

GRI-rapport 2004:11

**Omställning till nytt arbete
– en studie av Posten Futurum**

Anders Edström och Dana Aronescu

Abstract

Posten har som ansvarig arbetsgivare skapat en särskild organisation, Posten Futurum, för att stödja och hjälpa anställda som blir övertaliga att få ett nytt arbete. I denna studie redovisas resultaten av telefonintervjuer med ett slumpmässigt urval av 40 deltagare i omställningsprogrammet. Intervjuerna har gjorts vid två tillfällen. Det första minst sex månader efter personen lämnade Futurum och det andra ytterligare ett år därefter.

Så gott som alla deltagare i Futurum är positiva till omställningsprogrammet, som givit dem tid, ekonomisk trygghet och konkret stöd att hitta ett nytt arbete. Betydelsen av personlig motivation och eget nätverk bekräftas av studien. Det enda egentliga problemet är att olika individer har reagerat olika på den coachning som de blivit utsatta för och att coacherna betett sig på olika sätt.

Efter två år har 60% procent kommit till nya fasta jobb, 34% har visstidsförordnande medan 6 % av deltagarna arbetar i eget företag. Löneutvecklingen har blivit bättre än i Posten anser 20% medan 46% tycker den blivit sämre och 34% att den är lika. En stor majoritet, 71% trivs med sin nya livssituation.

Studien visar att efter en fast anställning så tar det ett bra tag innan man lyckas komma till trygghet och säkerhet som den tidigare anställningen innebar. En mindre andel kommer sannolikt aldrig dit. Många anser att erfarenheten av Futurum gjort dem bättre förberedda om de skulle hamna i en liknande situation igen.

Key words: Omstrukturering, omställningsorganisation, övertalighet, neddragning, arbetsbyte

OMSTÄLLNING TILL NYTT ARBETE – EN STUDIE AV POSTEN FUTURUM

Bakgrund

Posten har under lång tid genomfört en omfattande och successiv omstrukturering av sin verksamhet, inklusive en förändring av den juridiska formen från affärsdrivande verk till aktiebolag. Genom ett politiskt beslut har brevmonopolet avskaffats med ökad konkurrens som följd (Löfström 2003). Ett av de mest dramatiska och för allmänheten mest synliga inslagen i denna omstrukturering har varit nedläggning och ombildning av ett stort antal postkontor. Paketutlämning m m har överförts till externa serviceställen som ICA hallar och bensinstationer medan en ny organisation, Svensk Kassaservice, har tillskapats för att hantera in- och utbetalningar. Till detta har kommit nedläggning av postterminaler.

Den tekniska utvecklingen är en viktig orsak till omstruktureringen. Den snabba utvecklingen av internet och internetbaserade tjänster, som betalningar och e-mail har liksom utnyttjande av fax och mobiltelefon inneburit att Posten succesivt tappat brevvoly m och förmedling av meddelanden. Postkontorsnätet har blivit alltför dyrbart att driva vidare i sin tidigare form. Minskad mängd post har också drabbat Postens nät av terminaler för paketsortering. Nyligen har man lag ner postterminalen i Borås och fler nedläggningar är att vänta.

I Postens strategiska planering i slutet av nittioalet, kunde man förutse att flera tusen medarbetare skulle bli övertaliga under början av 2000-talet. Företaget började då utarbeta ett omställningsprogram för att hjälpa och stödja övertaliga medarbetare ekonomiskt samt genom kompetensutveckling och rådgivning. Under tiden i omställningsprogrammet fick deltagarna lön motsvarande den man hade haft i Posten. Arbetet ledde fram till att man skapade en särskild omställningsorganisation som fick namnet Posten Futurum. Programmet togs fram i nära samarbete med de fackliga organisationerna. Villkoren förhandlades och man slöt ett omställningsavtal med de facken.

Posten Futurum sjuöskattes under 1999 genom en omfattande informationskampanj över hela landet. Posten Futurum var inte först med ett omfattande omställningsprogram. Telia och Föreningssparbanken hade några år tidigare skapat jämförbara program. Gemensamt för Posten, Telia, Föreningssparbanken med flera infrastrukturöretag var att de traditionellt stått för en god personalpolitik. Flera av dessa organisationer var statligt ägda eller jämförbara med statligt ägda företag. Det fanns därför starka skäl för Posten med flera företag att värna om sitt varumärke och sitt rykte som arbetsgivare. Särskilt inför en framtid som sannolikt kommer att innebära ökad konkurrens om kvalificerad arbetskraft. Satsningen på Posten Futurum kan därför motiveras med både personalpolitiska och affärsstrategiska argument.

Omställningsorganisationen

Futurum etableras som en särskild koncernenhet med egen styrelse. Styrelsens ordförande är dåvarande ordföranden i Postens koncernstyrelse. I Futurum finns en chef, en ekonomiansvarig samt en sekreterare och dessutom arbetar femton s.k. coacher med regionalt ansvar. Coachens uppgift är att vara arbetsgivarens företrädare vad gäller frågor om anställningen i Futurum. Coachen skall också hålla löpande kontakt med deltagarna för att stödja och stimulera dem att vara aktiva att söka nytt arbete. Coachen träffar deltagaren personligen under tiden i Futurum och är hela tiden tillgänglig för frågor från deltagarna.

Posten samarbetar med TRR i omställningsarbetet. Posten liksom många andra företag har genom åren betalat en avgift till TRR för att få hjälp i övertalighetssituationer. TRR erbjuder stöd av professionella rådgivare samt kortare utbildningar av typen självkännedom och jobbsökande. TRR kan också finansiera utbildningar som genomförs av andra utbildningsanordnare. Samarbetet mellan coachen (Posten) och rådgivaren (TRR) är ett viktigt inslag i omställningsarbetet.

Futurums kansli handlägger alla frågor av principiell natur, följer upp deltagarna i Futurum och för statistik över verksamheten inklusive

administrerar utvärderingsformulär till deltagare som lämnar Futurum. Kansliet anordnar också regelbundet möten med alla coacher för erfarenhetsutbyte och dialog om problem och utvecklingsfrågor.

Posten Futurum - filosofi och regelverk

Grundtanken är att det skall finnas en övertalighet inom en organisatorisk enhet för att medarbetare skall kunna söka till Futurum. Även om Postens ledning inser att man kommer att dra ner är det osäkert i vilken takt det kommer att ske. Det beror bland annat på att Posten som statligt helägt företag påverkas av ägarens politiska överväganden.

Vid konstaterad övertalighet skall Futurum kunna ta emot så många sökande som motsvarar övertaligheten. Deltagandet i Futurum skall vara frivilligt och alla som vill delta måste därför själva söka för att bli antagna i Futurum. Om den sökande blir antagen i Futurum blir vederbörande uppsagd från Posten och inträder som anställd i Futurum dock längst 18 månader.

Deltagaren i Futurum har också samma grad av anställning i Futurum som hon hade på Posten. En som hade heltid på Posten får heltid i Futurum och den som arbetade deltid på Posten får motsvarande anställning i Futurum. Grundtanken är att vederbörande skall ha samma villkor i Futurum som vederbörande hade på Posten.

Huvudsyftet med Futurum är att hjälpa deltagarna till nytt arbete utanför Posten. Posten erbjuder lön under en period om maximalt 18 månader för att deltagarna skall ha tid till kompetensutveckling för att underlätta en ny anställning. Futurum räknar med att deltagarna i genomsnitt kommer att få ny sysselsättning snabbare än 18 månader. I skrivande stund är genomsnittet ca.10 månader. Futurum erbjuder också den som vill studera på heltid lön under tio månader, vilket motsvarar den genomsnittliga tiden hos övriga i Futurum. Om en deltagare kommer fram till att hon vill starta ett eget företag kan vederbörande erhålla lön i tio månader alternativt ett särskilt start eget bidrag.

Under tiden i Futurum kan deltagaren få arbeta som praktikant hos en arbetsgivare med lön från Futurum under viss tid om det anses underlätta ett framtida arbete. Om deltagaren får en provanställning om t ex sex månader kan han/hon kvarstå i Futurum. Futurum betalar då eventuell mellanskillnad mellan lönen i företaget och den lön som deltagaren har i Futurum.

Lyckas deltagaren att få nytt arbete och lämnar Futurum inom fyra månader är vederbörande berättigad till en snabbhetspremie. Premien är 50.000 kronor för den som har anställning på heltid i Futurum.

Filosofin för Futurum innebär att deltagaren skall ha personligt ansvar för att söka arbete och även ansvara för beslutet att acceptera ett jobberbjudande eller inte. Rådgivare och coach skall stödja deltagarens ansträngningar att finna ett nytt arbete men inte ta över ansvar och beslut.

Eftersom Posten som företag, och därmed också Posten Futurum, har intresse av att deltagarna får nytt arbete så fort som möjligt, uppstår en grannliga balansgång mellan Postens och deltagarnas intressen. Deltagarens intresse skall då gå före inom ramen för den utsatta tiden under förutsättning att vederbörande inte missbrukar förtroendet och inte över huvudtaget söker något arbete.

Sammanfattningsvis kan man säga att genom Posten Futurum skapas möjligheter för strategiskt handlande för deltagarna inom de ramar som ställs upp och med det stöd som erbjuds. De frågeställningar som väglett den studie som nu rapporteras, är:

- hur deltagarna uppfattar erbjudandet,
- hur de väljer att utnyttja det,
- hur de i efterhand värderar det samt
- vilka resultat de uppnår vad gäller arbete och livssituation i stort.

Innan vi presenterar resultaten skall vi presentera några teoretiska perspektiv på den genomförda studien samt hur den organiserats och genomförts.

EN STUDIE AV OMSTÄLLNINGEN TILL NYTT ARBETE

Möjligheten att studera omställningen till nytt arbete inom Posten Futurum har blivit ett gyllene tillfälle för forskare att diskutera problemställningar, genomförande och resultat med dem som ansvarar för verksamheten. På så sätt har studien blivit ett samarbete där varje part bidrar utifrån sin erfarenhet.

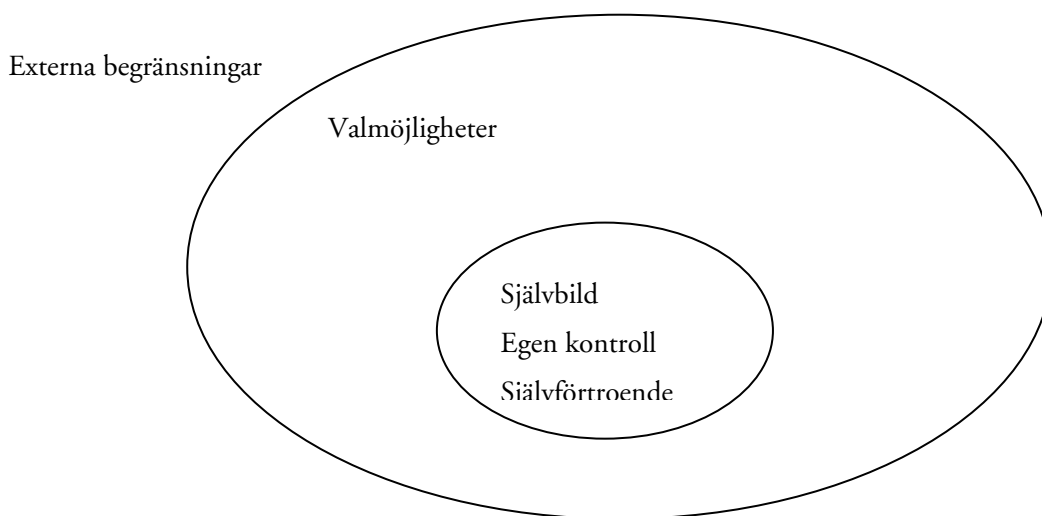
Futurum erbjuder deltagaren en möjlighet att forma en ny strategi för sitt fortsatta arbetsliv. Många deltagare har varit anställda i Posten i mer än 20 år och vissa betydligt längre. De saknar därför erfarenhet att söka arbete och de flesta har heller inte tänkt på vilka alternativ som skulle vara intressanta för dem att undersöka. TRR erbjuder också en uppsättning tillfällen där deltagaren kan analysera egna styrkor och svagheter, lära sig att skriva personliga säljbrev och meritförteckningar, presentera sig själv och öva anställningsintervjuer. De ytterligare möjligheter som TRR kan erbjuda som kortare utbildningar mm är avsedda att vara inslag i en individuell strategi och plan för att få ny sysselsättning och eventuellt en ny yrkesroll.

DELTAGARENS SUBJEKTIVA VALMÖJLIGHETER

Stewart (1982) har en enkel men användbar modell för att beskriva möjligheterna för en chef att delegera till sina medarbetare. Nedan (Figur 1) har vi anpassat modellen till Futurumdeltagarnas situation.

Den inre cirkeln representerar deltagarens självbild av de egna möjligheterna och vilken typ av jobb vederbörande kan tänka sig att söka. Den kan basera sig på tidigare erfarenheter, kompetens och personliga värderingar. Den yttre cirkeln representerar begränsningar i form av arbetsmarknadsförhållanden, tillgång på jobb, Futurums regelverk m.m.

Figur 1. Deltagarens valmöjligheter



Mellanrummet mellan dessa representerar ett potentiellt utrymme för ökat eget handlande. Det är ganska vanligt enligt Stewart att individens egen uppfattning om sin handlingsfrihet är mer begränsad än vad de yttre restriktionerna medger. Ingen av dessa cirklar är opåverkbar utan kan förändras.

Man kan tänka sig att förhållandet mellan dessa cirklar förändras med erfarenheten från Futurum. Deltagaren kan vidga sitt handlingsutrymme t ex genom kompetensutveckling och ökat självförtroende. Även den yttre cirkeln kan påverkas i förhandling med coach och/eller rådgivare så att det som tidigare inte ansågs tillåtet blir möjligt. TRR ändrar inställning och betalar för en utbildning som man tidigare inte velat ersätta eller coachen tillåter längre eller fler praktiktjänstgöringar än tidigare. Det finns naturligtvis gränser för vilka förändringar som är möjliga. Även om det yttre regelverket är förhandlat så kan man i dessa förhandlingar inte förutse alla de specialfall och gränsdragningar som uppkommer när reglerna skall tillämpas. Då finns alltid ett visst tolkningsutrymme. Det blir i första hand coachens uppgift att markera var gränserna går. Även för individen finns gränser för hur handlingsfriheten för val av aktiviteter i Futurum och på arbetsmarknaden. Ofta är det dock den mentala inställningen som kan begränsa det egna handlingsutrymmet som subjektiva uppfattningar om vad man är bra på och vad man duger till. Det

kan emellertid också vara så att individen känner sig starkt rotad på orten och inte kan tänka sig att flytta.

Om man skall värdera Futurums resultat bör man alltså inte enbart studera om en deltagare fått arbete eller inte. Man bör även ta hänsyn till om deltagaren utvidgat sin handlingsfrihet genom att öka sin kapacitet att hantera eventuella omställningar i framtiden eller kan tänka sig arbeten inom nya områden. I den enkla modellen i figur 1 innebär det att den inre cirkeln vidgas och täcker en större del av det potentiella handlingsutrymmet. Tidigare forskning av Eriksson (1979) visar att människor växer genom att de framgångsrikt hanterar utvecklingskriser

EGENKONTROLL

Tidigare forskning (t.ex Gardell 1987) indikerar att deltagare som känner att framgången ligger i deras egna händer har stora möjligheter att lyckas. Med en annan term kan man säga att de är inifrån styrda i motsats till de utifrånstyrda som påverkas starkt av andra och anpassar sig till dem. Känslan av att själv ha kontrollen över sin framtid hänger samman med om deltagaren kommer att uppleva framgång genom Futurum. Vår hypotes är att de deltagare som upplever att de har kontroll över sin framtid är de som upplever att de får mest ut av Futurum. Upplevelse av egenkontroll skulle öka om deltagaren känner att det är ett eget självständigt beslut att gå med i Futurum. Känslan av egenkontroll skulle däremot vara låg, om deltagaren fattar beslutet att gå med i Futurum för att omgivningen förväntar sig det. Vidare antar vi, att känslan av egenkontroll är hög om individens egna preferenser och val respekteras av coach och rådgivare. Om deltagaren känner att dessa försöker trycka på sina egna bedömningar blir upplevelsen av egenkontroll låg.

KARRIÄRANKARE

Många studier visar att individer har olika inställning till arbete och att man därför kan förvänta sig olika beteendemönster och därmed olika sätt att utnyttja de möjligheter som Futurum erbjuder. Det ligger en fara i att de som leder en verksamhet som Futurum, där det finns en väl utvecklad filosofi och ett tydligt regelverk, också förväntar sig att deltagarna skall bete sig på ett ensartat sätt. Utfallet för varje individ är resultatet av ett komplicerat samspel mellan individens preferenser, tidigare erfarenheter och de yttre förutsättningar som Futurum ger. Eftersom också coacher och rådgivare är olika finns det redan en variation inbyggd i de praktiska förutsättningarna.

Schein (1978) diskuterar hur människor genom tidigare arbetserfarenheter inser vad de är bra på och vad de är mindre bra på, samt vad de tycker om att göra och resp. inte tycker om. Dessa tidigare erfarenheter påverkar individens fortsatta preferenser för arbete. Schein avänder begreppet karriärankare för att beskriva hur en individ tenderar att värdera arbetstillfällen. Från studier av studenter som lämnat MIT, Massachusetts Institute of Technology, identifierar Schein karriär, mänskliga relationer, emotionell kompetens, autonomi, kreativitet och säkerhet som karriärankare. En person med karriär, som ankare, strävar hela tiden att söka befattningar som för vederbörande till högre nivåer i organisations- hierarkin. Den som i första hand värdesätter personliga kontakter och relationer eftersträvar inte att avancera hierarkiskt om inte arbetet innehåller mycket av personliga kontakter med andra. I det följande kommer vi att använda begreppet karriärankare för att undersöka vilka arbeten som deltagarna Futurum föredrar.

Studiens design och genomförande

Studien bygger på intervjuer med 40 deltagare i Futurum, som alla lämnat omställningsprogrammet för minst sex månader sedan. Urvalet av intervjupersoner har gjorts genom ett slumpmässigt stratifierat urval. Posten Futurum har register på alla som gått igenom programmet. Med hjälp av slumpstalstabell har 80 personer valts ut från fyra kategorier av deltagare; de

som har fått nytt jobb under tiden i Futurum, de som valt att starta eget, de som valt att studera under längre tid samt de som är arbetslösa när de lämnade Futurum. Urvalet innehåller samma proportion av varje kategori som i den totala populationen. Urvalet resulterade i 26 personer med jobb, 6 som studerar, 5 som startat eget och 3 som är arbetslösa.

Bland de 80 utvalda har en första omgång om 50 kontaktats eftersom man måste förvänta ett visst bortfall. Kontakten med intervjupersonen gick genom respektive coach som skickade brev för att informera och uppmana personen att om möjligt delta. Varje person garanterades att intervjuerna enbart skulle gå till forskargruppen som bestod av fyra personer. Efter en dryg vecka kontaktades intervjupersonen av intervjuaren för att bestämma tid och plats för en intervju. Eftersom urvalet är slumpmässigt har större delen av Sverige täckts. Samma intervjuare har genomfört alla intervjuer.

I den första omgången nekade 17 personer att delta varför en andra omgång brev skickades ut för att ersätta bortfallet och nå upp till målet 40 intervjuer. Det visade sig praktiskt omöjligt att få kontakt med en person i urvalet, varför det slutligen blev 39 användbara intervjuer, varav 25 med jobb, 7 studier, 4 företagare och 3 arbetslösa. Samtliga intervjuer har bandats och transkriberats.

Forskningsplanen innefattar även en ny omgång intervjuer, efter ytterligare ett år, med samma intervjupersoner. Föreliggande rapport behandlar alltså endast den första intervjuomgången som genomförts under perioden oktober 2002-februari 2003.

Valet att ansöka till Futurum

Postens ledning ville att Futurum skulle vara frivilligt, vilket bl a kom till uttryck i ett ansökningsförfarande. Det var inte heller givet att alla som ville skulle få komma med. Nedan beskriver vi kortfattat deltagarnas karriärvägar i Posten samt deras ålders- och könsfördelning

KARRIÄRVÄGAR

Med begreppet karriärväg avses deltagarens hela arbetshistoria i Posten. Oftast är det första arbetet i Posten, som påverkar den fortsatta karriären. Börjar man som postkassör så söker man gärna annat kundtjänstarbete om man byter arbete.

I urvalet av deltagare i Futurum kan vi identifiera fem olika karriärvägar. De som sökte till postkassör (15 stycken), de flesta kvinnliga, började med att gå en relativt lång, betald utbildning. Efter godkänd utbildning, fick man fast anställning. Den nyanställda fick i början växla anställning mellan olika postkontor för att sedan kunna få en fast arbetsplats. Flera postkassörer har gått vidare till andra arbeten där kundrelationer varit ett viktigt inslag. Det kan vara arbete med bankärenden, telemarketing eller kundtjänstenheter där man sitter i telefon i stället för i postluckan. Utan undantag är det kundkontakten som postkassören värderas högst i sitt arbete.

En annan grupp bland deltagarna i Futurum är brevbärarna (5 stycken). Vissa har lämnat arbetet som vanlig brevbärare för att bli lantbrevbärare, som för många är än mer attraktivt eftersom det är mer självständigt och mer varierande. Brevbärarna uppskattar självständigheten i brevbärarjobbet och de fria arbetstiderna som dock numera är försvunna. Frihet och självständighet är nyckelord för brevbärarna. Genom senare tids omorganisationer har brevbärarjobbet blivit mer av ett lagarbete än tidigare och den s.k. fria hemgången har försvunnit, något som de flesta äldre brevbärare beklagar.

En tredje urskiljbar grupp är terminalarbetarna (5 stycken). De har arbetat med paketsortering, ibland som truckförare eller liknande. Man kan kalla dem för

Postens ”fabriksarbetare”. Det är främst umgänget i arbetslaget som är en viktig källa till tillfredställelse i arbetet. På terminalerna arbetar man även natt, vilket dock är frivilligt. Eftersom det ger högre lön och fria dagar är det attraktivt för vissa.

En fjärde grupp är budchaufförerna (4 stycken). De flesta har arbetat på Posten Express, ett helägt dotterbolag till Posten. Posten valde att göra sig av med Posten Express och många chaufförer förlorade arbetet. Chaufförerna är som brevbärare i bil, fast deras områden varierar mera och godset är tyngre. Chaufförerna värdesätter liksom brevbärarna att man självständigt utför sitt arbete även om andra bestämmer vart man skall åka. Relativ frihet och självständighet är nyckelord för budchaufförerna.

En femte kategori är de som etablerat sig som chefer med personal- och ekonomiansvar (2 stycken). En f.d. postkassör kan ofta ha personalansvar men kan sedan gå tillbaka till ett arbete utan personalansvar utan att vederbörande tycker att det är något märkvärdigt. Man ser sig inte som chef i första hand utan som postkassör. Vi har endast två i denna kategori.

ÅLDER OCH KÖNSFÖRDELNING

Kvinnor dominerar bland Postens anställda. Även i urvalet är majoriteten, eller 58 %, kvinnor och 42 % män. Kvinnorna dominerar bland postkassörerna medan männen dominerar bland brevbärare, budchaufförer och terminalarbetarna. De två som identifierats som chefer är båda kvinnor.

Åldersmässigt är majoriteten av deltagarna mellan 35 och 56 år. Övertaliga som är äldre än 58 år försöker man antingen förtidspensionera eller använda som internkonsulter enligt särskilda regler. De unga är antingen färre på grund av att Posten inte anställt så många på senare år eller har en eftertraktad kompetens som företaget vill behålla. En indelning i tre åldersgrupper, 24 – 34, 35 – 45, 46 - 56 visar följande:

Ålder	Antal(som söker arbete)
24 – 34	3
35 – 45	12
46 - 56	11

Majoriteten av deltagarna i Futurum började på Posten i unga år vilket gör att de flesta har mer än 10 år i Posten och vissa 30 år. Det faktum att man börjar tidigt i Posten, innebär också att man formas starkt av dessa tidiga arbetserfarenheter.

MENTAL BEREDSKAP NÄR FUTURUM INTRODUCERADES

Zetterberg m fl (1983) använder begreppet osynligt kontrakt som basen för de anställdas arbetsengagemang. Det är inte formaliserat utan underförstått och därmed osynligt. Det har inneburit ett åtagande att ställa upp för jobbet, saken, arbetskamraterna, chefen och organisationen i utbyte mot att arbetskamraterna, chefen och organisationen ställer upp för den anställda och ger henne eller honom en känsla att har utträttat något, uppskattning, heder, utveckling och god anda på arbetsplatsen. (ibid, s.5)

De stora förändringarna i början av 1990-talet uppfattades av många anställda som att Posten bröt mot det osynliga kontraktet. I ett sådant läge börjar många att fundera på att sluta, söka andra alternativ. En del anställda slutar men de flesta avvaktar ett bra tillfälle. Har man lång anställningstid är man naturligt osäker på sina möjligheter på arbetsmarknaden vilket gör att man tvekar inför att ge sig ut på arbetsmarknaden.

Arbetsklimatet i Posten försämrades särskilt i samband med de stora omläggningarna av servicenätet och postkontoren under 90-talet. Posten utsattes då för stark kritik från allmänheten och de som i första hand fick ta kritiken och upplevde sig förlora mest på förändringarna var postkassörer, brevbärare och paketsorterare. Många menade att ledningen höll på att förstöra

Posten, försämra deras arbetsvillkor. Posten stod inte längre att känna igen menade många.

”Posten har gjort sina tabbar när de skall omorganisera i paket och brev. De lär sig aldrig av sina fel och de gör så att de anställda får ett helvete gentemot kunderna”

Eftersom många upplevde försämringar, förändringar och oro för framtiden var det också många som redan innan Futurum blev verklighet hade börjat fundera på att sluta på Posten. De flesta gjorde inte allvar av det utan det blev vid funderingar. När oron växer tvingas man att ompröva sina tidigare val och fundera på alternativ.

Även om många var kritiska ville en stor del av dem också ge företaget en erkänsla för de möjligheter man haft att utvecklas under tiden.

”Det fanns väldigt mycket möjligheter att göra olika saker, sen så fanns väldigt mycket trevliga människor.....Man var duktig på utveckling av medarbetare också tycker jag, på alla nivåer.”

Sammantaget kan man säga att det fanns en mental beredskap hos många att ta chansen till något nytt när väl Posten Futurum introducerades. Psykologiskt hade vissa redan lämnat. Någon hade börjat ta tjänstledigt för att läsa.

”Känslomässigt hade jag ju slutat med det jobbet och använde det mentalt som sommarjobb.”

FRIVILLIGHET

Den helt övervägande delen av deltagarna i Futurum upplevde att det egna beslutet att ansöka var frivilligt. Ett mindre antal ansåg att det var bättre att söka tidigare än att vänta, för man var övertygad om att man skulle drabbas av övertalighet inomen nära framtid. Man tyckte det var bättre att börja omställningsarbetet så fort som möjligt.

”Jag var inte alls hotad på något vis. Det var ett beslut som jag tog ’det här måste jag bara nappa på’.”

Om det fanns en övertalighet på en viss enhet kunde man ta emot lika många i Futurum. Det var ju då inte säkert att de som låg sämst till var de som sökte. Det kunde lika gärna vara de som trodde sig ha hyfsade möjligheter att få nytt arbete. Det var ju många som ansåg att deras arbeten och osynliga kontrakt hade försämrats och som därför var beredda att söka alternativ till Posten.

Omställningsarbetet

Vi har valt att behandla tre aspekter på omställningsarbetet, coaching/rådgivning, matchningen mellan individ och arbete samt hur man fick ett nytt arbete.

COACHNING/RÅDGIVNING

Coachen är Futurums representant inom sin region. Coachen har till uppgift att tolka regelverket, stimulera deltagarna att vara aktiva och följa upp deras aktivitetsnivå. Coachen skall också fatta beslut om praktiktjänstgöring, löneutfyllnad mm. Det görs vid personliga möten och i löpande kontakter på telefon eller e-mail. Coachen kan ha en besvärlig roll som både arbetsgivarrepresentant och stödperson till deltagaren i Futurum. Balansgången mellan att trycka på och låta deltagaren bestämma själv kan vara svår för många coacher. Det gäller att anpassa sitt handlande till den enskilda individen. Följande citat från några intervjuer ger mer konkreta belägg för svårigheterna.

“Du måste se väldigt individuellt, att liksom snabbt ta en bild – vad behöver den här tjejen eller killen hjälp med? ...Jag såg att coachen gjorde skillnad på mig och min kollega. Vi gick ju (samtidigt) så det vart väldigt jobbigt för henne då att jag hade flyt, fick jobb direkt och hon går fortfarande då. Så för mig var coachen perfekt, såg det väldigt individuellt. Behövde inte sitta och säga till mig “men du har väl skickat iväg sju ansökningar? För då tror jag att jag bara hade blivit förbannad helt enkelt.”

Intervjupersonen betonar vikten av ett förhållningssätt som är anpassat efter respektive individ och betydelsen av att snabbt kunna sätta sig in i just den individens situation. Samma problematik exemplifieras i nästa intervjuцитat.

“man kunde uppleva ibland att man blev påtvingad att söka. Något var det väl så då som (coachen) tyckte men som inte jag tyckte, men “det är ju jag som ska känna det” Det är ju inte (coachen) som skall välja vad jag skall söka. Det är jag som skall bestämma.

Det är en svår avvägning mellan att vara aktiv och söka och att söka sådana jobb som man känner att man vill ha. Kan man veta på förhand hur ett jobb är eller hur det passar? I sådana fall skall ju deltagarens bedömning gälla.

“Jag hade ju (coachen) bakom mig hela tiden om det skulle hända någonting. Om han nu på företaget skulle ringa och säga “tyvärr här nu blev det (inget) ...nu kom han tillbaka” kanske eller “vi har inte pengar till det”, då hade jag (coachen) bakom mig hela tiden ju.

I ovanstående citat vittnar deltagaren om stödet hon känner från coachen. Den kritik som deltagarna riktar mot coacherna gäller främst att de upplevs som att de vill trycka på dem saker eller uppgifter som vederbörande inte anser sig behöva. Alternativt upplever påträngande förslag som oberättigad kritik för att man själv inte är tillräckligt aktiv.

Rådgivarna har en mindre utsatt roll eftersom de bara har en uppgift att stödja individens jobbsökande. Deras uppgift är mer att diskutera lämpliga utvecklings- och utbildningsprogram samt att avgöra i vilken utsträckning som TRR kan ekonomiskt stödja den arbetssökande.

“Sen var ju (rådgivaren) nästan den viktiga personen, om jag ville göra något skulle jag vända mig till (rådgivaren) och “kan du betala?” Kan ni gå med på det ?, kan ni lösa busskort?, ställer ni upp på att betala det? Jamen, det är inget problem, sa rådgivaren.”

TRR står alltså för mycket av det goda som man kan få ut av Futurum. Ibland kan deltagaren inte alltid skilja mellan vad som är TRR och vad som är Futurum.

Det förekommer naturligtvis ibland klagomål även på rådgivare.

Det bästa för deltagaren är när coach och rådgivare kan jobba nära i ett team. Många gånger är det praktiskt svårt på grund av avstånd och/eller arbetsbelastning men när det går är det en stor fördel.

”Jag fick en coach som var helt underbar som verkligen försökte peppa, kom med förslag och råd och så här tillsammans med Trygghetsrådet där jag fick en speciell kontaktperson”

Ibland kan det vara svårt för coachen att hålla kontinuerlig kontakt. Det innebär en risk att deltagaren lämnas för mycket för sig själv. Om deltagaren har en väldigt tydlig plan och ambition är risken inte så stor. Å andra sidan, om deltagaren är osäker kan det onödigtvis fördröja processen att hitta ett arbete.

”Jag hade nog hoppats på att det skulle vara lite mer täta kontakter med någon (coach) som hade lite koll och någonting att tillföra”

”Det är ju som jag säger, stödet (coach) kom ju in för sent, tyckte jag..Efteråt förstod jag ju att ... så länge ingen brydde sig så tänkte jag inte så mycket på det. Det rullade på, jag var i min egen värld.”

Ovanstående citat tyder på att det är viktigt med kontakt särskilt i början på omställningsperioden.

MATCHNINGSPROCESSEN

Deltagarna i Futurum ställs hela tiden inför valet att söka ett arbete eller inte alternativt att acceptera ett jobberbjudande eller inte. I denna valsituation

värderar individen sina preferenser och möjligheter med dem som erbjuds, d v s en matchningsprocess.

Jobsökande

Bland de 39 intervjuade har 26 lämnat Futurum med ett nytt arbete, antingen en tillsvidareanställning, visstidsanställning eller provanställning. Tre stycken har lämnat Futurum efter 18 månader utan att ha lyckats få ett jobb.

Det nya jobbet är resultatet av en sökprocess och deltagarens och arbetsgivarens val. Ur deltagarens perspektiv är det fråga om arbetet är tillräckligt attraktivt för att hon/han skall acceptera det om möjligheten erbjuds. Om vi analyserar vilken typ av arbete som vederbörande accepterat i förhållande till den karrärväg som vederbörande haft i Posten får vi följande resultat. För varje karriärväg följer en analys av hur deltagaren värderar det nya arbetet.

Postkassörer

Postkassörskor/kassörer är den största gruppen eller 15 stycken, d v s hälften av dem som satsat på nytt jobb. Av dessa femton har två lämnat Futurum utan att lyckas få något arbete. Karakteristiskt för postkassörskor är att de har mycket kundkontakt och att de sysslar med kassa och betalningar. Det slår också igenom när man studerar vilka typer av jobb som denna grupp fastnat för. Fem har satsat på arbetsuppgifter där personrelationer är det dominerande inslag. Det kan gälla telefonkontakter med säljare eller s k helpdesk för IT användare. En lika stor grupp, eller fem personer, av denna kategori har satsat på ekonomijobb t.ex. redovisningsassistent, ekonomiassistent eller arbetar på Pengar i Sverige, ett dotterbolag till Riksbanken. Bland de tretton postkassörer, som fått jobb genom Futurum, har tre satsat på helt andra yrken t ex förpackningsoperatör på en läkemedelsfabrik, programmerare av telefonväxlar.

Brevbärare och budchaufförer

Denna kategori som i föreliggande undersökning består av 8 individer har en gått ut Futurum utan ett nytt arbete. Majoriteten eller 4 personer har tagit andra transportinriktade jobb som taxi, busschaufför och färdtjänstman inom

brandkåren. Tre har hamnat i nya yrken, förman på ett av H & M's lager, webbredaktör på ett Kommunalförbund och en på socialkontor.

Terminalarbetare

Bland de fyra som ingår i urvalet en hamnat i monteringsarbete, en på ett postorderföretag och en inom Kriminalvården.

Chefer

I urvalet ingår två personer som etablerat sig som chefer inom Posten med ansvar för ekonomi och personal. Båda dessa har funnit nya chefsjobb i näringslivet. En som platschef inom Manpower och den andra som platschef inom Lernia.

Deltagarnas sätt att söka arbete visar något om den egna drivkraften samt de egna resurserna. Vissa går från ett arbete till ett annat utan att egentligen utnyttja Futurum.

DEN "ALTERNATIVA KARRIÄREN"

Våra data visar att 10 av 40, dvs 25 % av deltagarna i urvalet, har utnyttjat omställningsperioden i Futurum, för en personlig omorientering i arbetslivet. Det har skett genom en längre studieperiod (7 st) eller genom att starta eget företag (3 st). Bland resterande som i första hand satsat på att få ett nytt jobb finns också flera som byter till helt andra uppgifter än vad de sysslat med tidigare.

En tidigare budbilschaufför arbetar numera för socialkontoret i en större stad med att ta hand om ungdomar som har ADHD eller DAMP. En tidigare anställd på en postterminal arbetar som vårdare inom kriminalvården och en tidigare brevbärare är webbdesigner. Bland de 30 som satsat på ett nytt jobb har 3 lämnat Posten Futurum efter 18 månader utan att ha lyckats få ett arbete. Bland de återstående 26 som intervjuats har totalt 7 stycken gått till helt andra

yrkesområden. Det betyder att hälften har bytt yrkesinriktning genom Posten Futurum

Tre företagare ingår i urvalet. Samtliga tre hade ganska tydliga idéer om eget företagande innan de gick in i Futurum. En deltagare hade ett erbjudande om att gå in som partner och delägare i en affär. En annan hade bildat bolag tillsammans med sin fru för att köpa och sälja antikviteter och kuriosor. En tredje hade också bestämt sig för att starta ett företag tillsammans med en kollega, men företaget är just nu vilande och vederbörande har en tidsbegränsad anställning som säljare. De två första företagen är uppenbara s.k. "levebrödsföretag" d v s ägarna har inga ambitioner att expandera verksamheten om det inte rimmar med den personliga utvecklingen. Det vilande företaget är i detta avseende svårbedömt. Att starta eget är alltså inget hugskott utan fanns där som en konkret möjlighet innan Futurum blev aktuellt.

Även deltagare som valt att studera med ersättning under tio månader från Futurum, har ofta burit på en alternativ plan sedan tidigare. Någon var redan i gång med studier och en annan hade redan sökt en utbildning innan vederbörande sökte till Futurum. Övriga visste när de kom in i Futurum att de ville studera men inte nödvändigtvis vad. Eftersom studierna varar minst ett år händer det också att planerna kastas om. En deltagare som hade planerat att läsa längre tvingades av ekonomiska skäl att nöja sig med en kortare utbildning pga skilsmässa. Två av de studerande hade ännu inte fått något arbete vid tidpunkten för intervjun utan stämplade.

HUR MAN FICK DET NYA ARBETET

Det finns tre huvudsakliga vägar att få nytt jobb för den som deltar i Futurum. En möjlighet till nytt arbete är tips och kanske också introduktion för en potentiell arbetsgivare genom släktingar och vänner, d v s någon i ens personliga nätverk.

”Genom en före detta kollega på Posten, som jobbade här då, tipsade min chef som jag har idag, att hon borde träffa mig. Så det var helt via kontakter som jag fick komma hit.”

”Vi var hos en kompis då. Det är en gammal fotbollstränare till mig, som är chef för brandkåren, som sitter däruppe på ambulans och färdtjänst. Jag sa till honom; jag har blivit uppsagd från mitt gamla jobb och jag är sugen att börja på brandkåren. Något sådant var det. Han har också en son som jag umgås jättemycket med. Hans pappa sa till mig; ”fixar du ett busskort så får du jobb här, vi behöver folk. Jag fixar det sa jag. Sen var det bara att börja.”

Ett annat alternativ är att deltagaren själv hittar ett arbete genom att söka via platsannonser från arbetsförmedlingen och tidningar, utan direkta tips från vänner, bekanta, coacher eller rådgivare. Det visar sig vara den vanligaste vägen till nytt arbete.

”Jag sökte på skolor hemma i kommunen. Pratade med rektorer på olika skolor och så där, för då ville jag bli elevassistent. Jag sökte på fyra skolor men jag lämnade inte in några CV'n. Och jag sökte även som vaktmästare där jag samtidigt skulle kunna gå in och ha med ungdomar med problem att göra.”

En tredje väg är att man får tips om ett arbete från rådgivare eller coach eller att man genom utbildning eller praktik får möjlighet till fortsatt arbete.

”Futurum var där och presenterade sig (vid information om Futurum) och där stod en tjej som jag kände igen som den blivande kontrollern på Sverigelagret. Det är alltså inget sånt där skitjobb alltså, då har man kommit en bit upp. Och då tänkte jag att det där var ett jävla intressant företag.”

Ovanstående är bara ett par av många olika berättelser om hur det gick till att få arbete. Sammanfattningsvis visade sig att av dem som fick arbete under tiden på Futurum fick 28 % genom eget nätverk, 44 % genom eget platssökande och 28 % genom utbildningar och praktikplatser via TRR/Futurum.

Efter Futurum

I detta avsnitt presenteras hur deltagarna värderar det arbete som de fått, vilket värde Futurum haft för deras personliga utveckling samt den övergripande värderingen av omställningsprogrammet.

VÄRDERING AV DET NYA ARBETET

Ingen, av de 26 intervjuade, har flyttat för att få ett nytt arbete. Det finns säkert flera förklaringar till detta förhållande. Deltagarna är i den åldern att de har rotat sig på en viss ort. Ingen av dem har så stort karriärintresse att det väger över besvär och kostnader med att flytta. Det innebär att de som bor på mycket små orter behöver stor kreativitet för att få det att fungera. Det finns exempel på deltagare som har tagit tre olika sysselsättningar för att kunna bo kvar på orten och samtidigt få ekonomin att fungera.

Det helt övervägande antalet deltagare i Futurum är nöjda med utfallet. De som gått ut i arbetslöshet hoppas naturligtvis att de skall kunna få jobb. En av de tre arbetslösa arbetar nu igen men har inte en tillsvidare anställning. En person som lämnade Futurum med en provanställning var å andra sidan arbetslös när intervjun gjordes. Vi skall nedan kortfattat försöka göra en värdering av det nya arbetet baserad på intervjuresultaten. För enkelhets skull gör vi en värdering efter anställningstrygghet, lön och arbetstider samt en övergripande subjektiv värdering baserad på intervjupersonernas bedömning.

Anställningstrygghet

Omställningen har inneburit sämre anställningstrygghet för 8 personer som lämnat en tillsvidare för att bli timanställd, vikariatsförordnad eller liknande. En person har fått deltid och stämplar för resten. En tredjedel av dem som fått ett arbete genom Futurum har åtminstone tillsvidare sämre anställningstrygghet.

Inom branscher som taxi, busstrafik, detaljhandel med flera är man mycket försiktig med tillsvidareanställningar och vill helst anställa på timme eller under viss tid. Generellt är de timanställda också sämre avlönade än de tillsvidareanställda. Om de väljer att arbeta längre tid eller under obekvämt arbetstid t ex ta många nattpass på taxi eller fler helger på bussbolaget kan de få bättre betalt.

Lönläge

Av de 26 som har fått jobb har 12 behövt gå ner något i lön. Vi saknar uppgift om lön för 3 personer medan 11 personer har lika eller bättre lön i sina nya arbeten. Ibland har vederbörande lägre lön när man inte fått anställning på heltid. Skillnaden i lön är inte så stor att det på något avgörande sätt påverkar den totala bedömningen av det nya arbetet. I några fall kan lägre lön kompenseras av kortare restid och därmed lägre resekostnader.

En mindre andel har lyckats få högre tjänster eller lika höga tjänster men bättre betalt. De kan gälla anställning som platschef, arbetsledare eller regionansvarig.

Arbetstider

Bland de deltagare som fått jobb trycker 11 personer på att de har fått bättre arbetstider. De slutar tidigare på dagen, slipper resa så långt kan bättre disponera sin tid. Ibland resonerar man uttryckligt på att i avvägningen mellan något sämre lön så är bättre arbetstider viktigare. Det kan bero på att de flesta är i medelåldern med vuxna barn.

Helhetsomdömet

Den helt övervägande andelen av deltagarna i Futurum tycker att de har kommit väl ut. Det gäller även för de deltagare som har sämre anställningstrygghet eller lägre lön. Eftersom de flesta säger tydligt att de upplever att Futurum har varit ett frivilligt val. När man själv har ansvaret finns det också en tendens att göra en positiv värdering av utfallet.

”Sen jag fick det nya jobbet la jag upp en strategi och den har slagit in rätt bra. Jag gjorde en mental karta alltså och den har jag följt och den har slagit in rätt bra. Det känns jävligt bra kan jag säga.”

”Jag tror att om det finns budgetutrymme så finns jag nog kvar, för den känslan och kemin är det liksom ingen tveksamhet kring. Jag trivs med mitt jobb och organisationen trivs med det jobb jag gör.”

Det viktigaste är att finna ett arbete som man trivs med. Då är inte lägre lön eller andra nackdelar mindre viktiga. Det är som att man behöver hitta en ny plattform som upplevs som positiv. Sedan kan man eventuellt vara beredd att ta nya steg.

PERSONLIG UTVECKLING OCH FRAMTIDA HANDLINGSBEREDSKAP

Erfarenheten från Futurum har för många individer skapat en större handlingsberedskap. Erfarenheten att lämna ett fast arbete och söka nytt betyder att om man skulle ställas i samma situation i framtiden har man en erfarenhet att bygga på.

“Positivt tycker jag verkligen (om Futurum). Det är klart, jag har ju varit med om det här så jag vet ju nästa gång jag kommer i den sitsen kanske, hur det ligger till.”

Andra trycker på att erfarenheten från Futurum har utvecklat deras förmåga att hantera osäkra situationer

“att man kände att man vågade, jag tycker nästan man överraskade sig själv genom att ta det här steget. Jag trodde nog inte själv att jag skulle våga hitta på något annat. När man jobbat så pass länge så blir det gärna att man går kvar då. Man kanske gnäller lite, men det händer ingenting. Så det tycker jag att det var ett lyft ändå.”

För andra har erfarenheten från Futurum lärt dem att det går att lära nytt.

“Jag vet nu att jag kan, vad jag kan, och det jag inte kan, det är jag kapabel att lära mig. Man behöver inte vara rädd för att förändra, det går. Det är väl så när man är kvar så länge på ett ställe, så blir det så tryggt och varmt där, så vet man att “jag kan bara det” liksom. Men mycket av det man gör på ett ställe det kan man ju använda på andra ställen.”

Många av deltagarna har utnyttjat möjligheten att läsa upp sina kunskaper till gymnasienivå och varit mycket motiverade i sina studier. De positiva erfarenheter som många har haft har gett dem ett ökat självförtroende.

“Just då fick jag ju känslan av att man fortfarande dög och att det man kunde var värt någonting och det var bra för självförtroendet. Och få säga till andra framför allt också ”

För vissa innebar Futurum även en tid för att bearbeta vad man varit med om och samtidigt söka en ny färdriktning.

“Samtidigt så hann du ju få perspektiv, för det tar alltså över ett år att komma ifrån en sån här grej där man har varit så länge. Det är bara så.”

Sammantaget kan man säga att de som varit inne i Futurum en viss tid har påverkats positivt av det.

“att gå in i Futurum det är ju lite grann att våga. Man får i alla fall inte vara rädd att försöka. Man växer som människa, jamen jag tycker det, det gör jag faktiskt.”

En viktig förutsättning för den egna utvecklingen har varit den ekonomiska trygghet som Posten Futurum erbjuder. Så gott som samtliga intervjuade har betonat detta faktum.

“Det bästa var väl att erbjudandet fanns, i alla fall för mig, som kände att jag ville ut från Posten. Då fick jag min chans till att söka mig ut, utan att liksom

bara gå rätt ut och sen ställa mig att och söka jobb. Det var ju mycket trygghet bakom med lite lön”

”Tryggheten är väl A och O med Futurum, att jag ändå får min lön den 25:e. Ja, det är ju rätt fantastiskt.”

“Jag kan säga att när jag tog steget och valde att kasta mig ut i periferin så har jag lärt mig att det skall man våga göra. Men jag hade kanske inte vågat göra det om inte det här fina erbjudandet från Futurum hade dykt upp. För det var ju den ekonomiska biten som stöttade mig i det här.“

Futurum har för den stora majoriteten skapat ett utrymme tiden och ekonomisk trygghet för att en omorientering skall kunna äga rum. Detta tycks vara det mest centrala som samtliga deltagare vittnar om.

HELHETSOMDÖME OM FUTURUM

Det viktigaste med Futurum är inkomstgarantin som gör att man vågar ta steget ut på arbetsmarknaden. Det är de allra flesta överens om.

“Det bästa är ju den här grundtryggheten, även om inte jag var inne i Futurum så länge, men jag hade ju den här löneutfyllnaden och det kändes djävligt bra.

“Jag kan säga att när jag tog steget och valde att kasta mig ut i periferin så har jag lärt mig att det skall man våga göra. Men jag hade kanske inte vågat göra det om inte det här fina erbjudandet från Futurum hade dykt upp. För det var ju den ekonomiska biten som stöttade mig i det här.“

Möjligheten till personlig utveckling, att lära känna sig själv leder också till en positiv värdering av Futurum.

“att gå in i Futurum det är ju lite grann att våga. Man får i alla fall inte vara rädd att försöka. Man växer som människa, jamen jag tycker det, det gör jag faktiskt.”

“Ja det var friheten att få göra saker, det var liksom inte omöjligt att få igenom sina önskemål, inte mina i alla fall.”

“att man kände att man vågade, jag tycker nästan man överraskade sig själv genom att ta det här steget. Jag trodde nog inte själv att jag skulle våga hitta på något annat. När man jobbat så pass länge så blir det gärna att man går kvar då. Man kanske gnäller lite, men det händer ingenting. Så det tycker jag att det var ett lyft ändå.”

“Nu vet jag vad jag vill göra. Sen visade det sig att det inte var så lätt att förverkliga det men jag är en god bit på väg. Och det har jag med mig, det känner jag nu, det är någonting som jag alltid har med mig”

Futurum gav också en möjlighet att bearbeta erfarenheterna från Posten och ta ut nya riktlinjer för framtiden.

“Jag tycker det har varit positivt. Det måste jag säga. Samtidigt som du var tvungen att söka jobb och ägna dig åt studier om du ville det, så fick du en andningspaus. Du fick den här tiden att tänka till på lite då.” (22)

“Samtidigt så hann du ju få perspektiv, för det tar alltså över ett år att komma ifrån en sån här grej där man har varit så länge. Det är bara så.” (22)

En positiv erfarenhet var att många fick erfara att de kunde lära nytt.

“Ja man ser ju att man fortfarande kan lära sig i alla fall. Man har ju gjort samma jobb i 25 år. När man lärt sig något nytt, då har det ju liksom smugit sig på en på ett annat sätt, nu var det bara in i ett annat jobb.”

“Där måste jag säga positivt, för det är ju en chans vi har ju att kunna särskilt om man hade varit lit yngre och kunnat omskola sig. För sen är det med utbildning och tiden, det är ju väldigt konstigt ju. “

“Tittar man på hur man skrev en ansökan när jag sökte till Postbanken och hur man skriver en ansökan nu, så har man upp ett snäpp högre. Man har lärt sig hur man ska formulera sig. Så vi får väl se om man skall söka något mer jobb, man har ju i alla fall sina papper kvar som man kan titta på.” (29)

Följande helhetsomdöme är representativt för flertalet.

“Jag har bara positivt från Futurum, inget negativt.”

Två år efter Futurum

Vid årsskiftet 2003/2004 genomfördes en uppföljning med samtliga som intervjuats ett år innan. Av tidigare 39 intervjuade personer genomfördes uppföljningsintervjuer med 38 stycken. En person ville inte bli intervjuad men det var uppenbart att vederbörande hade ett arbete. Personen har tagits med i någon av analyserna. Uppföljningsintervjuerna gjordes per telefon och spelades in på band för senare utskrift. Det är ovanligt att man lyckas få så gott som 100 procentig svarsfrekvens i en andra omgång.

UTVECKLING FÖR OLIKA KATEGORIER

I den tidigare studien utgick vi från hur medverkande i Futurum hade valt att gå vidare. 29 personer av 39 intervjuade hade satsat på att få ett nytt arbete direkt. Av dessa 29 deltagare, var 3 fortfarande arbetssökande när de lämnade Futurum. Sju medverkande i Futurum valde att studera för att därefter söka nytt arbete medan tre valde att starta eget. Nedan skall vi kortfattat följa upp vad som hänt med dessa olika kategorier efter ytterligare ett år.

Arbetssökande

Uppföljningen två år efter Futurum visar att av 29 personer, som valde att satsa på att få ett nytt arbete, har 28 lyckats enligt den senaste uppföljningen. Av de tre personer som var arbetssökande vid första intervjutillfället har alla nu ett arbete medan en som vid första tillfället hade ett arbete nu är arbetssökande.

Sammantaget måste det betraktas som ett bra resultat. Vi skall nedan närmare analysera dessa siffror med hjälp av Schein (1978).

I sin klassiska bok *Career Dynamics* beskriver Schein med hjälp av tre dimensioner hur individens karriär i ett företag förändras över tiden. Den första dimensionen är erfarenhet och utbildning. Genom erfarenhet och utbildning utvecklas individen successivt till en central person inom sitt område eller enhet. Det tar sig till exempel uttryck i att vederbörande får ta hand om och introducera nyanställda, får mer ansvarsfulla uppdrag men inom sitt ursprungliga arbetsområde. Formellt markeras detta också genom tillsvidare anställning och högre lön.

Den andra dimensionen är arbetsrotation d v s när individen breddar sin kunskap och erfarenhet genom arbete utanför den ursprungliga specialiseringen. Man flyttar till andra organisatoriska enheter och får därmed överblick och insikt i en större del av företagets verksamhet. För det mesta värderas detta positivt av företaget.

För det tredje kan karriären förändras genom befordran till en högre hierarkisk nivå. Givetvis kan en individ kombinera dessa förändringar under sin anställningstid i företaget. Genom att ta byta arbete inom företaget kan vederbörande förbättra sina chanser till befordran.

Fyra av de arbetssökande fick anställning i befattningar med personalansvar d v s de är redan från början på befordrad nivå. Av dessa fyra hade tre fortfarande anställning som chef/arbetsledare. Den fjärde hade lämnat sin befattning som arbetsledare p.g.a. risk för utmattningsdepression. Alla fyra var tillfreds med sina anställningar och ansåg att deras arbete utvecklats på ett intressant sätt. Intervjupersonerna uttryckte det på olika sätt; ”större personalansvar, mer kundkontakter, större omsättning, arbetet flyter bättre.” Även den som lämnat sin befattning som arbetsledare var nöjd med sin arbetssituation och företaget visade förtroende för vederbörande genom att ge ansvar för introduktion av nyanställda. Av de befordrade har tre lyckats att ytterligare stärka sin ställning och fått större ansvar och utvidgad erfarenhet.

Sjutton personer har ett arbete som de är nöjda med. De har funnit sig tillrätta och kan tänka sig att fortsätta i företaget på längre sikt. Samtliga har tills vidare anställning eller förväntar sig att få det mycket snart. Dessa personer uttrycker sig som "man får mer rutin", "trygg i sitt arbete", "flyter bättre", "känns bättre och bättre". Enligt Scheins dimensioner känner dessa personer att de lär sig, blir mer uppskattade och därför viktigare som medarbetare i arbetsgivarens ögon.

Sju personer har arbeten där de inte känner sig tillfreds och vill gärna hitta något annat som är säkrare, bättre, mer ansvar mm. De uttrycker sig t.ex. på följande sätt; "känner inget stöd, utlånad till annan organisation", "vill ha mer utmaning i jobbet", "räkna dagskassor inte så kul". Dessa sju personer känner inte att de vill fortsätta i samma företag eller i samma typ av arbete. De känner inte att de kan utvecklas och bli uppskattade medarbetare eller själva känna sig tillfreds med sitt arbete. De har försörjning men ingen riktig arbetstillfredsställelse.

Även om 28 av 29 arbetssökande har ett arbete så anser 25 % av dem att de inte hittat rätt utan försöker komma vidare till ett annat arbete eller företag. Det är förmodligen inte någon anmärkningsvärt hög siffra.

Studerande

Sju personer satsade på studier i stället för att gå igenom Futurum. Av dessa sju är två inte färdiga med sina studier. Den ena utbildar sig till sjuksköterska och den andre till examen inom det grafiska området. Två av sju som gått färdigt sina utbildningar arbetar inom det område de utbildat sig för. Ingen av dem har ännu fast tjänst utan går på vikariat, den ena som apotekstekniker och den andra inom en bemanningsenhet inom socialförvaltningen i en större stad. Nedskärningar i den offentliga sektorn har gjort att det är svårt att få till vidare anställning. Tre av sju arbetar inom helt andra områden än de utbildat sig för. En person läste teknisk fysik med ambition att gå in i forskarutbildning men arbetar nu tillfälligt på en begravningsbyrå. En annan som gått en ekonomiassistentutbildning arbetar inom skolan som resurs och som

speciallärare. En tredje utbildade sig inom programmering men fick inget arbete utan arbetar tillfälligt som fritidslärare.

Sammantaget visar det sig att ingen av de fem som avslutat sina utbildningar fått en tillsvidareanställning. Två av dessa trivs dock bra med sina arbeten men lider av osäkerheten.

Egna företagare

Av de tre som registrerats under starta eget startade en aldrig någon egen verksamhet utan hade annan sysselsättning. Två startade eget, den ene gick in som kompanjon i en sportaffär. Den andre startade ett företag inom antikviteter och kuriosas. Båda är typiska levebrödsföretag d v s man har inga ambitioner att expandera särskilt så länge man kan leva på verksamheten. I det ena fallet går företaget dåligt i det andra går det tillfredsställande.

Det tycks inte som om studier eller starta eget är någon bättre väg för att få ett nytt arbete. Till viss del beror det på att arbetsmarknaden har förändrats under studieperioden. Det som såg rimligt ut när man började har i flera fall visat sig vara en betydligt kärvare marknad när utbildningen är klar.

Arbetsökande

Tre personer gick ut som arbetsökande från Futurum. Av dessa har alla arbete i dag, varav två har tillsvidare anställning. Den ena av dessa på deltid 75 %. Den tredje har vikariat inom Skattemyndigheten. Två av tre trivs bra medan den tredje upplever att hon backat vad gäller ansvar. Det visar sig alltså att även de som inte lyckats få arbete under tiden i Futurum har fått det efteråt. Å andra sidan är en som hade arbete nu arbetsökande, som vi redovisat ovan.

Resultatet för deltagarna

Vi har valt att redovisa resultaten enligt fyra kriterier; anställningsform, utveckling i arbetet, löneutveckling, trivsel med sin livssituation. Även om intervjuerna täckt dessa områden är svaren inte alltid entydiga. Det gäller

främst löneutveckling och trivsel med sin livssituation. Resultaten bygger alltså på forskarnas tolkningar och bör behandlas med försiktighet. Den övergripande bilden verkar dock stabil.

De flesta eftersträvar en säker anställning varför en tills vidare anställning är målet.

Tabell 1. Anställningsform

Tills vidare	21	60 %
Viss tid	12	34 %
Egen företagare	<u>2</u>	<u>6 %</u>
Summa	35	100

Två personer studerar fortfarande, en är arbetsökande och saknar anställning samt en har inte deltagit i andra omgången. Eftersom företagarna själva valt att vara egen anställda är det cirka en tredjedel som skulle önska en säkrare anställningsform. I vissa fall har man dock medvetet valt en osäkrare anställningsform för att slippa att flytta eller av annan anledning.

Tabell 2. Utveckling i arbetet

Påtaglig utv.	23	66 %
Viss utv.	6	17 %
Obetydlig/ingen	<u>6</u>	<u>17 %</u>
Summa	35	100

Utveckling i arbetet är för de flesta ett viktigt kriterium för arbetstillfredsställelse. Som alltid skiljer det sig mellan individer. Vad den ene upplever som stark utveckling uppfattar en annan som en obetydlig grad av utveckling. I tabellen är det respondenternas upplevelse som redovisas.

Sex personer eller 17 % anser att de inte erfarit någon utveckling i sitt nuvarande arbete. Den gruppen sammanfaller i huvudsak med de som inte funnit en stabil plats i sitt nya företag.

Tabell 3. Löneutveckling

Bättre	7	20 %
Lika	12	34 %
Sämre	<u>16</u>	<u>46 %</u>
Summa	35	100

En relativt stor andel eller 46 % anser att de har sämre lön idag än vad de hade när de lämnade Posten. Det finns flera förklaringar till detta. Postens löneläge var relativt gynnsamt i förhållande till stora grupper av privat och offentligt anställda. Många har tagit arbeten i skola, vård och myndigheter med lägre löner. En större andel arbetar viss tid än bland dem som lämnade Posten. En del har valt att gå ned i lön för att kunna vara kvar på orten d v s regionala skillnader spelar också in.

Tabell 4. Trivsel med sin livssituation

Bra	27	71 %
OK	8	21 %
Nej	<u>3</u>	<u>8 %</u>
Summa	38	100

I denna tabell finns alla som deltagit i den andra intervjuundersökningen med. Det visar sig att endast 8 % inte är nöjda med sin livssituation. Uppgiften inkluderar en arbetssökande, en som vantrivs på arbetet och en företagare som inte lyckats så väl. I övrigt trivs man bra eller tycker att det är OK. Det är vanligt att man på denna typ av frågor får en stor andel positiva svar.

Posten Futurum som omställningsorganisation

Inställningen till och värderingen av Futurum har inte förändrats mellan den första och andra intervjuomgången. Den helt dominerande fördelen enligt deltagarna med Futurum är den ekonomiska tryggheten och incitamenten i form av utbildning och annat för en omställning. Posten Futurum reducerar deltagarnas ekonomiska risk med att byta jobb och/eller yrke.

En annan viktig men något underordnad fördel är att Futurum undanröjer vissa hinder eller stärker deltagarens förmåga att hantera omställningen eller få jobb. Det gäller ofta praktiska färdigheter som; hur man skriver en CV, hur man beter sig vid en anställningsintervju, hur man utnyttjar databaser och kontakter för att identifiera jobb möjligheter. Det kan sammanfattas med ”söka jobb kurser.” Det kan också gälla vissa kurser som är förutsättningar för att få vissa jobb t. ex taxikort, hur man hanterar farligt gods.

Man går däremot inte kurser som man har nytta av lång tid efteråt. Den mer bestående effekten av Futurum är erfarenheten av att byta jobb. Eftersom man gått igenom en sådan omställningsprocess blir den inte lika hotfull längre. De flesta har fått ett förstärkt självförtroende inför eventuella framtida omställningar.

Coachningen är en strategisk faktor för en lyckad omställning. Här går uppfattningarna isär om vilken nytta man haft av sin coach. Den springande frågan är hur coachen kan avväga sina insatser efter den enskilde deltagaren. Vissa har större förmåga och vilja att arbeta självständigt andra har större nytta av en mer direkt och aktiv coachning. Till detta kommer coachens förmåga att avväga företagets intresse av snabba resultat och individens behov av att känna att man själv fattar de avgörande besluten. Det finns utrymme för bättre kunskaper om coachningsprocessen.

Rådgivarens roll är mer renodlad och på så sätt enklare. Man har endast deltagaren att ta hänsyn till. Det är också TRR som för det mesta organiserar de praktiska insatserna och som därför får en mer entydigt positiv bedömning.

Det finns naturligtvis också här synpunkter på grund av att personkemin inte stämt mellan rådgivare och deltagare. Detta är dock undantagsfall.

Futurums stora roll är alltså att man reducerar den enskildes ekonomiska risk, förser vederbörande med praktiska färdigheter och med råd och stöd. Sedan är det deltagaren som väljer hur vederbörande skall dra nytta av det och som själv väljer hur man skall ta sig fram på arbetsmarknaden. Som framgått tidigare i rapporten har många valt att helt byta inriktning och vissa har valt att prioritera om sin inställning till vad som är viktigt i arbetet.

Som framgått tidigare prioriterar man t ex flera deltider för att kunna arbeta kvar på orten. En deltagare har tre olika sysselsättningar en annan kombinerar två arbeten och en tredje kombinerar eget arbete med att hjälpa till i makens företag. Det finns fler exempel där man kombinerar arbeten på olika sätt i stället för att satsa på ett heltidsjobb. Det finns också exempel på att man prioriterar bort vissa arbeten beroende på långa resor och föredrar lägre lön för att få bättre arbetstider.

Ju längre man följer en enskild deltagares jobbhistorik, ju mer unik blir den. Det beror på individens unika val, på tillfälligheter och på den lokala arbetsmarknaden. Det första arbetet efter Futurum blir en del i en kedja av olika arbeten inom ett företag och mellan arbetsgivare. Futurums betydelse och inverkan tunnas ut i en alltmer dynamisk arbetsmarknad.

Referenser

- Erikson, Erik H. (1979) *Identity and the Life Cycle*. New York: Norton
- Löfström, Carina (2003) *När Posten blev företag*. Göteborg: BAS förlag.
- Gardell, Bertil (1987) *Arbetets organisation och människans natur: en forskningsöversikt om människans behov av att behärska tekniken*. Stockholm: Arbetsmiljöfonden.
- Schein, Edgar (1978) *Career dynamics: matching individual and organizational needs*. Reading, Mass: Addison-Wesley
- Stewart, Rosemary (1982) *Choices for the manager – A guide to managerial work and behaviour*. London: McGraw-Hill.
- Zetterberg, Hans m fl (1983) *Det osynliga kontraktet – En studie i 80-talet arbetsliv*. Stockholm: SIFO Förlag