



LUNDS UNIVERSITET

Ekonomihögskolan
Företagsekonomiska Institutionen

FEKN90
Företagsekonomi -
Examensarbete på Civilekonomprogrammet

VT 2013

"VI OCH DOM"

*En studie om medarbetares berättelser,
meningsskapande och identitetsarbete i en
uppköpskontext*

Författare:

Johan Farby

Mattias Röing

Handledare:

Nadja Sörgärde

Datum: 2014-01-16

SAMMANFATTNING

Titel: "VI OCH DOM" – *En studie om medarbetares berättelser, meningsskapande och identitetsarbete i en uppköpskontext*

Kurs/Ämne: FEKN90, examensarbete på Civilekonomprogrammet/Organisation och ledarskap

Författare: Johan Farby, Mattias Röing

Handledare: Nadja Sörgärde

Centrala begrepp: Organisationsförändringar, medarbetare, sociala konstruktioner, berättelser, meningsskapande och identitet.

Syfte: Att skapa en ökad förståelse för hur väktare, från två ursprungsföretag, i berättelser skildrar sin situation före, under och efter ett uppköp.

Metod: En kvalitativ och reflekterande ansats där semistrukturerade intervjuer och observationer användes som huvudsakliga källor. Forskningen var grundad i realism som meta-ramverk och i abduktion som vald strategi.

Empiri: Den empiriska kontexten utgjordes av ett uppköp innefattande två organisationer inom bevakningsbranschen. Själva empirin utgjordes huvudsakligen av tio djupintervjuer vilka i uppsatsen illustreras genom berättelser.

Teoretiska perspektiv: Berättelser som versioner av verkligheten, meningsskapande som individens verktyg för att begripliggöra händelser och identitet som en självuppfattning, vilken skapas och omförhandlas i sociala interaktioner. De tre perspektiven behandlas även som ömsesidigt beroende av varandra.

Slutsatser: I likhet med tidigare forskning kunde vi genom studien bekräfta att medarbetare tenderar att berätta om förändring som något tragiskt. Vi kunde även, i vårt specifika fall, konstatera att ett projicerat meningsskapande mellan två medarbetargrupper resulterat i ett gruppgemensamt psykiskt fängelse.

SUMMARY

Title: "US AND THEM" – *A study of workers' narratives, sense-making and identity work in an acquisition context*

Course/Subject: FEKN90, Degree Project Master of Science in Business and Economics/Organization and change management

Authors: Johan Farby, Mattias Röing

Supervisor: Nadja Sörgärde

Key words: Organizational changes, workers, social constructions, narratives, sense-making and identity.

Purpose: Create an enhanced understanding for how workers, through narratives, experience their situation before, during and after an acquisition.

Method: A qualitative and reflexive approach where semi-structured interviews and observations constituted the main source of information. The research foundation was based on realism as a meta-theory and an abductive strategy.

Empirical foundation: The empirical context was an acquisition event involving two parties active in the security industry. The empirical foundation consisted mainly of ten in-depth interviews which are illustrated as narratives.

Theoretical perspectives: Narratives as versions of reality, sense-making as the individual's tool for making sense of various events and identity as a form of self-perception, which is created and negotiated in social interactions. The three perspectives are also treated as interconnected concepts.

Conclusions: Similar to preceding research, this study confirmed that workers tend to author tragic narratives about change. We could also conclude, at least in regard to our specific case, that the projection of sense-making between groups of workers had resulted in a shared psychic prison.

MÅNGA TACK TILL...

... vår handledare Nadja Sörgärde för hennes tålamod och stöd genom hela processen.

... företaget Protectia och till D. för möjligheten att få genomföra denna studie.

... väktarna Alfa, Bravo, Charlie, Delta, Echo, Foxtrot, Golf, Hotel, India och Juliet. Era berättelser gjorde studien möjlig.

... våra familjer och vänner som stöttat oss i motgång och framgång.

... Erik, Maria och Masoud för alla deras värdefulla bidrag.

Lund, 2014-01-16

Johan Farby & Mattias Röing

johan.farby@gmail.com

mattiasroing@gmail.com

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

SAMMANFATTNING	2
SUMMARY	3
MÅNGA TACK TILL	4
1. INLEDNING	8
1.1 "Vi och dom", den korta versionen	8
1.2 Bakgrund och tidigare forskning	9
1.3 Problematisering, frågeställningar och syfte	10
1.4 Avgränsning	12
1.5 Studiens disposition.....	12
1.6 Centrala begrepp	13
2. METOD	15
2.1 Realism som meta-ramverk.....	15
2.1.1 Våra ontologiska och epistemologiska överväganden	16
2.1.2 Att konstruera en social verklighet.....	17
2.2 Forskningsstrategi och ansats.....	17
2.3 Fallstudien	18
2.3.1 Insidern & Outsidern	19
2.4 Intervjuerna	20
2.4.1 Våra frågor	21
2.4.2 Urvalsprocessen	22
2.5 Observationer	23
2.6 Bearbetning av det empiriska materialet.....	23
2.6.1 Vägen till en analys.....	23
2.6.2 När tio blev två.....	24
3. TEORETISKT RAMVERK	26
3.1 Vad är en berättelse?	26
3.1.1 Hur berättas den?.....	27
3.1.2 Gruppens berättelser.....	28
3.1.3 Berättelser i organisationer	28
3.1.4 Berättelser under organisationsförändringar	29
3.2 Meningsskapande	30

3.3 Identitet	31
3.3.1 Identifikation	31
3.3.2 Sociala identiteter	32
3.3.3 Organisationsidentitet	33
3.3.4 Disidentifiering	33
4. ANALYS	35
4.1 Resan tar sin början	35
4.1.1 Som upplagt för trubbel.....	36
4.1.2 När vi två blev en.....	38
4.1.3 Sommaren med stort S.....	39
4.2 Berättelser från fronten – Guard.....	40
4.2.1 Då och nu	41
4.2.2 Exodus	42
4.2.3 En ulv i fårakläder	43
4.2.4 Det var bättre förr	45
4.3 Berättelser från fronten – Protectia.....	47
4.3.1 Då och nu	47
4.3.2 En värld i förändring.....	49
4.3.3 Vi och ledningen	51
4.3.4 Kunden har alltid rätt	52
5. DISKUSSION	54
5.1 Två nyanser av grått	54
5.2 Lika barn leka bäst.....	57
5.2.1 Vägen vid resans början	57
5.2.2 Resan vid vägens slut.....	58
5.2.3 Och tiden som förflöt däremellan	58
5.3 Min fiendes fiende	61
5.3.1 Dominans och recession	61
5.3.2 Motstånd, i praktik och teori	62
5.3.3 Det psykiska fängelset.....	63
5.4 "Vi och dom"	64
6. SLUTSATSER	66
6.1 Vår studie i backspegeln.....	66

6.1.1 Hur begripliggjorde medarbetarna från de två organisationerna uppköpet?	66
6.1.2 Vilka implikationer innebar uppköpet för den enskilde väktaren?	68
6. 2 Kritik till studien.....	69
6.3 Studiens implikationer.....	70
6.3.1 Studiens implikationer för ledning och organisationer	70
6.3.2 Studiens implikationer för fortsatt forskning.....	71
BILAGA 1: Våra respondenter	73
BILAGA 2: Intervjuguid	74
BILAGA 3: Artikel	76
REFERENSER	78

1. INLEDNING

"Det finns inget som heter en vanlig dag på jobbet. Det är väldigt utmanade, annorlunda och man vet aldrig vad som kommer hända men det är väl lite det som samtidigt är tjusningen med att jobba som just väktare... Jag menar, du är ju inte van vid att folk kastar glas efter dig eller attackerar dig med tillhyggen." (Alfa)

1.1 "Vi och dom", den korta versionen

Vi valde att fokusera vår masteruppsats på medarbetare tillhörande ett bevakningsbolag och på deras, genom berättelser skildrade, upplevelser av framförallt ett uppköp. Även om detta var vår utgångspunkt kom deras berättelser att handla om så mycket mer. Precis som vårt inledande citat avsåg avspegla valde nämligen flera respondenter att även fokusera på deras situation i största allmänhet, på varandra, på den gemensamma ledningen och på känslor om att nu tillhöra en och samma organisation. Ämnen som alla i vår mening är intressanta och viktiga för att förstå hur individer begripliggör och skapar mening av komplexa händelser.

Forskning som behandlar området beskriver även den uppköp och sammanslagningar som något högst komplicerat och svårförståeligt. Vi kunde dock skönja mindre utforskade luckor eftersom forskningen historiskt sätt använt mer funktionalistiska angreppssätt som dessutom ofta utgått ifrån ett ledningsperspektiv.

I vår uppsats försökte vi således närma oss just medarbetarna och deras upplevelser. Detta genom en tolkande studie där kritisk realism och konstruktionism utgjorde grundpelarna. Tillämpningen av teorier inom områdena berättelser, meningsskapande och identitet kombinerat med ett rikt empiriskt material i form av tio väktares utsagor resulterade i att vi kunde konstruera två distinkta medarbetargrupper. Båda med sina kollektivt unika berättelser om tillvaron. Vi benämnde dessa gruppberättelser vid Guard och Protectia, i likhet med pseudonymerna för våra två ursprungliga organisationer.

Bidraget vi anser vårt arbete efterlämnar sig kan i korthet summeras genom två slutsatser. För det första anser vi att våra resultat, då dessa i kontrast till liknande studier vuxit fram ur en uppköpskontext, bekräftar det som viss tidigare forskning berört. Nämligen att medarbetare, genom berättelser, tenderar rama in sina upplevelser av större organisatoriska förändringar som tragiska. Vårt andra bidrag är att

medarbetare tillhörande olika ursprungsföretag, under rätt förutsättningar, kan projicera delar av sitt meningsskapande till andra grupper. I vårt fall var det främst tragiska element som hade delats med resultatet att en rivalitet medarbetargrupperna emellan hade uteblivit. Detta samtidigt som kilen mellan arbetare och ledning upplevdes ha ökat. Vi kunde således fastslå att respektive grupps psykiska fångelse, en typ av självdestruktivt meningsskapande, hade ökat i styrka till följd av det projicerande meningsskapandet mellan grupperna.

Med utgångspunkt i våra slutsatser och med stöd i angränsande teorier lämnade vi även ett antal implikationer för såväl ledningar och organisationer som för framtida forskning. Andemeningen i de förstnämnda implikationerna var att ledningar i större mån bör ta hänsyn till organisationsberättelser då dessa i förlängningen skapar reella och observerbara effekter. Vi avslutade även med ett antal mer spekulativa, men i teorier förankrade, synpunkter på vad ledningar bör överväga i samband med framförallt större förändringsarbeten. Inom forskning ansåg vi främst att mer arbete erfordras kring ledningens roll i formandet av medarbetares berättelser, kring projicerat meningsskapande som mekanism och att begreppen uppköp och sammanslagningar i större utsträckning bör särskiljas. Detta då vår studie indikerat att implikationerna för de enskilda individerna kanske inte är så likartade som tidigare forskning förutsatt.

Även om alla vägar sägs leda till Rom måste dock individer och författare inleda sin resa någonstans i världen. Vi avser därför börja med en kortare genomgång av den forskning med tillhörande luckor som en gång i tiden utgjorde startpunkten för vår uppsats.

1.2 Bakgrund och tidigare forskning

Uppköp och sammanslagningar har länge ansetts populära, framförallt eftersom de gör det möjligt för företag och organisationer att växa i accelererad takt (Lynch & Lind, 2002, s. 6). Forskning som behandlat uppköp och sammanslagningar mer specifikt har dock fastslagit att dessa ofta misslyckas med att leva upp till förväntningarna (Ager, 2011, s. 200). Detta oavsett hur värdefull strategin anses vara för organisationernas tillväxt (ibid). En del forskare drar det till sin spets genom att konstatera att antagandet är gällande för nästintill samtliga förändringsprogram (Beer et al., 1990). Ett par anser dessutom att det existerar en klar övertro till att teorier och stegvisa modeller faktiskt

kan guida ett företag genom komplicerade och omfattande förändringsprocesser (Bushe & Marshak, 2009, s. 349).

Vad är det som gör att just uppköp och sammanslagningar, men även andra förändringar, ofta misslyckas? Forskare har fokuserat på en rad olika orsaker innefattande allt från bristande beredskapsplanering och felaktiga ledningsstrategier (Creswell, 2001; Lynch & Lind, 2002) till organisatoriska utmaningar så som maktstrukturer och kommunikationskanaler (Jordan & Stuart, 2000). Vissa studier har även berört svårigheterna i att balansera de två paradoxerna förändring och kontinuitet, vilka båda anses vitala för en organisation i förändring (Ullrich et al., 2005).

Det finns med andra ord många teorier vilka ämnar förklara svårigheterna och fallgroparna. Dock har forskningen huvudsakligen fokuserat på de mer tekniska utmaningarna inom sammanslagningar och uppköp. Detta har resulterat i att de mänskliga aspekterna åsidosatts (Bovey & Hede 2001, s. 381). När de mjuka värdena väl berörts, i samband med större organisatoriska förändringar, har fokus ofta varit på ett ledningsperspektiv (Alvesson & Sveningsson, 2008). Resultatet har då blivit att medarbetarnas roll hamnat i skymundan (Thomas, 1989; Brown, 2006; Sonenshein, 2010). Anledningen till denna utveckling går, enligt Bushe och Marshak (2009), att finna i grundläggande ontologiska och epistemologiska uppfattningar om sanningen. Alltså huruvida sanningen är ett rent objektiva fenomen eller om den är socialt konstruerad och förhandlad (Bushe & Marshak, 2009, s. 357). Forskningen har historiskt sett lutat sig mot det objektiva och framförallt mot det positivistiskt filosofiska, där förändringar anses kunna skapas, planeras och även kontrolleras (ibid). Följaktligen har ett funktionalistiskt perspektiv länge dominerat (exempelvis Lewin, 1951; Schein, 1985) där ledningen spelat en avgörande roll som heroiska förändringsagenter (Roundy, 2009).

1.3 Problematisering, frågeställningar och syfte

I kontrast till det funktionalistiska perspektivet ville vi i vår studie lyfta fram den socialt konstruerade organisationen som är ett resultat av svårförståeliga processer, förhandlade sanningar, språk och meningsskapande (Tsoukas & Chia, 2002).

Vi kunde konstatera att det fanns en brist i tidigare forskning vilken endast undantagsvis lyft fram den enskilde medarbetarens roll i större organisationsförändringar. Under uppköp och sammanslagningar kan detta få förödande konsekvenser då dessa omskakande processer (Buono & Bowditch, 2003) ofta ses som två av de mest påfrestande och komplexa en medarbetare kan uppleva (Cartwright & Schoenberg, 2006). Individens begripliggörande av olika händelser ställs således inför en stor utmaning (Brown, 2000) och samtidigt utgör just medarbetarna den i särklass största gruppen inom en förändring av det tidigare nämnda slaget.

I denna uppsats avsåg vi vandra en liknande väg som en handfull studier före oss också har gjort (se Brown & Humphreys, 2003; Dawson & McLean, 2013; Sonenshein, 2010) men då dessa huvudsakligen utgått från sammanslagningar eller andra empiriska förändringskontexter avsåg vi istället att behandla ett uppköp. Forskning visar nämligen på än kraftigare utsatthet vad gäller medarbetares sociala identiteter vid uppköpssituationer (Ager, 2011; Kleppesto, 1993) och risken för att isolerade grupper då motsätter sig förändringen ökar likaså (ibid). I syfte att företagsledningar bättre skall kunna förklara uppköpet och uppmuntra till en acceptans av förändringen (Glanville & Belton, 1998, s. 34) anser vi att en ökad förståelse för medarbetarna krävs. Inte minst då medarbetares relation till uppköpet är av central betydelse (Strebel, 1996, s. 87; Oreg, 2006, s. 74) och något som kan äventyra hela utfallet (Ashford, 1988; Roundy, 2009). Vi valde således att formulera våra frågeställningar enligt följande:

- ***Hur begripliggjorde medarbetarna från de två organisationerna uppköpet?***
- ***Vilka implikationer innebar uppköpet för den enskilde väktaren?***

Med det övergripande syftet att:

Skapa en ökad förståelse för hur väktare, från två ursprungsföretag, i berättelser skildrar sin situation före, under och efter ett uppköp.

Vi medger att ovanstående syfte kan anses aningen brett och trubbigt. Men liknande den diskussion som förs under avsnittet "Våra frågor" i metoddelen (2.5.1), valde vi att inte utgå ifrån alltför snävt fokus eftersom vi ville se vart vår empiri kunde föra oss. Dessutom såg vi en risk i att ett alltför specifikt syfte kunde låsa vår intervjuguide på enbart ett fåtal områden med resultatet att berättelsers sammanhang inte uppfattats korrekt av oss.

1.4 Avgränsning

Även om syftet i sig självt fungerar som en avgränsning, ser vi ett värde i att föra en kortare diskussion om vad studien inte behandlade. Då uppsatsen utgick ifrån medarbetarnas perspektiv kom våra tolkningar av just deras berättelser, upplevelser och uppfattningar att ligga i fokus. Ledningen berörs enbart i samband med hur väktarna beskriver dem och vi som författare har ej tagit del av ledningens faktiska utsagor. Vi vill även understryka att berättelserna till viss del var efterkonstruerade då studien genomfördes en tid efter genomförandet av uppköpet. I den bästa av världar skulle studien innefatta berättelser såväl före som under och efter uppköpet. Dock gjorde uppsatsens begränsningar i framförallt tid och omfattning detta omöjligt. Det näst bästa var således att ta del av väktares berättelser efter förändringen, då detta möjliggjorde för oss som författare att se trender och inte bara tendenser.

Slutligen är vi medvetna om att ett uppköp, sammanslagningar och större förändringsarbeten överlag innebär många utmaningar utöver de som vårt arbete berörde. Studien är främst riktad mot de mer mjuka utmaningarna och således kom vissa tekniska aspekter, exempelvis kostnader, företagspolicys och juridiska restriktioner, att helt lämnas utanför uppsatsens omfattning. Vi är och var dock i allra högsta grad medvetna om deras existens.

1.5 Studiens disposition

Vi vill här i korta drag redogöra för hur vår studie är upplagd, detta så att läsaren kan få sig en bättre överblick. Varje kapitel kommer dessutom att introduceras med en mer ingående sammanfattning som beskriver vad vi som författare avser förmedla med avsnittet. Det inledande kapitlet presenterar studiens bakgrund där tidigare forskning följs av vår problematisering, våra frågeställningar och vårt syfte. Här beskrivs även en avgränsning och en lista över uppsatsens centrala begrepp. Kapitel två behandlar metoden, tillvägagångssätten och studiens grundantaganden. Kapitel tre beskriver vårt teoretiska ramverk med de tillhörande delarna berättelser, meningsskapande samt identitet. I kapitel fyra lyfter vi fram resultatet av vår empiriska bearbetning, de av oss konstruerade företagsberättelserna Guard respektive Protectia. I kapitel fem följer vi upp analysen med en diskussion där fokus ligger på våra tolkningar av respondenternas berättelser, stärkta av det teoretiska ramverket. Avslutningsvis, i kapitel sex,

sammanfattar vi arbetet, drar slutsatser, tar upp kritik och diskuterar studiens implikationer för ledning, organisationer och för framtida forskning.

1.6 Centrala begrepp

I studien använde vi oss av flera begrepp kopplade till såväl vår empiriska kontext som till väsentlig teori. Nedan följer en lista som kort förklarar hur vi har valt att se på vissa branschspecifika samt teoretiska termer och förkortningar.

Väktare - Person som utför bevakningstjänst för auktoriserat bevakningsbolag. I uppsatsen refererar vi till dessa individer som medarbetare, arbetare och i de fall väktaren är en person vi intervjuat, som respondent.

Objekt - Plats där bevakningsarbete utförs.

Kostnadsställe - Finansiell indelning av organisationens olika avdelningar.

Rond - Kostnadsställe för personal som utför mobil bevakning över större områden.

Stationär - Kostnadsställe för personal som utför stationär bevakning på objekt.

BO - Förkortning för bevakningsområde. Används för såväl rond som för stationär.

GL - Förkortning för gruppleddare. En väktare (ej tjänsteman) som samordnar och kordinerar bevakningsinsatser, såväl dagtid som nattetid.

Social konstruktion - En samhällsprocess i vilken individer genom kulturell interaktion, språk och meningsskapande bildar sig en uppfattning av världen (Watson, 2006, s. 458).

Berättelser (eng. narratives) - Med utgångspunkt i främst Bruner (1991) ser vi på berättelser som versioner av verkligheten, i vilka individer försöker organisera sina minnen och erfarenheter. Vi har även tillämpat utvecklingen av Elliot (2005) och Boje (1995), då vi anser att dessa berättelser ofta är delar av en fullständig version. I uppsatsen skiljde vi mellan individens (väktarens) berättelser och företagsberättelserna (gruppberättelserna), Protectia och Guard.

Identitet - En självuppfattning som skapas och omförhandlas i sociala interaktioner. Vi gjorde i uppsatsen en distinktion mellan den personliga (den egna unika synen på sig själv) och den sociala identiteten (självuppfattningen om tillhörigheten till en grupp).

Främst var studien dock fokuserad på den senare av de två. Identitet benämns även vid identitetskonstruktion i arbetet. Våra definitioner är främst tagna från Ashforth och Mael (1989), Tajfel (1978) samt från Alvesson (2004).

Meningsskapande (eng. sense-making) - En individs verktyg för att begripliggöra olika händelser. Alltså hur individen strukturerar, begriper och skapar mening av det okända, exempelvis en organisationsförändring. I uppsatsen använde vi benämningarna begripliggörande (Weick, 1979) och meningsskapande (Alvesson och Sveningsson, 2008) omväxlande.

Organisation - Ett system av meningsskapande där multipla tolkningar av verkligheten, baserade på maktförhållanden, konstant förhandlas mellan aktörer (Bushe & Marshak, 2009).

2. METOD

I detta kapitel argumenterar vi för studiens val av metod, där såväl vår syn på världen som på forskning berörs. Syftet är att förklara hur vi gått tillväga i insamlingen av empiri och hur vi såg på dess förhållande till teori. Vi beskriver även kort vår förändringskontext och relationen mellan vår insider och outsider. Vidare tillhandahåller kapitlet mer information om våra respondenter, intervjufrågor och observationer. Metoddelen avrundas med en förklaring av hur vi bearbetat vårt empiriska material.

2.1 Realism som meta-ramverk

I vår uppsats kom individers berättelser, deras meningsskapande samt identitetsaspekter att spela en viktig roll. Detsamma blev då även gällande för individers sociala konstruktioner av verkligheten då vi, i likhet med Watson (2006), betraktar just konstruktionerna som en samhällsprocess i vilken individer genom kulturell interaktion, språk och meningsskapande bildar sig en uppfattning av världen (s. 458). Det existerar med andra ord en sammanbindning mellan de ovan nämnda begreppen och det är i vår mening därför viktigt att läsaren redan här kan bilda sig en uppfattning om hur vi som författare behandlat och tolkat individers sociala konstruktioner. Detta eftersom vårt val påverkat såväl valet av metod som hur vi i de senare delarna behandlat valda teorier och vår empiri.

I princip kan allt, våra erfarenheter, andras erfarenheter, hela världen etc. behandlas som sociala konstruktioner (Hacking, 1999, s. 6). Dock ifrågasätter vi, likt Hacking (1999), syftet med sådana konstruktioner (s. 24). Vad vi menar är att även om vi ser på världen som socialt konstruerad av olika aktörer och som ständigt förändrande, valde vi ändå att behandla viss empiri som varaktig. Detta eftersom syftet med en studie, i vår mening, annars hade varit meningslöst. Vår syn på den sociala verkligheten var således grundad i realism som ett meta-ramverk. Inom realismen finns det ett antal postulat, eller förutsättningar, om ontologi, epistemologi och metod som vi i uppsatsen använde oss av. Dessa är tagna från kausalrealism (Brante, 2001, s. 172), vilket vi i uppsatsen behandlat som synonymt med kritisk realism. Postulaten är översatta till svenska av oss.

- Det finns en verklighet som existerar oberoende av våra representationer och uppfattningar om den.
- Ovanstående är även gällande för forskares representationer och uppfattningar.

- Det är möjligt att erhålla kunskap om denna verklighet.
- Kunskap är dock felbar och korrigerbar.

Det viktiga med detta synsätt är att en hänsyn till sociala konstruktioner måste tas eftersom individers representationer av verkligheten skapar reella effekter som är observerbara (Wight, 2006, s. 51; Brante, 2001, s. 172). All kunskap är dock felbar vilket innebär att perfekt förståelse för denna objektiva verklighet sannolikt ej kan uppnås. I uppsatsen refererar vi även stundtals till individers socialt konstruerade verkligheter men avser med detta mer precist deras representationer av en och samma verklighet. Anledningen är att en konstruerad representation är verklig för den enskilde individen.

2.1.1 Våra ontologiska och epistemologiska överväganden

Våra överväganden var grundade i den syn på ontologi och epistemologi som beskrivs i Bryman och Bell (2003) vilka är särskilt lämpade för social forskning inom ekonomi och organisationsteori. I egenskap av dessa överväganden kombinerat med vårt meta-ramverk var vi således av uppfattningen att det finns en objektiv verklighet som är fränskild våra representationer och tolkningar av densamma. Därför valde vi att författa uppsatsen utifrån kritisk realism som ontologi. Då den objektiva verkligheten påverkas av individers representationer av densamma finns det potentiellt värde i allt material som insamlas (Bryman & Bell, 2003, s. 20). Detta eftersom individers berättelser och tolkningar av situationer var för sig bildar en unik och socialt konstruerad sanning om hur allt ser ut och är (ibid). I likhet med Alvesson och Sköldbberg (2009) anser vi även att personers konstruktioner starkt influeras av deras sociala omgivning och kontextuella bakgrund. Att dessa filter och tolkningar även påverkar vår egen uppfattning av verkligheten är något vi under arbetets gång hade i bakhuvudet.

Bryman och Bells (2003) överväganden vilar även på att metod påverkas av epistemologiska överväganden, alltså vad som är eller borde anses vara acceptabla sätt att bedriva forskning (s. 4, 13). I likhet med författarna ser vi en koppling mellan de två övervägandena eftersom de antaganden vi gör om verkligheten även starkt influerar våra antaganden om hur forskning bör genomföras (Bryman & Bell, 2003, s. 21). Vi har i detta arbete accepterat verkligheten som objektiv men samtidigt som subjektivt representerad av aktörer och valde således att författa vår uppsats utifrån konstruktionism som epistemologiskt perspektiv (ibid). Vår bild på en organisation var

alltså grundad i förutsättningarna att en förståelse för den endast kan närmas genom att ta del av sociala aktörers föreställningar om erfarenheter (Burrell & Morgan, 1979).

2.1.2 Att konstruera en social verklighet

Med utgångspunkt i kritisk realism, skall vi även kort försöka beskriva mekanismerna bakom sociala konstruktioner och hur vi i uppsatsen förhåll oss till dem. Wight (2006) beskriver att sociala konstruktioner i kombination med rätt materiella förutsättningar kan ge upphov till strukturer. Dessa strukturer, eller ramverk, dikterar ramarna för agens, alltså en agents eller aktörs utförda handlingar. Agensen är i sin tur kopplad till resultat. Beroende på hur resultaten upplevs kommer agensen, strukturerna och konstruktionerna dynamiskt att omförhandlas över tiden.

Varför ansåg vi ovanstående beskrivning som värdefull? Svaret ligger i att de beskrivna mekanismerna bakom sociala konstruktioner ger vissa implikationer. En implikation är att resultat och utfall är kopplade till konstruktioners samexistens med materiella strukturer så som resursfördelning, utrustning, fordon med mera. Detta förhållande kan även vara asymmetriskt, alltså att materiella strukturer sannolikt kan ses som viktigare inom bevaknings- och industribranscher än vad de är i mer kunskapsintensiva innovationsbranscher. En annan implikation är att utfall kan förändra förutsättningar, exempelvis förändrade utfallet av bankkrisen 2008 i U.S.A. synen på bolånemarknaden. Förhållandet mellan förutsättningar och tidigare utfall var centralt när vi i de senare delarna behandlade meningsskapande och psykiska fångelsen.

2.2 Forskningsstrategi och ansats

När vi nu är på det klara med vad vi som författare menar när vi säger att världen är socialt konstruerad kommer vi att fortsätta med vår forskningsstrategi. I studien tillämpade vi en blandning av deduktion och induktion, även kallad abduktion. Mer precist så innebär abduktion att vi under skrivandets gång växlade mellan teori och empiri (Larsson, 2005). Anledningen till detta val är att vi ser på de två ansatserna som yttervärden. Forskningsprocesser kan sällan sägas vara rena utan bör snarare ses som deduktivt eller induktivt inriktade (Alvesson & Skoldberg, 2009). Vi vill här även återkoppla till föregående del där vi konstaterade att tolkningar och filter influerar vår egen verklighetsuppfattning som författare. Vi ser svårigheter i att behandla kontexter som isolerade experimentmiljöer i samband med social forskning, vilket exempelvis är

mindre problematiskt inom naturvetenskapen. Detta eftersom viss kunskap inom teori är nödvändig om en förståelse av andra individers tolkningar skulle kunna närmas. Det finns helt enkelt inbäddade svårigheter i att undersöka ett socialt system som du själv är en del av då dina slutsatser omedvetet färgas av tidigare erfarenheter och tolkningar.

Med utgångspunkt i våra tidigare ställningstaganden kändes valet av en kvalitativt inriktad forskningsansats som naturligt. Anledningen är att det djupa och den process som krävs för att sätta sig in i respondenters situation och försöka se vad de ser och upplever tar tid. Denna metod, liksom vårt antagande om konstruktionism, grundar sig dessutom i en subjektiv syn på världen (Backman, 2011, s. 53) och är vedertagen inom tidigare social forskning (Ahrne & Svensson, 2011, s. 12; Backman, 2011, s. 54). När vi således pratar om att närma oss respondenternas miljöer har vi hela tiden varit medvetna om att det är våra tolkningar av deras berättelser som vi lyfter fram.

Vi har, i likhet med Ahrne och Svensson (2011), betraktat kvalitativa metoder som lämpliga för studier av en specifik händelse (s. 12). Specifik händelse i vårt fall var ett företagsuppköp inom bevakningsbranschen som utgjort arenan för vår fallstudie. Vår studie är uppbyggd av semistrukturerade intervjuer men även av observationer. Detaljer om uppköpet och om hur studien genomfördes följer i nästkommande delar.

2.3 Fallstudien

Vår fallstudie genomfördes på ett företag i Sverige, aktivt inom främst larm- och bevakningstjänst. Vi avgränsade oss till ett distriktskontor och berör i studien endast bevakningsdelen bestående av väktare och ordningsvakter. Vi refererar dock till de båda som väktare i studien. Arbetsuppgifterna hos dessa medarbetare varierar kraftigt och innefattar allt från brottsförebyggande arbete och parkeringsövervakning till låsöppningar och receptionstjänst. Det finns även skillnader i förhållandet till kund. Det finns de som arbetar stationärt hos en kund (större företag, kommunala objekt etc.) och de som ronderar (bevakning av multipla företag/områden). I uppsatsen gjorde vi dock ingen skillnad mellan väktare tillhörande de båda.

Själva arenan för vår fallstudie utgjordes av ett företagsuppköp, vilket genomfördes ett par år innan denna uppsats författades. Företaget som köptes upp var den lokalt största konkurrenten och erbjöd sina kunder en motsvarande portfölj av tjänster som den

uppköpande organisationen. I studien använde vi oss av pseudonymerna Protectia för det större, uppköpande bolaget samt Guard för det mindre bolaget vilket var föremål för uppköpet. Detta enligt involverade parterns önskemål.

2.3.1 Insidern & Outsidern

Valet av Protectia som företag baserades främst på möjligheten till god access, men det fanns även fler fördelar. En av författarna (vår insider) arbetade under studiens genomförande, men även under tiden för uppköpet på Protectia. Vi kan likna detta med en partiell tillämpning av vad Alvesson (2003) refererar till som självvetnografi (s. 174). Detta innebär att forskaren har naturlig tillgång till miljön som studeras (ibid). I vårt fall fick vi tillgång till ett rikt empiriskt material som öppnade upp för intressanta frågor kring uppköpet. Upplevelsen från vår sida var att ett bekant ansikte dessutom underlättade arbetet med att finna personer att intervjua och möjliggjorde att få besöka dessa i mer familjära miljöer. Vi upplevde även att våra respondenter kände sig mer bekväma i intervjusituationerna. I och med insiderns roll på företaget tog vår andra författare (vår outsider) en mer ledande roll i intervjuerna. Detta för att motverka känslan av sociala tveksamheter i situationer då respondenter exempelvis skulle beskriva en väktares yrkesroll, vilket lätt kan kännas konstigt att behöva beskriva för en kollega. Med en outsider ansåg vi även att de risker som självvetnografier vanligen innebär minskades. Främst vad gällde etiska dilemman och svårigheterna i att utmana självklara förutsättningar och etablerade konstruktioner hos insidern (Alvesson, 2003, s. 189).

Vi försökte genomgående att tillämpa ett reflexivt arbetssätt där vi, i enlighet med Alvesson (2003), systematiskt omförhandlade förutsättningarna under studiens gång (s. 190-191). Det reflexiva tänkandet påminde oss kontinuerligt om att empirisk data är konstruktioner som påverkas av våra förutfattade meningar. Det var här vi såg de största fördelarna med kombinationen av en insider och en outsider. Vår empiri analyserades separat av oss båda vilket resulterade i olika infallsvinklar och tankar kring materialet. Dessa analyser resulterade sedan i diskussioner och ifrågasättanden av varandras tolkningar, allt för att hjälpa oss se den komplexitet och den rikedom som vårt empiriska material innehöll.

2.4 Intervjuerna

I studien genomfördes tio semistrukturerade djupintervjuer med medarbetare från såväl uppköpt som uppköpande bolag. Vi garanterade total anonymitet hos samtliga deltagare för att motivera så utförliga svar som möjligt. Anonymiteten gällde såväl internt mellan medarbetarna som externt i vårt publicerade material.

Respondenterna tilldelades fiktiva namn i alfabetisk ordning (Alfa, Bravo, Charlie osv.) (se bilaga 1) efter tidpunkten för intervjuernas genomförande. Anledningen till valet av könsneutrala namn var att den stora mängden män i förhållande till antalet kvinnor riskerade äventyra anonymiteten för våra kvinnliga deltagare. Kön var aldrig ett fokus i uppsatsen och vi använde oss således av den generiska termen "hen" för samtliga respondenter.

Vår studie innebar stundvis att vi handskades med känsliga frågor relaterade till medarbetarnas vardag. Under transkriberingen av intervjuerna och i samband med vår analys var vi medvetna om risken med att återge vissa händelser för specifikt. I värsta fall riskerade dessa avslöja för mycket och röja våra pseudonymer. Ahrne och Svensson (2011) poängterar att rädslan över negativa konsekvenser riskerar utmynna i motstånd och begränsade utsagor i intervjusituationer (s. 10, 31). Vi bemötte dessa risker genom en tydlig dialog med respektive respondent och vi har efter bästa förmåga försökt undvika alltför avslöjande och känsligt material. Alla deltagare har dessutom givits möjlighet att i efterhand granska använda delar från de egna intervjuerna.

Fyra intervjuer utfördes i avskilda rum på objekt under lunchuppehåll och övriga genomfördes i respondenternas respektive vår hemmiljö. Tillvägagångssättet underlättade vår utlovade diskretion till såväl de anställda som till företagsledningen, då vi inte ville störa den operativa verksamheten. Intervjuerna spelades in, med respondenternas tillåtelse, och varierade mellan trettiofem och sjuttiosex minuter. Inspelningarna underlättade vår personliga kontakt med respondenterna under intervjuerna då vi kunde fokusera helt på samtalen. Under intervjuerna medverkade vi båda för att hjälpa åt med följdfrågor, observationer och reflektioner. Vår outsider tog dock en mer ledande position och var den mest styrande i konversationerna.

I samband med varje intervju framhöll vi vårt akademiska uppdrag och att vi inte genomförde studien å företagsledningens vägnar. Syftet var att få medarbetarna att

känna sig mer trygga i intervjusituationen. Vår upplevelse var att merparten av respondenterna kände sig bekväma med upplägget. Detta stärktes även av att respondenter uttryckte sig positivt över att få ventilera sina tankar, något de annars upplevde var en ovanlig företeelse. Två medarbetare berättade följande:

"Allvarligt talat, det är ju lite som terapi. Det handlar mycket om känslor och det är mycket saker som man liksom aldrig... man har ju aldrig haft någon att ventilera saker med. Jag har ju inte haft ett enda utvecklingssamtal sedan vi blev uppköpta... Sedan förstår jag att det här inte kommer leda till något omvälvande, men jag tycker att det känns bra." (Golf)

"Det är nog nyttigt, terapi för vissa... Det är nog inte många som får sätta sig ner och säga vad de faktiskt tyckte och tänkte om den där övergången (uppköpet, vår anm.)." (Bravo)

2.4.1 Våra frågor

Vår intervjuguide var tematiserad (se bilaga 2) och syftade till att starta upp en konversation som kändes mer naturlig. Vi använde oss även av stödfrågor och punkter tillhörande respektive tema vilka justerades i takt med att vår förståelse för såväl organisationen som individerna i den ökade. Dynamiken tillät oss att följa nya intressanta aspekter och brinnande ämnen som framkom i intervjusituationerna. Vi utgick från rekommendationer i Bryman och Bell (2003) samt i Ahrne och Svensson (2011) om hur kvalitativa, semistrukturerade intervjuer bör genomföras. I vissa intervjusituationer upplevde vi att frågor om känslor kunde vara svåra att besvara utan att respondenten fått tid på sig att tänka. Vår flexibla intervjuguide möjliggjorde dock en tillbakagång till tidigare frågor när en medarbetare plötsligt drog sig något till minnes. Vi valde att inte skicka ut frågorna på förhand med motiveringen att få mer ärliga svar och känna av stämningen när frågorna väl ställdes. En respondent reflekterade kring detta på följande sätt:

"Ja, jag hade nog kunnat utveckla mycket mer, men samtidigt blir det väl ärligare nu... det blir jävligt mycket ärligare, annars hade jag kunnat sitta och komma på något som lät bra liksom." (Charlie)

Vi använde oss medvetet av öppna frågor så som "hur skulle du beskriva en väktares roll i allmänna termer?" och "hur upplevde du uppköpet?". Syftet var att låta respondenten uttrycka sig så fritt som möjligt, inom ramen för de teman vi hade. Under det sista temat, övriga intressanta punkter/observationer, gavs respondenten möjlighet att uttrycka sin

åsiikt om intervjun i allmänhet och även om det var något övrigt de ville ta upp. Syftet var att uppmuntra mer fria, personliga reflektioner men även att dra lärdomar inför nästkommande intervjuer. Bryman och Bell (2003) betonar vikten av att från början inte ha ett alltför snävt fokus som kan hindra respondenter från att ta in forskare på alternativa vägar och se andra saker (s. 342, 348). Detta var något som vi genomgående hade i åtanke och öppenheten gjorde att flera områden utöver uppköpsprocessen berördes.

2.4.2 Urvalsprocessen

I urvalsprocessen använde vi oss av en blandning av snöbollsurval och sökningar i medarbetarnas telefonlista. Snöbollsurvalet anses nämligen lämpligt vid studier av händelser, exempelvis en organisationsförändring, och bygger på att den första intervjuade får rekommendera vem som kan vara lämplig att intervjua härnäst (Ahrne & Svensson, 2011, s. 43). Som ett komplement till telefonlistan, var snöbollsurvalet även nödvändigt för att komma i kontakt med individer som inte längre fanns kvar i organisationen. Risken att anonymiteten medarbetare sinsemellan skulle påverkas, minimerade vi genom att respondenter lämnade förslag på flera intressanta personer för framtida intervjuer. Kombinationen av snöbollsurval med slumpvisa val ur telefonlistor ansåg vi även minskade risken med att rekommenderade personer kunde ha väldigt likartade perspektiv och värderingar som den rekommenderande individen (Ahrne & Svensson, 2011, s. 43).

När vi gjorde sökningar i telefonlistan ville vi kontakta såväl män som kvinnor, i olika åldrar, i relation till könsfördelningen på företaget. Medarbetarnas åldersspann varierade från tidiga tjugo års ålder till sena fyrtio års ålder. Vi inkluderade medarbetare från både dag- och nattskiften samt från de båda kostnadsställena, rond och stationär. Vi tog även hänsyn till de respektive ursprungsföretagen, Guard och Protectia.

Syftet med vårt breda urval var en önskan om att täcka in så många perspektiv som möjligt och att få intervjua individer med en varierande närhet till uppköpet. Allt för att närma oss vårt syfte och våra frågeställningar om hur individen upplevde uppköpet. Vår studie är dock inte jämförande till sin natur och vi ansåg att ett större djup, på bekostnad av ett ökat antal respondenter, var fördelaktigt.

2.5 Observationer

Huvudfokus i vår studie var djupintervjuerna men vi kompletterade även dessa med observationer. Vi tillbringade tid i lunchrummet på arbetsplatsen och tog del av vardagspratet mellan medarbetarna i korridorerna. Syftet var att få en djupare förståelse för organisationen och att medarbetarna i sin tur skulle få en djupare förståelse för oss och vårt arbete. Observationer genomfördes såväl natt som dag.

2.6 Bearbetning av det empiriska materialet

Avsikten med detta stycke är att ge läsaren en inblick i hur vi bearbetat det insamlade empiriska materialet som utgör själva kärnan i vår studie. Vi anser att denna del fyller en särskilt viktig funktion eftersom vår semistrukturerade intervjuform kombinerat med öppenheten i väktarnas utsagor resulterade i ett relativt omfattande material. Utmaningen bestod således i hur allt skulle sorteras och reduceras utan att utsagorna skulle förvanskas eller bli missvisande (Ahrne & Svensson, 2011, s. 182). Nedan följer vår redogörelse för hur analysen konstruerades och hur vägen dit såg ut.

2.6.1 Vägen till en analys

Transkriberingen genomfördes enskilt för att var och en av oss som författare skulle få vår egen bild av intervjuerna. För att bli mer förtrogna med vårt material studerades det flertalet gånger (King, 1994, s. 25) i samband med diskussioner om vad vi ville lyfta fram. Vi utgick från vår upplevelse av vad respektive respondent ansåg vara viktigast i respektive intervju och växlade fram och tillbaka mellan vilka teorier som var bäst lämpade för att tydliggöra detta (Ahrne & Svensson, 2011, s. 182).

Till följd av den första intervjun med Alfa blev vi intresserade av de olika uppfattningar som fanns om uppköpet och av det motstånd som sedan vuxit fram som ett resultat av detsamma. Således studerade vi inledningsvis teorier om förändringar, ledarskap och motstånd. Det visade sig dock, längs resans gång, att motståndet inte var det mest framträdande i intervjuerna, varför vi delvis lämnade detta spår. Allteftersom intervjuerna fortskred valde väktarna istället att fokusera mer på relationen till sin ledning, till sina arbetsuppgifter och på skillnader mellan de ursprungliga organisationerna. Vi började även se mer på intervjuerna som levande beskrivningar av hur de upplevde sin tillvaro, alltså som berättelser. I samband med parallella studier av berättelse-teori ökade vår förståelse för hur berättelser i sig kunde lyfta fram

bakomliggande och dolda budskap, så som meningsskapande och identitet där vi slutligen landade. Det var även här vi kunde reflektera över kraften i tillämpningen av semistrukturerade intervjuer och om den process som en studie av detta slag faktiskt innebär.

2.6.2 När tio blev två

Vi studerade hur tidigare forskning arbetat med berättelser under organisationsförändringar och fann inspiration i studier gjorda främst av Brown och Humphreys (2003), av Dawson och McLean (2013) och av Sonenshein (2010).

Det var dessutom vi som konstruerade de båda företagsberättelserna genom att lyfta fram likheter och olikheter i respondenternas utsagor. Det var med andra ord inte två sammanhängande berättelser som vi fick av respondenterna. I likhet med Brown och Humphreys (2003) skapade vi istället företagsberättelserna med fragment från respondenternas olika intervjuer. Tillvägagångssättet rekommenderas även av Näslund och Pemer (2012) som menar att endast delar av individers fulla berättelser kan ingå i en analys (s. 94). En förklaring till detta är att berättelser i organisationer sällan innehåller fullständigt sammanhängande berättelsestrukturer (Näslund & Pemer, 2012, s. 94; se även Brown & Humphreys, 2003, s. 128). I vårt fall blev detta tydligt i och med de semistrukturerade intervjuerna där väktarna sporadiskt växlade mellan olika händelser, aktörer och kontexter.

Anledningarna till att vår analys slutligen konstruerades utefter två företagsberättelser är flera. Den första och kanske den mest logiska förklaringen var att de två ursprungliga organisationerna fungerade som naturliga sorteringsmekanismer. Den andra anledningen, vilken kan tolkas som en följd av den första, var att väktarna med ursprung i respektive företag tenderade att använda sig av liknande förklaringar och språk. De refererade dessutom ofta till samma händelser och personer. Den sista och sannolikt största anledningen var att vi som författare, i samband med våra sista intervjuers genomförande, kunde skönja gemensamma mönster i hur väktarna såg på framförallt uppköpet. Detta genom att skapa kategorier av väktarnas frekvent återkommande ord och förmedlade känslor så som panik, spänning, ilska, hopplöshet, vi och dem.

Inom respektive företagsberättelse fokuserade även de tillfrågade ofta på ett par huvudpunkter, därav våra olika underrubriker. Rubrikerna syftade till att skapa en mer

levande och sammanhängande berättelse och med ordvalen i dessa rubriker försökte vi förmedla den känsla vi upplevt under intervjuerna.

Individuella berättelser kan alltid tolkas på flera olika sätt (Feldman et al., 2004, s. 150) varför det är viktigt att poängtera än en gång att berättelserna i analysen är våra (läs författarnas) konstruktioner av respondenternas konstruktioner (Geertz, 1973, s. 9). Detsamma är även gällande för berättelsernas struktur. Det är med andra ord våra tolkningar av våra respondenters berättelser och tolkningar (vår uppfattning av deras representation av den sociala verkligheten) som beskrivs, i enlighet med kritisk realism.

Berättelserna innehåller, utöver citaten, även ord och kompletta meningar tagna direkt ur väktarnas intervjuer. Syftet var att de omväxlingsvis fick sätta sin prägel på gemensamma känslor och upplevelser inom grupperna. Allt för att styrka trovärdigheten i berättelserna och lyfta fram hur vi tolkat väktarnas specifika ordval.

Roundy (2009) har kritiserat viss tidigare forskning som enbart använt berättelser för att illustrera fallstudier (s. 1058). Vi bar genomgående i arbetet Roundys (2009) kritik nära hjärtat så att berättelserna inte användes som enkla genvägar i presentationen av empiri. Istället var det berättelserna i sig som var centrala och hur dessa i sin tur påverkade väktarna, deras känslor och deras tänkande (Roundy, 2009, s. 1058). I analysdiskussionen går vi igenom just denna påverkan. Vi utgick från våra tolkningar av berättelserna och underbyggde resultaten med existerande teorier (Ahrne & Svensson, 2011, s. 209) i syfte att upptäcka vad just vår empiri kunde bidra med till tidigare genomförd forskning.

3. TEORETISKT RAMVERK

I det här kapitlet beskriver vi studiens teoretiska ramverk. I syfte att närma oss en förståelse för individernas upplevelser av uppköpet valde vi inledningsvis att fokusera på berättelse teori, där även meningsskapandet och identitet berörs i sin korthet. Vi avsåg med detta illustrera den sammanbindning eller det ömsesidiga beroende (eng. interconnectedness) som existerar teorierna emellan. Berättelse teorin följs av en del som beskriver meningsskapandet mer ingående. Kapitlet avrundas med våra använda identitetsteorier.

3.1 Vad är en berättelse?

Olika versioner av verkligheten

I detta arbete har vi sett på berättelser som: *”ett utbyte mellan två eller fler individer under vilken en tidigare historisk eller en förutsägbar erfarenhet blir refererad, skildrad, tolkad eller ifrågasatt”* (Boje, 1991, s. 8, vår översättning). Berättelser är för oss, i likhet med Bruner (1991), konstruerade versioner av verkligheten där vi genom att studera dessa fått en inblick i väktarnas olika perspektiv.

Berättelser ger en inblick i hur människor försöker skapa sig en förståelse för och förklaringar till vad som händer runt omkring dem (Brown et al., 2008, s. 29, 30). Berättelsekonstruktionerna bygger här på hur människor organiserar minnen och tidigare erfarenheter (ibid). De tilldelar en mening till verkligheten vilket i sin tur styr tolkningar av densamma (Weick, 1995) och därmed går det även att studera det underliggande meningsskapandet i berättelserna (Feldman et al., 2004; Brown & Kreps, 1993).

Som tidigare nämnts kan berättelserna även lyfta fram individers identitetsarbete (Sveningsson & Alvesson, 2003, s. 1167, 1188, 1190). Det handlar om hur identitetsarbetet, liksom berättelserna i sig, underhålls i sociala sammanhang där användning av språket lyfter fram hur individer resonerar med sig själva och med varandra (ibid). Med andra ord handlar inte berättelser enbart om att skapa förståelse för vad som händer runt omkring. De handlar även om att kunna definiera sig själv i denna verklighet. Vi kan se till hur berättelser används för att tillskriva sig egna förmågor och därmed öka självförtroendet (Boltanski & Thevenot, 1991). I detta läggs därmed grunden till individens jag (Brown et al., 2008). För att förtydliga: ”Vi blir de vi

är genom att berätta berättelser om våra liv och samtidigt leva berättelserna vi berättar. Jaget är en berättelse som ständigt skrivs om" (Bruner, 1994, s. 53, vår översättning). För att underhålla dessa självkonstruktioner kopplas allt det positiva till egna bedrifter, medan det negativa skylls på andra (Brown et al., 2008, s. 25-28). En individ tenderar även att finna inspiration till dessa berättelser i tillgängliga litterära och kulturella resurser (McAdams, 1996). Alltså att personer i dessa berättelser kan vara goda eller onda och att händelser kan berättas som tragiska eller episka, för att nämna ett par exempel.

Som en följd menar Brown et al. (2008) att individer har olika begripliggöranden, även inom en organisation, och att de ofta vill skydda sin egen identitetsberättelse (s. 25-28). Omvänt kan samtidigt detta meningsskapande påverkas av andras syn på individen. Berättelserna handlar då om att imponera på andra. (ibid)

Språket vi använder i berättelserna kan således säga en hel del om oss själva och vår syn på omvärlden. Detta är en av anledningarna till att vi valt att studera respondenternas berättelser i intervjuerna. Något vi kommer att återkomma till är hur identiteter (men även meningsskapandet och berättelser) både begränsas av och utvecklas i de sociala interaktionerna (Alvesson, 2004, s. 190, 191). Här är det just användandet av vokabulär som skapar en specifik version av verkligheten (ibid) och därmed vad som för individen ses som möjligt.

3.1.1 Hur berättas den?

Vi vill här återknyta till vår metod och specifikt avsnittet som behandlar den empiriska bearbetningen. Det handlar om att vi i denna studie sett på berättelser som delar av en fullständig sådan (Elliott, 2005) där de beskrivna handlingarna inte nödvändigtvis kommer i en logisk följd (Boje, 1995). Det finns här individer bakom varje berättelse som lyfter fram det denne anser vara viktigast just då (Burke, 1945; Brown, 2006, s. 8). Syftet är ofta att övertyga både sig själv och andra om ett visst perspektiv (Feldman et al., 2004; Sonenshein, 2010; Brown et al., 2005; Boje, 1991).

I processen, då individen är fullt upptagen med att övertyga med sin berättelse, kan denne samtidigt utveckla en ny förståelse som därmed förändrar berättelsen allt eftersom (Feldman et al., 2004, s.153). Till detta hör att bakgrundskunskaper hos berättaren och åhöraren påverkar utfallet (Bruner, 1991, s. 10) där den senare fyller i

med egna erfarenheter. Det blir som forskare således viktigt att se till var, när och hur berättelsen berättas (Bruner, 1991, s. 10) och att de (åhörarens) till synes oskyldiga, underförstådda, nickningarna i sig faktiskt kan styra berättelsen (Boje, 1991, s. 107).

3.1.2 Gruppens berättelser

Gruppberättelser kan ses som en form av kollektivt meningsskapande (Brown, 1998) där vi i likhet med Tajfel (1972) har sett på hur den psykologiska uppbyggnaden av dessa påminner om hur de sociala identiteterna (se avsnitt 3.3.2) konstrueras.

Gruppberättelser uppstår ofta inom olika avdelningar och arbetsgrupper (Brown, 2006, s. 9), där beskrivningarna av sig själva (gruppen) skiljer sig från synen på sin organisation (Humphreys & Brown, 2002).

En anledning till att vi i denna studie framförallt intresserade oss för dessa gruppberättelser är att de anses vara som intensivast i liknande förändringar så som sammanslagningar (Terry, 2001). Det är här som olika gruppers värderingar och bakgrunder (en viktig komponent i berättelser) möts (Brown & Humphreys 2003, s. 125). Det är även av just denna anledning som gruppberättelser ofta uppstår, då individerna identifierar sig med identiteterna innan sammanslagningen (Haslam, 2001) och inte med den nya organisationen (Buono et al., 1985).

3.1.3 Berättelser i organisationer

Berättelser kan användas för att förstå organisationsverkligheter (Weick, 1995) på individuell och kollektiv nivå (Feldman et al., 2004). Med andra ord ska vi nu se till hur vår genomgång av individers och gruppers berättelser resulterat i en syn på organisationen som ett kollektivt berättande system (Boyce, 1995). Detta system kan även återkopplas till de socialt konstruerade verkligheterna vilka utgör en organisation (Berger & Luckman, 1966) grundad i identitetskonstruktioner (Dutton & Dukerich, 1991). Här kan delade identitetsberättelser (Brown et al., 2005, s. 16) skapa en gemensam syn på organisationsidentitetens definition "vilka är vi?" (Hatch & Schultz, 2002, s. 1002). Berättelserna stimulerar konversationer som leder till delade förståelser, grunden utifrån vilken en organisationsstruktur kan byggas (Brown et al., 2005, s. 17). Detta stärks ytterligare av behovet att samtidigt utmåla sig som differentierad från andra organisationer (Brown, 1997). Här kan berättelser underhållas och leva vidare då de återges under inskolningen av nyanställda (Brown, 2006, s. 22).

Dock är synen på organisationen som ett kollektivt berättande system mer komplext än vad som först verkar vara fallet. Inte minst då berättelser hela tiden omtolkas allt eftersom nya intryck läggs till och därmed utvecklas även synen på organisationen som helhet (Brown et al., 2005; Boje, 1991, s. 106). Individer vill dessutom ofta hålla fast vid sina personliga tolkningar av händelser (Brown et al., 2008, s. 24) och det är inte alltid de delar med sig av sina berättelser (Bruner, 1991, s. 4; Weick, 1995). Resultatet kan liknas vid en syn på organisationer som ömtåliga hopsättningar (Brown et al., 2008, s. 24), som ett nätverk av ofärdiga berättelser (Boje, 2001).

Då individen i berättelser kopplar ihop och skapar sig en förståelse av tidigare erfarenheter, nuet och framtiden (Boje, 1991, s. 125), kan denne bidra med det individuella minnet till det kollektiva (Boje, 1991) och därmed möjliggöra en kontinuerlig organisationsutveckling. Det är här som en historisk händelse kan tolkas på olika sätt beroende på hur den återges i berättelser (Boje, 1991, s. 107; Feldman et al., 2004, s. 150). Berättelserna kan vara såväl tragiska, ironiska som romantiska och handla om allt från personer och händelser till hela företagshistorier (Brown, 2006, s. 6). Vi kommer slutligen se till berättelsers utveckling under organisationsförändringar, något som var högst centralt i vår studie.

3.1.4 Berättelser under organisationsförändringar

Under organisationsförändringar kan vi studera hur människors förståelser (meningsskapandet) förändras genom att se till förändringar i deras berättelser (Brown & Humphreys, 2003, s. 138, 139). Individen tilldelar förändringen en mening i sin berättelse, vilket i sin tur skapar olika reaktioner beroende på vilken individ man utgår från (Sonenshein, 2010). Förändringen ses som ett språkligt resultat av de sociala interaktionerna inom organisationen, där språket konstruerar de nya verkligheterna (Poundy & Mitroff, 1979; Heracleous & Barrett, 2001).

Det handlar om att i ord kunna förklara, jämföra och i slutändan verifiera sina egna perspektiv och tolkningar efter en dialog med andra (Roundy, 2009, s. 1057). I de sociala interaktionerna delar grupper och individer med sig av berättelser, de övertygar varandra om ett visst perspektiv och möter därmed även varandras versioner av verkligheten (Brown & Humphreys, 2003, s. 138, 139). Med andra ord blir delandet av berättelser väsentligt för individers meningsskapade (Boje, 1995, s. 1000) och däri tillfredsställs behovet av att förstå vad som händer runt omkring (DiFonzo & Bordia,

1998). Denna försåtelse kan under uppköp handla om att finna svar på varför och hur de genomförs och därmed minska känslan av osäkerhet i en föränderlig värld (Roundy, 2009, s. 1055).

3.2 Meningsskapande

Ett försök att begripliggöra

Meningsskapande kan förklaras som individers olika sätt och försök att begripliggöra en och samma händelse (Helms Mills, 2003, s. 126). Det handlar om att ständigt försöka strukturera det okända (Waterman, 1990, s. 41) och därmed hantera specifika erfarenheter (Weick, 1995, s. 171). I vårt fall har händelse likställts med organisationshändelse och organisationsförändring.

Alvesson och Sveningsson (2008) menar att individer i en organisation handlar utefter egna tolkningar av en viss kontext. Med andra ord söker individer förståelse för upplevda händelser vilket i förlängningen formar deras mening och handling. Meningsskapande kan även utvecklas och förändras med tiden, då fler eventuella händelser, problem, lösningar och sociala interaktioner upplevts av respektive individ (Helms Mills, 2003, s. 164). Weick (1979) argumenterar även för att en individs meningsskapande, till stor del, sker i efterhand. Därför kan en individs kontextuella bakgrund, bland annat innehållande tidigare upplevelser, sägas spela en stor roll. Meningsskapande kan även vara ett resultat av andra personers, eller aktörers, projicerade meningsskapande (Helms Mills, 2003, s. 164). Med just projicerat meningsskapande menar Helms Mills (2003) att individer och grupper kan övertyga varandra om en, eller del av en, version av verkligheten. Detta kan då resultera i att händelser som inte upplevts av individerna själva ändå kan utgöra en viktig del i dessas begripliggöranden.

Med utgångspunkt i Watsons (2006) definition är meningsskapande en del i konstruerandet av en social verklighet (s. 458). Dock menar Hacking (1999) att beroende på hur du konstruerat din verklighet (exempelvis "jag är en X person och jobbar på ett Y företag") kommer du att göra medvetna val som stödjer just din konstruktion eller klassificering (s. 34). Således kan en social konstruktion även sägas vara en del i hur individer söker mening i och begripliggör en situation. I organisationer

existerar mängder av socialt konstruerade verkligheter med spänningar sinsemellan (Pfeffer, 1981).

3.3 Identitet

Individuell och social identitet

Identitet (identitetskonstruktionerna) är något som skapas och omförhandlas i sociala interaktioner (Ashforth & Mael, 1989, s. 34, 35; Alvesson, 2004, s. 188). Detta innebär att individens personliga syn på sig själv påverkas av hur andra individer relaterar till hen (ibid). Identiteten blir flexibel och föränderlig men den behöver även en viss stabilitet (Alvesson, 2004, s. 190, 194). Med andra ord behövs någon form av återkommande vägvisning i livet för den mentala tryggheten hos individen (ibid). Vi har valt att dela upp begreppet identitet i den personliga och den sociala identiteten.

Självkonceptet (synen på sig själv, Jaget) består av en personlig identitet (personliga egenskaper, förmågor) och en social identitet (framträdande gruppklassifikationer) (Ashforth & Mael, 1989, s. 21). Den sociala identiteten delas av individerna i en grupp och är en självuppfattning om tillhörigheten till denna grupp (Tajfel, 1978, s. 63; Alvesson, 2004, s. 188, 189). Den personliga identiteten å andra sidan handlar om den egna, unika synen på sig själv. (ibid)

I vårt arbete har vi främst fokuserat på den sociala identitetsbiten av individen. Detta även för att göra en rimlig avgränsning i arbetet där vi inte avsett genomföra en fullständig analys av hela individens personliga identitet. Vi var intresserade av att studera vad grupp tillhörigheten kunde säga om den enskilde individen. Alvesson (2004) anser det dessutom mer relevant att fokusera främst på sociala identiteter, snarare än de individuella, i en organisatorisk kontext (s. 191).

3.3.1 Identifikation

Identitetsarbetet handlar om individens kamp för att skapa en känsla av sig själv (Sveningsson & Alvesson, 2003, s. 1164, 1165). Detta sker genom att hitta tillfälliga svar på frågan "vem är jag?" eller "vem är vi?" (ibid). Identifikation handlar om hur individer i detta identitetsarbete identifierar sig med olika sociala identiteter (grupper). Med andra ord kan identifikation beskrivas som att individen pratar och agerar med andra individer för att försöka förstå sig själv i sin specifika organisation (Pratt, 2000, s. 484,

485). Vi har därmed, i likhet med senare forskning, valt att se på identifikation som en dynamisk process (identifiering), en kamp för integration och mening (Pratt, 2000, s. 485; Sveningsson & Alvesson, 2003, s. 1164, 1188).

Individen definierar en del av sig själv genom att tillhöra en eller flera grupper, där identifikation (social identifikation) är den personliga perceptionen av att tillhöra gruppen (Ashforth & Mael, 1989, s. 34, 35). Här är grupper distinkta och medvetna om andra grupper i dess omgivning (ibid).

3.3.2 Sociala identiteter

I likhet med Ashforth och Mael (1989) har vi ansett att individens sociala identitet i själva verket består av flera olika grupper som denne identifierar sig med (s. 31-33). Exempel på grupper är olika avdelningar i en organisation vilka individen känner en tillhörighet till. När organisationsidentiteten är låg kompenseras detta ofta av interna grupperingar där de med lägre status försöker distansera sig från de med högre status. Genom att tala nedlåtande om andra grupper kan individer dessutom försöka skapa större skillnader än vad som faktiskt är fallet grupper emellan. (Ibid) Ett tillvägagångssätt för att bekräfta och därmed bevara synen på dessa grupper är att individer kategoriserar sig själv i bättre in-grupper och andra i sämre ut-grupper (Hogg & Mullin, 1999).

För att ytterligare förtydliga dessa grupperingar och kategoriseringar i in- och ut-grupper kan språkanvändningen av vi och dem studeras. Kleppesto (1993) menar att individer markerar sin egen grupp genom att referera till denna som vi, där det logiskt också bildas en motpol i form av dem (s. 185-187). Vi används såväl medvetet som omedvetet när individen talar för sin grupps världsbild. Beteckningen gör att individen kan skapa en bild av en konkret grupp, som till skillnad från Ashforth och Mael (1989) definition ovan inte nödvändigtvis är en konkret grupp (Kleppesto, 1993, s. 185-187). Vi ansåg dock att denna språkanvändning var värd att ha i åtanke för att studera hur individer skapar sina socialt konstruerade representationer av verkligheten. Inte minst under uppköp och sammanslagningar då gamla vi-unioner ofta ifrågasätts och nya bildas (Kleppesto, 1993, s. 185-187). Nu kommer vi att gå från individens tillhörighet till en grupp inom organisationen till att hen nu ser sig som en del av hela den större organisationen.

3.3.3 Organisationsidentitet

Organisationsidentiteten handlar om att individen ser sig själv tillhöra (vara en del av) den större organisationen (Rousseau, 1998; Elsbach & Bhattacharya, 2001). Denna identitet kan liknas med den sociala identiteten, då de båda handlar om tillhörigheten till en grupp. Däremot ville vi inte likställa dessa då medarbetare i detta arbete inte nödvändigtvis identifierar sig med organisationen i sig. En social identitet kan innebära att individen enbart identifierar sig med den egna arbetsgruppen inom organisationen (Ashforth & Mael, 1989, s. 22, 23). Organisationsidentifikation är trots allt en form av social identifikation, även den kan bidra till ett svar på frågan "vem är jag?" (Ashforth & Mael, 1989, s. 22, 23). Individer kan därmed känna trygghet och tillhörighet då denne identifierar sig med sin organisation (Pratt, 2000, s. 484). När nyanställda vill skapa sig en självdefinition blir organisationen således en betydelsefull social identitet att förhålla sig till (Ashforth & Mael, 1989, s. 27,35).

Rousseau (1998) anser att en lyckad organisationsförändring bygger på en stark organisationsidentitet och därmed lojala, optimistiska medarbetare (s. 227, 229). Detta då identifieringen i sig påverkar individens perspektiv på vad som ses som möjligt. Under pågående förändringar är det därför viktigt att organisationen visar på kontinuitet genom att se till individens roll och att denna i sin tur förstärks. Inte minst för att skapa en känsla av stabilitet och något att förhålla sig till under osäkra förhållanden. (ibid)

Vi kommer nu att gå in på medarbetares alternativa förhållningssätt till sin organisation. Här går vi från vår syn på att individer förstår sig själva sett till vad de definierar sig som (identifikation). Nu kommer det istället att handla om raka motsatsen, det vill säga att individen förstår sig själv genom att se till vad denne inte är (disidentifikation).

3.3.4 Disidentifiering

Elsbach och Bhattacharya (2001) beskriver hur medarbetare kan definiera (förstå) vilka de är genom att se till vad de inte är. Författarna ser således en möjlighet i att individens sociala och personliga identiteter blir definierade av de grupper/organisationer från vilka de ser sin identitet skild från. Det handlar om hur individen kan må minst lika bra av att separera sin individuella identitet från negativa stereotyper som tillägnats organisationen. Därmed bevaras även en positiv syn på individens sociala identiteter

som kan bestå av en grupp inom organisationen. Individen har här ett grundläggande behov av att bekräfta positiva utmärkelser i de egna sociala identiteterna för att kunna se sig själv i ett bättre ljus. Samtidigt försöker de genom disidentifiering undvika att bli förknippade med de negativa skillnaderna som kan föreligga. Detta sker genom att distansera sig från negativa stereotyper som tillägnats organisationen som individen inte vill kännas vid. (ibid) Det blir här viktigt att bibehålla balansen i synen på sig själv, en balans i självkonceptet (Heider 1958), där individerna motiveras av att hålla med sina vänner (kollegor) och motsätta sig sina fiender.

4. ANALYS

Kapitel fyra syftar till att lyfta fram resultatet av vår empiriska bearbetning. Detta främst genom skapandet av de två företagsberättelserna Guard och Protectia. Det var även vår målbild att väktarna själva skulle få växeldra i att sätta ord på gemensamma känslor och tankar. Kapitlet inleds med att väktarna berättar om situationen innan och i direkt anslutning till uppköpet och fortsätter därefter med berättelser om den första sommaren tillsammans. Slutligen tar våra två konstruerade företagsberättelser vid och grupperna berättar om tiden som följde.

4.1 Resan tar sin början

Det är här som vi tänkt oss börja. Med bilderna av de två företagen och synen på varandra innan själva uppköpet. Det första avsnittet (4.1) syftar främst till att sätta in läsaren lite mer i de båda organisationerna Protectia och Guard men avsikten är även att skapa en djupare förståelse för hur väktarna upplevde sin situation, hur de såg på varandra och hur de såg på uppköpet. Detaljerna kring uppköpet har vi medvetet varit sparsamma med i de tidigare delarna. Anledningen till detta var nämligen att vi ville låta våra respondenter återberätta händelserna själva. Åtminstone i den mån som var möjlig. Tillvägagångssättet möjliggjorde även att skriftliga källor och mer sakliga intervjuer om endast uppköpet kunde undvikas. Vårt inledande avsnitt behandlar huvudsakligen tiden innan uppköpet.

I nästkommande delar (4.2 & 4.3) fortsätter vi med berättelser från väktare tillhörande respektive grupp. De två berättelserna, Guards och Protectias, är strukturerade utifrån vad de två gruppernas väktare valde att fokusera på i våra intervjuer. Dessa två avsnitt behandlar främst tiden som följde uppköpet.

Viktigt att poängtera än en gång är att det som följer är vår tolkning av respondenters berättelser och tolkningar. Matrialet bör således inte uppfattas som den universella sanningen om hur allt faktiskt gick till och är. För att återigen återknyta till vår metod och till sociala konstruktioner, försökte vi helt enkelt närma oss och bättre förstå den verklighet som våra respondenter upplevde. Detta eftersom den upplevda verkligheten hos respektive individ ligger till grund för dennes tolkningar av olika situationer och i förlängningen även dennes agerande.

4.1.1 Som upplagt för trubbel

Om känslor innan uppköpet

Det fanns, kanske inte helt oväntat, många och högst spridda åsikter om de två bolagen och om varandra innan uppköpet hade blivit en realitet. Det fanns även farhågor om vad uppköpet skulle innebära för det egna företaget och för respektive individ. På många sätt kändes situationen som upplagd för problem om den inte hanterades med varsamhet. Bravo och Golf från Guard samt Charlie och Alfa från Protectia berättade följande om synen på de andra:

"Det var lite storebror över hela Protectia. Vi hade en jargong om att Protectia skulle vara lite bättre än oss på nått sätt, eller försökte vara det åtminstone... Lite som bror duktig." (Bravo)

"Skillnaden som man själv kände och som man uppfattade var ju lite det som jag sa innan, att Guard var lite mer riktiga väktare, medans Protectia liksom åkte runt och drog sina streckkoder... Det här att det inte är så noga med vilket jobb du gör om du jobbar på Protectia, så länge som kunden betalar pengarna... Inte samma yrkesinsikt eller yrkesstolthet som man har på andra, mindre vaktbolag... Dom (Protectia, vår anm.) stod och tittade på när polisen agerade istället för att hjälpa till... Man åkte inte så fort på larmen (skrattar, vår anm.). Hemskt att säga såhär." (Golf)

"Bilderna var att dom (Guard, vår anm.) var oseriösa, men det har jag egentligen inga belegg för. Det har alltid vart en jargong mot Guard att de är oseriösa... Man fick ju alltid höra att det var ett vilda västern bolag som ingen tog på allvar, det var ingen direkt konkurrent." (Charlie)

"Jag hade fått höra från kollegor att dom (Guard, vår anm.) inte skötte sina jobb, dom satt och sov i bilarna, dom åkte inte på larm, dom lät polisen åka fram först. Det var liksom det mest återkommande bland vad man hörde från ledningen." (Alfa)

Ovan var enbart axplock från våra intervjuer. Så gott som samtliga respondenter målade upp en bild av det andra bolaget som en "oseriös aktör" (Charlie), som ett "illa skött företag" (India) eller som "ett bolag innehållande sämre väktare" (Juliet). Merparten hade dock enbart som kortast eller i vissa fall aldrig samtalat med väktare från den andra sidan innan uppköpet. Flertalet väktare uppgav att de hade baserat sina uppfattningar på rykten från kollegor och ett par väktare ansåg dessutom att uppfattningarna hade sitt ursprung i de "bilder som respektive bolags ledning medvetet försökt förmedla" (Alfa). Delta, en av de mer erfarna medarbetarna, konstaterade att hen

kände då som hen kände nu, att "väktare är väktare oavsett bolag" (Delta). Hen sade sig dock vara medveten om "en mer negativ jargong inom organisationen i övrigt" (Delta).

Flera respondenter berättade även om känslan när de fått reda på att uppköpet var ett faktum. Här föreföll det ha förekommit viss skillnad mellan medarbetare från de båda organisationerna:

"Jag kände herregud. Jag kan inte jobba kvar här, jag måste säga upp mig. Jag måste hitta ett annat jobb och fick nästan panik, så att säga." (Golf)

"Jag var i valet och kvalet om jag skulle vara kvar eller inte. Som jag sa innan, Protectia var det sista bolaget jag någonsin skulle arbeta för. Men sen så kände jag att jag ger det en chans." (Hotel)

"Alltså, jag var kanske inte särskilt positiv över det hela, men inte helt negativ heller. Jag var beredd att stanna och ge det en chans, men man vet ju hur det är med förändringar." (Bravo)

Juliet, Golf, Hotel och Bravo, samtliga med rötterna i Guard, berättade att de hade känt ångest inför att gå över till Protectia. Bravo, som ändå uttryckt sig minst kritiskt, erinrade även hen en viss känsla av skepsis då hen hade uppfattat Protectia som en "byråkratiskt strikt organisation med mycket hård styrning" (Bravo).

Våra respondenter från Protectia bjöd däremot på en mer ambivalent bild av uppköpet, ett par väktare mindes nyheten som positiv och situationen nästan som lite häftig:

"Jag tror inte att vi (Protectia, vår anm.) tänkte på det så mycket faktiskt, de flesta tyckte nog att det var jävligt kul. Att de hade gått in och köpt det (Guard, vår anm.). Tyckte det var rätt coolt liksom." (Charlie)

"Då kände jag att det skulle bli rätt kul att vi blev större." (Echo)

Andra, i synnerhet de mer rutinerade inom Protectia, målade upp bilden av uppköpet i mer negativa, eller i bästa fall likgiltiga, färger. Negativiteten föreföll dock mer vara kopplad till förändringen i sig än kopplad till bolaget som köptes upp. Delta ansåg att "det (uppköpet, vår anm.) lägger ju än högre press på folket, i en redan hårt slimmad organisation" (Delta). Alfa var den som uttryckte sig mest kritiskt men lyfte samtidigt fram att faktiska belägg saknades för hens uppfattning:

"Det var den bilden jag hade fått av det hela, så att säga... Det fanns extrema motsättningar och det var ingen som egentligen ville genomföra det här uppköpet eller än mindre flytta in under samma kontor." (Alfa)

Uppköpet ansågs, med andra ord, inte som en enkel match att genomföra. Det fanns många och högst varierande meningar om varandras organisationer och om uppköpet i sig. Flera av dem var tämligen negativa och oviljan över att behöva integreras föreföll dominera utsagorna. Som upplagt för trubbel helt enkelt.

4.1.2 När vi två blev en

Om känslor i samband med uppköpet

Om synerna på varandra och på situationen var spridda innan uppköpet, så var upplevelserna av uppköpets första tid och synen på varandra då desto mer överensstämmande. Nästintill samtliga respondenter uttryckte sig gott om uppköpet i fråga om den upplevda känslan av att få nya kollegor. Hotel och Golf från Guard beskrev upplevelserna från de första dagarna på Protectia:

"Jag tycker vi togs emot bra. Det var väl vissa som hade näsan i vädret i början. Men när man väl behövde hjälp då fick man hjälp med en gång." (Hotel)

"Jag upplevde ju att det gick väldigt mycket bättre än förväntat. Protectia hade nog blivit förmanade och förhoppningsvis även peppade att vara vänliga och trevliga, alla hälsade och frågade hur det var och så." (Golf)

Delta från Protectia ansåg även hen att det hade fungerat bra i de inledande stadierna och repeterade vad hen berättade tidigare. "Vi betedde oss ungefär likadant på väktarnivå, så det blev aldrig något problem" (Delta). Hotel från Guard hade här en liknande syn på "väktare som väktare" (Hotel) och menade att märket på armen inte spelade någon roll, "Vi jobbar ju för samma sak" (Hotel).

Alfa och Foxtrot hade för sig att det existerat viss friktion men ansåg sig inte ha varit särskilt engagerade i turerna kring uppköpt just då. De hade istället baserat sin uppfattning mer på "vad man hört från andra väktare, vid den tiden" (Foxtrot) och på rykten:

"I början hörde jag att de på Guard liksom tyckte det var pest att jobba med de där jävlarna på Protectia och det var nog likadant åt andra hållet." (Foxtrot)

"Det enda vi fick höra, ryktesvägen, från chefer och rondväktare var att det fungerat sisådär."
(Alfa)

Echo, i likhet med Charlie, ansåg att integreringen hade gått över förväntan och att "den dåliga stämning som fanns innan mest var baserad på ovetenskap och rädsla" (Echo):

"Dom som vi fick till dagen var det aldrig några problem med. De var alla vettiga snubbar... Dock var det ju lite kaos i början." (Echo)

4.1.3 Sommaren med stort S

Om månaderna som följde

Kaoset som Echo beskrev var ett universellt viktigt inslag i samtliga väktares berättelser. Det gick bra med integrationen men arbetsbelastningen och stressen den första tiden upplevdes som extremt intensiv. Denna tid kom av flera väktare, i all sin enkelhet, att refereras till som "sommaren" (Charlie, Alfa, India, Hotel). Uppköpet hade alltså ägt rum precis i samband med semestertiderna "då alla, även cheferna, gick på sommarledighet" (Alfa). Det som följde upplevdes som en tid av kaos:

"Nej, vi fick bara höra allt ryktesvägen, sen så gick alla på sommarledighet, även våra chefer. Efter sommarledigheten, två till tre månader efter, hade vi ett möte där man pratade om att vi hade köpt upp Guard och berättade varför och så vidare, men det var först när de redan flyttat in i våra lokaler." (Alfa)

"Man kunde ha pratat om det här fan så mycket tidigare. Men det är kanske affärshemligheter och att det skall gå snabbt, fort och lätt. Men man skulle nog ha varit mer förberedda på övertagandet. Vi (Guard, vår anm.) var ju ändå ett ganska stort företag... Framförallt skulle man inte lagt det under sommaren, det var ju katastrof... Det var ju mycket barnsjukdomar den första tiden, just att allt kom under den sommaren. Folk tog semestrar hit och dit och det blev jättfel." (Hotel)

"Jag vet att processen höll på ett tag, men det gick väldigt fort det sista... Från och med att de skrivit på pappret och till dess att vi började få in grejerna så gick det ofantligt fort och detta var i början av sommaren då alla cheferna gick på semester." (Delta)

India höll med om ovanstående men tillade att Protectia kanske inte hade något annat val än att förlägga uppköpet till sommaren. "Det är väl knappast så att ett distriktskontor bara bestämmer sig för att dem skall vi köpa upp, eller?" (India). Charlie arbetade i liknande tankebanor:

”Och då förstod man, det här kommer inte att bli helt lätt i och med sommarperioden... Våra ordinarie, erfarna väktare går på semester och det är mycket semesterpersonal och så får du en jävla massa nya kunder liksom... Det sa även chefen att det kommer bli kaotiskt och att vi (Protectia, vår anm.) inte velat genomföra det här köpet exakt nu, men vi hade inget val. Varför vi inte hade något val det fick vi dock inget svar på.” (Charlie)

Delta mindes tillbaka till den tiden och hade då konstaterat ”att det var mycket som skulle göras men ingen vetenskap om hur det skulle lösas” (Delta). Tanken, enligt Bravo, var att sommaren skulle fungera som en sorts ”övergångsperiod, där Guard körde sina gamla objekt och kunder” (Bravo). I och med detta behövde ledningen inte riva upp semesterplaneringen och de kunde vänta med de mer tidskrävande aktiviteterna till dess att Protectia återigen åtnjöt full personalbeläggning.

Det är här, när sommaren tog slut och tiden som följde efter, som vår analys går över till de grupp-specifika berättelserna. Hur begripliggjorde medarbetarna från de två organisationerna uppköpet och vilka implikationer innebar uppköpet för den enskilda individen? I nästkommande delar skall vi ta oss än djupare in i uppköpet genom att ta del av en berättelse från ursprungliga Guard och en berättelse från ursprungliga Protectia.

4.2 Berättelser från fronten – Guard

En berättelse om avsked och svunna tider

Denna berättelse handlar om de forna guardväktarna, Juliet, India, Bravo, Hotel och Golf och deras olika upplevelser av en och samma händelse. Nämligen att bli uppköpta av Protectia. Uppköpet tockades generellt inom gruppen som något negativt, med försämrade arbetsvillkor och förhållanden till följd, även om den första tiden på Protectia återgavs med blandad kritik. Gemensamma faktorer i berättelserna var ett missnöje med organisationen överlag, en saknad av förlorade kollegor, en upplevd distans till ledningen och förändringar i arbetsbeskrivningen. Flera av respondenterna hade, vid intervjuernas genomförande, även avslutat sina anställningar vid Protectia. Det fanns dessutom en frustration bland väktarna över bristen på information och över den forna ägarens, Security Solutions (en pseudonym), agerande innan uppköpet. Denna frustration kom även att riktas mot den nya ledningen på Protectia. Det här är Guards berättelse.

4.2.1 Då och nu

Flera väktare med ursprung i forna Guard berättade att de hade känt sig positivt överaskade i uppköpets inledande skeden. Det upplevdes överlag ha fungerat bra med de nya kollegorna och med deras nya ledning. Under den första sommaren, vilket även omnämndes i inledningen, hade väktarna för enkelhetens skull arbetat efter sina gamla scheman från guardtiden med tillhörande ramtider, objekt och kunder:

"Det var positivt ändå får man säga, även om det var jävligt mycket att göra." (Hotel)

"Överlag så tror jag att de flesta var ganska positiva, inledningsvis i alla fall... Vi (Guard, vår anm.) trodde nog att det skulle bli bra eller i alla fall bättre på något sätt med all personal och alla resurser men så blev det kanske inte fullt ut." (Bravo)

De flesta väktarna ansåg dock att det gradvis hade blivit värre efter sommaren. Arbetsbördan upplevdes ha ökat och merparten av bevakningsområdena (BO:na) var nu mixade med personal från såväl ursprungliga Guard som från ursprungliga Protectia. BO:na bestod även av en blandning av respektive organisations ursprungliga objekt och kunder:

"Innan (på Guard, vår anm.) var arbetet mer specifikt. Nu gör man lite dittan och lite dattan." (Juliet)

"Ja, definitivt, arbetsbördan är mycket större nu. Folk tragglar sig igenom sitt schema vilket inte går att genomföra. Ni (Protectia, vår anm.) har tryckt in för mycket... Från dess att väktaren säger ifrån tills att det händer något tar tid. Lång tid." (Bravo)

Det var i samband med diskussioner kring just BO:n och arbetsbeskrivningar som parkeringstjänsten skulle visa sig bli en central del i berättelsen. Parkeringstjänsten som under tiden på Guard hade varit begränsad till enbart ett fåtal BO:n var nu istället fördelad på ett flertal. Några respondenter refererade till vad som kan liknas vid identitetsproblem, "Jag gillar inte skaldjur, jag gillar inte att lappa bilar, det är jag liksom" (Bravo). En delad syn på att en väktares arbetsuppgifter ej låg i samklang med Protectias upplevda inriktning växte fram. Juliet berättade att "Jag känner mig ibland mer som en p-lisa än som en väktare" (Juliet) och India menade att parkeringstjänst var något som hen "skämdes" (India) över. Golf fortsatte:

"En parkeringsvakt skall lappa bilar. En väktare skall arbeta brottsförebyggande... Som det är nu hinner jag varken lappa bilar eller hålla koll på tjuvar för att man försöker göra lite av varje. Det blir vare sig hackat eller malet." (Golf)

Hotel förhöll sig mer neutral till parkeringstjänsten men menade samtidigt att "man lägger på fler objekt utan att veta vad fan det är man lägger om" (Hotel). Hen tyckte dessutom att omläggningarna inte var särskilt väl balanserade då det konstant "läggs på mer än det tas bort" (Hotel). Det fanns även väktare som sträckte sig så långt som att säga "hade jag varit medveten om all parkeringstjänst, hade jag kanske inte ens följt med över från första början" (India). Parkeringstjänsten visade sig sedermera vara en bidragande orsak till att ett par väktare inte längre arbetade kvar på Protectia. Vaktarnas upplevelser av uppsägningar visade sig vara en annan central och känslig punkt i berättelsen.

4.2.2 Exodus

Väktare som avslutat sin anställning på Protectia var ett frekvent besökt samtalsämne. India och Juliet menade att det var "många kollegor som gått förlorade" (India), i samband med eller till följd av uppköpet, och att det fanns "en känsla av förlust" (Juliet) bland de kvarvarande guardväktarna:

"Skall jag vara helt ärlig så tror jag inte att vi är särskilt många kvar nu längre." (Juliet)

Juliet fortsatte och berättade att det kändes lite som om "Protectia mer eller mindre svalt hela Guards organisation" (Juliet). India drog sig till minnes en viss händelse som nu påstods vara "lite av en hjälteberättelse bland vissa väktare" (India):

"... sen var det ju hen från natten som bara fick nog och sa "fan, nu skiter jag i det här" och gick hem mitt under passet. Jävlar vilken stjärna (skrattar, vår anm.). Tror till och med att hen blev polisanmäld efter det." (India)

Det föreföll dock finnas en viss diskrepans inom gruppen rörande exakt hur många väktare som faktiskt hade försvunnit. Mängden varierade från "ett fåtal" (Golf) och "ett par stycken" (Bravo) till "så gott som samtliga" (Juliet). Det fanns även meningsskiljaktigheter rörande hur stor roll själva uppköpet spelat i kollegornas val att säga upp sig:

"Vi har haft några killar som sjukskrivit sig men de har väl funnit någon mening i att komma tillbaka och jobba ändå... Sen var det en handfull som slutade, men det var nog inte relaterat till att vi har tyckt att det var såpass illa... Det var förvisso en väktare som fick ett psykiskt bryt, tog av sig uniformen, klädde på sig och bara gick (skrattar, vår anm.). Hen la allt i en svart sopsäck och återvände aldrig igen." (Bravo)

"Det var en del som hoppade av. Jag vet inte varför men det är ointressant. Sen var det väl en eller två som inte hängde med när vi gick över. Det var nog lika bra det kanske, fast det är en annan historia." (Hotel)

Den oklara mängden "fallna kamrater" (Juliet) till trots, uttryckte flera respondenter en känsla av ensamhet. India och Juliet menade att känslan till stor del var kopplad till att vara en av få guardväktare "i ett hav av andra" (India). För Golf och Hotel föreföll ensamheten mer höra samman med en växande distans till den nuvarande ledningen:

"Det (Guard, vår anm.) var ju ett mindre företag där man hade en annan kontakt med cheferna. Man kunde prata med dem på en annan nivå." (Hotel)

"Jag kan ju säga att jag känner mig väldigt, väldigt ensam." (Golf)

4.2.3 En ulv i fårakläder

Ledningen inom Protectia, nu även innehållande tjänstemän från ursprungliga Guard, beskrevs i grova ordalag av gruppen som "dåliga på att kommunicera" (Hotel), som "osympatiska" (India) och som "pengahungriga" (Juliet). Ett par av väktarna ansåg att detta fenomen inte var unikt för Protectia då "kommunikationsproblem mellan ledning och fotsoldater nog alltid kommer att existera" (Juliet). Bravo menade att "det är väldigt otacksamt att jobba som väktare överlag och att det blir mycket mer märkbart på Protectia" (Bravo). Hen syftade på att väktaren inte värderades som en riktig resurs, ledningen såg inte till "den personliga förmågan" (Bravo) på Protectia. Hotel gjorde en distinktion mellan "en ledning som sitter där uppe och styr och ställer" (Hotel) och "vi väktare som faktiskt utför sysslorna, vi som jobbar" (Hotel). Hen menade även att det är "vi väktare som vet vad som blir bäst för oss och våra kunder" (Hotel). Det var dessutom flera respondenter som menade att de distanserade känslorna till den nuvarande ledningen var något som sakta vuxit fram och som gradvis hade förvärrats:

"Jo, ledningen ansträngde ju sig i början, det gjorde de allt... Jag blev liksom positivt överraskad (skrattar, vår anm.) att man inte kände av det där, ni vet (Den förväntade protectiakänslan, vår

anm.)... men sen blev det ju samma sak där, jag upplevde att det inte var någon som talade om för en att här finns de sakerna och det här förväntas av dig. Precis allt fick man springa runt och fråga om.” (Golf)

”Sen fick man ju höra en del från de andra väktarna (från Protectia, vår anm.) om vad som hänt innan, alltså innan vi (Guard, vår anm.) kom dit. Det fanns en del skit... Mycket var nog bara en fasad för att alla skulle vara fogliga i början.” (India)

Det som India valde att fokusera på var intressant eftersom flera väktare inom gruppen anmärkte på att det redan funnits en viss jargong inom Protectia. Exempelvis erinrade sig Hotel att hen redan kort efter uppköpet hade hört från andra väktare ”att ledningen misshandlade sina anställda” (Hotel). Bravo och Golf fortsatte med att berätta om situationen på Protectia nu:

”Missnöjet med ledningen är ganska stort bland väktarna, alla är inte rakryggade personer där precis. Många är nog jävligt bra chefer och så men det känns som de har kommit på kant med väldigt många på marken... samtidigt finns det också ett missnöje bland väktarna om lite allt möjligt, mestadels vad gäller ronderingen. De (ledningen, vår anm.) lägger till saker på något som redan funkar, du får mer att göra men du får ingen kompensation för det.” (Bravo)

”Man (ledningen, vår anm.) är inte så intresserad av att utföra ett bra arbete. Det är nästan som lite tvärtom. Du ska liksom inte ta för mycket egna initiativ, du ska blunda för inbrotten som sker hos grannen just nu för de är inte vår kund... Skit i vad du ser där och gå in och gör din rond där i fabriken jämte istället för det är där vi plockar in pengarna. Så länge kunden betalar så är det inte intressant. Jag är inte intressant, jag är inte uppskattad.” (Golf)

Det fanns även flera väktare som upplevde att ”kontakten mellan väktarna och kontoret var extremt sparsam” (Juliet). Golf berättade att det kändes som om ”ingen har en direkt relation med chefen som sitter över” (Golf) och att alla förändringar föranlett att hen inte ens visste ”hur ordningen går längre” (Golf). Hotel ansåg även ”att prata med cheferna här, det drar man sig för in i det längsta” (Hotel).

Ett par av väktarna reflekterade även över varför situationen var som den var. Bravo, som tidigare uttryckt sig relativt kritiskt till ledningen berättade följande:

”Det är så svårt att få det här bra med övergångar. Det är så många som vill så mycket men det blir nog bara pannkaka över det hela om man lovar för mycket... Det är nog lite så det har blivit tror

jag. Jag kan inte sätta fingret på det men det blev aldrig riktigt bra, speciellt inte kontakten till dom (Protectias ledning, vår anm.)." (Bravo)

Den dåliga kommunikationen upplevdes av flera väktare inte enbart vara ledningens fel, utan flera ansåg även att den enskilde väktaren hade en roll i det hela. Bravo lyfte fram att:

"Folk är missnöjda men de finner sig samtidigt i det. De gör inget åt det utan knyter istället handen argt i fickan. Tyvärr är det ju så att väldigt få väktare kan framföra sina åsikter konstruktivt för att få till förändringar. Det är väldigt många som bara är arga liksom och sprider sin dynga på lunchrasten." (Bravo)

Förutom oförmågan och ryktesspridningen berörde Bravo även Guards forna ägare, Security Solutions. Hen menade att de gamla cheferna på Security Solutions "hade lämnat oss ute i det mörka med att vi skulle säljas" (Bravo) vilket hade resulterat i en "ganska hätsk stämning" (Bravo) bland Guardväktarna. Juliet fyllde i och reflekterade över huruvida de dåliga erfarenheterna från innan uppköpet, främst avseende informationsflödet mellan väktarna på Guard och deras dåvarande ägare, möjligen hade lastats den nuvarande ledningen på Protectia:

"Det (Uppköpet, vår anm.) sköttes kanske inte jättesnyggt. Vi fick ingen information från våra chefer, men vissa av oss hade hört det ryktesvägen från en larmoperatör på Security Solutions... sen kom ju det där mötet på hotellet och det första vi såg var en stor duk med Protectias logga på... Det var många som blev jävligt arga över det." (Juliet)

Åsikterna om hur situationen upplevdes nu jämfört med hur situationen upplevdes före Security Solutions, då Guard enbart var Guard, leder in oss på nästa och den sista fokuspunkten i berättelsen.

4.2.4 Det var bättre förr

"Jag känner mig lite som en ofrivillig Protectia arbetare (skrattar, vår anm.). Jag känner att jag måste be om ursäkt för att jag jobbar på Protectia. Det är inget frivilligt val. Jag talar gärna om att jag har jobbat för ett annat bevakningsbolag som blev uppköpt." (Golf)

Att saker och ting kändes bättre förr var det inte enbart Golf som berörde. India menade att "det var inte lika komplicerat på Guard" (India) och fortsatte med att berätta om själva arbetet. Hen tyckte att "vi fick jobba lite mer med det som väktare borde göra" (India) på Guard och att det hade förändrats på Protectia. Även Hotel mindes tiden på

Guard som god, men till skillnad från sina kollegor var hen mer positiv till den nuvarande situationen:

"Nu är jag ju Protectia men visst kan jag tänka mig tillbaka till svunna tider och sakna Guard... Det fanns ju alltid något positivt när man jobbade där... Guard var ju ändå Guard. Man saknar den gemenskapen man hade där. Men nu när man väl har börjat på Protectia och lärt känna väktarna där, så känner man ändå att det är rätt bra... Ibland så känner jag att man har lite mer mothugg från kontoret idag, speciellt när man inte får göra som jag vill (skrattar, vår anm.)." (Hotel)

Även Bravo berättade att hen hade trivts bättre på Guard men var samtidigt noga med att förtydliga att känslorna "inte hade något med kollegorna att göra" (Bravo) utan att det mer handlade om ensamhet:

"Generellt så var det (Guard, vår anm.) ett trevligt företag att jobba på. En stor del av att det var så trevligt var att vi hade möjligheten och tillåtelsen att prata med varandra dygnet runt när vi jobbade. Du blir väldigt associell som väktare när du jobbar natt och du har bara dig själv och ingen annan. Då var det kul att jobba på nått sätt för man var aldrig helt ensam. Det finns inte samma möjligheter på Protectia." (Bravo)

Bravo fortsatte med att reflektera över varför väktarna på Guard generellt upplevde situationen som sämre nu:

"Man har varit missnöjd med hur företaget beter sig både mot sina anställda och mot sina kunder, kanske. Man har en seriös fasad utåt men det är sällan så att man tar det nattliga arbetet, det är på natten jag tycker det är mest bristfälligt, på så stort allvar... Det faller tillbaka på den enskilde att göra sitt jobb, du får aldrig en klapp på axeln "fan, bra jobbat i natt". Bara något sådant tror jag hade varit en morot för många." (Bravo)

Juliet såg på delar av berättelsen i ett lite annat ljus. Hen delade sina kollegors syn på Protectia men menade samtidigt att det av olika anledningar inte var riktigt rättvist att göra den jämförelsen:

"På något sätt var det nog mycket lättare för dem (ledningen på Guard, vår anm.). Företaget var mindre och man träffades oftare. Fick en mer personlig kontakt, så att säga... Protectia å sin sida är ju rätt mycket större." (Juliet)

4.3 Berättelser från fronten – Protectia

En berättelse om förändringar och utmattning

Protectiaväktarna var betydligt mer generella i sin berättelse från fronten. Berättelsen kom i större utsträckning att handla om situationen på sitt företag, där uppköpet mer upplevts var ett i mängden av andra större förändringar. Bristen på återkoppling, information och kommunikation var alla delar i vad som ansågs vara en arbetssituation som blev allt sämre och sämre. Ledningen beskrevs av flera respondenter som kalla och frånvarande och istället lyftes tillhörigheten till väktarrollen fram. Kollegorna och kunden var viktiga. Det här är Protectias berättelse.

4.3.1 Då och nu

Protectiaväktarna upplevde att den första tiden som följde sommaren överlag hade fungerat bra. Väktarna från Guard och Protectia hade frångått sina semesterscheman och BO:na var nu blandade, såväl gällande objekt som gällande väktare med ursprung i de två organisationerna. Echo berättade:

”Det är klart det var lite kaos. Det kom ju så många nya uppdrag och alla nycklar... Det var väldigt hastigt allt, men det kanske inte gick att göra på något annat sätt... Men man skulle säkert kunna ha informerat mer om vad som hände och pågick... Man löste det ändå ganska bra. Vi fick ju fråga guardväktarna ganska mycket, så man hade ju tur att dom fanns.” (Echo)

Delta menade att ”nu har det gått så lång tid att det inte finns några större skillnader” (Delta) kvar mellan väktarna. Foxtrot instämde men tillade att epiteterna guardväktare och protectiaväktare förvisso fortfarande användes, men detta mest för att ”skilja på kompetenser” (Foxtrot). Hen fortsatte:

”Vi säger ju Protectia om alla nu liksom... Men det händer ju att man hör ibland, i samband med nycklar och instruktioner och sånt, att fråga guardväktarna, de vet.” (Foxtrot)

Väktarna från Guard ansågs nu alltså vara en fullt integrerad del i Protectia och som en ”en del av familjen” (Charlie). Flera väktare inom Protectia berättade att de hade ändrat de initiala uppfattningarna som fanns om ”den forna fienden” (Alfa) Guard och att många av dem nu hade ett ”väldigt gott anseende inom Protectia” (Alfa). Ett par av väktarna beskrev till och med en nästan romantiserad bild av Guard där väktarna hade

arbetat mer "självständigt från ledningen" (Delta), men samtidigt lyckats behålla "en stark laganda" (Echo) inom företaget. Charlie fortsatte:

"Så har man ju förstått att guardväktarna var jävligt stolta... De var ju ett mindre bolag, där de löste problemen tillsammans. Där var de ju jävligt mycket mer beroende av varandra för att kunna dra hem allt. Jag tror att på Protectia kan det nog lätt bli någon rond man kanske inte hinner med, men det är ju din chefs problem liksom. Där var det nog lite skillnad, där fick de nog fan se till att lösa skiten." (Charlie)

Delta och Alfa spekulerade, med facit i hand, huruvida det verkligen var så klokt att Protectia ens köpt Guard från första början:

"Guard var ju ett lokalt företag som räknade på ett helt annat sätt när det gällde kundkostnader. Dom levde i sin lilla värld så att säga, väldigt nära kunderna. Dom skapade något tillsammans med kunden och det gjorde man väldigt bra. Så här i efterhand var det synd att vi köpte upp dom på ett sätt. Nu har vi inte den här lokala konkurrensen längre... Då slår man sig till ro istället för att visa att vi är bättre." (Delta)

"Man har egentligen ingen konkurrens längre och man skiter i både de anställda och kunderna." (Alfa)

Även om integrationen av guardväktarna föreföll gått relativt smärtfritt, var det flera inom gruppen som ansåg att det fanns problem på andra fronter. Med få undantag pratade gruppen mycket om vad som upplevdes vara en "negativ trend av försämrade arbetsvillkor och en ökande arbetsbelastning" (Delta). Charlie ansåg att det var "svårt att sätta fingret på var felet låg" (Charlie). Delta menade att den ökade arbetsbelastningen delvis hade att göra med alla nya objekt som tillkom i samband med uppköpet. Hen förtydligade att "vi hade behövt ännu mer folk" (Delta) och syftade på att antalet nya väktare från Guard inte varit tillräckligt. Att det blivit sämre sedan uppköpet var de flesta väktarna överrens om, Alfa förklarade:

"Och sen stämningen överlag är väl, som jag har hört, väldigt dålig... Många anställda är missnöjda och går runt och funderar på att sluta." (Alfa)

Den dåliga stämningen som flera väktare refererade till föreföll vara grundad i främst två upplevda faktorer med resulterande symptom. Den ena faktorn var den stora mängden förändringar som föranlett utmattning och apati bland väktarna. Den andra

faktorn var en upplevd frustration över ledningen som flera respondenter ansåg hade skapat ett utbrett missnöje inom organisationen.

4.3.2 En värld i förändring

Förändringar och förändringsarbeten var en häftigt debatterad del i samtliga väktares berättelser. Av intervjuerna att döma sågs uppköpet mer som en förändring bland många än som en stor omskakande förändring. Den generella tonen var att förändringar skedde frekvent, att de ofta var relativt omfattande och att "det aldrig var någon lugn och ro" (Delta). Gruppen var dock mer splittrad i frågan huruvida förändringarna alltid var något negativt. Delta och Echo berättade att:

"Förändringar sker konstant, hela tiden. Antingen för att kunder hoppar av eller för att man försöker rationalisera... Man kör allting framåt fast i smalare fack och vi skall klara av fler kunder på samma tid." (Delta)

"Det här med Guard det innebar ju ändringar och sen fick vi PDA:n och sen ny utrustning och allt detta mitt i en omorganisation. Sen blev man dessutom flyttad från sin tjänst." (Echo)

Det var främst Alfa och Delta som uttryckte en stor irritation över situationen. Läget upplevdes som "en hopplös spiral nedåt" (Delta) vilken lämnat väktarna "utmattade" (Delta) och "förvirrade" (Alfa). Däri låg en irritation över att "ingen hinner ge feedback" (Delta) då väktarna hela tiden försöker hitta "lösningar på problem" (Delta) och "är ute med brandsläckaren hela tiden" (Alfa). Samtidigt menade Echo och Foxtrot att förändringar och "snabba puckar" (Foxtrot) till viss del var lite av charmen med arbetet. Åtminstone så länge som förändringarna inte går överstyr:

Det har alltid rört på sig, helt enkelt. Sen är ju det inte alltid negativt." (Echo)

"Det är klart, saker och ting ändras. Men sen kan ju en liten grej bli en stor grej för en annan... För mig så är det lugnt liksom. Jag tycker det är lite roligt, lite spännande." (Foxtrot)

Charlie uttryckte sig mer apatisk till alla förändringsarbeten och konstaterade att "omorganisationer har det varit hela tiden" (Charlie) men hen ansåg samtidigt att väktarna, trots alla svårigheter, ändå kunde hantera det som kastas deras väg:

"Det kommer väl en förändring snart igen, man får hålla sig flytande, vi får hantera det liksom. Egentligen så är det väl Protectias, eller i alla fall medarbetarnas starka sida, just att man tar ett

såpass stort ansvar för sitt jobb så man gör det man ska även om man kanske inte tycker om det.”
(Charlie)

När fokus flyttades från de generella förändringarna tillbaka till själva uppköpet gavs en relativt fragmenterad bild av situationen. Foxtrot menade att hen inte lagt ner ”så mycket energi på uppköpet och sådana där småproblem” (Foxtrot). En av respondenterna ställde dessutom frågan ”vilket uppköp?” (Charlie). Även om frågan ställdes med viss ironi (vår anm.) så hade Charlie inledningsvis svårt att erinra sig händelser kring tiden för uppköpet. Hen förmedlade bilden av att förändringar var något så pass vanligt inom Protectia att uppköpet nästan hade ”passerat av rena farten” (Charlie) och mer eller mindre försvunnit i ett hav av andra förändringar. Hen fortsatte:

”Man var ju så jävla van vid det (förändringar, vår anm.) men sen kunde man vara jävligt bitter också såklart. Det är ju så jävla mycket att göra hela tiden så man hinner inte ens reflektera utan det är bara att försöka hålla sig flytande.” (Charlie)

Hen trodde att det nog såg lite annorlunda ut på Guard, att de inte var lika hårt belastade. Detta ”knäckte nog en del (guardväktare, vår anm.), vad jag hört i alla fall” (Charlie).

Alfa hade, likt Charlie, svårt att försöka dra sig till minnes förändringar relaterade till själva uppköpet. Istället kom hens fokus att hamna på andra förändringar som skett inom organisationen och då främst förändringar inom Protectias ”högst förbryllande ledningsstruktur” (Alfa):

”Vi har haft flera rotationer av chefer. Först tillsattes den nya chefen för rondsidan och en helt ny chef för stationärssidan. Efter ett halvår, jag tror jag det var ett halvår, så kom ett brev från styrelsen som sa att nu slår vi ihop rond och stationär. Hen som var chef för rondsidan blev chef för allt, så att säga... Och sen bestämde man sig för att dela på stationär och rond igen och vi fick en ny närmsta chef. Hen var dock chefenbart ett par månader innan man tillsatte den nya, den som vi har nu. Då hade vi dessutom hunnit ha ytterligare en chef emellan de två.” (Alfa)

I samband med tankar om förändringsarbeten lyfte flera väktare även fram aspekter som information och informationsflöden. Det upplevdes överlag ha funnits viss förståelse över den begränsade informationen i samband med uppköpet då ”förutsättningar att göra det bättre saknades” (Charlie) och då ”allt gick väldigt hastigt

till" (Echo). Dock upplevdes bristen på information inte röra enstaka företeelser utan ansågs överlag vara ett mer konstant och systematiskt problem inom Protectia:

"Hemlighetsmakeri. Det skall inte komma ut till personalen vad vi (Protectias ledning, vår anm.) sysslar med. Kontorspersonalen sysslar med sina saker och väktarna med sina... Man får ingen information innan och då blir det ju påfrestningar på privatlivet. Det som drabbar mig drabbar ju inte företaget så hårt direkt utan det drabbar ju bara mig som person." (Delta)

"Man (ledningen, vår anm.) är kanske inte helt ärlig om allting. Man undanhåller lite grand för att det ska låta bättre, verka bra helt enkelt." (Foxtrot)

Även om ett par av väktarna sade sig vara "dåliga på att ta tillvara på den information som faktiskt finns" (Echo) på anslagstavlor och på internnätverk, menade merparten av respondenterna att ledningen bar den största skulden. Det var inte bara i fråga om information som ledningen berördes i berättelsen utan problemen upplevdes vara mer djupt rotade än så.

4.3.3 Vi och ledningen

Ledningen, som nu hade omorganiserats och som även innehöll tjänstemän från Guard, beskrevs av gruppen i ganska negativa ordalag. Alfa och Charlie berörde bristen på "ärlighet" (Charlie) inom ledningen. Alfa berättade att ledningen ljuger för att "få folk att göra som dom vill" (Alfa). Anledningen till att väktarna trots allt valde att stanna kvar hade oftast inte med företaget att göra, istället var "bra kollegor" (Delta) en återkommande förklaring. Delta förtydligade:

"För företaget hade jag egentligen inte varit kvar överhuvudtaget, då hade jag inte jobbat så länge som jag gjort." (Delta)

Gruppen ansåg att "den dåliga stämningen mellan ledning och medarbetare" (Alfa) inte var något nytt på Protectia utan att det "alltid funnits en viss vi och dom känsla" (Echo). Alfa berättade att:

"Det är väldigt mycket kritik mot hur företaget leds lokalt och mot deras syn på de anställda efter sammanslagningen. Kritiken fanns även innan men har blivit värre sen uppköpet... Cheferna tar en för givet, du får inget beröm, du har ingen som klappar dig på axeln." (Alfa)

Här visade dock Charlie på en viss förståelse för situationen där hen beskrev den allmänna jargongen som lite hårdare på Protectia:

"Du är där för att göra ditt jobb och du ska inte behöva få någon klapp på axeln." (Charlie)

Gruppen var i övrigt enig i övertygelsen om att det hade blivit värre, men den var splittrad i frågan beträffande hur mycket värre det blivit. Få väktare, utöver Alfa, gjorde en direkt koppling mellan uppköpet och stämningen. Dock berörde både Delta och Charlie att uppköpet nog "var grädden på moset" (Charlie) för många väktare eftersom den dåliga kommunikationen från ledningen, rättfärdigad eller ej, skapat stor osäkerhet bland flera väktare. Delta fortsatte och menade att "man får vara beredd på att ta skit" (Delta). Hen ansåg även att:

"Det är ingen idé att slå tillbaka. Då blir man bara mer och mer utfrysst och tillslut så väljer man att hoppa av helt enkelt." (Delta)

Det var inte bara Delta som rörde sig i termer som "ett inbyggt mobbningsystem" (Delta). Även Alfa berörde detta och menade att om man var ärlig och sa vad man egentligen tyckte så "ligger du jävligt illa till" (Alfa). Alfa menade dessutom att detta gick att spåra i uppköpets följder för vissa guardväktare:

"Men samtidigt finns det ju vissa som kontoret medvetet har stängt ut genom att inte ge dem några timmar. Jag har ju inte träffat alla, men jag har väl hört att vissa stängde kontoret ut medvetet, gav dem inte fler timmar så att de inte kunde livnära sig och var tvungna att säga upp sig själva för att ta ett annat jobb." (Alfa)

Echo och Foxtrot var inte fullt så kritiska i sin bedömning av situationen. Foxtrot ansåg exempelvis att läget inte var riktigt så katastrofalt som många försökte få det att framstå. Dock sade hen sig vara medveten om "att det varit en del motgångar med dom på kontoret" (Foxtrot). Echo, som tidigare sagt sig känna en utpräglad uppdelning mellan ledning och medarbetare, berättade även att:

"Det är nog lättare att snacka skit om dom (ledningen Protectia, vår anm.) om man inte träffar dom på samma sätt, tror jag. Det är nog alltid en viss vi och dom. Vi (väktarna, vår anm.) gör ju inte samma grejer. Dom har väl inte riktigt koll på vad det är vi gör alla gånger och vi har ju inte koll på vad dom gör överhuvudtaget."(Echo)

4.3.4 Kunden har alltid rätt

Det fanns även fler aspekter som ansågs påverka medarbetarnas syn på sin ledning och på sitt företag. Likt Echo avslutade Alfa sin berättelse med konstaterandet att en vi och

en dem känsla nog alltid kommer att existera på Protectia. Detta eftersom arbetets skaffning som sådant sätter väktarna i nära kontakt med externa parter. Hen menade att "många väktare, framförallt stationärväktare hos de större kunderna, vill göra ett bra jobb för kunden snarare än för Protectia" (Alfa) och att väktarna ibland "ser sig mer som dessa kunder" (Alfa) än som väktare tillhörande ett bevakningsbolag. Delta och Charlie fortsatte:

"Om man får någon positiv feedback från ledningen? Nej, ytterst sällan. Möjligtvis att det kommer ifrån kunden i sådana fall, men väldigt sällan ifrån ledningen så att säga... Detta kommer sig eftersom många ofta har ett nära samarbete med kunden. Ledningen har ofta ingen koll på vad vi sysslar med ute på fältet och missar därför den hela bilden." (Delta)

"En stationärväktare är ju mer ett serviceyrke, där väktaren egentligen ska göra det kunden ber en att göra... och tanken är ju att GL skall ha samma goda kontakt med dom som sitter ute på objekten och där brister det väldigt mycket tror jag." (Charlie)

5. DISKUSSION

I kapitel fem redogör vi för vår analysdiskussion om de två företagsberättelserna. Syftet är att lyfta fram våra egna tolkningar och reflektioner om förhållandena mellan och inom dessa berättelser. Detta underbyggs av vår förståelse från det teoretiska ramverket och utvecklingen av fler likande studier.

5.1 Två nyanser av grått

En inledning

Gruppen Protectia såg uppköpet som ett av många förändringsarbeten. Respondenterna refererade till en rad olika förändringar och omstruktureringar som skett före, under och efter själva uppköpet. Den upplevda mängden förändringar föreföll ha suddat ut gränserna för vad som var kopplat till själva uppköpet och vad som hörde till andra arbeten. Flera väktare inom gruppen anmärkte dessutom på att det nu fanns en viss utmattning bland väktarna inom Protectia. Gemensam var även uppfattningen om att alla förändringar gradvis försämrade villkoren för väktarna och dessutom upplevdes den nedåtgående spiralen fortsätta.

Guard såg på situationen med lite andra ögon. De beskrev uppköpet som något större och som något betydligt mer omfattande än vad som var fallet med de nya kollegorna. Den genomgående känslan i berättelsen var att väktarna tvingats bort från sin forna arbetsplats. En plats som förvisso haft sina skavanker men som ändå varit ett hem. En del av väktarna hade känt sig svikna av den dåvarande ledningen som upplevdes ha sålt ut dem, men det fanns även de som hade hoppats på bättre tider och på nya möjligheter inom Protectia. Gemensamt inom Guard var dock känslan att gräset inte upplevdes ha blivit grönare på den andra sidan. Frustrationen över bristen på information såväl innan uppköpet som i samband med våra intervjuer var stor och flera väktare inom Guard menade att detta inneburit en källa till stor osäkerhet. Flera forna kollegor hade dessutom försvunnit vilket lämnat de kvarvarande med en känsla av att Guard höll på att helt absorberas av den uppköpande organisationen.

Berättelserna tillät, i vår mening, väktarna att vädra sin frustration och främjade meningsskapandet på en kollektiv nivå vilket därigenom ökade respektive grupps sammanhållning (Dawson & McLean, 2013). De utgjorde även en del av den socialt

konstruerade apparat vilken väktarna använde sig av för att skapa en mening av vad som hände i en turbulent och omskakande miljö (Brown & Humphreys, 2003, s. 136). Berättelserna, då framförallt de delar som behandlade ledningens upplevda inkompetens i vissa frågor, var även instrumentala när det kom till väktarnas faktiska motstånd (Mumby, 2004). Motstånd i sig självt var aldrig ett fokus i vårt arbete. Däremot berörs det under delen "Min fiendes fiende" eftersom just väktarnas motvärn spelar en central roll i förståelsen av det psykiska fångelset.

Vi såg i våra berättelser stora likheter med de två tragiska motsvarigheterna, Beta och Gamma, vilka var föremål för Brown och Humphreys (2003) studie av det då nyligen sammanslagna läroverket Alfa. Detta trots att vår studie utgått ifrån en uppköpskontext i kontrast till en sammanslagning, vilket var deras utgångspunkt. Deras studie renderade även en episk berättelse i vilken ledningsgruppen för Alfa (SMT) visade på en kontrasterande, och mer heroisk, syn på Alfas situation och på sammanslagningen i sin helhet. Ledningen inom Protectia kom dock aldrig att bli ett fokus inom vår studie, något vi återkommer till under delen "kritik", utan istället var det just medarbetarnas berättelser vi avsåg lyfta fram. Precis som i Betas och Gammas utsagor utmålades uppköpet i vår studie av båda väktargrupperna som något av en tragedi, även om detaljerna dem emellan naturligtvis skiljde sig åt.

Gemensamt i de båda utsagorna, utöver de tragiska elementen, var även de enskilda väktarnas konstruktioner av berättelserna. De beskrev ofta sig själva och varandra som tragiska huvudpersoner, eller offer, vilka dagligen fick kämpa för sin överlevnad. Boven i dramat var ledningen som av väktarna upplevdes underminera möjligheterna att utföra ett bra arbete. Väktarnas referenser till ledningen var föga smickrande och ord som användes var bland andra onda, pengahungriga och maktfullkomliga. Ord som i vår mening för tankarna närmare forntida härskare eller despoter. Det finns med andra ord även här stora likheter mellan våra två berättelser och de som liknande studier genererat (exempelvis Brown & Humphreys, 2003; Dawson & McLean, 2013; Sonenshein, 2010; Yang, 2013). I synnerhet om vi beaktar berättelsernas struktur och det sätt som berättelserna återgavs på. De stämmer väl överens med de gemensamma drag som berättelser, enligt flera litterära teoretiker, vanligen innehåller. Nämligen centrala figurer som ensamma eller tillsammans ställs inför många konflikter (Bowra, 1945; Heilman, 1968). De tragiska huvudpersonerna möts dock allt som oftast av

katastrofer till skillnad från de mer typiska hjältarna som övervinner drakar, monster och liknande hinder för att sedan komma ut helskinnade på den andra sidan.

Just upplevda katastrofer och konflikter var väldigt talande för såväl vårt arbete som för ovan nämnda studier. Väktarna såg nämligen ingen väg ut ur misären eftersom problemens lösning ansågs ligga i händerna på en extern part (läs ledningen) som var ovillig att få dem lösta. Det var dock här, i samband med den oändliga tragiken, som vår studie även började visa på skillnader. Problemen föreföll nämligen inte bara fortsätta, utan de upplevdes dessutom öka. Detta trots att merparten av respondenterna såg på uppköpet i sig som ett avslutat kapitel. Våra berättelser saknade även indikationer på att det nu kvarstod några intrapersonella konflikter mellan de två ursprungliga organisationerna, vilket gjorde det hela än mer intressant.

Vi kunde dessutom skönja tecken som pekade åt att våra berättelser till viss del konvergerat med varandra. Med konvergerat menar vi i korthet att meningsskapandet inom respektive grupp föreföll ha påverkats av den andra gruppens meningsskapande, med andra ord en form av projicering. Ett tvåsidigt meningsgivande (eng. sensegiving) annorlunda uttryckt. Detta meningsgivande över gruppgränserna står i tvär kontrast till viss tidigare forskning som menar på att större förändringar, dit uppköp och sammanslagningar kan räknas, riskerar föra individen närmare de identitetskonstruktioner som existerade innan själva förändringen (Haslam, 2001). Följaktligen tenderar även grupper av individer med samma ursprung att utveckla negativt stereotypa uppfattningar om andra grupper inom en organisation, exempelvis om den andra hälften av ett uppköp (Schopler & Insko, 1992; se även Brown & Humphreys, 2003). Anledningen är delvis relaterad till gruppernas sociala identiteter (se avsnitt 3.3.2), in- och ut-grupper, vilka riskerar bli än mer framträdande om förändringen, likt i Guards fall, ses som en stor och omskakande process (Buono & Bowditch, 2003). Berättelserna borde alltså sannolikt ha ökat klyftorna mellan grupperna istället för att föra de två närmare varandra. I synnerhet eftersom våra grupper tidigare porträtterat sina motparter som väldigt annorlunda (i ordets negativa bemärkelse) jämfört med den egna organisationen. Arbetsmiljön som väktare på Protectia upplevdes dessutom vara både ansträngande och resursbegränsad vilket, enligt vissa forskare, tenderar att spä på problemen ytterligare (Terry, 2001). Slutligen finns forskning som menar att existensen av en positiv framtidstro inom en

sammanslagen organisation är av yttersta vikt för relationen mellan organisationens olika grupper (Van Knippenberg & Van Leeuwen, 2001). I såväl Guards som Protectias berättelse upplevdes framtidstron som blek och projektionerna om vad som väntade runt nästa hörn var allt annat än positiva. Detta till trots föreföll relationen mellan grupperna inte vara rivaliserande utan istället existerade en form av acceptans som tillät ett projicerande av varandras berättelser.

I nästkommande delar kommer vi att fördjupa oss i ovanstående genom att först diskutera projicerande meningsskapande och därefter psykiska fångelsen inom Protectia. Slutligen avser vi knyta ihop säcken genom en djupare diskussion om främst in- och ut-grupper.

5.2 Lika barn leka bäst

Om att projicera mening inom och mellan grupper

5.2.1 Vägen vid resans början

Innan uppköpet föreföll vägen mot målet vara kantad av flera problem och negativa uppfattningar om varandra. Våra respondenter ombads minnas tillbaka till den tiden och till de känslor, tankar och rykten som då hade dominerat. Det som erinrades var inte positivt. Negativiteten fanns representerad i båda organisationernas berättelser och den föreföll dessutom vara djupt rotad. I något fall ansågs den dessutom vara resultatet av en medveten differentieringsstrategi från ledningens sida. Förutom synen på själva uppköpet, vilken skiljde sig något berättelserna emellan, var väktarna relativt samstämmiga i sina synpunkter. Respondenterna beskrev sina motsvarigheter från den andra organisationen på nästintill identiska sätt. De andra var slappa, de utförde arbetet på ett inkorrekt sätt och de ansågs dessutom vara feigare. Bilderna av det andra företaget var ej heller de särskilt muntra. Båda grupperna poängterade förvisso det egna företagets skavanker men hade samtidigt upplevt den andra organisationen som långt mycket sämre. Där Guard ansågs bedriva någon form av "cowboy" verksamhet ansågs istället Protectia vara en byråkratisk och ineffektiv jätte. Det var den här känslan vi försökte förmedla med vår rubrik "Som upplagt för trubbel" eftersom situationen på förhand verkade vara just så blek som rubriken antydde.

5.2.2 Resan vid vägens slut

I samband med våra intervjuers genomförande hade det som bekant förflutit en viss tid och för flera av de tillfrågade ansågs uppköpet nu vara ett avslutat kapitel. De reflektioner som våra respondenter gjorde om sina upplevelser kombinerat med de farhågor och betänkligheter som existerat innan uppköpet utgjorde en intressant arena för analys. Framförallt sett till den kraftiga diskrepansen mellan nu och då.

Berättelserna i sig hade självklart sina olikheter men samtidigt är kanske det just vad som kan förväntas av kollektiva berättelser med rötter i två olika organisationer. Det fanns dock likheter och skillnader värda att notera mer specifikt. Med stöd i våra berättelser kunde vi till exempel se att respondenterna från de båda organisationerna hade ändrat uppfattning om varandra. Både Guard och Protectia upplevde nu sina nya kollegor som både kompetenta och hjälpsamma. Vidare kunde vi även konstatera att de delar i respektive berättelse som rörde Protectias ledning var förvånansvärt lika varandra. Det som gjorde det hela än mer intressant var att flera respondenter inom Guard berättade att de spenderat ytterst lite eller ingen tid med Protectias ledning och att deras uppfattning till stor del föreföll vara grundad i rykten och i andra medarbetares upplevelser. De berättade även att de fått sina farhågor om Protectia besannade och att situationen till och med var värre än vad de initialt hade föreställt sig. Vidare hade flertalet väktare inom Protectia ändrat sin uppfattning om Guards forna organisation. Företaget Guard beskrevs nu i det närmaste som en ytterst bra arbetsplats där väktarna tilläts arbeta närmare kunden och där medarbetarna haft en helt annan relation (i ordens positiva bemärkelse) till sin ledning.

Hur kunde synerna vara så annorlunda efter uppköpet och hur var det ens möjligt med förutsättningar som från början föreföll allt annat än optimala? Det är här som vi anser att det projicerande meningsskapandet, inte enbart inom grupperna utan även dem emellan, spelat en avgörande roll.

5.2.3 Och tiden som förflöt däremellan

De två medarbetargrupperna, där utbytet av berättelser troligen spelat en avgörande roll, föreföll tillsammans ha distanserat sig från ledningen. De delar av respektive berättelse som behandlar just ledningsgruppen och föreställningen om att det är bättre någon annanstans hade de gjort till gemensamma nämnare. En berättelse är när allt

kommer omkring en ständigt pågående och ofärdig process (Brown, 2006, s. 22) och det ter sig i våra ögon därför naturligt att nya intryck utgör en viktig komponent i deras konstruktion. Detta förutsatt att de inte strider mot grundläggande stödpelare i de ursprungliga berättelserna.

Det var här vi uppmärksammade ett par centrala delar i de båda berättelserna. Protectiaväktarnas berättelse handlade just om en frånvarande ledning som inte brydde sig om den enskilde medarbetaren. De var dåliga på att kommunicera, tänkte bara på pengar och de tog väktaren för givet. Ord som är nästintill identiska med de som förmedlades av Guard. Det fanns med andra ord stora likheter mellan Protectias berättelse på denna punkt och guardväktarnas initiala uppfattning om Protectia som organisation. Detta var även gällande i Guards berättelse, där deras syn på att det var bättre förr (på ursprungliga Guard) inte motsade protectiaväktarnas föreställning om att andra väktare, på andra företag, hade det bättre och framförallt lugnare än vad de själva hade. Detta även om företaget Guard inledningsvis porträtterats som sämre av protectiaväktarna.

Även om skillnader naturligtvis existerade så menar vi, likhet med Brown (2004), att vi som människor gärna tyr oss till berättelser som bekräftar våra egna förutfattade meningar. Likheterna skapade sannolikt goda förutsättningar för ett utbyte då de inte utmanade grundläggande element i vare sig Guards eller Protectias berättelse (Se även Näslund & Pemer, 2012, s. 94). Dessutom upplevde flera väktare, nu i efterhand, att de använde sig av liknande språkbruk och jargong. Detta var något som existerade redan innan uppköpet och som vi tror ytterligare adderade till den fördelaktiga grunden.

De negativa farhågorna som Guard berättade om anser vi till del grundar sig i historiska händelser. Vi är av uppfattningen att berättelser som skapas under perioder av förändring är lika beroende av dåtid som de är av nutid och framtida projektioner. Således är alla dessa tre faktorer centrala för individers förståelse av förändring. (Dawson & McLean, 2013, s. 220) Med detta i åtanke är det värt att åter nämna att flera väktare, och då i synnerhet de mer rutinerade, inom Guard delade erfarenheter från tidigare uppköp och mindes tiden under den forna ägarens styre i tämligen negativa termer. Detsamma kan sägas vara gällande för de äldre veteranerna inom Protectia som var de mest tongivande i sina intervjuer avseende de upplevda problemen inom företaget. Till detta hör att flera väktare från respektive företag pratade om förändringar

som de själva inte deltagit i. De baserade istället sina uppfattningar på rykten från andra kollegor som var där när det hände. Rutinerade väktare inom båda grupperna kunde med stor sannolikhet projicera sina åsikter och upplevelser på de mindre erfarna, de som inte delade samma erfarenhetsbas. Dessa åsikter blev därmed en dominerande del av respektive organisations kollektiva berättelse. Så även om meningsskapande till stor del finner sin kraft i individers tidigare upplevelser (Weick, 1979) kan det inte ses som ett isolerat område. Både påverkan av och inverkan på andra individer är viktigt om en förståelse skall kunna närmas (Brown, 2004; Näslund & Perner, 2012).

Att det inom berättelserna fanns goda förutsättningar för ett projicerande mellan grupperna, anser vi ensamt inte vara tillräckligt för att ett projicerande av meningsskapandet de facto skall ske. Det besvarar heller inte frågan om varför en rivalitet mellan grupperna inte infann sig. Därför avser vi ta resonemanget än djupare genom att fokusera på två ytterligare företeelser vi uppmärksammade inom berättelserna.

Den första företeelsen handlar om identifikation och med det menar vi att individer, eller grupper av individer, har olika fästpunkter i en organisation. Dessa fästpunkter existerar som ett stöd för individerna i att skapa en känsla av sig själva i frågor som "vem är jag?" och "vem är vi?" (Sveningsson & Alvesson, 2003, s. 1164, 1165). Något vi såg i berättelserna var nämligen att yrkesrollen föreföll utgöra en stor del av väktarnas sociala identitet (Tajfel, 1978, s. 63). Detta minskade sannolikt organisationens roll som fästpunkt vilket annars är vanligt i motsvarande situationer (Pratt, 2000, s. 484; se även Hatch & Schultz, 2004). Yrkerollen agerade ankare och gav en känsla av trygghet och tillhörighet i det annars osäkra organisationslivet (Brown & Kreps, 1993, s. 48; se även Alvesson, 2004). Vidare föreföll Guard ha en stark identifiering med sin ursprungliga organisation. Något som möjligen kunde resulterat i konflikt om detta även varit gällande för protectiaväktarna. Av berättelsen att döma fick vi dock känslan av att de upplevde sig stå närmare kunden än de gjorde själva Protectia som företag. Ett resultat tror vi således blev att Guard inte bara kunde behålla identifieringen med sitt moderbolag utan även projicera delar av uppfattningen till sina nya kollegor då det fyllde en lucka i deras berättelse. Att flera väktare trots detta ansåg sig vara en del av Protectia ser vi inte som motsägelsefullt eftersom tidigare forskning redan fastslagit att

individer kan se sig själva som en del av en organisation utan att för den delen behöva identifiera sig med denna (Ashforth & Mael, 1989).

Den andra företeelsen, och kanske även den viktigaste, är maktrelaterad. Just makt i organisationer och makt över berättelser upplevde vi vara en central del av det projicerande meningsskapandet inom Protectia. Av denna anledning har vi valt att viga nästa avsnitt åt just dominanta och underordnade berättelser samt även deras resulterande implikationer.

5.3 Min fiendes fiende...

Om att konstruera ett psykiskt fängelse

5.3.1 Dominans och recession

De eller den som delar vårt perspektiv på sociala konstruktioner ser på organisationer som system av meningsskapande där multipla verkligheter, baserade på makt och politiska förhållanden, är under konstant förhandling av olika aktörer (Bushe & Marshak, 2009, s. 357). Berättelser kan då tolkas som språkliga redskap genom vilka dominanta grupper försöker påtvinga sina perspektiv av verkligheten på andra undergivna grupper (Witten, 1993, s. 98; Rhodes, 2000, s. 227). Beroende på hur och om berättelserna får fäste hos andra blir således även de härskande eller undergivna med underkastelse eller motstånd till följd (Foucault, 1977). Ledningen utgör i regel en stark aktör med stor social och politisk makt avseende projicerande av meningsskapande (Helms Mills, 2003) och har en naturligt auktoritär utgångspunkt i formandet av andras berättelser (Dawson, 2013, s. 224). I vårt fall föreföll dock ledningen, åtminstone till del, ha misslyckats med att forma medarbetarnas berättelser. Detta såg vi då väktarnas utsagor, med undantag av de tidigare nämnda likheterna, ändå skiljde sig åt avseende vilka områden våra respondenter valde att fokusera på. I Guards fall massflykten av forna guardväktare och i Protectias fall den upplevt stora mängden förändringsarbeten. Medarbetarnas berättelser blev i sin egen rätt dominanta, eller åtminstone välutvecklade nog att utmana ledningens berättelse, med överlappningar som förebyggde rivaliteten väktarberättelserna emellan.

Med ovanstående menar vi självklart inte att ledningens berättelse var underordnad, vi saknar dessutom underlag för att utforska sådana möjligheter. Snarare menar vi att

ledningens berättelse oavsett konstruktion inte accepterades av väktarna. Grunden till detta antagande ligger i vår empiri. Det vore nämligen i vår mening osannolikt att beslutsfattare medvetet skulle välja att projicera tragiska bilder av sig själva, sina beslut och om organisationen i sin helhet till andra formellt underlydande grupper. I synnerhet inte under perioder av förändring, där tidigare forskning kartlagt samband mellan förändringsagenter (läs ledningen) och porträtt av heroiska uppoffringar (Dutton et al., 2001, s. 731).

Att ledningen ansågs ha misslyckats med att förmedla en sammanhängande bild av syftet med uppköpet, hur det avsågs gå till och om dess projektioner för framtiden, tror vi förde de båda grupperna än längre från ledningen men närmare till varandra. Detta genom att begripliggöra komplexa delar av uppköpet utifrån varandras berättelser istället för att söka mening i ledningens utsago (Dawson & McLean, 2013, s. 221). Att ledningen dessutom upplevdes som frånvarande i samband med uppköpets inledande faser tror vi bidrog till denna utveckling. Vi kunde även dra paralleller till den diskussion vi förde under avsnittet "Att konstruera en social verklighet" (2.1.2). Alltså att det projicerande meningsskapandet var den länk, eller den mekanism, som kopplade ihop väktarnas strukturer med deras agens.

5.3.2 Motstånd, i praktik och teori

Bristen på acceptans av ledningens berättelse gick även att utläsa i det motstånd som flertalet respondenter uttryckte. Motståndet tog sig uttryck på flera olika sätt. Dels i faktiskt utförda handlingar av individer (det direkta motståndet) och dels i de sätt som väktarna pratade med varandra om olika företeelser inom Protectia (det teoretiska motståndet).

Det direkta motståndet bestod bland annat i att väktare systematiskt anlände för sent till arbetet i syfte att, som en respondent uttryckte det, "känna mig mindre lurad" (Anonym). Andra, som ett resultat av en upplevd ökning i parkeringstjänst, drog streckkodsmärken för bevakningar som i realiteten aldrig utfördes. Det fanns till och med väktare som struntade i att dra streckkoder för bevakningar de faktiskt utfört. En respondent berättade att detta hörde ihop med att ledningen endast klagade på väktare som de, av andra anledningar, ändå ville bli av med, varför hen valt att "då och då testa systemen" (Anonym).

Det teoretiska motståndet är inte lika lätt att punktmarkera utan ligger istället mer implicit inbäddat i väktarnas språk och beteenden. De starka ord, liknelser och svordomar, som ständigt återkom i våra berättelser, kan tolkas som det sätt som väktarna använde för att stärka den sociala identiteten (väktarrollen) inom sina alternativa berättelser. Även våra observationsstudier var här av värde, då vi flera gånger under lunchrasterna uppmärksammade anekdoter och skämt som ofta berättades på ledningens bekostnad. Ett exempel var en väktare som erhöll post från kontoret. Väktaren kände inte igen vem brevet var adresserat ifrån och utbrast "vem fan är det?" (Anonym). En närvarande kollega svarade "det är din chef, idiot." (Anonym). Väktaren hade jobbat för Protectia sedan uppköpet och samtliga i lunchrummet brast ut i skratt då väktaren förklarade varför hen inte brydde sig om vem chefen var. Berättelser som denna ser vi som en del av socialiseringsprocessen där väktarna, inte bara skapar och underhåller en solidaritet sinsemellan, utan även brukar processen som ett verktyg vid exempelvis inskolningen av nya väktare (se även Kondo, 1990, s. 223). Om det direkta motståndet mer syftade till att störa och utmana ledningen, var det teoretiska istället ett verktyg som användes för att skapa opinion och stärka makten i väktarnas alternativa berättelser (Fleming & Spicer, 2007).

5.3.3 Det psykiska fängelset

Ovanstående exempel på motstånd, såväl det direkta som indirekta är i vår mening ett resultat av vad som kan liknas vid ett psykiskt fängelse. För att förstå fängelsets konstruktion måste vi återgå till den dominanta berättelsen. Brown (2006) beskriver hur berättelser blir dominanta maktredskap som etablerar riktlinjer för hur händelser ska tolkas (Brown, 2006). Därmed finns det inte plats för alternativa berättelser inom organisationen (ibid). Det psykiska fängelset uppstår när alternativa berättelser trots det uppkommer och fyller rollen som ett vaccin mot andra dominanta perspektiv (Brown & Humphreys, 2003, s. 138). Mer specifikt såg vi i vårt fall hur väktarna använde sina berättelser om uppköpet, informationsflödet, de fallna kamraterna och parkeringstjänsten med mera, som sätt att angripa ledningen vilka påstods var orsaken till all misär. Det upplevdes dessutom inte vara lönt att ventilera känslorna uppåt då det inte fanns någon där som varken ansågs bry sig nämnvärt eller lyssna. Berättelserna låste in individerna i gruppgemensamma perspektiv och de utvecklade en form av tunnelseende. Resultatet blev att det inte längre fanns några alternativa möjligheter i

tillvaron. Vi uppmärksammade även att flera väktare menade att de hindrats av ledningen att nå sin fulla potential. De hade försökt att få till stånd förändringar, ämnade mot att förbättra situationen, men dessa förslag hade aldrig hörtsammats. De ansåg därför att ledningen nu fick stå sitt kast och att det var ledningens fel att väktaren inte kunde utföra ett bättre arbete. Resultatet blev en form av självförstörande meningsskapande som motverkade förmågan till positivt handlande (Filby & Willmott, 1988) och för varje förändring ledningen drev igenom minskade denna förmåga kumulativt. En tilltagande nedåtgående spiral i arbetsmiljön vilket flera väktare inom såväl Guards som Protectias berättelse ansåg sig känna av men som de inte riktigt kunde definiera anledningarna till.

Liksom vi i föregående avsnitt kunde konstatera att delar av meningsskapandet projicerats mellan väktargrupperna, gällande detta även för det psykiska fängelset. Det som projicerats mellan grupperna var nämligen endast de delar som förstärkte tragiken i respektive grupps redan tragiska berättelser. Båda grupperna fick sina farhågor och trosuppfattningar bekräftade i och med den andra gruppens berättelse. I Protectias fall att det var bättre på andra arbetsplatser och i Guards fall att Protectias ledning och organisation var precis så mycket sämre som gruppen initialt föreställt sig. Det psykiska fängelset hade således ökat i styrka och en till synes hopplös situation inom respektive grupp upplevdes som än mer hopplös tillsammans. Om det projicerande meningsskapandet således var mekanismen som länkade ihop struktur och agens, så var det gemensamma psykiska fängelset utfallet av densamma (se avsnitten 2.1.3 och 5.3.1).

I nästa del ämnar vi fortsätta i dessa tankebanor genom att se till varför det hopplöst tragiska även låg i respektive grupps intresse att bibehålla.

5.4 "Vi och dom"

En avslutning

Med ett projicerande över gruppgränserna och ett delvis gemensamt psykiskt fängelse, kunde vi alltså se att en rivalitet inte infunnit sig mellan grupperna till följd av uppköpet. Dessa hade funnit gemensam mark i sina tragiska berättelser där väktarna inom såväl ursprungliga Guard som inom ursprungliga Protectia beskrev varandra i positiva ordalag och det fanns både en god sammanhållning och en empatisk förståelse för den

andra gruppens känslor. Drag som stereotyp är utmärkande för in-grupper (Schopler & Insko, 1992). Det är således vår tro att Guard och Protectia, även om berättelserna skiljde sig åt, såg sig själva som medlemmar av en och samma in-grupp på ett större plan och att denna in-grupp blir starkare ju längre tiden går. Vi likställer denna grupp med den tidigare nämnda sociala identifieringen med väktarrollen. En in-grupp behöver dock en ut-grupp eftersom en stor del av identifieringen med denna är i behov av en motpol att relatera till (Ashforth, 2001; se även Kleppesto, 1993). Ut-gruppen fyller med andra ord rollen som de andra och i vårt specifika fall fylldes denna roll av ledningen. Vi kan se det som att väktarna delvis förstod varandra genom att se till vad de inte var, en form av disidentifiering (Elsbach & Bhattacharya, 2001) med ledningen på Protectia.

Språket i de båda berättelserna skapade versioner av verkligheten som både underlättade och begränsade identitetsarbetet (Alvesson, 2004 s. 190, 191) där väktarna (vi) framställdes som de utsatta men rättfärdiga medan ledningen (de) framställdes som de inkompetenta och motarbetande. I likhet med Hogg och Mullin (1999) kan nämligen en in-grupp tillskrivas de bästa egenskaperna om dessa kan kontrasteras mot en sämre ut-grupp. In-gruppen blir sedermera självförsörjande genom individers strävan mot balans i självkonceptet. En identitetsjämvikt innebärande att individer kontinuerligt motiveras till att hålla med gruppens andra deltagare samtidigt som de uppmuntras att motsätta sig gruppens fiender (Heider, 1958).

Det gemensamma psykiska fängelset ökade i styrka, precis som de gruppsspecifika fängelserna, eftersom det även låg i den gemensamma in-gruppens intresse att motsätta sig ut-gruppen. Distansen till ledningen föreföll med andra ord var kopplad till det kollektiva värdet i vad det innebar att vara just en väktare. Ensam är stark, men helst i grupp.

6. SLUTSATSER

Kapitel sex är en sammanfattning av vad vi kommit fram till i denna studie, strukturerat utefter våra två inledande frågeställningar. Kapitlet fortsätter med kritiska reflektioner, rörande tillvägagångssättet i studien, och avslutas med implikationer för organisationer, ledningar samt för framtida forskning.

6.1 Vår studie i backspegeln

I denna studie avsåg vi att analysera hur medarbetare från två olika bevakningsföretag begripliggjorde en stor organisatorisk förändring. Detta genom att ta del av deras, i berättelser skildrade, upplevelser av uppköpet, av varandra och av den nu gemensamma organisationen. Genom tillämpningen av bland annat berättelseteorin, identitetsteori och teorier om meningsskapande har vi efter bästa förmåga försökt gruppera och analysera dessa utsagor och förhoppningsvis närmast oss en förståelse för de multipla verkligheter som existerar om uppköpet och om Protectia som en nu gemensam organisation. Huruvida vi lyckades uppnå detta mål är inte helt lätt att svara på. Det ligger nämligen i berättelsestudiers natur att just vara föremål för olika och individuella tolkningar. Nedan följer dock våra slutsatser och för strukturens skull har vi valt att illustrera dessa genom återgång till våra inledande frågeställningar.

6.1.1 Hur begripliggjorde medarbetarna från de två organisationerna uppköpet?

I denna studie har vi utgått från, beskrivit och behandlat en organisation som en entitet uppbyggd av individers meningsskapande. En organisation kan sålunda sägas vara en social konstruktion i sin egen rätt, bestående av medlemmarnas konversationer och dialoger (Ford, 1999; Rhodes, 2000). Organisationsförändringar har vi sett på i samma ljus och tolkat dem som förändringar som sker i individers uppfattningar och förståelser (Brown & Humphreys, 2003). Detta i kontrast till ett mer funktionalistiskt perspektiv där förändringar ses som något externt vilket enbart påverkar individer (exempelvis Weisbord, 1976; Lawrence & Lorsch, 1967). Uppköpet i vårt fall existerade alltså genom den förståelse som uttrycktes och förhandlades mellan olika grupper av individer inom Protectia. Detta tenderar att ske genom just berättelser eftersom dessa är en kraftfull resurs vilken gör mänskliga erfarenheter meningsfulla (Polkinghorne, 1988).

Vi har tidigare berört svårigheterna med att handskas med individers sociala konstruktioner av verkligheten. I likhet med flera forskare har vi konstaterat att dessa är beroende av en mängd olika faktorer såsom tidigare upplevelser, händelser i realtid, projektioner om framtiden och maktförhållanden. De är dessutom föremål för konstant utveckling vilket gör det svårt att behandla dem som statiska. Svårigheterna till trots försökte vi bilda oss en uppfattning om medarbetarnas skildrade upplevelser genom att gruppera, illustrera och slutligen analysera dessa i två kollektiva berättelser, Guard respektive Protectia. På det sätt som vi tolkat och konstruerat dem, hade våra två grupper utvecklat distinkta skillnader i hur de såg på stora delar av uppköpet. Det som av Guard upplevdes som en stor, omvälvande process upplevdes istället av protectiaväktarna som ett i mängden av motsvarande förändringsarbeten. Uppköpet var alltså två helt olika saker beroende på ursprungsorganisation. Skillnaderna till trots valde väktarna i de båda grupperna att rama in sina erfarenheter som tragiska. Vår slutsats ligger således i linje med forskning utförd av bland andra Brown och Humphreys (2003) och Beech (2000), som menar på att arbetare ofta tyr sig till en tragisk berättelsestil, och bekräftar att denna forskning är tillämpbar även i vår specifika fallstudie om ett uppköp.

Det tragiska i kombination med goda förutsättningar, dit en liknande jargong och en stark identifikation med yrkesrollen kunde räknas, anser vi dessutom vara nyckeln till att ett projicerande av meningsskapande kunde ske över gruppgränserna. Inom såväl Guard som Protectia kunde vi skönja tecken på att de anammat delar av varandras berättelser. I Guards fall Protectias berättelse om sin ledning och i Protectias fall Guards idealiserade bild av sin forna organisation. Projicerandet kontrasterar, till del, viss forskning som menar på att medarbetargrupper utsatta för liknande situationer istället tenderar att distansera sig från varandra (Haslam, 2001; se även Schopler & Insko, 1992; Brown & Humphreys, 2003; Buono & Bowditch, 2003; Terry, 2001).

Sammanfattningsvis och i all korthet kan vi alltså fastslå att medarbetarna begripliggjorde uppköpet genom sina egna berättelser, genom den egna gruppens berättelser men även genom konkurrerande gruppers berättelser. Denna projicering av meningsskapande var alltså den mekanism som i förlängningen möjliggjorde ett delvis gemensamt psykiskt fängelse.

6.1.2 Vilka implikationer innebar uppköpet för den enskilde väktaren?

Med stöd i såväl teori som i vår föregående del av slutsatsen kan vi konstatera att det är svårt att göra en åtskillnad mellan individen och gruppen avseende berättelser. I vårt fall var det dessutom svårt att svara på vilka implikationer som uppköpet specifikt innebar då berättelserna om uppköpet var nära förankrade i erfarenheter, farhågor och upplevelser om allt mellan himmel och jord från både nu och då. Detta var orsaken till vår relativt omfattande analysdel men är likväl anledningen till att vi istället tar avstamp i just berättelserna och deras implikationer för den enskilda väktaren.

I fallet Protectia utgjorde berättelserna ett viktigt verktyg för medarbetarna när det kom till att förstärka känslorna av kollektivt värde samtidigt som de utgjorde ett kraftigt medium för motstånd. Enligt vår tolkning var berättelserna således föremål för en maktkamp där olika grupper förhandlade och krigade om positioner inom företaget. I vårt fall konstruerade och behandlade vi som bekant två av dessa, nämligen Protectia och Guard. Förutom de tragiska likheterna och skillnaderna som gällde själva uppköpet kunde vi skönja flera gemensamma drag rörande uppfattningen om ledningsgruppen. Genom dessa uppfattningar kunde vi dra slutsatsen att ledningens utsago sannolikt var frångående väktarnas berättelser och att de utgjorde en egen grupp innehållande en eller flera berättelser. Även om denna/dessa aldrig var ett fokus i vår uppsats kunde vi genom väktarnas upplevda distans till sin ledning bekräfta förekomsten av ett psykiskt fängelse bland dessa. Fängelsets konstruktion var som sådant att händelser, situationer, ageranden, uppköpet med mera tolkades som attacker från ledningens sida riktade mot medarbetarna. Detta i sin tur motverkade flera väktares förmåga till positivt handlande och det skapades en negativ spiral i vilken tillvaron succesivt upplevdes bli allt sämre och sämre. Väktarna inom de två grupperna hade även projicerat delar av sina tragiska berättelser till varandra med resultatet att situationen för såväl guardväktarna som för protectiaväktarna upplevdes som än mer tragisk tillsammans. Det projicerande meningsskapandet som mekanism hade alltså i förlängningen lett till ett utfall i form av ett delvis grupp-gemensamt psykiskt fängelse.

Med stöd i empirin kunde således en slutsats dras om implikationerna av uppköpet för den enskilde väktaren. Nämligen att närheten till de nya kollegorna upplevdes öka samtidigt som även distansen till den nu gemensamma ledningen upplevdes öka. Det var det här vi avsåg förmedla med teorikopplingen till in- och ut-grupper i diskussionsdelen.

Nämmligen att existensen av en vi (väktarna) och de (ledningen) känsla föreföll bli alltmer framträdande och att denna känsla på sikt möjligen kommer att suddas ut gränserna mellan våra två medarbetargrupper på bekostnad av väktarnas närhet till ledningen.

6. 2 Kritik till studien

Först och främst vill vi beröra implikationerna med att denna studie gjordes en tid efter uppköpet. Inte minst då meningsskapandet och berättelser utvecklas allt eftersom nya intryck tas in. Med andra ord bygger denna studie till viss del på modifierade rekonstruktioner av väktarnas verkligheter. Vad vi menar är att väktarna i nuläget kan visa på en ökad förståelse under uppköpet, i jämförelse med vad som var deras verkliga upplevelser då. Även motsatt gäller, då vissa väktare hade svårt att dra sig till minnes sina känslor kring uppköpet. Samtidigt har vårt tillvägagångssätt medfört intressanta observationer i berättelsernas utveckling innan, under och efter uppköpet. Flera väktare beskrev uttryckligen hur deras förståelse ändrades allt eftersom tiden gick.

Vi har i metoden berört såväl fördelar som nackdelar med att involvera en insider i denna studie, något vi försökt balansera med vår outsider. Det finns dock alltid en risk med att detta arbete vinklats till fördel för insiderns sociala konstruktioner. Inte minst då vi som lyssnare även är medproducenter i berättelsernas utveckling i intervjuerna och under vår empiriska bearbetning.

Vi är även av den tron att det alltid finns en person bakom varje berättelse som vill övertyga med sitt perspektiv. I likhet med Brown (2006) anser vi att alla deltagare har möjligheten att skapa sina egna perspektiv (s. 10, 11). Detta innebär således att ingen individ kan få fullständig kontroll över berättelser i en organisation (ibid). Cooren (1999) har kritiserat tidigare forskare som ser en berättelse i en organisation genom att fokusera på rösten från en individ eller en grupp som de låter representera helheten (s. 302). Ett ledningsperspektiv hade därmed inneburit ett värdefullt kritiskt perspektiv till medarbetarnas subjektiva uppfattning om uppköpet, ledarskapet, styrningen och allt arbete kring själva förändringsprocessen. Begränsningar i tidsram men även i uppsatsens omfattning gjorde det svårt att inkludera fler perspektiv, då risken fanns att det insamlade empiriska materialet skulle bli både för brett och för ytligt. Förhållandet gäller även möjligheten att i studien involvera fler väktare från respektive organisation.

6.3 Studiens implikationer

I denna del avser vi lägga ifrån oss de linser vi genomgående har använt i tidigare delar och istället diskutera de mer praktiska implikationerna. Således är dessa implikationer, i kontrast till våra frågeställningar, föremål för våra mer subjektiva och spekulativa tolkningar. Vi anser dock att dessa implikationer är viktiga och de utgör dessutom en passande avslutning på studien.

6.3.1 Studiens implikationer för ledning och organisationer

Berättelser i organisationer är ett komplext fenomen för både företagsledningar och för forskare. Dock är de en viktig del av individers sociala konstruktioner vilka, enligt det kritiskt realistiska perspektiv vi anammat, i förlängningen även dikterar individernas handlande.

I framförallt vår analysdiskussion har vi behandlat kraften bakom bland annat dominant berättelser. Enligt vissa forskare finns det få, om ens några, möjligheter för en ledning att påtvinga medarbetare ett dominant perspektiv utan att ett missnöje mot organisationen uppstår (Humphreys & Brown, 2002). Antingen kan ledningens berättelse som i vårt fall tolkas som den ej dominerande med resultatet att medarbetare skapar egna, starka berättelser med motstånd till följd. Alternativt kan en etablerad dominant berättelse från ledningen mötas av motstånd då medarbetare försöker undvika total underkuvning, liksom fallet i Dawsons och McLeans (2013) studie av arbetare i en kolgruva.

Framgångsrik ledning i fråga om berättelser handlar i vår mening mer om att förebygga konflikter mellan grupper och om förståelse för berättelsers roll i organisationer. Vi vill här även lyfta fram riskerna det kan innebära att avfärda medarbetares tragiska berättelser såväl som deras indirekta och direkta motstånd som typiska krigshistorier och påhitt av sura arbetare (Dawson & McLean, 2013, s. 221). Inom berättelserna finns det nämligen kraftfulla verktyg att finna. Berättelser tillåter såväl forskare som ledning att närma sig en förståelse för medarbetares känslor, tolkningar och i förlängningen även deras beteenden. Således är en utökad medvetenhet kring organisationens berättelser ett viktigt steg mot att kunna styra förändringar i önskade riktningar. Vi anser att denna implikation i synnerhet är väsentlig för organisationer som, liksom vårt fallföretag, baserar en stor del av sin tillväxt på just strategiska uppköp.

Genom att lyssna till medarbetarnas berättelser kan ledningen således förvärva värdefulla insikter och därmed anpassa förändringen till de som förväntas genomgå den. Vidare skulle en sargad relation mellan ledning och medarbetare möjligtvis kunna avhjälpas genom att medarbetargrupper ges ett större inflytande över operativa beslut. Genom att dessutom utöka möjligheterna till mer intim samverkan mellan olika grupper, även innan en stor förändring, kan riskerna för konflikter dem emellan förebyggas och begränsas (Allport, 1954). I vårt fall var detta tydligt i och med den upplevda kilen mellan ledningen och väktarna. Även om det mellan våra medarbetargrupper ej föreföll finnas några större meningsskiljaktigheter, så kan dessa mycket väl uppstå i samband med nästkommande uppköp, eller åtminstone riskerar de att uppstå. Slutligen rekommenderar flera forskare att organisationer (läs ledningar) även bör arbeta med att förstärka möjligheterna för medarbetare att kunna identifiera sig med företaget (Rousseau, 1998; Pratt, 2000). Exempelvis genom att sätta mål som uppmuntrar till kontakt över gruppgränser och som kräver en mer ingående interaktion (Brown & Humphreys, 2003).

6.3.2 Studiens implikationer för fortsatt forskning

Ovanstående implikationer för ledning och organisationer har lett oss till framförallt tre vidare implikationer vi anser värdefulla för framtida forskning. Den första implikationen bekräftar det som liknande studier innan oss i all korthet berört. Nämligen att mer forskning erfordras gällande ledningens roll i formandet av medarbetares berättelser. Forskning dels inom vilka möjligheter som ledningen de facto har att påverka och dels inom konstruktionen av bättre hjälpmedel som ledningen kan bruka som stöd i att påverka dessa. Ett problem, enligt Dawson och McLean (2013, s. 223), är att ledningar vanligen tillämpar stegvisa modeller vilka ofta konstruerats genom att positiva erfarenheter från tidigare förändringsarbeten givits ett större utrymme medan negativa händelser tenderar att förbises (se även Collins, 1998). Denna positivism medför en tro på att allt med rätt redskap går att kontrollera och diagnostisera. Det är precis det här funktionalistiska perspektivet vi motsatt oss. Vår studie visar att det som på ytan föreföll vara en högst lyckosam integration av medarbetare från två olika organisationer även medförde en kostnad i form av en ökad distans till ledningen. En kostnad vilken inte är helt lätt att upptäcka och som på sikt riskerar förvärra organisatoriska problem om mönstret inte bryts eller bekämpas.

Den andra implikationen är att mer forskning behövs om ett projicerat meningsskapande. Vi efterlyser mer specifikt forskning riktad mot att undersöka projicerat meningsskapande som en mekanism vilken binder samman konstruktioner med utfall. Vilka andra utfall kan ett projicerande ge? Vilken roll spelar det i andra berättelser? Vilka förutsättningar och konstruktioner måste finnas för att undvika ett tragiskt projicerande?

Den tredje, och sista, implikationen är att teori ofta behandlar de båda begreppen uppköp och sammanslagningar omväxlande. Detta eftersom implikationerna för såväl företaget som för dess medarbetare anses vara likartade. (Weber och Drori, 2011, s. 91) Även om tidigare forskning till största delen varit hållbar även inom vår studie kunde vi skönja vissa skillnader, eller anomaliteter, dit framförallt bristen på rivalitet mellan medarbetare och projicerandet av meningsskapande över gruppgränserna kunde räknas. Huruvida dessa företeelser var unika för vårt specifika fall eller om delar är tillämpbara även i liknande sammanhang anser vi öppnar upp för intressanta framtida frågeställningar. Inom ramen för dessa uppmanar vi dessutom forskare att särskilja mellan just uppköp och sammanslagningar, då vi misstänker att de identitetsrelaterade faktorerna vilka såväl påverkas av som påverkar begripliggöranden och berättelser sannolikt skiljer sig åt dem emellan. Detta eftersom förändringar för organisationens olika grupper ej är fysiskt eller psykiskt jämbördiga. Exempelvis tvingas ett storleksmässigt mindre företag ofta till att byta lokaler, uniformer, rutiner och merparten av sin ledning i kontrast till den större uppköpande organisationen för vilka omställningen, likt i vårt fall, troligen upplevs som mindre.

BILAGA 1: Våra respondenter

- *Alfa* – Våktare, ursprungligen Protectia
- *Bravo* – Våktare, ursprungligen Guard
- *Charlie* – Våktare, ursprungligen Protectia
- *Delta* – Våktare, ursprungligen Protectia
- *Echo* – Våktare, ursprungligen Protectia
- *Foxtrot* – Våktare, ursprungligen Protectia
- *Golf* – Våktare, ursprungligen Guard
- *Hotel* – Våktare, ursprungligen Guard
- *India* – Våktare, ursprungligen Guard
- *Juliet* – Våktare, ursprungligen Guard

BILAGA 2: Intervjuguide

Inledande frågor

- Vem är du?

(väktaren får möjlighet att inledningsvis berätta lite om sig själv, ser till vad hen väljer att fokusera på, intressen, värderingar, känslor etc.)

Allmänt

- Hur länge har du jobbat som väktare?
- Vilken är din funktion på Protectia?
- Hur skulle du beskriva en väktares roll i allmänna termer? (uppgifter, ansvar, kunskap, föredöme...)
- Kan du berätta lite om Protectia/Guard? (börjar med sitt ursprungsföretags styrning, storlek, kollegor och ledning)
- Beskriv en vanlig dag/natt på din arbetsplats?
- Vilka skillnader, om några, finns det mellan dag- och nattskiften?
- Hur trivs du på din arbetsplats?

Uppköpsprocessen

- Innan uppköpet, vad hade du för syn på det andra företaget? (Protectia/Guard)
- Fanns det några skillnader i hur de jobbade/agerade?
- Hur kände du när du först fick reda på att uppköpet skulle genomföras?
- Hur reagerade kollegorna i din närhet?
- Kan du berätta om hur uppköpet gick till?
- Hur mycket information om uppköpet fick du?
- Hur involverad var du?
- Hur upplevde du uppköpet?
- Förändrades dina rutiner/din arbetsbelastning till följd av uppköpet? (På vilket sätt? Till det bättre eller till det sämre?)
- Påverkades din yrkesroll som väktare?

Protectia idag

- Hur är stämningen på företaget idag? (Alternativt din sista tid där)
- Känns Protectia som ett gemensamt lag? (Jobbar ni tillsammans mot ett mål?)
- Anser du att det finns något kvar att göra idag? (I så fall vad?)
- Kan du nämna Protectias kärnvärden? Hur följs de? (Av dig själv, kollegor och ledningen)

Övriga intressanta punkter/observationer

- Vilken är/var drivkraften att gå till jobbet? (Knyter tillbaka till de första frågorna)
- Har du något du vill tillägga?
- Hur kändes det att bli intervjuad av oss?
- Var frågorna lätta att förstå?

- Borde vi göra några ändringar alternativt lägga till något?
- Har du deltagit i andra förändringsprocesser inom Guard/Protectia eller båda?
- Hur upplevde du dessa? (I jämförelse med denna uppköpsprocess)
- Sker det ofta förändringar?
- Pågår det flera förändringar samtidigt?

BILAGA 3: Artikel

Varför "VI OCH DOM"?

Uppköp och sammanslagningar är två av de mest komplexa och svårbegripbara förändringar som individer inom organisationer riskerar utsättas för. Detta gäller för såväl ledning som för medarbetare. Huvuddelen av den forskning som tidigare gjorts har varit fokuserad på de förstnämndas perspektiv, varför vi valde att positionera vår uppsats kring medarbetares upplevelser av ett uppköp. Ett sätt att närma sig dessa upplevelser är i vår mening genom att ta del av individers olika berättelser.

Som studenter vid Lunds universitet fick vi under våren 2013, i samband med vårt examensarbete på civilekonomprogrammet, möjligheten att genomföra en fallstudie på ett företag aktivt inom bevakningsbranschen. Mer specifikt behandlade vår fallstudie ett uppköp mellan två relativt stora företag vilka vi gav pseudonymerna Protectia respektive Guard.

Med en bakgrund inom främst organisationsteori och change management var vi som aspirerande amatörforskare intresserade av att studera just medarbetares upplevelser och utmaningar av ovan nämnda uppköp, då detta högaktuella forskningsområde historiskt sett lagt en större vikt vid ledningars perspektiv. Således kom medarbetarperspektivet att utgöra den empiriska grunden som vi i vår uppstats tog avstamp ifrån.

I studien använde vi oss av teorier inom områdena identitet och meningsskapande men även inom berättelsesteori i syfte att närma oss medarbetarnas upplevda versioner av verkligheten. Detta renderade två, av oss konstruerade, företags- eller gruppberättelser som speglade kollektivt delade uppfattningar av väktarna. Då dessa överensstämde med ursprungsföretagen kom benämningar Guard och Protectia även att användas för gruppberättelserna.

Slutsatser vi kunde dra var att medarbetarna inom den nu sammanslagna organisationen Protectia tenderade att rama in sina erfarenheter av uppköpet som tragiska. Vi kunde även finna stöd för dessa tendenser då flera, och oftast mer omfattande, studier innan oss nått fram till samma resultat. Anmärkningsvärt var dock att delar av meningsskapandet, och då enbart delar som förstärkte respektive grupps redan tragiska berättelser, hade projicerats dem emellan. Inom Guard kunde väktarna ta till sig Protectias berättelse om en frånvarande ledning och inom Protectia kunde väktarna ta till sig Guards berättelse om forna Guard som en organisation med bättre arbetsvillkor. Väktarna kunde alltså ta till sig delar av varandras berättelser eftersom dessa inte motsade sig grundantagandena i de egna berättelserna utan snarare stärkte dem. För Guard att deras syn på Protectia (innan uppköpet) var så illa som de initialt

befarat och för Protectia gav Guards berättelse om sitt ursprungliga företag eld till uppfattningen att andra har det bättre.

Resultatet blev en form av psykiskt fängelse, ett självdestruktivt meningsskapande, som ökade i styrka inom respektive grupp. Detta tillät väktarna inom Guard och Protectia att närma sig varandra samtidigt som de kunde distansera sig från ledningen. Det självdestruktiva låg i att få upplevde det som lönt att ventilera sina åsikter uppåt och göra något åt situationen eftersom det inte ansågs spela någon roll, vilket även det ökade den upplevda distansen till ledningen. Därav valet av "VI OCH DEM" som titel för vår uppsats.

Slutligen bör det återigen nämnas att medarbetares tragiska formuleringar, med versioner av psykiska fängelset som resultat, sannolikt är en normalbild inom flertalet organisationer. Även om det existerar en sammanbindning mellan tragiken, fängelserna och faktiskt motstånd är det inte nödvändigtvis så att motstånd är en garant. Det tragiska kan exempelvis vara en väg för medarbetare att stärka sin identitet genom disidentifiering med organisationen (som ledningen representerar) eller språkliga verktyg för att undvika underkuvning. Det som däremot är mer intressant är att denna typ av berättelser existerar. I enlighet med vår syn på sociala konstruktioner (vilka förmedlas bland annat genom berättelser) kan en utökad kunskap om dessa underlätta för ledningar vid framtida förändringsarbeten då individens handlanden bättre kan förstås och påverkas.

Johan Farby
johan.farby@gmail.com

Mattias Röing
mattiasroing@gmail.com

REFERENSER

Litteratur

- Ahrne, G., Svensson, P., (2011). *Handbok i Kvalitativa Metoder*. Malmö: Liber.
- Allport, G. W., (1954). *The nature of prejudice*. Cambridge, MA: Addison-Wesley.
- Alvesson, M., (2004). *Knowledge Work and Knowledge-Intensive Firms*. New York: Oxford University Press.
- Alvesson, M., Sköldberg, K., (2009). *Tolkning och reflektion – vetenskapsfilosofi och kvalitativ metod*. Lund: Studentlitteratur.
- Alvesson, M., Sveningsson, S., (2008). *Förändringsarbete i organisationer – om att utveckla företagskultur*. Malmö: Liber.
- Ashforth, B. E., (2001). *Role transitions in organizational life: An identity-based perspective*. Mahwah, NJ: Erlbaum.
- Backman, J., (2011). *Rapporter och uppsatser*. Lund: Studentlitteratur AB.
- Beer, M., Eisenstat, R. A., Spector, B., (1990). *The critical path to corporate renewal*. Boston Massachusetts: Harvard Business School Press.
- Berger, P., Luckmann, T., (1966). *The social construction of reality*. New York: Anchor.
- Boje, D. M., (2001). *Narrative methods for organizational and communication research*. London: Sage.
- Boltanski, L., Thevenot, L., (1991). *On justification, economies of worth*. Translated by Porter, C., (2006). Princeton: Princeton University Press.
- Bowra, C. M., (1945). *From Virgil to Milton*. London: Macmillan.
- Brown, M. H., Kreps, G. L., (1993). Narrative analysis and organizational development. I Herndon, S. L., Kreps, G. L., (1993). *Qualitative research: Applications in organizational communication*. (s. 47-62). Cresskill, NJ: Hampton Press.
- Bruner, J., (1994). The “remembered” self. I Neisser, U., Fivush, R., (1994). *The remembering self: Construction and accuracy in the self-narrative*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Bryman, A., Bell, E., (2003). *Business Research Methods*. New York: Oxford University Press.
- Buono, A. F., Bowditch, J. L., (2003). *Human side of mergers and acquisitions: managing collisions between people, cultures, and organizations*. Washington, D.C: Beard Books.

- Burrell, G., Morgan, G., (1979). *Sociological paradigms and organizational analysis*. Aldershot: Gower.
- Burke, K., (1945). *A grammar of motives*. Berkeley, CA: University of California Press.
- Collins, D., (1998). *Organizational change: Sociological perspectives*. New York: Routledge.
- Elliott, J., (2005). *Using narrative in social research: qualitative and quantitative approaches*. London: Sage.
- Fleming, P., Spicer, A., (2007). Faces of Resistance at Work. I Fleming, P., Spicer, A., (2007). *Contesting the Corporation: struggle Power and resistance in Organizations*. (s. 28-46). Cambridge, UK: Cambridge University Press.
- Foucault, M., (1977). *Discipline and punish: The birth of the prison*. New York: Vintage.
- Geertz, C., (1973). *The interpretation of cultures*. New York: Basic Books.
- Hacking, I., (1999). *The social construction of what?*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Haslam, S. A., (2001). *Psychology in organizations: The social identity approach*. London: Sage.
- Hatch, M. J., Schultz, M., (2004). *Organizational identity*. New York: Oxford University Press.
- Heider, F., (1958). *The Psychology of Interpersonal Relations*. New York: Wiley.
- Heilman, R. B., (1968). *Tragedy and melodrama*. Seattle: University of Washington Press.
- Helms Mills, J., (2003). *Making sense of organizational change*. London: Routledge.
- Hogg, M. A., Mullin, B. A., (1999). Joining groups to reduce uncertainty: Subjective uncertainty reduction and group identification. I Abrams, D., Hogg, M. A., (1999). *Social identity and social cognition*. (s. 249-279). Malden: Blackwell Publishing.
- King, N., (1994). The qualitative research interview. I Cassell, C., Symon, G., (1994). *Qualitative methods in organizational research*. (s. 16-36). London: Sage.
- Kleppesto, S., (1993). *Kultur och identitet vid företagsuppköp och fusioner*. Stockholm: Nerenius & Santérus Förlag AB.
- Kondo, D. K., (1990). *Crafting selves: Power, gender, and discourses of identity in a Japanese workplace*. Chicago: University of Chicago Press.
- Larsson, S., (2005). Teori, metod och empiri. I Larsson, S., Lilja, J., Mannheimer, K., (2005). *Forskningsmetoder i socialt arbete*. Lund: Studentlitteratur.
- Lawrence, P. R., Lorsch, J. W., (1967). *Organization and environment: Managing differentiation and integration*. Boston: Harvard University Press.
- Lewin, K., (1951). *Field theory in a social science*. New York: Harper.

- Pfeffer, J., (1981). Management as symbolic action. I Cummings, L. L., Staw, B., (1981). *Research in organizational behavior*. Vol. 3 (s. 1-52). Greenwich, CT: JAI Press.
- Polkinghorne, D. E., (1988). *Narrative knowing and the human science*. Albany: State University of New York.
- Poundy, L. R., Mitroff, I. I., (1979). Beyond open systems of organization. I Cummings, L. L., Staw, B. M., (1979). *Research in organizational behavior*. Vol 1. (s. 3-39). Greenwich, CT: JAI.
- Rhodes, C., (2000). "Doing" knowledge at work: Dialogue, monologue and power in organizational learning. I Garrick, J., Rhodes, C., (2000). *Research and knowledge at work*. (s. 217-231). London: Routledge.
- Schein, E. H., (1985). *Organizational culture and leadership*. Vol 4. San Francisco: Jossey-Bass.
- Schopler, J., Insko, C. A., (1992). The discontinuity effect in interpersonal and intergroup relations: Generality and mediation. I Stroebe, W., Hewstone, M., (1992). *European review of social psychology*. Vol 3. (s. 121-151). Chichester, UK: Wiley.
- Tajfel, H., (1972). Social categorization. English manuscript of "La categorisation sociale". I Moscovici, S., (1972). *Introduction a la psychologie sociale*. Vol 1. (s. 272-303). Paris: Larousse.
- Tajfel, H., (1978). Social categorization, social identity and social comparison. I Tajfel, H., (1978). *Differentiation between social groups: Studies in the social psychology of intergroup relations*. (s. 61-76). London: Academic Press.
- Terry, D. J., (2001). Intergroup relations and organizational mergers. I Hogg, M. A., Terry, D. J., (2001). *Social identity processes in organizational contexts*. (s. 229-247). Philadelphia: Psychology Press.
- Van Knippenberg, D., Van Leeuwen, E., (2001). Organizational identity after a merger: Sense of continuity as the key to postmerger identification. I Hogg M. A., Terry, D. J., (2001). *Social identity processes in organizational contexts*. (s. 249-264). Philadelphia: Psychology Press.
- Waterman, R. H., (1990). *Adhocracy: The power to change*. Memphis, TN: Whittle Direct Books.
- Watson, T., (2006). *Organising and Managing Work*. Harlow: FT Prentice Hall.
- Weick, K. E., (1979). *The social psychology of organizing*. Vol 2. New York: McGraw-Hill.
- Weick, K. E., (1995). *Sensemaking in organizations*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Wight, C., (2006). *Agents, Structures and International Relations – Politics as Ontology*. Cambridge: Cambridge University Press.

Witten, M., (1993). Narrative and the culture of obedience at the workplace. I Mumby, D. K., (1993). *Narrative and social control: Critical perspectives*. (s. 97-118). Newbury Park, CA: Sage.

Artiklar/forskningsjournaler

Ager, D. L., (2011). The Emotional Impact and Behavioral Consequences of Post-M&A Integration: An Ethnographic Case Study in the Software Industry. *Journal of Contemporary Ethnography*, 40 (2), s. 199-230.

Alvesson, M., (2003). Methodology for close up studies - Struggling with closeness and closure. *Higher Education*, 46, s. 167-193.

Ashford, S., (1988). Individual strategies for coping with stress during organizational transitions. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 24, s. 19-36.

Ashforth, B. E., Mael, F., (1989). Social identity theory and the organization. *Academy of Management Review*, 14, s. 20-39.

Beech, N., (2000). Narrative styles of management and workers: A tale of star-crossed lovers. *Journal of Applied Behavioral Science*, 36 (2), s. 210-228.

Boje, D. M., (1991). The storytelling organization: A study of story performance in an office-supply firm. *Administrative Science Quarterly*, 36 (1), s. 106-126.

Boje, D. M., (1995). Stories of the storytelling organization. A postmodern analysis of Disney as "Tamara-Land". *Academy of Management Journal*, 38, s. 997-1035.

Bovey, W. H., Hede, A., (2001). Resistance to organizational change: The role of cognitive and affective processes. *Leadership and Organizational Development Journal*, 22, s. 372-382.

Boyce, M. E., (1995). Collective centring and collective sense-making in the stories and storytelling of one organization. *Organization studies*, 16 (1), s. 107-137.

Brante, T., (2001). Consequences of Realism for Sociological Theory-Building. *Journal for the Theory of Social Behaviour*, 31 (2).

Brown, A. D., (1997). Narcissism, identity and legitimacy. *Academy of Management Review*, 22, s. 643-686.

Brown, A. D., (1998). Narrative, politics and legitimacy in an IT implementation. *Journal of Management Studies*, 35 (1), s. 35-58.

Brown, A. D., (2000). Making sense of inquiry sensemaking. *Journal of Management Studies*, 37 (1), s. 45-75.

Brown, A. D. (2004). Authoritative sensemaking in a public inquiry report. *Organization Studies* 25 (1), s. 95-112.

Brown, A. D., (2006). A narrative approach to collective identities. *Journal of Management Studies*, 43 (4), s. 731-753.

- Brown, A. D., Humphreys, M., (2003). Epic and Tragic Tales. *Journal of applied behavioral science*, 39 (2), s. 121-144.
- Brown, A. D., Humphreys M., Gurney P. M., (2005). Narrative, identity and change: a case study of Laskarina Holidays. *Journal of Organizational Change Management*, 18 (4), s. 312- 326.
- Brown, A. D., Stacey, P., Nandhakumar J., (2008). Making sense of sensemaking narratives. *Human Relations*, 61 (8), s. 1035-1062.
- Bruner, J., (1991). The Narrative construction of reality. *Critical Inquiry*, 18 (1), s. 1-21.
- Buono, A. F., Bowditch, J. L., Lewis, J.W. III., (1985). When cultures collide: The anatomy of a merger. *Human Relations*, 38, s. 477-500.
- Bushe, G. R., Marshak, R., (2009). Revisioning organization development: Diagnostic and dialogic premises and patterns of practice. *Journal of Applied Behavioral Science*, 45 (3), s. 348-368.
- Cartwright, S., Schoenberg, R., (2006). Thirty years of mergers and acquisitions research: Recent advances and future opportunities. *British Journal of Management*, 17, s. S1-S5.
- Cooren, F., (1999). Applying socio-semiotics to organizational communication, a new approach. *Management Communication Quarterly*, 13, s. 294-304.
- Creswell, J., (2001). When a merger fails: Lesson from Sprint. *Fortune* 143 (9), s. 87.
- Dawson, P., (2013). Temporal practices: Time and ethnographic research in changing organizations. *Journal of Organizational Ethnography*, 2 (2).
- Dawson, P., McLean, P., (2013). Miners' tales: Stories and the storying process for understanding the collective sensemaking of employees during contested change. *Group & Organization Management*, 38 (2), s. 198-229.
- DiFonzo, N., Bordia, P., (1998). A tale of two corporations: Managing uncertainty during organizational change. *Human Resource Management*, 37, s. 295-303.
- Dutton, J. E., Dukerich, J. M., (1991). Keeping an eye on the mirror: Image and identity in organizational adaptation. *Academy of Management Journal*, 34, s. 517-554.
- Dutton, J. E., Ashford, S. J., O'Neill, R. M., Lawrence K. A., (2001). Moves that matter: Issue selling and organizational change. *Academy of Management Journal*, 44, s. 716-736.
- Elsbach, K. D., Bhattacharya, C. B., (2001). Defining who you are by what you're not: Organizational disidentification and the National Rifle Association. *Organization Science*, 12 (4), s. 393-413.
- Feldman, M. S., Sköldberg, K., Brown R. N., Horner D., (2004). Making sense of stories: A rhetorical approach to narrative analysis. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 14 (2), s. 147-170.

- Filby I., Willmott H., (1988). Ideologies and contradictions in a public relations department: The seduction and impotence of living myth. *Organization Studies*, 9 (3), s. 335-349.
- Ford J. D., (1999). Organizational changes shifting conversations. *Journal of Organizational Change Management*, 12, s. 480-500.
- Glanville, Y., Belton, E., (1998). M&A are transforming the world. *Ivey Business Quarterly*, 63 (1), s. 34-41.
- Hatch M. J., Schultz M., (2002). The Dynamics of organizational identity. *Human Relations*, 55, s. 989-1018.
- Heracleous L., Barrett M., (2001). Organizational change as discourse: Communicative actions and deep structures in the context of information technology implementation. *Academy of Management Review*, 44, s. 755-788.
- Humphreys M., Brown A. D., (2002). Narratives of organizational identity and identification: A case study of hegemony and resistance. *Organization Studies*, 23 (3), s. 421-447.
- Jordan, M., Stuart, N., (2000). Lesson learned. *CMA Management*, 74 (3), s. 35.
- Lynch, J. G., Lind, B., (2002). Escaping merger and acquisition madness. *Strategy & Leadership*, 30 (2), s. 5-12.
- McAdams, D. P., (1996). Personality, modernity, and the storied self: A contemporary framework for studying persons. *Psychological Inquiry*, 7, s. 295-321.
- Mumby D. K., (2004). The political function of narrative in organizations. *Communication Monographs*, 54, s. 113-127.
- Näslund L., Perner F., (2012). The appropriated language: Dominant stories as a source of organizational inertia. *Human Relations*, 65 (1), s. 89-110.
- Oreg, S., (2006). Personality, context, and resistance to organizational change. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 15 (1), s. 73-101.
- Pratt, M. G., (2000). The good, the bad, and the ambivalent: managing identification among Amway distributors. *Administrative Science Quarterly*, 45 (3), s. 456-493.
- Roundy, P. T., (2009). The story of mergers and acquisitions: using narrative theory to understand the uncertainty of organizational change. *World Academy of Science, Engineering and Technology*, 31, s. 1054-1060.
- Rousseau, D. M., (1998). Why workers still identify with organizations. *Journal of Organizational Behaviour*, 19 (3), s. 217-233.
- Sonenshein, S., (2010). We're changing – or are we? Untangling the role of progressive, regressive, and stability narratives during strategic change implementation. *Academy of Management Journal*, 53 (3), s. 477-512.
- Strebel, P., (1996). Why do employees resist change? *Harvard Business Review*, s. 86-92.

Sveningsson, S., Alvesson, M., (2003). Managing managerial identities: Organizational fragmentation, discourse and identity struggle. *Human Relations*, 56 (10), s. 1163-1193.

Thomas, R. J., (1989). Participation and control: A shopfloor perspective on employee participation. *Research in the Sociology of Organizations*, 7, s. 117-144.

Tsoukas, H., Chia, R., (2002). On Organizational Becoming: Rethinking Organizational Change. *Organization Science*, 13 (5), s. 567-582.

Ullrich, J., Wieseke, J., Van Dick, R., (2005). Continuity and Change in Mergers and Acquisitions: A Social Identity Case Study of a German Industrial Merger. *Journal of Management Studies*, 42 (8), s. 1549-1569.

Weisbord, M. R., (1976). Organizational diagnosis: Six places to look for trouble with or without a theory. *Group & Organization Studies*, 1 (4), s. 430-447.

Yang, C., (2013). Telling tales at work: An evolutionary explanation. *Business Communication Quarterly*, 76 (2), s. 132-154.