



## **Början gott, allting gott?**

En kvalitativ studie om skolassistenters erfarenheter av sin socialisationsprocess

Christoffer Eneberg

EXAMENSARBETE	
Arcada	
Utbildningsprogram:	HYH Hälsofrämjande
Identifikationsnummer:	8307
Författare:	Christoffer Eneberg
Arbetets namn:	Början gott, allting gott? – En kvalitativ studie om skolassistenters erfarenheter av sin socialisationsprocess
Handledare (Arcada):	Annikki Arola
Uppdragsgivare:	Seure Henkilöstöpalvelut Oy
<p><b>Sammandrag:</b></p> <p>Det pågår stora förändringar i dagens arbetsliv. Formerna av arbete förändras i och med teknologiska utvecklingen och till exempel plattformsekonomin förändrar hur vi ser på arbete. Detta innebär till exempel, att atypiska arbetsförhållanden blir ständigt vanligare och inverkan av denna form av prekära arbetsförhållanden, kan vara väldigt varierande. Skolassistenter är en yrkesgrupp som ofta arbetar i atypiska arbetsförhållanden och senast 2019 hade skolassistenter i medeltal näst mest sjukfrånvarodagar under året. Detta är även en av de största yrkesgrupper som anställs via Seure Henkilöstöpalvelut Oy, som är beställaren för detta arbete.</p> <p>Organisatorisk socialisation är processen där en ny arbetare hittar sin roll på den nya arbetsplatsen och en lyckad socialisationsprocess kan stöda arbetarens välmående på många sätt. Därför är det ett konkret sätt att stöda en yrkesgrupp, som möjligtvis är i behov av stöd.</p> <p>Detta arbetes syfte är att kartlägga skolassistenters erfarenheter av den nuvarande socialisationsprocessen via intervjuer och sträva att identifiera utvecklingsåtgärder. Analysen genomförs med hjälp av en deduktiv innehållsanalys.</p> <p>Resultaten av analysen antydde att den hjälpande kulturen på skolan var en av de viktigaste bidragande orsakerna bakom en lyckad socialisation. Flera informanter beskrev den dock som aningen ostrukturerad och detta var även det centralaste utvecklingsönskemålet. Socialisationsprocessen kretsade starkt kring skolans åtgärder och informanterna kände att Seure var en rätt så passiv part, som främst deltog innan arbetsförhållandet började.</p>	
Nyckelord:	skolassistenter, organisatorisk socialisation, socialisations-taktiker, bemanningsföretag
Sidantal:	60
Språk:	Svenska
Datum för godkännande:	

DEGREE THESIS	
Arcada	
Degree Programme:	HYH Häslofrämjande
Identification number:	8307
Author:	Christoffer Eneberg
Title:	All is well, that starts well? – A qualitative study of school assistant's experiences of their socialization process
Supervisor (Arcada):	Annikki Arola
Commissioned by:	Seure Henkilöstöpalvelut Oy
<p>Abstract:</p> <p>There is a change occurring in the way we work. The progress in technology is changing how we work and for example the development of platform economy is changing the traditional work patterns. This is causing constant increase of atypical work and these kinds of precarious work relationships can have a wide variety outcome. School assistants are a in a profession where atypical work is common and statistics from 2019 show that they that year had the second highest average of sick leave days. This occupational group is also one of the largest at Seure Henkilöstöpalvelut Oy, the company who commissioned this study.</p> <p>Organizational socialization is the process where a new employee finds their new role in their workplace and a successful socialization process can support the individual workers wellbeing in many ways. Thus, it is a concrete way of supporting an occupational group, that possibly needs it.</p> <p>The purpose of this study is to map the school assistant's experiences of the socialization process by interviewing them and to identify possible ideas for improvement. The analysis was conducted by a deductive content analysis method.</p> <p>The result from the analysis points out the significance of the culture of helpfulness for creating a successful socialization process for these school assistants. Many of the informants also described the process as unstructured and this was also on of the main areas for improvement. The socialization process seemed to be most influenced by the tactics implemented by the school and Seure was seen as a quite passive part of the process, who mainly participated before the work relationship began.</p>	
Keywords:	school assistants, organizational socialization, socialization tactics, staffing company
Number of pages:	60
Language:	Swedish
Date of acceptance:	

OPINNÄYTE	
Arcada	
Koulutusohjelma:	HYH Hälsofrämjande
Tunnistenumero:	8307
Tekijä:	Christoffer Eneberg
Työn nimi:	Alku hyvin, kaikki hyvin? – Laadullinen tutkimus koulunkäyntiavustajien sosialisatioprosessiin liittyvistä kokemuksista
Työn ohjaaja (Arcada):	Annikki Arola
Toimeksiantaja:	Seure Henkilöstöpalvelut Oy
<p>Tiivistelmä:</p> <p>Työelämässä olemme suurten muutosten keskellä. Teknologian kehittyminen tuo mukanaan muutoksia työmuotoihin ja muun muassa alustatalous on muuttamassa näkemyksiämme siitä, miten töitä tulisi tehdä. Muutoksen myötä esimerkiksi epätyypilliset työsuhteet yleistyvät ja tämän kaltaiset prekaariset työsuhteet voivat tuoda mukanaan vaihtelevia vaikutuksia. Koulunkäyntiavustajat ovat ammattiryhmä, joiden työsuhteet ovat usein epätyypillisiä ja 2019 heillä oli Suomen toiseksi suurin sairauspoissaolopäivien keskiarvo. Koulunkäyntiavustajat ovat myös yksi suurimmista ammattiryhmistä, jotka työskentelevät Seure Henkilöstöpalvelut Oy:ssä – joka on tämän työn tilaaja.</p> <p>Organisatorinen sosialisatiossa on kyse prosessista missä uusi työntekijä löytää roolinsa uudessa organisaatiossa ja onnistuessaan se voi tukea työntekijän hyvinvointia monella tavalla. Tästä johtuen, sosialisatio on konkreettinen tapa tukea ammattiryhmää, joka mahdollisesti on sen tarpeessa.</p> <p>Tämän työn tarkoitus on kartoittaa koulunkäyntiavustajien kokemuksia nykyisestä sosialisatioprosessista haastatteluiden avulla ja samalla tunnistamaan mahdollisia kehitystoimenpiteitä. Analyysi suoritettiin deduktiivisen sisältöanalyysin avulla.</p> <p>Analyysin tulokset viittasivat siihen, että auttamisen kulttuuri joka koulussa vallitsee, on yksi suurimmista tekijöistä onnistuneen sosialisatian takana. Tosin moni haastatelluista kokivat sen epäjäsennellyksi, ja tämä olikin yksi keskeisimmistä kehitystoiveista, joka nousi tuloksista. Sosialisatioprosessi pohjautui vahvasti koulun tekemiin toimenpiteisiin ja Seure koettiin melko passiiviseksi osapuoleksi, joka lähinnä osallistui prosessiin ennen työsuhteen alkua.</p>	
Avainsanat:	Koulunkäyntiavustaja, organisatorinen sosialisatio, sosialisatiotaktiikka, henkilöstöyritys
Sivumäärä:	60
Kieli:	Ruotsi
Hyväksymispäivämäärä:	

# INNEHÅLL

<b>1</b>	<b>Inledning.....</b>	<b>8</b>
<b>2</b>	<b>Bakgrund.....</b>	<b>11</b>
2.1	Skolassistenter .....	11
2.1.1	<i>Skolassistenterns arbete .....</i>	<i>11</i>
2.1.2	<i>Relevanta lagar och bestämmelser för skolassistenter.....</i>	<i>12</i>
2.2	Prekariatet .....	14
<b>3</b>	<b>Teoretisk referensram .....</b>	<b>16</b>
3.1	Organisatorisk socialisation.....	16
3.1.1	<i>Definition.....</i>	<i>17</i>
3.1.2	<i>Organisationens insatser: Socialisationstaktiker.....</i>	<i>18</i>
3.1.3	<i>Organisationens insatser: Rekryterings och arbetets förhandsutsikter, formell introduktion och stöd från erfarna kollegor.....</i>	<i>24</i>
3.1.4	<i>Individens insatser: Nya arbetstagarens karaktär och beteende .....</i>	<i>25</i>
<b>4</b>	<b>Tidigare forskning .....</b>	<b>27</b>
<b>5</b>	<b>Syfte och frågeställningar .....</b>	<b>31</b>
<b>6</b>	<b>Metod.....</b>	<b>31</b>
6.1	Datainsamling.....	31
6.2	Analys.....	33
6.3	Etiska överväganden .....	35
<b>7</b>	<b>Resultat .....</b>	<b>37</b>
7.1	Erfarenheter av socialisationsprocessen .....	37
7.1.1	<i>Realistiska förhandsutsikter .....</i>	<i>37</i>
7.1.2	<i>Formell introduktion .....</i>	<i>39</i>
7.1.3	<i>Erfarna kollegors stöd och kulturen kring det.....</i>	<i>40</i>
7.1.4	<i>Tidigare erfarenhet och socialisation.....</i>	<i>41</i>
7.1.5	<i>Seures roll .....</i>	<i>42</i>
7.1.6	<i>Koronaeffekten .....</i>	<i>43</i>
7.2	Arbetarnas önskemål gentemot socialisationsprocessen .....	43
<b>8</b>	<b>Diskussion .....</b>	<b>46</b>
8.1	Resultatdiskussion.....	46
8.2	Metoddiskussion.....	50
8.3	Vidare forskning.....	53

<b>Källor / References .....</b>	<b>54</b>
<b>Bilaga 1. Följebrev till skolan.....</b>	<b>57</b>
<b>Bilaga 2. Samtyckesblankett.....</b>	<b>59</b>
<b>Bilaga 3. Intervjuguide.....</b>	<b>60</b>

## **Figurer**

Figur 1. Sammanfattande processmodell av organisatorisk socialisation av Bauer & Erdogan (2011).....	16
Figur 2. Processen för den deduktiva innehållsanalysen.....	33

## **Tabeller**

Tabell 1. Klassificeringar för socialisationstaktiker av Jones (1986).....	23
--	----

# 1 INLEDNING

Arbetslivet genomgår en stor förändring för tillfället. Olika fenomen som digitalisering, globalisering och urbanisering formar om vår vardag och sättet människor utför sitt arbete. Sakta, men säkert, är vi på väg mot en ständigt mångsidigare vardag där det finns inga garantier över hur arbetet kommer att utföras och vilka kompetenser krävs. (Statsrådets kansli 2017, s. 13)

Ett centralt tema i den pågående förändringen är flexibilitet. Företag strävar att effektivera sina processer för att nå bättre resultat och tiden har visat, att många av lösningarna har haft att göra med hur arbetet struktureras och organiseras. Detta kan till exempel innebära, att de splittrar upp sin verksamhet, där de har färre fast anställda personer och i stället använder sig av underleverantörer som arbetar projekt- eller timbaserat – de skapar med andra ord ett flexibelt nätverk av aktörer och arbetsförhållanden. (Haapala 2016, s. 33–34)

Denna utveckling har lett till att fasta anställningars andel av alla arbetsförhållanden, har stadigt minskat över en längre period. Arbetet utförs allt oftare på visstid, deltid eller som hyrt arbete – ofta talar man om atypiska arbetsförhållanden (Institutet för hälsa och välfärd 2019). Detta är en trend som inte gäller enbart Finland, utan syns även globalt. (Haapala 2016, s. 41–44)

Inhyrd arbetskraft är ett exempel på en arbetsform som vuxit fram i samband med strävan att hitta flexibla arbetsförhållanden. Före 1990-talet var atypiska arbetsförhållanden väldigt reglerade, men i Finland lättade man på regleringen av dylika arbetsformer i början av 90-talet varefter de växte väldigt mycket i popularitet och under 2000-talet har tillväxten fortsatt (Haapala 2016, s. 44). Sedan 2005 har årligen ungefär 100 000 finländare arbetat som inhyrd arbetskraft – ca 2% av alla löntagare i Finland. Jämförelsevis kan man lyfta fram att 1999 arbetade 31 000 finländare som inhyrda – det vill säga mängden mer än tredubblades under inledningen av 2000-talet. (Haapala 2016, s. 102; Tanskanen 2012, s. 29; Förbundet för personaltjänsteföretag 2019)



Människor som hamnar in i en cykel av atypiska anställningar och osäkra framtidsutsikter beskriver Guy Standing (2011, s. 17) som en del av prekariatet. Det finns för tillfället ingen entydig definition av prekariatet, men Standing beskriver dem som människor vilka befinner sig i en prekär tillvaro. Vanligtvis handlar det om en tillvaro som man inte har valt åt sig, där framtiden visar sig väldigt osäker.

2018 var en av de yrkesgrupperna med mest registrerade sjukfrånvarodagar i Finland, skolassistenter – i medeltal 26,7 dagar under 2018 (Arbetshälsoinstitutet 2019). Detta är en av de större yrkesgrupperna som är anställda via Seure Henkilöstöpalvelut Oy – som även agerar som uppdragsgivare i detta arbete. Skolassistenterna arbetar som inhyrd arbetskraft endera på viss tid eller som inhoppare – med andra ord arbetar de i atypiska arbetsförhållanden. På grund av sjukfrånvarostatistiken och formen av arbetsförhållanden, framstår skolassistenter som en yrkesgrupp, som kunde gynnas särskilt mycket av stöd och från uppdragsgivarens synvinkel, så är stödet som arbetsgivaren kan möjliggöra särskilt intressant.

Organisatorisk socialisation är processen där en ny anställd går från att vara en utomstående medlem av organisationen, till en godkänd medlem av arbetsgemenskapen. Nya arbetaren kan uppleva inledningen som en stressande period och socialisationsprocessen spelar en central roll för hur saker utvecklas (Van Maanen & Schein 1977). En lyckad socialisationsprocess kan stöda arbetaren och utvecklas till en effektiv arbetare med en positiv inställning och som känner sig nöjd över sitt arbete. (Bauer & Erdogan 2011)

Organisatoriska socialisationsprocessen är ett tydligt och avgränsat ämnesområde och då den dessutom är en konkret form av stöd som arbetsgivaren kan erbjuda arbetstagaren, så framstår den som ett väldigt intressant och viktigt utvecklingsområde. Därför har detta arbete valt att koncentrera sig på detta ämne.

Genom att undersöka arbetarnas erfarenheter av socialisationen till organisationen, som ordnas av Seure och kundföretaget – i detta fall skolan – så strävar denna forskning att fördjupa förståelsen för erfarenheterna som den nuvarande socialisationsprocessen skapar och söka områden där man kunde utveckla processerna. I längden är målet att skapa en

socialisationsprocess som i framtiden stöder arbetstagarna i deras arbete och välmående ännu bättre.

Beställaren för detta arbete är Seure Henkilöstöpalvelut Oy. Företaget grundades 1990 och ägs i dagens läge av Helsingfors stad, Esbo stad, Vanda stad, Grankulla stad, Mellersta-Nylands samkommun och HUS – Helsingfors universitetssjukhus. Företaget är icke-vinstdrivande och skapar tjänster huvudsakligen för ägarna. Seure erbjuder helhetsomfattande tjänster i personalärenden, men ett av de huvudsakliga målen är att säkra kommunala tjänsters funktion – som sker huvudsakligen via hyrd arbetskraft. (Seure Henkilöstöpalvelut Oy 2019)

Som arbetstagare på Seure har man möjlighet att arbeta bland annat på daghem, skolor, i kök eller inom sjukvården – som är de vanligaste arbetsplatserna. Dessutom kan man arbeta med flera olika yrkestitlar så som sjukskötare, närvårdare, barnskötare, skolassistent, kock och lokalvårdare – bara för att nämna några. (Seure Henkilöstöpalvelut Oy 2019)

Den nuvarande socialisationsprocessen är delad mellan skolan och Seure. Potentiella arbetstagaren kan endera ansöka via Seures arbetsannons eller ifall de redan har diskuterat med skolan, så kan skolan rekommendera den potentiella arbetstagaren, men ansvaret för rekryteringen ligger i sista hand hos Seure som agerar som arbetsgivare. Kandidaterna intervjuas och ifall de väljs till arbetsuppgiften, så genomgår de en introduktion från där man går igenom allting väsentligt gällande arbetsförhållandet och skriver på ett arbetskontrakt. Ifall skolan har rekommenderat kandidaten, så är hen färdig att inleda arbetet efter detta skede, men ifall kandidaten kommit via arbetsannonsen, så presenteras hen ännu till skolan som i sin tur intervjuar kandidaten och gör ett beslut att lämpa sig kandidaten till skolan i fråga. Efter att arbetaren valts till arbetsuppgiften så har skolan ansvaret att introducera arbetaren till sina arbetsuppgifter, medan Seures ansvar är främst för att uppehålla arbetsförhållandet. Sedan kan det finnas andra överenskomna aktiviteter, till exempel skolan i denna forskning ordnar en workshop i början av året där Seures representant vanligtvis även deltagit, men detta är inte en allmän kutym som gäller alla skolor. Vid sidan om detta brukar en representant från Seure besöka skolan i fråga regelbundet under läsåret.

## **2 BAKGRUND**

I detta kapitel strävar jag att skapa en bild av målgruppen. Detta gör jag genom att beskriva deras arbetsuppgifter och direktiv som styr deras arbete. Till slut lyfter jag fram prekariatet i korthet, för det är en av de bakgrundsfaktorerna som gör denna målgrupp särskilt aktuell,

### **2.1 Skolassistenter**

I dagens läge är det ungefär 6000–8000 personer som arbetar som skolassistenter och ungefär 4000 personer som arbetar som personliga assistenter i klassrummen. 1000 personer utbildar sig inom denna bransch årligen, men ändå är läget det, att det finns brist på arbetaren. Ännu också finns det många i Finland som skulle behöva mer stöd, både i studierna och i vardagen. (Hiltunen et al. 2017, s. 3)

Skolassistenter kan arbeta under olika arbetstitlar, så som skolgångsbiträde eller elevassistent – arbetsbilden är dock densamma. I detta arbete har jag valt att använda mig av titeln skolassistent, då detta är benämningen som arbetarna på Seure använder i denna roll. I detta kapitel kommer jag att gå igenom bestämmelserna och lagarna som styr skolassistenters arbete, berätta om skolassistenters arbetsuppgifter och belysa deras roll på skolan.

#### **2.1.1 Skolassistenters arbete**

Arbetet som skolassistent kräver någon som kan arbeta barncentrerat, empatiskt och moraliskt, samtidigt som man ständigt strävar att utveckla sig. Arbetet består även av ett väldigt mångsidigt samarbete mellan barnens familj och andra yrkesgrupper som deltar i vården. Arbetet kan utföras blanda annat på skolor, daghem, eftermiddagsverksamhet, hemvård och yrkesinstitut. Man kan arbeta med barn i olika åldrar och med varierande bakgrund, till exempel olika kulturer. Huvudsakliga uppgiften är att stöda barnets utveckling och funktionsförmåga i olika omgivningar. (Hiltunen et al. 2017, s. 24)

En skolassistent arbetar i en väldigt mångsidig roll som ofta är skraddarsydd enligt behoven i klassrummet, arbetarens kunnande och personlighet. Hen kan jobba som personlig, klass- eller gruppassistent. Dessutom kan arbetsuppgifterna variera väldigt mycket enligt den situationen som råder. Läraren har huvudansvaret i upplägget av lektionerna, men som bäst uppstår det ett tätt samarbete mellan läraren och skolassistenten och assistenten har även chansen att påverka lektionsplanerna. Arbetet kan även inkludera väldigt mycket samarbete med andra personer inom skolan, så som skolkurator eller -psykolog. Även samarbetet med familjerna spelar en väsentlig roll. I grund och botten är rollen som en stödande vuxen som hjälper till med skolgången och stöder barnets utveckling och utvecklingen av hens självkänsla kanske den mest beskrivande. (Hiltunen et al. 2017, s. 24–25)

Arbetets mångsidighet ställer även en hel del krav på skolassistentens kunnande. Man måste ha en god inblick in i barnens utveckling och hur de lär sig, för att kunna stöda dem enligt deras behov. Målet är att stöda barnet till den nivån att deras självständighet bevaras, det vill säga man gör inte för dem, utan hjälper dem att genomföra sina uppgifter. Då man dessutom ofta arbetar i specialklasser, där barnens behov kan variera väldigt mycket, så ställs ens förmåga att anpassa sitt kunnande verkligen på prov. (Hiltunen et al. 2017, s. 24)

Skolassistenters arbete kan även vara väldigt belastande både fysiskt och psykiskt. De vanligaste fysiska hoten kan vara belastningsskador från som orsakas av oergonomiska arbetsställningar och tungt lyftande. Medan kraven som arbetet mångsidigheten ställer kan vara psykiskt belastande, då situationerna varierar och man ständigt måste anpassa sig. Då det även kan finnas risk för våld under arbetsdagen, där man kan skada sig fysiskt, så kan det dessutom vara väldigt belastande för psyket att arbeta i dessa omständigheter. (JHL 2011, s. 62)

### **2.1.2 Relevanta lagar och bestämmelser för skolassistenter**

Hiltunen et al. (2017, s. 25) lyfter fram, att då skolassistenten ofta arbetar i ett tätt samarbete med läraren, så är det även relevant att hen är bekant med lagarna och bestämmelserna som styr arbetet. Vid sidan om detta skulle det vara viktigt att bekanta sig med andra

dokument som styr arbetet, till exempel skolans och elevens personliga läroplan. För i sitt arbete skall skolassistenten arbeta inom de ramarna som lagarna, bestämmelserna och andra styrdokumentet har skapat.

Enligt lagen om grundläggande utbildning (Finlex 628/1998) 37 § så skall personalen på skolan bestå av en rektor och läraren. Vid sidan om dessa roller kan skolan även anställa timplärare, skolgångsbiträden eller annan personal. Det är dock värt att uppmärksamma, att i förordningen om grundläggande utbildning (Finlex 852/1998) 1 §, så skall undervisningen ges av en lärare. Detta gäller även situationer där klassen delas in i smågrupper och skolassistenten tar en grupp utanför klassrummet, även då är undervisningen som ges på lärarens ansvar (Jyty 2016).

En annan viktig ansvarsfråga gäller förfarandet i disciplinärenden. Enligt 36 § 2 moment i lagen om grundläggande utbildning (Finlex 628/1998) har enbart läraren och rektorn rätt att avlägsna en elev från klassrummet. Skulle en situation uppstå där eleven vägrar avlägsna sig från klassrummet, har läraren eller rektorn rätt att använda sig av nödvändiga maktmedel för att åstadkomma detta – så länge som hen har klart uppmanat eleven upprepade gånger att avlägsna sig. I nödvärnssituationer – det vill säga situationer där eleven är ett hot mot sig själv, andra elever eller personalen – har även skolassistenter rätt att avlägsna en elev från klassen. I dessa situationer kan även skolassistenten använda sig av nödvändiga maktmedel, som kan till exempel vara att hålla fast eleven, så att hen inte kan skada sig själv eller sin omgivning. I dessa fall styrs skolassistentens ageranden av barnskyddslagen 68 § (Finlex 417/2007). (Jyty 2016)

I lagen om grundläggande utbildning (Finlex 628/1998) är § 30 och § 31 grundläggande för skolassistenters roll i skolan och handlar om rätten till undervisning och att den dessutom skall vara avgiftsfri. Enligt dessa paragrafer har den som deltar i undervisningen rätt att få stöd genast då behovet uppstår i inläringen eller skolgången. Undervisningen, läromedlen, arbetsredskapen och arbetsmaterialen skall vara avgiftsfria och vid sidan om detta skall även stödet som ordnas för handikappade elever och elever som behöver särskilt stöd, även vara avgiftsfritt. Det vill säga att skolorna är skyldiga att ordna möjligheter för alla elever att studera under lika villkor, därmed spelar bland annat skolassistenter en väldigt central roll i att uppfylla kraven som dessa paragrafer ställer.

I arbetet som skolassistent kan man hamna ut för väldigt utmanande situationer, där risken för våld mot en själv eller någon annan, kan vara väldigt stor (Hiltunen et al. 2017 s. 310–311). Därmed är arbetarskyddslagen väldigt relevant i detta yrke.

Arbetarskyddslagen (Finlex 738/2002) uppgift är att skapa trygga arbetsmiljöerna för arbetarna förebygga och förhindra farosituationer. I lagen beskrivs arbetsgivarens och arbetstagarans förpliktelser för att uppehålla en god arbetarskyddspraxis. Denna lag gäller även i arbetsförhållanden där man utför hyrt arbete, det vill säga arbetaren utför arbetet hos kundföretaget och inte hos arbetsgivaren. Enligt § 3 är kundföretaget skyldig att informera arbetsgivaren om kraven som arbetet ställer och möjliga särdrag som existerar. Efter detta är det arbetsgivarens plikt att meddela arbetstagarans om omständigheterna och säkerställa att arbetstagarans lämpar sig för arbetsuppgiften. När arbetet börjar är det på kundföretagets ansvar att genomföra en introduktion till arbetsuppgifterna och förhållandena.

I § 27 och § 28 av arbetarskyddslagen (Finlex 738/2002) lyfter man fram arbetsuppgifter där det finns risk för våld och trakasserier. Arbetsgivarens skall skapa instruktioner hur man kan hantera dessa situationer för att säkerställa arbetstagarans säkerhet och arbetsförmåga. Arbetsgivaren är även skyldig att åtgärda möjliga säkerhetsrisker som kommer fram, an efter att de informerats om dessa.

## **2.2 Prekariatet**

I inledningen lyftes det fram, att Guy Standing beskriver prekariatet som en befolkningsgrupp, som lever i en prekär situation. Då det gäller arbete, är dessa människor ofta i en cykel av atypiska arbetsförhållanden – det vill säga, de arbetar över en längre tid deltids- och visstidsarbete. Denna form av arbete kan ofta hämta med sig osäkerhet gällande ens framtida arbetsmöjligheter och därmed försvårar ens möjlighet att bygga upp framtidsplaner även utanför arbetslivet. (Haapala 2016, s. 8)

Haapala (2016, s. 11–13) lyfter dock fram, att dessa former av arbete inte enbart tolkas som prekariatets. Det är även ett slags kännetecken för den moderna arbetsmarknaden,

där människor väljer att jobba som någon form av freelancer för att uppnå en större grad av frihet och kontroll över sitt eget liv – i dessa fall är det dock ofta fråga om ett val. De människor som hamnar i ett prekärt tillstånd har ofta inte valt det, utan detta bestäms av andra omständigheter, till exempel branschen man jobbar i domineras av denna form av arbete.

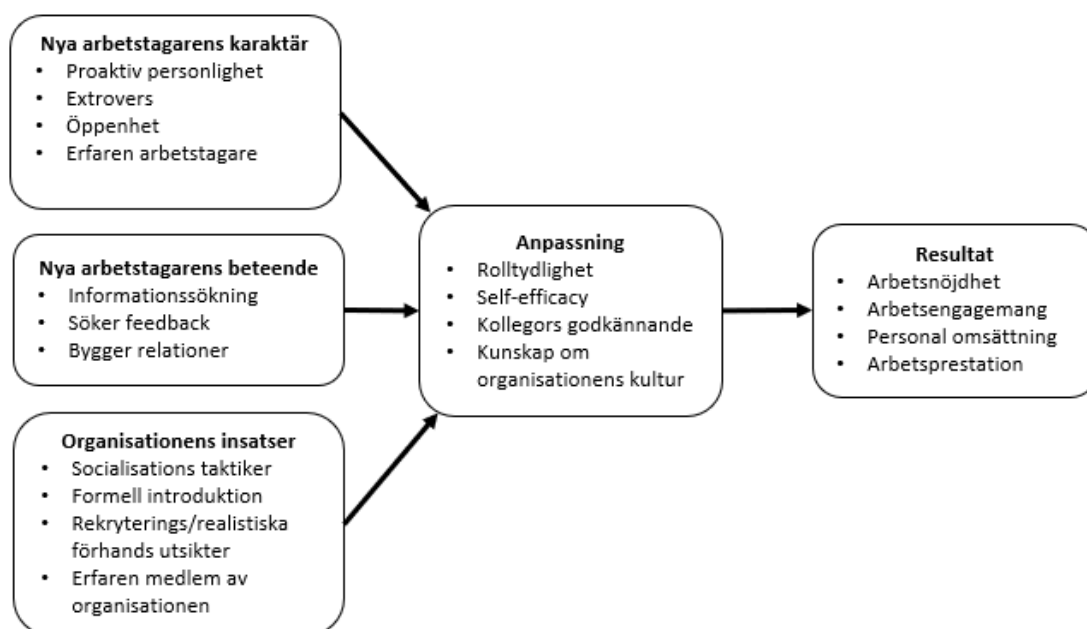
Antti Tanskanen (2012, s. 34–35) lyfter fram i sin forskning, flera faktorer som spelar in för att skapa denna prekära situation för personer som arbetar som inhyrd arbetskraft. En av de grundläggande faktorerna är, att inhyrd arbetskraft får ofta mindre lön än de som arbetar i fasta anställningar. Det är dock inte enbart lönen som uteblir, utan hyrda arbetaren kan ofta bli utan belöningar som delas till andra i personalen, de kan bli utan skolningar som erbjuds till andra och det är möjligt att som inhyrd har man sämre möjligheter att komma framåt i företaget.

### 3 TEORETISK REFERENS RAM

I detta kapitel presenteras organisatorisk socialisation som utgår från Van Maanens & Scheins (1977) teorier inom ämnet. Teorierna har även vidareutvecklats av andra forskaren och valda delar av denna litteratur kommer att presenteras. Detta arbetes teoretiska referensram består av definitionen av begreppet organisatorisk socialisation och insatserna med vilka organisationen och individen kan påverka socialisationsprocessen.

#### 3.1 Organisatorisk socialisation

I detta avsnitt kommer jag att redogöra för de olika delarna som befinner sig i inledande skedet av organisatoriska socialisationsprocessen – det vill säga nya arbetstagarens karaktär och beteende, samt organisationens insatser (se Figur 1). Processmodellen nedan har framställts av Bauer & Erdogan (2011) och den lyfter fram att socialisationsprocessen är ett samspel mellan arbetaren och organisationen, där båda har ett gemensamt intresse att skapa ett framgångsrikt arbetsförhållande. Det bör nämnas, att i fortsättningen av detta arbete, då det talas om socialisation, så syftar det på den organisatoriska socialisationen och inte den som sker på en samhälls nivå.



Figur 1. Sammanfattande processmodell av organisatorisk socialisation av Bauer & Erdogan (2011)



Denna forskning söker främst svar på hurdana erfarenheter de organisatoriska insatserna har skapat för arbetstagarna och därför redogörs den delen mer ingående än de andra, men för att skapa ett helhetsperspektiv, så kommer även den nya arbetstagarens karaktär och beteende att redogöras i korthet.

### **3.1.1 Definition**

Då socialisation handlar om processen där individen anpassar sig till normerna och kulturen som omger en i samhället, så handlar organisatorisk socialisation i sin tur om motsvarande process, bara på en mindre skala – nämligen hur anpassningen sker till en organisation. Som man ser i Figur 1 (Bauer & Erdogan 2011) består processen grovt taget av insatser från individen och organisationen, som leder till individens anpassning – eller socialisation – och i längden leder socialisationen till olika resultat för organisationen och individen. Grovt taget kan man säga, att en lyckad socialisation leder till positiva resultat – fast riktigt så svart och vitt är det inte i verkligheten. (Bauer & Erdogan 2011)

Van Maanen och Schein (1977) beskriver organisatorisk socialisation som processen där en person lär sig hur saker och ting fungerar i en specifik roll i organisationen – det vill säga processen där individen införskaffar sociala kunskapen och färdigheterna för att kunna anta sin nya roll i organisationen och anpassa sig till dess kultur. De påpekar även, att det inte nödvändigtvis är frågan om generella sociala färdigheter, utan till stor grad kan det handla om färdigheter som är specifikt anpassade till den organisationen där de inlett sin nya roll. Hur framgångsrik denna process är kan direkt inverka på den enskilda individens framtida prestationer och huruvida hen överhuvudtaget fortsätter en längre tid i den nya rollen (Allen 2006). Det talas ofta om livslångt lärande och från denna synvinkel kan man säga att även socialisationen pågår genom hela livet, men från en snävare synvinkel kan man säga att socialisationen sker främst i början av arbetsförhållandet då anpassningen till den nya kulturen är intensivast. För detta arbete lämpar sig en lite snävare synvinkel på socialisation, för att begränsa forskningsområdet. (Van Maanen och Schein 1977)

Socialisation kan beskrivas som en process där individen går genom tre faser – förväntan, inledning och anpassning. De första erfarenheterna av socialisation sker före själva arbetet börjar, då den nyanställda bygger upp förväntningar gentemot arbetet och dess innehåll och förbereder sig för att inleda arbetet. Följande erfarenheter av socialisation sker då den nyanställda inleder arbetet och får den första kontakten med sina arbetsuppgifter, lär känna sina kollegor och upptäcker hur organisationens opererar. Till sist kommer en anpassnings fas, då den nyanställda är en godkänd medlem av arbetsgemenskapen och har antagit en roll som lämpar sig i organisationens kultur. (Bauer et al. 1998; Allen 2006)

### **3.1.2 Organisationens insatser: Socialisationstaktiker**

Bauer & Erdogan (2011) har i sin modell tagit fram fyra delar som organisationens insatser kan bestå av; socialisationstaktiker, formell introduktion, rekryterings och realistiska förhands utsikter, samt erfarna medlemmar av organisationen.

Van Maanen & Schein (1977) utgick ifrån antagandet, att alla som genomgår en socialisation till en ny organisation, upplever på grund av detta väldigt mycket stress. Situationen kan betraktas som ett hopp in i det okända, där man inte känner normerna eller kraven i den nya organisationen. Hur den nya arbetarens socialisation framskrider kan potentiellt ha ett väldigt stort inflytande på nya arbetarens utveckling och anpassning till sin roll i organisationen, så det är vanligt att företag skapar metoder för att främja dess utveckling – dessa metoder kallas ofta socialisationstaktiker (Jones 1986; Allen 2006).

Dessa socialisationstaktiker delade Van Maanen & Schein (1977) in i sex dimensioner, där varje dimension består av ett par med motsatta inriktningar till socialisationsprocessen. Paren är:

1. Kollektiv – Individuell
2. Formell – Informell
3. Sekventiella – Slumpmässiga
4. Seriell – Åtskiljande
5. Sammanhängande – Disjunktiva
6. Investitur – Desinvestering

## **Kollektiv – Individuell**

I kollektiva socialisationsprocesser är tanken att skapa en grupp med nya arbetarna som går genom inledningen av arbetet tillsammans och löser gemensamma utmaningar. Via dessa erfarenheter kan det uppstå en stark samhörighet inom gruppen och via denna samhörighet kan gruppen agera som stöd för individen under socialisationsprocessen. Då gruppen känner att de är i samma båt och löser problem tillsammans, hävdar Van Maanen & Schein (1977) att detta kan framhäva värdet av kollegiala relationer. Samtidigt kan den kollektiva processen skapa ett större krav av sociala agenter – personer som kan delge sin kunskap om organisationen och via detta stöda de andras integration. Denna form av kollektiv socialisation uppstår främst i organisationer där stora grupper anställs samtidigt för att utföra ett specifikt jobb. Samtidigt som samhörigheten och stödet som den kollektiva processen för med sig, så medför den även en risk att det uppstår skillnader i hur gruppen och organisationen anser att arbetet skall utföras. Detta kan sätta individen i en situation där hen vill vara till läges för båda parterna, men kan inte då dessa inte har samma synsätt på hur något skall göras. Denna problematik leder vanligtvis till att individen följer önskan av dem som hen spenderar mest tid med, det vill säga, uppfyller gruppen önskemål och i detta fall kan detta vara direkta motsatsen av vad organisationen önskar.

De individuella socialisationsprocesserna befinner sig på andra ändan av spektrumet och därmed involverar endast en individ. Denna process kan genomföras till exempel via någon form av lärlingsperiod, där man lär sig arbetet genom att göra det och fördjupar sig med tiden. En skillnad till den kollektiva processen, är att i denna process eftersträvar man en mer individuell anpassning, medan man i den kollektiva eftersträvar mer standardiserade anpassning där alla sätts in i samma form. En annan skillnad, är hur den individuella processens framgång kan vara mer beroende på en enskilda person, till exempel i en situation där lärlingen har en mentor. Denna mentor får en väldigt central roll för lärlingen och kan ta rollen som förebild för den nya arbetaren som strävar att integrera sig till organisationen. Hur väl individen socialiseras blir väldigt beroende på samspelet mellan lärling och mentor och i bästa fall hittar de snabbt en gemensam värdegrund och bygga på, men i värsta fall fungerar samspelet inte och socialisationen uteblir. Denna form av socialisation förknippas vanligtvis med mer komplexa arbetsuppgifter, där det är viktigare att arbetaren lär sig bemästra sin arbetsuppgift än att skapa samhörighet med sina kollegor. Den individuella socialiseringen kan utföras och ledas väldigt noggrant för att

skapa önskade inlärningsresultat, men den kräver i sin tur väldigt mycket resurser i form av tid och pengar. (Van Maanen & Schein, 1977)

### **Formell – Informell**

Formella och informella socialisationsprocesserna beskriver Van Maanen & Schein (1977) som väldigt närbesläktad till de kollektiva och individuella processerna, men ändå som en skild dimension. Formella processer innebär att den nya arbetaren till stor grad skiljs från resten av kollegiet för den tiden som hen genomgår specifika aktiviteter som organisationen anser att framskrider socialisationsprocessen. Denna sort av process genomförs oftast i grupp, men den kan även genomföras på individnivå och därmed kan den anses som en skild dimension av socialisationstaktikerna. Då individen hålls isär från resten av kollegiet, skapar det svårigheter att skapa en process som bidrar till utvecklingen av individens förmåga att genomföra arbetet, utan en större fokus ligger på att lära ut organisationens kultur och i viss mån pröva individens lämplighet innan hen blir en slutlig medlem i organisationen.

I den informella socialisationsprocessen strävar man inte att skilja den nya arbetaren från organisationens andra medlemmar, utan tvärtom vill man introducera arbetsuppgifterna och kollegorna direkt. Van Maanen & Schein (1977) beskriver informella processer mer som en "trial and error" synsätt på socialisationen, där man prövar sig fram till vad som fungerar. Denna form av socialisation medför en del svårigheter i och med att man inte har någon utnämnd social agent som stöder processen. Detta innebär att individen måste själv få sina kollegor att delge sin information och kunskap. För många kan detta vara en välkommen frihet där man får lära sig av dem som man anser ha relevant information om arbetet, men samtidigt finns det inga garantier att de man vill lära sig av, har förmågan att lära det vidare. Vid sidan om detta, uppstår det risker för kostsamma misstag, då en ny arbetare påbörjar arbetet direkt och börjar pröva sig fram till fungerande arbetsmetoder. I och med detta, är den informella socialisationen bäst lämpad i arbetsuppgifter där det inte ingår väldigt stora risker i arbetet, utan då väljer man ofta att tillämpa en mer formell socialisation. Som konkret exempel erbjuder Van Maanen & Schein (1977) läkaryrket,

där riskerna är stora ifall man får något fel och därmed genomgår läkaren en lång – och formell – skolning innan de inleder det praktiska arbetet.

### **Sekventiell – slumpmässig**

Den sekventiella kontra slumpmässiga dimensionen av socialisationstaktikerna innefattar processer som fungerar som en sorts trappsteg på vägen till en önskad roll. I en sekventiell process är de efterföljande stegen på vägen till målet klart strukturerade och följer en specifik sekvens. För att konkretisera, så kan vi fortsätta med det tidigare exemplet av läkaren, där vägen till läkarrollen har bestämda sekvenser med bland annat studier, praktik och specialisering innan man uppnår det slutliga målet. I den slumpmässiga processen finns det inget tydligt spår att följa, för att det slutliga målet möjligtvis är oklart eller förändras ständigt. Detta kan dock vara av nytta ifall målet är att ge utrymme för den nya arbetaren att göra innovationer kring sin roll och forma den i sitt eget tycke. (Van Maanen & Schein 1977)

### **Fasta – Flexibla**

Då socialisationsprocessen är bunden till en noggrann tidtabell och den tidtabellen kan tydligt kommuniceras av organisationen, så definierar Van Maanen & Schein (1977) detta som en fast process. I förra stycket beskrevs en sekventiell process som trappstegen som leder till en specifik roll eller färdighet, så från samma synvinkel kan man beskriva den fasta processen som tiden man spenderar på varje trappsteg. I de flexibla processerna är en tidsram ofta angiven, men denna är ofta i väldigt abstrakt form, till exempel ”du kan ta nästa steg när du förstår helhetsverksamheten”. I princip har man definierat stunden då man uppnår den önskade rollen eller färdigheten, men samtidigt är definitionen subjektiv och öppen för tolkning. I en fast process är individens framskridande tydligt och lätt att kommunicera till den nya arbetaren, men den flexibla processen ger makten över framskridandet till de sociala agenterna, som kan bestämma när den nya arbetaren är – så att säga – färdig.

### **Seriell – åtskiljande**

Van Maanen & Scheinin (1977) definierar seriella socialisationsprocesser som den process där erfarna kollegor förbereder de nya arbetarna för att inta liknande roller som de själva har och fungerar på detta vis som förbilder för nya arbetarna. Att få följa med och

lära sig av sina erfarna kollegor kan skapa en trygghetskänsla hos de nya arbetarna, då de i sina kollegor kan se riktningen de själva är på väg emot. Detta garanterar dock inte alltid positiva effekter, för ifall framtidsutsikten inte ses som eftersträvansvärd, kan detta vara att den nya arbetaren hellre söker sig annanstans, än förverkligar en önskad framtid. Den åtskiljande socialisationsprocessen uppstår då det inte finns några förebilder att ta efter, ingen erfaren kollega som kan visa vägen in till en ny roll. Van Maanen & Scheinin (1977) lyfter dock fram, att det finns även situationer där organisationen strävat att skapa en seriell process, men som är åtskiljande till sin egentliga natur. En sådan situation kan uppstå till exempel då den som skall socialiseras är exceptionellt kunnig, kunnigare än den som skall agera som mentor. Detta kan leda till en situation där den nya arbetaren har svårigheter att ta sin mentor seriöst och processen blir egentligen åtskiljande.

### **Accepterande – Nekande**

Den sista dimensionen av Van Maanens & Scheinins (1977) socialisationstaktiker är paret accepterande och nekande processer. Då den nya arbetarens socialisationsprocess är accepterande, så strävar den att underlätta hans integrering möjligast mycket. Den strävar att bygga på den nya arbetarens kunnande, värden och attityder, i stället för att försöka omskola personen. Introduktionsprogram, utvalda personer för att hjälpa med överflyttningen och olika sociala funktioner är alla exempel av saker organisationen kan göra för att visa sin uppskattning för den nya arbetaren och via detta, att man vill acceptera en ny medlem i arbetsgemenskapen. Den nekande processen vill i sin tur bygga om den nya arbetarens kunnande, värden och attityder. Det kan innebära att den nyanställda tvingas bryta tidigare vänskapsband, blir trakasserad av sina mer erfarna kollegor eller tvingas göra det så kallade "smutsiga jobbet" över en längre period. Tanken med detta är att bryta ner den nyanställdas självbild, för att sedan kunna bygga om den i en form som passar organisationen. Målet kan ofta vara att bryta ner den nya arbetarens uppfattning av var gränsen går för deras förmågor och visa att den kan uppnå mera än de tidigare kan ha tänkt sig. Van Maanen & Schein (1977) för ändå fram, att hur accepterande eller nekande erfarenheter processen skapar, är väldigt relativt till hurdan den nyanställda är i början av processen – det vill säga exakt samma process kan leda till två totalt olika erfarenheter mellan olika arbetaren.

Teorin om organisatorisk socialisation som Van Maanen & Schein (1977) lade grunden för, vidareutvecklades av Jones (1986). Han fortsatte bygga på de sex paren inom socialisationstaktikerna, men lade upp en ny fördelning (se Tabell 1) som bestod av institutionella och individuella socialisationstaktiker. Jones (1986) grupperar kollektiva, formella, sekventiella, fasta, seriella och accepterande taktikerna som institutionella. Jones (1986) tanke är att dessa taktiker strävar att lära den nya arbetaren att fungera på samma sätt som alla andra i huset – ett slags standardiserat beteendemönster. De sex andra taktikerna – individuell, informell, slumpmässig, flexibel, åtskiljande och nekande – beskriver Jones (1986) som individuella, som innebär att den nya anställda får betydligt mindre färdiga strukturer som hen skall lära sig. Detta innebär att socialisationen leder till en mer innovativ rollorientering, då den nyanställda är tvungen – eller får möjligheten – att skapa sin egen roll och metoderna för att utföra sina arbetsuppgifter. Jones (1986) delades dessutom in taktikerna i tre dimensioner enligt innehåll. Kollektiva vs individuella och formella vs informella taktikerna ansåg han handla främst om kontext. Sekventiella vs slumpmässiga och fasta vs flexibla taktiker placerade han i dimensionen som handlar om innehåll. Den sista dimensionen som gäller sociala aspekter ansåg han att innehåller de seriella vs åtskiljande och accepterande vs nekande taktikerna.

Tabell 1. Klassificeringar för socialisationstaktiker av Jones (1986)

		<b>INSTITUTIONELLA</b>	<b>INDIVIDUELLA</b>
<b>DIMENSIONER</b>	<b>KONTEXT</b>	Kollektiva Formella	Individuella Informella
	<b>INNEHÅLL</b>	Sekventiella Fasta	Slumpmässiga Flexibla
	<b>SOCIALA ASPEKTER</b>	Seriella Accepterande	Åtskiljande Nekande

### **3.1.3 Organisationens insatser: Rekryterings och arbetets förhandsutsikter, formell introduktion och stöd från erfarna kollegor**

De andra insatserna som inverkar på individens socialisation, vid sidan om socialisations-taktikerna, är erfarenheterna av rekryteringen, arbetets förhandsutsikter, formell introduktion och stöd från erfarna kollegor (Bauer & Erdogan 2011).

Både rekryterings förhandsutsikter och arbetets förhandsutsikter sker innan arbetet har inletts, men den åtskiljande stunden för dessa två delar är när själva beslutet att någon anställs. Redan under rekryteringsprocessen har den nyanställda påbörjat sin socialisationsprocess genom att bygga upp en bild av företaget och dess kultur, till exempel via diskussionerna som gått under intervjun eller kvaliteten av själva rekryteringsprocessen. När denna person sedan blir vald, så kan en del företag ha skilt insatser där den nyanställda får till information om arbetet innan början. Dessa insatser kan ha en avgörande roll för hur det nya arbetsförhållandet kommer att utvecklas, då ifall förhandsutsikterna och verkligheten inte stämmer överens, kan det leda till besvikelse på den nyanställdas part – då hans förväntningar inte möts. Då inleds arbetsförhållandet på fel fot och kan i värsta fall leda till att den nyanställdas arbetsförhållande blir väldigt kortvarigt. (Bauer & Erdogan 2011)

Formell introduktion inleds vanligtvis då arbetsförhållandet inleds och där var socialisationstaktikerna styr i hurdan stil all socialisation skall utföras, så är den formella introduktionen frågan om ett uttänkt plan eller program som den nya arbetaren går igenom och där målet är att den nya arbetaren blir bekant med sin nya omgivning, arbetsuppgifter och kollegor. Det kan vara frågan föreläsningar, videon eller handböcker. Tiden kan variera väldigt mycket och kan vara allt från ett år timmar till flera månader. (Bauer & Erdogan 2011)

Den sista socialisationsinsatsen som Bauer & Erdogan (2011) lyfter fram i sin forskning, är erfarna kollegors stöd. Bauer & Erdogan (2011) talar i detta sammanhang om utnämnda mentorer och deras betydelse. Orsaken till detta är att man inte har forskat tillräckligt mycket i hur det allmänna arbetsklimatet bland kollegor stöder den nyanställdas sociali-



sation till organisationen. Då det kommer till mentorns roll för den nyanställdas socialisation, kan en mentor spela en stor roll (Allen 2006). Då det finns förebilder som stöder individen under socialisationen, har det visat sig att de lär sig lättare om organisationens interna kultur och ger ett underlag för att fråga frågor och bygga relationer till sina kollegor. (Bauer & Erdogan 2011)

#### **3.1.4 Individens insatser: Nya arbetstagarens karaktär och beteende**

Då socialisationen består av två parter – organisationen och individen – så kan även individen påverka utvecklingen av socialisationen. Det har visat sig att personer som är proaktiva och extroverta ofta har det lättare att anpassa sig till sin nya miljö (Bauer & Erdogan 2011). Orsakerna bakom detta verkar vara, att personer med dessa drag har lättare att skapa nya relationer och är mer öppna för nya erfarenheter. Dessutom då de har lättare att bygga upp ett socialt nätverk, så kan de ha ett bredare stödnätverk som hjälper dem att socialisera sig till den nya omgivningen. (Bauer & Erdogan 2011)

En annan faktor som kan inverka på socialisationsprocessen är hur erfaren arbetstagaren är. Det finns tecken på att arbetstagare som har erfarenhet från flera tidigare arbetsplatser har det lättare att anpassa sig till nya arbetsplatser. De har en starkare tro på sin egen förmåga, de kan förlita sig på sina tidigare erfarenheter och de känner mindre press att bevisa sitt kunnande och därmed upplever de mindre stress av socialisationsprocessen. (Bauer & Erdogan 2011)

Även individer som aktivt söker information och feedback verkar ha lättare att anpassa sig till en ny organisation (Bauer & Erdogan 2011). Dessa personer vill och vågar fråga regelbundet om hur saker fungerar och hur deras socialisation framskrider. Rollen av dessa insatser stiger om organisationen implementerar individuella socialisationstaktiker – grupperingen som Jones (1986) introducerade – där det finns mindre färdiga strukturer att utgå ifrån. (Bauer & Erdogan 2011)

Till sist lyfter Bauer & Erdogan (2011) upp betydelsen av att den nyanställda vill skapa en relation med sina nya kollegor. Med andra ord räcker det inte att man har lätt för att skapa nya relationer, om man inte har intresse för att göra det. Det kan vara frågan om att

delta i frivilliga evenemang som organisationen ordnar eller gå på lunch med sina kollegor – att helt enkelt göra en insats för sakens skull. (Bauer & Erdogan 2011)

## 4 TIDIGARE FORSKNING

Socialisationsprocessen är ett område som är väldigt utforskat och omskrivet, men processen då det är frågan om inhyrd arbetskraft är inte nära på lika utforskad och då de gäller skolassistenters synvinkel på det hela, så finns det ingen forskning att utgå från.

I detta kapitel kommer det att presenteras tre artiklar som forskat i erfarenheterna av arbetaren som arbetar i liknande arbetsförhållanden som skolassistenterna – det vill säga arbetsplatsen och arbetsgivaren är olika organisationer. Inom detta område har man dock forskat rätt så lite (Vorell & Steinel 2012) och därmed fanns det inte fler relevanta artiklar att lyfta fram. Därför har det valts att redovisas artiklar om arbetsintroduktionsprocessen. För tillfället tillämpas det en arbetsintroduktionsprocess på Seure – eller formell introduktion som den har beskrivits tidigare (Bauer & Erdogan 2011) – och därför hämtar den ett mer konkret sammankoppling till den praxis som redan existerar och vad har forskats inom detta område de senaste åren.

Traditionellt sett, så har ett gott engagemang gentemot sitt arbete haft ett positivt inflytande på arbetarens välmående, men hur fungerar detta i ett arbetsförhållande där arbetaren är inhyrd och har två organisationer att arbeta för. Galais & Moser (2009) studerade kontorsarbeters som var inhyrda och deras välmående på basis av hurdant arbetsengagemang de visade gentemot arbetsplatsen och arbetsgivaren. Ett av resultaten av en lyckad socialisationsprocess kan bland annat vara ett ökat arbetsengagemang. Det visade sig att ett gott arbetsengagemang gentemot arbetsplatsen ökade på arbetarens välmående, medan arbetsengagemanget gentemot arbetsgivaren – bemanningsföretaget – inte hade någon inverkan. Samtidigt som ett gott arbetsengagemang kunde stöda arbetarens välmående, så visade sig det även innebära en risk i denna typ av arbetsförhållanden. Orsaken var att arbetarens välmående kunde påverkas negativt av att byta arbetsplats efter att en relation var skapad till den nuvarande organisationen. I detta fall skapade detta en problematik, då arbetsbilden vanligtvis innebär regelbundna arbetsplatsbyten. (Galais & Moser 2009)

Vorell & Steimel (2012) bjuder på en av de få forskningarna kring ämnet socialisation av inhyrd arbetskraft. De studerade läraren som arbetade som vikarier i skolor inom ett visst

distrikt. Distriktet agerade som arbetsgivare, men skolorna som arbetsplats, så denna form av arbete återspeglade skolassistenters arbetsförhållanden. Målet med forskningen var att kartlägga erfarenheterna av socialisationsprocessen som dessa vikarierande lärare genomgått. Två huvudkategorier kom fram i deras intervjuer med lärarna och dessa var vikten av att dela relevant information och att bli erbjuden strukturer för att få stöd. Vorell & Steimel (2012) diskuterar till slut strukturen av Van Maanens & Scheins (1977) teori om organisatorisk socialisation och hur den är lineär. Utgående från deras forskningsresultat frågar de, ifall denna lineära socialisationsprocess motsvarar den som vikarier genomgår och hur vidare forskning inom detta område är viktigt med tanke på utvecklingen som pågår i arbetslivet. (Vorell & Steimel 2012)

I vilket som helst arbetsförhållande är relationen mellan arbetsgivaren och arbetaren viktig för att det skall bli ett framgångsrikt arbetsförhållande. Flera forskningar koncentrerar sig på relationer där det finns endast arbetsgivaren och arbetaren och därför ger Manuti et al. (2016) forskning en intressant synvinkel till arbetsrelationer med två organisationer. Manuti et al. (2016) studerade telefonarbetare i Italien som arbetade i atypiska arbetsförhållanden. Målet med forskningen var att studera sambandet mellan en lyckad socialisationsprocess och det psykologiska kontraktet det skapar mellan arbetsplatsen och arbetaren. Med ett psykologiskt kontrakt syftade Manuti et al. (2016) på känslan av förpliktelse som potentiellt kan uppstå mellan arbetaren och arbetsplatsen och föra med sig ökat engagemang gentemot arbetet. Forskningens utgångspunkt var att dessa arbetare inte skulle skapa ett psykologiskt kontrakt på grund av deras arbetsförhållandes temporära natur, men det visade sig via en lyckad socialisation till organisationen uppstod det vanligtvis ett positivt förhållande till arbetsplatsen. (Manuti et al. 2016)

Då man talar om organisatorisk socialisation och arbetsintroduktionsprocessen, finns det olika tankar kring hur dessa två processer hör samman – när den ena slutar och den andra börjar. Klein, Polin & Sutton (2015) erbjuder tanken, att organisatorisk socialisation är en process där arbetaren anpassar sig till organisationen och det är frågan om en fortgående process som fokuserar på hur individen förhåller sig gentemot organisationen. Arbetsintroduktionsprocessen är i sin tur insatser som organisationen planerar och genomför och utspelar sig i början av arbetsförhållandet. Då mycket forskning kring socialisationsprocessen har kretsat runt stora teman som socialisationens faser, aktörer, taktiker eller

innehåll. Så i denna forskning har Klein, Polin & Sutton (2015) gett sig ut för att komma djupare in på de specifika introduktionskutymen – vilka är de och hurdana resultat de ger? Till slut lyfte de fram fem teman att ta i hänsyn då man planerar arbetsintroduktionsprocessen; avvikelser i den planerade introduktionen och den som arbetaren erfarit, mätning av nuvarande introduktionsinsatsers effektivitet, mängden erbjudna introduktionsinsatser, ifall introduktionen skall vara obligatorisk eller frivillig och till sist tidtabellen för introduktionen.

Ohr, Holm & Giles (2020) har i sin forskning studerat arbetsintroduktionsprocessen för nyutexaminerade sjukskötare och barnmorskor. De lyfter fram organisatoriska socialisationen som en kritisk process för nya arbetare, som ger dem en chans att bekanta sig med arbetsplatsens kultur, personal och det praktiska utförandet av arbetet. De lyfter även fram, att organisatorisk socialisation är en komplex och dynamisk helhet och arbetsintroduktionen är bara en del av denna helhet – en del som är dock viktig för denna helhet. I forskningen analyserade Ohr, Holmes & Giles (2020) den nuvarande arbetsintroduktionsprocessen och sökte delområden som potentiellt kunde optimeras. På basis av resultaten kunde de bekräfta vikten av arbetsintroduktionsprocessen då man strävar att integrera nya arbetaren på ett smidigt sätt. De fortsätter med att lyfta fram vikten av en konsekvent och relevant introduktionsprocess, där man strävar att minimera onödig och repetitiv information samtidigt som processen hålls lika för alla som genomgår den. I sina slutsatser lyfter de ännu fram hur viktig diskussionen kring hurdant stöd organisationen skall erbjuda nyutexaminerade arbetaren är och hur en mer skräddarsydd introduktionsprocess med mera personligt stöd, kunde gynna nya arbetaren och i längden bidra till en mer hållbar personalstrategi där man lyckas hålla kvar sina arbetaren.

Arbetsintroduktionsprocessen handlar ofta om samma teman, men den kan även ses från olika perspektiv. Ett sådant lyfter Meyer & Bartels (2017) fram då de beskriver fyra nivåer av introduktionen; lagstadgade, prestationsrelaterade, kulturella och relationsinriktade. Målet med forskningen var att undersöka hur de olika nivåerna inverkar på den nya arbetarens erfarenheter. En av de erfarenheterna som var i fokus i denna forskning, var hurdant stöd arbetaren kände att hen fick från arbetsgivaren. Detta är en erfarenhet som Meyer & Bartels (2017) beskriver som viktig för hur effektivt arbetaren lär sig sin nya uppgift, arbetsgruppens normer och hittar innovativa på sätt att utföra den nya uppgiften.

Om man förenklar det hela, så kunde man säga att en ny arbetare som känner av organisationens stöd lär sig och anpassar sig snabbare till sin nya roll. Deras forskning antydde att arbetaren som gavs och ordnades möjligheter att lära känna sina kollegor, visade klart högre nivåer av upplevd organisatoriskt stöd. Detta verkade logiskt, då en stor del av det upplevda stödet kommer sannolikt från de närmaste kollegorna

## 5 SYFTE OCH FRÅGESTÄLLNINGAR

Syftet med detta arbete, att kartlägga den nuvarande socialisationsprocessen som Seure och skolan förverkligar, genom att analysera skolassistenters erfarenheter av den. Med hjälp av analysen strävar respondenten även att identifiera hurdana förändringar skolassistenterna önskar till processen.

De centrala frågeställningarna är:

1. Hurdana erfarenheter av socialisation har skolassistenterna?
2. Hurdana önskemål har skolassistenterna gällande socialisationen?

## 6 METOD

Då syftet av detta arbete är kartlägga skolassistenters erfarenheter av socialisationsprocessen, kräver det en intensiv och kvalitativ forskningsdesign, som koncentrerar sig på få enheter som man kan gå på djupet på. (Kvale & Brinkmann 2014, s. 148–149; Jacobsen 2012, s. 48, 61–62) Detta är dock ett beställningsarbete och har därmed ett specifikt intresse att kartlägga erfarenheterna kring faktorerna som endera skolan eller Seure kan inverka på. Därmed valde respondenten att analysen skulle utgå ifrån den teoretiska referensramen och sträva att koppla ihop materialet med de presenterade teorierna. Därmed har det valts att forska i detta ämne via kvalitativa intervjuer och en deduktiv innehållsanalys. (Elo & Kyngäs 2007)

### 6.1 Datainsamling

För att komma in på djupet av skolassistenternas erfarenheter valdes det att de skulle intervjuas utgående från teman som var på förhand utvalda – en så kallad temaintervju (Kvale & Brinkmann 2014, s. 173). Dessa teman fungerar främst som ett styrande element, som påminner om vilka samtalsämnen som bör tangeras under intervjun och kan därmed betraktas som halvstrukturerad (Kvale & Brinkmann 2014, s. 45; Elo et al. 2014). Tanken är att den intervjuade får fritt berätta om sina erfarenheter kring teman i den ordning som lämpar hen bäst och bara i situationer där specifika teman inte kommer naturligt

fram i samtalet, lyfter respondenterna fram det (Kvale & Brinkmann 2014, s. 148–149; Jacobsen 2012, s. 100–102).

Halvstrukturerade intervjuer utgår vanligtvis från en intervjuguide (Kvale & Brinkmann 2014, s. 45). Intervjuguiden (Bilaga 3) i denna forskning härleddes utgående från litteratur om socialisationsprocessen och de specifika teman valdes på basis av Arbetshälsoinstitutets (2021) topp 10 minneslista för arbetsintroduktioner. Dessa teman gick även att identifieras från den övriga litteraturen gällande arbetsintroduktioner, till exempel Bauer et al. (1998) och Allen (2006), men Arbetshälsoinstitutets (2021) lista erbjöd en enkel, logisk och tydlig struktur för att genomföra samtalen. Samtidigt som teman ger guiden sin struktur, så innehåller den även mer dynamiska inslag i form av stödfrågor och en inledning där respondenten går igenom forskningen syfte och centrala begrepp. Detta gjordes för att uttrycka målet med forskningen i termer och uttryck som den intervjuade upplever som mer vardagliga och underlättar svarsformuleringen (Kvale & Brinkmann 2014, s. 172–174). När intervjuguiden var klar gjordes en testintervju med en skolassistent som tidigare arbetat på samma skola som forskningens urval. Efter testintervjun diskuterades guidens innehåll och på basis av detta justerades frågorna.

Då man vill undersöka en särskild miljö eller praxis, skall man välja informanter som kan ta ställning till frågorna som gäller denna specifika kontext (Kvale & Brinkmann 2014, s. 129; Elo et al. 2014). I detta fall måste informanten arbeta som skolassistent och ha erfarenheter av socialisationsprocessen som genomförs då man anställs via Seure på en skola. Alla informanter skall dessutom vara från samma skola. Denna avgränsning strävar att hitta informanter som har genomgått samma socialisationsprocess – både den från Seure och den som skolan ordnat. På detta sätt strävar respondenten att insamlade data inte skulle bli för komplext och skapa problem då materialet skall tematiseras (Graneheim & Lundman 2004; Jacobsen 2012, s. 63).

För att hitta informanter kontaktades rektorn på en skola som har flera skolassistenter anställda via Seure och forskningsupplägget diskuterades. Efter att rektorn visat intresse för att skolan skulle delta i forskningen skickades forskningens följebrev (Bilaga 1) per e-post till skolans rektor och eftermiddagsverksamhetens ledare. De kontaktade skolassistenterna gällande forskningen och delade ut följebrevet till forskningen (Bilaga 1). De

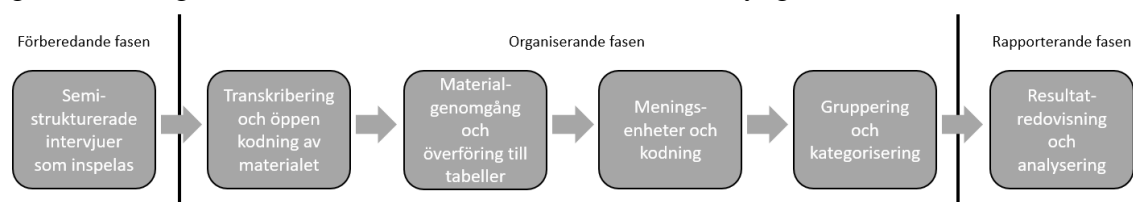


skolassistenter som var intresserade av att delta meddelade sitt intresse till eftermiddagsverksamhetens ledare. Efter att alla intresserade hade hittats, kontaktade ledaren respondenten och föreslog en tidtabell för intervjuerna som respondenten godkände. 30 minuter reserverades för varje intervju och genomfördes på tre olika tillfällen. Eftermiddagsverksamhetens ledare skickade även de intresserades e-postadresser till respondenten, som sedan kontaktade de intresserade och skickade dem en länk till samtyckesblanketten (Bilaga 2) som skulle besvaras innan intervjun. Blanketten var skapad med hjälp av Microsoft Forms. I samma meddelande delgav respondenten även sina kontaktuppgifter, för att ge informanterna möjligheten att kontakta hen gällande forskningen. Intervjuerna genomfördes med Microsoft Teams under april 2021 och alla intervjuer spelades även in med Teams. Intervjuerna genomfördes på distans och informanten använde sig av skolans utrustning för att genomföra intervjun och hade tillgång till ett avskilt rum där intervjun kunde genomföras ostört.

Till slut intervjuades 8 personer. Av dessa var 3 kvinnor och 5 män och åldersfördelningen var följande, 2 personer var över 50 år, två var mellan 30–40 år och hälften var under 25 år. 3 av informanterna hade tidigare erfarenhet av att arbeta med barn innan de inledde arbetet på skolan och 5 hade lite eller ingen erfarenhet. Alla

## 6.2 Analys

För att analysera data från intervjuerna gjordes det en kvalitativ innehållsanalys med deduktiv ansats. Innehållsanalysen grundade sig på främst på Elos & Kyngäs (2007) beskrivningar av den deduktiva innehållsanalysen, men även Graneheims och Lundmans (2004) användes för att forma helhetsprocessen. I Figur 2 har denna forskningsprocess sammanfattats och detta upplägg fungerar även som struktur för genomgången av detta avsnitt. I denna forskning fokuserade man på att analysera och tolka det manifesta innehållet av materialet, det vill säga meningen av det som har sagts och inte den underliggande meningen (Graneheim & Lundman 2004; Elo & Kyngäs 2007).



Figur 2. Processen för den deduktiva innehållsanalysen

Det första som gjordes efter intervjuerna var transkriberingen av rådata. Detta gjordes för att omvandla rådata till ett konkret format som kan bearbetas (Kvale & Brinkmann 2014, s. 217; Jacobsen 2012, s. 146). I samband med att intervjuerna transkriberades genomfördes öppen kodning, som i detta sammanhang innebar att respondenten skrev anteckningar och rubriker i det 51 sidor långa materialet för att underlätta fortsatta bearbetningen. Efter detta lästes materialet ännu igenom flera gånger och fortsatta anteckningar gjordes vid behov. (Elo & Kyngäs 2007) I detta arbete gjordes anteckningarna i materialet genom att markera det manifesta innehållet och därmed synliggöra det innan det överfördes till en tabell.

I nästa skede behandlades materialet igen och överfördes till en tabell i Microsoft Excel. Vid detta skede förkortades de markerade meningsenheterna och meningen av det sagda skrevs ner i tabellen (Elo & Kyngäs 2007; Graneheim & Lundman 2004, Kvale & Brinkmann 2014, s. 246–247). I detta samband skrevs även ner bakgrundsinformation för varje meningsenhet och vilken informant hade gett kommentaren, vilken instans – skolan eller Seure – var inblandad och till sist skrevs potentiella citat ner. Dessa delar skrevs ner för att underlätta fortsatta bearbetningen av materialet – både genom att man inte behövde återgå till ursprungliga materialet lika ofta och ifall man måste, så hittade man exakta stället snabbare. (Graneheim & Lundman 2004; Elo & Kyngäs 2007)

Vid detta skede skapades en strukturerad kategoriseringsmatris som innehöll de olika insatserna organisationen kunde genomföra inom socialisationsprocessen som Bauer & Erdogan (2011) presenterat – det vill säga socialisationstaktiker, formell introduktion, rekryteringens förhandsutsikter, realistiska förhandsutsikter och stöd från erfarna kollegor. Vid sidan om dessa skapades även en gemensam kategori för de meningsenheterna som inte platsade in i de andra kategorierna, för att skapa möjligheten att upptäcka något som på förhand kunde förutses (Elo & Kyngäs 2007). Med hjälp av kategoriseringsmatrisen kategoriserades hela materialet. Vid detta skede upptäcktes det inom den övriga kategorin 3 helheter som steg fram och som sedan gjordes till egna kategorier – utvecklingsförslag, Seures roll och koronapandemins roll i socialisationsprocessen.

Resultaten presenterades utgående från forskningsfrågorna och på ett sätt som reflekterade det manifesta i materialet. För att koppla resultaten till materialet användes citat som refererades till den enskilda informanten. (Elo & Kyngäs 2007) Informanterna benämndes som Int. 1, Int. 2, Int. 3, Int. 4, Int. 5, Int. 6, Int. 7 och Int. 8. Det valdes dock att inte avslöja enstaka informanters bakgrundinformation för att undvika potentiella konfidentialitetsrisker där informanterna kunde identifieras.

### **6.3 Etiska överväganden**

Innan intervjuerna inleddes diskuterades kravet av ett forskningslov från skolans sida med rektorn. Slutsatsen av diskussionen var, att då arbetet koncentrerar sig på socialisationsprocessen som arbetsgivaren och arbetsplatsen förverkligar och inte går in på detalj vad gäller arbetsuppgifterna eller eleverna på skolan, så krävdes ingen forskningslov från skolan. Därmed kunde forskningen

Med hjälp av följebrevet (Bilaga 1) som delades ut till alla potentiella informanter, strävade respondenten att säkerställa att deltagarna är medvetna om forskningens syfte och förstår dess innebörd. För att vidare säkerställa informantens samtycke, så inledde respondenten varje intervju genom att fråga den intervjuade ifall de fått tillräckligt med information om forskningen och ifall de förstått dess innebörd. Respondenten har även gjort sig tillgänglig via e-post, för att ge möjligheten till informanterna att kontakta hen med tilläggsfrågor. Det har även lyfts fram i följebrevet och intervjun, att deltagandet är frivilligt och kan avbrytas när som helst. Med dessa åtgärder har respondenten strävat att skapa informerat samtycke. (Kvale & Brinkmann 2014, s. 107–108; Jacobsen 2012, s. 32–34, TENK 2019, s. 8–9)

För att bevara deltagarnas anonymitet, så delges ingen information till arbetets beställare om deltagarna eller skolan de arbetar på. Då forskningen inkluderar flera informanter, minskar det på vilka skolor kan potentiellt ha deltagit i forskningen, men identifieringen förblir väldigt svår. Då skolan samlar in informanterna och inga namn frågas, förblir deltagarnas identiteter okända även för respondenten. Det måste dock tas i hänsyn, att på grund av respondentens dubbelroll som arbetare på Seure, så har hen tillgång till person-

uppgifter om personerna som jobbar på skolan och kan i teorin komma nära till att identifiera deltagarna. Detta innebär, att totalt anonymitet inte kan garanteras, men respondenten har bundit sig till att hålla all information konfidentiellt. (Kvale & Brinkmann 2014, s. 109; Jacobsen 2012, s. 34–36, TENK 2019, s. 12–14)

I detta arbete har det följts Arcadas och Forskningsetiska delegationens riktlinjer för god vetenskaplig praxis (TENK 2019, s. 7–13). Seure Henkilöstöpalvelut Oy har som beställare av arbetet gett sitt godkännande för forskningen. Behovet av ett forskningstillstånd från Utbildningsstyrelsen diskuterades med skolan, men då arbetet fokuserar på Seures arbetsintroduktionsprocess och inte på själva arbetet som görs med barnen, så var slutsatsen att det räcker med Seures godkännande.

I enlighet med anvisningarna för etikprövning inom humanvetenskaper (TENK 2019, 15–18), så uppstod det inte ett krav på etikprövning. Denna forskning avviker inte från principen om informerat samtycke, den ingriper inte på deltagarnas fysiska integritet och alla deltagarna är över 18 år. Forskningen utsätter inte heller deltagarna för exceptionellt kraftig stimulus, psykisk påfrestning och innebär inte heller ett hot mot någons säkerhet.

Alla intervjuerna och inspelningarna genomfördes via Microsoft Teams och all denna data, lagrades elektroniskt på Seure Henkilöstöpalvelut Oy:s interna nätverk. Denna information delgavs även deltagarna i följebrevet och i slutet av intervjun i enlighet med Forskningsetiska delegationens (TENK 2019, s. 13) anvisningar. Efter att forskningen har presenterats och godkänts kommer all insamlad material att förstöras.

## 7 RESULTAT

I detta kapitel kommer resultaten från forskningen att redovisas i två stycken – erfarenheter av socialisationsprocessen och arbetarnas önskemål gentemot socialisationsprocessen.

### 7.1 Erfarenheter av socialisationsprocessen

I detta stycke kommer skolassistenters erfarenheter av socialisationsprocessen att beskrivas. De är delade in i sex kategorier; realistiska förhandsutsikter, formell introduktion, erfarna kollegors stöd och kulturen kring det, tidigare erfarenhet och socialisation, Seures roll och koronaeffekten. Detta stycke strävar att svara på den första forskningsfrågan, där målet är att beskriva skolassistenters erfarenheter av socialisationsprocessen.

#### 7.1.1 Realistiska förhandsutsikter

Alla arbetarna har genomgått en rätt så liknande socialisationsprocess innan arbetet börjat. Första kontakten har skett genom att arbetaren ansökt om jobb via Seure eller varit direkt i kontakt med skolan och uttryckt sitt intresse för arbete. Hos vem första intervjun har genomförts, har varit beroende på vem har kontaktats först gällande arbetet.

Dessa intervjuer var den huvudsakliga källan för information före arbetsförhållandet började. Enda undantaget var, ifall den nya arbetaren hade bekanta som kände till skolan från förut och hade berättat mera. Seure berättade väldigt snävt om själva arbetsuppgifterna som den nya anställda skulle ta sig an, utan koncentrerade att berätta om de praktiska arrangemangen gällande arbetsförhållandet, till exempel lönen, kontraktets längd och hur man meddelar sina arbetsturer och sjukfrånvaron. Mängden av information kändes dock överväldigande, speciellt då den gavs vid ett rätt så tidigt skede av rekryteringsprocessen. För en del kunde denna praktiska information komma flera veckor före arbetet började och när den till slut skulle ha varit aktuell, så var det svårt att komma ihåg vad som berättats.

”Jag hade kontakt med rekryteraren och hon var jättetrevlig och gav mycket stöd och information om jobbet och var jättesnäll genom processen. Hon berättade att det var fulltid och hur man tillägger arbetsturena.” (Int. 3)

”Det var ganska överväldigande då det kom så mycket information i början. Speciellt då det var i början av rekryteringsprocessen. Då for nog ungefär 60% över huvudet på mig och jag kom inte ihåg vad som hade sagts.” (Int. 3)

Skolan hade i sin tur större fokus på vad själva arbetsuppgifterna gick ut på och vid sidan om detta lyftes det även fram vikten av den nya anställdas attityd till arbetet. Vanliga sätt att beskriva de kommande arbetsuppgifterna var att de kan vara utmanande och väldigt varierande från dag till dag. Redan vid detta skede började man lyfta fram vikten av den hjälpanande och frågande kulturen som verkar råda på skolan och för att anpassa sig till arbetsuppgiften kommer att kräva frågor, på frågor, på frågor. Redan vid detta skede fick man en försmak på kulturen i skolan.

”Dom sa att det är nog bra att du frågar mycket frågor. Tycker att om man inte vet allt som händer så måste man bara fråga.” (Int. 7)

”Alla var så vänliga mot mig. Jag tänkte genast då att atmosfären var ganska sådan rolig och positiv.” (Int. 4)

När första dagen till slut nalkades, så kände flera av de intervjuade sig oförberedda för det som log framför.

”För min idé av jobbet var liksom, jag kunde inte tänka att hur mycket det innebär. Så jag ifrågasatte aldrig det före jag började jobba.” (Int. 2)

”Det var en överraskning (jobbet), inte visste jag riktigt att det är så här som det är.” (Int. 6)

Samtidigt som flera hade överraskats av arbetets innebörd och mångsidighet, så hade de huvudsakligen förståelse för det. När saken diskuterades retrospektivt, så konstaterade flera, att samtidigt som de önskade mera förhandsinformation om arbetsuppgiften, så vet de inte om det egentligen är möjligt att ge bättre förhandsinformation om ett såpass mångsidigt arbete.

”Alla är så olika och såhär vad man jobbar med, så att man kan ju inte precis berätta vad man kan vänta sig.” (Int. 6)

”Men mycket är såklart kanske sådant man inte kan förklara på förhand.” (Int. 2)

”Men jag vet inte hur man kan nu förbereda någon ny assistent när de börjar jobba här, därför att alla barn är olika.” (Int. 4)

En anställd som inte hade tidigare erfarenhet från dylika arbetsuppgifter och allmänt rätt så oerfaren i arbetslivet funderade på ifall hen hade haft tidigare arbetserfarenhet, så skulle det kanske ha känts annorlunda när arbetet började.

”Om jag skulle ha jobbat med något liknande, om jag skulle haft lite mer insikt i vad det är, att hur det är att jobba i en skola så skulle jag kanske ha tänkt på ett annat sätt.” (Int. 2)

Detta var även något som bekräftades av anställda som hade tidigare arbetserfarenhet. De berättade att mängden förhandsinformation de fick var på samma nivå som största delen av de arbetsplatser de haft tidigare. De berättade även att de inte hade en klar bild av arbetsuppgiften före de började, men de verkade acceptera, att det är så det brukar gå och man får veta mera när man väl börjat. De oerfarna informanterna verkade i sin tur ha högre förväntningar på vad som skulle berättas på förhand.

### **7.1.2 Formell introduktion**

På basis av det som informanterna har berättat, så finns det vissa rätt så konstanta former av socialisation då man inleder arbetet – händelser som huvudsakligen ordnas samma tider och i samma former varje gång. Den som steg tydligast fram var upplägget av första arbetsdagen i terminen – som är även oftast den första arbetsdagen för nyanställda. Under den första dagen finns det inga elever på skolan, utan man förbereder sig för kommande termin genom att planera verksamheten med sina kolleger i klassen. Under dagen berättar rektorn om skolans historia och en del av dagen är reserverad för Seure, så att de får introducera hur samarbetet med Seure sker. Delen som Seure ordnar är dock främst riktad till nya anställda, medan alla deltar i skolans delar. Erfarenheterna av första dagens workshops var varierande, men huvudsakligen positiva.

”Just då så kände jag väl kanske att den var ganska tröttsam och överväldigande. Och kanske inte sådär jättenödvändig. Nu efter säger jag att det finns en stor nytta av att ha en sådan dag där man får introduktion till arbetet i stället för att slängas in med eleverna som man inte ens vet namnet på.” (Int. 3)

Denna form av introduktion saknades dock ifall man inlett arbetet någon annan tid än vid terminens början. Då gällde det att hoppa direkt in i klassen och börja arbetet. För att lätta på belastningen, får man börja med lite mindre ansvar och öka på den an efter att man lär känna gruppen bättre, men ledde ändå till att inledningen på arbetet kändes tungt då ovissheten var stor.

”Det var inte den kivogaste dagen. Jag kände ju inte egentligen någon.” (Int. 2)

”Jag alltså följde med dagen i den klassen jag jobbar i. Ja men då var där alltid andra vuxna med, som i saker som jag nu gör ensam, så då var det alltid någon annan med som berättade alltid allt viktigt.” (Int. 2)

”Början var ganska svår, det kom så mycket samtidigt. Så mycket, så många nya människor och barn...” (Int. 4)

I denna kategori har även räknats med former av socialisation, som har ordnats i samma form, men mindre regelbundet än workshopen som inleder terminen. Det är huvudsakligen frågan om utbildningar, kurser och fortbildningar som har ordnats både av skolan och Seure. Speciellt MAPA-kursen som ordnats av både skolan och Seure beskrevs som nyttig för att utvecklas i sin roll som skolassistent.

”MAPA-kursen var jätteviktig och nyttig.” (Int. 1)

”Den har kanske inte gjort den största skillnaden (MAPA-kursen), men det har varit till hjälp i alla fall.” (Int. 7)

Det varje informant lyfter fram som värdefullt är team-möten som ordnats. Dessa verkar ordnas enligt en regelbunden oregelbundenhet och det sker en del variation mellan vad deltagarna berättar. Oberoende rytmen, så anser alla att mötena där man kan diskutera saker som man blivit och fundera över eller saker som är aktuella för ens egen klass, så har varit väldigt värdefulla del av de nya anställdas integration.

”De där mötena varje vecka har varit jättebra.” (Int. 2)

### **7.1.3 Erfarna kollegors stöd och kulturen kring det**

De former av socialisation som togs upp i föregående stycket, var de som på någon nivå kunde betraktas som rätt så formella på grund av deras regelbundenhet, men det som präglade diskussionerna allra mest var hur man nästan genast hoppar in och börjar utföra sin arbetsuppgift tillsammans med stödet från sina kolleger. Om första dagen var utan elever och man förberedde sig för arbetet, så andra dagen beskrev en informant på följande sätt:

”Nästa dag, så var det ju att komma på jobb den tiden man skulle komma, sen var det bara att man i princip kastades in i liksom arbetet.” (Int. 5)

Även om starten skedde med fart, så var alla snabba om att uttrycka att de aldrig har blivit lämnade ensam. Stödnätverket de har i form av andra skolassistenter, eftermiddagsverksamhetens ledare och lärare har gett dem känslan att hjälp och stöd finns alltid att få.

”Om man behöver hjälp eller stöd, så fanns det nog.” (Int. 5)



”Vi har ett hemskt bra team i vår klass. Vi får alla stöd med det vi behöver. Det finns inga situationer där man inte skulle kunna fråga efter hjälp.” (Int. 3)

”I början är det just den gruppen du arbetar i som är den viktigaste och de personer som finns i samma klass - ett sådant eget team.” (Int. 4)

Dessa är bara en del av de kommentarer som figurerade under intervjuerna, som var utan undantag väldigt positiva gentemot det egna teamets betydelse. Teamet ser till att ge stöd, svara på frågor och ge feedback och skulle det råka vara så att ingen från ens eget team är tillgänglig i stunden, kan man lika lätt fråga vilken som helst kollega i närheten.

”Där finns folk som är hjälpsamma på alla håll, sen när man frågar.” (Int. 8)

”Det går att fråga av någon som varit här längre och de berättar hur här brukar göras, men lös det som du tycker är bäst.” (Int. 8)

”Jag tycker att man får hjälp, om man öppnar sin mun och frågar att hur fungerar det här?” (Int. 1)

Flera uttryckte att de ser inte hur man skall kunna lära sig jobbet på något annat sätt, än denna praxis de har nu – det vill säga att man lär sig jobbet när man gör det och stöds av arbetsplatsens kultur. Orsaken till denna erfarenhet var främst arbetets mångsidighet och att det sällan finns färdiga svar som skulle fungera i alla situationer.

”Alla eleverna är olika. Om du känner en, kan det vara helt annorlunda med en den andra. Man måste alltid söka sitt sätt att arbeta med barnen” (Int. 4)

”Ja, nu lärde jag mig om mitt själva jobb, liksom den dagen jag började här.” (Int. 2)

”Men ändå så tycker jag nog mer att man måste nog ändå liksom, gå igenom det bara.” (Int. 6)

Följande citat summerar väl hurdant sätt kollegiet beskrevs och understryker dess roll för informanterna.

”Läraren var jättesnäll och alla andra kollegor, de är ju det bästa här.” (Int. 4)

#### **7.1.4 Tidigare erfarenhet och socialisation**

Hälften av informanterna var över 30 år gamla och deras erfarenheter skilde sig från deras yngre kollegor på det viset, att även om de beskrev deras förhandsutsikter till arbetet på ett liknande sätt som alla andra – det vill säga att de inte riktigt visste vad de gav sig in på – så var de mer godkännande om att det var så. På grund av deras tidigare erfarenheter från arbetslivet, men inte nödvändigtvis från liknande arbetsuppgifter, så verkade de ha lättare godkänna att man inte nödvändigtvis har all information innan man börjar och deras åsikter antyder att det är rätt så typiskt i vilken som helst arbetsuppgift. Detta skulle

tyda på att de mer erfarna arbetstagarna redan har genomgått en viss slags socialisation till arbetslivet, medan de mer oerfarna är socialiserade till både arbetslivet och en ny organisation – eller egentligen två.

En annan form av tidiga socialisationsinsatser verkar komma från personer i informanternas närkrets. Flera berättade om bekanta som hade berättat om detta arbete för dem eller till och med rekommenderat arbetsuppgiften till dem. Via detta så hade en del redan inlett sin socialisationsprocess genom att bekanta sig med rollen via någon tredje part. Dess inverkan är dock inte entydig, då en del informanterna ändå beskrev inledningen av arbetet som ett hopp in i det okända, medan andra berättade att de visste nog vad som vänta skall. Mer ingående information om hurdan information de fått på förhand kom inte fram i materialet och därmed kan detta inte redovisas mer detaljerat.

### **7.1.5 Seures roll**

Under intervjuerna diskuterades även Seures och skolans roller under socialisationsprocessen. Det som steg fram starkast, var det att man inte riktigt förstod hur arbetsfördelningen går mellan skolan och Seure. Vad skall man fråga av vem och i vilka situationer, var det som många undrade. Huvudsakligen var åsikten att Seure sköter det praktiska med arbetsförhållandet och skolan sköter det praktiska med arbetsuppgiften.

”Det är otydligt linjer mellan vad jag ska fråga Seure och vad jag skall säga till skolan.” (Int. 3)

”...men handlar någonting om lön eller sjukdom eller någonting, då är det Seure.” (Int. 5)

”Jag vet inte, jag tänker på det som att Seure har anställt mig, men de har ingenting att göra med mitt praktiska arbete som jag gör varje dag. Det gör det kanske lite krångligt att ansvaret på något sätt fortfarande är på Seure, men i verkligheten så är jag bara här på skolan.” (Int. 3)

För många var Seure någon som de har talat med väldigt kortfattat innan arbetet började och efter det har det inte varit någon kontakt. Något som får Seure att kännas väldigt lång ifrån skolassistenternas vardag – som en del av helheten, men som en organisation utan ansikte.

”Efter detta kompediet har jag inte haft särskilt mycket kontakt med Seure alls. Och det kan jag inte säga att är varken bra eller dåligt. Det gör det kanske lite krångligt att ansvaret på något sätt fortfarande är på Seure, men i verkligheten så är jag bara här på skolan.” (Int. 3)

”Det är just därför jag känner som jag gör (att Seure är utanför), jag får mera stöd härifrån än från Seure. Dom talar jag inte med så mycket.” (Int. 6)

”Inte har jag något med Seure och göra egentligen.” (Int. 7)

Väldigt många identifierar skolan som sin arbetsgivare och inte Seure. Då informanterna tillfrågades att skulle de önska att Seure syns mera i deras vardag, så var man huvudsakligen av den åsikten, att man inte vet hur Seure kunde vara med i vardagen då utmaningarna kretsar kring de vardagliga arbetsuppgifterna.

”Under en arbetsdag så är man ju mest med eleverna, så det är inte så mycket som Seure kan hjälpa vid det skedet.” (Int. 7)

”När jag började här, så visste inte jag att jag kommer till Seure och jobba.” (Int. 6)

En informant funderade även över Seures roll i en större skala:

”Man känner sig som en keikkatyöläinen. Man är inte firmans egna, utan någon annans (arbetare). Det gör mig fundersam, att varför skall det (arbetet) gå via någon annan? Men det ligger väl i tiden?” (Int. 8)

### **7.1.6 Koronaeffekten**

Den rådande pandemin väckte även diskussion, då många ansåg att den socialisation man fått under det senaste året, inte motsvarar den man vanligtvis fått. Under vanliga omständigheter har man ordnat flera skolningar, kurser och personalfester, som varit väldigt värdefulla. Men i och med restriktioner, så har man inte på samma sätt kunnat arbeta över klassgränser och samarbetet har hämmats. Även Seure har gjort regelbundna besök på skolan, men då hälften av de intervjuade har påbörjat arbetet på skolan i augusti 2020 eller senare, så är detta något som hälften av informanterna inte har kunnat erfara.

”Det är bara nu den här koronan, så där har vi inte riktigt kunnat mycket göra det här året.” (Int. 6)

”De har sagt att de brukar ha många flera gånger i året (skolningar), att det brukar vara liksom träffar och annat som hänt.” (Int. 8)

”Det kan vara en jätteannorlunda dynamik om jag fortsätter nästa år (efter korona).” (Int. 8)

## **7.2 Arbetarnas önskemål gentemot socialisationsprocessen**

Under intervjuerna blev informanterna tillfrågade med jämna mellanrum om vad de saknar eller om de skulle få besluta om socialisationsprocessen, så vad skulle de göra annorlunda. Ett av de vanligaste svaren var att man önskade sig mera systematik kring stödet

man får från erfarna kollegor. Som det redan kommit fram i resultaten, så uppskattas stödet från erfarna kollegor väldigt högt, men samtidigt verkar flera sakna regelbundna träffar med lärare eller teamet.

”Kanske lite mer regelbundet, i alla fall de första 2–3 månaderna. Prata om hur det går och hur man tacklar olika problem.” (Int. 5)

”...till exempel genomgången som gjordes under koronan. (där alla såg en video, analyserade den och sedan diskuterades det i grupp)” (Int. 7)

I samband med denna önskan, så steg fram önskan att få utnämnda stödpersoner eller mentorer som kan regelbundet sätta åt sidan lite tid att genomföra diskussioner kring arbetet. Det kunde vara frågan om läraren, en erfaren skolassistent eller någon annan som kan erbjuda insikter till arbetet.

”Läraren känner eleverna bäst när man börjar arbeta.” (Int. 5)

”Kanske man kunde bygga upp det så att en ny person är med någon som har varit här. De går tillsammans igenom allt.” (Int. 6)

En del av de intervjuade undrade över varför skall man alltid meddela sina arbetsturer till Seure, även om de är anställda i en visstids arbetsförhållande med överenskomna arbetstimmar. Denna kutym åtskiljer Seures och skolans egen personal och bidrar till att skapa en känsla av att man jobbar på ett och samma ställe, men ändå är man inte del av samma personal.

”Varför ska arbetsturer sättas in varje dag?” (Int. 7)

”...men det när det alltid, liksom man måste sätta sina arbetstider själv när de andra sätts automatiskt. Det är extra ”juttun”, inte är det mycket, men nu blir det sen i månaden en timme eller någonting, sånt som det går tid åt. Men sådana här småsaker som man har funderat, det är det här. Varför ska jag? Varför ska man göra det med den?” (Int. 8)

Flera informanter önskade även att det skulle finnas ett bredare utbud av kurser och fortbildningar som man kunde delta på. Dock här måste man ta i hänsyn, att en del av dem som svarat på detta vis har arbetat majoriteten av sitt arbetsförhållande under rådande pandemin och detta har påverkat i hög grad utbudet av utbildningsmöjligheterna. Till exempel Seure har inte erbjudit kurser för denna målgrupp sedan början av pandemin i mars 2020.

”Man kunde ha fler fortbildningar.” (Int. 3)

”Men det är dom här kurserna och sånt, sådana saker är bra.” (Int. 7)

Då det diskuterades Seures roll i socialisationsprocessen och hur den skulle kunna utvecklas, var svaret huvudsakligen, att man inte visste hur man önskade att den utvecklas. En del såg inte värdet i att Seure skulle ha en större roll, utan att det är bra som det är. En informant lyfte dock upp intresset av att känna Seure bättre, då de ändå är hens arbetsgivare. Som förslag gav hen att Seure kunde kontakta arbetaren mer regelbundet och därmed synas lite mer i arbetarnas vardag. I vilka saker de kunde kontakta spelade inte någon större betydelse, bara någon form av kontakt skulle uppstå.

”...lite mer kontakt är kanske det enda jag skulle vilja ta upp. Att se vem det är (arbetsgivaren Seure). För vem jobbar man för, om man inte ens ser den?” (Int. 6)

”Efter detta kompediet har jag inte haft särskilt mycket kontakt med Seure. Och det kan jag nog inte säga att det är varken en bra eller dålig sak.” (Int. 3)

På basis av dessa resultat stiger det fram fyra potentiella utvecklingsåtgärder:

1. En strukturerad introduktionsprocess till arbetet där den nyanställda deltar i regelbundna möten där hens utveckling diskuteras och stöds och vid sidan om detta utnämns en person som agerar som mentor.
2. Fler möjligheter till skolningar och fortbildningar erbjuds arbetarna ända från början av arbetsförhållandet.
3. Seure evaluerar kutymen kring att arbetsturena alltid skall skrivas in i deras system an efter att de är genomförda och söker mer användarvänliga sätt att utföra detta.
4. Seure gör fortsatta undersökningar för att klargöra ifall arbetarna vill eller inte vill ha dem som en del av sin vardag och potentiellt på vilket vis de kunde skapa en synligare närvaro i arbetarna arbetsförhållande.

Av dessa är tre stycken sådana som Seure kan påverka, medan den första kräver starkt samarbete med skolorna.

## 8 DISKUSSION

I följande kapitel kommer forskningens resultat att diskuteras utgående från forskningens syfte och frågeställningar och den litteratur som presenterats tidigare i detta arbete. Forskningens metod och pålitlighet kommer även att diskuteras och granskas kritiskt.

### 8.1 Resultatdiskussion

För att sammanfatta resultaten så kan tiden före arbetet påbörjas och första dagens workshop tolkas som en institutionaliserande process, medan delarna efter detta skede kan betraktas mer som individuella (Jones 1986). Resultaten påvisar även, att informanterna huvudsakligen skulle önska att mer institutionaliserade socialisationstaktiker skulle tillämpas i början av arbetsförhållandet, för att skapa mer struktur. Denna brist på struktur verkar dock ha varit svårare att hantera för oerfarna arbetstagaren. Vart man skall socialiseras – skolan, Seure eller båda – var även en central erfarenhet inom detta tema. Utgående från resultaten finns det även orsak att tro att koronapandemin haft en inverkan på resultaten, då omständigheterna inte har varit normala. Till sist gick det att identifiera fyra utvecklingsområden som kan föreslås till beställaren av arbetet.

Detta arbetes resultat visar att flera av insatserna som Bauer & Erdogan (2011) lyfter fram i sin forskning går att känna igen i skolassistenternas erfarenheter. Av dessa var de realistiska förhandsutsikterna och stöd från erfarna kollegor de mest framträdande i materialet, men även den formella introduktionen gjorde ett tydligt inslag. Formella introduktionen hade dock ett rätt så kort inslag, för informanterna beskrev den som en process som varade enbart i en dag. Samtidigt önskade de sig mera struktur inom socialisationsprocessen, så en längre formell introduktion skulle säkert ha värde för de nyanställda. Detta är även en utveckling som Ohr, Holmes & Giles (2020) forskning stöder, då de lyfter fram vikten av en formell introduktionsprocess för att uppnå goda resultat. Av de individuella insatserna mot en framgångsrik socialisationsprocess steg betydelsen av tidigare arbetserfarenhet fram som en positiv faktor. Utanför dessa insatser steg förhandsutsikterna från utomstående fram som en potentiell faktor som kan påverka socialisationen, men ingen entydig slutsats kunde dras om i hurdan form den inverkar positivt eller negativt. Koronas inverkan på processen var en väntad erfarenhet som dök upp och dess inverkan på detta arbetes

resultat kan potentiellt vara stor, då skolningar och regelbundna besök i skolan inte har varit möjliga. Detta resultat kan även ha påverkat på erfarenheterna kring hurdan roll Seure haft inom processen, då de vanligtvis erbjuder kurser och besöker skolan regelbundet.

På basis av resultaten, så är socialisationsprocessen rätt så strukturerad före arbetet inleds, då den alltid innehåller dialog mellan den nyanställda och både skolan och Seure – endera i form av intervju eller någon slags introduktion. Dessutom verkar innehållet av det som går igenom före arbetsförhållandets börja vara rätt så lika. Skolan berättar lite om arbetsuppgiften och kulturen på skolan, medan Seure koncentrerar sig på att berätta om praktiska arrangemang kring arbetsförhållandet, så som lönen, kontraktets detaljer och hur man anmäler sina arbetsturer. Denna praxis är den som Bauer & Erdogan (2011) beskriver i sin forskning som skapandet av realistiska förhandsutsikter. Genom att ge noggrann information till blivande eller potentiella arbetaren och klargöra vad arbetet innebär, så minskar man på risken att personen säger upp sig i början arbetsförhållandet, då arbetet inte har motsvarat förväntningarna. Det var dock intressant, att många av skolassistenterna kände sig oförberedda då första arbetsdagen skulle börja. Det väcker frågan, att är bilden som målas upp innan arbetsförhållandet börjar tillräckligt täckande för att minska på osäkerheten som man huvudsakligen känner då man skall ta sig an något nytt. Till denna forskning fanns det inte data över hur många skolassistenter slutar sitt arbetsförhållande under de första månaderna. Denna statistik i jämförelse till dessa rapporterade erfarenheter, kunde erbjuda en djupare analys i hur realistiska förhandutsikterna egentligen är.

Workshopen som ordnas på första dagen av terminen är det närmaste som man kan betrakta som en formell introduktion. Bauer & Erdogan (2011) lyfter formella introduktioner som ett sätt att välkomna nya arbetare och börja bygga grunden för arbetsförhållandet genom att introducera dem till arbetsplatsens kultur, deras nya kollegor och hurdan deras kommande arbetsroll kommer att vara. Denna beskrivning passade väl in på denna introduktion, som beskrevs som värdefull, även om en del av de intervjuade kände att dagen var lite långtråkig. Det var dock avvikande, att de som började någon annan tid på året inte hade möjligheten att delta på ett motsvarande tillfälle. Till exempel en av de intervjuade som hade inlett arbetet senare i terminen, berättade att starten varit väldigt

utmanande, även om hen fick börja med mindre ansvar. Samma format kan självklart inte tillämpas då någon börjar mitt i terminen, men kanske någon strukturerad helhet kunde gå att ordna. Meyer & Bartels (2017) forskning antydde att det är viktigt att skapa möjligheter för den nyanställda att lära känna sina kollegor och i denna hänsyn spelar workshopen en väldigt stor betydelse för socialisationen. Speciellt då det inte verkar finnas särskilt många andra strukturerade möjligheter till detta. Koronapandemin kan dock vara en av de bidragande orsakerna till detta.

En annan av de centrala insatserna som en organisation kan erbjuda den nyanställda, är ett stödnätverk av erfarna kollegor (Bauer & Erdogan 2011). Stödet som en ny arbetare får från sina kollegor kan spela en avgörande roll i hur framgångsrik socialisationen blir. Detta reflekteras väldigt starkt i resultaten från denna forskning, där den klart starkaste kategorin som steg fram ur materialet, var vikten av hjälpen som kollegorna – skolassistenter, eftermiddagsverksamhetens ledare och läraren – ha gett dem ända från början. Samtidigt som alla var väldigt nöjda med all den stöd de fick, så var det ändå många som saknade någon form av struktur i det hela, till exempel i form av en utnämnd mentor. Tanken bakom detta, var att det alltid skulle finnas någon, som har som arbetsuppgift att se efter den andras socialisation och därmed skulle alltid ha reserverat tid för att stöda den nyanställdas framfart.

Det att erfarna arbetstagare kan potentiellt ha en lättare väg till att socialiseras kom fram redan i teoretiska referensramen (Bauer & Erdogan 2011). Insamlandet av tidigare arbetserfarenhet kan dock inte skolan eller Seure inverka på, men man kan undra ifall skolningar som dessa organisationer kunde erbjuda skulle skapa en liknande effekt och minska på nyanställdas osäkerhet kring arbetet.

Om vi ser på socialisationsprocessen i sin helhet så verkar den bestå av två skeden, som på basis av intervjuerna är praktiskt taget varandras motpoler – i alla fall om man ser på det från ett socialisationstaktiskt perspektiv. Första delen består av åtgärderna som genomförs före arbetet börjar och sedan på första dagens workshop. Den andra delen blir åtgärderna som sker från och med andra dagen.



Första skedet har mer inslag från de institutionaliserande socialisationstaktikerna som Jones (1986) lyfte fram i sin modell. Speciellt starkt inslag har den av Van Maanens & Scheins (1977) formella socialisationstaktik, där man skiljer de nya och skapar skräddarsydda aktiviteter för dem där de får bekanta sig med husets sätt att göra saker, så att de är bekanta vid det skedet arbetet egentligen inleds.

Vid andra skedet så vänder socialisationstaktikerna håll och blir betydligt mer individualiserade (Jones 1986). Detta skede definieras i sin tur väldigt starkt av den informella socialisationstaktiken (Van Maanen & Schein 1977). Då informanterna en efter en berättade om hur man lär sig jobbet när man gör den, så stundvis kändes det som om de läste direkta citat från Van Maanens & Schein ursprungliga forskning om socialisationstaktiker från 1977. Detta skede har dock inslag från de institutionaliserande taktikerna också, då bland annat kollektiva och seriella sidor utövas då de nyanställda använder sig starkt av sociala agenter som kan fungera som förebilder för den roll de försöker anpassa sig till (Van Maanen & Schein 1977).

Resultaten återspeglade väldigt starkt hur skolassistenternas erfarenheter av att de socialiseras i första hand till skolan. Många kände att det var det mest logiska arrangemanget, för att hur skulle Seure kunna hjälpa dem med deras vardagliga arbete? Som sagt, dessa resultat tyder starkt på att socialisationsprocessen som nu är i bruk, socialiserar arbetarna mer till skolan än Seure, men kan detta vara något som i längden är ogynnsamt för Seure? Samtidigt påvisade Galais & Mosers (2009) forskning att en del arbetstagare vill inte socialiseras till sin nya organisation, då de redan vet att anställningen bara är på visstid. Manuti et al. (2016) antydde dock i sin forskning att det kan uppstå ett socialt kontrakt mellan arbetsgivaren och arbetstagaren i denna sort arbetsförhållande och att detta kan påverka positivt på arbetsinsatsen. Utgående från detta kan man fråga sig att har ett företag råd med att relationen mellan arbetstagaren och arbetsgivaren inte uppstår – eller inte särskilt starkt i varje fall?

Detta är ett väldigt intressant dilemma, för på samma gång styr plattformsekonomin till omständigheter där många arbetaren betraktas mer som en företagare eller freelancer, som inte behöver nödvändigtvis socialiseras, utan kommer på plats för att göra ett specifikt jobb. Detta är dock oftare frågan om någon form av specialister som kan påverka sin egen

prissättning och omständigheterna för sitt arbete och kan nödvändigtvis inte jämföras med skolassistenters yrkesgrupp. För dylika yrkesgrupper skapar plattformsekonomin snarare mera prekära arbetsförhållanden, än tvärtom. Den stora frågan är, hur hänger man med i den digitala utvecklingen och skapar möjligheter att tävla med de privata aktörerna, men samtidigt skapar trygga arbetsmöjligheter och minskar prekära omständigheter?

Detta understryker det som Vorell & Steimel (2012) diskuterade i sin forskning, att återspeglar den traditionella socialisationsprocessen till en organisation och forskningen kring, det den form av socialisation som utspelar sig i situationer där det finns två organisationer involverade i arbetsförhållandet. Utgående från resultaten verkar den handla mer om socialisationen till arbetsplatsen, men samtidigt antyder resultaten att det kan finnas intresse att socialisera sig även till arbetsgivaren. Informanterna kunde inte beskriva i hurdan form de önskade att arbetsgivaren deltar i deras vardag, men tidigare forskning visar att stödet som organisationen erbjuder kan ha ett stort inflytande på arbetstagarens socialisation (Vorell & Steimel 2012; Ohr, Holm & Giles 2020; Meyer & Bartels 2017).

## **8.2 Metoddiskussion**

Ett betydelsefullt kriterium för forskningen pålitlighet, är att processen rapporteras i detalj – för hur pålitlig forskningen är avgörs i sista hand av läsaren (Graneheim & Lundman, 2004). Metoderna som användes i detta arbete har beskrivits i detalj och möjliggör att någon annan kan replikera den. Här näst kommer dock de olika delarna att ännu granskas kritiskt.

Elo & Kyngäs (2007) har delat in den kvalitativa innehållsanalysprocessen in i tre skeden; förberedande, organiserande och rapportering fasen. Då man strävar att granska kvalitativ forskningars pålitlighet, så kan den man använda sig av fem kriterier; trovärdighet, tillförlitlighet, överensstämmelse, överförbarhet och äkthet (Elo et al. 2014). I detta stycke kommer forskningens pålitlighet granskas utgående från dessa kriterier och stödlistan som Elo et al. (2014) har framfört.

## **Förberedande fasen**

Inbjudan till denna studie gick via skolan, som delgav informationen och samlade in en lista på intresserade parter. Då detta gjordes på detta vis, så kan respondenten inte säkerställa exakt i vilken form inbjudan har presenterats till de cirka 30 skolassistenterna som arbetar på skolan via Seure. I detta arbete valdes det att intervjuerna skulle genomföras halvstrukturerade och därmed formulerades ett manus för intervjun. Testintervjun som genomförde före själva intervjuerna, gav värdefulla insikter och på basis av dessa gjordes ändringar i intervjuguiden. Ändå krävdes det ännu små justeringar i intervjugenomförandet efter den första officiella intervjun, då vissa frågor tolkades fel och därmed styrde diskussionen in på sidospår. Detta invercade främst på den första intervjus resultat, som inte innehöll lika rikligt med information som de andra intervjuerna. Främst på grund av att diskussionen inte riktigt kom tillräckligt djupt in på vissa teman på grund av formuleringarna. De andra intervjuerna gav i sin tur rikligt med information och lämplig material för analysen. I samband med intervjuns introduktion, delgavs även informationen att respondenten arbetar för företaget som beställt arbetet. Det verkade som om detta inte hade inverkan på informanternas svar, men man kan alltid spekulera ifall detta inverkat på resultaten, till exempel i sådan form att den intervjuade, inte har talat om sin arbetsgivare lika kritiskt, som hen skulle ha ifall respondenten varit en neutral person.

Efter svårigheterna i början hittade respondenten ett bättre flyt och den halvstrukturerade intervjun gav tillräckligt mycket utrymme för informanterna att berätta om sina erfarenheter, men samtidigt gav den lämpliga öppningar för följdfrågor. Även om det fanns en guide för intervjun som löpte i kronologisk ordning, så strävade respondenten att inte avbryta informanten då hen berättade om sina erfarenheter – även om det inte följde en kronologisk ordning. De ingående svaren och exemplen som informanterna gav och relevansen av dessa kan vara ett tecken på en god intervjukvalitet – något som är avgörande för kvaliteten av analysen (Kvale & Brinkmann 2014, s. 206).

Arbetets urval stödde syftet väl, då informanterna visade en god kännedom av socialisationsprocessen genom att berätta om den i detalj och genom att ge exempel av sina erfarenheter. Då det dessutom gick att få alla informanter från en skola, så kunde man säkerställa att de alla genomgått så när som samma socialisation. Svaren som informanterna

gav, stämde väl överens med förhanduppfattningen av den nuvarande socialisationsprocessen som kan tyda på att svaren var sanningsenliga och därmed tillförlitliga. Vid sidan om dessa faktorer, så har respondenten erfarenhet från över 400 arbetsintervjuer och kan betraktas som en rätt så erfaren intervjuare – även om denna form av intervju var obekant sedan tidigare. Alla dessa faktorer tyder på att en god kvalitet har uppnåtts gällande intervjuerna och materialet representerar urvalet väl – därmed har en god grund för analysen potentiellt skapats. (Kvale & Brinkmann 2014, s. 207–208; 295)

### **Organiserande fasen**

Den deduktiva innehållsanalysen fungerade väl som ett verktyg för att analysera det insamlade materialet. Då målet var att kartlägga socialisationsprocessen, så skapade den teoretiska referensramen ett lämpligt verktyg för att identifiera de olika faktorerna som spelar in i processen. Då det fanns identifierade kategorier som man på förhand sökte, så underlättade det även analysen, då man lättare kunde identifiera erfarenheter som inte vanligtvis tillhör socialisationsprocessen. Detta är även en faktor som gör detta arbete lättare att replikera. För att stöda forskningens pålitlighet, är det viktigt att redogöra hur det insamlade materialet har kategoriserats – något som gjordes i detta arbete (Elo et al. 2014).

### **Rapporterande fasen**

För att påvisa att materialet har rapporterats på ett sätt, som beskriver materialet på ett neutralt och trovärdigt sätt, spelar citaten en kritisk roll (Elo et al. 2014). Med hjälp av citaten kan respondenten visa, att det som presenterats i rapporten har en tydlig sammankoppling till det som informanterna berättat. I detta arbetes resultat, användes citaten flitigt. Något som även är en risk, då den kan urvattna det som vill presenteras (Elo et al. 2014). I detta fall har det dock valts att använda flera citat för att påvisa materialets olika nyanser kring kategorierna.

Resultaten från denna forskning kan representera motsvarande arbetsförhållanden för skolassistenter rätt så väl – förutsatt att arbetsförhållandet är delat mellan tre parter som i detta arbete. En bidragande orsak, är lagstiftningen som ligger bakom, som tvingar socialisationsprocessen in i en viss form. Ifall motsvarande forskning skulle genomföras med andra anställda på Seure, så skulle Seures del av processen se väldigt likadan ut. Skolans

del skulle sannolikt kunna ha mera variation. Mängden skolassistenter som arbetar på skolan och arbetsuppgiftens mångsidighet är båda faktorer som kunde inverka på att resultaten kunde bli avvikande från de som presenterades i detta arbete.

### **8.3 Vidare forskning**

Ett av de intressantaste resultaten av detta arbete var erfarenheterna kring Seures roll. Som resultaten antydde, så verkar Seure inte särskilt närvarande efter det inledande skedet av arbetsförhållandet. Arbetarna kunde inte säga ifall de önskar att Seure syntes mera, men som respondenten lyfte fram i diskussionen, så har Seure råd att inte bygga upp en relation till sina arbetaren? Ifall Seure skulle vilja bygga en starkare relation till sina arbetaren, så skulle man till näst kunna forska i hurdana metoder kunde användas för detta och höra arbetarnas åsikter om hur de önskar att man skulle bygga upp relationen.

Detta arbete fokuserade på att kartlägga hurdana erfarenheter det var kring socialisationsprocessen. På basis av dess resultat kunde pilotprojekt ordnas där något av utvecklingsförslagen kunde prövas – till exempel utnämnda mentorer – och sedan kunde effekten mätas.

Seure har även väldigt mycket arbetaren som arbetar i korta arbetsförhållanden som timarbetare. Dessa personer kan byta arbetsplats varje dag och därmed finns det ingen egentlig tid får socialiseringen. Det skulle vara intressant att undersöka deras erfarenheter av socialisationen – då arbetsbilden vanligtvis är sådan att de inleder direkt arbetet då de anländer till arbetsplatsen.

Klein, Polin & Sutton (2015) lyfte fram fem teman att ta i hänsyn då man planerar en arbetsintroduktionsprocess; avvikelser i den planerade och erfarna introduktionen, mätning av nuvarande introduktion, mängden erbjudna introduktionsinsatser, frivillig eller obligatorisk introduktion och tidtabellen för introduktionen. Detta arbete har inlett kartläggningen av de tre första teman, medan de två sista tangerades väldigt lite. Utgående från resultaten kunde man fortsätta och forska djupare i det praktiska upplägget för den formella introduktionen för att senare kunna skapa den systematiska processen som informanterna önskade.

## KÄLLOR / REFERENCES

- Allen, D. G. 2006, Do Organizational Socialization Tactics Influence Newcomer Embeddedness and Turnover?, *Journal of Management*, vol. 32, nr. 2, s.237-256.
- Arbetshälsoinstitutet 2021. Perehdyttäjän top 10 -muistilista. Tillgänglig: <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/ikajohtaminen/tyoelamaan-kiinnittyminen/pe-rehdyttajan-top-10-muistilista/> Hämtad: 15.3.2021
- Bauer, T. N. & Erdogan, B. 2011, Organizational socialization: The effective onboarding of new employees, *American Psychological Association handbook of industrial and organizational psychology*, vol. 3, s. 51–64.
- Bauer, T. N., Morrison, E. W. & Callister, R. R. 1998, Socialization Research: A Review and Directions for Future Research, *Research in Personell and Human Resources Management*, vol 16, s. 149-214.
- Elo, S. & Kyngäs, H. 2007, The qualitative content analysis process, *Journal of Advanced Nursing*, 62(1), s. 107-115.
- Elo, S., Kääriäinen, M., Kanste, O., Pölkki, T., Utriainen, K. & Kyngäs, H. 2014 Qualitative Content Analysis: A Focus on Trustworthiness, *SAGE Open*, Januari-Mars 2014:1-10, 10 s.
- Finlex 417/2007. *Barnskyddslagen*. Helsingfors: Social- och hälsovårdsministeriet.
- Finlex 628/1998. *Lagen om grundläggande utbildning*. Helsingfors: Undervisnings- och kulturministeriet.
- Finlex 738/2002. *Arbetarskyddslagen*. Helsingfors: Social- och hälsovårdsministeriet.
- Finlex 852/2007. *Förordningen om grundläggande utbildning*. Helsingfors: Undervisnings- och kulturministeriet.
- Forskningsetiska delegationen (TENK). 2019, Ihmiseen kohdistuvan tutkimuksen eettiset periaatteet ja ihmistieteiden eettinen ennakoarvointi Suomessa – Tutkimuseettisen neuvottelukunnan ohje 2019, nr. 3, 26 s.
- Förbundet för personaltjänsteföretag 2019. Merkittävä työllistäjä. Tillgänglig: <https://hpl.fi/henkilostopalveluala/merkittava-tyollistaja/> Hämtad: 28.5.2019
- Galais, N. & Moser, K. 2009, Organizational commitment and the well-being of temporary agency workers: A longitudinal study, *Human relations*, vol 62, nr. 4, s. 589-620.

- Graneheim, U. H. & Lundman, B. 2004, Qualitative content analysis in nursing research: concepts, procedures and measures to achieve trustworthiness, *Nurse Education Today*, vol. 24, s. 105-112.
- Haapala, L. 2016. *Joustava työ, epävarma elämä*, Helsingfors: Liike Kustannus Oy.
- Hiltunen, V., Hyytiäinen, M., Lindroos, S. & Matero, M. 2017. *Koulunkäynninohjaajan käsikirja*. 6. uppl., Helsingfors: Sanoma Pro Oy.
- Institutet för hälsa och välfärd* 2019. Työllisyys ja työsuhteet sukupuolittain. Tillgänglig: <https://thl.fi/fi/web/sukupuolten-tasa-arvo/tyo/epatyypilliset-tyosuhteet> Hämtad: 29.5.2019
- Jacobsen, D. I. 2012. *Förståelse, beskrivning och förklaring – Introduktion till samhällsvetenskaplig metod för hälsovård och socialt arbete*. 2. Uppl., Lund: Studentlitteratur Ab.
- Jiang, J. & Wang, R. 2018, Want engaged temporary agency workers? Think beyond the money, *Social behavior and personality av Scientific Journal Publishers Limited*, nr 6, s. 1029-1042.
- JHL – Förbundet för den offentliga sektorn och välfärdsområdena* 2011. JHL:n Koulunkäynninohjauksen opas. Tillgänglig: [https://jhl578.jhlyhdistys.fi/@Bin/122909/kko\\_opas\\_2011\\_nn.pdf](https://jhl578.jhlyhdistys.fi/@Bin/122909/kko_opas_2011_nn.pdf) Hämtad: 7.3.2020
- Jones, G. R. 1986, Socialization Tactics, Self-Efficacy, and Newcomers' Adjustments to Organizations, *The Academy of Management Journal*, vol. 29, nr. 2, s. 262–279.
- Jyty – Fackförbundet Jyty rf*. 2016. Koulunkäynnin ohjaajan opas. Tillgänglig: [https://www.jytyliitto.fi/fi/jyty/materiaalipankki/Documents/Esitteet%20ja%20oppaat/Jyty\\_ammattialat\\_koulunkaynnin\\_ohjaaja\\_opas\\_verkkoon\\_2016.pdf](https://www.jytyliitto.fi/fi/jyty/materiaalipankki/Documents/Esitteet%20ja%20oppaat/Jyty_ammattialat_koulunkaynnin_ohjaaja_opas_verkkoon_2016.pdf) Hämtad: 24.5.2021
- Klein, H. J., Polin, B. & Sutton, K. L. 2015. Specific Onboarding Practices for the Socialization of New Employees, *International Journal of Selection and Assessment*, vol 23, nr 3, s. 263-283.
- Kvale, S. & Brinkmann, S. 2014. *Den kvalitativa forskningsintervjun*. 3. Uppl., Lund: Studentlitteratur Ab.
- Manuti, A., Spinelli, C. & Giancaspro, M. L. 2016, Organizational Socialization and Psychological Contract: the Vulnerability of Temporary Newcomers. A Case Study from an Italian Call Center, *Employee Responsibilities and Rights Journal*, December 2016.
- Meyer, A. M. & Bartels, L. K. 2017. The Impact of Onboarding Levels on Perceived Utility, Organizational Commitment, Organizational Support, and Job Satisfaction, *Journal of Organizational Psychology*, vol 17, nr 5, s. 10-27.

- Ohr, S. O., Holm, Doreen & Giles, Michelle. 2020. The organizational socialization of new graduate nurses and midwives within three months of their entrance into the health workforce, *Australian Journal of Advanced Nursing*, vol. 37, nr 2, s. 3-10.
- Tanskanen, A. 2012. Huono-osaisia työntekijöitä? Tutkimus vuokratyöntekijöiden työelämän laadusta. *Sosiaalitieteiden laitoksen julkaisuja 2012:7*, Helsingfors, Unigrafia, 162 s.
- Seure Henkilöstöpalvelut Oy* 2019. Tietoa Seuresta. Tillgänglig: <https://seure.fi/asiakkaalle/tietoa-seuresta/> Hämtad: 29.5.2019
- Standing, G. 2011. *Prekariatet. Den nya farliga klassen*. Göteborg: Bokförlaget Daidalos AB.
- Statsrådets kansli* 2017. Statsrådets framtidsredogörelse, del 1 – Bred förståelse av förändringarna i arbetslivet. Tillgänglig: [http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/80036/13\\_17\\_tulevaisuusselonteko\\_osa1\\_FI.pdf](http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/80036/13_17_tulevaisuusselonteko_osa1_FI.pdf) Hämtad: 27.5.2019
- Van Maanen, J. & Schein, E. H. 1979. Toward a theory of organizational socialization, *Research in organizational behavior*, vol. 1, s. 209–264
- Vorell, M. S. and Steimel, S. 2012. Socializing the Nomad: Problematizing the Socialization of Profession-Specific Temporary Workers, *Ohio Communication Journal*, vol. 50, s. 151-179.



## BILAGA 1. FÖLJEBREV TILL SKOLAN

Helsingfors 28.3.2021

Bästa mottagare,

Jag heter Christoffer Eneberg och jag avlägger min högre yrkeshögskoleexamen inom Hälsofrämjande på yrkeshögskolan Arcada. Som mitt masterarbete gör jag ett utvecklingsarbete om arbetsintroduktionsprocessen som Seure ordnar för skolassistenter. Seure Henkilöstöpalvelut Oy är uppdragsgivare för arbetet. Syftet med arbetet är att ta reda på hurdana erfarenheter den nuvarande processen skapar hos skolassistenter och med hjälp av denna information utforma utvecklingsförslag som presenteras för Seure.

Forskningen söker svar på följande frågor:

1. Hurdana erfarenheter av socialisation har skolassistenterna?
2. Hurdana önskemål har skolassistenterna gällande socialisationen?

Era upplevelser av den nuvarande arbetsintroduktionsprocessen är kritiska för att identifiera relevanta utvecklingsåtgärder och skapa en bättre introduktionsprocess. Er rektor eller teamledare kontaktar er och frågar om ert intresse att delta. Jag bearbetar i samarbete med dem en tidtabell för intervjuerna som passar er vardag. Ert deltagande kommer till kännedom för dessa kontaktpersoner, men de har ingen tillgång till era svar.

Intervjun varar ungefär 30 minuter och genomförs via Microsoft Teams. Tillgång till Teams ordnas via skolan. Vänligen fyll i samtyckesblanketten som skickas till er e-post innan intervju. Intervjuerna spelas in för att kunna analysera insamlade data. Sedan kommer det att frågas ålder, tidigare arbetserfarenhet och när ni inlett arbetsförhållandet som bakgrundsinformation. Resten av intervjun kommer att utgå från de olika delarna av arbetsintroduktionsprocessen. Det insamlade materialet från intervjuerna kommer att behandlas konfidentiellt. Inspelningarna och transkriberingen av intervjuerna lagras på Seures interna nätverk och endast respondenten har tillgång till materialet. När arbetet har godkänts förstörs allt material från intervjuerna. Det färdiga arbetet publiceras på läroanstaltens elektroniska arkiv Theseus och utvecklingsförslagen presenteras till beställaren

Seure. Information om vilken skola deltagarna arbetar på kommer inte att delges till Seure, för att säkerställa anonymiteten av deltagarna. Ingen enskild individs bakgrundsinformation kommer att framställas, utan enbart användas som stöd för analyseringen av materialet. Det är frivilligt att delta i denna forskning och ni har rätt att avbryta ert deltagande när som helst utan orsak. Deltagande innebär inga övriga förpliktelser och kommer inte att inverka på ert fortsatta arbetsförhållande

Ifall ni är intresserade att bidra med era upplevelser, så skulle jag vara väldigt tacksam!

Tack på förhand!

Vänligen ta kontakt ifall det är något ni funderar över!

Med vänliga hälsningar,

Christoffer Eneberg

Studeraende – Högre yrkeshögskoleexamen inom Hälsofrämjande

[enebergj@arcada.fi](mailto:enebergj@arcada.fi)

Handledare för masterarbetet:

Annikki Arola, MedDr

Överlärare

Yrkeshögskolan Arcada

[annikki.arola@arcada.fi](mailto:annikki.arola@arcada.fi)

## BILAGA 2. SAMTYCKESBLANKETT

Deltagarnas samtycke frågades via Microsoft Form.

### SAMTYCKE GÄLLANDE FORSKNINGSDELTAGANDE

Jag har läst igenom följbrevet till intervjun för masterarbetet ”Början gott, allting gott” och förstått dess innehåll. Jag har genomgått en arbetsintroduktion gällande mina arbetsuppgifter som skolassistent på Seure.

Jag har informerats om forskningens syfte, genomförande och jag har givits möjligheten att ställa frågor angående forskningen. Jag förstår att jag deltar av egen fri vilja och att jag har möjligheten att avbryta mitt deltagande. Jag ger lov att bearbeta mina personuppgifter enligt dataskyddslagen.

Jag vill delta i intervjun och ger lova att spela in den. Jag ger lov att insamlad data får användas för att identifiera utvecklingsbehov, som sedan presenteras till beställaren – Seure Henkilöstöpalvelut Oy. Jag förstår, att mina svar inte kan identifieras som mina och godkänner att masterarbetet är offentligt.

Kontaktuppgifter:

Christoffer Eneberg

Studera – Högre yrkeshögskoleexamen inom Hälsofrämjande

[christoffer.eneberg@arcada.fi](mailto:christoffer.eneberg@arcada.fi)

Handledare för masterarbetet:

Annikki Arola

Yrkeshögskolan Arcada

Utbildningsansvarig för ergoterapiutbildningen och för Hälsofrämjande HYH

[annikki.arola@arcada.fi](mailto:annikki.arola@arcada.fi)

## **BILAGA 3. INTERVJUGUIDE**

### **Diskussionsämnen inför intervjun**

Under intervjun kommer de olika skedena av introduktions processen att lyftas fram som teman, medan punkterna under är närmast stödfrågor, ifall diskussionen inte vill löpa smidigt. Målet är att ge informanten möjligast mycket utrymme och frihet att berätta om sina upplevelser.

### **Samtycke:**

- har den intervjuade fått tillräcklig information om studiens syfte och genomförande?
- är den intervjuade medveten om deltagandets frivillighet?
- godkänner de att materialet från intervjun bearbetas?
- godkänner de att intervjun spelas in?
- är den intervjuade medveten om att masterarbetet är offentligt?

### **Bakgrundsinformation:**

- ålder?
- hur lång tid sedan arbetsförhållandet har börjat?
- tidigare arbetserfarenhet från liknande branscher?
- skolning?

### **Orientering in i ämnet:**

- berätta i korthet om organisatorisk socialisation, i vardagliga termer

### **Socialisationsprocessen:**

- **före arbetsförhållandet började**

Stödfrågor:

- hurdan information fick du gällande arbetsförhållandet?
- var det något du saknade innan arbetet började?
- vad skulle du ha önskat veta före du började?

- **i början av arbetsförhållandet**

Stödfrågor:

- hurdan var din första dag/vecka/månad på arbetsplatsen?
- hurdant stöd fick du?
- vad skulle du ännu ha önskat som en del av inledningen?
- beskriv introduktionens struktur
- beskriv hurdana utmaningar/ utmanande situationer du hamnade ut för
- **till arbetsuppgiften**
  - Stödfrågor:
    - hur introducerades du till dina arbetsuppgifter?
    - hur skulle du introducera någon till din arbetsuppgift?
- **fortsatta socialisationen under arbetsförhållandet**
  - Stödfrågor:
    - hur har introduktionen fortsatt efter inledningen?
    - hurdant stöd fick du för att hantera ”utmanande beteende”
- **evaluering av introduktionen**
  - Stödfrågor:
    - hur sammanfattade ni introduktionen?
- **avrundning**
  - hur ser du din roll som en del av organisationen (Seure)?
  - ifall du ser bakåt på din upplevelse, så vad skulle du ha önskat mer av under processen?

**Tacka för intervjun & fråga vill hen ännu tillägga något före intervjun avslutas.**