

Innhold

Forord	11
Kapittel 1	
Hvorfor er det viktig med en god start i ny jobb?	13
Hvorfor bruke ressurser på god introduksjon av nyansatte?	13
Grip mulighetene når de er der.	14
Vær en ledestjerne	15
Ta ansvar for mestring og inkludering.	15
Skap et godt omdømme	16
Hvorfor skal man lese boka?	16
Hva handler det om? Begreper om nyansatte.	17
Fra utsiden til innsiden.	17
Velkommen om bord	18
Ansvar og lagarbeid	18
Hva bør man vite om introduksjon av nyansatte?	
Sentrale temaer i boka	19
Det starter i rekrutteringsprosessen	19
Mangfoldige hensyn	19
Læring og meningsskaping	19
Tiltak og virkemidler	20
Når har man lyktes med en god start?	21
En god slutt	21
Et fortrinn i møte med fremtiden.	21
Oversikt over kapitlene i boka	22

Kapittel 2

Forventninger og forberedelser: Det starter med rekrutteringen ..	24
Forventninger	24
Gjensidig tiltrekning	25
Overraskelser, skuffelser og sjokk: Forventningenes betydning	26
Realistisk rekruttering – en vaksine mot skuffelse?	27
Forhåndsvisning av arbeidsplassen	29
En god match	29
Forberedelser	31
Hold kontakten	31
Gjør praktiske forberedelser	31
Si ja takk til systematikk: Bruk planleggingsverktøy	32
Tydeliggjør kunnskapskrav og kriterier	33
Oppsummering	35

Kapittel 3

Situasjonen: Ulike egenskaper ved mennesker og organisasjoner ..	37
Organisasjonsmessige forskjeller	37
Hvor stor er virksomheten?	37
Hva driver organisasjonen med?	38
Hvordan jobber man i organisasjonen?	38
Hvor stor gjennomtrekk er det i organisasjonen?	39
Ikke bare arbeidsorganisasjoner	40
Utdanning, yrke og erfaring	40
Profesjon og yrke	40
Nyutdannet eller erfaren i arbeidslivet	41
Junior eller senior	42
Individuelle forskjeller hos de nyansatte	43
Proaktivitet	43
Mestringstro	44
Ekstrovert eller introvert	44
Spesielle behov	45

Samspill mellom individ og organisasjon	46
Utenlandske arbeidstakere	46
Kultursjokk?	46
Helhetlig ivaretagelse	46
Språk	47
Kulturelle forskjeller	47
Endringer innenfor organisasjonen	48
Nye roller i samme organisasjon	48
Ny teknologi	48
Omorganisering	49
Endringer i det fysiske arbeidsmiljøet	49
Oppsummering	51

Kapittel 4

Møtet: Den nyansatte starter i jobben.	52
Glede, spenning, stress eller sjokk: Å være den nye på jobben . . .	52
Mangfoldige følelser	53
Meningsskapning	54
Hva skal en nyansatt sette seg inn i?	55
Forståelse	55
Oppgavemestring	56
Sosial samhörighet og støtte	57
Framtidsutsikter	58
Livssituasjon	59
Læring er kjernen	60
Å få en ny kollega	62
Oppsummering	64

Kapittel 5

Tilrettelegging: Virkemidler for en god start	66
En helhetlig strategi.	66
Rammebetingelser	67
Gradvis mestring	69
Aktiviteter og tiltak	70
Informasjon og opplæring	71
Fadder eller mentor	72
Bred sosialisering	73
Tilstedeværende og tydelig leder	74
Tilbakemelding, tilbakemelding, tilbakemelding!	75
En skriftlig oppfølgingsplan	75
Laginnnsats og kunnskapsdeling	76
En kultur for kunnskapsdeling	76
Lunsjpausen som sosialiseringsarena	78
Et klima som ønsker velkommen	79
Den første dagen på jobb.	80
En oppfølgingsplan	81
Hvem har ansvaret?	81
Før oppstart	81
Første dag.	82
Første uke: Invitere er et nøkkelord	82
Første måned: Introdusere er et nøkkelord	82
Første tre måneder: Involvere er et nøkkelord	83
Første år: Integrere er et nøkkelord	83
Oppsummering	87

Kapittel 6

Gjensidig aksept: Tegn på at man har lyktes med en god start	89
Hvordan vite om en nyansatt er «på innsiden»?	89
Tegn på at man har lyktes med starten.	91
Rolleklarhet – hva, hvordan og hvorfor.	91
Mestring av arbeidsoppgavene – så tidlig som mulig.	92
Tilhørighet og samhörighet	92
En livssituasjon som fungerer	93
En sunn arbeidssituasjon	94
Arbeidsglede, tilfredshet og forpliktelse: Holdninger til jobben	95
En felles framtid?	95
Når er den nyansatte ikke lenger nyansatt?	97
Markeringer og milepæler?	97
Oppmerksomhet	98
Oppsummering.	100

Kapittel 7

Avslutning av arbeidsforholdet: Hvordan gjøre slutten god?	102
Hvorfor er slutten viktig?	103
En lærende organisasjon lærer av sine feil.	103
Ønsket av arbeidstaker – frivillig avslutning	104
Ønsket av arbeidsgiver – ufrivillig avslutning	105
Ønsker å slutte, men velger å bli.	105
Prøvetid	106
Kan forholdet likevel reddes?	107
Planlagt avrundning av arbeidsforholdet	108
Et godt omdømme	109
En hyggelig markering.	110
Sluttintervjuer som verktøy	111
Hvordan gjennomføre sluttintervjuer?	112
Oppsummering.	115

Kapittel 8

Framtiden: Nyansatte i det nye arbeidslivet.	116
Nye tendenser: Hva skjer i framtidens arbeidsliv?	116
Den fysiske arbeidsplassen utfordres	117
Flyktighet	117
Grenseløshet	118
Ny teknologi – nye muligheter og utfordringer	119
Hvordan ser framtiden ut for organisasjonssosialisering?	120
Oppsummering.	125
 Litteratur	 127