

Arbetsorienteringsprocessen

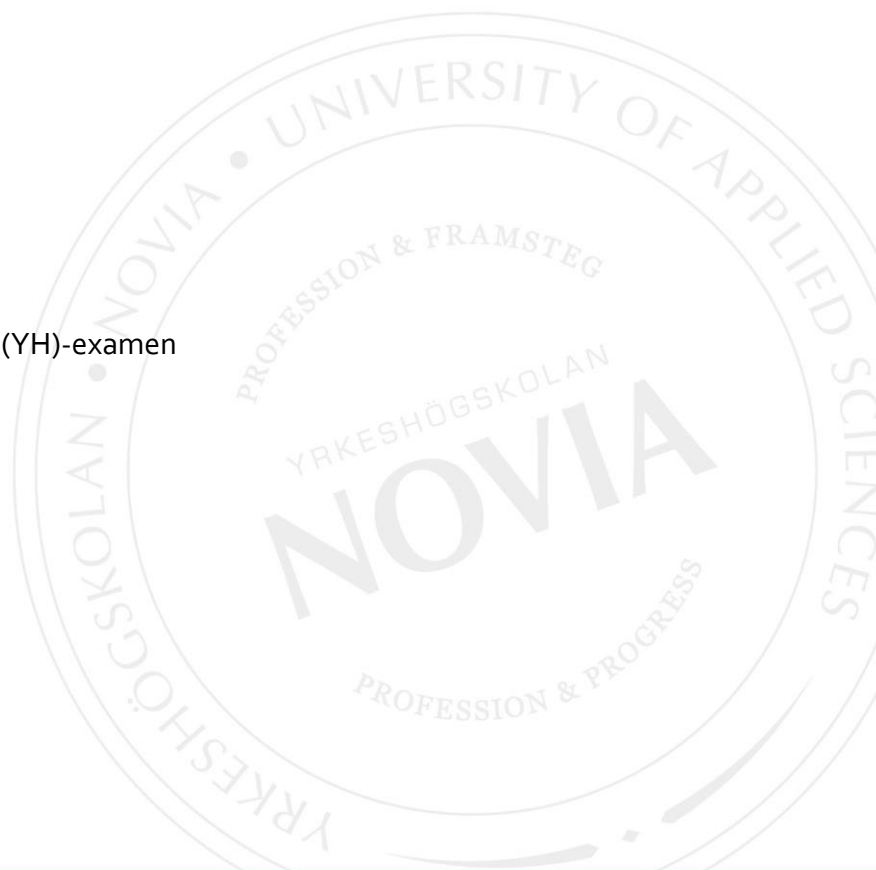
Volontärernas arbetsorientering inför SHIFT Business Festival

Alexander Kurtén

Examensarbete för Novia (YH)-examen

Utbildningen Turism

Åbo 2019



EXAMENSARBETE

Författare: Alexander Kurtén

Utbildning och ort: Turism, Åbo

Handledare: Maria Engberg

Titel: Arbetsorienteringsprocessen – Volontärernas arbetsorientering inför SHIFT Business Festival

Datum 05 / 2019 Sidantal 36

Bilagor 2

Abstrakt

Detta examensarbete behandlar arbetsorienteringsprocessen, det vill säga introduktionen till arbetet på en ny arbetsplats, och integrering av en nyanställd. För detta arbete undersöktes evenemangsproducenten SHIFT Events i Åbo, samt dess volontärer. Syftet med detta arbete var att undersöka hur volontärerna upplevt introduktionen till deras arbetsuppgifter och ansvarsområden inför SHIFT Business Festival, samt att sedan, med stöd av målgruppens erfarenheter och åsikter, lägga fram förslag till vidareutveckling av SHIFT:s arbetsorienteringsprocess.

Den teoretiska delen av arbetet redogör för arbetsorientering; hur en sådan process går till, och hur den är till nytta både för arbetsgivare och -tagare. Böcker och Internetkällor har använts för insamling av relevant material. För att få ytterligare information om organisationens verksamhet intervjuades SHIFT:s operativa chef tillsammans med HR chefen.

Den empiriska delen av examensarbetet består av en enkät som skickades ut åt alla, som under SHIFT:s fyra verksamhetsår, jobbat som volontärer för organisationen, samt av två kvalitativa intervjuer med tre personer med erfarenhet av volontärbete på SHIFT. Resultatet visade att respondenterna i flera anseenden var nöjda med SHIFT:s arbetsorientering. Processen fick dock även kritik, och rum för förbättring finns.

Språk: Svenska

Nyckelord: Arbetsorientering, Volontär, Introduktion, SHIFT

OPINNÄYTETYÖ

Tekijä: Alexander Kurtén

Koulutus ja paikkakunta: Matkailu, Turku

Suuntautumisvaihtoehto/Syventävät opinnot:

Ohjaaja(t):

Nimike: Työorientaatioprosessi – vapaaehtoisten töihin perehdyttäminen SHIFT Business Festivalia varten

Päivämäärä 05 / 2019 Sivumäärä 36

Liitteet 2

Tiivistelmä

Tämä opinnäytetyö käsittelee töihin perehdyttämisprosessia, eli uuden työntekijän perehdyttäminen työtehtäviin uudella työpaikalla, sekä tämän integrointi työyhteisöön. Tätä työtä varten tutkittiin turkulaista tapahtumatuottajaa SHIFT Events:iä, sekä heidän vapaaehtoisia. Tutkimus selvitti vapaaehtoisten kokemuksia ja mielipiteitä SHIFT:in työorientaationprosessista tavoitteena esittää ehdotuksia prosessin jatkokehittämiseen vapaaehtoisten vastausten perusteella.

Opinnäytetyön teoreettinen osa käsittelee termiä työorientaatio; kuinka prosessi sujuu käytännössä, ja kuinka siitä on hyötyä sekä työnantajalle että -tekijälle. Aineisto on kerätty sekä kirjallisuudesta, että internetlähteistä.

Työn empiirinen osa koostuu kyselystä, joka lähetettiin kaikille jotka ovat olleet vapaaehtoisina SHIFT: illä organisaation neljän toimintavuoden aikana, sekä kahdesta haastattelusta, joihin osallistui kolme henkilöä, joilla on kokemusta vapaaehtoistyöstä SHIFT:illä.

Tulokset osoittivat, että tutkimukseen osallistuneet pitivät SHIFT:in työorientaationprosessia jokseenkin onnistuneena. Mielipiteet olivat kuitenkin kaksijakoisia, ja tilaa edelleen kehittämislle on.

Kieli: Ruotsi Avainsanat: Työorientaatio, vapaaehtoinen, perehdyttäminen, SHIFT

BACHELOR'S THESIS

Author: Alexander Kurtén

Degree Programme: Tourism, Turku

Supervisors: Maria Engberg

Title: Job orientation – the orientation of volunteers for the SHIFT Business Festival

Date 05 / 2019 Number of pages 36

Appendices 2

This Bachelors thesis addresses job orientation, i.e. the introduction of the workplace to a new employee, and the integration of said employee to the work community. For this thesis, the event producer SHIFT Events in Turku and their volunteers were studied. The purpose of this study was to examine how the volunteers experienced the introduction to their duties and responsibilities prior to the SHIFT Business Festival, and to then, with the support of the target group's experiences and opinions, present ideas for further development of SHIFT's job orientation process.

The theoretical part of this thesis deals with the term job orientation; how the process works in practice, and how it benefits both the employer and the employee. The material has been gathered from both literature and internet sources.

The empirical part consists of a questionnaire which was sent to all who have volunteered at SHIFT during the organisation's four-year lifespan. The questionnaire was complemented by two interviews with three people with volunteering experience at SHIFT.

The results showed that the participants in this study considered SHIFT's job orientation process to be quite successful. However, the process also received criticism, and room for improvement exists.

Language: Swedish

Key words: Job orientation, volunteer, introduction, SHIFT

Innehållsförteckning

1	Inledning.....	1
1.1	Syfte.....	1
1.2	Metod.....	2
1.3	Avgränsning.....	2
2	SHIFT Business Festival.....	3
2.1	SHIFT Investor Network.....	4
2.2	SHIFT:s verksamhetsmodell.....	4
2.2.1	Organisationens struktur.....	5
2.3	SHIFT:s volontärer.....	6
3	Arbetsorientering.....	9
3.1	Mjuklandning på den nya arbetsplatsen.....	9
3.2	Handledaren.....	10
3.3	Den handledda.....	11
3.4	Värdet för företaget.....	13
3.5	Kontinuerlig utveckling av arbetsorienteringsprocessen.....	14
3.6	Feedback som verktyg.....	15
4	Undersökningen.....	16
4.1	Val av metoder.....	17
4.1.1	Enkätens uppbyggnad.....	18
4.1.2	Intervjuernas uppbyggnad.....	19
4.2	Genomförande.....	19
5	Resultat.....	19
5.1	Enkäten.....	20
5.1.1	Påståenden.....	21
5.1.2	Öppna frågor.....	24
5.2	Intervjuerna.....	24
6	Analys.....	31
6.1	Handledaren.....	32
6.2	Den handledda.....	32
6.3	Feedback som verktyg.....	33
7	Utvecklingsförslag.....	34
7.1	En tidslinje.....	34
7.2	Mera feedback av cheferna.....	35
8	Sammanfattning.....	36
	Källor.....	37

1 Inledning

SHIFT är inte bara en företagskonferens. Festivalen är en kombination av en musik, högteknologi och affärsmöjligheter. På deras hemsida skriver de att SHIFT Business Festival inte är en plats man besöker, utan en plats att förnimma, utforska och uppleva. (SHIFT, Info, 2019.) Bakom festivalen står SHIFT Events, en ideell organisation som drivs av volontärer och understöds av ett nätverk av intresseorganisationer.

Detta examensarbete kommer att undersöka SHIFT:s volontärer, och arbetsorienteringen av dessa. Arbetsorienteringen är den process där man välkomnar den nyanställda till arbetsplatsen. Målet är att hjälpa den nyanställda känna sig välkommen, att integrera hen i organisationen, samt att hen ska kunna utföra sitt nya jobb framgångsrikt så snabbt som möjligt. (Heathfield, 2019). För att läsaren ska kunna skapa sig en bild av helheten går detta arbete in på vad denna process har för betydelse för arbetsgivaren och -tagaren, samt redogör för hur det går till på SHIFT sett från både organisationens och volontärernas synvinkel.

De anställdas trivsel och välmående på arbetsplatsen har under åren jag jobbat inom restaurangbranschen blivit viktiga för mig. Jag har upplevt både bra och dåliga arbetsorienteringar med olika arbetsgivare, och märkt hur mycket det påverkat min arbetsmotivation och graden till vilken jag, som nyanställd, känt mig välkommen.

Jag har hört mycket gott om SHIFT som arbetsgivare och organisation, och om sättet på vilket de tar hand om sina volontärer. Genom detta arbete och denna undersökning ville jag dels lära mig om hur en påstådd lyckad arbetsorientering går till, men även att göra själva volontärernas röster hörda så att eventuella brister i arbetsorienteringen och utvecklingsförslag för den processen skulle kunna uppenbara sig.

1.1 Syfte

Syftet med examensarbetet är att undersöka hur volontärerna upplevt introduktionen till deras arbetsuppgifter och ansvarsområden inför SHIFT Business Festival, samt att sedan, med stöd av målgruppens erfarenheter och åsikter, lägga fram förslag till vidareutveckling av SHIFT:s orienteringsprocess. Målet är att detta examensarbete ska vara till nytta både för blivande volontärer och organisationen. För att uppnå mitt syfte kommer jag att läsa in mig på arbetsorientering, hur den går till, och hur en sådan process skapar värde för arbetsgivare och -tagare. För att få ytterligare information om organisationen SHIFT har jag intervjuat

verksamhetsledaren Juha Laurila och HR chefen Henri Helminen. Helminen fungerade som uppdragsgivare till detta arbete.

1.2 Metod

Den empiriska delen av arbetet kommer att bestå av två delar: en enkät och två djupintervjuer. Respondenterna i enkätundersökningen är personer som jobbat under tidigare SHIFT business festivaler som volontärer. Enkäten, som skickas ut åt alla som tidigare jobbat som volontärer på SHIFT, kommer att bestå av frågor genom vilka volontärernas erfarenheter om arbetsorienteringen framkommer. Målet med djupintervjuerna är att få en djupare inblick i förhållandet, och samarbetet, mellan SHIFT och deras volontärer, samt hur företaget hjälper dessa att förbereda sig inför sina kommande arbetsuppgifter under businessfestivalen. Respondenterna ombeds dela med sig av sina personliga uppfattningar om SHIFT som arbetsgivare och deras arbetsorientering. Alla deltagares anonymitet garanteras.

1.3 Avgränsning

Detta arbete kommer inte att behandla rekryterings- / urvalsprocessen, det vill säga hur företaget går till väga för att rekrytera volontärer, och vem som uppfyller krav. Arbetet kommer inte heller att redogöra för de olika stegen som en nyanställd genomgår under arbetsorienteringen.



Figur 1 SHIFT Business Festival ordnas år 2019 i slutet av augusti (SHIFT, SHIFT Business Festival, 2019)

2 SHIFT Business Festival

Jag inleder arbetet med en introduktion av organisationen SHIFT. I detta kapitel berättar jag om vad organisationen gör, vem som jobbar på SHIFT, och hur organisationens verksamhet ser ut.

SHIFT är en två dagar lång businessfestival som varje år lockar till sig tillväxtföretag, investerare, företagsledare och övriga intresserade till intensiva dagar av diskussion, brainstorming och föreläsningar. Businessfestivalen, som ordnades för första gången i maj 2016, har fokus på entreprenörskap, och tanken är att föra samman framtids- och teknologiorienterade människor och företag för att nätverka och därigenom dela tankar och visioner om framtiden med varandra. De två första festivalerna ordnades i Åbo slott, och den tredje i det före detta fängelset Kakola. Festivalen ordnas för fjärde gången den 29 – 30.8.2019 (se figur 1) på Åbo Båtvarv (SHIFT, Venue, 2019).

Idéen till SHIFT uppstod år 2014. Efterfrågan på ett innovativt, unikt och internationellt evenemang riktat till företagare i Åbotrakten var stor. Festivalen föddes tack vare ett allmänt behov att göra saker annorlunda, berättade styrelseordförande Joonas Suominen i en intervju från 2017. Programmet för det året var mer interaktivt och engagerande än det föregående året, vilket är ett effektivt sätt att utveckla såväl företagets som den enskilda individens kompetenser, till skillnad från passivt lyssnande. (Turku, 2019.)

SHIFT samarbetar med Åbo stad som hjälper till med marknadsföring och kommunikation. Businessfestivalen är viktig för staden ur ett internationellt perspektiv; med hjälp av

festivalen kan Åbo lyfta fram sådana frågor och ämnen som är av intresse för en internationell publik (Turun Kaupunki, 2017). De är en organisation som drivs med hjälp av volontärer och finansieras av ett brett nätverk av företag, däribland Turku Science Park, Boost Turku och Åbo handelskammare (SHIFT, About, 2019).

Hösten 2018 fick SHIFT Events en ny verkställande direktör Mari Männistö, tidigare kommunikations- och marknadsföringschef för festivalen. Männistö drar nytta av redan uppnådda mål, men vill även sätta sin egen prägel på organisationen. Hon berättar i en intervju för Turun Sanomat att SHIFT i fortsättningen kommer att satsa mer på verksamhet som fortgår året runt, såsom Shift Investor Network- nätverket. (Turun Sanomat, 2018.) Festivalens huvudtema för år 2019 är artificiell intelligens. ”Meningen är inte att predika om AI, utan snarare att uppmuntra till smartare affärsverksamhet”, berättar Männistö. Hon fortsätter att en genomgående smart affärsmodell inte bara tar hänsyn till användningen av ny teknologisk intelligens, utan även den mänskliga kollektiva intelligensens potential. Temat för 2019 är *Shapeshifting Intelligence*, och programmet kommer att bestå av framtidsutsikter om intelligens och hur de kan anpassas till olika affärsverksamheter. (Käkönen, 2019.)

2.1 SHIFT Investor Network

Investor Network är till för startup- och tillväxtföretags investerare, samt enskilda personer som jobbar inom finansbranschen. Nätverkets mål är att sporra till investeringar i nya företag och att dela kunskap sinsemellan. För att uppfylla sitt syfte ordnar Investor Network träffar för investerare, pitchningsevenemang och träningssessioner, och fungerar därmed som en knutpunkt mellan diverse intressenter. Medlemskapet är kostnadsfritt, och de olika tillställningarna välkomnar endast dem som är medlemmar i nätverket. I undantagsfall kan utomstående få delta. (SHIFT, Investor Network, 2019.)

2.2 SHIFT:s verksamhetsmodell

För detta arbete intervjuade jag, som tidigare nämnts, SHIFT Events operativa chef Juha Laurila tillsammans med HR chefen Henri Helminen. Syftet var att få mera information om organisationen utöver det som står på nätet.

SHIFT är en businessfestival som strävar efter att föra samman människor och idéer; detta är ytterst viktigt för organisationen. SHIFT har både internationella och inhemska företagsledare inom sina respektive branscher som kommer och håller föreläsningar under

festivalerna. Teknologi och dess utveckling, samt artificiell intelligens kommer att vara de största samtalsämnena under festivalen år 2019. Dessa föreläsningar fungerar egentligen som startskott för hela evenemanget: efter att publiken fått lyssna på dessa experter kör det egentliga programmet igång med workshoppar och diskussioner, där deltagarna får reflektera kring vad de nyss hört, tillsammans lista ut vad det betyder, och hur den informationen som lagts fram kan tillämpas till deras egna företagsverksamhet. (personlig kommunikation med SHIFT:s operativa chef Juha Laurila och HR chefen Henri Helminen 2.4.2019).

Helminen tror starkt på att värde skapas genom att skapa upplevelser. Han använder ordet marknadsföringens *spelifiering*, (eng. gamification) vilket i korthet betyder att man tillämpar element från datorspel till den riktiga världen i syftet att skapa någonting minnesvärt. Spelifiering kan liknas vid en uppfriskande växelverkan i högt tempo mellan människor som leder till en bättre prestation överlag och uppmanar till samarbete. En motiverad människa är mer effektiv, och gör kanske det lilla extra utöver det som krävs vilket skapar mervärde för alla. Exempel på spelliknande element är tävling, samarbete, målsättningar, historieberättande, slumpen och att ha skoj. (Huhtala, 2019.) En skicklig spelifierare, i SHIFT:s fall en chef eller teamledare, kan använda sig av dessa element varje dag. Upplevelsen de skapar och erbjuder sina gäster på SHIFT är A och O, och det, menar Helminen, är vad som skiljer dem åt från övriga businessevent. Laurila fortsätter på samma spår och påpekar att SHIFT ”inte är ett evenemang i mängden som håller sina event i Mässcentret där olika representanters bås står tätt radat intill varandra”. För dem är det ytterst viktigt hurdana sinnesintryck deras gäster får då de går omkring i eventlokalen: hur det ser ut, färgkombinationer, dofter. Att upplevelsen som helhet är viktig är både Laurila och Helminen överens om. (personlig kommunikation med SHIFT:s operativa chef Juha Laurila och HR chefen Henri Helminen 2.4.2019).

2.2.1 Organisationens struktur

SHIFT:s anställda kan delas in i tre olika grupper. Deras uppgifter, ansvar och längden på arbetsförhållande varierar. Den första gruppen kallas för *Core*, och består av sex personer som tillsammans utgör ledningsgruppen på SHIFT: verkställande direktören (Männistö); kreativ ledaren; operativ chefen (Laurila); försäljningschefen; marknadsföringsansvariga; och utvecklingschefen. Medlemmarna i Core kommer i detta arbete även kallas *chefer*. (personlig kommunikation med SHIFT:s operativa chef Juha Laurila och HR chefen Henri Helminen 2.4.2019).

Den andra gruppen går under namnet *Crew*, och består av 30 personer. Denna grupp består av praktikanter, som gör mellan 10 till 25 timmars arbetsveckor, och sådana personer som ställt upp i hobbysyfte och som blivit tilldelade särskilda ansvarsupdrag, så som logistik. Volontärerna i *Crew* jobbar för SHIFT nästan året runt, oavlönat. (personlig kommunikation med SHIFT:s operativa chef Juha Laurila och HR chefen Henri Helminen 2.4.2019).

Den tredje gruppen består av *eventvolontärer* som kommer med i projektet och påbörjar sin arbetsorientering några månader innan själva businessfestivalen går av stapeln. Eventvolontärernas huvudsakliga arbete sker under veckan då festivalen ordnas. Då förbereder de festlokalen och festivalprogrammet, och välkomnar de internationella gästföreläsarna. Till eventvolontärgruppen hör även de så kallade *teamedarna* som är personer som ansökt om att få åta sig en ledarroll under arbetsorienteringen. (personlig kommunikation med SHIFT:s operativa chef Juha Laurila och HR chefen Henri Helminen 2.4.2019). Teamedarna anställs ungefär en månad innan de övriga, och genomgår då en kort ledarutbildning i bland annat stress- och tidshantering samt ledarskap som cheferna drar för dem (SHIFT, Join us, 2019). Vem som helst får ansöka om att få bli teamedare, oberoende tidigare erfarenhet (personlig kommunikation med SHIFT:s operativa chef Juha Laurila och HR chefen Henri Helminen 2.4.2019).

2.3 SHIFT:s volontärer

I intervjun konstaterar både Laurila och Helminen att utan volontärernas insatser skulle hela businessfestivalen inte vara möjlig att genomföra; de möjliggör hela evenemanget och verksamheten. SHIFT uppstod, berättar de, på frivilliga intresserades initiativ, och volontärarbete är än idag hela organisationens livskraft. (personlig kommunikation med SHIFT:s operativa chef Juha Laurila och HR chefen Henri Helminen 2.4.2019).

Det bör klargöras vem ordet *volontär* syftar på i detta arbete: Förutom de sju personerna i ledningsgruppen är alla volontärer. Till volontärerna hör alltså *Crew* och eventvolontärerna. Alla dessa personer, oberoende längden på arbetsförhållandet, jobbar oavlönat och frivilligt för SHIFT. I detta arbete ligger fokus dock på eventvolontärerna och deras arbetsorientering under de månaderna de är anställda.

Arbetet under festivalen fördelas mellan olika volontärgrupper. Varje grupp har egna ansvarsområden och arbetsuppgifter: infodisken i festlokalen sköts av en grupp; ljud- och ljuskunniga bildar en annan; den tredje gruppen tar hand om föreläsarna bakom scenen; och en fjärde grupp ser till att det finns mat och dryck för gästerna i festlokalen. Dessa exempel

är till för att tydliggöra hur arbetet är uppdelat – det finns mycket fler än fyra grupper. (personlig kommunikation med SHIFT:s operativa chef Juha Laurila och HR chefen Henri Helminen 2.4.2019).

Varje grupp består av 5 – 25 volontärer, samt en teamledare som fungerar som chefernas högra hand. Laurila och Helminen bär tillsammans huvudansvaret för orienteringsprocessen. De håller den inledande presentationen och introduktionen av organisationen och arbetsuppgifterna, medan teamledarna sedan ansvarar för att skola upp sina teammedlemmar tillräckligt så att de är bekväma i sin position och känner till sina uppgifter. Teamledaren ansvarar för den egna gruppens verksamhet och arbetsorienteringen av denna. Cheferna är alltid tillgängliga ifall teamledaren är osäker på hur gå tillväga, men tanken är att hen ska kunna ta hand om den egna gruppen självständigt. (personlig kommunikation med SHIFT:s operativa chef Juha Laurila och HR chefen Henri Helminen 2.4.2019).

Innan festivalveckan kör igång ordnas det tre till fyra introduktions- och talkodagar där de nya volontärerna får träffa sina kommande teamledare och hela organisationen. De delas då in i sina grupper, och arbetsorienteringen och introduktionen till deras kommande arbetsuppgifter inleds. Dessa sammanträden sker på veckoslut, och blir mer intensiva under de sista veckorna före festivalen. (personlig kommunikation med SHIFT:s operativa chef Juha Laurila och HR chefen Henri Helminen 2.4.2019).

Under arbetsorienteringen strävar Laurila och Helminen efter att lära volontärerna känna till organisationens värdegrund så att de ska kunna tjäna gästerna under eventet på ett sätt som är i enlighet med SHIFT:s värderingar och syn på kundservice. Kundservice är en av de viktigaste delarna av volontärernas skolning. I SHIFT pratar de inte om kundservice, utan om *kundupplevelse*: det att de i alla möten med sina gäster, kunder och partners ger det lilla extra utöver den ”vanliga” servicen. Exempelvis om klacken på gästens sko brister berättar de inte bara var närmaste skomakare finns, utan volontärerna uppmanas att i en sådan situation hämta skomakaren till gästen istället. ”Detta går så klart inte alltid att göra, men det är det tankesättet vi vill lära våra anställda” säger Laurila, och tillägger att den genomgående upplevelsen i sin helhet deras gäster har är viktigast. (personlig kommunikation med SHIFT:s operativa chef Juha Laurila och HR chefen Henri Helminen 2.4.2019).

Laurila berättar att SHIFT har flera som var väldigt aktiva i början då organisationen startade sin verksamhet. Idag har de kommit in i arbetslivet, men det finns flera som tagit ut sina lediga dagar från jobbet under sommaren för att kunna komma för att jobba som volontär på

SHIFT. ”Fastän de kunde delta i eventet som gäster så ställer de hellre upp och jobbar för organisationen som för dem tidigare varit en väldigt rolig och viktig upplevelse. Därutöver är det alltid kring tjugo personer från föregående år som kommer tillbaka och jobbar med oss på nytt” förklarar Laurila. Det är ingen självklarhet att dessa personer utses till teamledare. Laurila och Helminen strävar till att dela upp ansvaret någorlunda jämnt mellan gamla och nya. Visst blir en del av de mer erfarna erbjudna rollerna som ledare ifall de bevisat sin kompetens, men det är många som är med för första gången som åtar sig rollen som ledare också. Andra trivs helt enkelt inte bli som ledare och söker därför inte efter få bli det heller. (personlig kommunikation med SHIFT:s operativa chef Juha Laurila och HR chefen Henri Helminen 2.4.2019).

Följande kapitel öppnar upp begreppet arbetsorientering och behandlar det från både arbetsgivarens och -tagarens synvinkel, med andra ord handledaren och den handledda. Jag ger även exempel på hur arbetsintroduktionen sker i SHIFT.

3 Arbetsorientering

Rolf och Åderman (2001) identifierade i sin studie av volontärer vid Swedish Match Cup flera viktiga motivationsfaktorer: förmännens positiva människosyn, gemenskap, delegering och ansvar, information, projektets mål, belöningar, kultur och atmosfär. Många festivaler och evenemang av olika slag skulle aldrig kunna fungera utan ett fungerande team volontärer och funktionärer. (Andersson, Larson, & Mossberg, 2009, s. 137.)

Mer än en tredjedel av finländarna har någon gång jobbat som volontär i en organisation, en butik, eller för ett parti (Karreinen, Halonen, & Tennilä, 2017, s. 5). De flesta väljer att ställa upp för att de har ett behov att få ställa upp och hjälpa, samt att göra någonting meningsfullt (Andersson, Larson, & Mossberg, 2009, s. 137). Viljan att göra någonting gott, att ge sitt stöd till en lokal verksamhet och bidra till att skapa något fint är de väsentligaste orsakerna att ställa upp (Karreinen, Halonen, & Tennilä, 2017, s. 34). Alla blir inte motiverade av samma saker. Socialt umgänge, viljan att hjälpa och möjligheten att få lära sig någonting nytt är saker som motiverar kvinnor mer än män. Bland unga överlag är det viljan att skapa en bättre värld genom att värna om miljön och mänskliga rättigheter, men även viljan att lära sig nya saker är bland de drivande motivationsskaparna. För den äldre generationen är det viktigare att stifta nya bekantskap, att få utnyttja sin egen sakkunskap, samt att hitta på någonting skoj på fritiden. (Karreinen, Halonen, & Tennilä, 2017, ss. 34 - 35.) Orsakerna till varför folk ställer upp varierar från person till person, och då kan det löna sig för den som söker efter tillfällig arbetskraft att fundera ut vad det är i den egna verksamheten som kan motivera folk, och därigenom erbjuda lite olika arbetsuppgifter för att locka till sig de rätta människorna (Karreinen, Halonen, & Tennilä, 2017, s. 35).

Människor kan också representera en förening de är medlem i genom att jobba som volontärer på ett evenemang eller en festival. Under evenemanget kan föreningen kanske få positiv synlighet, eller möjligtvis en välkommen monetär kompensation eller bidrag av arrangören som tack för hjälpen. Pengabidrag eller inte, detta samarbete gagnar alla parter. (Andersson, Larson, & Mossberg, 2009, s. 51.)

3.1 Mjuklandning på den nya arbetsplatsen

Arbetsorientering är ytterst viktig för den utgör grunden för hela arbetsförhållandet mellan nyanställd och arbetsgivare. Orienteringen är en del av det första intrycket den nyanställda får av sin nya arbetsplats, arbetsgivaren och sina nya arbetskamrater. Ett gott första intryck har positiva följder både för arbetsgivaren och -tagaren; det kan höja den nyanställdes

arbetsmotivation och därmed öka på produktiviteten och på chansen att den nyanställda stannar kvar på den nya arbetsplatsen. (Phillips & Connell, 2003, s. 149.) Utan en introduktion kan den nyanställda känna sig obekvämt med sina nya arbetsuppgifter, och därigenom tar det längre för hen att uppnå sin fulla potential (Resources, Oregon State University, 2019). Syftet med orienteringen är att arbetstagaren så fort som möjligt ska kunna utföra sitt arbete självständigt. En arbetstagare som inte får tillräcklig handledning kan fungera som en broms som alla på arbetsplatsen lider av. (Työturva, 2019). Olyckor och insjuknande som uppstår på grund av omständigheterna på jobbet kan förebyggas genom en orientering (Ammattikorkeakoulu, 2007, s. 9).

En omfattande introduktion till arbetet underlättar övergången till en ny arbetsplats med nya uppgifter; hjälper den nyanställda skapa sig en helhetsbild av företaget eller organisationen; gör den nya bekant med företagets värderingar, mål och regler; ger arbetsgivaren möjlighet att framföra sina egna förväntningar; och lindrar möjlig nervositet hos den nyanställda som en ny arbetsplats kan medföra (Resources, Oregon State University, 2019). Förmannen kan förse personalen med protokoll, ifall det finns anledning till det. Det kan handla om specifika programpunkter och klockslag, öppnings- och avslutningsceremonierna, hur placeringen ska ske, hur olika deltagare ska behandlas, religiöst hänsynstagande och omtänksamhet. Mer generell information kan även ingå, som klädsel och vett och etikett under evenemanget. Personalen måste förstå sin egen roll som en del av helheten för att allting ska fungera under evenemanget. Personalen inklusive volontärerna bör ha det fullständigt klart för sig vilken uppgift de har och hur de ska uppföra sig i diverse situationer. (Andersson, Larson, & Mossberg, 2009, s. 138.)

Då människor hittar ett jobb som kan vara till nytta för dem själva binder de sig snabbare till ifrågavarande verksamhet och är nöjda. Denna tillfredsställelse gynnar båda parterna. Det kan även löna sig för arbetsgivaren att fråga sina volontärer vad det är som motiverar dem. Det kan nämligen avslöja deras på förhand utformade förväntningar. (Karreinen, Halonen, & Tennilä, 2017, s. 35.)

3.2 Handledaren

Planläggningen, utförandet och övervakningen av arbetsorienteringen är oftast på den närmaste förmannens ansvar. I många fall delegerar hen denna uppgift antingen åt någon i företaget som fått skolning i hur utföra en arbetsintroduktion, eller åt en övrig anställd som förmannen anser lämplig. (Ammattikorkeakoulu, 2007, s. 13.) Denna metod är bra, dock inte

ideal: den erfarna ger bara sin personliga uppfattning om arbetet baserat på hens egna erfarenheter. Möjliga fel denna person gör överförs till den nyanställda, som förr eller senare får lida av dem. (Työturva, 2019) Då den nyanställda lärt sig förstå sin egen roll och betydelse i företaget har man redan kommit långt i introduktionen. Då är den anställda bekväm med sina arbetsuppgifter och är bekant med hur uppnå bästa möjliga resultat för organisationen. (Työturva, 2019).

Det vanligaste sättet att utföra en arbetsorientering är i grupp där flera personer med samma, eller liknande, arbetsuppgifter deltar. Detta är fallet i SHIFT: varje teamledare har hand om 5 till 15 eventvolontärer, och styr den egna gruppens arbete samt ser till att allting blir gjort (personlig kommunikation med SHIFT:s operativa chef Juha Laurila och HR chefen Henri Helminen 2.4.2019). Ibland kan en orientering på individnivå vara befogad. Detta ifall det handlar om någonting väldigt specifikt i en enskild persons arbete. (Karreinen, Halonen, & Tennilä, 2017, s. 125.) Handledaren bör behärska sina egna färdigheter och utan vidare vara motiverad att ta hand om orienteringen och nykomlingen (Ammattikorkeakoulu, 2007, s. 13). Någon som motvilligt sköter introduktionen skapar enbart mer problem än nytta. Introduktionen och handledningen tar tid, och endast en person som kan sitt jobb, har hög arbetsmotivation och ett genuint intresse att hjälpa kan skapa en för inläringen gynnsam atmosfär. (Työturva, 2019).

Handledaren, oberoende vem det är, måste vara rättfärdig och pålitlig, och ha tålamod med den nyanställda och förståelse för den situation hen befinner sig i. Hen förstår att folk lär sig saker på olika sätt och kan anpassa sig enligt den personen hen handleder. Handledaren bör känna till organisationens värdegrunder så att hen kan styra gruppens verksamhet i den riktningen och vara lojal till organisationen. (Porkka & Tenhunen, 2015, s. 37.) Kraven för den ideala handledarprofilen är många; vem som helst lämpar sig inte. En bra förman ser till att den rätta personen väljs. Viktigt är det även att genom observation följa med den nyanställdes utveckling, och genom diskussion försäkra sig om att hen både lärt sig det viktigaste och trivs i sin nya roll. (Työturva, 2019).

3.3 Den handledda

Det finns en underliggande rädsla och oro hos varje nyanställd: Kommer de att tycka om mig? Kommer jag att passa in i gemenskapen? Kommer jag att veta var jag hittar allting? Stressen som uppstår då man tar emot ett nytt jobb kan vara jobbig att hantera. Genom att

klargöra och förklara den nyanställdas skyldigheter till företaget, och vice versa, hjälper orienteringen med att ta itu med, och lätta på, stressen. (Cook, 2019).

Mikko Nykänen vid Arbetshälsoinstitutet säger att ”Nyanställda som fått en bra introduktion i arbetet, upplever att de också snabbt har blivit delaktiga i arbetsgemenskapen” (Arbetshälsoinstitutet, 2019). Under introduktionen till den nya arbetsplatsen får volontären lära sig se sig själv som en del av en större helhet, samt att förstå betydelsen av den egna insatsen i denna helhet. Volontären kan under orienteringen begrunda sina egna tankar, attityder och värderingar, och sedan bedöma till vilken grad de stämmer överens med de principer företaget hen representerar har. (Karreinen, Halonen, & Tennilä, 2017, s. 124.) Orienteringen av en nyanställd är viktig för hela arbetsgemenskapen, inte bara för den nyanställda; även små störningar kan påverka hela helheten negativt. En effektiv och välutförd introduktion till arbetet skapar en säkerhetskänsla som i sin tur har en positiv inverkan på arbetsmotivationen och trivseln på arbetsplatsen. Med arbetsorientering avses inte bara en introduktion till de nya arbetsuppgifterna, ansvarsområdena, eller möjlig utrustning. En minst lika viktig del, som i många fall utesluts och glöms bort, är att låta den nyanställda bekanta sig med sina nya arbetskamrater och övrig personal. Att bli lämnad ensam har allt som ofta negativa följder. (Työturva, 2019).

”För vissa kan det vara svårt att gå fram och prata med obekanta människor, och i dessa fall är vår avslappnade atmosfär till stor hjälp. Vi anser oss själva som rätt trevliga typer, och genom det kan vi lindra den möjliga nervositeten som uppstår hos vissa. Under utbildningsdagar, till exempel, ber vi övriga anställda som råkar vara på plats att komma in och presentera sig själva för de nya volontärerna. En annan viktig grej är att cheferna och teamledarna aktivt tar med de nyanställda i arbetet och ber dem om hjälp; vi väntar inte på att de nya ska komma upp till oss, utan det är vi, cheferna, som tar initiativet” berättar Helminen under vår intervju. (personlig kommunikation med SHIFT:s operativa chef Juha Laurila och HR chefen Henri Helminen 2.4.2019).

”Våra introduktions- och utbildningsdagar, *get-togethers*, är ypperliga tillfällen att föra samman våra anställda och lära dem känna varandra. Vi försöker ta den feedbacken vi får till oss, och implementera det i vår verksamhet och vårt sätt att arbeta. Det att vi lyssnar på våra volontärer och tar deras åsikter i beaktande skapar samhörighet”, konstaterar Helminen, och tillägger att han upplever SHIFT mera som ett samfund och gemenskap i stil med en studerandeförening än en stel evenemangsorganisation. De ordnar därutöver en hel del afterworks, mer eller mindre planerade, i form av filmkvällar till exempel. ”Programmet är

väldigt avslappnat, men ju närmare eventet vi kommer desto mer börjar vi inkorporera skolningar av olika slag och påbörjar det förberedande arbetet”. (personlig kommunikation med SHIFT:s operativa chef Juha Laurila och HR chefen Henri Helminen 2.4.2019).

Genom en arbetsorientering får arbetstagaren en bredare blick över vilken betydelse det egna arbetet och ansvaret har för hela verksamheten. Då har hen också chansen att få höra om olika situationer som kan uppstå, och hur man tidigare gått till väga för att lösa dem. (Karreinen, Halonen, & Tennilä, 2017, s. 123.) Det är dock omöjligt att på förhand förutse allt som kommer att hända, och därför är det viktigt att personalen ska kunna få handla spontant, dvs använda sig av kreativ problemlösning på ett sätt de finner lämpligt (Andersson, Larson, & Mossberg, 2009, s. 138). På SHIFT uppmanas alla volontärer, oberoende arbetsuppgift eller position, till självständigt arbete där de själva får lösa situationer på ett sätt de anser lämpligast. Ifall de är osäkra kan de alltid ta upp saken med sin egen teamledare som sedan tar beslutet. (personlig kommunikation med SHIFT:s operativa chef Juha Laurila och HR chefen Henri Helminen 2.4.2019).

3.4 Värdet för företaget

Hur förmannen hjälper sina anställda med problemlösning inverkar stort på de anställdas effektivitet i det långa loppet. Nyanställda, speciellt, kan finna sig i situationer de är osäkra på hur lösa. Genom att berätta exakt vad som måste göras löser förmannen problemet snabbt, men då lär inte den som bad efter hjälp hur hantera en liknande situation i fortsättningen: problemet kvarstår. Det bästa sättet en förman kan hjälpa till på, ifall hen blir ombedd, är genom att ställa frågor och låta den osäkra kollegan själv komma fram till svaret. Hela idén bakom coachande är att hjälpa människor lösa sina egna problem. Förmannen bör inte lösa problemet för dem, eller berätta hur det ska göras. Hen kan, däremot, medverka och komma med förslag. ”Lös problemet för den anställda och det problemet förblir löst för alltid. Hjälp den anställda lösa problemet, och ett dussin framtida problem löses på samma gång”. (Zemke & Anderson , 1997, s. 66.)

Nyanställda som fått genomgå en omfattande orienteringsprocess efter anställning är betydligt mer produktiva, nöjdare överlag med arbetet, och chansen att de stannar kvar och förblir trogna till företaget är större än sådana som inte blivit erbjudna en liknande introduktion. Det till trots spenderas 37 miljarder dollar årligen redan bara i USA och Storbritannien på att hålla kvar omotiverade och oproduktiva anställda som inte förstår sitt jobb, och mer än en tredjedel (35%) av företag i samma länder lägger så gott som inga

resurser alls på arbetsorientering. Anställda på företag som har de längsta orienteringarna uppnår sin fulla kompetens på en ny arbetsplats snabbare än de i de kortaste programmen. Förmännen är även lyckligare: deras belåtenhet steg med 20% då deras anställda fått genomgå en introduktion. (Baumann, 2019.)

Ett omfattande introduktionsprogram ger de anställda möjligheten att interagera med varandra och lär dem förstå hur deras roller fungerar i förhållande till varandra. 70% anger vänskapsförhållanden på arbetsplatsen som den viktigaste förutsättningen för ett lyckligt arbetsliv. 74% av kvinnorna och 58% av männen skulle avstå från att ta emot ett jobb med högre lön om det betydde att de inte skulle komma överens med sina kolleger. (Baumann, 2019.)

3.5 Kontinuerlig utveckling av arbetsorienteringsprocessen

Målsättning och utvärdering är orienteringens stöttepelare (Porkka & Tenhunen, 2015, s. 207). Det blir lättare att utvärdera orienteringsprocessen om företaget redan innan satt tydliga mål för den (Porkka & Tenhunen, 2015, s. 212). Utvärderingen tjänar ingenting till och har inget värde ifall man inte tar till sig och utnyttjar det man lärt sig (Porkka & Tenhunen, 2015, s. 211). En fungerande och genomtänkt självutvärdering korrigerar och förbättrar arbetssätt, gallrar bort onödiga vanor och hjälper till att koncentrera sig på det väsentliga (Porkka & Tenhunen, 2015, s. 217). Arbetsledaren kan inte veta om hen överhuvudtaget hjälper de hen handleder ifall arbetsledaren inte stannar upp ibland, observerar, och reflekterar kring sina egna motiv och målsättningar. Ett bra resultat uppnås genom ett samspel mellan flera faktorer och personer. (Porkka & Tenhunen, 2015, s. 214.)

Självreflektion och -utvärdering är det bästa sättet att utvärdera och optimera sin egen inläring (Porkka & Tenhunen, 2015, s. 25 & 209). Förmågan att utvärdera sig själv som handledare möjliggör en konstant utveckling, och är en klar förutsättning för en högklassig arbetsorientering. Handledarens självreflektion är lika viktig för en lyckad orientering som feedbacken hen får av de handledda. (Porkka & Tenhunen, 2015, s. 214.) Reflektionen banar väg för tankar, känslor och handlingar man inte märkt eller ägnat en tanke åt tidigare (Porkka & Tenhunen, 2015, s. 215). Utöver självreflektion kan det även göras i grupp med dem man jobbat med. I en sådan gruppreflektion får var och en dela med sig av sina egna tankar och funderingar, man får lyssna på vad de andra berättar och dra nytta av deras erfarenheter och uppfattningar. Tanken med detta tankearbete är att ta lärdom av de egna tanke- och

handlingsprocesserna för att möjliggöra förändring och utveckling. (Porkka & Tenhunen, 2015, s. 210.)

3.6 Feedback som verktyg

Feedback är ett av de viktigaste redskapen en förman har till sitt förfogande. Konstruktiv kritik höjer både självsäkerheten och motivationen hos de anställda, och är någonting en bra chef bör ha lätt att ta till. (Työterveyslaitos, 2019). Att visa uppskattning för volontärernas arbetsinsatser och att tacka för ett välgjort arbete är det bästa sättet att hålla arbetsmoralen uppe. ”Tack” är volontärens enda lön. (Karreinen, Halonen, & Tennilä, 2017, s. 79.) Det krävs inte alltid ett tacktal, utan även de minsta gesterna av chefen får människor orka jobba och hålla humöret uppe. Det kan vara en lunch, en kaffe och en bulle, en pins, eller kanske en blomma. (Karreinen, Halonen, & Tennilä, 2017, s. 80.)

En anställd som gjort ett gott jobb, löst ett problem eller kommit på ett nytt, listigt sätt att tjäna kunderna på kan dra stor nytta av att berätta vad hen gjort för resten av teamet. Att dela med sig av sina egna goda upplevelser för kollegerna känns inte bara roligt – det är även ett effektivt sätt att hjälpa en själv komma ihåg händelserna bättre, och kunna dra nytta av dem i framtiden. (Zemke & Anderson, 1997, s. 51.)

Att få feedback av sina anställda är viktigt för vidareutvecklingen av företagets eller organisationens orienteringsprocess. Det visar också att man bryr sig om verksamheten, och att de anställdas åsikter värdesätts. Korta frågor som ”Hur klarade vi oss?” och ”Vad borde vi göra annorlunda nästa gång?” är bra att ställa innan alla splittras upp. (Karreinen, Halonen, & Tennilä, 2017, s. 81.) Då man ber människor om feedback i efterhand kan hen mer systematiskt uppskatta arbetet som en del av helheten. Känslor som kan ha uppstått i stunden har lagt sig, och det blir enklare att reflektera kring de egna erfarenheterna ur ett bredare perspektiv. (Karreinen, Halonen, & Tennilä, 2017, ss. 84-85.) Varje arbetsplats bör ha en introduktionsplan som alla de anställda, både hel- och deltidsanställda, är med om att utveckla. En öppen diskussion inom arbetsgemenskapen är nyckeln i den fortlöpande utvecklingen av en sådan plan. Speciellt på arbetsplatser där personalen ofta byts ut, där till exempel volontärer kommer och går, är betydelsen av detta samarbete stor. Ju mer åsikter och erfarenheter som tas i beaktan, desto lättare är det att anpassa den enligt förändringar som sker på arbetsplatsen alltemellanåt. (Arbetshälsoinstitutet, 2019).

Responsinsamlingen efter utfört arbete bör hållas kort och koncist så att deltagarna orkar satsa på dem. En feedbackdiskussion ska inte räcka mer än 15 minuter, och en enkät bör

rymmas på en sida eller skärm. (Karreinen, Halonen, & Tennilä, 2017, s. 81.) Det finns dock olika sätt att ge feedback på. Ledningen bör tillsammans fundera ut hur de vill göra det: den egna fantasien sätter gränserna. (Karreinen, Halonen, & Tennilä, 2017, s. 82.) Det är även viktigt att som förman kunna ta itu med problem som uppstått då någonting gått fel. Konstruktiv feedback åt en enskild arbetare bör göras på tumanhand: en enskild person ska aldrig förlöjligas framför andra. Det kan finnas en miljon orsaker till att något gått fel. Förmannen ska inte anta något, utan istället låta den anställda berätta vad som hänt, och varför, och därefter tillsammans fundera på vad som kan göras för att förebygga att ett liknande problem uppstår i framtiden. (Karreinen, Halonen, & Tennilä, 2017, s. 81.) Utvärderingens tre huvuduppgifter är alltså att genom kritisk observation granska vad som uppnåtts; sträva efter att få fram framtidsbehov; och att i utvärderingen sträva efter kommunikation och samarbete (Porkka & Tenhunen, 2015, s. 208).

På SHIFT samlas alla, såväl ledningen som volontärerna, efter eventet och reflekterar kring hur allting gick. Var och en får möjlighet att uttrycka sina åsikter och ge feedback. Feedbacken är en väsentlig del av organisationens verksamhet. Varje år samlas de för feedbacksessioner inom en månad efter eventet. Under dessa möten går de tillsammans igenom feedbackenkäten som skickats ut åt alla volontärer precis efter evenemanget. Enkätsvaren går sedan även ledningsgruppen igenom i utvecklingssyfte. De strävar efter att köra igång med feedbackprocessen så fort som möjligt då alla fortfarande har sina egna tankar, erfarenheter och känslor färska i minnet. På SHIFT samlas feedback konstant året runt av alla som jobbar i organisationen. Varje månad ordnas det feedbacktillfällen där alla som vill är välkomna. (personlig kommunikation med SHIFT:s operativa chef Juha Laurila och HR chefen Henri Helminen 2.4.2019).

4 Undersökningen

I detta kapitel presenterar jag vilka metoder jag valt och varför, hur jag byggt upp min undersökning, och hur jag sedan genomförde den.

Mitt syfte med denna undersökning är att få insikt i hur volontärerna, oberoende vilken grupp de tillhör, upplevt SHIFT:s orienteringsprocess. Mitt mål är att kunna ge organisationen en utomstående persons syn på, och uppfattning om, processen, och därigenom ge dem nya insikter som i sin tur kunde ge upphov till nya idéer för vidareutveckling.

I undersökningen har jag använt mig av både kvantitativa och kvalitativa forskningsmetoder. Kvantitativa metoder förlitar sig på numeriska bevis för att dra slutsatser eller för att testa hypoteser, exempelvis genom enkätundersökningar. Syftet med en enkät är att få svar på samma frågor av ett stort antal människor. Detta inte bara för att kunna beskriva svaren, utan även för att jämföra dem sinsemellan. (Bell & Waters, 2016, s. 27.)

I de kvalitativa metoderna, däremot, använder forskaren sig inte av siffror för att belysa olika fenomen. Denna metod fokuserar på att frambringa så mycket information som möjligt av en liten mängd människor, genom exempelvis intervjuer, istället för en begränsad mängd information av en stor grupp människor genom enkäter. (Veal, 2006, s. 99.). Forskare som tar till kvalitativa forskningsmetoder har som mål att få insikter i hur människor upplever sin värld, snarare än statistisk analys (Bell & Waters, 2016, s. 20). Fördelen med intervjuer till skillnad från enkäter är dess flexibilitet - hur intervjuobjektet svara på frågan (tonfall, ansiktsuttryck och pauser) kan avslöja information som ett skriftligt inte gör. Under en intervju kan man ställa följdfrågor och på så vis fördjupa sig i en viss fråga på ett sätt som är omöjligt i en enkät. En nackdel med intervjuer är dock att de tar ganska lång tid att utföra. (Bell & Waters, 2016, ss. 189 - 190.)

De olika datainsamlingsmetoderna är bra för att få reda på olika saker, och alla har de sina för- och nackdelar. Det kan vara strategiskt att kombinera olika metoder för att få en mer fullständig bild av vad som pågår. (Ahrne & Svensson, 2015, s. 9.) Det finns inget entydigt förhållande mellan en viss typ av fråga och en viss metod. Metoder utgör de verktyg vi har till hands för att få svar på de frågor vi vill ställa. (Ahrne & Svensson, 2015, s. 18.)

4.1 Val av metoder

Respondenterna till en undersökning kan väljas ut antingen strategiskt eller slumpmässigt, beroende på vad syftet med undersökningen är. Den kvantitativa delen av min undersökning bestod av en enkät som volontärerna frivilligt fick besvara. Enkäten valde jag att skicka ut åt alla som någonsin jobbat som volontär på SHIFT. Samplet är stort, och jag bestämde mig även för att inte göra skillnad på de olika typerna av volontärer; alla har ändå gått igenom någon form av arbetsorientering, oberoende om de varit eventvolontärer, praktikanter eller teamledare. Målgruppen i detta fall var lätt att nå: SHIFT har en stängd Facebook grupp där alla, kring 350 personer, som jobbat på SHIFT som volontärer är medlemmar. Den webbaserade enkäten byggde jag upp med hjälp av Google Forms. Programmet gav mig en elektronisk länk som jag skickade åt Laurila, och som han sedan kunde lägga upp på den

ovannämnda Facebook gruppen. Enkätundersökningar kommer till användning då kvantifierad information om en större grupp människor är nödvändig, och där enskilda människors egna åsikter och tankar om sitt egna beteende anses vara en tillförlitlig informationskälla (Veal, 2006, s. 100).

Genom intervjuerna ville jag få en mer djupgående inblick i de olika volontärtypernas erfarenheter. Därför intervjuade jag två personer som deltog som eventvolontärer vårvintern 2017, och en person som våren 2019 är praktikant på SHIFT.

4.1.1 Enkätens uppbyggnad

Enkäten är uppdelad i tre delar (se bilaga 1). Den första delen består av introduktionsfrågor där respondenten får presentera sig själv. Förutom ålder och kön får respondenterna ange varför hen valt att söka till SHIFT som volontär genom att kryssa för ett till tre (1 – 3) av de sex angivna alternativen. Jag ville se ifall det som framkom i teorin (kapitel 3) om vad som motiverar människor att ställa upp frivilligt stämde överens med SHIFT:s volontärer. Ifall inget av dessa alternativ passade ihop med respondenten hade det inkluderats ett ”Annat” alternativ där de i fri text besvara frågan. Därutöver tillfrågades respondenterna också i form av en ja / nej fråga ifall de tidigare jobbat som volontärer på SHIFT. Svarade de ”Jo” uppmuntrades de i fri text kort förklara varför. På uppdragsgivarens begäran är enkäten skriven på engelska då det är arbetsspråket på SHIFT.

Den andra delen bestod av 22 olika påståenden i form av en *Likertskala*. Likertskalan har som syftet att mäta styrkan av en åsikt eller bedömning utifrån ett eller flera påståenden. Tanken är att ju ”högre” alternativ den svarande väljer desto mer håller hen med om påståendet i fråga. (Bell & Waters, 2016, s. 176.) Frågorna och påståendena till den första och andra delen av enkäten baserade sig både på teorin jag läst om bland annat nervositet som uppstår hos en nyanställd på en ny arbetsplats (kapitel 3.3), feedback (kapitel 3.6) och integrering av nyanställda (kapitel 3), samt på frågor om välmående på arbetsplatsen som Laurila och Helminen under vår intervju önskade jag skulle fråga.

Den tredje och sista delen av enkäten bestod av en fråga med fem svarsalternativ där respondenterna ombads fylla i till vilken grad orienteringsprocessen hjälpte dem förbereda sig på sina kommande uppgifter, samt två öppna, kvalitativa, frågor som de fritt fick besvara.

4.1.2 Intervjuernas uppbyggnad

För att komplettera den kvantitativa enkäten utförde jag två semistrukturerade intervjuer med tre personer med erfarenhet av volontärarbetet på SHIFT. Två av respondenterna intervjuades tillsammans. Under den första intervjun ställde jag frågor som de två respondenterna tillsammans fick diskutera. Frågorna i en semistrukturerad intervju är bestämda på förväg (se bilaga 2), och alla respondenter får svara på samma huvudfrågor, i samma följd (AcademicWork, 2019). Forskaren kan efter hand ställa följdfrågor utifrån respondentens svar, och då uppmuntras hen prata mera och förklara sina svar på frågorna som intervjuaren ställt (Veal, 2006, s. 195). Jag baserade frågorna svaren jag fick i enkäten, och på samma delar av teorin jag utgick ifrån i planerandet av enkäten: integrering av nyanställda, välmående på arbetsplatsen, möjlighet för den nyanställda att bekanta sig med den nya arbetsplatsen och de nya kollegerna, samt om gemenskapen på arbetsplatsen.

4.2 Genomförande

Enkäten skickades ut den 10.4.2019. Jag gav volontärerna tid till den 14.4 att lämna in sina svar. Då jag inte fått in tillräckligt många svar fram till den 14.4, bestämde jag mig för att ge volontärerna fyra extra dagar tid att svara på enkäten, fram till den 18.4.2019

Den första intervjun var med två av mina teammedlemmar från Yrkeshögskolan Novia. Jag intervjuade dem tillsammans den 24.4.2019. De jobbade som volontärer på SHIFT under vårvintern och våren 2017, och under festivalen som gick av stapeln den 31.5 – 1.6.2019. Det framkom under intervjun att respondenterna jobbade tillsammans i samma grupp och hade samma arbetsuppgifter under arbetsorienteringen och festivalen. Namnen har ändrats till Lena och Anders för att bevara respondenternas anonymitet. Intervjun genomfördes på svenska.

Den andra intervjun var med en som våren 2019 gör sin praktik på SHIFT som HR assistent. Jag intervjuade henne fredagen den 26.5.19. Hennes namn har i mitt arbete ändrats till Johanna, likaså för att bevara hennes anonymitet. Jag intervjuade Johanna på finska, vilket är hennes modersmål.

5 Resultat

I detta kapitel kommer jag att redovisa för svaren från enkäten och intervjuerna. Jag kan konstatera att enkäten inte uppfyllde mina förväntningar: jag fick endast 8 svar. Trots detta

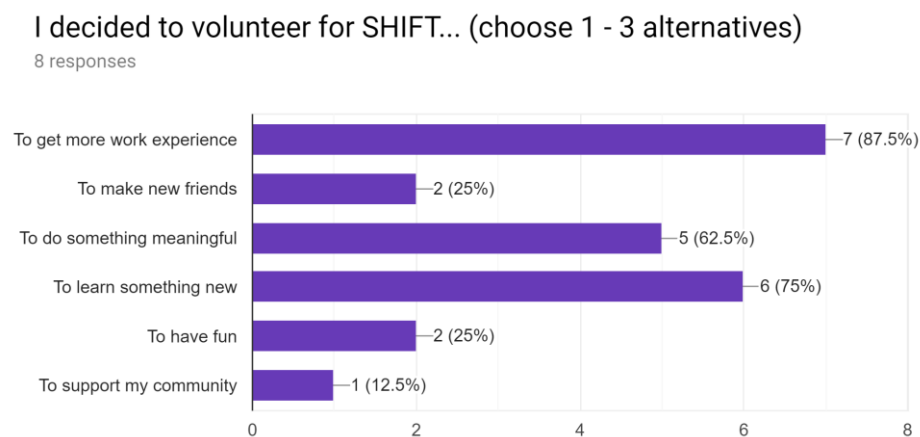
kommer jag att redogöra för och analysera de svaren jag fått eftersom jag anser dem vara relevanta för min undersökning.

5.1 Enkäten

Alla respondenter var över 22 år gamla: fem var mellan 22 – 25 år, och tre var över 25 år. Av de svarande var fem stycken män och tre kvinnor.

Respondenterna ombads poängsätta SHIFT:s orienteringsprocess på en skala från 1 (den var till ingen hjälp alls) till 5 (den var till stor hjälp). Sju (7) gav orienteringsprocessen siffran 4, och en (1) respondent gav siffran 3.

På flervalssfrågan varför de valt att delta i SHIFT som volontärer svarade de flesta (7) att de deltog för att få mera arbetserfarenhet, sex (6) för att lära sig någonting nytt och fem (5) för att göra någonting meningsfullt. För att få nya vänner och för att ha roligt fick två (2) svar var. Endast en (1) person hade deltagit för att stödja sitt samhälle.



Figur 2: Varför respondenterna valt att jobba som volontärer för SHIFT

Fem (5) av respondenterna har deltagit bara en gång, medan tre (3) svarade att de deltagit som volontärer på SHIFT mer än en gång. De ombads kort berätta varför de bestämde sig för att delta på nytt (se figur 2), och då svarade en för att de som driver organisationen, cheferna med andra ord, är toppen och att själva festivalen också är superb. Den andra svarade att hen deltog på grund av det breda nätverket av vänner och yrkesmänniskor hen tidigare byggt upp, och den rådande inlärningsmiljön där alla stöder och tar hand om

varandra. Den tredje deltog på nytt för att upplevelsen i sig var lärorik, och för att kunna utföra sitt arbete bättre än året innan.

5.1.1 Påståenden

Till näst följde 22 påståenden om olika delar av volontärernas arbetsförhållande med SHIFT som respondenterna svarade på utifrån deras egna uppfattningar och erfarenheter på en skala från 1 (helt av annan åsikt) till 5 (håller fullständigt med).

Figur 3 nedan visar att de flesta (5 stycken) till största delen var nöjda med det förberedande arbetet under utbildningsdagarna.



Figur 3 Var utbildningsdagarna till nytta för volontärerna?

En (1) respondent svarade att det blev fullständigt klart för hen under arbetsorienteringen vad som skulle förväntas av henne under festivalen. Tre (3) var delvis av samma åsikt, två (2) var varken av samma eller annan åsikt, och två (2) var delvis av annan åsikt.

Två (2) var helt av samma åsikt då det påstods om de var självsäkra i sina roller som volontärer. Tre (3) höll delvis med, en (1) var varken av samma eller annan åsikt, och två (2) var delvis av annan åsikt.

Två (2) respondenter höll fullständigt med om att de lärde känna organisationen SHIFT under utbildningsdagarna och de övriga tillställningarna. Fem (5) höll delvis med, och en (1) var delvis av annan åsikt.

Fyra (4) höll fullständigt med om att de kände sig som en del av arbetsgemenskapen på SHIFT, tre (3) höll delvis med, medan en (1) respondent var helt av annan åsikt.

En (1) respondent höll fullständigt med påståendet att de kände sig mindre värda än de med mer erfarenhet i SHIFT. Fyra (4) höll delvis med, två (2) var delvis av annan åsikt och en (1) var helt av annan åsikt.

En (1) höll fullständigt med påståendet att man var nervös i början inför det nya jobbet på SHIFT. Fyra (4) stycken var delvis av samma åsikt, en (1) var varken av samma eller annan åsikt, och två (2) var delvis av annan åsikt.

Följande påstående var att förmännen och arbetsgemenskapen hjälpte med att lindra den möjliga nervositeten i början. Tre (3) var fullständigt av samma åsikt, fyra (4) var delvis av samma åsikt, och en (1) var varken av samma eller annan åsikt.

På påståendet ”Jag upplevde det svårt att bli en del av gemenskapen på SHIFT” var en (1) person delvis av samma åsikt, tre (3) var delvis av annan åsikt, och fyra (4) var helt av annan åsikt.

Fem (5) höll fullständigt med om att ”mina förmän tog mina åsikter i beaktan”, två (2) var delvis av samma åsikt, och en (1) var varken av samma eller annan åsikt.

Att ”Mina förmän tog mina behov seriöst” var fem (5) fullständigt av samma åsikt, en (1) var delvis av samma åsikt, och två (2) var varken av samma eller annan åsikt.

En (1) höll fullständigt med om att det fanns tillräckligt med volontärer under festivalen. Fyra (4) var delvis av samma åsikt, två (2) var varken av samma eller annan åsikt, och en (1) var delvis av annan åsikt.

Det att ”arbetsbördan var större än vad det hade sagts åt mig” var en (1) delvis av samma åsikt, tre (3) var varken av samma eller annan åsikt, tre (3) var delvis av annan åsikt, och en (1) var helt av annan åsikt.

”Kraven som ställdes på mig var rimliga” var två (2) helt av samma åsikt om, fem (5) var delvis av samma åsikt, och en (1) var varken av samma eller annan åsikt.

Tre (3) av respondenterna var fullständigt av samma åsikt med påståendet att man blev uppmanad att lösa möjliga problem som uppstår under festivalen på ett sätt som man själv ansåg lämpligast, och att skapa egna lösningar. Fem (5) var delvis av samma åsikt.

Figur 4 nedan visar att fyra av respondenterna var delvis av den åsikten att det kunde ha ordnats flera utbildningsdagar och sammanträffanden så att de kunde ha fått möjligheten att förbereda sig bättre på sina arbetsuppgifter och ansvarsområden. Två var neutrala på den frågan, och två var delvis av annan åsikt.



Figur 4 Svaren på frågan om det ordnades tillräckligt med förberedande utbildningsdagar

Två (2) höll delvis med påståendet som sade att ”Jag skulle ha behövt mera stöd och vägledning av SHIFT inför mitt arbete som volontär. Tre (3) var varken av samma eller annan åsikt, och tre (3) var delvis av annan åsikt.

Två (2) höll fullständigt med om att de blev uppmuntrade till att ge feedback när de än kände ett behov att göra det. Tre (3) var delvis av samma åsikt, två (2) var varken av samma eller annan åsikt, och en (1) var helt av annan åsikt.

Påståendet ”Jag kände mig som en viktig del av SHIFT” var tre (3) fullständigt av samma åsikt om, tre (tre) var delvis av samma åsikt, en (1) var varken av samma eller annan åsikt, och en (1) var delvis av annan åsikt.

Påståendet ”Jag var bekväm med att uttrycka mina egna tankar och idéer när som helst då jag jobbade för SHIFT” var två (2) fullständigt av samma åsikt om, fem (5) var delvis av samma åsikt, och en (1) var delvis av annan åsikt.

”Det kändes lätt att fråga efter hjälp när som helst då jag jobbade för SHIFT” var tre (3) fullständigt av samma åsikt om, medan fem (5) var delvis av annan åsikt.

Påståendet ”Hjälp och vägledning fanns alltid tillgängligt” var fyra (4) fullständigt av samma åsikt om, två (2) var delvis av samma åsikt, och två (2) var varken av samma eller annan åsikt.

5.1.2 Öppna frågor

Tre (3) respondenter svarade på den första frågan som löd: ”Vad motivera dig mest under orienteringsprocessen att ge ditt absolut bästa under själva festivalen?”. Den ena respondenter svarade att han blev motiverad då han lärde känna sina arbetskompisar bättre. Den andra skrev att det kollektiva arbetssättet motiverade honom mest. Den tredje skrev att självbestämmanderätten och auktoriteten hen fick tillsammans med det varma bemötandet från organisationens sida var de största drivkrafterna.

Den andra öppna frågan var om de hade utvecklingsförslag till SHIFT:s orienteringsprocess. Tre (3) respondenter kommenterade på den frågan. Den första respondenter tyckte att SHIFT gör ett gott jobb då det kommer till orienteringen av deras volontärer. Hen ville dock påpeka att det aldrig kan läggas för mycket tyngd på meningen att lära känna både sina arbetskompisar och SHIFT som organisation. Hen skriver att man blir motiverad då man vet vem man jobbar för, vem man jobbar med, och varför.

Den andra respondenter skrev kort att hen skulle önska att de spenderade mera tid tillsammans.

Den tredje respondenter skulle villa se en mer välutänkt plan för hela orienteringsprocessen. Hen föreslår att man kunde dra ut på inskolningen så att flera skulle ha möjligheten att delta. Hen tillägger att då det fortfarande kan vara svårt att finna tid åt alla kunde man skriva ner det som gås igenom under varje sammanträde som de som inte kan komma kan läsa igenom då de har tid.

5.2 Intervjuerna

Nedan behandlar jag båda intervjuerna tillsammans fråga för fråga. Svaren respondenterna gav har jag komprimerat och sammanställt till en sammanhängande text där alla tre respondenters åsikter framkommer. Jag hade förberett mig på att ställa samma frågor i båda intervjuerna, men då Johannas roll i organisationen och hennes arbetsuppgifter skiljer sig klart från Lenas och Anders, var jag tvungen att omformulera en del av frågorna så att de blev relevanta för henne.

Fråga: Vad var era specifika arbetsuppgifter?

Lena: Vi skulle ordna förfest på hotellet Radisson Blu kvällen före festivalen, och så tog vi hand om några gästföreläsare. Före festivalen var vi i kontakt med dem via epost och telefon, bokade hotell åt dem. Sedan under festivalen såg vi till att de hade allt de behövde för sina föreläsningar. Jag hade två gästföreläsare jag tog hand om.

Anders: Vi jobbade med en massa annat än bara gästföreläsarna, fastän det nog var vårt huvudansvar. Arbetet körde igång i januari: vi var med i planeringen av hela eventet från program till inredning och till vem som borde komma och föreläsa. Vi fick fritt slänga fram idéer och komma med förslag. Vi var med i den så kallade *content gruppen* vars uppgift var att skapa själva festivalens innehåll – content gruppen planerar allt program till festivalen, vilka gästföreläsare och sponsorer som ska kontaktas, samt ljud- och ljusuppsättning i eventlokalen. I content gruppen deltog både fastanställda SHIFT:are och volontärer. Svårt för mig att säga hur stor andel volontärerna utgjorde av den gruppen. För mig kändes det inte att jag bidrog så värst mycket, inte heller att jag skulle ha varit viktigt för den gruppen heller. Det var de fastanställda och de mest motiverade volontärerna som skötte arbetet i content gruppen

Johanna jobbar sedan april 2019 på SHIFT som frivillig HR koordinatör. I HR teamet intervjuar de alla volontärer som söker jobb hos dem. De jobbar för att skapa och upprätthålla en god anda på arbetsplatsen genom att ordna picknickar i parken eller temakvällar för alla inom organisationen som är intresserade. En stor del av deras arbete går ut på att leta fram sådana som skulle passa som teamledare, och som har viljan att ställa upp som en. Johanna jobbar mellan 5 – 10 timmar i veckan.

Fråga: Varför bestämde ni er för att gå med?

Alla tre respondenter var överens om att den största orsaken till varför de gick med var för att få arbetserfarenhet. Lena sade även att då hon började studera hade hon ett stort intresse för evenemang, och visste att det var någonting hon ville jobba med. Anders tillade att han deltog också för att få möjligheten att nätverka med olika företag, men att det blev lite åsidosatt. ”Kanske måste man vara med en längre tid för att uppnå resultat. Man är också tvungen att ta lite plats åt sig ifall man vill göra sig hörd”, sade Anders.

För Johanna var även det stora ansvaret man får en stor motivationsfaktor: ”Det är en ypperlig utvecklingsmöjlighet för unga som är oerfarna i arbetslivet” konstaterar hon.

Fråga: Vad hör till volontärernas arbetsuppgifter och ansvarsområden?

Lena berättar att volontärerna gör precis allting: de planerar och ordnar en förfest och en efterfest; de agerar ljud- och ljus tekniker under eventet; de sköter om all marknadsföring; de är fotografer; de sköter om matförebereelser och catering; de tar emot gästernas rockar i garderoben i eventlokalen...

Fråga: Vad motivera er mest under arbetsorienteringen att vill göra ert bästa under själva festivalen?

Lena och Johanna tyckte att gemenskapen var väldigt inspirerande; alla var så motiverade och ville aktivt få med de nya volontärerna. Det ordnades en hel del get-togethers som förde samman allihop, och skapade därmed en känsla av samhörighet.

Anders ville mest av allt få ett arbetsintyg. Han tänkte sig att SHIFT skulle bli en ansedd businessfestival även utanför Finland, och att det då kunde väga rätt så mycket på hans cv. ”Jag jobbade inte för att jag tyckte att organisationen var värd det”, fortsatte han.

Följdfråga: Varför tycker du organisationen inte kändes värd att jobba för?

På denna fråga svarade Anders att han inte fick några ”kicks” av att jobba på SHIFT. Han kände inte heller att han fick något desto mera ut av jobbet i sin helhet.

Fråga: Ordna det tillräckligt många utbildnings- och introduktionsdagar under arbetsorienteringen så att ni var väl förberedda då festivalen körde igång?

Lena var definitivt av den åsikten att det ordnades tillräckligt många utbildnings- och introduktionsdagar. Gruppen hon och Anders jobbade i bestod av bara tre volontärer och en teamledare, Heidi Vainio-Pekka som är fastanställd på Shift. Instruktionerna de fick av Heidi var alltid tydliga, vilket gjorde det lätt för dem att planera och koordinera sitt arbete. Lena konstaterade att det var lättare för dem att få sina röster hörda och jobba tillsammans då de var en så liten grupp. Hon ville inte uttrycka sig om hur situationen var i de större grupperna.

Lena började de facto en månad innan alla andra, så hon hade mycket tid på sig att förbereda sig. Teamledaren Heidi såg till att alla engagerade sig. Gruppen träffades en gång i veckan, och då uppmuntrade Heidi alla gruppmedlemmar att komma med idéer som hon sedan skrev upp på en tavla.

Anders, däremot, upplevde inte att det ordnades tillräckligt många utbildningsdagar. Vissa tillställningar och sammanträdanden ordnades, men dem orkade han inte gå på. ”Visst fick jag chansen till det, men jag är inte den personen som med våld tar min plats eller vill få min röst hörd”, fortsatte han.

Fråga: Men de hjälpte er ändå förbereda er på era arbetsuppgifter?

Anders hade aldrig riktigt klart för sig vad hans arbetsuppgifter var. Det han jobbade med och planerade före festivalen var något helt annat än vad han sedan gjorde under själva festivalen. Han fick vara med och kontakta sponsorer och gästföreläsare, men för honom kändes det inte som att han hade en huvudarbetsuppgift som han skulle ha behövt förbereda sig på. Anders tog allt bara som det kom, och allt verkade lite oorganiserat i hans tycke. Under festivalen däremot hade cheferna fullständig koll på vad som skulle hända när, och var alla skulle vara. Kändes nästan militäriskt, berättade Anders, då de hade övningar i festlokalen några dagar innan, vilket var skönt för då förblev det inte oklart vad man skulle göra. Den delen var välplanerad, erkände han.

Lena tyckte att den förberedande utbildningen i det stora hela var bra, men oföväntade samtal av gästföreläsarna före eventet hade hon inte kunnat förbereda sig på. Hon nämnde en situation då hon stod i matbutiken en kväll och plötsligt fick ett samtal av en gästföreläsare. I den stunden visste hon inte alls vad hon skulle säga, vad hon *kunde* säga, eller hur hon borde uppföra sig. Gästföreläsarna hade blivit informerade om att de kan ringa när som helst ifall de har frågor, vilket betydde att dessa samtal kunde komma när som helst på dygnet då många var utomlands ifrån. En förvarning skulle redan ha hjälpt, sade Lena; hon visste inte att invänta några samtal över huvud taget.

Fråga: Fick ni fria händer att lösa situationer och problem som uppstod?

Lena, Johanna och Anders var alla överens om att de fick fria händer att lösa situationer på egna sätt. Kanske lite för fritt till och med ibland, kändes det som. Alla tre blev uppmanade från första början att komma med egna idéer och att lösa situationer på egna sätt, och cheferna var allt som ofta nöjda med alla beslut de tog.

Anders ville här tillägga att det aldrig ändå kändes som att varken cheferna eller teamledarna utnyttjade dem på grund av egen lättja, utan de ville faktiskt få alla att aktivt delta i planeringen och komma med idéer. De gav grupperna riktlinjer att följa om de ville, men de riktlinjerna fick gruppen sedan fritt modifiera om de ville. Åtog man sig någon uppgift så förväntades det att man slutförde den.

Johanna berättade att hennes arbetsuppgifter på tidigare arbetsplatser varit väldigt konkreta. Senast jobbade hon i en matbutik, och där hon fick väldigt klara direktiv för var alla produkter ska stå, och hur rada upp dem. På SHIFT hör det till hennes arbetsuppgifter att, bland annat, brevväxla med organisationens olika samarbetspartners via epost. Då ber cheferna henne själva komponera mailet så som hon själv anser det lämpligast. Det kunde vara bra, konstaterar Johanna, att cheferna skulle gå igenom med henne det viktigaste som borde framkomma i dessa mail. Hon upplever det fint att cheferna har förtroende för henne, men hon skulle uppskatta lite vägledning. Cheferna sätter sig ner och hjälper, men det kräver att man ber dem specifikt om hjälp. ”På eget initiativ kollar de inte att allt går bra, utan de litar blint på mig. Att ha fullt förtroende för en nyanställd man inte känner kan vara riskfyllt”, menar Johanna.

Arbetsuppgifterna kunde konkretiseras, tycker alla tre respondenter. Största delen av cheferna ger en klapp på axeln och tackar för ett välutfört jobb utan att desto mera fråga hur det gick eller vad resultatet blev. De verkar nöjda med resultatet, oberoende vad det än må vara. Det är endast en liten minoritet av dem som ger feedback efter en utförd arbetsuppgift.

Fråga: Det har sagts att det råder en öppen atmosfär i Shift, stämmer det?

Alla tre instämde på denna fråga. Var de någon gång osäkra på någonting kom cheferna alltid fram och erbjöd sin hjälp; de lämnade aldrig en ensam. Atmosfären var varm, öppen och välkomnande, tyckte respondenterna.

Johanna förklarade ytterligare att den låghierarkiska organisationsmodellen bidrog till att skapa en öppen atmosfär på arbetsplatsen. Hon berättade att hon, under en alldeles vanlig arbetsdag, kan sitta med VD:n Mari Männistö i samma bord på tumanhand och bolla med idéer. Har Johanna en fråga uppmuntras hon skicka ett sms, eller ringa, till vem som helst i ledningsgruppen.

Fråga: Det läggs mycket tid och vikt på insamlingen av feedback enligt cheferna på Shift. Gav de er möjligheten att ge feedback?

Anders kommer inte ihåg att det skulle ha ordnats ett enda feedbacktillfälle, eller att det skulle ha pratats om det över huvud taget. Han upplevde å andra sidan inte att han skulle ha haft något behov av att ge feedback; han tog ingen stress för sitt arbete så det behövdes inte. Det fanns alltid ändå någon de kunde vända sig till om de var i behov av hjälp.

Lena berättade att cheferna bad egentligen aldrig om feedback, varken före, under eller efter festivalen. Hon hade aldrig hört talas om några feedbacktillfällen eller enkäter heller. Efter festivalens sista kväll var allting bara slut, förklarade hon. De tog hand om henne, men frågade aldrig hur hon hade det eller om allt var ok. De förlitade sig på att volontärerna tar hand om och sköter sig själva och sina arbetsuppgifter.

Johanna konstaterar att det skett framsteg i feedbackinsamlingen under de två åren som gått sedan Lena och Anders jobbade på SHIFT, vårvintern 2017. Hon berättar att cheferna samlar mycket feedback av sina volontärer i dagens läge, men är dåliga på att själva ge konstruktiv feedback. ”De tackar för dagen och för ett välgjort arbete, men det hjälper inte mig att utvecklas”, säger Johanna. De motiverar inte varför arbetet var välgjort eller dåligt; de går aldrig igenom resultatet.

Följdfråga till Johanna: Under de två månaderna du jobbat på SHIFT, har cheferna någonsin frågat dig hur du har det eller hur det går för dig?

Nej, svarar hon. De säger alltid att hon gör ett gott jobb, men hon förstår inte varför de tycker så då hon själv upplever att det finns rum för förbättring. Konstruktiv feedback av Coren saknar hon. Hon menar att Crew och Core har så fullt upp för tillfället att de därför inte har lagt tid på att samla feedback av varandra.

Fråga: Fick du lära känna organisationen?

Lena sade att hon deltog aktivt i de olika utbildningsdagarna. Då berättade cheferna mycket om sig själva och organisationen, och då lärde hon känna cheferna och de övriga volontärerna.

Johanna var av samma åsikt som Lena. Under sina första månader som HR assistent har hon ingått ett tätt samarbete med cheferna, jobbat med dem varje dag, och blivit en del av gemenskapen. Hon tillade att de pratar om mycket annat än bara jobbrelaterade ämnen på kontoret.

Anders hade en annorlunda upplevelse. Han lärde känna ganska få av sina kolleger och chefer under den tiden han jobbade på SHIFT. Han uppfattade aldrig sin plats i organisationen, och chefernas initiativtagande var bristfälligt enligt honom. ”Jag upplevde aldrig att cheferna kom fram till mig, utan det var upp till mig själv om jag klarade mig eller inte”, fortsatte han.

Fråga: Fanns hjälp alltid nära till hands?

Lena och Anders, som jobbade tillsammans under deras tid på SHIFT, var överens om att hjälpen fanns alltid nära. De kunde alltid ringa åt Heidi, teamledaren, ifall de hade frågor. Det fanns inga dumma frågor heller, berättade de – var de osäkra behövde de inte tveka att ringa och be om råd. Heidi var väldigt hjälpsam.

Johannas svar var väldigt likt de två andra respondenternas. Det märkbara hon tillade var att hennes chefer ibland kan vara svåra att nå per telefon.

Fråga: Att vara nervös då man börjar jobba i en ny miljö för en ny arbetsgivare är vanligt. Kunde era chefer lindra möjlig nervositet som uppstod hos er?

Ingen av de tre respondenterna upplevde nervositet i början av arbetsförhållandet. Lena och Anders berättade att deras teamledare Heidi konstaterade redan från första början att det är okej att göra misstag, och att det kommer att komma motgångar förr eller senare, men det inte är någonting att ta stress för – sådant händer alla. Ingen var sur så länge man var ärlig och berättade ifall någonting hänt.

Johanna svarade att arbetsmiljön och -platsen var henne bekant sedan tidigare. Den kändes familjär och trygg, så hon kände sig de facto inte alls nervös i början. ”Alla i Coren är genuint trevliga människor”, tyckte hon, och tillade ännu att hon gick in med den inställningen att hon gör sitt bästa och ser vad som händer.

Fråga: På en skala från 1 (den var till ingen hjälp alls) till 5 (den var till stor hjälp), vad skulle ni ge för vitsord åt SHIFT:s arbetsorientering?

Anders: Jag ger en trea (3). Jag hade önskat mera initiativ från chefernas sida, och en klarare arbetsfördelning.

Lena: Skulle nog säga en fyra (4). Det enda som jag skulle ha behövt lite mera vägledning i var telefonsamtalen som jag nämnde tidigare, då kände jag mig lite stressad. Det var det enda jag kände att jag inte var alldeles förberedd på.

Fråga: Har ni några utvecklingsförslag ni kunde ge Shift?

Lena: Exempel på hur uppföra sig i telefonen då gästföreläsarna ringer. För mail korrespondensen fick vi modellsvaret och exempelmail, vilket var välkommet. Nog också det att vi kanske inte ska behöva vara anträffbara dygnet runt – jag, i alla fall, blev förvirrad då jag fick samtal sent om kvällarna.

Anders: Varje gång jag kom på jobb så visste jag vad vi skulle göra just då. Vad som sedan skulle hända på längre sikt hade jag ingen aning om; vi tog en vecka i taget. Jag skulle föreslå att de för fram en tidslinje på vad som kommer att hända, vad som måste göras och vad tidtabellerna är ända fram till festivalen. På så vis skulle man få det klarare för sig hur lägga upp arbetet i sina egna grupper, och då kan man bättre också se vad man har och inte har tid med. Deadlines fick vi veta efter hand, till exempel datum då vi borde ha alla gästföreläsare bokade. Under ”utbildningsdagarna” och sammanträddandena som ordnades varje vecka pratades det enbart om vad vi redan åstadkommit, inte vad som fanns kvar att göra.

Johanna: Samla feedback skilt av teamledarna och av de olika grupperna. Det skulle vara värdefullt att be om feedback av varje grupp skilt för sig. Jag är inte övertygad om att det ger cheferna en tillräckligt klar bild av hur SHIFT klarat sig då de samlar feedback av alla volontärer som en enhetlig massa? En helhetsbild får de, men på det viset kanske det framkommer att någon varit missnöjd, men de har ingen aning vem det var, vilken grupp hen hört till eller vilken arbetsuppgift hen haft.

Jag tycker det är fint att de skickar ut mail åt alla och vill på det viset få allas röster hörda, men det kan kännas aningen slappt – hur mycket bryr de sig egentligen? Att skicka ett mail kräver en minimal insats. Jag skulle önska mera feedback ansikte mot ansikte.

Feedback kvällar kan vara utmanande, och många har säkert svårt med att berätta precis vad de tycker då alla sitter och lyssnar – kan för många kännas som att de står med ryggen mot väggen. Bättre, tycker jag, att cheferna hela tiden skulle gå omkring och snacka med sina volontärer i mindre grupper och därigenom få den feedbacken de behöver. Kan upplevas mindre påtvingat.

Johanna avslutade med en fråga hon föreslog att jag kunde ställa cheferna: Frågar coren sina eventvolontärer vad de skulle vilja gå igenom under arbetsorienteringen, eller planerar de programmet och utbildningen enligt egna modeller? Har de några behov och önskemål?

6 Analys

I detta kapitel analyserar jag resultatet av min undersökning utgående från teorin jag läst. Jag delar in kapitlet i två delar. I den första delen lyfter jag fram det i SHIFT:s arbetsorientering som jag tolkade att respondenterna var nöjda med, medan jag i den andra delen av kapitlet skriver om det som respondenterna var missnöjda med.

6.1 Handledaren

Av resultatet kan jag konstateras att respondenterna i flera anseenden är nöjda med SHIFT:s orienteringsprocess: sju av åtta respondenter i enkäten gav processen 4 av 5 möjliga. En stor del av det som Laurila och Helminen berättade under intervjun att de anser viktigt i en orienteringsprocess tyckte respondenterna att de sköter bra. I teorin framkommer det att syftet med orienteringen är att arbetstagaren så fort som möjligt ska kunna utföra sitt arbete självständigt (Työturva, 2019). Cheferna konstaterade i intervjun att de från början uppmantrar alla sina volontärer till självständigt arbete, vilket de flesta respondenterna höll med om och var tacksamma för.

Fastän det, enligt de flesta respondenterna, ordnades tillräckligt många utbildningsdagar var svaren på frågan i enkäten ”Det gjordes klart för mig vad som förväntades av mig under orienteringsprocessen” tudelade. Hälften av respondenterna i enkäten var antingen varken av samma eller av annan åsikt, eller delvis av annan åsikt. Anders berättade i intervjun att var osäker på om han överhuvudtaget skulle delta i festivalen eller inte. Arbetsuppgifterna hade han inte heller en klar bild över, vilket är någonting en volontär borde ha fullständigt klart för sig (Andersson, Larson, & Mossberg, 2009, s. 138). I teorin framkommer det att ”Då den nyanställda lärt sig förstå sin egen roll och betydelse i företaget har man redan kommit långt i introduktionen. Då är den anställda bekväm med sina arbetsuppgifter och är bekant med hur uppnå bästa möjliga resultat för organisationen.” (Työturva, 2019).

6.2 Den handledda

Största delen av respondenterna i enkäten svarade att de var nervösa inför den nya arbetsplatsen, men lika många menade att SHIFT och cheferna lyckades lätta på den stressen. Helminen sade att de strävar efter att hela tiden ta med och engagera nyanställda för att visa att de är välkomna. Det att de lyssnar till sina volontärer och tar deras åsikt i beaktan lindrar inte bara möjlig nervositet, utan skapar även en känsla av samhörighet. Fyra av åtta respondenter svarade att de kände att de blev en del av arbetsgemenskapen, tre stycken var delvis av samma åsikt. Sju av åtta respondenter upplevde det lätt att bli en del av gemenskapen. Att lära känna sin nya arbetsgivare, arbetsplatsen och sina nya kolleger är essentiellt för att garantera trivseln på det nya jobbet (Työturva, 2019).

Från både enkäten och intervjuerna framkom det att en klar majoritet skulle önska att det ordnades mer förberedande utbildningsdagar under orienteringsprocessen, innan festivalen kör igång. De flesta i enkäten dock (5/8) tyckte att utbildningsdagarna hjälpte dem förbereda

sig på sina kommande arbetsuppgifter. Lena konstaterade under intervjun att hon var nöjd med den mängd utbildningsdagar som ordnades, medan Anders upplevde att det aldrig ordnades utbildningsdagar överhuvudtaget. Detta visar att människor upplever saker och processer på väldigt olika sätt, och därför tycker jag det kunde vara aktuellt för SHIFT att ta mer i beaktan för att kunna utveckla volontärernas orienteringsprocess i en riktning som beaktar en bred variation av personligheter (Porkka & Tenhunen, 2015, s. 37).

6.3 Feedback som verktyg

Feedbacken visade sig ändå vara den delen SHIFT:s verksamhet som fick mest kritik. Detta framkom tydligast i intervjuerna med Johanna, Anders och Lena. De två sistnämnda upplevde aldrig att de blev ombudda att ge feedback. Det ordnades då inga feedbackkvällar, som Laurila och Helminen pratade om, och de fick aldrig någon enkät att fylla i. Man bör dock ta i beaktan att Lena och Anders medverkade som volontärer under SHIFT:s andra verksamhetsår, och att mycket har ändrats och utvecklats sedan dess. Johanna berättade till exempel att hon uppmuntras till att ge feedback om hon vill, och att det ordnas feedbackkvällar med jämna mellanrum.

Respondenterna var dock tacksamma för energin SHIFT lägger på att samla in feedback av sina volontärer. En stor majoritet av respondenterna upplevde att cheferna tog deras åsikter och behov i beaktan, och de var överens om att de kunde ge feedback åt sina chefer alltid då de ville. Insamlingen av feedback av sina anställda är en viktig förutsättning för att kunna utveckla organisationens orienteringsprocess. Det visar att arbetsgivaren bryr sig om verksamheten och om sina anställda (Karreinen, Halonen, & Tennilä, 2017, s. 81).

Något som alla tre var överens om var att feedbacken går enbart åt det ena hållet, det vill säga från volontär till chef. Alla tre upplevde att cheferna aldrig gav dem konstruktiv feedback; de visste aldrig om de hade gjort ett gott jobb eller inte. Att visa uppskattning för volontärernas arbetsinsatser och att tacka för ett välgjort arbete är det bästa sättet att hålla arbetsmoralen uppe (Karreinen, Halonen, & Tennilä, 2017, s. 79). Johanna berättade att cheferna nog tackar henne för utfört arbete, men de går aldrig igenom med henne varför hon gjort ett gott jobb, eller hur man kunde gå tillväga för att uppnå önskvärda resultat. Konstruktiv kritik bidrar till att höja självsäkerheten och arbetsmotivationen hos de anställda. Lena tog som exempel de oväntade telefonsamtalen hon fick av gästföreläsarna. Ingen hade förberett henne på dem, och ingen berättade åt henne heller hur hon skött sig.

Johanna tyckte det är bra att cheferna samlar in feedback av sina volontärer efter festivalen i form av en enkät. Dock konstaterade hon att en enkät är ett rätt lättjefullt sätt att samla in feedback på, och hon ifrågasatte därmed hur mycket cheferna egentligen bryr sig. Diskussion ansikte mot ansikte avslöjar mycket mer om en persons åsikter och tankar än vad en enkät någonsin kan. Detta betyder inte att enkäter inte är bra verktyg för insamling av feedback. Använder man sig av dem måste de dock kompletteras med samtal och diskussioner, något som jag tolkar att respondenterna skulle behöva mera av.

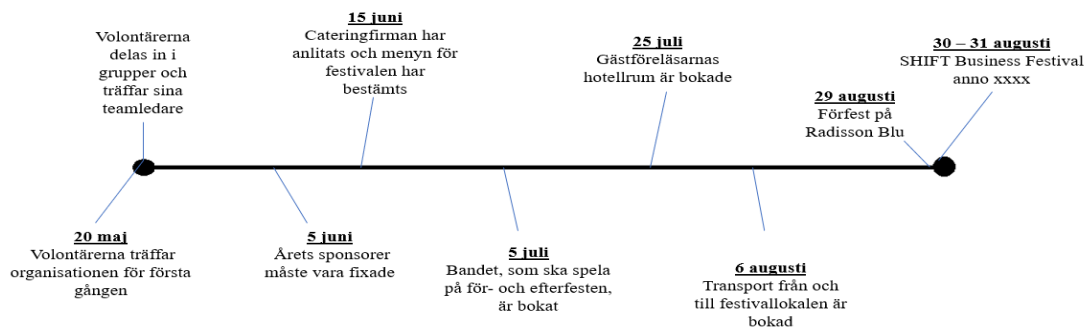
Samplet i denna undersökning är litet; respondenternas totala antal i enkäten och intervjuerna är 11. Det går härmed inte att dra allmänna slutsatser om SHIFT:s arbetsorienteringsprocess som skulle återspegla alla volontärers åsikter och erfarenheter. Respondenterna har dock lagt fram utvecklingsförslag som kan förbättra arbetsorienteringen i fortsättningen.

7 Utvecklingsförslag

I det stora hela var alla respondenter nöjda med SHIFT:s orienteringsprocess. Det var dock ett par saker som nämndes av flera respondenter, som jag upplever som de viktigaste, och som organisationen kan dra nytta av.

7.1 En tidslinje

En respondent i en intervju och en av respondenterna i enkäten gav båda ett förslag på en mer strukturerad och överskådlig tidslinje, där viktiga datum och deadlines skulle framkomma (Se figur 5). En sådan tidslinje skulle vara bland det första som organisationen skulle gå igenom med de nya eventvolontärerna i början av orienteringsprocessen. En av respondenterna berättade i sin intervju att hans grupp alltid fick veta vad de skulle göra en vecka i taget. Det som skulle hända på längre sikt fick gruppen aldrig veta om. I gruppen gick de igenom vad som redan uppnåtts, men aldrig vad som fortfarande måste göras. En tidslinje skulle underlätta planerandet av den egna gruppens verksamhet. Genom att kunna lägga upp klara delmål skulle grupperna även kunna effektivisera den egna tidsanvändningen. Detta skulle, enligt de två respondenterna, även lära volontärerna bättre förstå sin egen roll och plats i organisationen.



Figur 5 Modell för att illustrera hur en tidslinje kunde se ut

7.2 Mera feedback av cheferna

Respondenterna pratade under sina respektive intervjuer att de skulle uppskatta mer kommunikation mellan cheferna, det vill säga de som utgör *Core*, och volontärerna. De konstaterade att det är bra att organisationen samlar feedback av sina anställda, men minst lika givande skulle det vara att få höra hur det egna arbetet gått av någon som har mer erfarenhet än en själv. Ett ”Tack” och en klapp på axeln av chefen får volontären att känna sig bra i stunden. Volontären kan i det fallet ändå förbli osäker på varför de beslut hen gjort var bra beslut, eller varför chefen är nöjd. En av respondenterna sade att hon inte skulle behöva någon som håller henne i handen, men någon form av vägledning skulle hon uppskatta.

Under intervjuerna konstaterade samtliga respondenter att cheferna aldrig frågade dem hur de hade det, om de var osäkra på någonting eller om det var något de inte förstod. Cheferna litade blint på att alla sköter sitt och att alla vet vad de ska göra. En av respondenterna föreslog gemensamma feedbackkvällar där alla volontärer är välkomna inte kanske ändå är det bästa sättet att föra en diskussion på. Många upplever det jobbigt att uttrycka sin åsikt framför en stor grupp människor. Ett förslag skulle därmed vara att istället inom gruppen komma överens om tillfällen då man kan sammanträda prata om de egna arbetsinsatserna. En representant från *Core* kunde delta i dessa möten. Detta skulle utan tvekan skapa en bättre samhörighet inom den egna gruppen, och även med organisationen.

8 Sammanfattning

Syftet med denna undersökning var att undersöka hur volontärerna upplevt introduktionen till deras arbetsuppgifter och ansvarsområden inför SHIFT Business Festival, och att sedan, med stöd av målgruppens erfarenheter och åsikter, lägga fram förslag till vidareutveckling av SHIFT:s orienteringsprocess.

Jag började med att läsa in mig på arbetsorientering, och fick därigenom lära mig vad en sådan process har för värde för både arbetsgivare och -tagare. Teorin behandlade processen från båda parternas synpunkt.

Den empiriska delen av detta arbete utgjordes av en enkät som skickades ut till alla som jobbat på SHIFT som volontärer, samt två semistrukturerade intervjuer med tre personer med erfarenhet av volontärbetet på SHIFT. Jag ville samla in både kvalitativa och kvantitativa data för att få en tydlig uppfattning om hur volontärerna upplevt arbetsorienteringen.

Resultatet visade att SHIFT:s orienteringsprocess i flera anseenden upplevts som lyckad. Processen fick dock även kritik, och rum för förbättring finns. Jag har genom min undersökning lyckats konkretisera några förslag till vidareutveckling av SHIFT:s orienteringsprocess som jag tror kan vara till stor nytta för dem. Resultatet och utvecklingsförslagen kommer jag att renskriva och presentera för SHIFT Events operativa chef Juha Laurila.

Källor

- AcademicWork. (den 11 Maj 2019). *academicwork.se*. Hämtat från 3 intervjutekniker - vilken väljer du?:
<https://www.academicwork.se/insights/arbetsgivare/intervjutekniker>
- Ahrne, G., & Svensson, P. (2015). *Handbok i kvalitativa metoder*. Stockholm: Liber AB.
- Ammattikorkeakoulu, L. (2007). *Hyvä perehdytys -opas*. Lahtis: Esa Print Oy.
- Andersson, T. D., Larson, M., & Mossberg, L. (2009). *Evenemang - från organisering till utvärdering*. Lund: Studentlitteratur AB.
- Arbetshälsoinstitutet. (den 9 Mars 2019). Hämtat från Introduktion i arbetslivet ger en bra start i arbetslivet: <https://www.ttl.fi/sv/introduktion-arbetet-ger-en-bra-start-arbetslivet/>
- Baumann, A. (den 20 Mars 2019.). *Urbanbound*. Hämtat från The Onboarding New Hire Statistics You Need To Know:
<https://www.urbanbound.com/blog/onboarding-infographic-statistics>
- Bell, J., & Waters, S. (2016). *Introduktion till forskningsmetodik*. Lund: Studentlitteratur AB.
- Cook, J. (den 9 Mars 2019). *Edward Lowe Foundation*. Hämtat från Value of Orientation: <https://edwardlowe.org/value-of-orientation/>
- Heathfield, S. M. (den 16 Maj 2019). *The Balance Careers*. Hämtat från New Employee Orientation: Employee Onboarding:
<https://www.thebalancecareers.com/new-employee-orientation-employee-onboarding-1918195>
- Huhtala, K. (den 3 April 2019.). *Markkinointi & Mainonta*. Hämtat från Pelillistämisen aakkoset:
https://www.marmai.fi/kumppaniblogit/nordic_morning/pelillistamisen-aakkoset-6295363
- Karreinen, L., Halonen, M., & Tennilä, M. (2017). *10 askelta parempaan vapaaehtoistomintaan*. Helsingfors: Vihreä Sivistysliitto ry.
- Käkönen, J. (den 1 Mars 2019.). Hämtat från Turun businessfestivaali Shift järjestetään nyt Ruissalon tapahtumatelakalla:
<https://www.ts.fi/uutiset/paikalliset/4497992/Turun+bisnesfestivaali+Shift+jarjestetaan+nyt+Ruissalon+tapahtumatelakalla>
- Phillips, J. J., & Connell, A. O. (2003). *Managing Employee Retention - A strategic accountability approach*. Oxford: Butterworth Heinemann.
- Porkka, S.-T., & Tenhunen, T. (2015). *Vapaaehtoistyön työnohjauksen erityispiirteitä*. Suomen Mielenterveysseura.
- Resources, O. o. (2019). *Oregon State University*. Hämtat från Why is orientation important: <https://hr.oregonstate.edu/policies-procedures/administrators/onboarding-process/why-orientation-important>

- Resources, O. o. (den 10 Mars 2019). *Oregon State University*. Hämtat från What is orientation?: <https://hr.oregonstate.edu/orientation/new-employee-resources/overview-supervisors/what-orientation>
- SHIFT. (den 16 Maj 2019). Hämtat från SHIFT Business Festival: <https://theshift.fi/>
- SHIFT. (den 5 April 2019). *About*. Hämtat från Shift Events: <https://theshift.fi/about/>
- SHIFT. (den 16 Maj 2019). *Join us*. Hämtat från <https://theshift.fi/joinus/>
- SHIFT. (den 5 April 2019). *Venue*. Hämtat från <https://theshift.fi/venue/>
- SHIFT. (den 19 Mars 2019.). Hämtat från Investor Network: <https://theshift.fi/shift-investor-network/>
- SHIFT. (den 17 Maj 2019.). *Info*. Hämtat från Art & Experiences: <https://theshift.fi/art-experiences/>
- Turku. (den 20 April 2019.). *turku.fi*. Hämtat från Turku ja SHIFT luovat yhdessä osallistavan businessfestivaalin Turun linnaan: https://www.turku.fi/uutinen/2017-03-08_turku-ja-shift-luovat-yhdessa-osallistavan-businessfestivaalin-turun-linnaan
- Turun Kaupunki. (den 8 Mars 2017). Hämtat från Turku ja SHIFT luovat yhdessä businessfestivaalin Turun linnaan: https://www.turku.fi/uutinen/2017-03-08_turku-ja-shift-luovat-yhdessa-osallistavan-businessfestivaalin-turun-linnaan
- Turun Sanomat. (den 12 September 2018.). *Talous*. Hämtat från Mari Männistö Shiftin uudeksi toimitusjohtajaksi: <https://www.ts.fi/uutiset/talous/4083626/Mari+Mannisto+Shiftin+uudeksi+toimitusjohtajaksi>
- Työterveyslaitos. (den 3 April 2019). *Nuori työntekijä työyhteisön jäseneksi*. Hämtat från Kunnollinen perehdytys kannattaa: <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/ikajohtaminen/tyoelamaan-kiinnittyminen/>
- Työturva, P. (den 24 Februari 2019). *Työhön opastaminen*. Hämtat från Yritys ja erehdys -metodi on liian kallis opastuksessa: <https://www.tyonopastus.fi/>
- Veal, A. J. (2006). *Research methods for leisure and tourism*. Sydney: Pearson Education Limited.
- Zemke, R., & Anderson, K. (1997). *Coaching Knock Your Socks Off Service*. New York: Harper Collins Publishers. Hämtat från Coaching Knock Your Socks Off Service: https://books.google.fi/books?id=vX86csx_h_QC&printsec=frontcover&hl=fi#v=onepage&q&f=false

Figurförteckning

Figur 1 SHIFT Business Festival ordnas år 2019 i slutet av augusti (SHIFT, SHIFT Business Festival, 2019)	3
Figur 2: Varför respondenterna valt att jobba som volontärer för SHIFT	20
Figur 3 Var utbildningsdagarna till nytta för volontärerna?	21

Figur 4 Svaren på frågan om det ordnades tillräckligt med förberedande utbildningsdagar.....	23
Figur 5 Modell för att illustrera hur en tidslinje kunde se ut.....	35

Bilaga 1: Enkäten som skickades ut åt alla volontärer

SHIFT's onboarding program

*Required

Gender *

- Male
- Female
- Prefer not to say

Age *

- Under 18
- 19 - 21
- 22 - 25
- Over 25

I decided to volunteer for SHIFT... (choose 1 - 3 alternatives) *

- To get more work experience
- To make new friends
- To do something meaningful
- To learn something new
- To have fun
- To support my community
- Other: _____

Have you been a volunteer at SHIFT before? *

- No
- Yes

If you answered "Yes" on the previous question: Why did you decide to participate again?

Your answer

Claims, 1=I do not agree at all ----- 5=I agree completely *

	Strongly disagree	Partially disagree	Neither agree nor disagree	Partially agree	Totally agree
The training days helped me a great deal to prepare myself for my upcoming tasks and responsibilities	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
During the onboarding program it was made clear to me what was expected from me during the event	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
I felt confident in my role as a volunteer	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
During the training days and get-togethers, I got to know the organisation	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
I felt I became part of the work community	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
I felt inferior to those more experienced than me	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
In the beginning I was nervous about my new job as a volunteer at SHIFT	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
My superiors and the work community helped to alleviate any possible nervousness	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
I found it difficult to become part of the SHIFT community	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
My supervisors took my opinions into consideration	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

My supervisors took my needs seriously	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
I felt there were enough volunteers during the business festival	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
The workload was greater than what I was told	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
The requirements set upon me were fair	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
I was encouraged to solve problems that might occur during the event as I saw fit, and to create my own solutions	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
I would have wanted there to be more preparatory training days and get-togethers before the event	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
I would have needed more support and guidance from SHIFT for my work as a volunteer	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
I was encouraged to give feedback whenever I felt the need to	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
I felt that I was an important part of SHIFT	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
I felt comfortable in expressing my own thoughts and ideas at any given time working with SHIFT	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
It felt easy to ask for help at any given time working with SHIFT	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Help and guidance were always available	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

How would you score SHIFT's onboarding program as a whole?
1=not at all helpful ----- 5 =very helpful

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

During the onboarding process, what parts motivated you the most to give your best during the actual event?

Your answer

Ideas of improvement you might have for SHIFT about their onboarding program?

Your answer

SUBMIT

Bilaga 2: Frågorna till de semistrukturerade intervjuerna

Fråga 1: Vad var era specifika arbetsuppgifter?

Fråga 2: Varför bestämde ni er för att gå med?

Fråga 3: Vad hör till volontärernas arbetsuppgifter och ansvarsområden?

Fråga 4: Vad motivera er mest under arbetsorienteringen att villiga göra ert bästa under själva festivalen?

Fråga 5: Ordna det tillräckligt många skolnings- och introduktionsdagar under arbetsorienteringen så att ni var väl förberedda då festivalen körde igång?

Fråga 6: Men de hjälpte er ändå förbereda er på era arbetsuppgifter?

Fråga 7: Fick ni fria händer att lösa situationer och problem som uppstod?

Fråga 8: Det har sagts att det råder en öppen atmosfär i Shift, stämmer det?

Fråga 9: Det läggs mycket tid och vikt på insamlingen av feedback enligt cheferna på Shift. Gav de er möjligheten att ge feedback?

Fråga 10: Fick du lära känna organisationen?

Fråga 11: Fanns hjälp alltid nära till hands?

Fråga 12: Att vara nervös då man börjar jobba i en ny miljö för en ny arbetsgivare är vanligt. Kunde era chefer lindra möjlig nervositet som uppstod hos er?

Fråga 13: På en skala från 1 (den var till ingen hjälp alls) till 5 (den var till stor hjälp), vad skulle ni ge för vitsord åt Shifts arbetsorientering?

Fråga 14: Har ni några utvecklingsförslag ni kunde ge Shift?

