

# Deltidsarbetande heltidsstudenter

Hur ser studenternas resa in i organisationerna ut?

Josefin Malmevik & Fanny Sandegren

Institutionen för pedagogik och didaktik

Examensarbete 15 hp

Pedagogik

Kandidatprogrammet Personal, arbete och organisation

Höstterminen 2018

Handledare: Gustav Lymer

Examinator: Lena Geijer

English title: Part time working students: what does the students  
journeys into the organizations look like?



Stockholms  
universitet

# Deltidsarbetande heltidsstudenter

## Hur ser studenternas resa in i organisationen ut?

Josefin Malmevik & Fanny Sandegren

## Sammanfattning

Deltidsarbetande studenter är en växande grupp på många arbetsplatser idag. Syftet med denna studie är att utforska hur de deltidstuderande heltidsstudenterna upplever resan in i organisationerna där de arbetar. För att få djupare förståelse för studenternas upplevelser har deras resor tolkats utifrån teorin om organisatorisk assimilation. Under arbetet med studien har tre frågeställningar besvarats: 1) hur har deras bild av företaget förändrats från tiden innan de började där fram till idag? 2) hur har relationerna till chefer och kollegor på företaget utvecklats? 3) vilket inflytande har deras roller som studenter och yrkesverksamma haft över resan in i organisationerna? Halvstrukturerade livsvärldsintervjuer har använts för insamling av data, eftersom det är ett passande verktyg när nyanserade skildringar av en individs upplevelser eftersträvas. Insamlade data bearbetades sedan med hjälp av tematisk analysmetod. Slutsatsen i denna studie är att respondenternas upplevelser av deras resor in i organisationerna varierar till stor del. Detta på grund av att såväl individuella som kontextuella faktorer färgar deras resa.

### Nyckelord

Organisatorisk assimilation; deltidstuderande studenter; heltidsstudenter; deltidarbete

# Abstract

Part time working students are a growing group at many places of work today. The aim of this study is to explore how the part time working full time students experience their journey into the organizations where they work. This study explores part time working full time students' experiences of the journey into the organizations where they work. In order to gain a deeper understanding, the theory of organizational assimilation has been used to interpret the students' experiences. Three research questions have been answered during this study: 1) how has their image of the organization changed since the time before they started working there up until today? 2) how has the relationships with managers and colleagues in the organization developed? 3) What influence has their roles as students and employees had on their journey into the organizations? Semi-structured life world interviews have been used in the collection of data. The data was thereafter processed using a thematic analysis method. The conclusion of this study is that great variations can be found in the respondents' experiences of journeying into the organizations where they work. This is because of both individual and contextual factors that influence their journey.

## **Keywords**

*Organizational assimilation; part time working students; full time students; part time work*

# Innehåll

<b>Bakgrund</b> .....	<b>1</b>
Inledning.....	1
Syfte och frågeställningar.....	2
Begreppsdefinitioner.....	2
<b>Teoretiskt ramverk och kunskapsläge</b> .....	<b>3</b>
Organisatorisk assimilation.....	3
Socialisationstaktiker.....	6
Roller.....	7
Tidigare forskning.....	8
<b>Metod</b> .....	<b>11</b>
Metodval.....	11
Urval.....	13
Datainsamling.....	13
Bearbetning och analys av data.....	15
Etiska överväganden.....	15
Metodens tillförlitlighet.....	16
<b>Resultat och Analys</b> .....	<b>17</b>
Presentation av respondenter.....	17
Varför sökte studenterna tjänsterna?.....	18
Studenternas bilder av organisationerna - då och nu.....	18
Relationer på arbetsplatsen.....	21
Kollegor.....	21
Chefer.....	24
Roller.....	26
<b>Diskussion</b> .....	<b>33</b>
Resultatdiskussion.....	33
Metoddiskussion.....	36
Slutsats.....	38
Vidare forskning.....	38
<b>Referenslista</b> .....	<b>39</b>
<b>Bilagor</b> .....	<b>42</b>
Bilaga 1.....	42
Bilaga 2.....	44

# Bakgrund

## Inledning

Världen över arbetar idag många studenter deltid utöver sina studier (Creed, French, & Hood, 2015). I Sverige år 2016 hade fyra av tio heltidsstuderande ett deltidsarbete eller letade aktivt efter ett sådant (Enlund, 2016) och studenter utgör idag en viktig källa till arbetskraft för många företag (Broadbridge & Swanson, 2005). Dagens studenter har helt enkelt händerna fulla när det kommer till såväl studier som arbete. Holmes (2008) argumenterar för att dagens heltidsstudenter inte endast bör kallas för studenter, just eftersom majoriteten av dem skiftar mellan två roller - den som student och den som yrkesverksam. Vidare menar Holmes (2008) att en ökad insikt i de effekter kombinationen student och yrkesverksam medför skulle vara gynnsam för företagen då större förståelse kan hjälpa arbetsgivare att utnyttja de fördelar som kombinationen innebär.

Vissa studenter ser främst arbetet vid sidan av studierna som ett sätt att knyta kontakter inför framtiden - för andra är det ett sätt att bygga upp självförtroendet genom att erhålla arbetslivserfarenhet (Sollitto, Martin, Dusic, Gibbons, & Wagenhouser, 2016). Somliga studenter måste arbeta av ekonomiska skäl, andra gör det för att skaffa sig praktiska kunskaper som komplement till det teoretiska lärandet studierna bidrar med. Robotham (2012) har rapporterat att studenter som arbetar deltid upplever positiva effekter i form av förbättrade sociala färdigheter och ökad förmåga att kunna relatera till det teoretiska lärandet som utbildningen bidrar med. Negativa effekter har också rapporterats, som exempelvis att fritidsaktiviteter inte hinns med och en mindre tid ägnas åt studier (Sollitto et al., 2016). Många studenter rapporterar även om upplevelser av stress eftersom de känner att det förväntas av omgivningen att de kombinerar studierna med ett deltidsarbete (Holmes, 2008). Dessutom redogör Sollitto et al. (2016) för att det visat sig i att i jämförelse med heltidsarbetare så upplever deltidsarbetare ofta att de saknar organisatorisk kunskap, inte är lika involverade i arbetet och känner sig mindre tillfredsställda på jobbet.

I dagens samhälle finns det lagmässiga krav på att organisationer ska skapa förutsättningar för att alla medarbetare ska ha möjlighet att utvecklas och lära sig, med ett såväl jämlikt som jämställt perspektiv i åtanke (Diskrimineringsombudsmannen, 2013). För att kunna ta del av de förutsättningar organisationen skapar kan det tänkas att den arbetande individen bör uppleva att hen besitter kunskap om - och är involverad i organisationen där hen arbetar. Detta betyder att det kan vara av intresse att undersöka om - och i så fall hur - förutsättningarna skiljer sig åt bland olika kategorier av anställda för att således synliggöra eventuella ojämlikheter.

Det finns många olika dimensioner som kan påverka hur involverade och nöjda medarbetare upplever sig vara i en organisation, exempelvis relationer till kollegor och chefer, uppskattning, och yrkeskompetens (Gailliard, Myers, & Seibold, 2010). Exempelvis för deltidsarbetande studenter kan en stark relation till ens närmaste chef leda till att studenterna snabbare får kunskap om- och identifierar sig med organisationen de arbetar i (Sollitto et al., 2016). Ytterligare en faktor som kan spela roll för studenternas engagemang och trivsel i organisationen är om yrkena är relevanta för deras studier. Att söka sig till yrken som är av betydelse för ens utbildning indikerar att studenterna anser att arbetet är värdefullt, eftersom det kan vara förberedande inför framtida karriärer (Sollitto et al., 2016). Lucas och Lammont (1998) visade även i en studie att studenter tenderar att bli mer engagerade i sina

deltidsjobb när de upplever att erfarenheter därifrån kan vara användbara i deras tänkta framtida yrken. Kane, Healy och Henson (1992) har också kommit fram till att sannolikheten för att deltidsarbetande studenter ska trivas inom sina yrken ökar om de arbetar inom områden som är relevanta för deras tänkta karriärer.

Hur integrerad en individ är i en organisation går att förstå utifrån teorin om organisatorisk assimilation (Jablin, 2001). Modellen förutsätter att arbetet i fråga är ett heltidsarbete, och har alltså inte i första hand utformats för att belysa den typ av anställningar som deltidsarbetande studenter innehar. Faktum är att detta varit en medveten avgränsning, för att sätta gränser för vad assimilationsteorin ska innefatta (Jablin, 2001). Men mot bakgrund av att deltidsarbetande studenter är en växande grupp, som finns representerad på många arbetsplatser idag, blir det viktigt att förstå även denna grupp utifrån ett assimilations-perspektiv. Vi vill alltså skifta fokus till gruppen heltidsstudenter som arbetar deltid inom områden relevanta för deras utbildningar och belysa vilka aspekter de uppfattar som främjande respektive hindrande när det kommer till att bli en del av organisationen där de arbetar.

## Syfte och frågeställningar

Syftet med denna studie är att utforska hur de deltidsarbetande heltidsstudenterna upplever resan in i organisationerna där de arbetar. Detta har brutits ner i ett antal frågeställningar för att ge riktning under arbetets gång:

1. Hur har respondenternas bild av företaget förändrats från tiden innan de började där fram till idag?
2. Hur upplever respondenterna att deras relationer till chefer och kollegor på företaget har utvecklats och hur kan det tänkas ha påverkat deras resa in i organisationen?
3. Hur upplever de att rollen som student respektive deltidsarbetare har påverkat deras resa in i organisationen?

## Begreppsdefinitioner

Begreppet chef används i denna uppsats för att symbolisera den individ på företaget som är överordnad respondenterna. Många olika termer kan användas för att beskriva en sådan position, bland annat arbetsledare, ledare, överordnad. För att vara konsekventa i skrivandet kommer endast ordet chef att användas för att beskriva en senior ledare, trots att respondenterna ibland använt andra ord. Om begreppet handledare används refererar det en person som har tilldelats ansvaret att lära upp en nyanställd.

Begreppet heltidsstudenter refererar till studenter som läser en utbildning på helfart (100%) vid högskola eller universitet. Deltidsarbete förstås som en anställning där personen arbetar under 100%. Några av respondenterna arbetar ibland heltid under en vecka - andra arbetar cirka 20 timmar i månaden. Hur stor omfattning deltidsanställningarna har skiljer sig därmed åt mellan respondenterna.

# Teoretiskt ramverk och kunskapsläge

Nedan redogörs för studiens teoretiska utgångspunkter. Teorin kring organisatorisk assimilation utgör denna studies huvudsakliga ramverk. Som stöd för att fördjupa förståelsen för vissa aspekter den organisatoriska assimilationsteorin berör kommer begrepp från teorierna kring socialisationstaktiker och roller utgöra kompletterande verktyg. Teorierna delar ett antal likheter men belyser samtidigt olika aspekter av en individs resa in i en organisation. Kapitlet redogör även för tidigare forskning inom ämnet.

## Organisatorisk assimilation

Forskning kring anställdas integrering - det vill säga när de börjar, utbildas och arbetar inom organisationer, är ett omstritt område. Det råder ännu inte konsensus om vilka begrepp som bör användas för att beskriva processen eller vilka beteenden som bör tas i beaktande (Gailliard et al., 2010). En teori som funnits med sedan tidigt 1980-tal är organisatorisk assimilation. När teorin introducerades beskrevs den av Jablin (1984 i Jablin, 1987) som den process som uppstår när nya medarbetare inkorporeras in i organisationskulturen på ett företag. Processen utgörs av två övergripande dimensioner. Den ena dimensionen är medvetna och omedvetna ansatser från organisationens sida till socialisation av anställda. Den andra dimensionen består av anställdas försök till att anpassa både sina roller och miljön på företaget utefter deras individuella behov. De två interaktiva och ömsesidigt pågående processerna antas även utgöra grundläggande aspekter av en individs rollskapande i en organisation (Jablin, 1987). Med rollskapande menas att en individ i en organisation själv har möjlighet att definiera sin roll (Haga, Graen, & Dansereu Jr, 1974). Jämförelsevis innebär rolltagande att en individ har lite utrymme till att själv definiera sin roll - den bestäms istället av organisationen. Jablin (1987) menar att organisatorisk assimilation ofta presenteras som bestående av olika faser i en linjär modell. Den första fasen tar vid redan innan individen har börjat på arbetsplatsen - så kallad *anticipatory socialization phase*. En del av *anticipatory socialization phase* kallas för *organizational anticipatory stage* och avser den tid där en individ söker arbete på olika organisationer och formar uppfattningar om dem. Dessa uppfattningar formas av hur rekryteringsprocessen ser ut och förväntningar på arbetet och organisationen (Jablin, 2001). Följande fas är *entry phase*, vilket utgörs av den första tiden på den nya arbetsplatsen. Denna period präglas ofta av osäkerhet och överraskningar där skillnad mellan verklighet och förväntningar synliggörs. Nästa fas benämns *long-term metamorphosis phase*. I denna fas sker ofta rollförhandling och konflikthantering (Jablin, 2001).

I och med uppdelandet i olika faser följer svårigheter med att avgöra var en fas slutar och en annan börjar. Jablin (2001) menar att den organisatoriska assimilationen ibland till och med kan fortsätta även efter att en person lämnat en arbetsplats. Ett antagande som följer med den linjära modellen som presenteras av Jablin (1987) är att medarbetare gradvis fram till att de slutar kommer att känna sig mer och mer som en del av organisationen. Detta är ett antagande som ifrågasätts av både Bullis och Bach (1989) och Myers och Oetzel (2003) som menar att det snarare är rimligt att anta att hur integrerad en anställd upplever sig vara varierar över tid. Upplevelsen påverkas även av förändringar som inträffar i

det organisatoriska livet samt efterföljande erfarenheter de medför. Med andra ord kommer graden av assimilering sannolikt att skifta under tiden som en individ verkar inom en organisation.

Flera forskare, däribland Bullis (1999) och Turner (1999), föredrar begreppet organisatorisk socialisation framför assimilation. Organisatorisk socialisation avser den process varigenom en individ förvärvar de förmågor och sociala kunskaper som behövs för att ta plats i en organisation (van Maanen & Schein, 1979). Det kan även beskrivas som det händelseförlopp där medarbetare går från att stå utanför en organisation till att bli en del av den (Bauer, Bodner, Erdogan, Truxillo, & Tucker, 2007). I sin studie argumenterar Bauer et al. (2007) för att en tydlig bild av sin roll, förmåga att kunna hantera situationer och social acceptans är nyckelfaktorer när det kommer till en individs socialisationsprocess. De menar att dessa faktorer kan ha en positiv inverkan på nyanställdas prestationsnivåer, attityder till arbetet och vilja att stanna kvar längre på arbetsplatsen. Följaktligen har teorierna om organisatorisk assimilation och socialisation mycket gemensamt och används ofta inom forskning för att beskriva liknande processer. Angående att föredra begreppet socialisation framför assimilation förklarar Bullis (1999) att hennes val beror på den historia och medföljande kopplingar som följer med den allmänna definitionen av ordet assimilation. Närmare bestämt att förknippas med att minoritetsgruppers kulturer absorberas in i den dominerande kulturen och sedermera upphör att existera. För att undvika eventuella förvirring kring att organisatorisk assimilering innebär att en individ måste ge upp sin identitet för att bli en del av organisationen menar Bullis (1999) att begreppet socialisation är att föredra. Då assimilering och socialisation tenderar att användas för att beskriva liknande processer, anser Bullis (1999) att det borde vara rimligt att kunna referera till fenomenet i sin helhet som socialisation. Myers och Oetzel (2003) argumenterar tvärtom för att assimilation är ett användbart uttryck vid analys av nyanställdas början vid ett företag då det belyser att det inte bara är organisationen som bör anstränga sig för att den nya medarbetaren ska bli en del av företaget. Det krävs även en insats från medarbetarens sida för att hen ska bli accepterad av de redan etablerade medarbetarna inom organisationen. Utöver anmärkningar för ordval har organisationsteorier överlag fått utstå kritik för att de framställs som en neutral modell där samma förutsättningar råder för alla individer inom en organisation (Acker, 2000). Teorin om organisatorisk assimilation är inget undantag. Assimileringsprocessen framställs som neutral och potentiella skillnader för exempelvis kvinnor och minoriteter tas ofta inte i beaktande (Bullis, 1999; Hood & Koberg, 1994). Det faktum att möjligheter till assimilering även kan se annorlunda ut för deltidsarbetande studenter är en aspekt som lyfts fram i denna studie.

Scott och Myers (2010) menar att den traditionella förståelsen för både organisatorisk socialisation och assimilation å ena sidan har bidragit till en ökad förståelse för delar av den organisatoriska integrationsprocessen. Å andra sidan har den samtidigt resulterat i en fördelning som ger en missvisande bild av fenomenet. En uppdelning har skapats då det antingen fokuserats på befintliga organisationsmedlemmars försök att socialisera in nyanställda eller nya medarbetarens ansträngningar för att bli medlemmar - två processer som egentligen interagerar med varandra. Scott och Myers (2010) hänvisar till organisatorisk assimilering som "MNs" (*Membership Negotiations*). De menar att assimileringssprocessen sker genom att medlemskap i organisationer ständigt förhandlas och omförhandlas. Pågående kommunikativa processer som uttrycks i form av förväntningar på roller, normer inom organisationen, identiteter, och så vidare, formar medlemmarnas bild av organisationen och deras förhållande till den (Scott & Myers, 2010). Processerna kan vara både medvetna och omedvetna. Genom att ta hänsyn till dessa kommunikativa processer menar Scott och Myers (2010) att det blir lättare att rama in komplexiteten i den organisatoriska assimilations- och socialisationsprocessen.



Som respons till den oenighet som rått kring definitionen av organisatorisk assimilation erbjuder Gailliard et al. (2010) ett alternativt multidimensionellt perspektiv på processen som delvis bygger på Scott och Myers (2010) teori. I deras perspektiv framställs organisatorisk assimilation som en pågående och ömsesidig process som relaterar till ett antal dimensioner inom det organisatoriska livet. I synnerhet argumenterar de för att skapandet av ett meningsfullt medlemskap i en organisation bör ses som en dynamisk och mångfacetterad process snarare än den linjära bana som det i allmänhet utgås ifrån. Gailliard et al. (2010) utvärderar de olika sätt som assimilering pågår på och förstår processen som ett resultat av fortlöpande interaktioner mellan personen som assimileras och medlemmarna i organisationen. Deras studie utgår ifrån de sex dimensioner som togs fram av Myers och Oetzel (2003) när de utvecklade *Organizational Assimilation Index* (OAI), ett mätinstrument för att undersöka hur assimilerade medlemmar i en organisation upplever sig vara. De sex dimensioner de tog fram är:

1. Bekantskap med chefer, då deltagare i deras studie upplevde bekantskap med sina nära chefer som det första steget till att uppleva sig som en del av organisationen.
2. Att lära sig/acceptera kulturen på arbetsplatsen. Det innefattar en förståelse för hur saker och ting fungerar i organisationen, vad anställda bör tänka på och hur kommunikationen förväntas fungera, exempelvis. Studiens resultat visade på att nya medarbetare som inte anpassat sig till normerna inte blir lika accepterade av medlemmar i organisationen som de nya medarbetare som följer normerna.
3. Erkännande - deltagarna i studien känner sig mer accepterade i sin organisation om de får höra att deras arbete är värdefullt och de är uppskattade. Det innefattar i detta sammanhang både bekräftelse från chefer och en uppfattning av att det de gör är värdefullt för organisationen i dess helhet.
4. Involvering i organisationen är den fjärde dimensionen. Om medlemmar är involverade i organisationen syns det genom att de letar efter sätt som de kan bidra till företaget, exempelvis genom att visa intresse för arbetsuppgifter utöver sina egna eller ta på sig mer ansvar.
5. Yrkeskompetens - innebär i detta sammanhang att veta hur arbetet ska utföras och kunna göra det på ett bra sätt. Om en anställd kan visa dessa drag tyder det på att hen är assimilerad när det kommer till denna dimension.
6. Den sista dimensionen Myers och Oetzel (2003) fastslog var anpassning och rollförhandling. I denna dimension syns assimileringens graden genom att den nya medarbetaren anpassar sig till organisationen genom kompromisser där hen rättar sig efter klimatet i organisationen. Rollförhandling innebär att medarbetaren finner balans mellan sina förväntningar och de förväntningar organisationen har.

Myers och Oetzel (2003) förutsätter att en medarbetare ibland kommer uppleva sig vara mer assimilerad inom en dimension och mindre inom en annan. Detta följer naturligt från deras syn på en pågående assimileringprocess som påverkas av interaktioner innan, inom och potentiellt även efter att medarbetare lämnar organisationen. Utifrån de ovan nämnda sex dimensionerna konstruerade Myers och Oetzel (2003) en standardiserad enkät som utgjorde deras organisatoriska assimileringsexempel. Resultat från Myers och Oetzel (2003) framstår enligt Gailliard et al. (2010) alltför enkelt som trovärdiga men i behov av re-validering och potentiell utveckling, vilket de strävar efter att göra i sin studie, i kombination med att definiera ett nytt perspektiv på organisatorisk assimilering. Gailliard et al. (2010) utökade indexet med ytterligare en dimension: bekantskap med kollegor och övriga anställda. En dimension de ansåg saknades i Myers och Oetzel (2003) version av indexet som endast fokuserade på relationen till chefer. Gailliard et al. (2010) menar att deras studie ger stöd för tanken att organisatorisk

assimilation mäts bäst om det tas hänsyn till att det är ett komplext och multidimensionellt fenomen som består av många sammanhängande aspekter av anställdas liv i en organisation.

Denna studie utgår från Gailliard et al. (2010) perspektiv på organisatorisk assimilation. Alltså att organisatorisk assimilation är ett dynamiskt fenomen där samspelet mellan flera dimensioner bör tas hänsyn till för att få förståelse för processen. I kontrast till Gailliard et al. (2010) är syftet med denna studie att utforska *hur* de deltidsarbetande heltidsstudenterna upplever resan in i organisationerna där de arbetar – alltså inte att kvantifiera och därmed kunna mäta hur assimilerade medarbetare är i en organisation idag. Utöver de förändringar som inträffar i det organisatoriska livet kommer aspekterna deltidsarbete och heltidsstudier lyftas in i studien för att undersöka vilken inverkan de har på respondenternas upplevelser av resan in i organisationen.

## Socialisationstaktiker

Detta avsnitt kommer att behandla olika socialisationstaktiker. Den tidiga forskningen om organisatorisk socialisation fokuserade på att belysa organisationens socialiserande inverkan på individen och i synnerhet de aktiva insatser organisationen gör - så kallade socialisationstaktiker (van Maanen & Schein, 1979). När van Maanen & Schein (1979) formulerade sin teori kring organisatorisk socialisation identifierade de sex olika dimensioner. De menade att dessa dimensioner speglar hur individers erfarenheter påverkar hur de rör sig mellan olika nivåer i organisationen.

Varje dimension utgörs av två taktiker som står i kontrast till varandra. Den första dimensionen är *kollektiv* och *individuell socialisation*. *Kollektiv socialisation* är den taktik där nyanställda grupperas och får gå igenom liknande upplevelser, exempelvis att de får gå igenom utbildningar tillsammans. Ofta resulterar *kollektiv socialisation* i en starkare vi-känsla (van Maanen & Schein, 1979). Motsatsen till detta är *individuell socialisation*, där nykomlingar inte utbildas i grupp, utan utbildning sker istället exempelvis genom att de tilldelas handledare som lär upp dem. Effekterna av *individuell socialisation* beror till stor del på relationen mellan den nya medarbetaren och handledaren (van Maanen & Schein, 1979). Den andra dimensionen innehåller *formell* och *informell socialisation*. *Formell socialisation* innebär att de nya medarbetarna under en period går igenom en process som är speciellt utformad för dem. Den *informella socialisationstaktiken* innebär att det i början av anställningen inte görs någon tydlig åtskillnad mellan den nya medarbetaren och de som redan är medlemmar i organisationen. Den nya medarbetaren får alltså ingen särskild utbildningsperiod, utan får lära sig genom att testa sig fram. I den tredje dimensionen definieras *följdriktig socialisation*, det vill säga att den process som ska leda fram till att medarbetaren naturligt antar sin roll. *Följdriktig socialisation* ställs i kontrast till *slumpmässig socialisation*, vilket innebär att vägen fram till rollen som ska antas är otydlig eller ständigt föränderlig. Dimension fyra innefattar *fasta* och *varierande socialisationstaktiker*. Den fasta socialisationstaktiken avser huruvida organisationen har fastställt en tydlig tidplan för hur länge socialisationen ska pågå och om planen kommuniceras ut till den nya medarbetaren. Jämförelsevis innebär den *varierande socialisationstekniken* det motsatta. *Serietaktik* och *åtskiljande taktik* återfinns i den femte dimensionen. *Serietaktik* innebär att den nya medarbetaren socialiseras med hjälp av en erfaren medlem i organisationen som ger råd och stöd under processens gång. *Åtskiljande taktik* innebär istället att den nya medarbetaren får klara sig utan en vägvisare och därmed får bygga upp sin roll på egen hand. Den sista dimension handlar om ifall organisationen följer en *invigningstaktik* eller en *avyttringstaktik*. Den första taktiken avser att organisationen välkomnar den nya medarbetaren som hen är. Följs istället den senare taktiken försöker organisationen avlägsna och förneka vissa personliga

drag hos den nya medarbetaren. Målet är att den nya medarbetaren ska formas och anpassas efter rådande normer inom företaget.

De sex dimensioner som togs fram av van Maanen och Schein (1979) kondenserades sedan av Jones (1986) som definierade tre nya socialisationstaktikgrupper: *kontextuella taktiker*, *sociala taktiker* och *strukturella taktiker*. *Kontextuella taktiker* innefattar de tidigare nämnda *kollektiva* och *individuella* taktiker samt *formell* och *informell* socialisation. I gruppen *sociala taktiker* återfinns *följdriktig* och *slumpmässig* socialisation samt *fasta* eller *varierande* socialisationstaktiker. Slutligen innehåller *strukturella taktiker* *serie* och *åtskiljande* taktiker samt *invignings-* och *avyttringstaktiker*. Socialisationsprocesserna kan sedan skattas som höga respektive låga i de olika grupperna (Kowtha, 2018). Exempelvis skattar en socialiseringsprocess där nyanställda går igenom ett gemensamt utbildningsprogram högt på kontextuell taktik. Jämförelsevis kan en process där en nyanställd får lära sig genom att testa sig fram och be om råd från kollegor ses som låg i kontextuella taktiker (Kowtha, 2018).

I denna studie används begrepp från teorierna kring socialisationstaktiker som ett komplement till teorin om organisatorisk assimilation. I synnerhet för att få en djupare förståelse kring insatser beskrivna av respondenterna som kan tolkas som omedvetna eller medvetna försök från organisationernas sida till att "socialisera in" dem i företagen.

## Roller

Ashforth (2001) definierar en roll som en position i en social struktur och en position som en given plats i en social struktur. En social struktur kan exempelvis vara ett universitet - och en given position som finns i universitet är den som student. Således kan en individ som studerar vid universitet sägas besitta en *roll* som student. Ashforth (2001) utgår från antagandet att innebörden av en roll är flytande och alltid kan förhandlas genom samtal och nya gemensamma förståelser. Å andra sidan hävdar han även att roller i organisationer bör fastställas till en viss mån - men den mening som rollen tillskrivs och hur det omsätts i handling är något som förhandlas fram mellan individer på arbetsplatsen. Roller inom organisationer begränsas på olika sätt, exempelvis genom fysiska platser och tider. En deltidsarbetande student kan exempelvis träda in i rollen som yrkesverksam den tiden som hen befinner sig på sin arbetsplats och i rollen som student när hen befinner sig vid sitt universitet. I och med att gränser passeras kan det sägas förekomma en viss övergång mellan de olika rollerna en individ besitter (Ashforth, 2001), exempelvis övergången mellan att vara student vissa dagar i veckan till att vara yrkesverksam andra dagar. Å andra sidan är det inte alltid självklart att gränsdragningen mellan olika roller är tydlig och skiftar i och med geografisk förflyttning och tider på dygnet (Ashforth, 2001) Yrkesverksamma som tilldelas mobiltelefoner och datorer av företagen de arbetar på kan exempelvis utan större svårigheter arbeta utanför ordinarie arbetstid, vilket medför att gränsen mellan rollerna yrkesverksam och privatperson blir otydlig.

Rollidentitet är definitionen av de mål, värderingar, normer och interaktionsstilar som förknippas med rollen (Ashforth, 2001). Ashforth (2001) förklarar att hans perspektiv på begreppet *rollidentitet* i grunden utgår från att en identitet konstrueras i olika sociala sammanhang och påverkas av den sociala kontext en individ befinner sig i. Han argumenterar för att individer delar upp sig själva och andra i kategorier där medlemmar i olika kategorier definieras i relation till andra kategorier - kategorin lärare blir meningsfull i relation till kategorin studenter, och så vidare. I och med dessa uppdelningar följer förväntningar på beteenden som generellt förknippas med olika roller. Med social identifiering menas

att uppleva tillhörighet till en social kategori eller till en roll (Ashforth, 2001). Genom att identifiera sig med en social kategori kan en individ uppleva en starkare tillhörighet till den gruppen. Vidare belyser Ashforth (2001) att rollidentitet formas genom interaktion med såväl samhället i stort som andra sociala kategorier i det. Genom att interagera med olika individer tilldelas personer per automatik olika roller, som på arbetsplatser där de som arbetar tillsammans blir kollegor till varandra. Hur en person uppfattas av andra påverkar hur den personen ser på sin roll i sammanhanget (Ashforth, 2001). De attribut som en roll tilldelas samt hur personen som innehar rollen agerar påverkar omgivningens uppfattning av personen. Eftersom roller kan variera mycket kan diverse roller framkalla olika ”jag” hos människor, som dessutom varierar i styrka när det kommer till identifiering med rollerna. Somliga individer accepterar inte alltid den rollidentitet som de tilldelas som en definition av vilka de är. Med andra ord kan individer inneha olika roller utan att anse att de rollerna definierar vem de är som person. Motsatsen är att definiera sig själv utifrån den roll – så kallad rollidentifikation (Ashforth, 2001). Att definiera sig själv utifrån en rollidentitet på en arbetsplats sker bland annat genom att kollegor och chefer börjar behandla en som en professionell, yrkesverksam individ – den bekräftelsen stärker en individs självbild kopplad till rollen (Ashforth, Sluss & Harrison, 2007).

I denna studie används begreppen roller och rollidentitet som teoretiska verktyg för att fördjupa aspekter av resan in i företaget som teorin om organisatorisk assimilation berör relativt kortfattat. Teorin om roller blir relevant för denna studie eftersom den kan användas för att ge ytterligare nyans till frågorna om hur den anställde förstår sin roll, hur hen identifierar sig med rollen samt hur hen identifieras av andra utifrån sin roll. Djupare förståelse för dessa aspekter möjliggör en mer nyanserad förståelse av respondenternas resa in i organisationerna.

## Tidigare forskning

Sökningen efter litteratur till denna studie har främst genomförts i databasen *EBSCO Discovery Service* (EDS) och med hjälp av sökverktyget *Google Scholar*. När eftersökningar genomfördes i *EDS* kryssades alltid alternativet *peer reviewed* för, vilket innebär att samtliga artiklar som presenteras i detta avsnitt har genomgått referentgranskning. Baserat på att denna granskning genomförts och att samtliga artiklar är publicerade i vetenskapliga tidskrifter anses de vara vetenskapligt granskade och utgöra pålitliga källor för information. Sökningen utgick från specifika sökord som formulerades på engelska. Valet att använda engelska ord motiveras med att det möjliggör fler sökträffar. För att finna litteratur relevant för studien formulerades följande sökord: *students, part time employment, part time jobs, organizational assimilation* och *organizational socialization*. När för denna studie lämplig litteratur hittades utgicks det ofta från den litteraturens källförteckningar för att finna ny relevant litteratur. Den litteratur som lyfts upp i detta avsnitt belyser vilka aspekter som har betonats inom den tidigare forskningen angående deltidsarbetande studenter.

För många studenter idag utgör deltidsarbete vid sidan av studierna en naturlig del av att utbilda sig vid universitet och högskola (Moreau & Leathwood, 2006). Intresset för att forska om detta fenomen har tilltagit sedan 1990-talet (Robotham, 2012) och fokus för flertal av studierna, varav de flesta är utförda i Storbritannien, har varit att undersöka vilka negativa och positiva effekter kombination deltidsarbete och heltidsstudier har för studenter. Än så länge har forskning kring studenter som arbetar deltid genererat motstridiga resultat gällande positiva och negativa effekter. En av de studier som genomförts inom ämnet positiva och negativa effekter för deltidsarbetande studenter är av Moreau och Leathwood (2006) - en av relativt få kvalitativa studier inom området. Deras longitudinella studie bygger på intervjuer gjorda med ett antal studenter ur en kohortgrupp i

Storbritannien. De menar att studenters egna redogörelser för sina upplevelser av att arbeta deltid har fått begränsat med uppmärksamhet och att målet med deras artikel är att bidra till att fylla denna kunskapslucka. Moreau och Leathwood (2006) belyser att arbetsgivare tenderar att dra nytta av studenternas "flexibilitet" – men att varken arbetsgivarna eller universiteten är särskilt noga med att i sin tur försöka anpassa sig efter studenternas behov. Flexibilitet sattes tidigare inom citationstecken eftersom den typen av flexibilitet som refereras till här betyder att arbetsgivare i princip kräver att studenterna alltid ska finnas tillgängliga för att arbeta. Om studenterna uppger att de inte är tillgängliga riskerar de att bli uppsagda (Moreau & Leathwood, 2006). Vidare visar resultat från deras studie även att de deltidsarbetande studenterna ofta får försöka lösa konflikter som uppstår i och med kombinationen arbete och studier. Konflikterna består i första hand av att studenterna upplever att tiden inte räcker till för studierna, samtidigt som de känner sig pressade att vara tillgängliga för arbetsgivarna. För att hantera konflikterna använder de sig av ett antal strategier, som att begränsa sociala aktiviteter och välja yrken där de kan skapa sig en rutin – vilket ofta blir svårt med tanke på det ständiga kravet på tillgänglighet. Överlag upplever de intervjuade studenterna att det ofta blir kämpigt med studierna i betydligt större utsträckning än vad de studenter som inte arbetar gör. Moreau och Leathwood (2006) belyser att det flesta studenter i deras studie som arbetar deltid har begränsade ekonomiska resurser och behöver ett deltidsarbete för att ha råd att studera. Återkommande effekter av deltidsarbete blir att många studenter inte har tid eller möjlighet att involvera sig i universitetslivet, upplever sig vara isolerade och har svårt att skaffa nya vänner. Ytterligare studier kring ämnet har givit stöd för att risken för stress och psykisk ohälsa ökar bland deltidsarbetande studenter (Canivet et al., 2016; Virtanen et al., 2005).

Mer positiva resultat tyder på att arbetande studenter ökar sin anställningsbarhet, förbättrar sina sociala färdigheter och blir bättre på att planera sin tid (Robotham, 2012). De kan även utveckla färdigheter inom kommunikation, grupparbete och hantering av svåra situationer - alla erfarenheter som kan vara användbara inom många olika yrken (Lucas & Lammont, 1998). Mckee (2000), Watts (2002) och Robotham (2012) argumenterar för att utbildningsväsendet bör anstränga sig mer för att skapa förutsättningar som underlättar för studenter att kombinera arbete och studier. Genom att erkänna att deltidsarbete i sig utgör lärande, skulle upplevelsen av studietiden kunna förbättras.

Flera studier har visat på att den främsta anledningen till att studenter arbetar vid sidan av studierna är för att tjäna pengar. Exempelvis för att kunna upprätthålla en viss levnadsstandard, för att slippa ta lån eller för att ha råd med andra omkostnader som uppstår i och med studier (Robotham, 2012; Moreau & Leathwood, 2006; Lucas & Lammont, 1998). Robotham (2012) nämner att 1% av de studenter som deltog i hans studie arbetar inom ett yrke som är relevant för deras utbildning. Andra studier (Canivet et al., 2016; Moreau & Leathwood, 2006; Lucas & Lammont, 1998; Virtanen et al., 2005) lägger ingen vikt vid att betona om deras urvalsgrupper arbetar inom områden relevanta för deras utbildningar. Eventuella skillnader mellan studenter som arbetar inom yrken relevanta för deras studier eller studenter som arbetar inom yrken som inte är relevanta för deras planerade karriärer utvecklas inte i dessa studier. Motivationen för studenter vars yrken inte är tydligt förankrade i deras utbildningar är troligtvis inte i första hand att skaffa sig praktiska erfarenheter relevanta för deras tänkta framtida karriärer. Dock kan yrkesmässiga erfarenheter överlag fortfarande vara en faktor som ökar anställningsbarheten hos studenter, även om de inte är direkt relevant för det yrke de söker (Robotham, 2012). En studie som har redogjort för effekter hos studenter som arbetar med yrken relevanta för deras utbildningar är McKechnie et al., (2010). I studien redogörs det för att de studenter som arbetar med yrken som är relevanta för deras utbildning tenderar att vara mer engagerade i sitt arbete. Vidare beskriver McKechnie et al., (2010) att studenter som arbetar deltid ofta blir bättre på att kommunicera, arbeta i grupp samt att de utvecklar sitt självförtroende.

En av få studier som lyft deltidssamarbetande studenters assimilationsprocess är Sollitto et al. (2016). Sollitto et al. (2016) utgår från *Leader-member-exchange theory (LMX)* när de granskar vilka effekter relationen mellan deltidssamarbetande studenter och deras närmaste chefer har för assimilationsprocessen, arbetsmotivationen, identifikation med organisationen samt karriärrelevans. Jablin (2001) argumenterar för att en bra relation till närmaste chefer är av yttersta vikt en lyckad assimilationsprocess. LMX-teori har tidigare främst använts för att belysa att kvalitén på relationen mellan chefer och heltidsanställda spelar stor roll för hur de anställda kommer uppleva sin yrkesverksamma tid inom en organisation. Sollitto et al. (2016) vill belysa att kvalitén på relationen även spelar roll för deltidssamarbetande studenter när det kommer till upplevelsen av en lyckad assimilationsprocess. Urvalet i deras studie består av 133 amerikanska studenter som arbetar deltid. Det klargörs inte i beskrivningen av urvalet vilken omfattning respondenter som arbetar inom ett område som har en tydlig relevans för deras studier. Data samlades in genom användandet av enkäter. Resultat från studien visar på att deltidssamarbetande studenter som tycker sig ha bra relationer till sina närmaste chefer upplever positiva effekter i form av motivation till att arbeta, karriärrelevans, identifiering med organisationen och en mer effektiv assimilationsprocess. Relationen påverkar även hur viktigt och relevant studenterna upplever att deras arbete är – genom kommunikation har chefer möjligheten att förklara vilken relevans det studenterna gör idag har för deras framtida karriärer. Valfungerande kommunikation innebär även att den deltidssamarbetande studenten är bekväm med att vända sig till chefen för att få stöd och information i sitt arbete. Det är sannolikt att studenterna förstår att deras chefer har liknande erfarenheter av att arbeta som deltidssamarbetare och således kan dela med sig av relevanta tips för att även de ska kunna bli fullvärdiga medlemmar av organisationen (Sollitto et al., 2016). Genom att visa öppenhet och inkludering gentemot deltidssamarbetande studenter kan chefen skapa ett klimat som är fördelaktigt för såväl studenterna som organisationen i sin helhet. En bra relation där den deltidssamarbetande studenten känner sig trygg med sin chef kan utgöra en grund från vilken hen kan börja forma relationer till andra inom organisationen. Relationen är även central för att en deltidssamarbetande student ska kunna erhålla värdefulla och positiva resultat i såväl organisatoriskt som personligt avseende. Sollitto et al. (2016) argumenterar för att eftersom den assimilationsgrad som deltidssamarbetare upplever kan variera över tid kan det vara relevant att utvärdera vilka faktorer som påverkar den upplevelsen – i synnerhet hur chefs beteende och kommunikation påverkar såväl graden av assimilation som den upplevda relevans deltidssamarbetet har för studenternas framtida karriärer. Sollitto et al. (2016) uppmanar till att betydelsen av relationer till övriga kollegor är ett område som bör uppmärksammas i framtida studier. De föreslår även att intervjuer med såväl de deltidssamarbetande studenterna och överordnade kan vara fördelaktiga när det kommer till att få en djupare förståelse för hur relationer utvecklas och vilka effekter den utvecklingen får.

Sammanfattningsvis så har tidigare forskning till stor del fokuserat på att kartlägga för- och nackdelar med deltidssamarbetande vid sidan av studierna (Watts, 2002; Broadbridge & Swanson, 2005). I denna studie, i likhet med Moreau & Leathwood (2006), lyfts studenternas egna beskrivningar av deras upplevelser. Medan Moreau & Leathwood (2006) fokuserar på hur deltidssamarbetande studenter i Storbritannien beskriver deras upplevelser av att försöka uppnå en balans mellan studier och deltidssamarbetande ska denna studie främst fokusera på studenternas perspektiv på deras resa in i organisationerna där de arbetar. I likhet med Sollitto et al. (2016) ska de deltidssamarbetande studenternas upplevelser tolkas genom att applicera den organisatoriska assimilations teorin – ett område som än så länge inte fått någon större uppmärksamhet inom forskningsvärlden. Till skillnad från Sollitto et al. (2016), som genomför en kvantitativ enkätstudie med fokus på relationen mellan deltidssamarbetande studenter och deras närmaste

chefer, lyfts i denna studie studenternas egna beskrivningar av relationer till såväl chefer som övriga kollegor.

# Metod

I Metodavsnittet kommer studiens metodval, urval, datainsamling, bearbetning och analys av data, etiska överväganden och metodens tillförlitlighet att redovisas och diskuteras.

## Metodval

Fokus för denna studie är studenters upplevelser av deras resa in i organisationer där de arbetar. Därför ansågs en kvalitativ forskningsintervju vara ett lämpligt verktyg för att erhålla information, då denna metod mer precist fokuserar på respondentens upplevelse av ett visst fenomen (Kvale & Brinkmann, 2014). Närmare bestämt är intervjuformen som används i denna studie den som Kvale & Brinkmann (2014) benämner som halvstrukturerad livsvärldsintervju. Denna intervjuform lämpar sig väl för användning när intervjuaren strävar efter att få förståelse för specifika teman i respondenternas liv. Författarna definierar halvstrukturerade livsvärldsintervjuer som intervjuer vars ändamål är att samla in "...beskrivningar av intervjupersonens levda värld utifrån en tolkning av innebörden hos de beskrivna fenomenen" (Kvale & Brinkmann, 2014 s.45). Med valet att använda de halvstrukturerade livsvärldsintervjuer Kvale & Brinkmann (2014) beskriver anammats i denna studie ett fenomenologiskt förhållningssätt. Därmed följer även ett antagande om att den verklighet som är av betydelse att studera är verkligheten som den beskrivs genom respondenternas *uppfattningar*. Detta antagande innebär i förlängningen att det författarna av denna studie erhåller kunskap kring är just respondenternas upplevelse av fenomenet som studeras. Vilket innebär att det inte går att dra några slutsatser om exempelvis resan in i organisationerna ur något annat perspektiv än respondenternas. Angående vilken typ av kunskap som kan erhållas beskriver Kvale och Brinkmann (2014) att kunskap i kvalitativa intervjuer produceras genom den interaktiva process intervjuerna utgör - ett ställningstagande som det även kommer att utgå från i denna studie. Genom frågor och svar konstruerar intervjuare och intervjuobjekt gemensamt kunskap kring den intervjuades upplevelse av ett fenomen, som sedan vidare formas genom de teorier, metoder och tolkningar intervjuaren applicerar på det insamlade materialet.

Det första intrycket intervjupersonen får av intervjuaren är avgörande för hur intervjun kommer gå – hen måste känna sig tillräckligt bekväm i situationen för att kunna öppna upp sig om sina erfarenheter till en främling (Kvale & Brinkmann, 2014). Med dessa beskrivningar i åtanke fattades ett beslut om att dela upp intervjuerna mellan författarna av denna studie, så att det endast skulle vara två personer vid varje intervjutillfälle. Valet att dela upp intervjuerna grundades i antagandet om att det skulle förbättra möjligheten till att skapa en bekväm miljö där intervjupersonen inte riskerar att känna sig iakttagen av en tredje part. Valet av att använda halvstrukturerade intervjuer motiverades även genom att det är ett verktyg som öppnar upp för möjligheten att avvika från intervjuguiden och ställa följdfrågor. Tanken är att dessa följdfrågor sedan ska ge en mer nyanserad bild av intervjupersonens historia och även ge utrymme till att nya synvinklar presenteras under intervjuns gång (Bryman, 2011).

När metodologi diskuteras behandlas ofta skillnaden mellan kvalitativ och kvantitativ forskning (Bryman, 2011). Inom kvantitativ forskning ligger fokus generellt på att mäta fenomen och kvantifiera data, medan kvalitativ forskning istället är inriktad på att tolka och förstå olika företeelser samt är mer djupgående och detaljrik i sin natur (Bryman, 2011). Då syftet med denna studie är att utforska hur de deltidsarbetande heltidsstudenterna upplever resan in i organisationerna där de arbetar och därmed få djupare förståelse för respondenternas upplevelse av en specifik process är det naturligt att utgå från en kvalitativ ansats. Hade målet istället varit att undersöka hur många av respondenterna som upplever assimileringssprocessen på ett specifikt sätt hade det lämpat sig bättre med ett kvantitativt tillvägagångssätt. I verkligheten är det dock sällan så enkelt som att det bara är ett av dessa tillvägagångssätt som används - de är inte ömsesidigt uteslutande varandra. Denna studie utgår framförallt från en mer kvalitativ utgångspunkt, men det utesluter inte att den har en del kvantitativa inslag. Ett exempel på när studien har influerats av ett mer kvalitativt tänk är vid bearbetningen av empirin. Det är svårt att lyfta upp återkommande teman utan att ta se till den kvantitativa aspekten i hur många av respondenterna som berättar om liknande upplevelser. Trots att avsikten med studien inte är att undersöka hur många av respondenterna som upplever något på det ena eller det andra sättet kan det vara av intresse att se om en upplevelse av ett tema endast finns hos en respondent eller om det är något som återkommer. Utan detta är det svårt att hitta återkommande teman vilket är centralt i den analysmetod som använts i studien.

Resonemanget bakom metodvalet i denna studie kan tydliggöras genom att intervjuemetoden sätts i relation till en annan tänkbar metod – enkätundersökningen. Reflektionen såg ut så att användandet av enkäter kan bidra till att respondenternas känsla av anonymitet ökar då de inte behöver sitta ansikte mot ansikte med någon och berätta om sina upplevelser på arbetsplatsen. Eventuellt känns det vid genomförandet av en enkät mindre utlämnande att berätta om exempelvis negativa eller mer personliga upplevelser på arbetsplatsen. Å andra sidan, kan en intervjuare som av respondenten uppfattas som en vän ges större möjligheter till att ställa frågor som upplevas personliga och därmed få mer uttömmande svar (Kvale & Brinkmann, 2014). En annan fördel med enkäter är att det blir svårare att som intervjuare råka påverka respondenterna genom att nicka, le eller humma uppmuntrande och på så sätt styra dem för mycket. Kroppsuttryck och verbala reaktioner kan nämligen styra intervjun genom att ge positiva eller negativa intryck hos respondenten och sedan påverka svaren som följer på de resterande frågorna. Dock behöver det inte alltid vara en nackdel, eftersom det ibland är givande för intervjuare att kunna styra intervjun i en viss riktning och således få mer utvecklade svar inom vissa områden (Bryman, 2011). Ett liknande resonemang fördes kring användandet av ledande frågor i intervjuguiden. Kvale och Brinkmann (2014) understryker att fokus inte bör läggas vid om frågor som ställs är ledande eller inte, utan snarare vart frågorna leder. Genom att ibland ställa ledande frågor kunde samtalsriktningen under intervjun styras mot ämnen av intresse för studien. En sista fördel med enkäter är att det är lättare att nå ut till fler respondenter på kortare tid genom att exempelvis skicka ut en enkät över internet. Det primära målet är dock inte att nå ut till så många respondenter som möjligt, utan målet är att få en djupare förståelse för respondenternas upplevelser. Slutligen är anledningen till att enkät med många öppna frågor valdes bort som alternativ är att en sådan enkät antagligen skulle upplevas som energi- och tidskrävande för respondenterna och därmed resultera i ”enkättrötthet” (Bryman, 2011). En följd av en sådan tidskrävande enkät kan bli att färre väljer att svara och att bortfallet således ökar.

En intervjustudie har dock många tidskrävande steg (Bryman, 2011). Intervjuer måste genomföras, transkriberingar skrivas och följa med en analys av ett ofta omfattande transkriptionsmaterial. Trots medvetenhet om detta och den begränsade tid som funnits för genomförande av studien så föll valet



ändå halvstrukturerade intervjuer. En av anledningarna till detta är dess flexibilitet. I en halvstrukturerad intervju behöver inte intervjuschemat följas exakt (Bryman, 2011). Denna aspekt öppnade upp för möjligheten att ställa friare frågor kring ämnen som respondenterna tog upp för att få en djupare förståelse för vad de menade. Ökad frihet var till stor hjälp eftersom det gav utrymme till att anpassa studien efter de olika teman som tog upp av respondenterna under intervjuerna.

## Urval

Målet var att hålla i cirka 10 halvstrukturerade livsvärldsintervjuer som sedan skulle ligga till grund för analysen. Kvale och Brinkmann (2014) beskriver att antalet intervjuer för en standardundersökning brukar vara mellan 5 och 25. På grund av den begränsade tidsramen för denna studie togs beslutet att det skulle bli för ont om tid för att genomföra, transkribera och analysera fler än tio intervjuer och därför sattes gränsen där. Urvalsmetoden i den här studien består av en kombination av ett målinriktat urval och ett bekvämlighetsurval. Målinriktat urval är inriktat på att få kontakt med respondenter som kan vara till hjälp för att svara på studiens forskningsfrågor (Bryman, 2011). Det målinriktade urvalet valdes eftersom respondenterna behövde uppfylla relativt många specifika krav för att kunna besvara forskningsfrågorna. Studien utgår ifrån respondenter som är heltidsstudenter som arbetar deltid med ett arbete som är relevant för deras utbildning. Med tanke på att assimileringprocessen kan förstås som dynamisk snarare än linjär (Gailliard et al.2010), var det svårt att veta vart gränsen skulle sättas för hur länge en respondent ska ha arbetat på ett företag för att kunna ha en resa att reflektera över. Slutligen beslutades det att respondenterna ska ha arbetat på företaget i minst två månader, för att det ska finnas en tidsperiod att reflektera över. Någon högsta gräns för arbetad tid på företaget definierades inte. Bekvämlighetsurval innebär att forskaren använder sig av respondenter som finns tillgängliga för dem vid tillfället för studien (Bryman, 2011). Bekvämlighetsurval valdes på grund av att det är ett bra sätt att få tag på respondenter snabbt, vilket är ett måste då studien genomförts under en begränsad tid. Eftersom båda dessa urvalsmetoder är icke-sannolikhetsurval kan resultaten i studien inte generaliseras till populationen (Bryman, 2011). Att kunna generalisera resultatet till en större population är dock inte avsikten med denna studie.

## Datainsamling

Inför denna studie genomfördes en pilotstudie. Bryman (2011) tydliggör att en pilotstudie alltid borde genomföras innan den faktiska studien om möjligheten finns. En pilotstudie kan bidra till bättre förståelse för vilka intervjufrågor som fungerar eller behöver omformuleras samt ge en bild av studiens kvalitet i helhet. Utifrån forskningsfrågorna formulerades övergripande teman som sedan utgjorde grunden för de intervjufrågor som användes i pilotstudien. Detta tillvägagångssätt liknar det som Kvale och Brinkmann (2014) redogör för. Den intervjuguide som användes går att se i bilaga 2. Ett målinriktat bekvämlighetsurval genomfördes och en student som uppfyllde kriterier för den tänkta målgruppen kontaktades. Studenten läser vid en större utbildningsinstitution i en storstad i Sverige. Studenten informerades om studiens ämne och tackade ja till att delta i pilotstudien. Innan intervjun påbörjades fick hen fick läsa igenom och signera två missivbrev, där det specificerades att deltagande var frivilligt och att intervjun skulle spelas in. Missivbrevet innehöll även författarna till denna studies kontaktuppgifter. Respondenten fick behålla ena exemplaret av missivbrevet. Efter intervjun så transkriberades det insamlade materialet omgående. Då följdfrågor inte användes för att utveckla respondentens svar blev intervjun betydligt kortare än vad som tänkt; cirka 10 minuter lång.

Genomförandet av pilotstudien bekräftade att valet av forskningsdesign var lämpligt med tanke på att syftet med denna studie är att utforska hur de deltidsarbetande heltidsstudenterna upplever resan in i organisationerna där de arbetar. Respondenten delade med sig av intressanta svar som gav inblick i hur hans upplevelse av resan in i företaget kan förstås. En aspekt som noterades vid reflektioner över pilotstudien är att det vid framtida intervjuer skulle vara tvunget att våga avvika från de specifika frågor i intervjuguiden. För att samla in mer material skulle det krävas betydligt fler sonderings- och uppföljningsfrågor. Inför resterande intervjuer gjordes förberedelser genom att diskutera kring ett antal sonderings- och uppföljningsfrågor som skulle kunna användas. På så vis skulle framtida respondenter kunna ombes att utveckla sina svar genom att ställa frågor i stil med ”varför?”, ”hur då?” och på liknande sätt. Förhoppningen var att användandet av utvecklingsfrågor skulle generera mer uttömmande svar och därmed mer empiri till analysen. Ytterligare justeringar som vidtogs efter pilotstudien var att omformulera och addera ett antal frågor i intervjuguiden, med förhoppning om att stärka dess kvalitet. Den slutgiltiga intervjuguiden återfinns i bilaga 2.

Nästa steg var att nå ut till respondenter - de kontaktades med genom en annons som delades på Facebook samt LinkedIn. Annonsen beskrev vilka respondenter som eftersöktes och att det är till en kandidatuppsats. Ingen kompensation erbjöds för deltagande. Potentiella respondenter uppmanades till att svara i privata meddelanden så att ingen annan skulle kunna ta del av svaren, för att bevara deltagarnas anonymitet. Publicerad annons genererade tips av bekanta på potentiella deltagare. Intressenter kontaktade även författarna personligen. De respondenter som kontaktades respektive kontaktade kommer från två större städer i Sverige och tre olika universitet, kommunikationen sköttes genom privata meddelanden. Två av respondenterna läser samma program och totalt representeras nio olika utbildningar. Ingen av författarna av denna studie, som också intervjuade, hade någon direkt koppling till de respondenter som respektive författare intervjuade.

Majoriteten av respondenterna blev rekommenderade av bekanta och hade ingen tidigare relation till någon av intervjuerna. När respondenterna kontaktades fick de i korthet förklarat för sig vad studien handlade om. De informerades även om hur tillgängligheten för att genomföra intervjuer såg ut och respondenterna fick sedan komma med förslag på tid och plats för intervjun. Målet var att i enlighet med Brymans (2011) förslag försöka säkerställa att intervjuerna genomfördes i lugna miljöer där distraktioner av ljud och människor undviks. Nästan samtliga intervjuer genomfördes på respondentens universitet i olika grupper som bokades i förväg, förutom en som genomfördes i respondentens hem. På samma sätt som i pilotstudien fick samtliga respondenter skriva under två missivbrev - ett som de behöll och ett som sparades. Intervjuerna spelades in på mobiltelefoner och fördes sedan över till datorer, varefter ljudfilerna på mobilerna raderats. Bryman (2011) menar att en inspelning av intervjun att föredra, så att forskaren slipper fokusera på att anteckna och istället kan lyssna uppmärksamt och ställa relevanta sonderingsfrågor. Transkribering skedde genom användandet av nedladdade transkriberingsprogram. Intervjuerna transkriberades av personen som höll i intervjun - framförallt på grund av att personen som genomförde intervjun har bättre förståelse för hur intervjuprocessen gick till. Hen har exempelvis en bättre insikt i icke-verbala samtalsmarkörer under samtalet, varför dessa kunnat skrivas med i transkriptionsmaterialet. Av samma anledning genomfördes transkriptionerna så snart som möjligt efter intervjutillfällena. Målet var att hålla i cirka tio intervjuer och som en säkerhetsåtgärd bibehölls kontakt med elva intressenter. När intervjuer sedan skulle bokas in var det en av de tänkta deltagarna som valde att ställa in sin medverkan, vilket resulterade i att totalt tio intervjuer genomfördes. Intervjuerna varierade i längd från 26 till 55 minuter men de flesta blev cirka 40 minuter långa. Den varierande längden berodde på hur många uppföljningsfrågor som ställdes samt hur benägna respondenterna var att utveckla sina svar.

## Bearbetning och analys av data

Studien huvudsakliga analysmetod är tematisk analys i enlighet med Braun och Clarke (2006). En tematisk analys genomförs genom att formulera och hitta olika återkommande teman i det empiriska materialet för att sedan analysera dessa. Tematisk analys kan ske både induktivt och deduktivt. Analys av ett mer induktivt slag lägger tonvikten på empirin - de teman som används ska genereras från det insamlade materialet och inte från forskarens teoretiska kunskap. En deduktiv analys sker istället med teoretisk kunskap som grund. I praktiken består en tematisk analys ofta av en kombination av de två och så även i denna studie. Ett problem som Braun och Clarke (2006) lyfter upp är att den deduktiva analysen kan skapa en sämre helhetsbild av materialet och då fokus endast ligger på de delar av materialet som är relevanta för teorin. Samtidigt finns det också svagheter med den induktiva analysen - att en forskare ska kunna bortse totalt från all tidigare kunskap och läsa materialet med ett helt öppet sinne är högst otroligt.

När insamlade data bearbetades utgicks det från de sex steg för tematisk analys som definieras av Braun och Clarke (2006). När empirin transkriberades användes en ortografisk transkriberingsmetod (Braun & Clarke, 2006), det vill säga att allt som sades av respondenterna skrevs ned. När materialet sedan presenterats i denna studie har vissa nedskrivna uttryck, exempelvis "eh" och "ah" tagits bort, då det ansågs störa, snarare än att det tillförde något, till presentationen. Efter att intervjuerna hade transkriberats lästes de igenom ett antal gånger för att författarnas förståelse för materialet skulle fördjupas. Materialet söktes sedan igenom efter koder som kunde tänkas vara intressanta för det framtida arbetet. Några teman var redan formulerade innan själva kodningen tog vid.

De delar av transkriptionsmaterialet som bedömdes passa in i dessa teman placerades sedan i de förutbestämda kategorierna bakgrund, relationer, roller, kultur och framtiden. Uppdelningen i dessa kategorier baserades på det i respondenternas berättelser som kunde tänkas vara intressant att analysera utifrån teorin kring organisatorisk assimilation. Sammantaget går det att klassa som ett mer deduktivt drivet tematiskt analysarbete. En risk med att arbeta på detta vis är som tidigare nämnt att helhetsbilden av materialet påverkas, då fokus ligger på att samla in material som passar de teorier som används. Samtidigt måste gränsen för mängden data som ska användas i analysen dras någonstans och en subjektiv bedömning gjordes utefter vilka delar av materialet som var bäst lämpade att använda i studien. Andra koder växte snarare fram ur empirin för att sedan placeras i olika teman. Ett exempel är att det noterades att ålder var en återkommande aspekt i respondenternas berättelser, vilket fick utgöra en initial kodning. Under arbetets gång de koder som vuxit fram placerats i teman som i sin tur bearbetats och sedermera omformulerats, definierats och namngivits. På så vis växte övergripande teman fram som nu utgör de slutgiltiga resultatet i denna studie. Resultatet tolkades sedan av författarna av denna studie i relation till de teorier som valts ut.

## Etiska överväganden

Med hänsyn till de forskningsetiska principer Vetenskapsrådet (2002) formulerat för samhällsvetenskaplig forskning utformades ett missivbrev till respondenterna i studien (se bilaga 1). I missivbrevet informerades respondenterna inledningsvis om studiens karaktär samt att deltagande i studien är frivilligt och kan avbrytas när som helst utan att vidare förklaring behöver ges. Deltagarna blev även informerade om att intervjuerna skulle spelas in och transkriberas. Vidare står det även i missivbrevet att all data kommer att presenteras anonymt och att studiens resultat enbart kommer att användas i vetenskapliga ändamål. Respondenterna signerade sedan breven och gav således deras samtycke till deltagande i studien. Intervjuerna spelades in på intervjuarens mobiltelefon och fördes sedan över till hårddisken på respektive intervjuares dator, varefter de raderades från telefonerna. När

pilotstudien var genomförd tog dock båda intervjuare del av det inspelade materialet. Det laddades upp direkt från mobiltelefonerna till datorerna för att undvika de risker som följer av att dela material *online*.

Anonymiseringen skedde i transkriberingsprocessen, genom utelämnande eller justerande av namn på platser, organisationer och andra kännetecken. Detaljerna som utelämnades eller ändrades ansågs inte vara relevanta för studien. En del beskrivningar ökade möjligheten för att identifiera företag och geografiska platser där respondenterna arbetar. Genom att utifrån respondenternas beskrivningar genomföra sökningar på *Google* undersöktes vilka detaljer som eventuellt kunde röja anonymiteten. De detaljer som bedömdes som riskabla uteslöts eller ändrades sedan till mer neutrala ord. Det anonymiserade transkriptionsmaterialet delades sedan *online*, då det inte längre kvarstod någon risk för att deltagarna skulle kunna identifieras i materialet.

## Metodens tillförlitlighet

Målet har varit att sträva efter transparens och tydlighet när det kommer till att beskriva genomförandet av studien. Detta med intentionen att stärka undersökningens pålitlighet (Bryman, 2011). Extern reliabilitet avser möjligheterna till att kunna replikera studien (Bryman, 2011). Målet har som sagt varit att vara så detaljrika som möjligt i beskrivningen av studiens genomförande. Några detaljer från intervjuerna med respondenterna har utelämnats eller ändrats något för att värna om deras anonymitet – en tidigare nämnd kompromiss som fick göras för att i enlighet med de forskningsetiska kraven försöka säkra respondenternas anonymitet. I linje med Brymans (2011) beskrivning av hur intern reliabilitet uppnås har gemensamma beslut fattats angående hur insamlade data ska tolkas.

Med tanke på de icke-slumpmässiga urvalsmetoder som används i denna studie, samt att det endast är tio personer som intervjuats, går det inte att genomföra någon statistisk generalisering av resultatet (Kvale och Brinkmann, 2014). Eventuellt skulle en analytisk generalisering av resultatet kunna genomföras. Med analytisk generalisering menas att genomföra en bedömning över huruvida resultatet från en studie går att överföra till en annan situation. Enligt Kvale och Brinkmann (2014) innebär en forskarbaserad analytisk generalisering att forskaren själv som argumenterar för att resultatet i studien ska vara överförbart till en annan situation. Huruvida resultatet i denna studie eventuellt går att göra en analytisk generalisering av kommer det att återkopplas till under avsnittet Metoddiskussion.

# Resultat och Analys

Studiens resultat och analys presenteras i denna del. Arbetet har delats upp i tre olika områden: hur det var i början av anställningen jämfört med idag presenteras inledningsvis vilket följs av hur relationer till chefer och kollegor har utvecklats och avslutningsvis presenteras avsnittet om roller. Dessa tre områden relaterar till studiens frågeställningar: 1) Hur har respondenternas bild av företaget förändrats från tiden innan de började där fram till idag? 2) Hur upplever respondenterna att deras relationer till chefer och kollegor på företaget har utvecklats och hur kan det tänkas ha påverkat deras resa in i organisationen? 3) Hur upplever de att rollen som student respektive deltidsarbetare har påverkat deras resa in i organisationen? Dessa frågeställningar svarar i sin tur mot syftet med denna studie som är att utforska hur de deltidsarbetande heltidsstudenterna upplever resan in i organisationerna där de arbetar.

## Presentation av respondenter

Resultatet som presenteras nedan kan endast generaliseras till de intervjuade studenternas upplevelser. Samtliga respondenter studerar på heltid i Sverige och arbetar deltid inom ett yrke som är relevant för deras utbildning. Totalt intervjuades tio studenter, varav tre av dem var män och sju kvinnor. Vid presentationen av resultatet har respondenterna tilldelats fiktiva namn med hänsyn till deras anonymitet. Björn och Sven studerar båda till personalvetare. Björn arbetar ungefär 16 timmar i veckan som administratör inom en statlig myndighet och Sven som administratör på konsultbolag inom IT-branschen cirka 20 timmar i veckan. Maria studerar maskinteknik med inriktning mot innovation och produktutveckling. Vid sidan av studierna arbetar hon på ett stort globalt ingenjörföretag cirka åtta timmar i veckan. Karin studerar samhällsbyggnad och arbetar deltid på ett konsultbolag inom fastighetsbranschen där hon arbetar allt från 8 till 40 timmar i veckan. Innan hon började deltid vid den avdelning där hon är idag arbetade hon heltid på en annan avdelning inom samma företag. Sofia läser till förskollärare och arbetar extra som barnskötare på en förskola. Innan hon blev student arbetade hon heltid vid förskolan i ungefär två år. Tiden hon spenderar på arbetet varierar, ibland är det två dagar i veckan och vid andra tillfällen ingenting alls på en månad. Linnéa läser ett program med inriktning mot mångfaldsfrågor medan hon parallellt arbetar med personer med psykisk ohälsa. Sedan har Emma intervjuats - student som i nuläget går en master i innovationsledning och produktframtagning. Hon arbetar vid sidan studierna på ett fintech-bolag cirka 16 timmar i veckan. Louise arbetar som vårdare cirka 20 timmar i veckan och studerar inom medicin. Gunilla studerar modevetenskap och arbetar samtidigt ungefär 24 timmar i veckan i en klädbutik. Slutligen intervjuades även Benny som går ett företagsekonomiskt program med inriktning mot marknadsföring samtidigt som han arbetar deltid cirka 20 timmar i månaden som studentmarknadsförare.

## Varför sökte studenterna tjänsterna?

Målet med att ställa frågan om varför respondenterna sökte tjänsterna var att undersöka om de hade någon uppfattning av organisationerna redan i det stadiet. Något som framkommit i resultatet är att det som lockade flera av respondenterna till att söka var intresse för tjänsterna i sig. Många av respondenterna hade alltså ingen direkt bild av företaget när de sökte befattningarna, utan istället främst en bild av tjänsten de sökte och vad den skulle innebära. En övervägande del av respondenterna sökte tjänsterna för att de passar deras utbildningar, de ville testa på att arbeta inom ett område som är relevant för deras studier så att de kan få en bild av vad de ska göra sedan efter examen. Att erhålla praktiska erfarenheter som komplement till studierna var en annan återkommande anledning till varför de sökte tjänsterna. I tidigare studier framställs ofta behov av pengar som den främsta anledningen för att studenterna arbetar (Robotham, 2012; Moreau & Leathwood, 2006; Lucas & Lammont, 1998). Endast Björn nämner pengar som en av anledningarna till att han sökte tjänsten. Överlag skiljer sig alltså respondenternas främsta motivation till att söka arbete vid sidan av studierna från resultat i ett antal tidigare studier. Rimligtvis beror detta på de flesta tidigare studier som undersökt ämnet deltidsarbetande studenter har utförts i USA eller Storbritannien, där de ekonomiska förutsättningarna för studenter ofta ser annorlunda ut jämfört med svenska studenter. Sedan så har ett kriterium för deltagande i studien varit att respondenterna ska arbeta inom ett område som är relevant för deras studier - vilket också kan påverka deras motivation till att söka tjänsterna de har idag.

## Studenternas bilder av organisationerna - då och nu

När en person söker sig till en tjänst är det vanligt att hen söker information om organisationen för att skapa sig en bild av den (Jablin, 2001). En aktivitet som både Björn och Sven ägnade sig åt genom att söka på internet efter information om deras potentiella framtida arbetsplatser. Redan här sker en form av assimilering då den information studenterna finner formar deras bild av företaget och hur de känner kring det - så kallad *anticipatory socialization* (Jablin, 2001). Exempelvis Björn berättar om att han genom att söka information om företaget innan han sökte tjänsten formade en uppfattning om organisationen som en "seriös aktör" han kunde tänka sig att arbeta hos. Tiden innan en individ börjar arbeta vid en organisation präglas av osäkerhet och förväntningar (Jablin, 2001). Genom att söka efter information redan innan rekryteringsprocessen påbörjats kan respondenterna bilda uppfattningar om arbetsplatser som kan vara till hjälp när de ska avgöra om de vill arbeta där eller ej. Respondenterna fick besvara en fråga om hur de uppfattade sina arbetsplatser innan de började arbeta där. Sedan ställdes en uppföljningsfråga om hur deras bild av organisationen ser ut i dagsläget. Avsikten med frågorna är att undersöka om bilden av företaget förändrats med tiden och i så fall på vilket sätt.

Både Maria och Karin imponerades till en början av att företagen de skulle arbeta i var högpresterande och framgångsrika. I Marias fall skapade detta intryck en form av osäkerhet, vilket som tidigare poängterat väldigt vanligt hos nyanställda (Jablin, 2001; Fang, Duffy & Shaw, 2011). Den osäkerheten nyanställda ofta upplever kan reduceras genom kommunikation med befintliga organisationsmedlemmar (Fang et al., 2011). Maria beskriver att hon såg sig själv som "bara en liten student", vilket resulterade i att hon kände sig väldigt nervös. Här adderar det faktum att Maria är en student ytterligare en dimension till hennes osäkerhet och den bild hon har av sig själv. Hon upplevde att det faktum att hon är student innebär att hon kommer vara underlägsen andra i organisationen. Idag har Maria dock mestadels positiva saker att säga om företaget och upplever att de tar väl hand om sina anställda och att arbetsförhållandena är goda. Möjligtvis beror hennes numera positiva intryck av

organisationen på att hon har en annan inblick i organisationen och erhållit mer nyanserad kunskap om företaget genom kontakt med andra anställda. För Karin var däremot intrycket av att det är “ett högpresterande företag som anses vara ett av de bästa i branschen” som lockade henne till att börja arbeta där. Till skillnad från Maria så hade Karin redan arbetat heltid på företaget under en tvåårsperiod innan hon påbörjade tjänsten hon har idag - och kände därmed till människorna som arbetar där samt hur organisationen är uppbyggd. I dagsläget matchar inte längre Karins förväntningar av arbetsplatsen verkligheten. Diskrepansen mellan Karins förväntningar och hur det är på företaget idag faller i linje med en poäng Jablin (2001) gör. Han betonar att det är viktigt att komma ihåg att icke införlivade förväntningar kan leda till besvikelser hos alla i en organisation, inte enbart hos de senast anställda. Karin berättar att hon fortfarande ser organisationen som ett högpresterande företag men uttrycker även besvikelse över hur det är på arbetsplatsen idag. Hon upplever exempelvis att vissa kollegor idag utnyttjar både henne, nyanställda och andra lägre ner i den organisatoriska hierarkin “bara för att”. Karin utvecklar sitt svar genom att beskriva att dessa kollegor exempelvis ger komplicerade och omfattande arbetsuppgifter till nyanställda för att testa ifall de klarar av uppgifterna utan stöd. Karin brukar också bli tillsagd att uppgifter hon tilldelas ska utföras snarast - även fast hon kan vara medveten om att det inte är bråttom egentligen. Detta jämför hon med början av hennes anställning, då hon ansåg att alla arbetade hårt tillsammans med organisationens bästa i åtanke. Innan hon började arbeta på avdelningen var det hennes dröm att börja där - idag kommer hon att avsluta sin tjänst inom en snar framtid.

Innan Louise påbörjade sin tjänst hade hon en bild av att organisationen skulle vara väldigt uppstyrd och strukturerad. Idag anser hon snarare motsatsen, då hon uppfattar det som att “de flesta gör lite som de vill”. Cheferna högre upp i organisationen “har inte så bra koll på hur det är att arbeta på golvet”, vilket resulterar i att de bestämmer saker som de längre ner i hierarkin på arbetsplatsen inte alls håller med om, som i sin tur leder till irritation bland de anställda, berättar Louise. Irritation från de anställda riktat mot chefer kan tänkas påverka den organisatoriska assimilationen, då det tidigare argumenterats för att relationer till chefer spelar en viktig roll i assimileringprocessen (Jablin, 2001; Solitto et.al, 2016; Myers & Oetzel, 2003). Hon anser att många som har arbetat där länge är lite envisa och förväntar sig att de ska kunna fortsätta arbeta på sitt sätt, oavsett vad de får till sig från såväl chefer som den senaste forskningen. Den skildring Louise delger belyser hur frustration över att verkligheten inte stämmer överens med förväntningar är ett fenomen som kan ske hos alla i en organisation, oavsett hur länge de arbetat där (Jablin, 2001). Louise upplever att det är tråkigt att stämningen på arbetsplatsen ser ut som den gör. Med hänsyn till trivseln för personalen inom en organisation kan det tänkas vara viktigt att skillnaden mellan förväntningar och verklighet inte blir för stor. Det kan leda till att personalen blir irriterad och i förlängningen att exempelvis studenter som Karin och Louise - vilka företaget har investerat resurser i - inte ser någon framtid inom organisationen.

De insatser företag gör för nyanställda i början av anställningen har visats ge goda effekter i form av starkare identifiering med organisationen, klarhet i vad ens roll innebär samt en mer effektiv integrering in i företaget (Ashforth, Sluss & Harrison, 2007). Omvänt så har det även forskats om vad nyanställda själva gör för att söka information och därmed förtydliga deras roll inom organisationen (Ashforth et al., 2007). Studenterna i denna studie blev tillfrågade vad företaget gjorde för att de skulle känna sig välkomna i början samt vad de själva gjort för att underlätta att bli en del av företaget. Initialt berättar majoriteten studenter att de vid början av sina anställningar möttes av en trevlig och välkommande miljö. De flesta bjuds in till möten, fikaraster, middagar och Afterwork. En skildring som avviker från de andra respondenternas berättelserna är Benny. Vid anställningens början skickades han och andra nyanställda i hans grupp på en utbildningshelg. Under helgen fick de information om sina roller och lärde känna varandra. Bennys berättelse går att se som ett exempel på

det som Jones (1986) beskriver som en kontextuell socialiseringsprocess på hög nivå. Den nya gruppen som skulle börja arbeta tillsammans fick genomgå en gemensam utbildning om företaget och deras arbetsuppgifter och utföra aktiviteter vars mål var att stärka gruppkänslan. Initiativet från företagets sida går att se som ett försök till att reducera osäkerheten för de nyanställda (Ashforth et al., 2007). Detta eftersom de får ta del av utbildningar och träffa framtida kollegor redan innan själva arbetet börjar. I Bennys fall gav initiativet goda effekter, enligt honom främst genom att det stärkte relationerna till hans kollegor men även genom att det delgavs information som förtydligade hans roll inom företaget.

När frågan om vad respondenterna själva gjorde för att underlätta att komma in i företaget till en början återkommer svar om att de försökte vara sociala och trevliga, exempelvis genom att tacka ja till luncher och middagar de bjöds in till. Sven delger ett något mer nyanserat svar då han berättar att han fick lära sig att det förväntas att de anställda ska vara proaktiva. När han lärde sig detta började han eftersträva att vara proaktiv i sitt dagliga arbete. Exempelvis när det kom till att ta del av friskvårdsbidraget berättar Sven att det är inget företaget informerar om, utan han fick själv leta reda på onlineportalen där han fann information om bidraget. Sven försöker således vara proaktiv genom att själv söka upplysningar i sitt dagliga arbete; han förväntar sig inte längre att information ska levereras till honom. Genom att uppmuntra till att de anställda ska vara aktiva i sitt sökande efter information förmedlar arbetsplatsen hur de anställda förväntas vara. Svens agerande går att koppla till den tredje dimensionen (Gailliard et al., 2010; Myers & Oetzel, 2003) inom organisatorisk assimilation som avser att nyanställda lär sig förstå och accepterar kulturen på företaget.

När respondenterna blir tillfrågade om huruvida de upplever sig vara mer som en del av företaget idag än under den första tiden svarar nästan alla ja. Trots att resultaten till ytan ger sken av att vara enhetligt finns det ett antal faktorer som måste tas i beaktande eftersom de bidrar till en viss spridning bland svaren. En kontextuell faktor som är betydande för upplevd delaktighet i företaget verkar vara storleken på organisationen eller avdelningen där studenterna arbetar. Exempelvis berättar Emma att hon känt sig väldigt delaktig i organisationen redan från början eftersom företaget där hon arbetar är så litet storleksmässigt. Storleken på företaget har således i Emmas fall medfört att hon redan från början känt sig delaktig och involverad. Detta trots att hon är ensam student på arbetsplatsen och inte kände någon av sina kollegor sedan innan. En tolkning är att det underlättar för studenter när det kommer till att känna sig som en del av sammanhanget på deras arbetsplats om de arbetar i mindre grupper eller mindre företag överlag. Även Karin belyser hur storleken på företaget kan spela roll. I början av hennes anställning på den nya avdelningen var det cirka 30 personer där och hon beskriver att det var en familjär känsla på arbetsplatsen. Idag är det istället cirka 130 personer som arbetar på Karins avdelning; hon upplever att den familjära känslan är borta och att relationerna till kollegorna har försvagats. Storleksmässiga förändringar, i samspel med andra faktorer, har resulterat i att Karin känner sig mindre som en del av organisationen idag. Exempelvis har hon gått från att arbeta heltid i en roll på företaget till att bli student och arbeta deltid på en för henne ny avdelning inom samma organisation. Skiftet från heltid till deltid var enligt Karin en annan bidragande faktor till upplevelsen att hon idag står mer utanför det sociala sammanhanget på företaget jämfört med innan. En annan student som har gått från att arbeta heltid på ett företag till deltid på samma företag är Sofia. Även Sofia poängterar att hon känner sig mindre som en del av företaget idag än vad hon gjorde innan men uppmärksammar dock en annan aspekt av det än vad Karin gör. Istället för att känna sig utanför i det sociala sammanhanget lyfter Sofia istället att hon känner sig mindre delaktig genom att hon går miste om information som övriga på företaget glömmet att informera henne om.



Sammanfattningsvis uppenbaras det flera olikheter i respondenternas skildringar av hur bilden av företaget förändrats från tiden innan de började där fram till idag. Till att börja med verkar det som att det var tjänsterna och tillhörande löfte om praktiska erfarenheter i sig som lockade flera av respondenterna till att söka positionerna. Bilden av organisationen i sig utformades sedan i efterhand. Det kan påstås att respondenterna i detta stadie gick igenom den så kallade *anticipatory socialization phase* (Jablin, 2001). Till exempel hade både Maria och Karin en bild av sina respektive arbetsplatser som framgångsrika och högpresterande. För Karin var detta en motiverande faktor - hon ville arbeta den typen av företag. Maria å andra sidan kände sig snarare ängslig i och med sin uppfattning av organisationen. För henne adderade det faktum att hon är student ytterligare en nivå av nervositet innan hon började sitt arbete. Idag är Maria mindre nervös - hon har en mer nyanserad bild av både företaget och sina kollegor. Karin å andra sidan, blev med tiden besviken på företaget.

Både Karin och Louise upplever idag besvikelse över att deras förväntningar på de respektive organisationerna inte motsvarades av verkligheten - ett fenomen som inte är isolerat till början av en anställningsperiod, utan kan inträffa vid vilken tidpunkt som helst (Jablin, 2001). Karins besvikelse går åtminstone delvis att koppla till hennes upplevelse av att kollegorna kör med henne "bara för att". Gissningsvis är det faktum att Karin är deltidsarbetande student en av anledningarna till att kollegorna upplever att det kan utnyttja hennes arbetskraft. Att hon är student kan i deras ögon förstås som att hon inte är på samma hierarkiska eller yrkeskunskapsmässiga nivå som de är. Louise och Karins skildringar faller i linje med Bullis och Bach (1989) och Myers och Oetzel (2003) påståenden om att graden av upplevd assimilering varierar över tid. Ovan nämnda framställningar framhäver komplexiteten gällande förståelsen av organisatorisk assimilation. Såväl kontextuella som individuella faktorer måste uppmärksammas för en individs resa in i en organisation ska kunna förstås.

## Relationer på arbetsplatsen

Utvecklingen av relationer mellan chefer och kollegor på arbetsplatsen är central när det kommer till en lyckad assimileringprocess (Jablin, 2001). Att en bra relation till chefer på arbetsplatsen är av särskilt vikt när det kommer till organisatorisk assimilering redogörs det för i flera tidigare studier (Myers & Oetzel, 2003; Sollitto et. al, 2016). Relationer till kollegor är också av vikt eftersom de utgör en möjlighet för den nyanställda att få stöd och information (Jablin, 2001). Tidigare studier som lyfter ämnet relationer och organisatorisk assimilation har främst utforskat relationen mellan chefer och anställda. Denna studie undersöker hur de deltidsarbetande studenterna med sina egna ord beskrev relationerna till såväl chefer som kollegor. Förhoppningen var att få större förståelse för hur respondenternas relationer på arbetsplatsen påverkar deras upplevda assimileringegrad. Relationer undersöktes genom att frågor ställdes kring hur respondenterna upplever relationerna till kollegor och chefer samt vilken relation som har betytt mest för dem. Gällande relationer till kollegor och chefer ombads respondenterna först att beskriva hur relationerna såg ut när de började på arbetsplatsen och sedan hur relationerna ser ut idag. Avsikten med frågorna var att genom att be dem reflektera kring vad som förändrats kunna fånga in processerna som ligger bakom dessa förändringar i deras svar.

### Kollegor

Respondenterna ombads att svara på hur deras relationer till kollegorna såg ut när de började på arbetsplatsen och de flesta beskriver relationerna i generellt positiva termer. Liknande ålder samt gemensamma intressen och erfarenheter är återkommande faktorer när respondenterna beskriver de relationer som de upplever som starkast. Att aspekter såsom ålder och gemensamma intressen utgör grunden för bra relationer på arbetsplatsen är föga förvånande. Jablin (2001) argumenterar för att

utvecklingen från bekantskap till vänskap delvis bygger på samtal om personliga ämnen och livet utanför organisationen. Han lyfter att personliga samtal i kombination med att medarbetare arbetar nära varandra och umgås i sammanhang som inte är arbetsrelaterade har visats ha positiva effekter på relationer kollegor emellan. Detta antagande stämmer även för deltagare i denna studie. Till exempel ingår Björn i en grupp administratörer som alla är i ungefär samma ålder, studerar inom ett liknande område och har gemensamma intressen. Han beskriver att relationen till övriga administratörer blivit lite starkare än till andra kollegor eftersom de tidigare nämnda aspekterna bidrar till att de har mer att prata om. Vikten av faktorerna ålder, gemensamma intressen och erfarenheter blir som tydligast i Bennys beskrivning av relationen till kollegorna. I Bennys arbetsgrupp på fem personer är alla deltidsarbetande heltidsstudenter i ungefär samma ålder och studerar liknande utbildningar. Under de månader han befunnit sig på sin arbetsplats har han blivit väldigt god vän med en av sina kollegor även utanför arbetet. En annan kollega har han kommit väldigt nära på universitetet eftersom de går i samma klass. Generellt är han den av respondenterna som använder flest positiva termer för att beskriva relationen till sina kollegor. När Benny får frågan om varför han tror att gruppen fungerar så bra svarar han på följande sätt:

Jaa, men liksom att dom kändes allihopa väldigt drivna, väldigt taggade. Allihopa är väldigt positiva människor och liksom ständigt ett leende på läpparna. Och det tror jag att vi allihop var liksom rekry - att vi allihopa var liksom...att det var tilltänkt att det skulle vara så för det kändes liksom som att vi allihopa var väldigt lika som personer. Drivna, positiva och liksom...med väldigt såhär enkel passa ihop i en grupp, inte såhär att någon tar för stor plats eller att någon inte tar något initiativ alls, utan liksom på ett - tar ansvar men på en lite mer lagom nivå utan att ta över typ. Det kändes liksom väldigt bra...ackompanjerat eller vad man säger, den här gruppen att det var liksom vi fem så.

I jämförelse med de andra respondenterna är därför Bennys arbetsgrupp unik, då den endast består av deltidsarbetande studenter. Utöver det faktum att de alla är studenter beskriver Benny att de även är personlighetsmässigt lika varandra, vilket enligt honom utgör nyckeln till att gruppen fungerar så bra. Han menar att det är en liten, intim grupp där alla har goda relationer till varandra. I sin kontext utgör Bennys berättelse ett exempel på en person som genom utvecklingen av relationer till kollegor i nuläget upplever en hög assimilationsgrad när det kommer till den sjunde dimensionen: bekantskap med kollegor och övriga medarbetare (Gailliard et al., 2010). I en annan kontext skulle Bennys berättelse dock kunna anses vara problematisk. Om exempelvis Sven hade beskrivit att han endast hade bra relationer till andra deltidsarbetande studenter i sin organisation skulle det innebära en väldigt begränsad umgängeskrets i det organisatoriska sammanhanget. Organisatorisk assimilering avser processen att bli en del av företaget (Jablin, 1987). En individ i en stor organisation som endast har goda relationer till en liten grupp och inte är bekant med övriga är svår att betrakta som en välintegrerad person i just relationsdimensionen.

När Maria påbörjade sin anställning vid den globala ingenjörorganisationen arbetade hon tillsammans med två andra studenter som går utbildningar som liknar hennes. Dessa två studenter kom hon väl överens med. Sedan några månader tillbaka arbetar Maria på en annan avdelning där hon är ensam student. Hon beskriver att relationerna på hennes nya avdelning "fortfarande är lite stela", vilket hon tror kan bero på att hon endast är där åtta timmar i veckan samt att hon inte upplever sig ha så mycket gemensamt med sina kollegor. Antal timmar respondenterna spenderar på sina arbetsplatser är ett återkommande tema i intervjuerna. Den begränsade tid de spenderar på företaget medför enligt många att det tar lång tid för relationer att utvecklas samt att de ofta går miste om information som gör att de känner sig utanför jämfört med andra som är där på heltid. Återigen är det skillnad på Bennys upplevelse jämfört med de andra. Trots att han endast arbetar tjugo timmar i månaden och således är den deltagare i studien som lägger ner minst antal timmar på sitt arbete är han den som verkar ha

utvecklat de starkaste relationerna till sina kollegor. Å andra sidan befinner sig de i Bennys arbetsgrupp i samma position, då de alla är deltidsarbetande heltidsstudenter. De arbetar lika många timmar i månaden samt har veckovisa möten där alla alltid närvarar och tar del av relevant information. Därmed minskar risken för att någon av dem ska känna sig utanför i organisatoriska sammanhang då de alla har likadana förutsättningar för att ta del av information och bygga relationer på arbetsplatsen.

Angående att Maria upplever att hon inte har så mycket gemensamt med sina kollegor så har hon trots allt lyckats finna en erfarenhet de delar. Flera av Marias kollegor har gått samma utbildning som hon går i dagsläget. Vid fikaraster och dylikt kretsar många av samtalen mellan Maria och hennes kollegor runt hennes utbildning. Hon upplever att de är nyfikna och intresserade av att veta mer om hennes studier; ett intresse hon nyttjar för att påbörja samtal med kollegor. Som Jablin (2001) poängterar bygger utvecklingen av relationer på att kunna föra samtal av mer personlig karaktär om både livet i och utanför organisationen. För Maria utgör hennes utbildning ett slags socialt verktyg - hennes erfarenheter från studierna ger henne möjlighet att bjuda in sig själv i samtal med kollegor och börja bygga en grund från vilken mer personliga relationer kan fortsätta utvecklas. Maria upplever som sagt att hon inte har så mycket gemensamt med sina kollegor. De befinner sig i olika åldrar och stadier av livet samt att de har andra arbetsuppgifter än vad hon har. Med andra ord kan det faktum att Maria är student på en utbildning som är relevant för hennes arbete ses som fördel när det kommer till att skapa relationer till kollegor som hon i övrigt inte upplever sig ha särskilt mycket gemensamt med.

I kontrast till Maria utgör det faktum att Karin är student snarare ett hinder för henne när det kommer till att kunna delta i sociala sammanhang på konsultbolaget där hon arbetar. Hon beskriver att hon upplever att kollegor ser henne som "en fattig student" och att hon exkluderas från sammanhang med förklaringen att "hon är student, hon kan inte förstå sådana här saker" och "nämen det här kan inte du göra, du är ju bara student". Kommentarer i stil med dessa bidrar till att Karin upplever att hon inte behandlas på samma sätt som de som arbetar heltid och inte är studenter. Enligt Karin så har hon i dagsläget en yrkesmässig relation till sina kollegor men inte mer än så. Till skillnad från Maria kan alltså inte Karin lyfta upp sina studier för att komma in i samtal, utan det är snarare så att det faktum att hon är student försvårar hennes möjligheter till att utveckla mer personliga relationer. En möjlig förklaring till varför upplevelserna skiljer sig åt så markant för Maria och Karin kan vara hur förutsättningarna för relationsskapande sett ut på de olika företagen. Maria beskriver att de som arbetar på hennes avdelning nästan utgör en liten familj där alla känner sig trygga med varandra och de flesta har arbetat på företaget väldigt länge. Jämförelsevis har det företag Karin arbetar på genomgått stora förändringar de senaste åren och gått från att vara ett litet företag med familjär atmosfär till en mycket större organisation. Som tidigare nämnt har Karins avdelning gått från att bestå av cirka 30 till närmare 130 personer. Hon beskriver att det har varit stort missnöje inom organisationen och många har slutat det senaste året, vilket har påverkat relationerna på företaget.

Jaa, verkligen...men jag tror också att det är inte bara för mig personligen utan det har blivit...företaget har vuxit väldigt mycket och saker har förändrats, så att jag tror att dom flesta skulle säga att det är så att dom har blivit mindre tajta med sina kollegor nu än vad dom var innan. Så det är inte bara för mig det gäller.

Med andra ord upplever Karin att relationsbyggande försvåras både på grund av att hon som student behandlas som någon som står utanför gemenskapen, samt på grund av de omvandlingar som organisationen gått igenom. Omvandlingar som enligt henne orsakat ett uttalat "kulturproblem" på arbetsplatsen, eftersom de som arbetar där har väldigt olika bilder av hur det ska vara på kontoret.

Skillnad i åldrar har också varit återkommande i respondenternas beskrivningar av relationer på arbetsplatsen. Majoriteten söker sig i första hand till kollegor i samma ålder. Karin berättar exempelvis att när hon var ny på avdelningen och inte visste vem hon skulle vända sig till sökte hon sig till en av de yngre kollegorna som hon "hade lite koll på" för att försöka få någon sorts trygghet där. Ålder är långt ifrån den enda faktor som påverkar människors förutfattade meningar om andra (Cuddy & Fiske, 2002). Ålder tenderar dock att vara mindre kontroversiellt att ha fördomar kring än exempelvis etnicitet och kön. Människor förenklar sin omvärld genom att dela in andra individer i olika kategorier - desto mer gemensamt en grupp människor har med en annan, desto mer tenderar de att tycka om denna grupp (Cuddy & Fiske, 2002). En av få respondenter som beskriver att de har en privat relation till en äldre kollega är Linnéa, som själv verkar förvånad över att de kan ha en sådan bra relation trots att hennes kollega är mer än tio år äldre än Linnéa. Bortsett från Linnéas förmåga att utveckla en god relation till en äldre kollega lyfter de andra respondenterna endast svårigheter med att lära känna äldre människor på ett personligt plan. Eftersom studenter generellt befinner sig i tjugooårsåldern och många kollegor är äldre än så belyser Linnéas exempel en potentiell problematik när det kommer till relationsskapande på arbetsplatsen.

Liknande intressen, erfarenheter och ungefär samma ålder är återkommande faktorer när respondenterna pratar om upplevelsen av hur relationer till kollegor har utvecklats. Vidare verkar det som det faktum att respondenterna är studenter kan innebära att de delar liknande erfarenheter med vissa kollegor. Dessa erfarenheter kan i sin tur fungera som samtalsöppnare med övriga kollegor. I andra situationer exkluderas respondenterna på grund av det att de i organisationskontexten inte anses vara på samma nivå som övriga anställda. Att inte vara där lika ofta som övriga på företaget upplever vissa respondenter som hindrande i relationsbyggandet. Å andra sidan är Benny den som sammanlagt lägger ner minst tid i månaden på sitt arbete och samtidigt den av respondenterna som låter mest positiv när han beskriver sin relation till kollegorna. Han är också den som till ytan sett har mest gemensamt med sina kollegor, vilket kan tänkas vara en bidragande faktor till relationerna utvecklats som de gjort.

## **Chefer**

Majoriteten av respondenterna svarar att relationen till deras chefer eller handledare är den som betytt mest för dem under tiden de varit på arbetsplatsen. Anledningarna till detta verkar överlag vara för att de upplever att chefen eller handledaren är den som främst hjälpt dem att komma in i företaget genom vägledning, råd och stöd. En nära chef eller handledare som är öppen, inkluderande och visar förståelse kan lägga grunden för att en god relation ska kunna utvecklas (Sollitto et al., 2016). Det är också en grundläggande faktor i en individs assimilationsprocess, eftersom chefen ofta är den som har möjlighet att introducera den nyanställda till företaget och delge hen med information (Myers & Oetzel, 2003). Vidare är Bennys chef en person som har varit i samma situation som Benny själv befinner sig i, vilket han upplever som en fördel. Benny menar att hans chef därmed har förståelse för hur det är att vara i den situationen som han befinner sig, vilket överensstämmer med Sollitto et al. (2016) beskrivning av en välfungerande relation mellan studenter och chefer. Benny tycker att hans chef är noga med att påpeka och visa förståelse för att studierna måste prioriteras framför arbetet. Ett flertal övriga respondenter uttrycker också att deras chefer är noga med att påpeka att studierna bör gå före arbetet.

Relationen till närmaste chef spelar en nyckelroll i de tidiga stadierna av assimilationsprocessen (Jablin 2001; Myers & Oetzel, 2003; Sollitto et al., 2016) eftersom en god relation mellan chefer och medarbetare är första steget till att känna sig hemma i organisationen. Ett exempel som faller i linje

med denna beskrivning går att se i Marias redogörelse för relationen till hennes första chef - en relation som hon beskriver som en av de viktigaste för henne på företaget. När Maria började under sommaren utvecklade hon en väldigt god relation till sin då närmaste chef. Han var engagerad, stöttande och noggrant med att se till hon och de andra två studenterna skulle ha det bra. Jablin (2001) framhäver att relationen till ens närmaste chef påverkar vilka känslor en individ har till sin organisation. Maria använder väldigt positiva ord när hon beskriver sin arbetsplats och de arbetsförhållanden som råder där. Med tanke på Jablins (2001) resonemang är det inte orimligt att anta att hennes goda relation till den första chefen haft inverkan på den positiva bild hon har av organisationen. När hon sedan började på den avdelningen där hon är idag, fick hon ett helt annat bemötande från sin nya chef. Den nya chefen tog inte Marias närvaro särskilt seriöst och gav ett intryck av att han var ointresserad av att ha med henne att göra, vilket Maria beskriver på följande sätt: "Och han var lite såhär, fan, jag orkar inte ta hand om en student också". Det skapade ett klimat där Maria kände sig obekvämt. Det var sannolikt så att Maria upplevde en lägre assimilationsgrad i relation till den första dimensionen (Myers & Oetzel, 2003; Gailliard et al., 2010) under den första perioden på den nya avdelningen då det var obekvämt med hennes nya chef och hon inte fick några ordentliga arbetsuppgifter.

Teorin kring organisatorisk assimilation har tidigare fått kritik för att den framställs som en neutral process som ser likadan ut för alla människor (Bullis, 1999; Hood & Koberg, 1994). Marias berättelse är ett exempel på att assimilationsprocessen inte ser likadan ut för alla nya på ett företag. Hon upplevde att det var svårt att ställa krav samt att hon som student inte har så mycket att säga till om. Att hennes nya chef dessutom uttryckligen visar ointresse för henne just på grund av att hon är student tillför ytterligare stöd för att hon har behandlats annorlunda. Marias erfarenhet är av vikt att belysa eftersom även deltidsarbetande studenter borde uppleva att deras insatser är värdefulla för organisationen. Maria försöker först att själv lösa situationen genom att prata med sin nya chef men hans ointresse kvarstår. Maria vände sig då till sin tidigare chef på arbetsplatsen och bad honom om hjälp. Efter att den första chefen hade pratat med den senare så förbättrades relationen mellan honom och Maria. Hon upplever att han tog henne på större allvar och han har dessutom personligen tagit på sig att lära upp henne genom att ge många "privatutbildningar". Idag beskriver hon relationen till sin nuvarande chef som en av de viktigaste inom företaget. Sollitto et al. (2016) argumenterar för att en god relation mellan över- och underordnad på en arbetsplats har ett positivt samband med upplevd assimilationsgrad bland deltidsarbetande studenter. Det kan vara av vikt att belysa att dessa positiva effekter kan kvarstå även när studenten och chefen inte längre interagerar i det dagliga arbetet. Maria i rollen som deltidsarbetande student hade inte möjligheten att direkt påverka sin situation. Dock kunde hon indirekt påverka situationen genom att nyttja resurser i form av sin goda relation till den tidigare chefen. En bra relation till sin första chef på arbetsplatsen hjälpte alltså Maria att åter-integreras in i organisationen och utveckla en annan form av relation till den nya chefen.

Till skillnad från Maria och övriga respondenter upplever Sofia att hon sitter i en maktposition i förhållandet till sin chef. Hon beskriver att eftersom hon studerar till ett bristyrke är de väldigt måna med att hon ska trivas och gör mycket för att vara tillmötesgående mot henne. Sofias påstående om att hon studerar inom ett bristyrke stämmer. År 2021 beräknas det saknas 2000 utbildade förskollärare (Löfgren, 2018). Sofias upplevelse visar på att assimilationsprocessen kan påverkas av faktorer på samhällsnivå. Inom områden där det råder stor brist på personal är det alltså möjligt att deltidsarbetande studenter kan uppleva sig besitta en viss makt i förhållande till organisationen de arbetar vid. Den skildring Sofia delger här är ytterligare ett tecken på att den så kallade neutrala assimilationsprocessen ser olika ut för olika individer, även om de till ytan tillhör en förmodat homogen grupp såsom deltidsarbetande heltidsstudenter inom ett yrke relevant för deras studier.

Närmaste chef spelar en nyckelroll i början av assimileringprocessen (Jablin, 2001; Sollitto et al. 2016) och i linje med detta antagande visar resultatet i denna studie på att en väl fungerande relation mellan respondenterna och deras chefer är av vikt för dem. I allmänhet upplever respondenterna att det kan vara värdefullt att ha en allierad med sig på arbetsplatsen i form av en chef som de har en god relation till. Särskilt Maria nyttjar denna resurs för att påverka relationen till chefen på hennes nuvarande avdelning. Vidare visar resultatet på att Sofia upplever en viss makt gentemot sin chef. Detta eftersom hon är medveten om att hennes chef är väldigt noga med att hon ska vilja vara kvar i organisationen efter avslutade studier, då det råder brist på tillgång till utbildade förskollärare. Relationerna till respondenternas chefer har alltså varit av vikt för dem och har påverkat deras resa in i organisationen. Studien tyder på att en god relation till den närmaste chefen underlättar deras assimilation.

## Roller

En och samma individ kan inneha en myriad av olika rollidentiteter som mer eller mindre definierar den individens självbild (Ashforth, 2001). Rollidentiteten påverkas av vilka kategorier en individ identifierar sig med samt hur personen uppfattas av andra i sin omgivning. Jablin (2001) beskriver att det är vanligt att som ny på en arbetsplats lära sig sin roll så som den förväntas utföras av organisationen - det vill säga rolltagande (Haga et al., 1974). Att istället anpassa rollen och försöka göra den till sin egen benämns inom litteraturen som rollförhandling. En aspekt av rollförhandlingen går att förstå som en individs försök till att själv definiera sin roll genom att finna balans mellan sina egna och organisationens förväntningar på rollen (Myers & Oetzel, 2003). Förhandlingen av rollen sker ofta en tid efter anställningen, då den yrkesverksamma kommit in i rutinerna på arbetsplatsen och anpassat sig till sina arbetsförhållanden (Jablin, 2001). Enligt Jablin (2001) så sker förhandlingen av rollen när minst två personer medvetet diskuterar hur en roll ska uppfattas och hanteras. Likt i avsnittet om relationer på arbetet i uppsatsen framställs även här relationen till chefen som viktig. Den närmaste chefen är den som kan bekräfta den förhandlade rollen då hen har en annan auktoritet än övriga medarbetare. För denna studie blir det av intresse att belysa vilket inflytande samspelet mellan de rollerna *student* och *yrkesverksam* har över respondenternas resa in i organisationerna. För att undersöka hur respondenterna uppfattar sina roller ställdes frågor om ifall de ser sig själva som studenter eller yrkesverksamma i första hand, samt om de tror att den självbild de har påverkar hur chefer och kollegor ser på dem. Vidare ställdes frågor om hur de ser på sin egen roll samt hur det har gått till när de fått lära sig vad som förväntas i av dem i respektive roller.

På frågan "Ser du dig själv som student eller yrkesverksam i första hand?" svarar merparten av respondenterna att de framförallt ser sig själva som studenter, vilket till stor del kan bero på att respondenterna spenderar mer tid på studier än på arbete. Att respondenterna ägnar mer tid åt studier än arbete kan vara en bidragande orsak till att de identifierar sig starkare med rollen som student än den som yrkesverksam. Sofia exemplifierar denna aspekt när hon besvarar ovan nämnda fråga med "Ja, nu ser jag mig nog mest som student, jag jobbar ju inte jättemycket". Roller kan begränsas av både tid och geografisk plats (Ashforth, 2001) och det kan tänkas vara en möjlig förklaring till att Sofia beskriver sig själv som student framför yrkesverksam. Hon spenderar en övervägande del av sin tid på studier och befinner sig dessutom oftare på universitetet - där studentrollen kan tänkas vara mer framträdande än den som yrkesverksam - än på sin arbetsplats. Med hänsyn till dessa aspekter kan det argumenteras för att Sofia oftare träder in i rollen som student än den som yrkesverksam.

Ashforth (2001) argumenterar även för att roller inte alltid påverkas av geografisk förflyttning, då gränsdragningarna mellan dem kan vara otydliga. Även detta kan eventuellt påverka Sofias bild av sig själv som student i första hand. Rollen som barnskötare och arbetsuppgifter som följer med en sådan roll kan tänkas ha en tydligare geografisk avgränsning än vad rollen som student har. Största delen av arbetet på förskolan består enligt Sofia av att ta hand om barnen och att kommunicera med deras föräldrar. I kontrast är inte de arbetsuppgifter Sofia har som förknippas med studentrollen lika tydligt geografiskt bundna. Till exempel kan en student som Sofia ta med sig kurslitteraturen och studera hemma eller på ett café - och därför kan det tänkas vara lättare för Sofia och även andra deltidsarbetande heltidsstudenter att oftare gå in i rollen som student även utanför universitetet, jämfört med den yrkesverksamma rollen.

Dock finns det även deltidsarbetande heltidsstudenter som har möjlighet till att ta med sig arbetet utanför arbetsplatsen. Björn berättar att han kan ta med sig sin arbetsdator från kontoret och fortsätta arbeta hemifrån eller på en annan geografisk plats. Detta gör att Björns arbete och hans roll som yrkesverksam inte behöver vara lika starkt kopplad till organisationens geografiska plats som exempelvis Sofias yrkesverksamma roll är. Björn har samma möjlighet att gå in i rollen som yrkesverksam eller student oberoende av var han befinner sig. Ändå berättar Björn att han känner sig framförallt som student. Hur strikta gränserna mellan de olika rollerna är kan variera från person till person (Ashforth, 2001). Björn beskriver att när han är på arbetet så är han yrkesverksam, inte student. Med andra ord verkar Björn förknippa rollen som yrkesverksam med att befinna sig på arbetsplatsen. Det går att argumentera för att hans förflyttning in i rollen som yrkesverksam sker i och med den fysiska förflyttningen till arbetsplatsen. Rollerna och gränserna dem emellan är något som skapas socialt och som individer kan påverka (Ashforth, 2001). Kanske är det så att Björn har utvecklat rollen som yrkesverksam till något som är strikt åtskilt från rollen som student eller rollen han har när han är hemma.

Som tidigare nämnt är det ofta så att en nyanställd initialt anpassar sin roll efter vad som förväntas av organisationen (Jablin, 2001), vilket går att förstå som rolltagande (Haga et al., 1974). Ur den insamlade empirin går det att utläsa att två av respondenterna har utfört rolltagande. De har arbetat på sina respektive arbetsplatser i tre respektive åtta månader. Jablin (2001) påpekar att ett rolltagande oftast sker i början av en anställning och att rollförhandlande sker efter en period på arbetsplatsen. Med detta som bakgrund kan det tänkas att respondenterna kommer att utföra ett rollförhandlande senare under sin anställning. Jablin (2001) beskriver inte hur lång tid det kan ta för en nyanställd att påbörja en rollförhandling, men tre och åtta månader kanske fortfarande kan anses vara i början av en anställning. Speciellt för respondenterna i denna studie då de är deltidsarbetare. På en månad spenderar inte de lika mycket tid på arbetsplatsen som en heltidsanställd. Därför kan det vara så att det tar längre tid för de deltidsarbetande att känna sig trygga nog på arbetsplatsen för att starta en rollförhandling.

Karin tar också upp tidsaspekten som en anledning till att hon främst ser sig själv som student. Hon upplever att det faktum att hon bara arbetar några timmar i veckan påverkar vilka arbetsuppgifter hon får.

Just nu student...verkligen för att det är svårt att få uppgifter som man får...asså när man bara är där några timmar i veckan så kan det vara svårt att liksom komma in i det verkligen, utan då är det mer lite hattiga uppgifter, att "det här kan du göra idag och det här" och sen har jag ju uppgifter som jag gör löpande hela tiden men jag känner mig som en student, för att jag är inte så liksom...integrerad i allt som händer utan jag är en gästspelare.

Karins resonemang visar på ytterligare en dimension av tidsaspekten - att hon oftast arbetar i ca åtta timmar i veckan bidrar till att hon begränsas till en viss sorts arbetsuppgifter. De veckor när Karin arbetar färre antal timmar beror det främst på att hon måste prioritera studierna den tiden. Med andra ord kan det påstås att det faktum att Karin är student påverkar hennes arbete. Rollen som student, och de åtaganden som följer med den, har inflytande över Karins roll som yrkesverksam. Studentrollen bidrar till att begränsa de antal timmar hon kan spendera på arbetet, vilket i förlängningen påverkar vilka arbetsuppgifter hon blir tilldelad.

Utöver begränsning i form av specifika arbetsuppgifter anser sig inte Karin ha insyn i vad som händer på företaget och beskriver att hon känner sig mer som en "gästspelare". Att hon beskriver sig själv som en gästspelare visar på att hon upplever sig tillhöra en annan grupp än övriga kollegor. Som tidigare nämnt exkluderas Karin ibland från olika sammanhang och tilltalas även annorlunda av sina kollegor på grund av att hon är student. De fäller kommentarer i stil med "hon är student, hon kan inte förstå såna här saker" och "nämen det här kan ju inte du göra, du är ju bara student". Dessa uttalanden om att hon inte är kapabel att utföra vissa arbetsuppgifter verkar inte vara förankrade i hennes faktiska kompetens. Det visar snarare på att kollegorna har en förutfattad idé om att en student inte besitter kompetens nog att utföra vissa arbetsuppgifter. Ashforth (2001) beskriver att hur en person uppfattas av andra har en direkt inverkan på hur den personen upplever sin roll i sammanhanget. Trots att Karin befinner sig på sin arbetsplats gör kollegorna det tydligt att de ser på henne som en student och därför tillhörande en annan grupp än dem - vilket även Karin visar medvetenhet om när hon beskriver sig själv som en "gästspelare". Karins kollegor har svårt för att bortse från det faktum att hon är student trots att de befinner sig en organisatorisk miljö. Därmed uppstår det friktion i hennes balansgång mellan studentrollen och rollen som yrkesverksam. Att övriga kollegor definierar hennes roll på detta vis innebär svårigheter för rollförhandlingen. Rollförhandling i sin tur kan förstås som en central aspekt i den organisatoriska assimilationsprocessen (Myers & Oetzel, 2003). Det framgår tydligt att Karin hamnar i en egen anställningskategori, vilket borde påverka möjligheterna för henne att röra sig "inåt" i organisationen och bli en del av den. Det framgår tydligt att Karin hamnar i en egen anställningskategori, vilket borde påverka möjligheterna för henne att röra sig "inåt" i organisationen och bli en del av den.

Samtidigt som kollegorna utgår från att Karin inte förstår vissa uppgifter på grund av att hon är student så är de inte särskilt benägna att stötta henne i arbetet. Karin fick gå igenom vad som kan beskrivas som en mer individualiserad socialiseringsprocess (Kowath, 2018). Det var ingen specifik person som lärde upp henne och hon fick inte heller närvara vid utbildningar. Istället fick hon lite sporadisk hjälp med sina arbetsuppgifter i kombination med att hon fick testa sig fram. Idag känner sig Karin relativt säker när det kommer till att utföra sina arbetsuppgifter men saknar ofta ett helhetsperspektiv på dem. Ber hon om instruktioner angående de uppgifter som ska utföras får hon ofta till svar att "gör bara ditt bästa, det löser du". Dock beror det på vem som ger Karin arbetsuppgiften; kvinnorna på hennes avdelning är mer benägna att ta sig tid att förklara arbetet än vad männen är. Återigen framhävs det att kontextuella faktorer, såsom kollegors bemötande, måste tas hänsyn till när respondenternas resa in i organisationerna ska förstås.

Att visa på yrkeskompetens och därmed förståelse för sina arbetsuppgifter och förmågan att kunna utföra dem på ett bra sätt är en av dimensionerna inom organisatorisk assimilation (Myers & Oetzel, 2003; Gailliard et al., 2010). För att kunna uppvisa kompetens inom sitt yrke krävs en förståelse för ens roll och medföljande arbetsuppgifter. Ytterligare en anledning till att det är viktigt att rollerna förmedlas på ett tydligt sätt är för att det ökar sannolikheten för att anställda känner tillhörighet till



organisationen (Kowtha, 2018). För att Karin ska ha möjlighet till att uppleva en högre assimilationsgrad är det rimligtvis så att hon behöver mer utförliga instruktioner i förhållande till sina arbetsuppgifter och även mer stöttning av sina kollegor. Hennes förmåga till att kunna utföra uppgifterna på ett bra sätt påverkas av att flera av hennes kollegor inte delger den information som behövs för att uppnå detta. Utöver detta anser Karin att de manliga kollegorna utnyttjar hennes plats längst ner i hierarkin för att påverka henne till att slutföra uppgifter snabbare än det egentligen behövs. Det gör det svårare för henne att prioritera sina arbetsuppgifter och i förlängningen även hennes studier, då Karin själv berättar att den bristande informationen från kollegorna medför att hon inte vet ifall hon borde bortprioritera studierna framför arbetsuppgiften. Detta kan medföra svårigheter för Karin när det kommer till att finna balans mellan hennes roller som student och yrkesverksam och de respektive åtaganden rollerna innefattar.

En av respondenterna som beskriver att hon snarare ser sig som yrkesverksam än student är Gunilla. Hon motiverar den upplevelsen med att det är på arbetet hon spenderar större delen av tiden. Hon beskriver att det är svårt att prioritera studierna då hon i dagsläget i princip inte har några schemalagda lektioner och förväntas att studera på egen hand. Enligt Gunilla bidrar detta till att det blir lättare för henne att prioritera bort studierna. På arbetsplatsen har hon däremot ett fast schema, vilket medför att det blir svårare för henne att prioritera bort det. Att rollen som yrkesverksam är mer framträdande än studentrollen är hon inte helt nöjd med.

Jag är mer på jobbet än vad jag studerar. Även fast jag vill att det ska vara tvärt om. Jag försöker hela tiden tänka att jag ska, att jag är student som har ett deltidsjobb men oftast lägger jag mer tid på jobbet och mindre på mina studier.

Mot hennes vilja tar arbetet upp mer tid i Gunillas liv än vad hennes studier gör. Hon försöker att aktivt motarbeta att den yrkesverksamma delen ska väga över genom att tacka nej till nya arbetsuppgifter, trots att hon anser att uppgifterna är intressanta. Det framstår nästan som en kamp mellan Gunillas roll som student å ena sidan och som yrkesverksam å andra sidan - där utvecklingen i arbetet hålls tillbaka av studierna och vice versa. Även Sven uttrycker att han tvingas tacka nej till en del arbetsuppgifter han egentligen skulle vilja utföra på grund av att han måste fokusera på studierna. Detta tyder på en friktion som kan uppstå mellan rollerna som yrkesverksam och student. Det kan bli svårt för de deltidsarbetande studenterna att balansera de krav och åtaganden som de olika rollerna innebär. Viljan hos anställda till att ta på sig nya arbetsuppgifter tyder enligt Myers och Oetzel (2003) på att de är involverade i organisationen vilket i sin tur tyder på en god assimilering. Alltså kan egentligen både Sven och Gunilla anses vara involverade och assimilerade i organisationen, vilket borde vara något positivt för dem. Men i deras situationer går detta snarare att förstå som något negativt. Nästan som att det faktum att de är studenter medför att de inte har tid att vara assimilerade i någon högre grad. I detta sammanhang kan studentrollen tolkas som en hindrande faktor när det kommer till respondenternas resa in i organisationerna de arbetar i.

Benny beskriver att en svårighet för honom när det kommer till att kombinera rollen som student med den som yrkesverksam är att när det är mycket med studierna har han svårt att sluta tänka på det när han är på arbetet.

Medan jag jobbar exempelvis på Y kan det bli lite mer såhär...man jobbar och så tänker man liksom hela tiden "måste plugga, måste plugga" sådär. Så när jag inte har det där då tycker jag att jag presterar mycket bättre. Så att skolan hämmar en lite på arbetsplatsen, absolut det tycker jag.

Detta kan tänkas vara ännu ett problem för deltidsarbetande studenters assimilation in i organisationen. Han anser att han presterar bättre på arbetsplatsen när han upplever att han inte behöver oroa sig för skolarbete under tiden. Den här upplevda splittringen och bristen på odelat fokus gör det troligtvis svårare för Benny att prestera. Återigen uppstår en friktion mellan de olika rollerna student och yrkesverksam. Benny är den enda av respondenterna som har uttryckt att det är ett problem att han tänker på studierna när han är på arbetet vilket påverkar hans arbetsprestation. Detta kan tänkas bero på att han har en speciell arbetssituation då arbetet utförs på hans lärosäte. Kanske blir det svårare för Benny att hålla isär rollerna som student och yrkesverksam då både rollerna är knutna till samma geografiska plats. Ashforth (2001) beskriver att roller ofta kan vara knutna till en specifik geografisk plats. Eftersom Benny inte kan lämna den geografiska platsen som är knuten till rollen som student för att åka till platsen där han har rollen som yrkesverksam kan det blir svårt för honom att släppa rollen som student. Rollen som student kan därför ta mer plats, trots att han arbetar och därför bör gå in i rollen som yrkesverksam, vilket kan resultera i att hans fokus hamnar på studierna istället för arbetet. Eventuellt är det svårt för honom att verkligen komma in i rollen som yrkesverksam och i förlängningen känna att han är en del av organisationen. Detta eftersom han inte befinner sig på den geografiska platsen där organisationen har sitt kontor när han arbetar.

Kunskaperna Sofia erhållit under sin tid som student bidrar till att hon upplever mer självförtroende i sitt arbete, eftersom studierna givit henne mer kunskap om yrkesrollen. Hon är kvar i samma organisation som hon arbetade i innan studierna och upplever idag att hon känner sig säkrare i sitt arbete. Hon berättar vidare att studierna bidragit till en bättre helhetsförståelse för verksamheten och att "nu har jag faktiskt pluggat i tre år så nu vet jag vad jag pratar om till skillnad från innan studierna". Detta tyder på att hon upplever sig ha stärkt sin yrkeskompetens i och med studierna. Yrkeskompetens är en av dimensionerna i OAI, ett verktyg som används för att mäta organisatorisk assimilation (Meyers & Oetzel, 2003). Därför kan det tolkas som Sofias studier och efterföljande förbättrade yrkeskompetens har en positiv inverkan på hennes assimileringsprocess. Alltså verkar det som att rollen som student och de kunskaper den medför får Sofia att känna sig säkrare på arbetet. För ett par av respondenterna verkar det däremot snarare som att det faktum att det är studenter bidrar till att de känner sig osäkra på arbetet. De upplever att de inte vågar ta för sig lika mycket som övriga anställda på arbetsplatsen eftersom de, i kontrast till de andra, är studenter. Detta beror på att de känner att de inte är insatta i företaget på samma sätt som deras kollegor samt att de inte anser sig vara en lika viktig del av företaget. Maria beskriver sin upplevelse av detta nedan.

Därför kanske det influencerar [influerar] mitt arbete på så sätt att jag är försiktig och liksom vill inte, är rädd för att komma och störa, eller komma och visa att jag jobbar också här eller vi är på samma nivå. Vill liksom alltid, eller ah ofta, visa att jag är lite under. Aaa, jag tror därför att såhär jag är egentligen inte, tillhör inte lika mycket som ni gör, det är...eftersom jag är student.

Det här citatet visar också att hon känner att hon vill visa för sina kollegor att hon inte tror att hon är på samma nivå som dem. Hon intar alltså aktivt en position för att visa sig lite underlägsen - vilket kan ses som ett försök att vilja visa för medarbetarna att hon inte gör anspråk på ett fullt medlemskap i organisationen. Scott och Meyers (2010) menar att förhandling av medlemskapet är det som utgör assimileringsprocessen. Marias handlande kan tolkas som att hon förhandlar ner sitt medlemskap, vilket då i sin tur skulle kunna leda till en sämre assimilering. Detta går emot det Jablin (2001) påstår om att alla nyanställda försöker att framställa sig på ett fördelaktigt sätt när de kommer in i organisationen. Det framstår som att Maria anpassar sitt beteende efter vad hon tror förväntas av henne i egenskap av att hon är en deltidsarbetande student. Som Ashforth (2001) beskriver så konstrueras rollidentiteter genom att individer delar upp sig själva och andra i kategorier. Hennes vilja till att visa underlägsenhet går att förstå som Maria utformar en rollidentitet genom att sätta sig själv i relation till

de som arbetar heltid och är färdigutbildade. Rollen som student har med andra ord ett helt annat inflytande i Marias yrkesverksamma liv än vad den har för Sofia.

I och med att Sofia tar examen kommer hon att gå om flera av hennes nuvarande kollegor när det kommer till den hierarkiska ordningen i verksamheten. På förskolan där hon arbetar finns det barnskötare och förskollärare. När hon började på arbetsplatsen var det som utbildad barnskötare och i dagsläget utbildar sig Sofia till förskollärare. Detta innebär att de kollegor som hon tidigare var på samma "nivå" som är hon nu på väg att gå om i hierarkin. Detsamma gäller för Louise som idag är vårdare men efter avslutad utbildning kommer att få en högre uppsatt tjänst än sina nuvarande kollegor. Detta bidrar till att deras situationer till viss del skiljer sig från resterande respondenter. De andra respondenterna strävar snarare efter att komma ikapp sina kollegor kunskapsmässigt än att gå om dem. Detta kan vara en av förklaringarna till att uppfattningarna kring vad det innebär att vara en deltidsarbetande heltidsstudent varierar så mycket mellan respondenterna.

Sofia beskriver att hon trivs bra på sin arbetsplats och har blivit erbjuden fortsatt tjänst efter examen men berättar att hon trots detta vill byta arbetsplats när hon har studerat färdigt.

Så jag tänker väl att jag ska byta förskola när jag är klar, för att liksom gå in som ny och fräsch förskolelärare och att ingen har liksom några andra bakomliggande värderingar och så kring hur jag tänk förut eller så. Så jag tror att det är liksom viktigt när man är färdig med sin utbildning att man byter arbetsplats för att visa vad man går för någon annanstans.

Detta kan tolkas som att Sofia vill kunna gå in helt i rollen som förskollärare när hon är färdigutbildad och därmed lämna de tidigare rollerna som barnskötare och student bakom sig. Behovet av att byta arbetsplats motiverar Sofia när hon beskriver att hon tror att hennes kollegor skulle komma ihåg hur hon har arbetat förut och att hon därför inte kommer att visa vad hon går för som utbildad förskollärare. Med detta menar hon antagligen att hon är rädd att hennes chef och kollegor ska fortsätta att se henne som en barnskötare. Ashforth (2001) beskriver att en persons uppfattning av sin rollidentitet påverkas av hur andra runt omkring dem ser på dem. Så om Sofias kollegor fortfarande skulle se henne som barnskötare kan det eventuellt göra det svårare för henne att komma in i rollen som förskollärare. Ashforth (2001) beskriver också att en roll kan vara kopplad till en geografisk plats. Detta ökar sannolikheten för att Sofias roll som barnskötare kan vara kopplad till förskolan där hon arbetar idag. På grund av detta kan det vara så att Sofia har rätt - kanske är det fördelaktigt att byta arbetsplats för att lättare kunna komma in i sin nya roll. Sofias situation är dock återigen lite annorlunda från vissa av de andra respondenterna. Förskollärare är nämligen ett yrke som det idag är stor brist på. Därför kan hon vara relativt säker på att snabbt bli erbjuden ett nytt arbete och om hon inte skulle trivas där är det lätt för henne att byta igen. För andra respondenter som studerar till någon som det inte råder en lika stor brist inom skulle ett sådant byte innebära en större risk.

Sammanfattningsvis ger resultatet i denna studie stöd för att respondenterna upplever att deras resa in i organisationen påverkats av rollen som student respektive deltidsarbetare. Ashforth (2001) beskriver att både tid och geografisk plats kan påverka en individs olika roller, vilket även stämmer överens med resultaten i denna studie. Att rollförhandla är en viktig del av assimilationen för de anställda (Jablin 2001). Rollförhandlingen för respondenterna kan tänkas inträffa senare än för heltidsanställda. Detta eftersom de i egenskap av att vara deltidsarbetare spenderar mindre tid på arbetsplatsen än många av sina kollegor. Antagligen tar det därför längre tid för dem att känna sig trygga nog i rollen för att kunna börja förhandla den. Karins bild av sig själv som gästspelare verkar grundas i att hennes kollegor ofta betonar att hon inte är en av dem, utan är en student. Detta kan tänkas försvåra hennes

resa in i organisationen. Även Sofias rollidentitet verkar formas av den bild som hon upplever att kollegorna har av henne - en bild som hon tror kommer att vara kvar även efter hennes examen. Detta är en av anledningarna till att hon vill byta arbetsplats och börja om på nytt. Gunilla och Sven beskriver svårigheter med att vara både student och yrkesverksam. Deras berättelser går att tolka som att det är svårt att balansera de två olika rollerna utan att den ena står i vägen för utvecklingen av den andra. Detta visar på att det kan hindra respondenternas resa in i organisationen att inneha både rollen som student och rollen som deltidsarbetare. Faktumet att respondenterna är studenter är något som kan få dem att känna sig både säkra och osäkra på arbetsplatsen. Exempelvis känner Sofia sig stärkt i och med kunskaperna som hon fått av hennes studier. I kontrast verkar det faktum att Maria är student bidra till att hon känner sig underlägsen övriga anställda. Att vara student på en arbetsplats kan innebära olika saker i olika organisationer. Exempelvis finns det dem studenter som studerar för att komma ikapp sina kollegor kunskapsmässigt och de som studerar för att gå om dem både kunskapsmässigt och i hierarkin. Därför kan respondenternas roller som studenter respektive deltidsarbetare kanske både underlätta och försvåra resan in i organisationen, beroende på individuella och kontextuella faktorer.

# Diskussion

I detta avsnitt kommer syftet med denna studie som är att utforska hur de deltidsarbetande heltidsstudenterna upplever resan in i organisationerna där de arbetar att diskuteras i relation till teori, tidigare forskning och studiens resultat. Det kommer även att föras en diskussion kring metoden samt att studiens slutsatser och förslag på vidare forskning kommer att presenteras.

## Resultatdiskussion

En aspekt som blivit tydlig under studiens gång är att även en till ytan homogen grupp, som heltidsstudenter med ett deltidsarbete relevant för deras utbildning, kan innehålla många variationer. Bland de tio respondenter som deltagit i denna studie återkommer en stor spridning mellan svaren. Spridningen kan delvis bero på att respondenterna tolkar frågorna på olika sätt, men i denna studie verkar resultatet framför allt bero på att de alla gått igenom olika processer, där såväl individuella som kontextuella faktorer har format deras upplevelser. Dessa skillnader i upplevelser visar på svårigheter som kan uppstå när verkligheten ska förenklas. Genom att använda teorier som organisatorisk assimilation, där det endast fokuseras heltidsanställda, tas det inte hänsyn till att olika anställningsformer kan påverka upplevelsen av assimilationsprocessen. I förlängningen visar detta även att ett behov finns för att utveckla befintliga teorier kring organisatorisk assimilation - som innan fått kritik för att den framställs som neutral (Bullis, 1999; Hood & Koberg, 1994) - för att fler individers assimilationsprocesser ska kunna förstås. När teorin kring organisatorisk assimilation formulerades fattades ett medvetet beslut av Jablin (2001) att avgränsa den till att endast användas för att förstå processen för individer som arbetar heltid. Inledningsvis i denna studie motiverades studiens relevans med att deltidsarbetande studenter är en växande grupp, som finns representerad på många arbetsplatser idag och att det därför blir viktigt att förstå även denna grupp utifrån ett assimilationsperspektiv. Resultat i denna studie kommer nu att diskuteras i förhållande till detta antagande genom att belysa det unika med respondenternas resor in i organisationerna.

En förhoppning är att denna studie ska kunna bidra till existerande forskning inom området för organisatorisk assimilation genom att lyfta studenternas egna upplevelser av resan in i organisationen. Detta genom att ge plats åt deras personliga skildringar av hur processerna har sett ut. Att denna studie är utförd i Sverige bidrar med ett relativt utforskat perspektiv till forskningsområdet, då majoriteten vetenskapliga studier kring ämnet deltidsarbetande studenter utförts i Storbritannien och USA. Tidigare forskning har givit stöd för att den vanligaste anledningen till att studenter söker deltidsarbete vid sidan av studierna är av ekonomiska skäl (Robotham, 2012; Moreau & Leathwood 2006; Lucas & Lammont, 1998). Anledningarna till att respondenterna i denna studie sökte sina tjänster varierar men framförallt eftersökte de praktiska erfarenheter som komplement till studierna. Dock bör detta resultat

förstås i relation till att respondenterna i denna studie valts ut baserat på att de arbetar inom ett yrke som är relevant för deras studier, vilket kan tänkas påverka deras svar. Endast en av respondenterna nämner att han sökt sitt arbete av på grund av att han behöver pengar. Eventuellt kan resultat från tidigare studier inom ämnet deltidssamarbetande studenter bero på att majoriteten av dem är utfärdade i länder där det är kostsamt att studera vid högre utbildningar. Studenter som inte kommer från välbärgade familjer måste arbeta vid sidan av studierna för att råd att betala utbildningen. Denna faktor kan påverka såväl studenternas motivation till att arbeta som deras valmöjligheter när det kommer till att välja yrke. Finns det ett behov av att tjäna pengar för att kunna bedriva studier på högre nivå medför det sannolikt att många studenter måste välja första bästa yrke - och därmed inte har råd med att vänta tills de lyckas hitta ett yrke som är relevant för deras studier. I Sverige har de flesta studenterna möjlighet till att få både lån och bidrag till sina studier. Detta kan skapa en ekonomisk trygghet för många studenter som i praktiken även innebär att de har råd att lägga ner tid på att hitta ett arbete som kompletterar deras studier. Även på nationell nivå går det alltså att se tendenser till att skillnader inom gruppen deltidssamarbetande studenter träder fram, i förhållande till varför de väljer att deltidssarbeta. Under arbetet med denna studie har det också framkommit att en del av respondenterna har blivit erbjudna fortsatt tjänst efter examen, eller i alla fall diskuterat en fortsatt framtid på företaget med sin chef. Även detta kan vara en faktor till varför respondenterna väljer att arbeta - att få in en fot på arbetsmarknaden och potentiellt en framtida anställning. Med andra ord ges respondenterna i denna studie andra möjligheter till att erhålla relevant erfarenhet och knyta kontakter av betydelse inför framtiden, jämfört med de chanser många andra studenter som deltagit i tidigare studier har haft. Således måste kontextuella faktorer, såsom vilket land de deltidssamarbetande studenterna befinner sig i, tas hänsyn till för att förstå studenternas motivation till att söka deltidssarbete. Resultat från tidigare forskning visar att studenter tenderar att trivas bättre och bli mer engagerade i sitt arbete när det är relevant för deras studier (McKechnie et al., 2010, Lucas & Lammont, 1998, Kane et al., 1992; Sollitto et al., 2016). Om studenter arbetar med ett jobb som är relevant för deras studier och även framtida karriär, kan det alltså ha inflytande över hur engagerade och motiverade de är i arbetet, vilket i förlängningen nog även påverkar deras resor in i organisationerna. Hur resorna kommer att se ut börjar därmed utformas redan i samband med ansökningsprocessen, något som även Jablin (2001) ger stöd för i sin forskning.

Tiden som spenderas på arbetsplatsen har varit ett återkommande tema i denna studie. Många respondenter upplever att det faktum att de inte är på företaget lika ofta som deras heltidssamarbetande kollegor medför att de tar längre tid för dem att utveckla relationerna på arbetet och lära sig sina arbetsuppgifter. Vidare redogör vissa respondenter för att den begränsade tid som de spenderar på arbetsplatsen påverkar karaktären på de arbetsuppgifter som de får samt att det orsakar att det går miste om information och känner sig utanför i vissa sammanhang. Respondenternas upplevelser faller i linje med det tidigare forskning säger kring deltidssamarbetare i allmänhet. Det vill säga att deltidssamarbetare överlag ofta upplever att de saknar organisatorisk kunskap, inte är lika involverade i arbetet samt känner sig mindre tillfredsställda på jobbet, jämfört med heltidssamarbetare (Sollitto et al., 2016). Respondenterna i denna studie är som bekant dock inte endast deltidssamarbetare - de är deltidssamarbetande heltidsstudenter. Med andra ord är studierna deras heltidssysselsättning - eller borde i alla fall vara det utifrån sett. Det faktum att respondenterna har studier att fokusera på medför att de hamnar i en unik kategori arbetstagare, med för kategorin unika aspekter att ta hänsyn till när deras resa in i organisationerna ska förstås. Det framgår även i denna studie att både en del av respondenterna själva och övriga anställda i organisationerna placerar dem i en egen kategori anställda. Att övriga kollegor placerar respondenterna i en annan kategori kan även influera hur de kommunicerar med studenterna. Extra tydligt blir detta i Karin och Marias skildringar. Båda har upplevt vad som beskrivs som negativ särbehandling från kollegor respektive chefer på grund av att de

är studenter. Dessa erfarenheter är av vikt att belysa eftersom att även deltidsarbetande studenter borde uppleva att deras insatser är värdefulla för organisationen. Utöver den aspekten har även organisationen investerat i arbetskraft som består av deltidsarbetande studenter, ibland för att tanken är att studenterna sedan ska börja arbeta heltid efter studierna. Att de deltidsarbetande studenterna trivs och utvecklas inom företaget borde därför ligga i organisationernas intresse. Vidare spelar goda relationer till kollegor och chefer en betydande roll i en individs assimileringsprocess. Detta medför att det är av vikt för organisationer att se över hur de kan arbeta för att motverka förutfattade meningar mellan olika kategorier, exempelvis studenter och övriga anställda på ett företag.

Erkännande i form av att i sitt arbete bli bekräftad av kollegor och chefer samt att upplevelsen av att besitta yrkeskompetens är ytterligare två dimensioner i den organisatoriska assimilationsteorin (Myers & Oetzel, 2003; Gailliard et al., 2010). Maria beskriver att nervositeten hon upplevde innan hon påbörjade sin anställning delvis baserades på att hon "bara är en liten student". Detta visar på att en individ som tillhör kategorin deltidsarbetande studenter redan innan påbörjad anställning kan börja göra skillnad på sig själv jämfört med andra anställda. Vidare beskriver Maria att hon än idag vill visa för sina kollegor att hon är medveten om att hon inte är på samma nivå som dem när det kommer till yrkeskompetens. Organisationer bör kunna motverka upplevelser av Marias slag genom att aktivt bekräfta att även studenter som arbetar hos dem bär på värdefulla kunskaper och vara noga med att bekräfta att de utför ett bra arbete. Andra respondenter, som har fått denna bekräftelse uttrycker inte alls samma osäkerhet som Maria. Detta kan givetvis bero på andra faktorer, men det utesluter att inte erkännande för studenter kan göras bättre, och därmed kan underlätta deltidsarbetande studenters resa in i en organisation.

Majoriteten av respondenterna svarar som tidigare nämnt att relationen till deras chefer eller handledare är den som betytt mest för dem under tiden de varit på arbetsplatsen. Tidigare forskning har givit stöd för att en god relation till närmaste chef spelar en nyckelroll i början av assimileringsprocessen (Jablin, 2001; Sollitto et al. 2016). Ett exempel på en chef som spelat en nyckelroll är Marias första chef, som hjälpte henne med att förbättra relationen till hennes nuvarande chef. Baserat på resultat i denna studie, samt resultat i Sollitto et al. (2016) studie verkar en god relation till sin chef vara av vikt för även deltidsarbetande studenters assimileringsprocess. Vidare beskriver flera respondenter att deras chefer uttrycker förståelse för att studierna måste prioriteras över arbetet. Att cheferna visar förståelse för att studenternas flexibilitet skiftar går emot det resultat Moreau & Leathwood (2006) presenterar. I deras studie ställer snarare cheferna krav på studenterna att de alltid måste vara tillgängliga, om de inte vill riskera att förlora sina jobb. Den förståelse cheferna i denna studie visar respondenterna kan vara värdefullt för studenterna att uttryckligen få höra. Detta eftersom de under sin anställning ständigt måste balansera de åtaganden och förväntningar som ställs på dem i egenskap av att de är både studenter och yrkesverksamma. Medvetenheten om att cheferna visar denna förståelse kan tänkas underlätta balansgången mellan de olika rollerna. Respondenterna i studien genomförd av Moreau & Leathwood (2006) berättade att de utvecklat ett antal strategier för att hantera konflikten som uppstår när det blir för mycket att göra i relation till studier och arbete. Eftersom de respondenterna, i kontrast till respondenterna i denna studie, saknar förståelse från sina chefer för att studierna ibland måste prioriteras framför arbetet, saknar de möjligheten att nyttja den förståelsen som strategi. Sammantaget går det i denna studie att se att respondenternas chefer inte bara spelar en betydande roll när det kommer till att vägleda studenterna under deras resa in i organisationerna. Cheferna har utöver detta inflytande över hur slitsam resan kan komma att bli, genom de krav på tillgänglighet som de kan välja att ställa - eller inte ställa, på de deltidsarbetande studenterna.

Att balansgången mellan rollerna som student och yrkesverksam - trots visad förståelse från chefer - skapar friktion har framgått med klarhet i denna studie. För flera av respondenterna verkar det vara en kamp att upprätthålla jämvikt mellan de åtaganden som följer med studier respektive arbete. Resultat från tidigare forskning (McKechnie et al., 2010, Lucas & Lammont, 1998, Kane et al., 1992; Sollitto et al., 2016) visar att studenter tenderar att bli mer engagerade i sitt arbete när det är relevant för deras studier. Med stöd i detta har i denna studie ett antagande gjorts om att karriärrelevans kan ha inflytande över såväl studenternas engagemang i- och intresse för att bli en del av ett företag. I förlängningen innebär detta att studenternas vilja till att assimileras in i organisationen där de arbetar delvis kan påverkas av om yrket är relevant för deras utbildning eller ej. Därför kan det tänkas att det faktum att respondenterna arbetar inom ett område som är relevant för deras studier format deras resa in i organisationerna. Sofia berättar att studierna har stärkt henne i arbetet och bidragit till både en bättre helhetsförståelse för verksamheten samt att hon känner sig tryggare i sin roll. Alltså kan Sofias resa in i organisationen tänkas ha underlättats på grund av att hon är student inom ett område relevant för hennes arbete. I Gunillas och Svens berättelser går det också att urskilja att de är engagerade i deras arbete och trivs på företagen. I relation till respondenternas resor in i organisationerna där de arbetar verkar studierna ibland dock vara hindrande för deras utveckling inom företaget. I förlängningen går det att förstå som att detta kan vara hindrande i deras assimileringprocess i organisationen. Hade deras åtaganden i studierna varit möjliga att kombinera med deras arbete, hade studierna kanske snarare stöttat deras yrkesmässiga utveckling. Mckee (2000), Watts (2002) och Robotham (2012) argumenterar för att utbildningsväsendet bör anstränga sig mer för att skapa förutsättningar som underlättar för studenter när det kommer till att kombinera arbete och studier. Vi är benägna att hålla med dessa författare i deras argumentation. I takt med att gruppen deltidsarbetande studenter växer på arbetsmarknaden och att många studenter världen över måste arbeta för att råd med studier, bör det inte bara ställas krav på att chefer ska visa förståelse för vad det innebär att kombinera studier och arbete. Även universitet bör göra detta, dels på individnivå för att underlätta för studenternas utveckling i arbetslivet och även på en macro-nivå för att stärka möjligheten till att alla ska kunna genomföra studier på högre nivå, oavsett ekonomisk bakgrund.

Inledningsvis i diskussionen nämndes att assimilationsteorin ursprungligen avgränsades till användas för att förstå heltidsarbetares assimileringprocess. Vi menar att även deltidsarbetande heltidsstudenters assimileringprocesser är viktiga att belysa. I och med de variationer som framkommit i respondenternas verkar det även finnas ett behov av att anpassa och utveckla teorin om organisatorisk assimilation ytterligare. Tidigare studier har argumenterat för att assimileringprocessen måste förstås som en komplex process bestående av flertal dimensioner som samspelar på olika nivåer (Gailliard et al., 2010; Myers & Oetzel, 2003). I framtiden kommer antagligen ytterligare dimensioner att behöva tas in för att kunna få en bättre helhetsförståelse för assimilationsprocesserna hos flera av alla grupper av arbetare som finns utöver heltidsarbetare.

## **Metoddiskussion**

I denna studie har halvstrukturerade livsvärldsintervjuer, såsom de beskrivs av Kvale och Brinkmann (2014) använts för datainsamling. Som tidigare nämnt reflekterades det kring intervjuguiden för att försöka uppnå en gemensam uppfattning angående vilken information frågorna var tänkta att samla in. En aspekt som hade kunnat utvecklas i samband med denna reflektion var ytterligare definiering av begreppen som användes i frågorna. Detta för att stärka sannolikheten för att respondenterna skulle uppfatta frågorna på samma sätt som författarna gjorde. Efter genomförandet av intervjuer framgick det rentav att vissa delar av intervjuguiden borde ha omformulerats. Detta på grund av att flera av



frågorna var otydliga för vissa av respondenterna och de ibland ställde frågor i stil med “menar du såhär eller såhär”. Ett mål när intervjuguiden skrevs var att hålla majoriteten av frågorna öppna för respondenterna att själva ska kunna styra in samtalet på de aspekterna som de tycker är viktigast i relation till de teman som diskuterades. Ett problem som uppstod var att en del begrepp tolkades annorlunda av respondenterna än vad som var planerat. Ett exempel på detta är ordet chef som av författarna antogs vara personen inom organisationen som respondenter rapporterar till. En del av respondenterna tolkade dock frågan som att den rörde den högst uppsatta chefen i organisationen - och därmed en person de inte hade någon närmare kontakt med. Problemet med detta är att teorierna som användes för att analysera relationerna till cheferna utgick från den närmaste chefen. Detta kan försvåra tolkningen av resultaten då respondenterna inte berättar om samma sak som tas upp i teorierna. Då ett svar gavs som relaterade till den högsta chefen omformulerades frågan till att beröra respondentens närmaste chef. På så sätt borde inte resultaten ha påverkats på ett betydande sätt, trots detta missförstånd. Efter genomförda intervjuer hade en nyanserad bild av respondenternas syn på resan in i organisationen erhållits. Trots att förbättringar hade kunnat göras i förberedandet av intervjuguiden gav intervjuerna tillfredsställande resultat för denna studie.

I denna studie sattes en gräns på två månader för hur länge en respondent som minst ska ha arbetat på den nuvarande arbetsplatsen för att kunna delta. Detta motiverades med att respondenterna måste ha befunnit sig på arbetsplatsen under en viss period för att de ska ha en process att reflektera över. Dock sattes ingen övre gräns för hur länge respondenterna ska ha arbetat i organisationen vid intervjutillfället. Det är något som reflekterades över först efter att intervjuerna hade genomförts. Som tidigare nämnt har studien utgått från att assimileringprocessen kan förstås som dynamisk snarare än linjär process (Gailliard et al.2010). Syftet med denna studie är att utforska hur de deltidsarbetande heltidsstudenterna upplever resan in i organisationerna där de arbetar. Denna resa har även innefattat tiden *innan* respondenterna började arbeta där de är idag. För att minnena kring tiden i början av anställningen ska vara tydligare kan det tänkas vara bra om respondenten inte befunnit sig på samma arbetsplats i flera år. Problematiken framgick när ett par respondenter uttryckte att de hade lite svårt att svara på frågorna kring hur det var på arbetsplatsen i början av anställningen, på grund av att det var länge sedan de påbörjade den. Många av frågorna under intervjun var formulerade som så att de frågade om hur det var i början av anställningen jämfört med idag. Formuleringen användas för att kunna fånga in processen bakom de förändringarna som skett och på så sätt även öka förståelse för respondenternas resor in i företagen. Dock var det ingen av respondenterna som upplevde att de inte kunde svara alls på frågorna kring hur diverse situationer på arbetsplatsen såg ut när de först började - så inget bortfall har skett i den bemärkelsen. Två av respondenterna förklarade att de hade lite svårt att komma ihåg hur det var i början, vilket medför en ökad risk för att deras svar idag inte speglar vad de faktiskt upplevde under den första tiden. Å andra sidan är syftet som sagt att utforska hur de deltidsarbetande heltidsstudenterna upplever resan in i organisationerna där de arbetar - så länge de känner att de kan besvara frågorna, vilket alla respondenter gjort, spelar det därför ingen större roll ifall deras uppfattning av händelserna idag är annorlunda från hur den var i början.

Denna del kommer att återkoppla till möjligheterna av att göra en forskarbaserad analytisk generalisering av studiens resultat. Som tidigare nämnt innebär denna typ av generalisering att forskaren själv argumenterar för att resultatet i studien ska vara överförbart till en annan situation (Kvale & Brinkmann, 2014). Med tanke på den återkommande spridningen i respondenternas svar är det svårt påstå att resultatet i sin helhet är överförbart till en annan situation. Däremot går det att lyfta vissa aspekter som kanske går att generalisera. Exempelvis har det framgått i denna studie att flera respondenter upplever att relationen till chefen eller handledaren är den som betytt mest för dem, eftersom de upplever att det är denna person som i första hand väglett dem in i organisationen. Detta

resultat faller i linje med resultat i den studie Solitto et al. (2016) samt antaganden som bland annat Jablin (2001) och Myers och Oetzel (2003) gör angående att närmaste chef eller överordnad spelar en nyckelroll i assimileringprocessen. Därför kan denna aspekt av resultatet eventuellt vara överförbart till även andra grupper som genomgår assimileringprocesser.

## Slutsats

Slutsatsen i denna studie är att respondenternas upplevelser av deras resor in organisationerna varierar till stor del. Detta på grund av såväl individuella som kontextuella faktorer. Att respondenterna arbetar deltid innebär att de inte befinner sig på arbetsplatsen lika ofta som de som arbetar heltid, vilket givetvis också påverkar deras resor. Vidare framgår det även i denna studie att det faktum att de är studenter färgar alla respondenters upplevelser på ett eller annat sätt. Studentrollen följer alltså ofta med respondenterna in i arbetslivet och gör sig påmind i både relationsskapande och yrkesrelaterade situationer. I vissa av respondenternas berättelser blir det tydligt att såväl de själva som människor i deras omgivning på arbetsplatsen påminner dem om att de är studenter - och därmed placerar dem i en annan kategori än övriga anställda. Sammantaget har denna studie börjat skrapa på ytan av ett intressant och mångfacetterat forskningsområde som förhoppningsvis kommer att vidare utforskas i framtiden.

## Vidare forskning

I denna studie undersöks gruppen heltidsstudenter i Sverige som arbetar deltid inom ett område som är relevant för deras studier. Som tidigare nämnt är en stor del av den tidigare forskningen kring deltidsarbetande studenter genomförd i USA och Storbritannien. Därför kan det vara fortsatt intressant att undersöka deltidsarbetande heltidsstudenter i andra delar av världen, eftersom studenternas upplevelser kan tänkas skilja sig åt från land till land. Faktorer som exempelvis ett lands ekonomiska struktur och kultur kan tänkas forma deltidsarbetande heltidsstudenters resor in organisationerna där de arbetar. I denna studie har det även visat sig att det finns stora variationer i gruppen studenter. Därför kan det tänkas vara intressant att dela upp gruppen studenter i ytterligare kategorier och exempelvis närmare undersöka de som studerar för att gå om sina kollegor kunskapsmässigt. Det kan tänkas vara en speciell situation som inom vissa yrken kanske påverkar de deltidsarbetande studenternas helhetsupplevelse. I denna studie finns inte tillräckligt med empiri för att göra en komparativ undersökning mellan grupperna de som studerar för att komma ikapp och de som studerar för att gå om - men vi tror att det kan vara intressant att undersöka ytterligare.

Moreau och Leathwood (2006) belyser att varken arbetsgivare eller universitet verkar vara särskilt noga med att försöka anpassa sig efter studenternas behov i och med deras dubbla sysselsättningar som studenter och yrkesverksamma. Detta trots att många studenter idag arbetar deltid utöver sina studier på olika håll i världen (Creed, French, & Hood, 2015). Respondenterna i denna studie uttrycker dock att de upplever att deras chefer visar förståelse för deras situation. Resultatet i denna studie tyder också på att respondenterna upplever att det är svårt att balansera studierna och arbetet. Utifrån empirin i denna studie framgår inte vad respondenterna anser kring universitetens förståelse för deras situation. Tidigare forskning visar dock som sagt att skolorna inte anpassar sig efter studenternas situation som deltidsarbetande heltidsstudenter. I och med att det är så många studenter som arbetar vid sidan av studierna kanske det är dags för högskolorna att börja ta hänsyn till detta och anpassa sig. Framförallt i de länder där studier är kostsamma ekonomiskt och många studenter absolut behöver arbeta för att kunna fortsätta studera.

# Referenslista

- Acker, J. (2000). Revisiting class: Thinking from gender, race, and organizations. *Social Politics: International Studies in Gender, State & Society*, 7 (2), 192–214, <https://doi-org.ezp.sub.su.se/10.1093/sp/7.2.192>
- Ashforth, B. (2001). *Role transitions in organizational life: An identity-based perspective*. Routledge.
- Ashforth, B. E., Sluss, D. M., & Harrison, S. H. (2007). Socialization in Organizational Contexts. *International Review of Industrial and Organizational Psychology*, 22 (1), 1–54
- Bauer, T. N., Bodner, T., Erdogan, B., Truxillo, D. M., & Tucker, J. S. (2007). Newcomer adjustment during organizational socialization: A meta-analytic review of antecedents, outcomes, and methods. *Journal of Applied Psychology*, 92(3), 707–721. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.92.3.707>
- Broadbridge, A., & Swanson, V. (2005). Earning and learning: How term-time employment impacts on students' adjustment to university life. *Journal of Education and Work*, 18(2), 235–249. <https://doi.org/10.1080/13639080500086008>
- Bryman, A. (2011). *Samhällsvetenskapliga metoder* (uppl 2). Malmö: Liber.
- Bullis, C., & Bach, B. W. (1989). Socialization Turning Points: An Examination of Change in Organizational Identification. *Western Journal of Speech Communication: WJSC*, 53(3), 273–293.
- Bullis, C. (1999). Mad or bad: A response to Kramer and Miller. *Communication Monographs*, 66(4), 368–373.
- Canivet, C., Bodin, T., Emmelin, M., Toivanen, S., Moghaddassi, M., & Östergren, P.-O. (2016). Precarious employment is a risk factor for poor mental health in young individuals in Sweden: a cohort study with multiple follow-ups. *BMC Public Health*, 16(1), 687. <https://doi.org/10.1186/s12889-016-3358-5>
- Creed, P. A., French, J., & Hood, M. (2015). Working while studying at university: The relationship between work benefits and demands and engagement and well-being. *Journal of Vocational Behavior*, 86, 48–57. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.11.002>
- Cuddy, A. J., & Fiske, S. T. (2002). Doddering but dear: Process, content, and function in stereotyping of older persons. I Nelson, T.D (Red.) *Ageism: Stereotyping and prejudice against older persons* (s. 3–19). The MIT Press
- Diskrimineringsombudsmannen (2013). *Lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet*. [Broschyr]. Hämtad från <http://www.do.se/globalassets/stodmaterial/stod-lika-rattigheter-mojligheter-arbetslivet.pdf>
- Enlund, M. (2016). Bland studenter jobbar kvinnor mer. Hämtad 2018-10-05 från <https://www.scb.se/sv/Hitta-statistik/Artiklar/Bland-studenter-jobbar-kvinnor-mer/>
- Fang, R., Duffy, M. K., & Shaw, J. D. (2011). The organizational socialization process: Review and development of a social capital model. *Journal of management*, 37(1), 127–152.
- Gailliard, B. M., Myers, K. K., & Seibold, D. R. (2010). Organizational Assimilation: A Multidimensional Reconceptualization and Measure. *Management Communication Quarterly*, 24(4), 552–578. <https://doi.org/10.1177/0893318910374933>

- Haga, W. J., Graen, G., & Dansereu Jr, F. (1974). Professionalism and role making in a service organization: A longitudinal investigation. *American Sociological Review*, 39(1), 122–133.
- Hood, J. N., & Koberg, C. S. (1994). Patterns of differential assimilation and acculturation for women in business organizations. *Human Relations*, 47(2), 159-181.
- Holmes, V. (2008). Working to live: Why university students balance full- time study and employment. *Education + Training*, 50(4), 305–314.  
<https://doi.org/10.1108/00400910810880542>
- Jablin, F. (1987). Organizational Entry, Assimilation, and Exit. I Jablin, F.M., Putnam, L.L, Roberts, K.H. & Porter, L.W (Red.), *Handbook of organizational communication: An interdisciplinary perspective* (s. 679-740). Newbury Park, California: Sage
- Jablin, F. (2001). Organizational Entry, Assimilation, and Disengagement/Exit. I Jablin, F.M & Putnam, L.L (Red.) *The New Handbook of Organizational Communication* (s.732-818).
- Jones, G. R. (1986). Socialization tactics, self-efficacy, and newcomers' adjustments to organizations. *Academy of Management journal*, 29(2), 262-279.
- Kane, S. T., Healy, C. C., & Henson, J. (1992). College Students and Their Part-Time Jobs: Job Congruency, Satisfaction, and Quality. *Journal of Employment Counseling*, 29(3), 138–144.
- Kowtha, N. R. (2018). Organizational socialization of newcomers: the role of professional socialization. *International Journal of Training and Development*, 22(2), 87-106.
- Kvale, S., & Brinkmann, S. (2014). Den kvalitativa forskningsintervjun (uppl 3). Lund: Studentlitteratur
- Lucas, R., & Lammont, N. (1998). Combining Work and Study: an empirical study of full- time students in school, college and university. *Journal of Education and Work*, 11(1), 41–56.  
<https://doi.org/10.1080/1363908980110103>
- Löfgren, N. (2018). För få vill bli förskollärare – brist väntar. Hämtad 2018-11-20 från <https://www.svt.se/nyheter/inrikes/for-fa-vill-bli-forskollarare-brist-vantar>
- McKechnie, J., Hobbs, S., Simpson, A., Anderson, S., Howieson, C., & Semple, S. (2010). School students' part- time work: understanding what they do. *Journal of Education and Work*, 23(2), 161–175. <https://doi.org/10.1080/13639080903565665>
- McKee, W. A. (2000). Enhancing learning by working. *Industry and Higher Education*, 14(2), 109-112.
- Moreau, Marie-Pierre, & Leathwood, C. (2006). Balancing paid work and studies: Working (-class) students in higher education. *Studies in Higher Education*, 31(1), 23–42.  
<https://doi.org/10.1080/03075070500340135>
- Myers, K. K., & Oetzel, J. G. (2003). Exploring the dimensions of organizational assimilation: Creating and validating a measure. *Communication Quarterly*, 51(4), 438–457.  
<https://doi.org/10.1080/01463370309370166>
- Robotham, D. (2012). Student part- time employment: characteristics and consequences. *Education + Training*, 54(1), 65–75. <https://doi.org/10.1108/00400911211198904>

Scott, C., & Myers, K. (2010). Toward an integrative theoretical perspective on organizational membership negotiations: Socialization, assimilation, and the duality of structure. *Communication Theory*, 20(1), 79–105. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2885.2009.01355.x>

Sollitto, M., Martin, M. M., Dusic, S., Gibbons, K. E., & Wagenhouser, A. (2016). Assessing the Supervisor-Subordinate Relationship Involving Part-Time Employees. *International Journal of Business Communication*, 53(1), 74–96. <https://doi.org/10.1177/2329488414525462>

Turner, P. K. (1999). What if you don't?: A response to Kramer and Miller. *Communication Monographs*, 66(4), 382–389. <https://doi.org/10.1080/03637759909376488>

Van Maanen, J., & Schein, E. H. (1979). Toward a Theory of Organizational Socialization. *Research in Organizational Behavior*, 1, 1-89

Vetenskapsrådet (2002). *Forskningsetiska principer inom humanistisk samhällsvetenskaplig forskning*. Vetenskapsrådet: Stockholm

Virtanen, M., Kivimäki, M., Joensuu, M., Virtanen, P., Elovainio, M., & Vahtera, J. (2005). Temporary employment and health: a review. *International Journal of Epidemiology*, 34(3), 610–622. <https://doi.org/10.1093/ije/dyi024>

Watts, C. (2002). The effects of term-time employment on academic performance. *Education + Training*, 44(2), 67–75. <https://doi.org/10.1108/00400910210419964>

# Bilagor

## Bilaga 1

### En kvalitativ studie om deltidsarbetande studenter

Allt fler studenter arbetar extra vid sidan om sina heltidsstudier i dagens samhälle. Syftet med denna studie är att undersöka hur studenterna upplever sin integration på företag där de arbetar deltid.

Av den här anledningen söker vi deltidsarbetande studenter som varit på sin arbetsplats i cirka två månader minst och deltidsarbetar inom ett yrke som är relevant för deras studier. Inom ramen för forskningsprojektet kommer en intervju att genomföras med de deltagande studenterna med fokus på deras egna upplevelser av att som deltidsarbetande heltidsstudent komma in på en arbetsplats. Intervjuerna kommer att spelas in och transkriberas.

Du som tackar ja kan när som helst (och utan att behöva motivera ditt val) avbryta ditt deltagande. All data kommer att presenteras anonymt. Varken kommunens, skolans, din organisation eller ditt eget namn kommer att nämnas i studien. Studiens resultat kommer enbart att redovisas i vetenskapligt syfte.

Du har fått två identiska exemplar av detta informationsbrev. På baksidan av varje exemplar finns en blankett med vilken ditt medgivande kan bekräftas. Om du godkänner att studien genomförs i enlighet med beskrivningen ovan, ber vi dig att underteckna båda exemplaren, behålla ett och returnera det andra till oss.

Om du har några frågor kring undersökningen, är du välkomna att vända dig till oss (Josefin: [malmevikjosefin@gmail.com](mailto:malmevikjosefin@gmail.com) eller Fanny: [sandegren.fanny@gmail.com](mailto:sandegren.fanny@gmail.com)) eller till Gustav Lymer ([gustav.lymer@edu.su.se](mailto:gustav.lymer@edu.su.se)) som är vår handledare vid Stockholms Universitet.

Vänligen,  
Josefin Malmevik  
Fanny Sandegren

Student  
Lärosäte  
Telefonnummer:  
Mail:

Jag har tagit del av informationen om undersökningen som beskrivits på föregående sida och medger deltagande i studien enligt den beskrivning som görs här.

.....  
Ort Datum

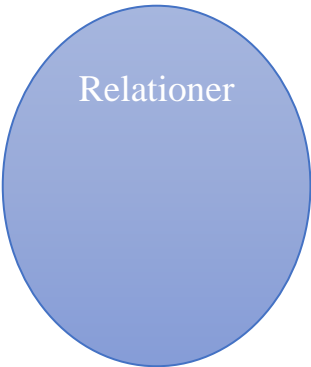
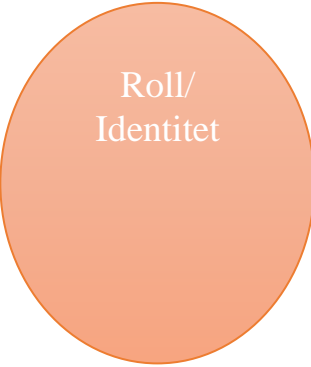
.....  
Signatur

.....  
Namnförtydligande

## Bilaga 2

TEMAN	HUVUDFRÅGOR	SONDERINGSFRÅGOR
 <p>Bakgrund</p>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Vad studerar du?</li><li>• Vilken termin?</li><li>• Var arbetar du?</li><li>• Hur länge har du varit på din arbetsplats?</li><li>• Vilken anställningsform har du?</li><li>• Hur ofta jobbar du?</li><li>• Hur långa arbetspass brukar det vara?</li><li>• Hur kommer det sig att du sökte den här tjänsten?</li><li>• Vad hade du för bild av organisationen innan du började arbeta där?</li><li>• Hur skulle du beskriva din bild av organisationen idag?</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Varför?</li><li>• Hur?</li><li>• Kan du ge ett exempel på när...?</li><li>• Vad tror du det beror på?</li><li>• Kan du säga något mer om det?</li></ul>



 <p>Relationer</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Hur skulle du beskriva relationen till dina kollegor under de första dagarna på arbetet?</li> <li>● Hur skulle du beskriva relationen till dina kollegor idag?</li> <li>● Hur skulle du beskriva relationen till din/dina chef/chefer de första dagarna på arbetet?</li> <li>● Hur skulle du beskriva relationen till din/dina chef/chefer idag?</li> <li>● Vilken/vilka relationer har betytt mest för dig på företaget?</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Varför?</li> <li>● Hur?</li> <li>● Kan du ge ett exempel på när...?</li> <li>● Vad tror du det beror på?</li> <li>● Kan du säga något mer om det?</li> </ul>
 <p>Roll/ Identitet</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Ser du dig själv som student eller yrkesverksam i första hand?</li> <li>● Tror du att den självbilden har något inflytande över ditt beteende på arbetsplatsen?</li> <li>● När du började på jobbet,</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Varför?</li> <li>● Hur?</li> <li>● Kan du ge ett exempel på när...?</li> <li>● Vad tror du det beror på?</li> </ul>

	<p>kändes det som att fick en tydlig bild av vad som förväntades av dig? Exempelvis, hur fort vissa uppgifter skulle slutföras eller hur mycket eget ansvar du förväntades ta.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>● Hur känner du kring detta idag?</li><li>● Hur fick du lära dig dina arbetsuppgifter i början? Fick du gå utbildningar eller var det mer att du fick testa dig fram?</li><li>● Upplever du att det faktum att du är student påverkar hur dina kollegor ser på dig?</li><li>● Upplever du att det faktum att du är student påverkar hur din chef/er ser på dig?</li></ul>	
--	--	--

 <p>Vilja till assimilation</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Vad har gjorts för att du ska känna dig välkommen på företaget? Exempelvis inbjudan till kickoff/AW, utbildningar, möten</li> <li>● Vad har du gjort för att underlätta att komma in i företaget?</li> <li>● Känner du dig mer som en del av företaget idag än vad du gjorde under din första vecka?</li> <li>● Hur skulle du beskriva stämningen på företaget?</li> <li>● Upplever du att det finns förväntningar på hur ni som anställda ska arbeta? Exempelvis, alltid erbjuda att hjälpa till, vara självgående</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Varför?</li> <li>● Hur?</li> <li>● Kan du ge ett exempel på när...?</li> <li>● Vad tror du det beror på?</li> </ul>
 <p>Kultur/ Normer</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Hur ser du på din framtid inom företaget?</li> <li>● Hur ser du på din framtid inom branschen?</li> <li>● Hur gick dina tankar kring karriären innan du började arbeta där du är</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Varför?</li> <li>● Hur?</li> <li>● Kan du ge ett exempel på när...?</li> <li>● Vad tror du det</li> </ul>

	<p>nu?</p> <ul style="list-style-type: none"><li>● Vilka erfarenheter kommer du ta med dig från det här arbetet?</li></ul>	<p>beror på?</p>
--	--	------------------

Stockholms universitet/Stockholm University  
SE-106 91 Stockholm  
Telefon/Phone: 08 – 16 20 00  
[www.su.se](http://www.su.se)



**Stockholms  
universitet**