



LUNDS
UNIVERSITET

INSTITUTIONEN FÖR PSYKOLOGI

***Vad förväntas av mig? – en studie om hur nyanställda
samhällsvetare i två skånska kommuner upplevde sin
arbetsplatsintroduktion***

Arman Arshadi
Emil Bengtsson

Kandidatuppsats vårtermin 2013

Handledare: Roger Persson

Sammanfattning

Det huvudsakliga syftet med studien har varit att undersöka hur nyanställda samhällsvetare i två skånska kommuner upplevde och beskrev sin arbetsplatsintroduktion, samt att ta reda på om det finns statistiska skillnader mellan kommunerna i hur undersökningsdeltagarna upplevt sin arbetsplatsintroduktion. Dessutom har syftet varit att undersöka om det finns ett statistiskt samband mellan upplevd arbetsplatsintroduktion och nyanställdas upplevda arbetsrelaterade stress, arbetsengagemang samt upplevda skicklighet i arbetet. Frågeställningarna angreps genom en enkätundersökning samt semistrukturerade intervjuer. Undersökningsdeltagarna i enkätundersökningen utgjordes av 30 personer (14 i Kristianstad och 16 i Malmö) som fick svara på frågor kring upplevd arbetsplatsintroduktion, arbetsrelaterad stress, arbetsengagemang och upplevd skicklighet i arbetet. Undersökningsdeltagarna i de semistrukturerade intervjuerna utgjordes av 6 personer som främst fick svara på frågor kring upplevd arbetsplatsintroduktion. En majoritet av undersökningsdeltagarna framhåller att man har varit nöjd med sin arbetsplatsintroduktion, mest nöjd var man med att man uppmuntrades till att ta egna initiativ för att komma in i arbetet. Minst nöjd var man med den uppföljning som gjordes efter avslutad arbetsplatsintroduktion. Det fanns en statistisk signifikant skillnad mellan kommunerna i två av frågorna som berörde upplevelsen av arbetsplatsintroduktionen - dels kring den nyanställdes förväntningar på arbetsplatsintroduktionen samt organisationens förväntningar på den nyanställdes arbetsinsats. Det fanns dock ingen statistisk signifikant skillnad mellan kommunerna i hur man samlad sett upplevt sin arbetsplatsintroduktion. Det fanns inte heller något signifikant samband mellan samlad upplevd arbetsplatsintroduktion och upplevd arbetsrelaterad stress och arbetsengagemang. Dock påträffades ett signifikant samband mellan upplevd arbetsplatsintroduktion och upplevd skicklighet i arbetet. Vidare diskuteras om resultaten kan bero på att arbetsplatsintroduktionen är en företeelse som nyanställda i regel inte reflekterar så mycket över. I konklusionen pekar vi ut uppmuntran till eget initiativtagande, hantering av förväntningar, klarhet i arbetsrollen och uppföljning som viktiga nyckelfaktorer i upplevelsen av arbetsplatsintroduktionen.

Nyckelord: Arbetsplatsintroduktion, samhällsvetare, arbetsrelaterad stress, arbetsengagemang, nyanställda, kommunal verksamhet.

Innehållsförteckning

| | |
|--|-----------|
| Introduktion | 1 |
| Arbetsplatsintroduktion..... | 1 |
| Teori..... | 2 |
| Organisationsocialisering..... | 2 |
| Objektivt och subjektivt handlingsutrymme..... | 3 |
| Arbetsrelaterad stress..... | 4 |
| Arbetsengagemang..... | 5 |
| Psykologiska kontraktet..... | 6 |
| Problemställning..... | 6 |
| Vilka personer?..... | 6 |
| I vilken kontext?..... | 7 |
| Vilka variabler?..... | 7 |
| Tidigare forskning om arbetsplatsintroduktion..... | 8 |
| Syfte..... | 9 |
| Frågeställningar..... | 9 |
| Metod | 10 |
| Enkätundersökning..... | 10 |
| Undersökningsdeltagare..... | 10 |
| Material..... | 10 |
| Procedur..... | 13 |
| Etik..... | 13 |
| Statistisk analys..... | 14 |
| Semistrukturerad intervju..... | 15 |
| Undersökningsdeltagare..... | 15 |
| Material..... | 16 |
| Procedur..... | 16 |
| Etik..... | 16 |
| Dataanalys..... | 17 |

| | |
|--------------------------------|-----------|
| Resultat | 18 |
| Enkätundersökning..... | 18 |
| Semistrukturerad intervju..... | 21 |
| Diskussion | 25 |
| Resultatdiskussion..... | 25 |
| Metoddiskussion..... | 29 |
| Styrkor och svagheter..... | 30 |
| Konklusion..... | 31 |
| Framtida forskning..... | 31 |
| Referenser | 32 |
| Bilagor | 35 |

Introduktion

Att börja ett nytt jobb är en omständighet som hos de flesta säkerligen ger upphov till många tankar och inte minst känslor av osäkerhet. Att kunna erbjuda en god arbetsplatsintroduktion torde därför ses som en viktig förutsättning för att minimera eventuell osäkerhet och otrygghet i samband med påbörjandet av ett nytt jobb. Trots att det tycks råda konsensus om att arbetsplatsintroduktionen är viktig (Granberg, 2011) finns det relativt få studier om detta steg i den anställdes liv, inte minst i ett svenskt sammanhang. Exempelvis nämner Aronsson, Hellgren, Isaksson, Johansson, Sverke och Torbiörn (2012) vikten av en god arbetsplatsintroduktion vid tre tillfällen medan vikten av en god rekrytering får ett helt kapitel. Därutöver spelar arbetsplatsintroduktionen en viktig roll i anslutning till den strukturomvandling som dagens arbetsmarknad genomgår, under ledord som flexibilitet blir det allt vanligare att folk skiftar arbete (Sennett, 2000). Mot denna bakgrund tycker vi att det är intressant att studera hur nyanställda upplever sin arbetsplatsintroduktion.

Arbetsplatsintroduktion

Det finns betydande ekonomiska skäl för företag och andra organisationer att erbjuda nyanställda en god arbetsplatsintroduktion. Brister i detta moment kan medföra att man hamnar i en nedåtgående spiral: "de anställda trivs inte, personalomsättningen ökar och produktionen minskar" (Granberg, 2011, s.462). Enligt Granberg (2011) är kunskap om arbetsuppgifter och arbetsrutiner det främsta intresset för den nyanställde, det är aktiviteter som kommer att göra den nyanställde delaktig och produktiv i organisationen.

Granberg (2011) beskriver introduktion som "*de åtgärder som vidtas för att underlätta övergången till nya arbetsuppgifter, nya arbetskamrater och ny miljö*" (s. 460). Syftet med arbetsplatsintroduktionen är att den nyanställde så snabbt som möjligt ska kunna sätta sig in i arbetsuppgifterna, uppnå goda arbetsresultat och därigenom vara till nytta för företaget. Granberg (2011) framhåller att arbetsplatsintroduktionen även ska bidra till att skapa förståelse för organisationens mer övergripande mål för samt tydliggöra den nyanställdes roll så att denne kan se sig själv i ett större sammanhang. Det ska även finnas möjlighet att snabbt bygga upp positiva relationer med arbetskamrater på den nya arbetsplatsen. Samtidigt bör det noteras att den nyanställde själv har ett eget ansvar ta initiativ för att komma in i arbetet och den nya miljön.

Teori

För att belysa problematiken med arbetsplatsintroduktion har vi valt ett multi-teoretiskt perspektiv. Våra teoretiska utgångspunkter kretsar kring följande delar: *organisationssocialisering, objektivt- och subjektivt handlingsutrymme, arbetsrelaterad stress och arbetsengagemang.*

Organisationssocialisering

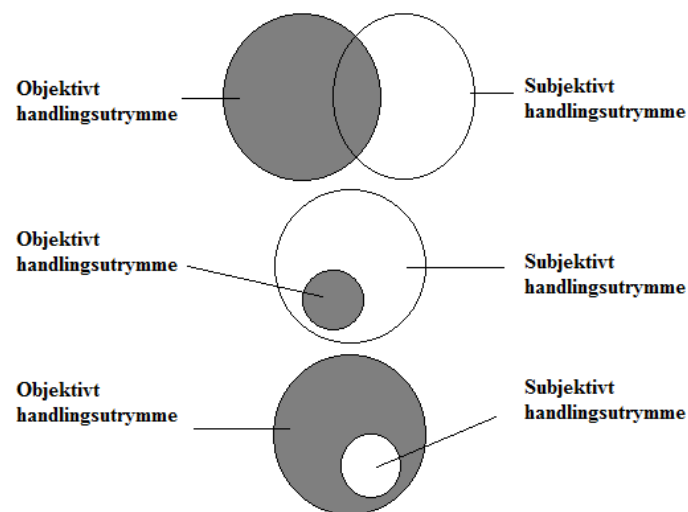
Processen som tar vid när den nyanställde och organisationen kommer i kontakt med varandra brukar benämnas som organisationssocialisering. Under den här tiden får den nyanställde möjlighet att lära och anpassa sig till de värderingar och normer som finns i den nya arbetsmiljön (Partihiban & Veeramani, 2010). Bauer och Erdogan (2011) pekar på att organisationssocialisering grundar sig i följande fyra anpassningsindikatorer – *klarhet i rollen, upplevd självförmåga (self-efficacy), acceptans av organisationsmedlemmar* samt *kunskap om organisationskultur*. Utifrån Granbergs (2011) diskussion om vikten av att tydliggöra den nyanställdes roll i arbetsplatsintroduktionen och så snabbt som möjligt sätta sig in i arbetsuppgifterna kommer det teoretiska resonemanget koncentreras kring *klarhet i rollen* och *upplevd självförmåga (self-efficacy)*. Klarhet i rollen innebär hur väl en medarbetare förstår vad sin arbetsroll kommer att innebära och innefatta. Bauer och Erdogan (2011) menar att klarhet i rollen kan ses som den mest konsistenta faktorn för att förutse arbetstillfredsställelse och organisationsengagemang under socialiseringsprocessen. Att undvika en hög grad av rollkonflikt blir därför ett centralt inslag under arbetsplatsintroduktionen och kan eventuellt påverka hur den nyanställdes upplever sin arbetsplats.

Upplevd självförmåga i arbetet innebär i vilken utsträckning individen sätter tillit till sin förmåga att utföra arbetsuppgifterna och uppnå uppsatta mål (Bauer & Erdogan, 2011). Författarna påpekar även att upplevd självförmåga i arbetet i hög grad samvarierar med positiva individuella utfall, bland annat arbetsengagemang. Upplevd självförmåga får ses som en någorlunda stabil psykologisk egenskap, men det finns insatser som kan bidra till att stärka den. Wood och Bandura (1989) framhåller att upplevd självförmåga i arbetet kan stärkas exempelvis genom framgångsrik erfarenhet av utmanande arbetsuppgifter, även kallad för upplevd skicklighet i arbetet (mastery). Bandura (1986) menar att upplevd skicklighet är den enskilt viktigaste faktorn i koppling till individens upplevda självförmåga. I en arbetsmässig kontext är det i regel så att individen har lättare att relatera till ens upplevda skicklighet i arbetet än ens upplevda självförmåga i arbetet, exempelvis genom att bedöma hur nöjd man är med kvaliteten på sitt eget arbete eller ens förmåga att lösa problem i arbetet

(Arbetslivsinstitutet, 2000). Det bör dock framhållas att graden av upplevd skicklighet i arbetet är relaterad till arbetsuppgifternas utmanande karaktär. Att stärka den upplevda skickligheten i arbetet borde därför kunna bidra till att skapa mer självgående och självsäkra medarbetare, vilket bör kunna ses som en av arbetsplatsintroduktionens viktigaste delar.

Objektivt och subjektivt handlingsutrymme

Aronsson och Berglind (1990) menar att den nyanställdes handlingsutrymme är en viktig del av det dagliga arbetet och bör tydliggöras i arbetsplatsintroduktionen. Om detta inte framgår i socialiseringsprocessen kan det leda till att den nyanställde får en skev verklighetsuppfattning gällande sina arbetsuppgifter. Aronsson och Berglind (1990) menar att det bör finnas en balans mellan ett objektiva handlingsutrymme, vad som individen faktiskt kan göra, och ett subjektivt handlingsutrymme, vad som individen tror hon kan göra.



Figur 1. Objektivt och subjektivt handlingsutrymme (Aronsson & Berglind, 1990)

Figur 1 visar tre olika samband mellan objektiva och subjektivt handlingsutrymme. Det objektiva utgör det handlingsutrymme som arbetsomgivningen ger i form av en arbetsplatsintroduktion, befattningsbeskrivning eller chefslig anvisning. Det subjektiva handlingsutrymme är vår egen uppfattning där vi själva tolkar hur stor handlingsfrihet vi har i våra arbetsuppgifter.

I den första situationen uppfattar den nyanställde endast en del av det objektiva handlingsutrymme och har samtidigt en falsk uppfattning av det subjektiva handlingsutrymme, ett handlingsutrymme som inte existerar i den formella arbetsbeskrivningen. I den andra situationen överdriver den nyanställde möjligheterna till att handla och tar sig an ett subjektivt handlingsutrymme. I den sista situationen är det objektiva

handlingsutrymmet större än det subjektiva, vilket innebär att det subjektiva handlingsutrymmet endast utgör en delmängd av det objektiva.

Aronsson och Berglind (1990) betonar däremot att situationerna ovan inte är statiska utan går att modifiera genom individens egna handlingar, exempelvis genom ökad arbetsmässig kompetens eller interaktion med kollegor. Det kan därför vara nödvändigt att involvera flera olika avdelningar, chefer, yrkesgrupper och viktiga kontaktpersoner i arbetsplatsintroduktionen (Lindelöw, 2008). På så sätt ger man en fullständig bild av organisationen och den nyanställde kan välja rätt informationsväg när det uppstår problem i arbetet.

Arbetsrelaterad stress

Arbetsrelaterad stress är ett uttryck för ett organisatoriskt problem som kan uppstå när arbetskrav inte stämmer överens med den nyanställdes förmåga att hantera dem (Leka & Houdmont, 2010). Karasek och Theorell (1990) definierar stress som ett tillstånd i vilket individens balans mellan resurser och belastningar rubbas. Holmgren, Fjällström-Lundgren och Hensing (2012) definierar stress på ett liknande sätt och sätter begreppet i en arbetsmässig kontext, detta genom att peka på stress många gånger härstammar i en otydlig organisation, exempelvis att inte veta vad chefen förväntar sig av en eller oklarhet i arbetsrollen.

För att undersöka huruvida upplevd stress kan uppkomma i arbetet har Holmgren (2008) utvecklat ett frågeformulär, Work Stress Questionnaire (WSQ), med syfte att bedöma den upplevda stressen i förhållande till höga krav och låga kontrollmöjligheter. Att exempelvis ta mer ansvar för arbetet än vad man borde göra, eller att ha svårt att sova på grund av arbetet kan leda till arbetsrelaterad stress om det saknas höga kontrollmöjligheter (Holmgren, Fjällström-Lundgren och Hensing, 2012). Denna skildring ligger i linje med Karasek och Theorells (1990) krav-kontrollmodell som fokuserar på relationen mellan krav (hur pressat jobbet är) och kontroll (överblick, meningsfullhet och inflytande).

| | Låga krav | Höga krav |
|---------------------|------------------|-------------------------|
| Hög kontroll | Avspända jobb | Aktiva jobb |
| Låg kontroll | Passiva jobb | Jobb med hög anspänning |

Figur 2. Krav-kontrollmodellen (Karasek & Theorell, 1990).

Enligt den här figuren är det *jobb med hög anspänning* som utgör det största hotet för arbetsrelaterad stress. Samtidigt menar Holmgren, Fjällström-Lundgren och Hensing (2012) att det inte går att undgå de personliga egenskaperna som avgör hur man svarar på sådana krav. Oeij, Dhont och Wiezer (2006) förklarar att stressrelaterade problem kan reduceras genom att organisationen förbättrar den anställdes kontrollmöjligheter. Man kan därför diskutera hur arbetsplatsintroduktionen kan fungera som en kontrollfaktor i arbetet (exempelvis väl upplevd arbetsplatsintroduktion = hög kontroll i arbetet).

Arbetsengagemang

Arbetsengagemang kan ses som ett positivt och förverkligande arbetsrelaterat tillstånd (Schaufeli & Bakker, 2010). I ett organisatoriskt sammanhang kan man säga att arbetsengagemang står under påverkan från personliga samt arbetsrelaterade resurser. De personliga resurserna karaktäriseras av följande tre dimensioner; vilken kraft och mental robusthet man uppvisar i samband med arbetet (vigor), vilken entusiasm och hängivenhet man visar i arbetet (dedication) och hur mycket arbetet lägger beslag på ens tankar och känslor (absorption) (Schaufeli & Bakker, 2010). Arbetsrelaterade resurser innefattar de åtgärder som man från organisationens sida kan vidta för att stärka den nyanställdes arbetsengagemang, exempelvis genom en välstrukturerad arbetsplatsintroduktion.

Det är svårt att frånga motivationens inflytande när man diskuterar engagemang, Abrahamsson och Aarum Andersen (2005) menar att motivation handlar om ”varför individens beteende uppstår, upprätthålls och avslutas” (s. 141 – 142). Författarna pekar ut att mänsklig motivation består av – kognitiva faktorer (värden), vanor och färdigheter samt möjligheter, arbetsmotivation kan sägas hitta sin grund i ovanstående tre faktorer. Arbetsmotivation och arbetsengagemang är således närbesläktade begrepp, Hakanen och Schaufeli (2012) pekar dock ut att arbetsengagemang mer är att betrakta som ett positivt känslö- och motivationstillstånd vid arbetet. En anställd som är arbetsengagerad upplever sitt arbete som meningsfullt, utmanande och inspirerande. Man skulle därför kunna se på arbetsengagemang som en mer emotionellt orienterad gren av arbetsmotivationen. Arbetsengagemang bygger emellertid på att medarbetare genom frivillig ansträngning är villig att bidra till organisationens framgång. Upplevelsen av en viss företeelse, i det här fallet en arbetsplatsintroduktion kan rimligen sägas stå närmare förbundet med våra känslor snarare än ett mer stabilt tillstånd som arbetsmotivation. Värt att notera kring Schaufeli och Bakkers (2010) definition av arbetsengagemang är att de tre dimensionerna; vigor, dedication och absorption tar avstamp från den anställdes upplevelse av sin arbetstillvaro.

Psykologiska kontraktet. Man brukar tala om att individ och organisation i anslutning till tillträdet av tjänsten ingår ett psykologiskt kontrakt (George, 2009). Kontraktets innehåll utgörs av ärlighet/öppenhet, tillit samt att på ett ömsesidigt sätt kunna leverera det man utlovat. Om den nyanställde upplever sin arbetsplatsintroduktion som slarvig och icke konkretiserad kan man fråga sig vad det innebär i relation till arbetsengagemanget? Det psykologiska kontraktet har till skillnad från ett formellt anställningskontrakt en implicit verkningsgrad på så sätt att det är både outtalat och inte finns nedskrivet. Kontraktet gör sig explicit påmint när överträdelser av det sker (ibid, 2009). George (2009) menar att de insatser som ges i samband med organisationssocialiseringen, exempelvis i en formell arbetsplatsintroduktion, spelar en viktig roll för kontraktets utformning.

Problemställning

Varje arbetsplats är unik på sitt sätt, vilket aktualiserar behovet av avgränsning. Jacobsen (2007) menar att en avgränsande problemställning bör orientera sig kring följande utgångspunkter – *Vilka personer? I vilken kontext? Vilka variabler?* Vilket vi ser som ett enkelt och tillförlitligt sätt att avgränsa studien.

Vilka personer? I studien har vi valt att rikta fokus mot nyanställda samhällsvetare. I samhällsvetenskaperna vänder man sig ofta från objektiva orienterade kunskapsanspråk (Alvesson & Skoldberg, 2008). Man kan därför spekulera kring huruvida studier där kunskapsmålet är att orientera sig mot tolkning och reflektion (exempelvis personlighet eller ledarskap) är svåra att översätta till ett praktiskt yrkesliv (Alvesson, 2006).

Benämningen samhällsvetare är inte helt enkel att sammanfatta och spänner över ett stort antal inriktningar med många gemensamma nämnare, exempelvis psykologi och ekonomi. Det bör även påpekas att samhällsvetenskapen inrymmer alternativa kunskapsmål än enbart tolkning och reflektion. Översatt till ett yrkesliv är vanliga yrkesinriktningar utredare, statistiker, projektledare, HR-specialister eller ekonomer. Alvesson (2006) påpekar att vi lever i en tid som kännetecknas av en samhällsekonomi som blir allt mer informations- och kunskapsintensiv snarare än traditionellt produktorienterad. Detta har medfört att yrkeslivet blivit mer komplext till sin natur, många samhällsvetenskapliga yrken kan därför idag vara svåra att placera in i en traditionell yrkesorientering. Det kan således finnas ett intresse att studera upplevelsen av övergången från studier till arbetsliv hos nyanställda samhällsvetare.

I vilken kontext? Studien hade tänkt rikta sin uppmärksamhet mot arbetsplatsintroduktionen i två skånska kommuner. Motivet till detta val är bland annat att kommuner i regel är stora organisationer med många anställda, vilket kan skapa en situation där det kan tänkas ta längre tid för nyanställda att lära känna sina arbetsuppgifter i förhållande till organisationens mer övergripande syfte och mål. Därtill kan man peka på att Skånes geografiska respektive demografiska mittpunkt skiljer sig kraftigt åt, mer än 80 % av den skånska befolkningen bor utmed västkusten mellan Ängelholm och Trelleborg och någon mil inåt land (Region Skåne, 2012). Det skulle därför finnas ett intresse att i studien kontrastera denna demografiska skiljelinje. I relation till storstadens respektive småstadens kännetecken skulle man kunna fråga sig om kontrasten avspeglas i den nyanställdes upplevelse av arbetsplatsintroduktionen? Givetvis är det i klartext svårt att säga vad som kännetecknar ett storstadsområde respektive ett småstadsområde. Larsson (2003) framhåller emellertid att storstaden i högre utsträckning karaktäriseras av mer variation, intensivare atmosfär och större kulturella växlingar. Medan småstaden allt mer präglas av en starkare identifikation med det lokala samhället, mer traditionalism och större helhetssyn av andra lokala samhällsmedlemmar. Malmö stad framträder inom avgränsningens ram som en storstadskommun, detta mot bakgrund av att man är huvudort i Skånes län med mer än 300 000 invånare från 174 länder och över 150 olika språk representerade (Malmö Stad, 2011). Medan Kristianstad kommun får representera en småstadskommun, detta mot bakgrund av att kommunens läge i det mer glesbefolkade nordöstra Skåne. Man kan således spekulera kring om en storstadskommun i högre grad låter sig präglas av storstadens högre tempo och mångkulturalism och att detta avspeglas i utformningen av arbetsplatsintroduktionen?

Vilka variabler? Den nyanställda träder in i organisationen med många frågor, en tillfredsställande arbetsplatsintroduktion måste därmed kunna fånga upp potentiella oklarheter och bidra till att göra arbetet mer förutsägbart och kontrollerbart. Graden av *arbetsrelaterad stress* och *arbetsengagemang* kan därför ses som två variabler som spelar en betydande roll när den nyanställda skall bedöma sin första tid på arbetet. Dagens företag och organisationer är i behov av arbetsengagerade och ostressade människor för att kunna överleva och vara konkurrenskraftiga (Granberg, 2011). Det kan därför finnas ett intresse att undersöka om det finns ett statistiskt samband mellan samlad upplevd arbetsplatsintroduktion och upplevd arbetsrelaterad stress och arbetsengagemang. Därutöver blir det svårt att frångå att man som nyanställd oavsett tidigare formella meriter skiljer sig kring hur kognitivt rustad man är, vilket bidrar till hur man bedömer upplevelsen av sin arbetsplatsintroduktion. Bauer & Erdogan

(2011) påpekar som sagt att upplevd självförmåga i arbetet kan ses som en framträdande anpassningsindikator under organisationsocialiseringen. Bandura (1986) menar att upplevd skicklighet är den enskilt viktigaste faktorn i koppling till den upplevda självförmågan, där en upplevd skicklighet i regel är lättare för individen att uttryckligen relatera till. Vilket kan sägas motivera valet till att undersöka om det finns ett statistiskt samband mellan samlad upplevd arbetsplatsintroduktion och *upplevd skicklighet i arbetet*.

Tidigare forskning om arbetsplatsintroduktion

Hur nyanställda samhällsvetare i kommunal verksamhet upplever sin arbetsplatsintroduktion är en avgränsning som är svår att identifiera i tidigare forskning. I vår studie ligger fokus på upplevd arbetsplatsintroduktion (den introduktion som ligger närmast arbetsuppgifterna), dock finns det studier (Jacobsen & Skeppner, 2012) som undersökt nyanställdas upplevelse av förvaltningsmässig introduktion (den introduktionen som syftar till att ge en helhetsbild av kommunen och den aktuella förvaltningen). De nyanställda i studien upplevde den förvaltningsmässiga introduktionen som generellt bra men man kunde arbeta mer med att möta den nyanställdes förväntningar, till exempel att inte se introduktionen som en statisk företeelse som inleds samma dag som anställningen träder i kraft. Detta kan även tänkas gälla den arbetsplatsmässiga introduktionen då det även där är viktigt att fånga upp individens förväntningar och problematisera när introduktionen egentligen startar?

Alm och Bending (2012) har undersökt om olika typer av arbetsplatsintroduktion (grupp- eller individanpassad) visar på några skillnader i upplevelsen av introduktionen och motivation med inriktning mot utmaningar i arbetet, rolltydlighet, arbetsengagemang, subjektiva upplevelsen av arbetsskicklighet och arbetskrav. Studien visade på signifikanta skillnader för bedömning av arbetsplatsintroduktionen, beroende på om den var grupp- eller individanpassad. Det fanns även signifikanta skillnader för bedömning av motivation med inriktning mot utmaningar i arbetet. Studien är intressant så till vida att den kan ses som en indikator kring om det finns ett statistiskt samband mellan samlad upplevd arbetsplatsintroduktion och nyanställdas upplevda arbetsengagemang.

Det finns tidigare forskning som kan tänkas stödja ett antagande om att övergången från utbildning till arbete är komplex för examinerade samhällsvetare. I ett uppföljningsprojekt (Lunds universitet, 2002) följde man upp samhällsvetare efter avslutad utbildning med syfte att ta reda på hur samhällsvetare klarar sig i arbetslivet samt hur de uppfattar den färdighetsträning de fått i sin utbildning i förhållande till arbetslivets krav.

Samhällsvetare tycks i ganska hög grad hamna inom yrken som överensstämmer med den utbildningen de har gått. Man har varit nöjd med utbildningens breda karaktär och förmåga att kunna analysera, argumentera och tänka kritiskt. Samhällsvetare rapporterar dock att det ställs stora krav på arbetslivsinriktade färdigheter, exempelvis att kunna medverka i förändringsarbete, handleda och arbeta tillsammans med personer med annan utbildning. När det rör sig om arbetslivsinriktade färdigheter var samhällsvetare mindre nöjda med förberedelsen de fått i sin utbildning. Kritiken riktade sig främst mot bristen på konkretion och verklighetsanknytning. Alvesson (2006) diskuterar även hur samhällsvetare upplever övergången mellan utbildning och yrkesliv, författaren hänvisar till en brittisk studie (Sturdy, Brocklehurst, Winstanley & Littlejohns, 2006) där man efter fem år följt upp personer som genomgått masterutbildning i företagsekonomi. I den här studien betonade en majoritet av studiedeltagarna att utbildningen främst gett dem en bättre allmän förståelse, bättre självförtroende samt fler sociala kontakter snarare än specifika yrkeskunskaper.

Syfte

Vårt syfte med den här studien är att med en enkätundersökning och semistrukturerade intervjuer undersöka hur nyanställda samhällsvetare i Kristianstad kommun och på Stadskontoret inom Malmö Stad upplevde och beskrev sin arbetsplatsintroduktion. Vi vill även undersöka om det finns en statistisk skillnad mellan Kristianstad kommun och Stadskontoret inom Malmö Stad i hur undersökningsdeltagarna upplevde sin arbetsplatsintroduktion. Slutligen vill vi också undersöka om det finns ett statistiskt samband mellan samlad upplevd arbetsplatsintroduktion och nyanställdas upplevda arbetsrelaterade stress, arbetsengagemang samt upplevda skicklighet i arbetet.

Frågeställningar

1. Hur upplever och beskriver nyanställda samhällsvetare i Kristianstad kommun och på Stadskontoret inom Malmö Stad sin arbetsplatsintroduktion?
2. Finns det en statistisk skillnad mellan Kristianstad kommun och Stadskontoret inom Malmö Stad i hur man har upplevt sin arbetsplatsintroduktion?
3. Finns det ett statistiskt samband mellan samlad upplevd arbetsplatsintroduktion och nyanställdas upplevda arbetsrelaterade stress och arbetsengagemang?
4. Finns det ett statistiskt samband mellan samlad upplevd arbetsplatsintroduktion och nyanställdas upplevda skicklighet i arbetet?

Metod

Denna studie består av två delar: en enkätundersökning och sex stycken semistrukturerade intervjuer. Motivet bakom valet av metod har varit att de två delarna skall fungera som komplement till varandra. Enkätundersökningen skulle kunna ge ett mer kvantitativt mått kring upplevelsen av arbetsplatsintroduktionen samt kunna visa på signifikanta skillnader och samband mellan grupper. Medan de semistrukturerade intervjuerna ger möjlighet att erbjuda en mer kvalitativ och fördjupad inblick kring upplevelsen.

Enkätundersökning

Undersökningsdeltagare

En enkät skickades ut (efter överenskommelse) via e-post till 52 stycken nyanställda samhällsvetare inom två skånska kommuner (30 i Kristianstad Kommun och 22 på Stadskontoret inom Malmö Stad). Det var 30 personer som svarade (14 i Kristianstad och 16 i Malmö), vilket gav ett bortfall på 42 %. Undersökningsdeltagarna bestod av 19 kvinnor (63 %) och 11 män (37 %). Av 14 undersökningsdeltagare i Kristianstad var 9 stycken kvinnor och 5 stycken män, och av 16 undersökningsdeltagare i Malmö var 10 stycken kvinnor och 6 stycken män. Det var en variationsvidd på 26-57 år, med ett medelvärde på 40.4 år ($SD = 9.37$).

Undersökningsdeltagarna rekryterades strategiskt. Ursprungskriterierna för deltagande i studien var att undersökningsdeltagarna skulle kunna betraktas (a) som nyanställda samt (b) inneha en samhällsvetenskaplig orienterad examen alternativt ha ett yrke med inriktning mot det samhällsvetenskapliga området. Därtill var ett kriterium (c) att undersökningsdeltagarna hade genomgått någon form av arbetsplatsintroduktion. Hur man definierar nyanställd är inte helt enkelt, karaktären på det specifika arbetet kan innebära en stor spridning gällande hur lång tid man kan betraktas som nyanställd. Därför använde vi oss av Kristianstad och Malmös egen definition av nyanställd, vilket (d) innebär att man varit anställd upp till ett år.

Material

Materialet bestod av en webbaserad enkät med 36 frågor och fasta svarsalternativ (se bilaga 1). Enkäten var uppdelad i fem block. Block ett berörde information om demografi och innehöll frågor om kön, ålder, arbetsort, civilstånd, antal barn, utbildning, typ av rekrytering, yrke samt anställning (sedan år, månad).

Block två bestod av 9 påståenden (se bilaga 1) med skala där undersökningsdeltagaren fick svara på hur denne upplevde sin arbetsplatsintroduktion. Blocket var egenkonstruerad och innehållet grundade sig i Granbergs (2011) beskrivningar av en mer formell beskrivning av vad som bör ingå i en arbetsplatsintroduktion och Bauer och Erdogans (2011) mer ingående skildring av den nyanställdes upplevelse kring första tiden på jobbet. Påståendena besvarades på en fyrgradig skala med svarsalternativen 1= stämmer inte alls, 2=stämmer mindre bra, 3=stämmer ganska bra, och 4 = stämmer mycket bra. Exempel på påståenden kunde vara *"Jag upplevde att arbetsplatsintroduktionen stämde överens med mina förväntningar på den"* eller *"Mina förväntade arbetsuppgifter klargjordes tydligt i arbetsplatsintroduktion"*. En gemensam skalpoäng beräknades genom att beräkna medelvärdet för de ingående frågorna. En hög skattning indikerar att man är nöjd med sin arbetsplatsintroduktion. Cronbach alfa uppgick till 0.87.

Block tre bestod av 11 påståenden (se bilaga 1) med skala om upplevt arbetsengagemang. Vi tog utgångspunkt från en svensk version av Schaufeli & Bakkers (2003) Utrecht Work Engagement Scale (UWES). Efter att ha tittat närmare på påståendena insåg vi att ett antal påståenden i UWES inte mätte arbetsengagemang som vi avsåg att det borde mätas. Följande påståenden lyftes därmed ut och analyserades i resultatåtergivningen:

- *Jag tycker att mitt jobb har både mening och mål.*
- *Mitt arbete inspirerar mig.*
- *Jag kan arbeta i väldigt långa perioder åt gången.*
- *Jag har svårt att släppa tankarna på mitt jobb.*

Påståendena besvarades på en sjugradig skala med svarsalternativen 1= aldrig, 2= mycket sällan, 3= ganska sällan, 4= ibland, 5= ganska ofta, 6=mycket ofta, och 7= alltid. En gemensam skalpoäng beräknades genom att beräkna medelvärdet för de ingående frågorna. En hög skattning indikerar att man allt oftare upplever sig vara arbetsengagerad. Cronbach alfa uppgick till 0.48.

Block fyra bestod av 7 frågor (se bilaga 1) med skala om upplevd skicklighet (mastery) i arbetet. Denna del utgick från QPS Nordics frågeformulär om psykologiska och sociala faktorer i arbetslivet (Arbetslivsinstitutet, 2000). Följande frågor lyftes ut och analyserades i resultatåtergivningen:

- *Är du nöjd med kvaliteten på det arbete du gör?*
- *Är du nöjd med den mängd arbete du får gjort?*
- *Är du nöjd med din förmåga att lösa problem i arbetet?*

- Är du nöjd med din förmåga att upprätthålla ett gott förhållande till dina arbetskamrater?

Frågorna besvarades på en sjugradig skala med svarsalternativen 1= aldrig, 2= mycket sällan, 3= ganska sällan, 4= ibland, 5= ganska ofta, 6= mycket ofta, och 7= alltid. En gemensam skalpoäng beräknades genom att beräkna medelvärdet för de ingående frågorna. Högre poäng indikerar att man i högre grad tenderar ha en god tilltro till sin förmåga och hantera problem i arbetet. Cronbach alfa uppgick till 0.62.

Block fem bestod av 9 frågor (se bilaga 1) om upplevd stress. Denna del utgick från Work Stress Questionnaire (WSQ) som utformats av Kristina Holmgren (2008). Efter att ha tittat närmare på frågorna insåg vi att ett antal frågor i WSQ inte mätte upplevd stress som vi avsåg att det borde mätas. Följande frågor lyftes därmed ut och analyserades i resultatåtergivningen:

- Ställer du höga krav på dig själv i ditt arbete?*
- Tar du mer ansvar för arbetet än du borde göra?*
- Har du svårt att säga nej till arbetsuppgifter trots att du redan har fullt upp?*
- Har du svårt att sova på grund av att du tänker på arbetet?*

Frågorna besvarades med Ja, Ibland eller Nej. Frågorna hade även följdfrågan ”Upplever du det som stressande?”. Denna följdfråga besvarades på en fyrgradig skala med svarsalternativen 1= inte stressande, 2= mindre stressande, 3= stressande, och 4 = mycket stressande. För att sammanställa den generella upplevda stressen har de frågor som har följdfrågan om upplevd stress bedömts ihop med följdfrågan. Det innebär att de som inte svarade på följdfrågan fick siffran 1, samma siffra som är lika med att man inte upplever stress. En gemensam skalpoäng beräknades genom att beräkna medelvärdet för de ingående frågorna. En låg skattning indikerar att man inte upplever stress i arbetet. Cronbach alfa uppgick till 0.82.

För att kontrollera övningseffekter och blockordningens påverkan på resultatet gjordes en motbalansering (Passer, Smith, Holt, Bremmer, Sutherland & Vliek, 2009) av blockordningen (se tabell 1). Block 1 berörde information om demografi och behövde därigenom inte motbalanseras, den skulle alltid komma först.

Tabell 1: Exempel på motbalansering av blockordning.

| Undersökningsdeltagare 1 | Undersökningsdeltagare 2 | Undersökningsdeltagare 3 |
|-----------------------------|-----------------------------|-----------------------------|
| (Block 1) | (Block 1) | (Block 1) |
| Block 2 | Block 4 | Block 3 |
| Block 3 | Block 2 | Block 4 |
| Block 5 | Block 5 | Block 5 |
| Block 4 | Block 3 | Block 2 |

Procedur

Inledningsvis togs kontakt med kommunledningskontoret på Stadskontoret inom Malmö Stad och Kristianstad kommun. Avsikten var att få en övergripande bild av det kommunala introduktionsarbetet samt få godkännande att genomföra en enkätundersökning. Ett strategiskt urval av lämpliga undersökningsdeltagare (se kriterier ovan) togs fram via personalstrateger från respektive kommunledningskontor och datum för enkätutskick bestämdes. Kontakten med personalstrategerna gav oss en idé kring hur vi skulle kunna konstruera vår enkät.

Enkäterna distribuerades sedan via e-post till ansvarig personalstrateg för respektive kommun som också var ansvarig för delegering av enkäten. Enkätutskicket skedde elektroniskt, detta genom att undersökningsdeltagarna fick ett mail med informationstext (se bilaga 3) samt en länk som ledde till frågorna. Undersökningsdeltagarna informerades även om att enkäten tog cirka tio minuter att genomföra och fick information om sista svarsdag. När enkäten var slutförd tackades de för sitt deltagande.

För att få upp svarsfrekvensen gick vi ut med ett påminnelsebrev (via e-post), cirka två veckor efter det första enkätutskicket (se bilaga 4). I påminnelsebrevet försökte vi på ett trevligt sätt motivera undersökningsdeltagaren att svara samt förklara vikten av att enkäten besvaras snarast.

Etik

På enkätens försättsblad fanns information om undersökningens syfte samt uttalande om informerat samtycke (se bilaga 1). Undersökningsdeltagarna var tvungna att markera en ruta som visade att de hade läst uttalandet innan de fick delta i undersökningen. Genom att markera rutan angav undersökningsdeltagaren att denne hade läst och förstått uttalandet. I uttalandet betonades undersökningsdeltagandet, att det var helt frivilligt och att de när som

helst kunde avbryta sitt deltagande. De fick veta att enkäten var anonym och att data skulle hanteras av oss och vår handledare.

Statistisk analys

Den första frågeställningen, ”hur nyanställda samhällsvetare i Kristianstad kommun och på Stadskontoret inom Malmö stad sett upplevt sin arbetsplatsintroduktion” analyserades genom att omvandla de fyra svarsalternativen (1= stämmer inte alls, 2= stämmer mindre bra, 3= stämmer ganska bra, och 4 = stämmer mycket bra) till dikotoma variabler med två möjliga utfall, detta för att få ett mått i procenttal om undersökningsdeltagarna var ”nöjd” alternativt ”inte nöjd” med sin arbetsplatsintroduktion. Därefter användes deskriptiv analys för att beskriva undersökningsgruppen. Det huvudsakliga syftet med att använda sig av deskriptiv statistik för varje enskild fråga och framtagandet av ett mått på hur många som var nöjd respektive inte nöjd med sin arbetsplatsintroduktion har varit att på ett förenklat sätt skapa förutsättningar att få en överblick kring hur det insamlade materialet har fördelat sig genom central- och spridningsmått. Samt hur upplevelsen tagit sig uttryck i procenttal (nöjd alternativt missnöjd). Detta tillvägagångssätt får sägas underlätta när man sedermera ska skapa sig en uppfattning om det insamlade materialet tycks följa ett visst huvuddrag eller ifall man kan se några enskilda tendenser.

För att undersöka den andra frågeställningen, ”ifall det fanns en statistisk skillnad mellan Kristianstad kommun och Stadskontoret inom Malmö Stad i hur man upplevt sin arbetsplatsintroduktion” användes ett t-test för oberoende grupper (independent samples t-test). Initialt gjordes ett t-test för oberoende grupper för att undersöka om det samlat sett fanns statistiska skillnader mellan de två kommunerna. Eftersom frågorna täckte flera aspekter av arbetsplatsintroduktionen och att en samlad poäng skulle kunna dölja relevanta variationer i enskilda items gjordes även t-test för oberoende grupper för varje enskild fråga. En konsekvens av att genomföra fler t-test är dock en förhöjd risk för typ 1-fel, vilket innebär att man hittar falska positiva samband (Aron, Aron & Coups, 2013). Denna omständighet manar till en viss försiktighet när man tolkar data.

Pearson produkt moment korrelation användes för att undersöka den tredje och fjärde frågeställningen, det vill säga om det fanns ett statistiskt samband mellan samlad upplevd arbetsplatsintroduktion och upplevd arbetsengagemang samt upplevd skicklighet i arbetet. Eftersom svaren från upplevd stress inte följde en normalfördelning användes Spearman's rho vid korrelationsanalys (Aron, Aron & Coups, 2013).

Effektstorlek på skillnader mellan kommunerna redovisades med Cohen's d och effektstorlek på samband mellan samlad upplevd arbetsplatsintroduktion och upplevd arbetsrelaterad stress, upplevd arbetsengagemang och upplevd skicklighet i arbetet redovisades med r-squared (r^2), *coefficient of determination* (ibid, 2013). Endast statistiskt signifikanta resultat redovisades med effektstorlekar. Signifikansnivå var genomgående 5 %, med tvåsidig intervall. Resultat med $p < 0.05$ betraktades som statistiskt signifikanta.

Semistrukturerad intervju

Undersökningsdeltagare

För att få en mer ingående beskrivning av hur arbetsplatsintroduktionen har upplevts intervjuades ett urval av nyanställda samhällsvetare inom båda kommunerna. Sammanlagt ställde 6 personer upp på intervju, 4 kvinnor och 2 män. Undersökningsdeltagarna har varit anställda olika lång tid, från några månader till ett år. I studien beskrivs undersökningsdeltagarna som person A, B, C, D, E och F. Det ursprungliga kravet för deltagande var som ovan, att intervjuobjekten skulle kunna betraktas som nyanställda samt inneha en samhällsvetenskaplig orienterad examen alternativt ha ett yrke med inriktning mot det samhällsvetenskapliga området. Därtill var ett kriterium att undersökningsdeltagarna hade genomgått någon form av arbetsplatsintroduktion. Samtliga undersökningsdeltagare, förutom en, svarade på ovanstående enkät och kontaktades via det ursprungliga enkätutskicket (se bilaga 3). I den ville vi ta reda på om det fanns ett intresse för att ställa upp på en intervju. Vår förhoppning var att redan där kunna fånga upp undersökningsdeltagare med ett intresse att få "prata av sig". På så sätt underlättades sökningsprocessen efter intervjupersoner och vi kunde "försäkra" oss att personer som sökte till oss hade något att säga.

Efter två veckor var det endast två personer som var intresserade av att ställa upp på intervju. För att få upp svarsfrekvensen gick vi ut med ett påminnelsebrev via epost (se bilaga 4). I den betonade vi ett antal mjuka värden, exempelvis autenticitet och omedelbarhet, som skulle få målgruppen att ställa upp på intervju. Enligt knapphetsprincipen värderar människor saker högre ju mindre tillgängliga de är (Cialdini, 2005). Principen kommuniceras ofta som "sista chansen" eller "begränsat antal". I och med det betonade vi i påminnelsebrevet att vi i nuläget "var i stort behov av 1 intervjuperson", men i själva fallet behövde vi fler undersökningsdeltagare. Anledningen till detta tillvägagångssätt var att få personen att känna knapphet och svara på brevet. Genom att agera på det här sättet fick vi in våra fyra sista undersökningsdeltagare.

Material

Med hjälp av semistrukturerade intervjuer tittade vi närmare på hur nyanställda samhällsvetare beskriver sin upplevelse av arbetsplatsintroduktionen. Intervjuguidens inledande del berörde information om demografi och innehöll frågor om kön, ålder, arbetsort, civilstånd, antal barn, utbildning, typ av rekrytering, yrke samt anställning sedan (år, månad). Intervjuguidens resterande del innehöll frågor om nyanställdas upplevelse kring arbetsplatsintroduktionen. Exempel på frågor kunde vara *"Hur upplevde du din arbetsplatsintroduktion?"*, *"Upplevde du att arbetsplatsintroduktionen stämde överens med dina förväntningar på den?"* eller *"Vilken upplevelse hade du av uppföljningen efter avslutad arbetsplatsintroduktion?"* (se bilaga 2). Frågornas innehåll tog utgångspunkt från enkätundersökningen, detta med syfte att de valda metoderna skulle komplettera varandra i stor utsträckning som möjligt.

Procedur

Datinsamlingen ägde rum mellan vecka 14-19, år 2013. Fyra av intervjuerna skedde i ett avskilt samtalsrum på arbetsplatser och två av intervjuerna utfördes via telefon på grund av deltagarnas önskemål. Telefonintervjuerna följde samma struktur som de semistrukturerade intervjuerna. Vi upplevde dock att det fanns begränsningar gällande möjligheten till följdfrågor, vilket hade varit lättare öga mot öga.

Intervjuernas längd varade mellan 20-60 minuter. Inledningsvis informerades undersökningssdeltagaren om studiens syfte och de etiska riktlinjerna för vetenskaplig forskning, som bl.a. innebär att det är frivilligt att delta i intervjun och att man när som helst under intervjus gång kan avbryta sitt deltagande. Efter godkänt samtycke besvarades bakgrundsfrågor om kön, ålder, civilstånd, antal barn, utbildning och yrke, anställning (sedan år, månad) och extern/intern rekrytering. Vid intervjuerna användes ljudinspelare för att underlätta intervjusituationen och analysbearbetningen. Under intervjuerna användes även en intervjuguide (se bilaga 2) för att lättare förmå och leda tillbaka undersökningssdeltagaren till frågeställningen. Samtliga intervjuer genomfördes av oss båda.

Etik

Som forskare försöker man aidentifiera undersökningssdeltagaren så att det inte går att spåra vem som sagt vad, detta kallas för konfidentialitet (Shaughnessy, Zechmeister & Zechmeister, 2012). I resultatdelen har vi varit noga med att ändra utmärkande uttalanden,

utan att ändra meningsinnehållet, så att det inte går att identifiera specifika undersökningsdeltagare. Vi valde att inte använda yrkesbeteckningar då vi tycker att läsaren lättare hade sett ett mönster i vem som sagt vad. Vi förklarade även för undersökningsdeltagaren att vi inte kommer ha med kommunens namn i resultatdelen, på så sätt går det inte att spåra vem som sagt vad i vilken kommun.

Dataanalys

Efter intervjuerna genomfördes en selektiv transkribering (Langemar, 2008) där kategorisering av intressanta företeelser från textmassan lyftes fram. Givetvis kan det bli svårt att framstå som objektiv i sin position vilket gör att tolkningen blir en central aspekt som är svår att frångå. Langemar (2008) pekar emellertid på att när man översätter en text till egna ord kan det vara värt att tänka på att varenda liten nyans i tolkningen inte behöver vara medveten, utan bara de som gäller relevanta aspekter av det man är intresserad av i undersökningen.

Vi delar den åsikten om att det inte skulle vara särskilt fruktbart ifall man skulle gå på djupet med varenda litet ord. Alvesson och Sköldberg (2008) framhåller att den som behandlar insamlat material måste präglas av en noggrann medvetenhet om teoretiska antaganden, språkets och ens förförståelse, som viktiga bestämningar bakom tolkningen, vilket i sammanhanget får ses som en viktigare utgångspunkt. Vi har därför frångått en ordagrann återgivning av det insamlade materialet utan istället valt att fokusera på de passager som får ses som mest kärnfulla gällande beskrivningen den nyanställdes upplevelse av sin arbetsplatsintroduktion. Med kategorier i åtanke har därefter en genomgång gjorts av materialet för att identifiera de uttalanden som passar in på de valda kategorierna. Citat ger stöd för att belysa de centrala fynd som framkommit. Resultatet från de semistrukturerade intervjuerna inleds med en sammanfattning av varje vald kategori, sedan redovisas resultatet från den selektiva transkriberingen för varje intervjuperson i en tabell.

Resultat

Enkätundersökning

För att undersöka den första frågeställningen, hur nyanställda samhällsvetare i Kristianstad kommun och på Stadskontoret inom Malmö stad upplevde sin arbetsplatsintroduktion gjordes en deskriptiv statistisk analys av den samlade upplevelsen som var beräknad som genomsnittet av de nio frågorna om upplevd arbetsplatsintroduktion. Det samlade medelvärdet uppgick till $M = 2.69$ och standardavvikelsen uppgick till $SD = 0.59$. Den deskriptiva analysen redovisas i nedanstående tabell.

Tabell 2: Deskriptiv statistik av hur nöjd alternativt inte nöjd man är med sin arbetsplatsintroduktion i både Kristianstad kommun och på Stadskontoret inom Malmö stad.

| n=30 | M | SD | <u>Inte nöjd</u> | | <u>Nöjd</u> | |
|--|------|------|------------------|-----------|-------------|-----------|
| | | | Antal | Andel (%) | Antal | Andel (%) |
| 1. Arbetsplatsintroduktion stämde överens med mina förväntningar på den | 2.73 | 0.69 | 8 | (27 %) | 22 | (73 %) |
| 2. Målen för verksamheten klargjordes på ett tydligt sätt i arbetsplatsintroduktionen | 2.73 | 0.78 | 10 | (33 %) | 20 | (67 %) |
| 3. Mina förväntade arbetsuppgifter klargjordes tydligt i arbetsplatsintroduktionen | 2.50 | 0.82 | 13 | (43 %) | 17 | (57 %) |
| 4. Arbetsplatsintroduktionen var individuellt anpassat efter mina behov | 2.37 | 0.89 | 15 | (50 %) | 15 | (50 %) |
| 5: Jag uppmuntrades till att ta egna initiativ för att komma in i arbetet | 3.10 | 0.88 | 6 | (20 %) | 24 | (80 %) |
| 6: Det framgick i arbetsplatsintroduktionen vem eller vilka som tar beslut på arbetsplatsen. | 3.00 | 0.98 | 8 | (27 %) | 22 | (73 %) |
| 7: Arbetsplatsintroduktionen fick mig att känna mig hemmastadd på arbetsplatsen. | 2.97 | 0.85 | 7 | (23 %) | 23 | (77 %) |
| 8: Min förväntade arbetsinsats klargjordes tydligt i arbetsplatsintroduktionen. | 2.47 | 0.73 | 14 | (47 %) | 16 | (53 %) |
| 9: Jag var nöjd med den uppföljning som gjordes efter avslutad arbetsplatsintroduktion. | 2.33 | 0.88 | 16 | (53 %) | 14 | (47 %) |

Tabellen visar att majoriteten var nöjd med sin arbetsplatsintroduktion. Man var mest nöjd med att man ”uppmuntrades till att ta egna initiativ för att komma in i arbetet” (fråga 5), och man var minst nöjd med den ”uppföljning som gjordes efter avslutad arbetsplatsintroduktion” (fråga 9).

Den andra frågeställningen undersöktes genom att göra ett t-test för oberoende grupper, analysen visade att det inte fanns någon statistisk signifikant skillnad mellan Kristianstad kommun ($M = 2.54$, $SD = 0.60$) och Stadskontoret inom Malmö stad ($M = 2.82$, $SD = 0.57$) avseende deras samlade upplevelse av sin arbetsplatsintroduktion, $t(28) = -1.31$, $p > 0.20$. Den samlade upplevelsen var beräknad som genomsnittet av de nio frågorna om upplevd arbetsplatsintroduktion.

För att undersöka om det fanns någon signifikant skillnad mellan Kristianstad kommun och Stadskontoret inom Malmö stad analyserades också de enskilda frågorna var för sig med ett t-test för oberoende grupper (se tabell 3).

Tabell 3: t-test för oberoende grupper av enskilda frågor kring upplevd arbetsplatsintroduktion

| | Kommun | | | | t-test | Cohen's d |
|--|---------------------|------|--------------|------|--------|-----------|
| | Kristianstad (n=14) | | Malmö (n=16) | | | |
| | M | SD | M | SD | | |
| 1. Arbetsplatsintroduktion stämde överens med mina förväntningar på den | 2.43 | 0.65 | 3.00 | 0.63 | 0.021 | 0.89 |
| 2. Målen för verksamheten klargjordes på ett tydligt sätt i arbetsplatsintroduktionen | 2.86 | 0.77 | 2.63 | 0.81 | 0.429 | -- |
| 3. Mina förväntade arbetsuppgifter klargjordes tydligt i arbetsplatsintroduktionen | 2.36 | 0.75 | 2.63 | 0.89 | 0.381 | -- |
| 4. Arbetsplatsintroduktionen var individuellt anpassat efter mina behov | 2.21 | 0.80 | 2.50 | 0.97 | 0.390 | -- |
| 5: Jag uppmuntrades till att ta egna initiativ för att komma in i arbetet | 3.07 | 1.07 | 3.13 | 0.72 | 0.872 | -- |
| 6: Det framgick i arbetsplatsintroduktionen vem eller vilka som tar beslut på arbetsplatsen. | 2.79 | 1.19 | 3.19 | 0.75 | 0.271 | -- |

| | | | | | | |
|---|------|------|------|------|-------|------|
| 7: Arbetsplatsintroduktionen fick mig att känna mig hemmastadd på arbetsplatsen. | 2.93 | 1.00 | 3.00 | 0.73 | 0.823 | -- |
| 8: Min förväntade arbetsinsats klargjordes tydligt i arbetsplatsintroduktionen. | 2.14 | 0.77 | 2.75 | 0.58 | 0.020 | 0.89 |
| 9: Jag var nöjd med den uppföljning som gjordes efter avslutad arbetsplatsintroduktion. | 2.07 | 0.83 | 2.56 | 0.89 | 0.131 | -- |

Analysen visade att det fanns statistiskt signifikanta skillnader i två av frågorna. Det fanns en signifikant skillnad mellan Kristianstad kommun och Stadskontoret inom Malmö i ”hur väl ens upplevelse av arbetsplatsintroduktionen stämde överens med ens förväntningar på den” (fråga 1). Det fanns även en signifikant skillnad mellan kommunerna i ”hur tydligt ens förväntade arbetsinsats klargjordes i arbetsplatsintroduktionen” (fråga 8).

För att undersöka den tredje frågeställningen, om det fanns ett statistiskt samband mellan samlad upplevd arbetsplatsintroduktion och upplevd stress gjordes en Spearmans rank korrelation (Spearmans’ rho). Analysen visade att det inte fanns något statistiskt signifikant samband mellan upplevd arbetsplatsintroduktion ($M = 2.69$, $SD = 0.59$) och upplevd stress ($M = 1.82$, $SD = 0.79$, $r(30) = -0.259$, $p > 0.167$).

Den tredje frågeställningen syftade även till att undersöka om samlad upplevd arbetsplatsintroduktion ($M = 2.69$, $SD = 0.59$) hängde samman med upplevt arbetsengagemang ($M = 5.15$, $SD = 0.71$). Pearson produkt moment korrelation användes för att undersöka frågeställningen. Analysen visade att det inte fanns något statistiskt signifikant samband, $r(30) = -0.130$, $p > 0.493$.

Slutligen för att undersöka den fjärde frågeställningen gjordes en Pearson produkt moment korrelation, detta för att se om samlad upplevd arbetsplatsintroduktion ($M = 2.69$, $SD = 0.59$) hängde samman med upplevd skicklighet i arbetet ($M = 5.38$, $SD = 0.59$). Analysen visade att det fanns ett statistiskt signifikant samband mellan variablerna, $r(30) = 0.459$, $p < 0.011$, $r^2 = 0.21$.

Semistrukturerad intervju

Resultaten från de semistrukturerade intervjuerna, som syftade till att ge en fördjupad inblick till upplevelsen av arbetsplatsintroduktionen. Nedan redovisas resultaten enligt följande struktur.

Beskrivning av sin upplevelse.

Före (uttryckt genom vilka förväntningar den nyanställde haft).

Efteråt (uttryckt genom upplevelsen av hur uppföljning skett).

Upplevelse av övergång från studier till arbetsliv.

Upplevelse av arbetsplatsintroduktion. Undersökningsdeltagarna upplevde arbetsplatsintroduktionen som övervägande tillfredsställande, ett fåtal upplevde emellertid den som otillräcklig och bristfällig (se tabell 4). De positiva inslagen innefattade arbetsplatsintroduktionens genomtänkta struktur och att det gavs utrymme att smälta de frågor man kom in med. De negativa inslagen innefattade bland annat arbetsplatsintroduktionens otydliga klargörande av den nyanställdes arbetsuppgifter.

Förväntningar på arbetsplatsintroduktionen. En helt entydig bild framträder inte. Ett par undersökningsdeltagare påpekade att man inte hade några större förväntningar på arbetsplatsintroduktionen. Andra förväntade sig att tidigare arbetslivs- och organisationserfarenhet skulle ha fångats upp och att klarhet i arbetsrollen skulle klargöras på ett tydligare sätt.

Hur uppföljning skett och vilken upplevelse man har av den. En majoritet av undersökningsdeltagarna påtalade att man inte fått en formell uppföljning som var direkt kopplad till arbetsplatsintroduktionen. Samtidigt som det finns ett par undersökningsdeltagare som upplever detta som tråkigt menar majoriteten att det fanns möjlighet att ta upp saker med chefen om det skulle behövas.

Upplevelse av övergång från studier till arbetsliv. En klar majoritet av undersökningsdeltagare rapporterade att övergången från studier till arbetsliv var svår och att utbildningens faktiska innehåll var problematiskt att översätta till faktiska arbetsuppgifter.

Tabell 4: Översikt av enskilda nyanställdas uttalanden

| Upplevelse av arbetsplatsintroduktion |
|--|
| <p>Person A: Upplevde den som bra. Arbetsplatsintroduktionen gav utrymme till att smälta de frågor man kom in med och till att diskutera med andra nyanställda. Där fanns också folk med stor erfarenhet vilka fungerade som en slags moderator för diskussionen. I arbetsplatsintrodukten fanns det även tillgång till en erfaren kollega som inte var formellt utsedd men fungerade som slags mentor.</p> <p>Person B: Upplevde att denne inte saknade en mer praktiskt orienterad arbetsplatsintroduktion, ville gärna lära sig arbetet genom att jobba med faktiska ärenden och projekt. B Upplever det inte särskilt inspirerande att jobba med fiktiva fall som ligger långt från verkligheten.</p> <p>Person C: Upplevde att man fick det som behövdes för att kunna sätta igång med arbetet, uppskattade arbetsplatsintroduktionens väl genomtänkta struktur och personliga tilltal. C upplevde arbetsplatsintroduktionens korta pass med syfte att undvika korvstoppling som givande.</p> <p>Person D: Upplevde arbetsplatsintroduktionen som bristfällig, ingen formell arbetsplatsmässig introduktion erbjöds, hänvisades till den förvaltningsmässiga introduktionen. D fick i huvudsak själv och med kollegornas hjälp luska ut hur arbetet skulle bedrivas eftersom den förvaltningsmässiga introduktionen inte berörde hennes arbetsuppgifter.</p> <p>Person E: Upplevde sin arbetsplatsintroduktion som bristfällig, E upplevde att det inte fanns någon tydlig struktur kring vad som egentligen skulle ingå i en arbetsplatsintroduktion. Introducerandet i arbetet sköttes istället av E:s företrädare genom en slags överlämning. E fick ta egna initiativ för att sätta sig in i arbetet. E upplevde att det varit uppskattat ifall arbetsgivaren arbetat mer förebyggande exempelvis genom att förvissa sig om man hade speciella kostvanor eller behov av särskilda hjälpmedel.</p> <p>Person F: Den arbetsplatsmässiga introduktionen hade F inte så mycket att säga till om, <i>”de släppte mer eller mindre ner mig och sa: säg till om du behöver något”</i>. Detta upplevde F dock inte besvärande eftersom F hade tidigare organisationserfarenhet.</p> |
| Förväntningar på arbetsplatsintroduktionen |
| <p>Person A: Över förväntningarna gällande struktur och upplägg, men påpekade att det hade varit förtjänstfullt ifall arbetsplatsintroduktionen anpassades efter medarbetarens arbetslivserfarenhet, <i>”förväntar man sig högt tempo i arbetstillvaron men får lågt tempo så bör man informeras om det”</i>. Och att det gavs mer utrymme till att bekanta sig med de dataprogram man skulle jobba med.</p> <p>Person B: Hade egentligen inga större förväntningar kring sin arbetsplatsintroduktion, B visste att en omfattningsfull arbetsplatsintroduktion inte var nödvändig eftersom B var välorienterad kring arbetsuppgifterna och organisationen.</p> <p>Person C: Förväntade sig att tidigare arbetslivs och- organisationserfarenhet borde fångas upp tydligare. Som nyutexaminerad och färsk på arbetsmarknaden menade C att man förslagsvis borde fokusera mer på hårda värden, det vill säga på mer konkreta arbetsrutiner och systemkännedom.</p> |

Person D: Förväntade sig att arbetsplatsintroduktionen skulle bidra till att bringa klarhet i rollen, vilket inte blev fallet utan hänvisades till den förvaltningsmässiga introduktionen, *”rollen blev inte på något sätt klarare i den förvaltningsmässiga introduktionen heller.”*

Person E: Hade inga större förväntningar på sin arbetsplatsintroduktion, E upplevde emellertid att det hade varit uppskattat om man blivit bättre omhändertagen från organisationens sida.

Person F: Menade att det är viktigt att prata om förväntningar i arbetsplatsintroduktionen. För en nyanställd är det viktigt att veta vad som förväntas av en, *”det kan bli stressande om man försöker vara något som ändå inte förväntas av en”*.

Hur uppföljning skett och vilken upplevelse man har av den

Person A: Feedback gavs när man behövde det, både personligt och via mail. A hade regelbundna samtal med arbetsgivaren och kollegan A jobbade med var fjärde vecka efter arbetsplatsintroduktionen. Vid frågor efter avslutad arbetsplatsintroduktion fanns det möjlighet att vända sig till chefer, kollegor och andra avdelningar. Upplevde det som lärorikt.

Person B: Fick ingen formell uppföljning efter avslutad arbetsplatsintroduktion utan genomgick medarbetarsamtal där man utan fasta punkter pratade om hur det går i arbetet. B förklarade även att B är en person som kan ta upp saker med sin chef om det skulle behövas. B saknar inte en mer omfattande uppföljning.

Person C: Fick feedback vid två tillfällen efter arbetsplatsintroduktionen och via regelbundna medarbetarsamtal tog närmsta chefen på hur C trivs i arbetet. C tog upp saker med chefen om det skulle behövas.

Person D: Fick ingen direkt kopplad uppföljning till arbetsplatsintroduktionen, D upplevde detta som tråkigt.

Person E: Någon konkret uppföljning kring hur E upplevt sin arbetsplatsintroduktion har inte genomförts, vilket E beklagar eftersom *”det finns saker som man skulle kunna fånga upp.”* Dock pekade E på att dennes utåtriktade inställning och vetgirighet har hjälpt till mycket för att komma in bra i arbetet.

Person F: Hade ett uppföljningsmöte 1 – 1,5 månad in på anställningen med sin närmsta chef. Dock primärt av mer praktisk natur – *”vet du var allting finns och funkar allting”*. F upplevde en sådan uppföljning som tillräcklig.

Upplevelse av övergång från studier till arbetsliv

Person A: Upplevde att denne generellt haft tur med övergången, genom bra arbetsledning och trygg arbetsmiljö har A kunnat växa på rätt sätt. A menade att reflektionstiden var viktig, vilket A tror att dagens kollegor har mindre av mot bakgrund av ett allt högre tempo. A tycker att det är beklagligt att man gått ifrån en lärlingsstruktur där man förr *”jobbade med allt på tallriken”* i kontrast till dagens arbetstillvaro som är mycket mer specialiserad.

Person B: Kände igen sig i problematiken, B läste en samhällsvetenskapligt orienterad utbildning som får betraktas som mindre praktisk applicerbar, B framhöll dock en del inslag som hon kunde ta med sig till arbetet, *”Främsta fördelen man har tagit med sig in i arbetet är förmågan att kunna behandla stora informationsmängder på kort tid och med teorierna med sig*

i bagaget tänka i andra banor i arbetet. B tror att beredskapen kring övergången i stort handlar om vilken person man är.

Person C: Övergången till det nya jobbet gick hastigt för C, det var ett väldigt stort steg att ta från den nya utbildningen till det nya jobbet. Att hitta rätt i organisationen är en utmaning idag, vem man ska vända sig till gällande de praktiska delarna, arbetsredskapen är viktig del av övergången.

Person D: Tyckte initialt att denne fått ett kanonjobb, men *”övergången är svår”*, framförallt när man kommer som nyexaminerad, frågorna var många därför är introduktionen så viktig. D påpekade att denne haft mycket nytta av sina studier, dock måste det finnas utsedda representanter med uttalat ansvar att fånga upp hela den här problematiken, *”det är inte OK slängas runt”*. D kände att första tiden var överväldigande med känslor i omlopp, i synnerhet eftersom man kommer taggad och med stora ambitioner.

Person E: berättade att man i början i princip *”satt och höll i sig”*, där man huvudsakligen försökte bringa reda i kaoset genom att gå tillbaka till sina praktikterminer. E framhöll att yrket är väldigt ensamt till sin karaktär, fann därför stresslindring och stöd från tidigare kollegor som förklarat hur de agerat när ställts inför liknande huvudbry.

Person F: Upplevde att övergången var lite problematisk, de modeller och teorier man studerat har varit svåra att tillämpa. Kärnan i det hela var dock ganska lik de man fick lära sig på utbildningen *”helt plötsligt ska man ta egna initiativ. I skolan får man mer eller mindre allt serverat för sig. Här är det egen planering som gäller.”* F betonade dock att det är mycket upp till den nyanställde att söka kunskap om organisationen och arbetsuppgifterna. F upplevde att han fick en skonsam första tid där arbetsgivaren förstod att fel kan inträffa i början.

Diskussion

Det huvudsakliga syftet med studien har varit att med en enkätundersökning och semistrukturerade intervjuer undersöka hur nyanställda samhällsvetare i Kristianstad kommun och på Stadskontoret inom Malmö Stad upplevde och beskrev sin arbetsplatsintroduktion, detta uttryckt genom frågeställning 1. Vi ville även undersöka om det fanns en statistisk skillnad mellan Kristianstad kommun och Stadskontoret inom Malmö Stad i hur man upplevde sin arbetsplatsintroduktion, detta uttryckt genom frågeställning 2. Slutligen ville vi också undersöka om det fanns ett statistiskt samband mellan upplevd arbetsplatsintroduktion och nyanställdas upplevda arbetsrelaterade stress och arbetsengagemang samt upplevda skicklighet i arbetet, detta uttryckt genom frågeställning 3 och 4. Diskussionsavsnittet kommer att struktureras utifrån följande rubriker - resultatdiskussion, metoddiskussion, styrkor och svagheter, konklusion samt framtida forskning.

Resultatdiskussion

Frågeställning 1. Resultatet från enkätundersökningen visade att en majoritet av de nyanställda samhällsvetarna inom båda kommunerna varit tillfredställd med sin arbetsplatsintroduktion, i fyra av frågorna upplevde 20 eller fler undersökningsdeltagare att man varit nöjd. Mest nöjd har man varit med att man uppmuntrades till att ta egna initiativ för att komma in i arbetet (80 % av undersökningsdeltagarna), att i arbetsplatsintroduktionen skapa möjlighet för den nyanställde att tänka utanför ramarna tycks därmed ha varit ett uppskattat inslag. Samtidigt blir det något av en balansgång, som nyanställd är man i början av sin anställning i regel osäker på hur arbetet ska bedrivas och därför i högre grad benägen att hålla sig till vad arbetsrutinen föreskriver. Eftersom de flesta samhällsvetare huvudsakligen tycks ha tagit med sig förmågor som att argumentera och tänka kritiskt (Lunds universitet, 2002) kan det bli ett problem när möjligheterna till eget initiativtagande tonas ned eller läggs åt sidan. Mot denna bakgrund blir det viktigt att man utöver att hålla sig till en ”introduktionsmanual” även skapar utrymme och uppmuntrar den nyanställde till eget initiativtagande i samband med arbetsplatsintroduktionen.

Även om resultatet från enkätundersökningen visade att en majoritet av undersökningsdeltagarna varit nöjd med sin arbetsplatsintroduktion så framträder en mer komplex bild av arbetsplatsintroduktionen i de semistrukturerade intervjuerna. I intervjuerna beskrev två personer (person D och E) hur de upplevde sin arbetsplatsintroduktion som bristfällig. Dessa personer gav mer ingående beskrivningar av vilka tankar och känslor den

upplevda bristfälligheten gett upphov till jämfört med de undersökningsdeltagare som upplevde sin arbetsplatsintroduktion som tillräcklig och/eller tillfredställande. Det tycks därför som om upplevelsen av arbetsplatsintroduktionens kvalitet påverkar hur mycket man har att återberätta kring sitt intryck av den. Mot denna bakgrund skulle man kunna göra en koppling till det psykologiska kontraktets explicita verkningsgrad, som företrädesvis gör sig påmint när någon part upplever att en överträdelse av kontraktet har skett. Vilket rent konkret skulle kunna ta uttryck genom exempelvis lägre grad av arbetsengagemang och arbetstillfredsställelse (George, 2009). Gällande övergången från studier till arbetsliv så beskrev en majoritet av undersökningsdeltagarna i de semistrukturerade intervjuerna att man upplevde övergången som svår och att utbildningens innehåll var problematisk att översätta till faktiska arbetsförhållanden. Resultatet kan relateras till tidigare forskning (Alvesson, 2006), vilken pekar på att samhällsvetare primärt tar med sig andra kvaliteter än just specifik yrkeskunskap. Emellertid blir det svårt att generalisera, samhällsvetenskapen översatt till en arbetslivsmässig kontext täcker som sagt ett stort yrkesfält och det kan vara så att andra faktorer spelar en viktig roll i hur man upplever övergången från studier till arbetsliv. Bland annat kan man peka på inflytandet från kulturella faktorer, tidigare har man vistats i en förhållandevis homogen universitetsmiljö till att nu förväntas ta plats i en kontext där ålders- och utbildningsheterogeniteten är betydligt större.

Sammantaget kan man framhålla att det blir av vikt att man från organisationens sida inte tar den nyanställde för givet, exempelvis genom att inte se en flerårig samhällsvetenskaplig utbildning som en garant för en smidig övergång till yrkeslivet. Att i arbetsplatsintroduktionen fånga upp individens karaktäristiska framstår här som en viktig beståndsdel. I synnerhet mot bakgrund av att ett dåligt inledande intryck har en tendens att skapa en bestående negativ uppfattning som kan tänkas vara svår att överkomma, och därmed på sikt även riskera att reducera arbetsengagemanget och arbetstillfredsställelsen.

Frågeställning 2. Resultatet från ett t-test för oberoende grupper visade att det samlat sett inte fanns någon statistisk signifikant skillnad mellan kommunerna i hur man upplevt sin arbetsplatsintroduktion. En möjlig förklaring till resultatet kan finnas i vilken åsikt nyanställda generellt sett har gentemot arbetsplatsintroduktion som företeelse. Man kan diskutera ifall det överlag inte fanns en stark åsikt kopplad till arbetsplatsintroduktionen, exempelvis om man jämför med den nyanställdes upplevelse av rekryteringsprocessen där det var av allra största vikt att få jobbet och därför tillägnat en sådan process mer kognitiva resurser. En sådan tolkning skulle kunna sägas ligga mer i linje med det psykologiska

kontraktets implicita verkningsgrad, så länge båda parter upplever att respektive part uppfyller sina åtaganden är allt frid och fröjd (George, 2009).

Eftersom frågorna täckte flera aspekter av arbetsplatsintroduktionen fanns det som sagt en risk att en samlad poäng skulle kunna dölja relevanta variationer i enskilda items, vilket motiverade valet att även göra t-test för oberoende grupper gällande varje enskild fråga. Analys visade att det fanns signifikanta skillnader mellan kommunerna i två av frågorna, gemensamt för båda frågorna var att de berörde förväntningar. På Stadskontoret i Malmö Stad upplevde nyanställda i högre grad än inom Kristianstad kommun att arbetsplatsintroduktionen motsvarade de förväntningar man haft på den, samt hur den förväntade arbetsinsatsen klargjordes i samband med arbetsplatsintroduktionen. Eftersom man gjort flera statistiska analyser av enskilda frågor bör en viss aktsamhet präglade hur man vidare förhåller sig till de signifikanta skillnaderna. Emellertid kan man påpeka att man på Stadskontoret inom Malmö Stad huvudsakligen arbetar med frågor som är av mer övergripande och strategisk karaktär, och att arbetsplatsintroduktionen inom denna verksamhet i större utsträckning kan tänkas harmonisera med samhällsvetarens primära kvaliteter. Vilket torde kunna ses som en bärande omständighet till att förklara de signifikanta skillnaderna kommunerna emellan. Oavsett karaktär på arbetsuppgifterna som präglar den specifika verksamheten får det som betydelsefullt att möta och hantera den nyanställdes förväntningar, vilket rent praktiskt i regel tar sig uttryck genom att bringa klarhet i arbetsrollen. Att få klarhet i arbetsrollen är som sagt en av de viktigaste faktorerna för en tillfredställande organisationsocialisering (Bauer och Erdogan, 2011). Tre av undersökningsdeltagarna i de semistrukturerade intervjuerna påpekar att man inte var helt nöjd med hur arbetsrollen klargjordes i samband med arbetsplatsintroduktionen. Person A menar att denne förväntade sig att arbetsplatsintroduktionen skulle formas efter hur välorienterad man kunde tänkas vara kring arbetsuppgifterna och organisationen. Person D förväntade sig att arbetsplatsintroduktionen huvudsakligen skulle fokusera på att bringa klarhet i rollen. Person F framhåller att det är viktigt för en nyanställd att få veta vad som förväntas av en, det kan vara stressigt att försöka leva upp till något som ändå inte förväntas av en. Ovanstående uttalanden bekräftar tidigare forskning (Jakobsen & Skeppner, 2012) om att man bör arbeta mer för att möta den nyanställdes förväntningar.

Det bör även framhållas att det fanns undersökningsdeltagare i de semistrukturerade intervjuerna som påpekade att man inte hade några större förväntningar på arbetsplatsintroduktionen, detta eftersom man redan var välorienterad kring sina arbetsuppgifter och organisationen. Aronsson och Berglind (1990) framhåller emellertid att

vikten av att inkludera inflytandet från förväntningar, vilket utöver att bringa klarhet i rollen även är ett sätt att erbjuda den nyanställde en känsla av kontroll i arbetet. En fara som kan eventuellt kan uppstå är att den nyanställde blir tvungen att överdriva möjligheterna till att handla och därför tar sig an ett subjektivt handlingsutrymme som inte existerar i den formella arbetsbeskrivningen. Och därigenom gör en felaktig tolkning av arbetsrollen, vilket inte får ses som önskvärd utveckling.

Gällande frågeställning 3 så gjordes separata korrelationsanalyser mellan upplevd arbetsplatsintroduktion samt upplevd stress och upplevt arbetsengagemang där inget statistiskt signifikant samband påträffades. Resultatet kan bero på att ett flertal frågor inte stämde överens med studiens operationalisering av arbetsrelaterad stress och arbetsengagemang. Eftersom vår enkätundersökning inte täckte variablerna arbetsrelaterad stress och arbetsengagemang på ett fullständigt sätt kan det bli problematiskt att hitta signifikanta resultat och sedermera uttala sig om målgruppen. Samtidigt kan man från den föreliggande diskussionen gällande att bemöta den nyanställdes förväntningar och bringa klarhet i arbetsrollen se en koppling till arbetsplatsintroduktionen och upplevelsen av arbetsrelaterad stress. Arbetsrelaterad stress hittar ofta sitt ursprung i höga krav och låga kontrollmöjligheter (Holmgren, Fjällström-Lundgren, och Hensing, 2012), det får därför ses som önskvärt att i arbetsplatsintroduktionen skapa utrymme så att den nyanställde så snabbt som möjligt kan skapa sig en känsla av kontroll i arbetet. Samtidigt är det viktigt att betona att känsla av kontroll i arbetet inte alltid är det lättaste att frambringa, i synnerhet för nyanställda samhällsvetare som i regel tar med andra förmågor än just specifika yrkeskunskaper. En potentiell risk för friktion kan uppstå när den nyanställde i samband med inträdet i organisationen anstränger sig för att bemästra arbetsrollen samtidigt som man från organisationens sida är mån om att den nyanställde snabbt skall komma in i jobbet och visa på mätbara resultat.

Gällande frågeställning 4 så gjordes en korrelationsanalys mellan upplevd arbetsplatsintroduktion och upplevd skicklighet i arbetet där ett statistisk signifikant samband påträffades. Ett viktigt mål med arbetsplatsintroduktionen är att försöka skapa självgående och självsäkra medarbetare, vilket det givetvis finns en problematisk aspekt kopplat till, vissa nyanställda har en större tilltro till sin egen förmåga än vad andra har. Wood och Bandura (1989) pekar emellertid på att upplevd självförmåga i arbetet uttryckt genom upplevd skicklighet i arbetet exempelvis skulle kunna stärkas genom chefslig uppmärksamhet, det vill säga att den nyanställde får erkännande från en överordnad genom att höra lovord när man lyckats med utmanande arbetsuppgifter. En majoritet av undersökningsdeltagarna i de

semistrukturerade intervjuerna påtalade även att man inte fått en formell uppföljning som var kopplad till arbetsplatsintroduktionen, en person beklagar detta faktum och menar ”att det finns saker man skulle kunna fånga upp” (Person E). Denna bild styrks även i det samlade resultatet från enkätundersökningen, där frågan om uppföljning efter avslutad arbetsplatsintroduktion var den man var mest missnöjd (53 %). Man skulle därför kunna peka på att ett uppföljningsliknande samtal som är kopplad till arbetsplatsintroduktionen skulle kunna ses som en enkel och framförallt viktig åtgärd i syfte att synliggöra och bekräfta den nyanställde.

Metoddiskussion

Validitet är en central fråga i vetenskaplig forskning som hänvisar till att fånga upp verkligheten och mäta det man avser att mäta (Passer, Smith, Holt, Bremmer, Sutherland & Vliek, 2009). En bra operationalisering av variabler är en förutsättning för att kunna fånga upp en sådan verklighet. Dessvärre har ett flertal frågor i den kvantitativa delen inte stämt överens med studiens operationalisering av arbetsrelaterad stress och arbetsengagemang. Detta är givetvis en svaghet eftersom innehållsvaliditeten (Shaughnessy, Zechmeister & Zechmeister, 2012) påverkas negativt, det vill säga att vi inte har lyckats täcka alla sidor av arbetsrelaterad stress och arbetsengagemang på ett fullständigt sätt.

Validitet handlar även om att ställa frågor till rätt målgrupp och att rätt mätinstrument används vid rätt tillfälle. För att på ett representativt sätt kunna uttala sig om målgruppen behöver man luta sig mot ett slumpmässigt urval. Vi har frångått ett slumpmässigt urval till förmån för ett strategiskt urval, detta eftersom undersökningsdeltagarna i studien bär på den största kunskapen inom det berörda området, de är nyanställda samhällsvetare i kommunal verksamhet som har genomgått någon form av arbetsplatsintroduktion. Samtidigt måste man vara medveten om att många yrkesroller som ligger under beteckningen samhällsvetare ligger långt ifrån varandra rent professionsmässigt. Därför kan det finnas svårigheter att fånga upp undersökningsdeltagare under beteckningen samhällsvetare, vilket i sin tur gör det svårare att uttala sig gentemot en större population.

För att nå ut till den specifika målgruppen använde vi oss av webbaserade enkäter som är ett etablerat verktyg för insamling av data. Datortätheten är hög på arbetsplatser runt om i Sverige. Det finns därmed många människor som har tillgång till eller tillräckliga kunskaper om datorer. En nackdel med detta tillvägagångssätt är att personlig kontakt uteblir och att man löper en större risk att mailet med den webbaserade enkäten läggs åt sidan och att bortfall

ökar. En nackdel med enkätundersökningar bestående av flertalet block är inlärnings- och trötthetseffekter (Passer, Smith, Holt, Bremmer, Sutherland & Vliek, 2009). För att komma till rätta med denna problematik slumpades ordningen på blocken i enkätundersökningen, så att ordningen skulle ha så lite eller ingen betydelse när vi analyserade resultatet.

För att öka reliabiliteten, det vill säga tillförlitligheten, i vår studie lades stor fokus på att reducera potentiella feltolkningar under intervjuerna. Hur man definierar begreppet arbetsplatsintroduktion är inte helt enkelt, det finns ett antal olika introduktioner inom de båda kommunerna. Därför inledde vi intervjuerna med att ge en klar definition av vad vi menar med arbetsplatsintroduktion.

Styrkor och svagheter

Hur man som nyanställd upplever sin arbetsplatsintroduktion är en bred fråga. För att besvara den frågan kombinerade vi en kvantitativ metod som kunde visa på ett samband mellan två variabler och en kompletterande kvalitativ metod som kunde erbjuda djupare insikt gentemot ett statistiskt samband, vilket får ses som studiens största styrka. Baserat på tidigare forskning (Lunds universitet, 2002) såg vi ett behov av att undersöka nyanställda samhällsvetares övergång från studier till arbete och koppla det något mätbart, i det här fallet arbetsplatsintroduktion. En styrka med studien har således varit att vi undersökt en tydligt avgränsad och väldefinierad målgrupp.

En svaghet med den del av studien som omfattar de semistrukturerade intervjuerna har varit att det tänkas föreligga selektionsbias, det vill säga att undersökningsdeltagarna i de semistrukturerade intervjuerna aktivt sökt sig till oss med ett behov av att få ”prata av sig”, och att man därför kan ifrågasätta representativiteten för den målgrupp vi vill undersöka. Därtill kan det misstänkas att det finns en polariserande effekt gentemot arbetsplatsintroduktionen, som återspeglas i hur man skildrar sin upplevelse. - “ man letar fel”.

Bortfallet från studiens enkätundersökning får ses som en svaghet. Av de 52 personerna som enkäten skickats ut till har 47 stycken undersökningsdeltagare påbörjat ifyllandet men inte slutfört besvarandet. Mot bakgrund av att vi fått in fullständiga svar från 30 stycken undersökningsdeltagare innebär det att vi har ett bortfall på 17 stycken personer. En anledning kan vara att undersökningsdeltagare blivit internt rekryterade och därför haft svårt att relatera till frågorna om arbetsplatsintroduktionen och därför avbrutit. För att minimera risken för bortfall hade vi initialt kunnat pilottesta våra enkätfrågor.

Konklusion

Sammanfattningsvis kan man peka på att en majoritet av de nyanställda samhällsvetarna upplevde att man varit nöjd med sin arbetsplatsintroduktion. Det fanns ingen statistisk signifikant skillnad mellan kommunerna i hur man samlat sett upplevt sin arbetsplatsintroduktion. Emellertid påträffades en statistisk signifikant skillnad mellan kommunerna i två av frågorna som berörde upplevelsen av arbetsplatsintroduktionen – dels hur arbetsplatsintroduktionen motsvarades de förväntningar som den nyanställda haft samt kring organisationens förväntningar på den nyanställdes arbetsinsats. Därtill påträffades ett statistisk signifikant samband mellan upplevd arbetsplatsintroduktion och upplevd skicklighet i arbetet. Huvudsakligen framträder fyra stycken nyckelfaktorer som utgör en bärande del i upplevelsen av arbetsplatsintroduktionen; uppmuntran till eget initiativtagande, hantering av förväntningar, att få klarhet i arbetsrollen samt möjligheten till att få uppföljning som är kopplad till arbetsplatsintroduktionen.

Framtida forskning

Vi ser ett intresse att replikera samma studie, men med frågor som mäter variablerna arbetsrelaterad stress och arbetsengagemang på ett mer fullständigt sätt. Därtill hade det varit intressant att studera upplevelsen av arbetsplatsintroduktionen hos andra målgrupper/yrkesgrupper, exempelvis nyanställda naturvetare eller hur upplevelsen gestaltar sig ur ett chefsperspektiv.

Referenser

- Abrahamsson, B. & Aarum Andersen, J. (2005). *Organisation – att beskriva och förstå organisationer*. Malmö Liber AB.
- Alm, S. & Bending, N. (2012). *Två typer av arbetsplatsintroduktion-effekter på arbetsmotivation, arbetskrav, engagemang, rolltydlighet, den subjektiva upplevelsen av arbetsskicklighet samt bedömning av introduktionen*. Kandidatuppsats, Högskolan i Gävle, Avdelningen för arbets- och folkhälsovetenskap. Hämtad från: <http://hig.diva-portal.org/smash/record.jsf?pid=diva2:537490>
- Alvesson, M. (2006). *Tomhetens triumf - om grandiositet illusionsnummer och nollsummespel*. Bokförlaget Atlas KB, Stockholm.
- Alvesson, M. & Skölberg, K. (2008). *Tolkning och reflektion – vetenskapsfilosofi och kvalitativ metod*. Studentlitteratur AB, Lund.
- Arbetslivsinstitutet. (2000). Användarmanual för QPS Nordic Frågeformulär om psykologiska och sociala faktorer i arbetslivet utprovat i Danmark, Finland, Norge och Sverige. Nr. 2000:19.
- Aron, A., Aron, N.E., & Coups, J.E. (2013). *Statistics for psychology*. Pearson Education, London, England.
- Aronsson, G. & Berglind, H. (1990). *Handling och handlingsutrymme*. Studentlitteratur AB, Lund.
- Aronsson, G., Hellgren, J., Isaksson, K., Johansson, G., Sverker, M., & Torbiörn, I. (2012). *Arbets- och organisationspsykologi: individ och organisation i samspel*. Natur och kultur, Stockholm.
- Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and actions: A social cognitive theory*. Englewood Cliffs, N.J.
- Bauer, T.N. & Erdogan, B. (2011). Organizational socialization: The effective onboarding of new employees. *APA handbook of industrial and organizational psychology, Vol 3: Maintaining, expanding, and contracting the organization*. APA Handbooks in Psychology., (pp. 51-64). Washington, DC, US.
- Cialdini, R. (2005). *Påverkan – teori och praktik*. Liber, Stockholm.
- George, C. (2009). *The psychological contract – managing and developing professional groups*. McGraw-Hill, Maidenhead England.
- Granberg, O. (2011). *PAOU: personaladministration, HRM och organisationsutveckling*. Natur och kultur, Stockholm.
- Hakanen, J.J. & Schaufeli, W.B. (2012). Do burnout and work engagement predict depressive symptoms and life satisfaction? A three-wave seven-year prospective study. *Journal of Affective Disorders*, 141, 415-424.
- Holmgren, K. (2008). Work Stress Questionnaire (WSQ) manual. Göteborgs universitet.

- Holmgren, K., Fjällström-Lundgren, M., & Hensing, G. (2012). Early identification of work-related stress predicted sickness absence in employed women with musculoskeletal or mental disorders: a prospective, longitudinal study in a primary health care setting. *Disability & Rehabilitation*, Early Online: 1–9, Informa UK, Ltd.
- Jacobsen, D.I. (2007). *Förståelse, beskrivning och förklaring – introduktion till samhällsvetenskaplig metod för hälsovård och socialt arbete*. Studentlitteratur AB, Lund.
- Jakobsen, Å. & Skeppner, S. (2012). *Introduktion av nyanställd personal – en empirisk undersökning om hur två förvaltningar inom en kommun genomför introduktion av nyanställd personal*. Kandidatuppsats, Linnéuniversitetet, Institutionen för pedagogik. Hämtad från: <http://lnu.diva-portal.org/smash/record.jsf?pid=diva2:484470>
- Karasek, R. & Theorell, T. (1990). *Healthy work: Stress, productivity and the reconstruction of the working life*. New York: Basic Books.
- Langemar, P. (2008). *Kvalitativ forskningsmetod i psykologi – att låta en värld öppna sig*. Liber, Stockholm.
- Larsson, O (2003). *Erbjuder storstaden ett fritt liv?* Kandidatuppsats, Lunds Universitet, Institutionen för socialt arbete. Hämtad från: <http://lup.lub.lu.se/luur/download?func=downloadFile&recordOid=1358413&fileOid=1358414>
- Leka, S. & Houdmont, J. (2010). *Occupational health psychology*. Blackwell Publishing Ltd.
- Lindelöw, M. (2008). *Kompetensbaserad personalstrategi*. Stockholm: Natur och kultur.
- Lunds universitet. (2002). *Samhällsvetare i arbetslivet – uppföljning av studenter efter avslutad utbildning*. Rapport nr 2002:218, Utvärderingsenheten.
- Malmö Stad (2011) *Malmö läget- Statistik och fakta om näringslivet i Malmö*. Hämtad från: http://www.malmobusiness.com/sites/default/files/filearchive/malmolaget_2011.pdf
- Oeij, P.R.A., Dhondt, S., & Wiezer, N.M. (2006). Conditions for Low Stress-risk Jobs: Europe's Case. *European journal of social quality volume 6*, vol 2, pp. 81-108.
- Partihiban, P. & Veeramani, G. (2010). An overview of employees socialization and organizational culture. *JM international journal of HR review*, pp. 48-52.
- Passer, M., Smith, R., Holt, N., Bremmer, A., Sutherland, E., & Vliek, M. (2009). *Psychology – the science of mind and behaviour*. McGraw-Hill, Maidenhead.
- Region Skåne. (2012). *Skånes befolkningsprognos 2012-2021 - Avdelningen för regional utveckling, enheten för samhällsanalys*. Hämtad 2013.04.18 från: http://www.skane.se/Public/Statistik/Befolkningsprognoser%20Sk%C3%A5ne/Befolkningsprognos%202011/2012/Befolkningsprognos_2012_web.pdf

- Schaufeli, W.B. & Bakker, A.B. (2003). The utrecht work engagement scale (UWES). Test manual. Utrecht, The Netherlands: Department of social & organizational psychology. Download PDF.
- Schaufeli, W. B & Bakker, A. B (2010). *Work engagement: A handbook of essential theory and research*. New York: Psychology Press.
- Sennett, R. (2000). *När karaktären krackelerar: människan i den nya ekonomin*. Bokförlaget Atlas KB, Stockholm.
- Shaughnessy, J.J., Zechmeister, E.B., & Zechmeister, J.S. (2012). *Research Methods in Psychology*. Mcgraw-Hill, Maidenhead England.
- Sturdy, A.J., Brocklehurst, M., Winstanley, D., & Littlejohns, M. (2006). Management as a (self) confidence trick. Management ideas, education and identity work. *Organization*, Vol: 13, pp. 841 – 860.
- Wood, B. & Bandura, A. (1989). Social cognitive theory and organizational management. *The academy of management review*, Vol. 14, No. 3 (juli, 1989), pp. 361-384.



LUNDS
UNIVERSITET

Bilaga 1

Enkätundersökning om arbetsplatsintroduktion

Syftet med det här frågeformuläret är att undersöka hur du upplevde din arbetsplatsintroduktion. Uppskattningsvis kommer den att ta cirka 10 minuter att fylla i.

Men först ska vi börja denna undersökning med ett uttalande om informerat samtycke. Du måste markera en ruta som visar att du har läst uttalandet innan du får delta i undersökningen. Om du inte kryssar i rutan, får du ett meddelande där du ombeds att kontrollera det.

Vänligen läs uttalandet nedan och markera rutan om du förstår det.

Du kommer att delta i en undersökning. Ditt deltagande är helt frivilligt och du kan när som helst och utan närmare förklaring avbryta ditt deltagande. Du kan lämna enkäten när som helst och återkomma senare om du vill. Den här enkäten är anonym. Data kommer att hanteras av oss och vår handledare och bara presenteras gruppvis. Inga enskilda personer kommer efterföljande att kunna identifieras.

Genom att markera den här rutan anger du att du har läst och förstått ovanstående uttalande.

Personuppgifter (Block 1)

Kön: Man Kvinna

Ålder: _____

Ort där jag arbetar: _____

Civilstånd: Gift Ogift Sambo Partner Ensamstående

Antal barn: _____

Utbildning: _____

Externt eller internt rekryterad: Externt Internt Annat: _____

Yrke: _____

Anställd sedan (år, månad): _____

Arbetsplatsintroduktion (Block 2)

Följande 9 påståenden handlar om vilken upplevelse du hade av din arbetsplatsintroduktion. Läs varje påstående noga och tänk efter i vilken grad din upplevelse stämmer överens med påståendet. Om du inte alls håller med påståendet markera "Stämmer inte alls". Om du håller med till fullo markera "Stämmer mycket bra".

1. Jag upplevde att arbetsplatsintroduktionen stämde överens med mina förväntningar på den.

| | | | |
|-------------------|--------------------|--------------------|---------------------|
| Stämmer inte alls | Stämmer mindre bra | Stämmer ganska bra | Stämmer mycket bra. |
| 1 | 2 | 3 | 4 |

2. Målen för verksamheten klargjordes på ett tydligt sätt i arbetsplatsintroduktionen.

| | | | |
|-------------------|--------------------|--------------------|---------------------|
| Stämmer inte alls | Stämmer mindre bra | Stämmer ganska bra | Stämmer mycket bra. |
| 1 | 2 | 3 | 4 |

3. Mina förväntade arbetsuppgifter klargjordes tydligt i arbetsplatsintroduktionen.

| | | | |
|-------------------|--------------------|--------------------|---------------------|
| Stämmer inte alls | Stämmer mindre bra | Stämmer ganska bra | Stämmer mycket bra. |
| 1 | 2 | 3 | 4 |

4. Jag upplevde att arbetsplatsintroduktionen var individuellt anpassat efter mina behov.

| | | | |
|-------------------|--------------------|--------------------|---------------------|
| Stämmer inte alls | Stämmer mindre bra | Stämmer ganska bra | Stämmer mycket bra. |
| 1 | 2 | 3 | 4 |

5. Jag uppmuntrades till att ta egna initiativ för att komma in i arbetet.

| | | | |
|-------------------|--------------------|--------------------|---------------------|
| Stämmer inte alls | Stämmer mindre bra | Stämmer ganska bra | Stämmer mycket bra. |
| 1 | 2 | 3 | 4 |

6. Det framgick i arbetsplatsintroduktionen vem eller vilka som tar beslut på arbetsplatsen.

| | | | |
|-------------------|--------------------|--------------------|---------------------|
| Stämmer inte alls | Stämmer mindre bra | Stämmer ganska bra | Stämmer mycket bra. |
| 1 | 2 | 3 | 4 |

7. Arbetsplatsintroduktionen fick mig att känna mig hemmastadd på arbetsplatsen.

| | | | |
|-------------------|--------------------|--------------------|---------------------|
| Stämmer inte alls | Stämmer mindre bra | Stämmer ganska bra | Stämmer mycket bra. |
| 1 | 2 | 3 | 4 |

8. Min förväntade arbetsinsats klargjordes tydligt i arbetsplatsintroduktionen.

| | | | |
|-------------------|--------------------|--------------------|---------------------|
| Stämmer inte alls | Stämmer mindre bra | Stämmer ganska bra | Stämmer mycket bra. |
| 1 | 2 | 3 | 4 |

9. Jag var nöjd med den uppföljning som gjordes efter avslutad arbetsplatsintroduktion.

| | | | |
|-------------------|--------------------|--------------------|---------------------|
| Stämmer inte alls | Stämmer mindre bra | Stämmer ganska bra | Stämmer mycket bra. |
| 1 | 2 | 3 | 4 |

Arbetsengagemang(Block 3)

Följande 11 påståenden handlar om ditt arbetsengagemang på arbetsplatsen. Läs varje påstående noga och tala om hur ofta det förekommer. Om det aldrig förekommer markera "Aldrig". Om det alltid förekommer markera "Alltid".

10. Jag tycker att mitt jobb har både mening och mål.

| | | | | | | |
|--------|---------------|---------------|--------|-------------|-------------|--------|
| Aldrig | Mycket sällan | Ganska sällan | Ibland | Ganska ofta | Mycket ofta | Alltid |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |

11. Mitt arbete inspirerar mig.

| | | | | | | |
|--------|---------------|---------------|--------|-------------|-------------|--------|
| Aldrig | Mycket sällan | Ganska sällan | Ibland | Ganska ofta | Mycket ofta | Alltid |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |

12. Jag kan arbeta i väldigt långa perioder åt gången.

| | | | | | | |
|--------|---------------|---------------|--------|-------------|-------------|--------|
| Aldrig | Mycket sällan | Ganska sällan | Ibland | Ganska ofta | Mycket ofta | Alltid |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |

13. Jag tänker ofta på att byta arbete.

| | | | | | | |
|--------|---------------|---------------|--------|-------------|-------------|--------|
| Aldrig | Mycket sällan | Ganska sällan | Ibland | Ganska ofta | Mycket ofta | Alltid |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |

14. Jag har svårt att släppa tankarna på mitt jobb.

| | | | | | | |
|--------|---------------|---------------|--------|-------------|-------------|--------|
| Aldrig | Mycket sällan | Ganska sällan | Ibland | Ganska ofta | Mycket ofta | Alltid |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |

15. Jag måste ofta fråga andra om hur mina arbetsuppgifter skall utföras.

| | | | | | | |
|--------|---------------|---------------|--------|-------------|-------------|--------|
| Aldrig | Mycket sällan | Ganska sällan | Ibland | Ganska ofta | Mycket ofta | Alltid |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |

16. Jag har stora möjligheter till självförverkligande i organisationen.

| | | | | | | |
|--------|---------------|---------------|--------|-------------|-------------|--------|
| Aldrig | Mycket sällan | Ganska sällan | Ibland | Ganska ofta | Mycket ofta | Alltid |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |

17. Jag har stora möjligheter att påverka min arbetssituation.

| | | | | | | |
|--------|---------------|---------------|--------|-------------|-------------|--------|
| Aldrig | Mycket sällan | Ganska sällan | Ibland | Ganska ofta | Mycket ofta | Alltid |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |

18. Jag personifierar mig med min arbetsplats.

| | | | | | | |
|--------|---------------|---------------|--------|-------------|-------------|--------|
| Aldrig | Mycket sällan | Ganska sällan | Ibland | Ganska ofta | Mycket ofta | Alltid |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |

19. Jag känner att arbetsgivaren synliggör mig som medarbetare.

| | | | | | | |
|--------|---------------|---------------|--------|-------------|-------------|--------|
| Aldrig | Mycket sällan | Ganska sällan | Ibland | Ganska ofta | Mycket ofta | Alltid |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |

20. Jag känner att det finns möjlighet att vara kreativ på arbetsplatsen.

| | | | | | | |
|--------|---------------|---------------|--------|-------------|-------------|--------|
| Aldrig | Mycket sällan | Ganska sällan | Ibland | Ganska ofta | Mycket ofta | Alltid |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |

Upplevd skicklighet i arbetet (Block 4)

Följande 7 frågor handlar om din upplevda skicklighet i arbetet. Läs varje fråga noga och tala om hur ofta det förekommer. Om det aldrig förekommer markera "Aldrig". Om det alltid förekommer markera "Alltid".

21. Är du nöjd med kvaliteten på det arbete du gör?

| | | | | | | |
|--------|---------------|---------------|--------|-------------|-------------|--------|
| Aldrig | Mycket sällan | Ganska sällan | Ibland | Ganska ofta | Mycket ofta | Alltid |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |

22. Är du nöjd med den mängd arbete du får gjord?

| | | | | | | |
|--------|---------------|---------------|--------|-------------|-------------|--------|
| Aldrig | Mycket sällan | Ganska sällan | Ibland | Ganska ofta | Mycket ofta | Alltid |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |

23. Är du nöjd med din förmåga att lösa problem i arbetet?

| | | | | | | |
|--------|---------------|---------------|--------|-------------|-------------|--------|
| Aldrig | Mycket sällan | Ganska sällan | Ibland | Ganska ofta | Mycket ofta | Alltid |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |

24. Är du nöjd med din förmåga att upprätthålla ett gott förhållande till dina arbetskamrater?

| | | | | | | |
|--------|---------------|---------------|--------|-------------|-------------|--------|
| Aldrig | Mycket sällan | Ganska sällan | Ibland | Ganska ofta | Mycket ofta | Alltid |
|--------|---------------|---------------|--------|-------------|-------------|--------|

- | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
|---|---|---|---|---|---|---|
- 25. Får du information om kvaliteten på det arbete du utför?**
- | | | | | | | |
|--------|---------------|---------------|--------|-------------|-------------|--------|
| Aldrig | Mycket sällan | Ganska sällan | Ibland | Ganska ofta | Mycket ofta | Alltid |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
- 26. Kan du själv direkt avgöra om du gör ett bra arbete?**
- | | | | | | | |
|--------|---------------|---------------|--------|-------------|-------------|--------|
| Aldrig | Mycket sällan | Ganska sällan | Ibland | Ganska ofta | Mycket ofta | Alltid |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
- 27. När problem uppstår kan du vanligtvis hantera dem av egen kraft?**
- | | | | | | | |
|--------|---------------|---------------|--------|-------------|-------------|--------|
| Aldrig | Mycket sällan | Ganska sällan | Ibland | Ganska ofta | Mycket ofta | Alltid |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |

Kontroll i arbetet (Block 5)

Följande 9 frågor handlar om hur du upplever graden av kontroll i arbetet. Läs varje fråga noga och tala om graden av förekomst. För fråga 1-4 markera "Nej, aldrig" om det aldrig förekommer. Om det alltid förekommer markera "Ja, alltid". För fråga 5-9 markera "Nej" om det inte förekommer. Om det förekommer markera "Ja" alternativt "Ibland" samt ta ställning till nivån av stress.

28. Hinner du utföra dina arbetsuppgifter?

- | | | | |
|------------|-----------------|-------------|-------------|
| Ja, alltid | Ja, ganska ofta | Nej, sällan | Nej, aldrig |
| 1 | 2 | 3 | 4 |

29. Har du möjlighet att påverka de beslut som berör verksamheten på din arbetsplats?

- | | | | |
|------------|-----------------|-------------|-------------|
| Ja, alltid | Ja, ganska ofta | Nej, sällan | Nej, aldrig |
| 1 | 2 | 3 | 4 |

30. Tar din närmaste chef hänsyn till dina åsikter?

- | | | | |
|------------|-----------------|-------------|-------------|
| Ja, alltid | Ja, ganska ofta | Nej, sällan | Nej, aldrig |
| 1 | 2 | 3 | 4 |

31. Bestämmer du över din arbetstakt?

- | | | | |
|------------|-----------------|-------------|-------------|
| Ja, alltid | Ja, ganska ofta | Nej, sällan | Nej, aldrig |
| 1 | 2 | 3 | 4 |

32. Har din arbetsbelastning ökat?

- | | |
|----|-----|
| Ja | Nej |
| 1 | 2 |

32b. Om "Ja": Upplever du det som stressande?

- | | | | |
|-----------------|-------------------|------------|-------------------|
| Inte stressande | Mindre stressande | Stressande | Mycket stressande |
| 1 | 2 | 3 | 4 |

33. Ställer du höga krav på dig själv i ditt arbete?

- | | |
|----|-----|
| Ja | Nej |
| 1 | 2 |

33b. Om "Ja": Upplever du det som stressande?

- | | | | |
|-----------------|-------------------|------------|-------------------|
| Inte stressande | Mindre stressande | Stressande | Mycket stressande |
| 1 | 2 | 3 | 4 |

34. Tar du mer ansvar för arbetet än du borde göra?

- | | |
|----|-----|
| Ja | Nej |
|----|-----|



LUNDS
UNIVERSITET

Bilaga 2
Intervjubilaga – nyanställd samhällsvetare

Kön: Man Kvinna

Ålder: _____

Arbetsort:

Civilstånd: _____

Utbildning:

Typ av rekrytering: Internt externt annat: _____

Anställd sedan (år, månad): _____

1. Berätta om dig själv. Vad jobbar du med?
2. Hur upplevde du din arbetsplatsintroduktion?
3. Stämde arbetsplatsintroduktionen överrens med dina förväntningar på den? Vad hade du för förväntningar?
4. Vad tycker du ska ingå i en arbetsplatsintroduktion?
5. Kände du dig väl rustad/förberedd för dina kommande arbetsuppgifter efter genomgången arbetsplatsintroduktion?
6. Fick du någon uppföljning efter genomgången arbetsplatsintroduktion? Hur upplevde du den?



LUNDS
UNIVERSITET

Bilaga 3

Följebrev

Hej!

Vi är två studenter från Lunds Universitet som är intresserade av att undersöka hur nyanställda i kommunal verksamhet upplever sin arbetsplatsintroduktion. Du är adresserad med den här enkäten eftersom du utifrån den här undersökningens ram ses som nyanställd, samt att du har en yrkesroll som matchar den målgrupp vi är intresserade av att titta närmare på. Uppskattningsvis kommer besvarandet av frågorna ta cirka 10 minuter. Givetvis är du anonym i ditt besvarande och all data kommer att behandlas konfidentiellt. Vi önskar svar så fort som möjligt, dock senast måndagen den 29 april 2013.

Klicka på länken nedan för att komma till enkäten:

<http://www.psychsurveys.org/kandidatuppsats/arbetsplatsintroduktion/?id=eXaMpLe123>

Undersökningen kommer sedan följas upp av ett flertal personliga intervjuer, därför vill vi redan nu undersöka möjligheten att få prata mer fördjupande med dig gällande din arbetsplatsintroduktion. Om du är intresserad hör gärna av dig till:

emil.bengtsson.947@student.lu.se eller

arman.arshadi.406@student.lu.se

Stort tack för din medverkan!

Med vänlig hälsning

Arman och Emil



LUNDS
UNIVERSITET

Bilaga 4

Påminnelse (enkät)

Hej!

För ett par dagar sedan fick du ett mail med en bifogad länk till ett frågeformulär där vi var intresserade att få reda på din upplevelse av arbetsplatsintroduktionen. Tyvärr har svarsfrekvensen varit låg, vilket försvårar vårt arbete väsentligt. Målgruppen för studien – nyanställda med en samhällsvetenskaplig yrkesorientering är svåruppfångad i kommunal verksamhet, varpå ditt bidrag till studien hade varit ovärderligt för oss. Vi hade därför varit hemskt tacksamma om du kunnat avvara 10 minuter för att besvara frågeformuläret på länken nedan.

<http://www.psychsurveys.org/kandidatuppsats/arbetsplatsintroduktion/?id=eXaMpLe123>

Om du redan har svarat på frågeformuläret kan du bortse från det här mailet.
Med vänlig hälsning!

Arman Arshadi och Emil Bengtsson

Påminnelse (intervju)

Hej!

Vi är två studenter från Lunds universitet som håller på med en studie där vi är intresserade av din upplevelse av arbetsplatsintroduktionen. Tyvärr har datainsamlingen haltat och vi börjar få tidsbrist, vi är därför nu i stort behov av 1 intervjuperson inom Malmö Kommun. Vi förstår att det kan vara svårt för dig att avsätta tid men ditt bidrag hade varit ovärderligt och vi hade varit hemskt tacksamma om du skulle vilja ställa upp. Självfallet är all medverkan anonym.

Mvh

/Arman Arshadi och Emil Bengtsson