

Spindeln i nätet

En analys av personaladministratörers yrkesroll på Lunds tekniska högskola

Anna Bengtsson & Anna Hofflander

Handledare
Maria Löfgren Martinsson



Abstract

Arbetets art:	Kandidatuppsats
Sidantal:	40
Titel:	Spindeln i nätet – en analys av personaladministratörers yrkesroll på Lunds tekniska högskola
Författare:	Anna Bengtsson & Anna Hofflander
Handledare:	Maria Löfgren Martinsson
Datum:	13-01-2020
Sammanfattning:	<p>Uppsatsen härstammar från intresset att undersöka de varierande uppfattningar som finns om vad HR-yrket innebär. Syftet är att beskriva och analysera personaladministratörers och personalsamordnares uppfattningar om personaladministratörernas roll i organisationen. Data har samlats in med hjälp av fokusgrupper och analyserats med grundad teori som analysmetod. Resultatet visar att personaladministratörerna konstruerar sin yrkesroll som spindeln i nätet. Personalsamordnarna delar samma uppfattning, men båda grupperna ser en bristande kunskap hos övriga anställda i organisationen om vad personaladministratörernas roll innebär. En konsekvens av konstruktionen är att övriga anställda tar mindre ansvar för administrativa uppgifter. Organisationen kan använda resultatet för att reflektera kring personaladministratörernas roll och dess betydelse. I slutet av uppsatsen presenteras ett teoretiskt bidrag som potentiellt kan användas för vidare forskning.</p>
Nyckelord:	Yrkesroll, organisatoriska förutsättningar, handlingsutrymme, kompetens

Innehåll

Förord	i
1. Inledning.....	1
1.1 <i>Historisk bakgrund</i>	2
1.2 <i>Syfte och frågeställning</i>	3
1.2.1 <i>Avgränsningar</i>	3
2. Metod	5
2.1 <i>Kvalitativ forskning</i>	5
2.2 <i>Socialkonstruktivism</i>	5
2.3 <i>Tillvägagångssätt</i>	6
2.3.1 <i>Urval</i>	6
2.3.2 <i>Fokusgrupper</i>	7
2.3.3 <i>Inspelning och transkribering</i>	9
2.3.4 <i>Observatörsmall</i>	10
2.4 <i>Grundad teori</i>	11
2.5 <i>Etik och kvalité</i>	13
2.6 <i>Sammanfattande metodreflektion</i>	14
3. Resultat.....	16
3.1 <i>Personaladministratörernas perspektiv</i>	16
3.1.1 <i>Bilden av yrkesrollen</i>	16
3.1.2 <i>Organisatoriska förutsättningar</i>	17
3.1.3 <i>Handlingsutrymme</i>	18
3.1.4 <i>Mammarollen</i>	19
3.1.5 <i>Sammanfattning av personaladministratörernas perspektiv</i>	20
3.2 <i>Personalsamordnarnas perspektiv</i>	20
3.2.1 <i>Bilden av yrkesrollen</i>	20
3.2.2 <i>Organisatoriska förutsättningar</i>	21
3.2.3 <i>Handlingsutrymme</i>	22
3.2.4 <i>Mammarollen</i>	23
3.2.5 <i>Sammanfattning av personalsamordnarnas perspektiv</i>	23
4. Teoretisk analys	25
4.1 <i>Bilden av yrkesrollen ur ett socialkonstruktivistiskt och identitetsteoretiskt perspektiv</i>	25
4.2 <i>Organisatoriska förutsättningar</i>	26
4.3 <i>Handlingsutrymme</i>	28
4.4 <i>Kompetens</i>	31

4.5 Sammanfattning av teoretisk analys	33
5. Diskussion	36
5.1 Resultatets betydelse för organisationen	37
5.2 Teoretiskt bidrag	37
5.2.1 Vidare forskning	39
6. Sammanfattning av uppsatsen.....	40
Referenser.....	41
Bilagor	a
<i>Bilaga 1: Inbjudningsbrev</i>	<i>a</i>
<i>Bilaga 2: Fokusgruppsguide för personaladministratörer.....</i>	<i>c</i>
<i>Bilaga 3: Fokusgruppsguide för personalsamordnarna</i>	<i>e</i>
<i>Bilaga 4: Observatörsmall.....</i>	<i>g</i>
<i>Bilaga 5: Lista över fiktiva namn</i>	<i>j</i>

Förord

Den här uppsatsen hade inte varit möjlig att genomföra utan hjälp och stöttning från ett antal personer. Först och främst ett stort tack till vår handledare och stadiga stöttepelare Maria Löfgren Martinsson. Ditt stora förtroende för oss och vår förmåga gav oss självförtroende att utmana oss själva och att fortsätta kämpa genom de tuffare stunderna av uppsatsskrivandet. Vi vill även rikta ett välförtjänt tack till Linda Clarin och Christine Holander på LTH:s personalavdelning som agerat kontaktpersoner under arbetets gång. Tack för ett gott samarbete, all hjälp och framförallt all tid och energi ni lagt på oss och vårt uppsatsarbete. Utan er hade det inte blivit någon uppsats. Vi vill även tacka alla som deltog i studien med sina tankar och funderingar, ni utgör grunden som uppsatsen är byggd på. Till sist vill vi tacka vår respektive sambo, Ludwig och Albin, för att de har stått ut med vår stress och eviga tjtande om den här uppsatsen.

1. Inledning

Intresset för ämnet som den här uppsatsen behandlar började på en tågresa. Vi var båda intresserade av att se vad det finns för uppfattningar om HR-yrket eftersom vi genom arbetslivserfarenheter och under studietiden uppmärksammat att bilden av vad HR-yrket innebär skiljer sig åt beroende på vem man pratar med. Till en början var diskussionen om vi skulle titta på hur icke-HR-medarbetare ser på yrkesgruppen. Efter vidare diskussion och kontakt med Lunds tekniska högskola så landade vi i syftet att beskriva och analysera yrkesgruppen personaladministratörers bild av sin roll i organisationen och hur den överensstämmer med yrkesgruppen personalsamordnarens bild av personaladministratörerna. Det är särskilt intressant för oss eftersom det vi tittar på i uppsatsen kan komma att beröra vårt framtida arbetsliv. Uppsatsen riktar sig till de som är intresserade av hur yrkesrollen personaladministratör konstrueras samt vad konstruktionen kan bero på. Vi hoppas att med uppsatsen kunna skapa en tydligare bild för organisationen om vad det finns för olika uppfattningar om personaladministratörernas yrkesroll.

Studien för uppsatsen tog plats på Lunds Tekniska Högskola, hädanefter förkortat till LTH. Det är en fakultet vid Lunds universitet. Lunds universitet är en statlig myndighet som grundades 1666. Det finns ca 40 000 studenter och 7600 medarbetare som är fördelade i Lund, Helsingborg och Malmö. Omsättningen uppgår till 8,5 miljarder varav två tredjedelar går till forskning och en tredjedel till utbildning (Lunds universitet 2019). Att få göra studien i en organisation nära till vår utbildning var intressant eftersom det gav en bild av hur vårt universitet är uppbyggt. Det är dock viktigt att poängtera att vår utbildning inte har någon koppling till LTH och att fakulteten är långt från vår egen, både ämnesmässig och geografiskt. LTH grundades 1961 och blev 1969 en del av Lunds universitet. Det är Sveriges tredje största lärosäte för högre teknisk utbildning och forskning. LTH har närmare 10 000 studenter och ca 1500 anställda. LTH är en fakultet på Lunds universitet som består av 19 institutioner. Det är på institutionerna som forskning och utbildning bedrivs. Institutionerna är decentraliserade men viss styrning i form av regler och rutiner kommer från Lunds universitet och LTH (Lunds tekniska högskola 2019; u.å.).

På grund av den unika organisationsstrukturen på LTH är det svårt att hitta tidigare forskning inom området. Personalsamordnarna är inte personaladministratörernas chefer utan snarare en kollega på en annan organisationsnivå, där personalsamordnarna är en del av LTH:s kansli medan personaladministratörerna är en del av institutionerna som finns på LTH. Även om personaladministratörerna och personalsamordnarna inte tillhör den formella HR-organisationen inom Lunds universitet så utför de i vår mening ändå HR-arbete. Tidigare forskning fokuserar mycket på chefers uppfattning om HR snarare än olika funktioner inom HR:s uppfattning av varandra (se bland annat Wright et. al. 2001; Conway & Guest 2011).

1.1 Historisk bakgrund

Det som idag kallas för en HR-funktion har sitt ursprung på tidigt 1900-tal. Industrialiseringen och Taylors metoder om *the scientific management* förde med sig idéer om att det inte enbart är pengar som motiverar arbetstagarna, utan även den sociala kontakten. En konsekvens av det blev Hawthorneffekten, en del i Mayos Human relations School som ser människan som en *social man* med informella relationer som påverkar produktiviteten. I Sverige skedde en uppdelning där industrin blev ansvarig för att effektivisera produktiviteten och samhället för de socialpolitiska åtgärderna. En konsekvens av det är Saltsjöbadsavtalet som är ett samförstånd mellan stat, industri och fackförening som har fått stort inflytande för arbetstagares rättigheter. För att kunna tillgodose arbetstagarens behov uppkom även fabrikssystrar som senare kommer att benämnas som personalkonsulter (Damm & Dahte 2016). Under 1950-talet uppstod en konflikt om personalkonsulternas position i organisationerna då organisationerna var tekniskt rationella medan personalkonsulternas syfte var att se till de sociala behoven i enlighet med Human Relations.

Industrierna blomstrade och efterfrågan på vetenskaplig forskning om hur produktiviteten skulle öka uppstod. Personaladministrativa rådet (PA-rådet) blev plattformen där forskning skulle bedrivas. Personalkonsulternas arbete som tidigare identifierades med personalvård tog nu snarare en inriktning mot socialpolitik där Taylor, Mayo och Fayols administrationslära om bland annat planering, organisering och ledning var vägledande. Personalkonsulternas arbete inspirerades av rationalism, humanism och administration, som förde med sig att personalkonsulterna nu kallades för personalchefer. Organisationer började nu efterlysa analyser av den organisatoriska strukturen och personalcheferna, som nu kallades personaladministratörerna, blev ansvariga för detta. Rhenman (1964) i Damm och Dahte (2016) beskriver det som: *“Personaladministration skulle handla om att samordna arbetet med rekrytering, personlig rådgivning, arbetsrätt, löneadministration och utbildning av arbetskraften”* (Damm & Dahte 2016, 65).

Under 1970-talet skedde en demokratisering av arbetslivet och organisationer skulle nu struktureras för mer strategiskt arbete. Människan ses inte längre om en produkt utan som människa i arbetslivet med individuella mål. Personaladministratörernas roll blev mer strategisk och hade bland annat en medlande roll mellan organisationen och dess intressenter. Med nya krav på arbetsmarknaden ökade även krav på personaladministratörerna som nu fick ta del av utbildningar om organisationsutveckling och organisatorisk utbildning. Tore Frängsmyr skildrade 1980 två idealtyper; det *effektiva samhället* som hade en tro på ökad rationalism i samband med den tekniska utvecklingen och det *goda livet* som förespråkade personlig utveckling före teknisk utveckling. Personaladministratörernas roll blev återigen kluven när arbetslivet började präglas av teknisk och rationell utveckling för att hävda sig i den internationella konkurrensen samtidigt som personlig utveckling skulle bidra till ett mer demokratiskt samhälle. Problematiken för personaladministratörerna var densamma som tidigare, hur balansen mellan rationalism, humanism och administration ska se ut (Damm & Dahte 2016).

Begreppet kompetens infördes på arbetsmarknaden under 1990-talet i form av att utveckla och stärka företagets kompetens där kunskap är en viktig resurs (se avsnitt 4.4 för definition av kompetens). Personaladministratörerna bytte namn till Human Resource Management (HRM) för att markera förändringen. HRM kan ses ut två perspektiv, i den hårda HRM är personalen och personalfrågor underordnad affärsstrategin men i den mjuka HRM ska cheferna genom att identifiera normer och värderingar motivera de anställda till att vara mer ansvarstagande. Mjuk HRM skapar ett större personalansvar för cheferna med stöd från HRM eftersom personalarbetet är mer decentraliserat (Damm & Dahte 2016). Yrket och yrkestiteln har genom historien ständigt förändrats där synen på människan i arbetssituationen varit en stor faktor som bidragit till hur yrket har förändrats för tidsepoken (Löfgren Martinsson 2008).

1.2 Syfte och frågeställning

Syftet med uppsatsen är att beskriva och analysera personaladministratörers och personalsamordnares uppfattningar om personaladministratörernas roll i organisationen. För att göra det har vi formulerat följande frågeställningar:

- *Hur konstruerar personaladministratörerna sin yrkesroll?*
- *I vilken utsträckning stämmer konstruktionen överens med personalsamordnarnas uppfattning av personaladministratörernas roll?*

Yrkesrollen är den position individen har i organisationen tillsammans med de egenskaper och förutsättningar som kommer med positionen. För att besvara syftet används socialkonstruktivismen genomgående som ramverk för uppsatsen och behandlar tillsammans med grundad teori som analysmetod det empiriska materialet som samlas in genom fokusgrupper. Vidare besvaras frågeställningarna med hjälp av Ellströms kompetensbegrepp, organisatoriska förutsättningar och handlingsutrymme.

1.2.1 Avgränsningar

På LTH finns flertalet olika administratörer med olika epitet, bland annat personal-, utbildnings- och ekonomiadministratörer. Det finns även administratörer utan epitet som arbetar med liknande uppgifter. På grund av att vissa institutioner inom LTH är delade med naturvetenskapliga fakulteten vid Lunds universitet finns det även administratörer som arbetar mot båda fakulteterna. Vi avgränsar oss till att enbart titta på de administratörer som har personal som huvudområde och i de fall som det förekommer deltagare från delade institutioner tittar vi endast på deras relation till LTH och frånser relationen till naturvetenskapliga fakulteten. Avgränsningen görs för att uppsatsens syfte är att titta på de administratörer som arbetar med just personalfrågor. Vi frånser relationen till naturvetenskapliga fakulteten för att skapa en mer enhetlig och representativ urvalsgrupp.

Det är endast personaladministratörers och personalsamordnares uppfattningar som studeras i den här uppsatsen. Varken chefer eller medarbetare studeras trots att de har regelbunden och ibland nära kontakt med personaladministratörerna. Ämnet är intressant och värt att studera närmare, men det tjänar inte syftet för den här uppsatsen

och därför har vi valt att göra avgränsningen till endast personaladministratörer och personalsamordnare.

2. Metod

Kapitlet presenterar uppsatsens utgångspunkter. Först en kort presentation kring kvalitativ forskning, för att sedan gå djupare in på det vetenskapliga perspektiv som varit utgångspunkt för uppsatsen – socialkonstruktivism. Efter det presenteras den insamlingsmetod och analysmetod som används.

2.1 Kvalitativ forskning

Denzin Lincoln (2005) citeras i Alvesson och Sköldberg (2008) om vad kvalitativ forskning innebär. Den kvalitativa forskningen är kontextbunden där människan är det främsta instrumentet för datainsamling. Genom exempelvis intervjuer, konversationer, inspelningar och minnesanteckningar försöker forskaren förstå och tolka fenomenets innebörd utifrån individens perspektiv. Intresset ligger inte i att generalisera insamlad data eller att dra slutsatser från den. Syftet för den här uppsatsen är att beskriva och analysera personaladministratörernas och personalsamordnarnas uppfattning om personaladministratörernas roll i organisationen. Att det är uppfattningar som analyseras innebär att det är fördelaktigt att samtala om dem. Individen tillsammans med andra från deras yrkesgrupp reflekterar och diskuterar tillsammans hur de uppfattar personaladministratörernas roll i organisationen.

Det finns viss problematik med att definiera vad kvalitativ forskning är. Dels för att det ofta beskrivs i termer av vad kvantitativ forskning *inte* är, dels för att den finns en stor variation och bredd inom den kvalitativa forskningen (Bryman 2008). Den ontologiska ståndpunkten inom den kvalitativ forskningen beskrivs som konstruerad. Verkligheten är ett resultat av samspel mellan individer och kontext. Det gör det naturligt att utgå från socialkonstruktivismen som ett övergripande vetenskapligt perspektiv (Allwood 2004; Bryman 2008).

2.2 Socialkonstruktivism

Innan vi går in djupare på socialkonstruktivismen vill vi börja med att klargöra för vår egen kunskapssyn. Vi gör det för att belysa den förförståelse vi går in med och för att låta läsaren skapa sig en egen uppfattning om hur förförståelsen påverkar uppsatsens utformning. Vår kunskapssyn grundar sig till stor del på Berg och Luckmanns kunskaps sociologi (2011). Vi anser att kunskap både skapas och förändras tillsammans med den sociala kontexten och omgivningen. Vår uppfattning är att utveckling av kunskap sker i interaktion med andra. Vår bild stöds av Solhberg och Sohlberg (2019) som menar att individen skapas genom social interaktion vilket påverkar hur vi handlar. Till skillnad från Berg och Luckmann (2011) anser vi dock att interaktionen inte måste ske via fysiska möten eller samtal utan kan ske i samspel med exempelvis artiklar och böcker där olika individers uppfattningar möts. Genom interaktioner tror vi att individer kan skapa en gemensam ram av bland annat ting och känslor. Konstruktionen av ramen

är en social process som individen skolas in i och den kan baseras på hur samhället är strukturerat (Sohlberg P. & Sohlberg B. 2019).

Socialkonstruktivismen används som ramverk för uppsatsen. Det ligger till grund för den analys vi gör samt är en stor del av både syfte och frågeställning. Nedan följer därför en enklare fördjupning av socialkonstruktivismen med utgångspunkt i kunskapsociologin. Det finns ytterligare grenar inom socialkonstruktivism, som är mer radikala och ligger på varsin ände av ett spektrum där kunskapsociologin hamnar i mitten. I kunskapsociologin konstrueras bilden av verkligheten socialt då samhällsförhållande och sociala villkor påverkar individens uppfattning av verkligheten (P. Sohlberg & B. Sohlberg 2019). Kunskapsociologin är ett perspektiv som belyser förhållandet mellan kunskap, föreställningar och bild av verkligheten. Definitionen av verkligheten är ett fenomen som finns oberoende människans vilja. Kunskap är övertygelsen om att ett fenomen är verkligt och har specifika egenskaper (Berg & Luckmann, 2011; Shotter 2014).

För att förstå kunskapen om individens verklighet måste vi studera de objektifieringar¹ som har skapats. En objektifiering bygger på att individer tillsammans konstruerar sin gemensamma verklighet genom att benämna subjektiva ting som objektiva. (Justesen & Mik-Meyer 2011; Hershberg 2014; Berg & Luckmann 2011). Språket som individer använder sig av för att prata om saker gör det möjligt att behålla och utveckla objektifieringar som används för att förstå verkligheten. (Wenneberg 2009; Berg & Luckmann 2011).

2.3 Tillvägagångssätt

Detta avsnitt behandlar tillvägagångssättet som används i uppsatsen. Först presenteras urval och datainsamlingsmetoden för att följas av ett avsnitt om inspelning och transkribering samt observatörsmall.

2.3.1 Urval

Det metodologiska verktyg som används för insamling av data är fokusgrupper, som presenteras i avsnitt 2.3.2. Urvalet för fokusgrupperna som används för att samla in data sker strategiskt. Det innebär att vi aktivt väljer organisation, avdelning och vilka som ska tillfrågas om deltagande i vår studie (Bryman 2008). Det strategiska urvalet görs för att det bäst tjänar syftet. Vi är intresserade av en begränsad grupps uppfattningar om sig själva och det är inte relevant att samla in data från andra grupper än den strategiskt utvalda gruppen. De grupper vi använder oss av är personaladministratörer vid LTH:s olika institutioner samt personalsamordnare vid LTH:s kansli. Det var 28 personaladministratörer som tillfrågades om deltagande, varav sju svarade jakande. Det blev bortfall på en person som på grund av förhinder inte kunde delta. Vi är nöjda med mängden deltagare och upplever att vi uppnått en så kallad "mättnad" där vi inte tror att

¹ Objektifieringar – de förgivettagna sanningar som finns i samhället. Till exempel att pengar har värde.

det skulle inkommit mer data eller bidragit till en större bredd av data om det hade varit fler fokusgrupper eller fler deltagare i respektive grupp.

Vi hade ytterligare en referensgrupp, personalsamordnare, där åtta tillfrågades varav fyra deltog. Vi utgår ifrån att de uppfattningar som presenterades av halva gruppen är representativa och upplever att det finns en "mättnad" även i den data som samlats in från personalsamordnarna. Speciellt för denna fokusgrupp är att det var tydligt att personalsamordnarna sedan tidigare diskuterat ämnet. Vi är medvetna om att idealet är att deltagarna sedan tidigare inte diskuterat ämnet för fokusgruppen, men för den här gruppen så gjorde det att diskussionen fördjupades, vilket bidrog till att vi kunde få ut mer av den insamlade datan.

Beroende på hur känsligt eller personligt ett ämne är för deltagaren blir fokusgruppens storlek betydelsefull. Mindre grupper är mer lämpliga för ämnen av känslig eller av personlig karaktär där deltagarna har en nära anknytning till ämnet medan motsatsen är sant för större grupper (Morgan 1996). Ämnet för uppsatsen är personligt för deltagarna i fokusgrupperna då det handlar om personaladministratörernas uppfattning av sin yrkesroll. Därav har vi valt att ha mindre fokusgrupper.

Totalt hade vi fyra fokusgrupper, med två–fyra personer i varje grupp. Dunbar (1997) i Wibeck (2010) menar att gränsen för hur många som samtidigt kan inbegripna i ett samtal är fyra personer. I en dyad eller triad får varje individ lättare en känsla av inflytande och kohesion (Wibeck 2010; Morgan 1996). Det är även lättare att ge och få feedback i en mindre grupp och tiden räcker bättre till för att alla ska få chans att uttrycka sig samt bemöta de andra gruppmedlemmarna. Kommunikationen har större chans att bli mer personlig samt ögonkontakt och minspel blir lättare att fånga för gruppmedlemmarna (Wibeck 2010).

2.3.2 Fokusgrupper

"Fokusgrupper är en forskningsteknik där data samlas in genom gruppinteraktion runt ett ämne bestämt av forskaren" (Morgan 1996, 130). Förespråkare för fokusgrupper menar att det är i gruppens interaktion som den användbara datan finns. Det är därför mindre lämpligt tillvägagångssätt om det är individuella uppfattningar som ämnas undersökas. Det är ett fördelaktigt metodverktyg när intresset för forskningen är mer hur en viss grupp tillsammans tänker kring ett fenomen än för vad enskilda individer tycker (Wibeck 2010; Morgan 1996).

Trots att fokusgrupper är mer etablerat som metodverktyg inom forskning idag är det, precis som alla andra metodverktyg, inte felfritt och det finns därför faktorer som forskaren bör ha i åtanke vid användandet av fokusgrupper.

Det är viktigt att ha en genomtänkt plan för sammansättningen av grupperna som används. Beroende på vilket syfte undersökningen har kan man använda sig av homogena eller heterogena grupper. Vi använder oss av grupper som är homogena inbördes, det vill säga att medlemmarna i varje grupp tillhör samma demografi. En grupp är heterogen gentemot resterande grupper, vilket innebär att medlemmarna i den gruppen inte har samma demografi som resterande grupper, men att inom gruppen är demografin densamma. Vad som gör en grupp homogen har framförallt att göra med de traditionella demografiska variablerna som kön, ålder och yrke, för att nämna ett par stycken. I den här uppsatsen är syftet att beskriva och analysera uppfattningar om ett ämne hos två olika yrkesroller, vilket enligt Wibeck (2010) talar för användandet av separata grupper som är homogena inbördes.

Sammansättningen av gruppen kan påverka interaktionen i gruppen och därmed även datan på intrapersonella och interpersonella plan. De intrapersonella planen innebär bland annat demografiska variabler men även den fysiska framtoningen som deltagare har genom exempelvis utseende eller klädsel. Wibeck och Fern (2010; 2001) pratar om gruppkohesion som en viktig interpersonell aspekt av fokusgrupper. Det är gruppmedlemmarnas vilja att förbli medlemmar av gruppen. Det är viktigt att ha viss gruppkohesion för att medlemmarna ska känna samhörighet och genom det kunna identifiera sitt uppdrag, men för mycket gruppkohesion kan leda till *group-think*. *Group-think* innebär att det i gruppen bildas en idé om att det endast finns ett rätt sätt att tänka och uttrycka sig. Det kan påverka resultatet, men kan även ses som ett resultat i sig. Vi upplevde inte att det var någon märkbar *group-think* i fokusgrupperna utan snarare att deltagarna faktiskt höll med varandra. Det var inte bara i en enskild grupp som deltagarna höll med varandra, utan samtliga fokusgrupper lyfte liknande tankar. Det innebär inte att *group-think* ej var närvarande under fokusgrupperna utan endast att vi inte kunde observera att det påverkade resultatet.

Ytterligare en aspekt som påverkar interaktionen i fokusgrupper är miljöfaktorer där fokusgruppen tar plats. Var fokusgruppen är, till exempel på deltagarnas hemvist eller på forskarens hemmaarena kan påverka hur bekväma deltagarna känner sig (Wibeck 2010; Fern 2001). Vi använde oss av en lokal på LTH som inte var knuten till någon specifik institution så den var neutral för de personaladministratörer som deltog. För personalsamordnarna så kan lokalen ses mer som hemmaplan eftersom de är mer generellt knutna till LTH, men det var inte i samma byggnad som deras kontor. Lokalen var neutral för oss eftersom det var i en byggnad ingen av oss tidigare varit i. Miljöfaktorer som rummets storlek, visuella distraktioner, möbelarrangemang och rummets temperatur är också sådant som påverkar hur bekväma deltagarna känner sig i gruppen men även hur de interagerar med varandra (Wibeck 2010; Fern 2001). Fokusgrupperna skedde i ett relativt stort rum som avgränsades av möbelarrangemanget till att kännas mindre och mer gemytligt. Vi ansträngde oss för att skapa en så informell miljö som möjligt eftersom vi var av uppfattningen att det skulle bidra till bekvämlighet för deltagarna och därmed generera mer utförlig data. Dock var temperaturen i rummet väldigt låg, vilket kan ha påverkat koncentrationen hos deltagarna samt hos oss som forskare.

Fokusgrupper kan vara strukturerade eller ostrukturerade till naturen. Ostrukturerade fokusgrupper innebär att moderatorn inte ingriper i samtalet utan endast startar och avslutar samtalet. Vad varje grupp behöver för typ av moderator för att kunna bidra med information skiljer sig åt och är till något som forskaren måste anpassa sig efter (Wibeck 2010; Morgan 1996). Vi utgick därför från en lösare struktur och hade ett begränsat antal frågor att utgå ifrån (se guide, bilaga 2 och 3). Precis som Wibeck (2010) och Morgan (1996) säger var vi tvungna att anpassa oss efter respektive fokusgrupp där vissa blev mer strukturerade då gruppen behövde det för att på bästa sätt bidra med data. Kärnan i de frågor som ställs var fortfarande densamma och den ökade strukturen hade mer att göra med hur frågorna besvaras. De frågor som finns i fokusgruppsguiden behandlar hur individen konstruerar bilden av sin roll i organisationen, hur deras vardag är utformad och vilka aktörer som de interagerar med under vardagen. Syftet med frågorna var att få fram hur yrkesrollen konstrueras.

2.3.3 Inspelning och transkribering

Vi har valt att använda oss av inspelning som metodverktyg för att underlätta insamling av data. Vid start av varje fokusgrupp fick vi deltagarnas samtycke för att spela in deras samtal. Vi valde att spela in dels för att underlätta för oss själva och kunna gå tillbaka och lyssna på samtalet när vi gjorde analysen. Vi gjorde det även för att kunna säkerställa att vi inte minns fel eller gör felaktiga tolkningar av det insamlade materialet.

Det finns flera aspekter att ha i åtanke vid inspelning. En positiv aspekt av inspelning är att det fungerar som en komplettering till forskarens minne eftersom forskaren kan gå tillbaka och granska den insamlade datan flertalet gånger. Det gör att resultat blir mer trovärdigt då forskaren kan säkerställa att data tolkas på ett mer representativt sätt. Det innebär även att forskaren, istället för att fokusera på att föra så kompletta minnesanteckningar som möjligt, kan fokusera på att vara mer lyhörd för samtalet som pågår. Detta gör att forskaren kan vara mer flexibel i modererandet och enklare snappa upp intressanta ämnen. Nackdelen är dock att deltagarna ibland kan, trots givet samtycke, bli mer obekväma och självmedvetna om ämnet som diskuteras och det kan påverka resultatet. Det finns även en risk att intervjupersonerna pratar om intressanta och relevanta saker när inspelningen är avslutad, för vilket nytt samtycke måste inhämtas för att kunna användas i forskningen (Bryman 2008). I de flesta grupperna hade vi inga större problem med att spela in. Grupperna kändes avslappnade och verkade inte ta notis om inspelningsverktyget. Dock var det i en grupp som det var en märkbar skillnad på känslan i rummet före och efter inspelning. Under tiden som samtalet spelades in var stämningen något mer tryckt och vi fick känslan av att deltagarna försökte svara på det sätt som de trodde var rätt. När inspelningen avslutades var det stor skillnad i stämningen i rummet och deltagarna var mer avslappnade och verkade uppskatta deltagandet. Trots dessa observationer, som antecknades i observatörmallen, kunde vi efter genomlysning av inspelningen få ut mycket användbar data, vilket visar på användbarheten av inspelat material. Det kan presentera data som vid första intryck inte verkar särskilt användbar.

Efter inspelning av fokusgruppernas samtal har vi transkriberat materialet. Transkribering tar lång tid och är känslig för forskarens mentala status vid transkriberingstillfället. Det påverkas bland annat av forskarens humör, koncentrationsförmåga, trötthet men även av miljön under fokusgruppen och miljön transkriberingen sker i. Det kan finnas mycket buller/ljud runt omkring som gör att risken för att höra fel ökar. En positiv aspekt med transkribering är att det ger stort material att analysera (Bryman 2008). Enligt grundad teori ska forskaren i den öppna kodningen markera fraser och begrepp i marginalen av materialet (Glaser & Strauss 1967; Hartman 2001). Därför var det viktigt för oss av att spela in och transkribera datan för att kunna göra en trovärdig analys. En svårighet som vi uppmärksammade var att transkribera när det var flera personer som pratade samtidigt, det bidrog delvis till att det tog längre tid att transkribera materialet samt att forskaren snabbare blev trött och inte kunde behålla fokus. Att deltagarna pratar samtidigt ökar risken för att forskaren har transkriberat fel. Det blir bortfall på enstaka ord som inte kan transkriberas för att det helt enkelt är ohörbart på inspelningen när flera pratar i mun på varandra.

2.3.4 Observatörsmall

Strukturerade observationer är systematiska iakttagelser som utgår ifrån formella regler i form av observationsschema för att observera och registrera beteende. Tydlighet i vem och vad som ska observeras är en central del av strukturerade observationer (Bryman 2008). Vårt intresse var att se interaktionen mellan deltagarna samt vilka olika beteende och känslor som uppstod i rummet innan, under och efter fokusgrupperna slut. Observatörsmallen användes även för att observera moderatorns delaktighet i samtalet. Genom att lägga till en kategori som vi valt att benämna som "Övrigt" kan forskaren registrera det oförutsägbara som inträffar under observationen. En nackdel med observationer är att det kan förändra deltagarnas beteende när de är medvetna om att de blir observerade (Bryman 2008). Inför varje fokusgrupp presenterades att det skulle finnas en observatör. Dels för att avdramatisera dess närvaro samt för att tydliggöra för deltagarna vem som leder samtalet. Observatören satt bakom deltagarna en bit bort från samtalet och interaktionen riktades aldrig mot observatören. För att öka giltigheten delade vi upp det så att det var samma person som observerade under alla fokusgrupper. Det innebär att personen hade stor kunskap om hur hon skulle hantera observatörsmallen och kunde vara konsekvent. Vi hade tillsammans skapat observatörsmallen vilket bidrar till att vi båda hade en fullständig bild av hur observatörsmallen skulle tillämpas under fokusgrupperna.

Efter varje fokusgrupp har vi diskuterat fokusgruppen och gjort mindre jämförelser mellan fokusgrupperna. Observatörsmallen kan därför ses som en del av våra minnesanteckningar inför kodningen av transkriberingarna men används inte ytterligare i analysen.

Som tidigare nämnts hade fokusgrupperna en homogen inbördes sammansättning. Det observerades med hjälp av observatörsmallen. Samtliga grupper är liknande varandra i kön och ålder. Gruppen som är heterogen gentemot resterande grupper skiljer sig åt framförallt i den demografiska faktorn yrkesgrupp. Observatörsmallen användes även

för att notera dynamiken i samtalet. I vissa grupper kunde vi observera att en deltagare tog över samtalet medan andra var mer tillbakadragna. I de fall där en deltagare tar upp stor del av samtalet minskar interaktionen och därmed även den användbara datan. Interaktionen i fokusgrupperna påverkar hur delaktig moderatorn behöver vara i samtalet (Wibeck 2010).

2.4 Grundad teori

För att kunna analysera insamlad data på ett effektivt sätt behövs en analysmetod. Den agerar som mall för hur analysen ska gå till och blir ett stöd för forskarna i deras tillvägagångssätt. Vi har inspirerats av grundad teori som analysmetod. Skelettet för vår analysmetod kommer ifrån grundad teori, men vi har valt att endast inkludera de delar som är relevanta för den här uppsatsen. Därför påstår vi inte oss använda en renodlad grundad teori.

Grundad teori har utgångspunkt i både en induktiv och deduktiv ansats, där induktiv innebär att forskaren börjar med datainsamling och deduktiv innebär att forskaren skapar en hypotes och sedan samlar in data (Hartman 2001). Glaser och Strauss (1967) lyfter viss kritik mot båda ansatserna. Den deduktiva ansatsen kritiserar för att skapa tunnelseende eftersom forskaren ser endast vad hypotesen letar efter och är inte uppmärksam på andra fenomen eller möjliga områden att utforska. Kritiken mot den induktiva ansatsen är att forskaren aldrig kan gå in helt förutsättningslöst i sin forskning utan att ha en viss förförståelse som kan färga hela forskningsprocessen. Vi är induktiva i den bemärkningen att vi försöker bortse från tidigare förförståelse och se vår data som den presenterar sig. Vid insamling av data upplevde vi att det var svårt att förbli induktiva. Efter varje fokusgrupp så ökade förståelse för ämnet och vilka frågor som ställdes och sättet som frågor ställdes på förändrades. Till exempel så behövdes inte längre förtydligande av yrkesrelaterade begrepp efterfrågas och fokus kunde istället läggas på att fördjupa diskussionen. På grund av det blev vi mer och mer deduktiva i takt med att studien fortlöpte och data samlades in och analyserades. Det innebar att vi blev mer uppmärksamma för vissa begrepp och gjorde vissa tolkningar av materialet.

För att kunna gå vidare i vår analys har vi valt att inom grundad teori inrikta oss på metoden *constant comparative method*. Det innebär att vi kodar och analyserar parallellt med varandra under processens gång (Glaser & Strauss 1967; Hartman 2001). Det finns alltså inget riktigt konkret första steg eftersom arbetsmetoden inte är sekventiellt. Vi valde att starta i öppen kodning, för att sedan skifta fram och tillbaka med resterande processer. I öppen kodning börjar vi med att koda varje indikation från datan för att se hur många olika kategorier som framträder. Det är ett mer förutsättningslöst sätt att se på datan och man tittar på vad den försöker säga snarare än att leta efter specifika svar. I den här fasen består analysen av att jämföra begrepp och fraser som framträtt med varandra och med de kategorier som framträtt för att se kategorins egenskaper. Det är viktigt att föra minnesanteckningar med motiveringar till den kodning som genomförts eller spontana tankar som dyker upp under kodningen (Glaser & Strauss 1967; Hartman 2001). Vi har gjort den öppna kodningen genom att gemensamt lyssna på våra inspelningar där en av oss har kodat i det transkriberade materialet och den andra har

fört minnesanteckningar analogt. Vi har urskilt kategorier utifrån begrepp och fraser som vi har tolkat har liknande betydelse och berör det som kategorin behandlar. För att urskilja kategorier och deras egenskaper har vi valt att färgkoda fraser och begrepp tillsammans med minnesanteckningarna för att kunna se var respektive minnesanteckning hör hemma.

Utmaningen med det här tillvägagångssättet är att förutsättningslöst kunna lyssna på och koda transkriberingarna. Vi har varit med på fokusgrupper och transkriberat innan vi påbörjar vår kodning, vilket gör att det är nästintill omöjligt att förutsättningslöst börja koda. Det kan även diskuteras huruvida kodningen borde ske redan vid transkriberingen för att på bästa sätt följa den analysmetod vi valt, men eftersom vi ville ha en gemensam analys var det mest lämpligt för oss att koda tillsammans. Vi tror också att det har bidragit till en fördjupning av den analys vi genomfört.

I den öppna kodningen kan forskaren komma fram till en kärnkategori, en kategori som har en central roll och kan relateras till flera andra kategorier. För att betraktas som kärnkategori måste den förekomma ofta i datan och uttrycka huvudproblematiken. Det kan även finnas anledning att tro att kärnkategorin kan generaliseras till ett mer abstrakt eller teoretisk plan (Hartman 2011). Den kärnkategori som vi konstruerat är *bilden av* och de underkategorier som vi har identifierat är *organisatoriska förutsättningar*, *handlingsutrymme* och *mammarollen*. Underkategorierna och kärnkategorin är nära integrerade med varandra och påverkar varandra.

Nästa steg i *constant comparative method* är den selektiva kodningen. Här ska fraser och begrepp jämföras till de olika kategorierna och dess egenskaper. Kategorierna ska nu integreras med varandra för att fördjupa analysen. En fras eller ett begrepp kan passa in på flera olika kategorier beroende på forskaren väljer att koda det (Glaser & Strauss 1967; Hartman 2001). Vi började med att skriva ut alla våra koder och kategorier i enlighet med hur vi färgkodat dem eftersom vi ansåg att det var lättare att visualisera och skapa kopplingar då. Fraserna och begreppen integrerade vi med de olika kategorierna som vi skapat. Samtidigt förde vi minnesanteckningar för att kunna motivera hur vi integrerade kategorierna. Vi har uppmärksammat att det framkommer två olika typer av kategorier. En som vi själva har konstruerat och en som är baserad på de språk som deltagarna använde sig av, något som även Glaser och Strauss (1976) lyfter att forskaren kommer kunna uppmärksamma. De kategorier som vi själva har konstruerat är kärnkategorin, *bilden av* och *handlingsutrymme*, medan de kategorier som uppstått ur det språk som deltagarna använt är *organisatoriska förutsättningar* och *mammarollen*.

Då vi har två olika grupper har vi gjort både den öppna och selektiva kodningen på respektive grupp. Grundad teori tar inte slut här utan tanken är att forskaren ska fortsätta kodningen och analysen till en mer abstrakt nivå för att sedan skapa generell teori. Det ska leda till att forskaren kan gå tillbaka till sin data med en hypotes och påbörja analysprocessen på nytt (Hartman 2011; Glaser & Strauss 1967). Vi använder inte någon genom resultatet framtagen teori för att fördjupa analysen. Dock gör vi i den

avslutande diskussionen en sammanfogning av teorier som potentiellt kan användas i vidare forskning.

2.5 Etik och kvalitet

Forskningsetik definieras av Helgesson som “*systematisk analys av och reflektion kring etiska problem som uppstår i samband med forskning*” (2015, 21). Det ska ske under hela forskningsprocessens gång och är inte enbart något att reflektera över i slutet av processen. Det är skillnad på forskningsetik och forskareetik. Den första avser hur man behandlar forskningsdeltagare och värnar om deras människovärde, självbestämmande och integritet. Den senare begränsas till frågor om ansvar i samband med publicering och så kallad vetenskaplig oredlighet, som fusk, plagiat och fabrikation. Det kopplas framförallt till ett värnande om själva kunskapsprodukten (Kalman & Lövgren 2012).

Bra forskning kan tolkas på tre sätt. Det kan vara nyttig forskning, forskning som väl uppfyller vetenskapens interna krav och forskning som är etisk godtagbar. Nyttig forskning är sådan som lätt går att omsätta i eller skapa förutsättningar för nya tekniker eller produkter (Helgesson 2015). Vi påstår oss inte ha gjort någotdera men ser det vi gjort som nyttigt på en mindre skala genom att vi identifierar förutsättningar i organisationen vi undersöker. Forskning som väl uppfyller vetenskapens krav är sådan forskning som bygger på bra metoder och är grundlig och noggrann i fråga om undersökning, bedömning och redovisning. I kvantitativ forskning används begreppen validitet och reliabilitet för att mäta om forskningen uppfyller vetenskapens krav. Guba och Lincoln (1985;1994) i Bryman (2008) kritiserar reliabilitets- och validitetskriterierna eftersom de förutsätter att det är möjligt att komma fram till en absolut sanning om den sociala verkligheten. Guba och Lincoln föreslår därför alternativa kvalitetsbegrepp för kvalitativ forskning där ett av dem är tillförlitlighet. För att uppnå hög kvalitet krävs det att forskarna tydligt redogör för den kontext som forskningen sker i och redogör för de olika stegen av forskningsprocessen. Forskarens trovärdighet, som är en underkategori av tillförlitlighet, baseras på tydligheten i de beskrivningar av den sociala verkligheten som forskningen utspelar sig i (Bryman 2008). Etisk godtagbar forskning är sådan som visar hänsyn till forskningspersoner och inte exponerar deltagare för orimliga risker samt tar ett rimligt ansvar för hur forskningsresultaten används (Helgesson 2015, Kalman & Lövgren 2012).

Genom att övergripande beskriva Lunds universitet redogör vi för kontexten som forskningen utspelar sig i. Med hjälp av socialkonstruktivismen förstärks kontexten och forskningsprocessen ges ett yttre ramverk. Genom att ständig lyfta fördelar och nackdelar med olika tillvägagångssätt och med hjälp av dessa förklara de val som vi har gjort försöker vi beskriva forskningsprocessen på ett utförligt sätt. Dock finns risken att efter att ha arbetat med en text under en längre tid att forskaren inte längre lägger märke till felaktigheter eller brister i arbetet.

Det finns fyra huvudkrav som forskaren bör ta hänsyn till vid forskning, *informationskravet*, *samtyckeskravet*, *konfidentialitetskravet* och *nyttjandekravet*.

Forskaren har skyldigheter att informera deltagarna om uppsatsens syfte och inhämta deltagarnas samtycke för medverkan. Forskaren ska även informera deltagarna om deras rättigheter vid medverkan. Konfidentialitetskravet innebär bland annat att det inte ska gå att identifiera deltagarna, det har vi gjort genom att ge deltagarna fiktiva namn i resultatet. Forskaren ska enligt nyttjandekravet inte använda uppgifter om deltagarna i annat syfte än för forskningsändamålet och det får inte ge direkt påverkan på den enskilda individen som delta (Vetenskapsrådet 2002).

Viktigast för oss under arbetets gång har varit först och främst att se till att vi har värnat om de människor som har deltagit i vår studie. För att göra det beskriver litteraturen vikten av att respektera deltagares autonomi och personliga integritet (Helgesson 2015; Kalman & Lövgren 2012). För att kunna respektera det måste deltagaren vara beslutskompetent, ha relevant information och får inte vara påverkad av tvång eller påtryckningar. För att kunna vara beslutskompetent och undvika tvång behöver deltagarna ge sitt informerade samtycke. Det gör dem genom att ta del av relevant information. Vi har från början av studien varit noggranna med att informera samtliga deltagare om varför vi gör studien och vilka den kommer delas med samt hur deras deltagande kommer hanteras i studien (se inbjudningsbrev, bilaga 1). Informerat samtycke har enligt Helgesson *“ibland lyfts som en universallösning på etiska problem vid forskning som involverar människor,”* vilket han ser som en överdrift (2015, 99). Informerat samtycke har dock en central roll i att visa respekt för deltagarnas autonomi och personliga integritet. Det innebär att de informeras om studien, dess förutsättningar och dess användning och med stöd av den informationen bestämmer sig för att samtycka till deltagande eller inte. Kravet på informerat samtycke finns inte bara i etiska riktlinjer för god forskning utan även i lagstiftningen (Helgesson 2015; Kalman & Lövgren 2012). Därför var det viktigt för oss att i början av varje fokusgrupp som vi höll åter informera om varför vi genomför studien och hur den data som samlas in kommer hanteras. Deltagarna är konfidentiella genom uppsatsen och vi var tydliga med att deltagande är frivilligt och kan dras tillbaka när som helst under processen. Vi valde att vara noggranna med informerat samtycke eftersom vi anser det vara en viktig del av etisk forskning, men det finns vad vissa skulle kalla för baksidor. Kravet på informerat samtycke kan ha en kostnad i termer av potentiellt bortfall och därmed risk för skevhet i urvalet, vilket kan leda till försämrad kvalitet på studierna (Helgesson 2015). Vi anser dock inte att så är fallet för vår studie på grund av hur den är utformad och på grund av det ämne den berör.

2.6 Sammanfattande metodreflektion

Under metodkapitlets gång har reflektion kring val och tillvägagångssätt gjorts löpande i texten. I det här avsnittet görs en mer generell reflektion kring hur eventuella förändringar hade påverkat resultatet.

Det som främst har påverkat uppsatsen redan från start är den kunskapssyn och det vetenskapliga perspektiv som anlagts redan innan syfte och frågeställningar var fullständigt formulerade. Utan socialkonstruktivismen hade hela uppsatsens utformning och tillvägagångssättet för studien sett helt annorlunda ut. Utöver det har den

organisatoriska struktur som studien utförts i haft en stor påverkan på det slutgiltiga resultatet. Hur organisationen påverkar står det mer utförligt om i resultats- och analyskapitlet (kapitel 3 respektive kapitel 4), men värt att lyfta här att det sannolikt inte går att komma fram till samma resultat i en "vanlig" organisation. Däremot är det möjligt att applicera metoder som använts i den här uppsatsen på en annan typ av organisation och få fram resultat som besvarar liknande frågeställningar.

Kodningen och analysen av insamlad data gjordes först efter transkriberingen färdigstälts för att kunna ha en gemensam utgångspunkt. Det finns fördelar och nackdelar med att gå tillväga på olika sätt med kodningen, men vi tror inte att det slutgiltiga resultatet påverkas märkbart av tillvägagångssättet. Däremot kan de fraser och indikationer som används för att komma fram till resultatet skilja sig åt eftersom transkriberingarna sker enskilt. Dock gör en initial enskild kodning vid transkriberingen inte att arbetsprocessen blir mer effektiv när det är mer än en forskare eftersom en gemensam analys ändå behöver göras längre fram.

Enligt grundad teori ska minnesanteckningar föras under kodningen över motiveringar och spontana tankar som dyker upp. Under vårt arbete med den öppna kodningen skedde motiveringarna framförallt muntligt. Mer utförliga minnesanteckningar kan effektivisera analysarbetet. Med endast muntliga motiveringar uppkommer ett behov att vid den selektiva kodningen upprepa motiveringarna.

Det finns mer som kan diskuteras med hänsyn till metoden. Metodval och tillvägagångssätt som har påverkat resultatet har flera aspekter och faktorer. De som lyfts i reflektionen och löpande i metodkapitlet är de som vi tror bidrar till möjligheten att kritiskt förhålla sig till resultatet och analysen.

3. Resultat

I det här avsnittet presenteras resultatet av den öppna och den selektiva kodningen. Hur det har gått till står det mer utförligt om i avsnitt 2.4. Den öppna och den selektiva kodningen presenteras tillsammans, men den selektiva kodningen är mest framträdande. Uppsatsen är baserad på data insamlad från två olika grupper, personaladministratörer och personalsamordnare. Resultatet från respektive grupper kommer att presenteras åtskilt från varandra för att sedan i analysen sammanfogas. Alla deltagare i fokusgrupperna har tilldelats fiktiva namn. Lista över dessa finns som bilaga (bilaga 5). Som tidigare nämnt går det inte att helt separera kategorierna från varandra och därför kommer de att till viss del gå ihop med varandra.

3.1 Personaladministratörernas perspektiv

3.1.1 Bilden av yrkesrollen

Avsnittet presenterar kärnkategorin. Den har egenskaper som service, spindeln i nätet och mammarollen.

Personaladministratörerna ser sig själva som spindeln i nätet. Alla personaladministratörerna upplever att de är betydelsefulla för institutionens vardagliga verksamhet. Det uttrycks av personaladministratörerna när de beskriver att de är involverade i många olika ärenden och sitter på stor mängd viktig information. Det gör även att de förväntar sig få de befogenheter och resurser som krävs för att klara arbetet. Personaladministratörerna blir organisationens ögon och öron i verksamheten, de fångar upp olika bollar och ser till att skicka vidare dem till rätt person. Frida säger: *“Det är kanske inte alla som är medvetna om ens arbete men det är ju mycket som fallerar om inte vi sköter vårt jobb ordentligt, det kan ju slå tillbaka på en anställd ganska så hårt.”*

Gränserna för rollen upplevs otydliga och det finns därför en stor variation i arbetssätt och förväntningar. Diana uttrycker att det finns en stor bredd av administratörer, som exempelvis utbildnings-, ekonomi- och personaladministratör, så det är svårt att veta vad man kan förvänta sig av de olika titelerna. Hon säger att det är mycket luddiga yrkestitlar. Cecilia kompletterar bilden genom att beskriva att man kan arbeta med personaladministration utan att ha yrkestiteln. Det finns ingen enhetlig bild av vad en personaladministratör är. Det kan bidra till olika förväntningar på personaladministratörerna. Belinda säger: *“Och ibland vet man kanske inte själv ens vad som ingår i ens roll som personaladministratör. [...]Så vi pratar kanske ibland olika språk även om vi borde vara på samma nivå.”* Det saknas begränsningar för yrkesrollen, alla personaladministratörer beskriver att de arbetar olika och att det finns stora skillnader mellan dem. Rollen influeras av respektive individ som innehar den,

vilket stöds av Erika när hon säger att “[...] vi utvecklar ju på så vis rollen genom våra personligheter.”

Diana uttrycker på ett oförbehållsamt sätt att *“Cheferna har ju normalt sätt inställningen att asså de vet ju inte vad jag sysslar med. Och det är som den förra chefen han som var väldigt rak på sak han sa ‘det bästa är om jag inte märker att du är här’ för att mest märks du ju när det är något som inte funkar. Då når det ju dem utan att man tjarar på dem och sånt.”* Budskapet framgår från flera andra av personaladministratörerna. Personaladministratörerna uttrycker, trots okunskapen om vad det är dem faktiskt gör, en stor tacksamhet och uppskattning från institutionens sida över deras insats.

Belinda säger: *“men det är liksom mer rollen som lite spindeln i nätet lite så. Det tycker jag är det roligaste.”*

3.1.2 Organisatoriska förutsättningar

Här presenteras de organisatoriska förutsättningarna som personaladministratörerna uppfattar påverkar deras yrkesroll. Eftersom personaladministratörerna har kontinuerlig kontakt med institutionerna kommer avsnittet gå djupare på institutionsnivå än resterande organisatoriska nivåer.

Organisationsstrukturen är decentraliserad vilket gör att institutionen är anpassningsbar utifrån de behov som finns. Det kan leda till att varje institution ser olika ut och påverkar även de roller som finns på institutionen. Belinda säger: *“Det är ju ganska decentraliserat allting, så varje institution hittar sin egen lösning och kombinerar tjänster utifrån sina behov eller som det råkar bli ibland tror jag också så att man sätter nog, arbetsuppgifterna fördelas nog lite ibland efter slump och sen lite ibland efter hur stora man är, hur man är organiserade så, vad som passar”.* Alla personaladministratörer lyfter det egna ansvaret för samtliga anställda, både akademisk personal och tekniskt-administrativ personal, på institutionen. Individen har stor frihet att påverka sitt dagliga arbete och hur arbetsuppgifter prioriteras på grund av att kulturen är tillåtande. Kulturen förespråkar den akademiska friheten som Cecilia lyfter *“Nej och det är väldigt mycket upp till individen själv att. Liksom styra upp sitt arbete på både gott och ont.”*

En av personaladministratörernas arbetsuppgifter är att informera och kommunicera med verksamheten på institutionerna och kommunicera uppåt i organisationen mot LTH och Lunds universitet. Flertal av personaladministratörerna lyfter vikten av att föra information vidare. Information i form av regler, processer och rutiner men även i form av tankar, åsikter och upplevelser. Det leder till att personaladministratörerna sitter på mycket information och där är en naturlig person att vända sig till vid frågor och funderingar. Belinda säger: *“Och sen väldigt mycket alltiallo så, folk kommer springande och vill ha hjälp med diverse.”* Personaladministratörerna blir en frågelåda

för alla på institutionen. De får därför direkt kontakt med verksamheten i flertalet olika frågor och ärenden. Anna säger: *“Och så plockar vi upp det så försöker vi införa det i verksamheten. Nu har vi fått nya rutiner, nu är det här som gäller och informera vidare i verksamheten. Och samma sak där plock upp saker och ta tillbaka till samordnaren”*

Det förväntas av alla aktörer, inklusive personaladministratörerna, att det ska vara en god kommunikation i organisationen och finnas ett bra informationsflöde. Personaladministratörernas uppfattning är dock att det inte alltid är en bra kommunikation i organisationen, utan det är eget ansvar att ta reda på den information som behövs för att utföra arbetet. Kommunikationen begränsar personaladministratörernas möjlighet att utföra sina arbetsuppgifter eftersom de är beroende av att få in uppgifter från andra aktörer, som exempelvis externa myndigheter eller chefer och medarbetare. Strukturen på organisationen uppmuntrar inte alltid till ett tydligt informationsflöde. Diana säger: *“Men ibland så tror jag inte riktigt hur dem [Lunds universitet centralt] förstår, och det är inte för att dem är dumma eller inte vill förstå. Men de vet inte de tror att saker är mycket mer rätlinjiga ute i verksamheten, där det faktiskt är ganska rörigt.”*

3.1.3 Handlingsutrymme

Precis som grundad teori nämner finns det vissa kategorier som konstrueras av forskaren under kodningen, det här är en sådan kategori. Egenskaperna för kategorin är förutsättningar och begränsningar för handlande.

Flera av personaladministratörerna säger att cheferna uppmuntrar dem till att utveckla egna rutiner och komma med förslag på förbättringar. Det gör att personaladministratörerna har större möjlighet till att handla fritt i sin roll. Personaladministratörerna upplever att det finns möjligheter att själv sätta sin personliga prägel på arbetet och flera av de rutiner som dem hanterar. Cecilia säger *“men det är väldigt fritt och så och det uppskattar jag ju mycket.”* Arbetsuppgifterna kan variera mycket beroende på vad individen har valt att prioritera. Det kan få effekter på utformningen av rollen vilket kan leda till stora skillnader mellan respektive personaladministratör.

Personaladministratörernas handlingsutrymme begränsas av att få in information och underlag från utomstående aktörerna för att kunna utföra sitt arbete. Det stöds av att Cecilia säger: *“det är väntan på tillstånd eller att man väntar på att få ett underlag från rekryterande chef på hur man ska gå vidare i processen och så.”* Det innebär att det inte enbart är utomstående aktörer som kan begränsa personaladministratörernas handlingsutrymme utan även strukturella förutsättningar.

De förväntningar som personaladministratörerna tror att andra ställer på dem är bland annat ansvar för att sköta vardagen. Därför tar de på sig ansvaret för att få vardagen på institutionen att snurra på. De upplever att det är ett viktigt ansvar att ta, vilket ibland

kan göra att det tar på sig arbetsuppgifter som ligger utanför deras handlingsutrymme. Belinda säger: *“sen så se till att det snurrar på och se till att anställningarna blir klara i tid och [att] timmar blir rapporterade när dem ska och så vidare så att det påverkar ju individen ganska mycket om det bli fel, med ledigheter och med löner och så vidare så att på det sättet så är det ju ett viktigt arbete.”* Personaladministratörerna upplever att deras roll är viktigt för verksamheten och därför tar dem ett stort ansvar. Det gör att personaladministratörerna tar på sig mer ansvar än vad de behöver. Cecilia säger: *“[...] nu ser jag att det är så mycket som behöver styras upp med rutiner och så. Jag gör vad jag kan men och vissa saker och det är ju inte jag som borde göra egentligen utan det är [någon annan].”*

3.1.4 Mammarollen

Mammarollen är en kategori som konstruerats av språket som deltagarna i fokusgrupperna använt. ”Mamma” är ett begrepp som alla deltagare motvilligt använder. Avsnittet beskriver mammarollens olika egenskaper.

Belinda säger: *“Man är lite såhär spindel i nätet, eller så mamma.”* Flera av personaladministratörerna nämner begreppet mammaroll, om än motvilligt, något som ger känslan av att de inte vill identifiera sig med mammarollen men att dem gör det ändå. I mammarollen ligger egenskaper som trygghet, service, regelväktare och en bakgrundsspelare som är väldigt betydelsefull för institutionen men som inte får så stort erkännande för sitt arbete. Med regelväktare menar vi att personaladministratörerna får medarbetarna att följa de regler och ramverk som finns i organisationen. Personaladministratörerna uttrycker sig vara en person som arbetar verksamhetsnära och finns tillgänglig för alla. Cecilia säger att personaladministratörerna är någon som medarbetarna kan vända sig till, till viss del för att det inte finns någon annan stödfunktion. Det stöds av att Frida säger att en stor del av jobbet är att se till att alla anställda mår bra på sin institution. Belinda beskriver en omhändertagande sida som passar in i mammarollen genom att stötta medarbetarna i en högre grad än vad som förväntas.

Rollen som personaladministratör baseras till stor del på service, att kunna besvara de frågor som ställs både när någon frågar i dörren eller via digitala kanaler. Personaladministratörerna tror att deras roll uppfattas av andra som en mjuk individ som är hjälpsam och trygg. De ser sig själva som ett *“[...]stöd administrativt i vardagen,”* som kan hjälpa dig med administration som du själv inte klarar av att göra eller inte vill göra. Det finns därför en stor tacksamhet och uppskattning till personaladministratörerna för att de ställer upp och hjälper medarbetarna och chefer med administrativa frågor. Det finns från institutionens sida mycket tillit till rollen och dess förmåga att få allting att fungera. Trots det uttrycker personaladministratörerna att det finns okunskap om vad deras arbete innebär. Personaladministratörerna uttrycker att de förväntar sig respekt för de arbetet som de utför men även en förståelse för vad det innebär.

Personaladministratörerna innehar även egenskapen som vi kallar regelväktare. De ser till att regler och processer följs trots att andra inte alltid vill eller förstår varför man ska följa de regler som finns, eftersom de ofta är ensamma om att inneha den fullständiga kompetens och information som krävs för att följa regler och processer som har fastställts uppifrån. Del av personaladministratörernas arbete går åt till att påminna medarbetare om administrativa riktlinjer och besvara frågor kring dem.

3.1.5 Sammanfattning av personaladministratörernas perspektiv

Bilden som personaladministratörerna har av sin roll är att den är spindeln i nätet. De sitter på mycket information och är delaktiga i många olika ärenden. De har även bilden av att rollen är otydlig, men att det skapar möjlighet för personaladministratörerna att sätta sin personliga prägel på arbetet. Det framgår även att det finns en okunskap hos andra aktörer om vad rollen är eller borde vara och att det därför finns varierande förväntningar på de olika personaladministratörerna.

LTH är en decentraliserad organisation. Personaladministratörerna arbetar verksamhetsnära på institutionerna och är en stor del av kommunikationen mellan institution och resterande organisation. De är informationsmedlare som plockar upp saker från verksamheten och för vidare upp i organisationen och de får information uppifrån som ska etableras i verksamheten.

Personaladministratörerna har handlingsutrymme att sätta sin egen prägel på sitt arbete eftersom organisationen förespråkar "frihet under ansvar." Deras handlingsutrymme begränsas av utomstående aktörer och andra i verksamheten eftersom de är beroende av att få information för att kunna utföra sitt arbete. De har stor ansvarskänsla för att få vardagen på institutionen att flyta på. De uttrycker även att det är förväntningarna de ser hos institutionen.

Personaladministratörerna beskriver sig vara omhändertagande. De är någon på institutionen som medarbetarna kan vända sig till med frågor och funderingar. De uppskattar serviceaspekten av rollen och att hjälpa till på institutionen. För sin insats får de mycket tacksamhet och tillit på institutionen. Personaladministratörerna berättar även om hur en stor del av rollen är att bevaka och påminna om ärenden och se till att regler och processer följs.

3.2 Personalsamordnarnas perspektiv

3.2.1 Bilden av yrkesrollen

Det här avsnittet samt resterande avsnitt av resultatet kommer att presenteras ur personalsamordnarnas perspektiv. Avsnittet behandlar personalsamordnarnas bild av rollen som personaladministratör.

Personalsamordnarna beskriver personaladministratörernas roll med begreppet allt-i-allo, någon på institutionen som tar ansvar för en bredd av uppgifter och någon som kan svara på de frågor som kommer in fysiskt eller digitalt från medarbetare och chefer. Bella säger: *“Jag tror att de har mycket folk som står i dörren, som kommer förbi och vill ha hjälp med allt från ansökningar om föräldraledighet till var är mitt anställningsbeslut”* Personalsamordnarna beskriver att personaladministratörerna fungerar som spindeln i nätet på institutionen, de lyfter information högre upp i organisationen och ser till att regler och rutiner följs i verksamheten. Alice säger: *“Ofta är det ju de som har koll på allting. Typ nu är den här gästföreläsaren på väg in eller nu ska vi göra den här rekryteringen och det är liksom de som är sammankallande och klistret, verkligan.”* Personaladministratörerna är dem som håller i trådarna på institutionen, de hanterar många olika ärende parallellt och fungerar som spindeln i nätet. Personalsamordnarna uttrycker att de är beroende av personaladministratörerna för att kunna fungera i sin egen yrkesroll. Det eftersom personaladministratörerna arbetar verksamhetsnära och får ta del av en stor mängd information och ansvarar för att informera utåt i verksamheten och uppåt i organisationen till bland annat personalsamordnarna. Personaladministratörerna ses som en nyckelroll i organisationen, men kanske framförallt på deras respektive institution. Trots det har personalsamordnarna uppfattningen om att organisationen inte nyttjar personaladministratörernas fulla potential. Carolina säger: *“I vissa verksamheter uttrycker man det som att vi vill inte lägga något epitet [...] man liksom har en ganska krass, tråkig syn på den här typen av personalkategori även om det är utbildningsekonomi- eller personaladministratör. Att man liksom inte ser det som en kompetent och viktig nyckelspelare, medan vi känner oss att vi är beroende av rollen för att kunna funka.”*

Personalsamordnarna har utöver sina egna förväntningar en bild av vad andra aktörer kan förvänta sig. På grund av att det finns så skilda bilder av vad det är en personaladministratör arbetar med så finns även en mängd olika förväntningar på dem. Personalsamordnarnas uppfattning är att det leder till att rollen blir otydlig och att den kan sakna begränsningar. Själva förväntar personalsamordnarna sig att personaladministratörerna ska bevaka och hålla koll på de ärenden som dem är inblandade i samt ta ansvar för att inhämta den information de behöver för att kunna utföra sitt arbete. Andra förväntar sig, enligt personalsamordnarna, att personaladministratörerna ska vara behjälpliga i en mängd olika uppgifter. Det finns en önskan hos personalsamordnarna att andra aktörer borde ha mer information om vad personaladministratörernas roll innebär för att kunna få en mer enhetlig bild av yrkesrollen och dess arbete.

3.2.2 Organisatoriska förutsättningar

Carolina förklarar hur personaladministratörernas roll har förändrats över tid *“man har ju gjort någon slags resa från sekreterare till administratör med epitet och någonstans där har man kanske inte alltid plockat bort saker utan man bara har lagt till och jag tror inte man i verksamheten har reflekterat över hur den här rollen har utvecklat sig [...]”* Personalsamordnarnas uppfattning är att institutionerna har kommit olika långt i utvecklingen av synen på personaladministratörernas roll och vad den innebär. Den

största påverkansfaktorn på rollen som personaladministratör, både historisk men även idag, är kultur. Det påverkar förväntningarna som ställs på personaladministratörerna men även hur deras roll är utformad. På universitetet finns det en kultur som förespråkar akademisk frihet. Det innebär att individen ansvarar för sitt eget arbete, men även att institutionerna har möjlighet att organisera sig efter det behov som finns. Att det kan skilja sig mellan olika institutioner är möjligt eftersom det inte finns ett behov av enhetlighet i kulturen på universitetet som ofta kan behövas i ett företag. Istället är det viktigt att varje ämne framstår som unikt i förhållande till studenter och andra lärosäten.

Personalsamordnarna har även uppfattningen om att den decentraliserade organisationsstrukturen påverkar den kultur som varje institution har frihet att skapa. De förväntningar som ställs på personaladministratörerna kan som följd av de organisatoriska förutsättningarna variera beroende på vilken institution som personaladministratören befinner sig på. En decentraliserad struktur påverkar även kommunikationsflödet i organisationen, som enligt personalsamordnarna idag inte är helt rakt utan måste gå genom flera steg. Det lägger stort ansvar på personaladministratörerna att själva söka den information de behöver. Personalsamordnarna tror att de båda hade gynnats av ett förbättrat kunskapsutbyte sinsemellan.

3.2.3 Handlingsutrymme

Personaladministratörerna har en stor lojalitet och ansvarskänsla för verksamheten och då tar de på sig ansvar som egentligen inte tillhör rollen för att få verksamheten att flyta på ett smidigt sätt. Carolina sammanfattar det genom att säga: *“Ja men och så kommer det någon som frågar om någonting och så finns det ingen som plockar upp den frågan, då plockar de upp den och så kommer något annat och så plockar de upp den frågan också, saker som kanske egentligen inte är varken ekonomi- utbildning- eller personaladministration men som blir saker som ingen annan fixar på det här stället.”* Carolina fortsätter med att beskriva att det skapas en otydlighet i vad som förväntas av personaladministratörerna när ingen sätter tydliga gränser på vad som är personaladministratörernas ansvar. Personalsamordnarna tror att det finns ett begränsat handlingsutrymme för personaladministratörerna, vilket kan påverka förutsättningar för att kunna genomföra arbetet på bästa sätt. I tidigare led har uppgifter och ansvar kunnat skickas vidare, medan personaladministratörerna inte har den möjligheten på grund av var de befinner sig i organisationen. Å andra sidan så har personalsamordnarna uppfattningen om att personaladministratörerna tar på sig mer ansvar än vad rollen kräver. Personaladministratörerna kan ta på sig uppgifter som egentligen tillhör chefer eller medarbetare för att det underlättar deras eget arbete. Det kan adderas till att bli mycket ansvar eftersom den decentraliserade strukturen gör att mycket ansvar ligger långt ut i organisationen, där personaladministratörerna befinner sig.

Daliah uttrycker en uppfattning om stort ansvar för personaladministratörerna att påminna och bevaka olika ärenden. Personalsamordnarna har uppfattningen om att det är upp till individen att ständigt vara uppdaterad om de olika ärenden och processer som

pågår. De ser även att det är väldigt individuellt hur mycket ansvar man tar och vad det är man tar ansvar för. Det gör att det ställs olika förväntningar på hur mycket ansvar personaladministratörerna ska ta. Personaladministratörers rollens otydlighet tror personalsamordnarna kan bero på att de redan från dag ett får olika välkomnande och introduktioner eftersom dem sker på respektive institution. Det skapar olika förutsättningar för personaladministratörerna att göra sitt jobb.

3.2.4 Mammarollen

“Just den här mammarollen anser jag måste försvinna [...]”, säger Carolina. Personalsamordnarna upplever att mammarollen ofta tillskrivs personaladministratörerna av chefer och medarbetare på institutionerna. De ses som klistret som ser till att allting rullar på i vardagen. Personaladministratörerna förväntas ha en bred kompetens och förväntas framförallt ha kompetensen redan innan start, Alice säger *“Man vill helst ha en här igår och det ska vara någon som redan kan alla system och kort introduktion [...]”*. Det innebär att de onekligen är en nyckelspelare på institution som behövs för att kunna hålla i alla trådarna.

Personalsamordnarna har uppfattningen om att personaladministratörerna tar på sig mammarollen på institutionerna trots att det inte är uttalat att det efterfrågas. Däremot uttrycker vissa institutioner att *“[...] de ska kunna göra allt ifrån att koka kaffe till att tolka lag”*, vilket visar på en enorm bredd i förväntningar på rollen. Som nämnts i avsnitt 3.1.4 har mammarollen egenskaperna trygghet, service, regelväktare och en bakgrundsspelare som är väldigt betydelsefull för institutionen. Personaladministratörernas vilja att hjälpa andra visar på servicesaspekten av yrkesrollen, där de ibland tar ansvar från andra för att underlätta för chefer och medarbetare samt sig själva. Genom att påminna och bevaka olika ärenden i en hög grad än vad som egentligen förväntas underlättar personaladministratörerna för sig själva då de kan säkerställa att det blir rätt första gången och undvika dubbelarbete. Personalsamordnarna ser personaladministratörerna som en bevakare snarare än regelväktare, de förväntar sig i hög grad att personaladministratörerna ska ha koll på de olika ärenden och processer som är aktiva.

3.2.5 Sammanfattning av personalsamordnarnas perspektiv

Personalsamordnarna har en bild av personaladministratörerna som spindeln i nätet. Personaladministratörerna är delaktiga i många olika ärenden och sitter på en stor mängd information. På grund av att personaladministratörerna sitter på mycket information som till stor del kommer från deras verksamhetsnära position känner personalsamordnarna att de är beroende av rollen för att kunna utföra sitt eget arbete. Trots att personalsamordnarna ser personaladministratörerna som en nyckelroll i organisationen så har de uppfattningen om att andra inte ser den kompetens och potential som finns i rollen. Personalsamordnarna ser även att det finns många olika förväntningar på rollen som personaladministratör, vilket de tror leder till att rollen blir otydlig.

Personaladministratörernas roll har historiskt gjort en resa från sekreterare till administratör med epitet. Personalsamordnarna förklarar att den kultur som finns på institutionerna påverkar vilken bild som finns av rollen. Variationen i kultur på institutionerna är möjlig eftersom det inte finns något behov av en enhetlig kultur i organisationen, då varje ämne ska framstå som unikt.

Personalsamordnarna har uppfattningen om att personaladministratörerna tar på sig uppgifter som ligger utanför deras ansvarsområde för att underlätta för sitt eget arbete. Trots det tror personalsamordnarna att personaladministratörerna har ett begränsat handlingsutrymme som bland annat styrs av de olika förutsättningarna som finns på varje institution.

Personalsamordnarna säger att personaladministratörerna tillskrivs mammarollen i organisationen. Mammarollen kommer bland annat från personaladministratörernas starka vilja att hjälpa andra, något som visar på en serviceaspekt av rollen. Ur mammarollen kommer förväntningar om att personaladministratörerna ska kunna hjälpa till med många olika frågor, vilket kräver bred kompetens.

4. Teoretisk analys

I kapitlet presenteras teoretisk litteratur integrerat med analysen. Kapitlet börjar med ett avsnitt om kärnkategorin bilden av utifrån ett socialkonstruktivistiskt och ett identitetsteoretiskt perspektiv för att sedan titta på de andra kategorierna och avslutas i en sammanfattning av hur samtliga kategorier sammanfaller med varandra. Det är i det här kapitlet frågeställningarna kommer att besvaras.

4.1 Bilden av yrkesrollen ur ett socialkonstruktivistiskt och identitetsteoretiskt perspektiv

Med utgångspunkt i Thunborgs avhandling (1999) presenteras forskning kring ämnet yrkesidentitet. Forskning kring identitet är ett område med stor bredd och komplexitet (se bland annat Berglund 2002). Här är det viktigt att göra en distinktion mellan yrkesroll och yrkesidentitet. Yrkesrollen är den position individen har i organisationen tillsammans med de egenskaper och förutsättningar som kommer med positionen. Yrkesidentitet är det, som Thunborg definierar som en social identitet, vilket kommer till uttryck i hur aktörer presenterar sig “[...] i form av föreställningar, handlings- och interaktionsmönster” som alltid sker i relation och med referens till andra aktörer (1999, 4). Yrkesidentitet blir således ett försök att sammanlänka skillnaderna mellan individ och omgivning. Yrkesidentiteten är en del av konstruktionen av yrkesrollen. Yrkesidentitet är nära kopplad till yrkeskompetens, som består av sociala, attitydmässiga och personlighetsrelaterade förmågor utöver kunskaper och färdigheter (se vidare om yrkeskompetens i avsnitt 4.4). Yrkesidentiteter uppstår som en kontinuerlig process genom social aktivitet i vardagen och identiteterna är kontextbundna och beroende av det specifika sammanhanget. Individen kan genom att tolka hur andra ser henne skapa en uppfattning om sig själv som subjekt, individen kan förstå sig själv genom andra (Thunborg 1999). Thunborg pratar om yrkesidentitet utifrån tre olika ansatser, kontextuell, institutionell och symboliskt interaktionistisk. De redovisas genomgående under analysen.

Innan analys fortsätter gör vi en kort sammanfattning av vad socialkonstruktivism är eftersom det används som utgångspunkt i analysen. Som nämns i avsnitt 2.2 konstrueras verkligheten socialt där samhällsförhållande och sociala villkor påverkar individens uppfattning om verkligheten (P. Solhberg & B. Sohlberg 2019). Definitionen av verklighet är ett fenomen som finns oberoende vår vilja. Kunskap är övertygelsen om att ett fenomen är verkligt och har specifika egenskaper (Berg & Luckmann 2011; Shotter 2014). Personaladministratörerna har konstruerat en bild av sin yrkesroll som spindeln i näten, de ser sig själva som viktiga för institutionen och det dagliga arbetet. Uppfattningen som personaladministratörerna har i förhållande till sin verklighet är att deras funktion är att stötta och serva chefer och medarbetare. Det är även den bilden som de tror att andra har av deras yrkesroll. Det gör att deras konstruktion blir mer befäst eftersom individen kan förstå sig själv genom andra (Thunborg 1999).

I kontexten personaladministratörerna befinner sig blir samhällsförhållanden de organisatoriska förutsättningarna och de sociala villkoren blir handlingsutrymmet och kompetensen. För att förstå hur personaladministratörerna konstruerar sin verklighet måste man förstå deras samhällsförhållande och sociala villkoren, det gör vi genom att bland annat studera de objektifieringar som finns. Egenskapen service är exempel på objektifieringar som framkommer i kategorin *bilden av*. Service ses som en given del av rollen som personaladministratör enligt de själva och personalsamordnarna. Det framkommer även att det är en objektifiering som båda grupperna tror finns hos chefer och medarbetare. Objektifieringen påverkar hur personaladministratörerna kommer att förhålla sig till sin verklighet (Wenneberg 2009; Berg & Luckmann 2011). Gemensamt för alla deltagarna är att de benämner personaladministratörer med egenskapen service och som spindeln i nätet, språket som deltagarna använder under fokusgrupperna förstärker objektifieringen och konstruktionen (Wenneberg 2009; Berg & Luckmann 2011). Spindeln i nätet innebär en person som drar i många trådar och hanterar många olika ärenden.

4.2 Organisatoriska förutsättningar

De organisatoriska förutsättningarna, struktur och kultur sätts här i teoretiskt sammanhang. Det är ett samhällsförhållande som påverkar hur personaladministratörerna uppfattar sin verklighet.

Organisationers struktur reflekteras av den information och kunskap som finns i organisationen (Martínez-León & Martínez-garcía 2011). Mintzberg (1989) identifierar en mängd olika typer av organisationer. Samtliga kommer inte beröras här utan fokus kommer ligga på *the professional organization* som närmast överensstämmer med den organisationsstruktur som kan observeras hos Lunds universitet och LTH. I *the professional organization* finns en stor operativ kärna där de anställda har hög kunskap och färdigheter inom sitt yrkesområde, ofta i form av formell utbildning. Vi kommer härnäst att benämna yrkesgruppen som akademikerna. Akademikerna kräver stor autonomi för att kunna utföra sitt arbete och är inte beroende av kollegor för att utföra sitt arbete, istället finns det en stor stödfunktion inom organisation som ska stötta och serva akademikerna i det arbete som inte är direkt kopplat till deras yrkesområde. Stödfunktionen är i det här fall TA-personal (tekniskt administrativ personal). I *the professional organization* är beslutsfattandet decentraliserat vilket bidrar till att det inte finns lika stort behov mellanchefer då akademikerna har stor frihet att ta sina egna beslut. Lunds universitet och i extension även LTH är decentraliserade organisationer. Institutionerna har möjlighet att fritt organisera sig inom de lösa ramverk som finns. Den decentraliserade strukturen skapar olika förutsättningar för personaladministratörerna beroende på var de befinner sig och kan påverka hur de konstruerar sin yrkesroll.

En decentraliserad struktur gör att akademikerna styrs demokratiskt eftersom de har större frihet. Organisationens styrning för akademikerna blir bottom-up medan organisationens styrning för TA-personalen blir top-down. Akademikerna vill, enligt Mintzberg, gärna styra och ge order till TA-personalen för att deras arbete ska flyta på

enligt önskan. TA-personalen kan då hamna mellan de vertikala förväntningarna från mellanchefer och de horisontella förväntningarna från akademikerna (Mintzberg 1989). Det bidrar till att det ställs olika förväntningar på personaladministratören vilket kan göra det svårt att avgöra vad man ska förhålla sig till. Personaladministratörerna beskriver att det finns vissa formella regler och rutiner som måste följas, men att de trots dessa har stor frihet att sätta egen prägel på sitt arbete. Det framgår att personaladministratörerna lägger störst vikt vid de horisontella förväntningarna genom att de ser sig själva som viktiga för institutionen och gärna hjälper akademikerna med de frågor som dyker upp. Personaladministratörerna och personalsamordnarna beskriver att personaladministratörerna har en anknytning och lojalitet till institutionen. De frångår inte från det faktum att de är styrda från regelverk och vissa processer som då är beslutade enligt top-down styrning. Strukturen låter medlemmarna förstå var de hör hemma i organisationen och knyter samman dem med organisationen och resterande medlemmar (Jacob et. al 2012).

Hur personaladministratörerna konstruerar sin bild av sin yrkesroll kan variera eftersom de sociala villkoren ser olika ut på respektive institution. Schein definierar kultur som “[...] *learned patterns of beliefs, values, assumptions, and behavioral norms that manifest themselves at different levels of observability*”(Schein 2017, 2). Organisationskulturen influerar medlemmarnas attityd till engagemang, motivation, moral och tillfredsställelse. När det finns en gemensam bild av kulturen bland medlemmarna blir organisationen mer effektiv (Jacob et. al 2012). Här kan man ifrågasätta huruvida LTH och dess institutioner är effektiva eftersom varje institution är så pass olika strukturerad.

Medlemmarnas kunskap utgör en stor del av organisationens kunskap eftersom den finns mellan människor (Martínez-León & Martínez-García 2011). Enligt kontextuell ansats är det även mellan människor som lärande av yrkesidentitet sker. Yrkesidentitet kan läras i verksamheter som är kontextuellt bundna och som konstitueras i mänskligt samspel och mänskliga handlingar (Thunborg 1999). Kunskap är kontextbundet och är något djupare än bara information. Vilka färdigheter och kunskaper en individ har påverkar vilken grupp i organisationen som den identifierar sig med (Martínez-León & Martínez-García 2011). Det framkommer dock inte i den framtagna datan att personaladministratörerna identifierar sig med en specifik grupp trots att de har liknande kompetenser som andra personaladministratörer. Det kan bero på att personaladministratörerna inte arbetar som en grupp utan är placerade på respektive institution och därför konstruerar de inte sin roll som en del av en grupp utan snarare som ensam med sin kompetens.

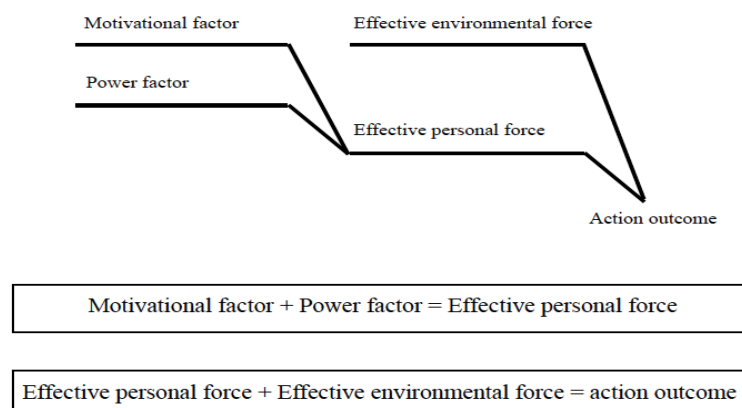
Viss speciell kompetens kan föras vidare genom kulturen utan att vara nedskriven (Schein 2017). Kunskap i organisationen är därför beroende av bland annat organisationskulturens artefakter (Martínez-León & Martínez-García 2011). Artefakter är en synlig del av kulturen som medlemmarna kan känna igen sig i. Det kan exempelvis vara ritualer, myter, symboler och språket i organisationen (Schein 2017; Jacob et. al. 2012). Artefakter blir en sorts objektivering i organisationen. Språket som används kring administration skapar en bild av det som tråkigt, jobbigt och något som

tar tid från det som verkligen är intressant, på institutionerna ofta forskningsområdet. Personaladministratörerna ser sig själva därför som det stöd som ska hjälpa akademikerna med den administrationen som de inte kan eller vill göra. Artefakterna tillsammans med organisationsstrukturen kan påverka hur effektivt kommunikations- och informationsflödet i organisationen är (Martínez-León & Martínez-García 2011). Att personaladministratörerna ständigt måste påminna och bevaka ärende hänger ihop med artefakten om att administration är tråkigt som bidrar till ineffektivitet i informationsflödet och förstärker idén om mammarollen. Det blir ett sorts dubbelarbete när personaladministratörerna måste påminna akademikerna om olika ärende för att kunna göra sitt eget arbete. Personalsamordnarna uttrycker att organisationen inte alltid utnyttjar rollens fulla potential, vilket man kan se i det här ineffektiva informationsflödet.

4.3 Handlingsutrymme

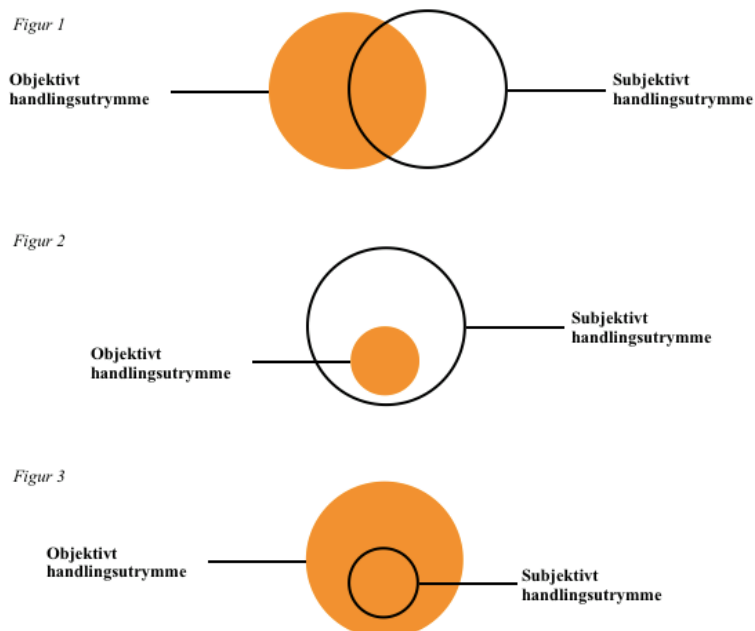
Två olika modeller för handlingsutrymme presenteras i sin helhet. Efter det presenteras analysen med hjälp av modellerna. Handlingsutrymme är ett socialt villkor som påverkar hur personaladministratörerna konstruerar sin verklighet

Att handla är att avsiktligt förändra världen. Från det följer att handlingsutrymme är det ramverk inom vilket individen kan handla (Aronsson & Berglind 1990). För att börja i handlandet så utgår vi här från Heiders (1958) modell *naive analysis of actions*. Modellen menar att individens förmåga att handla består av två delar, *motivational factor* och *power factor*, hädanefter vilja respektive kompetens. Här blir kompetens den kunskap och kraft som individen besitter, medan vilja är intentionen och ansträngningen individen lägger på handlandet. Förmågan i relation till utomstående faktorer som exempelvis miljö eller andras uppfattning om individens förmåga, är vad som leder till handlingsutfall (Heider, 1958). Handlandet kan påverkas av individens vilja att handla men också utav de begränsade miljöfaktorerna.



Modell 1: Heiders naive analysis of actions

Individens förmåga tillsammans med omgivningsfaktorer skapar möjligheten att utföra en handling, det skapar därmed det objektiva handlingsutrymmet (Aronsson & Berglind 1990). Det objektiva handlingsutrymmet kan likställas med det som Heider beskriver som *action outcome*. Det subjektiva handlingsutrymmet är “[...] individens subjektiva föreställningar om vad som är möjligt och önskvärt att göra i en given situation” (Ellström 1992, 28). Förhållandet mellan det objektiva och det subjektiva handlingsutrymmet är rörligt. Individen kan förändra sitt objektiva handlingsutrymme genom att öka sin kompetens. Nedan är en modell över tre potentiella relationer mellan det objektiva och det subjektiva handlingsutrymmet. I figur 1 sammanfaller det objektiva och subjektiva handlingsutrymmet endast till viss del, det innebär att en del av det objektiva handlingsutrymmet inte utnyttjas samtidigt som individen har en felaktig uppfattning om hur mycket handlingsutrymme som den har. I figur 2 är det subjektiva handlingsutrymmet större än det objektiva, vilket innebär att individen överdriver sina möjligheter för att handla och förbiser det objektiva handlingsutrymmet. I figur 3 är det objektiva handlingsutrymmet större än det subjektiva, vilket innebär att individen inte utnyttjar sitt handlingsutrymme (Aronsson & Berglind 1990; Granberg 2014).



Modell 2: Modell över objektiva och subjektiva handlingsutrymme

Personaladministratörernas vilja att handla kommer till stor del av att hjälpa och stötta akademikerna i det vardagliga arbetet genom att underlätta det administrativa arbetet. Det kommer bland annat från att de i organisationen ses som en stödfunktion som besitter mycket kunskap. Den decentraliserade strukturen gör att personaladministratörerna har hög tillhörighet till sin respektive institution, något som kan motivera ett effektivt handlande. De är ofta ensamma på sin institution eller avdelning om att inneha den kompetens som krävs för det personaladministrativa arbetet. Deras vilja och deras kompetens för att handla, deras förmåga, är alltså på många områden hög.

Vad som påverkar personaladministratörernas objektiva handlingsutrymme är därför till stor del de miljöfaktorer som finns omkring dem. Den främsta miljöfaktor som påverkar personaladministratörernas handlingsutrymme är de förväntningar som finns. Personalsamordnarna uttrycker att det på institutionerna finns en förväntan om bred kompetens och framförallt att kompetensen ska finnas innan tjänsten påbörjas. Förväntan på hög förmåga påverkar och gör handlingsutrymmet för personaladministratörerna stort. Att det finns en hög tillit till rollen som personaladministratör tillsammans med en okunskap om vad den faktiskt innebär kan leda till att de förväntningar som ställs inte överensstämmer med den kompetens som finns eller ska finnas. Den höga viljan hos personaladministratörerna gör att det trots en obalans i förväntningar och i kompetens kan leda till handlande och ett objektiva handlingsutrymme som är stort.

En miljöfaktor som påverkar personaladministratörernas möjlighet till handlande är den uppmuntran och tacksamhet som de beskriver. Genom att få uppmuntran och tacksamhet från andra blir personaladministratörerna mer benägna att utföra liknande handlingar i framtiden. Det kan vara en anledning till att personaladministratörerna, som personalsamordnarna beskriver, tar på sig uppgifter som ligger utanför deras arbetsuppgifter.

En begränsande miljöfaktor till personaladministratörernas objektiva handlingsutrymme är de externa aktörer som de interagerar med i sitt dagliga arbete. De beskriver bland annat kontakt med myndigheter som en del av arbetet som tar mycket tid och är hårt reglerad. Här spelar individens förmåga, framförallt vilja till handlande, mindre roll eftersom hur handlandet ska se ut är så reglerat i regler och processer.

Bilden som personaladministratörerna har av sin yrkesroll och dess plats i organisationen påverkar deras subjektiva handlingsutrymme. Det ställs olika förväntningar på personaladministratörerna från olika aktörer vilket gör att deras subjektiva handlingsutrymme förändras beroende på vilken situation som de befinner sig i. De förväntningar som personaladministratörerna tror att andra har på dem om att vara den som löser vardagen och vara behjälplig i en mängd olika frågor gör att de tror sig ha möjlighet att handla i större utsträckning än vad de har eller borde ha. Det kan ses utifrån en institutionell ansats som ett socialt mönster av föreställningar och handlingar som i organisationen har reproducerats över tid (Thunborg 1999). De sociala mönstren om att personaladministratörerna ska lösa vardagen blir en del av hur personaladministratörerna skapar sin yrkesidentitet. Det innebär att deras subjektiva handlingsutrymme är väldigt stort. Den autonomi som Mintzberg (1989) menar är nödvändig i *the professional organization* och som av personalsamordnare beskrivs som akademisk frihet kan påverka personaladministratörernas uppfattning om sin egen autonomi i sin yrkesroll. Det gör att personaladministratörerna tror att de kan göra mer än vad som ingår i deras yrkesroll. Dock finns det ingen enhetlig beskrivning om vad rollen som personaladministratör innebär vilket kan påverka vad de tror sig har

möjlighet att göra i en viss situation. Det subjektiva handlingsutrymmet påverkas även i hög grad av organisatoriska förutsättningar.

Den konstruerade bilden som spindeln i nätet gör att personaladministratörerna tar ett stort subjektivt handlingsutrymme då de är delaktiga i fler olika ärenden och innehar mycket viktig information. Spindeln i nätet blir som personalsamordnarna säger, en nyckelroll, inte bara på institutionen men även för personalsamordnarna på LTH kansli. Att de är nyckelspelare gör att förväntningarna blir höga, med de höga förväntningarna så tolkas det av personaladministratörerna att deras handlingsutrymme är stort.

4.4 Kompetens

Avsnittet är främst baserat på Ellströms modell om och definitioner av kompetens eftersom de är mest teoretiskt tillämpbara och djupt ingående på de olika aspekterna av begreppet. Kompetens är ett socialt villkor som påverkar hur personaladministratörerna konstruerar sin verklighet.

Kompetens är ett omdebatterat begrepp som har tolkats och definieras flera gånger om. Ellström (1992;1996;) skiljer på begreppen kompetens och kvalifikationer. Ellström definierar kompetens som *“the potential capacity of an individual (or a collective) to successfully (according to certain formal or informal criteria, set by oneself or by somebody else) handle certain situations or complete a certain task or job (1996, 267).”* Kompetens kan sedan i sig ses genom ett antal olika faktorer som till exempel kognitiva faktorer, affektiva faktorer och sociala färdigheter (Axelsson 1996; Ellström 1992; Ellström 1996; Löfgren Martinsson 2008). Det är individen som har kompetens i förhållande till olika situationer eller sammanhang. Kompetensen är därmed rörlig beroende på i vilken situation individen befinner sig i (Döös 2004).

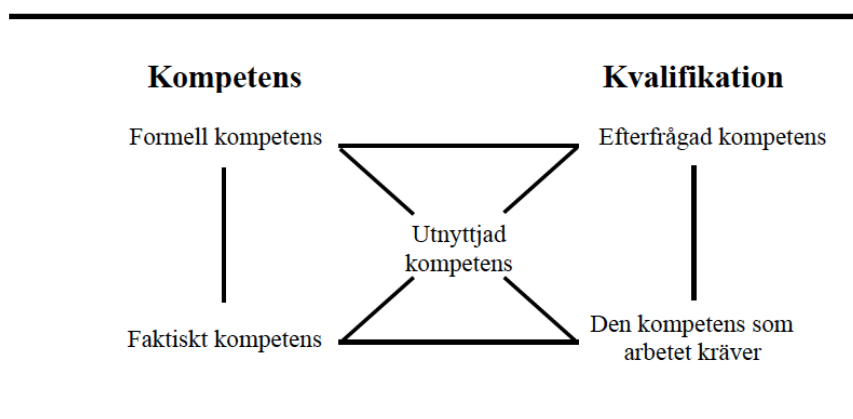
Den kompetens som personaladministratörerna besitter är rörlig eftersom de är inblandade i en mängd olika sorters ärenden. De får rollen som spindeln i nätet genom att vara involverade och dra i många trådar. Deras delaktighet gör att de sitter på stor mängd viktig information som ytterligare breddar deras kompetens. Varje personaladministratör är sedan olika mycket delaktig i de varierande sorternas ärenden. Det gör att varje personaladministratör har olika mycket kompetens inom olika områden. Konsekvensen av det är att det inte är yrkesgruppen personaladministratör som besitter en viss kompetens, utan individen som innehar rollen.

Kompetens definieras ytterligare i vad Ellström (1992;1996) kallar för yrkeskompetens, vilket är relationen mellan individens kapacitet och de krav som ställs i särskilda arbetssituationer. Dessa definitioner av kompetens leder till definitionen av kvalifikationer som den kompetens som faktiskt krävs av den aktuella uppgiften och/eller den kompetens som efterfrågas av arbetsgivaren. Individen kan därför ha kompetens som är inte kvalifikationer. Det innebär att kompetensen inte nödvändigtvis

sammanfaller med den kompetens som krävs för uppgiften eller den kompetens som efterfrågas av arbetsgivare.

Det som arbetsgivaren efterfrågar stämmer inte överens med den kompetens som faktiskt krävs för arbetet som personaladministratör. Enligt personaladministratörerna efterfrågar arbetsgivaren någon som kan hjälpa till med administrativa ärenden och fixa vardagen, där kompetensen blir service. Personalsamordnarna menar även att den efterfrågade kompetensen för personaladministratörerna är att de ska kunna göra allt från att koka kaffe till att tolka lag men det stämmer inte nödvändigtvis överens med den faktiska kompetensen som krävs för att utföra arbetet. Den stora bredden på efterfrågad kompetens som personalsamordnarna beskriver kan bero på yrkets historiska bakgrund, där det har pendlat mellan fokus på människors mående och personliga utveckling och ett tekniskt-rationellt perspektiv med fokus på människan som en resurs (Damm & Dahte 2016). Det kan också bero på att det finns okunskap om vilken kompetens som faktiskt krävs av arbetet. En diskrepans mellan kvalifikationerna är en bidragande faktor till att det är så stor variation i rollen.

Ellström (1992; 1996) har skapat en modell över kompetens där han identifierar 5 olika innebörder av yrkeskompetens. Han identifierar två innebörder av kompetens, *formell kompetens* och *faktiskt kompetens*. Formell kompetens är exempelvis utbildningar och andra legitimeringar och faktiskt kompetens är enligt definitionen ovan. Faktisk kompetens inkluderar utfall av utbildning men också lärandeutfall av arbete och en bredd av informella vardagsaktiviteter. Personaladministratörernas faktiska kompetens skiljer sig åt i hög grad bland annat på grund av att individerna har olika erfarenheter och kompetenser med sig in i arbetet och på grund av att deras arbetsuppgifter till viss del skiljer sig åt får de olika kompetenser av arbetet.



Modell 3: Ellströms modell över yrkeskompetens

Ellström (1992; 1996) identifierar även två innebörder av kvalifikationer i sin modell, *efterfrågad kompetens* och *den kompetens som arbetet kräver*. Ideellt sätt ska dessa överensstämma. Den femte innebörden av kompetens kommer ur interaktionen mellan

kompetens och kvalifikation och är den *utnyttjade kompetensen*, det vill säga kompetens som faktiskt kommer till användning i arbetet. Det är alltså inte huvudsakligen ett attribut hos individen eller hos arbetet. Idéen om kompetens i användning är influerad delvis av kompetensen som individen tar med sig in i arbetet och delvis av arbetets karakteristika. Det kan alltså ses som en dynamisk faktor som medlar mellan den potentiella kapaciteten hos individen och yrkeskraven. Det betyder bland annat att både faktorer kopplade till individen och faktorer kopplade till arbetet kan facilitera eller begränsa i vilken utsträckning som individen använder sin faktiska kompetens.

Den utnyttjade kompetensen hos personaladministratörerna är svår att definiera eftersom mycket av det som är i rollen, som service, inte i traditionell mening ses som mätbara kompetenser. De kompetenser som personaladministratörerna ofta använder är i stor utsträckning affektiva faktorer eller sociala färdigheter. I organisationen är det snarare dessa kompetenser som värdesätts och efterfrågas, en individ som är hjälpsam, serviceinriktad och förtroendeingivande vilket kan kopplas till mammarollen. Utifrån en symbolisk interaktionistisk ansats kan lärande av en yrkesidentitet ske som en process i två steg. Först formar individer föreställningar om sig själva och om andra och i steg två formas en attityd till världen i stort. För att utveckla ett själv är rolltagande betydelsefullt. Det innebär dock inte att härma någon annan utan innebär istället "*att ta någon annans perspektiv och därigenom forma en gemensam innebörd av något som sedan ligger till grund för individuella handlingar*" (Thunborg 1999, 35). Personaladministratörernas föreställningar om vilken kompetens som värdesätts och efterfrågas är de affektiva och sociala färdigheterna och det är även de delarna av arbetet som flera av personaladministratörerna uttrycker att de uppskattar. Därför blir mammarollen en del av deras yrkesidentitet.

Personalsamordnarna uttrycker att mammarollen efterfrågas, om än indirekt, men tycker att det gör att personaladministratörernas utnyttjade kompetens inte är så hög som den skulle kunna vara. Den outnyttjade kompetensen kan bero på att kompetenserna inte stämmer överens med kvalifikationerna.

4.5 Sammanfattning av teoretisk analys

I detta avsnitt ämnar vi förtydliga svaret på de frågeställningar som har legat till grund för uppsatsen. Frågeställningarna presenteras var för sig.

Frågeställning 1: *Hur konstruerar personaladministratörerna sin yrkesroll?*

Personaladministratörerna konstruerar sin yrkesroll utifrån de samhällsförhållande och sociala villkor som de befinner sig i. Samhällsförhållandena är de organisatoriska förutsättningarna och sociala villkoren är handlingsutrymme och kompetens. Strukturen i organisationen är decentraliserad vilket gör att det finns mycket frihet för personaladministratörerna att tolka och prägla sin yrkesroll. Att det dessutom finns en akademisk frihet ökar individualiseringen av yrkesrollen. De samhällsförhållande som

personaladministratörerna befinner sig i gör att handlingsutrymmet blir stort. Det tillsammans med de förväntningar på och otydliga begränsningar för rollen ökar ytterligare personaladministratörernas handlingsutrymme. Handlingsutrymmet och de förväntningar och begränsningar som finns gör att personaladministratörerna kan vara delaktiga i fler olika ärenden, något som bidrar till konstruktionen av rollen som spindeln i nätet. Personaladministratörernas vilja att handla är att de vill serva och hjälpa akademikerna i deras administrativa arbete eftersom deras yrkesidentitet är starkt influerad av mammarollen och dess egenskaper. Deras vilja att handla gör det möjligt för konstruktionen spindeln i nätet att uppstå. Viljan är en stor del av att konstruktionen för yrkesrollen skapas. Personaladministratörernas vilja att handla är inte ensam tillräcklig, personaladministratörerna behöver även ha en kompetens om utnyttjas på rätt sätt för att konstruktionen ska uppstå eftersom både vilja och kompetensen behövs för att personaladministratörerna ska kunna handla som spindeln i nätet.

Fråga 2: I vilken utsträckning stämmer konstruktionen överens med personalsamordnarnas uppfattning av personaladministratörernas roll?

Personalsamordnarnas uppfattning av personaladministratörernas roll stämmer i stor utsträckning överens med den uppfattningen som personaladministratörerna själva har. Personalsamordnarna benämner personaladministratörsrollen med egenskapen service och ser rollen som spindeln i nätet. Konstruktionen som spindeln i nätet är något som personalsamordnarna och personaladministratörerna delar. De samhällsförhållanden som rollen befinner sig i beskrivs på liknande sätt av båda grupperna. De har uppfattningen om att samhällsförhållandena är en bidragande faktor till rollens utformning och det faktum att den kan vara individualiserad. Däremot skiljer sig uppfattningarna till viss del om hur de sociala villkoren för rollen ser ut. Uppfattningarna som personalsamordnarna har om personaladministratörernas handlingsutrymme stämmer inte överens med den uppfattning som personaladministratörerna har. Personaladministratörerna har ett stort subjektivt handlingsutrymme. Personalsamordnarna kan förstå varför personaladministratörerna har den uppfattningen, men tror inte själva att handlingsutrymmet är så stort eller att det borde vara det. Vi ser därför att båda gruppernas subjektiva bild av rollens handlingsutrymme skiljer sig åt.

Både personalsamordnare och personaladministratörer ser mammarollen som en del av yrkesrollen för personaladministratörerna och verkar dela uppfattningen om att den inte är positiv. Dock verkar personaladministratörerna se ett värde hos en del av egenskaperna som ligger i mammarollen som personalsamordnarna inte delar. Personalsamordnarnas uppfattning är att mammarollen måste försvinna helt medan personaladministratörerna inte uttrycker dem tankarna. Personaladministratörerna verkar snarare ogilla begreppet mammaroll och de förväntningar som kommer med mammarollen, däremot uppskattar de egenskaperna som finns i rollen och identifierar sig med dem. Dels på grund av existensen av mammarollen så uttrycker personalsamordnarna att det finns utnyttjad kompetens i personaladministratörernas roll. Det kan bero på att kvalifikationerna inte stämmer överens med varandra och att det historiskt inte skett någon reflektion kring rollen och dess användning, utan det har

snarare lagts på uppgifter allt eftersom behovet uppstått. Trots skillnader i uppfattningar om de sociala villkoren för personaladministratörsrollen så har personalsamordnarna och personaladministratörerna kommit fram till samma konstruktion av personaladministratörsrollen. Den är spindeln i nätet i organisationen.

5. Diskussion

I diskussionen lyfter vi hur samhällsförhållande tillsammans med de sociala villkoren påverkar konstruktionen av personaladministratörernas yrkesroll. Kapitlet problematiserar även resultatet och presenterar vårt teoretiska bidrag som eventuellt kan användas i vidare forskning.

Personaladministratörerna konstruerar sin yrkesroll som spindeln i nätet som finns till för akademikerna att serva och stötta i det administrativa arbetet. Det stämmer överens med att de enligt *the professional organization* har en stödfunktion i organisationen. Uppfattningar om att personaladministratörernas sociala villkor skiljer sig åt framkommer i analysen. De grundar sig i att personaladministratörerna får och tar olika stort handlingsutrymme för att de har olika kompetenser. Skillnaderna i personaladministratörernas sociala villkor kan kopplas till de varierande samhällsförhållandena de befinner sig i. Organisationen är decentraliserad och anpassad efter respektive institutions behov, storlek och ekonomi, vilket är den främsta anledningen till att samhällsförhållandena som de olika personaladministratörerna befinner sig i skiljer sig åt. Bilden delas av personalsamordnarna som uttrycker att deras roll blir en nyckelspelare. Trots att det finns en enhetlig konstruktion för rollen personaladministratör, så identifierar sig inte personaladministratörerna som en grupp eftersom de ser skillnader sinsemellan. Det går inte att bortse från att det finns variationer i samhällsförhållandena och de sociala villkoren för personaladministratörerna, men variationerna är inte tillräckligt stora för att konstruera olika yrkesroller.

Personaladministratörernas yrkesroll konstrueras som spindeln i nätet främst på grund av de flertal olika ärenden som de är delaktiga i och den information som de sitter på och sprider vidare i verksamheten och uppåt i organisationen. Personaladministratörernas yrkesroll blir en form av medlare där de kommer i kontakt med en mängd olika aktörer. Det bidrar till uppfattningen om spindeln i nätet. Konstruktionen förstärks av HR-yrkets historiska bakgrund där yrkeskategorin har setts som medlare och samordnare för personalärenden. Utifrån ovan nämnt ser vi att konstruktionen som spindeln i nätet är rimlig, det finns inget i den insamlade datan eller i de synliga samhällsförhållande och de sociala villkoren som talar emot konstruktionen.

Däremot kan vi se problematik med konstruktionen och de objektifieringar som kommer med den. Utifrån analysen framkommer det att det subjektiva handlingsutrymmet som personaladministratörerna har är större än det objektiva, som i sin tur leder till att de tar på sig arbetsuppgifter och ansvarsområden som kanske inte bör falla inom rollen. Den förhöjda nivån av arbetsuppgifter och ansvarsområden kan leda till att personaladministratörerna blir överarbetade och deras faktiska uppgifter blir lidande. Personaladministratörerna upplever att de tar på sig uppgifter som egentligen tillhör någon annan. Det förstärker konstruktionen om service eftersom det inte ifrågasätts på institutionen. Däremot uppmärksammar personalsamordnarna

personaladministratörernas stora ansvarskänsla, vilket de tror kan bero på en vilja att underlätta för deras eget arbete.

De konstruktioner som presenteras i resultatet och analysen är en följd av den otydlighet som personaladministratörer och personalsamordnare beskriver finns kring rollen som personaladministratör. Det finns inga tydliga begränsningar i handlingsutrymmet och kvalifikationerna varierar beroende på vilken institution personaladministratören befinner sig på. Avsaknaden av ett tydligt och gemensamt ramverk för personaladministratörsrollen tror vi leder till en svårighet att kvalitetssäkra arbetet. Institutionerna skiljer sig åt i storlek och ekonomi och har därför olika förutsättningar för all personal, vilket gör att det är rimligt att rollen som personaladministratör är så flexibel och anpassad efter behov. Vi tror att ett yttre ramverk för samtliga personaladministratörer skulle vara gynnsamt för organisationen, men att ett för specifikt inte skulle vara effektivt med tanke på den struktur som finns.

I alla fokusgrupper har ordet "mamma" uppkommit dock har samtliga har uttryckt det motvilligt. Vi ser det som problematiskt och tror även att samtliga deltagare delar den uppfattningen. Problemet med mammarollen som vi ser det är att den är en stor bidragande faktor till att de tar på sig ansvar som inte ligger i deras roll. Det är även problematiskt för att det förstärker servicekonstruktionen på ett negativt sätt och gör att akademikerna tar mindre ansvar för sina administrativa uppgifter. Vi tror att för att mammarollen ska försvinna behöver akademikerna ta tillbaka ansvaret för sina administrativa uppgifter och förväntningarna kring det administrativa stödet måste förändras. Långsiktigt hade det varit gynnsamt om artefakten om att administration är tråkigt försvinner men vi inser att det är en svårare kulturfråga.

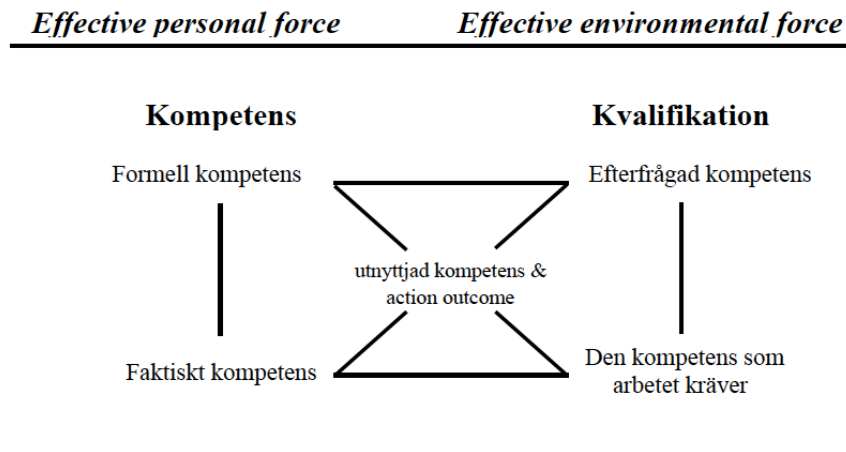
5.1 Resultatets betydelse för organisationen

Genom den här uppsatsen hoppas vi ge en inblick i vad rollen som personaladministratör har för betydelse för organisationen. Vi beskriver de förutsättningar som finns för rollen och vad det är för förväntningar den arbetar med. Den nuvarande utformningen av rollen som personaladministratör diskuteras och vad den betyder i organisationen lyfts fram. Vi hoppas det ger organisationen en möjlighet till att reflektera över rollen och dess betydelse. Vi hoppas även att uppsatsen ska kunna användas som en utgångspunkt för framtida arbete.

5.2 Teoretiskt bidrag

I grundad teori ska efter en initial analys en teori ta form och en hypotes ska utvecklas för att lyfta efterföljande analysen till ett mer generellt plan. Vi fördjupar inte vår analys ytterligare men har kommit fram till ett teoretiskt bidrag som kan användas för vidare forskning. Det teoretiska bidraget bör inte ses utanför en organisatorisk kontext och är för oss starkt kopplat till arbete och arbetsuppgifter.

I Heiders (1958) modell *naive analysis of actions* består handlande bland annat av individens förmåga som är uppdelad i vilja och kompetens. Kompetens är alltså nära sammankopplat med individens förmåga att handla och därmed även med individens handlingsutrymme. Vi kan se att Heiders modell kan appliceras på den yrkeskompetensmodell som Ellström (1992;1996) presenterar.



Modell 4: Vårt teoretiska bidrag

Vi ser kompetens i Ellströms modell som den *effective personal force* som Heider presenterar i sin modell, det som vi kallar för förmåga. Ellströms kvalifikationer blir därmed miljöfaktorer, *effective environmental force*. Utnyttjad kompetens blir det objektiva handlingsutrymmet som vi också likställer med *action outcome*. Som tidigare nämnt så är den utnyttjade kompetensen det som individen faktiskt kan åstadkomma i en given situation.

För personaladministratörerna är kvalifikationerna luddiga. Framförallt är den kompetens som efterfrågas många gånger otydlig eftersom det kunskapen om vad för kompetens som arbetet kräver inte är tillräckligt. Båda kvalifikationerna påverkar handlingsutrymmet, men när den efterfrågade kompetensen är otydlig för både organisationen och för personaladministratörer så blir handlingsutrymmet stort eftersom begränsande miljöfaktorer försvinner. Den egna kompetensen blir då mer styrande för *action outcome* och endast den kompetens som arbetet kräver blir en utomstående begränsning. Blir däremot den efterfrågade kompetensen tydligare och ideellt stämmer överens med den kompetens som arbetet kräver så hade personaladministratörernas kompetens kunnat utnyttjas på ett effektivare sätt. Personaladministratörernas handlingsutrymme hade tydliggjorts och det subjektiva handlingsutrymmet hade sannolikt blivit mindre och hade bättre överensstämt med det objektiva handlingsutrymmet.

Vi tror att ett tydliggörande av personaladministratörernas handlingsutrymme genom kvalifikationerna hade lett till ett mer effektivt handlande eftersom organisationen hade kunnat se till att rätt kompetens utnyttjas vid en given situation.

5.2.1 Vidare forskning

Utifrån det teoretiska bidraget har vi formulerat en generell frågeställning som vi hoppas kan användas i organisatorisk forskning. *Hur påverkar effective personal force's relation till kvalifikationer individens action outcome?* Vi hade tycket att det vore intressant att utifrån frågeställningen gå tillbaka och samla in ny data i de grupper som vi tidigare använt oss av samt utforska möjligheter till insamling i ett större omfång.

Utöver det teoretiska bidraget hade det även varit intressant att titta närmare på flera delar av vårt arbete med rollen som personaladministratör. Under arbetets gång har flera olika tankar dykt upp kring vad mer vi skulle vilja göra och vad vi tror kan undersökas vidare. Först och främst så tror vi att det hade varit intressant att titta på uppfattningar om rollens betydelse i organisationen utifrån ett akademikerperspektiv. Det är, utöver personalsamordnarna, chefer och medarbetare på institutionen som personaladministratörerna i första hand interagerar med i sitt arbete. Vi tror därför att det kan vara intressant att ta in deras perspektiv på rollen. Det hade bidragit som ett komplement till den här uppsatsen och det hade även varit intressant att få ett perspektiv från de som inte arbetar med personalfrågor. Det hade även varit intressant att anlägga ett könsperspektiv på analysen. Utifrån kategorin mammarollen kan vi se att uppfattningar om rollen sannolikt är kopplat till kön och hela HR-yrkets historia som ett kvinnodominerat yrke.

6. Sammanfattning av uppsatsen

Syftet med uppsatsen är att beskriva och analysera personaladministratörernas och personalsamordnarnas uppfattning om personaladministratörernas roll i organisationen. För att kunna besvara syftet har två frågeställningar, influerade av socialkonstruktivismen, skapats;

- *Hur konstruerar personaladministratörerna sin yrkesroll?*
- *I vilken utsträckning stämmer konstruktionen överens med personalsamordnarnas uppfattning av personaladministratörernas roll?*

Kontexten för uppsatsen är Lunds tekniska högskola och relationen mellan personaladministratörerna och personalsamordnarna uppfattar vi som kollega på en annan organisationsnivå, där personalsamordnarna är en del av LTH:s kansli medan personaladministratörerna är en del av institutionerna som finns på LTH.

För att samla in data har vi använt oss av fokusgrupper med två - fyra deltagare. Urvalet till fokusgrupperna har skett strategiskt eftersom syftet är att beskriva och analysera en begränsad grupp uppfattningar. När datan samlats in transkriberades den för att sedan analyseras utifrån analysmetoden grundad teori. I resultatet beskriver personaladministratörerna och personalsamordnarna att de konstruerar personaladministratörernas yrkesroll som spindeln i nätet. Konstruktionen kan bero på de samhällsförhållande och sociala villkor som personaladministratörerna befinner sig i. Samhällsförhållandena är de organisatoriska förutsättningarna och sociala villkoren är handlingsutrymme och kompetens. Ur uppsatsen har det skapats ett teoretiskt bidrag som eventuellt kan användas till vidare forskning.

Referenser

Allwood, C. M. (Red). (2004) *Perspektiv på kvalitativ metod*. Lund, Studentlitteratur AB

Alvesson, M. & Sköldberg, K. (2008) *Tolkning och reflektion- vetenskapsfilosofi och kvalitativ metod*, 2:a uppl. . Lund: Studentlitteratur AB

Aronsson, G. & Berglind, H. (Red.) (1990) *Handling och handlingsutrymme*, Lund: Studentlitteratur

Axelsson, B. (1996). *Kompetens för konkurrenskraft : källor, drivkrafter och metoder för kompetensutveckling i företag*. SNS (Studieförb. Näringsliv och samhälle

Barlebo Wenneberg, S. (2001). *Socialkonstruktivism - positioner, problem och perspektiv*. Malmö, Liber AB

Berg, P. L. & Luckmann , T. (2011) *Kunskapssociologi : hur individen uppfattar och formar sin sociala verklighet* (S. Olsson, Övers, 3) Stockholm, Wahlström & Widstrand

Berglund, J. (2002) *De otillräckliga: en studie av personalspecialisternas kamp för erkännande och status*. (Doktorsavhandling, Handelshögskolan i Stockholm, Stockholm).

Bryman A. (2008) *Samhällsvetenskapliga metoder* (Björn Nilsson, Övers., 2 uupl.) Stockholm, Liber AB

Damm, M. & Dahte, B. (2016). *HR - yrke, profession eller professionalism?* Lund, Studentlitteratur AB

Döös, M. (2004) *Arbetsplatsens relationik - om vardagens lärande och kompetens i relationer*. *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, 10, 77–93. <http://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:1265065/FULLTEXT01.pdf>

Ellström, P. E. (1992) *Kompetens, utbildning och lärande i arbetslivet* (1:8 uppl.) Stockholm: Norstedts Juridik.

Ellström, P. E. (1997). The many meanings of occupational competence and qualification. *Journal of European Industrial Training*, 21(6/7), 266-273.

Fern, E.F. (2001) *Advanced focus group research*. Thousand Oaks, Calif.: Sage Publications

Glaser, B. G. & Strauss, A. L. (1967) *The Discovery of Grounded Theory, Strategies for Qualitative Research*. Chicago, Aldine Publishing Company

Granberg, O (2014) *Lära eller läras: om kompetens och utbildningsplanering i arbetslivet*. Lund: Studentlitteratur.

Guest, D., & Conway, N. (2011). The impact of HR practices, HR effectiveness and a “strong HR system” on organisational outcomes: a stakeholder perspective. *International Journal of Human Resource Management*, 22(8), 1686–1702. <https://doi.org/10.1080/09585192.2011.565657>

Hartman J. (2001). *Grundad teori, teorigenerering på empirisk grund*. Lund, Studentlitteratur

Heider, F. (1958). *The psychology of interpersonal relations*. New York: John Wiley & Sons.

Holgesson, G (2015) *Forskningsetik* (2:a uppl.) Lund, Studentlitteratur

Lunds tekniska högskola (u.å.). En plats för drömmar och upptäckter. Hämtad 2020-01-03 från: <https://www.lth.se/omlth/>

Lunds tekniska högskola (2019). Ledning och organisation. Hämtad 2020-01-03 från <https://www.lth.se/omlth/ledning-och-organisation/>

Lunds universitet (2019). Universitetet i korthet. Hämtad 2020-01-03 från <https://www.lu.se/om-universitetet/universitetet-i-korthet>

Jacob, J. W., K. Shiflett H. K., Gaulee u., De Klaver L., Lee, C., Kamolpun S., Okhidoi O., Rattananuntapat M. (2012) Perceptions of the role and effectiveness of special interest groups within a professional organization, *Professional Development in Education*, 39 (1),141-155, <https://doi.org/10.1080/19415257.2012.722560>

Justesen, L. & Mik-Meyer, N. (2011) *Kvalitativa metoder: från vetenskapsteori till praktik*, Lund, Studentlitteratur AB

Kalman, H. & Lövgren, V. (Red.). (2012). *Etiska dilemman*. Malmö: Gleerups.

Löfgren Martinsson, M. (2008) *Högre utbildning och arbete med personal - och arbetslivsfrågor - om professionalisering och utveckling av anställningsbarhet* (Doktorsavhandling, Lunds universitet, Lund).

Martínez-León , I. & Martínez-Gracia, J. A. (2011) The influence of organizational structure on organizational learning. *Emerald Group Publishing Limited*, 32, 537-566. <https://doi.org/10.1108/01437721111158198>

Minzberg, H. (1989) *Mintzberg on management - Inside Our Strange World of Organizations*, New York NY: The Free Press

Morgan, D. L. (1996). Focus Groups. *Annual Review of Sociology*, 22, 129. <https://doi.org/10.1146/annurev.soc.22.1.129>

Schein, E. H. & Schein P. (2017) *Organizational culture and leadership* (5:e uppl.) Hoboken, New Jersey: John Wiley & Sons, Inc.

Shotter, J.(2014) *Social Constructionism / The SAGE Encyclopedia of Action Research*

Sohlberg, P. & Sohlberg B. (2019). *Kunskapens former, vetenskapsteori, forskningsmetod och forskningsetik*. Stockholm, Liber AB

Thunborg, C. (1999) *Lärande av yrkesidentiteter - en studie av läkare, sjuksköterskor och undersköterskor*. (Doktorsavhandling, Linköpingsuniversitet, Linköping).

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

Wibeck, V. (2010) *Fokusgrupper* (2:a uppl.). Lund: Studentlitteratur.

Wolvén, L. (2000). *Att utveckla mänskliga resurser i organisationer*. Lund: Studentlitteratur.

Wright, P. M., McMahan, G. C., Snell, S. A., & Gerhart, B. (2001). Comparing Line and Hr Executives' Perceptions of Hr Effectiveness: Services, Roles, And.. *Human Resource Management*, 40(2), 111. <https://doi.org/10.1002/hrm.1002>

Bilagor

Bilaga 1: Inbjudningsbrev

Hej!

Vi vill bjuda in dig och dina kollegor till att delta i en fokusgrupp där du får chansen att berätta om just er uppfattning av er arbetsroll. Vi är två studenter på kandidatprogrammet i personal - och arbetslivsfrågor på Lund Universitet. Som en del av vår examensuppgift så vill vi höra hur just ni tycker att er roll ser ut, vad era arbetsuppgifter innebär och vad vill ni att de ska vara?

För att kunna skapa en bred och kvalificerad uppfattning om rollen som personaladministratör behövs ert bidrag. Det huvudsakliga syftet är att tydliggöra de olika uppfattningarna om personaladministratörernas roll från olika perspektiv med förhoppning att det ska öka förståelsen för personaladministratörernas arbete. Studien är vetenskapligt baserad och ligger till grund för examen. Resultatet kommer att delas i form av en kandidatuppsats till dem som är intresserade.

Kandidatuppsatsens syfte är att beskriva och analysera personaladministratörers och personalsamordnares uppfattningar om personaladministratörernas roll i organisationen. Därför är just ert deltagande av extra stort värde för oss. Det beräknas att vara allt mellan 45 minuter till 90 minuter beroende på er tillgänglighet, vi avsätter dock 90 minuter per fokusgrupp. Allt material kommer att hanteras konfidentiellt. Deltagandet är valfritt och det går bra att när som helst dra tillbaka ditt deltagande.

För att anmäla dig till att medverka i studien följ länken nedan och dess instruktioner.

Kryssa i alla tillfällen du kan medverka. Vi kommer utifrån era svar att skapa grupper om 4 - 6 personer per fokusgrupp och skicka mejlbekräftelse med vilken tid du är välkommen. Fokusgrupperna kommer att ske på LTH. Lokal kommer inkluderas i bekräftelsemejllet. Sista dag för anmälan är den 7 november.

Bekräftelsen skickas senast den 8 november kl 15:00.

Länk: <https://doodle.com/poll/fryznd5bfy4gmz2m>

Har du några frågor är du välkommen att kontakta oss på anna.bengtsson.8471@student.lu.se, anna.hofflander.224@student.lu.se.

Tack för din medverkan!

Med vänlig hälsning,

Anna Bengtsson & Anna Hofflander

Kandidatprogrammet i personal - och arbetslivsfrågor

Lunds universitet

Bilaga 2: Fokusgruppssguide för personaladministratörer

Syfte är att beskriva och analysera personaladministratörers och personalsamordnares uppfattningar om personaladministratörernas roll i organisationen. För att kunna göra det på bästa sätt har vi formulerat följande frågeställningar:

- *Hur konstruerar personaladministratörerna sin yrkesroll?*
- *I vilken utsträckning stämmer konstruktionen överens med personalsamordnarnas uppfattning av personaladministratörernas roll?*

Innan vi sätter igång så tänkte vi att vi skulle återberätta det som stod i informationsbrevet och även öppna upp för frågor.

Vi gör den här fokusgruppen för vår kandidatuppsats i personal- och arbetslivsfrågor. Vårt intresse är att ta reda på vad er bild av er yrkesroll är för något, vad ni anser er ha för uppgifter och ansvarsområden och vad er relation med andra på LTH är. För att fördjupa resonemanget vill vi sen göra en jämförelse med vad andra aktörer har för uppfattning om er roll.

Deltagande är helt frivilligt och ni kommer vara konfidentiella i vår uppsats. Ni kan när som helst avbryta ert deltagande genom att mejla oss på anna.hofflander.224@student.lu.se. Man kan även höra av sig om man har andra frågor eller funderingar. När uppsatsen är färdigställd delar vi den med de som är intresserade.

För att underlätta vår datainsamling vill vi be om ert medgivande att vi spelar in det här samtalet. Det kommer sen transkriberas och efter uppsatsen har examinerats i januari kommer samtliga inspelningar och transkriberingar raderas. De kommer aldrig delas med någon annan än oss och eventuellt vår uppsatshandledare.

Medgivande

JA	NEJ
----	-----

Har ni några frågor innan vi börjar?

Frågor

1. För att alla ska få en bild av varandra vill jag att vi börjar med var och en presenterar sig själv.
2. Diskutera hur en vanlig arbetsdag kan se ut.
 - a. *Ge gärna konkreta exempel*

- b. *Om det finns skillnader mellan deltagarna*
 - c. *Vad tror ni skillnaderna beror på?*
 - d. *Vad tror ni får skillnaderna för konsekvenser?*
3. Vad är er upplevelse av möjligheterna till kreativitet i ert arbete?
- a. *Känner ni att det finns rum för egna initiativ eller utvecklingsarbete i er roll?*
4. Vad tror ni personaladministratörens arbete har för betydelse för er institution?
- a. *Kopplat till det som diskuterats nu, vad tror ni är arbetets betydelse för och relation till hela organisationen LTH?*
5. Vi kommer nu att gå in på de olika förväntningar som man har i rollen som personaladministratör, både på sig själv och på andra. Vilka förväntningar har ni på er själva?
- a. *Vilka förväntningar tror ni andra ställer på er?*
6. Finns det något annat som ni utifrån samtalet vill diskutera?

Bilaga 3: Fokusgruppsguide för personalsamordnarna

Syfte är att beskriva och analysera personaladministratörers och personalsamordnarens uppfattningar om personaladministratörernas roll i organisationen. För att kunna göra det på bästa sätt har vi formulerat följande frågeställningar:

- *Hur konstruerar personaladministratörerna sin yrkesroll?*
- *I vilken utsträckning stämmer konstruktionen överens med personalsamordnarnas uppfattning av personaladministratörernas roll?*

Innan vi sätter igång så tänkte vi att vi skulle återberätta det som stod i informationsbrevet och även öppna upp för frågor.

Vi gör den här fokusgruppen för vår kandidatuppsats i personal- och arbetslivsfrågor. Vårt intresse är att ta reda på vad er bild av er yrkesroll är för något, vad ni anser er ha för uppgifter och ansvarsområden och vad er relation med andra på LTH är. För att fördjupa resonemanget vill vi sen göra en jämförelse med vad andra aktörer har för uppfattning om er roll.

Deltagande är helt frivilligt och ni kommer vara konfidentiella i vår uppsats. Ni kan när som helst avbryta ert deltagande genom att mejla oss på anna.hofflander.224@student.lu.se. Man kan även höra av sig om man har andra frågor eller funderingar. När uppsatsen är färdigställd delar vi den med de som är intresserade.

För att underlätta vår datainsamling vill vi be om ert medgivande att vi spelar in det här samtalet. Det kommer sen transkriberas och efter uppsatsen har examinerats i januari kommer samtliga inspelningar och transkriberingar raderas. De kommer aldrig delas med någon annan än oss och eventuellt vår uppsatshandledare.

Medgivande

JA	NEJ
----	-----

Har ni några frågor innan vi börjar?

Frågor

1. För att alla ska få en bild av varandra vill jag att vi börjar med var och en presenterar sig själv.
2. Diskutera hur en vanlig arbetsdag kan se ut er som personalsamordnare.

- a. *Ge gärna konkreta exempel*
 - b. *Kommer ni i kontakt med personaladministratörerna?*
 - c. *Hur ser i så fall den kontakten ut?*
3. *Beskriv hur ni tror att en arbetsdag ser ut för personaladministratörerna.*
4. *Vad tror ni personaladministratörens arbete har för betydelse för deras institution?*
 - a. *Kopplat till det som diskuterats nu, vad tror ni är arbetets betydelse för och relation till hela organisationen LTH?*
5. *Vi kommer nu att gå in på de olika förväntningar som man har i rollen som personaladministratör, både på sig själv och på andra. Vilka förväntningar har ni på personaladministratörerna?*
 - a. *Vilka förväntningar tror ni de ställer på er?*
6. *Om ni fick ändra fritt i personaladministratörernas arbetsroll, hur skulle den se ut?*
 - a. *Hur skulle det påverka er?*
7. *Finns det något annat som ni utifrån samtalet vill diskutera?*

Bilaga 4: Observatörsmall

Syfte är att beskriva och analysera personaladministratörers och personalsamordnares uppfattningar om personaladministratörernas roll i organisationen. För att kunna göra det på bästa sätt har vi formulerat följande frågeställningar:

- *Hur konstruerar personaladministratörerna sin yrkesroll?*
- *I vilken utsträckning stämmer konstruktionen överens med personalsamordnarnas uppfattning av personaladministratörernas roll?*

Huvudsakliga teman som fokusgrupperna kommer att utgå ifrån är de praktiska arbetsområdena och möjligheten till handlingsutrymme samt informella och sociala uppfattningarna om personaladministratörernas roll.

Gruppkomposition	Ålder	Kön	År i organisation

Atmosfär

Vad är känslan i rummet vid start?

Nervöst Spänt Positivt Negativt Ifrågasättande Gemytlig

Intresserad Inspirerad Glad Energisk Omotiverad Lugn

Övrigt:

Vad är känslan i rummet under diskussionerna?

Nervöst Spänt Positivt Negativt Ifrågasättande Gemytlig

Intresserad Inspirerad Glad Energisk Omotiverad Lugn

Övrigt:

Vad är känslan i rummet vid avslut?

Nervöst Spänt Positivt Negativt Ifrågasättande Gemytlig

Intresserad Inspirerad Glad Energisk Omotiverad Lugn

Övrigt:

Gruppdynamik

Får alla komma till tals?

JA	NEJ
----	-----

Pratar någon mer än alla andra?

JA	NEJ
----	-----

Vem eller vilka?

Pratar någon väldigt lite?

JA	NEJ
----	-----

Vem eller vilka?

Blir det diskussion mellan endast vissa deltagare?

JA	NEJ
----	-----

Vem eller vilka?

Värderas allas bidrag av deltagarna?

JA	NEJ
----	-----

Vem eller vilka?

Är det en livlig diskussion?

JA	NEJ
----	-----

Varför?

Tvingas samtalet fram?

JA	NEJ
----	-----

Varför?

Beskriv samtalet

Moderator

Hur för moderatorn samtalet framåt?

Ingriper moderatorn i samtalet (gradering 1-5)

Inte alls 1 2 3 4 5 Mycket

Övriga tankar

Temaområden

Praktiska arbetsområde

Handlingsutrymme

Informella uppfattningar

Sociala uppfattningar

Bilaga 5: Lista över fiktiva namn

Personaladministratörer:

Anna
Belinda
Cecilia
Diana
Erika
Frida

Personalsamordnare:

Alice
Bella
Carolina
Daliah



LUNDS UNIVERSITET
Sociologiska institutionen
Avdelningen för pedagogik
Box 114, 221 00 LUND
WWW.soc.lu.se