse söker sig till en annan arbetsplats där sådana meriter värderas högre. Att det inte finns tydliga karriärvägar i butikerna och att det verkar vara svårt att få erbjudanden om mer betydelsefulla utbildningar i företagsledning och personalansvar eftersom detta kostar mycket för företagen, kan även vara problematiskt då det kan leda till ökad personalomsättning. En annan generell tendens som kan utläsas i intervjuvaren är att de anställda inte upplever att den utbildningsbakgrund som de har med inriktning mot handel eller lagerarbete ger dem de färdigheter som behövs på arbetsplatsen.

*”Tyckte du den utbildningen förberedde dig för ditt jobb? – Nej”,
”Vad saknades? – Verkligheten. Man lär sig grunderna men när man väl kom ut så är det ju helt annat, men... så man lär sig ratta lite, backa lite, lite praktiskt och tekniskt, men sen när man väl kommer ut då är det... då är det wow.” (Kvinna, 35 år)*

”Ville ha utbildning om sälj (hur man möter kund) och annan praktisk kunskap som hur man lägger schema. Detta var något som butikschefen fick lära ut och man la undan 2–3 timmar till detta.” (Man, 26 år)

Det är tydligt att arbetsuppgifterna inte alltid är väldefinierade och att de anställda upplever att de saknar kontroll över sin arbetsdag. Det kan leda till att man inte har möjlighet att specialisera sig och bli duktig på sin sak, då man måste fördela sin tid ”nästan slumpmässigt” över uppgifter där det saknas personer eller personer med rätt kompetens. Mot bakgrund av detta är det rimligt att anta att en ökad specialisering och en tydlighet kring arbetsuppgifterna skulle kunna bidra till nya utvecklingsmöjligheter och även till att minska de hinder som de intervjuade handelsanställda uppger att de upplever.

Utbildningarna skulle kunna spela en större roll om de var mer anpassade till den verklighet som de anställda arbetar i. Detta gäller både gymnasieutbildningar med inriktning mot handel och de kortare vidareutbildningar som företagen erbjuder. De kortare vidareutbildningarna som företagen erbjuder sker dock i väldigt liten utsträckning, baserat på vårt underlag. Företagens ekonomi och kanske även det faktum att de befinner sig i en särskilt konkurrensutsatt bransch innebär att de ofta inte har råd att satsa på sina anställda. I den mån man kan erbjudas någon längre utbildning som kan leda till nya karriärvägar (exempelvis inom ekonomi eller ledarskap) tenderar att vara riktad till ett fåtal personer, framförallt de som uppvisar ett stort driv och intresse och som har arbetat på företaget en längre tid.

”Det här är inte det som jag egentligen skulle jobbat med, jag började här efter gymnasiet och en tid efter att jag reste mycket och jag har blivit kvar.” (Kvinna, 32 år)

”Jag är den enda i butiken som har erfarenhet i jobbet. Jag har ingen direkt att fråga eller vända mig till när det dyker upp problem eller när kunder har frågor som jag inte kan svara på. Chefen är inte här så ofta så där har jag inte så mycket stöd direkt.” (Man, 41 år)

”Arbetstiderna är inte de bästa... Livet får anpassas lite... Det kan vara en stress. Men jag kan inte styra jättemycket över mina arbetstider. Det påverkar hur jag tycker om mitt jobb.” (Kvinna, 24 år)

”Jag slutade för jag hade inte tid att umgås med kompisar, människor, jag bodde i min lägenhet och det var jag och min son och jobbet. Det var liksom det. Jag tyckte aldrig att jag hade råd att göra saker och inte tid heller förresten.” (Kvinna, 45 år)

”Fanns goda möjligheter att utveckla sin karriär. Jobbade man på bra och visade att man ville och kunde ta ansvar så fick man klättra. Upplevde dock att vissa fick detta ansvar för fort och att vissa inte var redo för det. Eftersom det var så stor personalomsättning så behövde man inte jobba så länge för att få möjlighet att klättra.” (Man, 26 år, slutat inom handeln)

6.2.2 Personer med personalansvar och företagare inom handeln

I våra intervjuer med handlare/företagare och personer med personalansvar/i chefsposition har vi fokuserat på liknande frågor som till de anställda, men ställt dem på ett något annorlunda sätt. Något som framkommer i analys av intervju svaren är att den här yrkesgruppen ofta lyfter fram arbetet inom handeln (som handelsanställd) som ett arbete av enklare karaktär som kanske inte behöver den typ av formell utbildning (högskola och universitetsstudier) som är central inom andra mer kunskapsintensiva branscher.

De intervjuade personerna med chefsposition i butiker och partihandelsföretag upplever att det finns ett stort fokus på branscherfarenhet och personliga egenskaper som driv, intresse och motivation och att det är dessa informella egenskaper som avgör möjligheterna för en individ att göra karriär. Detta kan vara problematiskt eftersom det skulle innebära att den centrala faktorn som driver karriärmöjligheter är diffust definierad samtidigt som den bygger på informella kunskaper som inte lätt låter sig mätas eller kategoriseras. Det blir svårt för de handelsanställda att skapa en strategisk plan för att avancera när det är diffusa egenskaper och kunskaper som värderas. Detta syns även i rekryteringen där tjänsterna ofta söker efter personer som är ”praktiskt lagda”, ”drivande” och ”har framåtanda”. Oftast finns det få krav på formella utbildning.

Ett annat perspektiv som framkommer är att företagets ekonomi utgör ett hinder för att erbjuda utvecklingsmöjligheter till sina anställda. För de allra flesta intervjuade chefer och företagare hade vi mycket svårt att få dem att ställa upp på intervju, av den enkla anledningen att de inte hade tid utan arbetade större delen av dygnets timmar.

”Jag vill helst inte prata om det med mina anställda, men ekonomin är inte bra och det påverkar vad jag kan göra för dem. Vad är det för typ av utvecklingsmöjligheter jag skulle kunna erbjuda? Jag vet inte vad som skulle bli bättre av det.” (Kvinna, 43 år)

”Jag har inte tid eller pengar att tänka på detta... Jag kan ju inte säga att jag inte bryr mig om mina anställda, det gör jag, men de har inte frågat mig och vi har haft folk på plats för att utbilda om kassasystem och säkerhet flera gånger.” (Man, 46 år)

”Jag skaffade mer varor hela tiden eftersom det utökar butiken och då får de anställda lära sig nya saker. De frågar ju inte heller om utbildning men bara om högre lön. Jag kan inte höja lönerna då marginalerna är pressade. Nej, det går inte men vi har ett kontrakt här liksom.” (Man, 43 år)

I de olika intervjuerna kunde vi se en mängd faktorer som togs upp som kritiska för handlare. Det fanns överlag en samstämmig syn på vilka dessa faktorer är. Vi ser att flera av dessa försvårande faktorer till hög grad är kopplade till företagets ekonomi och synen på formell utbildning.

De vanligaste hindren för utveckling som togs upp är kopplade till näthandelns utveckling, den ökade konkurrensen (nya shoppingcenter), lönekostnader, inköpspriser och kravet på lång framförhållning, samt väderberoende försäljning. De som säljer på nätet verkar göra det för att de upplever att de måste snarare än på grund av att det kan vara en utvecklingsmöjlighet. På så sätt förefaller utbildning i inriktningen mot it vara särskilt relevant för handelns utveckling. Kanske är det även dessa utbildningar som kan göra de anställda mer attraktiva och specialiserade på arbetsmarknaden, vilket kan bidra till att öka deras lön och öppna upp för nya karriärvägar. De vi intervjuat hade två olika syner på shoppingcenter. En del menade att de till viss del konkurrerar med centrumbildningen medan andra ansåg att det är en källa för tillströmning av kunder från utomliggande orter.



Även om internet-handeln inte är i fokus i den här studien så nämndes dess roll i flera intervjuer och de flesta var av uppfattningen att det är något man måste förhålla sig till och anpassa sig till. Många gånger gjordes kopplingar mellan utvecklingsvägar och internet-handeln som en väg vidare för de anställda att lära sig mer och utvecklas. Flera av de intervjuade handlarna erbjuder handel på nätet som komplement till den ordinarie verksamheten. Trots att de ser möjligheter kopplat till internet-handeln, ser de även att det finns ett hot i dess utveckling eftersom den kräver ny kompetens och anpassning till nya system och leveranskedjor och betalningssystem. Kompetens som de tycker är svår att finna hos de anställda och kompetens som är svår att rekrytera för att de inte kan erbjuda konkurrenskraftiga löner.

De som säljer på nätet verkar göra det för att de upplever att de måste snarare än på grund av att det kan vara en utvecklingsmöjlighet.

”Det är tufft med butiksdöden. Det är mycket vi måste göra för att hänga med i utvecklingen och inte gå under. Här är jag mest orolig för näthandeln. Vi har ju inte kompetens inhouse så att säga för att hantera detta just nu men vi försöker. Det är dyrt att anlita externa konsulter och om man ska hitta utvecklingsvägar och ge de anställda utbildningar så är det kanske här som det största behovet finns. För mig är det så i alla fall.” (Kvinna, 34 år).

”Tyvärr kan de hålla priserna på en nivå som inte är möjligt för oss. Sen är det ju så lätt att bara klicka hem grejer.” (Man, 36 år)

”Vi säljer inte på nätet men vi måste börja göra det. Det är svårt.” (Man, 27 år)

Vi kan ana en grad av maktlöshet bland handlarna i den meningen att de verkar kämpa med små marginaler samtidigt som de försöker anpassa sig till förändringar runtomkring sig snarare än att ta kontroll över situationen genom att utveckla/vidareutveckla sin personal till de rådande förändringarna. Att de anpassar sig genom att ha färre (eller inga) anställda, ha mindre lager och i vissa fall skaffa mindre lokaler, kan innebära en risk för handeln som helhet, sett ur ett längre tidsperspektiv. Vi kan identifiera ett behov av att skapa nischer som kan möjliggöra ett mer proaktivt företagande. Vi kan även se att det finns behov av offentligt stödda investeringar för att stödja handelsföretag så att de kan erbjuda relevanta utvecklingsmöjligheter (vidareutbildning) för sina anställda. Ytterligare resultat kan sammanfattas enligt följande:

- Det finns ett behov av att förändra synen på arbete inom handeln som i nuläget ofta beskrivs som ett enkelt arbete (som ett instegsjobb) som inte behöver formell utbildning. Detta behövs för att anpassa branschen till rådande samhällsförändringar och stärka de anställdas möjlighet att avancera.
- Det finns ett behov att formalisera och tydliggöra karriärvägar inom företagen. Våra analyser visar att de tenderar att uppstå främst genom informella kanaler, exempelvis genom kontakt med andra seniora anställda eller med mellanchefer och butikschefer. Faktorer som personligt driv, motivation och intresse upplevs väga tyngre än formella meriter vilket kan skapa en otydlighet bland anställda och påverka deras möjligheter att avancera negativt.
- Det finns ett behov av investeringar och offentligt stödda insatser för att stärka företagens möjligheter att fortbilda sin personal på ett sätt som svarar mot de behov som finns inom branschen. Handlarna/företagarna verkar under små marginaler och det saknas därmed ofta finansiellt utrymme för att investera i fortbildning som är relevant för den strukturomvandling som pågår inom handeln.

7 Diskussion och slutsatser

Detalj- och partihandeln är viktiga sektorer i många länder eftersom de bidrar till många anställningsmöjligheter och fungerar i många fall som ett inträdesjobb på arbetsmarknaden för unga individer (Daunfeldt och Hortlund, 2014). Detta illustrerar vikten av dessa sektorer som första arbetsgivare, men det avslöjar också en problematik som finns inom branscherna, den höga arbetskraftsomsättningen (Näringsliv, 2015).

I en tid där både detalj- och partihandeln står inför en mer utsatt konkurrenssituation med en alltmer dynamisk extern miljö med stora tekniska förändringar är det troligt att företagen inom dessa branscher behöver kunnig och kompetent personal. Att ha många anställda som följer en karriärväg som leder till att man byter företag, sektor eller till exempel börjar studera (och inte återvänder till handeln) kan vara en utveckling som kan betraktas som problematisk eftersom det indikerar en kompetensförlust för den specifika sektorn.

Det finns flera studier som fokuserar på beslutet och egenskaperna hos individer som bestämmer sig för att lämna sin anställning inom dessa branscher (Daunfeldt och Fergin-Wennberg, 2016; O'Leary och Deegan, 2005; Salleh med flera, 2012). Dessa studier betraktar dock beslutet att byta sektor som en engångshändelse. Det här projektet kompletterar litteraturen om karriärvägar inom detalj- och partihandeln genom att kartlägga hela karriären hos individer för att finna faktorer som är associerade med de olika karriärvägarna. Genom att se karriärerna som en process uppbyggd av olika steg kan vi skilja mellan karriärer som har olika typ av steg som sker i olika ordning och med olika varaktighet. Såvitt vi är medvetna om är detta det första projektet som gör detta för detalj- och partihandeln.

Genom att se karriärerna som en process uppbyggd av olika steg kan vi skilja mellan karriärer som har olika typ av steg som sker i olika ordning och med olika varaktighet.

En minskning av personalomsättningen innebär på kort sikt kostnadsbesparingar för företag och på lång sikt en möjlighet att bygga upp en kompetens som ökar företagets och branschens konkurrenskraft. Arbetskraftsomsättning är mycket kostsamt och om den kan minskas kan det på kort sikt frigöra resurser som kan användas mer effektivt. På lång sikt handlar det om att behålla sina anställda och den kompetens som de besitter och erhållit, antingen genom formella utbildningar, utbildningsinsatser på jobbet och/eller genom erfarenhet. Särskilt relevant kan det vara att behålla anställda som har jobbat inom

sektorn och de som har relevant kunskap (genom utbildning eller genom erfarenhet). Att i en större utsträckning kunna behålla sin personal innebär att ett företag lättare och mindre kostsamt kan bygga upp sin kompetensbas. Det är de anställdas kunskap som på lång sikt skapar tillväxt, förnyelse och utveckling inom företag, samt bidrar till att företaget kan överleva på marknaden.

Att minska personalomsättningen är även viktigt ur de anställdas perspektiv då hög personalomsättning påverkar trivseln på en arbetsplats negativt. På kort sikt innebär minskad personalomsättning ett bättre arbetsklimat för den anställde. Ett bättre arbetsklimat motiverar de anställda till att stanna kvar och utvecklas och på längre sikt bidrar till att de anställda kan utveckla sitt humankapital och sina karriärmöjligheter. På lång sikt kan det öka attraktiviteten för företaget eller för branschen som helhet. Denna typ av grundläggande och omfattande kartläggning och analys av de anställda har inte tidigare gjorts och bidrar därmed med ny och betydelsefull kunskap. Kunskap som är av vikt för företag inom näringen och generellt för näringen i sin helhet.



Att det finns en tendens för individer att lämna handeln beror inte enbart på att handeln är en föränderlig och till viss del osäker bransch, utan även på en rad kompletterande faktorer. Näringsenheten karakteriseras av en oproportionerligt hög andel unga (särskilt kvinnor) och en lägre andel äldre jämfört med genomsnittet i riket som helhet (Daunfeldt och Fergin-Wennberg, 2016). Åldersfördelningen kan vara problematisk då det har visats att de som är mest benägna att stanna i sina nuvarande anställningar återfinns i kategorin 40 och 49 år (Sakai med flera, 2008). Studier har även visat att nyanställda tenderar att lämna sina arbetsplatser i högre utsträckning jämfört med de som varit anställda en längre tid (Sager med flera, 1989; Tziner och Birati, 1996). De arbetsvillkor som råder på arbetsplatsen har visat sig vara centrala när det gäller att förklara individers rörlighet på arbetsmarknaden. Till den här kategorin kan man inräkna en rad olika faktorer såsom inflytande, lön, arbetstider, utvecklingsmöjligheter, intern rörlighet, arbetsbelastning, meningsfullhet och så vidare (Bergman och Ivarsson, 2010; Hendrie, 2004a).

Genom tillgång till unika data från SCB, olika ekonometriska modeller kombinerat med en intervjustudie kan vi utröna vad som bidrar till att individer slutar på en arbetsplats, var de tar vägen därefter, vilka karriärer och karriärvägar de har, samt underliggande faktorer. Detta bidrar med kunskap i hur företag och andra intressenter kan bibehålla och bygga upp kompetens inom företaget och branschen.

- Våra resultat betyder att det finns behov av att göra yrkesförberedande handelsprogram mer attraktiva för att kunna bibehålla kompetens inom företagen och branschen. Vi har dessvärre inte möjlighet att informera om hur en handelsutbildning bidrar till att en

individ *börjar* arbeta inom detaljhandeln från första början. Detta vore av stor vikt att undersöka i kommande studier.

- Vidare bör arbetsgivare satsa på att kompetensutveckla sina anställda så att de kan utföra mer komplexa arbetsuppgifter då de med sådana arbetsuppgifter tenderar att i större utsträckning bli kvar inom ett företag och en bransch.
- Det finns ett behov att formalisera och tydliggöra karriärvägar inom företagen. Våra analyser visar att de tenderar att uppstå främst genom informella kanaler, exempelvis genom kontakt med andra seniora anställda eller med mellanchefer och butikshefer. Personliga egenskaper som personligt driv, motivation och intresse och bransch-erfarenhet värderas högt medan formella meriter som tillägnats utanför arbetsplatsen inte anses ha särskilt stor betydelse. Det verkar inte finnas tydliga karriärtrappor i företagen vilket gör det svårt för de anställda att avancera och skapar en otydlighet bland anställda vilket kan påverka deras möjligheter att avancera negativt.
- Det finns ett behov av att förändra synen på arbete inom handeln som i nuläget ofta beskrivs som ett enkelt arbete (som ett instegsjobb) som inte behöver formell utbildning. Detta behövs för att anpassa branschen till rådande samhällsförändringar och stärka de anställdas möjlighet att avancera.
- Det finns ett behov av att stärka kompetensen hos de anställda för att skapa ökad entusiasm och arbetstillfredsställelse, men framförallt för att stärka de anställdas karriärmöjligheter och deras löner. Vi kan se att satsningar på utbildning i inriktningen mot IT kan vara särskilt relevant för handelns utveckling och de anställdas karriärmöjligheter. Kanske är det även dessa utbildningar som kan göra de anställda mer attraktiva och specialiserade på arbetsmarknaden, vilket kan bidra till att öka deras lön och öppna upp för nya karriärvägar.
- Det finns ett behov av investeringar och offentligt stödda insatser för att stärka företagens möjligheter att fortbilda sin personal på ett sätt som svarar mot de behov som finns inom branschen. Handlarna/företagarna verkar under små marginaler och det saknas ofta finansiellt utrymme för att investera i fortbildning som är relevant för den strukturomvandling som pågår inom handeln.

Referenser

Abbott, A. och Forrest, J. (1986). Optimal Matching Methods for Historical Sequences. *The Journal of Interdisciplinary History*, 16 (3), 471–494.

Babin, B. J. och Boles, J. S. (1998). Employee behavior in a service environment: A model and test of potential differences between men and women. *Journal of Marketing*, 62 (April), 77–91.

Backman, M. och Karlsson C. (2013). Determinants of Entrepreneurship: Is it all about the Individual or the Region? *International Review of Entrepreneurship*, 11 (3), 1–24.

Backman, M., Lopez, E. och Rowe, F. (2020). The occupational trajectories and outcomes of forced migrants in Sweden. Entrepreneurship, employment or persistent inactivity? *Small Business Economics, forthcoming in print*. <https://doi.org/10.1007/s11187-019-00312-z>

Batt, R. (2002). Managing customer services: Human resource practices, quit rates, and sales growth. *Academy of Management journal*, 45 (3), 587–597.

Becker, G. S. (1964). *Human capital: A theoretical and empirical analysis, with special reference to education*. University of Chicago press.

Becker, G. S. (2009). *Human capital: A theoretical and empirical analysis, with special reference to education*. University of Chicago press.

Behtoui, A. (2008). Informal recruitment methods and disadvantages of immigrants in the Swedish labour market. *Journal of ethnic and migration studies*, 34 (3), 411–430.

Bergman, A. och Ivarsson, L. (2010). Tillgänglighet för arbetsgivare, familj och kund: En utmaning för handeln som arbetsplats. *Karlstad University Studies, Karlstad: Karlstad University*, 2010 (27).

Berliant, M. och Fujita, M. (2008). Knowledge creation as a square dance on the Hilbert cube. *International Economic Review*, 49 (4), 1251–1295.

Berliant, M. och Fujita, M. (2009). Dynamics of knowledge creation and transfer: The two person case. *International Journal of Economic Theory*, 5 (2), 155–179.

Bettencourt, L. A. och Brown, S. W. (1997). Contact employees: Relationships among workplace fairness, job satisfaction and prosocial service behaviors. *Journal of retailing*, 73 (1), 39–61.

Blau, G. och Lunz, M. (1998). Testing the incremental effect of professional commitment on intent to leave one's profession beyond the effects of external, personal, and work-related variables. *Journal of vocational behavior*, 52 (2), 260–269.

Broadbridge, A. (2003). The appeal of retailing as a career 20 years on. *Journal of Retailing and Consumer Services*, 10 (5), 287–296.

Brush, C. G. och Chaganti, R. (1999). Businesses without glamour? An analysis of resources on performance by size and age in small service and retail firms. *Journal of Business Venturing*, 14 (3), 233–257.

Brzinsky-Fay, C. (2007). Lost in Transition? Labour Market Entry Sequences of School Leavers in Europe. *European Sociological Review*, 23 (4), 409–422.

Carless, S. A. och Arnup, J. L. (2011). A longitudinal study of the determinants and outcomes of career change. *Journal of vocational behavior*, 78 (1), 80–91.

- Cohen, A. (1993). Organizational commitment and turnover: A metaanalysis. *Academy of Management Journal*, 36 (5), 1140–1157.
- Daunfeldt, S-O. och Fergin-Wennberg, E. (2016). *Matchningsprocessen på den svenska arbetsmarknaden: vad kännetecknar de arbetslösa individer som inte kan behålla en anställning?* Hämtat från HUI Research AB.
- Daunfeldt, S-O. och Hortlund, P. (2014). *Asymmetriska effekter av förändrade arbetsgivaravgifter för unga*. Hämtat från HUI Research AB.
- Fields, M. och Nkomo, S. M. (2011). Examining The Role Of Job Attribute Preferences In The Rapid Turnover Of Newly Hired Retail Employees. *Journal of Applied Business Research (JABR)*, 7 (4), 28–35.
- Gable, M., Hollon, C. J. och Dangelo, F. (1984). Predicting voluntary managerial trainee turnover in a large retailing organization from information on an employment application blank. *Journal of retailing*.
- Gable, M., Hollon, C. J. och Dangelo, F. (1984). Predicting voluntary managerial trainee turnover in a large retailing organization from information on an employment application blank. *Journal of Retailing*, 60 (4), 43–63.
- Galizzi, M. och Lang, K. (1998). Relative wages, wage growth, and quit behavior. *Journal of Labor Economics*, 16 (2), 367–390.
- Good, L. K., Page, T. J. och Young, C. E. (1996). Assessing hierarchical differences in job-related attitudes and turnover among retail managers. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 24 (2), 148–156.
- Good, L. K., Sisler, G. F. och Gentry, J. W. (1988). Antecedents of turnover intentions among retail management. *Journal of retailing*, 64 (3), 295.
- Grand, C. I. och Szulkin, R. (2002). Permanent disadvantage or gradual integration: explaining the immigrant–native earnings gap in Sweden. *Labour*, 16 (1), 37–64.
- Griffeth, R. W., Hom, P. W. och Gaertner, S. (2000). A metaanalysis of antecedents and correlates of employee turnover: Update, moderator tests, and research implications for the next millennium. *Journal of Management*, 26 (3), 463–488.
- Hendrie, J. (2004a). A review of a multiple retailer's labour turnover. *International Journal of Retail & Distribution Management*, 32 (9), 434–441.
- Hendrie, J. (2004b). A review of a multiple retailer's labour turnover. *International Journal of Retail & Distribution Management*.
- Ingram, T. N. och Lee, K. S. (1990). Sales force commitment and turnover. *Industrial Marketing Management*, 19 (2), 149–154.
- Iverson, R. D. och Deery, M. (1997). Turnover culture in the hospitality industry. *Human Resource Management Journal*, 7 (4), 71–82.
- Keith, K. och McWilliams, A. (1995). The Wage Effects of Cumulative Job Mobility. *ILR Review*, 49 (1), 121–137.
- Knight, D. K., Crutsinger, C. och Kim, H. (2006). The impact of retail work experience, career expectation, and job satisfaction on retail career intention. *Clothing and Textiles Research Journal*, 24 (1), 1–14.

- Koellinger, P., Minniti, M. och Schade, C. (2013). Gender Differences in Entrepreneurial Propensity. *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, 75 (2), 213–234.
- Lévy-Garboua, L., Montmarquette, C. och Simonnet, V. (2007). Job satisfaction and quits. *Labour Economics*, 14 (2), 251–268.
- Loprest, P. J. (1992). Gender Differences in Wage Growth and Job Mobility. *The American Economic Review*, 82 (2), 526–532.
- Maertz Jr, C. P. och Campion, M. A. (2004). Profiles in quitting: Integrating process and content turnover theory. *Academy of Management Journal*, 47 (4), 566–582.
- Mann, S. (2012). Boredom at the checkout: Causes, coping strategies and outcomes of Workplace Boredom in a Supermarket setting. *Journal of Business and Retail Management Research*, 6 (2), 1–14.
- Marsden, D. (1990). Institutions and labour mobility: occupational and internal labour markets in Britain, France, Italy and West Germany. *Labour relations and economic performance*, 414-438: Springer.
- McNeilly, K. M. och Russ, F. A. (1992). The moderating effect of sales force performance on relationships involving antecedents of turnover. *Journal of Personal Selling and Sales Management*, 12 (1), 9–20.
- Min, H. (2007). Examining sources of warehouse employee turnover. *International Journal of Physical Distribution & Logistics Management*.
- Mobley, W. H. (1977). Intermediate linkages in the relationship between job satisfaction and employee turnover. *Journal of Applied Psychology*, 62 (2), 237.
- Mobley, W. H. (1982). *Employee Turnover: Causes, Consequences, and Control*. Reading, MA: AddisonWesley Publishing Company.
- Näringsliv, S. (2015). Fakta om löner och arbetstider 2015. *Rapportserie för Svenskt Näringsliv*. https://www.svensktnaringsliv.se/migration_catalog/Rapporter_och_opinionsmaterial/Rapporter/fakta-om-loner-och-arbetstider-2015pdf_619265.html/BINARY/Fakta%20om%20l%C3%B6ner%20och%20arbetstider%202015.pdf
- O’Leary, S. och Deegan, J. (2005). Career progression of Irish tourism and hospitality management graduates. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 17 (5), 421–432.
- Porter, L. W. och Steers, R. M. (1973). Organizational, work, and personal factors in employee turnover and absenteeism. *Psychological bulletin*, 80 (2), 151.
- Rowe, F., Corcoran, J. och Bell, M. (2017). The returns to migration and human capital accumulation pathways: non-metropolitan youth in the school-to-work transition. *The Annals of Regional Science*, 59 (3), 819–845.
- Sager, J. K., Futrell, C. M. och Varadarajan, R. (1989). Exploring salesperson turnover: A causal model. *Journal of Business Research*, 18 (4), 303–326.
- Sakai, K., Matos, K. och Galinsky, E. (2008). *Retail industry employees and turnover*. New York, NY: Families and Work Institute.
- Salleh, R., Nair, M. S. och Harun, H. (2012). Job satisfaction, organizational commitment, and turnover intention: A case study on employees of a retail company in Malaysia. *World Academy of Science, Engineering and Technology*, 72 (12), 316–323.

Schulz, R. M., Bigoness, W. J. och Gagnon, J. P. (1987). Research Note: Determinants of Turnover Intentions Among Retail Pharmacists. *Journal of retailing*, 63 (1).

Simoes, N., Crespo, N. och Moreira, S. B. (2016). Individual determinants of self-employment entry: What do we really know? *Journal of economic surveys*, 30 (4), 783–806.

Tziner, A. och Birati, A. (1996). Assessing employee turnover costs: A revised approach. *Human Resource Management Review*, 6 (2), 113–122.

Wennberg, K., Lindberg, H. och Fergin, E. (2013). Rekrytering och kompetensförsörjning i snabbväxande företag. *Ratio–Näringslivets forskningsinstitut*.

Wren, M. B., Berkowitz, D. och Grant, E. S. (2014). Attitudinal, personal, and job related predictors of salesperson turnover. *Marketing Intelligence & Planning*, 32 (1), 107–123.

Yurchisin, J. och Park, J. (2010). Effects of retail store image attractiveness and self-evaluated job performance on employee retention. *Journal of Business and Psychology*, 25 (3), 441–450.

Zimmerman, R. D., Swider, B. W. och Arthur, J. B. (2020). Does turnover destination matter? Differentiating antecedents of occupational change versus organizational change. *Journal of vocational behavior*, 121, 103470.

Kort om författarna

Mikaela Backman

Center of Entrepreneurship and Spatial Economics (CEnSE), Jönköping International Business School, Jönköping, Jönköping, Sverige.

Mikaela Backman, Filosofie doktor i nationalekonomi (disputerade 2013), och docent vid Internationella Handelshögskolan i Jönköping. Mikaela forskar om förutsättningar för entreprenörskap, utveckling, tillväxt och konkurrenskraft för företag där kompetensförsörjning och förnyelse är väsentliga faktorer.

Helena Nilsson

Center of Entrepreneurship and Spatial Economics (CEnSE), Jönköping International Business School, Jönköping, Jönköping, Sverige. Handels Forskningsinstitut (HFI), Stockholm, Sverige.

Helena Nilsson, Filosofie doktor i nationalekonomi vid Internationella Handelshögskolan i Jönköping (disputerade 2020), samt Handels Forskningsinstitut (HFI). Helenas avhandling fokuserar på handeln och dess betydelse för regionalekonomisk utveckling i termer av bland annat lönsamhet och sysselsättning. Hon är mottagare av Handelsrådets doktorandstipendium 2015 och har medförfattat såväl forskningsrapporter som forskningsartiklar på området.

Pia Nilsson

SLU, Uppsala samt Center of Entrepreneurship and Spatial Economics (CEnSE), Jönköping International Business School.

Pia Nilsson, Filosofie doktor i nationalekonomi, docent i nationalekonomi vid Internationella Handelshögskolan i Jönköping (disputerade 2013) samt SLU i Uppsala. Pia forskar om betydelsen av platsbundna egenskaper för utveckling, tillväxt och konkurrenskraft för regioner och företag. Pia har även forskat om betydelsen av samlokalisering och industristruktur för handelsföretagens överlevnad och tillväxt.

Egna anteckningar

” Forskning för att stärka handelns konkurrenskraft och skapa goda villkor för branschens medarbetare.



Handelsrådet | 103 29 Stockholm
Besöksadress: Regeringsgatan 60
Telefon växel 010-471 85 80
www.handelsradet.se