ALLE MAN ONBOARD?
En kvalitativ studie om introduktionsprocessen utifrån nyanställdas perspektiv.

Författare: Martin Westerberg & Vendela Åkerlund

Uppsats/Examensarbete: 15 hp  
År: 2019 
Handledare: Martina Wyszynska Johansson 
Examinator: Mattias Nylund
Abstract

BA-thesis: 15 hp
Subject: Human Resources and Industrial Relations
Nivå: Bachelor/First cycle
År: 2019
Supervisor: Martin Wyszynska Johansson
Examiner: Mattias Nylund
Keywords: Introduktionsprocess, nyanställd, socialisaton, arbetstrivsel

The purpose of this study is to gain knowledge about the introduction process, and identify which factors related to the introduction process prevent and improve job satisfaction from the perspective of blue and white collar workers. Data has been collected from eight semi structured interviews conducted with three blue collar employees and five white collar employees, all employed by the organization within the last year. The interviews were conducted to highlight the interviewees’ subjective experiences and feelings regarding their individual introduction phase and job satisfaction.

The results have shown a significant difference between the experiences of the introduction process between blue and white collar workers. A poorly organized introduction process tended to prevent job satisfaction, whereas social support in the form of a mentor and being welcomed to colleagues, the team plays a key role in increased job satisfaction. Socialisation is a key factor for a successful onboarding, allowing the new employee to become a part of the organization. Receiving feedback, both negative and positive, has been proven important in order to further
develop professionally and result in an increased job satisfaction. Furthermore, feedback appears significant in order to establish a deeper relationship towards the work, colleagues and the organization. Thus feedback supports the new employees by enabling their work contribution, as well as personal growth, resulting in an increased job satisfaction.

The structural differences of how the daily work is organized for the two respective work groups, seem to form the basis of how the introductions processes, and the experiences of these, have differed. The results have furthermore shown that low control of the introduction process in combination with high social support has been a successful combination of factors of an introduction process, whereas a structured introduction process with access to social support is preferable.
Förord

Vi vill inledningsvis tacka vår handledare Martina Wyszynska Johansson för gedigen vägledning under arbetet med denna uppsats. Vidare vill vi tacka vår handledare samt informanterna vid fallorganisationen som möjliggjort denna uppsats.

Stort tack!

Martin Westerberg & Vendela Åkerlund

Göteborg, 2019-06-06
Innehållsförteckning

1. Inledning ................................................................................................................................. 1
   1.1 Syfte och frågeställningar ................................................................................................. 2
   1.2 Avgränsningar .................................................................................................................. 2

2. Bakgrund ............................................................................................................................... 3
   2.1 Introduktionsfasen ........................................................................................................... 3
   2.2 Arbetsmiljö och psykosocial arbetsmiljö ........................................................................ 3
   2.3 Arbetstrivsel .................................................................................................................... 4
   2.4 Fallorganisationen ............................................................................................................ 4

3. Teori och tidigare forskning ................................................................................................. 6
   3.1 Socialisation ...................................................................................................................... 6
   3.2 Faser under en introduktionsprocess .............................................................................. 8
   3.2.1 Pre-orientation ........................................................................................................... 8
   3.2.2 Introduktion till organisationen .................................................................................. 9
   3.2.3 Introduktion till arbetsplatsen ................................................................................... 9
   3.3 Medarbetarens livscykel .................................................................................................. 9
   3.4 Krav-kontroll-stödmodellen ........................................................................................... 10
   3.5 Sammanfattning av teori och tidigare forskning ............................................................. 11

4. Metod ...................................................................................................................................... 12
   4.1 Val av metod ..................................................................................................................... 12
   4.2 Urval .................................................................................................................................. 12
   4.3 Datainsamling .................................................................................................................. 13
   4.4 Tillvägagångssätt intervjuer ............................................................................................ 14
   4.5 Tematisk analysmetod ..................................................................................................... 15
   4.6 Litteratursökning ............................................................................................................. 15
   4.7 Etiska aspekter ................................................................................................................ 16
   4.8 Validitet och reliabilitet .................................................................................................. 16
   4.9 Kritisk metodreflektion ................................................................................................... 17

5. Resultat och analys ................................................................................................................. 19
   5.1 Feedback .......................................................................................................................... 19
   5.2 Introduktion till kollegor och team .................................................................................. 20
   5.3 Struktur ............................................................................................................................. 23
5.4 Skriftlig och muntlig information ................................................................. 25
5.5 Mentor ........................................................................................................... 27
5.6 Krav ............................................................................................................... 29
5.7 Sammanfattning av resultat och analys ..................................................... 30
6. Diskussion och slutsatser ............................................................................ 31
   6.1 Diskussion .................................................................................................. 31
   6.2 Slutsatser ................................................................................................... 34
   6.3 Förslag till vidare forskning ..................................................................... 35
7. Referenslista ................................................................................................... 36
8. Bilagor
   Bilaga 1 - Underlag för samtycke inför intervju
   Bilaga 2 - Intervjuguide på svenska
   Bilaga 3 - Intervjuguide på engelska
   Bilaga 4 - Urval av informanter
   Bilaga 5 - Kontaktannons på LinkedIn
1. Inledning

De allra flesta har någon gång varit nya på jobbet. Många kommer vara nya på jobbet fler än en gång under sitt yrkesliv. En väl genomförd start för en nyanställd antas öka chansen för ett långvarigt samarbete och ge en naturlig ingång i organisationen för den nyanställd. Trots detta är introduktionsprocessen ofta ett moment som av olika anledningar inte prioriteras vid rekrytering av ny personal (Bauer, 2010). Forskning visar att färre än hälften av nyanställda är nöjda med hur deras introduktion har genomförts, och att mer än en tredjedel inte genomgått en formell introduktionsprocess (Snell, 2006).


1.1 Syfte on frågeställningar

Denna kvalitativa studie ämnar bidra med erfarenhetsbaserad kunskap om introduktionsprocessen på en fallorganisation, och hur introduktionen samverkar med arbetstrivsel som en del av strategiskt HR-arbete. Syftet med studien är att utifrån nyanställda tjänstemän och yrkesarbetares perspektiv få kunskap om introduktionsprocessen. Därutöver ämnar studien identifiera vad i en introduktionsprocess som påverkar arbetstrivseln, enligt de nyanställda i olika yrkeskategorier.

Följande frågeställningar har formulerats för att besvara ovanstående syfte:

1. Hur upplever nyanställda i två yrkeskategorier introduktionsfasen på organisationen?
2. Vad i organisationens introduktionsprocess främjar och förhindrar nyanställdas arbetstrivsel, enligt deras erfarenheter?

Frågeställningarna ämnas besvaras genom intervjuer med nyanställda yrkesarbetare och tjänstemän på en fallorganisation, för att kunna studera ämnet på lokal nivå. Intervjuerna kommer behandla hur informanternas upplevelse av introduktionen har varit, och hur detta påverkat deras arbetstrivsel.

1.2 Avgränsningar

2. Bakgrund


2.1 Introduktionsfasen


2.2 Arbetsmiljö och psykosocial arbetsmiljö


2.3 Arbetstrivsel


2.4 Fallorganisationen

tillverka, polera, packa och förbereda fordonsdelsar för montering. Då organisationen är geografiskt spridd med flertalet enheter med tillhörande organisatorisk subkultur, ter sig introduktionsprocessen av nyanställda olika på samtliga enheter.
3. Teori och tidigare forskning


3.1 Socialisation


Mentorn ska inte vara ett substitut för chefen, utan ett komplement för den nyanställda att vända sig till (Cirilo & Kleiner, 2003).

3.2 Faser under en introduktionsprocess


3.2.1 Pre-orientation

3.2.2 Introduktion till organisationen


3.2.3 Introduktion till arbetsplatsen


3.3 Medarbetarens livscykel

och omställning om den anställde skulle lämna organisationen. En viktig del av I-fasen är ett genomtänkt introduktionsprogram som ser till att den nyanställdes känslomässiga behov tillfredsställs. Introduktionen har möjlighet att påverka hur länge en anställd stannar inom ett företag, vilket gör introduktionen till en viktig del vid rekrytering av ny personal i syfte att främja och behålla en nöjd, motiverad och produktiv personalstyrka (Lindelöw, 2016).

3.4 Krav-kontroll-stödmodellen


3.5 Sammanfattning av teori och tidigare forskning


Detta avsnitt har främst fokuserat på vad som bör ingå i en introduktionsprocess, i syfte att effektivisera den. Vår studie ämnar applicera ytterligare en dimension på denna forskning, i form av nyanställdas upplevelser av introduktionsprocessen de genomgått med stöd i teori och tidigare forskning.
4. Metod


4.1 Val av metod


4.2 Urval

För att hitta en samarbetspartner i form av fallorganisation formulerades inledningsvis en annons som publicerades på LinkedIn, en internetbaserad plattform för professionella nätverk. I annonsen efterlystes ett samarbete till uppsatsskrivandet (bilaga 5). Ett svar kom från en anställd på HR-avdelningen som arbetar som Human Resources Business Partner (HRBP) på organisationen vi slutligen hamnade hos. Organisationens huvudkontor är placerat i Göteborg och övriga fyra enheter i Norden och Centraleuropa. Det är både yrkesarbetare och tjänstemän anställda inom organisationen. Vi hade i vår annons uttryckt önskan om att på något vis studera introduktionsprocessen på en organisation. Önskemål om bransch, typ av, eller storlek på organisation var inte specificerade.

I urvalsarbetet av informanter var det främsta kriteriet att personen skulle ha påbörjat sin anställning i organisationen inom det senaste året. Vidare fanns intentionen att intervjuar lika många tjänstemän som arbetare parvis från respektive enhet. Vi valde att intervjuar både tjänstemän och yrkesarbetare för att generera en inblick i likheter och skillnader i upplevelser mellan yrkeskategorier rörande introduktionsprocessen. Då vi saknade tillgång till


4.3 Datainsamling
I arbetet med att samla in empiriskt underlag har åtta semistrukturerade intervjuer genomförts, där det insamlade data senare har tematiskt analyserats och använts som primärkälla till studiens resultat- och diskussionsavsnitt. Under en semistrukturerad intervju finns det en intervjuguide att utgå från. Frågorna från intervjuguiden ställs vanligtvis i ordning, men en semistrukturerad metod möjliggör ett flexibelt samtal, då man under intervjuans gång kan ändra ordningen på frågor och att vid intresse ställa följdfrågor som kan resultera i nya riktningar och reflektioner (Bryman 2011). Intervjun har därmed ett tydligt fokus, men ger utrymme för informanten att ta upp ämnen hen tycker är intressant, och att intervjuaren kan ställa frågor utanför intervjuguiden som resulterar i vidare förklaring. Informantens tankar och reflektioner har med hjälp av följdfrågor under intervjuutfallena uppmuntrats till att utvecklas och exemplifieras för att
kunna skapa en verklighetsförankrad helhetsbild, därtöver har följdfrågor varit av stor vikt under våra intervjuer för att kunna locka fram eventuell undangömd information värdefull för resultat och för besvarande av syftet. Bryman (2011) beskriver att ett urval där underlaget i senare skede kommer att jämföras kräver en viss struktur, därför föll valet på semistrukturerade intervjuer framför ostrukturerade intervjuer. Dessutom har vår studie ett specifikt mål, vilket krävde att vi ställde vissa riktade frågor, exempelvis “hur var det för dig att vara ny på arbetet?”.

4.4 Tillvägagångssätt intervjuer

Fyra av de åtta intervjuerna har genomförts personligen i avskilda grupprum på organisationens enheter, fyra av dem genomfördes via telefonsamtal. Alla telefonintervjuer genomfördes i avskilda rum, vilket informanterna informerades om via telefon.


Samtliga genomförda intervjuer har spelats in digitalt och i efterhand lyssnats igenom och transkriberats inför analys av data. Data har transkriberats ordagrant, inklusive pauser och utfyllnadsord vilket har gjorts för att kunna referera till materialet på ett korrekt sätt och minimera risken att särskild information går förlorad (Bryman, 2011). De intervjuer som genomfördes på engelska översattes inte inför analysen, men översattes däremot vid citat presenterade i resultatet för att underlätta läsning och minimera risken att spåra citat till individ. Vid de personliga intervjuerna dokumenterades kroppsspråk för att kunna göra en djupare tolkning av svaren. Vid telefonintervjuer har istället röstläge och pauser dokumenterats.
4.5 Tematisk analysmetod


Ovanstående teman som utkristalliserats vid bearbetningen av insamlad data är baserade på empiri men har också influenser av teori och tidigare forskning, som enligt Bryman (2011) definieras som vanligt förekommande vid skapandet av teman. Återkommande likheter i tankar, beskrivning och upplevelser har legat till grund för temana. Risken med tematisk analys är att man kan gå miste om viss information till följd av att kontexten förloras (Bryman, 2011). För att undanröja denna risk har vi återkommit till de transkriberade intervjuernas helhet under processens gång.

4.6 Litteratursökning

Vi har inledningsvis läst kurslitteratur för att identifiera begrepp kopplade till introduktionsprocessen, för att därefter använda Google Scholar (sökmotor) och ub.gu.se (Supersökfunktionen) för att hitta relevanta vetenskapliga artiklar inom forskningsfältet. Vi har använt oss av förstahandskällor, samtliga peer reviewed.

Sökord: nyanställd, new employee, employee onboarding, onboarding process, introduktionsprocess, introduktionsfas, introduction process, socialisation, job satisfaction, arbetstrivsel, psykosocial arbetsmiljö.
4.7 Etiska aspekter


4.8 Validitet och reliabilitet

Vad berör denna studies validitet kan resultatet ha kommit att påverkas av det faktum att tre
intervjuer är genomförda på engelska, ett språk som inte var informanternas eller intervjuares
modersmål. En intervjuguide med frågor översatta till engelska framställdes för användning
under de tre intervjuerna (bilaga 2). Det säkerställdes innan intervjuutlåtlet att informanterna
godkände att genomföra intervjun på engelska. En av informanterna hade vissa svårigheter att
uttrycka sig obehindrat på engelska, och gavs då möjligheten att fylla in med fraser och ord på
sitt modersmål. Svårigheterna hindrade flytet i intervjun, men det var inget som omöjliggjorde
intervjun. Jämförelsevis har det varit viss skillnad i strukturen på samtalen och antalet
följdfrågor som ställt under intervjuerna på engelska vilket har resulterat i att det insamlade
data från dessa tre intervjuer eventuellt blivit tunnare. Denna risk tog vi i beaktning innan
intervjuerna genomfördes. Vad vi fann som värdefullt under intervjuerna på engelska var att
svaren blev kortare, men av mer relevant och koncentrerad karaktär trots att engelskan
försvärade flyt i samtalen. Viss information vi delgavs under intervjuerna på svenska tenderade
att hamna utanför kärnämnet.

Vidare kan validiteten ha påverkats av att informanterna kan ha känt sig obekväma att delge
information som berör deras närmaste chef. Trots att vi informerade samtliga om att
informanten förblir anonym under studiens gång, kan detta ändå förbli ett hinder för
informanterna och att viss information således utelämnas.

4.9 Kritisk metodreflektion

Ett kritiskt ställningstagande vi har förhållit oss till under processens gång är att det finns en
möjlighet att vårt resultat kan ha påverkats av urvalet av informanter, då dessa har blivit
tilldelade oss från organisationen. Kriterierna vi utgått från är att personerna i fråga skall ha
blivit anställda till företaget det senaste året, och att vi önskar intervjuat två från varje enhet (en
yrkesarbetare och en tjänsteman). Därefter har vi inte haft något inflytande över
urvalsprocessen. Därför kan vi inte avgöra om informanterna har blivit slumpmässigt tilldelade
oss, eller om det har funnits bakomliggande orsak till varför dessa informanter valdes ut av
lokal HR-chef. Informanterna ställde upp på intervjuutlåtletten på ordinarie arbetstid och
uppmuntrades av HR att ställa upp. Trots att intervjun var frivillig har den eventuellt inte
upplevts frivillig, då den är utförd under betald arbetstid.
Syftet med studien var att primärt studera de anställdas subjektiva upplevelse av sin introduktionsfas. Spridning gällande kön, befattning eller avdelningstillhörighet blev sekundärt. Vad gäller ålder och tidigare arbetslivserfarenhet kan risken bli att dessa påverkade resultatet något - om detta är första jobbet eller om informanten arbetat med liknande uppgifter tidigare. Upplevelsen av att vara ny på arbetet och i sin roll kan därmed skilljas åt beroende på tidigare erfarenhet och ålder - detta är dock inget som undersöks.

Då syftet är att utifrån de nyanställdas upplevelser förstå introduktionsprocessen inom organisationen har vi begränsat urvalet av informanter till de som blivit anställda det senaste året. Vi befarade att det kunde bli stor skillnad i utfallet om vi hade valt att intervjua personer anställda när som helst, då det riskerar att information och upplevelser blivit bortglömda eller modifierade sedan deras introduktionsfas genomfördes. Det fanns även en risk att introduktionsprocessen ändrats i utformning under de senaste åren.

5. Resultat och analys

I detta avsnitt presenteras och analyseras resultatet av de åtta genomförda intervjuerna. Avsnittet är uppdelat efter sex teman: 1) Feedback, 2) Introduktion till kollegor och team, 3) Struktur, 4) Skriftlig och muntlig information, 5) Mentor och 6) Krav. Teman presenteras och analyseras löpande med stöd i citat hämtade ur insamlad data. Dessa teman har via tematisk analys utkristalliserats som de mest centrala i informanternas upplevelser av sin introduktion.

5.1 Feedback

Efter tematisk analys av insamlad data framkommer att feedbacken under introduktionen har varierat. Yrkesarbetarnas upplevelse av feedback på arbetsinsats är att den delas ut i samband med att man har gjort något dåligt, eller att den inte delas ut alls. Tjänstemännen har nästan uteslutande varit nöjda med den feedback de fått under introduktionen. Överlag läser vi ur deras utsagor att återkopplingen på deras progression var en viktig signal att vara på rätt spår:

Ja, jag har fått ifrån HR-chefen och min chef faktiskt så... sen har jag haft lite andra olika kontakter ute som har sagt “åh, det känns som att du verkligen vill” och så... så jag måste säga att jag har fått bra feedback från de som jag har pratat med. och även från ledningsgruppen då, vilket är bra, så det kan jag inte klaga på. Det var väldigt skönt, jag hade suttit här i två månader och trott “jag kommer ingenstans” men så är det någon som säger “men herregud det har hänt massor”, för det ser man inte själv. Vissa säger att “det var jättebra att vi fick ut de papprena, det hade vi ingen aning om”. Det är jättevärdefullt, man blir jätteglad av att få lite positiv feedback, det känns bra.

(Tjänsteman)

Det framgår att feedback har varit av stort värde, i syfte att få en uppfattning om att man är på rätt spår i sitt arbete. Det kan annars vara svårt att veta vad som förväntas av en som nyanställd, om man inte får höra det och ännu värre att inte kunna se sin egen utveckling över tid (“jag kommer ingenstans”). Man vanligtvis saknar referensramar som kan tillämpas inom organisationen i termer av vad som anses som en bra insats och ett gott arbete. Att få höra att arbetsprestationerna är uppskattade och värdefulla bidrar således till en bättre psykosocial arbetsmiljö, där den upplevda nivån av stress, ängslan och oro sänks. Det framgår att hen kan
andas ut och känna glädje (“det känns bra”), vilket förstärker känslan av att även tidigare erfarenheter tas tillvara på den nya arbetsplatsen:

Att man tar hand om varandra så… ehm… ah… att det finns dem som lyssnar och ger feedback. Det är viktigt för mig som ny. Jag har ju med mig mitt arbetssätt från mitt gamla jobb, så ska man in här. Två ställen är ju inte riktigt lika.

(Tjänsteman)


5.2 Introduktion till kollegor och team

Av empirin går att utläsa att yrkesarbetare haft positiva upplevelser av att komma som ny till teamet. Yrkesarbetarna har i samband med sina första dagar fått en rundvandring på enheten där de har hälsat på kollegor. Stämningen har de upplevt som välkomnande och det sociala klimatet som öppet:

Det blir man bara [en del av teamet], det börjar med först att man kommer in och hälsar på alla. Sen oftast börjar man prata med den personen man står med först. Eh, ah... sen går man lite runt. Sen har vi rasterna, frukostrasterna och så. Om nån skulle sätta sig vid ett annat bord, vi bjuder “kom sätt dig med oss”.

(Yrkesarbetare)
Det gick riktigt bra, riktigt bra, vädligt snabbt för att jag kände några av de anställda. De andra var nyfikna på vem jag var och vad jag skulle göra här. Och de tog in mig och visade mig runt och ställde frågor så jag inte kände mig ensam.

(Yrkesarbetare)


I kontrast till en formell introduktion till kollegor visar empirin på en motsatt upplevelse bland tjänstemännen, där avsaknaden av introduktion till kollegor har påverkat möjligheten att komma in i den sociala gemenskapen. Det framgår att en förutsättning för en introduktion till sina nya kollegor är att de flesta på arbetsplatsen är fysiskt närvarande:


(Tjänsteman)
Strukturen på arbetet för tjänstemännen i organisationen försvårar därmed för den nyanställda att naturligt komma in i samvaron (“jag varit här i tre veckor och inte träffat alla på min avdelning ens en gång”). Ur empirin går att tolka att tjänstemännen upplevde svårigheter att komma som ny in i gemenskapen vilket kan vara till följd av att formell introduktion till kollegor eller team inte alltid förekom. Att inte gå en rundgång och hälsa på alla kollegor har resulterat i ett utanförskap. Det gör det svårt för den nyanställda att väga ta första kontakten och på så vis knyta band till nya arbetskamrater. Det sociala stödet uteblir och arbetssituationen kan därmed känna mer utsatt, vilket troligtvis påverkar arbetstrivseln till det negativa. Det går att utläsa att det finns en uppgivenhet rörande det sociala sammanhanget och att en ordentlig introduktion i ett tidigt stadie hade gynnat ingången i gemenskapen (“då hade det fallit sig lättare att ‘ska du med och käka’ ”). Nu har det sociala ansvaret hamnat på individen snarare än på organisationen i att söka kontakt med team och andra avdelningar, där stämningen dessutom inte upplevs som välkommande:


(Tjänsteman)

Kulturen på avdelningen påverkar den nyanställdes upplevelse av att vara ny på arbetsplatsen. Detta blir möjligtvis en konsekvens av att inte genomgå en formell introduktion till avdelning, team och kollegor, vilket påverkar den nyanställda. Ett uppenbart missnöje går att utläsa från ovanstående citat, vilket kan resultera i en risk att den upplevda arbetstrivseln blir lidande (“man kände sig lite off”). En tjänsteman betonar introduktionen till kollegor som en viktig del av att komma som ny:

men alltså hela attityden på företaget är välkommande tycker jag. Och det ska dom fortsöka behålla, det, det positivt tycker jag.

(Tjänsteman)


5.3 Struktur

Introduktionens struktur har varierat i organisationen, och en tudelning vad gäller upplevelserna om upplägget av introduktionen går att utläsa i det insamlade data. Det går att tolka att det föreligger strukturella skillnader mellan tjänstemännen och yrkesarbetarnas upplägg av introduktionen.

Yrkesarbetarna har en mer praktisk introduktion, där strukturen främst grundas på introduktion till kollegor och arbetsuppgifter. Introduktionen till arbetsuppgifterna är systematiskt upplagda, där fokus är inställt på att lära sig arbetsstationerna:


(Yrkesarbetare)
Tjänstemännens introduktion byggs till stor del på att lära sina ansvarsområden och kontaktytor, vilka inte är lika standardiserade som för yrkesarbetarna vilket skapar en skillnad i introduktionens utformande yrkesgrupper emellan. Resultatet blir varierande upplevelser av hur tydlig introduktionen varit. Informanter, vars introduktionsfas varit mer ostrukturerad, har uttryckligen önskat ett tydligare upplägg för att få bättre överblick, medan de vars introduktion varit strukturerad har uttryckt att det varit underlåttande:

Men eh, jag tyckte det var ganska bra upplagt för jag behövde inte tänka så mycket, jag behövde bara ta kontakt med de här personerna och följa med och lära mig, så att det var bra uppstyrt.

(Tjänsteman)

Tydlig struktur under introduktionen har generellt upplevs som tacksamt av informanterna. Det ses som positivt att på förhand veta att möten med berörda parter är inbokade och att dagarna är planerade med olika aktiviteter. Det har bidragit med en trygghet (”jag behövde inte tänkte så mycket”), som i sin tur bidrar till en höjd nivå av arbetstrivsel. En mindre strukturerad introduktion har upplevs som ett hastverk enligt nedanstående citat, där en strukturerad introduktion går att utläsa som ett drömscenario. Detta då de första två veckorna skulle kunna vara överskådliga i kontrast till hur introduktionen faktiskt var:


(Tjänsteman)

Här skönjas ett missnöje angående introduktionen, men att informanten sen försöker släta över med att förutsättningarna inte varit de rätta (”Ehm, av olika skäl såklart”). Det kan bli svårt att på ett naturligt sätt komma in i sin nya arbets situation med tillhörande kontaktytor utan en bra struktur. Det finns då en risk att oro och ängslan uppstår hos den nyanställdes, till följd av att den första tiden i en ny miljö inte är överskådlig. En på förhand planerad introduktion visar på
att den nyanställda är väntad och efterlängtad av organisationen. Att vara efterlängtad förhöjer känslan av att vara välkommen och behövd på sitt nya arbete, vilket kan komma att påverka arbetstrivseln till det bättre. I ovanstående citat framgår att introduktionen har varit strukturlös ("‘har du tid då liksom?’"), vilket påverkar den nyanställdes upplevelse av att vara ny på arbetet till det sämre.

5.4 Skriftlig och muntlig information
Vad berör vilken muntlig och skriftlig information som de nyanställda har fått innan sin första arbetsdag, förekommer det en distinkt skillnad mellan yrkesarbetare och tjänstemän. Tjänstemännen upplever att de har fått bra med information, framförallt den muntliga. Yrkesarbetarna uttrycker att informationen de fått innan sin första arbetsdag har varit bristfällig:

Faktiskt inte, för att jag visste inte vad de gjorde här exakt, det jag fick för mig från arbetsgivaren så sa dom till mig att ehm… Jag kommer polera detaljer och i mitt huvud så tänkte jag att man polerar en färdig bil asså som vi gör med stora maskiner och så… Men nä, det var mindre detaljer som man fick göra… Det var det jag trodde från hela början. Misstolkning kanske bara…

(Yrkesarbetare)

Det kan vara svårt att utan erfarenhet veta hur arbetet fungerar, vilket gör att de nyanställda inte vet vad arbetet innebär innan man skriver på anställningskontrakt om informationen inte har framgått tillräckligt. Av ovanstående citat går att tolka att informationen kring arbetsuppgifter innan första arbetsdagen har varit bristfällig för yrkesarbetarna. Informanten försöker släta över det som en misstolkning, då han inte har förstått vad arbetsuppgifterna innebär ("misstolkning kanske bara"). Detta indikerar att informanten delvis själv upplever sig bära ansvaret för att informationen från organisationen inte varit tillräcklig. Bristande information har i detta fall resulterat i att förväntningarna på arbetet inte stämt överens med verkligheten, vilket orsakat den nyanställda stress och risken att påverka arbetstrivseln negativt. Det framgår att informationen om arbetsuppgifterna har kommunicerats muntligt ("så sa dom till mig att ehm… Jag kommer polera detaljer"). En skriftlig arbetsbeskrivning hade troligtvis reducerat risken att den nyanställda upplever förvirring rörande arbetsuppgifterna och därmed en lägre nivå av oro.
Vidare förklaras i nedanstående citat att informationen om organisationen som framkommit under intervjun har upplevts som förskönande:

[...]

(Tjänsteman)

Det framgår att intensiteten som uppstått under första tiden på arbetet har varit kopplad till informationen informanten fick under sin intervju, och att denna inte var överensstämmande (“det brister ganska mycket”). Detta har resulterat i förhöjda nivåer av upplevd stress och oro över arbetssituationen. Vidare har det orsakat att arbetstrivseln varit låg under den första tiden, då förväntningarna inte stämde överens med utfallet och att arbetsbelastningen varit högre än väntat (det har varit en väldigt, väldigt intensiv period”). Det går att tolka att insikten om de verkliga förhållandena har orsakat besvikelse inför arbetet, och en övermäktighet inför uppgifterna. Skriftlig information om organisationen har efterfrågats explicit av tjänstemännen, då de flesta inte hade någon förkunskap om organisationen:

Vi har en interntidning här som heter [titel]. Asså, när man har skrivit på papprena skulle man kunna få den som en liten start, att bekanta sig med företaget. Det skulle jag kunna tänka mig. Eh, nu satte jag mig och läste igenom alla när jag kom hit då, men det kunde ju varit... bra.

(Tjänsteman)

Att få tillgång till företagets interna tidning lyftes fram som ett sätt att lära känna företaget, vilket uppgavs som positivt (“att bekanta sig med företaget.”). Gemensamt för tjänstemännen var att de upplevde att det fick mycket information de första dagarna:

Allt var väldigt tydligt och jag fick ett gott intryck från början för att jag fick bra uppdateringar från HR när jag hade mitt första möte här med HR och min chef i april eller mars, och ehm, så allt var rätt tydligt. Ehm, [...] jag kan säga att innan jag hade
några frågor om till exempel min första arbetsdag så hade HR redan kontaktat mig och uppdaterat mig.

(Tjänsteman)

Att förse den nyanställda med information innan första arbetsdagen fungerar som en avstämmande funktion till både individens och organisationens fördel ("jag fick ett gott intryck"). Tjänstemännen upplevelsen av att informationen de fått innan, under och efter första perioden varit tillräcklig. Tolkningen vi gör att detta stillar den nyanställdes behov av avstämning och kontroll på vad som kommer att ske ("jag kan säga att innan jag hade några frågor om till exempel min första arbetsdag så hade HR redan kontaktat mig och uppdaterat mig").

5.5 Mentor

Det framgår ur den samlade empirin att samtliga yrkesarbetare har upplevt att de haft en eller flera kontaktpersoner eller mentor att tillgå under sin tid som nyanställda, och att det förekom ett klimat som tillät dem att ställa frågor till vem som helst. Bland tjänstemännen var det tudelat vid frågan om de upplevde att de visste vem de hade att vända sig till första tiden på arbetet.

Bland yrkesarbetarna har en mer naturlig relation till en mentor förekommit, då arbetet är av praktisk natur som förutsätter att någon instruerar i de olika arbetstationerna. En mentor har därmed funnits till hands:

Det var bra att man fick liksom gå bredvid ett, asså ändå ett bra tag för att det skulle inte va jättekonstigt om de bara slängde in en, nu är du [yrkestitel] och nu var det bra med det. Så att det var ändå bra att man fick dom här veckorna på sig att verkligen gå bredvid och så.

(Yrkesarbetare)

En mentor att vända sig till vid frågor och vägledning i arbetet har reducerat den nyanställdes ängslan inför första tiden på jobbet. En mentor förstärker den nyanställdes förutsättningar att landa i den nya organisationen genom att reducera oroskänslor. Oron minskar genom att mentorn svarar på frågor den nyanställda annars hade dragit sig för att ställa - eller inte visste
vem hen skulle ställa dem till. Det framgår däremot över att det inte är en självklarhet att få denna möjlighet ("det skulle inte va jättekonstigt om de bara slängde in en"), men att en bredvidgång och mentor har förhöjt den positiva upplevelsen av introduktionen och därmed förhöjt arbetstrivseln.

Jag fick väldigt mycket stöd, det var framför allt väldigt stort tålamod med alla mina dumma frågor, så atteh... det tycker jag. Jag kände inte alls så att jag tvekade på att fråga och söka information. Det... det va väldigt enkelt, väldigt öppet.

(Tjänsteman)

Det framgår att det finns ett öppet klimat vad gäller frågor som tjänstemannen har, detta resulterat i positiva upplevelser av att vara ny i en arbetssituation ("det va väldigt enkelt, väldigt öppet"). Det har alltid funnits en person att fråga, vare sig det är chef eller medarbetare, men att det inte alltid har varit tydligt vem man ska fråga. Trots att det inte har varit en enda specifik person, och frågorna har inte avvisats utan besvarats ("stort tålamod med alla mina dumma frågor").

Gemensamt för tjänstemännen har varit att de inte har blivit tilldelade en mentor, utan själva fått uppsöka sina kontaktytor. Vanligt förekommande har varit att vända sig till närmaste chef, kollega eller HR, trots att de officiellt inte är utsedda till mentor:

[...] Såna saker man funderar på; hur ska det bli och vilken sorts människor är det man möter och så .. i övrigt kände jag jobbet, kände jag väl egentligen inte nån.. något sådär. Jag har jobbat med det här i många år så det är bara nya förutsättningar när man kommer till ett nytt ställe. Sen visste jag också att jag skulle få en ny chef, det kommunicerade man ganska tidigt [...] Jag bollade mycket med HR-chefen. (Tjänsteman)

Osäkerheten och tvekandet som framkommer i ovanstående citat ("man möter och så../.kände jag väl egentligen inte nån... något sådär") går att tolka som att utebliven information om arbetssituationen, i kombination med att inte veta vem man kan vända sig till, resulterar i en nervositet och en otydlighet gällande vem man kan vända sig till. Det går att tolka att det inte kommunicerats tydligt vem som är kontaktperson eller mentor, vilket gör att tjänstemählen istället vänt sig till HR-funktionen med frågor. En kontaktperson eller mentor i form av närmaste chef eller kollega hade därmed resulterat i att den nyanställda kunde socialiseras in i sin
arbetsroll med tillhörande kontaktytor. Att vända sig till HR kan tolkas som att det sociala nätverket är för otydligt för att veta vem man ska vända sig till.

5.6 Krav

Det framgår ur empirin att samtliga informanter upplever att kraven de upplevde under introduktionen har varit rimliga.


(Tjänsteman)

Inom vissa yrkeskategorier bland tjänstemännen upplevdes att krav var ställda, men att dessa upplevdes som rättvisa då det låg i linje med tjänstens ansvar (“kraven har väl varit att jag ska ligga på en viss nivå”). Det fanns utrymme för de nyanställda att göra fel och ställa frågor, och genomgående var de första veckorna relativt kravlösa från organisationens håll (“Men i övrigt så kan man inte ställa så mycket krav på någon som precis har kommit, att man ska veta allt”). De krav som ställdes var mer av social karaktär än att man skulle presta i sin yrkesroll:


(Tjänsteman)

Samtidigt som upplevelsen av att kraven inte var övermäktiga påpekas att kraven de första veckorna snarare kom inifrån än utifrån (“det är nog snarare jag själv som sätter lite för höga krav på mig själv”). Dessa krav har dock inte orsakat problem, då stöd från organisationen förekommit (“mycket stöd från övrig organisation”). Det går att utläsa att organisationen har gett informanterna en rimlig start med möjlighet att landa och komma in i sin nya roll (“jag fick
bra tid att komma in i det och känna mig för”), något som minskar känslan av stress, ängslan och oro och resulterar i högre upplevd arbetstrivsel.

5.7 Sammanfattning av resultat och analys
I empirin kan en skillnad i de nyanställdas upplevelse av introduktionsfasen skönjas, främst kopplat till vilken typ av yrkesgrupp det rör sig om. Tjänstemännen och yrkesarbetarna har fått olika typer av introduktioner till arbetet. Yrkesarbetarnas introduktion har varit mer standardiserad och för direkt tillämpning i verksamheten. Generellt går att utläsa en mer enhetlig tillfredsställelse bland yrkesarbetarnas upplevelse av introduktionen än bland tjänstemännen. Tjänstemännens upplevelse av introduktionen har varit desto mer varierande, där fokus under deras introduktion legat på skiftande moment.
6. Diskussion och slutsatser

I detta avsnitt framförs en diskussion och slutsatser dras baserade på studiens resultat. Inledningsvis återkopplas studiens syfte och frågeställningar, vilka därpå besvaras. Avsnittet avslutas med förslag till vidare forskning.

6.1 Diskussion

Syftet med studien är att utifrån nyanställda tjänstemän och yrkesarbetares perspektiv få kunskap om introduktionsprocessen. Därutöver ämnar studien identifiera vad i en introduktionsprocess som påverkar arbetstrivseln, enligt de nyanställda i olika yrkeskategorier. Frågeställningarna som ämnar besvara syftet är: Hur upplever nyanställda i två yrkeskategorier introduktionsfasen på organisationen? Vad i organisationens introduktionsprocess främjar och förhindrar nyanställdas arbetstrivsel, enligt deras erfarenheter?

Studiens resultat har visat skillnad i upplevelsen av introduktionsprocessen mellan yrkesarbetare och tjänstemän. Tidigare forskning framhäver att introduktionen varierar mellan yrkeskategorier (Bauer, 2010) i enlighet med studiens resultat. Yrkesarbetarna har generellt varit nöjda med sin introduktion och dess struktur, medan tjänstemännens upplevelser av introduktionen har varit tudelade. Introduktionen är viktigt för att säkerställa ett långvarigt samarbete mellan organisation och anställd, och lägger grund för nästa steg i medarbetarens livscykel, vilket är I-fasen. Om In-fasen är bristande riskerar I-fasen att förkortas. Genom att ha blivit tilldelad en handledare under sin första period på arbetet har yrkesarbetarna socialiserats in i arbetet och teamet på ett naturligt sätt, då haft någon som svarar på frågor och vägleder både praktiskt och mentalt. Introduktion till kollegor och team har därmed upplevts som bra och atmosfären som välkommande. Yrkesarbetarna har däremot upplevt en brist på skriftlig information, framför allt inför första arbetsdagen. Yrkesarbetarna upplever också att feedbacken har varit bristande och när den förekommer har det oftast varit när de gjort fel.

Tjänstemännen upplever att informationen de fått har varit tillfredsställande, såväl muntlig och skriftlig, med något undantag. Tjänstemännen upplevelser av att komma som ny in i en social gemenskap har varit blandad. Främst beror det på huruvida de mottagit en formell introduktion
till kollegor och team eller ej, eller om de behövt genomföra det i egen regi. Tjänstemännen upplever att feedbacken har varit bra under introduktionen, både från kollegor och chef.


I tjänstemännens fall har den självständiga rollen i arbetet till viss del försvårat ingången i den sociala gemenskapen och därmed påverkat arbetstrivseln negativt. Resultatet visar att introduktionen till kollegor och team inte har prioriterats lika högt som hos yrkesarbetarna. Tjänstemännen har varit kluvna vid frågan om de vetat vem de hade att vända sig till, då mentor inte har tilldelats någon. Det behöver inte vara ett problem att kollegorna får ta rollen som stöd under introduktionen, då det kan upplevas mer avslappnat att ställa frågor till någon som inte är överordnad (Graybill med fl., 2013). Det viktigaste är att den nyanställda får en direktkontakt med något som har erfarenhet av organisationens struktur och kultur att vända sig till (Cirilo & Kleiner, 2003).


6.2 Slutsatser

En skillnad i upplevelser av introduktionen har varit tydlig mellan tjänstemän och yrkesarbetare. Organisationen behöver ta en aktiv roll i att förebygga att det sociala ansvaret uteslutande hamnar på den nyanställd, främst i introduktionen för tjänstemän genom att implementera en gedigen och strukturerad social introduktion. Denna underlättar socialisationen in i organisationen, teamet och in i rollen vilket förhöjer arbetstrivseln. Att få en grundlig introduktion till arbetsuppgifter och arbetskamrater har möjligheten att påverka hur länge den anställd stannar inom företaget, vilket gör att en genomtänkt introduktion har möjlighet att påverka medarbetarens livscykel inom organisationen. Arbetstrivseln påverkas stort av introduktionens utformande och vad som prioriteras under introduktionen. Genomgående upplever informanterna att god struktur och introduktion till kollegor är vad som bidrar till förhöjd arbetstrivsel.

De upplevda låga kraven och den låga kontrollen kombinerat med högt socialt stöd främjar de nyanställdas arbetstrivsel under introduktionsprocessen. Enligt resultatet upplevs det sociala stödet under introduktionen som högt, främst hos yrkesarbetare. Detta resulterar i att den upplevda stressen under introduktionen varit låg. Vad som är viktigt att ta med sig från denna studie är att det sociala stödet är avgörande i huruvida en introduktionsprocess upplevs som lyckad eller mindre lyckad. Tillgång till mentor har förhöjt arbetstrivseln, vilket indikerar var organisations ansvar i att förse en nyanställd med tillräckligt socialt stöd för att effektivisera
och förbättra introduktionsprocessen. Det sociala ansvaret bör inte placeras på enskild individ, då detta riskerar att frammana stress och ängslan inför den nya arbetssituationen. Därutöver bör varje organisation se till vikten av att introduktionen är strukturerad, och undvika att nyanställda behöver planera sin första tid själva.

6.3 Förslag till vidare forskning

Det har framgått i studien att introduktionen är viktig av flertalet anledningar. Ett förslag till vidare forskning är att genomföra en komparativ studie mellan två organisationer och därefter undersöka skillnader och likheter dessa emellan. Resultatet kan sedan ligga till grund för best practice om introduktionsprocessen, för att ta fram det som passar en organisation bäst. Vidare hade en dokumentanalys av material kopplat till introduktionen som finns tillgängligt på en organisation kunnat genomföras, för att undersöka om intentionerna med introduktionsprocessen stämmer överens med hur den upplevs av de nyanställda.
7. Referenslista


Arbetsmiljöverkets hemsida:
https://www.av.se/arbetsmiljoarbete-och-inspektioner/arbeta-med-arbetsmiljon/
Hämtad 2019-04-16


Nationalencyklopedin, *socialisation*.  
http://www.ne.se/uppslagsverk/encyklopedi/lång/socialisation  
Hämtad 2019-05-03


Kunskapssammanställning. Statens folkhälsoinstitut.
8. Bilagor

Bilaga 1 - Underlag för samtycke inför intervju

Samtyckesformulär

Introduktionsprocessen, en kvalitativ studie


Jag, underskriver, har fått skriftlig och nämntig information om studiens bakgrund och syfte, att deltagandet är helt frivilligt och att jag når som helst kan avbryta deltagandet utan att behöva ange skäl, samt att materialet kommer att avidentificerades i samband med att det redovisas. Jag har också fått tillfälle att ställa frågor och fått dem bevarade.

<table>
<thead>
<tr>
<th>Ort och datum</th>
<th>Namnteckning</th>
</tr>
</thead>
</table>

Ansvariga för studie och genomförande av intervju:

Vendela Aslund, student, Personvårdprogrammet, GU | vaska@student.gu.se
Martin Wexellberg, student, Personvårdprogrammet, GU | tnxenxw@studnet.gu.se

Institutionen för Sociologi och Arbetsvetenskap
Göteborgs universitet
Sveavägen 101, Box 700, 405 30 Göteborg
031 786 90 00 | www.uswgu.se
Bilaga 2 - Intervjuguide på svenska

- Hej, tack för att du vill delta i vår intervju!
- Presentation av oss.
- Beskrivning av vår studie.
- Berätta att vi kommer spela in.
- Informera om att intervjun är anonym och att behandlingen av personuppgifter kommer att vara konfidentiell.
- Det är frivilligt och du kan hoppa av när du vill, samt undvika att svara på frågor.
- Samtyckeskrav - du bestämmer själva om de vill vara med eller ej.
- Informera om vilka moment som ingår i undersökningen
- Intervjun beräknas 30-45 minuter.

Vem är du?

- *Presentera dig kort!*
  
  a. Vad är din roll på företaget nu?
  b. Hur länge har du varit anställd på [organisationen]?
  c. När genomgick du din introduktion?

Innan första dagen

*Den här delen handlar om tiden när du visste att du skulle börja i din tjänst till det att du jobbade din första dag.*

- Beskriv ditt första intryck av företaget som arbetsgivare.
- Hur lång tid gick det mellan att du skrev på ditt anställningskontrakt och att du arbetade din första dag?
- Kan du berätta om tiden inför att du skulle jobba din första dag?
  
  ○ Hur var den här tiden för dig? Berätta.
- Har du saknat något under tiden innan din första arbetsdag?
  
  ○ Vad?
**Introduktionen överlag**

*I den här intervjun, när vi pratar om introduktionsfasen eller introduktionen så menar vi dina tre första månader på jobbet.*

**För att gå vidare till din första tid på företaget, när du faktiskt började jobba här, kan du beskriva din introduktion överlag - allt du minns:**

- *Hur var din introduktion från din första dag.*
  - Hur var den utformad?
  - Vad tycker du fungerade bra med introduktionen?
  - Vad anser du fungerade mindre bra?

**Introduktion till arbetsuppgifter**

- *Hur gick introduktionen till dina nya arbetsuppgifter till väga?*
  - Hur visste du vad du skulle göra?
- *Hur såg möjligheten att få gå utbildningar dina första tre månader ut?*
  - Fick alla nyanställda gå samma utbildning eller var den specifikt utformad för dig och din tjänst?
  - Finns det någon mer utbildning som hade kunnat bidra till ditt lärande?
- *Vilka var dina ansvarsområden? Hur fick du reda på dessa?*
- *Hur var kraven på dig dina första tre månader?*
  - Hur kände du att du hade kontroll?
  - Om du skulle göra fel under dina tre första månader, hur tror du att det skulle tas emot? Har du nåt exempel från dina tre första månader när det skett?
- *Hur såg återkopplingen på din arbetsinsats ut under din introduktion?*
- *Hur skulle du säga att introduktionen till dina arbetsuppgifter var?*
  - Vad var bra?
  - Vad var mindre bra?

*(Om det skulle ha gjorts på annat sätt, hur hade det varit då?)*
Introduktion till arbetskamrater/avdelning/arbetsgrupp

● Hur var det var för dig att vara ny på arbetet?
● Beskriv gemenskapen på företaget.
● Hur var det att komma som ny till den gemenskapen?
● Hur blev du en i gänget?
  ○ Beskriv introduktionen du fick till dina nya arbetskamrater.
  ○ Hur vet man att man är en i gänget?
● Beskriv vilket stöd fick du under introduktionsfasen från kollegor och chefer?
  ○ Vem hade du att vända dig till i början under dina tre första månader? Hur fick du reda på vem du skulle vända dig till?
● Vad innebär arbetstrivsel för dig?
  ○ Hur trivdes du på jobbet under introduktionen?

Slutet på introduktionsfasen

● Berätta om slutet av din introduktion - hur kände du? / När var du färdig med introduktionen?
  ○ Fanns det tydligt start- och slutdatum? Berätta hur det kommunikerades.
  ○ När tycker du att du inte längre är nyanställd?
● Hur har återkopplingen på din introduktion gått till?

Avslutande kommentarer

● Vad tycker du fungerade bra med introduktionen?
● Vad anser du fungerade mindre bra?

Tack så mycket för din medverkan!
Hi, thank you for participating in our interview!

We are Vendela & Martin, two senior students soon to graduate from the Human Resource Management Programme at the University of Gothenburg.

Inform that we will record the interview.

You are invited to this interview due to the subject of our thesis. We are studying the introduction process here at the organization in order to further develop it, and to be able to do so we need input and feedback about the current introduction programme from new employees with relevant experiences.

The interview is voluntary and you can whenever decide to drop out if you would want to do so. You are not obligated to answer all of the questions unless you don’t want to.

You will remain anonymous throughout the whole process and personal information will be handled with great confidentiality. We are the only two people with access to the interview material after the interview is done.

The interview will take approximately 30 - 45 minutes.

Who are you?

Can you tell us a little about yourself?

- What is your role here at the organization?
- For how long have you been an employee at the organization?
- When did you go through your introduction phase?

Before your first day

This part of the interview is about the period of time before your first day of work here at the organization.

- Describe your first impression of the organization as an employer.
- How much time passed between when you signed your contract and your first work day?
• Could you tell us about this time, before you started working, how was it for you?
  ○ Tell us.

• Was there something you missed from the organization before working your first day?

Introduction overall

Moving on to when you actually started working, your first day and your first week. During this interview, the introduction phase is defined as being your first three months of employment - this is the time we ask you to refer to.

• Tell us about your introduction from the first day.
  ○ How was the introduction carried out?
  ○ What was good?
  ○ What was not so good?

Introduction to your work tasks

• How was the introduction to your work tasks carried out?
  ○ How did you know what to do?

• Were there possibilities for you to receive any education during your first three months?
  ○ Did all new employees receive the same education? Or was it specifically for you?
  ○ If there you could receive other educations, which would they be?

• Which areas are your responsibilities? How did you figure that out?

• Tell us about the requirements you experienced during your first three months.
  ○ How did you experience being in control of your work situation?
  ○ What worried you?
  ○ If you were to make a mistake during your first three months, how would that be received? Exemplify.

• How did you get the feedback on your performance?

• How would you say the introduction to your work tasks was carried out overall?
  ○ What was good?
Introduction to colleagues/team/department

- How was your experience of being a new employee here at the organization?
- Describe the social community where you work.
- How was it to be a new employee into this social community?
- How did you become a part of the group?
  - Describe the introduction you received to your new colleagues.
  - How do you know that you are a part of the group?
- Describe what support you received from managers and colleagues during your introduction phase?
  - Who could you turn to if you had questions? How did you know who to talk to?
- What is job satisfaction according to you?
  - How did you enjoy your job during your introduction phase?

The end of the introduction phase

- Tell us about the end of your introduction phase - how did you feel?
  - Tell us if the introduction phase had a clear end date? How was this communicated?
  - When would you say you are no longer a new employee?

Final thoughts and comments

- What do you think was good about your introduction?
- What do you think was not so good?
- Do you have anything you would like to add? Any questions or comments are welcome.

Thank you for your participation!
Bilaga 4 - Urval av informanter

HRBP:s mejl till samtliga HR-ansvariga på respektive enhet.

"De ska genomföra intervjuer och därför undrar jag om det är möjligt att ni hjälper dem att ta fram en arbetare och en tjänsteman som började relativt nyligen, gärna inom ett år, så att dem kan hålla en intervju med dessa personer?"
Bilaga 5 - Kontaktannons på LinkedIn för att hitta fallorganisation

“Hej!

Vi, Martin Westerberg och Vendela Åkerlund, är två personalvetarstudenter som strax skall sätta igång att skriva på vårt examensarbete. Vi vänder oss nu till er för att eventuellt samarbeta i denna process som drar igång i slutet av mars.

I vår fallstudie planerar vi att studera introduktionsfasen, onboarding. Vi vill gärna få input i ämnet genom intervjuer vi genomför med era medarbetare (ungefär 6 intervjuer), för att kunna bidra med rekommendationer till en skräddarsydd introduktionsfas till just er.

Vi har ännu inte till fullo spikat syftet med vår fallstudie, då vi vill ge utrymme för eventuella önskemål och idéer på riktningar i arbetet utefter era intressen.

Är detta något som låter intressant? Hör då av er till någon av oss för vidare diskussion av ämne och upplägg.

Vi hoppas höra från er så snart som möjligt!

Vänliga hälsningar,

Martin Westerberg & Vendela Åkerlund”