

ør ville vi have tryghed, nu vil vi også have det sjovt, og det, vi gør, skal være meningsfuldt, siger HR- og organisationsforsker Frans Bévort, d., adjunkt, Institut for Organisation, Copenhagen Business School (CBS).

- Vi mennesker er meget fleksible og former os selv og vores identitet løbende gennem livet, og det gør vi blandt andet, fordi betingelserne hele tiden ændrer sig. Vi følger et projekt, hvor vi selv er med til at definere tempoet og vores værdier. Vi tager mere medansvar end tidligere generationer, for vi ikke længere har sikkerheden for at blive i

samme job gennem et helt liv. Jobrelationen er blevet mere dynamisk. Jo bedre virksomheden derfor kan være med til at styrke den enkelte medarbejders employability, jo længere bliver medarbejderen. Fordi han eller hun ikke oplever at tabe i værdi under ansættelsesperioden.

Vi vil udleve vores egne værdier

- Hvor vi før havde tryghed gennem stabiliteten og sikkerheden for ansættelse, har vi i dag tryghed i at vide, at vi er et godt kort på arbejdsmarkedet. Folk er blevet forbrugerafgrænsede i forhold til deres job. Alt er meget mere komplekst i dag,

og hvis jobbet ikke lever op til dit livsprojekt, så beholder du det ikke. Vi stiller højere krav til at kunne udleve egne værdier, siger Frans Bévort.

Han oplever dog, at især forskningstunge virksomheder ofte formår at holde længe på medarbejderne, fordi den type virksomheder eller organisationer genererer den uddannelse, specialisering og forandring, som er nødvendig i virksomhedens eget regi. Novo Nordisk er et godt eksempel på en sådan virksomhed. Frans Bévorts eget job er ligeledes et eksempel. Han kommer fra et job som HR-medarbejder i en bank, men i dag kunne han ikke forestille sig no-

