



LUNDS
UNIVERSITET

I'm a Survivor

—

En studie om dem som får stanna efter företagets nedskärningar

Författare: Mikael Nilsson
Kandidatkurs SOCK01: 30 hp
Vårterminen 2011
Handledare: Anders Järnegren

Abstract

Författare: Mikael Nilsson, 811104-0419

Titel: I'm a Survivor - en studie om dem som får stanna efter företagets nedskärningar

Kandidatuppsats: SOCK01, 15 hp

Vårterminen: 2011

Handledare: Anders Järnegren

Att vara en *survivor* inom arbetslivet är att vara den som, när företagen skär ned på sin personal, får stanna. Jag ska därför i denna uppsats genom intervjuer och insamling av tidigare forskning beskriva hur en nedskärning faktiskt kan påverka *survivors* negativt, trots att de kan tyckas tillhöra de lyckliga som inte blir av med sitt arbete.

Teoretisk utgångspunkt jag har valt att använda mig av tidigare forskning inom ämnet *survivor* gjord av bl.a. Joel Brockner, Marjorie Armtroug-Stassen och Sarah Moore då de har försett ämnet med många nya forskningsrön. Utöver den tidigare forskningen har jag valt att använda mig av två teorier för att tydligare kunna förklara vad en *survivor* faktiskt går igenom. Dessa två teorier är coping och rollteorin.

Metod jag utgått från under arbetet har varit en kvalitativ ansats där jag gjort fem intervjuer med män i åldern 44-65 år som alla under minst ett tillfälle de senaste fem åren drabbats av nedskärningar på deras arbetsplats, och i denna varit en *survivor*. För att inte få en forskning som kallas *Methods Resembling Saloon Bar Sociology* valde jag att inte använda mig av snöbollsprincipen i mitt uppsökande av intervjupersoner utan har valt en mer uppsökande metod vilket gett mig en bredd med intervjupersoner från olika yrkesområden.

Då nedskärningar är en återkommande lösning hos många företag finns där en mängd olika sätt att hantera uppsägningar. I mina intervjuer har ett återkommande mönster funnits i hur intervjupersoner och deras kollegor hanterat och upplevt nedskärningar, detta kan återknytas till Goffmans teori om team, coping metoder samt tidigare forskning. En vilja att sluta påverkar i största mån dem som tidigare inte drabbats direkt av nedskärning men som nu drabbats av direktkontakt. Om nedskärningen känns rättvis kommer detta att förenkla *survivors* processen i att gå vidare efter nedskärningen. En aspekt som dock är viktig ur alla nedskärningsdrabbades synvinkel är informationen som arbetsgivaren förser de anställda med, detta då osäkerhet påverkar dem hårt och det är först när osäkerheten avtar de kan gå vidare och behandla situationen.

Innehållsförteckning

1 Bakgrund	4
2 Disposition	4
3 Syfte & Frågeställning	4
4 Teoretisk utgångspunkt	5
4.1 Goffmans rollteori inom team	5
4.2 Coping	6
4.3 Tidigare forskning	7
4.4 Maktlöshet och coping	7
4.5 Hotet om uppsägning	8
4.6 Anställningsotrygghet	9
4.7 Vilja att sluta	9
4.8 Depression	10
4.9 Osäkerhet	10
4.10 Rättvisa	11
5. Metod	12
5.1 Datainsamlingsmetod	12
5.2 Urval	13
5.3 Uppsökande av intervjupersoner	13
5.4 Intervjupersonerna	14
5.5 Intervjufrågorna	15
5.6 Etik	15
6. Analys	15
6.1 Coping	16
6.2 Depression	18
6.3 Vilja att sluta	18
6.4 Rättvisa	19
6.5 Osäkerhet	21
6.6 Goffmans rollteori inom team	22
7. Slutsatts	24
8. Diskussion	25
9. Litteratur	26
10. Bilagor	29

1. Bakgrund

Mitt intresse för temat med denna uppsats har sitt ursprung i en arbetsrättslig uppsats som behandlar den ekonomiska krisen som drabbade varvsindustrin under 1970-talet och främst den som drabbade Kockums i Malmö. Krisen drabbade västkusten hårt då arbetskraften under en tioårsperiod gick från 30 000 till 5000 personer. Staten förstod att nedskärningarna skulle påverka Malmö hårt då Kockums, som var Malmös största arbetsgivare, skulle minska sin personalstyrka med 75 %. Åtgärdsprogram startades för att ge de anställda på Kockums möjligheten att starta eget eller vidareutbilda sig inom andra yrken (Weiss, Flogren & Olshed). Vad jag kände att jag saknade i det material jag läste var utgångspunkten ifrån dem som faktiskt fick bli kvar på varvet efter att alla åtgärdsprogram och nedskärningar var avklarade. De omnämns i texter som *survivors*, överlevarna, dem som lyckats klara sig undan företagets nedskärningar. Denna grupp borde vara den starka gruppen eller rent av dem som ter sig lycksaliga över att erbjudas fortsatt jobb och inte arbetslöshet, fortsatt ekonomisk stabilitet och inte en ostabil arbetslöshetsersättning. Man kan rent av säga att dessa survivors borde vara bekymmersfria. Det förvånar mig därför när jag läser Moore, Grunberg & Greenbergs (2006) och Armstrong-Stassens (1994) arbeten där de beskriver hur uppsägningar även kan påverka survivors negativt. Symptom de tar upp är stress, depressioner, roll osäkerhet och olika hälsoproblem.

2. Disposition

Uppsatsen inleds med en bakgrund för att skapa förståelse till uppsatsen ämne samt den frågeställning jag valt att söka svar på. Därpå följer ett teoriavsnitt i vilket jag beskriver de teorier som i analysen används för att tolka det insamlade materialet. Efter teoriavsnittet följer ett metodavsnitt i vilket jag beskriver den kvalitativa undersökningen samt går igenom mitt urval och hur jag har gått till väga. I uppsatsens sista del analyserar jag mitt eget empiriska material och knyter ihop det med min teori del.

3. Syfte och Frågeställning

Det känns viktigt att vetenskapligt undersöka detta fält då det, enligt min mening, känns som viktigt att besitta kunskap om hur människor i företaget kan påverkas av uppsägningar, som inte drabbat dem direkt.

Jag har därför valt att en frågeställning uppdelad i tre frågor nämligen

Påverkar upprepade nedskärningar människors förhållningssätt till sin arbetsplats/givare?

Kan en survivor lära sig att handskas med nedskärningar?

Förändrar nedskärningen survivorns roll på arbetsplatsen?

4. Teoretisk utgångspunkt

Jag kommer här kortfattat beskriva Goffmans teori om team inom rollteorin (nedan även kallad "teamteori") för att i min analys senare kunna återkoppla till denna då jag utgår från survivors och deras förhållningssätt till sin situation. Även begreppet coping tar jag upp här då det är ett begrepp jag använder mig av längre ned i uppsatsen och därför känner är ett teoretiskt begrepp som beskriver survivors överlevnadsteknik på ett tydligt och bra sätt. Jag utgår till största del från den forskning Richard Lazarus och Susan Folkman tillfört ämnet coping. Utöver detta kommer här att gås igenom tidigare forskning på området survivors som länkar samman till coping och teamteorin. Valet att använda mig från forskning av bl.a. Joel Brockner, Marjorie Armtroug-Stassen och Sarah Moore grundar sig i att de tillsammans med åtskilliga kollegor forskat mycket i temat nedskärningar, survivors, stress och andra organisationsrelaterade problem. Samt har de skrivit flertalet böcker och tidsskrifter där de behandlar dessa fenomen på arbetsmarknaden.

4.1 Goffmans rollteori inom team

Enligt Goffman kan man beskriva många interaktioner och situationer genom dramaturgiska förhållningssätt. Vi spelar alla roller och där är skillnad på dessa om vi är på "scen" eller bakom. Goffman beskriver i sin teori hur ett team samarbetar för att upprätthålla en fasad av sig själv och sina team medlemmar.

Definitionen av ett *team* kan sägas vara de som i en situation behövs för att frambesvärja en specifik definition av den situation man befinner sig i, för en publik som är närvarande eller då man är sin egen publik (Goffman, 2002, s 76).

Enligt Goffman (2002) så är det inte helt och hållet ens egen fasad man försöker framställa.

I arbetslivet, precis som i övriga interaktioner, blir människan en del av en större grupp där det man projicerar utåt bara är en del av den bild alla närvarande samarbetar om att återge (ibid. s. 73). När Goffman talar om team så menar han att alla i ett team intar en specifik roll i teamet, denna roll bär man upp för att bära upp sitt teams fasad utåt (ibid. s. 75). Det är inte bara inför publik en individ känner att han måste upprätthåll sin fasad utan även inför sig själv (han blir då sin egen publik) kan han känna att han måste upprätthåll bilden så skarpt att han i sitt försök att göra detta ljuger för sig själv. När en individ inom ett team inte kan erkänna

vissa fakta för sig själv, om alla omständigheter han känner till, kallar Goffman detta för självbedrägeriprocess. Ett intressant begrepp som härrör från detta begrepp är repression (ibidid . s. 76).

Genom användande av repression kan en person befria sig från behov som är svårhanterliga och därigenom blunda för den konflikt som uppstått. Den konflikt som skapar denna repression kommer att ligga kvar i vårt medvetande och där påverka våra tankar, handlingar och reaktionssätt utan att individen är medveten om detta (Psykologiguident, 2011). Användandet av repression kommer att medföra att personen kommer att känna sig mer främmande för sig själv (Goffman 2002 s. 76). Genom denna bortträngning av fakta kan individen i ett teamframträdande slippa att sabotera genom att agera på ett olämpligt sätt och däri förstöra för teamet (ibidid. s. 77).

4.2 Coping

Coping kan beskrivas som beteende som kontrollerar obehagliga situationer och därmed sänker den psykofysiologiska störningen (Lazarus & Folkman, 1984 s. 118). Eller som realistiska och flexibla tankar eller handlingar som löser problem och minskar stress (ibidid). Alltså är copingmetoder något som människan använder för att minska obehag och stress.

Copingenheter såsom humor, självkontroll, att svära, skryta, arbeta av sig energi mm är att ses som nyttiga i rätt mängd. Blir det överdrivet mycket räknas det dock som ett symptom på dyskontroll och är då inte längre att ses som en copingenhet (ibidid s. 119). I de situationer en individ anpassar sig till situationer handlar det inte längre om coping utan till dess motsats, ett undvikande i att ta tag i problemet (psykologiguident, 2011).

Att ha verklighets koppling är viktig vid coping, om en person snedvrider verkligheten kan han inte klara av att handha problem med copingteknik. Ju större noggrannhet en person besitter om situationen desto större är chansen att kunna klara av situationen (Lazarus & Folkman 1984 s. 120). Lazarus & Folkman (1987) menar att där finns två typer av coping metoder människor använder sig av i alla stressiga situationer, problemfokuserad och emotionsfokuserad. Dessa används inte var för sig utan tillsammans. Alla människor har olika sätt att hantera olika situationer, the Ways of Coping Scale (WOCS) beskriver åtta olika metoder

Confrontive coping: står på sig och kämpar för vad de vill ha

Distancing: fortsätter som om ingenting har hänt

Self-control: försöker hålla sina känslor för sig själv

Seeking social support: försöker ta kontakt med någon som kan ta tag i problemet

Accepting responsibility: kritiserar sig själv och tar på sig ansvaret

Escape-avoidance: önskar att situationen ska försvinna på något sätt

Planful problem-solving: vet vad som måste göras och lägger all kraft på att fullfölja

Positive reappraisal: finner ny tillit

I situationer som värderas som föränderliga är confrontive coping och planful problem-solving mer vanliga medan det i situationer som värderas mer som krav på godkännande huvudsakligen är distancing och escape-avoidance som används. Om hotet hotar ens eget jag är där också en större chans att man tar till confrontive coping eller escape-avoidance än om jaget inte är hotat. Det är alltså situationen som blir vägledande för vilken coping metod som är vanligast hos olika människor (R. Lazarus & S. Folkman, 1987).

4.3 Tidigare forskning

När man tittar på tidigare forskning ser man att resultaten är väldigt samstämmiga, de som drabbas av nedskärningar mår oftast sämre än de som sluppit att drabbas. Även skillnaden på dem som blir direkt drabbade och de som blir indirekt drabbade på samma företag skiljer sig åt. Störst fara för företaget och survivors är då survivors drar sig undan då detta ökar risken för nya nedskärningar i framtiden. Att företag är öppna och rättvisa ökar chanserna för att pro-nedskärnings tillstånd återställs snabbare utan större komplikationer. Ett företag som dras med nedskärningar kommer troligtvis ha medarbetare som känner en ökad känsla att vilja byta jobb och kommer mer aktivt att leta andra anställningar, faran att bli av med viktig kompetens ökar alltså hos företag som dras med nedskärningar. I en medicinsk studie får vi veta att resultatet av nedskärningar visar sig i ökat behov, hos survivors, av anti depressiv medicin.

4.4 Maktlöshet och coping

E W Bakke har en teori om att den som arbetar känner en viss typ av maktlöshet då han inte själv kan påverka sin situation särskilt mycket. Han menar att en arbetares liv helt styrs av andra. Där är de som berättar för honom vad han ska göra på arbetet, någon som bestämmer hur mycket han ska få betalt för det han gör och de som bestämmer om han överhuvudtaget får jobba. Genom att andra bestämmer så pass mycket över ens arbetsliv kan man ifrågasätta hur pass mycket egenkontroll en enskild människa faktiskt har (Jönsson 2003, s 36). De som känner en liten egenkontroll över sitt arbete har större tendens att fly än att försöka klara ut situationer. I slutändan är det ens egen trygghet som är avgörande i om man ska reda ut en svår situation, såsom en nedskärning (Armstrong-Stassens, 1994)

O'briens lyfter upp hur han anser att där finns ett samband mellan tidigare arbeten och arbetslösas inställning till arbete (Jönsson 2003, s.37). Det faktum att tidigare erfarenheter ska vara det som påverkar våra nuvarande inställningar är en uppfattning även Moore, Grunberg & Greenberg (2006) har i sin teori där de anser att tidigare utsatthet för nedskärningar påverkar en i ens relation till nya nedskärningar. Att tidigare varit med om en nedskärningssituation påverkar en i olika omfattning, beroende på hur de tidigare nedskärningarna berört en. Har man överlevt tidigare nedskärningar menar Armstrong-Stassen (1994) att det stärker en i att klara av framtida nedskärningar bättre än om man i tidigare nedskärningar blivit av med sitt jobb, hon menar att man bygger upp en "coping"-strategi för att klara av nya uppsägningar, om denna strategi bygger på positivt tänkande kommer man högst troligen klara av framtida uppsägningar bättre än om den bygger på negativa. Har man negativa erinringar påverkar detta, menar Bakke, ens psykiska utveckling. Rädsla för uppsägning är inget som stimulerar anställda att arbeta hårdare utan kommer endast att lägga sig som en tung börda på deras axlar, alltså kommer återkommande uppsägningar och nedskärningar lägga sig som allt större tyngder på arbetarna och bli ett lass de måste bära på även under perioder utan nedskärningar (Mitchell, 1934). Det samma fann Armstrong-Stassen (1994) i sin undersökning då det visade sig att när företag behövde sina medarbetares fulla engagemang som mest var det som minst.

Ett företag som däremot har anställda som efter en nedskärning är engagerade och optimistiska har större sannolikhet att lyckas komma tillbaka till den produktivitet de hade innan nedskärningen. Alltså kommer risken för framtida nedskärningar att minska om de anställda (survivors) mår bra, en såkallad positiv spiral (Wiesenfeldt, 1997).

4.5 Hotet om uppsägning

Moore, Grunberg & Greenberg (2006) undersökte hur människor som upplevde konstanta nedskärningar påverkades av dessa. De följde ett företag som led av nedskärningar under 1997, 1999 och 2003. Genom att jämföra dessa vid varje nedskärningstillfälle samlade de information om hur människor i företaget upplevde nedskärningarna vid varje tillfälle. De delade in de anställda i dem som varit direkt ("d") hotade och de som varit indirekt ("i") hotade av nedskärningarna.

De som varit direkt hotade var dem vars egen anställning varit direkt hotad, t.ex. genom att de blivit av med arbetet och sedan återanställts, fått en varning om varsel eller blivit bortstött av någon med mer erfarenhet. Alltså har alla i denna grupp varit direkt utsatta för risken att stå utan arbete inom en snar framtid. Dessa har haft liten egenkontroll då deras framtid i företaget

helt styrts av andra än dem själv. Dem i gruppen indirekt hotade är de som inte själv utsatts för nedskärningarna men som har kollegor som blivit utsatta för denna. Personerna i denna grupp märker stress genom att de förlorar sociala kontakter, får större arbetsbörda och mer mångsidigt arbetsbelastning, även deras egenkontroll är begränsad då de inte kan påverka sina arbetsuppgifter och förändringar i dem.

I Moore, Grunberg & Greenbergs (2006) arbete blir således uppdelningen av de anställda denna:

Tillfälle 1 (1997) ”i” eller ”d”

Tillfälle 2 (1999) ”ii”, ”id”, ”dd” eller ”di”

Tillfälle 3 (2003) ”iii”, ”iid”, ”idi”, ”idd”, ”dii” eller ”did”

Undersökningen visade att nedskärningarna påverkade de olika grupperna olika, men att inom grupperna var likheten väldigt jämförlig. Det S. Moore et al. (2006) fann i sin undersökning var att tre olika fenomen 1) anställningstrygghet 2) vilja att sluta och 3) depression, ändrades olika beroende på ens utsatthet för nedskärningen.

4.6 Anställningsotrygghet

Anställningsotrygghet kan definieras som något man känner när skillnaden mellan den trygghet man önskar sig ha är högre än den trygghet man känner att man faktiskt har (Näswall, Hellgren & Sverke, 2003 s. 15). I undersökningen kände de som var i indirekt kontakt vid första nedskärningstillfället högre anställningstrygghet än de med direkt. Vid nedskärningstillfälle två och tre visar det sig att de med endast indirekta kontakter vid alla tillfällen kände högre anställningstrygghet än de som vid minst ett tillfälle varit utsatt för en direkt kontakt. Undersökning visar dock att anställningstryggheten försvagas inom alla grupper under de tre nedskärningstillfällena, men var störst hos dem som vid tillfälle ett utsatts för en indirekt och under något av de andra tillfällena utsatts för en direkt kontakt (Moore et al. 2006).

4.7 Vilja att sluta

De som känner en vilja att sluta, och/eller söka nytt arbete, är som störst hos dem som vid tredje tillfället utsattes för en direkt kontakt. Det visar att det inte har någon större betydelse om tillfälle nummer ett och två varit direkt eller indirekt. Dock så verkar där finnas ett samband mellan ordningen på direkt och indirekta kontakt. Dem som gick från indirekt till direkt kontakt mellan tillfälle ett och två hade större vilja att sluta än dem som gick från direkt

till indirekt. Även vid tillfälle tre var skillnaden störst mellan de som gick från indirekt till direkt kontakt (ibidid).

4.8 Depression

Här visar det sig att dem, vid tillfälle två, med en föregående direkt kontakt uppvisade större tendens till ökad depression än de med en indirekt kontakt. Överlag hittade man att skillnaden i depression var störst hos dem som gått från en indirekt till en direkt kontakt oavsett tillfället. Alltså verkar endast senaste tillfällets kontakt spela roll i om hur den anställde ska klara sig från en svår depression (ibidid). Forskning har också visat att utskrivningen av receptbelagd medicin, såsom psykofarmaka, ökar bland dem som arbetar på ett företag som drabbats av nedskärningar. Dock ökar den inte i samma grad som hos dem som blev av med sitt arbete (Kivimäki, Honkonen, Wahlbeck, Elovainio, Pentti, Klaukka, Virtanen & Vahtera, 2006).

4.9 Osäkerhet

Osäkerheten av att inte veta om man ska stå utan arbete eller inte är en av de svåraste perioderna av nedskärningsperioden, det är under denna period mest stress för alla inblandade uppstår. Av de forskningar som gjorts på området om arbetslösas situation finns att läsa att det är under denna period deras psykiska hälsa försämras mest (Dekker & Schaufeli, 1995). Det är då troligt att även de som inte blir av med arbetet har en största försämring av hälsan under just denna period. Otryggheten spelar så stor roll i en nedskärningsperiod att den inte går att förbise. Enligt Dekker et. al. (1995) går det att länka samman osäkerhet som en direkt orsak till anställdas utbrändhet. Andra tillstånd som även ska vara de som leder till utbrändhet ska vara vantrivsel, dröjsmål, fysiska besvär och ökad förändring. Anledningen till utbrändheten och den psykiska ohälsan under osäkerhetsperioden tros vara att den anställde inte vet vad han ska göra eller hur han ska förhålla sig till situationen (se likhet i Goffmans rollteori), det visade sig i Dekker et. al. (1995) studien att de som utstod långvarigt ovetande led av större risk för psykisk ohälsa och utbrändhet än de som gick in med inställningen om det värsta. Det är därför den ovetande, så snart han får alla bitar tilldelad sig, kan fortsätta hantera situationen (ibid.). Dem som nu fått beskedet att deras tjänster inte längre är önskvärda i företaget kan nu sysselsätta sig på heltid med att söka nytt arbete och behandla nedskärningssituationen som förfluten. Hos dem som däremot inte sagts upp fortsätter osäkerheten genom att de nu måste försöka förmå sig själv att fortsätta arbeta i ett företag som de kan ha tappat förtroendet för. Om allt inte har gått rättvist tillväga har den anställde måhända dragit sig så pass mycket tillbaka, för att klara av stressen han utsatts för, att han inte längre känner sig nöjd med sitt

arbete och/eller sin anställning (ibid.). Mayton (2011) kallar fenomenet "posttraumatisk organisatorisk stress" då enheter inom företaget liksom anställda blir presenterade för tillstånd av stress, brist på hopp, begränsningar m.m.

4.10 Rättvisa

Har uppsägningarna varit orättvisa eller om andra företag i samma bransch inte har haft nedskärningar kan känslan av orättvist behandlande bli så stort att det påverkar survivorn i hans organisatoriska åtagande (Brockner, 1994). Större andel sjukfrånvaro har påvisats hela trettio månader efter det orättvisa behandlandet ([Elovainio](#), [Kivimäki](#), [Linna](#), [Brockner](#), [van den Bos](#), [Greenberg](#), [Pentti](#), [Virtanen](#) & [Vahtera](#), 2009).

Har däremot allt gått rätt till och det har känts legitimt och gått regelmässigt tillväga kan survivorn känna en större tilltro till företaget (Brockner, 1994).

En stor bidragande orsak till om den anställda ska känna orättvisa tros bero på vilka relationer han haft till dem som sagts upp. Har han haft goda relationer och företagens uppsägningar har känts orättvisa kommer hans engagemang i företaget troligtvis att sjunka. Tre relationer som survivors och uppsagda kan ha som har betydelse för utgången är om de 1) haft ett nära samarbete, 2) har haft personliga relationer eller om 3) survivorn själv har erfarenheter från att vara den som blivit uppsagd. Det visar sig att det därför har stor betydelse om hur stor empati survivorn känner för de uppsagda för hur hans egen inställning till nedskärningen kommer att bli (Brockner, 1992). En annan faktor är den anställdes tidigare tilltro till företaget, har den varit väldigt hög tidigare och han helt plötsligt står inför en nedskärningssituation kommer han, enligt forskning, vara den som drabbas hårdast, detta tycks bero på att hans förväntningar på företaget slås i spillror, dem som däremot haft en mer pessimistisk syn på företaget kommer inte att påverkas lika mycket (av rättviseperspektivet) av en nedskärning (Brockner, 1994). Om nedskärningarna och uppsägningarna känns orättvisa är möjligheten att survivorn försöker balansera upp situationen på olika sätt. Han kan distansera sig från dem som sagts upp och intala sig själv att det är deras eget fel, att de t.ex. inte vara bra nog för att platsa på företaget. Ett annat angreppssätt är att helt skylla på ledningen och dem i ansvarspositioner och beskylla dem för ex. dåligt ledarskap eller dåligt drivande av företaget. Om survivorn använder angreppssätt nummer två kan han känna att han måste återupprätta rättvisan genom att handla mot företagsledningen (Brockner, Grover, Reed, DeWitt & O'Malley, 1987). Hur företaget behandlar dem som sägs upp har med andra ord stor betydelse för hur survivorn ska reagera mot företaget, ett företag som i största möjliga mån rättar sig efter rättvisa metoder och som kompenserar de som sägs upp ekonomiskt kommer enligt Brockner et. al. (1987) att

slippa medarbetare som känner stor orättvisa samt risken för att ens medarbetare ska känna att de behöver balansera upp för att återställa rättvisan genom organisatorisk olydnad.

Karlsson (2006) beskriver hur organisatorisk olydnad kan ge uttryck i tidsslöseri, frånvaro eller i värsta fall stölder och sabotage mot företaget.

5. Metod

I detta avsnitt kommer jag att beskriva de metoder jag använt mig av under arbetets gång. Då där finns många olika taktiker inom samhällsvetenskapen är det viktigt att använda sig av dessa, för att nå ett bra resultat. Här går även igenom en kort presentation av intervjupersoner samt tillvägagångssätt vid intervjuer och avslutningsvis mitt forskningsetiska förhållningssätt.

5.1 Datainsamlingsmetod

För att kunna nå en förståelse för survivors liv har jag valt ett kvalitativt tillvägagångssätt, detta för att kunna få möjlighet att tydligare beskriva de känslor och handlingar en nedskärning kan skapa kollegor emellan och inom människor som upplevt hur det är att vara survivor.

Jag har genom semistrukturerade intervjuer med människor anställda eller tidigare anställda i ett nedskärningsdrabbat företag försökt få fram vilka känslor som finns på en arbetsplats under och efter en nedskärning har genomförts. Utöver detta har jag tagit del av tidigare forskning på området. Då jag besitter lite eller ingen information i forskningsämnet har jag varit öppen för alla intryck och all information mina informanter gett mig då det är de som burit på "hemligheten" (Rosengren & Arvidson, s. 139). Anledningen till en semistrukturerad intervju är att jag velat kunna fördjupa mig i speciella ämnen med mina intervjupersoner samtidigt som jag velat ha en öppen dialog med dem. På detta sätt har jag låtit dem förklara fritt med egna ord, samtidigt som vi inte svävat iväg in på andra ämnen (May, 2001 s. 150). För att mina intervjupersoner skulle få känna en trygghet under intervjun valde jag att låta intervjuerna ske på deras hemmaplan eller en plats de kände sig mer hemma på (deras arbete eller i deras hem). Utöver detta har jag tagit fokus på tre av de fyra steg som är viktiga att tänka på som intervjuare. Där kan finnas en rädsla och misstänksamhet hos intervjupersonen då den som ska intervjuas är en främling för honom, i mitt arbete kan det kännas svårt för de intervjupersoner som inte känner mig då det kan vara känsliga ämnen som tas upp i intervjuerna (ex. om förekomsten av stölder efter/under nedskärningar var mer vanligt och om man själv stulit från företaget). Det är därför viktigt att långsamt bygga upp intervjun med deskriptiva frågor (ibid s. 159). Andra steget är när parterna upprättar ett tillitsfullt förhållande, man börjar här förstå varandra och den intervjuade börjar förstå hur intervjun är

upplagd. I det tredje steget börjar parterna förstå vad de kan förvänta sig av den andre, ett samarbete uppnås och det är märkbart att intervjun i detta stadium blir väldigt innehållsrikt (ibid s. 160). Det fjärde stadiet i denna modell kan ta upp till flera veckors interagerande att uppnå, det så kallade deltagande stadium. Då min tid varit limiterad har denna fas inte hunnits uppnås under arbetets gång, men kan möjligtvis bitvis inträffa efter arbetets slut då mina informanter får ta del av det slutgiltiga resultatet (ibid).

5.2 Urval

För att nå en ökad förståelse var det viktigt att nå de människor som faktiskt drabbats av nedskärningar. Även en blandning var av intresse men detta var ej så viktigt då jag inte var ute efter att generalisera. Då nedskärningar är en omorganisation som påverkar alla närvarande människor kände jag att det var viktigt att få tag på dem som faktiskt passade in på begreppet survivor och inte, efter deras senaste nedskärningstillfälle, blivit uppsagda på grund av nedskärningar. Då det också var av sociologisk vikt att förstå handlingar inom den sociala gruppen kändes det viktigt att i största mån ta kontakt med dem som arbetar i arbetsgrupper eller i alla fall har ett socialt samspel med kollegor. För att distansen till senaste nedskärningen inte skulle vara för stor valde jag att använda mig av dem som varit inblandade i en nedskärningssituation inom de senaste fem åren.

5.3 Uppsökande av Intervjupersoner

Alla intervjupersonerna i mitt arbete lovades total anonymitet, och även deras arbetsplatser fick denna garanti. Ändock har där varit ett stort bekymmer att nå ut till företag och survivors. Detta kan bero på ämnets sköra innehåll då företag inte vill att deras anställda ska diskutera den negativa historia företaget genomgått, med utomstående. För att få tillgång till mina intervjupersoner har jag använt mig av de fackliga organisationer som finns på marknaden och genom dem fått information om de företag som genomgått nedskärningar de senaste åren. Utifrån denna information har jag kunnat kontakta företag för att beredas tillträde till deras arbetsplatser. Det har varit i detta steg det som oftast har varit tvärstopp ifrån företagsledningarna. Ett exempel på detta är det svar jag fick från ett företag:

*”- *** endast ställer upp och medverkar i examensarbeten eller har ex-jobbare som har en anknytning till något vi har nytta av inom våran kärnverksamhet – dvs. engineering /utveckling.*

- *** ödmjukast tackar för visat intresse men meddelar att vi tyvärr som företag inte medverkar i studier av denna art.” (anonymiserat av författare)

Emellertid har vissa företag varit väldigt samarbetsvilliga och med stor hjälp tillåtit mig tillträde till deras anställda, som då lugnt kunna välja att medverka eller inte.

Utöver denna metod har jag valt att genom anhöriga höra mig för om de känner till informanter som kan vara av intresse för mig. Jag har genom denna metod lyckats få kontakt med flertalet intressanta intervjupersoner. Men även här har jag möts av enstaka motgångar där intressanta presumtiva informanter valt att tacka nej då de känt att medverkandet i ett intervjuämne som detta kunde leda till uppsägning om företaget fick reda på det.

För att inte hamna i vad som kallas ”Methods are Resembling Saloon Bar Sociology” har jag valt att gå ut brett i min efterforskning av intervjupersoner och inte valt metoder såsom snöbollsprincipen (ibid s. 160). Att nå människor i olika företag och i olika positioner inom sina respektive företag har gett mig den bredd som behövs för att kunna nå en förståelse av ämnet och inte gett mig informationsmättnad (Rosengren & Arvidson, s. 124).

5.4 Intervjupersonerna

De jag använt mig av har alla varit med om att arbeta i en organisation där nedskärningar präglat verksamheten någon gång inom de senaste 5 åren. De har alla erfarenhet av att vara survivors efter nedskärningar. Av dem som deltagit i intervjuer har två stycken varit män i chefsbefattning varav resterande inte haft chefsbefattning. Att ha med dem med chefsbefattning ger mig tillgång till information från en sida av verksamheten arbetarna kanske inte kan ge, den som pågår bakom scenen sett ur arbetstagarens perspektiv. Alla informanter är män mellan 44-65 som arbetat i sin respektive organisation i flertalet år, och två är sedan en tid tillbaka pensionärer.

Genom att använda två pensionärer i insamling av mitt material, får jag tillgång till information från personer som är survivors, som inte är kvar på arbetsplatsen, men som inte blivit av med sitt på grund av nedskärningar. De kan, med sin distansering från företaget, ge viktig information, som kanske inte en inom ett företag kan ge, då de inte längre är direkt påverkade av deras identitet/roll av att vara anställd.

Jag har namngett dem som intervjuperson 1, 2, 3, 4 och 5. Intervjuperson 1 och 3 är dem med erfarenhet av chefsposition under nedskärningar, intervjuperson 3 och 4 är idag pensionärer och intervjuperson 5 har endast erfarenhet av en nedskärning.

Alla intervjupersoner har dagligen haft kontakt med kollegor i mindre eller större omfattning. Den av mina intervjupersoner som hade minst kontakt med sina kollegor berättade att han som tekniker mötte kollegor ute på olika jobb samt vid möten inne på företaget, detta då hans arbete var väldigt fritt och inte styrt uppifrån. Det var således intressant att se hur hans interaktioner med kollegor trots allt liknade övrigas samspel ur bland annat ett Goffman perspektiv. Den information jag kände jag fick genom att använda mig av denna typ av intervjupersoner var en bild av det sociala spel som utspelar sig mellan människor i en koncis situation så som en nedskärning samt hur en identitetskris kan bearbetas.

5.5 Intervjufrågorna

Då intervjuerna var semistrukturerade valde jag att använda mig av frågor, i min intervjuguide, som var lätta att diskutera vidare på där nya ämnen kunde uppkomma spontant genom intervjupersonen. I många fall behövde jag inte ställa en del av de frågor jag hade då intervjupersonen själv kom in på ämnet och själv ställde frågan, och stundtals valde jag att helt bortse från intervjuguiden och låta intervjupersonen tala fritt genom att jag använde mig av tysthet. Denna metod, att vara tyst, är en intervjuteknik som är väldigt viktig att inneha då man ger intervjupersonen tid att tänka och tala ut helt om det ämne han är inne på, samt låter honom själv öppna för nya ämnen.

Frågorna riktade sig tydligt mot det emotionella hållet, då det var intervjupersonernas känslöstämningar jag i största utsträckning var ute efter att nå. Jag valde att ha olika intervjufrågor till dem som arbetade i chefsbefattning än dem som inte arbetade i chefsbefattning, dock är de väldigt lika i många hänseenden (se bifogade intervjuguider).

5.6 Etik

Jag har under hela processen valt att i största mån tänka forskningsetiskt genom att vara ärlig mot de företag jag tagit kontakt med om vad mitt mål med intervjuerna var. I takt med att fler och fler företag valde att inte ställa upp valde jag att ta kontakt med anställda i nedskärningsdrabbade företag, utan deras företagslednings vetande. I och med att uppsatsen belyser survivors upplevelser av nedskärningar och inte företagets personalpolitik tycker jag inte det är oetiskt att gå förbi företagsledningen för att få tillgång till information.

I uppsatsen kommer jag att anonymisera namn på intervjupersoner (alla har fått varsin siffra) samt företagsnamn (i citat där företagsnamn omnämns har jag censurerat med tre stjärnor, ***). Alla intervjuade har varit väl medvetna om målet med uppsatsen samt att jag spelat in intervjuerna med bandspelare.

6. Analys

Då nedskärningar är en återkommande lösning hos många företag finns där en mängd olika sätt att hantera uppsägningar. I mina intervjuer har ett återkommande mönster funnits i hur intervjupersoner och deras kollegor hanterat och upplevt nedskärningar, detta kan återknytas till Goffmans teori om team, coping metoder samt tidigare forskning.

6.1 Coping

Det har påvisats att tidigare erfarenheter av nedskärningar påverkar anställda (Moore, Grunberg & Greenberg, 2006). Har man haft turen att klara sig igenom nedskärningar utan att bli av med sitt arbete verkar det som om framtida nedskärningar inte blir lika hårda. I likhet med det resultat Moore et. al. (2006) visade i sin rapport verkar det som om människor som haft tur i tidigare nedskärningar faktiskt har en större tilltro att de i nutida nedskärningar ska klara sig bra. Intervjuperson 3 förklarar det så här:

Ip "... när vi la ned i Helsingborg, sen fick dom jobb i Åstorp och sen så efter några år så la vi ned det också."

I "Hur var deras reaktion, annorlunda än från dem andras"?

Ip "På ett sätt var dom vana vid det här kan man ju säga, så sett ur den synvinkeln, och det hade ordnat sig för dem förra gången så dom var väl rätt så hoppfulla. Och det gjorde det också..."

De strategier eller copingmetoder survivors använder sig av verkar till största delen omedvetna för survivorn. Ingen av de intervjuade har kunnat återge hur de klarar av nedskärningar bara att de har gjort det utan större bekymmer. Men genom att tidigare erfarenheter ligger som grund för hur framtida erfarenheter ska hanteras verkar det vara tydligt att tidigare goda erfarenheter (ex att man inte blivit uppsagd) medverkar till att nya nedskärningsupplevelser hanteras lättare, det är således viktigt att ha en bra/rätt copingmetod så att svåra situationer kan hanteras lättare.

De jag intervjuat är allihop, utom en, survivors sedan flertalet nedskärningar och har således lyckats bygga upp den självkänsla som leder dem igenom svåra nedskärningssituationer. Risken med återkommande nedskärningar/problem är att man till slut inte anstränger sig, och därför inte längre tar tag i problemen. Att anställda inte längre bry sig eller som det heter i WOCS, distancing eller escape-avoidance, riskerar att ske med dem som vänjer sig vid nedskärningarna så pass mycket att de anpassar sig. Nedskärningarna blir då en del av deras

arbetsliv och det blir svårt för dem att återgå till ett normalläge, som tiden före nedskärningar, då nedskärningarna till sist blir ett normalläge. Likt det Bakke (Mitchell, 1934) menar, lägger sig möjligtvis rädslan sig som en börda vilket gör att man till sist slutar bry sig.

En viktig känsla att besitta, enligt mina intervjupersoner, har varit den att man med sin erfarenhet och yrkesskicklighet blir oumbärlig för företaget.

Ip 2 beskriver hur han ser på omorganisationer där hans företag flertalet gånger bytt ägare och där flertalet anställda hotas om uppsägning:

*”Vi har vetat att det kommer att finnas kvar, men det kommer kanske inte att finnas så många personer, det kanske blir mindre och mindre personer, ja. Men dom har inte utbildat så mycket nya tekniker heller. Så därför har man chans asså att... tror jag att... om inte *** så kan det stå Pelle Svenssons bygg eller ***, det bekymrar inte mig så mycket. Jag kommer att ha samma jobb och det är det som är intressant med jobbet.”*

Intervjuperson 4 beskriver varför han alltid känt en större trygghet när nedskärningar meddelats till dem av företaget:

”Det är inte till att skryta, men det är lite yrkesskicklighet också, va. Att kunna dels då, eh, alla avdelningar och hoppa in där det behövs är en merit ju. Den som inte visar framfötterna har ju svårare för att bli kvar.”

Intervjuperson 2 och 4 beskriver tydligt hur de över tiden byggt upp en copingmetod vari de känner trygghet i att dem vet att deras anställning varit trygg då de med deras erfarenhet och kunnande är en värdefull resurs för företaget. Intervjuperson 2 vet att där inte är någon stor konkurrens på marknaden eftersom den utbildning han besitter är värdefull, då inte så många utbildas inom just detta gebit. Samtidigt känner de att med deras skicklighet kan de om det skulle behövas säkerligen finna nytt jobb. Detta är en tydlig variant av det som Stassen (1994) beskrev som positivt tänkande. Även känslan att koppla bort det svåra i att bli av med jobbet är ett sätt att hantera en period av ovisshet.

Intervjuperson 2 svarade på min fråga om han blev orolig när det blev känt att företaget han arbetar på skulle skära ned på personalsidan:

”Jag hade inte varit rädd för att pröva på något annat, så hade där kanske vatt, hade kanske varit bra för min del att få prova på något annat. Nä det var jag inte orolig för.”

Det intervjuperson 2 beskriver är ett sätt att omvandla något negativt till något positivt genom att han ser det som en chans att utveckla sig på ett annat jobb och gå vidare, en chans han menar att han hade kunnat ta om det företag han idag arbetar på skulle säga upp honom. Trots detta tankesätt är han inte en aktiv arbetssökare utan använder sig av detta tankesätt endast som en metod för att i svårare situationer tänka på omständigheterna på ett mer positivt sätt. Genom att tänka i de banor intervjuperson 2 gör underlättar det i framtida nedskärningsperioder samt under perioder där man känner en viss otrygghet på sitt arbete.

6.2 Depression

Av de jag intervjuat är där ingen som känner av att de drabbats av depression på grund av nedskärning. De kan inte heller påminna sig att andra survivors (kollegor) uppvisat symptom på depression. Inte heller har sjukskrivningar ökat under eller efter företagets nedskärningar. Då det kommer till mina intervjupersoner är min teori att de alla är starka individer med en hög känsla av positivt tänkande. De har alla haft antingen känslan att de var säkra då deras kunskaper och erfarenhet gjort dem oundgängliga för företaget eller så har de haft känslan att en uppsägning skulle påverka dem bra då det skulle ge dem "den sparken" de behöver för att ta tag i uppsökandet av ett nytt jobb.

6.3 Vilja att sluta

Att söka nytt jobb och leta sig bort från företaget har heller inte visat sig vara en åtgärd intervjuperson 1, 3, 4 och 5 valt under eller efter uppsägningar. Istället har de känt att de, genom att företaget valt just dem, fått en ny chans och var glada över att få behålla sina jobb. Intervjuperson 1 beskriver dock hur han på 1990-talet (då företaget också skar ned på personal sidan) kände att, säga upp sig var enda vägen för att prova på någon ny verksamhet. Men då han fick möjligheten att byta arbete inom företaget valde han att bli kvar på företaget och vidareutveckla sig den vägen.

Förklaringen till den inställning 1, 3, 4 och 5 har kan vara just den att de inte nu eller vid tidigare tillfällen själv drabbats av direkt kontakt och därför inte känner sig drabbade av nedskärningen.

Däremot har intervjuperson 2 som vid senaste omorganisationen blev tvungen att, tillsammans med alla sina kollegor, söka om sin tjänst tänkt på att söka nytt arbete

Ip 2: "De ska jag säga, jag söker nya jobb själv just nu"

I: *Jag skulle precis fråga det, har det blivit så efter alla dessa omorganisationer?*

Ip 2: *Ja, ja.*

Det fenomen att intervjuperson 2 känner just denna känsla kan bero på just det faktum att han gått från en indirekt till en direkt kontakt. Ett steg som visat sig utgöra en viktig faktor hos anställda som väljer att söka nytt jobb trots fortsatt förtroende från företaget (Moore et al. 2006). Han har därför börjat titta på olika lösningar genom att skanna av arbetsmarknaden. Detta kan ses som ett sätt att i förväg få en bild av arbetsmarknaden om ifall han skulle sägas upp. Av vårt samtal att döma verkar intervjuperson 2 dock inte vara aktiv arbetssökande.

6.4 Rättvisa

Att företag agerar på ett rättvist och korrekt sätt är viktigt för att de anställda ska känna förståelse för nedskärningarna. Av de jag intervjuat har där funnits åsikter om hur företaget faktiskt gått tillväga mot personalen då de valt att istället för att behålla personal väljer att säga upp personal och sedan hyra in bemanningsföretag, eller som i ett fall anställa uppsagd personal som timanställda.

Intervjuperson 5 förklarade hur det gick till på hans företag för dem som sades upp:

”De blev istället, om de ville, behovspersonal, eller som vi kallar det extringar. I detta fallet kallades de avtalsextringar då de givetvis fick förtur framför de som är och har varit extringar sedan tidigare. Om man begärde, ville, så fick man såklart återanställningsrätt, LAS och så vidare, inom nio månader som förlängdes varje gång man var inne och jobbad.

Den 1 april i år så återanställdes fjorton stycken på halvtid, övriga av dem är fortfarande avtalsextringar. Några har försvunnit på grund av studier, andra jobb och så vidare. Givetvis så var de inte glada för att bli återanställda på halvtid, på grund av att de nu måste jobba lika mycket, som mertid, fyllnadstid, innan de får övertidsersättning. Som extringar fick de övertidsersättning vid all tid efter 16.00 på vardagar, samt hela helgerna. Som lite kuriosita kan jag säga att de flesta av dem aldrig har haft så mycket jobb eller varit så mycket på arbetet sen de blev varslade, så man kan ju undra vad meningen med uppsägningarna var egentligen...”

Det som intervjuperson 5 menar är att han känner att hans kollegor behandlats orättvist då han inte kan förstå varför de sades upp. Den största skillnaden är att de som jobbar kvar som

extringar nu har sämre avtal än vad de hade tidigare. Han menar också att nedskärningen kom efter att kulmen på nedåtgången var passerad vilket gjorde att hans företags kunder anlidade företaget mer och mer igen. Han anser då att det faktiskt känns orättvist att genomföra nedskärningar när det sedan faktiskt visar sig att man är i stort behov av de man sagt upp.

Intervjuperson 4 berättar att det efter uppsägningar hyrs in personal från bemanningspersonal vilket gör att det blir en stressigare arbetsplats för survivors, detta då de måste utbilda nya medarbetare istället för att få behålla de som sagts upp.

Dessa två faktorer kan vara två som tydligt bidrar till att survivorn känner en orättvisa. Spekulationer om hur orättvis arbetsplatsen faktiskt är då företagen väljer att använda sig av andra typer av anställningsvillkor än de som de anställda idag har gör att oron ökar. Ändock menar alla de, utan tydliga ledarpositioner, att uppsägningarna i sig gått ärligt och rättvist tillväga då de menar att det till största del följt Lagen (1982:80) om anställningsskydd 22-27 §§. Detta ökar känslan av rättvisa då det är avtalat hur turordningsreglerna ska vara.

Enligt Brockner (1990) finns där många faktorer som survivors kan tycka är orättvisa när företaget drar ned på manskapet. Desto fler av dessa ju större är risken att den anställde börjar känna att han inte heller har någon större lust att leva upp till sin del av det avtal de har. Detta kan visa sig i sådana sätt som att man t.ex. vägrar arbeta över eller inte känner lust att lära upp bemanningspersonalen som ersätter ens förra kollega.

I: "har du märkt av att där har blivit någon typ av "sabotering" under eller efter uppsägningarna? tidsmjölkning, stölder med mera?"

Ip 5: "I och för sig så springer ju folk inte benen av sig precis, så en viss timdragning av vissa kanske..."

Intervjuperson 5 anser att företagets tillvägagångssätt vid uppsägningarna var rättvisa men tycker sedermera att de anställningsavtal de uppsagda återanställs med är orättvisa. Där finns därför belägg för de anställda i att inte stressa för företagets skull.

En annan typ av orättvisa som kom upp i mitt samtal med intervjuperson 3 var den att man inte hade förhandlingen i sina egna händer, utan överlät den till människor i ens fackliga organisation. Maktlösheten av att inte veta om man blev rättvist behandlad gjorde att man miste sin egenkontroll (Jönsson 2003, s 36).

Ip 3: Det blir ju ibland en bitterhet, man har ju alltid när man säger upp folk asså, då gör man den här utredningen, sen varslar man, sen blir det då förhandlingar med de

fackliga organisationerna. Och det är klart det är inte med den enskilde man förhandlar, utan det är med dom fackliga. Och det är i säg så upplever ju, dom känner sig ibland överkörda för dom vet ju inte riktigt hur facket bevakar den enskildes rättigheter. Nu gör dom ju det på ett bra sätt men många känner sig då sårade, förnärmade för att man inte gör upp det här personligen med dom utan att det går genom den fackliga organisationen.”

6.5 Osäkerhet

Då företaget ännu inte gått ut med fakta om vad som kommer att ske brukar det florera massvis av rykten.

Ip 4 ”Det börjar med små rykten. Där är någon som har hört någonting, sen går alla och funderar och snackar och sen... många gånger snackas om att där är 10-15 som ska gå, men så har det bara varit en 3-4. Och det är rätt mycket när ett sånt företag som transport, det är ju då att... vilken avdelning ska de plocka på?”

Ip 2: Ja, som jag tycker är jävligt viktigt är information, det kvittar hur lite information dom har så måste dom informera ändå. Det är a och o, så att personalen vet vad som händer. Speciellt under dom tiderna så är det jätte viktigt att inom, alltså, då är en vecka för lång tid kanske.”

Det som beskrivs är det som varit återkommande hos mina intervjupersoner, information. Att hemlighålla fakta för de anställda skapar rykten som växer sig större och större då ledningen inte för dialog med dem som arbetar ”på golvet”. I ett fall var det så illa att en mellancheff som var personalens närmsta chef gömde sig för personalen. Av den anledningen undvek han att behöva svara på svåra frågor. Samtidigt utvecklade personalen scenarion som var värre än realiteten.

Perioden med osäkerhet blir således den period under nedskärningen som mina survivors menar är den svåraste. Det svåra i att inte veta och saknaden av egenkontroll gör att man använder sina kollegor i större utsträckning för att skapa ordning i sitt kaos. Stressen är här som störst och visar sig i form av anställningsotryggheten (Näswall, Hellgren & Sverke, 2003). Men inte bara hotet om uppsägning skapar osäkerhet hos intervjupersonerna även det faktum att anställnings- och arbetsvillkoren kan försämrars stressar dem i form av osäkerhet inför framtiden.

6.6 Goffmans rollteori inom team

Den förändring som en nedskärning och/eller omorganisering medför på de anställda kan vara svårare för vissa att ta sig igenom. En anställd som har arbetat ett antal år med en vis arbetsuppgift på ett företag kan ha funnit sig tillrätta och skapat sig en specifik roll inom ett team. Denna roll kommer att tillfredställas av att hans kollegor, team medlemmar, genom att dessa kommer att samarbeta i framställningen av hans roll, liksom han är med och framställer sina team medlemmars roller (Goffman, 2002 s.77). En nedskärningssituation kommer helt klart att skapa en störning i det som en gång varit. Inom teamet kommer där att bli en typ av obalans som kommer att starta då de anställda får beskedet att uppsägningar inom företaget kan bli nödvändiga. Då det enligt Goffman (ibid.) är nödvändigt för olika team medlemmar att lita på att de övriga team medlemmarna upprätthåller och beter sig på ett riktigt sätt för att inte sabotera den andres framträdande. Men då där finns en risk för att bli uppsagd kan detta liknas med att där finns en risk med att bli utkastad ur det team man är i. Ens roll är inte längre säker och kommer att bli föremål för eller riskeras att bli avslöjad då medlemmarna i ens team snart kan vara ens publik. Även det faktum att teamet inte hunnit fastställa sin ståndpunkt än gör att medlemmarna inte helt vet hur de ska förhålla sig till situationen eller till varandra, detta kommer att skapa förvirring fram till dess att de antagit en ståndpunkt till den nya situationen (ibid. s 80). Jag har förstått genom mina intervjuer att där under denna tid talas extra mycket bakom ryggen, kollegor ser varandras misstag. En intervjuperson förklarade det för mig på detta vis.

”...Så blir de mycket mer... ska inte säga skitsnack bakom ryggen, men det blir mycket mer snack... nu gör den så och nu gör den så...”

Det är fram till denna nya ståndpunkt ett känsligt läge då arbetaren inte vet vilken ståndpunkt som är den rätta eller vilken som är att anse som felaktig, arbetaren hamnar då i en rollkris då hans egen ståndpunkt kanske inte bör vädras inför andra då detta kan komma att skapa öppna motsättningar inför publiken, ett handlande som är oacceptabelt och därför ska undvikas i största möjliga mån (ibid.s. 81).

Andra fasen blir då den fas då företaget faktiskt namnger de personer som ej längre anses behövas av företaget. Än en gång kommer där att skapas förvirring inom teamet då de måste finna den ståndpunkt den ska ta inför de nya omständigheterna som uppkommit. På väldigt

kort tid kommer alltså personen inom teamet att behöva berövas sin möjlighet att veta vilken ställning han ska ta för att kunna blidka sitt team. Rollkonflikten kommer i en sådan situation möjligtvis att ske då han i sin nya roll som survivor ska agera mot en som har en ny roll som uppsagd, eller gentemot en med sin nya roll survivor. Konflikten kommer att bestå i att han inte vet hur hans nya team ser ut och vad deras gemensamma ställningstagande till alla nya situationer ska vara. Hur ska han interagera med andra team, får man interagera med dem eller vill de interagera med en?

Ip "Alltså, känslan av att den som blev uppsagd, ja, han skiter i jobbet, ja den är där, den ser man, det har jag förstått och det har jag helt förståelse för. Vet jag att jag ska sluta om fem månader eller en månad, då har jag inte större inspiration, då lägger jag inte mer krut på det, det förstår jag. Och det märks med en gång, de är svåra att ha o göra med, sånna..."

I "Hur har du märkt det, direkt?"

Ip "I regel, dom gånger det inträffat så har dom väl vatt att, dom plockar bort dom på något vis i egna grupper. Så, vi har inte dom kontakter direkt med dom. När det är bekräftat blir dom i regel inplacerade i en grupp, och sen så får dom sköta sig själv på något vis, för det blir bara skit av det.

I "Och där är inte så mycket kontakt mellan grupperna?"

Ip "Nej, det blir där ju inte, det är ju så, man har haft jätte bra kontakt med någon av dem men vissa vill gå hem på studs. Så det är om dom gör det så gör dom det..."

Efter att nedskärningarna avslutats kommer den tredje fasen, det är i denna fas survivern kommer att märka hur arbetet han en gång hade har ersatts med fler arbetsmoment och med andra arbetsuppgifter än tiden före nedskärningen. Av mina intervjuer har jag förstått att detta är en påfrestande tid då man kanske inte helt känner att man är ett med sitt arbete, liknande tiden före nedskärningarna. Även i det material Neuman (2001) samlat in märker jag hur de anställda på sjukhusen kände att deras roller förändrades drastiskt efter omorganisationer, hur det speciellt påverkade dem som fick nya arbetsuppgifter, uppgifter de inte hade den rätta utbildningen för eller kanske rent av saknade intresse för att göra. Personalen där menade att det de nu gjorde hindrade dem från att interagera med de familjer de hade hand om, på samma sätt som de tidigare kunnat göra, då de nu hade massvis med pappersarbete och olika kontakter utanför huset att ta hand om.

7. Slutsatts

När ett företag finner sig i en situation där inkomsterna försämras bli nedskärning den slutgiltiga lösningen. Där är olika utgångar för dem drabbade, antingen så blir du av med jobbet och får då möjligheten att gå vidare med att måhända söka nytt arbete eller om man är i slutet av sitt yrkesliv förtidspensionera sig. De som då inte hamnar i denna grupp av människor är de som får stanna kvar inom företaget. Det är dem man ofta inte hör så mycket om då det faktiskt är dem som anses vara de lyckosamma. Men forskning har visat att det inom denna grupp av människor pågår en del kamper och konflikter, mestadels pågår dessa konflikter inte mellan människor utan mer på ett kognitivt plan. Där finns olika sätt att hantera dessa inre konflikter på ett sätt är olika coping tekniker, det är viktigt att genom dessa tekniker arbeta med sig själv och försöka förstå varför man använder sig av de olika coping tekniker. Hos människor som varit med om flertalet nedskärningar och varje gång klarat sig undan som en survivor kommer copingen med större chans ligga som ett tankesätt man har men är omedveten om.

Skitsnack är en sidoeffekt av sämre genomförda nedskärningar, antingen om det är mot ledningen eller mellan kollegor. En stor anledning till att arbetstagare pratar bakom ryggen är osäkerhet och otrygghet. Med tillräckligt mycket otrygghet och osäkerhet mår man dåligt då man inte vet hur säker man själv är vid framtida nedskärningar, det kan då vara så att man genom att se andras brister känner att det vore orättvist om ledningen sparkade en då man faktiskt är en resurs de inte kan vara utan. Skulle det vara så att ledningen säger upp någon som står en nära eller om man tycker att deras tillvägagångssätt har varit orättvis kan detta leda till att man själv vill sluta. En stor orsak till hur man som survivor mår under nedskärningsperioder har att göra med ens tidigare erfarenheter, starkast är de som aldrig själv blivit direkt påverkade medan de som vid senaste tillfället av nedskärningar påverkats direkt mår sämst vid den nästkommande. Goffman har en teori om att det är osäkerheten om ens roll som är den som gör att man inte mår så bra vid större förändringar. Detta kan förklara hur en omorganisation såsom en nedskärning är kan påverka den anställda i så hög grad, då den anställdes team roll sätts på prov.

Av de intervjuade är det ingen som känt av depression under eller efter nedskärningarna, de kan heller inte erinra sig att deras kollegor lidit av detta. Inte heller har sjukskrivningarna ökat markant vilket är det tydligaste diskrepans från tidigare forskning på ämnet survivor. Vad detta kan bero på är för mig ovisst men det kan ha att göra med att tidigare forskning legat på

fält olika från dem som vi har i Sverige. Med detta sagt är jag övertygad om att en nedskärning påverkar survivors i den grad att det ökar osäkerheten bland samtliga anställda. Samt att de survivors som genomlidit tidigare nedskärningar opåverkade men nu påverkats direkt har en högre nivå av att vilja sluta än de som inte blivit direkt påverkade.

8. Diskussion

Av att döma av tidigare forskning så har olikheter från den och mitt material befunnit sig vara störst på ämnet depression och sjukskrivning. Anledningen till denna kan bero på att den forskning jag beskrivit i teori delen härrör ifrån länder som har ett annorlunda skyddsnät jämfört med det i Sverige. Även det faktum att sämre psykiskt mående har en tabu belagd stämpel kan göra att det inte är ett ämne man vill diskutera i en intervju men som kanske hade varit mer utmärkande i en kvantitativ ansatts där kontakten mellan intervjuare och intervjuperson (informant) är så pass minimal att informanten känner sig trygg i att inte ”avslöjas”. Utöver denna diskrepans verkar mina fem intervjupersoner uppvisa en likartad bild av hur det är att vara survivor. Den bilden är att det trots den hårda tid som inträffat tidigare faktiskt känns som en lättnad att den är över, och att arbetslivet så smått återgår till det normala. Att de faller till ro visar mycket på att deras roller stabiliseras och de får en tydlig bild av vad som ägt rum men ron över att det nu är förbi gör att de kan slappna av.

Svåraste tiden är under den tid då osäkerheten är som störst, för vissa anställda kanske osäkerheten inte försvinner utan ligger som ett moln över dem mellan nedskärningarna också, risken är då väldigt stor att man känner sig stressad. Goffmans teori om team visar tydligt på hur människor handlar när de känner osäkerhet inför en situation. Just den situation en omställning som nedskärning faktiskt är skapar oro då ens gamla kontakter inom företaget ändras. Gamla kompetenta kollegor försvinner och risken att nya inte så kompetenta tillkommer är stor när företag väljer bemanningsföretag före gamla anställda, denna obalans i en arbetsgrupp skapar oro då stabiliteten försvinner.

9. Litteratur

Böcker

Goffman, E. (2002) *Jaget och maskerna – en studie i vardagslivets dramatik*, Smedjebacken, Fälth & Hässler.

Jönsson, J. (2003) *Arbetslöshet, ekonomi och skam*, Lund, socialhögskolan Lunds universitet.

Karlsson, J. (2006) *Självorganisation: överlevnadsstrategi, motstånd och organisatorisk olydnad*. I Holmer, J. & Simonson, B. (red.) *Forskning om arbete*. Lund. Studentlitteratur. sid. 103-117.

Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, Appraisal, and Coping*. New York: Springer

May, T. (2001) *Samhällsvetenskaplig forskning*, Lund, Studentlitteratur

Näswall, K. Hellgren, J. & Sverke, M. (2003) *Anställningsotrygghet – individen på den flexibla arbetsmarknaden*. Lund, Studentlitteratur.

Rosengren, K.E. & Arvidson, P. (2002) *Sociologisk metodik*, Malmö, Deleke grafiska AB

Tidskrifter

Armstrong-Stassens, M. (1994) Coping with transition: a study of layoff survivors, *Journal of organizational behavior*. Vol. 15, 597-621 (1994)

Armstrong-Stassens, M. (1994) The influence of prior commitment on the reactions of layoff survivors to organizational downsizing, *Journal of occupational health psychology*. Vol 9, no 1, 46-60 (1994)

Brockner, J. (1990) Scope of Justice in the Workplace: How Survivors React to Co-Worker Layoffs. *Journal of Social Issues*. Vol. 46. No. 1, 95-106 (1990)

Brockner, J (1994) Perceived Fairness and Survivors' Reactions to Layoffs, or How Downsizing Organizations Can Do Well By Doing Good. *Social Justice Research*, vol. 7, No. 4 (1994)

Brockner, J., Grover, S., Reed, T., DeWitt, R. & O'Malley, M. (1987) Survivors' Reactions to Layoffs: We Get by with a Little Help for Our Friends. *Administrative Science Quarterly*, vol. 32, sid. 526-541 (1987)

Dekker, S. & Schaufeli, W. (1995) The effects of job insecurity on psychological health and withdrawal: A longitudinal study. *Australian psychologist* vol 30, sid. 57-63 (1995)

Elovainio, M., Kivimäki, M., Linna, A., Brockner, J., van den Bos, K., Greenberg, J., Pentti, J., Virtanen, M. & Vahtera, J. (2009) Does organisational justice protect from sickness absence following a major life event? A Finnish public sector study. *J Epidemiol Community Health* vol. 64, 470-472 (2010)

Kivimäki, M., Honkonen, T., Wahlbeck, K., Elovainio, M., Pentti, J., Klaukka, T., Virtanen, M. & Vahtera, J. (2006) Organisational downsizing and increased use of psychotropic drugs among employees who remain in employment. *J Epidemiol Community Health* vol. 61, 154-158 (2007)

Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1987). Transactional theory and research on emotions and coping, *European journal of personality*, vol. 1, 141-169 (1987)

Mayton, S. (2011) Survivor Coping - A Fresh Look at Resiliency in the Wake of Downsizing. *Od Practitioner* Vol. 43 No. 1 (2011)

Mitchell, G.S. (1934) American economic association, *The American Economic Review*, Vol. 24, No. 3 (Sep., 1934), 520-521

Moore S., Grunberg, L. & Greenbergs E. (2006) Surviving repeated waves of organisational downsizing: The recency, Duration, and order effects associated with different forms of layoff contact, *Anxiety, Stress and Coping*, Volume 19, Number 3, September 2006 , 309-329(21), Routledge, part of the Taylor & Francis Group

Neuman, K. (2001) The Effect of Organizational Reengineering on Job Satisfaction for Staff in Hospital Social Work Departments. *Social Work in Health Care*, Vol. 36(4) (2003)

Wiesenfeld, B.M. (1997) Procedural Unfairness and Managers Surviving Layoffs: Self-Threat and Coping in the Context of Organizational Change. *Social Justice Research*, Vol 10, No. 2, 1997

Webbsidor

Psykologiguiden (2011) psykologilexikon, [Elektronisk]. Stockholm. Tillgänglig: <http://www.psykologiguiden.se/www/pages/?ID=234&Psykologilexikon>, 17 maj 2011.

10. Bilagor

Intervjuguide anställd

- Berätta lite om dig själv
- Är du med i facket?
- Berätta lite om ditt arbete
- Hur du ser på arbetslöshet?
- Ser du dig själv som anställd på N.N. i framtiden?
- Hur många nedskärningar har du varit med om under ditt yrkesverksamma liv? Berätta lite om dem...
- Hur har de olika nedskärningarna påverkat dig som yrkesman?
- Kan du berätta hur senaste nedskärningen påverkade arbetsplatsen och det ”sociala” bland kollegor.
- Märkte du någon ändring hos dig själv?
 - arbete
 - privatliv
 - sjukdomssymptom
- Har du kontakt med någon av dina fd kollegor?
- Har du någonsin stulit, saboterat, orsakat förseningar eller liknande?
- Vet du om kollegor gjort detta?

Intervjuguide chef

- Berätta lite om dig själv.
- Berätta lite om ditt arbete.
- Hur du ser på arbetslöshet?
- Hur många nedskärningar har du varit med om under ditt yrkesverksamma liv? Berätta lite om dem...
- Hur har de olika nedskärningarna påverkat dig som yrkesman? (osäkerhet?)
- Försök berätta hur du kände när N.N. meddelade att de skulle varsla nu senast.
- Kan du berätta hur senaste nedskärningen påverkade arbetsplatsen och det ”sociala” bland kollegor.
 - moral
 - tillit
 - produktivitet
- Märkte du någon ändring hos dig själv?
 - arbete
 - privatliv
 - sjukdomssymptom
- Har du uppmärksammat om stölder, sabotage, orsakande av förseningar eller liknande bland dina anställda ökat eller minskat efter nedskärningen? (organisatorisk olydnad)
- Tycker du att senaste nedskärningen var sakligt grundad?
- Hur har du upplevt att andra anställda ställt sig till nedskärningens saklighet?