

**Lunds universitet**

**Sociologiska institutionen**

# **Att tvingas byta arbete**

## **- En konsekvens av en företagsnedläggning -**

**Kandidatuppsats SOC 242**

**HT 2000**

**Författare:** Anders Jensen

**Handledare:** Göran Lindberg

# Abstract

Titel: *Att tvingas byta arbete -En konsekvens av en företagsnedläggning-*

Författare: Anders Jensen

Lunds universitet

Sociologiska institutionen

Kandidatuppsats SOC 242

HT 2000

Handledare: Göran Lindberg

Denna studie behandlar hur individer upplever och hanterar ett påtvingat arbetsbyte i samband med en företagsnedläggning. Den utgår ifrån de anställda som vid nedläggningen av Volvo Excavators AB i Eslöv blev utan arbete och därefter fann en ny position på arbetsmarknaden. Som underlag har svar från en postenkät och material från semistrukturerade intervjuer använts. Det påtvingade arbetsbytet föregicks av en rad organisatoriska förändringar, och efterhand blev en framtida nedläggning allt mer trolig. Yrkesidentiteten och känslan av samhörighet med organisationen hos de anställda utsattes för påfrestningar av de många förändringarna. När nedläggningen kom rubbades invanda beteendemönster och de anställda kunde uppleva oro inför framtiden, där arbetslöshet utgjorde det mest fruktade scenariot. Framför allt innebar nedläggningen och den tid av ovisshet som följde att många fick svårare att känna sig trygga. Depressioner, irritation och svårighet att känna motivation till arbetsuppgifterna utgjorde också vanligt förekommande problem, medan den snedfördelning av arbetet som följde under nedlägningsarbetet kunde ge upphov såväl till överansträngning som till lojhet. De individuella sociala nätverken utgjorde ett viktigt stöd för den enskilde och många av de framgångsrika resultat, bland annat vad gäller att skapa nya arbeten, var ett resultat av samverkan mellan individer i nätverk. Framgångar som annars ofta tillskrivs organisationer som Volvo, fackföreningar och Arbetsförmedling. Arbetsbytet kunde medföra en rad förändringar att anpassa sin tillvaro efter. Särskild uppmärksamhet riktas i den här studien mot arbetsplatsens storlek och geografiska placering, verksamhetens inriktning, de nya människorna samt innehållet i anställningen. Även vilken betydelse omställningar inom ramen för arbetsbytet kan få för det sociala livet utanför arbetsplatsen utgör en central och alltför sällan uppmärksammas aspekt. Vid tidigare studier av nedläggningar har man dragit slutsatsen att de äldre löper överhängande risk att bli utan arbete och av den anledningen är särskilt utsatta. Denna studie visar främst på att nytt arbete inte är någon garanti för att lidande undviks och att tillräckliga insatser vid en nedläggning skulle behöva gå bortom att bara försöka sätta folk i arbete. Vidare framhålls att det bland de anställda som fått nytt arbete finns en särskilt utsatt riskgrupp. Denna påminner en del om den grupp man vanligtvis tillskriver dåliga utgångslägen och begränsat utrymme på arbetsmarknaden, fast med avgörande skillnad åldersmässigt. Därigenom dras slutsatsen att man inför en nedläggning också måste undvika schablonmässiga generaliseringar angående olika gruppers utsatthet.

# Förord

De månader som jag ägnade åt denna studie förgylldes av många personer, vars hjälp och stöd har varit mycket värdefullt för mig i mitt arbete. Jag vill här framföra min uppskattning till några av dessa:

Först och främst till alla före detta anställda på Volvo Excavators som tog sig tid att fylla i mina enkäter och medverka i mina intervjuer. Min förhoppning är att jag lyckats fånga era tankar och känslor på ett sätt som gör dem rättvisa.

Till Dan Nicander på Eslövs kommun för sitt engagemang och för många intressanta synpunkter under arbetets gång.

Till Kristina Emanuelsson och övriga studenter i min handledningsgrupp för gemenskap, kommentarer och diskussioner.

Till Bengt Adolvsson på Volvo Excavators för att ha bistått mig med nödvändiga underlag för att kunna genomföra mitt fältarbete.

Till Carl-Gustaf Berglin, Mats Andersson och Bo Eskilsson för en spännande dag ute på det gamla Volvoområdet.

Till Roger Alstrand för initiativet till ett för mig mycket givande och motiverande samtal.

Till min handledare Göran Lindberg som visat stort engagemang för handledningen, såväl individuellt som i grupp, och varit mig till stor hjälp i metodologiska frågor.

Slutligen vill jag framföra en förhoppning om att min uppsats skall kunna tillföra något, dels för sociologisk förståelse vad gäller hur människor tänker och reagerar när de tvingas byta arbete i samband med en företagsnedläggning, och dels för Eslövs kommun som i skrivande stund arbetar med en bred belysning av nedläggningens konsekvenser genom Projekt Vitbok Eslöv. Jag hoppas också att alla som en gång arbetade vid Volvo Excavators skall kunna ha glädje och utbyte av att läsa min uppsats.

Arlöv, januari 2001

Anders Jensen

# Innehåll

FÖRORD.....	3
1 INLEDNING.....	6
1.1 Projekt Vitbok Eslöv.....	8
1.2 Syfte och frågeställning.....	8
1.3 Disposition.....	8
2 HISTORIK OCH ORGANISATION.....	10
2.1 En epok har nått sitt slut.....	10
2.2 Åkermansandan – en stark kultur.....	11
2.3 Spillrorna av en nedläggning.....	12
3 METODOLOGISKA STRATEGIER OCH REFLEXIONER.....	13
3.1 Postenkät.....	13
3.2 Semistrukturerad intervju.....	15
3.3 Databearbetning och analys.....	16
4 FÖRÄNDRINGEN – TEORETISKA PERSPEKTIV.....	18
4.1 När förändringen slår till.....	18
4.2 Den personliga förändringen.....	20
4.3 Anomibegreppet.....	21
5 ANALYS AV DET PÅTVINGADE ARBETSBYTET.....	23
5.1 Organisation i förändring.....	23
5.2 De anställda.....	26
5.3 Nedläggning – förlorat arbete.....	27
5.3.1 Orosmoment och alternativ.....	28
5.3.2 Fortsatt arbete.....	30
5.3.3 Organisationer och projekt.....	32
5.3.4 Sociala nätverk.....	34
5.3.5 Konturerna av en riskgrupp.....	36
5.4 Nytt arbete.....	37
5.4.1 Vändpunkter.....	38
5.4.2 Förändring.....	39
5.4.3 Anpassning.....	41
5.4.4 Tillbakablickar.....	43
5.5 Sammanfattning av centrala slutsatser.....	44
6 ETT BIDRAG TILL DEBATTEN.....	46
REFERENSER.....	47
BILAGA 1 – Enkätformulär.....	49
BILAGA 2 – Intervjuguide.....	52

## Tabeller

Bortfallstabell 1: Ålder.....	14
Bortfallstabell 2: Könsfördelning.....	15
Bortfallstabell 3: Yrkeskategori.....	15
Tabell 1: Tid på olika arbetsplatser.....	25
Tabell 2: Ålder.....	25
Tabell 3: Könsfördelning.....	26
Tabell 4: Civilstånd.....	26
Tabell 5: Hemmaboende barn.....	26
Tabell 6: Utbildning.....	27
Tabell 7: Yrkeskategori.....	27
Tabell 8: Möjlighet att styra/påverka sitt yrkesverksamma liv under nedlägningsarbetet....	30
Tabell 9: Nedläggningens och nedlägningsarbetets inverkan på personliga förhållanden....	30
Tabell 10: Stöd och hjälp från olika aktörer under nedlägningsarbetet.....	32
Tabell 11: Medlemskap i fackförening.....	33
Tabell 12: Stöd och hjälp från familj och arbetskamrater under nedlägningsarbetet.....	34
Tabell 13: Nedläggningens och nedlägningsarbetets påverkan på olika åldersgrupper.....	36
Tabell 14: Nuvarande arbetsplatsens verksamhetsinriktning.....	40
Tabell 15: Nuvarande arbetsplatsens lokalisering.....	40
Tabell 16: Möten med före detta arbetskamrater.....	41
Tabell 17: Skillnader mellan det nuvarande arbetet och arbetet på Volvo Excavators.....	42
Tabell 18: Arbetsuppgifternas karaktär.....	42
Tabell 19: Förändrade löneförhållande för olika yrkeskategorier.....	42
Tabell 20: Önskescenario efter personlig yrkessituation.....	43
Tabell 21: Förändrade löneförhållande i relation till ålder och utbildning.....	44

## Figurer

Figur 1: Förändringskomponenter i arbetsbytet.....	43
--	----

# 1 Inledning

Förändringar skapar oordning i våra liv. I en samtid av snabb teknisk utveckling och de därtill hörande minskade avstånden duggar förändringarna tätt, och våra liv i förändringens tidevarv genomgår metamorfos efter metamorfos i ett desperat försök att hålla jämna steg med utvecklingen. Nog för att förändringen, i de fall den välkomnas eller sker på eget initiativ, kan upplevas som stimulerande och spännande, men allt fler oönskade förändringar tvingar sig på oss utifrån. I allt mer komplicerade nätverk som förgrenar sig över vår planet, följer av logisk nödvändighet att en enskild aktörs handlande kan få konsekvenser för en allt större skara i beroendeställning. Inte minst framstår detta som tydligt för riktigt stora aktörer på den internationella scenen, som de multinationella företagen, för vilka möjligheten att agera globalt ofta får central betydelse för de lokala regioner som berörs. Stora organisationer med säten i flera länder, och kanske framför allt med välutvecklade nätverk över nationsgränserna, är också rörliga över desamma på ett helt annat sätt än de mindre nationella företagen. Om ett huvudkontor hamnat för långt ifrån ett finanscentrum eller om ett produktionsled kan bli mer kostnadseffektivt i en annan världsdel har det multinationella företaget oftast alla resurser att åtgärda dylika geografiska bestyr. Det ter sig betydligt besvärligare (men naturligtvis inte omöjligt) för det lilla företaget att dra någon nytta av ett avlägset skatteparadis eller byta till billigare arbetskraft i ett utvecklingsland. När hela verksamheter eller delar av dem skeppas runt mellan stater och världsdelar, blir den mest påtagliga effekten på lokal nivå ofta att arbetstillfällena antingen skapas eller försvinner.

Arbetslösheten i västvärlden, och den inte sällan därtill hörande fattigdomen, tycks i alla kända fall vara ett problem som ligger utanför vad nationalstaten kan få bukt med. Arbetslöshet är ej heller ett marginellt fenomen utan kan potentiellt drabba alla.<sup>1</sup> Risken att försättas i arbetslöshet innebär inte bara ett hot om försämrade ekonomi och personlig välfärd utan också hot om utfrysning och utanförskap. Arbetslösheten visar att alla samhällsmedborgare inte längre behövs, utan de utestängda är idag istället en belastning för samhället.<sup>2</sup> Inte ens proletariatet på 1800-talet och i början på 1900-talet, eller ens de svarta slavarna i Amerika, behövde trots grymma förhållanden känna sig icke önskvärda.

Det tycks råda ett ojämlikt förhållande mellan de globala och de geografiskt bundna aktörerna där överläget är i händerna på de förstnämnda. De ekonomiska aktörerna tänker och handlar transnationellt och kan på så sätt kringgå nationalstaternas kontroll och politik, medan följderna (t ex arbetslöshet) ofta blir kvar på nationalstatlig nivå.<sup>3</sup> Om vi som Ulrich Beck<sup>4</sup> skildrar nationalstaten som en container, vilken med hjälp av sina gränser (containerväggar) markerar sitt revir, kan vi i dagens globala samhälle inte annat än att konstatera att containern läcker (en mer beskrivande metafor skulle vara att containern påminner om en schweizerost). Transnationella aktörer, som de stora företagen, opererar på en världsmarknad utan vattentäta skott mellan nationalstaterna. I fråga de multinationella bolagen kan fastslås att dessa (i de länder de väljer att rent geografiskt befinna sig i) bidrar med arbetstillfällena och skattepengar. Nationalstaten kan ofta tänka sig uppoffringar för att undvika att stora företag flyttar till andra länder, och mellan stater råder viss konkurrens om bolagens filialer. Låga skatter och billig arbetskraft är exempel på konkurrensmedel som nationalstaten kan använda som lockbete.

---

<sup>1</sup> Beck 1998b:85

<sup>2</sup> ibid 129

<sup>3</sup> ibid 128

<sup>4</sup> ibid 42-46

Den faktiska makten hos de internationella aktörerna ökar i takt med att nationalstaten blir allt mer beroende av dem för att uppnå sina egna syften (full sysselsättning exempelvis). Beck<sup>5</sup> frågar sig hur demokratin möjliggörs ur de transnationella företagens synvinkel, när den politiska makten förskjuts från de folkvalda? Det svar Beck själv levererar är att världsmedborgaren måste komma att mer aktivt ta sitt demokratiska ansvar, och rent konkret återta makten genom sin konsumentstatus. Den aktivt medvetna konsumenten kan redan idag säga nej till barnarbete, social dumping, miljöförstöring etc.

Det är här individen kommer in, men demokratin innefattar inte bara skyldigheter och ansvar, utan ska också agera garant för våra rättigheter, rätten att själva fylla våra liv med önskat innehåll. De multinationella företagen blir rörligare och flexiblare, samtidigt som den internationella konkurrensen ställer hårda krav på effektivisering och kostnadsreducering. Geografiska regioner som ”inte håller måttet” riskerar att hamna utanför, med t ex arbetslöshet och utfrysning av människor som följd. Arbetet har näst intill blivit heligt för oss i modern tid, och när vår rätt till arbete har hotats har vi sällan varit sena att bestiga barriaderna för att försvara den.

”Kanske blir den betydelse som förvärvsarbetet har kommit att spela för människor i den industriella världen tydligast när två människor möts för första gången och frågar ”Vad är du?”. Man svarar då inte med hobby, ”duvuppfödare”, inte med religiös tillhörighet, ”katolik”, eller med en referens till skönhetsidealet, ”det ser du väl, rödhårig och storbystad”. Istället, som vore det den naturligaste sak i världen (en värld som med tanke på detta svar definitivt har problem), svarar man med yrkestillhörigheten, ”ingenjör på Siemens”. När vi vet vad personen framför oss har för yrke tror vi att vi känner honom eller henne. Yrket fungerar som en ömsesidig identifikationsschablon med vilken vi kan värdera de personliga behoven och kunskaperna, liksom den ekonomiska och sociala ställningen hos de människor som har detta yrke. Är det inte konstigt att likställa en människa med hennes yrke?”<sup>6</sup>

Konsekvenserna av de snabba förändringarna i vår omgivning kan alltså nästla sig in i en av de mest intima delarna av den moderna människans personlighet, hennes yrkesidentitet. Men vad händer egentligen med den lilla människan som på grund av händelser utanför hennes kontroll tvingas förändra sitt liv och anpassa sig till de nya förutsättningar som omvärlden dikterar? En företeelse som verkligen aktualiserar denna fråga är företagsnedläggningar, som till sin karaktär tvingar individer att byta arbete eller söka andra alternativ till sina förlorade anställningar. ”Ingenjören på Siemens” förvandlas kanske till ”marknadsanalytiker på Microsoft” och plötsligt är det en helt annan person vi har framför oss.

Antalet företagsnedläggningar i Sverige ökade kraftigt under senare hälften av 1900-talet, och nästan varje dag står det numera att läsa i dagstidningarna om företag som läggs ned eller reducerar sin personalstyrka.<sup>7</sup> Öresundsvävet i Landskrona, Volvo Aero i Arboga och Ericsson i Norrköping är bara några exempel på stora arbetsplatser som stängts igen på senare tid, och som haft betydande inverkan på sina respektive närområden. Likaledes drabbades Eslövs kommun 1998 av samma problematik när det stod klart att Volvo Excavators avsåg att lägga ned sin verksamhet där. Än en gång korsades vägarna mellan en ekonomisk storaktör på den internationella scenen och en liten skara människor i ett av världens många hörn som lärt sig att lägga värde i begreppet förvärvsarbete.

---

<sup>5</sup> ibid 179-181

<sup>6</sup> Beck 1998a:224

<sup>7</sup> Angelöw 1988:12

## 1.1 Projekt Vitbok Eslöv

I syfte att utröna vad som egentligen hände i Eslöv när Volvo Excavators lades ned, har Eslövs kommun beslutat att göra en dokumentation av det inträffade. Tanken är att vinna bättre förståelse för förändringsarbeten och därmed skapa ett vägledande underlag för andra kommuner och orter som drabbas av nedläggningar. För att få tillgång till en bred faktabas har Eslövs kommun engagerat uppsatsskrivande studenter vid Lunds Universitet inom olika vetenskapliga discipliner. Tillsammans med Volvos dokumentation av nedläggningen samt erfarenheter från seminarier och konferenser skall dessa uppsatsarbeten ligga till grund för en publikation, den sk Vitbok Eslöv. Denna uppsats är ett led i denna process, och är skriven på uppdrag av Eslövs kommun.

## 1.2 Syfte och frågeställning

Vad som nästan omedelbart gjorde intryck på mig när jag inledningsvis försökte skapa mig en överblick av händelseutvecklingen i Eslöv var den positiva atmosfär som rådde. Arbetet med att lägga ned Volvo Excavators hade varit framgångsrikt, därom tycktes de flesta människor jag kom i kontakt med vara överens. Även från massmedialt håll talades det om en lyckad nedläggning, och Volvo erhöll mycket beröm för sin lojalitet mot medarbetarna i Eslöv. Det mest frapperande i den samling uttalanden, dokument och tidningsartiklar som delgavs mig var att slutsatsen om en lyckad nedläggning tycktes bygga på ett enda faktum: att ca 2/3 delar av de som sagts upp i samband med nedläggningen hade fått nya arbeten och av övriga var endast ett fåtal öppet arbetslösa. Den allmänna uppfattningen föreföll vara den att har man bara erhållit nytt arbete så är allting frid och fröjd, och när dessutom majoriteten lever i frid och fröjd så måste nedläggningen också varit framgångsrik. Bosse Angelöw, som forskat mycket kring nedläggningar och organisationsförändringar, har dragit slutsatsen att ”den faktor som främst påverkar de friställdas välbefinnande och hälsa är sysselsättningsläget efter nedläggningen.”<sup>8</sup> Att erhålla ett nytt arbete är dock, vilket Angelöw också visar,<sup>9</sup> ingen garanti för en god förändring. Däremot riskerar dessa människors öden att bli lämnade därhän genom en enkel matematisk mentalitet som resonerar: ”de berövades ett arbete, nu har de fått ett nytt, och sen är det bra med den saken”.

*Syftet* med denna uppsats är att lyfta fram erfarenheter och upplevelser från de anställda vid Volvo Excavators som efter nedläggningen erhållit nya arbeten. Följande frågeställning är konstruerad som ett hjälpmedel i denna ambition:

- Vad innebär det att tvingas byta arbete?

## 1.3 Disposition

I det följande kapitlet (2) görs en tillbakablick där viktiga händelser i Volvo Excavators historia presenteras. Resonemang förs kring den lokala företagskultur som utvecklades och präglade de anställda, och avslutningsvis återges delar av utvecklingen efter nedläggningen. I kapitel 3 redogörs för valen av datainsamlingsmetoder, och genomförandet av studien

---

<sup>8</sup> Angelöw 1991:40

<sup>9</sup> Se Angelöw 1988



beskrivs. Stommen i fältarbetet utgörs av en postenkät av kvantitativ natur och en serie kvalitativt inriktade intervjuer. Den metodologiska diskussionen fokuserar på hur tillförlitligt datamaterialet återspeglar verkligheten. Den teoretiska aspekten gör entré i kapitel 4, först i form av Bosse Angelöws forskning på det aktuella området. Vidare presenteras en teoretisk modell för hur den enskilde individen genomlever en större förändring utvecklad av Helen Rose Fuchs Ebaugh, och kapitlet avslutas med ett resonemang kring hur Emile Durkheims klassiska anomibegrepp kan användas i sammanhanget. Presentation och analys av det empiriska materialet är temat för kapitel 5, i vilket studieobjekten följs genom förändringen. Kapitlet avslutas med en sammanfattning av de viktigaste slutsatserna. Uppsatsen avrundas med en diskussion, som tillika är kapitel 6, där resonemang förs kring hur nedläggningsproblematiken kan värderas, utifrån studiens resultat.

## 2 Historik och organisation

För att tillfullo kunna ta till sig och förstå de erfarenheter, upplevelser och berättelser som en individ har att förmedla om sin tid i och kring en organisation, anser jag det för nödvändigt att man också har insikt i den kontext ur vilken dessa människors levnadsöden är hämtade, dvs organisationen med dess historia och dess kultur. De industriella organisationerna har det gemensamt att de består av människor knutna till organisationen genom anställningsavtalet, och organisationens överlevnad är beroende av upprätthållandet av dessa avtal samt förmågan att sluta nya.<sup>10</sup> Människorna som verkar i en organisation bidrar till att ge den sin speciella och unika karaktär, men också organisationens omgivning och historia bidrar till innehållet i dess sk organisationskultur.<sup>11</sup> Människorna kommer in utifrån och med sina olika kunskaper, värderingar, målsättningar och personligheter levandegör de organisationen och skapar dess kultur. De tilldelas olika roller, ansvarsområden och befogenheter, men måste samtidigt underkasta sig vissa av omgivningen fastslagna regler, t ex lagar, regler, branschnormer, tekniskt utveckling och tillgänglighet. När organisationen färdas genom tid möter den kriser, vinner segrar och lider förluster, den genomgår *kulturutvecklingsprocesser* där människorna i interaktion med omgivningen försöker nå sina och den gemensamma organisationens mål.<sup>12</sup> Grävmaskinerna i Eslöv gick i graven, men lämnade efter sig en lång och händelserik historia som ger inblick i den industriella kultur som de anställda utvecklade, levde med och kände tillhörighet till.

### 2.1 En epok har nått sitt slut

Den 1 december 1998 tog Volvo Excavators AB principbeslutet att lägga ned verksamheten i Eslöv, och två månader senare föll det definitiva avgörandet.<sup>13</sup> Beslutet att lägga ned innebar slutet på en lång tradition av tillverkning och utveckling av grävmaskiner och ett företag med över hundraåriga anor hade nått sin ålders höst. Volvo Excavators historia börjar redan 1889, då Lars Åkerman började producera apparater och maskiner på ett gammalt gjuteri i Eslöv.<sup>14</sup> Tanken var att förse jordbruket, som under den här tiden hade börjat mekaniseras, med lämpliga redskap för att lätta på den tunga arbetsbördan. När sedermera bilismen tog fart på 20-talet och vägar började byggas, vilka i förlängningen krävde underhåll, började Åkermans (grundaren avled 1897 men företaget behöll namnet) tillverka vägmaskiner av varierande slag. Några år senare var dessa de dominerande produkterna och 1938 rullade den första grävmaskinen ut från Eslöv. Efterfrågan på grävmaskiner ökade under åren som gick och trots konkurrens från utländska tillverkare beslöt man att 1953 begränsa tillverkningen till endast denna produkt. På 60-talet ersattes linmaskinerna, som krävde mycket muskelhjälp av föraren och kunde ge upphov till skador på muskler och leder, av de något mer lätthanterliga hydraulmaskinerna. Åkermans introducerades på börsen 1965 och 1972 var man ensam tillverkare av grävmaskiner i Sverige. I början på 90-talet hade bolaget över 1000 anställda, men den globala ekonomiska tillbakagången som stundade skulle inte passera

---

<sup>10</sup> Brown 1992:235

<sup>11</sup> Bang 1994

<sup>12</sup> ibid: 77

<sup>13</sup> *Utveckling i balans*: maj 1999

<sup>14</sup> Blennow 1999:14-16

Åkermans obemärkt.<sup>15</sup> 90-talet kantades av nedskärningar i personalstyrkan, omorganiseringar av företagets verksamheter och företagsledning som kom och gick. Volvo kom in bilden så sent som 1989 (30% av aktieinnehavet) och övertog hela företaget 1991. En månad in på 1999 kom så dödsstöten för det anrika bolaget när nedläggningsbeslutet blev ett faktum och alla anställda (lite drygt 600<sup>16</sup> vid tillfället) skulle komma att sägas upp. Produktionen av grävmaskiner inom Volvokoncernen utgår idag helt från anläggningar i Sydkorea och Tyskland.

## 2.2 Åkermansandan – en stark kultur

”Det var något väldigt fint att jobba på Åkermans. Sa man att man skulle börja på Åkermans kunde man höra folk säga:

-”Ja, då har du din framtid tryggad”.

Vi låg dessutom väldigt högt lönemässigt under 60, 70 och 80-talet. Så att säga att det funnits en bruksmentalitet här är en underdrift.”<sup>17</sup>

I ett litet samhälle som Eslöv<sup>18</sup> blir avhängigheten av och närheten till de större företagen på orten ofta märkbar på ett helt annat sätt än i storstäder och storkommuner. Åkermans var tills Volvos övertagande ett genuint Eslövsföretag, och var under en period Eslövs näst största arbetsplats.<sup>19</sup> De som inte själv arbetade på Åkermans hade ofta en granne, god vän eller släkting som gjorde det, och företaget hade ett gott rykte bland befolkningen.

Åkermansandan, som blivit ett välkänt begrepp i folkmun, är en beteckning på den medlemskultur som utvecklades i organisationen. Andan står primärt för den ”vi-känsla” och gemenskap som präglade företaget och dess anställda genom åren. Det är vanligt inom organisationsforskning att skilja mellan starka och svaga kulturer. En stark kultur kan beskrivas som ”en kultur som dominerar organisationen och som i hög grad styr medlemmarnas beteende.”<sup>20</sup> Åkermansandan uppvisar många gemensamma drag med den starka kulturen. För det första kan man peka på att kulturens innehåll hade en bred spridning inom organisationen, och var i princip detsamma oavsett befattning och position. Den mest påtagliga faktorn som bidrog till homogeniteten i kulturen, och förhindrade den från att splittras i subkulturer, var troligtvis den geografiska koncentrationen av hela organisationen till en och samma plats. För det andra måste man beakta att kulturen har existerat lång tid och reproducerats över flera generationer. Organisationens historia vittnar också om stabilitet i medlemskåren, vilket har svetsat dem samman såväl praktiskt som kulturellt. Även cheferna stannade länge i organisationen, t ex kan framhåvas att under en 75-års period på 1900-talet hade Åkermans endast två VD.<sup>21</sup> Det finns ytterligare två faktiska omständigheter som bidragit till skapandet och upprätthållandet av den starka kulturen och den stabila medlemskåren. Den första är lärlingsskolan på företaget som funnits sedan tidigt 1900-tal och

<sup>15</sup> Jag vill här inte försöka göra gällande att lågkonjunkturen skulle vara ensam orsak till händelseförloppet som kulminerade i nedläggningen, utan snarare visa på att den existerade som ett yttre förhållande som en transnationell aktör inte kunde bortse från.

<sup>16</sup> Av dessa var drygt hundra sedan tidigare uppsagda i samband med en nedskärning som föregick nedläggningsbeskedet. Detta faktum har betydelse för min studie, då jag har fokuserat på dem som blev uppsagda i samband med nedläggningen. Se vidare kapitel 3.

<sup>17</sup> *Nedläggning -En facklig organisations agerande vid en nedläggning av ett företag- 1999*

<sup>18</sup> Befolkningstal: 23259 (1950), 26288 (1975), 28299 (1998). Källa: *Eslövs kommun i siffror 1999*

<sup>19</sup> *Nedläggning -En facklig organisations agerande vid en nedläggning av ett företag- 1999*

<sup>20</sup> Andersson Curt 1994:108

<sup>21</sup> *Nedläggning -En facklig organisations agerande vid en nedläggning av ett företag- 1999*

lades ned 1998.<sup>22</sup> Genom denna form för rekrytering införlivades nya medlemmar stegvis i organisationen och gavs genom praktik möjlighet att bekanta sig med olika delar av företaget. Väl inne i organisationen kunde den nyanställda sedan arbeta sig uppåt i hierarkin, då förmän, produktionsledare och liknande befattningar tillsattes genom intern rekrytering i de egna leden. Lärlingsskolan band medlemmarna till organisationen och säkrade stabiliteten, medan den andra omständigheten, vinstdelningen, upprätthöll integrationen. Åkermans började med vinstdelning redan 1944, något de var ganska ensamma om då.<sup>23</sup> Som förmån hade vinstdelningen också en viss stabiliserande effekt, då det var ekonomiskt lönsamt för medlemmarna att stanna i organisationen, men framför allt gav systemet de anställda ett gemensamt mål för sina och organisationens strävanden.

## 2.3 Spillrorna av en nedläggning

I och med nedläggningen av Volvo Excavators frigjordes 57000 m<sup>2</sup> lokalytor.<sup>24</sup> Under arbetet med nedläggningen inriktades många insatser på att trygga en framtida verksamhet på det stora industriområdet. Dessa insatser bidrog till att hjälpa många av de uppsagda på Volvo Excavators att snabbt finna nya anställningar vid de företag som etablerade sig på området. Viss Volvoverksamhet blev kvar på området för att fortsätta tillverka reservdelar, reparera och serva grävmaskiner, men området domineras idag av inflyttade småföretag. Att det både fanns lokaler, maskiner och industritillbehör samt kompetent arbetskraft utan sysselsättning tillgängligt väckte många verksamheters intresse och flera av dem tog tillfället i akt att expandera och nyanställa i samband med att de flyttade in på området. Ett år efter inriktningsbeskedet att lägga ned hade ca 200 personer arbete på det gamla Volvoområdet och nästan alla lokaler hyste någon form av verksamhet.<sup>25</sup>

Nytt arbete var naturligtvis högsta prioritet för merparten av de anställda, men alla uppnådde inte detta mål. För några av de äldre föll det sig naturligt att avsluta yrkeskarriären i samband med nedläggningen och därmed gå i pension. Andra sökte sig till olika utbildningar för att därigenom undvika arbetslöshet och samtidigt stärka sina aktier på arbetsmarknaden. Det lyckades dock inte alla att undvika den svurne fienden, arbetslösheten. Även den skördade sina offer i efterspelet till nedläggningen.

---

<sup>22</sup> ibid

<sup>23</sup> ibid

<sup>24</sup> *Utveckling i balans*: december 1999

<sup>25</sup> ibid

## 3 Metodologiska strategier och reflexioner

Metoder kan sägas vara ett samlingsnamn på de tillvägagångssätt som människor använder sig av i syfte att försöka förstå eller förklara något.<sup>26</sup> Detta kapitlets huvudsakliga mål är att ge en redogörelse för de specifika metoder som nyttjats i syfte att ge inblick i uppsatsens grundfrågeställning: *Vad innebär det att tvingas byta arbete?* Två olika delstrategier har sammantaget bidragit till merparten av den empiriska grund studien vilar på, och därav bör dessa ges en närmare presentation. Oavsett hur väl ett metodologiskt redskap är utformat uppstår lätt frågan om de resultat som fås verkligen ger en korrekt bild av det tilltänkta problemområdet, dvs huruvida undersökningen är valid eller inte?<sup>27</sup> Beskrivningen av de faktiska tillvägagångssätten kommer därför löpande att kompletteras med reflexioner kring validitetsbegreppet.

### 3.1 Postenkät

Den första delstrategin gick ut på att få en bred översikt över vad de olika komponenterna i det påtvingade arbetsbytet haft för inverkan på de olika individerna och vilka direkta konsekvenser förändringen burit med sig. Idén var således att få ganska generell och inte alltför omfattande information, men i gengäld från ett större antal personer. Detta genomfördes i form av en postenkät<sup>28</sup> som gick ut till samtliga 385 tidigare anställda som sades upp genom nedlägningsbeskedet och som inom ramen för Volvo Excavators nedlägningsarbete registrerats för nya arbeten.<sup>29</sup> Att möjlighet förelåg att inkludera hela populationen i ett totalutskick, och därmed undvika ytterligare urvalsförfarande, medförde en naturlig representativitet. I validitetstermer innebär detta att den kategori personer som avsågs att tillfrågas också utgör de personer som faktiskt tillfrågades, vilket inte alltid är fallet, framför allt då större grupper är föremål för studium.<sup>30</sup>

Enkäter måste vara noggrant planerade, så att frågorna följer en på förhand uttänkt plan.<sup>31</sup> Förutom att konstrueras på ett sätt som ger relevanta svar, skall frågorna också utformas på ett sätt som gör dem möjliga att bearbeta analytiskt. Med hänsyn till det sistnämnda valdes i denna undersökning ett upplägg med i huvudsak *bundna* svarsalternativ, där respondenten har att välja mellan ett antal på förhand givna möjligheter till svar. Vad gäller kartläggandet av uppsatsens problemområde valdes en indelning i tre olika frågeavdelningar:

- Nedlägningsprocessen
- Arbetet på Volvo Excavators och det nya arbetet
- Bakgrundsvariabler

---

<sup>26</sup> Mills 1997:68

<sup>27</sup> Holme & Solvang 1997:167

<sup>28</sup> Upptryckt i sin helhet som Bilaga 1

<sup>29</sup> Det bör här poängteras att enkätundersökningen genomfördes i samarbete med Eslövs kommun. Utöver de frågor som ställdes i direkt syfte att fånga den aktuella problematiken för den här studien, berikades enkäten också med några frågor med relevans för Projekt Vitbok Eslöv i stort, framför allt rörandes boende, vilka av förklarliga skäl inte kommer att ges särskilt mycket utrymme i denna uppsats. Den vidare diskussionen av enkätfrågorna omfattar ej heller dessa.

<sup>30</sup> jfr. Neuman 1997:204

<sup>31</sup> Andersson Bengt-Erik 1994:76

Upplevelser av kontroll, möjligheter och personligt välbefinnande samt betydelsen av och inverkan på sociala relationer utgjorde centrala aspekter direkt kopplade till tiden för nedlägningsarbetet. Vidare ställdes det nya arbetet i relation till den tidigare sysselsättningen vid Åkermans/Volvo Excavators vad gäller faktorer som arbetsuppgifter, lön, trivsel, verksamhetsinriktning, verksamhetens geografiska belägenhet, erfarenhet och utvecklingsmöjligheter. Slutligen ombads respondenten lämna några personuppgifter som ansågs kunna utgöra ett relevant underlag för statistiska jämförelser, såsom ålder, kön, utbildning och familjesituation. Svårigheten i frågekonstruktionen ligger främst i att formulera dem på ett entydigt sätt som samtidigt är lätt att förstå, utan att gå miste om det innehåll som konstruktören avser.<sup>32</sup> Ett led i detta arbete har varit att testa flera olika frågeformuleringar och analysera skilda tolkningsmöjligheter i syfte att reducera bristande samstämmighet mellan det metodologiska verktyget och dess utfall, dvs förstärka den sk reliabiliteten.<sup>33</sup>

Ytterligare en viktig faktor i strävan efter ett resultat som väl speglar det aktuella fenomenet är svarsfrekvensen. Häri vilar den största svagheten hos postenkäten då människor inte alltid fyller i och returnerar dem, samtidigt som det för frågeställaren är omöjligt att kontrollera under vilka former de besvaras: ”a questionnaire completed during a drinking party by a dozen laughing people may be returned along with one filled out by an earnest respondent.”<sup>34</sup> Att helt undvika ett visst bortfall är i princip ogörligt, men för att få en uppfattning om hur väl de som deltar i undersökningen representerar den totala populationen bör bortfallet, i den mån det är genomförbart, noggrant analyseras.<sup>35</sup> För den här studiens vidkommande har 167 enkätsvar legat till grund för den kvantitativt inriktade delen av analysen. Svarsfrekvensen, vid beaktande av att det utöver angiven siffra också returnerades 9 ifyllda enkäter som föll utanför den tilltänkta undersökningspopulationen (8 som uppgav att de var arbetslösa och en som uppgav studier som sysselsättning), sätts således till 44%.<sup>36</sup> Några variabler har emellertid kunnat jämföras mellan den totala populationen och det insamlade materialet, vilket givit följande resultat:

**Bortfallstabell 1: Ålder**

Ålder	I undersökningen (167)	Hela populationen (385)
<35 år	18,3%	23,6%
36-45 år	36,7%	38,4%
46-55 år	33,7%	29,4%
56 år+	11,2%	8,6%
Totalt	100%	100%
Medelvärde		
Ålder	44,25	42,64

<sup>32</sup> ibid: 130

<sup>33</sup> En viktig komponent här utgjordes av den pilotundersökning där fd anställda vid Volvo Excavators tog sig tid att besvara och kommentera några olika frågekonstruktioner. För vidare diskussion av reliabilitetsbegreppet se Neuman 1997:140-141

<sup>34</sup> Neuman 1997:251

<sup>35</sup> Andersson Bengt-Erik 1994:159

<sup>36</sup> De register som fanns tillgängliga visade sig således inte vara helt tillförlitliga vad gäller vilka som hade fått nytt arbete. Det bör således vara rimligt att anta att det även bland dem som avstod från att svara fanns individer som ej erhållit ett nytt arbete efter nedläggningen, och således bör den verkliga svarsfrekvensen ligga några procentenheter högre. Vidare returnerades 5 av de 385 enkäterna pga felaktiga adressupplysningar i registren.

**Bortfallstabell 2: Könsfördelning**

Kön	I undersökningen (167)	Hela populationen (385)
Man	94,1%	93,5%
Kvinna	5,9%	6,5%
Totalt	100%	100%

**Bortfallstabell 3: Yrkeskategori<sup>37</sup>**

Yrkeskategori	I undersökningen (167)	Hela företaget (661)
Kollektivanställda	70,0%	68,7%
Tjänstemän	30,0%	31,3%
Totalt	100%	100%

Som tydligt framgår av bortfallstabellerna avviker undersökningens resultat i de variabler som varit mätbara i sammanhanget endast marginellt från fördelningarna i den population som avspeglas. Den största differensen återfinns i åldersvariabeln, vilken visar på en knapp övervikt för de äldre respondenternas svarsbenägenhet. Det bör ändå understrykas att andra eventuella snedfördelningar, t ex utifrån positiv/negativ inställning till nedläggningen och Volvo Excavators, ej kunnat uppskattas. Vad gäller det interna bortfallet, dvs frågor i de returnerade enkäterna som besvarats på ett otillbörligt sätt eller ej besvarats alls, uppgår det i genomsnitt till 1,55% och kommer att redovisas löpande för de resultat som presenteras.

## 3.2 Semistrukturerad intervju

Den andra delstrategin avsåg att fylla ut och nyansera den innehållsmässiga delen av den första. Annorlunda uttryckt ville detta andra angreppssätt söka svar på några av de frågor som svaren från det första gav upphov till. Fokus flyttades således till mer omfattande information, från ett begränsat antal respondenter, vilket resulterade i en serie om fem intervjuer med en mer kvalitativ inriktning. Att bestämma antalet intervjuer är inte alldeles oproblematiskt, då den exakta tidsrymden för ett fältarbete sällan sätts på förhand, utan avslutet kommer naturligt i samband med att önskvärd förståelse uppnåtts, alternativt att arbetet fortgår utan direkt avslutning genom hela forskningsprocessen.<sup>38</sup> För denna studies vidkommande togs främst fasta på det förstnämnda och intervjuerna avslutades då frågorna fått önskvärd nyansering och ytterligare intervjuer ansågs begränsade vad gäller nya infallsvinklar. Beträffande validitetsbegreppet ser det lite annorlunda ut i kvalitativa studier och står primärt för *förtroendet* för en undersöknings resultatmässiga respektive analytiska akkuratess i förhållande till den sociala värld den representerar.<sup>39</sup> Det handlar således mindre om att intervjuaren själv skall uppskatta eller försöka fastställa validiteten i sitt arbete, utan mer om att han eller hon skall bereda möjlighet åt andra (och då i synnerhet de som bekänner sig till den sociala värld som studerats) att bedöma adekvansen. Inom ramen för denna uppsats bör då poängteras att resultat och tolkningar diskuterats med och kommenterats av en rad involverade. Hit hörde såväl anställda vid Volvo Excavators som erhållit nytt arbete samt andra personer med anknytning till denna grupp, detta i syfte att upprätthålla en god validitet.

<sup>37</sup> Denna jämförelse är gjord mot det totala antalet anställda (även de som sades upp före nedläggningen) vid tiden för nedlägningsbeskedet, då siffror på fördelningen inom urvalsgruppen saknas. Möjligheten att någondera yrkeskategori, de väl överensstämmande siffrorna till trots, faktiskt haft större framgång än den andra att finna nya arbeten går inte helt att utesluta. För definition av yrkeskategorierna se kapitel 5.2

<sup>38</sup> Neuman 1997:375

<sup>39</sup> *ibid*: 369

Intervjupersonernas medverkan tillkom genom ett strategiskt urval, dvs ett selektivt val utifrån kriterier som anses ge önskvärd täckning av studieområdet.<sup>40</sup> Utifrån tillgängliga data möjliggjordes ett hänsynstagande till tre aspekter, utgörandes kön, ålder och boendekommun. Beträffande det sistnämnda valdes intervjupersoner hemmavarande i Eslövs kommun, dels av praktiska skäl vad gäller resor och dels för att det genom kommunen fanns lokaler att tillgå.<sup>41</sup> Även ur en könsaspekt frångicks representativiteten, då i syfte att befrämja mångfald. Två av fem informanter utgjordes av kvinnor, medan det sista ledet i urvalsprocessen syftade till att fånga upp erfarenheter från olika generationer, vilket en bred åldersspridning bidrog till.<sup>42</sup>

Intervjuerna följde ett semistrukturerat upplägg, vilket innebär att intervjun byggs upp kring ett antal teman som fylls ut i samtalet mellan intervjuare och intervjuad.<sup>43</sup> Strategin för intervjuaren blir att inom ramen för ett tema leda samtalet mot det slags information som han eller hon anser önskvärd. Ett oundgängligt hjälpmedel som nyttjats i detta syfte skall här lyftas fram, nämligen intervjuguiden.<sup>44</sup> Detta redskaps primära uppgift var att särskilja samt tydligt definiera de teman som skulle avhandlas under intervjusituationen. Vidare, och nog så viktigt, skulle den för varje tema utgöra inspiration till frågeformuleringar och sk probes, dvs tekniker för att uppmuntra den svarande att lämna fullständiga och tydliga svar samt känna sig trygg i konversationen.<sup>45</sup> Tematiseringen av intervjun följde som en fördjupning av de sociala relationernas betydelse, såväl i som utanför arbetslivet, samt den individuellt upplevda problematiken i anslutning till nedläggnings- och arbetsbytesprocessen. Varje intervju, som varade 30-45 minuter, fick sin individuella prägel av att intervjupersonens tankar om vad som var centralt inom varje tema ofta nyttjades som grund för det fortsatta samtalet.

### 3.3 Databearbetning och analys

När man studerar människor är det viktigt att värna om den enskilda individens psykiska och fysiska integritet.<sup>46</sup> Informationen som erhållits från de tidigare anställda vid Volvo Excavators har enbart använts i forskningssyfte. Alla enkätsvaren är anonyma och resultatredovisningar består endast av statistiska sammanställningar och jämförelser. Intervjupersonernas berättelser har behandlats med största möjliga konfidentialitet och vad gäller utdrag ur intervjuerna som redovisas har dessa i möjligaste mån frigjorts från uttryck och benämningar som skulle kunna röja respondenternas identiteter, t ex fritidsaktiviteter och företagsnamn.<sup>47</sup> Vid samtliga intervjutillfällen användes en bandspelare, vilket i princip är en nödvändighet vid mer samtalsbaserade intervjuer.<sup>48</sup> Materialet från intervjuerna har sedan, vilket är av vikt att understryka, *tolkats* i förhållande till studiens inramning i form av

---

<sup>40</sup> *ibid*: 370

<sup>41</sup> Dessa nyttjades vid två av intervjutillfallen. Övriga genomfördes på intervjupersonens arbetsplats.

<sup>42</sup> De inledande kontakterna med intervjupersonerna togs via telefon. Samtliga som ombads ställa upp tackade ja. Den främsta orsaken till att fem intervjuer föll sig naturligt var att det utöver de urvalstekniska försöken att täcka ett brett spektrum också, som det sedermera visade sig, återfanns markanta skillnader i erfarenheter, dels från Volvo Excavators beträffande anställningstid och arbetsuppgifter och dels från arbetsbytesprocesserna, hos dessa fem. Samtidigt tenderade några av frågesvaren i slutfasen av intervjuandet att snarare utgöra upprepningar än ytterligare nyanseringar.

<sup>43</sup> Andersson Bengt-Erik 1994:77

<sup>44</sup> Upptryckt i sin helhet som Bilaga 2

<sup>45</sup> Andersson Bengt-Erik 1994:137

<sup>46</sup> Holme & Solvang 1997:32

<sup>47</sup> Istället används ett system där ord av den här karaktären utelämnas och kompletteras med en förklaring inom hakparantes. T ex: "Jag gillar att titta på /.../ [sportsgren] Det är mitt största intresse."

<sup>48</sup> jfr. Andersson Bengt-Erik 1994:181-182



händelseförlopp (nedläggningsprocessen) och teori. Med Diana Mulinaris ord är tolkningsprocessen ”ett försök att länka det individuella ödet och den djup [sic!] personliga berättelsen med teorier om samhällsstruktur och samhällsförändring.”<sup>49</sup> Det blir således, i likhet med den hermeneutiska traditionen, en vandring mellan delarna och helheten i syfte att nå förståelse kring deras inbördes relationer.<sup>50</sup> För bearbetning och analys av enkätsvaren, å andra sidan, har datorprogrammet SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) utgjort det primära hjälpmedlet. Orienteringen har varit inriktad mot sk deskriptiv statistik, vilket betyder att fokus vilar på summering och tolkning av frekvens- respektive procentfördelningar.<sup>51</sup> De två delstrategierna sammantaget har utöver att komplettera varandra också, främst i tolkningsarbete, inverkat på det övergripande målet att så väl som möjligt återspegla den faktiska verkligheten. Att skåda ett objekt från mer än en vinkel underlättar ofta för den som skall uppskatta var det befinner sig.<sup>52</sup>

---

<sup>49</sup> Mulinari 1999:45

<sup>50</sup> Neuman: 1997:68

<sup>51</sup> Rose & Sullivan 1996:84 – Denna bok har i mångt och mycket fungerat som manual för databearbetningen och hanteringen av SPSS. Se i huvudsak Part III

<sup>52</sup> Neuman: 1997:151

## 4 Förändringen – teoretiska perspektiv

Alla upplever vi förändringar av och till i livet, privat såväl som i arbetslivet. Somliga förändringar är små, andra stora. Ibland tar det lång tid att gå igenom en förändring, medan det en annan gång är över i en handvändning. Vi är inte alltid själva initiativtagare till de förändringsprocesser vi genomgår utan yttre förutsättningar kan förändras på ett sätt som vi måste anpassa oss till. Arbetsmarknaden är en arena där det ofta förekommer förändringar som vi har litet eller inget inflytande på. Ibland upplever vi förändringen som negativ och försöker motarbeta den, t ex när vi upplever att vår anställningstrygghet hotas eller när vårt arbetsinnehåll försämras. När vi istället tror att förändringen ska ge oss bättre trygghet och mer stimulerande arbetsuppgifter, då kanske vi väljer en positiv attityd och välkomnar förändringen.<sup>53</sup> Resultatet blir inte alltid vad vi hade tänkt oss, några gånger blir det till det bättre, andra gånger till det sämre. Oavsett vår ståndpunkt kräver förändringen ett aktivt handlande från vår sida, t ex att vi anpassar oss till nya arbetstider, nya chefer eller ett helt nytt arbete. Då vi vill ha trygghet och stabilitet i vår tillvaro med invanda ritualer som sparar oss energi, finns det ett inbyggt individuellt motstånd mot alla förändringar, som i sig ofta innebär ett hot mot det bestående och välbekanta.<sup>54</sup> Å andra sidan är det just genom förändringar och utmaningar som vi själva och vår yrkesroll kan utvecklas, och vad som betraktas som ett hot kan också ses som en utmaning.<sup>55</sup>

### 4.1 När förändringen slår till

När ett större företag läggs ned innebär det en förändringsprocess som berör väldigt många människor i den direkta omgivningen och i de nätverk som företaget byggt upp. De anställda berövas sina arbeten och måste söka nya alternativ till sin försörjning. Bosse Angelöw<sup>56</sup> har undersökt hur de anställdas livsvillkor påverkades i samband med nedläggningen av Öresundsvärvet i Landskrona. Han drar följande slutsatser angående hur anställdas hälsa och välbefinnande påverkas i samband med företagsnedläggningar:

- Sysselsättningen efter nedläggningen är den mest avgörande faktorn för de friställdas hälsa och välbefinnande. Arbetslösa lider ofta av högre stress än övriga grupper. Även arbetande som fått sämre arbetsvillkor än tidigare visar på högre stress än de som fått bättre arbeten.
- De med dåliga utgångslägen inför nedläggningen får även mest problem efteråt. Äldre, kvinnor, lågutbildade, invandrare och arbetshandikappade har svårast att få nya arbeten. Åldern är den mest avgörande faktorn vad gäller möjligheterna till nytt arbete.
- Inför själva friställningen är stressreaktionerna starkast och brukar därefter avta.
- Det drabbade kan reagera väldigt olika, allt ifrån oberördhet till chock och depression.
- Efter nedläggningen kan läkemedelsintag och sjukdomar öka.<sup>57</sup>

---

<sup>53</sup> Se Angelöw 1991:22-25

<sup>54</sup> Abrahamsson & Andersen 1996

<sup>55</sup> Angelöw 1991:19

<sup>56</sup> Angelöw 1988

<sup>57</sup> Angelöw 1991:40

Nytt arbete efter nedläggningen är alltså ingen garanti för att de friställda har "fått tillbaka vad de förlorade". De som får ny anställning kommer in i en ny miljö med nya människor och får där nya befogenheter och ansvarsområden, faktorer som alla både kan bli till det bättre och till det sämre från individ till individ. I samband med nedläggningen är det vissa grupper som ser mörkare på sina framtidsutsikter och har ett begränsat *handlingsutrymme på arbetsmarknaden*.<sup>58</sup> Bland dessa är det framför allt de äldre som upplever problem att komma tillbaks till en fast tjänst. Perioden kring ett nedlägningsbesked är det svåraste för de anställda, då de anställda då lever med ovissa framtidsperspektiv och arbetslöshetshot hängande över sig. Utvecklingen därefter är mycket beroende av hur situationen löser sig för varje enskild person. För de med stort handlingsutrymme på arbetsmarknaden, t ex högutbildade, som snabbt får nya arbeten med likvärdiga eller bättre förhållanden tenderar oron och stressen att minska alternativt försvinna, medan de personliga lidandena av en nedläggning kan bli långvariga för de som inte kan uppnå sina mål under förändringen.

"Den dominerande bilden av trivseln och stämningen på arbetsplatsen visade minskad arbetsglädje, ett ovisst framtidsperspektiv och en uppbrotsstämning."<sup>59</sup>

Tiden som följer efter ett nedlägningsbeslut medan de uppsagda fortfarande går kvar är problematisk vad beträffar flera faktorer. Motivationen för arbetsuppgifterna kan bli lidande, och det kan vara svårt att veta om man arbetar för att vara lojal mot företaget eller för sin egen yrkesmoral skull.<sup>60</sup> Arbetskamraterna försvinner från arbetsplatsen efterhand som de får nya arbeten, påbörjar utbildningar eller går ut i arbetslöshet. Arbete som trots allt skall utföras blir på många positioner i företaget mindre och många anställda upplever sysslöshet under arbetstiden, samtidigt som andra positioner blir hårdare belastade och mer krävande än tidigare.<sup>61</sup> Mellan arbetskamraterna kan stämningen förändras, vilket får konsekvenser för samarbete och sammanhållning. När arbetskamrater försöker hålla samman och diskutera situationen med varandra för att försöka lindra vanmakten kan sammanhållningen bli starkare, medan den kan försvagas då konkurrens om lediga arbeten uppstår.<sup>62</sup> Angelöw urskiljer en problematik med manligt dominerade arbetsplatser som hotas av nedläggning, eftersom den lite hårdare och tuffare jargongen försvårar för de drabbade att diskutera sina personliga problem med varandra.<sup>63</sup>

Den allmänna trivseln på Öresundsvarvet sjönk kraftigt efter nedlägningsbeskedet, framför allt på grund av de ovissa framtidsutsikterna.<sup>64</sup> Olika organisationer, som fackföreningar och arbetsförmedling, blir viktiga aktörer under en nedlägningsprocess och även internt på företaget startas och drivs det ofta olika projekt för de anställda. Ett stort problem vid företagsnedläggningar tycks vara att engagera de anställda i förändringsprocessen. Reaktionerna inför en förändring påverkas mycket av varifrån initiativet kommer och hur själva förändringsarbetet genomförs. Medan människor är mer benägna att acceptera och välkomna förändringar som de själva har stor delaktighet i, är risken för negativa reaktioner, misstänksamhet och ryktesspridning större om förslag och beslut kommer uppifrån.<sup>65</sup> Organisationerna har möjlighet att bistå de anställda med nödvändig information, hjälpa dem att känna sig delaktiga i arbetet och även vara ett stöd i övrigt. Erfarenheterna från

---

<sup>58</sup> Angelöw 1988:156-160

<sup>59</sup> Angelöw 1991:42

<sup>60</sup> ibid: 43

<sup>61</sup> ibid: 44

<sup>62</sup> ibid: 45-46

<sup>63</sup> ibid: 45

<sup>64</sup> Angelöw 1988:26-28

<sup>65</sup> Lennér-Axelsson & Thylefors 1991

Landskrona visar på att de anställdas attityder till organisationerna förbättrades efter hand som man fick insikt i dem och att de anställda hade större förtroende för och upplevde sig få mer hjälp av organisationer som bestod av andra varvsanställda.<sup>66</sup>

## 4.2 Den personliga förändringen

Att tvingas byta arbete till följd av en nedläggning innebär att delar av den personliga identiteten förändras. Vad vi arbetar med och på vilket företag vi arbetar är kännetecken tätt förknippade med den egna personen. När vi presenterar oss för nya människor och när vi samtalar med vänner och bekanta omnämns ofta arbetet och arbetsplatsen. När så en nedläggning stundar kan individer tvingas byta ut hela eller delar av sin yrkesroll. Enligt Helen Rose Fuchs Ebaugh<sup>67</sup> sker ett *rollutträde*<sup>68</sup> genom en social process som i flera hänseenden följer liknande mönster oavsett individ och rollens karaktär. Hon hävdar att man kan dela in rollutträdet i fyra kronologiskt ordnade steg enligt följande:

1. De första tvivlen.
2. Att söka alternativ
3. Vändpunkten
4. Skapandet av Ex-rollen

När vi överger en större roll för en annan, tar vi oss på ett eller annat sätt genom dessa fyra stadier. Hur länge vi uppehåller oss i varje är naturligtvis olika, och i vissa fall går vi kanske aldrig vidare från en fas till nästa. Det första ledet i en rollutträdesprocess inträffar när rollinnehavaren börjar ifrågasätta eller uppleva *tvivel* kring sin rolltillhörighet.<sup>69</sup> Anledningarna till att tvivel börjar infinna sig kan vara av varierande slag beroende på den aktuella situationen, men ett vanligt förekommande upphovsfenomen är organisationsförändringar.<sup>70</sup> En social roll, som yrkesrollen, är ofta tätt associerad med en organisation, och när denna i sin tur genomgår förändringsprocesser kan medlemmarnas förmåga att känna tillhörighet till sina roller försvåras. Vid en nedläggning hotas framtidsutsikterna för alla roller förknippade med organisationen, vars medlemmar mer eller mindre tvingas ifrågasätta möjligheterna att upprätthålla den nuvarande utformningen av sina yrkesroller. Det blir s.a.s. naturligt att börja *söka alternativ*.

Det finns ofta ett brett sortiment av möjligheter och det är därför viktigt för individen att noggrant överväga olika alternativ och väga dem mot varandra, och därmed bilda sig en uppfattning om de för- och nackdelar som förändringen skulle innebära.<sup>71</sup> En annan viktig faktor som kan underlätta förändringsprocessen och sökandet efter det rätta alternativet är socialt stöd.<sup>72</sup> Familj och nära vänner är bland de första man vanligtvis delar sina tankar med, och det är också från dessa personer man måste kunna känna stöd när man står inför ett val. Att diskutera sina idéer med sina närmaste och lyssna till andras åsikter har också en

---

<sup>66</sup> Angelöw 1988:67

<sup>67</sup> Ebaugh 1988

<sup>68</sup> Ebaugh använder termen *rollutträde*, vilket syftar till att poängtera betydelsen av den roll som överges i förändringsprocessen. Jag anammar termen av samma anledning, då minsta gemensamma nämnare för de människor som studerats här är deras före detta tillhörighet till Volvo Excavators. Det vore dock inte oriktigt att lägga större vikt vid den "nya" rollen (*rollinträde*), eller välja den mer neutrala termen, *rollbyte*.

<sup>69</sup> Ebaugh 1988: 41

<sup>70</sup> ibid: 42

<sup>71</sup> ibid: 89

<sup>72</sup> ibid: 100

förberedande effekt för omgivningen, då förändringen kan komma att inverka även på andras liv, t ex för en familj då inkomsten förändras till följd av ett karriärbyte.

När det finns flera alternativ att tillgå kan det ibland vara svårt att kalkylera för- och nackdelar på ett sätt som klart utvisar det rätta valet och då kan det underlätta att faktiskt prova på några av sina möjligheter. Genom ”rollträning” kan man, antingen genom fantasi eller observation, försöka få ett grepp om den tilltänkta rollen.<sup>73</sup> På detta sätt kan man få insikt i normer och förväntningar associerade med den tilltänkta rollen.

Den definitiva handling som tar oss ur vår gamla roll kallar Ebaugh för *vändpunkten*.<sup>74</sup> I samband med en nedläggning kan vändpunkten t ex vara ett farväl på sista arbetsdagen eller ett ja-tack till en ny anställning. Känslorna efter beslutet varierar beroende på individ och typ av rollutträde, men en viss lättnad över att ha gjort sitt val är vanligt, ibland i kombination med en viss osäkerhet inför framtiden, och för personer som blivit uppsagda finns ofta en del ilska, förbittring och självömkan kvar.<sup>75</sup> När beslutet väl är tagit återstår att införliva den roll man lämnat i sin nya, dvs att *skapa Ex-rollen*.<sup>76</sup> I slutändan är det upp till individen själv att avgöra vilken roll som blir den dominanta, rollen som en ”före detta” eller den nuvarande rollen. Hur central en lämnad roll har varit för individens identitet och livsföring har betydelse för Ex-identiteten och även samhällets toleransnivå, för att ta ett exempel från Ebaugh så är det nästan omöjligt för en transsexuell att bli av med stämpeln som ex-man eller ex-kvinna. Vidare är det av vikt vilka beröringspunkter som finns mellan de två rollerna, i andra termer hur omfattande förändringen till sist blev. Ur det här perspektivet är måhända inte arbetsbyte till följd av en nedläggning den mest dramatiska förändringsprocessen, men likväl inbegriper en nedläggning många personliga förändringar och Ebaughs teoretiska modell kan medverka till att nyansera dessa.

### 4.3 Anomibegreppet

Som framgick hos Angelöw kantades tiden efter beslutet att lägga ned Öresundsvarvet av ovisa framtidsutsikter för många anställda. Rutiner och invanda handlingsmönster riskerade att gå förlorade till förmån för något nytt och ovisst, annorlunda uttryckt så hotades stabiliteten och tryggheten i tillvaron av förändringen. Självklara levnadsregler och förhållningssätt som uppstått till följd av arbetet, t ex att stiga upp en viss tid på morgonen eller att utföra de sysslor som chefen krävde, skulle komma att upplösas. För att låna en klassisk term från den franske tänkaren Emile Durkheim, kan hävdas att de anställda löpte risk att försättas i ett tillstånd av *anomi*, vilket inträffar ”när individen saknar regler för sitt beteende och upplever detta som en plåga.”<sup>77</sup> Alternativen för en friställd kunde vara både många och svåra att utvärdera, t ex nya arbeten, utbildningar, pension i de fall det var tillämpligt och arbetslöshet som ett ständigt hot, vilket sammantaget ytterligare kunde försvåra den enskildes situation. Durkheim utvecklar:

---

<sup>73</sup> ibid: 112

<sup>74</sup> ibid: 123

<sup>75</sup> ibid: 136-142

<sup>76</sup> ibid: 149

<sup>77</sup> Durkheim 1993:220

”I det ögonblick då traditionella regler förlorar sin auktoritet, ökas och stimuleras de nya kraven och behoven av de nya utsikter som erbjuds individen; fordringarna blir större och svårare att reglera. Detta anomitillstånd förstärks således genom att individens behov, krav och önsknings inte möter några inskränkningar, just när de som bäst behövs.”<sup>78</sup>

Anomibegreppet är för den amerikanske sociologen Stjepan Mestrovic ett totalt socialt faktum som förutom sociologiska, även innefattar psykologiska och fysiologiska dimensioner.<sup>79</sup> Den sociala normlösheten och strukturlösheten kan på en psykologisk nivå uppenbara sig i form av stressymtom och på en fysiologisk nivå upplevs anomin som kroppslig smärta och lidande. Angelöw visar i det följande hur anomibegreppet som totalt socialt faktum kan tillämpas på en nedläggningsdrabbad arbetsplats:

”Tiden före varvets nedläggning levde de anställda i en vardagsverklighet som var ganska förutsägbar. De hade ett jobb att gå till varje dag, arbetet bestämde tidsrytmen och de följde sina vardagliga rutiner och göromål. Deras liv var således reglerat, styrt och förutsägbart. Sedan kom beslutet om att varvet skulle stängas ned. Deras tidigare vardagsliv skulle upphöra, det var inte nu självfallet att de skulle gå till ett arbete varje dag. Livet var inte längre givet och förutsägbart. För den varvsanställda blev tillvaron mer eller mindre anomisk (normlös), där tidigare gällande mönster och rutiner upphörde. /.../ för somliga anställda ledde anomin på den psykologiska och fysiologiska nivån till olika stressymtom. Allmänt sett var också den socialpsykologiska stressen, framför allt orosupplevelser, högst under den period då de anställda var kvar på arbetsplatsen, dvs under den period som var mest normlös och då man levde med ovissa framtidsperspektiv och hade ett hot om arbetslöshet över sig.”<sup>80</sup>

Det bör således beaktas att en nedläggning kan eliminera delar av den sociala kontroll som de anställda inrättat sina liv efter, vilket i förlängningen kan påverka den enskildes hälsa och välbefinnande i negativ riktning. I samband med att sociala strukturer brakar samman vill jag framhålla vikten av att inte enbart kalkylera de materiella vinsterna respektive förlusterna. Rimligtvis bör även hänsyn tas till vad förlusten av de värden, normer och relationer som möjliggjordes och upprätthölls i strukturen fått för koneskvenser, och framför allt vilka konsekvenser det fått för individerna som en gång levde och verkade i denna kontext.

---

<sup>78</sup> ibid: 212

<sup>79</sup> Angelöw 1988:185

<sup>80</sup> ibid: 185-186

## 5 Analys av det påtvingade arbetsbytet

I detta kapitel följer en presentation av och ett resonemang kring studiens empiriska material. Att tvingas byta arbete till följd av en företagsnedläggning är en social process som på vissa punkter är väldigt individuell och i andra hänseenden av mer generell karaktär. Tidsintervallet varierar mellan individer och det är svårt både att sätta ett absolut startdatum samt avgöra om och när en individ genomgått förändringen och faktiskt kommit ut på andra sidan. De personer som deltagit i denna studie har erhållit nytt arbete, men i flera fall är förändringen kanske inte fullbordad än, utan anpassningen till det nya och bearbetningen av det inträffade kan behöva mer tid. Det finns dock under händelseförloppet gång flera aspekter som mer eller mindre alla de drabbade tvingats ta ställning till och aktivt handla för, t ex att arbeta kvar trots uppsägning, att söka nytt arbete och att anpassa sig till den nya situationen som detta sammantaget burit med sig. Kapitlets upplägg kommer att följa kronologin i händelseutvecklingen, med nedslag i centrala aspekter under vägen. Som avrundning återges i korthet de mest centrala slutsatserna.

### 5.1 Organisation i förändring

I kapitel 2 gavs en liten inblick i den historiska och kulturella kontext som utgör de anställdas erfarenheter och samhörighet med företaget. För att ytterligare nyansera denna bakgrund skall denna analys ta avstamp något före Volvos entré och ge en reflexion över vad övertagandet innebar för de anställda. På den tiden, då företaget fortfarande hette Åkermans, såg människor med lite andra ögon på de värden som ligger i arbete och anställning som begrepp. Följande intervjuperson beskriver skillnaden gentemot dagens ständigt föränderliga ekonomi med krav på utveckling och effektivitet:

Det ansågs ju helt orealistiskt att folk som jobbade där skulle bli utan jobb, som det visade sig sen att det trots allt blev, då i Volvos regi, men det var en orealistisk tanke så länge det var Åkermans att vi skulle bli utan jobb. Så resonerar kanske alla i och för sig att det drabbar andra men inte oss själv, det vet jag inte.

Att arbeta på Åkermans innebar en trygghet både i nuet och beträffande framtiden. De anställda kunde enas kring centrala värden och den tillhörighet de kände till företaget och varandra. Det fanns en samhörighet mellan alla delar i företaget, vilket en intervjuperson illustrerar så här:

Åkermansandan, ja då var vi en stor familj och var i Eslöv samtliga, besluten fattades på ort och ställe, ingen storebror någon annanstans i Sverige tog beslut som var kanske inte så populära för oss alltid.

Även om Åkermans var en stor arbetsplats så var den överskådlig för de anställda både horisontellt och vertikalt. Företagsledningen och alla produktionsled fanns inom samma område och närheten till sina överordnade och medarbetare hjälpte till att skapa en delaktighet i tillverkningen. När Volvo 1991 övertog bolaget fick de anställda svårare att överblicka helheten i produktionen och därmed känna sig delaktiga i densamma.

Det blev för stort med Volvo liksom, det var ett stort företag. Så jag tror att man kände sig mer som en i mängden så där liksom på Volvo, medan man kände sig som speciell på Åkermans tror jag.

Övergången från Åkermans till Volvo Excavators innebar också stora organisatoriska förändringar. Det sätt man arbetade och drev företaget på under Åkermanstiden skulle nu förenas med vad som var brukligt inom Volvokoncernen, och den syntesen som denna kollision utmynnade i var inte helt oproblematisk för de anställda, vilket följande utsaga vittnar om:

Alla jämförde hur man hade det på den tiden när Åkermans var privatägt /.../ så var det ju bara deras pengar och deras existens som betydde något. /.../ Alla sa detta här att vi tror inte på det och personligen trodde inte jag heller på det när Volvo rätt som det var kom in i bilden. Jag sa: det kommer aldrig till att hålla.

För många blev det en omöjlig ekvation att lägga ihop Åkermans och Volvo, vilket resulterade i stor skepsis mot det nya bolagets framtidsutsikter. Åkermansandan var inte förenlig med det nya och den stora koncern som man nu ingick i, eller som en intervjuperson uttrycker det: ”Det är lite fel att ha en gammal anda när ett nytt företag kommer in.” De anställda påverkades också av de förändringar som följde i kölvattnet på Volvos övertagande. När arbetskamrater försvann i personalminskningar och när delar av produktionen förflyttades från Eslöv blev det allt svårare att förlika sig med tanken att Åkermansandan skulle kunna leva vidare även under Volvo.

Man menade på att det var ett glatt gäng ju, att vi kämpade, man kände att man jobbade för något eget när det var Åkermans, jag tror att det försvann redan när det blev Volvo. Då försvann nog mycket av Åkermansandan. /.../ Det kändes att det var ett större företag, liksom många grejer lades ut på lego istället, vi tillverkade inte alls lika mycket själv. Jag tror det var det många kände att dom själv fick göra grejer till maskinerna, då köpte vi det utifrån och då blev det ju inte det samma, det blev bara monteringen kvar till slut.

När avståndet till beslutsfattarna ökade fick de anställda svårare att förstå och bedöma bakgrunderna till de beslut som fattades. På samma sätt menade man att Volvo saknade förmåga att sätta sig in i vad som var bäst för de anställda i Eslöv. En intervjuperson uttryckte följande syn på den klyfta som uppstod:

Det var inte så populärt från oss anställda, för vi tyckte vi blev lite styvmoderligt behandlade ju att man tog bort lönsamma bitar och lade på andra ställen inom Volvo och likväl hade man pretentioner inom Volvo: Varför kan inte Eslöv gå lika bra som alla andra Volvobolag?

Majoriteten av de anställda som blev uppsagda i och med nedläggningsbeslutet var med redan på Åkermanstiden. Den lärlingsskola som fanns på företaget var den naturliga vägen in i en anställning och därifrån kunde man sen arbeta sig uppåt. Av de som erhållit nya arbeten vid tiden för denna studie och som kom att mista sina arbeten i nedläggningen hade 34,9% inte haft någon annan anställning tidigare, och merparten hade tillbringat det mesta av sin yrkesverksamma tid på Åkermans och Volvo Excavators. Att de flesta hade lång erfarenhet av företaget innebar att de med rötterna i det självständiga Åkermans redan upplevt en stor organisatorisk omställning i Volvos övertagande, och nu stod de inför ytterligare en i form av den nedläggning som nalkades.



**Tabell 1: Tid på olika arbetsplatser**

Arbetsplats	
Bara på Volvo Exc	34,9%
Längst på Volvo Exc	49,1%
Längst för andra AG	13,6%
Lika länge	2,4%
Ej svar	0%
Totalt	100%
Medelvärden	
Anställningsår (Volvo Exc)	18,51
Anställningsår (andra AG)	6,13

Många av de anställda med lång erfarenhet inom företaget hade naturligtvis också kommit upp en bit i åren. Kombinationen hög ålder och liten erfarenhet av arbete hos andra arbetsgivare skulle inte minst komma att upplevas som ett hinder för de anställda när de sedermera blev tvungna att söka nya arbeten. Åldersfördelningen i enkätundersökningen som framgår av tabell 2 visar bl. a. på en medelålder på 44,25 år.

**Tabell 2: Ålder**

Ålder	
-35 år	18,3%
36-45 år	36,7%
46-55 år	33,7%
56 år+	11,2%
Ej svar	0%
Totalt	100%
Medelvärde	
Ålder	44,25

Jag vill här göra gällande att de organisatoriska förändringar som Volvos övertagande i sig och i förlängningen innebar, har haft stor betydelse för de anställdas reaktioner och handlingar i samband med den kommande nedläggningen. Grundläggande värden som yrkesidentitet och samhörighet med organisationen började förlora sina självklara innebörder och kunde nu öppet ifrågasättas.

“Some of our interviewees first began to question their role commitment when the organization with which they were affiliated underwent significant change. While organizations are constantly changing, there are two types of situations in which organizational change creates doubt and disillusionment for its members and result in membership turnover. The first occurs under conditions of rapid change which some members are ill-prepared or unwilling to accommodate. In some of these instances, members lose their original commitment because their goals and interests are no longer parallel with those of the organization. A second situation occurs when change is gradual over time but eventuates in structures which no longer accommodate the needs or interests of some members.”<sup>81</sup>

Den stora förändringen låg i att helt plötsligt ingå i en stor koncern som för de flesta var helt oöverskådlig. Genom de år som sedan följde i Volvos regi reducerades personalstyrkan och företaget anpassades till att fungera enligt Volvos verksamhetsprinciper, allt detta i flera omgångar. Under denna resa genom stora och små förändringar kunde de första tvivlen

<sup>81</sup> Ebaugh 1988:42

infinna sig hos de anställda angående den egna tillhörigheten till sin roll i organisationen. Med detta i åtanke är det rimligt att anta att negativa effekter av själva nedläggningsbeslutet härigenom lindrades något. En av intervjupersonerna tog ytterligare ett steg och började se sig om efter andra alternativ: ”För fem, sex år sedan var jag faktiskt på vippen att söka ett annat jobb.”

## 5.2 De anställda

Innan tiden kring nedläggningsbeskedet ytterligare problematiseras, bör några bakgrundsvariabler ur enkätundersökningen lyftas fram, vilka beskriver sammansättningen i populationen som studerats.

**Tabell 3: Könsfördelning**

Kön	
Man	94,1%
Kvinna	5,9%
Ej svar	0%
Totalt	100%

I likhet med Öresundsvarvet och många andra företag inom verkstadsindustrin var Volvo Excavators en manligt dominerad arbetsplats.<sup>82</sup> De kvinnor som arbetade vid företaget var mestadels sysselsatta med administrativa uppgifter, medan tillverkningen nästan helt sköttes av män. Om vi ser till de före detta anställdas familjesituation så lever en stor majoritet tillsammans med en partner, och de flesta har barn hemma. Frågan om försörjning aktualiseras i samband med en nedläggning och konsekvenserna kan drabba fler än bara de uppsagda. En reducerad ekonomi eller några mil extra till arbetsplatsen kan ändra levnadsvillkoren för t ex en barnfamilj.

**Tabell 4: Civilstånd**

Civilstånd	
Ensamstående	14,8%
Sambo/gift	84,0%
Ej svar	1,2%
Totalt	100%

**Tabell 5: Hemmaboende barn**

Hemmaboende barn	
Ja	60,9%
Nej	38,5%
Ej svar	0,6%
Totalt	100%
Medelvärde	
Antal hemmaboende barn	1,22

Av de tidigare Volvo-anställda som idag har nytt arbete saknade majoriteten någon eftergymnasial utbildning. Detta faktum var i sig ett orosmoment, särskilt som arbetsmarknadens

<sup>82</sup> Däremot har jag inte funnit några belägg för att manlig dominans i fallet Volvo Excavators skulle utgöra ett problem vad beträffar krishantering, vilket t ex Angelöw menar skulle gälla för Öresundsvarvet.

krav på formell utbildning skärpts avsevärt på senare tid. Merparten, ca 2/3, av studiens respondenter var kollektivanställda,<sup>83</sup> t ex som svetsare, maskinoperatörer och tekniker av olika slag. På tjänstemannasidan, den resterande tredjedelen, dominerade arbetsuppgifter med koppling till ekonomi, marknadsföring och försäljning/inköp.

**Tabell 6: Utbildning**

Utbildning	
7-9 år	31,4%
10-12 år	37,9%
13 år+	30,2%
Ej svar	0,6%
Totalt	100%
Medelvärde	
Antal skolår	11,48

**Tabell 7: Yrkeskategori<sup>84</sup>**

Yrkeskategori	
Kollektivanställda	66,9%
Tjänstemän	29,0%
Ej svar	4,1%
Totalt	100%

Det visade sig, med tanke på traditionen inom Åkermans och sedermera också Volvo Excavators, att det var betydligt enklare för tjänstemännen att finna likvärdiga eller bättre förhållande i en ny anställning, men mer om detta längre fram. Så här långt är det dock av betydelse att åskådliggöra dessa bakgrundsvariationer hos den undersökta populationen, inte minst för att förmedla en mer nyanserad bild av den grupp individer som blev uppsagda i samband med nedläggningen av Volvo Excavators och idag har funnit sig en ny anställning.

### 5.3 Nedläggning – förlorat arbete

När domen så föll över de anställda på Volvo Excavators var beskedet i sig inte någon stor överraskning, men chockreaktionerna uteblev ändå inte. Att föreställa sig allt vad en nedläggning skulle komma att betyda var ganska problematiskt, eller som en intervjuperson berättar: ”Man trodde ju inte på det riktigt, att det skulle bli en förändring.” De anställda var väl medvetna om de dåliga resultaten som företaget uppvisat på slutet och att dessa inte alls stod i proportion till vad Volvoledningen ansåg önskvärt. Ändå ville nog många innerst inne tro att företaget som varit med om så mycket också skulle ta sig igenom detta.

Det var faktiskt en chock för mig, även om jag visste /.../ för det har varit gnäll i många år, att det inte har gått bra. Men så när man väl är där så blir det en chock ändå, även om jag har sagt lägg ner skitet /.../ för då kommer folket här ifrån /.../ Det är ändå bättre än bara gå och höra gnäll.

<sup>83</sup> Som tidigare påpekats överensstämmer denna siffra med företaget i stort också.

<sup>84</sup> Yrkeskategorierna utgår från de fackliga definitionerna. Till kollektivanställda hör de yrkesgrupper som omfattas av LO-förbunden, medan tjänstemännen utgörs av de som normalt räknas till TCO- och SACO-förbunden.

De negativa resultaten hade också satt sin prägel på de anställdas situation. Medvetenheten om de svårigheter som företaget befann sig i påverkade harmonin och glädjen i arbetet negativt. Många hade en känsla av att slutet var nära, men det var mycket ovisst kring när ett sådant beslut skulle falla. Att nedläggningshotet hängde i luften bidrog till en otrygg situation för de anställda, framför allt för att framtidsperspektiven blev så ovissa. En intervjuperson såg tillbaka på tiden kring beslutet så här:

Det var ju så att vi gick, i stort sett allihop gick och väntade på det här beskedet, för i och med att Volvo köpte det, man märkte vilket håll det gick. I början när dom plockade då reservdelslaget var där experter då sa att nu har dom plockat vår vinst från företaget, och sen fick vi minus, så att vi var ju införstådda med det. När vi diskuterade så i lunchrummet sånt så sa vi det att det här 90-talet det har varit en ren bonus att vi har fått vara kvar. Så vi var väl inte direkt, även om det kändes så här lite missmodigt, så var vi inte överraskade.

Ovissheten försvann inte i och med beslutet, utan snarare förstärktes. Det nya scenariot innehöll nya frågor om framtiden som lämnades obesvarade.

Där gick ju ett par månader då som svävade i riktig ovisshet /.../ jag tror nästan att det var det jobbigaste att hur tusan blir det, inte ha något jobb det måste vara tråkigt.

### 5.3.1 Orosmoment och alternativ

De omedelbara reaktionerna efter nedläggningsbeslutet uttryckte stor besvikelse från de anställdas sida. Från fackligt håll arrangerades ett fackeltåg i protest mot beslutet, vilket en intervjuperson minns så här:

Man var ju besviken, det var mest det egentligen man kände. Vi ville ju ha kvar det här ju, och även om vi jobbade för att det skulle vara kvar här så tror jag ändå att många kände att det gav ingenting att gå i det här tåget, man var besviken liksom, men man ville ändå visa att som jag menar på, hade Volvoledningen bestämt sig så hjälpte det nog inte med vårt lilla fackeltåg. Nej, det kändes ju lite jobbigt det är helt klart.

Beslutet var fattat och de anställda upplevde få eller inga möjligheter att ändra det, även om det var deras anställningar det rörde sig om. Denna vanmakt var naturligtvis inte helt lätt att handskas med och mynnade ofta ut i antipatier riktade mot företaget.

Stämningen runt om mig var väldigt tryckt, alltså dämpad och aggressiv mot Volvo, eftersom att många tyckte att dom hade behandlat dom anställda lite fel va, tänkte bara på sina pengar, men för min egen del tänkte jag så: antingen så kan det ge något gott med sig eller så har jag inte själv orsakat med nedläggningen.

Medan besvikelsen och missnöjet var av kollektiv karaktär och enade de anställda kring gemensamma ställningstaganden, innebar nedläggningen också att varje enskild anställd tvingades fundera kring sin egen framtid. Utifrån individuella förutsättningar och referenser fick var och en värdera vilka alternativ han eller hon kunde söka. Att genomgå en påtvingad förändring av det här slaget handlar mycket om prioriteringar och kompromisser, så tillvida att vissa aspekter av förändringen blir mer betydelsefulla och önskvärda från individens sida, medan andra faktorer kommer i andra hand och blir mer förhandlingsbara. Som följande utsaga vittnar om kan boendesituation vara ett exempel på en prioritering:

Först och främst så ville jag inte flytta och det var liksom första tanken. Dra upp familjen, och barnen är ju 14, 16 år så då är det ju inte kul för dom när dom har rotat sig här.

Det finns ett inbyggt orosmoment i förhållandet mellan prioritering och kompromiss. Om önskemålen inte står i proportion till vad som är praktiskt genomförbart kan förändringen bli en besvikelse. Privatekonomin är en viktig aspekt i sammanhanget och att tvingas byta arbete kan också medföra en minskad inkomst, då alternativet till en sådan kompromiss annars skulle kunna innebära arbetslöshet.

Det kände man ju, oron, om man då skulle gå. Man visste att man hade bra lön och att man till 99% säkerhet, om man fick ett jobb, så var det med lägre lön. Så visst var där oro.

Arbetslöshetshotet var naturligtvis ett av de svartare orosmolnen som hängde över de anställda vid Volvo Excavators. Detta scenario var något som de allra flesta enligt konstens alla regler ville undvika.

Jag och jag tror alla andra hade ju en malande tanke att dels var det för jäkligt att det skulle gå så som det visade sig bli, dels för att om man tänker framåt i tiden att det är ju för jäkligt om man inte ska ha ett jobb helt enkelt. Det är ingen som klarar av att uppskatta att gå arbetslös.

Tanken på att eventuellt behöva gå ut i arbetslöshet var problematisk, men även att föreställa sig en helt ny anställning medförde en del svårigheter. Osäkerheten kring vad ett nytt arbete skulle innebära var i sig också ett orosmoment, vilket följande intervjuцитat förtydligar:

Det var ju inte helt smidigt att bara tänka det, alltså att man ska börja syssla med något som man är helt novis på. /.../ Det var ju tankar som man hade som malde, helt klart, och som man inte såg särskilt positivt på när man tänkte lite djupare på det, och det var ju inget som man hade trott att man skulle behöva uppleva.

Ytterligare en faktor som bidrog till att skapa oro var de fysiska spår som lång erfarenhet av påfrestande arbetsuppgifter kunde lämna efter sig. Olika former för arbetsskador sänkte förhoppningarna om att kunna erhålla ett nytt arbete och medförde på så vis ett dystrare framtidsperspektiv.

Då såg jag väl inte så stora möjligheter, faktiskt. För då kände man det att man hade stått då och jobbat i maskinerna, man var rätt så sliten då i axlar och så, man hade jobbat ackord från 76 till 90.

Vad som tydligt framstår är att orosmomenten och de tänkbara framtidsalternativen i samband med nedläggningen är ett närmande mot det anomiska tillståndet. Den sociala kontrollen som rutinen utgjort slås i spillror och den enskilde kan uppleva vanmakt och avsaknad av normer och regler att förhålla sig till. Detta kan i sin tur få negativa konsekvenser för individens hälsa såväl fysiskt som psykiskt.

Jag är inte så tjock i vanliga fall, men nu gick jag ner ett par kilon /.../ Jag blir så när jag blir orolig, så att så är det. Som det är nu har jag gått upp dem igen och några till kilon, så nu mår jag bra.

Förändringssituationens komplexitet övergår vida den förenklade bild som enbart ser till arbete alternativt inget arbete. Effekterna av förändringens utlösande faktor och den villrådighet som tiden mellan de två tillstånden ofta innebär försummas helt ur ett sådant perspektiv. Upplevelser av anomi kan vara traumatiska och att botanisera bland de alternativ som finns att tillgå för att fullborda förändringen kompliceras av avvägningen mellan prioriteringar och kompromisser, vilket i sig kan fördröja upprättandet av en ny trygg social ordning att förhålla sig till. Ett mått på till vilken grad de anställda som erhållit nytt arbete anser sig ha haft kontroll över förändringsprocessen ges i tabell 8, där spridningen är stor mellan de olika svarsalternativen.

**Tabell 8: Möjlighet att styra/påverka sitt yrkesverksamma liv under nedläggningsarbetet**

Kontroll	
1 (låg)	7,1%
2	11,2%
3	21,9%
4	18,9%
5	20,7%
6 (hög)	18,9%
Ej svar	1,2%
Totalt	100%

Delaktighet i förändringen är positivt ur flera hänseenden. Först och främst motarbetas upplevelser av tvång och determinism, vilket kan undanröja vanmakten. Vidare ökar möjligheterna att de personliga önskemålen kan tillgodoses under förändringen. Att besitta kontroll innebär också att processen kan göras kortare och mindre smärtsam. I backspegeln blir förändringen ”ens eget verk”. För de som saknat styrinstrument blir facit det omvända, med en svårare (och i många fall längre) förändring som i slutändan är en effekt av en rad kompromisser och som i huvudsak betecknas som ”någon annans verk”.

### 5.3.2 Fortsatt arbete

En svår deluppgift i arbetsbytesprocessen var att arbeta kvar tills uppsägningstiden löpt ut eller tills man bereddes möjlighet att tillträda en ny tjänst. Att känna motivation inför arbetsuppgifterna, att fortsatt hålla samman arbetsgruppen och att bibehålla en lojalitet mot överordnade och företag var några av frågetecknen som hopade sig i nedläggningsarbetet. Allt medan den egna framtiden också skulle ombesörjas.

Okej man var deprimerad va, men vi höll ihop rätt så bra. Där var vissa som spåra ur mer, blev psykiskt knäckta mer än andra va. /.../ För min egen del fanns det ett jobb därefter. Jag dog ju inte för att Volvo gick bort utan jag var ju tvungen till att sköta mitt jobb ändå. Sen var där väl andra som kanske inte hade den lojaliteten, som var mer psykiskt knäckta än jag var.

De många orosmomenten var påfrestande för det psykiska välbefinnandet. De mest påtagliga negativa konsekvenserna av stress och upplevelser av normlöshet utgjordes av depression, irritation och bristande motivation. De som av olika anledningar inte drabbades lika hårt av nedläggningen eller lyckades lösa problemen på ett relativt enkelt sätt kunde istället gå stärkta ur situationen med förnyat självförtroende. I tabell 9 visas fördelningen över hur de anställda som erhållit nytt arbete värderar konsekvenserna av den sista tiden på Volvo Excavators. De fyra kategorierna har flera beröringspunkter med varandra och kommer i detta avsnitt att ges en närmare nyansering.

**Tabell 9: Nedläggningens och nedläggningsarbetets inverkan på personliga förhållanden**

(bortfallet för varje enskild fråga redovisas inte i tabellen, men uppgår till högst 0,6 procent)

	I positiv riktning	I negativ riktning	Inte alls
Familjesituation	19,5%	24,9%	55,0%
Personlig trygghet	14,2%	45,6%	40,2%
Fysisk hälsa	17,2%	16,6%	66,3%
Psykisk hälsa	17,2%	25,4%	57,4%

Den hårdaste smällen föll på den anställdes personliga trygghet och måhända mot dennes uppfattning om anställningstrygghet i synnerhet. För många blev det nödvändigt att om-

värdera vissa aspekter av sin syn på tryggheten i relation till arbetslivet. Under merparten av den senare delen av den industriella epoken har dessa två begrepp länkats tätt samman och implicit har det ena ansetts ge det andra och vice versa. Vad många bittert fick erfara vid nedläggningen var att detta förhållningssätt, på gott och ont, inte längre vann någon giltighet i det verkliga livet.

Man har väl kommit till den insikten att man inte ska ta det för givet, så enkelt är det ju. Samtidigt så där jag jobbar nu på /.../ [företagsnamn] så är jag ju optimist och vill tro att detta ska gå bra

Som tidigare anförts kom det första slaget mot den självklara yrkesidentiteten, för många anställda, redan när Volvo tog över Åkermans. Vad som först framstår som en effekt av övertagandet, vilket ytterligare förstärks genom nedläggningen, tycks i grund och botten utgå från utvecklingen mot ett otryggare klimat på arbetsmarknaden i stort. Genom incidenterna på Åkermans/Volvo Excavators har denna utveckling gradvis fått genomslagskraft även på lokal nivå i Eslöv. Via andra händelser har den tidigare fått fäste på andra håll i världen och sannolikt kommer förändringar framöver också att införliva människor i den nya tidens allt otryggare arbetsklimat. Ändå är det mycket anmärkningsvärt att nästan hälften av enkätrespondenterna uppger att de trots nytt arbete genom nedläggningen fått ge avkall på personlig trygghet. Detta bör ses som ett allvarligt problem, även om det tycks vara analogt med en större strukturell förändring och därmed på sikt kan vara av övergående natur. Att återfinna den trygghet som arbetslivet levererade och skiljas från de invanda beteenden som byggts upp kring denna kontext utgör hur som helst ett högt berg för dem som tvingas bestiga det.

Jag känner inte någon trygghet idag, det gör jag inte. Jag planerar, det är en månad eller två i taget, det är ju helt annorlunda idag.

Det fortsatta arbetet innebar för somliga att arbetsbördan ökade medan andra kunde i det närmaste gå sysslösa. Mer arbete kunde resultera i mindre tid till eftertanke och därmed bättre chanser att undvika att försjunka i grubblerier, medan ombesörjandet om den egna framtiden kunde bli lidande samtidigt som man riskerade överbelastning. För dem som hade lite att göra fanns det gott om tid till samtal och utbyte med arbetskamrater, men att gå sysslös kunde också resultera i lojhet och likgiltighet.

Dom hade inte några ackord längre, så vi hade fasta löner, så vi hade inte den pressen på oss att prestera ju. Det var ju att man gick dit alltså och genomförde sina 8 timmar så man kunde få sin månadslön. Och det var ju så också mot slutet att där var knappt sysselsättning heller, så jag menar kom arbetsledaren med ett jobb så sa han spara på det nu för vi har inte mer idag, så så var det ju alltså, psykiskt sett så var det ju kass då och jobba så för man var tröttare och tröttare när man kom hem, för man var inte aktiv liksom.

De nya förutsättningar som den förändrade arbetssituationen förde med sig i kombination med de ovissa framtidsutsikterna kunde också få konsekvenser för den drabbades omgivning. En enkätrespondent berättade i en kommentar att nedläggningen indirekt ledde till att hans äktenskap gick förlorat. Det sociala umgänget utanför arbetslivet är av stor betydelse för individen under förändringsprocessen,<sup>85</sup> men relationerna är inte okänsliga för de omvälvande processer som den friställda tvingas igenom. Samma intervjuperson som föregående citat är hämtat ifrån berättar vidare om hur det sjunkande arbetstempot gjorde sig gällande även i hemmet:

---

<sup>85</sup> Detta analyseras mer ingående i kap. 5.3.4

Man var lite deprimerad va och var lite så där matt när man skulle göra något hemma, så sa frun nu får du ordna det, ja det gör jag sen, det bryr jag mig inte om och det gör jag sen och så. Man kom i det läget. Det var konsekvenserna av nedläggningen att man inte var aktiv i heller på jobbet utan om det var ett jobb, a ja det kan jag göra i morgon, det är inte så jäkla brått va, så var det lite grann att då tog man det med sig hem, det var likadant där. Man skulle stå med något eller det var något man skulle starta va, man behövde göra något hemma i trädgården, men man var inte så där intresserad, så dom konsekvenserna fick det.

Hälsomässigt är det på ett ungefär lika många som har påverkats positivt som negativt av nedläggningen. De psykiska påfrestningarna har varit något besvärligare än de fysiska, men den uppdelning som här gjorts mellan olika personliga förhållande är i huvudsak ett analytiskt verktyg, medan de egentligen inbördes påverkar varandra i stor utsträckning, vilket också framgick av föregående avsnitt. I följande utsaga ges en inblick i den förvirring som en intervjuperson levde mitt uppe i, med anknytning till flera faktorer: psykiska och fysiska såväl som sociala:

Man var sur och lite så, i och med att det var ju så att det var ett stressigt jobb. På den tiden jag var kvar där, 5 månader eller vad det var, så hade vi väldigt mycket att göra och då var det ju stressigt redan på jobbet och sen så då stress av att man inte vet vad man ska göra, allt det här trygga försvinner från en, att man måste ta sig i kragen antingen söka nytt jobb och få ett nytt jobb eller börja läsa till någonting. Så det är klart, det blev nog att det blev lite mer irriterat, många gånger.

Så här långt har den anställde varit utgångspunkt för analysen av det första ledet i det påtvingade arbetsbytet – att förlora sitt arbete. I de kommande två avsnitten skall detta perspektiv breddas till att i större utsträckning inbegripa även interaktionen mellan den anställde och omgivningen.

### 5.3.3 Organisationer och projekt

Under nedlägningsarbetet startades en rad företagsinterna projekt för hjälp och stöd åt de friställda, i vilka man kunde engagera sig efter intresse och behov. Representanter för de lokala fackklubbarna deltog aktivt i arbetet och fanns tillhands för sina medlemmar. Efter nedlägningsbeskedet inrättade även Arbetsförmedlingen i Eslöv en filial på företaget med fyra stationerade medarbetare.<sup>86</sup> De olika aktörerna sammantaget bidrog efter resurser (där företaget själv var starkast) och förmåga till att underlätta förändringsprocessen och i första hand motarbeta arbetslöshet.<sup>87</sup>

**Tabell 10: Stöd och hjälp från olika aktörer under nedlägningsarbetet**

(bortfallet för varje enskild fråga redovisas inte i tabellen, men ligger mellan 0 och 2,4 procent)

	Mkt stort	Stort	Litet	Mkt litet	Inget alls	Ingen kontakt
Volvo Excavators	17,2%	39,6%	20,1%	10,7%	7,7%	4,7%
Arbetsförmedlingen	4,1%	24,3%	20,7%	15,4%	10,1%	23,7%
Fackföreningen	4,7%	18,9%	22,5%	16,6%	16,6%	18,3%

Volvos egna satsningar på de anställdas framtid och den handlingskraft som företaget uppvisade i form av faktiska resultat (nya arbeten) utgjorde en hjälpande hand i många fall. De interna projekten fick goda omdömen av de som haft kontakt med dem.<sup>88</sup>

<sup>86</sup> Norman 1999

<sup>87</sup> Trygghetsrådet var en fjärde part som också deltog i nedlägningsarbetet. De ägnas fortsättningsvis ingen uppmärksamhet här, men deras insatser finns väl dokumenterade i Blenow 1999:54-57.

<sup>88</sup> Sammanställning av uppgifter från avslutningsintervjuerna 1999, Volvo Excavators AB, Internt material



Volvo har tagit, tycker jag, jättebra hand om folket vid nedläggningen, dom har ju liksom ändå hjälpt oss i möjligaste mån, ställt upp med tid och så, så det tycker jag faktiskt att det har dom gjort.

Den måhända viktigaste rollen som Volvo här spelade var, paradoxalt nog, att fungera som en länk tillbaka till arbetslivet för de anställda. Genom företagets kontaktnät och tillgångar till stora industrilokaler och teknisk utrustning som underlag för nya verksamheter, kunde de inledande aggressionerna och misstroendet mot Volvo vändas till ett samarbete mot ett gemensamt mål. En rad åtgärder av skiftande karaktär bidrog till att den anställde ofta hade ett forum att vända sig till med sina specifika intressen och önskemål.

Däremot var jag på studiebesök, som företaget anordnade, bland annat på /.../ [företagsnamn] i Malmö. Det var en mängd studiebesök som dom ordnade, personalavdelningen, körde och tittade på företag som rekryterade folk. /.../ Där kom man till företag och gick en rundvandring och presenterade sin verksamhet, det var positivt det.

De företagsinterna projekten resulterade i att flera anställda slussades tillbaka till arbetsmarknaden den vägen. Olika aktiviteter med inriktning på vakanta arbeten utgjorde såväl en träning som ett hjälpinstrument för de anställda. En intervjuperson berättar i följande utsaga om sin väg till ett nytt arbete via den interna samverkan:

Dom gjorde någon sorts tidning där dom sökte upp jobb runt omkring här och satte in det i en tidning. Och där var ju /.../ [företagsnamn] med, som dom hade hittat då, dom jobben alltså. Och det var ju därav jag fick detta kan man säga. Så på det viset hjälpte dom mig, att jag hittade det där.

Fackföreningarnas roll var av mer informativ karaktär. En stor majoritet av de anställda (tabell 11) uppbar medlemskap i en arbetstagarorganisation och utnyttjade detta i syfte att orientera sig i aktuella frågeställningar. Facket fick ytterligare betydelse som informationskanal av det faktum att det ofta, åtminstone inledningsvis i nedlägningsfasen, florerade en del motstridiga upplysningar angående verksamhetens framtid. I egenskap av att medverka vid de viktigare förhandlingarna fanns nödvändig information inom fackföreningarna samtidigt som företaget i samband med nedlägningsbeskedet förlorat en hel del förtroende från de anställda.

**Tabell 11: Medlemskap i fackförening**

Fackligt ansluten	
Medlem	94,1%
Ej medlem	5,3%
Ej svar	0,6%
Totalt	100%

Fackföreningarna var också delaktiga som samverkanspartners i de företagsinterna projekten (ovan). Även detta bidrog till att de anställda kunde räkna med aktuell information när de vände sig till sin fackförening, eller i en intervjupersons ordalag: ”man fick ju reda på allting direkt om man säger så, vad som skulle hända”. Även många formella detaljer i förändringsprocessen kunde vålla extra huvudbry för de många som var ovana vid situationen och på den här punkten utgjorde fackens kompetens ett betydelsefullt stöd åt sina medlemmar.

Är man med i facket så har man ju i alla fall folk som är utbildade för att kunna tala om sina rättigheter, typ man har ju A-kassa och försäkring och hela den biten va.

Även Arbetsförmedlingen integrerades i samarbetet kring de anställda. Som framgick av tabell 10 upplevde många av de uppsagda att denna myndighet var till såväl stöd som hjälp,

men det rådde också en utbredd skepticism mot Arbetsförmedlingen. Följande intervjuцитat förtydligar:

Jag trodde inte på Arbetsförmedlingen, men jag skrev in mig, men detta jobbet jag har fått idag har jag fått genom Arbetsförmedlingen.

Att det vid tiden för nedlägningsbeslutet fanns föga förhoppningar om att man som anställd skulle finna ett nytt arbete via Arbetsförmedlingen bekräftas av flera intervjupersoner. Många valde att gå andra vägar och i flera fall ta saken i egna händer. Däremot, i likhet med fackföreningarna, arbetade Arbetsförmedlingen aktivt med information, rörades i huvudsak regler och bestämmelser för arbetslöshet och arbetsökande.

Men vi var på, om man nu ska vara negativ, så var vi på ett möte med Arbetsförmedlingen, och när man ändå är nere, man var inte på världens bästa topp, så fick man det i ansiktet att ni ska inte tro att ni ska kunna neka jobb bara för att man ska köra en tio femton mil om dagen. Det var liksom inte direkt det man ville höra /.../ Det kanske hade varit bra, jag hade kunnat ta emot dom här informationerna på ett senare stadium, men liksom bara en vecka efter vi har fått beskedet. /.../ Det kändes som en som sparkar på en som redan ligger.

Information spelar en nyckelroll i en förändringsprocess av det här slaget, men är samtidigt ett svårbemästrat redskap. Många, däribland företrädare för Volvo Excavators<sup>89</sup>, har på goda grunder betonat betydelsen av rätt information till de rätta personerna vid rätt tillfälle. Att detta som den gamla devisen säger är "lättare sagt än gjort" illustreras genom citatet ovan.

#### 5.3.4 Sociala nätverk

En mycket avgörande faktor för utgången av förändringsprocessen utgörs av individens sociala relationer. Dessa kan både innefatta referensgrupper vars medlemmar kan ta del av funderingar kopplade till föreliggande problematik och vägar bort ifrån en tillvaro som blott och bart kretsar kring nedläggning. Att uppbära en önskvärd och lagom blandning av dessa två är som det här skall framgå ingen enkel uppgift. Aktörsrollerna, som föregående avsnitt behandlade, skall här ges en vidare social innebörd och relationer utanför arbetslivet skall introduceras. Av tabell 12 kan utläsas att de informella nätverken tillmäts stor betydelse för uppbackning i samband med en nedläggning.

**Tabell 12: Stöd och hjälp från familj och arbetskamrater under nedlägningsarbetet**

(bortfallet för varje enskild fråga redovisas inte i tabellen, men ligger på 3,6 respektive 3,0 procent)

	Mkt stort	Stort	Litet	Mkt litet	Inget alls	Ingen kontakt
Familj och släkt	26,0%	44,4%	14,2%	5,9%	2,4%	3,6%
Arbetskamrater	17,2%	42,0%	17,8%	6,5%	8,9%	4,7%

Signifikativt för en nedläggning är, i jämförelse med exempelvis reduceringar i delar av personalstyrkan, vilket Kristina Emanuelsson<sup>90</sup> klargjort, att *alla* anställda sätts i samma båt, vilket stärker integrationen och motverkar misstroende och rangordningar mellan arbetskamrater. Det blir lättare att överbygga barriärer och hierarkiska konstruktioner och gemenskapen i sig blir ett stöd för den enskilde. Denna form för tyst samförstånd kan ses som ett sätt att upprätthålla en viss distans utan att gå miste om erforderligt stöd.

<sup>89</sup> Vitbok - Volvo Excavators nedläggning i Eslöv- 2000

<sup>90</sup> Emanuelsson 2000

I min grupp där var dom skojfriska liksom tidigare /.../ den oron man kände den gick man väl inte ut med offentligt på det sättet ändå utan man, utåt sett så var väl resonemanget att det ska nog ordna sig, men visst gnagde det inombords lite emellanåt, det gjorde det. /.../ Vi hade varandra att prata med, men istället för att sitta och prata för mycket tråkiga grejer så försökte vi nog skämta till saker och ting.

Samtalet arbetskamrater emellan kunde också lägga större vikt vid en direkt bearbetning av situationen och genom små puffar i varandras ryggar stärktes gruppmoralen. Att man ofta, vilket flera intervjupersoner berättat, sökte olika alternativ även beträffande vakanta arbeten i de olika subgrupperna på företaget bidrog till att sammanhållningen mellan arbetskamraterna inte raserades till förmån för individuell tävlan. Istället kunde utbytet av framåtanda och inspiration stärkas och utvecklas.

Det var bra stöd då, liksom få uppmuntran så när man snackade om att få nytt jobb och så, det är klart att du ska söka det, det är klart att du ska gå det, om någon skulle studera och sådant liksom, väldigt stöd fick man. /.../ Vi var ju en liten grupp, vi var 10 personer som satt i lunchrummet, fikade vid frukost och middag och så, så vi ventilerade det och hade alltid diskussion om det här.

Utanför yrkeslivet blev doseringen av bearbetning och distans svårare att styra. Vänner och familjemedlemmar utgjorde viktiga referensgrupper, men yrkesrollens nära förbindelse med den personliga identiteten (och nyhetsvärdet i omständigheterna kring nedläggningen) förde lätt upp ämnet till diskussion i sociala miljöer där den friställde snarare förväntade sig att koppla bort sina problem för en stund.

Det är klart att omgivningen kände av det, det är helt klart, familjen och bekanta och släkt och oftast då om man var borta liksom om någon fyllde år och sånt så är man inte så intresserad av att diskutera sånt, för oftast var det ju så när man träffades, ja hur går det nu och sånt, har du fått något jobb och så och så va, man var liksom inte så här intresserad.

Mötet med närstående var således inte entydigt ett stöd eller en hjälp. Omvänt kan det tänkas att i situationer då den drabbade önskade att tala av sig några av bekymmerna så kunde omgivningen vara illa förberedd på att motta informationerna och erbjuda en hjälpande hand. Följande intervjuцитat förtydligar och sammanfattar den hårfina avvägningen och den goda taktens problematik:

När man träffade gamla kompisar eller släkt och vänner, det blev ju mycket jobbsnack, att vad ska nu du göra när Volvo ska lägga ner och det blev lite enahanda samtalsämne. /.../ För går man och har lite funderingar inombords så träffar man andra så kan det ju vara skönt att prata om någonting annat än att upprepa det man kanske går och tänker på. Samtidigt kan det ju vara ett stöd också, men det hade nog varit skönt att kunnat slagit ifrån sig lite.

Utanför de primära referensgrupperna, som familjen, i mer perifera nätverk var det lättare att finna miljöer där Volvo och nedläggningen helt kunde skjutas åt sidan. I sammankomster där hobby, intressen eller liknande är utgångspunkt för mänskligt mellanhavande kunde den som sökte distans rikta sitt engagemang i helt andra riktningar och centrera tillvaron och relationerna kring frimärken, fiske eller hundar etc. Flera menade på att ha en aktivitet man tillmätte stor betydelse utanför yrkeslivet var av central terapeutisk betydelse.

Föreningslivet, det var ju det som hjälpte upp en, det var det som hjälpte en över det svåra så att säga, förutom givetvis familjen.

Organisationernas och de underliggande projektens betydelse som avhandlades i det föregående avsnittet bör måhända också ses utifrån de anställdas sociala relationer för att ge en så rättvisande bild som möjligt. Projekten drevs internt av medarbetare och representanter

från företagsledningen. Volvo Excavators utgjorde ett dotterbolag inom Volvokoncernen och någon kontakt med centralorganisationen hade inte de anställda i Eslöv. Också på den fackliga sidan var det lokala företrädare som engagerade sig i de friställdas öde. Samhörigheten organisationerna hade med de anställda präglades mer av vad som här beskrivits som kamratskap och i flera fall av direkta arbetsrelationer än en mer generaliserad aktör-individ relation. Tesen om Volvos framgångsrika nedläggning, utan ringaktning för gjorda insatser, blir således missvisande över flera dimensioner. En rimligare formulering skulle betona att det snarare var medarbetarna, ledningsrepresentanter och företrädare för facken som i samverkan kreerade de många positiva resultaten, istället för att tillskriva ett (eller flera) organisationsnamn framgångarna.

### 5.3.5 Konturerna av en riskgrupp

Det finns också resultat av avsevärt dystrare karaktär, som helt sätter framgångstanken i nytt ljus. Vid tidigare studier av nedläggningar som inkluderat alla de friställda, t ex Bosse Angelöws,<sup>91</sup> har slutsatsen dragits att en hög ålder utgör den mest problematiska egenskapen beträffande möjligheterna till nytt arbete och att risken för lidande därmed är högre för denna grupp. Att denna konklusion fortfarande skulle vara giltig som generaliserbar kunskap torde utgöra ett rimligt antagande, däremot föreligger två uppenbara risker att denna kunskap kan ge en förvrängd bild av problemområdet i ögonen på den som skall använda den. För det första riskerar problematiken kring arbetsbytet att hamna i skymundan och för det andra äventyras en korrekt bild av olika åldersgruppers utsatthet i förändringsprocessen. Sett till de som erhållit nytt arbete uppenbarar sig nämligen ett väsenskiilt annorlunda mönster när åldersvariabeln sätts i relation till lidande (tabell 13).

**Tabell 13: Nedläggningens och nedlägningsarbetets påverkan på olika åldersgrupper**

PÅVERKAN	ÅLDER				
	-35 år	36-45 år	46-55 år	56 år+	Totalt
Familjeliv					
Positivt	29,0%	21,3%	14,0%	15,8%	19,6%
Negativt	16,1%	34,4%	21,1%	21,1%	25,0%
Inte alls	54,8%	44,3%	64,9%	63,2%	55,4%
Totalt	100%	100%	100%	100%	100%
Trygghet					
Positivt	29,0%	14,5%	7,0%	10,5%	14,2%
Negativt	35,5%	62,9%	36,8%	31,6%	45,6%
Inte alls	35,5%	22,6%	56,1%	57,9%	40,2%
Totalt	100%	100%	100%	100%	100%
Fysisk hälsa					
Positivt	22,6%	19,4%	14,0%	10,5%	17,2%
Negativt	9,7%	27,4%	10,5%	10,5%	16,6%
Inte alls	67,7%	53,2%	75,4%	78,9%	66,3%
Totalt	100%	100%	100%	100%	100%
Psykisk hälsa					
Positivt	29,00%	19,40%	12,30%	5,30%	17,20%
Negativt	19,40%	30,60%	24,60%	21,10%	25,40%
Inte alls	51,60%	50,00%	63,20%	73,70%	57,40%
Totalt	100%	100%	100%	100%	100%

<sup>91</sup> Angelöw 1988

Det är gruppen 36-45 år som anser sig ha påverkats negativt i större utsträckning än övriga åldersgrupper vad beträffar familjeliv, trygghet, psykisk och fysisk hälsa.<sup>92</sup> Även lågutbildade (7-9 år) uppger att de fyra faktorerna påverkats negativt i större utsträckning än de med gymnasie- respektive högskolekompetens. Ytterligare en grupp, de ensamstående, har påverkats mer negativt i alla fyra avseendena jämfört med de som lever ihop med en partner. Man kan också urskilja att de som arbetat länge eller enbart på Åkermans och Volvo Excavators uppger fler negativa upplevelser än de som har längre erfarenheter av arbete för andra arbetsgivare. Jag vill här hävda att det bland de som fått nytt jobb efter nedläggningen finns en *riskgrupp*, en grupp som i förhållande till övriga drabbades hårdare av nedläggningens konsekvenser, och som kanske fortfarande är lidande av dem i flera hänseenden. Kännetecknen för individerna i riskgruppen är att de ofta är i åldern 36-45 år, är lågutbildade (ofta bara grundskolekompetens), ensamstående och har få eller inga erfarenheter av andra arbetsgivare än Åkermans/Volvo Excavators. Ju fler av dessa kännetecken som kan tillskrivas en individ, desto mer troligt är det att han eller hon befinner sig i riskgruppen. I jämförelse med de personer som hos Angelöw karaktäriserades av dåliga utgångslägen inför nedläggningen och begränsat handlingsutrymme på arbetsmarknaden, ser sammansättningen i riskgruppen annorlunda ut, detta främst åldersmässigt. Innan riskgruppsresonemanget vidare utvecklas bör hänsyn tas till förändringens karaktär och det nya arbetets innebörd, vilket tillika utgör det övergripande temat för nästa avdelning.

## 5.4 Nytt arbete

Att bege sig ut och söka nytt arbete var för merparten av de uppsagda en ovan situation. Den gamla yrkesrollen skulle ersättas av en ny och för detta kunde det krävas en del träning. Genom de aktiviteter som pågick på och kring företaget kunde man öva upp färdigheter i att söka arbeten och få inblick i möjliga yrkesroller genom utbyte med andra företag, t ex via studiebesök.

Jag gick ju ut så tidigt och sökte själv, redan när vi fick det första beskedet, för att säkra det och träna lite. /.../ Och sen ville jag inte gå arbetslös, för jag menar först och främst så, en som har jobb tror jag får lättare jobb än en som har gått ut i arbetslöshet. Sen är jag glad att jag inte fick något jobb, då när jag sökte i början, för att det var en lärotid. Att jag var deprimerad och satt och skrev, för det lyste igenom det helt enkelt i breven.

Fortsatt spelade de sociala referensgrupperna en betydande roll vad gällde att agera bollplank för den friställdes tankar och idéer om de möjliga framtidsutsikterna.

Att söka jobb som jag hela tiden gjorde det var inte bara jag, utan det var även mina flickor då som tittade på Internet och mamma kom nu är här jobb, sök nu det och hela tiden peppade en va, för dom har varit arbetslösa båda innan. /.../ men dom sa bry dig inte mamma det ordnar sig, det ordnar sig.

I denna avdelning kommer själva rollutträdet att utgöra utgångspunkt för analysen. Det nya arbetet kommer att introduceras och sättas i relation till det gamla. Förändringsprocessens komponenter utgör sedan avstamp till ett resonemang kring anpassning till det nya och tillbakablick på det gamla.

---

<sup>92</sup> Det framgår också att det är de yngsta som har störst andel positiv påverkan inom ramen för de fyra kategorierna.

### 5.4.1 Vändpunkter

Vägen ut ur den gamla yrkesrollen vilken hade starka band till organisationen och bort från de negativa upplevelserna som följde av vetskapen om att en förändring skulle komma till stånd utgjorde för många en hård emotionell prövning. Under denna process återfinns några viktiga incidenter där förändringen ändrade riktning och tog sig över avgörande trösklar mot det kommande. Den sista arbetsdagen är ett exempel på detta.

Det känns faktiskt avlägset, det gör det. Jag kan säga så att egentligen, jag har varit 23 år på Volvo eller Åkermans och jag åkte hem då min sista arbetsdag och sen kom jag tillbaka, jag kommer inte ihåg, i mitten på juni, men då kände jag att det här har jag slutat, konstigt nog, så har jag ändå styrt över på den nya verksamheten. /.../ Däremot så går ju tankarna tillbaka till den här sista arbetsdagen, det gör det ju, det kommer man inte ifrån i heller. För det var inte roligt precis det, för då blev jag väl nästan tårögd när man gick därifrån, det erkänner jag.

Att ha styrt över på den nya verksamheten innebär att rollutträdet (i princip) fullbordats och den distans som upprättats mot tiden på Volvo Excavators ger en fingervisning om att den gamla identiteten har införlivats i en ny. Att upplevelser av det här slaget kan generera en viss förbistring antyder att det skett en förändring, då man slås av insikten att ens nuvarande synsätt inte överensstämmer med det perspektiv man hade före förändringen.

Vi gick till en psykolog allihopa och då berättade han det, och då tyckte jag att där nere ska jag inte vara, i den här gropen som han beskrev. Och när jag väl kände, började skriva, man fick svar på sina arbetsansökningar, det blev intervjuer, vad då, detta är ju positivt.

En vändning kan också inträffa då den negativa bilden av förändringen förbyts mot en positiv och förändringen välkomnas istället för motarbetas. I samband med arbetsökande kan olika former för positiv respons utgöra inspiration för individen att försöka bryta med det gamla. Omvänt kan utebliven eller negativ respons på ansökningar och dylikt innebära att de negativa känslorna förstärks och förändringen försvåras.

Blir man inte kallad så känns det mer som att man inte kan någonting. Man hade liksom inget bra självförtroende när man kom ifrån Volvo.

Vad som förväntas av förändringen och om den överskrider eller underskrider de önskemål som ställs upp har en avgörande betydelse för utgången. De äldre som ansågs ha begränsat handlingsutrymme på arbetsmarknaden hade exempelvis inte lika högt ställda förväntningar på att erhålla ett nytt arbete som de yngre, vilket istället ökade chanserna till en positiv vändpunkt.

Just att komma underfund med att man hade så mycket erfarenhet, att man kunde få ett jobb när man har kommit över femtio år, bara den gränsen är jobbig, först att veta va att man då blir arbetslös och alla då över femtio kanske inte har någon chans. Men när man sen skickar in uppgifterna, ansökningshandlingar, och man kommer med i intervju liksom, det sporrar en. Pang.

Vad som framstår är således en trolig förklaring till varför de äldre inte anger lika många negativa upplevelser av nedläggningen, då redan ett nytt arbete var mer än vad många vågade hoppas på. De yngre som å sin sida tillskrevs goda möjligheter att finna nya arbeten kunde däremot invaggas i förhoppningar om mer specifika önskemål rörandes det nya arbetet. Då få eller inga av dessa tillgodosågs i den slutgiltiga kompromissen, vilket diskuteras närmare längre fram, resulterade förändringen i besvikelse. Nytt arbete utgjorde ändock i sig själv en vändpunkt av vikt, då acceptandet av en ny anställning utgjorde en definitiv utkörspport från Volvo Excavators.

Jättehärligt, jag skrek i bilen. Just det här att man hade varit på intervju, för det hade jag ju aldrig varit. /.../ Då var jag glad, man har ju nog ändå känt sig lite orolig kanske innerst inne, så när man då väl fick jobbet så var det liksom JA, jättebra, jättekul.

Delaktighet i förändringen ökar, som tidigare anförts, chanserna för att slutresultatet blir till belåtenhet. Att erhålla ett nytt arbete genom egna initiativ är ett konkret exempel på hur man kunde gå till väga för att göra arbetsbytet (åtminstone delvis) ens eget och därmed lindra upplevelser av förtryck.

Jag satt alltså en fredagskväll och hade kommit hem från /.../ [fritidsaktivitet] och sånt och familjen hade lagt sig och sånt, och satt och tog en whisky faktiskt, och sen såg jag att telefonkatalogen låg där med gula sidorna, så tänkte jag att jag ska se hur många företag som sysslar med /.../ [specifik arbetsform]. Och jag slog upp en del, och skrev upp sex stycken firmor, och bland annat denne då som nummer två. Sen hade jag tid då på jobbet och så, så jag började ringa till dom här firmorna då och presentera mig och så, så på den vägen så löste jag situationen.

Var exakt förändringen vänder mot ett definitivt avsked från den gamla rollen skiljer sig förvisso mellan individer, men det har här framförts tre avgörande händelser under arbetsbytesprocessens gång som i somliga fall torde ha kunnat utgöra vändpunkter: avskedet på den sista arbetsdagen, accepterandet av en ny anställning och en eventuell omdefinition av förändringen i positiv riktning, i huvudsak efter positiv respons vid arbetsökande.

## 5.4.2 Förändring

Arbetsbytet karaktär och dess innehållsmässiga komponenter skall här ägnas närmare uppmärksamhet. Följande utsaga, som är citerad från en enkätcommentar, vittnar om en radikal omvälvning till följd av nedläggningen:

För min del öppnade Volvo Excavators nedläggning upp nya möjligheter. Jag flyttade med Volvo till Korea. Här har jag ett bättre arbete.

Vad som först bör poängteras här är hur olika innehåll förändringen kunde ha i en jämförelse mellan enskilda fall. Som motpol till flytten till Korea ovan kan ett annat exempel nyttjas där intervjupersonen i fråga försökt frambringa en mjuk övergång och i förlängningen motarbeta alltför tvära kast:

I december, hade jag begärt att vara ledig två dagar i veckan för att söka jobb, i januari begärde jag att ha tre dagar ledigt för att söka jobb, så därför hade jag liksom successivt trappat ner. Så det kändes inte så där som att jag stängde dörren bara efter mig.

Trots att rädslan för att tvingas flytta fanns hos några, var det vid studiens genomförande 90,4 procent som varken hade eller planerade att flytta ifrån sin boendekommun. Av de som har flyttat eller planerar att flytta finns också de som uppger andra skäl än nedläggningen. Däremot har många fått längre avstånd till sin arbetsplats och tvingas därmed spendera mer tid på att ta sig fram och tillbaka mellan hem och arbetsplats.

Det var väldigt problematiskt egentligen, för att man har fått ändra om hela sitt liv tycker jag. För att innan, jag har ju hållit på mycket med /.../ [fritidsaktivitet], och där har jag fått förändrat en del, för jag hinner ju aldrig hem och sköta det så tidigt som jag gjorde innan, så hela det här mönstret det har jag brutit va, men det är bara liksom man får intala sig att det här måste man acceptera. Och det är ju det som man måste göra som människa i detta läget, men visst var det svårt och bryta alla dom här mönstren, det kan jag skriva under på. Fortfarande, alltså innan då man började och man gick upp fem i sex och man åt sin frukost och cyklade eller åkte buss till jobbet va, nu får jag gå upp tio över fem på morgonen och åka

med tåget klockan sex va, det är skillnad det. Och så jobbar man över så att man är kanske inte hemma förrän sju, halv åtta på kvällen. Innan då var man hemma fyra, det är skillnad. På kvällarna med just familjelivet och trädgårdsarbete och lite annat sånt, föräldramöte med ungarna och sånt, det får stryka på foten.

En annan dimension av förändringen fullgörs av hur många delar av individens sociala liv den penetrerar. En mer omfattande förändring ur den här aspekten innebär, som citatet ovan antyder, att flera icke yrkesrelaterade sektorer av livet påverkas, medan det i mindre genomträngande fall i princip enbart är själva arbetsbytet som medför en omställning. Vad är det då inom ramen för arbetsbytet som utgjort förändringar? En första aspekt som går att peka på är storleken på arbetsplatsen. Många av de tidigare Volvoanställda hamnade på betydligt mindre arbetsplatser än vad de var vana vid. En enkätrespondent berättade i en kommentar hur han saknade det internationella nätverket från Volvo Excavators, medan en intervjuperson uttrycker sig på följande sätt om att arbeta för ett mindre företag:

Framför allt så tycker jag det är roligt att jobba på ett ställe där besluten och arbetsledningen sitter på det stället där man jobbar och inte andra i en annan ände av Sverige eller i utlandet sitter och beslutar vad som ska ske med det ena och det andra.

En andra aspekt är verksamhetsinriktning. I tabell 14 redovisas vilken typ av verksamheter som fångat upp de tidigare Volvoanställda och som synes har ca hälften lämnat verkstadsindustrin, medan de flesta fortfarande återfinns i någon form för industriella företag.

**Tabell 14: Nuvarande arbetsplatsens verksamhetsinriktning**

Verksamhetsinriktning	
Verkstadsindustri	49,7%
Annan industri	20,7%
Privat tjänsteföretag	15,4%
Offentlig verksamhet	3,6%
Övrigt	9,5%
Ej svar	1,2%
Totalt	100%

Den geografiska platsen för arbetsplatsen är en tredje faktor som har förändrats för flertalet, trots att många nya arbeten skapades på det industriområde som Volvo Excavators lämnade efter sig. Närmare hälften (tabell 15) erhöll arbete utanför Eslövs kommun. Kortare eller längre avstånd till arbetet kan som tidigare framhållits vara av oerhörd betydelse för den enskilde.

**Tabell 15: Nuvarande arbetsplatsens lokalisering**

Lokalisering	
Volvo-omr (inom Volvo)	10,7%
Volvo-omr (annan org)	27,8%
Annan plats (i Eslöv)	15,4%
Annan plats (utanför Eslöv)	45,6%
Ej svar	0,6%
Totalt	100%

En sista aspekt som här skall behandlas är människorna på arbetsplatsen. För det stora flertalet, undantaget många som stannade kvar inom Volvo, skulle det nya arbetet komma att befolkas av nya och okända människor, samtidigt som man skulle skiljas från det vardagliga umgänget med de gamla arbetskamraterna. Det hade funnits en stark sammanhållning under



nedläggningen mellan arbetskamrater med få eller inga inslag av konkurrens kring lediga arbeten, men för varje dag som gick föll nya medlemmar av de olika subgrupperna ifrån till följd av att de erhållit nya arbeten. Något som kunde öppna upp för konflikter mellan de som var kvar och de som helt plötsligt hade sitt på det torra. Man satt inte i samma båt längre.

Sen åkte jag tillbaka då va, till lunchrummet /.../ Dom satt dom andra då som jobbade kvar, och då kände man en liten viss avundsjuka ändå, att man hade bärgat detta, och det kände man rätt bra på folket som satt där. /.../ Det hade man kanske själv också varit i den situationen, det upplever jag inte så negativt, det var liksom naturligt kan man säga.

Den geografiska spridningen splittrade de tidigare sammansvetsade arbetslagen och härmed gick också många sociala relationer förlorade, vilket kunde ge upphov till en viss saknad. I tabell 16 ges en översikt över hur ofta man efter arbetsbytet träffar sina gamla arbetskamrater. Knappt en tredjedel har regelbunden kontakt, medan ca en tredjedel uppger att de helt skurit av banden till de människor man tidigare umgicks dagligen med.

**Tabell 16: Möten med före detta arbetskamrater från Volvo Excavators**

Möten	
0 ggr/mån	34,3%
1-3 ggr/mån	37,3%
4-6ggr/mån	4,7%
7 ggr/mån+	23,1%
Ej svar	0,6%
Totalt	100%

Arbetsplatsens storlek, inriktning, lokalisering och människor utgör övergripande tematiska förändringskomponenter i arbetsbytet. Anställningens innehåll, med de villkor som ställs och de möjligheter som ges är en femte aspekt som kommer att introduceras i nästa avsnitt.

### 5.4.3 Anpassning

De nya premisser som skulle ersätta många av de invanda beteendemönstren från tiden på Åkermans/Volvo Excavators kunde inte friktionsfritt införlivas i en ny yrkesroll. Vissa tidigare erfarenheter blev värdefulla, medan somliga områden krävde nya kunskaper.

Det är ju bara till att acceptera att man inte har det gamla jobbet. Jag tycker att mycket grejer kan man ta med hit till detta, sen kan man liksom inte bara, utan jag måste ta åt mig deras, hur man sköter detta jobbet. Sen kan jag ju föra med något positivt från mitt gamla jobb.

Den ekonomiska aspekten av den nya anställningen är också av central betydelse, liksom de möjligheter som den nyanställda upplever sig ha inom ramen för det nya arbetet. En högre lön eller goda möjligheter till löneförhöjningar på sikt kunde medföra positiva effekter även utanför arbetslivet, på det privatekonomiska planet. I tabell 17 visas hur några av anställningens komponenter förändrats, samt hur trivsel värderas i förhållande till tiden på Volvo Excavators. Det senare styrs i hög grad av möjligheterna att komma in och känna sig tillrätta i den nya sociala gemenskapen och byggandet av relationer till de nya människorna.

Det är storstadsmänniskor där jag jobbar nu, det är en liten annan mentalitet. En hel del ungdomar och dom har liksom inte samma värderingar som man själv har. /.../ Alla då som är på ett företag dom tippas ihop, dom badar bastu ihop och så, dom gör allting tillsammans, det är svårt att komma in i det. Man kan inte själv komma och säga, jag vill gärna vara med och sånt utan det är ju gärna att dom då frågar, så det är svårt att komma in i ett nytt gäng.

**Tabell 17: Skillnader mellan det nuvarande arbetet och arbetet på Volvo Excavators**

(bortfallet för varje enskild fråga redovisas inte i tabellen, men ligger mellan 0,6 och 4,1 procent)

	Högre idag	Lägre idag	Ingen skillnad
Trivsel	34,3%	27,2%	37,9%
Lön	39,1%	38,5%	21,9%
Svårighet på arbetsuppgifter	53,8%	11,8%	33,1%
Karriärmöjligheter	28,4%	21,9%	45,6%
Utbildningsmöjligheter	28,4%	26,0%	43,8%

Att arbetsuppgifterna generellt sett blivit mer avancerade i den nya anställningen har för de flesta i flera avseenden varit ett lyft, och bör i sig betraktas som ett positivt fenomen. Det visade sig exempelvis att de som uppger att nivån på arbetsuppgifterna höjts också är mer positiva i övrigt till den nya anställningen, t ex vad gäller trivsel. Har man dessutom fått arbetsuppgifter som skiljer sig från de man hade på Volvo Excavators (tabell 18) upplevs detta liksom ofta som en utmaning, vilket gör det lättare att se positivt på det inträffade och det nya arbetet.

**Tabell 18: Arbetsuppgifternas karaktär**

Arbetsuppgifter	
Samma eller snarlika	46,2%
Olikartade	49,7%
Ej svar	4,1%
Totalt	100%

En kombination som däremot kan vara svår att förstå och finna sig i är de höjda kraven på arbetsuppgifterna utan en likvärdig löneökning. Till detta hör att lönenivån på kollektivsidan traditionellt sett har varit hög på Åkermans, i jämförelse med övriga landet.<sup>93</sup> Rent ekonomiskt försvårade detta alltså övergången till nya anställningsförhållanden för de kollektivanställda, medan det var lättare för tjänstemännen att hitta arbetsgivare som erbjöd dem likvärdiga eller högre löner jämfört med tidigare. I tabell 19 kan utläsas att det ur den här aspekten rådde en markant skillnad mellan de två yrkeskategoriernas möjligheter på arbetsmarknaden.

**Tabell 19: Förändrade löneförhållande för olika yrkeskategorier**

LÖN	YRKESKATEGORI		
	Kollektivanställda	Tjänstemän	Totalt
Högre idag	31,3%	60,4%	40,0%
Lägre idag	45,5%	18,8%	37,5%
Ingen skillnad	23,2%	20,8%	22,5%
Totalt	100%	100%	100%

Som en summering av det resonemang som förts i detta och föregående avsnitt visas i figur 1 en översiktlig skiss på de omställningar som arbetsbytet kunde innebära. Här åskådliggörs också hur de direkt yrkesrelaterade effekterna av förändringar kunde göra intrång på sociala dimensioner utanför arbetslivet, vilket ger arbetsbytet en vidare omfattning. Det är min uppfattning att detta faktum ofta hamnar i skymundan av de mer påtagliga och strikt arbetscentrerade konsekvenserna, alternativt försummas helt. Att anpassa sin tillvaro efter det nya arbetets många krav och möjligheter tycks för merparten av de före detta Volvoanställda ha varit en besvärlig uppgift, men som samtidigt kunde vara både stimulerande och utvecklande.

<sup>93</sup> Nedläggning -En facklig organisations agerande vid en nedläggning av ett företag- 1999

	Direkta effekter av en förändring	Möjliga effekter utanför yrkeslivet
Arbetsplatsens storlek	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Fler/färre arbetskamrater</li> <li>- Ökade/minskade relationer till andra verksamheter</li> <li>- Ökat/minskat avstånd till beslutsfattare</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Få eller inga</li> </ul>
Verksamhetens inriktning	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nya branschspecifika regelverk och normsystem</li> <li>- Nya arbetsprocesser</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Få eller inga</li> </ul>
Arbetsplatsens lokalisering	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ökad/minskad restid till arbetet</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mer/mindre tid till familj, fritidsaktiviteter etc.</li> <li>- Ökade/minskade resekostnader</li> </ul>
Människorna på arbetsplatsen	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nya arbetskamrater/chefer</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nya/förlorade sociala relationer</li> </ul>
Anställningen	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nya arbetsuppgifter</li> <li>- Högre/lägre lön</li> <li>- Bättre/sämre utvecklingsmöjligheter</li> <li>- Bättre/sämre trivsel</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Förbättrad/försämrade privatekonomi</li> <li>- Bättre/sämre trivsel</li> </ul>

**Figur 1: Förändringskomponenter i arbetsbytet**

#### 5.4.4 Tillbakablickar

Som Ebaugh<sup>94</sup> visat handlar identitetsskapande mycket om att sortera in sina tidigare erfarenheter i sitt nuvarande jag. Åren på Åkermans/Volvo Excavators utgör ett stycke av de före detta anställdas livshistoria, som inte gick i graven med företaget.

Det är svårt att tvätta bort det för man kommer ju gärna in på vad man har jobbat med, men det blir ju så när man är ute och ska presentera sig.

Det gällde att finna en samstämmighet mellan de tidigare erfarenheterna och den kontext man nu befann sig i. Intervjupersonerna kunde ofta ge flera exempel på sidor hos sig själva som härrörde ur tiden på det nedlagda företaget, men som fortsatt levde kvar.

Ser man en Åkermannare [grävmaskin] så måste man ju fram och titta på den, se vad det är för någonting och se hur det har utvecklats sig, så det är ju fortfarande lite Volvomänniska kvar.

Ett knappt flertal av enkätrespondenterna uppger att de ur ett backspegelsperspektiv föredragit att nedläggningen hade varit ogjord (tabell 20). Att det i efterhand är många som menar att de idag inte skulle vilja att de var kvar på ett existerande Volvo Excavators är förvisso positivt, beaktandes förändringens tvångsmässiga karaktär. Ändock beläggs ytterligare att nytt arbete inte är en ersättning som automatiskt kan jämföras med vad som förlorades i nedläggningen.

**Tabell 20: Önskescenario utifrån personlig yrkessituation**

Att nedläggningen aldrig ägt rum	50,3%
Att allting blev som det blev	40,8%
Ej svar	8,9%
Totalt	100%

De värst drabbade, den tidigare omnämnda riskgruppen, kom att hamna i en situation där de negativa förändringskomponenterna dominerade arbetsbytet. Sett till löneförhållande, som

<sup>94</sup> Ebaugh 1988

utgör en faktor med betydande förmåga till inflytande även över det privata livet, visas i tabell 21 hur riskgruppsmedlemmarna i jämförelse med övriga fått en mer negativ utveckling.

**Tabell 21: Förändrade löneförhållande i relation till ålder och utbildning**

	ÅLDER				
LÖN	-35 år	36-45 år	46-55 år	56 år+	Totalt
Högre ldag	77,4%	23,0%	38,6%	31,6%	39,3%
Lägre ldag	22,6%	52,5%	29,8%	47,4%	38,7%
Ingen skillnad	0%	24,6%	31,6%	21,1%	22,0%
Totalt	100%	100%	100%	100%	100%
	UTBILDNING				
LÖN	7-9 år	10-12 år	13 år+	Totalt	
Högre ldag	18,9%	40,6%	58,8%	39,3%	
Lägre ldag	54,7%	39,1%	21,6%	38,7%	
Ingen skillnad	26,4%	20,3%	19,6%	22,0%	
Totalt	100%	100%	100%	100%	

Störst andel som fått reducerad lön och minst andel som fått löneökning återfinns i åldersgruppen 36-45 år.<sup>95</sup> Samma utveckling ses hos de lågutbildade. Även andra faktorer, exempelvis trivsel, har för riskgruppsmedlemmarna påverkats negativt i högre grad än för övriga. Delar av förklaringen till riskgruppens negativa upplevelser i samband med nedläggningen kan naturligtvis ligga i att tillbakablickar blir ljusare om saker och ting ordnat sig bra, eller kanske till och med till det bättre, medan den försämrade ekonomiska och sociala situationen bidrar till att man lägger mer vikt vid sina negativa upplevelser. Riskgruppen har dock, trots nytt jobb, fått en försvårad levnadssituation med tanke på den löneminskning som nedläggningen har inneburit. De som påverkats negativt av förändringen har också i högre grad än övriga tappat kontakten med sina före detta arbetskamrater, vilket förvisso kan upplevas på olika sätt. För somliga är saknaden stor av det dagliga umgänget, medan andra som vill försöka lämna Volvotiden bakom sig vill undvika att bli påmind om den. Ur ett ekonomiskt perspektiv utgör åldersgruppen 36-45 år också den grupp som kan antas vara mest känslig för försämrade inkomster, vilket ytterligare fördjupar problematiken. Enkätundersökningen visar t ex på att denna åldersgrupp har att försörja fler hemmaboende barn än de äldre respektive yngre.

## 5.5 Sammanfattning av centrala slutsatser

Det påtvingade arbetsbytet som för många av de anställda vid Volvo Excavators följde i och med nedläggningsbeslut, är en mångfacetterad och ofta väldigt komplex process. Från bitterhet vid tiden för beskedet, via en tid i ovissa framtidsutsikter, färdades de friställda mot nya arbeten med nya sociala inramningar. Som avrundning på detta kapitel görs en sammanfattning av några av de mest centrala slutsatserna som dragits angående människors upplevelser av att byta arbete:

<sup>95</sup> De yngsta, som uppvisade flest positiva upplevelser, har omvänt fått den klart gynnsammaste löneutvecklingen.

- Organisatoriska förändringar före nedläggningsbeskedet, och då i huvudsak Volvos övertagande av företaget, var påfrestande för yrkesidentiteten och samhörigheten med organisationen (Åkermansandan). Samtidigt hade detta en viss förberedande verkan, vilken kan ha inverkat lindrande på chockreaktioner och aggressioner i samband med nedläggningen.
- När beslutet om nedläggning var ett faktum raserades förutsättningarna för invanda beteendemönster, vilket ofta resulterade i oro och upplevelser av vanmakt. Rädslan för arbetslöshet var den starkaste av många faktorer som kunde inverka negativt på de uppsagda. Vägen ur normlöshet underlättades om möjlighet förelåg att själv styra processen mot önskvärda och prioriterade alternativ och bort från icke önskvärda kompromisser och tvång.
- Nedläggningen innebar ett mycket hårt slag mot den personliga tryggheten. Alarmerande många anser sig ha fått svårare att känna sig trygga i sin tillvaro efter det inträffade. I övrigt var bristande motivation till arbetsuppgifterna, depression, irritation samt överansträngning eller lojhet, vanligt förekommande negativa effekter av nedläggningen, vilka i sin tur kunde inverka negativt på sociala relationer även utanför arbetslivet.
- Organisationer, i huvudsak Volvo Excavators, fackföreningar och Arbetsförmedlingen, utgjorde ett stöd för de anställda, i första hand när det gällde att finna nya arbeten. Det är dock en farlig generalisering att tillskriva organisationerna för stor betydelse, då ombuden för dem oftast utgjordes av enstaka medarbetare, vänner och chefer. Många av de positiva resultaten är en effekt av samverkan individer emellan i sociala nätverk, vilka också innefattar vänner utanför arbetslivet och familjemedlemmar. Att få till stånd en önskvärd avvägning mellan aktivt stöd och tillfällen att distansera sig kunde utgöra ett problem.
- Under arbetsbytesprocessen kan urskiljas tre skeenden som kunde innebära en vändpunkt i förändringen. Den sista arbetsdagen eller någon annan form för avsked av sin gamla arbetsplats och att acceptera en ny anställning utgör två av dessa. Den sista innebär en händelse som får individen att omvärdera förändringen i mer positiva termer, t ex positiv respons på arbetsansökningar.
- Viktiga förändringskomponenter i arbetsbytet utgjordes av den nya arbetsplatsens storlek, inriktning, lokalisering och människor, samt innehållet i anställningen såsom lön och arbetsuppgifter. Förändringens omfattning beror primärt på hur stora omställningar som krävdes inom ramen för dessa komponenter. Härtill bör läggas hur stor påverkan förändringarna i sin tur fick på icke yrkesrelaterade sektorer av individens sociala liv.
- Det går att urskilja en riskgrupp bland de anställda som erhållit nytt arbete. Det är främst i åldern 36-45 år som de mest påtagliga negativa upplevelserna av nedläggningen återfinns. Lågutbildade, ensamstående och personer med få eller inga erfarenheter av andra arbetsgivare uppvisar också en högre grad av lidande. Riskgruppsmedlemmarnas arbetsbyte innehåller fler negativa förändringar, som lönereduceringar och minskad trivsel på den nya arbetsplatsen. Inför en nedläggning anses vanligtvis de äldre vara den grupp som har svårast att erhålla nya arbeten och därmed riskerar ett större lidande. I studien har framkommit att även de som fått nya arbeten kan drabbas mycket hårt, och åldersfördelningen i riskgruppen utgör därmed ett stöd för att det sätt man ser på olika åldersgrupper inför en nedläggning kan behöva en revidering.

## 6 Ett bidrag till debatten

Hur skall man då värdera de resultat som framkommit i den här studien? En förhoppning som ter sig rimlig att framföra är att de människor som i framtiden ställs inför en nedläggningsproblematik uppmärksammar det påtvingade arbetsbytetts innebörd och undviker att trilla ner i de schablonmässiga generaliseringarnas djupaste fallgropar. Det följande stycket är hämtat ur inledningen av Volvo Excavators egen utvärdering av nedläggningen:

”Tack vare en rad samverkande faktorer som exempelvis Eslövs geografiska placering, rådande konjunkturläge, hög kompetensnivå hos personalen samt ett flertal åtgärder har nedläggningen gått bra. Resultatet är dock inte helt tillfredsställande så länge det finns tidigare anställda som ännu inte fått nytt arbete eller avtalspension. Det är framför allt för dessa personer som samhällets insatser behövs i form av aktiv arbetsförmedling och vidareutbildning.”<sup>96</sup>

Det första som, ur de anställdas perspektiv, kan invändas mot en framställning av det här slaget är att framgångstanken sätts i direkt relation till nytt arbete, inte till t ex välbefinnande. En andra anmärkningsvärd detalj är att insatser bör i huvudsak riktas mot de tidigare anställda utan nytt arbete eller avtalspension, inte mot de som oavsett sysselsättningsläge lider av nedläggningens konsekvenser. Slutligen bortser man ifrån den främsta orsaken till den positiva statistik man lutar sig mot, nämligen initiativkraft och handlingsförmåga hos de anställda och hos enskilda ledare och representanter för involverade organisationer.

Identifieringen av en riskgrupp bland de som erhållit nytt arbete föranleder formuleringen av en andra förhoppning riktad mot framtiden. Går det att finna motsvarigheter till riskgruppen i samband med andra nedläggningar? Detta framstår tydligt som ett område att rikta framtida forskningsinsatser mot och därigenom bredda kunskapen om de människor som far illa till följd av företagsnedläggningar. Även de som har att hantera en nedläggning kan gagnas av vetenskapen om potentiella hot mot de anställda som kommer att finna nya arbeten. Utifrån de analyser som sedan görs av den föreliggande nedläggningen, kan åtgärder och informations-spridning med ett mer långsiktigt syfte också komma till stånd.

Det kan också vara av värde att sätta in nedläggningen i ett större perspektiv. Begreppet anställningstrygghet tycks vara på väg att få en allt mer ihålig innebörd. Om man får tro Ulrich Beck,<sup>97</sup> så är den globaliserade ekonomin på väg att befria sig från arbetets och statens inskränkningar, som de utformats under 1800- och 1900-talet. Detta kan i sin tur betyda en ökning av antalet påtvingade arbetsbyten, och innan en sådan utveckling välkomnas kan det vara väl värt att begrunda en retorisk fråga signerad Bosse Angelöw. Hur mycket får en nedläggning kosta i mänskligt lidande?<sup>98</sup>

---

<sup>96</sup> *Vitbok - Volvo Excavators nedläggning i Eslöv - 2000*

<sup>97</sup> Beck 1998b:14

<sup>98</sup> Angelöw 1988:188

# Referenser

Abrahamsson, Bengt & Andersen, Jon Aarum (1996) *Organisation -att beskriva och förstå organisationer-* Liber-Hermods AB; Malmö

Andersson, Bengt-Erik (1994) *Som man frågar får man svar* Rabén Prisma

Andersson, Curt (1994) *Organisationsteori* Studentlitteratur; Lund

Angelöw, Bosse (1988) *Att berövas sitt arbete* Fri Press/Symposion Bokförlag; Rävlanda/Stockholm

Angelöw, Bosse (1991) *Det goda förändringsarbetet* Studentlitteratur; Lund

Bang, Henning (1994) *Organisationskultur 2:a upplagan*, Studentlitteratur; Lund

Beck, Ulrich (1998a) *Risksamhället -På väg mot en annan modernitet-* Daidalos

Beck, Ulrich (1998b) *Vad innebär globaliseringen? -Missuppfattningar och möjliga politiska svar-* Daidalos

Blennow, Agneta (1999) *Inriktning nedläggning -Volvo Excavators nedläggningsarbete ur de anställdas perspektiv-* Uppsats, Ekonomihögskolan, Lunds universitet

Brown, Richard K. (1992) *Understanding industrial organisations -Theoretical perspectives in industrial sociology-* Routledge

Durkheim, Emile (1993) *Själv mordet* Argos Förlags AB

Ebaugh, Helen Rose Fuchs (1988) *Becoming an Ex* The University of Chicago Press

Emanuelsson, Kristina (2000) *Nedläggningen av Volvo Excavators -ur de anställdas perspektiv-* Uppsats, Sociologiska institutionen, Lunds universitet

*Eslövs kommun i siffror* (1999) Eslövs kommun

Holme, Idar Magne & Solvang, Bernt Krohn (1997) *Forskningsmetodik -Om kvantitativa och kvalitativa metoder-* Studentlitteratur; Lund

Lennér-Axelsson, Barbro & Thylefors, Ingela (1991) *Arbetsgruppens psykologi* Natur och kultur; Stockholm

Mills, C. Wright (1997) *Den sociologiska visionen* Arkiv förlag

*Nedläggning -En facklig organisations agerande vid en nedläggning av ett företag-* (1999) Metallklubben på Volvo Excavators, Eslöv

Mulinari, Diana (1999) *Vi tar väl kvalitativ metod –det är så lätt* ur Sjöberg, Katarina (red) (1999) *Mer än kalla fakta -Kvalitativ forskning i praktiken-* Studentlitteratur; Lund

Neuman, W. Lawrence (1997) *Social research methods -Qualitative and quantitative approaches-* 3<sup>rd</sup> Ed Allyn and Bacon

Norman, Ulf (1999) *Slutrapport från arbetsförmedlingen, Volvo, Eslöv*

Rose, David & Sullivan, Oriol (1996) *Introducing data analysis for social scientists* 2<sup>nd</sup> Ed Open University Press

*Sammanställning av uppgifter från avslutningsintervjuerna* (1999) Volvo Excavators AB, Internt material

*Vitbok -Volvo Excavators nedläggning i Eslöv-* (2000) Volvo Construction Equipment Group, Eslöv

*Utveckling i balans* Information från Eslövs kommun, maj 1999

*Utveckling i balans* Information från Eslövs kommun, december 1999





Om Ja, hur många år har du tidigare arbetat hos andra arbetsgivare?

\_\_\_\_\_ (år)

c. Vad var du anställd som (befattning/yrkeskategori) vid Volvo Excavators vid tillfället för nedläggningsbeslutet?

d. Vad är du anställd som (befattning/yrkeskategori) idag?

\_\_\_\_\_

e. Var arbetar du idag?

På det gamla Volvoområdet, inom Volvokoncernen

På det gamla Volvoområdet, i annan organisation

På annan plats inom Eslövs kommun

Utanför Eslövs kommun  i \_\_\_\_\_ (kommun)

f. Vilken typ av företag eller organisation arbetar du på idag?

Verkstadsindustriföretag

Annat industriföretag

Privat tjänsteföretag

Offentlig verksamhet

Övrigt

g. Om du jämför ditt arbete på Åkermans/Volvo Excavators med din nuvarande sysselsättning. Hur ser du på följande faktorer?

(Obs. Ett kryss per vågrät rad)

	Högre idag	Lägre idag	Ingen skillnad
Trivsel	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Lön	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Svårighetsgraden på arbetsuppgifterna	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Karriärmöjligheter	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Utbildningsmöjligheter	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

---

### 3. Din boendesituation

a. I vilken kommun bodde du när beskedet om nedläggning kom den 1 december 1998?

\_\_\_\_\_

b. Har du bytt bostadskommun efter nedläggningsbeskedet?

Ja  till \_\_\_\_\_ (kommun)

Nej

c. Om du svarat NEJ på föregående fråga (3b): Har du planer på att byta bostadskommun?

Ja  till \_\_\_\_\_ (kommun)

Nej

Om du svarat JA på någon av de två föregående frågorna (3b eller 3c): Betraktar du nedläggningen av Volvo Excavators som huvudorsak till att du har bytt eller har planer på att byta bostadskommun?

Ja

Nej

---

#### 4. Övrigt

a. Man

Kvinna

b. Födelseår 19\_\_\_\_\_

c. Ensamstående

Sambo/gift

d. Antal skolår \_\_\_\_\_ (år)

e. Antal hemmaboende barn \_\_\_\_\_ (st)

f. Medlem i facket?

Ja

Nej

g. Hur har din allmänna bild av Eslövs kommun förändrats efter nedläggningsbeslutet?

I positiv riktning

I negativ riktning

Inte alls

h. Om du med facit i hand fick välja, önskar du då:

Att nedläggningen aldrig ägt rum, och att du idag arbetade kvar på Volvo Excavators

Eller

Att allting blev som det blev, och att du idag arbetade på ditt nuvarande jobb

---

#### 5. Kommentarer

---

---

---

---

---

---

---

---

## Bilaga 2 – Intervjuguide

---

- **Arbetskamraterna** – 1- Under nedlägningsarbetet: Beskriv *stämningen* som rådde bland dig och dina arbetskamrater under den här perioden! Hur fungerade samarbete och sammanhållning? *Solidaritet* gentemot dina kamrater. *Lojalitet* mot företaget, upplevelser av och hur de känslorna fungerade parallellt med att bli berövad sitt arbete, och eventuell solidaritet mellan de anställda. *Åkermansandan*, hur upplevdes och påverkades den? *Yrkesstolthet*, upplevelser av och hur de känslorna kunde komma till uttryck under nedlägningsarbetet. Uppstod det någon form för *konkurrens* mellan de anställda om t ex nya arbeten? Vilket *stöd* fanns att få från kamraterna och vilken betydelse hade det?  
2- Efter nedläggningen: Finns *kontakter* med forna arbetskamrater kvar? Saknas de före detta kamraterna och det dagliga umgänget?
- **Personlig trygghet och stress** – Upplevelser av *anställningstrygghet* före nedläggningen. Vilka konsekvenser fick beskedet om nedläggning för dessa känslor? Hur är det idag i den nya anställningen? Upplevelser av *stress* under nedlägningsarbetet (hur tog den sig i uttryck?) (ökad/minskad). Hur är det idag i den nya anställningen (ökad/minskad)
- **Kontroll** – Vilka *framtidsutsikter* upplevdes under nedläggningen? Vilka *möjligheter* (för många, för få)? *Vanan* att varje dag gå till arbetet, hur tänkte du när du visste att flera av dina vardagliga rutiner skulle komma att tas ifrån dig? Vad tänkte man på när man gick till jobbet varje morgon tiden efter nedlägningsbeskedet?
- **Organisationerna** – *Fackets* medverkan och betydelse för den enskilde. Eventuella kontakter med *arbetsförmedlingen* och upplevelser härav. Vilket utbyte fick man av de *företagsinterna projekten* (Projekt Anställda framför allt). Hur *delaktig* var man själv i olika åtgärder?
- **Familjeliv och annat ”runt omkring”** – Påverkade nedläggningen också *utanför arbetet*? *Familjen*, på vilket sätt involverades även den (fanns det stöd att få hos utomstående familjemedlemmar)? *Fritidsaktiviteter* och andra intressen utanför arbetet, påverkades de, och i så fall hur?
- **Arbetet då och idag** – Jämförelse av *förhållandena* (bättre/sämre) (t ex ekonomi, trivsel, kamrater etc). Hur mycket av den gamla anställningen lever kvar i den nya (likheter/skillnader)? Hur går *anpassningen* till det nya arbetet? *Omställningar*? Hur mycket ex Volvoanställd känner man sig som idag?