

- en sidebemærkning

Myten om de frie fugle - medarbejderloyalitet i fremtiden

En ny myte synes under opbygning. Det er myten om, at kvalificerede medarbejdere er på vej væk fra en varig tilknytning til arbejdspladsen, hvad enten den er i den offentlige eller private sektor.

”Zapper-kulturen” holder sit indtog både hos virksomheden og dens medarbejdere.

Der kan findes flere forklaringer på mytens opståen. Den hyppigst forekommende er forklaringen om, at nye normer udvikles hos kvalificerede medarbejdere. I takt med den enkeltes kompetenceudvikling sker også en frigørelse fra bindinger lagt af virksomheden eller medarbejderen selv.

En anden ofte anvendt forklaring knytter sig til teknologiudviklingen. Der er stort set ingen grænser for, hvor den enkelte både fysisk og geografisk kan være placeret, når arbejdsopgaverne skal udføres. Derfor udfordres bindingerne til virksomheden. Medarbejderen kan fravælge virksomhedens strukturer og fysiske placering til fordel for nogle selvskabte vilkår.

En tredje og måske en let købt forklaring er, at emnet er blevet interessant for både fagfolk og journalister, fordi de sædvanlige markedsmekanismer har givet ændrede vilkår på kort sigt.

Skal vi tro den sidste forklaring, så er loyaliteten mellem medarbejder og virksomhed dalende. Virksomhederne sætter første klasses medarbejdere på gaden uden større overvejelser, og medarbejderne er stædigt og stadigt koncentreret om at forbedre egne muligheder på bekostning af de bidrag, som i hvert tilfælde virksomheden forventede leveret til arbejdspladsen.

Forklaringerne understøtter myten om, at vores sædvanlige opfattelser af organisation og medarbejdertilknytning er under opløsning.

Men er det nu sådan?

Der har altid været *"frie fugle"* (free agents). Antallet af *"frie fugle"* har været og vil fortsat være vanskeligt at opgøre. *"Fuglearten"* har befundet sig indenfor mange fagfelter, og har været kendetegnet ved, at befinde sig i den ene ende af skalaen: rækkende fra *"tryghedsnarkomanen"* til *"anarkisten"*.

At være *"fri fugl"* kræver tæt netværk imellem ligesindede, det kræver formentlig også gode sociale relationer, og det kræver fysisk tilstedeværelse. Interessant er det, at et af de steder, hvor de *"frie fugle"* er flest, synes at være i Silicon Valley, hvor de tre nævnte forhold optræder. Myte eller ikke myte, vi kan lære af ideen om de *"frie fugle"*:

- Ønsket om uafhængighed af bureaukratiske regelsæt, når arbejdsopgaverne skal gennemføres.
- Ønsket om, at have handlerum og frihedsgrader både i forbindelse med målfastsættelse og valg af metoder.
- Nødvendigheden og accepten af klare konsekvenser af de foretagne valg.

Det er forhold, som både kan etableres i og udenfor virksomheden.

I virksomheden kræver det et naturligt samarbejde mellem medarbejdere og ledere. Det finder sted i dag i adskillige virksomheder, som ikke kender til den stigende illoyalitet i forholdet mellem medarbejder og virksomhed.

Andre virksomheder har problemer med fastholdelse af de gode selvgående medarbejdere, der ønsker de tre nævnte forhold, som rammer for deres arbejdsindsats.

Der er plads til *"frie fugle"* både i og udenfor virksomheden. Der skal skabes rum til dem. Der er ikke for mange af dem!

Jan Bendix