"INTRODUKTIONEN SER MER STRUKTURERAD UT PÅ PAPPER"

En kvalitativ studie om nyanställdas beskrivningar av deras arbetsintroduktion

Författare:
Linda Johansson
Jonathan Juhlin

Uppsats/Examensarbete: 15 hp
Program och/eller kurs: Kandidatprogrammet i Pedagogik, Examensarbete PEDG14
Nivå: Grundnivå
Termin/år: Vt/2019
Handledare: Martin Harling
Examinator: Sofie Gustafsson
Syfte: Syftet med studien är att undersöka hur universitetsanställda, som blivit anställda under de senaste 12 månaderna, erfar och tolkar organisationens checklista för nyanställda, socialisationsprocessen samt lärandet på sin nya arbetsplats.

Teori: Det sociokulturella perspektivet såsom det beskrivs utifrån Säljö samt att det breda begreppet socialisation beskrivs och mynnar ut i ett fokus på socialisationsprocessen och socialisationsstrategier. Begreppet praxisgemenskap utvecklas med hjälp av Lave och Wenger och begreppet self-efficacy med hjälp av Bandura.

Metod: Studien genomförs med kvalitativa intervjuer med nyanställda inom ett större svenskt universitet.

Resultat: Vår studie ger stöd åt att synliggöra och till viss del förklara den diskrepans som kan uttolkas mellan arbetsgivarens intentioner och den nyanställdes beskrivningar av sin arbetsintroduktion.
Förord

Vi var i början oroliga över att målgruppen nyanställda skulle vara svår att komma i kontakt med. Vi är därför oerhört tacksamma för den hjälp vi fick av dels personalspecialisten samt de i våra ögon modiga respondenter som deltog i vår studie, trots att de var nyanställda inom organisationen.

Vi vill även tacka vår handledare Martin Harling som stöttat oss och visat oss vägen när vi känt oss vilsna i processen.

Slutligen, ett stort tack till familj, vänner och våra peppande klasskamrater.

Linda Johansson & Jonathan Juhlin

Göteborg 28 maj 2019
Innehållsförteckning

1. Inledning och bakgrund .................................................................................................................. 1
2. Syfte och frågeställningar ............................................................................................................ 4
   2.1 Syfte ........................................................................................................................................... 4
   2.2 Frågeställningar ....................................................................................................................... 4
3. Tidigare forskning .......................................................................................................................... 5
   3.1 Formell och informell introduktion ......................................................................................... 5
   3.2 Socialisationsstrategier ............................................................................................................ 6
   3.3 Organisatoriskt stöd .................................................................................................................. 7
   3.4 Identifiering med organisation ............................................................................................... 7
   3.5 Sociala hierarkier i organisationen ......................................................................................... 8
   3.6 Översikt av tidigare forskning ............................................................................................... 10
4. Teoretiska utgångspunkter ........................................................................................................... 11
   4.1 Det sociokulturella perspektivet ........................................................................................... 11
   4.2 Socialisation ............................................................................................................................ 11
   4.3 Praxisgemenskap ................................................................................................................... 12
   4.4 Self-efficacy ............................................................................................................................ 13
5. Metod och tillvägagångssätt ........................................................................................................ 14
   5.1 Val av metod ............................................................................................................................. 14
   5.2 Urval ......................................................................................................................................... 14
   5.3 Genomförande ........................................................................................................................ 15
   5.4 Databearbetning ...................................................................................................................... 16
   5.5 Etiska aspekter ....................................................................................................................... 16
6. Resultat .......................................................................................................................................... 18
   Tema 1: Den formella introduktionen ......................................................................................... 19
   6.1 Reflekction ............................................................................................................................... 19
   6.2 Eget ansvarstagande ................................................................................................................ 21
   Tema 2: Den informella introduktionen ....................................................................................... 23
   6.3 Möte med kollegor .................................................................................................................. 23
   6.4 Upplevda hierarkier ................................................................................................................ 24
   Sammanfattning resultat ............................................................................................................. 26
7. Diskussion och slutsatser .......................................................................................................... 28
   7.1 Checklisten och den formella introduktionen ........................................................................ 28
   7.2 Den informella introduktionen ............................................................................................... 30
   7.3 Diskrepans mellan ideal och verklighet .................................................................................. 31
   7.4 Metoddiskussion ..................................................................................................................... 31
7.5 Implikationer för arbetsliv och samhälle .............................................................................. 32
7.6 Slutsats ................................................................................................................................. 32
7.7 Förslag till framtida forskning .............................................................................................. 32
Referenslista ............................................................................................................................... 34
Bilaga 1 – Intervjuguide ............................................................................................................. 37
Bilaga 2 – Missivbrev ................................................................................................................ 40
Bilaga 3 – Samtyckesformulär .................................................................................................. 41
Bilaga 4 – Arbetsgivarens checklista för introduktion av nyanställda ................................. 42
1. Inledning och bakgrund


välbefinnande. Utifrån dessa argument har det därför visat sig vara allt väsentligare för organisationer att utveckla strategier för en sådan introduktion.


De dolda motsättningar kan även belysas utifrån Gustafsson (2009) som menar att när vi socialiserar oss med andra, vare sig vi är på arbetet eller som studenter, sker ett så kallat *dolt lärande*. Det dolda lärandet kan ligga som ett dolt budskap inkapslat i organisatoriska och sociala strukturer, såsom våra byggnader och lokaler, men även gömma sig i de dolda i våra förhållningssätt till andra samt de arbetsscheman vi går efter. De dolda budskapen tar vi del av när budskapen oavsiktligt och omedvetet förs fram genom de rutiner, regelsystem och handlingsmönster som vi kommer i kontakt med på vår arbetsplats. Vad som även oftast gömmer sig i de dolda budskapen är olika makthierarkier och genom att komma i kontakt med dessa går det att uttala hur normer, värderingar och föreställningar förmedlas i den
mellanmänskliga interaktionen mellan kollegorna, vare sig det sker oavsiktlig eller omedvet. Vid kännedom om det dolda ökas medvetenheten om vad som kan utgöra ett hinder i sitt arbete (Gustafsson, 2009).

Baserat på det som presenterats här inledningsvis, uppstår frågan om det finns en diskrepans mellan organisationers intentioner och de nyanställdas upplevelser av introduktionen. Hur relaterar egentligen de nyanställdas berättelser och erfarenheter med de mål och föreställningar som idealen föreskriver och hur lär och formas individen i mötet med den nya organisationen?
2. Syfte och frågeställningar

I detta kapitel kommer vi att presentera vårt syfte och frågeställningar som ligger till grund för vår studie.


2.1 Syfte

Syftet med studien är att undersöka hur universitetsanställda, som blivit anställda under de senaste 12 månaderna, erfar och tolkar organisationens checklista för nyanställda, socialisationsprocessen samt lärandet på sin nya arbetsplats.

2.2 Frågeställningar

För att besvara vårt syfte har vi utformat följande frågor:

1: Hur erfar och tolkar nyanställda inom universitetet den formella introduktionen utifrån checklisten för introduktion av nyanställda?

2: Hur beskriver de nyanställda erfarenheter av mötet med arbetsplatsens normer och hierarkier?
3. Tidigare forskning

I detta avsnitt presenterar vi den tidigare forskningen som ligger till grund för vår studie. Den tidigare forskningen har sin grund i studier gällande nyanställdas arbetsintroduktion likväl som hur individen socialiseras in i organisationen. Urvalet och genomgången av vald tidigare forskning är gjord utifrån viktiga organisatoriska begrepp som beskriver integrering av nyanställda, såsom socialisation, socialisationsstrategier och socialisationsprocesser. För att komplicera förhållandet mellan individ och organisation avslutas genomgången av forskning som belyser de hierarkiska förhållanden som organisationer i realiteten faktiskt består av. Avslutningsvis ges en tabellöversikt av den tidigare forskningen.

3.1 Formell och informell introduktion


en praxis ska finnas över huvud taget eller om det krävs ett annorlunda upplägg (Klein et al., 2015).

3.2 Socialisationsstrategier


3.3 Organisatoriskt stöd


3.4 Identifiering med organisation


3.5 Sociala hierarkier i organisationen

Medan tidigare studier pekar på strategier liknande manualer färdiga att följa, problematiserar Bunderson och Regans (2011) att man i tidigare studier om arbetsplatslärande förbiser konsekvenserna av skillnader i makt och status. Deras resultat visar på att det finns ett antagande att individer i arbetsplatslärandet kan och är villiga att tänka på hur deras beteende, både individuellt och i samspel med andra, bidrar till kollektiva mål och att beteendet anpassas efter detta. Men social hierarki kan komplicera en sådan modell av lärande genom att det stör kritiska lärandeprocesser. Social hierarki är en genomgående verklighet i en organisation där det finns olikheter mellan individer och grupper, vilket kan ge sig uttryck genom olika nätverksrelationer, kunskap, erfarenhet, auktoritet, kapital och karisma. Med social hierarki, menar Bunderson och Regans (2011) i referens till Magee och Galinsky, är “an implicit or explicit rank order of individuals or groups with respect to a valued social dimension” (Bunderson & Regans, 2011, s. 1182). Skillnader i makt och status är


Även Viggianis (1997) studie, som belyser makt, visar att det finns hierarkier och auktoriteter i organisationer och att dessa utgör centrala problem. Problemen uppstår på vilket sätt en organisation ska kunna vara demokratisk samtidigt som det finns både tydliga och otydliga hierarkier kopplade till vinstitresse, vilket gör det till en komplex fråga (Viggiani, 1997).

Seeber et al. (2014) har en annan syn och menar på att konstruerandet av hierarkier är en nödvändiglighet för att kunna bygga en organisation. Hierarkin konstrueras genom strukturering av uppgifter och ansvarsområden och stärkandet av ledarroller som tillsammans utvecklar en organisatorisk strategi och profil. Utifrån hierarkier är universitetet som organisation inget undantag, men att det här istället finns en mer otydlig hierarki där tydliga strukturer är viktigare som en källa till lärande av normer och värderingar. Resultaten visar även att utvecklingen av dessa strukturer inte är homogena mellan olika universitet, vilket gör det till en komplex process (Seeber et al., 2014).
3.6 Översikt av tidigare forskning

*Nedan följer en översikt av den tidigare forskningen.*

<table>
<thead>
<tr>
<th>Forskare</th>
<th>Teori/begrepp</th>
<th>Resultat</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Seeber et al. (2014)</td>
<td>Konstruerandet av hierarkier.</td>
<td>Utvecklandet av hierarkiska strukturer inom universitet är inte homogen, vilket gör det till en komplex process.</td>
</tr>
</tbody>
</table>
4. Teoretiska utgångspunkter

I detta avsnitt kommer vi att presentera de teorier som ligger till grund för vår analys av vårt empiriska arbete vi snart kommer att redovisa. För att se till hur människan lär sig, formas och utvecklas i olika sociala kontexter, såsom på arbetsplatsen, ges en beskrivning av det sociokulturella perspektivet och begreppen socialisation, situerat lärande, praxisgemenskap och self-efficacy.

4.1 Det sociokulturella perspektivet


För att förstå språkets betydelse gällande hur lärande och ny kunskap skapas är det viktigt att förstå den aktiva roll som språket har för människan. Människan interagerar med hjälp av olika artefakter, varav språket är ett betydelsefullt kulturellt verktyg som vi har god användning av när vi själva tänker och när vi interagerar med andra. Kunskap är någonting som uppstår människor emellan, där den enskilde individen inte lär sig utan interaktion med andra. Lärande och kunskap är därmed situerat, vilket innebär att vårt sätt att se och uppfatta världen är helt beroende av vår mänskliga interaktion och verksamhet som sker i sin specifika kontext oss människor emellan (Säljö, 2011).

4.2 Socialisation

Med hjälp av sociokulturella teorier kommer vi att närma oss problematiken av den möjliga diskrepansen mellan det ideal och den verklighet som kan utspela sig mellan en arbetsgivares intentioner och den anställdes förväntningar som ny på jobbet.


4.3 Praxisgemenskap

Begreppet situerat lärande har utvecklats av Lave och Wenger (1991) där definitionen utgörs av hur en nybörjare lär sig sin nya yrkesroll genom att delta i dagliga aktiviteter på arbetsplatsen.

En dimension av det situerade lärandet är praxisgemenskap (community of practice). Även detta begrepp utvecklades av Lave och Wenger för att beskriva förhållandet i att kunskap lärs in i sociala gemenskaper där denna kunskap synliggörs för nybörjare (Lave & Wenger, 1991). Här handlar det om processen från lärling till mästare och hur nybörjare införlivas i en gemenskap genom lärande, en så kallad praxisgemenskap.


Vi deltar alla i olika praxisgemenskaper i olika kontexter och det är en integrerad del i våra dagliga liv, vare sig vi är hemma med våra familjer, på arbetet, på skolan eller när vi utför våra fritidsaktiviteter. För att förstå och stödja lärandet i en praxisgemenskap kan lärande ses utifrån de roller som de involverade har. Den enskilde individen bidrar till lärandet genom att engagera sig och bidra till de praktiker som utgör gemenskapen. För att individen skall kunna bidra till gemenskapen behöver de socialiseras in i gemenskapen med hjälp av de mer erfarna (Wenger, 1998).
4.4 Self-efficacy

För att vidare analysera och förstå individens erfarenheter av att vara nyanställd, kommer begreppet self-efficacy att användas.

5. Metod och tillvägagångssätt

I detta avsnitt kommer vi att presentera val av metod, urval, genomförande, databearbetning och etiska aspekter gällande vår studie.

5.1 Val av metod

När vi under uppsatsfasen blev varse om arbetsgivarens checklista för nyanställda utgick vi från att det var organisationens formella introduktion av nyanställda. Men vi blev även fundersamma och ställde oss frågan om detta verkligen stämmer överens med verkligheten. Vi beslutade att vi ville intervjuar nyanställda inom organisationen för att få höra deras version och hur de beskriver checklisten utefter sin arbetserfarenhet inom organisationen.


Vid en semistrukturerad intervju ges respondenten utrymme att tala fritt inom teman av frågor, vilket leder till en mer avslappnad intervju där respondenten kan tala fritt om sin upplevelse (Bryman, 2018). Gällande narrativa intervjuer har de en berättande karaktär. En nackdel med narrativa intervjuer är, enligt Bryman (2018), att "det huvudsakliga problemet med muntlig historia i intervjuform är risken för skevhet som beror på minnesluckor och förvrängningar" (s. 587). En fördel däremot är att "beskrivningar utifrån muntlig historia har dock möjliggjort att röster har kunnat bli hörda från grupper som vanligtvis har varit marginaliserade i historisk forskning antingen beroende på maktlöshet eller på att de har uppfattats som alltför vanliga" (Bryman, 2018, s. 587).

I vår studie ägnar vi oss åt människor och deras sociala värld, vilket är navet i kvalitativ forskning. Eftersom vi tänker oss att människor tillskriver mening till sin omvärld, blir det likväl motiverat att använda oss av en kvalitativ design och narrativa intervjuer av semistrukturerad karaktär som metod. Detta då vi vill utgå från de nyanställdas egna beskrivningar av den sociala miljö som är deras arbetsplats.

5.2 Urval

Gällande val av organisation tänkte vi, eftersom vi själva är studenter, att det skulle vara

När vi hade bestämt målgrupp för studien kontaktade vi en personalspecialist inom universitetet och fick via denna person en omfattande lista av nyanställda, samtliga med olika befattningar inom organisationen. För att täcka tidsspannet i checklisten (se bilaga 4) gjorde vi, utifrån listan, ett bekvämlighetsurval utefter anställningsdatum för 11-12 månader sedan.

Bekvämlighetsurval består av personer som för tillfället räkar vara tillgängliga för forskaren (Bryman, 2018). Vi skickade ut missivbrev och kontaktade totalt 63 anställda på listan, varav vi fick 10 svar som mynnade ut i våra fem intervjuade respondenter, fyra som inte kunde medverka och en som endast kunde bli intervjuad på engelska. På grund av tidsbrist (att översätta material till engelska samt tolka det engelska transkriptet till svenska) och att vi redan hade bokat in det behövda antalet respondenter, beslöt vi oss för att tacka nej till att genomföra intervjun på engelska.

Vår första intervju var tänkt som en pilotintervju, men inkluderar ändå i vårt empiriska material, då intervjun gav oss önskvärda data. Av våra fem medverkande respondenter deltog en kvinna och fyra män, samtliga med olika befattningar inom universitetet. Deras befattningar var administratör, handläggare, receptionist, professor och bibliotekarie.

5.3 Genomförande

För att få en inblick i organisationens intentioner gällande arbetsintroduktion använde vi oss av dokumentet ”Arbetsgivarens checklista för introduktion av nyanställda”. Denna checklista fann vi offentlig på universitetets hemsida, vilken vi senare fick bekräftad som valid av personalspecialisten. Checklistan låg till grund för vår intervjuguide (se bilaga 1). Intervjuguiden framställdes utifrån dels teman gällande checklisten som representation för den formella introduktionen och dels teman utifrån den informella introduktionen. Detta har utgjort vår grund till att kunna ta del av respondenternas beskrivningar av sina arbetsintroduktioner.

Våra fem genomförda intervjuer ljudinspelades med mobiltelefon enbart i analytiskt syfte, vilket vi även informerade respondenterna om före intervjun då ett samtyckesformulär fick skrivas på. För att inte påverka intervjuens genomförande och inspelningens kvalitet valdes platsen med omsorg. Vi föreslog att genomföra intervjun på respondentens arbetsplats eller annan avskild plats, vilket ligger i linje med Trosts (2010, s. 65) rekommendationer. Enligt Trost (2010) kan det finnas en risk att två intervjuare utgör ett maktövergrepp, då den
intervjuade kan hamna i underläge. Här behövde vi som intervjuare se över om vi skulle intervjuas enskilt eller i sällskap av varandra. Vi hade detta i åtanke, men beslutade oss för att genomföra intervjuerna i sällskap av varandra, varvid vi inte upplevde något visat obehag från de intervjuade. Vi var båda närvarande vid fyra av fem genomförda intervjuer, detta då en av oss inte kunde vid ett av de planerade intervjutillfällena. En av oss intervjuade två respondenten och den andre tre.

5.4 Databearbetning


Viktigt i analysen var att lägga fokus på frågor som “Hur skapar människor mening i det som händer och vilka effekter leder det till?” (Bryman, 2018, s. 709). Här finns alltså ett fokus på våra respondenters berättelser. Potentiella problem vi fick ha i åtanke var att man i kvalitativa dataanalys kan tappa bort den sociala situationen, eftersom att man plockar ut textstycken från dess sammanhang (Bryman, 2018).

5.5 Etiska aspekter

I både vårt missivbrev (bilaga 2) och samtyckesformulär (bilaga 3) hänvisar vi till Vetenskapsrådets forskningsetiska principer. Vetenskapsrådet har utformat fyra huvudkrav för forskningsetik inom humanistisk-samhällsvetenskaplig forskning, vilka är informationskravet, samtyckeskravet, konfidentialitetskravet och nyttjandekravet (Vetenskapsrådet, 2002). Dessa ligger till grund för att garantera den grundläggande individskyddskravet för våra medverkande respondenter.

Informationskravet innebär att forskaren ska informera undersökningsdeltagarna om forskningens syfte samt att deltagandet är frivilligt och att man närsomhelst kan avbryta sin
medverkan. För att säkerställa att vi uppfyllt informationskravet påminde vi därför deltagaren om syfte och frivilligt deltagande innan intervjun.

**Samtyckeskravet** innebär att deltagaren själv har rätten att bestämma över sin medverkan och kan avbryta denna utan att bli ifrågasatt eller övertygd om fortsatt deltagande. Inför intervjun ville vi därför säkerställa att deltagaren var införstådd med att själv bestämma över sin medverkan samt att intervjun skulle ljudinspelas i analytiskt syfte.

**Konfidentialitetskravet** innebär att deltagaren ska garanteras sin konfidentialitet samt att personuppgifter förvaras på ett sätt så att obehöriga inte har tillträde till informationen. Detta för att det är viktigt att inte kunna identifiera de medverkande. För att uppfylla detta krav såg vi till att allt utskrivet material och ljudinspelningar varit skyddade från obehöriga.

**Nyttjandekravet** innebär att insamlade uppgifter endast används för forskningsändamålet och får därmed inte användas eller utlånas för icke-vetenskapliga syften eller kommersiellt bruk. Vi har varit noga med att hålla alla uppgifter om enskilda personer för oss själva (Vetenskapsrådet, 2002).

För att hålla de medverkande i rapporten anonyma har vi valt att i vår kommande analys titulera våra fem respondenter utifrån fingerade namn: Lisa, Johan, Fredrik, Andreas och Peter.
6. Resultat

*I detta avsnitt kommer vi att presentera och analysera våra resultat från våra genomförda kvalitativa intervjuer.*

Totalt intervjuade vi fem respondenter med olika befattningar vid olika institutioner inom organisationen. Vi ska nu i vårt resultat lyssna till och analysera våra respondenters beskrivningar av deras arbetsintroduktion, vad och hur de har lärt sig samt hur de har formats och orienterat sig i den nya miljön. Namnen på respondenterna är fingerade för att bibehålla deras konfidentialitet. Resultatet är uppdelt i två teman med tillhörande kategorier och avslutas med en sammanfattning.

Tema 1: Den formella introduktionen
   Kategori 1: Reflektion
   Kategori 2: Eget ansvarstagande

Tema 2: Den informella introduktionen
   Kategori 1: Möte med kollegor
   Kategori 2: Upplevda hierarkier

När vi presenterar våra resultat tar vi hjälp av det perspektiv och de begrepp vi redogjort för i teoriavsnittet. Dessa är det sociokulturella perspektivet, situerat lärande, praxisgemenskap, socialisation och self-efficacy.

Innan vi går vidare till våra teman, vill vi ge en kort beskrivning av respondenternas tolkning och kännedom om checklistan. Anledningen till detta är att det utgör en del av våra resultat, vilka presenteras först rent deskriptivt och ligger till grund för delar av vår analys.

Några av respondenterna beskriver följande:

**Vad är dina första tankar när du läst igenom det? Känner du igen det?**
Jag känner nog igen det mesta, det gör jag. (Fredrik)

**Visste du att det fanns en sådan här checklista?**
Nej, den har jag inte sett. (Fredrik)

**Det var ingen som hade den på introduktionen?**
Nej, det var det inte... så att... Spontant så tänker jag att den introduktionen ser mer strukturerad ut på papper än vad jag upplevde den som kan jag säga, men jag tror att alla punkter, det flesta punkter har ändå varit med. Men det har nog känts lite mer informellt. (Fredrik)

**Vad är dina första tankar nu när du har läst den här checklisten?**
Fin checklista. [...] Men jag tycker att det ser vackert ut. Så det är ju som vanligt, det är ju underbara målsättningar och fem procent, kanske högst som blir konkret verklighet. Men om det hade varit så här hade det varit underbart. [...] (Johan)
Vad beror det på, att ingen känner det ansvaret?
[…] Jag är anställd av […] Det finns en checklista. Hopp, men varför stod det då ingen här med checklisten och sa det… Hej, vi skall försöka följa det här checklisteprotokollet… Alltså, redan där brister det ju. I och med att jag inte känner till den här checklistan så misstänker jag det, att 99 procent av […] anställda känner inte till checklisten. (Johan)

Är det något som gör du vill tillägga hur du upplever att checklisten stämmer överens?
Ja… nej, det är ju att… Som sagt, checklisten ser jättebra ut och jag tycker att […] ska ha en eloge för att den finns över huvud taget. Och jag tycker att den skulle kunna tjäna till en modell för andra universitet. Jag tycker att den ser väldigt bra ut faktiskt. Det ska de ha all heder för. (Johan)

Vilka är dina första tankar när du nu läste checklisten?

Ingen av våra fem respondenter hade innan sin anställning arbetat inom organisationen, var medvetna om eller hade sett checklisten före vårt besök. Vid som frågar av citaten ovan är att det finns en checklista för arbetsgivaren gällande nyanställda, men att checklisten inte står i direkt överensstämmelse till våra intervjuade respondenters upplevelser av sina arbetsintroduktioner. Meningen är här inte att utvärdera och jämföra checklisten, men vi menar att det är viktigt att presentera betydelsen av checklisten i relation till våra respondenters arbetsintroduktion. Detta kommer sedan att utvecklas i diskussionsavsnittet. Vidare ska vi presentera våra resultat utifrån våra teman.

Tema 1: Den formella introduktionen

Vi börjar med den formella introduktionen, i detta fall det förvärvande av kunskaper som organisationen utifrån checklisten förespråkar och respondenternas beskrivningar av det. Detta tema är uppdelat i två kategorier, möjligheter till reflektion och eget ansvarstagande. Detta kunde urskiljas från checklisten och upplevdes på något sätt som betydelsefullt för våra respondenters socialisationsprocess.

6.1 Reflektion

Utifrån respondenternas beskrivningar kan vi tyda på vilka sätt introduktionen gett den nyanställda möjlighet till att både själv och med andra reflektera över de tankar som uppstått i socialisationsprocessen.

Lisa beskriver att hon fick tid för reflektion på följande sätt:

**Hade du någon handledare?**
Jag känner att min… Hon som är samordnare, det är främst hon som har introducerat mig liksom. Sen kanske inte jag behövde lika mycket introduktion som vem som helst, just för att jag precis hade varit

Andreas var dock ej nöjd med på vilket sätt introduktionen gav den nyanställdes chansen att reflektera om och utvärdera sina upplevelser på den nya arbetsplatsen:

**Hur såg uppföljningen av introduktionen ut under din tid som nyanställd?**

Alltså, det är väl lite frustrerande sådär eller det är ju svåra att ge någon feedback och kunna förbättra om man inte har någon utvärdering. Plus att det kanske går snabbare att få in någon i en verksamhet om man sätter sig ner och reflekterar, både för den som är ny, men även för de som introducerar så att säga. (Andreas)

Här kan tydas en diskrepans mellan arbetsgivarens intentioner om uppföljningssamtal och Andreas beskrivning av detta. Han beskriver att det inte har getts tid åt uppföljning och...
uttrycker en frustration över att inte få diskutera sina tankar med någon erfaren kollega. Här är Andreas i ett nytt sammanhang och försöker orientera sig och skapa mening av den nya miljön som är hans arbetsplats. Enligt det sociokulturella perspektivet är våra sociala kontexter grunden till vårt lärande och det är i interaktion med andra som vi lär oss (Säljö, 2011). För att kunna göra detta behöver han samtal med någon som han kan utbyta sina nyvunna kunskaper med. I samband med uteblivet uppföljningssamtal gick Andreas miste om möjligheten att utbyta kunskap med en mer erfaren medarbetare. Det kan även tolkas som att han gick miste om möjligheten att lära sig något nytt om sina arbetsuppgifter, vilka förväntningar som ställs på honom samt vilka förväntningar han har på organisationen och liknande. Vi kan även utifrån det situerade lärandet se att Andreas, som i detta fall är nyanställd, hade kunnat lära sig genom den dialog som hade utespelat sig i det specifika uppföljningssamtalet som kontext. Det lärande som Andreas hår gick miste om kan vidare innebära ett begränsat deltagande i praxisgemenskapen, vilket han poängterar när han säger att det finns fördelar gällande “att det kanske går snabbare att få in någon i en verksamhet” för både den nyanställda och den erfarna kollegan. Detta belyser även det beroendeförhållande som existerar mellan den nyanställda och organisationen och att i det möjliga reflekterande samtalet hade skett ett lärande för dem båda då de formar varandra.

Men trots att det går att tolka att Andreas gått miste om det lärande som en uppföljning skulle ge, så medför det att han på egen hand behöver finna sin väg för att kunna utföra sina arbetsuppgifter samt se till vad hans tidigare erfarenheter kan ha för betydelse för att finna sin plats och ta ansvar. Vi kommer åter att följa Andreas i ett citat i nedanstående text, där han berättar vidare om sin tidigare erfarenhet och hur den knyts ihop med hans ansvarstagande på arbetet.

6.2 Eget ansvarstagande

En andra kategori är introduktionens påverkan på respondenternas egna ansvarstagande.

Ett hjälpmedel för att känna ökat ansvarstagande beskriver Andreas och Johan vara tidigare erfarenheter av liknande arbetsplatser:

Känner du att tidigare erfarenhet banade väg för att du kunde jobba under frihet och ansvar och ta dig an arbetsuppgifterna?
Ja, men det skulle jag säga. Jag har ju haft en liknande roll på ett annat statligt universitet tidigare så det var ju väldigt likt på så sätt. Så det absolut... det gav ju mig förutsättningar för att kunna jobba självständigt direkt som jag inte hade kunnat annars säkert på samma sätt. (Andreas)

Utöver det som du har berättat här precis – hur väl tycker du att din upplevelse stämmer överens med vad checklisten säger?
Det stämmer ju inte alls överens, [...] 

Varför inte det?
Nej, för att det... Jag har jobbat i landsting och universitet i decennier, så jag vet att det är inte den organisationen. Det är offentlig verksamhet. Offentlig verksamhet, man kan liksom inte begära någonting av offentlig verksamhet, för att... [...]
Vad beror det på, att ingen känner det ansvaret?
Det är för att det är planeokonomi vi snackar om. […] Men, vad jag tror man glömmer det är det att offentlig verksamhet *drivs* med planeokonomiska principer och då kan man inte få någon rush i det. I grund och botten finns det liksom… folk vill nog sitt allra bästa, men det finns en otillräcklig ansvarsänsna kanske. […]

**Men har det hjälpt för dig då att du redan är inbiten i dina arbetsuppgifter sedan tidigare, så att du inte är helt ny på fältet?**
Ja, ja visst. Nä, men jag bara hackar på som som jag körde i […] liksom. (Johan)

Både Andreas och Johan har tidigare arbetat i en liknande roll på ett annat universitet. Utifrån begreppet self-efficacy kan vi se att tidigare erfarenhet här är viktigt för att kunna ha självförtröende i den nya aktiviteten. Eftersom att de båda har varit verksamma inom universitet som organisation i sin tidigare profession, kan det spela roll i hur de uppfattar sin egen handlingsförmåga på den nya arbetsplatsen.

Andreas beskriver själv att han kunde arbeta självständigt på ett sätt som han inte annars hade kunnat göra, detta tack vare att han hade en liknande tjänst sedan tidigare samt var bekant med att arbeta inom ett statligt universitet.

Eftersom individer utifrån Bandura (1986) åtar sig och utför aktiviteter som de bedömer sig själva vara kapabla till att hantera kan detta gynna individens lärende på den nya arbetsplatsen. Detta i form av stark tilltro till sig själv att klara av de nya uppgifterna. Det är också i enlighet med det sociokulturella perspektivet, då vi människor använder oss av tidigare erfarenheter när vi ska lära oss något nytt.


Peter beskriver det så här:

**Hur stämmer dina förväntningar på anställningen in med dina upplevelser av den?**
Det är en trygg anställning känner jag. Trygg med kollegorna, trygg med mina chefer. Att jag känner att de bryr sig om mig och låter mig ha synpunkter eller om jag känner att det är nått jag tycker är fel eller förändras, så har jag chans att liksom påverka. Ett sätt att ta mer ansvar så… Så att sådana saker hade vi ju löpande under tiden eller snarare, efter vi visste att jag skulle bli fast tillsvidare. Så att min närmaste kollega som också hade hand om schemat, så det var väl lite som en fadder, hon var ordinarie och så där. Hon gav ju mig mer och mer, liksom, ja introduserade mig som ordinarie kan man väl säga. (Peter)

Tema 2: Den informella introduktionen

Efter att ha tagit del av hur respondenterna beskriver den formella introduktionen ska vi undersöka hur de beskriver mötet med arbetsplatsens normer utifrån möten med kollegor och upplevda hierarkier.

6.3 Möte med kollegor

En arbetsplats är alltid en social kontext och de nyanställdas möten med kollegor ska här beskrivas:

**Hur stämmer dina förväntningar på anställningen överens med det du upplevt?**
Det är ingen som berättar det på en arbetsplats, att hos oss funkar det såhär. Utan det är ju lite learning by doing, så är det ju på alla arbetsplatser, att det finns... Det finns ju alltid personer som är lite knepiga, som inte riktigt gör som man ska så att säga. Som inte riktigt följer rutinerna. Som tycker att så här gjorde vi för tjugotid sedan, och det tyckte jag var mycket bättre och så gör man det. Fast nå, men det funkar inte. Man får bara acceptera att, okej så är det. Det går ju liksom inte, men det gör ju att... Det tar ju lite tid att lära sig, även om man får en introduktion, så här ska det va. De här rutinerna har vi och sen märker man att, nå de rutinerna har ni faktiskt inte, ni har de på pappret, men man lär sig att okej fast jag ska inte följa det. Man får lära sig att anpassa sitt arbete efter vad som funkar så det är ju den svåra biten egentligen. (Fredrik)

Fredrik beskriver att det fanns saker som han inte kunde lära sig under den formella introduktionen. Här framstår det situerade lärandet tydligt, vilket han själv poängterar när han säger att ”det tar ju lite tid att lära sig även om man får en introduktion”. Detta ger en indikation på att en nyanställd inte kan lära sig allt under den formella introduktionen,

I Andreas beskrivning nedan framgår en kontext där han blev medveten om några oskrivna regler på arbetsplatsen:

**Har du lärt dig tyda några oskrivna regler på din arbetsplats?**
Ja, det har jag ju säkert.

**I så fall lite hur du fick reda på dem?**
Ja, det är väl learning by doing lite så där. Trial and error liksom. Ja, men det är väl, ja… Antingen att man testar att få feedback eller att man… När man är i möten eller har diskussioner med kollegor så att man uppfattar när de kommunicerar någonting. Att okej, det är så man tänker här eller lite så vi gör här.

(Andreas)


6.4 Upplevda hierarkier

De nyanställdas möten med formella och informella hierarkier kan utifrån dem själva beskrivas och tolkas på följande sätt:

Fredrik påpekar att några av de mer erfarna medarbetarna i hans arbetskrets utnyttjar sin informella makt under delegering av arbetsuppgifter.
Hur väl upplever du att checklistan stämmer överens med din arbetsintroduktion?
Det jag tänker på som är svårt, det är väl på alla arbetsplatser, det är just fördelningen av arbetsuppgifter och när… Att folk inte följer fattade beslut påverkar mig i mitt arbete också… Att någonting är bestämt och sen gör någon någonting helt annat… Jag kan känna att det är svårt att… man får acceptera… Det kommer till en punkt då man får acceptera att okej, såhär är det och det… det är sant också man får lära sig… Speciellt när någon ny börjar, att vad ska den personen göra och vad ska andra personer göra och… Det finns ofta en tendens hos vissa personer när det kommer en ny att vilja lasta över lite av sitt jobb på den nya, “kan du göra det här”. (Fredrik)

Innan vi avslutar intervjun, har du några avslutande reflektioner du vill dela med dig av?
Den här informella makten och de här oskrivna reglerna och det att… det är saker som man inte pratar om… Att det finns, men det påverkar ganska mycket det dagliga arbetet egentligen. Det… Jag vet att de som arbetar inom administrationen tycker ju att det är lite tröttsamt att de här informella strukturerna… Att man fattar beslut och sen så gör folk någonting annat än det man har bestämt så där. (Fredrik)

Han uttrycker något som den formella introduktionen inte kunde förbereda honom på. I linje med vad Fredrik berättat, kan tolkas att de mer erfarna kollegorna i hans arbetskrets har styrt Fredrik genom att använda sina arbetsroller för att ge honom arbetsuppgifter som egentligen inte är hans egna. Detta kan även ses som ett sätt för erfarna att slippa några av sina egna arbetsuppgifter. Fredrik försöker i detta fall orientera sig i den nya arbetskontexten och känner att de mer erfarna kollegorna är över honom i den informella hierarkin. Under tiden får han lära sig att några av deras uppgifter även är hans egna. Det märks att han har reflekerat över detta eftersom att han tolkar det som att han egentligen inte ska behöva utföra dessa uppgifter. Vi kan se utifrån Säljö (2011) och det situerade lärandet, att detta inte var något han kunde lära sig i en formell introduktion. Det kan tolkas uppstå ett dilemma för Fredrik. Detta då han införlivas i en gemenskap genom detta lärande, men att praxisgemenskapen i detta fall även utgör ett lärande om att vissa personer, som formellt ej är över honom i hierarkin, ändå får styra vilka arbetsuppgifter han ska utföra.


Peter beskriver mötet med hierarkier på följande vis:

Upplever du någon form av hierarki?
Ja, det kan man ju märka av på olika sätt. Om man ser bara inom […] så vi stöter ju på många olika. Alla har ju […] kort i princip och det är ju vi som har hand om. Och de behöver i alla fall komma till oss och skaffa, så där kan man ju se att studenter till exempel… De är mer kanske väldigt artiga, men det känner man ju, de sitter ju inte i en maktposition. Men kommer en prefect, så kan de ibland tycka att de… De kan ha lite svårt att acceptera att vi har samma rutiner för studenter och… för alla. Till exempel att visa legitimation. Men så det märker man ju ändå av att det finns. (Peter)
Peter beskriver att när det handlar om vissa arbetsuppgifter är han själv i en maktposition till studenterna, som måste komma till honom och hämta kort. Här har han lärt sig att de är väldigt artiga och den mening han har skapat av det är att de just är lägre i hierarkin. När det handlar om prefekter så har han lärt sig att de har svårt att acceptera att samma rutiner gäller för alla på universitetet. Han uppmärksammar själv att relationerna mellan honom och studenter, och honom och prefekter har olika maktförhållanden. Här kan ses ett försök till styrning i form av att vissa prefekter försöker forma Peter i vilka normer som gäller på arbetsplatsen. Att de är i en maktposition gentemot honom kan visas i att de har svårt att acceptera att han har samma rutiner för alla. Här finns ett försök till formande av individen. Även detta är något som han inte kunde förbereda sig för i en formell introduktion, utan han lär sig i den specifika situationen som är det situerade lärandet (Säljö, 2011).

Vi vill avsluta detta tema med en beskrivning av hur Andreas urskiljer formella och informella hierarkier:

**Har du kunnat urskilja formella eller informella hierarkier på arbetsplatsen?**

Alltså, det är ju klart att cheferna är ju cheferna liksom, men som sagt, annars är det ganska platt tycker jag ändå i det formella i alla fall. Sen finns det väl alltid mer informella och det är väl mer kopplat till hur framgångsrik man är inom sitt yrke då. (Andreas)

Att tyda från Andreas beskrivning är att organisationen är ganska platt utifrån den formella hierarkin, där det framgår att chefer är chefer. I de informella mötena med kollegorna, kan dock informella hierarkier tydas beroende på hur framgångsrik individen man möter är i sitt yrke. Detta kan knytas samman med det situerade lärandet, för att kunna synliggöra de informella hierarkierna behöver individen befinna sig i den specifika miljön. Först då kan tydandet av det informella möjliggöras.

**Sammanfattning resultat**

Vad som kan hjälpa till att höja tilltron till sig själv att hantera uppgifter på en ny arbetsplats, är tidigare erfarenheter av liknande arbetsuppgifter. Utifrån tidigare erfarenheter kunde nyanställda ta sig an de arbetsuppgifter som tjänsten krävde, vilket kan ses som att de har en hög grad av self- efficacy. Både Johan och Andreas hade exempelvis varit verksamma inom universitet i sin tidigare profession, vilket spelade roll i hur de uppfattade sin egen handlingsförmåga på den nya arbetsplatsen.

Interaktion med kollegor var för flera respondenter viktigt för att kunna skapa mening i den nya kontexten, som var arbetsplatsen. Samordnaren som ansvarade för introduktionen hade ett viktigt ansvar i detta lärande. Interaktionerna kunde i dessa fall skapa trygghet och ökat ansvarstagande för den nyanställda. Interaktion med erfarna kollegor stärker individens deltagande i den praxisgemenskap som organisationen tillsammans med den nyanställda
utgör. När tid för reflektion uteblev sågs detta av exempelvis Andreas som en brist och fick en negativ effekt på hans lärandeprocess.

7. Diskussion och slutsatser


Vi inledde denna uppsats med att antyda att en bra arbetsintroduktion har ett flertal fördelar, såsom att det i det långa loppet är kostnadseffektivt för organisationen. Detta då de första månaderna anses vara kritiska och avgörande för om en nyanställd stannar kvar eller inte. Möjliga fördelar för individen föreslogs vara att få kunskap om sin nya arbetsplats samt att det kan gynna individens arbetsglädje och prestation. Samtidigt fanns en annan del av forskningen som påpekade att även hierarkier, normer och det dolda lärandet är en del av en organisations verklighet.


7.1 Checklisten och den formella introduktionen

Gällande vår första frågeställning angående hur de nyanställda inom universitetet erfar och tolkar den formella introduktionen utifrån checklisten för introduktion av nyanställda kunde vi se att ingen av respondenterna hade sett checklisten tidigare, men att viss igenkänning av checklistans punkter kunde tydas. Fredrik kände exempelvis igen mestadels av det, medan Johan knappt kunde identifiera något, men att det generellt ansågs se mer strukturerat ut på papper. Samtliga respondenter var dock positiva till innehållet, vilket kan exemplifieras utifrån Johans citat då han tycker att den ”skulle kunna tjäna till en modell för andra universitet”.

I den formella introduktionen var interaktion med kollegor och handledare viktigt för flera respondent, då detta kunde hjälpa dem att skapa mening i den nya kontexten, som här är arbetsplatsen. Interaktion med erfarna kollegor stärker individens deltagande i den praxisgemenskap som organisationen utgör tillsammans med den nyanställda (Lave &

7.2 Den informella introduktionen

Flertalet respondenter, såsom Fredrik, berättade att det fanns saker som han inte kunde lära sig under den formella introduktionen. Detta leder oss in på vår andra frågeställning angående de nyanställdas erfarenheter av mötet med arbetsplatsens normer och hierarkier. Detta dolda lärande fann vi innefatta normer, såsom att informella hierarkier visar sig genom att exempelvis försöka lasta över arbetsuppgifter på den nyanställda. Ett annat exempel ser vi hos Andreas som lärde sig att tyda hur man tänker och gör på arbetsplatsen under ett möte med kollegor. Deras erfarenhet kan kopplas till det situerade lärandet (Säljö, 2011), att de blev varse om de rådande normerna när de först befann sig i den specifika kontexten.

7.3 Diskrepans mellan ideal och verklighet

Våra respondenter kunde ej förberedas på de normer som synliggjordes på arbetsplatsen, då de blev varse om dessa i den specifika situationen, alltså det som utspelade sig där och då. Detta stämmer överens med Klein et al. (2015) som menar att det finns en diskrepans mellan de socialisationsstrategier och onboardingprocesser organisationen erbjuder och de nyanställdas upplevelser av det, då nyanställda i vissa fall upplever att dessa strategier och processer inte existerar i lika höga grad som de beskrivits av organisationen. Detta understryks även av det faktum att ingen av respondenterna var medvetna om att det fanns en checklista och att den ansågs se mer strukturerad ut på papper. Därför kan det ses en diskrepans mellan vad som kan tolkas vara arbetsgivarens intentioner jämförelsevis med de nyanställdas erfarenheter och tolkningar av detta. Detta kan således utgöra ett kunskapsbidrag, då vi synliggjort och till viss del förklarat den diskrepans som kan uttolkas mellan arbetsgivarens intentioner och den nyanställdes beskrivningar av sin arbetsintroduktion.

7.4 Metoddiskussion

en intention från en organisation, men att det i vissa fall inte efterlevs. Något vi inte gjorde och som vi i efterhand känner skulle ha varit till hjälp för att på djupet förstå arbetsgivarens intentioner till checklisten, vore att kontakta någon ansvarig för checklisten i form av exempelvis personalchef och ställt frågor kring dess uppkomst och intentioner. Därav kan detta arbete utvecklats till en större studie om tid och resurser funnits till det.

7.5 Implikationer för arbetsliv och samhälle

Organisationer, inte bara universitet, bör se till sina anställdas behov. Att skapa ett dokument för introduktion för nyanställda kan för organisationer skapa en grund för att socialisationen ska gynna både individ och organisation. Vi är medvetna om att vi problematiserat en sådan syn som utopiskt och att man inte kan förbereda nyanställda för mötet med de normer och det dolda lärande som existerar. I vårt tycke är organisationerna likväl skyldiga att skapa en så god grund som möjligt för de anställda, vilka organisationerna är beroende av. Detta kan medföra färre uppsägningar, vilket gynnar arbetsmarknaden. En väl fungerande introduktion kan även minska risken att skada sig eller må psykiskt dåligt under sin första tid på sin nya arbetsplats, vilket långsiktigt skulle kunna förhindra eventuell sjukskrivning.

7.6 Slutsats


7.7 Förslag till framtida forskning

Vår studie lyfter många frågor och vad som framgår på olika organisationers hemsidor är att de har checklister för introduktion av nyanställda. Det vore intressant att granska fler organisationer och hur de använder sin policy för introduktion. En fråga som legat oss varmt om hjärtat under arbetets gång är just den problematik som innefattar vem som egentligen bär
ansvaret för att en checklista följs samt hur uppföljningen av denna ser ut.
För fortsatt forskning inom vår studie vore det också spännande att få olika perspektiv på hur väl checklisten följs, därav intressant att intervjua exempelvis personalchef, prefekt och handledare. För att komma närmare checklistans syfte, vore det även intressant att intervjua de som skapat den.
Referenslista


Bjarnason, T., & Göteborgs universitet. Sociologiska institutionen. (2009). Social recognition and employees organizational support: The impact of social recognition on organizational commitment, intent to stay, service effort, and service improvements in an Icelandic service setting (Göteborg studies in sociology, 37). Göteborg: Department of Sociology, Göteborg University.


Bilaga 1 – Intervjuguide

Intervjuguide för nyanställda

Säkerställ att respondenten har signerat samtyckesformuläret innan intervjun startar.

Tack för att du vill medverka i vår intervjustudie där syftet är att undersöka hur väl nyanställdas upplevelse av deras arbetsintroduktion stämmer överens med organisationens policy för nyanställda. Vi kommer att börja med att ställa några inledande frågor för att sedan ställa frågor om din arbetsintroduktion. Intervjun beräknas ta ca 45-60 minuter och är uppdelad i tre delar. Om du är redo, så trycker jag på inspelningsknappen och vi startar intervjun.

DEL 1 - BAKGRUND

*Intervjuaren ställer några inledande frågor om respondentens anställningsbakgrund.*

1) Kön: *(intervjuaren antecknar enbart, frågar ej).*

2) Hur länge har du varit anställd inom organisationen?

3) Vilken är din befattning i organisationen?

4) Hur många procent är din anställning på?

5) Har du studerat på institutionen tidigare?

6) Har du arbetat inom institutionen innan din nuvarande befattning?

DEL 2 - CHECKLISTAN


7) Vilka är dina första tankar när du nu läst checklisten?

Första anställningsdagen (avsnitt 2)

Jag vill nu be dig att återgå till checklisten och läsa avsnittet som heter ”Första anställningsdagen”.

8) Sett till avsnittet ”Första anställningsdagen”, hur väl upplever du att checklisten stämmer överens med din arbetsintroduktion?
De närmaste dagarna (avsnitt 3)
Nu ber vi dig att läsa checklisten och avsnittet “De närmaste dagarna”.

9) Sett till avsnittet ”De närmaste dagarna”, hur väl upplever du att checklisten stämmer överens med din arbetsintroduktion?

De närmaste veckorna (avsnitt 4)
Nu ber vi dig att läsa checklisten och avsnittet “De närmaste veckorna”.

10) Sett till avsnittet ”De närmaste veckorna”, hur väl upplever du att checklisten stämmer överens med din arbetsintroduktion?

Under det närmaste året (avsnitt 6)

12) Hur såg uppföljningen av introduktionen ut under din tid som nyanställd? Hur upplevde du dessa?

13) Hur stämmer dina förväntningar på anställningen överens med det du upplevt?

14) Är det någonting du skulle vilja tillägga innan vi går vidare i intervjun?

DEL 3 - AVSLUTANDE FRÅGOR

I denna avslutande del kommer intervjuaaren att berätta om eventuella brister i arbetsintroduktionen, oskrivna regler och maktpositioner. Inte specifikt relaterat till checklisten.

15) Baserat på dina egna upplevelser och din arbetsgivares checklista för introduktion av nyanställda som du nu har granskat - är det någonting du känner att du saknat under din arbetsintroduktion som helhet?

När vi går vidare här nu, så ber jag dig att tänka mer på den informella introduktionen och vi kommer nu inte primärt att utgå från checklisten.

16) Finns det några brister i arbetsintroduktionen? Om ja, på vilket sätt har det i så fall blivit konsekvenser för dig? Vilka är konsekvenserna?

17) Upplever du att din arbetsintroduktion har påverkat dig som person på något sätt? Har du lärt dig något om dig själv och i så fall vad?

18) Har du varit med om någon situation under ditt första år då introduktion inte gick som planerat? Hur upplevde du detta?

19) Har du lärt dig tyda några oskrivna regler på din arbetsplats? Vill du ge något exempel?
20) Har du kunnat urskilja formella och informella hierarkier (maktpositioner) på din arbetsplats? Hur har de gett sig uttryck?

21) Hur var och hur är mötena med dina nya kollegor när du träffar dem?

22) Hur skulle du beskriva dina arbetsrutiner från det att du börjat din anställning? Hur har introduktionen påverkat dina arbetsrutiner?

23) Innan vi avslutar intervjun, har du några avslutande reflektioner som du önskar dela med dig?
Bilaga 2 – Missivbrev

Till dig som nyanställd – förfrågan om deltagande i intervjustudie!

Hej,

En väl fungerande introduktion för nyanställda kan vara avgörande för både individ och organisation gällande trivsel och om den anställda väljer att stanna kvar i organisationen. Ett problem i dag är att många arbetsgivare lägger tid och pengar på rekrytering och för lite tid på en fungerande introduktion för nyanställda. För att få en ökad förståelse kring nyanställdas introduktion på arbetsplatsen vill vi därför genomföra en intervjustudie med nyanställda i din organisation.

Studien är ett examensarbete på grundnivå och ingår i kandidatprogrammet i Pedagogik på Göteborgs Universitet. Syftet med studien är att undersöka hur väl nyanställdas upplevelse av deras arbetsintroduktion stämmer överens med organisationens policy för nyanställda.

Vi söker fyra deltagare och ett slumpmässigt urval av nyanställda, med olika befattningar, kommer att tillfrågas om deltagande i denna intervjustudie. Om du har varit (ny)anställd i högst 12 månader och vill medverka i vår studie är du mer än välkommen att kontakta oss via e-post eller telefon. Vi ser helst att intervjuerna genomförs fram till och med vecka 18.

Intervjuerna beräknas ta ca 45-60 minuter och genomförs på din arbetsplats eller annan avskild plats som du kan välja. Att medverka är helt frivilligt och du kan närhelst avbryta intervjun. För ett grundläggande individryddsskrav tar vi därmed hänsyn till Vetenskapsrådets forskningsetiska principer, vilka är informationskravet, samtyckeskravet, konfidentialitetskravet och nyttjandekravet.

Intervjun kommer, efter ditt samtycke, att ljudinspelas och transkriberas enbart i analytiskt syfte. Alla deltagare och material från intervjuerna kommer att behandlas konfidentiellt och vid redovisning av resultat kommer ingen deltagare att identifieras. När examensarbetet är godkänt kommer uppsatsen att finnas i en databas vid Göteborgs Universitet.

Tack för din tid och vid frågor är du välkommen att kontakta någon av oss.

Göteborg 2019-04-11

**Studerande:**
Linda Johansson
073 - XXX XX XX
gusjohlfm@student.gu.se

**Studerande:**
Jonathan Juhlin
073 - XXX XX XX
gusjuhlijo@student.gu.se

**Handledare:**
Universitetsadjunkt
Martin Harling
031-XXX XX XX
martin.harling@ped.gu.se
Bilaga 3 – Samtyckesformulär

Samtyckesformulär

Jag samtycker härmed min medverkan i intervjustudien, vars syfte är att undersöka hur väl nyanställdas upplevelse av deras arbetsintroduktion stämmer överens med organisationens policy för nyanställda.

Jag är införstådd på att studien är ett examensarbete på grundnivå och ingår i kandidatprogrammet i Pedagogik på Göteborgs Universitet och att studenterna Linda Johansson och Jonathan Juhlin tar hänsyn till Vetenskapsrådets forskningsetiska principer, vilka är informationskravet (studiens syfte är informerat samt att mitt deltagande är frivilligt), samtyckeskravet (jag har rätt att bestämma över min medverkan), konfidentialitetskravet (mina personuppgifter och intervjumaterial hanteras konfidentiellt för obehöriga, enbart Linda och Jonathan är behöriga) och nyttjandekravet (insamlade uppgifter används endast i forskningsändamål).

Jag är införstådd att mitt deltagande är frivilligt och att jag när som helst kan avbryta min medverkan.

Jag är införstådd att intervjun kommer att ljudinspelas och transkriberas endast i analytiskt syfte samt att inspelningarna kommer att förstöras när examensarbetet är genomfört. Material från intervjun kommer att behandlas konfidentiellt och vid redovisning av resultat kommer ingen deltagare att identifieras. När examensarbetet är godkänt kommer uppsatsen att finnas i en databas vid Göteborgs Universitet.

Härmed samtycker jag till min medverkan baserat på ovan nämnd information.

Namn: .................................. Datum: ..................................

Underskrift: .......................... Ort: ..............................

Studerande: Studerande:
Linda Johansson Jonathan Juhlin
073 - XXX XX XX 073 - XXX XX XX
gusjohlifm@student.gu.se gusjuhlijo@student.gu.se

Handledare:
Universitetsadjunkt
Martin Harling
031-XXX XX XX
martin.harling@ped.gu.se
Bilaga 4 – Arbetsgivarens checklista för introduktion av nyanställda

Både chefen på den nya arbetsplatsen och den nyanställda har ansvar för att introduktionen ska bli bra och fungera väl. Chefen kan dock utse annan lämplig person att vara introduktionsansvarig.

**Före**

Skriv anställningsavtal i god tid före anställningens början:

- Chef utser eventuell annan introduktionsansvarig
- Chef och eventuell introduktionsansvarig planerar introduktionen tillsammans
- Chef/introduktionsansvarig kommer överens med den nyanställda om var och när ni möts den första arbetsdagen
- Skicka över informationsmaterial som kan vara bra för den nyanställda att ta del av i förväg
- Ställ i ordning arbetsrum/-plats med namnskylt, nyckel, telefon och e-post
- Ta fram ev ytterligare informationsmaterial för de första arbetsdagarna

**Första anställningsdagen**

Tänk på de "små detaljerna" som bidrar till att arbetsplatsen och den nyanställdes arbetsplats/rum får en inbjudande atmosfär.

- Presentera chefer/arbetsledare, närmaste kolleger, övriga arbetskamrater samt ev fadder
- Informera om gemensamma aktiviteter t ex kaffe, lunch, personalmöten
- Informera om regler för arbetsmiljö, säkerhet m m
- Informera om medarbetarportalen/institutionens interna webbsidor
- Informera om hur man beställer(ordnar med XX kort

Gå runt i lokalerna, undervisnings- och forskningslokaler, tjänsterum och till exempel post, vaktmästeri, entré, bibliotek, parkering.

Gå igenom viktiga anställningsvillkor till exempel arbetstider, närvaro på arbetsplatsen, lön, sjukansmälan, semester och annan ledighet.

- Chef/arbetsledare och den nyanställda talar om sina respektive förväntningar på verksamheten och det gemensamma arbetet.
- Lägg gemensamt upp den fortsatta introduktionen.
- Gå igenom eventuella frågor som uppkommit under dagen.
- Egen tid för den nyanställda att "smälta" all information.
De närmaste dagarna

Ge en inblick i verksamhet och organisation lokalt:

- Huvuduppgifter i fråga om till exempel uppdrag, utbildning och forskning.
- Arbetsfördelningen - vem som ansvarar för och bestämmer vad.
- Andra enheter som är viktiga för den nyanställda (samarbete, kontakt etc).
- Institutionstyrelsens/motsvarande uppgifter och sammansättning och vem som representerar den nyanställdes personalgrupp i styrelsen.
- Arbetsplatsombud för de olika personalorganisationerna, arbetsmiljö- och likabehandlingsombud.
- Hjälp till den nya medarbetaren att anmäla sig till den universitetsgemensamma introduktionsutbildningen för alla nyanställda och/eller introduktion för doktorander.

De närmaste veckorna

Ge tillfälle för den nyanställda att:

- Gå runt och tala med personer i ledningsfunktion och i andra funktioner till exempel prefekt/motsvarande, studierektor, lärare/forskare, handläggare, studievägledare och teknisk-administrativ personal.
- Delta i några aktiviteter som speglar arbetsplatsen till exempel ett undervisningstillfälle, institutionsstyrelsesammanträde eller planeringsmöte.
- Få veta mer om andra delar av XX som är viktiga för vederbörande.

Chefen samtalar med den nyanställda för att få en bild av hur vederbörande upplever sitt nya arbete, arbetssituationen och eventuellt behov av ytterligare introduktion eller utvecklande insatser.

Efter några månader

Chef samtalar med den nyanställda:

- För att få en bild av hur vederbörande upplever sitt nya arbete och arbetssituationen.
- För att få en bild av ev behov av ytterligare stöd och utveckling.
- För att ge sin bild av hur den nyanställda fungerar i arbetet
- Följer upp att den nyanställda deltagit i den universitetsgemensamma introduktionsutbildningen.

Under det närmaste året

Chef/arbetsledare har uppföljningssamtal eller utvecklingssamtal med den "nyanstälde" medarbetaren.