



## **Ny på jobbet?**

**En kvalitativ intervjustudie om nyanställdas upplevelse av  
socialisation inom den privata sektorn**

**Jasemin Bavey**

**Personalvetarprogrammet, Uppsatsarbete 15hp  
Institutionen för individ och samhälle/Högskolan Väst**

**Vårterminen 2021**

**Handledare: Anna Dåderman**

**Examinator:**

## **Abstrakt**

Att påbörja en ny anställning kan upplevas som en utmaning där känslor som glädje och förväntan kan förekomma, men även osäkerhet och stress. Det finns flera faktorer som påverkar upplevelsen för den nyanställde eftersom organisationer arbetar olika med introduktionsprogram vilket i sin tur har en påverkan på den nyanställdes möjlighet till organisatorisk socialisation. Eftersom alla nyanställda går igenom en period av att skapa förståelse för de normer som råder inom organisationen och dess kultur, vilket bland annat sker vid organisatorisk socialisation, var syftet med studien att genom semistrukturerade intervjuer, att finna exempel på hur denna socialisation kan upplevas för nyanställda inom den privata sektorn. Genom semi-strukturerade intervjuer har materialet bearbetats tematiskt och analyserats utifrån organisatorisk socialisation och The Uncertainty Reduction Theory. Av resultatet framgick det att de nyanställda som intervjuades i denna studie har haft ett behov av både en tydlig och strukturerad introduktionsplan på arbetsplatsen men även att tillgången till en inkluderande arbetsgemenskap där sociala interaktioner med arbetsledare, kollegor och andra medarbetare är betydande vid nyanställning. Studien visar att nyanställda inom den privata sektorn har olika upplevelser kring organisationens sätt att tillgodose nyanställdas behov inför de roller som skulle tas och de arbetsuppgifter som skulle hanteras. De upplevde att det fanns andra faktorer som exempelvis sociala möten, relationer och gemenskap som gynnande för att komma in i organisationen och vara delaktig i arbetet. Respondenterna upplevde att med en tydlig planering i kombination med en arbetsledare i organisationen som fanns tillgänglig under den första perioden vid nyanställningen, skapades en trygghet och säkerhet som i sin tur minskade graden av den initiala osäkerheten. Slutligen presenterade resultaten värdet av den sociala gemenskapen i form av sociala integration på arbetsplatsen där rolltydligheten uppnåddes genom organisatorisk socialisation.

*Nyckelord:* Organisatorisk socialisation, nyanställning, introduktion, organisationskultur

## **Abstract**

Starting a new job can be experienced as a challenging since emotions such as joy and anticipation can occur, but also insecurity and stress. There are several factors that affect the experience for the newly hired employee because organizations work differently with introductory programs, which in turn has an impact on the new employee's opportunity for organizational socialization. Since all new employees go through a period of creating an understanding of the norms that prevail within the organization and its culture, which includes organizational socialization, the purpose of the study was to, through semi-structured interviews, examine how socialization is experienced for new employees within the private sector. Through semi-structured interviews, the material has been processed thematically and analyzed based on organizational socialization and The Uncertainty Reduction Theory. The results showed that new employees have a need for both a clear and structured introduction plan in the workplace but also access to an inclusive work community where social interactions with supervisors, colleagues and other employees are significant in new hires. The study shows that new employees in the private sector have different experiences about the organization's way of meeting the needs of new employees before the roles that would be taken and the tasks that would be handled. They felt that other factors such as social meetings, relationships, and community beneficial to get into the organization and be involved in the work. The respondents experienced that with a clear planning in combination with a supervisor in the organization who was available during the first period of the new employment, a security and safety was created which in turn reduced the degree of initial uncertainty. Finally, the results presented the value of the social community in the form of social integration in the workplace where role clarity was achieved through organizational socialization.

*Keywords:* Organizational socialization, new employment, introduction, organizational culture

När en anställd kommer till en helt ny arbetsplats, har både organisationen och arbetstagaren ett behov av att introduceras för det nya sammanhanget. I relation till arbetsmarknaden och den ökade rörligheten kan detta behov komma att vara aktuellt. Denna process, introduktionen, förtjänar av den anledningen ett ökat intresse från såväl arbetsliv som forskning kring arbetsliv. En arbetsplats kan erbjuda arbetstagare så mycket mer än en sysselsättning. Från att en individ påbörjar sin anställning till dess att de lämnar arbetsplatsen bakom sig, upplever de och överlämnar sig till en särskild roll inom en organisation med dess eget tempo, relationer, krav och potential (Van Maanen & Schein, 1977). Statliga organisationer omfattas en strängare lagstiftning som skyddar anställda, som exempelvis LAS, än vad privata organisationer gör där anställda bland annat anställs på projekt eller som konsult och därmed minskar skyddet för arbetstagarna vilket kan påverka tryggheten. På sådant sätt kan det innebära att fackliga organisationer är utgör ett starkare skydd för anställda på det statliga området. Anställda inom privata företag kan uppleva svårigheter under den första perioden, då risken för bland annat brist på struktur, tydlighet och långsiktighet kan finnas.

Utöver det som kan erbjudas på arbetsplatsen, finns det fler aspekter av en nyanställds introduktion som tillkommer. Anställda inom privata företag kan uppleva svårigheter under den första perioden, de har det svårare att bli "nybörjare" som behöver socialiseras och därmed mer intressanta att studera deras socialisationsprocess. En nyanställd kan ha ett behov av dels verktyg och kunskap om hur den anställde ska genomföra de dagliga arbetsuppgifterna, dels insikt och förståelse för de normer, sociala koder och grupperingar som råder på arbetsplatsen inom organisationen. Det första intrycket kan ha en betydande roll för den nyanställda vid en introduktion. Enligt Alvesson (2009) är den kulturella dimensionen central för alla aspekter av organisationen, där kulturen är något som delas mellan individer snarare än något som är inuti en grupp människor som har en gemensam tolkningsram för uttryck och värderingar.

Introduktionen är därför ett för organisationen betydelsefullt tillfälle att presentera sina värderingar och synsätt – organisationens kultur – för den nyanställda. Det är i diskussionen om detta som min uppsats tar vid. Om detta, och hur introduktionen i detta syfte bäst organiseras, finns dock redan mycket skrivet i litteraturen. Det som då stått i fokus är huvudsakligen hur den nyanställda ska bli en del av organisationen och tillägna sig organisationskulturen. När individen upplever en socialiseringsprocess samverkar den till socialiseringen av de människor som finns i omgivningen, genom sitt samspel med andra

(Alvesson, 2009). Kulturen är ständigt i förändring men samtidigt stabil, den går att känna igen sig i trots att den inte återskapas fullkomligt. Kulturen har en objektiv existens precis som den yttre verkligheten och anammas genom sociala interaktioner och införlivas i den inre verkligheten.

### **Definition av begreppet Learning by doing**

Begreppet *Learning by doing* (lära genom att göra) handlar om en aktivitetspedagogik där teori, praktik och reflektion har ett samband (Dewey, 1980). I samverkan med omgivningen kan individen utvecklas i sitt lärande, vilket innebär att uttrycket *learning by doing* uttrycker synen på individen som verksam i förhållande till sin omgivning. Det är alltså ett samspel mellan praktiskt utövande och teori som är grund för begreppet, där det praktiska arbetet belysas genom praktiska handlingar och efterföljande reflektioner (Dewey, 1980). Genom att använda ett sådant lärosätt kan nyanställda ha möjlighet att fördjupa sina arbetskunskaper genom inslag av färdighetsträning och yrkespraktiska uppgifter.

### **Definition av begreppet organisatorisk socialisation**

Organisatorisk socialisation definieras som ett begrepp som används för att beskriva den process som sker när en individ tar till sig social kunskap och färdigheter som upplevs som nödvändiga för att skaffa en social roll inom organisationen (Van Maanen & Schein, 1977). Olika roller kan förekomma i en organisation och processen kring dessa kan se olika ut. Den organisatoriska socialiseringsprocessen kan variera i tid och omfattning, varav i vissa fall kan utvecklingen handla till stor del om självinläring och en *trial and error* process, medan i andra fall kan individen ha en lång lärlingstid där utvecklingen sker genom olika utbildningar. Organisatorisk socialisation definieras som en utvecklingsgång där processen hjälper nyanställda att förhålla sig till sin arbetsmiljö, förstå och lära sig de normer, beteenden, attityder och kunskaper för behövs för att anpassa sig till arbetsmiljön och förstå vilka roller de tar an för att vidare kunna fungera som medarbetare inom organisationen (Lapointe m. fl., 2014)

Socialisering handlar om processen där individen förenar organisationskulturen och dess värderingar. Socialisering kan även ses som en primär mekanism för överföring av organisatorisk kultur, vilket kan det vara betydelsefullt att understödja den nyanställdes anpassningsprocess till den kultur som råder inom organisationen genom att förena de normer och synsätt som råder. Inlärd kultur och uppfattningar kan innebära att individens beteende motsvarar den attityd och beteende som förväntas i arbetsmässiga situationer. Kultur och

värderingar fungerar som en vägledning när individen upplever olika prövningar. Att ha förmågan att acceptera kultur och värderingar är en avgörande faktor för engagemang (Klein & Heuser 2008). Under den organisatoriska socialisationen kan flera olika typer av utvecklingsgångar av lärande förekomma. I detta sammanhang avses betydelsen för vad nyanställda kan ta del av under en socialisationsprocess, samt vilka faktorer som påverkar individen att förändras under tidens gång av en organisatorisk socialisation.

## **Teori**

Lindström (2014) beskriver hur svårt det kan vara för en nyanställd att vara ny på jobbet och hur man bör gå till väga för att smälta in i organisationen. Första tiden på en ny arbetsplats kan både upplevas som spännande och händelserik, men även präglas av intensitet och ängslan inför alla nya arbetsuppgifter och den roll som kan komma att tas som ett sätt att anpassa sig till den organisationens sociala koder och normer. I en annan artikel beskriver Zagenczyk m.fl. (2011) att det finns en tanke om att normer och värderingar förstärker relationen mellan arbetsgivare och anställda. Dock visar deras studie att värderingar som är etiska och gynnsamma för organisationsklimatet, har en större effekt i hur anställda upplever stöd från arbetsgivarna och hur de känner samhörighet, gemenskap och engagemang för organisationen som de arbetar för. Resultatet i studien beskriver värdet av att HR-personal behöver skapa och bibehålla en god relation med de anställda för att ha en god kommunikation. Därav bör anställda inom HR ha ett aktivt arbete med andra anställda i syfte att ta fram och förmedla ett gott organisationsklimat som är gynnsam för alla anställda, där kan normer och policys förankras på ett mer effektivt sätt i organisationerna, vilket i sin tur påverkar organisationskulturen. Ett gott organisationsklimat leder till en fördelaktig organisationskultur och mänskliga resurser kan tas till vara på bästa sätt (Zagenczyk m. fl., 2011).

## **Uncertainty Reduction Theory**

Uncertainty Reduction Theory (URT), är en teori som förekommer ofta vid forskning om socialisering (Saks & Ashforth, 1997). Teorin beskriver att nyanställda individer upplever en hög grad av osäkerhet under den första perioden vid introduktionsfasen. Nyanställda motiveras av att minska graden av den upplevda osäkerheten på arbetsplatsen och skapa sociala relationer genom att få mer insikt om andra individers tankar och åsikter vilken i sin tur leder till en godare kontakt med medarbetarna. Därav sjunker graden av osäkerhet (Berger & Bradac, 1982). Det som också sker är att när osäkerheten minskar skapar det en högre grad

av säkerhet och produktiviteten vilket är viktiga faktorer för att nyanställda ska vilja fortsätta arbeta i organisationen. Enligt Berger (1979) sker den minskade graden av osäkerhet i tre olika utvecklingsfaser; inträdesfasen, den personliga fasen och slutfasen. Den första fasen, som kallas för inträdesfasen handlar om fasen då två individer har ett första möte. Här börjar relationen att byggas och formas utifrån de beteendenormer, åsikter och kommunikationssätt som råder. Dialogen kan vara i form av artighetsfraser som att ställa hövliga frågor som berör individen, hälsa eller visa ett genuint intresse.

Under inträdesfasen kan även information utbytas där samtal om ålder, bakgrund eller social status förekommer. Kommunikationen har en struktur och i slutet av denna fas har individerna en uppfattning om hur relationen kan komma att se ut och om de kommer att utveckla relationen. Med andra ord om de övergår till nästa fas som är den personliga fasen. Under den personliga fasen börjar individerna att studera varandra beteenden, värderingar och personliga tankar. Kommunikationen övergår från en struktur till mer frivillig och ett större intresse för varandra utvecklas, och dialogen består inte längre av sociala koder och artighetsfraser. När individerna upplever att de känner varandra och förstår varandras värderingar och idéer, sker den slutliga övergången till fas 3 som också benämns slutfasen. I slutfasen fattar individerna ett beslut om relationen ska fortsätta utvecklas eller avstanna, vilket kan ske genom en dialog och överläggning mellan individerna om relationen kan växa. Om det inte finns ett ömsesidigt samtycke kan individerna välja att gå skilda vägar (Berger, 1979). I arbetslivet kan denna fas handla om att den nyanställda väljer om de vill stanna kvar på företaget eller om de vill lämna organisationen. Teorin presenterar även tre grundläggande strategier, som individer kan använda för att vidare söka information om sig själva och andra individer i syfte att minska nivån av osäkerhet. Samtliga strategier är: passiva strategier, aktiva strategier och interaktiva strategier (Berger, 1979). Passiva strategier innebär att individen observerar andra individer utan vetskapen om att de är iakttagna. På så vis kan individen förstå andra människors attityder i relation till en rådande situation. För den nyanställde kan det strategin tillämpas genom att genom exempelvis studera andra medarbetares beteende under morgonmöten, fikastunder eller andra sammankomster. Vid aktiva strategier är det individen som studerar en situation, är delaktig och påverkar situationen utan att direkt ha en kontakt med andra som är involverade. Genom en sådan strategi kan individen få tillgång till information genom att ta kontakt med någon som exempelvis känner den medverkande utan att direkt bringa i kontakt med denne (Berger & Bradac, 1982). Det skulle kunna exempelvis likna vid en situation när den nyanställde frågar

sina kollegor eller närmsta chef om andra medarbetare inom organisation. Vid interaktiva strategier har de berörda en direkt kommunikation med varandra, vilket skiljer sig från passiva och aktiva strategier. Ett sådan situation kan exempelvis uppstå när den nyanställde planerar på hur presentationen ska gå till väga, vilket skiljer sig mellan de andra strategierna där en direkt kontakt undviks (Berger & Bradac, 1982). För att underlätta förståelse kring hur organisationskulturen råder kan de nyanställda exempelvis observera andra anställda på arbetsplatsen och följa hur beteenden och situationer kan se ut på arbetsplatsen (Bauer, Bodner, Erdogan, Truxillo & Tucker, 2007). Genom att använda en aktiv strategi kan individen få direkt information från en annan part för att på så vis kunna reducera nivån av osäkerhet.

## **Tidigare forskning**

### **Utmaningar för nyanställda inom den privata sektorn**

Som nyanställd i en privat organisation, kan anställningsvillkoren ses som en utmaning där avtalet för arbetstagaren möjligen inte inkluderar ett kollektivavtal. Ett kollektivavtal handlar i grunden om överenskommelse mellan arbetsgivare och fack om lön och anställningsvillkor som tillkommer för arbetstagaren. Zagencyk m.fl. (2011) belyser i sin artikel att det är viktigt som arbetsgivare att kunna förstå hur medarbetare identifierar sig med organisationens identitet och värderingar, för att vidare kunna skapa en positiv relation till sina medarbetare. Det kan innebära att möjligheten för de anställda att kunna identifiera sig med organisationen ökar. Det som också lyfts i artikeln är att det finns en vision om att normer och policys anses bidra till att stärka bandet mellan arbetsgivare och anställda. Studien som presenteras i artikeln beskriver dock att ett etiskt arbetsklimat som upplevs som fördelaktigt, har en bättre effekt huruvida anställda upplever stödet från organisationen, och att känslan av samhörighet, lojalitet och engagemang upplevs. Författarna anser att resultatet i deras studie belyser vikten av att HR-anställda behöver värdesätta en god kommunikation med de anställda. Även arbetet med att utveckla och förmedla det goda, etiskt gynnsamma organisationsklimatet, vilket innebär att normer och policys kan förankras på ett mer förmånligt sätt. Genom ett gott arbetsklimat kan en förbättrad organisationskultur upplevas och mänskliga resurser kan tas till vara på bästa möjliga sätt (Zagencyk m.fl., 2011).

Eftersom behov av personal kan vara mer omfattande är nyanställdas socialisering en nyckelfråga på individ- grupp- och organisationsnivå. Bauer m.fl., (2007) testade en teori för



graden av anpassning hos nyanställdas inför ett nytt arbete. Anpassningen definierades som klarhet i arbetsrollen för de nyanställda som med andra ord innebar förståelsen kring och genomförandet av arbetsuppgifter, self-efficacy, som hänvisar till självförtroende kring hanteringen av arbetsuppgifter och social acceptans. Alltså hur väl individen känner sig mottagen och accepterad av arbetsgemenskapen som nyanställd. Variabler som prövades mot denna modell var hur den nyanställde gick till väga för att söka information samt vilka socialiseringstaktiker organisationen använde sig utav som tillvägagångssätt. Beteendet kring informationssökande syftar sökande av information angående arbetsuppgiftens verkställande, de förväntningar som finns på den nyanställde samt i vilken grad individen som nyanställd söker sig till sociala grupper på arbetsplatsen. Socialiseringstaktiker som organisationen använde mättes i hur tydliga faser introduktionsprogrammet hade, hur pass introduktionen var separat mot det verkliga arbetet på samt återkoppling och stöd från andra anställda och chefer. Resultatet presenterade att de individer som anpassar sig under en kortare tid är de som är informationssökande vilket i sin tur minskar graden av osäkerhet som en nyanställd kan uppleva. Studien visar att ett beteende där individen söker information är en avgörande faktor vid socialisering in i en organisation och utövar inflytande på bland annat arbetstillfredsställelse, medan andra faktorer har olika resultat. För organisationen kan en resultatrik socialisering av nyanställda vara fördelaktigt då en lyckad socialisering kan även innebära att det bidrar till en större chans att medarbetarna stannar kvar på arbetsplatsen, organisationen kan presentera en högre nivå av produktivitet och en lägre nivå av rekryterings- och utbildningskostnader. Socialiseringsprocessen är av avsevärd betydelse för organisationen då den nyanställde har större möjlighet att anpassa sig till organisationen och kan utveckla förväntade beteenden genom socialisering (Bauer m.fl., 2007).

Genom åren har det forskats inom området organisatorisk socialisation, främst under 1990-talet när ämnet kom att bli intressant att studera vilket innebar att fler studier publicerades än under någon tidigare femårsperiod (Saks & Ashforth, 1997). Enligt Van Maanen och Scheins (1977) teori om rollorientering reagerar nyanställda olika inför den roll som de tar i organisationen beroende på vilka socialisationstaktiker organisationen utgår ifrån vilket i sin tur framställer den information som de nyanställda tar emot. Studier som har utförts med socialisationstaktiker som grund, har resulterat i att individer som har påbörjat en anställning och deltagit i bestämda och reguljära taktiker under en introduktion, får en bättre relation med både kollegor och arbetsgivare till skillnad från de nyanställda som fick en mindre grad av socialt stöd (Bravo m.fl., 2003).

När en individ börjar på en ny arbetsplats kan en känsla av chock uppstå när deras förväntningar och antaganden om hur andra individer tolkar och svarar på olika situationer eller händelser inte stämmer överens med dem som existerar i det nya sammanhanget. (Jones, 1986). Det innebär att nyanställda behöver skapas en ny förförståelse och ändra tidigare antaganden om organisationen och försöka förstå vad som ligger grund till varför medarbetarna har ett visst beteende, vilket även innebär att som nyanställd försöka hitta information för att kunna minska nivån av osäkerhet som den första tiden på arbetsplatsen kan präglas av. En teoretisk förklaring av hur olika socialisationssmetoder kan påverka resultatet av socialisation, presenterades av Van Maanen och Schein (1977), som tidigare nämnt förklaras som rollorientering. Enligt teorin tar nyanställda an sina roller olika då den typ av socialisationstaktik som organisationen använder ger form åt den information som de nyanställda får.

Genom att tillhandahålla, begränsa eller ge information på ett visst sätt, kan medarbetarna som är etablerade i organisationen uppmuntra nyanställda att tyda och reagera på händelser på ett förutsägbart sätt (Jones, 1986). Utifrån teorin, kom Van Maanen och Schein (1977) fram till att baserat på de nyanställdas förutsättningar, upplevs den första tiden på arbetsplatsen som stressande samt att de olika strategier har en betydande effekt ur ett långsiktigt perspektiv för de nyanställda att förstå och ta an sina roller inom organisationen. Enligt tidigare forskning inom området organisatorisk socialisation utav Lapointe, Vanderberghe & Boudrias (2014), förklaras det som att kollegor och chefer är värdefulla källor till information, särskilt för individer som har påbörjat en anställning i det som kan upplevas som en främmande organisation. Lapointe m. fl. (2014) anser att det skall finnas en förväntan att förtroendet för medarbetarna kan beskriva hur regelfäst socialisation leder till organisatoriskt engagemang på ett känslomässigt plan. Rolltydlighet, har använts tidigare som en indikator för reducering av osäkerhet och för att fånga upp så detaljrika händelser som möjligt hos anställda inför den egna socialisationen valde Lapointe m. fl. (2014) att rikta in sin studie mot individer som har arbetat ett år eller kortare i organisationen. Resultatet i studien visade att organisationer som använder sig utav socialisationstaktiker ger anställda en tydligare rollfördelning, samt att medarbetarna upplever en högre grad av rolltydlighet vilket i sin tur innebar att de arbetade mer produktivt på arbetsplatsen (Lapointe m. fl., 2014). Det visade sig att en god social relation till arbetsgivare och arbetskamrater kunde leda till ett starkare organisatoriskt engagemang. Genom att studera reduceringen av osäkerhet och den sociala kontakten som förklaringar till förhållandet mellan socialisationstaktiker och den

nyanställdes anpassning, kom de fram till att en tydligare roll har ett samband med taktiken och produktiviteten.

## **Syfte och frågeställning**

Studien undersöker hur nyanställda som arbetar inom den privata och offentliga sektorn, upplever sin första tid på sin arbetsplats och förstå hur organisationer introducerar nyanställda. Syftet med studien var att genom semistrukturerade intervjuer, undersöka hur socialisationen kan upplevas för nyanställda inom den privata sektorn och därmed få ökad insikt och större förståelse för vilka möjligheter företagen kunde erbjuda de anställda, samt om ”learning by doing” var ett praktiskt moment som faktiskt fungerar och hur introduktionsprogrammen kunde formas baserat på de nyanställdas inlärningsbehov. Studiens frågeställningar var följande:

- Vilka exempel finns det på hur nyanställda upplever att de introducerades in i organisationen inom den privata sektorn?
- Vilka exempel finns det på hur uppfattade nyanställda den organisatoriska socialisationen under sin första tid på arbetsplatsen?

Med större inblick och bättre förståelse ökar möjligheten att kunna hjälpa dessa personer med anpassade och stödjande åtgärder.

## **Metod**

Till denna studie har en kvalitativ metod valts. I följande avsnitt kommer jag att beskriva studiens sökprocess, val av metod, urval, genomförande, bearbetning och analys av den data som har samlats in, noggrannhet och slutligen forskningsetik. Kvalitativa data består av detaljerad information av exempelvis situationer, händelser eller direkta citat från respondenternas egna upplevda tankar och känslor (Hjerm m.fl., 2014). Enligt Bryman (2011) handlar kvalitativ forskning om att betona den kontext som individer verkar i. Studien utgår ifrån ett fenomenologiskt förhållningssätt och som vid en kvalitativ studie innefattar intresset av att förstå sociala fenomen utifrån respondenternas egna perspektiv (Kvale & Brinkman, 2014). Ett fenomenologiskt förhållningssätt innebär att omvärlden beskrivs så som den upplevs av deltagarna och antagandet är att den relevanta verkligheten är vad människor uppfattar att den är (Kvale & Brinkman, 2014). Denna studie syftar att belysa hur individer

kan uppleva och reflektera kring sin organisatoriska socialisation på arbetsplatsen. Eftersom studiens syfte handlar om att klarlägga hur nyanställda upplever sin introduktion används en kvalitativ metodansats i form av kvalitativa intervjuer (Bryman 2011).

### Urval och respondenter

Under sökprocessen använde jag mig utav litteratur, vetenskapliga artiklar samt böcker i elektronisk form. Vidare har jag använt mig utav olika sökmotorer som exempelvis Google Scholar och Högskolan Västs biblioteks digitala sökmotor för att få fram relevant litteratur. De nyckelord som används är *organisationssocialisation, nyanställning, introduktion, organisationskultur, introduction of new employees, personnel management, workplace learning* och *arbetsplatslärande*. Det finns ett flertal sätt att söka information, genom exempelvis att läsa vetenskapliga artiklar, litteratur och granska andra källor som är vetenskapligt accepterade. Enligt Bryman (2011) består en population av den målgrupp som man gör sitt urval ifrån. I det här fallet är målgruppen de som har varit nyanställda under 2020 inom den privata sektorn. Eftersom man i en kvalitativ studie vill forska mer och gå på djupet inom det område som studeras, kan studien omfatta ett fåtal respondenter som observeras, vilket också innebär att man som observatör studerar de förklaringar och beskrivningar av det undersökta fenomenet. I denna studie har ett bekvämlighetsurval inom den privata sektorn använts bestående av sex respondenter med olika anställningstitlar och befattningar. Samtliga respondenter valdes ut för att delta i intervjuerna.

### Tabell 1

#### *Bakgrundsfakta respondenterna*

	Antal månader sen nyanställning	Kön	Yrkestitel	Ålder
R1	4	Kvinna	HR-administratör	29
R2	3	Kvinna	Jobbcoach	31
R3	1	Man	Receptionist	22
R4	7	Man	IT-konsult	37
R5	6	Kvinna	Projektkoordinator	35
R6	3	Man	Rekryterare	25

### Instrument

Denna studie var kvalitativ och samlades in via semistrukturerade intervjuer. En intervjuguide har sammanställts och samma frågor har ställts till samtliga respondenter, dock med varierade följdfrågor. Intervjuguiden, utformades på sådant sätt att det skulle vara möjligt att få svar på studiens frågeställningar. Fördelen med semistrukturerade intervjuer, i jämförelse med helt strukturerade, är att det blir ett friare samtal där frågor kan vidareutvecklas och/eller byta plats allt utefter hur intervjusituationen utvecklar sig (Ahrne & Svensson, 2011).

### **Procedur**

De semistrukturerade intervjuerna genomfördes med sex respondenter, varav samtliga arbetade inom olika branscher med olika befattningar inom den privata sektorn. Vikten av att välja rätt respondenter så att forskningsfrågan kan besvaras är oerhört betydelsefullt (Ahrne & Svensson (2011). För att hitta lämpliga respondenter till studien skickades mail ut till olika privata verksamheter runt om i landet där tanken var att mailet skulle komma till en HR-avdelning som kan vidarebefordra mailet till en lämplig deltagare inom varje organisation som var nyanställd och som kunde tänka sig vara med i studien. På grund av rådande omständigheter till följd av Covid-19 pandemin, var det inte möjligt att genomföra intervjuer via fysiska träffar. Därför genomfördes intervjun över telefon eller digitalt via Teams eller Zoom. Varje intervju varade i ungefär 30- 45 minuter, och intervjun spelades in för vidare transkribering. I studie analyserades data att med hjälp av en tematisk analys. Transkriberingen av intervjuerna genomfördes även kort efter intervjutillfället vilket underlättade för igenkännandet av vilken respondent som hade intervjuats.

### **Kvalitetskriterier**

Att bedöma kvalitet i en kvalitativ observation kan upplevas som mer komplex än i en kvantitativ undersökning, eftersom alla forskningsbehandlingar i kvalitativa studier är unika. Trovärdigheten i studien visas genom att samtliga respondenter citeras i analysdelen samt att citaten redovisas i sitt sammanhang. Intervjuerna har transkriberats i sin helhet och i metodavsnittet beskrivs forskningsprocessen, vilka respondenter som har intervjuats och hur studien har genomförts, vilket ger en ökad trovärdighet och ger studien ett transparent förhållningssätt. Enligt Horsburgh (2003) innebär ett urval som är lämpligt för sitt ändamål att man väljer ut respondenter som kan ge detaljrik information och bidra till relevant data inom området som undersöks.

### **Etiska överväganden**

Enligt Patel och Davidson (2019) är det viktigt att ta hänsyn till de forskningsetiska aspekterna i all typ av forskning. De fyra forskningsetiska principer togs hänsyn till under studiens gång och när den initiala kontakten med respondenterna hade upprättats, skickades ett missivbrev (bilaga 1) ut med information om studien, frågeställningar, tillvägagångsättet och om de fyra forskningsetiska principerna. *Informationskravet* uppfylldes genom att samtliga respondenter informerades om syftet med studien och hur materialet som samlades in skulle användas. *Samtyckeskravet* fullgjordes genom att respondenterna fick information att det var frivilligt att vara deltagande i studien och *konfidentialitetskravet* utfördes genom att information om anonymitet försäkrades i detta fall. Respondenterna försäkrades om hur informationen kommer att presenteras i studien. Det som kommer att presenteras i studien är respondenternas kön, ålder, profession och antal månader som de har varit nyanställda, för att behålla respondenternas anonymitet. Respondenterna lämnade under intervjuerna medgivande att presentera dessa uppgifter i studien. De transkriberade intervjuerna har förvarats i säkerhet på en låst, privat dator och mobiltelefon, och efter att kursen har avslutats kommer allt material att raderas. I missivbrevet (bilaga 1) har respondenterna fått information om att uppgifterna som kommer fram i intervjuerna enbart kommer att användas i det syfte som det är ämnat för, alltså som material som handlar om hur nyanställda som arbetar inom den privata och offentliga sektorn, upplever sin första tid på sin arbetsplats och förstå hur organisationer introducerar nyanställda. Därav har *nyttjandekravet* tagits hänsyn till.

## **Analys**

För att fokusera på att finna teman i materialet och beskriva dem i detalj har en tematisk analys använts i studiens resultatdel där det första steget av den tematiska analysen påbörjades vid transkriberingen. Enligt Dewey (1980) ingår det fem faser i en tematisk analys på där stegen i en tematisk analys som sådan är att man börjar med att bekanta sig med materialet genom att studera uttryck och formulering. Det andra steget gick ut på att hitta initiala koder och notera återkommande teman som kan finnas i materialet. Det tredje steget handlade om att söka efter teman och i den fjärde fasen granskades teman som hade påfunnits och en bearbetning och renskrivning av materialet påbörjades. Därefter granskades de upptäckta teman som fick en definition för att slutligen få fram ett resultat som kunde analyseras och redovisas. Denna process har använts som en guide för att få ett resultat och analysera materialet. Presentationen av analysen har redovisats utifrån frågeställningen som handlade om hur ett introduktionsprogram läggs upp för att gynna och främja nyanställdas lärande och utveckling. Genom bearbetning av de transkriberade materialet har jag kunnat tolka mönster

och baserat på dessa, skapa följande teman som är; *vikten av introduktionens utformning inom den privata sektorn, förståelsen för den nyanställdes roll och uppgift i organisationen, nyanställdas uppfattning av faktorer som påverkar graden av osäkerhet, betydelse av "learning by doing" och introduktionens betydelse ur ett socialt perspektiv*. Efter att alla intervjuer transkriberats så började jag därefter att studera datainsamlingen ett flertal gånger för att få en inblick med materialet. Samtliga deltagare fick ett anonymt Idnr där kön och ålder presenterades. Resultatet och analysen bestod till stor del av citat som var hämtade från det transkriberade materialet, varav samtliga teman och underteman gav en täckande bild av de nyanställdas upplevelser och socialiseringsprocess inom den privata sektorn. I materialet har kodord urskilts. Baserat på samtliga kodord har teman och underteman analyserats fram. Genom att diskutera och granska frågeställning, teman och underteman, har olika teman namngetts och definierats (se analyschema, bilaga 1). För att motivera de teman som har valts ut, finns citat från respondenterna som redovisas i resultatet av studien.

## **Tabell 1**

*Exempel på kodning enligt innehållsanalys*

Meningsenhet	Kondenserad meningsenhet	Kod	Exempel på undertema	Tema
En introduktion med tydlig struktur och planering som arbetsgivaren hade skapat och gick igenom med mig	Det är viktigt med en strukturerad introduktionsplan	Planering	Tillgång till en mentor som stöd där viktiga moment finns med i introduktionsprogrammet	Vikten av introduktionens utformning inom den privata sektorn
Mina kollegor fanns till hands och såg till att jag blev inkluderad i företaget	Insikt kring den roll man som nyanställd tar i relation till arbetsgruppen	Tydlighet	Rolltydighet	Förståelsen för den nyanställdes roll och uppgift
Känslan av osäkerhet upplevdes då jag inte visste hur saker fungerade och jag förväntade mer information och någon som var mer tillgänglig den första tiden	Det upplevs som osäkert när det saknas en plan och som nyanställd känna sig ensam	Risker	Planering och sociala relationer reducerar graden av osäkerhet  Otydlighet och avsaknaden av introduktionsplan ökar graden av osäkerhet	Uppfattning av faktorer som påverkar graden av osäkerhet
Jag tycker att det sätts sig bättre när man får praktiskt arbeta med sina uppgifter	Praktiskt arbete på arbetsplatsen leder till större chans att ta till sig de nya arbetsuppgifterna	Praktiskt arbete	Fördelaktigt med praktisk tillämpning	Betydelse av "learning by doing"
Det är roligare att arbeta när man har härliga och omtänksamma kollegor. Det skapar en teamkänsla som jag tycker är viktig på arbetsplatsen	Känslan av sammanhang och gemenskap skapar en trygghet som nyanställd	Gemenskap	Introduktion i samband med att en mentor, arbetsledare eller annan utsedd medarbetare i samband med sociala relationer på arbetsplatsen	Introduktionens betydelse ur ett socialt perspektiv

### Resultat

**Tabell 2**

*De nyanställdas upplevelser av socialisation inom den privata sektorn*

Tema	Underteman
<b>Vikten av introduktionens utformning inom den privata sektorn</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Tillgång till en mentor som stöd</li> <li>➤ Inkludera teoretiska och praktiska moment i introduktionsprogrammet</li> </ul>



<b>Förståelsen för den nyanställdes roll och uppgift i organisationen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Rolltydlighet</li> <li>➤ Känslan av arbetsgemenskap</li> </ul>
<b>Nyanställdas uppfattning av faktorer som påverkar graden av osäkerhet</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Planering och sociala relationer reducerar graden av osäkerhet</li> <li>➤ Otydlighet och avsaknaden av introduktionsplan ökar graden av osäkerhet</li> </ul>
<b>Betydelse av “learning by doing”</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Fördelaktigt med praktisk tillämpning</li> </ul>
<b>Introduktionens betydelse ur ett socialt perspektiv</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Introduktion i samband med att en mentor, arbetsledare eller annan utsedd medarbetare</li> <li>➤ Sociala relationer på arbetsplatsen</li> </ul>

### **Vikten av introduktionens utformning inom den privata sektorn**

Av resultatet framkommer det att utformningen av introduktionen upplevdes olika för de nyanställda och en viss påverkan på deras grad av trygghet och socialisation, vilket gjorde det viktigt att lyfta som ett enskilt tema. Baserat på de svar som respondenternas gav, tolkades det som att lösningen på hur ett introduktionsprogram kan läggas upp för att gynna och främja nyanställdas lärande och utveckling, kan vara komplext och mångsidig. Baserat på svaren som respondenterna gav kunde en tolkning göras att utformningen av introduktionen upplevs som oerhört viktig men också individuell. Flera av respondenterna beskrev värdet av att ha kollegor, en arbetsledare eller en mentor som stöttade under den första tiden.

R6: Det var en introduktion på två veckor där jag och andra nyanställda bland annat fick ta del av en formell utbildning, organisationens upplägg, vilka system vi kommer att arbeta främst med och hur en typisk arbetsdag kan komma att se ut. Vi fick även en arbetsledare tilldelat som skulle finnas till hands så länge som det behövdes.

Emellertid var det inte gemensamt för respondenterna som arbetade inom den privata sektorn, att få en introduktionsplan vid nyanställningen, vilket tolkade som en negativ start för den nyanställda på arbetsplatsen där det fanns en förväntan om att någon typ av introduktionsplan skulle finnas.

R1: Dessvärre till min förvåning fick jag ingen allmän intro [...] jag vet helt ärligt inte om

det kan tolkas som upplärning men jag fick en pärm med allmän information om organisationen, inloggningsuppgifter, digitala verktyg och sedan skulle jag ringa min chef om jag skulle stötta på bekymmer då.

På frågan kring vilka delar av introduktionen som var mer värdefulla för den nyanställde för att känna sig inkluderad i arbetsgruppen och organisationen beskrevs följande svar. En av respondenterna lyfte vikten av att inkludera både teoretiska och praktiska moment i introduktionsprogrammet för att som nyanställd ha en stark grund på arbetsplatsen.

R3: [...] det är en jättebonus att jag får en massa information i förväg som är viktig för mig att veta när jag arbetar så det inte blir så där plötsligt och jag fattar olämpliga beslut. Men också att jag blir en resurs i stället för belastning tack vare en teoretisk och praktisk introduktion och upplärning [...]

Av den information som respondenterna ger, skapas tolkningen att tillgången till en introduktion uppfattas som fördelaktig och gynnsam för att som nyanställd känna sig varm i kläderna och få en chans att ta till sig det som ingår i arbetsuppgifterna.

R2: [...] det var introduktion till de system jag skulle arbeta med och det fanns en tydlig struktur och planering som min chef hade skapat och gick igenom med mig dag för dag de första två veckorna. I och med att jag aldrig har arbetat inom den privata sektorn, var jag inte säker på om jag skulle få en grundlig introduktion med viktig information och kunskap som så jag tidigare har fått när jag har arbetat statligt.

En av respondenterna uttryckte att det inte fanns ett tydligt introduktionsprogram vid nyanställningen, vilket tolkades som att det gav en negativ inverkan då denne endast hade en form av manual att utgå ifrån vilket ledde till att det blev svårare för respondenten att ta till sig viktig information. På frågan om respondenten fick någon form av upplärning av en chef eller arbetsledare vid start berättade respondenten att det var svårt att tolka det som upplärning eftersom mycket av informationen arbetades med på egen hand.

R1: [...] Ja eller jag vet helt ärligt inte om det kan tolkas som upplärning men jag fick en pärm med allmän information om organisationen, inloggningsuppgifter, digitala verktyg och sedan skulle jag ringa min chef om jag skulle stötta på bekymmer då.

R2: På grund av covid-19, fick jag påbörja en digital introduktionsutbildning med allmän information och om arbetet som receptionist...(paus)...vad det innebär och min roll i organisationen.

[...] i kombination med det fick jag sen dag ett gå bredvid min arbetsledare som har gått igenom alla uppgifter och situationer som kan uppstå [...].

Av citatet ovan görs en tolkning om att organisationen tar hänsyn till rådande omständigheter och skapar en introduktionsutbildning i kombination med en upplärning vilket är gynnsamt för den nyanställde. Genom en välarbetad och tydlig introduktion med utrymme för den nyanställde att ta del av viktig information om både organisationen och den nyanställdes arbete, skapas en tydlig bild för den nyanställde och ger den nyanställde möjlighet att snabbare komma in i arbetet. De interna möten som sker under de två första veckorna, uppfyller flera syften varav ett är att på detaljnivå få en upplärning i arbetsuppgifter som den nyanställde kommer att arbeta med och hur vardagligt förekommande arbetsuppgifter som ingår i yrkesrollen genomförs men även förståelse kring den nyanställdes roll och vad rollen innebär. Genom att skapa en individuell introduktionsplan i relation till den nyanställdes behov där tillgången till en mentor eller en annan arbetskollega skapas en större motivation och engagemang för individen och denne får en större förståelse för den omgivande arbetsmiljön. (Saks & Ashforth, 1997). Ett sådant upplägg som R2 beskriver ovan, har majoriteten av respondenterna uttryckt varit en positiv faktor inför den organisatoriska socialisationen.

### **Förståelsen för den nyanställdes roll och uppgift i organisationen**

I detta tema belyses respondenternas uppfattning kring förståelsen för den roll och de uppgifter som respondenten tar sig an som nyanställd i organisationen. Flera av respondenterna uttrycker att tydlighet och struktur har varit en avgörande faktor för att som nyanställd kunna förstå vilken roll de tar i förhållande till arbetsuppgifter och individens nya roll, men även att den sociala aspekten har haft en betydelse när det kommer till att lära sig arbetet och på vilket sätt arbetet ska genomföras.

På frågan om vilka delar av respondentens introduktion som var mer värdefulla för denne för att känna sig inkluderad i arbetsgruppen och organisationen, nämnde flera av respondenterna att kollegor och chefen upplevdes som en viktig faktor för att få en ökad förståelse inför den roll och de arbetsuppgifter som respondenten fick ta del av.

R1: [...] Den viktigaste delen kom att bli mina kollegor eftersom de fanns till hands och

såg till att jag blev inkluderad i företaget, vilket gav mig en energikick och viljan att stanna kvar på jobbet för att vi delade på samma arbetsbörda.

På frågan hur respondenterna upplevde att deras sociala relationer med andra medarbetare var under första tiden som nyanställd, svarade en av respondenterna relationerna var viktiga och roliga samt skapade en gruppkänsla

R5: [...] det är roligare att arbeta när man har härliga och omtänksamma kollegor. Det skapar en teamkänsla som jag tycker är viktig på arbetsplatsen. Just nu har det skapat en trygg känsla och jag tycker att det är bra att vi har hand om varandra.

Av respondenternas svar kunde det tolkas som att betydelsen av en gemenskap med kollegor som tar in den nyanställde i gruppen skapar en samhörighet och en ökad insikt för den roll som den nyanställde får och vilken uppgift som denne har på arbetsplatsen. Genom att andra kollegor och medarbetare som har mer arbetslivserfarenhet och har en trygg roll på arbetsplatsen, kan vägledningen och stöttningen för den nyanställde innebära att introduktionsprocessen upplevs tryggare, samhörigheten ökar och interna möten blir en informell socialiseringsprocess när det kommer till att lära sig och ta an sina arbetsuppgifter (Van Maanen & Schein, 1977).

### **Nyanställdas uppfattning av faktorer som påverkar graden av osäkerhet**

I följande tema presenteras respondenternas uppfattning av vilka faktorer som har påverkat nivån av osäkerhet på arbetsplatsen.

### **Tabell 3**

*Faktorer som respondenterna upplevde hade en effekt för att påverka graden av osäkerhet inför hur de introduceras in i organisationen*

Tema	Underteman
------	------------

<b>Minskad grad av osäkerhet</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Tydlig planering och struktur i introduktionsplan</li> <li>➤ Sociala interaktioner med övrig personal</li> </ul>
<b>Ökad grad av osäkerhet</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Frånvaro av introduktionsprogram</li> <li>➤ Bristande stöd i form av ledarskap och socialt bemötande av övrig personal</li> </ul>

### **Minskad grad av osäkerhet**

Det första övergripande temat i andra delen av analysen benämns som *minskad grad av osäkerhet*. Det besvarar frågeställningen utifrån respondenternas upplevelse att en tydlig planering och en strukturerade introduktionsplan i samband med sociala bemötanden inom organisationen med kollegorna som minskade graden av osäkerhet. Det andra övergripande temat i andra delen av analysen benämns som *ökad grad av osäkerhet*. Det besvarar frågeställningen utifrån respondenternas upplevelse att inträdandet in i organisation utan en introduktionsplan och bristen på stöd av andra medarbetare ökar graden av osäkerhet. Nedan presenteras resultatet av granskningen.

På frågan varför respondentens upplevde någon känsla av osäkerhet under tiden som nyanställd svarade en av respondenterna att det berodde på att ett arbete inom privata sektorn var nytt och det saknades ett formellt introduktionsprogram.

R5: Jag har aldrig jobbat inom den privata sektorn tidigare och som arbetstagare på en ny arbetsplats uppstod tankarna om att jag kanske inte får en formell introduktion som jag önskat under en längre tid.

R1: Det fanns en känsla av osäkerhet eftersom jag inte visste hur saker fungerade och jag förväntade mer information och någon som var mer tillgänglig den första perioden än min arbetsgivare.

Citaten ovan beskriver respondentens svar att en otydlig introduktion kunde leda till osäkerhet och stress. Uppfattningen var att en osäkerhet kring rollen och uppgiften och vad som förväntas kan komma att förväntas som nyanställd kan skapa i en högre grad av osäkerhet. Det innebär att det är arbetsgivarens och organisationens ansvar att se till att graden av

osäkerhet sänks för att skapa en trygg och välfungerande arbetsplats för de nyanställda där de har en insikt om vad som förväntas och vilken roll de kan komma att ta an.

En av respondenter lyfte att bristen på en välutformad introduktionsplan utan kollegor att ta hjälp ifrån, ökade nivån av osäkerhet vilket resulterade i stress och oförmågan att varva ner efter arbetsdagen.

R1: Jag var oerhört stressad och hade svårt att koppla av på min fritid på grund av bristen på information och kunskap som jag hade behövt i början. Idag har jag svårt att inte stressa på jobbet på grund av detta eftersom en sådan situation kanske dyker upp igen...vilket har påverkat mitt välmående.

Den ökade graden av osäkerhet under introduktionsfasen kunde också skapa en ökad grad av stress, vilket kan kopplas till Uncertainty Reduction Theory (Saks & Ashforth, 1997), där teorin beskriver att nyanställda upplever en hög grad av osäkerhet under den första perioden vid introduktionsfasen. När nyanställda inte motiveras av att minska graden av den upplevda osäkerheten, förlorar denna insikt om andra individers åsikter vilket kan leda till att det blir svårare att skapa goda sociala relationer på arbetsplatsen vilket i sin tur kan påverka arbetsklimatet, samt att graden av osäkerhet ökar. På lång sikt kan det påverka tryggheten och produktiviteten för den nyanställde och viljan av att stanna i organisationen försvagas. På frågan om det ändrade över tid, svarade majoriteten av respondenterna att nivån av osäkerhet minskade eftersom respondenten fick en insikt om hur arbetsdagen kan komma att se ut samt att man som arbetstagare växte i rollen.

R5:[...]jag var mer delaktig i samtalen och kände att jag kan ställa relevanta frågor hehe....(paus). Jag hade byggt upp min kompetens med hjälp av aktivt arbete på egen hand stöd från mina kollegor...(paus)...vilket bidrog till att min kunskap i arbetsfrågor ökade.

### **Betydelsen av ”learning by doing”**

Detta tema belyser uppfattningen om begreppet ”*learning by doing*”. På frågan om ”learning by doing” var ett begrepp som respondenterna tyckte stämde överens i samband med sin nyanställning, svarade samtliga att det hade en positiv inverkan i samband med nyanställning.

R6: [...]både ja och nej. Visst var det jätteviktigt att få tillämpa den kunskapen jag har fått genom att arbeta och det gav en stor möjlighet att öka mitt lärande. Med det sagt så eh...var det väldigt viktigt för mig att få en introduktion innan jag börjar med mitt egentliga arbete. Jag ville ju liksom förstå vad det är jag håller på med och kunna prestera i stället för att testa mig fram hela tiden och hoppas på att det jag gör kan bli bra.

R3: [...]:Ja men liksom, att det synkade med min upplärning för då var det enklare för mig i alla fall att utöva de praktiska momenten eftersom jag visste hur jag skulle gå till väga. Sedan så tycker jag att det sätter sig bättre när man faktiskt får arbeta med sina uppgifter i stället för att mata in en massa information utan att det kommer till någon användning.

Av citaten ovan, påvisas att genom att applicera ”learning by doing” har respondenterna fått möjlighet att utveckla sin kompetens på arbetsplatsen genom praktisk tillämpning. Samtliga respondenter uttrycker att praktiskt arbete har varit fördelaktigt och fungerat som ett verktyg under inlärningsprocessen. Sammanfattningsvis visar resultatet att många av respondenterna har nämnt ”learning by doing” som positivt och som en viktig faktor för den nyanställdes utveckling inom organisationen.

### **Introduktionen ur ett socialt perspektiv**

Av resultaten visade det sig att det finns olika sociala aspekter som var betydande och avgörande för de nyanställdas första period inom organisationen. Ur ett socialt perspektiv har organisationskulturen haft en betydande roll för den nyanställde vid inträdandet i en social arbetsgemenskap. Flera respondenter uttryckte att det var fördelaktigt att inträdandet i en organisation var i samband med att en mentor, arbetsledare eller annan utsedd medarbetare fanns till hands för den nyanställde.

R1: Den viktigaste delen kom att bli mina kollegor eftersom de fanns till hands och såg till att jag blev inkluderad i företaget.

R3: [...], mina kollegor har jag varit liksom glad att jag har, men allra viktigast har min arbetsledare varit som också trycker på att jag ska ställa frågor och att jag alltid kan stämma av och bolla idéer med som också trycker på att jag ska ställa frågor och att jag alltid kan stämma av och bolla idéer med.

Det som lyfts är att de sociala relationerna med andra medarbetare inom organisationen har en stort inflytande ur ett socialt perspektiv eftersom det skapas en trygghet för den nyanställde vilket ökar motivationen att vilja arbeta produktivt och vara engagerad i arbetsgemenskapen.

## **Diskussion**

Syftet med studien var att genom semistrukturerade intervjuer, undersöka hur socialisationen upplevs för nyanställda inom den privata sektorn. I studien var den första frågeställningen riktad mot de nyanställdas upplevelse av introduktionen in i organisationen, vilket också innebar att fokus riktades mot deras uppfattning av den första tiden på arbetsplatsen. I studien framkom det att respondenterna baserat på egna upplevelser upplevde den första tiden som positiv, inbjudande och stressig. Baserat på svaren som respondenterna har gett, har de nyanställda fått information om organisationen som de arbetar för, hur arbetsdagen kan komma att se ut och vilken roll den nyanställde har inom organisationen. Flera av respondenterna har uttryckt att genom att lära genom att göra, har kunskapsnivån i arbetet ökat, vilken kan knytas an till begreppet ”learning by doing”. Majoriteten av respondenterna har givit uttryck åt att någon form av introduktion, formell såväl som informell har funnits vid nyanställningen där den praktiska informationen som de har tagit del av har skapat en känsla av trygghet. Detta kan relateras till den tidigare forskning av Klein & Heuser (2008) som visar i studien att en organisation som betonar värdet av formella regler samt att accepterandet av dem utgör en stor del av den nyanställdas integrering och anpassning inom organisationen. Den andra frågan var riktad mot de nyanställdas uppfattning av den organisatoriska socialisationsprocess under introduktionen på arbetsplatsen, där samtliga respondenter uttryckte att en viktig faktor var att arbetsgivare, mentor och andra kollegor fanns tillgängliga och agerade som stöd, men även inkluderade den nyanställde in i arbetsgruppen. Baserat på svaren som respondenterna gav, uttrycktes värdet av att ha medarbetare som välkomnade in den nyanställde in i arbetsgemenskapen, men även betydelsen av att ha kollegor som den nyanställde kunde gå bredvid, stämma av med regelbundet eller ha samtal med om hur arbetsdagen har varit. Detta går i linje med den tidigare forskning inom området organisatorisk socialisation utav Lapointe m. fl. (2014) där värdet av förklaras det som att kollegor och chefer är som källor till information, för nyanställda beskrivs. Angående den tematiska analysen kan det diskuteras huruvida metoden var mest lämplig för att söka information och fördjupa sig i nyanställdas upplevelser och uppfattningar om att komma in i arbetsgemenskapen och hur introduktionen upplevdes på



respektive arbetsplats. Enligt Dewey (1980) syftar en tematisk analys att hitta sammanhängande mönster, vilket innebär att studera om yttranden kan passa in i teman och spegla det övergripande materialet som har samlats innan. Eftersom det i studien har hittats och uppmärksammats initiala koder samt att det finns återkommande teman i det insamlade materialet med variationer av uppfattningar som finns i varje tema, kan det med fördel argumenteras för att en tematisk analys har varit bäst lämplig och fördelaktig för denna studie.

### **Studiens begränsningar**

Under studiens gång har en del begränsningar identifierats. Allt material som har insamlats vid intervjuerna med respondenterna har inte kunnat användas, vilket grundar sig i att en del av frågorna inte var tillräckligt anknutna till studiens syfte och frågeställningar. Det skulle kunna ha undgåts om en del av frågorna var mer fördjupade inom den privata sektorn, och mer tid hade lagts på att dels gå igenom intervjuguiden, dels granska intervjufrågorna ytterligare och ta hänsyn till skillnader mellan offentliga och privata verksamheter i form av lagrum och regelverk. När intervjuerna hade transkriberats hade en lämplig åtgärd, för att kvalitetssäkra empirin, varit att återkoppla till samtliga respondenter för att stämma av och få ett godkännande av det transkriberade materialet, vilket kan identifieras som en annan begränsning i studien. Vid ett sådant tillfälle skulle respondenterna få en möjlighet att uttrycka åsikter i hur de hade blivit uppfattade och om det transkriberade material stämde överens med intervjun. Om andra eller fler respondenter med mer varierande yrkesområden hade svarat, finns det en medvetenhet om att resultatet hade kunnat se annorlunda ut vilket i sin tur innebär att slutsatserna kunde ha blivit annorlunda. En annan begränsning handlar om val av analysmetod, varav en alternativ analysmetod hade kunnat generera ett annat resultat. Däremot valdes en tematisk analys för att kunna hitta initiala koder och mönster i material som hade insamlats vid intervjun. Således behöver studiens resultat och slutsatser förstås utifrån dess existerande sammanhang i relation till avgränsningar och teorier då alternativa metodval med stor sannolikhet hade kunnat producera ett annat resultat.

Tidigare forskning redovisar att organisatoriskt engagemang är större i privat än i offentlig sektor, men att motivationen i arbetet är högre i offentlig sektor (Buelens och Van der Broeck, 2007). Mitt resultat visar att majoriteten av respondenterna som har fått en tydlig och grundlig introduktionsplan i samband med ett tryggt arbetsklimat med goda sociala relationer till andra medarbetare, upplever en hög grad av motivation till arbetet.

## **Framtida forskning**

Studien visar att en tydlig och välstrukturerad introduktionsplan med en arbetsgrupp som värnar om den organisatoriska socialisationen inom den privata sektorn kan ge nyanställda en god grund att stå på för att utvecklas och ta till sig de färdigheter och kunskaper som behövs i den roll som den nyanställde tar. Som nyanställd är det oerhört viktigt att som arbetstagare på en främmande och ny arbetsplats uppleva att det finns en introduktion att förhålla sig till vid startperioden samt att det finns en gemenskap i organisationen som inkluderar den anställde. Baserat på detta vore det intressant med forskning kring arbetsplatsintroduktion, gällande vilka synpunkter som är av betydelse för nyanställda inom den privata sektorn. Vidare skulle det vara intressant med forskning som riktar sig in på hur betydelsefull en introduktionsplan på arbetsplatsen kan vara, och vilka andra faktorer som kan ha en påverkan för den nyanställde utöver den organisatoriska socialisationen. Med annan forskning kan andra resultat genereras som kan se annorlunda ut än de resultat som har presenterats i denna studie. En annan intressant punkt vore om framtida studier fortsatte baserat på denna studies slutsatser som indikerar att en strukturerad introduktionsplan med en god organisatorisk socialisation inom organisation skapar goda förutsättningar för den nyanställde i form av motivation, engagemang och viljan att stanna kvar i organisationen. Ytterligare en begränsning som stod ut i det insamlade materialet men som inte kunde stödjas av det teoretiska ramverket eller den tidigare forskningen var de individuella personlighetsegenskaper och vilken inverkan det har på den organisatoriska socialisationen. Eftersom denna studie har haft ett fåtal respondenter varav samtliga har arbetat administrativt med ett kontor som arbetsplats inom den privata sektorn, finns det ett intresse att se vidare forskning om slutsatserna som har presenterats kan finnas i andra sammanhang och med andra respondenter i framtiden.

## **Avslutning**

Det empiriska materialet analyserades utifrån en tematisk analys där resultat visade att det fanns en liten variation i respondenternas uppfattning av introduktionsplanen och i socialisationsprocessen. Detta beskrivs särskilt som olika tillvägagångssätt kring de nyanställdas förutsättningar i form av introduktion och utbildning, påverkan av praktiskt arbete, tillgången till arbetsledare och mentorer, sociala interaktioner med andra medarbetare, inträdandet i en arbetsgemenskap, rolltydlighet och förståelse inför arbetet som ska tas an och

slutligen om värderingar hos den nyanställda. Sammanfattningsvis presenterar resultatet en variation kring de olika faserna av organisatorisk socialisation men det som belyses är värdet av en introduktionsplan för nyanställda, oavsett vilken organisation det rör sig om då den första perioden för den anställde kan vara avgörande på många plan. Som nyanställd finns det förväntningar om att ta till sig den nya rollen i arbetslivet men även förstå olika arbetsrutiner och sociala koder som råder på arbetsplatsen. I denna process förekommer både informella och formella rutiner och regler där organisationen bör ta hänsyn till värdet av en genomtänkt introduktionsplan i samband individens nyanställning.

### Referenser

- Ahrne, G., & Svensson, P. (2011). *Handbok i kvalitativa metoder*. Liber.
- Alvesson, M. (2009). *Organisationskultur och ledning*. Malmö: Liber.
- Bauer, T. N., Bodner, T., Erdogan, B., Truxillo, D. M., & Tucker, J. S. (2007). Newcomer adjustment during organizational socialization: a meta-analytic review of antecedents, outcomes, and methods. *Journal of Applied Psychology, 92*(3), 707- 721
- Berger, C.R., & Bradac, J.J. (1982) *Language and social knowledge: Uncertainty in interpersonal relations*. London: Edward Arnold
- Berger, C. R. (1979). Beyond initial interaction: Uncertainty, understanding, and the development of interpersonal relationships). *Language and Social Psychology* (pp. 122–144). Baltimore, MD: University Park.
- Bravo, M. J., Peiró, J. M., Rodriguez, I., & Whitely, W. T. (2003). Social antecedents of the role stress and career-enhancing strategies of newcomers to organizations: A longitudinal study. *Work & Stress, 17*(3), 195–217  
<https://doi.org/10.1080/02678370310001625658>
- Bryman, A. (2011). *Samhällsvetenskapliga metoder*. Liber.
- Buelens, M. & Van den Broeck, H. (2007). An analysis of Differences in Work Motivation between Public and Private Sector Organizations. *Public Administration Review, 67*(1), 65-74.
- Dewey, J. (1980) *Individ, skola och samhälle*. Stockholm; Natur och kultur. ISBN: 91-27-50033-0
- Hjerm, M., Lindgren, S., & Nilsson, M. (2014). *Introduktion till samhällsvetenskaplig analys*. Gleerups utbildning AB.

- Horsburgh, D. (2003). Evaluation of qualitative research. *Journal of Clinical Nursing*, 12(2), 307-312.
- Jones, G. R. (1986). Socialization tactics, self-efficacy, and newcomers' adjustments to organizations. *Academy of Management Journal*, 29(2), 262–279.  
<https://doi.org/10.2307/256188>
- Klein, H. J., & Heuser, A. E. (2008). The learning of socialization content: A framework for researching orientating practices. In *Research in Personnel and Human Resources Management* (Vol. 27, pp. 279–336). Bingley: Emerald (MCB UP).  
[https://doi.org/10.1016/S0742-7301\(08\)27007-6](https://doi.org/10.1016/S0742-7301(08)27007-6)
- Kvale, S., & Brinkmann, S. (2014). *Den kvalitativa forskningsintervjun*. Studentlitteratur.
- Lapointe, É., Vandenberghe, C., & Boudrias, J.-S. (2014). Organizational socialization tactics and newcomer adjustment: The mediating role of role clarity and affect-based trust relationships. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 87(3), 599–624.  
<https://doi.org/10.1111/joop.12065>
- Lindström, Marcus. (2014, 27 februari). Tufft att vara ny på jobbet - så gör du för att smälta in. *Dagens Nyheter*.  
<http://www.dn.se/ekonomi/jobbkarriar/tufft-att-vara-ny-pa-jobbet-sa-gor-du-for-att-smalta-in/>
- Patel, R & Davidson, B. (2011) *Forskningsmetodikens grunder: att planera, genomföra och rapportera en undersökning*. uppl. 5. Lund: Studentlitteratur.
- Saks, A. M., & Ashforth, B. E. (1997). Organizational Socialization: Making Sense of the Past and Present as a Prologue for the Future. *Journal of Vocational Behavior*, 51(2), 234– 279.  
<https://doi.org/10.1006/jvbe.1997.1614>
- Van Maanen, J. & Schein, E. H. (1977). *Toward a Theory of Organizational Socialization*. Massachusetts Institute of Technology.  
<http://www.academia.edu/download/30356947/swp-0960-03581864.pdf>
- Zagenczyk, T. J., Gibney, R., Few, W. T., & Scott, K. L. (2011). Psychological contracts and organizational identification: The mediating effect of perceived organizational support. *Journal of Labor Research*, 32(3), 254-281.

## **Bilaga 1: Missivbrev**

### **Information till respondenter om studien avseende socialisationsprocessen för nyanställda**

Med följande informationsbrev vill jag informera dig om den undersökning jag ska genomföra på din arbetsplats. Du får följande brev eftersom du har nyligen blivit anställd på din arbetsplats, vilket är den målgrupp som jag vill skriva om i min studie. Därför vill jag fråga dig om du vill delta i min studie. Med hjälp av ett antal intervjuer kommer jag att studera hur medarbetare upplevde sin första period som nyanställd på sin arbetsplats hur dessa aktiviteter påverkat den anställde och vilka effekter som har getts till deras organisatoriska socialisation. Ditt deltagande är frivilligt och kan när som helst avbrytas. Jag kommer som stöd i arbetet att spela in intervjuerna som vi beräknar kommer att ta ca 60 minuter. Genom att spela in intervjuerna har jag möjligheten att vara mer närvarande och fokusera på de svar och kommentarer som du lämnar och under databearbetningen kommer materialet att bevaras på en dator som är låst med ett skyddat lösenord. Det är endast jag som har tillgång till samtliga inspelningar som vidare kommer att transkriberas och dessa raderas efter att mitt examensarbete har blivit examinerat och godkänt. Examensarbetet i sin helhet kommer att presenteras inom kursen på Högskolan Väst, och kommer att publiceras i DiVa som är bibliotekets publikationsdatabas. Det är viktigt att följande undersökning genomförs då det är ett examensarbete som ter sig som ett bidrag till forskningen inom området organisatorisk socialisation.

Har du frågor eller funderingar, tveka inte att höra av dig.

Ansvarig för studien (studenten):

Jasemin Bavey

[jaseminbavey@student.hv.se](mailto:jaseminbavey@student.hv.se)

Handledare: Anna Dåderman

[anna.daderman@hv.se](mailto:anna.daderman@hv.se)

## **Bilaga 2: Intervjuguide**

### *Introduktion*

Vad är din position för den organisation du arbetar för?

Vilken bransch bedömer du att du tillhör?

Hur länge har du arbetat på din arbetsplats?

När du reflekterar över din första tid som nyanställd, hur minns du att du upplevde den tiden på denna arbetsplats?

Beskriv gärna kortfattat dina första dagar och veckor på arbetsplatsen

- Vilka tankar och känslor upplevde du?

Fanns det någon form av allmän introduktion för dig och andra medarbetare?

- Om ja, vad var det för introduktion och på vilket sätt bidrog det för dig som nyanställd?

Fick du någon form av upplärning av en chef eller arbetsledare vid start?

Fick du ta del av en intern/extern utbildning vid start som organisationen erbjöd?

- Om ja, på vilket sätt var det fördelaktigt?
- Om nej, tror du att det skulle vara gynnsamt och i sådana fall, på vilket sätt?

Fanns det kollegor, chefer eller annan personal som du upplevde var viktiga för dig som nyanställd?

- Om ja, varför var samtliga viktiga och vad bidrog de med?

Var "learning by doing" ett begrepp som du tyckte stämde överens i samband med din nyanställning?

Vilka delar av din introduktion var mer värdefulla för dig för att känna dig inkluderad i arbetsgruppen och organisationen?

### *Uncertainty Reduction Theory/ Informationssökning*

Upplevde du någon känsla av osäkerhet under din tid som nyanställd?

- Om ja, på vilket sätt?

Upplevde du att du kunde ställa frågor och vara delaktig i arbetsrelaterade samtal under din första tid?

Förändrades det över tid, var du mer delaktig och frågeställande efter en viss period?

- Om ja, av vilka skäl?
- Om nej, varför då?

Upplövde du att du inte längre kunde ställa vissa typer av frågor efter en tid?

- Om ja, vad för typ av frågor och av vilka skäl?

Fanns det en specifik person du ställde fler frågor till och kunde bolla idéer med eller valde du slumpmässiga medarbetare?

- Om ja, vem och varför?
- Om nej, varför var det ett bättre alternativ?

Upplövde du en skillnad i interaktionen och bemötandet mellan dig och dina medarbetare efter en viss tid på arbetsplatsen?

- Om ja, vad var det som skiljde sig?

Tyckte du att du blev mindre osäker efter din första tid som nyanställd?

### *Organisationssocialisation*

Hur upplövde du att dina sociala relationer med andra medarbetare var under din första tid som nyanställd?

Har relationerna idag utvecklats till det sämre eller bättre?

- Om ja, på vilket sätt?

Har dina relationer med andra medarbetare gett några effekter på dig idag?

Upplöver du att det finns vissa normer man förväntas efterleva som nyanställd?

Upplöver du att det finns vissa värderingar man förväntas efterleva som nyanställd?

Beskriv gärna samtliga normer och värderingar och hur du förstod att de fanns inom organisationen.

Vad var/är betydande för dig för att vilja stanna och trivas på din arbetsplats?

Vilka faktorer skulle du säga är avgörande för dig som anställd?

Bedömer du att din introduktion under din tid som nyanställd har påverkat ditt välbefinnande och långsiktighet på arbetsplatsen?

### *Avslutning*

Är det något jag inte tagit upp som du vill tillägga?

Ålder:

Kön:

Tack för din tid och ditt engagemang!

**Högskolan Väst**  
**Institutionen för individ och samhälle**  
**461 86 Trollhättan**  
**Tel 0520-22 30 00 Fax 0520-22 30 99**  
[www.hv.se](http://www.hv.se)