

## En ny klode



Ingvild Sagberg  
forsker og skribent  
ingvild.sagberg@icloud.com

Som nyansatte er vi sårbare, men klare for å lære.

Tenk deg at du er nyutdannet psykolog. Du kan faget ditt, har jobbet med det i flere år, lest, øvd, blitt veiledet. Du har fått jobb, og det står på papirene dine at dette kan du. Du skal inn i arbeidslivet – og begynne på en ny arbeidsplass. Du gleder deg. Men er du klar?

Det er overraskende krevende å begynne i jobb, og bevege seg fra utsiden til innsiden av en ny organisasjon. Sansene skjerpes. «Her er så underlig ...» Vi kan ha havnet på feil klode – eller kanskje bare i en ny organisasjon. Ansiktene strømmer forbi, vi hilser i vei, det er mange navn, vi husker få. Hvordan gjør man ting her?

### *Grensen mellom arbeid og fritid er mer utydelig enn noen gang*

Som forsker har jeg vært nysgjerrig på hvordan nykommere opplever å tre inn i arbeidslivet. Jo mer jeg lærer om opplevelsen, jo mer overbevist blir jeg om hvor avgjørende det er å få en god start.

## Et slags sjokk

På en ny jobb må vi forstå hvordan organisasjonen fungerer, og hvordan vår egen profesjon kan utøves i den. Vi må skjønne stammespråket, lære historiene, forstå sladderer, finne ut hvem som vet hva, sette oss inn i datasystemer og kommunikasjonsrutiner. Den ferske psykologen trenger klarhet i hva rollen innebærer, og hvordan hun kan gjøre en god jobb med integritet, helse og privatliv i behold. Det er viktig i en sosialt og emosjonelt krevende jobb, som psykologer ofte har, og i et arbeidsliv der arbeid og ikke-arbeid stadig berører hverandre.

Organisasjoner er langt fra like – de har hver og en slags «personlighet» (Louis, 1980). Nye situasjoner er dessuten komplekse; det er mange ting å feste seg ved, og flere forståelser er mulige. Overraskelse preger ofte nykommeropplevelsen. Hvor stor overraskelsen blir, kommer an på hva vi på forhånd hadde håpet eller forventet. Vi kan til og med få et slags sjokk, et virkelighetssjokk.

## Sterke inntrykk

Endelig har du fått et skille mellom jobb og fritid, tenker du, på vei inn i arbeidslivet. Endelig er du ferdig med lekser og lesing. Du skal jobbe selvstendig, ta ansvar, tjene penger. Endelig får du hjelpe folk og ha den etterlengtede tittelen – på ordentlig. I gang med arbeidet snakker du med klienter, det går fint, og du får kontakt. Men hvilke verktøy skal du bruke? Hvordan gjør de andre det? De har en annen teoretisk vinkling enn deg og bruker ukjente teknikker. De fleste som jobber her, er ikke engang psykologer. Du burde lese deg opp, men orker ikke på kvelden. Skillet mellom jobb og fritid var ikke så tydelig som du trodde.

I min studie (Sagberg, 2017) fant jeg ut at nyutdannede psykologer var trygge på å snakke med folk, men kunne oppleve at de manglet verktøy og teknikker. Mange starter på en stor arbeidsplass i helsevesenet, med tverrfaglighet og høye produksjonskrav. Systemet kan være vanskelig – både å forstå og å forholde seg til.



Hvem skal du snakke med, hvordan skal du henvise videre, hvilke skjemaer må fylles ut? Hva skal du si til legen som vet best, og som insisterer på å medisinere? Det føles ikke riktig for deg å behandle klienter på denne måten.

En aktiv, spørrende nyansatt klarer seg kanskje best. Men det krever trygghet å stille sin uvitenhet til skue ved å spørre. Som nyansatte er vi sårbare, men klare for å lære. Hva vi lærer, blir viktig. For det som skjer i denne aller første fasen, vil prege arbeidsforholdet, hvor tilfreds vi blir med jobben, hvor stresset eller utbrent vi blir, hvor knyttet vi blir til virksomheten, og hvor lenge vi ønsker å jobbe der.

Tenk deg at tiden er kommet for din første suicidalvurdering, og du skal avgjøre om klienten vil komme seg trygt gjennom natta. En kollega vurderer sammen med deg og hjelper deg til, etter hvert, å klare oppgaven på egen hånd. Tryggere, men aldri helt sikker, for slik er denne jobben. Du tar med deg historiene, blickene, bildene hjem. De kommer tilbake når du skal sove, mens du dusjer om morgenen, og når du sitter på gulvet og leker med barnet ditt. Grensen mellom arbeid og fritid er mer utydelig enn noen gang.

## På godt og vondt

Organisasjonssosialisering har sin mørke side. Kanskje blir vi godt sosialisert fordi vi skjønner hvordan det passer å opptre i organisasjonen, men vi har det likevel ikke godt. Kanskje lærer vi å holde tilbake informasjon, gi blaffen i sikkerhetsregler, skåle med kunder, tåle tvilsomme kommentarer, eller smile til den som synder bak andres rygg. Den svarte humoren som behøves for å overleve i jobben, kommer på plass, men ikke uten at det har en pris.

Pasienten blir ikke bra, men de tilmålte terapitimene går. Det kjennes for tidlig å sende pasienten ut i verden. Det lærte du ikke på studiet, men sånn er det her; det er ikke nok tid til å gjøre en ordentlig jobb. Kollegaene kaller det New Public Management. De sender hverandre overbærende smil når du forteller om en ny tilnærming som du har lært om.

Sosialiseringen har ikke samme verdi hvis den nyansatte mister sin integritet på veien inn i organisasjonen. Å anerkjenne nykommernes autentiske egenskaper og styrker, slik at de kan få fram sitt beste selv i jobben, er gjerne det beste også for organisasjonen. Nyansatte ser ting med friske øyne. De er mottakelig for inntrykk, fordi de ennå ikke vet hva de skal fokusere på i alt mylderet, og kan dermed se det som de «innfødte» på kloden ikke ser. Slik blir nyansatte en stor ressurs – hvis kulturen på arbeidsplassen er mottakelig.

## En rolle å leve med

Å ta ansvar for en nyansatt handler om å hjelpe personen med å integrere opplevelsene og inntrykkene hun får i løpet av den første tiden. Ledere skal fortelle nyansatte *hvordan* de gjør ting i organisasjonen,

og, kanskje enda viktigere, *hvorfor* de gjør ting på denne måten. En god forklaring gjør det nok lettere å leve med det som bryter med forventningene. Det å forklare hvorfor er en nyttig øvelse, som dessuten gjør det mulig å gå sin egen praksis etter i sømmene.



Hadde du bare skjønt hvor grensen for din rolle skal gå. Var det egentlig meningen at du skulle være med klienten på IKEA? Lederen din ringer noen, ordner opp, du lytter, skjønner mer. Neste gang skal du selv snakke med noen, ordne opp. Klienten skal få dra på IKEA, men ikke sammen med deg. Det framstår mer tydelig hvordan man gjør ting her. Den du er her, kan du klare å være.

Å skape mening i tilværelsen på en ny arbeidsplass handler om å bli en del av et faglig fellesskap og forstå hvilken rolle en selv skal ha i det. En nyutdannet skal i tillegg finne ut av rollen som profesjonsutøver. Rollen må være en det går an å forstå – og leve med. Sunne organisasjoner og gode ledere hjelper sine nyansatte med det.

## Referanser

- Louis, M.R. (1980). Surprise and sense making – what newcomers experience in entering unfamiliar organizational settings. *Administrative Science Quarterly*, 25(2), 226–251.
- Sagberg, I. (2017). Novice psychologists and organizational entry: Broadening the perspective of organizational socialization. Ph.d.-avhandling, Det samfunnsvitenskapelige fakultet, Universitetet i Oslo.