



**LUNDS**  
UNIVERSITET  
Socialhögskolan

# När fler blir färre

**En kvantitativ studie om sambandet mellan upplevelsen av  
delaktighet och gemensam identifiering i en  
sammanslagningsprocess**

Erika Burman Görans & Rebecka Adrian

Kandidatuppsats SOPA63  
HT 2015  
Handledare: Anna Tegunimataka

# Abstract

Authors: Erika Burman Görans & Rebecka Adrian

Title: When more becomes fewer – A quantitative study of the relationship between perceived participation and social identification of employees in a merger process

Supervisor: Anna Tegunimataka

Assessor: Anders Östnäs

On July 1st 2013 a merger within the organization Malmö stad was implemented. This study aims to examine the consequences of this merger for the social identification of the employees of a human service agency within Malmö stad. A quantitative method was used to examine the hypothesis for this study, which is as follows: the more involved the employees perceive themselves to be during the merger process, the more likely it is that they will identify themselves socially with the new, merged, agency. A structured questionnaire was sent to all of the current employees in the agency, who have been employed since before 2011. This consisted of approximately 60 employees. In total, 20 questionnaires were sent back. The study examined to what extent the employees, during the merger process, had received timely information from the management about the merger, had been able to share their opinions about the merger, and to what extent they perceived they could make their voice heard. The study then examined to what extent the employees identified themselves socially with the new, merged agency, and to what extent they find that there is a community at the agency, after the merger. The correlation between perceived participation during the merger process and perceived social identification with the new agency was then analyzed. The result showed a negative correlation between these two variables, however, this was shown to be statistically insignificant. Thus, the more involved the employees perceived themselves to be during the merger process, the less they were able to identify themselves socially with the new agency, although this result was shown to be statistically insignificant. The hypothesis of the study was therefore not proven, and further study with a larger group is suggested.

Key words: merger, human service organization, social identity, participation, employees

# Förord

Vi vill tacka Anna Tegunimataka, vår handledare, för ovärderligt stöd i vårt arbete. Ett särskilt tack för din hjälp kring metoden, där vår kunskap var mycket begränsad. Men även tack för din tillgänglighet och stora uppmuntran.

Vi vill även tacka varandra för ett fantastiskt samarbete, för att vi outhärligen har träffats under kursens gång och skrivit på uppsatsen gemensamt.

*Erika Burman Görans & Rebecka Adrian,  
den 18 december 2015*

# Innehållsförteckning

<b>1. Inledning</b> .....	<b>5</b>
1.1 Problemformulering.....	6
1.2 Sammanslagning i Malmö stad.....	7
<b>2. Syfte och frågeställningar</b> .....	<b>8</b>
2.1 Ämnesrelevans för socialt arbete.....	9
<b>3. Begreppsförklaringar</b> .....	<b>9</b>
4.1 Delaktighet.....	10
4.2 Kommunikation.....	11
4.3 Identitetsskapande.....	12
4.3.1 Fördelarna med skapandet av gemensam identitet.....	13
4.4 Sammanfattning av forskningsläget.....	13
<b>5. Teori</b> .....	<b>14</b>
5.1 Organisationsteori.....	14
5.2 Socialpsykologi.....	14
5.2.1 Social identitetsteori (SIT).....	15
5.2.2 Social identitetsteori och sammanslagningar.....	17
5.2.3 Social identitetsteori och delaktighet.....	18
5.3 Sammanfattning av teorin.....	18
<b>6. Hypotes</b> .....	<b>19</b>
<b>7. Metod</b> .....	<b>20</b>
7.1 Val av metod.....	20
7.2 Metodens förtjänster och begränsningar.....	21
7.2.1 Förtjänster med kvantitativ metod.....	21
7.2.2 Förtjänster med enkäter.....	21
7.2.3 Begränsningar med kvantitativ metod.....	22
7.2.4 Begränsningar med enkäter.....	23
7.3 Urval.....	24
7.4 Bortfallsanalys.....	26
7.5 Enkätens konstruktion.....	28
7.6 Metodens tillförlitlighet.....	29
7.7 Bearbetning av data & analysmetod.....	31
7.7.1 Univariat och bivariat analys.....	31
7.7.2 Pearson r och P-värde.....	32
7.8 Etiska överväganden.....	32
7.9 Arbetsfördelning.....	33
<b>8. Resultat</b> .....	<b>33</b>
8.1 Kartläggning.....	33
8.2 Frågeställningar.....	36
8.2.1 Delaktighet.....	36
8.2.2 Identifiering.....	37
8.2.3 Sambandet mellan Delaktighet-under och Identifiering-efter.....	39
<b>9. Diskussion</b> .....	<b>40</b>
9.1 Upplevelse av delaktighet i sammanslagningsprocessen.....	40
9.2 Gemensam identifiering efter sammanslagningen.....	42
9.3 Delaktighet under och identifiering efter sammanslagningen.....	42
9.4 Behovet av fler strategier.....	43
<b>10. Slutdiskussion</b> .....	<b>45</b>
10.1 Sammanfattning av resultat.....	45
10.2 Avslutande diskussion.....	45
<b>11. Referenslista</b> .....	<b>47</b>
<b>Bilaga 1 – Stadsområdesförvaltningar Malmö Stad</b> .....	<b>53</b>
<b>Bilaga 2 – Enkät</b> .....	<b>54</b>
<b>Bilaga 3 – Introduktionsbrev</b> .....	<b>56</b>

# 1. Inledning

Att organisationer förändras på ett eller annat sätt är idag en vanlig företeelse (Sveningsson & Sörgärde, 2015, s. 11). Flera teoretiker menar till och med att organisationen *måste* förändra sig, annars har den svårt att överleva (Eriksson-Zetterquist et al, 2012, s. 18; Flaa et al, 1998, s. 174; Jacobsen & Thorsvik, 2014, s. 356). Jacobsen och Thorsvik (2014, s. 14) skriver att organisationen utsätts för olika tryck, inre såväl som yttre, som driver den till förändring. De yttre trycken kan avse globalisering, teknologisk utveckling, innovationer, ekonomisk turbulens och finanskrascher (Sveningsson & Sörgärde, 2015, s. 11). Hall (2005, s. 198) är inne på samma linje när han definierar organisationsförändring likt: "(...) the alteration and transformation of the form so as to survive better in the environment". Med stöd av ovanstående kan man se det som att organisationer måste, åtminstone i någon mån, förändra sig för att överleva.

Organisatoriska sammanslagningar (eng: mergers) ses som en typ av organisationsförändring, och sker när minst två olika enheter går samman till en ny enhet (Benton & Austin, 2010). Sammanslagningar har blivit något av en trend hos dagens organisationer (Sveningsson & Sörgärde, 2015, s. 11) och bara i Sverige har det skett omfattande sammanslagningar de senaste åren. Som exempel kan nämnas att den 1 januari 2011 skedde en sammanslagning i Göteborgs kommun, där 20 stadsdelsnämnder slogs ihop till 10 stadsdelsnämnder (Perspektiv Göteborg, 2011). Syftet med sammanslagningen var att öka effektiviteten i organisationen för att höja kvaliteten i tjänsteutbudet för medborgarna (Göteborgs stad, 2009). Det sker även strukturförändringar i Svenska kyrkan, vilken trädde i kraft den 1 januari 2014, som i korthet innebär att mindre enheter (församlingar) sammanslås till allt större enheter (pastorat) (Svenska kyrkan, 2014). Slutligen har även en sammanslagning i Malmö stad skett. Den genomfördes den 1 juli 2013, och innebar att tio stadsdelar slogs samman till fem stadsområden (Malmö stad, 2015a).

Denna uppsats kommer att utgå från sammanslagningen i Malmö, och använda detta som ett fall för att pröva studiens hypotes, som lyder: ju mer de anställda upplever sig ha varit delaktiga i sammanslagningsprocessen, desto troligare är det att de identifierar sig gemensamt med den nya organisationen. För att mäta detta har tre frågeställningar som rör de anställdas upplevda delaktighet under sammanslagningsprocessen, deras känsla av gemensam identifiering med den nya avdelningen efter sammanslagningen och sambandet mellan dessa, skapats.

## 1.1 Problemformulering

Att en organisation förändras ses, som tidigare nämnts, som något nödvändigt för dess överlevnad. Sammanslagningar, som är en typ av organisationsförändring (Benton & Austin, 2010), hör alltmer till vanligheten i dagens samhälle. Det förväntas att sammanslagningar ska ha positiva effekter, men flera studier visar på att de blir misslyckade, både för organisationen och de anställda (Burke, 2002, s. 109; Jungerhem, 1992, s. 29; van Knippenberg & van Leeuwen, 2001, s. 252). Forskning förklarar att de främsta orsakerna till misslyckade sammanslagningar inte främst handlar om bristande finansiella eller strategiska medel, utan snarare beror på i vilken utsträckning sammanslagningens olika enheter blir integrerade i den nya organisationen (Cartwright & Cooper, 1993; van Knippenberg & van Leeuwen, 2001, s. 252). Den huvudsakliga svårigheten och källan till misslyckade sammanslagningar består i att ersätta de gamla organisatoriska gränserna med nya organisatoriska gränser – det vill säga att skapa en ny organisation av de sammanslagna enheterna (van Knippenberg & van Leeuwen, 2001, s. 252).

Enligt van Knippenberg och van Leeuwen (2001, s. 252) tvingar en sammanslagning ihop två, eller flera, grupper med olika sociala identiteter vilket kan leda till konflikter och en "vi och dem"-mentalitet mellan de sammanslagna grupperna. En social identitet förstås som något som existerar i personens medvetande där de sociala kategorier (exempelvis en arbetsgrupp) som personen är medlem i finns representerade (se kapitel 4 och 6). Författarna menar således att det viktiga för att en sammanslagning ska bli framgångsrik är att de anställda identifierar sig gemensamt med den nya organisationen (ibid.). För att de anställda ska lyckas med detta, måste de bli delaktiga i sammanslagningsprocessen (Jimmieson & White, 2011; Reynolds & Platow, 2001, s. 188; Skodvin, 1999). Delaktighet ses i sammanhanget som de anställdas möjlighet till att göra sin röst hörd och att vara involverade i beslutsfattande processer samt sammanslagningsprocesser, och därtill få fortlöpande och tillförlitlig information om sammanslagningen (Bartels et al, 2006; Jimmieson & White, 2011; Tyler & Blader, 2003).

Forskning visar på att det finns flera fördelar med att de anställda identifierar sig med den nya enheten, och då skapar en social identitet, istället för att identifiera sig med den gamla enheten (Jimmieson & White, 2011; Reynolds och Platow, 2003, s. 188; van Knippenberg och van Leeuwen, 2001, s. 252). Dels ses det som nödvändigt för att de anställda ska vilja arbeta i den nya organisationen: det främjar produktiviteten och engagemanget i organisationen (Jimmieson & White, 2011; Reynolds & Platow, 2003, s. 188). Dels har det även en positiv påverkan på de anställdas välmående och självkänsla, samt förbättrar deras

tjänster (Heide et al, 2005, s. 170; van Knippenberg & van Leeuwen, 2001, s. 251). Således visar forskning på att det finns en koppling mellan skapandet av en ny gemensam identitet i den sammanslagna enheten, och de anställdas vilja att arbeta för den nya organisationen, samt att utföra organisationens mål och tjänster på ett bättre sätt (Jimmieson & White, 2011; Heide et al, 2005, s. 170; van Knippenberg & van Leeuwen, 2001, s. 251).

Forskning som undersöker och framhäver relationen mellan delaktighet i sammanslagningsprocessen och identifiering med den nya sammanslagna organisationen, har påträffats i Australien, Nederländerna och Norge (Bartels et al, 2006; Jimmieson & White, 2011; Skodvin, 1999). Med ovanstående forskning som bakgrund, och att sammanslagningar blivit vanligare i Sverige (Perspektiv Göteborg, 2011; Sveningsson & Sörgärde, 2015, s. 11; Svenska kyrkan, 2014), framhävs relevansen i att undersöka detta även i Sverige och utgå från sammanslagningen i Malmö som ett fall. Likväl betonas betydelsen av identifiering med den nya, sammanslagna organisationen, för organisationens och för de anställdas välmående samt för kvaliteten på de tjänster som utförs (Heide et al, 2005, s. 171; van Knippenberg & van Leeuwen, 2001, s. 252). Denna studie ses därför som betydelsefull, då det visar sig vara viktigt att de anställda<sup>1</sup> identifierar sig med respektive ny, sammanslagen avdelning. Detta för att de ska må bra i deras arbete inom den, och i förlängningen kunna utföra ett gott socialt arbete gentemot deras klienter.

## 1.2 Sammanslagning i Malmö stad

Malmö stad är en organisation med cirka 23 000 månadsanställda som består av olika delar; bolag och stiftelser, förvaltningar samt stadsområdesförvaltningar (Malmö stad, 2015a). Den 1 juli 2013 skedde en organisationsförändring av Malmö stad, där bland annat stadens tio stadsdelar slogs ihop till fem stadsområden. Stadsdelarna Kirseberg och Centrum blev stadsområde Norr; Södra Innerstaden och Västra Innerstaden blev stadsområde Innerstaden; Limhamn-Bunkeflo och Hyllie blev stadsområde Väster; Fosie och Oxie blev stadsområde Söder; Rosengård och Husie blev stadsområde Öster (Malmö stad, 2015b). Idag består stadsområdesförvaltningarna således av Norr, Innerstaden, Väster, Söder och Öster (se bilaga 1). Av sammanslagningen följde bland annat att Individ- och familjeomsorgen i kommunen numera utgörs av fem enheter istället för tio. Inom varje stadsområde arbetar således två tidigare separata enheter som *en* enhet.

Beslutet att slå samman tio stadsdelar till fem stadsområden i Malmö stad klubbades igenom av kommunfullmäktige den 22 november 2012 (Bihang, nr 119, 2012). Som grund för

---

<sup>1</sup> I denna studie avses de anställda inom Individ- och familjeomsorgen i Malmö stad.

beslutet, och inför sammanslagningen i Malmö stad, utgavs ett bihang där bland annat bakgrunden, målen och det planerade genomförandet av sammanslagningen beskrivs (Bihang, Dnr 609, 2012). I bihanget framgår att sammanslagningen av de tio stadsdelarna syftade till att:

[b]ygga en robust och utvecklingsinriktad organisation med verksamhetskvalitet med en väl fungerande lokal demokrati som ger en stärkt roll för stadsdelspolitiker i samhällsplaneringen (Bihang, Dnr 609, 2012, s. 6).

Principer för införandet, bland annat vad gäller personalen, tas även upp (Bihang, Dnr 609, 2012). Där framkommer att förändringsprocessen ska utgå från den personalpolicy som Malmö stad har upprättat:

Genomförandet ska präglas av en god samordnad planering med hög kvalitet, möjlighet till inflytande och delaktighet för medarbetarna samt en god samverkansprocess med fackliga organisationer i enlighet med Malmö stads samverkansavtal och arbetsmiljöprocess. En kontinuerlig, tydlig kommunikation till medarbetarna ska bidra till att skapa arbetsro och trygghet under förändringsprocessen (Bihang, Dnr 609, 2012, s. 33).

I citaten ovan framgår dels målet med sammanslagningen, det vill säga att göra organisationen mer utvecklingsinriktad och robust, med fokus på den lokala demokratin. Det framgår även att det fanns en strävan efter att de anställda skulle få vara delaktiga i sammanslagningsprocessen för att på så sätt göra förändringen trygg för dem. Således fanns de anställdas delaktighet i sammanslagningsprocessen med som en av sammanslagningens principer.

## **2. Syfte och frågeställningar**

Syftet med denna studie är att undersöka de anställdas upplevelse av delaktighet i sammanslagningsprocessen i Malmö och sätta detta i relation till deras upplevelse av gemensam identifiering med den nya avdelningen.

Utifrån syftet har följande frågeställningar formulerats:

- I vilken utsträckning upplever de anställda sig ha varit delaktiga i sammanslagningsprocessen?
- I vilken utsträckning upplever de anställda att de identifierar sig gemensamt med den nya avdelningen?



- Finns det ett samband mellan de anställdas upplevelse av delaktighet i sammanslagningsprocessen och deras upplevelse av gemensam identifiering med den nya avdelningen?

## 2.1 Ämnesrelevans för socialt arbete

Studien inriktas på anställda i Malmö stad inom Individ- och familjeomsorgen, vilket avser att koppla studien till det sociala arbetet, men även ses som en avgränsning i denna studie. Även om begreppet socialt arbete är svårdefinierat menar Börjeson & Börjeson (2015) att Socialtjänsten, däribland Individ- och familjeomsorgen, kan ses som ett typiskt arbete inom det sociala arbetet. Författaren menar att arbetet på Individ- och familjeomsorgen har en funktion som syftar till att träffa och hjälpa människor, och att detta är typiskt för det sociala arbetet – men innefattar naturligtvis inte allt (Börjeson & Börjeson, 2015, s. 79).

Forskning visar på att de anställdas identifiering med den nya sammanslagna enheten har påverkan på de anställdas välmående, villighet till att arbeta i organisationen samt kvaliteten på de tjänster som utförs (Heide et al, 2005, s. 170; van Knippenberg & van Leeuwen, 2001, s. 251). I Olssons (2003) rapport angående orsaker till varför socialsekreterare väljer att lämna Socialtjänsten, framgår det att om personalomsättningen är hög på Socialtjänsten påverkar detta tjänsterna till klienterna negativt. Hjälpen blir osammanhängande och avbruten, vilket ses ha en negativ påverkan på att klienten verkligen ska bli hjälpt (ibid.). Med forskningen (Heide et al, 2005, s. 170; van Knippenberg & van Leeuwen, 2001, s. 251) som bakgrund visas att delaktighet och identifiering i en sammanslagning har relevans för socialt arbete, då dessa har påverkan på de tjänster som utförs och de anställdas välmående.

## 3. Begreppsförklaringar

Nedan definieras vissa nyckelbegrepp som är återkommande i denna uppsats. Begreppen definieras i uppsatsens kontext, och vissa av dem kan således innebära något annat i en annan kontext.

*Social identitet* – existerar i personens medvetande där de sociala kategorier (exempelvis en arbetsgrupp), som personen är medlem i, finns representerade. Den sociala identiteten både föreskriver och beskriver hur individen i den sociala kategorin ska känna, bete sig och tänka. Den sociala identiteten är följaktligen delad och gemensam med andra individer som är medlemmar i den sociala kategorin.

För att använda ett mer verklighetsförankrat och enkelt språk används emellanåt i studien ”gemensam identifiering” eller bara ”identifiering”. Emellertid är det viktigt att betona att dessa begrepp syftar till det teoretiska begreppet social identitet (se kapitel 5).

*Sammanslagning* – när två eller fler enheter eller organisationer slås ihop till en enhet eller organisation. Ett slags organisationsförändring.

*Sammanslagningsprocess* – ses i denna studie pågå från och med att beslutet om sammanslagningen fattades till när avdelningarna slås samman. Efter att den faktiska sammanslagningen har skett, ses sammanslagningsprocessen vara över.

*Delaktighet i en sammanslagning* – att få delta i den beslutsfattande processen (eng: decision-making) och kommunikation mellan olika parter. Kommunikation syftar till att få fortlöpande information samt möjlighet att göra sin röst hörd i sammanslagningsprocessen.

Med stöd av tidigare forskning ses kommunikation och delaktighet, i denna studie, som sammankopplade.

*Anställda* – i denna studie rör det enbart socialsekreterare, inte chefer, inom Individ- och familjeomsorgen.

## **4. Orientering om kunskapsläget**

I detta kapitel redogörs för forskning som är relevant för studien, där centrala begrepp såsom delaktighet, kommunikation och identitet tas upp. Inledningsvis presenteras studier som behandlar betydelsen av delaktighet i sammanslagningsprocesser. Vidare följer ett avsnitt om studier som lyfter upp betydelsen av kommunikation i sammanslagningsprocesser och dess koppling till delaktighet. Därefter följer ett avsnitt om attityder till sammanslagning. Slutligen redovisas ett avsnitt om studier som belyser delaktighet och kommunikation som något som gynnar identitetsskapandet i den sammanslagna organisationen.

### **4.1 Delaktighet**

I en kvantitativ studie av Jimmieson och White (2011), om anställdas avsikter att stödja en organisationsförändring, undersöks identifikationsprocesser under en organisationsförändring, där två hotell i Australien slogs ihop. De undersöker relationen mellan kommunikation och delaktighet, de anställdas identifiering med organisationen, samt deras attityder till organisationsförändringen. Delaktighet mäts i studien genom att ställa frågor om i vilken

utsträckning de anställda var involverade i den beslutsfattande processen relaterat till organisationsförändringen (ibid.). Organisationsidentifiering mäts här genom frågor om identifiering med den gamla organisationen ("Jag upplever mig vara en del av A") och den nya organisationen ("Jag upplever mig vara en del av B") (ibid.).

Resultatet i Jimmieson och Whites (2011) studie visar att anställda som fått fortlöpande och tillförlitlig information (i studien definierat som *kommunikation*) om organisationsförändringen rapporterar en starkare vilja till att stötta organisationsförändringen. Den visade dock att delaktighet inte hade en lika stor betydelse som kommunikationen hade i det avseendet (ibid.). Vidare visade studien att kommunikation och delaktighet hjälpte de anställda att identifiera sig med den nya organisationen. Det visade på en positiv korrelation mellan kommunikation och delaktighet i organisationen och de anställdas identifiering med den nya organisationen. Dock visade det sig att identifiering med den nya organisationen hade en direkt koppling till delaktighet och kommunikation såväl som till anställdas (positiva) syn på förändringen (ibid.).

Kullén Engström (2009) undersöker i sin avhandling medarbetarnas möjlighet till inflytande på ett sjukhus och hur sammanslagningen har påverkat dem, samt ledarskapets utformning under processen. I analysen av det insamlade materialet kommer hon fram till att delaktigheten påverkade faktorerna oro, hopp och tvivel. Delaktigheten blev således den övergripande kärnkategorin. Det kan inte sägas att de andra faktorerna påverkade delaktigheten tillbaka, utan graden av delaktighet påverkades istället av andra saker, som kommunikation, ledarskap och information (ibid.).

## 4.2 Kommunikation

Tidigare forskning visar på att kommunikation i organisationsförändringar är viktigt, då det minskar osäkerheten, ökar själv effektiviteten och gör det lättare för de anställda att klara av förändringen (Armenankis & Harris, 2002; Bordia et al, 2004; Jimmieson, Terry & Callan, 2004). Anledningen till att kommunikation tas upp som ett begrepp i detta avsnitt är för att det i tidigare forskning har visat sig att kommunikation och delaktighet hör ihop. Exempelvis ses kommunikation och delaktighet som ett begreppspar i Jimmieson och Whites (2011) studie. I Kullén Engströms (2009) avhandling framhävs även att delaktighetens omfattning bland annat bestäms av kommunikationen mellan medarbetarna och ledningen.

Jimmieson och White (2011) mäter kommunikation genom att ställa frågor om i vilken utsträckning som de anställda upplevde att de hade fått läglig och korrekt information om orsakerna och konsekvenserna för sammanslagningen. Resultatet visade att kommunikation

(och delaktighet) hade positiv effekt på medarbetarnas avsikter att stödja sammanslagningen. Det visade sig även i studien att kommunikation rörande den nya organisationen ökade identifieringen med den nya organisationen. Jimmieson och Whites (ibid.) data visade sig stödja antagandet att identifieringen med den nya organisationen kommer att öka som ett resultat av kommunikation (och delaktighet). Däremot kunde datan inte peka på att de anställdas identifiering med den gamla organisationen minskade som en följd av kommunikation i sammanslagningsprocessen (ibid.).

I en studie av Bartels et al (2006) undersöks om de anställda upplevde sig ha fått tillfredsställande information och varit delaktiga i beslutsfattandet inför sammanslagningsprocessen. Denna studie gjordes före sammanslagningen ägde rum, för att undvika att svaren på hur upplevelserna inför en sammanslagning hämtades retrospektivt. Båda faktorerna visade sig vara positivt korrelerade till organisationsidentifieringen med den nya organisationen (ibid.). Slutligen skriver van Dick, Ullrich och Tissington (2006) i sin studie att tydlig kommunikation i en sammanslagning leder till möjligheten att de anställda kan bygga upp en gemensam identifiering med den nya sammanslagna enheten, samtidigt som detta också minskar osäkerheten kring arbetet (ibid.).

### 4.3 Identitetsskapande

Upptäckterna i Jimmieson och Whites (2011) studie betonar att läglig och korrekt information (kommunikation), möjlighet att göra sin röst hörd och delaktighet i beslutsfattande, är identitetsbyggande. Resultatet pekar på att kommunikation och delaktighet inte enbart hjälper de anställda genom att stärka övergången från den gamla till den nya organisationen, utan även hjälper till att uppnå detta genom skapandet av en ny gemensam identifiering, vilket är nödvändigt för att de anställda ska vara villiga att arbeta för en ny organisation (ibid.).

Tyler och Blader (2003) menar i sin studie att delaktighet i beslutsfattande hjälper individen att konstruera sin sociala identitet, så att denne känner sig redo att engagera sig psykologiskt med den nya gruppen. Skodvin (1999) menar på att medarbetares delaktighet i sammanslagningsprocessen är något som är värdefullt för identitetsskapandet i den sammanslagna organisationen. Enligt honom innebär en ”bottom-up”-process i en sammanslagning att de anställda är mer delaktiga i processen, vilket i sin tur innebär att de har större chans att tillsammans med de anställda från den andra organisationen skapa en gemensam identifiering (ibid.). Reynolds och Platow (2003, s. 188) skriver, angående organisatorisk uppdelning, att hög delaktighet i beslutsfattande kan skapa social identifiering, vilken ses som främjande för produktiviteten och engagemanget i organisationen.

### 4.3.1 Fördelarna med skapandet av gemensam identitet

Forskning visar på en koppling mellan möjligheten till skapandet av en ny gemensam identifiering i den sammanslagna enheten, och de anställdas vilja att arbeta för den nya organisationen, samt att utföra organisationens mål och tjänster på ett bättre sätt (Jimmieson & White, 2011; Heide et al, 2005, s. 170; van Knippenberg & van Leeuwen, 2001, s. 251). Heide et al (2005, s. 171) menar att om de anställda identifierar sig med den nya, sammanslagna organisationen, kommer sannolikt deras självkänsla att öka, då det mänskliga behovet av tillhörighet tillfredsställs. Dessutom menar författaren att om det finns en gemensam och delad känsla av identifiering bland de anställda med den nya organisationen, kan detta höja motivationen till att arbeta i organisationen samt att utföra arbetet på ett mer kvalitetsmässigt sätt (ibid.). Även van Knippenberg och van Leeuwen (2001, s. 252) menar att om de anställda lyckas skapa en ny gemensam, social identitet med den nya organisationen, kan detta leda till större, organisatoriskt engagemang och harmoni bland de anställda.

### 4.4 Sammanfattning av forskningsläget

I genomgången av tidigare forskning har det framgått att delaktighet och kommunikation i en sammanslagning hjälper de anställda att identifiera sig med den nya organisationen (Bartels et al, 2006; Jimmieson & White, 2011). Anställda som fått fortlöpande information om organisationsförändringen visar även en starkare vilja till att stötta organisationsförändringen (ibid.). Forskning visar på att identifieringen med den nya organisationen kommer att öka som ett resultat av kommunikation och delaktighet i förändringsprocessen (ibid.). Tydlig kommunikation under en sammanslagningsprocess leder till möjligheten att de anställda kan bygga upp en gemensam identifiering med den nya sammanslagna enheten, samtidigt som detta också minskar osäkerheten kring jobbet (van Dick, Ullrich & Tissington, 2006).

Vidare har forskning visat på att delaktighet i den beslutsfattande processen och kommunikation i sammanslagningsprocessen är identitetsskapande (Jimmieson & White, 2011; Tyler & Blader, 2003; Skodvin 1999; Reynolds & Platow, 2003, s. 188).

Slutligen visar forskning på att det finns flera fördelar med att de anställda identifierar sig med den nya enheten, och då skapar en social identitet, istället för att identifiera sig med den gamla enheten (Jimmieson & White, 2011; Reynolds & Platow, 2003, s. 188; van Knippenberg & van Leeuwen, 2001, s. 252). Dels ses det som nödvändigt för att de anställda ska vilja arbeta i den nya organisationen, då det främjar produktiviteten och engagemanget i organisationen (Jimmieson & White, 2011; Reynolds & Platow, 2003, s. 188), och dels har det en positiv inverkan på de anställdas välmående och självkänsla, samt förbättrad kvalitet på

de tjänster som utförs (Heide et al, 2005, s. 170; van Knippenberg & van Leeuwen, 2001, s. 251).

## 5. Teori

I detta kapitel redogörs för den teori och de teoretiska begrepp som används för att analysera de statistiska resultaten samt besvara frågeställningarna för studien. Först ges en övergripande beskrivning av organisationsteorin, som här ses som en viktig del för att förstå studiens kontext, tillsammans med socialpsykologin och de teorier som behandlar individen och hennes beteende i organisationen. Slutligen följer ett avsnitt om delaktighetens och kommunikationens betydelse för skapandet och upprätthållandet av den sociala identiteten inom organisationer.

### 5.1 Organisationsteori

Organisationsteorin har ett flertal teoretiska perspektiv ur vilka man betraktar och analyserar organisationer. Teorin syftar till att förstå, förklara och förbättra organisationer (Flaa et al, 1998, s. 11).

En uppdelning av organisationsteorin görs numera mellan klassisk och modern organisationsteori (Abrahamsson & Andersen, 2005; Hatch, 2002). I den klassiska organisationsteorin kan Human Relationsskolan inkluderas. Den efterföljdes av en ökad betoning på sociologiska, organisationspsykologiska och socialpsykologiska perspektiv inom organisationsteorin, vilket kan ses som en mer modern utveckling av organisationsteorin (Abrahamsson & Andersen, 2005, s. 25). Människan i organisationen kommer här alltmer i fokus, där bland annat spänningen och den eventuella konflikten mellan individens behov och organisationens mål framhävs (Flaa et al, 1998, s. 55). Individens behov ses alltmer ligga till grund för hennes beteende (ibid. s. 50). Vad individens egentliga behov i en organisation är, är omdiskuterat, men ur ett socialpsykologiskt perspektiv framhävs individens behov av social gemenskap och att bli accepterad av gruppen som centrala (ibid.).

### 5.2 Socialpsykologi

Socialpsykologin är en vetenskap som berör såväl gruppens som den sociala individens innersta, där begreppet ”social” har att göra med det kamratliga och samhälleliga, och begreppet ”psykologi” rör psyket och själslivet, vilket hör förnuftet till (Augustsson, 2005, s. 21). Socialpsykologin består främst i att forska kring de psykiska och sociala faktorer som formar människors liv. Det är ett komplext ämne då det rör såväl andra människors påverkan

på den enskilde individens tankar och känslor, som hur personligheterna hos människor formas av värden och normer i olika kulturer (ibid. s. 15).

I det stora hela ligger det i socialpsykologins intresse att få kunskap om vilken inverkan som sociala system, sociala strukturer eller grupper har på individuella uppfattningar av den värld som människor verkar och lever i. Den syftar också till att förstå hur "naturen" hos människan, det vill säga hur tolkningar, motiv, föreställningar och känslor, inverkar på människans sätt att fungera både i grupp, men också i relationer mellan olika grupper (Augustsson, 2005, s. 17).

Huvudinriktningen inom socialpsykologin brukar oftast betraktas vara den psykologiska socialpsykologin. Inom denna inriktning handlar det om att förstå den funktion som sociala stimuli har på de psykologiska processerna kognition, perception, attitydförändring, inläring, motivation samt attitydformering (ibid. s. 28). Inom denna inriktning ryms den sociala identitetsteorin (ibid. s. 52).

### 5.2.1 Social identitetsteori (SIT)

Den sociala identitetsteorin (SIT) handlar i korthet om att individens egen identitet utformas, eller tar form, i de grupper som hon är medlem i och identifierar sig med. Individens identitet och gruppens identitet ses som en, och detta benämns enligt den sociala identitetsteorin som *social identitet* (Jenkins, 2008, s. 79-80 ). Teorin handlar även om mellangrupsbeteende, vilket i sin tur handlar om relationerna mellan minst två grupper (sociala kategorier) och deras medlemmar (Augustsson, 2005, s. 52). Ett mellangrupsbeteende kan bestå i att individer med utgångspunkt i sin sociala identitet interagerar individuellt eller kollektivt med medlemmar i en annan grupp. Människor både skiljer sig från och kommunicerar med varandra utifrån sina roller som gruppmedlemmar och individer. Individens medlemskap i olika grupper medverkar såväl positivt som negativt till individens föreställning om sig själv (ibid. s. 52-54).

En social kategori kan exempelvis vara en organisation, en arbetsgrupp eller en social klass (Hogg & Terry, 2001, s. 3). En social kategorisering är en process, som verkar tillsammans med den sociala jämförelsen (se nedan), och som används av individen för att denne ska kunna förenkla och systematisera sin sociala omgivning (Augustsson, 2005, s. 54-55). En social kategori är något som individen upplever sig tillhöra och som individen faller inom; den sociala kategorin definierar individen utifrån de karaktäristiska drag som definierar den sociala kategorin (Hogg & Terry, 2001, s. 3). På så sätt är det ett slags självdefiniering, som utgör en del av individens självbild. Varje social kategori som individen är medlem i finns representerad i individens medvetande i form av en social identitet (ibid.). Social

kategorisering minskar människors osäkerhet kring sig själva och andra, och bestämmer således hur de och andra kan eller bör bete sig i ett visst socialt sammanhang (Hogg & Terry, 2001, s. 4). Det är viktigt att förstå att tillhörigheten till de olika sociala kategorierna egentligen bara förekommer i människors huvuden, vilket även belyser att de är socialt konstruerade och inte objektiva (Augustsson, 2005, s. 55). En social kategori ska därför förstås som abstrakt (ibid.).

Den sociala identiteten både föreskriver och beskriver individens kännetecken utifrån dennes medlemskap i en social kategori (exempelvis i en organisation). Medlemskapet utgör en gemensam representation över vem individen är och vilket beteende denne ska ha, det vill säga hur individen ska känna, bete sig och tänka (Jenkins, 2004, s. 89; Hogg & Terry, 2001, s. 3). I mötet med en annan grupp blir den sociala identitetens uppträdande och självuppfattning det som anses vara normativt och stereotypiskt för den egna gruppen, på samma sätt som den andra gruppens uppträdande blir stereotypiskt för dem. Det mellangruppsliga beteendet kommer på så vis att präglas av såväl diskriminerande som konkurrerande attribut (ibid.). Den grupp som individen själv tillhör kallas för ingrupp, vars medlemmar är jämförande och kategoriserande (Augustsson, 2005, s. 54). Den andra gruppen, som individen *inte* är en del av, kallas för utgrupp, vars medlemmar blir kategoriserade (ibid.). Här är det betydelsefullt att påpeka att den sociala identiteten, förutom att föreskriva och beskriva, även utvärderar andra sociala kategorier (Hogg & Terry, 2001, s. 3). Denna utvärdering benämns också som social jämförelse (Augustsson, 2005, s. 54).

Den sociala identiteten utvärderar den sociala kategorin och därmed även dess medlemmar, i relation till andra aktuella sociala kategorier. På grund av denna "självutvärdering" är gruppen och dess medlemmar motiverade att bete sig på ett sådant sätt som upprätthåller den sociala jämförelsen mellan in- och utgruppen (Hogg & Terry, 2001, s. 3-4). Denna jämförelse syftar till att gynna ingruppen och därmed även självet, vilket tillfredsställer människans behov av självförbättring, och försätter individen i god dager i relation till andra. Medlemmarna i gruppen framhäver sina positiva sidor för att uppnå detta, och väljer samtidigt att hymla med sina mindre fördelaktiga sidor (ibid. s. 4).

Sammanfattningsvis kan sägas att det inom den sociala identitetsteorin finns tre huvudsakliga dimensioner: social kategorisering, social identitet samt social jämförelse (Augustsson, 2005, s. 52-54). Social kategorisering genererar social identitet, vilken producerar social jämförelse, som i sin tur producerar positiv (eller negativ) självutvärdering (Jenkins, 2008, s. 89). Enligt teorin kan detta förstås genom att en av de saker som människor har gemensamt är att de skiljer sig från andra människor. Att människan kategoriserar sig



tillsammans med andra människor handlar om att särskilja sig från *dem*, för att själv få en positiv självbild och identitet. I ljuset av skillnaden gentemot *dem*, kommer *vår* likhet i fokus. Att definiera sig som *vi* innefattar även en definition av *dem*, och när *vi* säger något om *andra* säger vi ofta något om *oss* själva. Det skapas således en gemensam gräns som hjälper *oss* att upptäcka vilka vi är och vilka vi inte är. Allt detta handlar sålunda om att individen gör en själv-utvärdering som syftar till självförbättring hos individen och som gör att individen skapar en positiv självbild och identitet (Jenkins, 2008, s. 89-90).

### 5.2.2 Social identitetsteori och sammanslagningar

Utifrån den sociala identitetsteorin kan en sammanslagning förstås som en situation där två sociala kategorier (exempelvis enheter/arbetsgrupper), med tillhörande sociala identiteter, möts för att bli till en enda kategori (Benton & Austin, 2010). Sammanslagningar innebär oundvikligen att det sker en konfrontation mellan två, eller flera, sociala kategorier (van Knippenberg & van Leeuwen, 2001, s. 251-252). Utifrån den sociala identitetsteorins perspektiv kan sammanslagningar vara särskilt benägna att framkalla konflikter och fördomar mellan de grupper som ska sammanslås, som utifrån teorin kan ses som två sociala kategorier. Detta förklaras genom att en sammanslagning ofta upplevs, av de anställda i de berörda enheterna, som ett hot mot deras sociala identitet (ibid.). I och med att individens egen identitet är sammanflätad med den sociala kategorins identitet, som bestämmer hur individen ska bete sig och tänka, blir sammanslagningen ett hot mot individens sätt att leva. Det finns naturligtvis även de individer som inte upplever sammanslagningen som hotfull, utan tvärtom välkomnar den. Detta är ofta fallet om individen upplever att den sociala identitet som denne har är negativ för denne på något sätt. Då kan en sammanslagning innebära en möjlighet till en förändring eller ett byte av den sociala identiteten (Jenkins, 2008, s. 89). Men i de flesta fall upplevs en sammanslagning av de berörda som ett hot mot deras identitet (ibid.).

När den sociala identiteten upplevs hotad, exempelvis av en sammanslagning, har olika studier visat att detta kan öka fientligheten och diskrimineringen mellan de olika grupperna (van Knippenberg & van Leeuwen, 2001, s. 251-252). Sammanslagningar kan få medlemskapet i enheten före sammanslagningen att framträda, och kan därför stärka kopplingen mellan jaget och identifieringen med denna. Detta gör att sammanslagningar ofta leder till en "vi och dem"-mentalitet mellan de sammanslagna enheterna. Den sociala identitetsteorin menar att anställda i sammanslagna organisationer tenderar att agera på grundval av deras identitet i organisationen före sammanslagningen, istället för på grundval av den kommande identiteten i den sammanslagna organisationen. Utifrån detta kan det

förstås att det huvudsakliga problemet i en sammanslagning i många fall tycks vara att ersätta de gamla organisatoriska gränserna med nya, och därmed skapa en ny, gemensam organisation. Om de anställda istället agerade på grundval av den sammanslagna organisationen så hade den andra gruppen snarare setts som en del av den egna gruppen, istället för att uppfattas som hotfull (ibid.).

### 5.2.3 Social identitetsteori och delaktighet

Reynolds och Platow (2003, s. 185-187) förklarar att delaktighet i beslutsfattande inom organisationen erkänner den sociala makten och resurserna hos de anställda, och medför en starkare känsla av ett *vi* bland de anställda och ledningen. Detta bidrar även till den sociala identiteten på arbetsplatsen. Författarna beskriver tre olika nivåer av delaktighet i beslutsfattandet. Den första har att göra med att de anställda kan ge förslag på förändringar inom organisationen. Detta innebär inte att de får delta i beslutsfattandet, men att göra sin röst hörd kan ändå öka känslan av social identitet bland organisationsmedlemmarna, så länge som rösten verkligen blir hörd. Den andra nivån handlar om involvering i arbetet. Detta ger de anställda en möjlighet att fatta beslut rörande sitt eget jobb, vilket kan innebära att de får en ledande funktion genom att skapa nya arbetsgrupper, där exempelvis problemlösning eller frågor om arbetets utformning berörs. Det positiva resultatet av detta kan dock vara svårt att hålla fast vid över tid, och detta kan den tredje nivån – hög involvering – åtgärda. Denna nivå innebär att de anställda bidrar till att leda organisationen och deltar i beslutsfattandet gällande olika saker inom organisationen. Här är det tydligt att de anställdas resurser och sociala makt erkänns och respekteras av organisationen. Inflytande och delaktighet i organisationen behöver dock inte alltid fungera, eftersom olika grupper inom organisationen kan ha olika intressen vilket kan leda till konflikter. Trots det visar det sig ändå att organisationen kan dra fördelar ur de anställdas delaktighet, i de fall där delaktigheten exempelvis leder till ömsesidigt beroende såväl som socialt inflytande, samt en delad social identitet. Detta bidrar också till att de eventuella intressekonflikterna mellan olika grupper inom organisationen kan förebyggas (ibid.).

## 5.3 Sammanfattning av teorin

I detta kapitel har vi utifrån en organisationsteoretisk kontext kunnat förstå teorier kring social identitet, som utgör en grund för studiens diskussion. Dessa teorier har visat sig ha en betydande roll när en organisation genomgår en sammanslagning, vilket också har tydliggjorts i kapitlet. Organisationsteorin syftar till att förstå, förklara och förbättra organisationer (Flaas et al, 1998, s. 11). Den sociala identitetsteorin (SIT) handlar om att individens egen identitet

utformas i de grupper som hon är medlem i och identifierar sig med. Individens identitet och gruppens identitet ses som en, och detta benämns enligt den sociala identitetsteorin som *social identitet* (Jenkins, 2008, s. 79-80). Teorin handlar även om mellangrupsbeteende, vilket i sin tur handlar om relationerna mellan minst två grupper och deras medlemmar (Augustsson, 2005, s. 52). I mötet med en annan grupp blir den sociala identitetens uppträdande och självuppfattning det som anses vara normativt och stereotypt för den gruppen, samtidigt som den andra gruppens uppträdande blir stereotypt för den, och mötet kommer på så vis att präglas av diskriminerande och konkurrerande attribut (ibid.).

Sammanslagningar innebär oundvikligen att det sker en konfrontation mellan två, eller flera, sociala grupper (van Knippenberg & van Leeuwen, 2001, s. 251-252). På så vis tenderar sammanslagningar att skapa en ”vi och dem”-mentalitet bland de anställda (ibid.). I teorierna har däremot strategier för att förenkla mötet med en annan grupp och motverka hotet mot den sociala identiteten hittats. Detta ses även som värdefullt för identitetsskapandet i den sammanslagna organisationen. van Knippenberg och van Leeuwen (2001, s. 252) menar att om de anställda lyckas skapa en ny, gemensam, social identitet med den nya organisationen kan detta leda till större organisatoriskt engagemang och harmoni bland de anställda.

De beskrivna teorierna kommer att användas i diskussionen av denna studies resultat. De har valts utifrån deras relevans för de anställdas förutsättningar att identifiera sig gemensamt med den nya sammanslagna avdelningen, samt för att förstå vilka eventuella motsättningar bland de anställda och hinder för deras identifiering, som kan uppstå under och efter en sammanslagningsprocess.

## 6. Hypotes

Med utgångspunkt i tidigare forskning och den sociala identitetsteorin har en hypotes formulerats som denna studie bygger på och prövar. Nedan följer en beskrivning av denna.

I denna studie har vi valt att kartlägga anställdas upplevelse av delaktighet i sammanslagningsprocessen och därpå kartlägga deras upplevelse av gemensam identifiering med den nya avdelningen. Därefter undersöks om det finns ett samband mellan de båda. Inom forskningen framkommer det att delaktighet i beslutsfattande och tillfredsställande kommunikation i samband med en sammanslagningsprocess, är positivt korrelerad med möjligheten till att skapa en gemensam identifiering med den sammanslagna organisationen (Jimmieson & White, 2011). Kullén Engström (2009) tar i sin avhandling upp relationen mellan kommunikation och delaktighet, vilket enligt henne består i att delaktighetens omfattning bland annat bestäms av kommunikationen mellan medarbetarna och ledningen.

Detta bidrar även till den sociala identiteten på arbetsplatsen, och gör att organisationen blir beroende av dessa resurser (ibid.). Reynolds och Platow (2003, s. 185) förklarar att delaktighet beslutsfattande inom organisationen medför en starkare känsla av ett *vi* bland de anställda och ledningen.

van Knippenberg och van Leeuwen (2001, s. 252) menar att det huvudsakliga problemet i en sammanslagning i många fall tycks vara att ersätta de gamla organisatoriska gränserna med nya, och därmed skapa en ny, gemensam enhet. De anställda tenderar att skapa en ”vi och dem”-mentalitet gentemot varandra. Författarna poängterar dock att om de anställda agerar på grundval av den sammanslagna organisationen så kommer den andra gruppen snarare ses som en del av den egna gruppen, istället för att uppfattas som hotfull (ibid.).

Utifrån denna grund har vi således skapat denna studies hypotes: *ju mer de anställda upplever sig ha varit delaktiga i sammanslagningsprocessen, desto mer troligt är det att de identifierar sig gemensamt med den nya organisationen.*

## 7. Metod

I detta kapitel redogörs för hur vi har gått tillväga för att genomföra undersökningen. Kapitlet introduceras med ett avsnitt där valet av metod respektive instrument för datainsamling redogörs, samt fördelar och nackdelar med dessa val. Även metodens tillförlitlighet diskuteras. Utöver detta görs en beskrivning av analysmetoden och en bortfallsanalys redovisas. En redogörelse för hur det insamlade materialet kommer att analyseras presenteras, samt de etiska överväganden som vi har förhållit oss till. Slutligen görs en beskrivning av arbetsfördelningen.

### 7.1 Val av metod

Denna studie utgår från kvantitativ metod. Med denna metod möjliggörs en överblick av en stor mängd information samt att resultatet kan sättas i ett större sammanhang. Eftersom sammanslagningar ses som en vanlig företeelse i dagens samhälle (se Perspektiv Göteborg, 2011; Svenska kyrkan, Kyrkokansliet, 2014; Malmö stad, 2015a) finns förhoppningen att genom metodvalet säga något om sammanslagningar i stort – inte enbart något om den sammanslagning som skedde i Malmö 2013.

Instrumentet som valts för insamlingen av datan är postenkät (Bryman, 2011, s. 227). Således använder vi oss av primärdata för att samla in vår data. Primärdata innebär att datan inte har samlats in tidigare, och har därmed inte inhämtats från något register eller offentlig

statistik (Dahmström, 2000, s. 59). Anledningen till att primärdata valdes för datainsamlingen är för att det fanns ett intresse att undersöka just sammanslagningen år 2013 i Malmö stad, och därmed pröva studiens hypotes på denna. Detta säkerställer att datan innehåller indikatorer för studiens syfte då enkätens frågor har anpassats därefter.

Planen var först att besöka respektive arbetsplats för att dela ut enkäterna direkt till respondenterna. Då det visade sig att arbetsplatserna inte hade möjlighet att ta emot oss, bestämdes det att enkäterna istället skulle mailas till cheferna för varje avdelning inom Individ- och familjeomsorgen i varje stadsområdesförvaltning, som därmed ansvarade för att dela ut dem till respondenterna. Respondenterna fick välja om de ville skicka tillbaka sina svar via e-post eller vanlig post.

## 7.2 Metodens förtjänster och begränsningar

### 7.2.1 Förtjänster med kvantitativ metod

Kvantitativa metoder fungerar bäst när det är viktigt att kunna *mäta* undersökningsmaterialet och *generalisera* det till ett större sammanhang (Bryman, 2011, s. 150). Metoden är även lämplig att använda när en uppskattning ska göras av hur utbredd attityder och förhållanden är inom den undersökta gruppen (Eliasson, 2013, s. 30). Detta passar väl in på denna forskningsstudie, då syftet består i att få en bred bild av de anställdas upplevelse av delaktighet under sammanslagningsprocessen och dess effekter på de anställdas känsla av gemensam identifiering med den nya avdelningen.

Om studien hade utgått från en kvalitativ metod och exempelvis använt intervjuer som instrument för datainsamling, skulle utgångspunkten ha blivit tvungen att ändras. Istället för att undersöka hur en stor population ser på sammanslagningen med avsikten att generalisera svaren till ett större sammanhang, hade fokus för studien snarare legat på att få en ökad och djupare förståelse genom att ett mindre antal respondenter intervjuats, med deras perspektiv i fokus. Kvalitativ metod passar bäst när syftet är att komma åt företeelser som är svåra, eller omöjliga, att kvantifiera (Eliasson, 2013 s. 27). Eftersom syftet med denna forskningsstudie är att undersöka hur ett stort antal respondenter ser på sammanslagningen, där en representativ helhetsbild med möjlighet att generalisera svaren till ett större sammanhang eftersträvas, passar kvantitativ metod bättre.

### 7.2.2 Förtjänster med enkäter

Enkäter möjliggör att få ut ett stort antal enkäter på en och samma gång (Trost, 2012, s. 135). I denna studie är detta en stor fördel, då syftet är att undersöka en stor population. I enkäter

minskas även risken för intervjuareffekt. Med intervjuareffekt menas att intervjuaren kan påverka respondenten genom sin närvaro vid intervjun (Eliasson, 2013, s. 26). Enligt Bryman (2011, s. 229) visar nämligen undersökningar att intervjuarens kön, sociala bakgrund och etnicitet kan påverka respondenten och således leda till felaktighet i svaren. När enkäter istället skickas ut kan risken för detta minskas, då respondenten får besvara enkäten utan intervjuarens närvaro. I denna studie planerades först att lämna enkäterna på plats i verksamheterna, men då detta inte var möjligt blev vi tvungna att istället skicka ut enkäterna till cheferna för att de, i sin tur, skulle skicka ut dem till respondenterna. I och med att cheferna användes som mellanhänder, reducerades intervjuareffekten mellan *oss* (forskare) och *respondenterna*; kontakten mellan respondenterna och oss har därmed varit begränsad. Emellertid finns det risker med att använda cheferna som mellanhänder. Dels kan det leda till att cheferna gör ett eget urval, där exempelvis chefen väljer ut anställda som denne anser vara lämpliga för undersökningen istället för att ge enkäten till *alla* berörda. Det var således viktigt att betona för cheferna att enkäterna skulle skickas ut till samtliga som föll inom ramen för populationen. I och med att det kan finnas en beroendeställning mellan chef och anställda, kan användandet av cheferna som mellanhänder också leda till att de anställda upplever sig tvingade att svara på enkäten. Detta skulle kunna leda till en negativ inverkan på resultatet, då de anställda kanske har forcerat fram svar eller gett felaktiga svar. Denna risk kunde inte elimineras helt i denna studie. Däremot betonades det att deltagandet i studien var frivilligt, och därmed finns förhoppningen att respondenterna upplevde att de hade största möjlighet att fatta ett eget beslut angående deltagandet.

### 7.2.3 Begränsningar med kvantitativ metod

Det finns viss kritik riktad mot kvantitativ metod. Bryman (2011, s. 171) tar upp olika former av den. Han menar att kvantitativ metod anses förlita sig för mycket på att metodprinciper hos naturvetenskapen även går att härleda till samhällsvetenskapen, där sociala institutioner och människor ofta utgör studieobjekt. Naturvetenskapliga objekt tolkar inte sin omvärld, till skillnad från människor som gör det i allra högsta grad, vilket gör att det finns en stor skillnad mellan dessa. Den sociala verkligheten är inte ordnad på samma sätt som naturens ordning. Det har också riktats kritik mot att mätprocessen inte kan uppnå den riktighet och precision som krävs för att något ska kunna bevisas vara verkligt (ibid.).

Anledningen till att en kvantitativ undersökning har valts är främst för att få en bred bild av sammanslagningens effekter på de anställdas upplevelse av gemensam identifiering, med utgångspunkt i deras upplevda delaktighet i sammanslagningsprocessen. Detta går inte att

uppnå med en kvalitativ metod, då en sådan inte kan ge en bred bild av ett större sammanhang. Även om utgångspunkten ligger på de anställda på vissa valda arbetsplatser, så finns en eftersträvan att detta resultat också ska komma att kunna generaliseras till andra arbetsplatser, som har genomgått en sammanslagning. Förutom från teorin, så utgår även studiens hypotes från tidigare forskning, och utifrån detta undersöks om resultaten från dessa kan upptäckas även i denna studie, vilket innebär att denna studie utgår från en deduktiv ansats och således enbart utgår från den uppställda hypotesen.

#### 7.2.4 Begränsningar med enkäter

En central begränsning med enkätundersökningar är att bortfallet blir större, det vill säga att det blir färre svar, än vid intervjuundersökningar (Bryman, 2011, s. 231). Detta är i själva verket fallet för denna undersökning. Enligt Eliasson (2013, s. 29) kan detta bero på att den direkta mänskliga kontakten saknas i enkätundersökningen. Därför kan det vara viktigt att skicka ut påminnelser till respondenterna om att de ska skicka tillbaka enkäterna. Följden av ett stort bortfall är att resultatet inte blir särskilt tillförlitligt på grund av att det kan finnas skillnader mellan de som besvarar enkäten och de som inte gör det, och detta kan vara svårt att ta reda på (Bryman, 2011, s. 231). För att minska risken för bortfall har påminnelser skickats ut till cheferna. Vidare har ett introduktionsbrev till respondenterna bifogats tillsammans med enkäten, där syftet med och betydelsen av undersökningen förklarades. Där förtydligades även studiens etiska överväganden, som det redogörs för nedan. En begränsning med valet av postenkäter är att forskaren inte kan träffa respondenterna och därigenom hjälpa dem om det uppstår frågor eller problem med besvarandet av enkäten, vilket särskilt gäller för denna studie då enkäterna mailades ut. Därför behövde enkätfrågorna vara lättbegripliga samt tydligt kopplade till det som ska besvaras i studien, så att behovet av att ställa frågor minskar bland respondenterna. Att ställa lättbegripliga frågor minskar också risken för att vissa frågor hoppas över, vilket kan ske om respondenten av olika anledningar inte förstår dem (ibid. s. 229). Därför har en pilotstudie utförts, där enkäten testades på personer i vår närhet som inte har någon förkunskap om ämnet. Ytterligare kritik mot enkäter består i att begreppen och de utvecklade måtten i dem snarare blir förmodade än verkliga, och att respondenterna kanske uppfattar begreppen i enkäten på olika sätt (ibid. s. 171-172). I denna studies enkät är måtten snarare förmodade än verkliga, men detta gör det inte mindre intressant att mäta de anställdas upplevelser och känslor i sitt arbete.

En annan begränsning med enkäter är att respondenternas svar inte med säkerhet stämmer överens med deras vardagliga beteenden (Bryman, 2011, s. 172). Det är inte säkert

att frågan som undersökningen rör är en del av deras vardagliga liv, och därför är de kanske inte lika medvetna om ämnet, och deras omedvetna handlingar kommer inte att synas i resultatet (ibid.). Detta är tyvärr ingenting som kan göras något åt eller kommer att kunna gå att utläsas i denna studies resultat. Det är således bara något som kan medvetandegöras. I resultatet kan ingenting utläsas som inte tydligt framkommer där, eller manipuleras på annat sätt. Det går på så vis enbart att förhålla sig till det som resultatet ger. Förhoppningen är dock att de frågor som ställs faktiskt är en del av respondenternas vardag, så att det både blir lättare för respondenterna att förstå frågorna och besvara dem så korrekt som möjligt, men också relevant och intressant för dem att delta i studien.

### 7.3 Urval

*Populationen* i denna studie består av alla kommunalt anställda som har varit med om en sammanslagning i Sverige. Vår *målpopulation* består i sin tur av kommunalt anställda sedan 2011 och tidigare, fram till idag, i Malmö stads fem stadsområdesförvaltningar: Norr, Öster, Söder, Väster och Innerstaden, som var med om sammanslagningen i Malmö år 2013. I denna studie är det viktigt att just dessa anställda är med, då syftet är att få fram deras erfarenheter av arbetsplatsen före, under och efter sammanslagningen, och på så sätt se hur sammanslagningsprocessen har påverkat dem, med utgångspunkt i deras upplevelse av delaktighet i sammanslagningsprocessen och deras känsla av gemensam identifiering efteråt.

Ett *klusterurval* har gjorts utifrån målpopulationen, för att välja ut vilka personer som enkäterna ska skickas till (Bryman, 2011, s. 186). Detta innebär att urvalet har gjorts genom att stegvis skapa mindre grupper utifrån vår population (ibid.). Det första steget var att utifrån populationen välja en målpopulation, vilket innebar att utifrån alla kommunalt anställda i Sverige som har varit med om en sammanslagning, snäva till det genom en inriktning på kommunalt anställda i Malmö stads fem stadsområdesförvaltningar som var med om sammanslagningen 2013. Nästa steg bestod i en inriktning på kommunalt anställda inom en utvald enhet inom Malmö stad, vilket i detta fall blev Individ- och familjeomsorgen. Anledningen till att just denna enhet valdes är för att den har en tydlig koppling till socialt arbete (se kapitel 2.2). För en försäkring om att dessa anställda har varit yrkesverksamma innan, under och efter sammanslagningen inom Malmö stad, har ett kriterium fastställts som innebär att de som medverkar i denna undersökning måste ha varit kommunalt anställda sedan 2011, eller tidigare, och fortfarande är det. Eftersom antalet anställda som uppfyller dessa kriterier (kommunalt anställda i Malmö stad sedan 2011 och tidigare fram till nu inom Individ- och familjeomsorgen) inte är särskilt stort så utgör detta det sista steget i



klusterurvalet. Klusterurvalet har således inte skett slumpmässigt utifrån populationen, utan har varit ett målstyrt urval (ibid. s. 392). Detta är ett icke-sannolikhetsurval, där urvalet väljs utifrån dess relevans för forskningsfrågorna. Ett målstyrt urval innebär att urvalet inte planeras att bli en representation av hela populationen (ibid.). I denna studie innebär detta att ett för oss känt urval har gjorts utifrån en okänd population. De anställda inom Malmö stad som har varit med om sammanslagningen år 2013 är således ett målstyrt urval, medan de anställda inom Individ- och familjeomsorgen inom Malmö stad är en inriktning för att på så sätt även göra urvalet relevant för socialt arbete. Det hade varit möjligt att gå ett steg längre i klusterurvalet och på så sätt snäva till det ännu mer, genom att exempelvis slumpmässigt välja ut en av stadsområdesförvaltningarna (och de kommunalt anställda inom Individ- och familjeomsorgen inom den) och därefter generalisera resultatet till de övriga stadsområdesförvaltningarna och de anställda inom deras avdelningar inom Individ- och familjeomsorgen. Emellertid hade det inte blivit särskilt många som då hade kunnat delta i denna undersökning, eftersom det inte är så många som uppfyller de nuvarande kriterierna för deltagandet i denna studie. Därför har enkäten skickats ut till alla kommunalt anställda, sedan 2011 eller tidigare, fram till idag, inom Individ- och familjeomsorgen i Malmö stad, inom samtliga stadsområdesförvaltningar.

En del av syftet med denna studie var således att utgå från en stor population för att på så vis kunna få in tillräckligt många svar för att öka möjligheten till att se ett samband mellan medarbetarnas upplevelse av delaktighet i sammanslagningsprocessen och deras möjlighet att identifiera sig gemensamt med den nya avdelningen. Då populationen visade sig inte vara fler än cirka 60 anställda, har detta inneburit en begränsning. Detta är något som är en stor begränsning i denna studie. Det har dock inte funnits möjlighet att ändra studiens syfte och metod, då detta upptäcktes för sent. Om det hade funnits en chans att ändra på något, hade det kunnat ske på olika sätt. Populationen hade kunnat breddas, genom att exempelvis ta med fler enheter i populationen som kultur och fritid samt vård och omsorg i Malmö. Det finns dock en tydlig koppling till socialt arbete med avgränsningen till Individ- och familjeomsorgen. Valet att göra en avgränsning till den sammanslagning som ägde rum i Malmö stad 2013 och inte titta på andra sammanslagningar, handlade främst om ett ömsesidigt intresse hos oss, samt att den fanns nära till hands. Som tidigare nämnt finns även stöd i tidigare forskning för att genomföra denna undersökning kvantitativt (se Jimmieson & White, 2011), och syftet med studien bestod i att få en bred bild av denna sammanslagning och dess effekter på de anställda, vilket vi fortfarande är övertygade om hade fungerat om målpopulationen hade varit större.

Att målpopulationen är liten har till stor del visat sig bero på att det inte finns särskilt många anställda i vår population som har varit anställda sedan 2011 och tidigare. En möjlig förklaring till detta kan vara att det inom Socialtjänsten råder en hög personalomsättning, vilket har uppmärksammats i media (Sydsvenskan, 2015; Expressen, 2013) och i tidigare studier (Johansson & Kivisrand, 2013; Olsson, 2003). Detta har visat sig bero både på stresstillstånd hos de anställda, och på avsaknad av stöd från de närmsta cheferna (ibid.). En annan anledning är att det i detta fall har visat sig vara hög arbetsbelastning, vilket har lett till att ett stadsområdes Individ- och familjeomsorg tackade nej till att delta<sup>2</sup>, och att vissa avdelningar inom Individ- och familjeomsorgen inom andra stadsområden gjorde detsamma<sup>3</sup>.

## 7.4 Bortfallsanalys

Totalt består vårt urval av cirka 60 anställda (N=60), som är kommunalt anställda från 2011 och tidigare, fram till idag, inom Individ- och familjeomsorgen i Malmö stads fem stadsområden. Sammanlagt besvarades enkäten av 20 personer (n=20). Detta innebär att svarsfrekvensen är 30 procent, och det externa bortfallet således är 70 procent, vilket är mycket stort. Det externa bortfallet utgörs av de som överhuvudtaget inte har besvarat enkäten, medan ett internt bortfall uppstår om någon eller några av respondenterna som har besvarat enkäten har missat en fråga eller besvarat en fråga på ett felaktigt sätt, och svaret då måste bortses från (Körner & Wahlgren, 2005, s. 14). Inget internt bortfall har uppkommit i denna undersökning.

Förklaringen till det externa bortfallet i denna studie kan vara hög arbetsbelastning hos de anställda, det vill säga att de inte upplevde sig ha tid till att besvara enkäten. Detta var fallet i nio avdelningar, där enhetscheferna meddelade att de anställda inte kunde medverka i undersökningen, då arbetsbelastningen på avdelningarna var för hög.

Eftersom cheferna användes som mellanhänder hade vi en begränsad insyn i utdelningen av enkäterna till de anställda. Att få en enkät skickad till sig utan att ha träffat de som utför undersökningen skulle kunna vara en förklaring till varför svarsfrekvensen inte blev högre. Detta skulle nämligen kunna innebära att de tillfrågade inte blev lika motiverade till att besvara enkäten och inte förstod dess syfte och innebörd lika väl, som om vi hade träffat dem och förklarat det för dem. Vi fick dock ingen möjlighet till detta. I ett fall mailades enkäterna ut till hela Individ- och familjeomsorgen i ett visst stadsområde direkt av oss, och därifrån

---

<sup>2</sup> Stadsområdesförvaltning Söder avböjde att medverka helt i undersökningen på grund av hög arbetsbelastning.

<sup>3</sup> Avdelningarna Barn och familj samt Ekonomiskt bistånd i Öster ville ej medverka i undersökningen. Avdelningen Vuxen i Väster ville ej medverka, pga. hög ärendemängd och Ekonomiskt bistånd svarade ej. Avdelningarna Barn och familj samt Ekonomiskt bistånd i Innerstaden svarade ej.

fick vi också flest svar. Detta kan också bero på att en av oss är anställd där och är bekant med flera av de anställda på arbetsplatsen. Ett annat problem med att enkäten mailades ut till cheferna är att det då blev dessa som avgjorde om de anställda kunde vara med i undersökningen eller inte, förmodligen utan de anställdas kännedom. De anställda tillfrågades aldrig direkt från oss utan tillåtelse från cheferna. Något som kan ha ökat chansen för fler svar i denna studie är dock att enkäterna mailades ut och att de anställda hade relativt lång tidsperiod på sig att besvara enkäten. Hade vi istället besökt arbetsplatserna så hade vi enbart gjort det vid ett tillfälle, och då hade vi kunnat ha otur om det just den dagen var många som inte var tillgängliga av olika anledningar. Det hade å andra sidan också kunnat innebära att de som faktiskt var tillgängliga hade känt sig mer tvingade eller benägna att svara då.

De som faktiskt besvarade enkäten kan skilja sig från de som inte gjorde det (Bryman, 2011, s. 231). I denna studie kan detta enbart spekuleras kring. Det kan exempelvis vara så att de som besvarade enkäten brydde sig särskilt mycket om ämnet, vilket gör att det enbart är deras intresse och upplevelser som får en del i studien. I en studie är det inte enbart intressant att se vad de som redan har tänkt mycket kring ämnet har att säga, utan det är minst lika intressant att ta del av upplevelserna hos de som inte har tänkt särskilt mycket kring frågan. Dessa skillnader är dock omöjliga att upptäcka i de svar som har samlats in i denna studie. Det kan också vara så att de som besvarade enkäten upplevde sig ha mer tid till att besvara den än de som inte gjorde det, och således får de som möjligen upplever sig mer stressade på arbetsplatsen ingen möjlighet att uttala sig om frågorna.

Den lilla målpopulationen, och den låga svarsfrekvensen, gör att varje respondents svar är helt avgörande för studiens resultat. Därmed avgörs resultatet, och den statistiska signifikansen, i stor utsträckning utifrån vilka det är som svarar. Med en större population blir resultatet mer tillförlitligt, eftersom allt då inte hänger på några få respondenters svar.

För att minimera bortfallet hade det funnits behov av mer förberedelse *inför* studien och efterforskning om målpopulationens antal. Detta hade kunnat leda till en breddning av målpopulationen, vilket hade kunnat innebära ett mindre bortfall och ett större svarsantal. En anledning till att bortfallet blev så pass stort i denna studie kan vara att perioden när enkäterna skickades ut var en särskild stressig tid för verksamheterna. En tidigare kontakt med verksamheterna hade på så sätt kunnat bidra till ett högre deltagande, då även verksamheterna hade kunnat förbereda sig för undersökningen.

Som tidigare nämnt riskerar bortfallet att bli större vid enkätundersökningar (Bryman, 2011, s. 231), vilket även Statistiska Centralbyrån (SCB) lyfter fram som ett stort problem, då resultatet tenderar att bli missvisande (SCB, 2015). Exempelvis kan detta få konsekvenser för

beslutsfattande om åtgärder, då dessa i så fall skapas utifrån en missvisande bild av verkligheten. För vår studie innebär detta att resultatet ska förstås med försiktighet, då slutsatser som dras inte bygger på ett tillförlitligt resultat, på grund av bortfallet på 70 procent.

## 7.5 Enkätens konstruktion

I denna studie har en så kort och tunn enkät som möjligt eftersträvat. Detta beror på att risken för bortfall tenderar att minska om enkäten upplevs som just kort och tunn (Bryman, 2011, s. 233). Om enkäten är för tät och frågorna placeras nära inpå varandra uppstår dessutom en risk att vissa frågor, av misstag, hoppas över (ibid.). Enkäten i denna studie har ett typsnitt för instruktioner och meddelanden till respondenten, och ett annat för frågorna. Vissa ord är fetmarkerade, för att förtydliga vissa tidsperioder och undvika missförstånd. För att undvika förvirring hos respondenterna är det betydelsefullt att vara konsekvent när det kommer till användandet av typsnitten (ibid.). En variation av typsnitt, där en används för frågorna och en annan för instruktionerna, leder till en tydligare uppdelning mellan frågorna och instruktionerna och gör det således lättare för respondenten att urskilja frågor från instruktioner (ibid.).

I denna studies enkät har svarsalternativen placerats horisontellt (se bilaga 2). Bryman (2011, s. 234) rekommenderar användning av en vertikal placering av svarsalternativen, då det blir tydligare vilken kryssruta som hör till vilket svarsalternativ. De flesta svarsalternativen är i denna enkät konstruerade utifrån skalor, och därmed fungerar en horisontell placering bättre; 1 placeras längst till vänster och 5 placeras längst till höger. Vissa frågor har svarsalternativ med kryssrutor. Bryman (ibid.) menar att om dessa placeras horisontellt så kan det råda förvirring kring vilken kryssruta som hör till vilket svarsalternativ. Denna risk har i princip helt eliminerats i denna enkät, genom att kryssrutorna har placerats nära svarsalternativen, och svarsalternativen i sin tur är tydligt separerade från varandra. Tydliga instruktioner har getts när det kommer till valet av svarsalternativ. Efter varje fråga med svarsalternativ står hur frågan ska besvaras och att endast ett svar ombeds.<sup>4</sup> När frågan ska besvaras genom att kryssa i rutor eller när frågan ska besvaras med en siffra, står det tydliga instruktioner om det i enkäten (se bilaga 2). Om respondenten kryssar i eller ringar in fler än ett svarsalternativ, och detta inte är tillåtet i frågan, måste dennes svar bortses från och information går således förlorad (ibid.).

---

<sup>4</sup> Detta har av misstag hoppats över i de sista frågorna (fråga 14 och 15) i enkäten (se bilaga 2). Inget missförstånd har dock kunnat påvisas i den insamlade datan.

I denna enkät har inga öppna frågor konstruerats. Öppna frågor tillåter respondenten att besvara frågor med egna ord, utan förutbestämda svarsalternativ (Bryman, 2011, s. 244). De ger också en möjlighet att få svar som svarsalternativen inte hade kunnat täcka, och de tillåter respondenten att tolka frågan på sitt eget sätt, och besvara den med egna ord. Att ställa öppna frågor kräver dock att svaren kodas på ett mer tidsödande sätt än för fasta svarsalternativ, och teman måste hittas (ibid.). Det är även tidsödande för respondenterna, då de måste skriva ner svaren. Detta kan öka risken för bortfall (ibid. s. 245). Denna enkät innehåller således enbart slutna frågor, med fasta svarsalternativ. Det finns flera fördelar med detta: svaren är lättare att besvara då det enda som krävs är att kryssa för eller ringa in rätt svarsalternativ, och de är lättare att bearbeta för forskaren, särskilt om koderna har bestämts på förhand (ibid. s. 246). Dessutom ökar, med denna design, jämförbarheten mellan svaren. För respondenten kan de fasta svarsalternativen hjälpa denne att förstå frågan, om den till en början upplevs förvirrande. Nackdelar med slutna frågor är att respondenten inte kan ge något annat svar än de som svarsalternativen erbjuder. Samtidigt är det inte möjligt att skriva ner alla tänkbara svarsalternativ, eftersom det skulle ta för mycket plats i enkäten. Då går det bra att ha ett alternativ som står för ”övrigt” eller ”annat” (ibid.). Enkätfrågorna i denna studie har mestadels siffror som svarsalternativ. De frågor som inte har det saknar inte några alternativ, då vi har tagit med alla som kan tänkas komma på tal, exempelvis gällande frågan i vilken stadsdel som respondenten jobbade i tidigare, och om respondenten behövde byta arbetsplats som en följd av sammanslagningen. I en annan fråga finns svarsalternativet ”Vet inte/Osäker” om respondenten inte anser att något av de övriga svarsalternativen stämmer överens med dennes uppfattning.

Enkätens frågor följer Jimmieson och Whites (2011) design på frågorna i deras studie. Dessa fångade de anställdas delaktighet och identifiering på ett tydligt sätt. Eftersom upplevelse av delaktighet och känsla av gemensam identifiering är svåra att mäta behövdes en del inspiration och förslag kring hur detta kunde göras, vilket vi alltså kunde hitta i deras studie.

## 7.6 Metodens tillförlitlighet

Vid genomförandet av en studie är det viktigt att förhålla sig till begreppen *reliabilitet* och *validitet*. När det kommer till kvantitativ metod handlar reliabilitet bland annat om att undersökningen måste inneha en stabilitet (Bryman, 2011, s. 161). Detta innebär att om undersökningen genomförs vid två separata tillfällen måste det finnas ett samband mellan dessa. Det är också av betydelse att det finns en interbedömarreliabilitet, vilket innebär att det,

mellan olika bedömare, ska finnas en överensstämmelse (ibid. s. 160). För att uppnå kraven på reliabilitet har en noggrann beskrivning av genomförandet av undersökningen gjorts och det finns en strävan efter att vara så objektiv i tolkningarna som möjligt. Detta ökar också transparensen i undersökningen. För att öka objektiviteten fanns även en strävan efter att enbart utgå från studiens hypotes och undersöka om denna sammanfaller med dess resultat. Validiteten handlar i kvantitativ metod om att säkerställa att måttet för det begrepp som undersökningen använder sig av i själva verket mäter begreppet (ibid. s. 163). I denna undersökning handlar det således om att se till att enkätfrågorna verkligen besvarar frågeställningarna och syftet med vår undersökning, vilket har säkerställts genom att underbygga enkätfrågorna utifrån tidigare forskning och teori. De teoretiska begrepp som avsågs mätas har operationaliserats, det vill säga omformulerats, till att bli mer verklighetsförankrade begrepp som respondenterna kan anknyta till. Vid operationaliseringen fanns därtill en strävan efter att översätta de teoretiska begreppen på ett sådant sätt att det utifrån dem fortfarande går att mäta det som avsågs att mätas i denna undersökning.

Det är just de olika attityderna gentemot sammanslagningen som har väckt ett intresse för att se hur utbredd känslan av gemensam identifiering bland de anställda är idag med den nya, sammanslagna avdelningen och hur detta kan sättas i relation till i vilken utsträckning de upplevde sig vara delaktiga i sammanslagningsprocessen.

Det är således viktigt att poängtera att vi enbart mäter de anställdas upplevelse av delaktighet i sammanslagningsprocessen och deras upplevelse av gemensam identifiering och inte de faktiska omständigheterna. Om de anställda inte upplever att de var delaktiga i processen så spelar det ingen större roll om de faktiskt var det eller inte, när det kommer till deras identitetsskapande. Om de inte upplever att de var delaktiga så är det inte heller troligt att de var benägna att skapa en gemensam identifiering tillsammans med den avdelning som de skulle sammanslås med, och därför inte upplever att de har det idag.

Att mäta känslor och upplevelser i en kvantitativ studie är en utmaning, då metodlitteratur oftast framhäver att dessa faller under den kvalitativa metoden (Bryman, 2011, s. 341). Det är för oss förståeligt att det är svårt att kvantifiera känslor och upplevelser, men vi har trots det lyckats hitta forskning som gör just detta, och som vi har använt som grund för vår egen studie (Jimmieson & White, 2011; Bartels et al, 2006). Vi har utifrån dessa studier kunnat få en insikt i vad delaktighet och identitetsskapande i en sammanslagning innebär i verkligheten, och med hjälp av detta kunnat konstruera vår enkät.

## 7.7 Bearbetning av data & analysmetod

### 7.7.1 Univariat och bivariat analys

Inom den kvantitativa metoden görs åtskillnad mellan univariat, bivariat och multivariat analys. Univariat analys syftar till att forskaren analyserar variablerna var för sig i tur och ordning. En bivariat analys innebär att två variabler analyseras samtidigt och att deras relation till varandra undersöks. Multivariat analys består i att minst tre variabler analyseras samtidigt, vilket bland annat syftar till att se om sambandet mellan två variabler i en bivariat analys kan fastställas och avgöras vara sant eller falskt. Med andra ord undersöks, genom en multivariat analys, om sambandet är skenbart eller inte, genom att lägga till en tredje variabel (Bryman, 2011, s. 322–337).

Studiens två första frågeställningar anses vara deskriptiva, då de avser att beskriva i vilken utsträckning de anställda upplever sig ha varit delaktiga i sammanslagningsprocessen samt i vilken utsträckning de upplever att de identifierar sig gemensamt med den nya avdelningen. Den tredje frågeställningen i studien avser att sätta den första frågeställningen i relation till den andra, för att på så vis undersöka om det finns ett samband dem emellan. För att undersöka detta eventuella samband analyseras två variabler, ”Delaktighet-under” och ”Identifiering-efter”, som i själva verket är en sammansättning av flera variabler som mäter dessa två i enkäten. Detta görs för att sätta dessa två variabler i relation till varandra, och på så sätt få fram det eventuella sambandet mellan de anställdas upplevelse av delaktighet i sammanslagningsprocessen och deras gemensamma identifiering med den nya avdelningen, efter sammanslagningen. Detta görs således genom en bivariat analys. Den tredje frågeställningen i denna studie är därmed analytisk.

En väsentlig begränsning med att enbart använda sig av en bivariat analys är att det endast går att säga något om *samband*, och inte något om orsak och verkan (Bryman, 2011, s. 326). I studien undersöks enbart om det föreligger ett samband mellan x och y, det vill säga mellan de anställdas upplevelse av delaktighet i sammanslagningsprocessen och gemensam identifiering med den nya enheten. Undersökningen syftar således *inte* till att säga något om orsak och verkan mellan x och y. De två variablerna är framtagna genom stöd från andra studier, som visar på att det kan finnas ett samband mellan dem (Jimmieson & White, 2011; Bartels et al, 2006). En bivariat analys kan dock ses som en viktig inkörsport till fortsatta studier på ämnet (Djurfeldt, Larsson, Stjärnhagen, 2010, s. 52).

### 7.7.2 Pearson r och P-värde

I denna studie används en korrelationstabell, vilken används för att hitta sambandsmönster och för att säkerställa sambandet mellan två variabler (Bryman 2011, s. 326). För att få fram sambandets styrka mellan de två variablerna används Pearsons  $r$ , eller produktmomentskorrelationskoefficient (som alltså är ett mått på sambandets styrka). Korrelationen ” $r$ ” säger enbart något om sambandet, inte om orsak och verkan mellan variablerna. Om samband saknas mellan variablerna blir resultatet  $r = 0$ . Ju starkare sambandet är, desto mer närmar det sig  $+1$  eller  $-1$  beroende på om det är ett positivt eller negativt samband. Ett fullständigt samband innebär att  $r$  ligger på  $\pm 1$ . Linjen i spridningsdiagrammet avgör hur sambandet ser ut. Uppåtgående linje tyder på ett positivt samband och nedåtgående linje tyder på ett negativt, medan en horisontell linje tyder på ett 0-samband. Om punkterna ligger samlade kring linjen tyder detta på att sambandet är starkt. Om punkterna är väldigt spridda indikerar detta på att sambandet är svagare (Djurfeldt, Larsson & Stjärnhagen, 2010, s. 155-156). Cohens (1988) mått används i denna studie för att beskriva sambandets styrka.  $r = 0,1-0,29$  innebär ett svagt samband.  $r = 0,3-0,49$  innebär ett medelstarkt samband.  $r = 0,5-1,0$  innebär ett starkt samband.

För att mäta sambandets signifikansnivå ( $p$ ) utgår denna studie från nivån  $p < 0,05$ , vilket vanligtvis brukar användas inom den samhällsvetenskapliga forskningen (Bryman, 2011, s. 334). Detta innebär att det i fem fall av hundra visar sig att sambandet mellan de två variablerna berodde på slumpen (ibid.).

## 7.8 Etiska överväganden

Genomförandet av denna undersökning har Vetenskapsrådets (2015) *Forskningsetiska principer* som utgångspunkt, vilken tar upp individskyddskravet, som är uppdelat i fyra huvudkrav gällande forskning. Dessa är nyttjandekravet, informationskravet, konfidentialitetskravet samt samtyckeskravet (ibid.). För att uppfylla dessa krav i denna undersökning har respondenterna noga informerats om vad undersökningen innebär (informationskravet), vad den ska användas till (nyttjandekravet), att deras medverkan är frivillig och att de således under undersökningens gång har rätt att dra sig ur när de vill (samtyckeskravet). Deras deltagande måste uppfylla kravet om samtycke, det vill säga de måste godkänna sin egen medverkan. För att uppfylla konfidentialitetskravet har anonymiseringen av respondenterna betonats, i den utsträckning att det i princip inte ska vara möjligt för utomstående att kunna ta reda på vem eller vilka som har svarat på enkäterna, och vem som har lämnat vilka svar. Vidare kommer Personuppgiftslag (1998:204) bestämmelser



om att människors integritet måste skyddas gällande behandling av deras personuppgifter att följas (se bilaga 3).

## 7.9 Arbetsfördelning

Studien bygger på ett nära samarbete mellan oss författare. De skriftliga delarna i studien har mestadels skrivits tillsammans, men tidvis har en uppdelning av olika avsnitt skett, för att sedan diskuteras och redigeras gemensamt. Enkätfrågorna har utformats tillsammans och kontakt med stadsområdena likaså. Arbetsfördelningen mellan oss författare har varit mycket jämnfördelad.

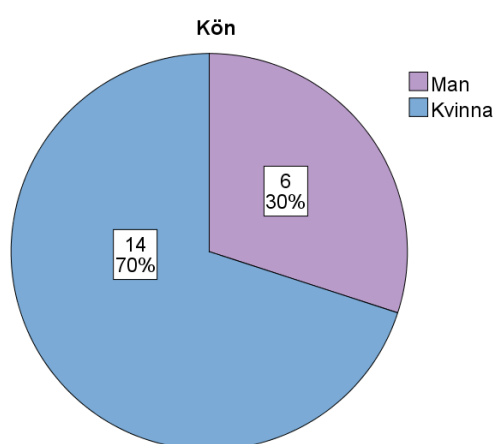
## 8. Resultat

I detta kapitel presenteras undersökningens resultat. Kapitlet fokuserar på att presentera de resultat som är av betydelse för studiens syfte och frågeställning. Därför kommer inte samtliga frågor i enkäten att redogöras för. Inledande beskrivs respondenternas bakgrund utifrån olika variabler. Därefter följer avsnitt relaterade till studiens tre frågeställningar.

### 8.1 Kartläggning

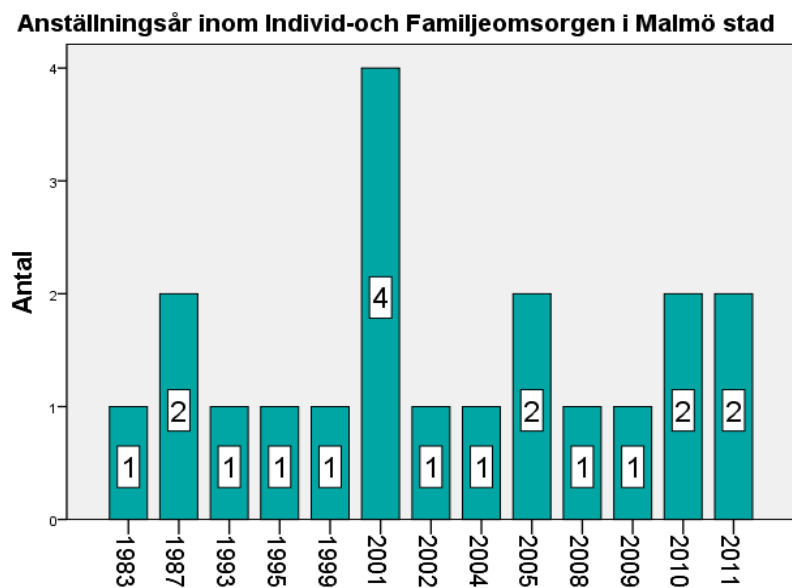
Följande avsnitt syftar till att beskriva undersökningens respondenter, utifrån de svar som de har gett i enkäten. Dessa resultat kommer inte att ha någon del i diskussionen, utan fungerar snarare som en kartläggning av respondenterna och ses som relevant för att förstå sammanhanget.

**Figur 1.** Respondenternas kön. (n=20) (% och antal)



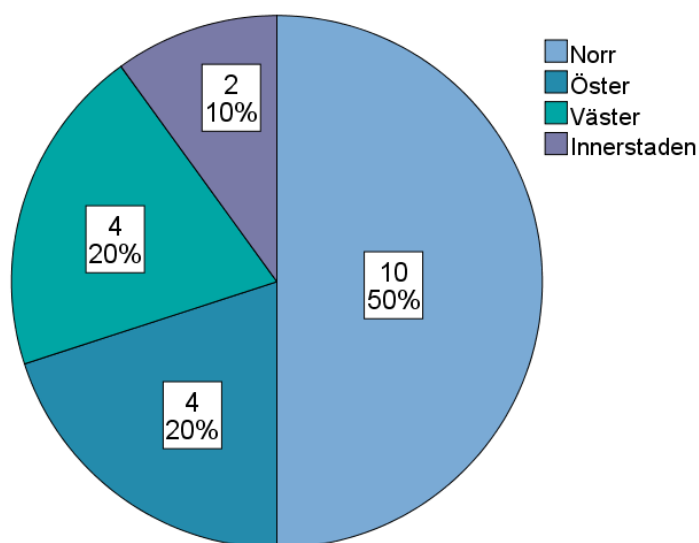
I cirkeldiagrammet ovan framgår det att det var 30 procent män, det vill säga 6 personer, och 70 procent kvinnor, det vill säga 14 personer, som svarade på enkäten.

**Figur 2.** Anställningsår inom Individ- och familjeomsorgen i Malmö stad. (n=20)

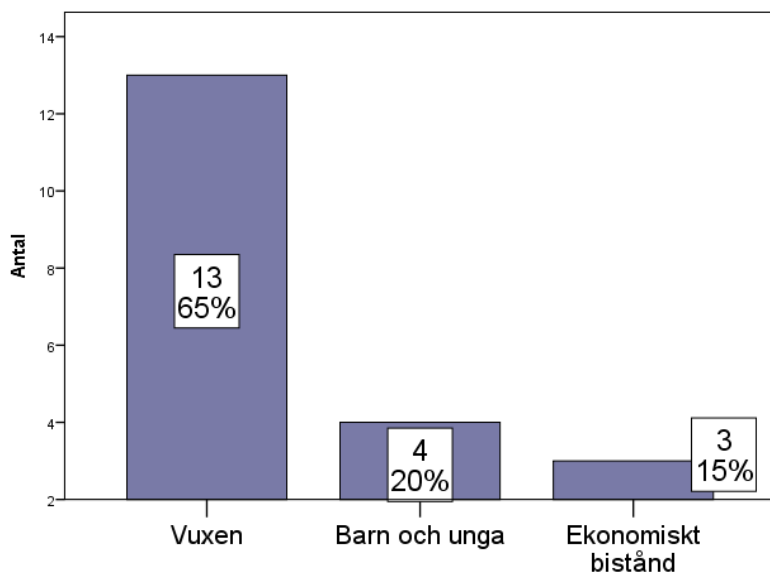


I figur 2 framgår vilket år respondenterna började sin anställning inom Individ- och familjeomsorgen i Malmö stad. Anställningsåren sträcker sig över en relativt lång tid, från 1983 till 2011. Flest respondenter anställdes år 2001 (4 stycken). Då spridningen rörande anställningsåren är bred, talar detta för att de anställda verkligen har en upplevelse av sammanslagningsprocessen i sin helhet.

**Figur 3.** Vilken stadsområdesförvaltning arbetar du inom idag? (n=20) (% och antal)



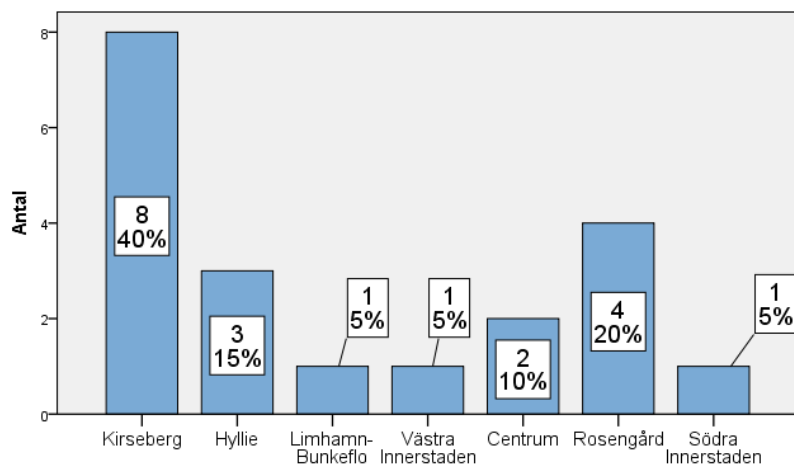
**Figur 4.** Nuvarande avdelning inom Individ-och Familjeomsorgen. (n=20) (% och antal)



I cirkeldiagrammet (figur 3) framgår att de flesta av respondenterna arbetar i stadsområdesförvaltning Norr (50 procent, 10 personer). Stadsområdesförvaltning Öster och Väster hade lika många respondenter (4 stycken). Minst antal respondenter kom ifrån stadsområdesförvaltning Innerstaden (2 stycken). Viktigt att belysa är att respondenter från stadsområdesförvaltning Söder helt saknas i undersökningen (se kapitel 8.4) och därmed också saknas i cirkeldiagrammet.

I stapeldiagrammet (figur 4) kan utläsas att de flesta av respondenterna arbetar inom avdelningen Vuxen (13 stycken). Fyra stycken arbetar inom Barn och unga och tre stycken inom Ekonomiskt bistånd. Alla avdelningar är således representerade i studien.

**Figur 5.** I vilken stadsdel arbetade du i före sammanslagningen 2013? (n=20) (% och antal).



I stapeldiagrammet (figur 5) framgår det att de flesta respondenterna före sammanslagningen arbetade i Kirseberg (8 stycken). Stadsdelarna Fosie och Oxie, som blev stadsområde Söder, finns ej med i figuren, då de har avböjt att medverka i undersökningen (se avsnitt 8.4).

## 8.2 Frågeställningar

Nedan redogörs för resultaten relaterade till studiens frågeställningar. Inledningsvis presenteras ett avsnitt om delaktighet, som följs av ett avsnitt om identifiering med den nya avdelningen. Slutligen redogörs för sambandet dem emellan, vilket ses som studiens huvudfråga.

### 8.2.1 Delaktighet

Den första frågeställningen handlar om att undersöka i vilken utsträckning de anställda upplever sig ha varit delaktiga i sammanslagningsprocessen. För att mäta detta ställdes tre frågor i enkäten, rörande de tre variablerna: möjlighet att göra sin röst hörd, ledningens tillvaratagande av de anställdas synpunkter angående sammanslagningen samt regelbunden information om sammanslagningen från ledningen, under sammanslagningsprocessen.

**Tabell 1.** Delaktighet under sammanslagningsprocessen. (n=20) (% och antal)

	Väldigt lite	Lite	Till viss del	Mycket	Väldigt mycket
Möjlighet att göra min röst hörd under sammanslagningsprocessen	60 % 12	25 % 5	15 % 3	0 % 0	0 % 0
Ledningens tillvaratagande av de anställdas synpunkter under sammanslagningsprocessen	50 % 10	30 % 6	20 % 4	10 % 2	0 % 0

**Tabell 2.** I vilken utsträckning anser du att du, under sammanslagningsprocessen, fick regelbunden information om sammanslagningen från ledningen? (n = 20)

	Fungerade inte alls	Fungerade inte så bra	Fungerade delvis	Fungerade bra	Fungerade mycket bra
Procent	20 %	45 %	5 %	25 %	5 %
Antal	4	9	1	5	1

De tre ovanstående variablerna (tabell 1 och 2) slås nu ihop till *en* variabel, i syfte att mäta den upplevda delaktigheten i sammanslagningsprocessen i sin helhet. Den hopslagna variabeln har döpts till ”Delaktighet-*under*”<sup>5</sup>.

**Tabell 3.**

	N	Minimum	Maximum	Medelvärde	Standard-avvikelse	Totala värdet
<b>Delaktighet-<i>under</i></b>	20	3	11	5,85	2,455	15

Av frekvenstabellen ovan kan utläsas att medelvärdet hamnade på 5,85. Personen som upplevde högst delaktighet fick 11. Det totala värdet som kunde uppnås i besvarandet av frågorna var 15. Det minsta värdet blev 3, vilket på en skala från 1 till 15 kan betraktas som låg upplevelse av delaktighet. Medelvärdets standardavvikelse hamnade på 2,455, vilket innebär att svaren enligt standard befinner sig 2,455 poäng från 5,85, det vill säga inom en räckvidd mellan 3,395 och 8,305. Med andra ord är de anställdas upplevelse av delaktighet *under* sammanslagningen relativt låg.

### 8.2.2 Identifiering

Den andra frågeställningen handlar om i vilken utsträckning de anställda upplever att de identifierar sig gemensamt med den nya avdelningen, *efter* sammanslagningen. Denna fråga har delats upp i två variabler: ”Jag identifierar mig mycket med min nuvarande avdelning *efter* sammanslagningen” och ”Gemenskap i arbetsgruppen *efter* sammanslagningen”. Frågan om identifiering är formulerad utifrån i vilken mån som respondenten själv identifierar sig med den nya avdelningen. Genom att samla ihop alla svar kan den sammantagna

---

<sup>5</sup> Se avsnitt 7.7.1.

identifieringen, det vill säga den gemensamma identifieringen, med den nya avdelningen förstås. Resultatet presenteras i tabellen nedan.

**Tabell 4.**

	Instämmer inte alls	Instämmer inte	Vet ej /Osäker	Instämmer delvis	Instämmer helt
Jag identifierar mig mycket med min nuvarande avdelning efter sammanslagningen	20 % 4	10 % 2	5 % 1	25 % 5	40 % 8
	Präglade i väldigt låg grad	Präglade i liten grad	Präglade i viss grad	Präglade i hög grad	Präglade i väldigt hög grad
Gemenskap i arbetsgruppen efter sammanslagningen	0 % 0	20 % 4	15 % 3	40 % 8	25 % 5

För att få en helhetsbild av identifieringen med den nya avdelningen, efter sammanslagningen, har dessa två variabler slagits ihop till *en* variabel och döpts till ”Identifiering-efter”<sup>6</sup>. Denna hopslagna variabel syftar till att få fram helheten gällande den gemensamma identifieringen med den nya, sammanslagna enheten.

**Tabell 5.**

	N	Minimum	Maximum	Medelvärde	Median	Standardavvikelse	Totala värdet
Identifiering-efter	20	3	10	7,25	8	2,381	10

Som framgår i frekvenstabellen ovan hamnade medelvärdet för ”Identifiering-efter” sammanslagningen, med den sammanslagna avdelningen, på 7,25. Personen som identifierade sig mest med denna avdelning fick 10, vilket också var det totala värdet som kunde uppnås i

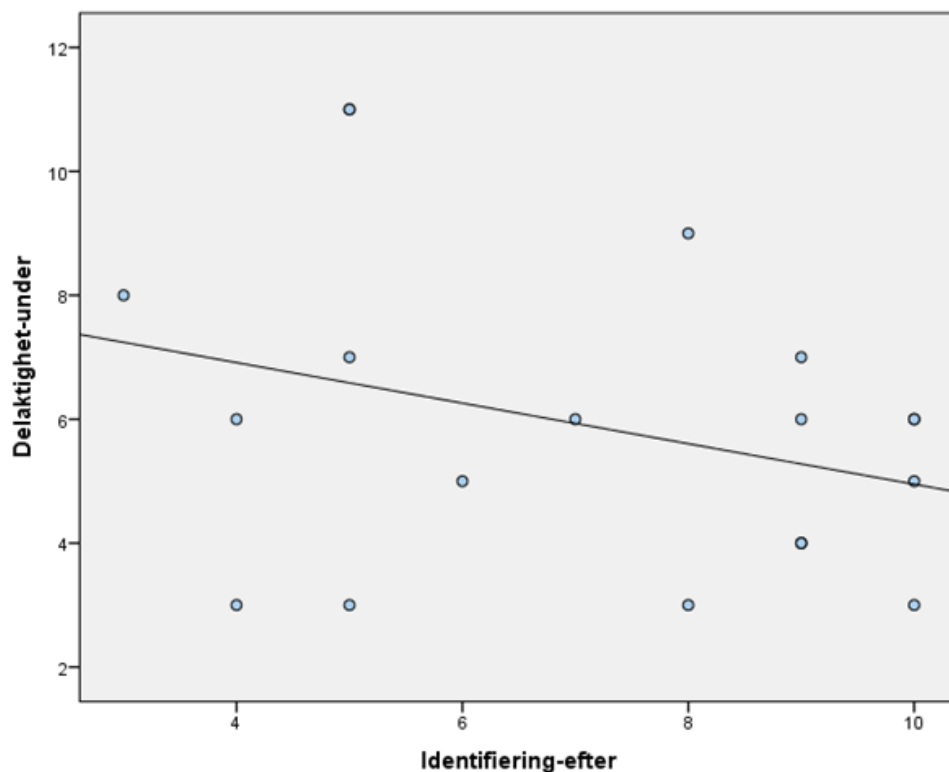
<sup>6</sup> Se avsnitt 7.7.1.

svaret på frågorna. Det minsta värdet blev 3, vilket på en skala från 1 till 10 måste betraktas som relativt låg identifiering med den nya avdelningen. Medelvärdets standardavvikelse hamnade på 2,381, vilket innebär att svaren enligt standard befinner sig 2,381 poäng från medelvärdet, det vill säga inom en räckvidd mellan 4,869 och 9,631. För att svara på i vilken utsträckning som de anställda inom Individ- och familjeomsorgen identifierar sig gemensamt med den nya avdelningen efter sammanslagningen, så visar resultatet på att de gör detta i relativt stor utsträckning.

De hopslagna variablerna ”Delaktighet-under” och ”Identifiering-efter” syftar till att besvara denna undersöknings tredje och sista frågeställning, det vill säga om det finns något samband mellan de anställdas upplevelse av delaktighet i sammanslagningsprocessen och deras upplevelse av gemensam identifiering med den nya avdelningen. Detta görs genom att sätta dem i relation till varandra.

### 8.2.3 Sambandet mellan Delaktighet-under och Identifiering-efter

**Figur 6.** Spridningsdiagram över samband mellan delaktighet i sammanslagningsprocessen och identifiering med den nya avdelningen, efter sammanslagningen.



Resultatet i spridningsdiagrammet (figur 6) visar på ett negativt samband (korrelation) mellan upplevelse av delaktighet i sammanslagningsprocessen och känsla av gemensam identifiering med den nya, sammanslagna avdelningen. Detta urskiljs genom den nedåtgående linjen,

vilken indikerar på ett negativt samband mellan variablerna. Resultatet visar således att om det är ett högt värde på y-axeln ("Delaktighet-under") så kommer det att bli ett lågt värde på x-axeln ("Identifiering-efter").

**Tabell 7.** Korrelationstabell över "Delaktighet-under" och "Identifiering-efter".

	Pearson r	P-värde
Delaktighet-under & Identifiering-efter	- 0,317	0,173

Av tabell 7 kan utläsas att värdet i Pearson r ligger på -0,317. Minustecknet innebär att det är en negativ korrelation mellan de två variablerna. Detta stöds likväl av spridningsdiagrammet ovan (figur 6). Enligt Cohen (1988) indikerar -0,317 att det är ett medelstarkt negativt samband i korrelationen, då värdet ligger mellan 0,30–0,49. Emellertid ligger värdet på den nedre delen av den medelhöga styrkan, vilket gör att sambandet ändå är relativt svagt. I tabellen framgår även att p-värdet är 0,173 vilket innebär att resultatet *inte* är statistiskt signifikant. P-värdet befinner sig nämligen under den fastställda högstanivån för statistisk signifikans, det vill säga under 0,05.

## 9. Diskussion

I detta kapitel diskuteras resultatet. Utgångspunkten för diskussionen är vår hypotes, att ju mer delaktiga de anställda upplever sig ha varit under sammanslagningsprocessen, desto troligare är det att de skapar en gemensam identifiering med den nya, sammanslagna organisationen (se kapitel 6). Diskussionen förs med stöd från den sociala identitetsteorin och från tidigare forskning (se kapitel 4 & 5).

### 9.1 Upplevelse av delaktighet i sammanslagningsprocessen

I resultatet framkommer att de anställdas sammantagna upplevelse av delaktighet i sammanslagningsprocessen ("Delaktighet-under") fick ett medelvärde på 5,85. Det maximala värdet som var möjligt att uppnå för variabeln var 15. Den som svarade högst hamnade på 11, medan den som svarade lägst hamnade på 3. Det är således en stor skillnad mellan dessa. Medelvärdet på 5,85 måste anses vara rätt lågt i förhållande till det maximalt möjliga värdet 15. Detta resultat skulle kunna förstås utifrån att det var en stor sammanslagning som genomfördes i Malmö. Samtliga hierarkiska nivåer i organisationen Malmö stad berördes och var en del av sammanslagningsprocessen. Möjligheten för de anställda, som befinner sig på



en av de lägsta nivåerna av hierarkin, att uppleva sig vara delaktiga i sammanslagingsprocessen torde således vara rätt liten. De anställdas möjlighet att uppleva sig vara delaktiga borde främst ha att göra med deras möjlighet till regelbunden kommunikation med ledningen, det vill säga deras närmsta chefer, samt möjligheten att delge sina synpunkter och göra sina röster hörda (Jimmieson & White, 2011). De anställdas upplevelse av delaktighet behöver inte nödvändigtvis avgöras utifrån deras inverkan på sammanslagningen i stort. Det kan istället avgöras utifrån deras upplevelse av att ha fått tydlig och regelbunden information om sammanslagingsprocessens framfart, och att de därmed har kunnat förstå idén med sammanslagningen bättre och kunnat anpassa sig efter det. För identitetsskapandet kan detta vara av stor betydelse, då de anställda på så sätt får en aning om vad som väntar dem och hur deras arbete kan komma att se ut efter sammanslagningen. Precis som den sociala identitetsteorin hävdar, är det fördelaktigt för identitetsskapandet att de anställda i en sammanslagingsprocess strävar efter att sätta sig in i den framtida organisationen och identiteten, istället för att hålla fast vid den gamla (van Knippenberg & van Leeuwen, 2001, s. 252). Detta minskar diskrimineringen gentemot den andra gruppen (utgruppen) och ökar samtidigt chanserna för skapandet av en gemensam identifiering (ibid.).

De anställdas upplevelse av delaktighet i sammanslagingsprocessen kan också skilja sig åt beroende på när de tillfrågas. Om de tillfrågas under tiden för sammanslagingsprocessen kanske de upplever sig vara mer delaktiga än vad de hade ansett sig ha varit om de tillfrågas i efterhand (vilket är fallet för respondenterna i denna undersökning). Detta beror på att de i efterhand kan se sammanslagningens verkliga resultat, och att de på så sätt kan se om deras synpunkter togs tillvara på eller inte, samt om informationen som de fick var riktig eller inte. Innan de anställda vet om deras synpunkter togs tillvara på kan det möjligtvis vara så att de upplever sig vara mer delaktiga än vad det i efterhand visade sig att de faktiskt var. Denna studie undersöker dock inte de anställdas faktiska delaktighet, utan mäter istället i vilken utsträckning de anställda *upplevde sig* vara delaktiga i sammanslagingsprocessen. Tyvärr går det av svaren inte att utläsa på vilket sätt de har förstått och besvarat frågorna. Antingen har de besvarat dem utifrån hur de i efterhand ser på sin upplevda delaktighet under sammanslagingsprocessen, eller så har de besvarat dem utifrån hur de upplevde att den var då, det vill säga under tiden för själva sammanslagingsprocessen.

## 9.2 Gemensam identifiering efter sammanslagningen

Av resultatet framgår att medelvärdet för identifieringen med den nya avdelningen, efter sammanslagningen, hamnade på 7,25 (av det maximalt möjliga värdet 10). Vad som går att utläsa av detta är att identifieringen med den nya, sammanslagna avdelningen bland de anställda, är relativt hög i relation till det maximalt möjliga värdet. Standardavvikelsen befinner sig på 2,381, vilket innebär att respondenterna enligt standard befinner sig mellan 4,869 och 9,631 utifrån deras svar. Det är således relativt stor skillnad emellan, där 9,631 måste betraktas som en hög gemensam identifiering med den nya avdelningen, medan 4,869 istället indikerar på relativt låg gemensam identifiering, då det maximalt möjliga värdet är 10. Resultatet som tagits fram säger dock ingenting om det är någon skillnad i förhållande till deras gemensamma identifiering med sin gamla avdelning, före sammanslagningen, eftersom det inte var studiens syfte.

Vilka olika strategier som kan ha använts för att identifiera sig med den nya, sammanslagna avdelningen har inte undersökts i denna studie. Enbart strategin upplevelse av delaktighet i sammanslagningsprocessen har undersökts som en antagen framgångsfaktor för gemensam identifiering med den sammanslagna avdelningen. Som redogjorts för i ovanstående avsnitt visade sig delaktigheten i sammanslagningsprocessen inte vara särskilt hög, då medelvärdet befann sig på 5,85 och det maximala värdet för variabeln var 15.

## 9.3 Delaktighet under och identifiering efter sammanslagningen

Resultatet för denna studie visar på tendenser till ett negativt samband mellan de två variablerna, men resultatet är *inte* statistiskt signifikant. Det potentiella negativa sambandet mellan variablerna visade på ett högre värde på y-axeln ("Delaktighet-under") och ett lägre värde på x-axeln ("Identifiering-efter"). Detta indikerar att ju mer de anställda upplevde sig vara delaktiga under sammanslagningsprocessen, desto mindre identifierar de sig gemensamt efter sammanslagningen med den nya, sammanslagna avdelningen. Detta resultat motsätter sig den hypotes som studien prövar, det vill säga ju mer de anställda upplever sig ha varit delaktiga under sammanslagningsprocessen, desto mer troligt är det att de identifierar sig gemensamt med den nya organisationen.

Studien har inte mätt i vilken utsträckning de anställda före sammanslagningen identifierade sig gemensamt med den avdelning som de då arbetade inom. Därav kan inte resultatet på "Identifiering-efter" sättas i relation till deras identifiering före sammanslagningen, med deras dåvarande avdelning. Syftet var att mäta i vilken utsträckning de anställda identifierar sig gemensamt med den nya, sammanslagna avdelningen, och sätta

detta i relation till deras upplevelse av delaktighet under sammanslagningsprocessen. Sålunda kan det endast urskiljas att sambandet mellan de två variablerna är negativt. Resultatet säger inget om identifieringen egentligen har förändrats till det bättre eller sämre, eller om den har förblivit lika, som en följd av sammanslagningen – eftersom detta *inte* var syftet med undersökningen.

Det finns en mängd orsaker till varför man ska presentera vetenskapliga resultat med försiktighet. I denna studies fall råder olika omständigheter som lett till att resultatet inte är helt trovärdigt. En faktor var att studiens målpopulation var väldigt liten, och detta påverkar resultatet. Som urskiljs i spridningsdiagrammet (kapitel 8.2.3, figur 6) var det endast en person som befann sig på den högre nivån för "Delaktighet-under". Om denna person exempelvis hade gett ett lågt värde på "Delaktighet-under", hade resultatet kunnat bli något helt annat. Urvalets ringa antal gör att resultatet kan variera kraftigt. Om antalet hade varit högre, hade även "kurvan" blivit jämnare och därmed resultatet mer tillförlitligt.

En annan omständighet som ska tas i beaktande angående resultatets tillförlitlighet, är att studiens målpopulation kan utgöra ett undantag, och att svaret hade kunnat bli på ett helt annat sätt i den stora populationen. Så är det alltid, men vår lilla målpopulation gör det ännu svårare att verkligen tro på det resultat som vi har fått fram.

Trots dessa omständigheter visar studiens resultat ändå på tendenser till att det finns ett negativt samband mellan de två variablerna ("Delaktighet-under" och "Identifiering-efter").

## 9.4 Behovet av fler strategier

Även om resultatet inte blev det förväntade, kan det ändå förstås utifrån den sociala identitetsteorins förklaringsmodeller. Nedan följer en diskussion kring detta.

Om de anställda upplever sig ha varit delaktiga under en sammanslagningsprocess, kan detta göra att de känner sig mer trogna sin gamla avdelning. Delaktigheten skulle kunna bidra till att de anställda knyter an mer till den gamla avdelningen, snarare än till den nya. Utifrån den sociala identitetsteorin kan det förstås att de anställda upplever att en sammanslagning är ett hot mot deras sociala identitet, vilket kan leda till en förstärkning av den sociala kategorin (det vill säga deras avdelning). Detta kan i sin tur bidra till en "vi och dem"-mentalitet gentemot den andra avdelningen, som de ska sammanslås med (van Knippenberg & van Leeuwen, 2001, s. 252). Frågan uppstår om det kan vara så att om de anställda upplever sig ha varit delaktiga i sammanslagningsprocessen (i den gamla avdelningen), så förstärker även detta deras sociala kategori, vilket i sin tur kan leda till en ovilja att identifiera sig med den nya avdelningen och den nya gruppen. Detta skulle kunna stödja det som Reynolds och

Platow (2003, s. 185-187) nämner om att delaktighet i organisationen bidrar till en känsla av ett *vi* och således stärker den sociala identiteten inom den. Därför kan det förstås att delaktigheten inte nödvändigtvis hjälpte dem att identifiera sig gemensamt med den nya avdelningen, då den kanske istället förstärkte deras *vi*-känsla i den gamla avdelningen.

Enligt den sociala identitetsteorin kategoriserar människan sig tillsammans med andra människor och gör då en skillnad från *dem*, vilket syftar till att individen själv får en positiv självbild och identitet (Jenkins, 2008, s. 89). Detta förstås genom att den egna gruppens identitet och individens identitet är sammanflätad (Jenkins, 2008, s. 79-80), vilket ligger till grund för "hennes" vilja till att favorisera ingruppen. Att kategorisera sig som en grupp, innefattar en definition av ett "vi" och ett "dem". Detta skapar en gemensam gräns som hjälper gruppen att upptäcka vilka de är och vilka de *inte* är. Att göra en social jämförelse gentemot en annan grupp, där ingruppen favoriseras och utgruppen diskrimineras, syftar till självförbättring som enligt den sociala identitetsteorin är vad människan strävar efter. Självförbättring handlar om att individen skapar en positiv självbild och identitet (Jenkins, 2008, s. 89-90). En sammanslagning ses som ett hot mot den sociala identiteten (van Knippenberg & van Leeuwen, 2001, s. 251-252). Som en strategi för att hantera detta problem har studier visat att om de anställda är delaktiga under sammanslagningsprocessen, upplevs sammanslagningen inte som lika hotfull mot deras sociala identitet. Vidare möjliggör den även skapandet av en ny gemensam identifiering med den nya avdelningen/enheten (Bartels et al, 2006; Jimmieson & White, 2011; van Dick, Ullrich & Tissington, 2006).

Med stöd i teorin kan vi således förstå svårigheten med att gemensamt med en annan grupp, i detta fall avdelning, identifiera sig gemensamt med den nya avdelningen efter en sammanslagning. Enligt teorin har de två tidigare avdelningarna jämfört sig med varandra och på så sätt skapat ett "vi och dem". När de övergår till att bli en enda grupp behöver hela deras mentalitet förändras om de ska lyckas skapa en gemensam identifiering med den nya sociala kategorin, det vill säga den sammanslagna avdelningen. Utifrån detta är det förståeligt att de anställdas upplevelse av delaktighet under sammanslagningsprocessen möjligen inte är tillräcklig som enda strategi för deras möjlighet att börja identifiera sig gemensamt med den nya avdelningen. Det ter sig som att en sammanslagning leder till en alldeles för stor omställning för de anställda, för att enbart kunna hanteras med hjälp av en enda strategi – det vill säga upplevelse av delaktighet under sammanslagningsprocessen.

## 10. Slutdiskussion

I detta kapitel görs en sammanfattning av studiens resultat, där frågeställningarna besvaras. Detta följs av en avslutande diskussion

### 10.1 Sammanfattning av resultat

Studiens första frågeställning avsåg att besvara i vilken utsträckning de anställda upplevde sig ha varit delaktiga i sammanslagningsprocessen. Resultatet visar på att de i genomsnitt inte upplever sig ha varit särskilt delaktiga, då medelvärdet ligger på 5,85 av det maximalt möjliga värdet 15.

Studiens andra frågeställning avsåg att besvara i vilken utsträckning de anställda identifierar sig gemensamt med den nya avdelningen. Resultatet visar på att de i genomsnitt identifierar sig relativt högt, då medelvärdet ligger på 7,25 av det maximalt möjliga värdet 10.

Studiens tredje frågeställning avsåg att undersöka om det fanns ett samband mellan de anställdas upplevelse av delaktighet i sammanslagningsprocessen och deras upplevelse av gemensam identifiering med den nya avdelningen. Resultatet visar på tendenser till ett negativt samband mellan de två variablerna ("Delaktighet-under" och "Identifiering-efter"), men resultatet är *inte* statistiskt signifikant. Detta på grund av att p-värdet har hamnat ovanför 0,05-nivån, vilket användes som signifikansnivå i denna studie, närmare bestämt på 0,173. Värdet för Pearson r hamnade på -0,317, vilket innebär att sambandet visade sig vara negativt, men precis över gränsen för att vara medelstarkt (mellan 0,30 och 0,49). Tendensen till det negativa sambandet mellan de två variablerna är ett helt motsatt resultat i förhållande till det som förväntades i studiens hypotes. Det visar sig att det är ett högre värde på "Delaktighet-under" och ett lägre värde på "Identifiering-efter", det vill säga ju mer de anställda upplevde sig vara delaktiga i sammanslagningsprocessen, desto mindre identifierar de sig gemensamt med den nya, sammanslagna avdelningen.

### 10.2 Avslutande diskussion

Denna undersökning har inte kunnat fastställa den hypotes som prövades i studien, det vill säga att ju mer delaktiga de anställda upplevde sig vara under sammanslagningsprocessen, desto troligare är det att de identifierar sig gemensamt med sin nya avdelning, efter sammanslagningen. Som nämnts i diskussionen (se kapitel 9.3) är det dock svårt att dra några tillförlitliga slutsatser utifrån det resultat som framkommit, på grund av att undersökningens målpopulation visade sig vara så liten och svarsfrekvensen således blev låg. Det är därför omöjligt att förstå om resultatet utgör regel eller undantag i förhållande till hela populationen,

som består av alla kommunalt anställda i Sverige som har varit med om en sammanslagning. Den lilla målpopulationen, och det lilla antalet respondenter, gör att varje individs svar är helt avgörande för studiens resultat. Därmed beror resultatet, och den statistiska signifikansen, i väldigt stor utsträckning på det begränsade urvalet. Består resultatet istället av ett hundratal svar, så hade en respondent inte haft lika stor inverkan på resultatet och signifikansen.

Tendensen till ett negativt samband mellan den upplevda delaktigheten bland de anställda och deras gemensamma identifiering med den nya, sammanslagna avdelningen, visar på ett motsatt resultat än vad som har tagits fram i de studier som vi har tagit del av (Bartels et al, 2006; Jimmieson & White, 2011; Kullén Engström, 2009). Eftersom vi inte har tillgång till någon registerdata för andra sammanslagningar i Sverige, har vi inte heller kunnat jämföra denna studies resultat med det som hade framkommit där.

Allt detta tyder på att vidare forskning behövs på sammanslagningar i Sverige, samt att just denna undersökning borde göras om på nytt. Denna undersökning hade nämligen behövt en utökad metod, med större data, för att på så sätt kunna utläsa resultatet med större säkerhet. Som tidigare nämnts är det nu omöjligt att säkerställa detta resultat och generalisera det till andra sammanslagningar. Metoden hade kunnat utökas genom att exempelvis kombinera en enkätundersökning med att intervjua vissa av respondenterna, eller ha fokusgrupper, där frågorna diskuteras.

Trots att resultatet inte går att fastställa, urskiljs ändå tendenser till ett negativt samband mellan ”Delaktighet-under” och ”Identifiering-efter”. Utifrån resultatet kan vi således se ett högre värde på ”Delaktighet-under” och ett lägre värde på ”Identifiering-efter”. Med andra ord: ju mer de anställda upplevde sig vara delaktiga under sammanslagningsprocessen, desto mindre identifierar de sig gemensamt med den nya, sammanslagna avdelningen. Detta visar på ett motsatt resultat i förhållande till studiens hypotes. Däremot kan hypotesen varken förkastas eller säkerställas med säkerhet, då resultatet inte är signifikant, och vidare forskning med en större målpopulation är rekommenderat. Vi välkomnar även vidare forskning inom ämnet, särskilt vad gäller sammanslagningar i Sverige, då dessa har blivit allt vanligare.<sup>7</sup>

---

<sup>7</sup> Se kapitel 1.

## 11. Referenslista

- Abrahamsson, Bengt & Jon A. Andersen (2005). *Organisation: Att beskriva och förstå organisationer*. Malmö: Liber; 4., utök. och rev.] uppl.
- Armenakis, A. Achilles & Harris, G. Stanley (2002). Crafting a change message to create transformational readiness. *Journal of Organizational Change Management*, 15(2), 169-183.
- Augustsson, Gunnar (2005). *Socialpsykologins ansikten: Ett urval av teoretiska perspektiv på sociologisk socialpsykologi*. Lund: Studentlitteratur.
- Bartels, Jos, Rynke Douwes, Menno D. Jong & Ad Pruyn (2006). Organizational identification during a merger: Determinants of employees' expected identification with the new organization\*. *British Journal of Management*, 17, S49-S67.
- Benton Amy D. & Michael J. Austin (2010). Managing nonprofit mergers: The challenges facing human service organizations. *Administration in Social Work*, 34(5), 458-479.
- Bihang, Nr 119 (2012). Ärende: KS-KOM-2012-00609 (från 2012-11-22). Malmö stad, stadskontoret.
- Bihang, Dnr 609 (2012). ”Införande av stadsområden i Malmö”. Malmö Kommunfullmäktiges handlingar, Anv. utgivare: Siv Gyllix.
- Bordia, Prashant, Elizabeth Hobman, Elizabeth Jones, Cindy Gallois & Victor J. Callan (2004). *Uncertainty during organizational change: Types, consequences, and management strategies* Human Sciences Press, Inc.
- Bryman, Alan (2011). *Samhällsvetenskapliga metoder* Malmö: Liber (Spanien); 2., rev.] uppl.

Burke, W. Warner (2002). *Organization change: Theory and practice* Thousand Oaks, Calif.: Sage Publications.

Börjeson, Bengt & Martin Börjeson (2015). *Förstå socialt arbete* Malmö: Liber, 3., uppdaterade uppl.

Cartwright, Sue & Cary L., Cooper, C. L. (1993). The psychological impact of merger and acquisition on the individual: A study of building society managers. *Human Relations*, 46(3), 327-347.

Cohen, Jacob (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences* Hillsdale: L. Erlbaum Associates; 2. ed.

Dahmström, Karin (2000). *Från datainsamling till rapport: Att göra en statistisk undersökning* Lund: Studentlitteratur; 3., aktualiserade] uppl.

van Dick, Rolf, Johannes Ullrich & Patrick A. Tisington (2006). Working under a black cloud: How to sustain organizational identification after a merger. *British Journal of Management*, 17, S69-S79.

Djurfeldt, Göran, Rolf Larsson & Ola Stjärnhagen (2010). *Statistisk verktygslåda 1 : Samhällsvetenskaplig orsaksanalys med kvantitativa metoder* Lund : Studentlitteratur; 2. uppl.

Eliasson, Annika (2013). *Kvantitativ metod från början* Lund: Studentlitteratur; 3., uppdaterade uppl.

Eriksson-Zetterquist, Ulla, Thomas Kalling & Alexander Styhre (2012). *Organisation och organisering* Malmö: Liber; 3., omarb. och uppdaterade] uppl.



Expressen (2013) ”Socialsekreterarna flyr från sina arbeten”. Tillgänglighet:

<http://www.expressen.se/gt/ledare/socialsekreterarna-flyr-fran-sina-arbeten/> [Hämtad 2016-01-02]

Flaa, Paul, Guttorm Fløistad, Dag Hofoss, Finn Holmer-Hoven, Knut Kjeldstadli, Thorstein Medhus, David O'Gorman & Rolf Rønning. (1998). *Introduktion till organisationsteori* Lund: Studentlitteratur

Göteborgs stad (2009) ”Förslag till ny SDN-organisation”, Göteborgs stadskansli.

Hall, Richard H. (2005). *Organizations: Structures, processes, and outcomes* Upper Saddle River, N.J.: Pearson Prentice Hall, cop.; 9. ed.

Hatch, J. Mary (2002). *Organisationsteori: Moderna, symboliska och postmoderna perspektiv* Lund: Studentlitteratur; Ny, svensk utg. / fackgranskning: Kristina Genell och Henrik Bäckström; språklig bearbetning: Annika Möller].

Heide, Mats, Catrin Johansson & Charlotte Simonsson (2005). *Kommunikation & organisation* Malmö: Liber; 1:a uppl.

Hogg, Michael, A., & Deborah, J., Terry (2001). *Social identity processes in organizational contexts* Hove: Psychology, cop.

Jacobsen, Dag I., & Jan Thorsvik (2014). *Hur moderna organisationer fungerar* Lund: Studentlitteratur; 4., uppdaterade] uppl.

Jenkins, Richard (2008). *Social identity. [elektronisk resurs]* London: Routledge; 3. ed.

Jimmieson, L, Nerina, Deborah J. Terry & Victor J. Callan (2004). A longitudinal study of employee adaptation to organizational change: The role of change-related information and change-related self-efficacy. *Journal of Occupational Health Psychology*, 9(1), 11-27.

Jimmieson, L. Nerina & Katherine M. White (2011). Predicting employee intentions to support organizational change: An examination of identification processes during a re-brand. *British Journal of Social Psychology*, 50(2), 331-341.

Johansson, Johanna & Malin Kivisrand (2013) "Flykten från socialtjänsten - En kvantitativ studie om socialsekreterares arbetssituation". Kandidatuppsats i socialt arbete, Kandidatnivå. Göteborgs universitet.

Jungerhem, Sven (1992). *Banker i fusion: [banks in merger]* Uppsala: Univ., 1992; (Uppsala: Reprocentralen, HCS).

van Knippenberg, Daan & Esther van Leeuwen, (2001), Organizational Identity After a Merger: Sense of Continuity as the Key to Postmerger Identification. I: Hogg, Michael A., & Deborah J. Terry (red.) *Social identity processes in organizational contexts* Hove: Psychology.

Kullén Engström, Agneta (2009). *Ledarskap och medarbetarskap vid strukturella förändringar i hälso- och sjukvården: Nyckelaktörers och medarbetares upplevelser* Göteborg: Nordiska högskolan för folkhälsovetenskap.

Körner, Svante & Lars Wahlgren (2005). *Statistiska metoder* Lund: Studentlitteratur; 2. uppl.

Malmö stad (2015a) "Om Malmö stads organisation". Tillgänglighet:

<http://malmo.se/Kommun--politik/Organisation/Om-Malmo-stads-organisation.html>

[Hämtad 2016-01-02]

Malmö stad (2015b) ”Nystart för ett bättre Malmö”. Tillgänglighet:

<http://malmo.se/Kommun--politik/Vart-Malmo/Vart-Malmo-artiklar/2013-06-27-Nystart-for-ett-bättre-Malmo.html> [Hämtad 2016-01-02].

Malmö stad (2015c) ”Stadsområdesförvaltningar”. Tillgänglighet: <http://malmo.se/Kommun--politik/Organisation/Stadsomradesforvaltningar.html> [Hämtad 2016-01-02].

Olsson, Tyra (2003). *Socialtjänstens personal och kompetens: En akut framtidsfråga* Falun: Dalarnas forskningsråd.

Perspektiv Göteborg (2011) ”Från 20 till 10 stadsdelar – mer lika men fortsatt olika”. Göteborgs stadskansli.

Reynolds Katherine J., & Michael J. Platow, (2003), On the Social Psychology of Power and Powerlessness- Social Power as a Symptom of Organizational Division. I: Haslam Alexander S., Daan van Knippenberg, Michael J. Platow & Naoimi Ellemers (red.) *Social Identity at Work – Developing Theoy for Organizational Practice*. New York : Psychology Press.

Skodvin, Ole-Jacob (1999). Mergers in higher education - success or failure? *Tertiary Education and Management*, 5(1), 65-80.

Statistiska Centralbyrån (SCB) (2015). ”Mer bortfall i statistiken”. Uppdaterad: 2015-06-09. Tillgänglighet: [http://www.scb.se/sv\\_/Hitta-statistik/Artiklar/Statistikskolan-Mer-bortfall-i-statistiken/](http://www.scb.se/sv_/Hitta-statistik/Artiklar/Statistikskolan-Mer-bortfall-i-statistiken/) [Hämtad 2016-01-14]

Sveningsson, Stefan & Nadja Sörgärde (2015). *Organisationsförändring: Hur, vad och varför?* Lund: Studentlitteratur; 1:a uppl.

Svenska kyrkan (2014) ”En strukturförändring – en introduktion till de förändringar som träder i kraft den 1 januari 2014”. Svenska kyrkans Kyrkokansli.

Sydsvenskan (2015) ”Larm om anställdas stressnivå”. Tillgänglighet:

<http://www.sydsvenskan.se/malmo/larm-om-anstalldas-stressniva/> [Hämtad 2016-01-02]

Trost, Jan (2012). *Enkätboken* Lund: Studentlitteratur; 4., uppdaterade och utök. uppl.

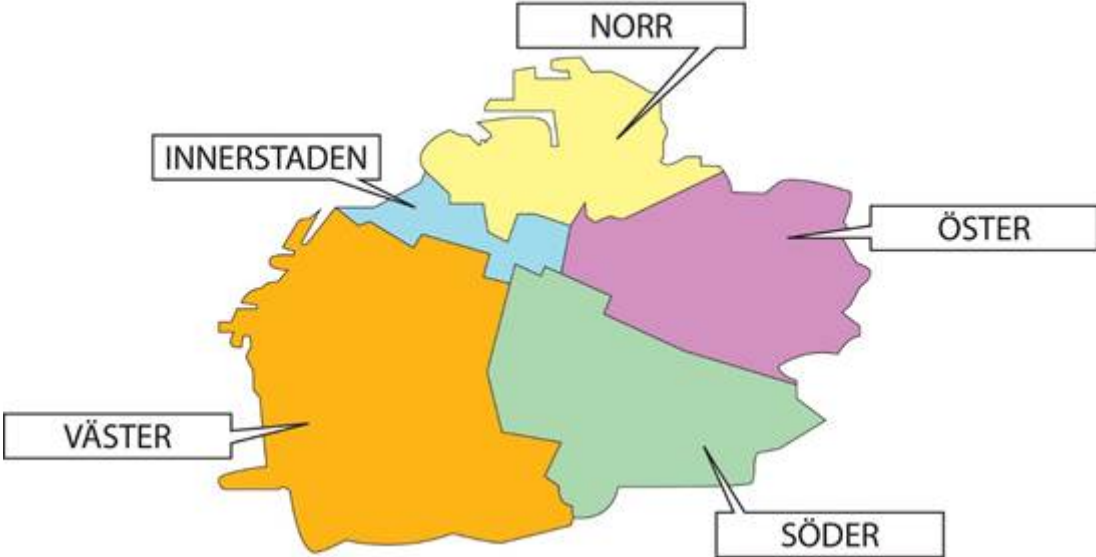
Tyler, R. Tom & Steven L. Blader (2003). The group engagement model: Procedural justice, social identity, and cooperative behavior. *Personality & Social Psychology Review* (Lawrence Erlbaum Associates), 7(4), 349-361.

Vetenskapsrådet (2015) ”Forskningsetiska principer inom humanistisk-samhällsvetenskaplig forskning”. Tillgänglighet: <http://www.codex.vr.se/forskningshumsam.shtml> [Hämtad 2016-01-02]

### **Svensk författningssamling**

SFS 1998:204. Personuppgiftslag

# Bilaga 1 – Stadsområdesförvaltningar Malmö Stad



(Malmö stad, 2015c)



- 11) Om du svarade **ja** på fråga 10, i vilken utsträckning kände du dig välkomnad av den andra gruppen? Ringa in den siffra som bäst stämmer överens med din uppfattning.

Inte alls välkomnad				Väldigt välkomnad	
1	2	3	4	5	

- 12) Om du svarade **nej** på fråga 10, i vilken utsträckning anser du att den andra gruppen var villig att samarbeta med din grupp? Ringa in den siffra som bäst stämmer överens med din uppfattning.

Inte alls välkomnad				Väldigt välkomnad	
1	2	3	4	5	

- 13) Nedan följer ett antal påståenden. I vilken grad instämmer du i dem? Kryssa i den ruta som bäst stämmer överens med din uppfattning.

Instämmer inte alls	Instämmer inte	Vet ej/ Osäker	Instämmer delvis	Instämmer helt
---------------------	----------------	-------------------	------------------	----------------

På min avdelning finns det en uppdelning mellan de två sammanslagna avdelningarna

Jag identifierar mig mycket med min gamla avdelning (**före** sammanslagningen)

Jag identifierar mig mycket med min nuvarande avdelning (**efter** sammanslagningen)

- 14) I vilken utsträckning tycker du att följande faktorer präglade arbetsplatsen **före** sammanslagningen?

	Präglade i väldigt låg grad				Präglade i väldigt hög grad	
	1	2	3	4	5	
Gemenskap på avdelningen	1	2	3	4	5	
Delaktighet i beslutsfattande (rörande verksamheten)	1	2	3	4	5	
Kommunikation med ledningen	1	2	3	4	5	

- 15) I vilken utsträckning tycker du att följande faktorer präglar arbetsplatsen **efter** sammanslagningen?

	Präglade i väldigt låg grad				Präglade i väldigt hög grad	
	1	2	3	4	5	
Gemenskap i arbetsgruppen	1	2	3	4	5	
Delaktighet i beslutsfattande (rörande verksamheten)	1	2	3	4	5	
Kommunikation med ledningen	1	2	3	4	5	

**Tack för din medverkan!**

**/Erika Burman Görans & Rebecka Adrian**

## Bilaga 3 – Introduktionsbrev

### Introduktionsbrev till enkätundersökning

Hej!

Vi skriver nu vår c-uppsats på socionomprogrammet i Lund.

Uppsatsen handlar om den sammanslagning som skedde i Malmö stad 2013, där tio stadsdelar slogs ihop till fem stadsområden.

Vi vill undersöka hur de anställdas upplevelse av delaktighet och identitet påverkades av sammanslagningen och dess process.

Därför delar vi ut enkäter till de anställda som varit med om denna sammanslagning. Vi avgränsar oss till **anställda inom Individ- och familjeomsorgen, sedan 2011**. Anledningen till att vi valde Individ- och familjeomsorgen är för att det har en tydlig koppling till socialt arbete och därmed till vårt program.

Deltagandet i enkätundersökningen är frivilligt och kommer att vara anonymt. Men vi hoppas såklart att så många som möjligt vill vara med, då vi anser det vara viktigt att lyfta fram era upplevelser rörande sammanslagningen. Vi förhåller oss självklart till forskningsetiska principer, som exempelvis att det insamlade materialet enbart kommer användas i denna studie.

Enkäten tar mellan **5-10 minuter** att besvara.

När ni har besvarat enkäten var vänlig att skicka tillbaka den till denna adress:

xxxxxxxxxx

Vi uppskattar om ni besvarar enkäten så snabbt som möjligt, då vi har en viss tidsbegränsning. Var vänlig att **senast skicka enkäten den 4:e december**. Om ni har möjlighet att samla ihop enkäterna, på er avdelning, och skicka tillbaka dem i samma brev är detta önskvärt!

**Tack för er medverkan!**

**/Erika Burman Görans & Rebecka Adrian (socionomstudenter från Lunds universitet)**