

Karriärvägar inom detalj- och partihandeln



Tydligare karriärvägar, ökad kompetensutveckling på arbetsplatsen och offentligt stödda insatser för att stärka företagets möjligheter att fortbilda sin personal; tre möjliga åtgärder för att fler ska se ett jobb i handeln som ett långsiktigt yrkesval. Det är några av resultaten från forskningsprojektet "Karriärvägar inom detalj och partihandeln" som genomförts vid Internationella handelshögskolan i Jönköping under 2018–2020.

Detta projekt har genom en omfattande intervju-studie kombinerat med statistik från SCB, där man kan följa individer som arbetat inom handeln i över 20 år, analyserat underliggande förklaringsfaktorer till varför man väljer att stanna eller sluta inom handeln.

Polariserade karriärvägar inom handeln

Forskarna har funnit två vanliga karriärvägar inom detalj- och partihandel som är varandras motsatser: (i) en karriär som enbart består av att vara anställd inom detalj- eller partihandeln, eller (ii) en kort karriär inom detalj- och partihandeln för att sedan fortsätta studera eller arbeta inom andra sektorer. Anställning inom detalj- och partihandeln fungerar därmed som en språngbräda till anställning inom andra sektorer eller till fortsatt utbildning och det är få individer som återvänder till en anställning inom handeln.

Inom detaljhandeln är det främst män, i högre ålder, utan barn och med lägre utbildning som är mindre benägna att byta bransch. I partihandeln erhålls liknande resultat, men utan några könsskillnader.

Kompetensutveckling och offentligt stödda utbildningar

Projektet lägger fram att det finns ett behov av att stärka kompetensen hos de anställda i syfte att skapa ökad entusiasm och arbetstillfredsställelse, men framförallt för att stärka de anställdas karriärmöjligheter och deras löner. **Satsningar på utbildning med inriktning mot it kan vara särskilt relevant för de anställdas karriärmöjligheter.** Kompetensutveckling kan även ske genom mindre insatser på företaget där man lär av varandra i en kollegial miljö.

Det finns ett behov av investeringar och offentligt stödda insatser för att stärka företagets möjligheter att fortbilda sin personal på ett sätt som svarar mot de behov som finns inom branschen. Det saknas ofta finansiellt utrymme hos handlarna/företagen för att investera i fortbildning som är relevant för den struktur-omvandling som pågår och som krävs för att stärka företagets utvecklingsmöjligheter.

Informella interaktioner

Forskarnas analyser visar även att karriärmöjligheter till stor del baseras på informella interaktioner mellan anställda



och handlare eller butikschefer, där personliga egenskaper och branscherfarenhet värderas högt och formella meriter som tillägnats utanför butikerna värderas lägre. Det saknas även tydliga karriärtrappor i många av företagen vilket gör det svårt för de anställda att avancera.

Vilka slutar?

Vidare undersökte forskarna hur olika typer av humankapital inverkar på en individs val av karriärvägar. Resultatet påvisar att företags-specifikt humankapital i form av hur länge individen arbetat på ett arbetsställe, industri-erfarenhet samt om man har gått ett yrkesförberedande program inom handel (handelsutbildning) minskar sannolikheten att en person slutar. De fann motsatt effekt från arbetar-specifikt humankapital i form av utbildningsnivå, vilken ökade tendensen att sluta.

För de som lämnar en anställning i handeln minskar sannolikheten att man fortsätter som anställd inom samma sektor med den tid man varit på senaste arbetsstället. Industrierfarenhet samt yrkesförberedande gymnasieprogram med inriktning mot detaljhandel ökar sannolikheten att en individ fortsätter som anställd inom sektorn.

Yrkesförberedande handelsprogram

Resultatet visar på vikten av yrkesförberedande handelsprogram. För att behålla heltidsanställda inom handeln bör man göra yrkesförberedande handelsprogram mer attraktiva. Det har funnits svårigheter att få dessa program attraktiva och även funnits utmaningar att få individer som läst dessa utbildningar att leta sig till sektorn för att få en anställning. De som dock har gjort detta val tenderar att stanna inom både företaget och inom sektorn som stort.

Några slutsatser från rapporten

- Arbetsgivare bör satsa på att kompetensutveckla sina anställda, då de som erbjuds kompetensutveckling i högre grad väljer att stanna kvar i företaget och i branschen.
- Yrkesförberedande handelsprogram bör göras mer attraktiva för att locka fler att utbilda sig inom sektorn, då de som får anställning efter avslutad utbildning tenderar att stanna inom branschen.
- På företagsnivå bör man ge individer möjligheter att utvecklas mot att kunna utföra mer kvalificerade arbetsuppgifter, då detta tycks minska tendensen för individen att lämna arbetsplatsen och branschen.

Projektnamn: Karriärvägar inom partihandeln. Vilka börjar och slutar – som anställda och entreprenörer?

Projektledare: Mikaela Backman, Dr, Internationella Handelshögskolan i Jönköping

Övriga projektdeltagare: Pia Nilsson, Dr, Internationella Handelshögskolan i Jönköping (JIBS); Helena Nilsson, DR, JIBS och Handelns Forskningsinstitut; Özge Öner, Dr, IFN, JIBS och Cambridge University

Samarbetspartners: Bergendahls, DAGAB (Axfood), MIO Jönköping, IKEA Jönköping, Team Sportia Jönköping, Stadium, Västra Götaland, Jönköping Kommun och Jönköping City AB

Beviljat anslag: 1 924 000 kronor

Projektid: januari 2019–december 2020



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