

# Påtvingade brytpunkter i karriären

Ny väg – nya möjligheter?

Helena Alm och Maha Persson

Lärarhögskolan i Stockholm  
Institutionen för samhälle, kultur och lärande

Examensarbete 10 p  
Studie- och yrkesvägledning, påbyggnadskurs (41-60p)  
Studie- och yrkesvägledarprogrammet (120 p)  
Vårterminen 2007  
Handledare: Daniel Pettersson  
Examinator: Sverker Hyltén-Cavallius  
English title: Forced Turning Points in Occupational Career New  
direction – New opportunities?



# Forced Turning Points in occupational career

New direction – New opportunities?

Helena Alm and Maha Persson

Lärarhögskolan i Stockholm  
Institutionen för samhälle, kultur och lärande

Examensarbete 10 p  
Studie- och yrkesvägledning, påbyggnadskurs (41-60p)  
Studie- och yrkesvägledarprogrammet (120 p)  
Vårterminen 2007

Handledare: Daniel Pettersson

Examinator: Sverker Hyltén-Cavallius

English title: Forced Turning Points in Occupational Career New direction – New opportunities?



# Sammanfattning

Syftet med examensarbetet var att undersöka hur påtvingade brytpunkter, i detta fall nedläggning av en arbetsplats, upplevdes och vilka möjligheter individerna såg inför sina fortsatta karriärval. Den metod som användes var av kvalitativ art med ostrukturerade intervjufrågor riktat till sex respondenter som befann sig i samma situation. Resultatet visade att trots att de flesta respondenter kände chock och ilska när beskedet kom, så upplevde de ett år senare situationen som mer hanterbar och hade börjat strukturera i både tankar och handling vilka alternativ man såg som möjliga och åtkomliga. De slutsatser vi drog var att individens egen motivation har spelat stor roll och beslut som tagits har utgått ifrån den kontext man befunnit sig i. Flera var aktiva i sitt sökande efter nya möjligheter till sysselsättning och kunde med lite distans se denna oförutsedda händelse som ett tillfälle i livet att utifrån ett intresse finna en ny karriär.

## Nyckelord

Påtvingade brytpunkter, företagsnedläggning, planned happenstance och upplevelse.

# Abstract

The purpose with the degree project was to investigate how forced turning points, in this case company closure, were experienced and what opportunities individuals could see concerning their continuous career choices. Method used was of qualitative kind with unstructured interview questions aimed to six respondents' being in the same situation. Despite most of respondents' feelings of chock and anger when information was recieved, the result proved one year later they experienced the situation as manageable and had started to structure in both thoughts and actions different possibilities and reachable alternatives. Conclusions made were in fact that the individual's own motivation had made a big difference and decisions made were taken considering the context of their lives. Most of the respondents were active in seeking after new possibilities to occupation and were able to with some perspective see this unforeseen turning point as an opportunity in life to find a new career based on their interest.

## Keywords

Forced Turning Points in occupational career, Company closure, planned happenstance and experience.

# Förord

Vi vill rikta ett varmt tack till platschef Anders Williamsson och personalchef Sune Qvarnström på Scania Axlar i Falun som har varit tillmötesgående och gjort det möjligt för oss att genomföra vårt examensarbete.

Vi vill också tacka Hans Björkman från Trygghetsrådet AB för sitt innerliga engagemang som vår kontaktperson.

Framförallt vill vi tacka de anställda på Scania Axlar i Falun som medverkat i studien och generöst bidragit med sina personliga upplevelser, erfarenheter och tankar. Det har varit lärorikt att få ta del av era tankar och känslor kring ett intressant forskningsområde.

Ett tack går även till vår handledare Daniel Pettersson som delat med sig av sin kunnsighet.

Helena Alm och Maha Persson

# Innehållförteckning

<b>1 Inledning</b>	<b>1</b>
1.1 Val av problemområde	2
1.2 Förförståelse	3
1.3 Begrepp	3
1.4 Syfte	4
<b>2 Bakgrund</b>	<b>4</b>
2.1 Forskningsanknytning	6
2.2 Anknytande litteratur	10
2.3 Forskningsfrågor	11
2.4 Avgränsningar	11
2.5 Grundantaganden/kunskapssyn	11
<b>3 Metod</b>	<b>12</b>
3.1 Undersökningsstrategi	12
3.2 Metoder och tekniker	12
3.3 Genomförandesteg	12
3.4 Urvalsgrupp och urvalsförfarande	13
3.5 Datainsamling	13
3.6 Tillförlitlighet	14
3.7 Etiska ställningstaganden	14
3.8 Bearbetning och analys av resultatdata	15
3.9 Resultatredovisningsätt	15
<b>4 Resultat</b>	<b>16</b>
<b>5 Analys</b>	<b>21</b>
<b>6 Slutsatser</b>	<b>27</b>
<b>7 Diskussion</b>	<b>29</b>
7.1 Resultat diskussion	29
7.2 Metoddiskussion	29
7.3 Diskussion om framtiden	30
<b>8 Litteratur</b>	<b>31</b>
8.1 Referenser	31
8.2 Bakgrundslitteratur	32
<b>9 Bilagor</b>	<b>33</b>
9.1 Intervjuguide	33
9.2 Introduktionsbrev/följebrev	34
9.3 Informationsbrev	36

# 1 Inledning

Innovativa Sverige (Ds 2004:36) är en strategi framtagen av Näringsdepartementet, Utbildningsdepartementet och Utrikesdepartementet i samråd med Näringslivet och fackliga företrädare som innebär en långsiktig plan för välfärd och tillväxt. Genom att satsa på utbildning och forskning ska Sverige möta den internationella konkurrensen och bli ett attraktivt land för stora och små företag att investera i. Den geografiska placeringen av företagens produktion får därför allt större betydelse och koncentreras alltmer mot storstadsregionerna. Detta ska på lång sikt skapa en hållbar tillväxt och därigenom nya jobb (Ds 2004:36).

I dagens samhälle verkar det vara så att strukturomvandlingar förändrar arbetsmarknaden snabbt, detta ställer nya krav på flexibilitet hos individen som t.ex. ökad rörlighet. Enligt Innovativa Sverige (DS 2004:36) bäddar det svenska trygghetssystemet och samförståndet mellan arbetsmarknadens parter för goda förutsättningar för den enskilde individen att hantera strukturomvandlingar. Detta anses i kombination med goda möjligheter till kompetensutveckling öka förutsättningarna för att omvandlingar kan ske utan att stora grupper ställs utanför arbetsmarknaden (Ds 2004:36).

Fransson & Lindh (2004) belyser att:

En ökad grad av osäkerhet på arbetsmarknaden gör att det inte längre går att räkna med en livslång anställning i framtiden. Människor kommer att vara tvungna att acceptera projektanställningar, perioder av arbetslöshet eller mer eller mindre påtvingade förändringar av den yrkesinriktning som man tidigare haft. (s.17)

Scania Axlar<sup>1</sup> i Falun är ett företag som idag befinner sig i en nedläggningsfas där monteringsarbetet ska flyttas till Södertälje. Beskedet kom 2006-03-14 och avvecklingen av produktionen i Falun beräknas vara klar under hösten 2008 (Qvarnström 2007).

Detta har medfört att cirka 680 individer drabbats vilket inneburit att de ställts inför nya val och beslut. Individerna har hamnat i ett dilemma som de inte hade förväntat sig. Ett alternativ som Scania presenterat har varit att flytta med till Södertälje och vara fortsatt anställd inom företaget. Vidare har nya företag etablerat sig på orten vilka kommer att fungera som underleverantörer till Scania (Qvarnström 2007). Hur såg några av de anställda vid Scania på denna oväntade situation? Vilka faktorer har betydelse för hur man går vidare vid en brytpunkt?

---

<sup>1</sup> Fortsättningsvis kallat Scania

Det är drygt ett år sedan beskedet kom vilket har inneburit att det har funnits en viss tid till att bearbeta och hantera den ofrivilliga förändringen i karriären. Enligt Antonovsky (1997) är det av stor betydelse att människor finner tillvaron meningsfull, begriplig och hanterbar för att kunna hantera motgångar och i vissa fall utvecklas av dessa.

Krumboltz m.fl.(1999) teori om *planned happenstance* innebär att individer bör lära sig skapa, känna igen och införliva oväntade händelser som en möjlighet i sin karriärutveckling för att anpassa sig till dagens arbetsmarknad. Teorin ger uttryck för att individen ska vara aktiv och skapa sina utvecklingsmöjligheter. Kan en nedläggningssituation av en arbetsplats leda till att individer börjar se nya oväntade möjligheter?

Utifrån dessa inledande frågeställningar var avsikten att undersöka hur påtvingade brytpunkter kommer till uttryck i en nedläggningssituation. Studien har sin relevans utifrån att förändringar i samhället kan föra med sig att individer ställs inför ofrivilliga valsituationer i sin karriär.

## 1.1 Val av problemområde

Det livslånga lärandet och flexibilitet på arbetsmarknaden är något som hamnat alltmer i fokus såväl i Sverige som i Europa (Ds 2004:36). Arbetstagarna behöver bli bättre rustade att möta nya förändringar och utmaningar i samhället genom utbildning och ökad kompetens för att säkra tillväxten och välfärden. Näringslivets konkurrenstryck ökar på grund av globaliseringen vilket i sin tur leder till omstruktureringar (Ds 2004:36). Individer stannar inte på en arbetsplats livet igenom idag, utan det är vanligt att människor byter både yrke och bransch, kanske inte bara en utan flera gånger. Förlusten av utstakade karriärvägar medför att individen i högre grad måste bli självstyrande när det gäller arbete (Fransson & Lindh, 2004). De val och beslut man ställs inför som vuxen påverkas av vilket sammanhang man befinner sig i (Brown m.fl., 2002).

När orsaken till förändringen inte är frivillig, utan påtvingad, som vid ett nedläggningsbesked av en arbetsplats blir det mera komplext då individerna inte själva har valt att ändra inriktning av sin karriär. Detta medför att individer kan behöva fatta nya val och beslut utifrån det aktuella sammanhanget (Sjöstrand, 1980). Information, kunskap om alternativen, god självkänedom och möjlighet till vägledning är samverkande faktorer som underlättar individens fortsatta karriärutveckling (Brown m.fl. 2002). Tanken med studien var att genom exemplifiering skildra hur det kan upplevas för den enskilde individen att fatta beslut utifrån den snabba strukturomvandlingen i samhället.

Dilemmat vi såg var paradoxen kring relationen mellan individens och arbetsmarknadens utveckling. Vi frågade oss hur arbetsmarknaden kommer att se ut på de mindre orter som drabbas i förlängningen om allt fler arbetstillfällen koncentreras till storstadsregionerna? Vilka blir konsekvenserna för individerna?



Genom studien ämnade vi illustrera individers upplevelser i samband med en nedläggning av en arbetsplats för att skildra om detta kunde medföra nya vägar eller möjligheter. Studien skulle kunna vara av intresse för bland annat studie – och yrkesvägledare, karriärcoacher, rekryterare, arbetsförmedlare, personalansvariga inom företag och företagshälsovård som kan tänkas möta människor i liknande situationer.

## 1.2 Förförståelse

Vi föreställde oss att frivilliga val skulle kunna vara en bättre utgångspunkt för att göra ett väl övervägt val än om det är påtvingat. Å andra sidan förmodade vi att ett påtvingat val skulle kunna ses som en möjlighet för individen att ändra inriktning av sin karriär och göra något annat. Tidsaspekten har varit av betydelse – vid tidpunkten för undersökningen hade ett år förflutit sedan beskedet om nedläggning kom vilket gjorde att respondenterna förmodligen hade haft tid att bearbeta sin situation och kommit en bit på väg i beslutsprocessen. Vi antog att det var troligt att vi skulle ha fått ett annat resultat om vi genomförde vår studie vid en annan tidpunkt. Dessutom förmodade vi att det som arbetstagare skulle kunna vara en fördel att arbeta på ett stort företag med de ekonomiska resurser som Scania har att stödja och erbjuda möjligheter till att göra ett val som individen fann mer tillfredställande, än om samma situation skulle ha uppstått i ett litet företag.

## 1.3 Begrepp

I den här studien har begreppet påtvingade brytpunkter i karriären använts utifrån vår tolkning av Sjöstrands (1980) teori.

Sjöstrand menar att individens karriärutveckling är en process som formas genom studier och anställningar under hela livet tills individen drar sig ur produktionslivet. Valsituationer uppstår ständigt under en individs livsperiod men för att det ska bli en valsituation måste individen vara medveten om att det finns ett val att göra och ha kunskap om alternativen. Brytpunkterna eller valsituationerna uppstår i övergångar mellan studier och arbete eller inom dessa sysselsättningar och kan vara frivilliga, påtvingade, institutionaliserade eller tillfälliga. Sjöstrand (1980) menar att när ett val är frivilligt så innebär det att individen själv initierat att göra ett nytt val. Exempel på en påtvingad brytpunkt kan vara sjukdom eller att bli uppsagd från arbete. Institutionaliserade brytpunkter är de som följer utbildningsväsendets organisationsplaner till exempel att från årskurs 9 välja till gymnasiet. Vid en tillfällig brytpunkt menar Sjöstrand (1980) att individen har en möjlighet att gå tillbaka till den aktuella sysselsättningen eller välja att gå en annan väg.

## 1.4 Syfte

Syftet är att undersöka och skildra individers upplevelser av påtvingade brytpunkter samt ge en ökad förståelse för hur detta påverkar individers val och beslut.

# 2 Bakgrund

## Globalisering/Strukturomvandling

Sverige har utvecklats från ett så gott som självförsörjande jordbrukssamhälle till ett industrisamhälle. Industrisamhället kännetecknades av att människor arbetade på olika ställen och framställde olika varor och tjänster åt varandra. Det innebar att människor arbetade för att få lön och arbetsgivaren utnyttjade arbetarnas arbetskraft. Detta förde med sig att befolkningen flyttade från landsbygden till tätorterna för att arbeta på industrierna. Till följd av den tekniska utvecklingens expansion ersattes de enkla manuella industriarbetena av mer kvalificerade. Detta resulterade i att kompetens- och kunskapsnivån behövde höjas för att tillgodose arbetsmarknadens behov, vilket medförde att utbildningssystemet förändrades (Hansen & Orban, 2002).

Idag befinner vi oss i det postindustriella samhällets era, istället för massproduktionen som kännetecknade industrisamhället är tjänster det som skapar nya arbeten. Vidare menar Hansen & Orban (2002) att: *”Utmärkande för det postindustriella samhället är vidare att teoretisk utbildning blir allt viktigare, och att tillgång till och kontroll över information kommer att vara av central betydelse.”* (s. 18)

Med andra ord, den omvandling som har skett är utvecklingen från ett produktionssamhälle till ett informationssamhälle. Det är inget nytt att människor har fått anpassa sig till hur arbetsmarknaden ser ut, utan är något som har ägt rum under hela historiens gång (Hansen & Orban, 2002). Detta har medfört att dessa förändringar ställer krav på arbetskraftens kompetens, förmåga till förändring och flexibilitet (Ds 2004:36). Gonäs m.fl. (2006) menar också att vi idag har en flexibel arbetsmarknad och att det förutsätter att människor ska kunna vara geografiskt mobila där arbetskraft efterfrågas.

Industriproduktionens fortsatta utveckling är av stor betydelse för att Sverige ska kunna konkurrera på världsmarknaden på lång sikt. Samtidigt som lågproduktiva arbeten ersatts av mer kvalificerade spelar industrin en avgörande roll för den regionala ekonomiska utvecklingen där ett högt omvandlingstryck riskerar att få regionala effekter. Strukturomvandlingen i samhället medför att förutsättningarna på arbetsmarknaden förändras, vilket ställer krav på individen. Ekonomin blir ständigt mer global, förändringstakten ökar och de geografiska gränserna för såväl utbud som

efterfrågan minskar. Detta driver upp konkurrensen och medför att företagens investeringar och produktioner i högre grad förläggs till de regioner och länder som har de bästa förutsättningarna. Attraktiva och geografiskt koncentrerade kunskapsmiljöer blir mer betydelsefulla för investeringarnas lokalisering (DS 2004:36). Företagens produktion koncentreras alltmer mot storstadsregionerna vilket Scania är ett exempel på.

## **Scania ett globalt företag med starka rötter i Sverige**

Scania är ett globalt företag som tillverkar tunga lastbilar, bussar samt industri- och marinmotorer. Inom Scania ingår även finansiering och serviceprodukter. Över hela världen finns 30000 anställda varav 12000 i Sverige. Utöver dessa arbetar cirka 20000 personer med fristående försäljning och service. I Sverige är produktionsenheterna belägna i Södertälje, Falun, Luleå, Oskarshamn och Sibbhult.

Från att ha varit ett nationellt företag i början av 1950- talet är Scania idag etablerat på många håll i världen. Europa, Sydamerika, Asien, Afrika och Australien är världsdelar där Scania bedriver sin verksamhet<sup>2</sup>.

## **Scania i Falun**

På Scania i Falun arbetar idag cirka 850 personer då den ökade produktionstakten medfört att visstidsanställningar har varit nödvändiga under nedläggningsfasen. Tillverkningen som började 1975 består av framaxlar, bakaxlar och kardanaxlar för lastbilar och bussar. Anläggningen har två verksamhetsområden. Dels artikeltillverkning skärande bearbetning som svarvning, borrning och fräsning, och dels montering av kompletta axlar där även målning ingår<sup>3</sup>.

Koncernen Scania går bra och produktionsnivån är högre än tidigare. 2006-03-14 kom beskedet att monteringsdelen i Falun skulle läggas ned och flyttas till Södertälje. Genomförandet kommer att ske successivt och produktionen beräknas vara helt avvecklad hösten 2008. Scania hade vid tillfället för nedläggningsbeskedet 680 anställda som berördes.

De anställda har fått erbjudande om medflytt till Södertälje där flytthjälp och hyreshjälp ingått, något som cirka 35 - 40 stycken anställda har tagit beslut om och antalet beräknas hamna på ungefär 80 stycken totalt efter en nyligen gjord enkätundersökning av Scania (Qvarnström, 2007).

---

<sup>2</sup> [www.scania.se](http://www.scania.se), (2007-03-20, kl. 12.00)

<sup>3</sup> [www.scania.se](http://www.scania.se), (2007-03-20, kl. 12.00)

Två nya företag har etablerat sig Leax och Zakrisdalsverken - som tagit över all bearbetning och kommer att fungera som underleverantörer till Scania, vilket har inneburit att cirka 200 personer har fått erbjudande om ny anställning.

Näringslivskontoret och Falu kommun jobbar samtidigt för att locka nya verksamheter till orten för att skapa fler arbetstillfällen. Kommunen har etablerat kontor inom Scantias område.

Facklig samverkan inom Metall, SIF och Akademikerförbundet syftar till att underlätta omställningen för medlemmarna. Fram till år 2013 finns målsättningen att Scania fackförbunden och kommunen tillsammans ska ha genomfört aktiviteter som resulterar i att 700 nya sysselsättningstillfällen ska ha uppstått i Falu kommun.

Ungefär 85 personer utav de 680 som var anställda vid tiden för nedläggningsbeskedet blir pensionerade som ålderspensionärer vid 58 år.

Ungefär 2 % är involverade i någon slags rehabiliteringsåtgärd och kommer att utredas medicinskt angående sin arbetsförmåga.

Trygghetsrådet AB<sup>4</sup> har kallat till ett första kartläggningssamtal för att klargöra arbetstagarnas utbildningsnivå, kompetenser, personliga kvalifikationer och intressen för att klargöra om det kan bli aktuellt med till exempel kompetensutveckling. Trygghetsrådets insatser koncentreras till de 12 sista månaderna innan nedläggningen sker. De anställda inom Scania erbjuds möjlighet att gå starta eget kurser och CV – utbildningar.

Arbetsförmedlingen, Vägledningscentrum och Högskolan i Falun/Borlänge har haft uppsökande verksamhet på företaget med informationstillfällen där möjlighet till vägledning funnits (Qvarnström, 2007).

## 2.1 Forskningsanknytning

Norman, E Amundson, författare till boken *Aktivt engagemang – att berika vägledningsprocessen* (2000) har bidragit till utvecklingen av metoder för att hjälpa yrkesverksamma inom utbildningsväsendet att bättre kunna stödja människor i svåra situationer, som t.ex. i övergången mellan utbildning – arbete och arbetslöshet. Det är av betydelse hur individens hela situation ser ut när beslutet ska fattas utifrån såväl psykologiska, ekonomiska och sociala faktorer. Dessa faktorer är viktiga att kartlägga för att individen ska kunna göra ett val. Förändring ska ske när man är mogen för det. Begreppet readiness syftar till hur redo man är att agera för att fatta beslut och det är i huvudsak detta begrepp som har anknytits till i studien.

---

<sup>4</sup> Fortsättningsvis kallade Trygghetsrådet eller TRR

Brown m.fl. (2002) belyser i boken *Career Choice and Development* olika karriärutvecklingsteorier som omfattar vad som påverkar individers val och beslut grundat på ett helhetsperspektiv utifrån den kontext individen befinner sig i. Val och väljande är komplext och kan ses ur många olika perspektiv. Valen vi behöver göra blir allt fler och mer komplex än tidigare. Sammanhanget och känslan inför våra val är också av betydelse. Kraven på individens eget ansvar och egna drivkraft blir allt större. Dessa karriärutvecklingsteorier har använts till viss del för att tolka resultatet i studien.

I artikeln *Teorier om yrkesval* (1980) beskriver Per Sjöstrand hur människor handlar i samband med sina karriärval. Trots att Sjöstrands artikel tillkom på 80-talet ansåg vi den aktuell i anknytning till studien. Författaren menar att människor befinner sig i olika valsituationer (brytpunkter) livet igenom och dessa brytpunkter leder till att man fattar nya val och beslut, genom detta sker en karriärutveckling. Individens karriärutveckling är en pågående process mellan olika sysselsättningar och i övergångarna mellan dessa når individen en brytpunkt där det finns olika vägar att gå. Valsituationer uppstår följaktligen i övergången mellan studier och arbete eller inom dessa sysselsättningar och kan vara påtvingade, frivilliga, institutionaliserade och tillfälliga. För att det ska bli en valsituation så måste individen vara medveten om att det finns ett val. Denna studie har koncentrerats på påtvingade brytpunkter som innebär att sysselsättningen upphör av någon orsak, utifrån vår tolkning av Sjöstrands teori.

Sjöstrand skiljer mellan tre olika sorters val:

1. Ett attraktivitetsval är ett lätt beslut som bygger på det man ser som mest fördelaktigt.
2. Ett repuktionsval innebär att man väljer mellan två onda ting och tar det som upplevs som minst negativt.
3. Ett interimsväl är något man väljer så länge, i väntan på mer tilltalande alternativ.

Sjöstrand (1980) menar att individen behöver ha kunskap om alternativen för att därefter göra en kognitiv bedömning av vilken väg som leder till det önskade målet individen vill uppnå. Vid valet vägs olika faktorer in, det kan vara hur arbetsuppgifterna ser ut, hur stort intresset är, vilken position det innebär i form av status och lön, hur organisationen ser ut och vilken ort sysselsättningen är förlagd till. För att individen ska acceptera ett val tas hänsyn till en mängd faktorer utifrån individens förutsättningar och önskemål. Kan individen inte fatta ett beslut skjuts det upp till den tidpunkt då det absolut måste göras. Sjöstrand (1980) menar vidare att individens livsmål kan avspeglas i individens karriärmål.

Kan det komma något gott ur en påtvingad brytpunkt? På vilket sätt kan individer ta vara på tillfälligheter i karriären och se dem som utvecklingsmöjligheter? Författarna till *planned happenstance* teorin (Mitchell m.fl., 1999) menar att framtidens arbetsmarknad kräver en annan syn på karriärutveckling, där individen själv måste vara aktiv och söka upp oväntade möjligheter. Teorin belyser individens förmåga att hantera oförutsedda händelser i sin karriärutveckling och försöka se utvecklingsmöjligheter istället för bara

svårigheter. Ordet *planned happenstance* innebär planerade tillfälligheter eller positiv ovisshet, att individer måste lära sig att skapa, känna igen och införliva tillfälligheter eller slumpartade händelser i sin karriärutveckling. Författarna menar att det inte får förväxlas med magi och tro på ödet utan representerar ett öppet sinne och obeslutsamhet inför sin framtida karriärutveckling i positiv bemärkelse. Teorins paradox är att det kan vara svårt att planera tillfälligheter. Vår tolkning är att det innebär att se chanser, istället för ordet slump som vi anser kan vara missvisande. Individen behöver vara öppen och aktiv i sitt sökande efter tillfälligheter för att se eventuella möjligheter i sin karriärutveckling. När framtiden är osäker hävdar författarna att det är förnuftigare att vara obeslutsam och öppen än att vara bestämd och tvärsäker över vilken väg individen ska gå, med utgångspunkt i teorins två huvudprinciper - utforskning och nyfikenhet (Mitchell m.fl., 1999). Teorin var passande då det kunde tänkas vara så att respondenterna trots det påtvingade valet upptäckte nya förmågor och styrkor att ta fasta på hos sig själv inför sin fortsatta karriärutveckling och därigenom såg nya möjligheter.

Fem färdigheter som lyfts fram av Mitchell m.fl. (1999) är:

1. Nyfikenhet – en vilja att utforska nya möjligheter.
2. Envishet – vikten av att fortsätta, trots motgångar.
3. Flexibilitet – ett flexibelt tankesätt gör det möjligt att ändra attityd och förhållningssätt.
4. Optimism – bidrar till att individen kan se nya möjligheter.
5. Risktagande – som gör att individen är villig att ta en risk trots osäkerhet om utgången.

Aaron Antonovsky författare till *Hälsans mysterium* (2005) myntade KASAM-begreppet. Antonovsky utgår från ett hälsoperspektiv där han analyserar varför vissa människor som får utstå motgångar, påfrestningar, konflikter och problem som ska lösas klarar detta med hälsan i behåll och till och med utvecklas av detta. Då studien exemplifierade individers upplevelser av en nedläggning av en arbetsplats samt hur de hanterade denna motgång var teorin relevant för studien. Författaren intresserar sig för individens hela livssituation och speciellt de faktorer som vidmakthåller eller skapar god hälsa. KASAM – begreppet innehåller tre andra begrepp:

1. Begriplighet - i vilken utsträckning vi upplever det som möter oss och våra känslor som begripliga – om informationen uppfattas som sammanhängande och strukturerad.
2. Hanterbarhet – den grad man upplever att man har resurser att möta de krav som omgivningen ställer.
3. Meningsfullhet – i vilken grad det är värt insatsen att bemöda sig att anstränga sig att möta de utmaningar livet bereder oss.

Dessa tre hänger ihop men störst betydelse har känslan av meningsfullhet, då den står för hur stark motivationsfaktorn är i sammanhanget.

Johan Cullberg författare till boken *Kris och utveckling* (2003) menar att kriser kan utlösas av plötsliga och oväntade, svåra händelser, t.ex. sjukdom, dödsfall, uppsägning från jobbet eller otrohet. Kriser kan också utlösas av faser som tillhör det normala livet såsom pubertet, medelålderskris, klimakterium eller pensionering. Krisen är en förutsättning för utveckling och mognad. Med sin bok beskriver han krissituationerna så att de blir begripliga för den som möter dem i sitt eget liv eller hos sina medmänniskor. Kris kommer från det grekiska ordet *krisis* och betyder avgörande, vändpunkt, plötslig förändring eller ödesdiger rubbning. En kris som är väl genomarbetad kan leda till ökad självkänedom och beredskap för framtida kriser. Krisförloppet kan delas in i fyra faser:

1. Chockfasen – Under chockfasen kan individen i allmänhet inte ta till sig det som har hänt och försvarsmekanismer som förnekelse och vrede inträder. Chockfasen kan vara allt ifrån några sekunder till dygn.
2. Reaktionsfasen – Under reaktionsfasen börjar individen ta in vad som hänt och reagerar på detta. För att inte verkligheten ska vara så ångest hotande används försvarsmekanismer som bortträngning, förnekande, regression och vrede. Kroppsliga reaktioner som sömn – och aptitstörningar är vanliga. Flykt till droger som alkohol, tabletter även arbetsmissbruk kan ske. Reaktionsfasen varar från några veckor upp till flera månader.
3. Bearbetningsfasen/reparationsfasen – Nu försöker individen anpassa sig till en realistisk syn på tillvaron och börjar acceptera vad som har hänt. De starka försvarerna kan alltmer överges. Fortfarande kan ångest ta sig uttryck i sömnrubbningar, muskelspänningar och liknande samt psykisk och social isolering. Det kan upplevas som att den smärtsamma upplevelsen trots allt gjort livet rikare. Bearbetningsfasen varar mellan ett halvt och ett år.
4. Nyorienteringsfasen – Nu lämnar individen krisen bakom sig och försöker att planera och forma sitt liv efter förlusten, kanske genom att återuppta eller skaffa sig nya intressen och kontakter.<sup>5</sup>

Cullbergs kristeori har använts som bakgrund för att bättre kunna tolka och förstå händelseförloppet och bearbetningen av respondenternas upplevelser i relation till den tid som förflutit sedan beskedet om nedläggning kom.

Lena Gonäs, Lennart Hallsten och Roland Spånt är författare till *Arbetsliv i omvandling 2006:15 Uppsagdas och arbetslösas villkor och hälsa – en översikt av forskningen* som ger en överblick av hur forskningen 1995 – 2005 ser ut gällande uppsagda personers möjligheter att återfå förankringen i arbetslivet och vilka hälsokonsekvenser en exkludering av arbetsmarknaden kan medföra. Vidare undersöker man vilka förhållanden som kan gynna respektive hindra en återgång till arbetslivet. Syftet med översikten är att se vilka individuella konsekvenser arbetslöshet, arbetsförlust och personalneddragningar kan få. Denna forskning tillför en djupare förståelse för vilka de

---

<sup>5</sup> Utbildning.lhm.lu.se/student/exarbete/psy/psyket/Manniskan\_i\_kris\_lit.html-13k- ( 2007-03-15, kl. 21.39)

individuella konsekvenserna kan bli vid arbetsförlust och är därför av betydelse för studien.

Eva, Hamilton Porenus & Britt – Marie, Svensson, författare till examensarbetet *Brytpunkter i karriären* (2006) granskar av vilken orsak brytpunkter initieras i individens karriärutveckling, hur individen har hanterat dessa, samt på vilket sätt individens karriäridentitet har förändrats efter brytpunkten. En vanlig orsak till framförallt frivilliga brytpunkter var individens lust att lära och utvecklas som människa. Tillfälligheter har spelat en stor roll och många gånger var det slumpen som avgjorde var någonstans individen befann sig i sin karriärutveckling. Hamilton Porenus & Svenssons (2006) studie har analyserats med hänsyn till respondenternas utbildningsbakgrund och det rådande läget på arbetsmarknaden. Studien var användbar då vi undersökt samma fenomen, det vill säga brytpunkter, fast ur ett annat perspektiv.

Ds 2004:36 Regeringskansliet. *Innovativa Sverige*. För att kunna möta den internationella konkurrensen och bli ett attraktivt land att investera i ska Sverige satsa på spjutspetskompetens, det vill säga utbildning och forskning. I denna departementsskrivelse tas det upp hur strukturomvandlingen i samhället har förändrat arbetsmarknaden samt hur detta påverkat människan, vilket var av relevans för vår studie. Företagens produktion förläggs i allt större utsträckning till storstadsregionerna. Enligt *Innovativa Sverige* ska det svenska trygghetssystemet och samförståndet mellan arbetsmarknadens parter skapa goda förutsättningar för den enskilde individen att hantera strukturomvandlingar, då detta kombinerat med goda möjligheter till kompetensutveckling ökar förutsättningarna för att omvandlingar kan äga rum utan att stora grupper ställs utanför arbetsmarknaden.

## 2.2 Anknytande litteratur

Lars Hansen & Pal Orban *Arbetslivet* (2002) tar bland annat upp hur samhället och arbetsmarknaden har förändrats historiskt till nutid. Författarna ger en redogörelse av vad kompetens innebär, vad som menas med arbetsmarknadspolitik, anställningsformer och arbetsvillkor m.m. Boken ger ytterligare perspektiv på arbetsbegreppet, arbetsmarknaden och hur anställningsförhållanden har förändrats på grund av utvecklingen i samhället. För att vidare belysa relationen mellan arbetsmarknad och arbetstagare har denna litteratur använts.

Karin Fransson & Gunnel Lindh *”Ungdomars utbildnings- och yrkesval – i egna och andras ögon”* (2004) behandlar ungdomars föreställningar, kunskaper och handlande vad gäller val av utbildning och arbete. De tar även upp påverkande faktorer för en individs valprocess såsom socioekonomisk tillhörighet, kön och etnicitet. Vidare menar författarna att ungdomarna har den svåra uppgiften idag att utveckla en någorlunda fast identitet samtidigt som det föränderliga samhället består av återkommande



valsituationer som medför en kontinuerlig problemlösning gällande deras karriärutveckling. Denna litteratur har betydelse för studien då detta även går att applicera på vuxna individer.

## 2.3 Forskningsfrågor

- Hur upplevs det att komma till en påtvingad brytpunkt i livet där individer ställs inför nya val och beslut?
- Har den ofrivilliga brytpunkten medfört några nya, oväntade möjligheter inför framtiden?

## 2.4 Avgränsningar

Avgränsningen av problemområdet har gjorts med fokus på påtvingade brytpunkter. Omfattningen av studien har genomförts inom ramen av vad som varit möjligt utifrån den tid som funnits till förfogande. Det är sex individers upplevelser av och förmåga att hantera dessa som undersökts. Resultatet ger därför en begränsad redogörelse av hur ett fåtal personer ser på sin situation vid ett speciellt tillfälle under april månad 2007 och det går inte att dra några generella slutsatser av detta.

## 2.5 Grundantaganden/kunskapssyn

Utifrån vår kunskapssyn antog vi att det skulle kunna vara svårare att fatta ett väl övervägt val i en påtvingad valsituation. Det skulle också kunna tänkas ha varit så att respondenterna trots det påtvingade valet under beslutsprocessen upptäckt nya förmågor och styrkor att ta fasta på hos sig själv inför sin fortsatta karriärutveckling och därigenom sett nya möjligheter.

Yttre händelser som dessa ställer nya krav på individen att anpassa sig för att åter finna tillvaron meningsfull och hanterbar (Antonovsky, 2005). I samband med ett nedläggningsbesked föreställde vi oss att det skulle kunna vara tänkbart att man genomgår krisens olika faser så som chockfas, reaktionsfas, bearbetningsfas/reparationsfas och nyorienteringsfas (Cullberg, 2003).

Under utbildningens gång har vi fått grundläggande kunskaper om hur vi på ett professionellt sätt ska kunna vägleda individer så att de kommer fram till ett väl övervägt val gällande sin karriär. För att kunna fatta ett väl övervägt val krävs bland annat kunskap om alternativen, hur man fattar beslut, vad konsekvenserna blir och god självkänedom. De valsituationer individerna ställs inför harmonierar inte alltid med

utvecklingen i samhället. Med detta i tankarna inledde vi examensarbetet. Utvecklingen i samhället går med rasande fart, vilket kan ha till följd att många människor inte hinner stanna upp för att reflektera över vad som händer eller vilka val de gör. De olika valsituationerna under karriärutvecklingen kan ha uppkommit frivilligt, vara institutionaliserade, tillfälliga eller påtvingade (Sjöstrand, 1980). Vi antog att speciellt vid påtvingade val kan det lätt bli att man skjuter fram sitt beslut.

## 3 Metod

### 3.1 Undersökningsstrategi

Ett begränsat antal individer har intervjuats vid ett tillfälle. I examensarbetet har verkligheten studerats och sedan förbundits till de teorier som beskrivits under punkt 2.1.

### 3.2 Metoder och tekniker

Studien genomfördes med en kvalitativ metod. För att få en djupare förståelse av respondenternas upplevelser utifrån sin referensram användes ostrukturerade intervjuer se bilaga 1. Frågekonstruktionen har till stor del varit byggd runt några av de intervjufrågor som användes i examensarbetet *Brytpunkter i karriären* (Hamilton Porenus & Svensson 2006) de är dock något omarbetade.

För att lämna utrymme för respondenternas berättelser av sin upplevda situation har intervjufrågorna haft öppen karaktär, i avsikt att försöka förstå, beskriva och tolka resultatet.

### 3.3 Genomförandesteg

Inledningsvis kontaktades Scantias platschef och personalchef via telefon med en första förfrågan om att få genomföra studien. Därefter skickades ett missivbrev via mail med information om syftet med studien och planerat tillvägagångssätt, bilaga 2. Avsikten var att genomföra en enkätstudie med ca 20-30 personer för att sedan intervjua två av dessa men vi valde istället att enbart göra sex stycken intervjuer. Kort därefter togs ytterligare telefonkontakt där ett medgivande gavs att inleda examensarbetet, samtidigt avtalades tid att besöka personalchefen på hans kontor för att diskutera genomförandet av studien och få korrekta bakgrundsfakta att arbeta utifrån.

Personalchefen poängterade att vi borde vara medvetna om att läget kunde vara känsligt och vikten av att betona att medverkan var frivillig. Ett dilemma var lämpligt tillvägagångssätt, nämligen på vilket sätt det skulle vara praktiskt möjligt att komma i kontakt med respondenterna, då intervjuerna innebar avbrott i produktionen. Det bestämdes att den första förfrågan skulle tas genom Trygghetsrådets representant på företaget, som även skulle hjälpa till att strukturera hur och var intervjuerna därefter skulle kunna genomföras.

Trygghetsrådets representant har varit en naturlig kontakt för de anställda sedan beskedet för nedläggningen kom. Respondenterna informerades skriftligen om syftet med studien, anonymitets aspekter utifrån de forskningsetiska reglerna och en förfrågan om vilka som ville ställa upp för intervju se bilaga 3. Intervjuerna genomfördes under vecka 14 därefter bearbetades och analyserades resultatet.

### **3.4 Urvalsgrupp och urvalsförfarande**

Valet av intervjupersoner har skett i samråd med Trygghetsrådet på Scania där 14 personer blev tillfrågade om deltagande i studien, varav 6 stycken accepterade. Trygghetsrådets representant förmedlade kontakterna, detta med avseende på svårigheten att komma i kontakt med dessa personer.

För att få ett helt rättvisande resultat skulle samtliga anställda på Scania ha behövt inkluderas i studien. Då detta inte var praktiskt genomförbart vare sig för Scania eller för oss, har urvalsgruppen begränsats till att omfatta några av de kollektivanställda som ännu inte var helt klara över vad de skulle göra efter nedläggningen. En gemensam faktor hos de tillfrågade respondenterna var att samtliga skulle ha varit anställda vid tiden för nedlägningsbeskedet och därav berörts på liknande sätt. De har då följaktligen haft samma tid till den process som pågått inom individen själv och till de förändringar som skett inom företaget. Några ytterligare avgränsningar beträffande kön, ålder eller utbildningsbakgrund har inte gjorts.

### **3.5 Datainsamling**

Intervjuerna genomfördes i avskildhet på ett kontor på Scania för att skapa goda förutsättningar för ett avspänt samtalsklimat. Då intervjuerna genomfördes under arbetstid tilldelades ett kontor som var enskilt beläget så att respondenterna inte skulle känna sig obekväma under intervju situationen. Intervjuerna spelades in på två bandspelare och en MP:3 spelare för att säkerställa det insamlade materialet. Tidsåtgången var beräknad till cirka 45 minuter per respondent inklusive information.

## 3.6 Tillförlitlighet

En kvalitativ metod med primärkällor talade för en relativt hög validitet och reliabilitet utifrån det begränsade antal respondenter som analysen byggts runt i denna studie och vad som var realistiskt att genomföra på den begränsade tid som fanns att tillgå.

Vid intervjuerna ställdes öppna frågor för att ge utrymme för respondenternas svar utan att styra dem. Då syftet var att få en djupare och mer nyanserad uppfattning om hur påtvingade brytpunkter skulle kunna upplevas valdes intervjuer för att komma nära källorna. Med en kvalitativ metod var det inte möjligt att mäta utan bara försöka förstå och tolka respondenternas svar. För att öka reliabiliteten användes speglingar och sammanfattningar under intervjuens gång för att undvika missförstånd och ge respondenten tillfälle att korrigera. Dessutom gjordes analysen av två tolkare vilket ökade validiteten.

## 3.7 Etiska ställningstaganden

I examensarbetet har vi följt Humanistisk- samhällsvetenskapliga rådets, HSFR:s, etiska regler. HSFR:s etikregler som består av fyra krav:

Informationskravet

Samtyckeskravet

Konfidentialitetskravet

Nyttjandekravet.

I HSFR:s etiska regler utgår man ifrån att forskningen håller en hög kvalitet och ägnar sig åt väsentliga frågor. Nyttjande-, konfidentialitets-, samtyckes- och informationsprincipen är grundkraven för forskningen. Konfidentialitetskravet innebär att uppgifter inte får offentliggöras eller spridas utan samtycke från inblandade personer i undersökningen och i nyttjandekravet avses att de uppgifter vi fått in i undersökningen inte får användas i andra syften än de som från början var avsikten.

Grundregeln är att informera de personer som är inblandade i undersökningen om forskningens syfte och innebörd och få deras samtycke om deltagande utan att på något sätt påverka dem. I kravet ingår också frivillighet och information om möjlighet att avbryta deltagande i undersökningen (HSFR, 1999) <sup>6</sup>.

Före och under arbetet med studien har information delgetts till de berörda om ovanstående.

---

<sup>6</sup> <http://www.hb.se/bhs/ith/1-00/poa.htm> (2007-03-14, kl. 14.06)

Innan intervjun skickades ett informationsbrev ut för att informera om studien och de etikregler som gällde. Det har klarlagts att i de fall några frågor upplevdes som känsliga kunde respondenterna välja att avstå från att besvara dem. Respondenterna har varit anonyma i studien men en hundra procentig anonymitet har inte kunnat garanteras då orten och företagsnamnet förekommit i studien. Detta är något som har poängteras i anslutning till intervjuerna. Respondenterna har inte nämnts vare sig vid namn, ålder, kön, familjeförhållanden, specifikt vilken utbildning varje respondent hade, hur länge varje person har arbetat eller vilken avdelning de har arbetat vid för att skydda respondenternas identitet i möjligaste mån. Enligt överenskommelse har tillstånd lämnats att använda företagsnamn samt uppge namn på kontaktpersoner.

Vidare har vi beskrivit vårt forskningsarbete och erbjudit respondenterna att läsa den färdiga rapporten innan den lämnats in. Detta ifall det har varit något de har velat ändra på eller inte ha med i examensarbetet. Utskriften av intervjuerna har använts endast till det syfte vi tänkte från början och sedan kommer inspelningarna att förstöras när arbetet har blivit godkänt.

### 3.8 Bearbetning och analys av resultatdata

Det gjordes sex intervjuer som spelades in på två bandspelare och en MP: 3 spelare. Sedan delades intervjuerna upp så att vi fick tre intervjuer var att transkribera ordagrant i sin helhet. Efter att transkriberingen var fullbordad gick vi systematiskt igenom varje fråga och granskade vad varje respondent hade svarat. Därefter gjordes en handskriven sammanställning och summering utifrån vad varje respondent hade framfört för att kunna få en övergripande bild av svaren och kunnat se skillnader och likheter. Ytterligare bearbetning gjordes via mail och tät telefonkontakt, detta inbegrepp att vi diskuterade vad varje respondent hade svarat för att på så sätt kunna skriva resultatet. Efter att hela resultatet hade sammanställts analyserades detta utifrån de teorier och fakta vi ämnade använda i denna studie.

### 3.9 Resultatredovisningsätt

Resultatet har presenterats i form av en summering utan att i detalj gå in på varje respondents ålder, kön, familjeförhållanden, arbetsuppgifter och vilken avdelning de har arbetat på för att i möjligaste mån ge respondenterna anonymitet. Respondenter citeras till viss del och förekommer då med kursiv stil och citattecken. För att tydliggöra respondenters olika uppfattningar för läsaren har de fått olika bokstäver som A, B, C, D, E, F. När respondenternas åsikter varit entydiga har ordet **respondenterna** skrivits ut med **fet** stil.

## 4 Resultat

Respondenterna bestod av både kvinnor och män i varierande åldrar. De har varit anställda inom Scania under 6 till 32 år. De har haft skilda arbetsområden och arbetsuppgifter. De flesta levde i förhållanden med små, större eller vuxna barn utom en som inte hade ett förhållande men hade ett barn. Alla respondenter hade gymnasial utbildning.

**Respondenternas** tankar inför framtiden när beskedet för nedläggning kom beskrevs som chock, ilska, uppgivenhet, maktlöshet och oro. Beskedet upplevdes som mörkt och tungt och mottogs med viss förnekelse, en överklighetskänsla - att det inte kunde hända på riktigt.

Respondent A uttryckte en känsla av panik över att behöva gå till arbetsförmedlingen med tanke på att inte vara så ung längre, då behovet aldrig hade uppstått tidigare. Reaktionerna bland arbetskamraterna ökade ängslan, samtidigt som det fanns stöd i att diskutera med varandra. Även om respondenten upplevde att situationen blev mer hanterbar för sin egen del med möjlighet till pension, så var tankarna kvar hos en annan arbetskamrat som var två år yngre och därmed befann sig i ett annat läge.

Respondent B kände frustration *”/.../tagen på sängen/.../”* och hade svårt att tänka strukturerat och klart. Den första perioden upplevdes som ett vakuum och det tog första halvåret för respondenten att bearbeta beskedet. Efter att beskedet hade accepterats startade tankar på att börja strukturera framtiden och respondenten ställde sig då frågor som:

*”/.../vad ska jag gå vidare med?”, ”vad ska jag göra för kompetensökning?, vad ska jag utbilda mig till för någonting i framtiden?. Eller ska jag gå tillbaka till att hämta ur mitt gamla referensregister för att söka fortsatt anställning?/.../”.*

Respondent C upplevde att beskedet kom som en chock då företaget hade kostat på en hel del och plötsligt skulle allt ändå läggas ner. Respondenten förstod inte alls varför det blev så med tanke på att det upplevdes som att företaget befann sig i ett expansivt tillstånd. Förtaget begärde förbättringar och engagemang vilket respondenten ansåg att man hade uppfyllt som arbetstagare. Enlig respondentens tolkning var det rimligt att förvänta sig att då företaget hade begärt förbättringar och engagemang så hade det varit underförstått att de i gengäld skulle få behålla sina arbeten.

Respondent E förmedlade en besvikelse över nedläggningen: *”Man förstår inte alltså. Man gör inte det. Har man vetat att ett företag som inte går bra har det på gång så, så har man absolut begripit det. Det är väl inga problem. Då kan man ha rätt inställning själv.”*

Respondent D tyckte att framtiden kändes väldigt mörk i och med att båda som stod för försörjningen i familjen varit anställda hos Scania. Den ekonomiska delen kändes tung för respondenten som nyligen införskaffat sig en ny bostad. Respondenten hade haft en förhoppning om att bli kvar i företaget till pension.

**Respondenterna** gav uttryck för hur det fortfarande var svårt att acceptera förlusten av sina arbeten, att ett företag av Scanias storlek som dessutom gick mycket bra, skulle flytta till en storstadsregion.

Respondent C uttalade att det kändes som att befinna sig i: *”/.../det här lilla kugghjulet på det stora hjulet som bara snurrar och man kan inte göra någonting /.../”*. Vidare uttryckte respondenten att det var deras liv som det handlade om och maktlösheten att inte kunna påverka kändes stor.

Respondent E ställde sig frågan: *”Om jag är kvar här till nästa år, till sista dan, hur mycket hjälp får jag då? Vad har det för betydelse?”*.

Ett år senare har respondenterna haft tid att bearbeta de inre processerna som pågått inom dem själva, samt tagit del av den yttre omställningsprocessen inom företaget. Den relativt långa nedläggningsprocessen har inneburit att de hunnit bearbeta chocken och börjat söka nya lösningar. En del har kommit långt i sin process, andra ville låta beslutet mogna fram och inte rusa iväg för snabbt. Något som lyftes fram av vissa var att det även under tiden som förflutit funnits utvecklings – och karriärmöjligheter inom företaget. Respondent D var positiv till de utbildningar som ännu fanns inom Scania till exempel kurser i logistik som kunde bredda kompetensen ytterligare inför sitt kommande yrkesliv: *”Det kommer ju in nya företag hela tiden, det finns ju chanser där och...”*

**Respondenterna** gav uttryck för en både positiv och negativ uppfattning. Hjälpen och möjligheterna som företaget hade erbjudit upplevdes som bra tyckte vissa av respondenterna, medan andra var kritiska till företagets agerande och efterfrågade ökad tydlighet från företagets sida.

Respondent E: *”Ska jag vara ärlig så är jag väldigt arg på företaget. Det har gått ett år sedan och det är jag fortfarande. /.../ Trots allt man har ju satsat på.. man har ju sina arbetskamrater här. ”*

Hur de såg på sina möjligheter skiljde sig lite åt beroende på deras ålder. De flesta respondenter har sett andra möjligheter än det Scania erbjudit och hade mål och arbetade för att förverkliga dessa.

Respondent A hade planer på att arbeta på Scania fram till sommaren för att sedan gå i pension och såg chansen att fortsätta med att vara politiskt aktiv med det nätverk som det innebar, få möjlighet att ta hand om sina föräldrar, hus och sommarstuga.

Respondent C uttalade en intention att utnyttja den återstående tiden som var kvar, till att bestämma sig för vilken väg som kändes mest lämplig att gå, där innefattades även de alternativ som Scania erbjudit. Denna tid såg respondenten inte bara som en tid att bestämma sig, utan även en möjlighet att inte rusa iväg utan istället ta det lugnt och låta beslutet mogna. Vidare uttalade respondenten en föresats att handla på ett annat sätt än vid tidigare konfliktsituationer. Respondenten yttrade: *”/.../ jag reagerar väldigt instinktiv, väldigt känslomässigt/.../ med alla beslut överhuvudtaget /.../”* och det hade respondenten bestämt sig för att inte göra i den här situationen.

Respondent E hade bestämt sig för att utbilda sig på eget initiativ, men uttryckte en viss besvikelse över att inte ha fått klargjort hur den ekonomiska ersättningen från Scania skulle se ut inför den planerade utbildningen.

Respondent F berättade att det inte fanns något intresse av att arbeta i Södertälje eller hos Leax och Zakrisdal men hade en förhoppning om att få gå i pension. Vidare menade respondenten att om pension inte var möjligt så återstod det att skaffa ett arbete men såg ändå svårigheten i detta med tanke på sin ålder.

Respondent B såg möjligheter till ett arbete via de nya etableringarna och genom att använda sig av sitt kontaktnät och sina referenser: *”Det ska vara alltså ett arbetstillfälle där jag ser att man kan utveckla sig också, så man inte bara panikartat tar ett arbete för arbetets skull i den här situationen man befinner sig. Utan att man kan gå vidare i processen det är väldigt viktigt det är det”*.

Respondenten hade ingen tillit till arbetsmarknadsinstitutioner utan ansåg att man själv var tvungen att påverka sin situation och vara aktiv i sitt sökande: *”/.../ ska man påverka sin egen situation då ska det ske med egen kraft och drivkraft för att genomföra någonting också.”*

**Respondenterna** beskrev sin framtid som relativt positiv, med chans att utvecklas och få möjlighet att göra något annat. Som respondent D uttryckte det: */.../ genom det här beslutet att dom lägger ner att man får upp ögonen för...nu har jag ju en chans att göra något helt annat.*

Gemensamt påtalades de ekonomiska förutsättningarna som en avgörande faktor inför de beslut som skulle fattas. Att flytta med till Södertälje var något som de flesta hade förkastat. De företag som etablerat sig idag Leax och Zakrisdal har erbjudit en väg att gå, men det kräver en viss kompetens som inriktar sig mot bearbetning. Faktorer som



påverkade att man ville bo kvar i sina hemtrakter var trivsel där man bor, hänsyn till sin familjesituation, det sociala nätet och fritiden.

Studier och utbildning samt eget företagande var andra alternativ som tilltalade vissa av respondenterna. Drivkraften bakom var en möjlighet att utveckla en karriär baserad på ett intresse eller en bisyssla som funnits en tid, men kanske inte skulle ha blivit verklighet om inte situationen varit den aktuella, menade somliga respondenter. Vidare konstaterade de att om nedläggningsbeskedet inte hade kommit så hade man bara haft sin bisyssla som ett intresse, men på grund av den situation som uppstod såg de en möjlighet i att förverkliga sitt intresse genom att starta eget.

Respondent D: *”/.../ då kan man ju prova, nu när man får så bra hjälp från Scania, då är det ju värt det.”*

Respondent E: *” Det är ett liv som jag har gillat länge, så det är ju positivt att man blir uppsagd på så vis. För min del.”*

Samtliga hade kallats till ett första kartläggningssamtal hos TRR. Respondenterna hade i huvudsak diskuterat sina karriärmöjligheter på hemmaplan med sin respektive eller någon arbetskamrat, de hade även vänt sig till TRR, personalkontoret och chefen för att få lite ordning kring sina tankar angående hur man skulle gå vidare.

Det förekom en uppfattning hos **respondenterna** att det trots allt var en trygghet att befinna sig inom ett expansivt företag av Scantias storlek som kan erbjuda stöd och hjälp inför den fortsatta sysselsättningen.

Situationen idag upplevdes mycket ljusare än för ett år sedan, respondenterna kunde se framåt med tillförsikt, trots ett visst mått av oklarhet.

De flesta ansåg sig lugnare idag än när beskedet om nedläggningen kom. Respondent B tyckte att: *”/.../det känns mycket bättre nu än för ett år sen”* med tanke på att ovissheten inte var lika stor då det fanns planer inför framtiden.

Respondent B: *”/.../ jag känner en större tillförsikt för framtiden... klarare syn på tillvaron idag än för backa bandet ett år sen”* var ett annat uttalande. Det inbegrep att respondenten hade som målsättning att det skulle hända något inom ett kvartal: *”/.../”hur man lägger upp agendan, strategin för framtiden är högst individuellt. Men jag hade ju min målsättning klar för mig att, någonting måste ske för att jag som person, är att jag lägger upp en målsättning och då vill jag se att jag går i land med den också /.../”*

Nedläggningsbeskedet hade medfört att respondent F blivit försiktigare ekonomiskt med större investeringar, som att byta bil. Lönen var viktig för att kunna behålla den levnadsstandard man var van vid ansåg **respondenterna**. Viss ilska fanns kvar hos någon av respondenterna, men i stora drag hade den värsta oron släppt och man tänkte nu framåt på ett målinriktat och strukturerat sätt.

Scania har presenterat vissa förslag till fortsatt arbete. Likväl hade flera av respondenterna undersökt andra möjligheter då de förslag de hade fått inte varit förenliga med deras familjförhållanden och geografiska situation. En respondent med positiv erfarenhet av att arbeta i Södertälje fann ändå inte motivation till att flytta trots att det skulle ha inneburit trivsel med arbetsuppgifterna och bra ekonomi. Som respondent C säger: *"/.../ jag tackade nej till det ändå. Helt enkelt med motiveringen att det ligger i Södertälje för min egen del. /.../ det är för mycket folk. /.../ Jag kan säga så här jag hör inte hemma där på något vis jag hör hemma ut i skogen troligtvis.."*

Betydelsefulla faktorer som lyftes fram av **respondenterna** inför det framtida yrkeslivet var trivsel, att det skulle vara något man är intresserad av, hur de ekonomiska förutsättningarna och utvecklingsmöjligheterna såg ut, familjen och den sociala samvaron.

## Sammanfattning

Samtliga respondenter beskrev den första reaktionen vid beskedet om nedläggning av sin arbetsplats som kantad av olika grad av chock, ilska och maktlöshet. Ändå beskrev respondenterna framtiden som relativt ljus och präglad av framtidstro. Omstruktureringen av Scania och flytten till Södertälje var ett scenario man aldrig hade kunnat föreställa sig. Samtliga trodde sig ha arbetat kvar inom företaget under relativt lång tid framöver om det funnits kvar på orten.

Vid tiden för intervjuerna hade ett år förflutit efter nedlägningsbeskedet och respondenterna hade till viss del hunnit bearbeta sin situation för att leta lösningar inför framtiden. Sina planer inför framtiden hade respondenterna i huvudsak mest diskuterat på hemmaplan än så länge, samt i samråd med TRR. Respondenterna såg överlag ljusare på sin situation idag och kunde se nya möjligheter att utveckla och utbilda sig utifrån sina intressen. Detta genom att söka alternativ som kändes bra inför sin fortsatta karriär, även om det upplevdes jobbigt att inte veta exakt hur vägen dit skulle se ut. Oron för de ekonomiska förutsättningarna fick en framträdande plats. Idag hade man ett visst löneläge som innebar en viss levnadsstandard, vilket ställdes i relation till hur de nya förutsättningarna skulle kunna komma att se ut. Trots detta framställdes nedläggningen av Scania inte bara vara av ondo, då man även kunde se detta tillfälle i livet som en chans att förverkliga något som annars kanske inte skulle ha blivit av.

Den egna drivkraften och betydelsen av att utnyttja sina kontakter och nätverk för att söka upp nya, oväntade möjligheter poängterades främst av dem som hade många år kvar inom arbetslivet. De äldre respondenterna nämnde den trygghet det innebar att arbeta inom ett större företag, som dessutom går bra, för att inte bli utsparkad på gatan i en situation som denna. De såg möjligheter att få pension och därigenom mer tid att ägna sig åt övriga intressen.

Respondenterna nämnde arbetets - och arbetskamraternas sociala betydelse, men de såg även andra värden i livet som vägde tungt. Faktorer som hade haft avgörande betydelse när man tagit ställning till att flytta med till Södertälje eller inte var hur det påverkat ens familj och vikten av att trivas där man bor med det sociala nätverk som omger en.

## 5 Analys

Några av de samband vi har kunnat utläsa av de resultatdata som framkommit i studien är bland annat hur samtliga deltagare i studien beskrivit den första tiden efter nedläggningsbeskedet som chockartad. Den uppkomna situationen var ett osannolikt scenario man aldrig kunnat föreställa sig. De gav uttryck för en besvikelse att ett företag av Scania's storlek som dessutom går mycket bra ska flytta sin produktion till en storstadsregion som Södertälje, vilket kommer att innebära att ett stort antal arbetstillfällen går förlorade på orten.

I den Nationella strategin *Innovativa Sverige* (2004) framställs nödvändigheten av att stärka företagets position på världsmarknaden. Dagens företag är globala och kommer följaktligen att lägga produktionen av sina varor där det är billigast och i miljöer där det bedöms finnas störst utvecklingsmöjligheter genom att ingå i någon form av kluster eller nätverk. Detta för att genom spjutspetskompetens öka konkurrenskraften och stärka tillväxten i Sverige på lång sikt (Ds 2004:36).

”Ett kluster är per definition branschövergripande. Kluster är vidare ett perspektiv på konkurrenskraft som bygger på olika relationer. Relationer mellan personer verksamma i företag inom olika branscher, mellan relaterade företag och deras kunder, men också relationer mellan företag och forskningsinstitut, branschorganisationer, offentliga aktörer etc. Kluster är också ett perspektiv som utgår ifrån att den lokala produktionsmiljön, eller hemmabasen, är avgörande för ett företags konkurrenskraft, inte minst eftersom innovationer ofta skapas utifrån specifika lokala kompetenser.” (Ds 2004:36:21)

Vi ställde oss frågande beträffande åt vilket håll utvecklingen kommer att gå på de mindre orter som drabbas och vilka konsekvenserna blir för den enskilde individen. Några av de första reaktionerna hos respondenterna när de skulle beskriva hur det kändes för ett år sedan när beskedet var ett faktum var en känsla av maktlöshet och överklighetskänsla, de kände sig som brickor i ett spel där förutsättningarna helt plötsligt förändrats. Omvandlingar av detta slag ställer ökade krav på arbetskraftens kompetens, förmåga till förändring och rörlighet (Ds 2004:36). I forskningsöversikten *Uppsgudas och arbetslösas villkor och hälsa* (Gonäs m.fl., 2006) visar officiell amerikansk statistik angående flöden på arbetsmarknaden att vi idag har en flexibel arbetsmarknad som snabbt reagerar på hur efterfrågan på arbetskraft ser ut på olika delmarknader, vilket förutsätter att individerna ska vara geografiskt rörliga och flytta till

områden med stark efterfrågan på arbetskraft. De individer som har företagsspecifika egenskaper drabbas hårdast, då de kanske måste byta både bransch och företag (Gonäs m.fl., 2006). Anledningen till att författarna drar paralleller med USA är att det tyvärr finns bristfälligt med forskning i Sverige rörande hur de som drabbas av arbetslöshet påverkas ekonomiskt. Vi ställde oss frågande till hur stor valfriheten egentligen är att göra individuella val, då det samtidigt kräver en anpassning till en allt snabbare omvandling på den rådande arbetsmarknaden.

En annan likhet som fick en framträdande plats hos samtliga respondenter var just oron för de ekonomiska konsekvenser nedläggningsbeskedet skulle föra med sig. I något fall arbetade båda parter på Scania och hade nyss skaffat ny bostad, en annan respondent uttryckte frustration över ovissheten att inte veta hur den ekonomiska ersättningen skulle se ut vid ingången i studier. Överlag uttrycktes en ökad ekonomisk försiktighet då det aktuella löneläget ställdes i relation till hur den framtida försörjningen skulle komma att se ut. Angående förhållandet mellan ekonomiska effekter av arbetslöshet och geografisk rörlighet nämner Gonäs m.fl. (2006) vidare att stora nedläggningar som drabbar mindre kommuner också medför sänkta fastighetsvärden och ökade kostnader för de som tvingas pendla längre sträckor för att få ett nytt arbete, vilket är ytterligare konsekvenser för de berörda individerna. Individens bostadsort är betydelsefull och en faktor som i vanliga fall inte studeras nämnvärt är just geografisk flyttning. *”Det förefaller högst sannolikt att många som drabbas av arbetslöshet, kanske i synnerhet vid nedläggning av hela äldre produktionsanläggningar för att få nytt arbete tvingas byta bostadsort eller att arbetspendla över längre distanser”* (Gonäs m.fl. 2006:21).

Författarna menar med sina slutsatser att stora neddragningar och nedläggningar är förenat med stora sociala kostnader för de berörda för att klara strukturomvandlingen, något som forskare i allmänhet har underskattat. En anledning till detta sägs vara avsaknaden av data (Gonäs m.fl., 2006).

Det överensstämde väl med de indikationer våra respondenter gav oss angående vilka hinder de såg när de tog ställning till att flytta med till Södertälje eller inte. De ekonomiska förutsättningarna var en aspekt att ta hänsyn till, andra saker som framhölls som avgörande för att stanna kvar på orten var påverkan på hela familjesituationen, boendet och det sociala nätverk man hade omkring sig. Enligt våra reflektioner och med utgångspunkt i ovanstående forskning tas väldigt lite hänsyn till individens hela kontext och familjesituation, inte bara med tanke på de ekonomiska dilemman som uppstår vid strukturomvandlingar av detta slag. Lever man i en relation där den andra parten ska flytta med till en annan ort förutsätter det att även den individen kan få en plats på arbetsmarknaden. Vi ställde oss tveksamma till om det vägdes in att en hel familj i så fall skulle tvingas flytta, med följd att barnen skulle ryckas upp ur sin skola och sin sociala trygghet. Det sociala nätverket var en av faktorerna som påverkade huruvida man kunde tänka sig att flytta eller inte enligt respondenterna. Enligt statistiken som presenterades i bakgrunden har endast ett 80 – tal av de 680 anställda inom Scania som berördes när beskedet kom tagit ett beslut om att flytta med till Södertälje, siffror som vi anser talar sitt tydliga språk.

Skillnader vi upptäckte hos respondenterna var att man har kommit olika långt i sin bearbetning av sin situation och därmed olika långt i krisens faser, enligt Cullbergs (2003) definition. Till en början beskrev respondenterna att de kände chock, ilska och maktlöshet, även om någon var mer avvaktande och lugn, redan då. Därefter kom en period av förnekelse. Vid ett tråkigt besked, i det här fallet en nedläggning av en arbetsplats kan det förekomma att individen hamnar i en kris. Krisförloppet är en process som består av fyra delar indelade efter en tidsaxel. Det kan vara individuellt vilken tid som krävs för att bearbeta det inträffade.

Den första reaktion respondenterna beskrev när vi bad dem tänka tillbaka på hur det kändes för ett år sedan går att tolka utifrån Cullbergs kristeori. Först kom chocken, sedan ilskan och maktlösheten, följt av förnekelse med en känsla av att *"Det här kan inte hända"*. Trots att de nu fått lite distans och upplevde sin situation annorlunda idag ansåg de att det ändå var svårt att tro att nedläggningen skulle komma att ske. Vi uppfattade det som att respondenterna befann sig någonstans mellan bearbetningsfasen och nyorienteringsfasen och försökte planera, forma sitt liv och sin karriär efter förlusten av sitt arbete.

Vår tolkning är att det varierade utifrån den egna personligheten beroende på hur långt man kommit med att strukturera upp sin framtid. Någon ville uttryckligen lägga band på sig för att inte rusa iväg och agera i ren ilska, utan hitta en mer övertänkt lösning. En annan respondent uttryckte en medvetenhet om att processen måste få ta sin tid, för att hitta ett arbete med utvecklingsmöjligheter istället för att hitta en lösning som kändes panikartad. Någon ställde sig frågan om det från företagets sida gjorde någon skillnad och värderades om man som arbetstagare lojalt jobbade kvar till sista dagen. Det skulle kunna vara ett val man gör genom att stanna kvar inom företaget, för att hoppas på en så bra lösning som möjligt, men vi kunde också se det som ett sätt att skjuta beslutet framför sig, i överensstämmelse med Sjöstrands teori (1980). Synen på hur stor del som är företagets ansvar gällande den egna framtiden och vad som är ens eget personliga ansvar såg lite olika ut. Vi tolkade det som att de som ännu väntade på hur den ekonomiska uppgörelsen skulle se ut också upplevde ovissheten som jobbigast.

Det vi kunde utläsa av resultatet var att respondenterna ett år efter beskedet gav en positiv och ljus bild av sin framtid när de hunnit smälta och bearbetat situationen. De hade alla ett mål i sikte, allt ifrån utbildning till eget företagande eller andra arbeten utanför Scania, även om vägen dit inte var fullständigt klar än. Den hjälp och de lösningar som företaget hittills presenterat lyftes fram som väldigt positiva av vissa respondenter. Trots nedläggningen kunde de se nyttan av att vara anställda vid ett företag av Scanias storlek för att få så mycket hjälp som möjligt i denna påtvingade brytpunkt i sin karriär. De utvecklingsmöjligheter som ännu fanns kvar inom företaget framhölls som mycket positiva.

Enligt Antonovskys (2005) teori om KASAM menar han att graden av KASAM varierar individer emellan och är avgörande för hur man hanterar motgångar och finner lösningar. Enligt vår tolkning hade de flesta respondenter ett högt KASAM tack vare att det fanns mycket kvar i deras liv som betydde mycket. Vilket resultatet påvisade. Vi uppfattade motivationsfaktorn som hög då respondenterna såg tillvaron som meningsfull och hanterbar och hade en positiv inställning till sin framtid i enlighet med Antonovskys (2005) teori. Det innebar inte att de var glada för att de hade blivit uppsagda men som Antonovsky (2005) menar att: ” /.../ när dessa olyckliga upplevelser påtvingas en sådan människa, drar han eller hon sig inte för att konfronteras med utmaningen, inställd på att söka en mening i den och göra sitt bästa för att med värdigheten i behåll komma igenom den” ( s.46).

Vidare menas att de som bedömdes ha ett starkt KASAM var de som pratade om områden i livet som var viktiga för dem och var mycket engagerade i detta (Antonovsky 2005). Det förekom en uppfattning hos respondenterna att händelsen kunde ses som ett sätt att utvecklas i sin personlighet och ge utrymme för en ny väg och ny möjlighet, enligt vår tolkning.

Gemensamma nämnare mellan vår studie och Hamilton Porenus & Svenssons (2006) om brytpunkter är att vi har undersökt samma företeelse men ur olika perspektiv, då vår studie har begränsats till att försöka illustrera hur upplevelsen av *påtvingade* brytpunkter kan se ut, mot bakgrund av bland annat Sjöstrands (1980) teori. En annan likhet mellan våra arbeten är att analysen dessutom gjorts med anknytning till Krumboltz m.fl. (1999) teori om *planned happenstance* för att få en djupare förståelse för individers förmåga att hantera oförutsedda händelser i sin karriärutveckling. Krumboltz m.fl (1999) menar att individer bör försöka se utvecklingsmöjligheter genom att vara öppen, aktiv och beredd att genom egen drivkraft ta vara på chanser för att se nya vägar och nya möjligheter. Hamilton Porenus & Svenssons (2006) slutsatser var bland annat att tillfälligheter har spelat en stor roll gällande var någonstans individen befann sig i sin karriärutveckling och att de frivilliga brytpunkterna i karriären främst initierats på grund av individens lust att lära.

Vi var intresserade av att ta reda på om det kunde komma något gott ur en påtvingad brytpunkt och vilken betydelse individens egen drivkraft och inställning kunde ha i sammanhanget. Den förklaring vi fick av resultatet var att människor har inneboende resurser att hitta lösningar och se nya möjligheter, trots att brytpunkten inte var frivillig. I flera fall såg respondenterna det till och med som en ny chans i livet att göra verklighet av en karriärdröm som kanske aldrig skulle ha blivit av annars. Den tid som förflutit gjorde att det funnits möjlighet för respondenterna att bearbeta händelsen och de var redo att se framtiden an med viss tillförsikt. Beslut som fattades har sin utgångspunkt i såväl psykologiska, ekonomiska och sociala faktorer (Amundson, 2000). Enligt Amundson (2000) får man inte underskatta betydelsen av hur hela individens kontext ser ut när ett beslut ska fattas, vilket begreppet *readiness* syftar till. Vi föreställer oss att det är som återstår innan nedläggningen sker kan föra med sig att respondenterna fått ännu mer tid till den egna inre processen angående hur de vill gå

vidare i sin karriär. Som vi ser det är tiden en mycket viktig faktor i sammanhanget, då ingen av respondenterna tvingades fatta ett beslut då de ännu befann sig i chock.

När framtidens arbetsmarknad är osäker och mycket omvälvningar sker i samhället gäller det att ta vara på de chanser och tillfälligheter som dyker upp i individers liv (Krumboltz m.fl.1999). Det innebär att man ska ha ett öppet sinne för att se de tillfälligheterna. Det innefattar att individer måste lära sig att skapa och känna igen de tillfällen som uppstår och se det som en chans att utveckla sina karriärmöjligheter. Då teorin är relativt ny och framhåller individens beredskap för oväntade situationer så ansåg vi den i allra högsta grad relevant och aktuell i studien. Vi såg liksom författarna värdet av att införliva ett nytt tänk hos individer för att vidga deras vyer och ge dem ett mer vidgat perspektiv. Vidare menar Krumboltz m.fl. (1999) att det är bättre att ha ett öppet sinne och vara obeslutsam med en vilja att utforska nya möjligheter, än att vara totalt säker på vilken väg individen ska gå. Även om valet kan vara förenat med ett risktagande så är det en bra färdighet som bör uppmuntras till (Krumboltz m.fl.,1999). Vi instämmer med att om individen aldrig vågar ta risker så kan det lätt uppstå en låsning i tanke och handling, vilket kan vara nödvändigt för att kunna utvecklas eller stärkas i att fatta beslut.

Mot bakgrund av Krumboltz m.fl.(1999) teori om *planned happenstance* anser vi att de flesta respondenter hade egen drivkraft och kreativitet när det gällde att finna nya vägar till möjligheter. Även om de befann sig i en påtvingad situation så var de inte passiva eller ointresserade av att hitta chanser. Någon var väldigt aktiv i att undersöka olika kategorier av möjligheter och hade strukturerade, målinriktade och klara tankar över vad som skulle hända. Andra såg situationen som ett sätt att ägna sig åt sitt intresse och göra något roligt och förverkliga sina drömmar som annars inte skulle ha blivit av. Ett undantag var den respondent som hoppades på att få gå i pension och därmed inte hade något aktivt sökande efter andra möjligheter. Även om respondenterna fortfarande befinner sig i obeslutsamhet så anser vi att deras öppenhet och aktiva förhållningssätt till olika valmöjligheter är något som kommer att leda fram till ett beslut. Vi instämmer med Krumboltz m.fl. (1999) om att obeslutsamheten inte alltid behöver vara någonting negativt, bara man har ett öppet sinne och kan se nya tillfällen som möjliga och åtkomliga. Enligt vår tolkning är individens egen drivkraft, nyfikenhet, kreativitet och engagemang faktorer som behövs för att kunna utvecklas. Med stöd av resultatet fann vi att respondenterna inte var låsta över vad företaget hade att erbjuda utan även hade skapat egna möjligheter. En reflektion hos oss blev om det möjligen skulle kunna vara så att när saker och ting kommer till sin spets i en individs liv frambringas en överlevnadsinstinkt, så att det faller sig naturligt att man tar tag i sin situation för att hitta andra vägar.

Med utgångspunkt från Sjöstrands (1980) teori har vi undersökt hur individer kan uppleva och hantera en påtvingad brytpunkt i karriären som uppkommit på grund av nedläggning av en arbetsplats. Globaliseringen har medfört att horisonten har förskjutits

från den lokala arbetsmarknaden till den nationella och internationella vilket öppnar fler möjligheter än någonsin. Samtidigt ställer det ökade krav på flexibilitet och eget ansvar för att anpassa sig som arbetstagare (Ds 2004:36). I ett starkt föränderligt samhälle utgör de återkommande valsituationerna en kontinuerlig problemlösning, vilket försvåras genom den stora mängd valfaktorer som finns att ta hänsyn till (Sjöstrand, 1980).

Vår studie har många beröringspunkter med Sjöstrands (1980) teori. Vi var intresserade av att få en djupare förståelse av hur handlingsberedskapen skulle kunna se ut i anknytning till en brytpunkt av detta slag, vad som påverkat vid valsituationen och vilka faktorer som lyfts fram som viktiga av individerna själva.

I enlighet med Sjöstrands (1980) teori om brytpunkter befinner sig respondenterna i en påtvingad brytpunkt. Information och stöd i form av vägledning under beslutsprocessen bidrar till att individen kommer till insikt om vilket valet ska bli (Brown m.fl., 2002). Kunskap om alternativen och möjligheterna ligger till grund för det beslut som ska fattas, vad de innehåller, vilka krav de ställer, vad det ger för utbyte, vilka vägar som finns att gå relaterat till individens förmåga att hantera detta. Individens självuppfattning vid valtillfället är viktig, valet har också ett starkt samband med de människor som betyder något för individen (Sjöstrand, 1980).

Sjöstrand (1980) skildrar hur val av utbildning och yrke är en tidsbunden process som påverkas av olika faktorer som bland annat vår sociala bakgrund, uppfostran, individens självkänsla, trivsel, orten, lön och arbetsuppgifter.

Sjöstrand (1980) nämner också att individer vid en brytpunkt i livet söker efter alternativ som går att förena med andra delar av livsrollen och som stämmer med de egna behoven och önskemålen, ett samband vi fann hos samtliga respondenter. Vi tydde det som att den respondent som hade valt att gå i pension såg beslutet som enkelt och mest fördelaktigt och därmed gjort ett attraktivtval utifrån Sjöstrands (1980) teori. Arbetet som inkomstkälla lyftes upp som en central del i deras liv, oavsett hur de tänkt sig att gå vidare, då de ekonomiska förutsättningarna kunde verka begränsande inför vad som sågs som möjligt och åtkomligt. Vidare betonades överlag målsättningen med att få ett stimulerande arbete eller en sysselsättning som stämde överens med deras intressen. De sökte även utvecklingsmöjligheter som personer, när nedläggningen nu medfört att de ställts inför en ny möjlighet att fatta ett beslut angående sin framtida karriär.

En gemensam nämnare hos respondenterna var att alla tagit ett aktivt beslut att inte flytta med till Södertälje. Genom denna ståndpunkt gjorde respondenterna, enligt vår tolkning, ett repositioneringsval i den meningen att de i överensstämmelse Sjöstrands (1980) teori valde det alternativ som upplevdes som minst negativt. Med detta ställningstagande såg vi att orten där man bor, det sociala sammanhanget och trivsel blev den avgörande faktorn till att inte följa med till Södertälje. Vidare menar vi att fastän företaget hade erbjudit olika lösningar så var det ändå inte avgörande för hur eller



vad man skulle arbeta med, utan det som var styrande var hur livssituationen såg ut. Kan det vara så att även om företagen har gett arbetstagare nycklar till olika möjligheter i riktning mot fortsatt sysselsättning kommer det trots allt inte att vara det som avgör valet eller beslutet, utan det som är av yttersta vikt är vilken kontext individen befinner sig i?

## 6 Slutsatser

En slutsats vi har dragit av denna studie är att det inte fanns så mycket forskat specifikt kring att hamna i en påtvingad brytpunkt och vad det kan föra med sig. Detta är något vi ser som en brist med tanke på att många människor kan komma att hamna i denna situation och att öka förståelsen för detta anser vi är av relevans ur ett samhälls- men framförallt individ perspektiv.

Föresatsen med examensarbetet var att med utgångspunkt i den första forskningsfrågan undersöka hur individer kan uppleva det att komma till en påtvingad brytpunkt i sin karriär orsakad av den pågående strukturomvandlingen i samhället.

Vi föreställde oss att en brytpunkt i karriären som man inte valt själv, utan var påtvingad också skulle kunna vara svårare att hantera till en början, än om den skulle ha skett på eget initiativ. Utifrån vår tolkning av resultatet i denna studie kunde detta vara rimligt att anta. Däremot kunde den påtvingade brytpunkten resultera i en positiv utveckling för individers karriär. Respondenterna kunde se nedläggningen som en andra chans att göra något utvecklande och intressant som stämde med de egna behoven och önskemålen, även om alla respondenter gav uttryck för att beskedet till en början kom som en chock vilket frambringade många blandade känslor.

Vi såg också hur viktig tiden var i sammanhanget, alltså den tid individen hade haft till att bearbeta och hantera sin situation. Ett nedlägningsbesked som innebar att man förlorade sitt arbete kunde föra med sig att man hamnade i en kris. Vi kunde se i vårt resultat att respondenternas reaktioner var relaterade till den tid som förflutit, i enlighet med vad vi föreställde oss, vilket gick att tolka utifrån krisens faser enligt Cullbergs teori (2003). Vi träffade våra respondenter när det hade gått ett år sedan nedlägningsbeskedet och det dröjer ytterligare ett år innan avvecklingen är helt genomförd, vilket för med sig att det finns tid till att överväga vilken väg man vill gå, inget beslut behöver fattas när man ännu är i chockfasen. Genom att avvakta innan något beslut fattades inför den fortsatta karriärutvecklingen, avsåg några respondenter att få ett så gynnsamt läge som möjligt angående den hjälp företaget kunde ge. Vi kunde även se detta som ett sätt att skjuta sitt beslut på framtiden.

Det förekom en uppfattning bland respondenterna att det var en trygghet att vara anställd vid ett stort företag som har större möjligheter att ge stöd och hjälp vid en nedläggningsprocess, än om de skulle ha varit anställda vid ett mindre företag. I enlighet med studiens resultat ser vi indikationer på att det skulle kunna förhålla sig så.

Relationen mellan samhälle – individ är komplex och vi möttes av frustration över hur maktlösa respondenterna kände sig över att förlora sina arbeten, därför att ett företag som redan går mycket bra omstrukturerar för att mäta sig mot den internationella konkurrensen (Ds 2004:36).

Vi såg också hur stor betydelsen för de framtida ekonomiska förutsättningarna hade för respondenterna. Något som underskattats och förbisetts i tidigare forskning är just de förluster som görs i samband med en omvandling av arbetsmarknaden av detta slag, geografisk flyttning är en faktor som förbisetts i forskningen i vanliga fall i enlighet med Gonäs m.fl. (2006) slutsatser.

Vidare såg vi att förmågan och sättet att hantera en påtvingad brytpunkt skiljde sig åt människor emellan beroende på deras personliga egenskaper och förutsättningar, i överensstämmelse med Sjöstrands (1980) teori. Det som hade avgörande betydelse för vilket beslut man fattade inför sin framtid utgick ifrån den kontext man befann sig i, familj och sociala band vägde tungt och betonades som viktiga delar i livet. Vi kunde också dra slutsatsen att familjen och arbetskamrater var de man i första hand hade vänt sig till för att diskutera sina karriärplaner, även om information och hjälp med att kartlägga sin situation från företagets och TRR:s sida varit värdefull.

Avsikten var också att belysa om detta i sin tur kunde medföra några nya, oväntade möjligheter, vilket var vår andra forskningsfråga.

Med avseende på möjligheter fann vi i resultatet att det fanns ett aktivt och medvetet sökande efter möjligheter fast man befann sig i en påtvingad situation. Utsikterna till fortsatt sysselsättning var inte bara fokuserade på vad företaget hade att erbjuda utan respondenterna skapade utvägar ur de intressen eller andra aktiviteter de hade utöver den arbetsyssla de var verksamma i på Scania. Att vara aktiv och se sina möjligheter stämmer överens med vad Krumboltz m.fl. (1999) menar att man ska tänka på i sin karriärutveckling. Vi kunde konstatera att tillfälligheter kan ha betydelse för individers karriärutveckling, då menar vi både sådana tillfälligheter eller chanser som man slumpartat kommer i kontakt med eller aktivt söker upp. Även en påtvingad förändring av karriären, som i detta fall en nedläggning av en arbetsplats kan i förlängningen leda till att den fortsatta karriären utvecklas åt ett oväntat håll och leder in på en ny väg med nya möjligheter.

Om man befinner sig i en påtvingad brytpunkt i livet behöver det inte innebära att man blir passiv, utan kan istället frambringa en stark vilja till att handla. Vidare menar vi likt

Krumboltz m.fl. (1999) att vandra i ovisshet under en tid kan leda till att individen utvecklar sin kreativitet i sitt sökande efter möjligheter, vilket var en färdighet vi lade märke till hos några av respondenterna. Det uppfattade vi bland annat genom att några hade planer på att starta eget eller börja på en utbildning med en helt annan inriktning än den aktuella. Några såg tiden till ett beslut som en period med möjlighet att reflektera över den framtida karriärutvecklingen.

## **7 Diskussion**

### **7.1 Resultat diskussion**

När ett företag genomgår en nedläggningsfas och de anställda befinner sig i ett känsligt läge kan det vara ömtåligt att genomföra en studie av detta slag. Vi ser det därför som ett privilegium att vi fick möjlighet att utföra denna studie med samtycke från såväl Scania som de respondenter som medverkat.

Vi anser att vår studie har tillfört en ökad förståelse för vilka konsekvenserna kan bli ur ett individperspektiv vid en nedläggning av en arbetsplats, då mycket forskning idag är gjord med utgångspunkt i de samhällsekonomiska effekterna av strukturomvandlingar. Vi har exemplifierat individens upplevelser och verktyg att gå vidare i en situation som denna, med hänsyn till den kontext han eller hon befunnit sig i. Utifrån problemställningen, forskningsfrågorna och resultatet uppmärksammade vi att det trots den situation respondenterna befann sig i fanns handlingskraft och motivation att finna nya vägar inför den fortsatta karriären. Då endast ett begränsat antal individer medverkat har vi inte gjort någon kategorisering av resultatet, vid en större studie skulle man ha kunnat dela in efter t.ex. kön eller ålder för att jämföra likheter och skillnader. Vi har inte heller gjort någon djupare kartläggning över varje individs kontext som psykologiska, socialpsykologiska faktorer m.m. för att kunna få ett vidare perspektiv utan enbart vilka upplevelser individen haft och vilka möjligheter individen sett. En annan ingångspunkt hade varit att göra samma undersökning gällande tjänstemännen på Scania istället för kollektivanställda, eller att inkludera båda sidor för att göra en jämförelse. Ytterligare en inskränkning av resultatet är att vi endast kan ge en förklaring av hur individerna upplever sin situation vid ett och samma tillfälle, om vi förslagsvis kunde ha gjort en uppföljning ett år senare när brytpunkten är ett faktum, med exakt samma personer hade vi kunnat analysera den aktuella situationen mot bakgrund av deras tidigare svar och våra tidigare slutsatser.

### **7.2 Metoddiskussion**

Genom att använda oss av en kvalitativ metod var avsikten att fånga och spegla några av de tankar och känslor som fanns hos några anställda på Scania angående hur de upplevde sin situation ett år efter nedläggningsbeskedet. Avsikten var inte att mäta, utan

försöka tolka och återge detta under resultatkapitlet. Med en kvantitativ metod bedömde vi inte att vi skulle ha fått svar på forskningsfrågorna i samma utsträckning. Vi ansåg att en enkätundersökning inte skulle ha tillfört det djup och den nyansering av respondenternas upplevelser som vi ville lyfta fram med studien.

Det går inte att dra några generella slutsatser av resultatet då endast några få individer har medverkat. Endast en fullständig kartläggning av samtliga medarbetare på Scania hade gett en heltäckande bild. Det är heller inte troligt att resultatet skulle bli detsamma om studien upprepades ens med samma personer, då människor befinner sig i en ständig process och utveckling vilket gör att svaren förmodligen skulle se annorlunda ut. Tiden som förflutit är av betydelse. Om undersökningen genomförts i ett tidigare eller senare skede under nedläggningsprocessen är det sannolikt att resultatet hade blivit ett annat, beroende på vilken tid som funnits att bearbeta beskedet.

Under intervjuerna ställdes öppna frågor för att ge utrymme för respondenternas svar och inte styra dem, även om vi är medvetna om att vi under intervjun kan ha uttryckt värderingar och förväntningar omedvetet, vilket kan ha påverkat. Vid tolkningen av materialet har vi strävat efter att vara så objektiva som möjligt.

## **7.3 Diskussion om framtiden**

Våra reflektioner är att forskning inom detta område är angeläget då omvandlingar av detta slag inte är ovanliga i dagens samhälle. Hos SCB fanns inte någon aktuell statistik på området vad gäller omstrukturering inom Sverige, vilket vi såg som en antydning om att ytterligare forskning kan vara befogat.

Angående vidare forskning skulle det ha varit intressant att undersöka vilka val som till slut blev gjorda av respondenterna och utifrån den aktuella karriären få en bild av hur det har påverkat respondenternas livssituation. En aspekt av detta skulle kunna vara att undersöka effekterna av påtvingade brytpunkter beträffande de ekonomiska konsekvenser detta medfört för individerna.

Framtiden är oförutsägbar angående arbetsmarknaden och utbildningssystemet vilket forskning har påvisat genom att samhället historiskt sett har förändrats och kommer att förändras. Som studie- och yrkesvägledare är vi i behov av att vara uppdaterade inom detta område för att kunna möta individer på ett professionellt sätt, vår förhoppning är med utgångspunkt i detta, att det forskas mer inom detta område.

# 8 Litteratur

## 8.1 Referenser

Amundson, Norman, E. (2000). *Aktivt engagemang – att berika vägledningsprocessen*. Trinom Förlag AB: Stockholm.

Antonovsky, Aaron. (2005). *Hälsans mysterium*. Natur och kultur: Stockholm.

Brown, Duane & Associates (2002). *Career Choice and Development*. Fourth Edition. Jossey-Bass Publishers: San Francisco.

Cullberg, Johan. (2006). *Kris och utveckling*. Stockholm: Natur och kultur. (s.228)  
Ds 2004:36 Regeringskansliet. *Innovativa Sverige. En strategi för tillväxt genom förnyelse*. Fritzes Förlag: Stockholm.

Fransson Karin & Lindh Gunnel (2004), *Ungdomars utbildnings- och yrkesval – i egna och andras ögon*. Skolverket: Stockholm.

Gonäs, Lena, Hallsten, Lennart och Roland Spånt. *Arbetsliv i omvandling 2006:15. Uppsaidas och arbetslösas villkor och hälsa - en översikt av forskningen 1995–2005*. Arbetslivsinstitutet: Stockholm

Hansen, Lars & Orban, Pal (2002) (red.). *Arbetslivet*. Studentlitteratur: Lund.

Mitchell, Kathleen E., Levin, Al S., Krumboltz, John D. (1999) *Planned Happenstance: Constructing Unexpected Career Opportunities*. Journal of Councelling & Development, Volume 77.

Sjöstrand, Per (1980) *Teorier om yrkesval*. Ur Franke-Wikberg, Sigrid och Lundgren, Ulf P. *Karriär och levnadsbana*. Wahlström & Widstrand: Stockholm.

### Källor från nätet:

([www.dokument](http://dSPACE.mah.se:8080/bitstream/2043/2523/1/Brytpunkter.pdf)) <http://dSPACE.mah.se:8080/bitstream/2043/2523/1/Brytpunkter.pdf>

Hamilton Porenus, Eva, Svensson, Britt-Marie (2006). *Brytpunkter i karriären*. Examens arbete. Malmö högskola. Lärarutbildningen individ och samhälle.

([www.dokument](http://www.hb.se/bhs/ith/1-00/poa.htm)) <http://www.hb.se/bhs/ith/1-00/poa.htm> 2007-03-14, Kl. 14.06  
Humanistisk- samhällsvetenskapliga rådets, HSFR:s forskningsetiska regler (1999)

Utbildning.lhm.lu.se/student/exarbete/psy/psyket/Manniskan\_i\_kris\_lit.html-13k-,  
2007-03-15, kl. 21.39

### Informationskällor från Scania

Björkman, Hans. Trygghetsrådet, Falun.

Williamsson, Anders. Platschef Scania Axlar Falun.

Qvarnström, Sune. Personalchef Scania Axlar, Falun

## 8.2 Bakgrundslitteratur

Petersson, William. (1997) *Val av yrke och utbildning: en referensram och tankemodell*. Sigtuna. Pdf – fil, Lärarhögskolan i Stockholm.

# 9 Bilagor

## 9.1 Intervjuguide

### Bilaga 1

- Hur länge har Du arbetat på Scania?
- Vad har Du för utbildningsbakgrund?
- Hur ser Din familjesituation ut?
- Vad tänkte Du om Din framtid när beskedet om nedläggning kom?
- Vilka möjligheter ser Du idag?
- Vem/vilka har Du diskuterat Dina karriärmöjligheter/Din framtid med?
- Upplever Du Din situation annorlunda idag jämfört med för ett år sedan?
- Vad tror Du påverkar Dig inför det val Du har gjort/kommer att göra?
- Hur ser Du på andra lösningar än de Scania presenterar?
- Vad är viktigt för Dig angående Ditt framtida yrkesliv?

## 9.2 Introduktionsbrev/följebrev

### Bilaga 2

Datum

2007-03-05

Hej!

Vi heter Helena Alm & Maha Persson och är två studerande på Lärarhögskolan i Stockholm som går termin 6 på studie - och yrkesvägledarprogrammet, en högskoleutbildning om 120p. Under förra momentet inom vår utbildning läste vi om olika karriärutvecklingsteorier vilket genererade till ett intresse att få en bild av vilka faktorer som påverkar individers val och beslut. Hur kan det upplevas att komma till en brytpunkt i livet där man på grund av omstrukturering på sitt arbete ställs inför nya val och beslut? Hur tänker man framåt, har det medfört nya möjligheter?

Vi ska nu påbörja vårt examensarbete på C-nivå 10p och vill be om Ert samtycke att få genomföra en enkätstudie till cirka 20 - 30 personer och intervjua två av dessa. Givetvis garanteras full anonymitet (se de etiska reglerna). Vi kommer även att beskriva vårt forskningsarbete och erbjuda respondenterna (och Er) att läsa den färdiga rapporten innan den lämnas in. Detta i fall det är något de inte vill ha med i rapporten eller vill ändra på. Vi kommer endast att använda enkäterna och intervjuerna till det syfte vi tänkt från början och sedan förstöra inspelningarna när arbetet är godkänt.

Vid utformningen av frågorna kommer hänsyn att tas till individers känsliga situation. Vår ambition är att genomföra detta så snart som möjligt gärna runt v.14 med tanke på den kommande påsken och den eventuella ledighet det innebär för vissa av Era medarbetare. Detta på grund utav att vi ska ha rimlig chans att bearbeta resultatet. De frågor vi planerar att utgå ifrån kommer att vara Er tillhanda för godkännande innan de presenteras till de individer det berör. Vi är medvetna om att detta bör genomföras med stor försiktighet utifrån de forskningsetiska principerna vilket är vår skyldighet att följa.

### Forskningsetik

I vårt forskningsarbete kommer vi att följa Humanistisk- samhällsvetenskapliga rådets, HSFR:s, etiska regler. HSFR:s etikregler består av fyra krav: Informationskravet, Samtyckeskravet, Konfidentialitetskravet och Nyttjandekravet (HSFR <http://www.codex.vr.se/oversikter/humsam/humsam.html>).

I HSFR:s etiska regler utgår man ifrån att forskningen håller en hög kvalitet och ägnar sig åt väsentliga frågor. Nyttjande-, konfidentialitets-, samtyckes- och informationsprincipen är grundkraven för forskningen.

Grundregeln är att informera de personer som är inblandade i undersökningen om forskningens syfte och innebörd och få deras samtycke om deltagande utan att på något sätt påverka dem.

I kravet ingår också frivillighet och information om möjlighet att avbryta deltagande i undersökningen. Konfidentialitetskravet innebär att uppgifter inte får offentliggöras eller spridas utan samtycke från inblandade personer i undersökningen och i nyttjandekravet avses att de uppgifter vi får in i undersökningen inte får användas i



andra syften än de som från början var avsikten (HSFR  
<http://www.codex.vr.se/oversikter/humsam/humsam.html> ).

Det färdiga examensarbetet kommer att finnas tillgängligt på Lärarhögskolan i Stockholm samt på Internet. Vi hoppas få Ert samtycke att gå vidare med vår studie!

Tacksam för ett snabbt svar.

Med vänliga hälsningar

Helena Alm  
Kvarnbergsvägen 2A  
791 50 Falun  
023 – 16823, 073-963 98 75  
[helena.alm@student.lhs.se](mailto:helena.alm@student.lhs.se)

Maha Persson  
Vågbrovägen 28  
826 62 Norrala  
0270 – 18297, 073-806 90 33  
[maha.persson@telia.com](mailto:maha.persson@telia.com)

## 9.3 Informationsbrev

### Bilaga 3

Helena Alm  
Kvarnbergsvägen 2A  
791 50 Falun  
023 – 16823, 073-963 98 75  
[helena.alm@student.lhs.se](mailto:helena.alm@student.lhs.se)

Maha Persson  
Vågbrovägen 28  
826 62 Norrala  
0270 – 18297, 073-806 90 33  
[maha.persson@telia.com](mailto:maha.persson@telia.com)

Datum

2007-03-19

Hej!

Vi är två studenter som går studie- och yrkesvägledarprogrammet på Lärarhögskolan i Stockholm. Nu går vi sista året i vår utbildning och det sista vi har att göra innan vi tar examen är en C-uppsats. I och med att vi kommer att bli vägledare så tänkte vi att det skulle vara intressant att forska kring just ämnet val och beslut. I det här fallet sådana val och beslut som man måste göra under den situation Ni befinner Er i, att ha blivit uppsagda från Ert arbete. Därför kommer syftet med den här uppsatsen att undersöka, vad som händer med olika människors val och beslut när de ställs inför uppsägningar? Hur tänker man om detta? Hur ser man på sina möjligheter att gå vidare?

Vi skulle behöva hjälp av ungefär 6-8 personer som kan tänka sig att ställa upp på 30-45 minuters bandad intervju per person.

Deltagandet är frivilligt och väljer man att hjälpa oss med svar så kommer dessa att behandlas anonymt. Det innebär att Era namn inte kommer att tas med i c-uppsatsen. Ni kan när Ni vill avbryta Ert samarbete med oss och då kommer vi inte att ta med Era svar i c-uppsatsen. Den bandade inspelningen är endast till som stöd för vårt minne då vi ska bearbeta resultatet och kommer att förstöras efter att arbetet är avslutat. Ingen annan kommer att lyssna på banden.

Ni får möjlighet att läsa igenom uppsatsen innan den lämnas in till Lärarhögskolan ifall det är något ni inte tycker stämmer.

Vi hoppas att ni har lust att hjälpa oss med detta och kan tänka er att medverka!

Tack på förhand!

Med vänliga hälsningar Helena & Maha

**Lärarhögskolan i Stockholm**

**Besöksadress: Konradsbergsgatan 5A**  
**Postadress: Box 34103, 100 26 Stockholm**  
**Telefon: 08-737 55 00**  
**[www.lararhogskolan.se](http://www.lararhogskolan.se)**

