

Nya professionella:

Organisatoriska strategier för att stödja vitalitet och lärande under första anställningstiden i yrken med höga emotionella krav

Petter Gustavsson

Beatrice Agrenius

Elin Frögéli

Ann Rudman



**Karolinska
Institutet**

Innehåll

1	Förord	4
2	Sammanfattning	5
3	Bakgrund	8
4	Syfte och frågeställningar	12
5	Modell för undersökning, analys och avrapportering	14
6	Metod.....	18
7	Inför examen: Nya professionellas bedömning av yrkesförberedelse och utbildningskvalitet.....	30
8	Rekrytering, anställningsförhållanden och den formella introduktionen på arbetsplatsen	33
9	Faktorer av betydelse för en bra start	35
10	Utmaningar med att vara ny i ett yrke	40
11	Omfattning av introduktionsinsatser över tid	44
12	Indikatorer på en lyckad etablering i arbetslivet	49
13	Introduktionsinsatsernas påverkan på rollklarhet, handlingskraft, social integrering och stress	55
14	Uppskattat och saknat när man är ny	60
15	Hur hantera det första kvartalet i yrket: Råd till nya kollegor	65
16	Emotionella krav: förekomst och förändring över tid.....	70
17	Påverkan på stress	74
18	Arbets- och hälsorelaterade utfall	76
19	En lyckad etablering i arbetslivets betydelse för arbete och hälsa.....	82
20	Introduktionsinsatser som påverkar arbete- och hälsa	84
21	Emotionella krav och symptom på utbrändhet.....	87
22	Metodreservationer	89
23	Praktisk användning.....	91
24	Tillkännagivanden.....	96
25	Projektgrupp	97
26	Publikationer och presentationer	98
27	Referenser.....	105

1 Förord

Projektet ”Nya professionella” har genomförts med anslag från AFA Försäkring inom ramen för utlysningen ”Hållbart arbetsliv”. Projektet har syftat till att kartlägga organisatoriska strategier för att stödja vitalitet och lärande hos nyanställda i yrken med höga emotionella krav. Forskningsprojektet har studerat organisatoriska, sociala och individuella motivations- och hälsofaktorer under övergången mellan utbildning och yrkesliv för nyexaminerade som börjar arbeta inom sju olika yrken inom offentlig sektor (jurister, lärare, läkare, officerare, poliser, socionomer och sjuksköterskor).

Denna rapport utgör slutrapporten från projektet och sammanfattar resultat som mer utförligt har presenterats och diskuterats i ett tjugotal arbeten från projektet. Slutrapporten innehåller också nya resultat utifrån analyser som gjorts specifikt för denna rapport.

Vår avsikt med rapporten är att den skall kunna läsas fristående från alla tidigare rapporter. För att uppnå detta mål så har rapporten blivit ganska omfattande. Även om rapporten har många kapitel så har vi försökt hålla varje kapitel kort (oftast 1-2 sidor). I rapporten behandlas femton frågeställningar. Varje frågeställning avhandlas i ett separat kapitel med en kort bakgrund, ett kommenterat resultat och en konklusion. Läsaren är hänvisad till att läsa resultaten utifrån de frågeställningar som kan intressera. Frågeställningarna listas i kapitel 4.

För den som har fått uppdraget att granska rapporten utifrån projektets huvudsakliga frågeställningar och endast har begränsat med tid för detta så hänvisar vi till sammanfattningen (kapitel 2), projektets syfte och frågeställningar (kapitel 4), de första avsnitten i metodkapitlet (kapitel 6: 6.1-6.4), de mest centrala resultatkapitlen (kapitel 11-14 samt 18-19), metodreservationer (kapitel 22) och kapitlet om praktisk användning (kapitel 23).

Rapporten publiceras samtidigt på både forskargruppens hemsida och AFA Försäkrings hemsida.

Stockholm, våren 2020



Petter Gustavsson, professor, vetenskaplig ledare för projektet Nya Professionella

2 Sammanfattning

Den första tiden i ett nytt yrke är en period av intensivt lärande. På kort tid ska en förståelse för uppdraget och rollen utvecklas, teoretisk och praktisk kunskap integreras, yrkesfärdigheter förbättras och inkludering i en ny arbetsgrupp ske. Den första tiden i ett nytt yrke är också ofta förknippad med upplevelser av osäkerhet och stress. Stressreaktionen kan i grunden vara adaptiv i dessa situationer och främja lärande. Man får energi att möta utmaningarna och ett tydligt fokus på uppgiften. För mycket eller för långvarig stress utan adekvat återhämtning kan dock påverka individens lärande och anpassning och leda till utveckling av ohälsa.

För att möta nyanställdas osäkerhet och underlätta för dem att bli integrerade och effektiva medarbetare erbjuder företag och organisationer ofta introduktionsinsatser (onboardingaktiviteter eller introduktionsprogram). Det kan handla om att ge nyanställda särskilda arbetsuppgifter avsedda att stimulera lärande och integrering på arbetsplatsen. Andra insatser utgörs av mentorskap och handledning för att minska osäkerhet och sporra nyanställdas utveckling. Vidare kan olika begränsningar i arbetet användas så som minskad arbetstid, mindre svåra arbetsuppgifter eller färre arbetsuppgifter i syfte att frigöra tid för inläring och utveckling. För att komma in i arbetsgruppen används också olika sociala aktiviteter som underlättar för nyanställda att bygga nätverk och relationer.

2.1 Syfte och metod

Föreliggande projekt har haft som syfte att studera utmaningarna för nya professionella under processen att gå från att vara student till att etablera sig i sin yrkesroll, samt hur olika introduktionsinsatser kan hjälpa till att stötta nya professionellas etablering. Fokus har varit på utmaningar och insatser inom offentlig sektor och i yrken karakteriserade av höga emotionella krav. Studiedeltagarna rekryterades till projektet under sin sista tid under utbildning och följdes sedan från sista delen av utbildningstiden genom det första året efter examen. Under första kvartalet efter examen skickades enkäter ut en gång i veckan. Uppföljningar gjordes sedan en gång i kvartalet upp till ett år efter examen (totalt 17 mätillfällen). Studiedeltagare i projektet kom sammantaget att utgöras av 322 nyutexaminerade jurister, läkare, lärare, officerare, poliser, sjuksköterskor och socionomer. Det vanligaste svarsmonstret var att man deltog vid alla 17 mätillfällen.

2.2 Resultaten i korthet

Inför examen från utbildningen rapporterade studiedeltagarna en stor tillit till sin kompetens – man kände sig väl förberedd för yrkeslivet (67%) och var genomgående nöjd med sitt yrkesval (81%). Förväntningarna på yrkeslivet handlade om att få axla ansvar, göra skillnad, ge tillbaka, utvecklas som professionell och som människa, få kollegor och att få ta del av den struktur och trygghet som kommer av att ha en anställning. Under sin första vecka på nya jobbet rapporterade omkring sju av tio att de blivit formellt presenterade för sina nya kollegor och formellt rundvisade på arbetsplatsen. Något fler än hälften (54%) hade inte någon tidigare erfarenhet av den nya arbetsplatsen via studier, extra arbete eller anställning.

Studiedeltagare som kände sig förberedda för yrket, samt blev formellt presenterade och rundvisade på arbetsplatsen rapporterade i större utsträckning en bättre start i arbetslivet. Tidigare erfarenheter av arbetsplatsen verkade dock inte initialt påverka starten i arbetslivet.

Sammanfattning

Undantaget var om man hade flyttat till en ny ort för att börja arbeta. De som hade flyttat till ny ort rapporterade i högre utsträckning mer stress under den första tiden i yrket.

Mätningarna av emotionella krav visade att mellan 70% och 80% av studiedeltagarna varje vecka (under det första kvartalet) rapporterade en stark oro för att begå eller ha begått fel. Nya professionellas egna beskrivningar av utmaningar under den första tiden i yrket har sammanfattats i en modell som benämnts ”nyhetens obehag” och som kom att utgå ifrån utmaningarna med att under en övergående period vara överbelastad, osäker och ensam. Att vara överbelastad beskrevs i termer av att man som ny har att hantera ett pressande informationsöverflöd bestående av allt som är nytt, som ska hinnas med, som man behöver lära sig och som man ännu inte förstår. Att vara osäker beskrevs utifrån en oro kring den egna kompetensen och förmågan att göra ett bra jobb samt en stark rädsla för att göra fel. Att vara ensam beskrevs som att man lätt hamnar i att stå själv med alla frågor, arbetsuppgifter eller en arbetsbörda man inte klarar av eller kan hantera. Man kan uppfatta att det är något fel på en själv och tänka att andra säkert klarar detta bättre. Orealistiska krav från arbetsgivaren, egna realistiska förväntningar och egna kortsiktiga lösningar på utmaningarna beskrivs öka belastningen av utmaningarna ännu mer.

Ett flertal vanliga introduktionsinsatser visade sig vara effektiva för att minska osäkerheten och stimulera lärandet. De vanligast förekommande insatserna varje vecka under hela första kvartalet var insatser som fokuserade på yrkesrollen (att få återkoppling på sin utveckling, hjälp att reflektera över yrkesrollen, hjälp att ta olika perspektiv på händelser, prata om att vara ny, och så vidare.). Dessa insatser visade sig också vara de mest effektiva för att minska osäkerhet och stress samt för att stimulera lärandet.

Under det första kvartalet minskade stressnivåerna och samtidigt utvecklade de nya professionella större klarhet över sin yrkesroll och kunde allt effektivare hantera sina arbetsuppgifter. Inom projektet definierades fyra indikatorer på en lyckad etablering i arbetslivet, nämligen hög rollklarhet, handlingskraft, social integrering och låg stress. Efter tre månader i yrket uppskattades omkring 70% till 80% av deltagarna uppfylla minst en av de fyra indikatorerna på en lyckad etablering i arbetslivet. Mellan 50% och 60% uppskattades uppfylla alla kriterier för en lyckad etablering.

Mätningar fyra, åtta och tolv månader efter examen visade att en stor andel av de nya professionella uppgav att de var tillfredsställda med arbetet (över 80%). De angav också att de blev alltmer kompetenta i sitt uppdrag. Sju av tio angav att de hade en god sömnkvalitet, men endast två av fem kände sig återhämtade efter en ledighet på två dagar. Ungefär en femtedel av deltagarna rapporterade att de ofta upplevde olika symtom på utbrändhet och en lika stor andel gick med tankar på att lämna yrket. En lyckad etablering under det första kvartalet hade en positiv påverkan på alla dessa arbets- och hälsorelaterade utfall under senare delen av det första året.

Sammantaget visar resultaten att många bra introduktionsinsatser genomförs inom offentlig sektor för att minska nya professionellas osäkerhet och stress under det första kvartalet i yrket. Implikationerna av resultaten är att ännu bättre utfall skulle kunna erhållas om fler fick ta del av insatserna som visat sig effektiva samt om ”dosen” ökades för de som fått insatser. Två olika resultat från studien pekar på behov av nya typer av insatser. Den första handlar om insatser för att minska medarbetarnas starka oro för att begå eller ha begått fel. Att denna oro behöver tas på allvar förstärks av resultat som visar att ju fler gånger man rapporterat

Sammanfattning

denna starka oro, desto större är sannolikheten att man senare under året rapporterar symptom på utbrändhet. Den andra insatsen handlar om att jobba effektivare med återhämtningsstrategier för nya medarbetare – en stor andel rapporterade problem med återhämtningen (omkring 33%). Att problem med återhämtning utgör ett potentiellt fokus för insatser förstärks av att studiedeltagarnas egna råd till nya kollegor i stor utsträckning handlade om vikten av att hantera ett energiläckage och samtidigt bygga upp hälsosamma vanor och goda sömnvanor.

En ursprunglig ambition med projektet var att jämföra insatser och utfall för olika yrkesgrupper. På grund av svårigheter med att rekrytera studenter till studien har dessa analyser fått en mer undanskymd plats. Ett fynd genom hela studieperioden var dock att förskolelärare och lärare utgjorde den grupp som rapporterat minst insatser och flest negativa utfall.

Föreliggande slutrapport avser att sammanfatta resultat som mer utförligt presenterats och diskuterats i 15 rapporter avsedda för projektets svenska avnämare, fyra examensuppsatser och tre manus framtagna för publicering i internationella vetenskapliga tidskrifter. Resultaten från dessa 22 arbeten har omstrukturerats och presenteras här i 14 korta resultatkapitel. Varje sådant kapitel börjar med en bakgrund till frågeställningen. Ett resultat följer och varje kapitel avslutas med en konklusion. Rapporten inleds med tre kapitel som sammanfattar bakgrunden till projektet, begrepp och frågeställningar samt genomförandet. I två avslutande kapitel diskuteras implikationer och metodproblem.

3 Bakgrund

Den första tiden i ett nytt yrke är ofta förknippad med upplevelser av osäkerhet och stress för den nya professionella. Den första tiden är också en period av intensivt lärande. Att etableras i den nya professionen handlar om att utveckla en förståelse för det egna uppdraget och rollen, bygga teoretisk och praktisk kunskap, utveckla yrkesfärdigheter och komma in i en ny arbetsgrupp. Under denna etableringsperiod behöver den nya professionella hantera stressorer så som överbelastning, oförutsägbarhet och bristande kontroll samt social utvärdering (Sapolsky 2015). De tre stressorerna eller utmaningarna karakteriserar nybörjarsituationen och är kanske i grunden oundvikliga¹. Dessa utmaningar kan kopplas till de situationer eller stimuli som enligt neurovetenskaplig stressteori triggat vår biologiska stressrespons (Sapolsky 2015), det vill säga att (1) inte ha de verktyg som behövs för att klara sig i en krävande situation, (2), vara i en miljö eller situation som är obekant för oss och i den hantera och sortera kritisk information och (3) vara under social utvärdering eller riskera att bli utesluten ur gruppen. I grunden kan den biologiska stressreaktionen vara adaptiv i dessa situationer. Man får energi att möta utmaningarna och ett tydligt fokus på uppgiften.

Osäkerhet och stress får alltså anses vara en del av utmaningen med att vara ny i ett yrke. För stor osäkerhet och för långvarig stress utan adekvat återhämtning kan dock påverka individens lärande och anpassning, leda till förändrade hälsovanor samt få negativa effekter på individens hälsa (Ellis et al 2015, Frögéli et al 2019, Frögéli et al 2018). Detta får i sin tur negativa konsekvenser för företag och organisationer i form av exempelvis sjukskrivningar, lägre arbetsprestationer eller tidiga avhopp vilket i sin tur resulterar i behov av nyrekryteringar. Många företag och organisationer har kommit att utveckla introduktionsinsatser (eller onboardingaktiviteter) för att minska nyanställdas osäkerhet och underlätta deras övergång från att vara nya till att bli integrerade och effektiva medarbetare (Allen et al 2017, Bauer & Erdogan 2014).

Forskningen kring den tidiga yrkeskarriären bedrevs ursprungligen med fokus på enskilda yrken och deras specifika förutsättningar, men har under de senaste åren kommit att integreras inom det gemensamma området organisatorisk socialisering (Allen et al 2017, Wanberg 2012b). Organisatorisk socialisering betecknar den generella process genom vilken de nyanställda lär sig de kunskaper, färdigheter och beteenden som de behöver för att kunna anpassa sig till den nya arbetsplatsen. För nyanställda kan det ta upp till ett år att komma in i en organisation (och ibland ännu längre tid). Forskning har visat att de första 90 dagarna av socialiseringen är av speciellt stor betydelse för flera långsiktiga utfall som exempelvis arbetstillfredsställelse och arbetsprestation (Bauer et al 2007, Saks et al 2007).

Forskning om den första tiden på ett nytt jobb har lyft fram betydelsen av introduktionsinsatser för att hantera nyanställdas osäkerhet och samtidigt underlätta deras erövrande av kompetens och sin plats i arbetsgruppen (Wanberg 2012b). Sådana insatser kan handla om att ge nyanställda särskilda arbetsuppgifter avsedda att stimulera deras lärande och integrering på arbetsplatsen, mentorskap och handledning för att minska osäkerhet och

¹ Dessa tre stressorer kan ses som specifika fall av de tre stressorer som vanligtvis lyfts fram i forskning om hälsa i arbetslivet, det vill säga höga krav, låg kontroll och lågt stöd (Theorell 2000).

sporra deras utveckling, begränsningar i arbetstid eller arbetsbelastning i syfte att främja inläring, liksom olika sociala aktiviteter för att hjälpa nyanställda att bygga nätverk och relationer. Vilka insatser eller resurser som är viktiga för den nyanställda kan dock variera under olika tider under introduktionsperioden (Saks & Gruman 2012). Metaanalyser som utvärderade olika introduktionsinsatserns effektivitet visade att insatser var särskilt viktiga för nyanställda som kom direkt från en utbildning och in på arbetsmarknaden (Bauer et al 2007, Saks et al 2007).

3.1 Modell av organisatorisk socialisering

Det finns ett flertal teorier och modeller som presenterar hur den nyanställda går från att vara en outsider till att bli integrerad på arbetsplatsen (Allen et al 2017, Bauer 2014, Wanberg 2012b). Utifrån teori, tidigare forskning och tillämpning har vi identifierat viktiga mekanismer för denna socialiseringsprocess under det första året och skapat en integrerande modell för socialiseringsprocessen (se Figur 1).



Figur 1. Modell av organisatorisk socialisering. Utgångspunkt för undersökningsdesign, analys och avrapportering i projektet Nya professionella.

Modellen i Figur 1 åskådliggör specifikt processen från att vara student till att bli en kompetent och socialt integrerad medarbetare på arbetsplatsen. Modellens tre boxar illustrerar tre olika tidsperioder; inför att man skall börja jobba ("Pre"), följt av det första kvartalet i arbetslivet (de första 90 dagarna) och till sist de tre följande kvartalen upp till ett år efter examen.

Det finns vissa förutsättningar som påverkar socialiseringsprocesserna redan innan den nyanställda har börjat arbeta på sin nya arbetsplats, så som tidigare yrkeslivserfarenhet, yrkesförberedelse man fått genom sin utbildning, kännedom om sin kommande arbetsplats samt rekryteringsstrategier hos organisationen. Sammantaget utgör dessa potentiella påverkansfaktorer inför att man börjar jobba ("Pre" i Figur 1).

Nästa komponent i modellen (den mittersta boxen i Figur 1) sammanfattar insatser och utvecklingsprocesser under det första kvartalet (de första 90 dagarna) i yrket. När den nyanställda börjar på arbetsplatsen kan organisationen erbjuda olika introduktionsinsatser (eller onboardingaktiviteter) som fungerar som strategier i syfte att få nyanställda att utvecklas och integreras på den nya arbetsplatsen. Det huvudsakliga syftet med introduktionsinsatser är minska nyanställdas osäkerhet och stimulera deras lärande. Minskad osäkerhet och ökat lärande är inte explicit definierade i modellen. Istället definieras traditionellt tre indikatorer för att osäkerheten minskar över tid och att lärande sker, det vill säga rollklarhet, handlingskraft och social integrering (Bauer et al 2007, Saks & Gruman

2012, Saks et al 2007). Rollklarhet fungerar som en slags kompass över arbetsplatsens struktur och procedurer och innebär att nyanställda förstår vilka kunskaper och beteenden som behövs för att utföra sina arbeten i enlighet med organisationens arbetsprocesser. Handlingskraft innebär att den nyanställda bemästrar sina arbetsuppgifter och får erfarenheter av att klara fler och allt mer komplicerade uppgifter. Social integrering innebär att den nyanställda känner sig inkluderad och accepterad i sin nya arbetsgrupp (Bauer et al 2007, Kammeyer-Mueller & Wanberg 2003). Dessa tre utfall speglar direkt nivån på den nyanställdas anpassning vad gäller kunskap, färdigheter och sociala relationer (Kammeyer-Mueller & Wanberg 2003) och indirekt deras lärandeprocess samt minskade osäkerhet. Även om stressnivåer självklart är kopplade till osäkerhet så är det först på senare tid som upplevd stress också börjat användas som indikator på osäkerhet hos nyanställda (Ellis et al 2015). Även strategier och förhållningssätt hos den nya professionella själv, så kallade proaktiva beteenden, kan bidra till att underlätta övergång och etablering (Cooper-Thomas & Burke 2012). Proaktiva beteenden kan till exempel vara individens aktiva informationssökande, efterfrågan av återkoppling, inläring genom att observera och dra lärdom av erfarna kollegors beteenden samt en inställning att se utmanande situationer som möjligheter till att lära.

Den tredje och sista komponenten i modellen (boxen längst till höger i Figur 1) sammanfattar utfall på längre sikt, det vill säga de följande tre kvartalen under det första året i yrkeslivet. En positiv utveckling av rollklarhet, handlingskraft och social integrering (under de tre första månaderna) antas på sikt leda till arbetstillfredsställelse, tilltro till sin egen kompetens, intention att stanna på arbetsplatsen och inom yrket samt en god hälsa och återhämtning. Dessa utfall brukar mätas efter fyra till tolv månader i yrket (Ashforth et al 2007, Bauer et al 2007, Kammeyer-Mueller & Wanberg 2003, Saks & Ashforth 1997, Saks et al 2007). Under denna period är kanske inte introduktionsinsatserna lika vanligt förekommande, utan utvecklingen drivs mer av individen själv.

Modellen är en stark förenkling av de många processer som kan samspela i övergången mellan utbildning och arbetsliv samt etableringen i en ny yrkesroll (Bauer & Erdogan 2014). Modellen är dock användbar för att definiera centrala variabler för att bygga upp introduktionsprogram, monitorera nyanställdas utveckling och beforska processen (Allen et al 2017, Bauer 2014, Wanberg 2012b). Om man utifrån modellen granskar tidigare forskning blir det tydligt att forskning om arbetsgivarens insatser för att introducera nya har varit begränsad då den har fokuserat mer på form och struktur än på innehåll (Saks & Gruman 2012). Forskning om form och struktur har till exempel visat att det är fördelaktigt att nya professionella introduceras i grupp (snarare än individuellt), utanför produktionen (snarare än som en del i den pågående verksamheten), att det finns en struktur av läromoment för introduktionen som följs på ett systematiskt sätt (snarare än att läromoment skapas efter behov och tillämpas när det passar), att det finns en eller flera utsedda rollmodeller/mentor/handledare (snarare än att alla delar ansvaret för den nya introduktion) och att organisationen är nyfiken på vad den nya professionella kan bidra med till organisationen (snarare än att den nya professionellas personliga egenskaper inte uppmuntras) (Bauer et al 2007, Saks et al 2007). Forskningen inom området har alltså mer pekat på bra strukturer för introduktion och inte så mycket på vad organisationer kan göra inom ramen för dessa strukturer för att stärka lärande och minska osäkerhet (Saks & Gruman 2012). En annan svaghet inom forskningsområdet är att tidigare studier sällan inkluderar stress-, sömn- eller återhämtningsperspektiv. Detta trots att många utgår från att nybörjarperioden är mycket stressande och att hanteringen av stress är avgörande (Ellis et al

Bakgrund

2015). En stor del av tidigare forskning inom området består även av tvärsnittsstudier där det dragits slutsatser om longitudinella processer (Allen et al 2017, Wanberg 2012b). Dessa tidigare studier har oftast undersökt insatser, rollklarhet, handlingskraft och social integrering efter de första 90 dagarna i yrket och inte under själva introduktionstiden. Studier som longitudinellt följer nya professionella med mätningar anpassade för de olika faserna över hela den period som beskrivs i modellen (se Figur 1) är alltså sällsynta.

Bristen på longitudinella studier inom området, avsaknaden av studier som anpassar design och mätningar till de olika faserna i övergång från utbildning till arbetsliv och etablering i yrkesrollen samt avsaknaden av forskning om förekomst av och effektivitet gällande olika introduktionsinsatser utgör utgångspunkten för forskningsprojektet Nya professionella.

4 Syfte och frågeställningar

Projektet ”Nya professionella” har designats för att studera de organisatoriska, sociala och individuella faktorer som antas vara mest betydelsefulla i övergången mellan utbildning och yrkesliv för nyexaminerade högskolestudenter som börjar arbeta inom olika yrken inom offentlig sektor. Specifikt har kontexten för projektet varit yrken där personal kan tänkas exponeras för höga emotionella krav (jurister, läkare, lärare, officerare, poliser, sjuksköterskor och socionomer). Valet av just dessa yrken motiverades bland annat av tidigare forskning som tyder på att höga emotionella krav i arbetslivet utgör en riskfaktor för depressiva symtom och utbrändhet (Aronsson et al 2017, Statens beredning för medicinsk utvärdering 2014, Theorell et al 2015).

Övergripande syfte med projektet har varit att kartlägga vilka introduktionsinsatser olika arbetsgivare använder för att få nya medarbetare ”ombord”, och för att säkra kompetens och återhämtning i yrken karakteriserade av höga emotionella krav. Projektet har också ämnat undersöka hur de nya medarbetarnas utveckling påverkas av omfattningen och kvaliteten i genomförandet av introduktionen. Sammantaget har syftet varit att komma fram till vilka introduktionsinsatser som framstår som mest kritiska för att främja de nya medarbetarnas utveckling till kompetenta och ansvarstagande yrkesverksamma. Syftet med projektet har delats upp i ett antal mer specifika frågeställningar. I slutrapporten avrapporteras svaren på dessa frågeställningar i separata kapitel. Forskningsfrågorna och hänvisning till var i rapporten analyser av dessa finns återges nedan.

1. Hur förberedd är man för yrket; vilka förväntningar och farhågor finns inför att börja jobba? (Kapitel 7)
2. Vilken kännedom har man om den specifika arbetsplatsen och i vilken utsträckning presenteras man formellt under den första veckan på arbetsplatsen? (Kapitel 8)
3. I vilken utsträckning påverkar rekrytering, yrkesförberedelse och formell introduktion att nya professionella får en bra start på arbetsplatsen? (Kapitel 9)
4. Vilka är de centrala utmaningarna med att vara ny i ett yrke inom offentlig sektor? (Kapitel 10)
5. I vilken omfattning har introduktionsinsatser förekommit under det första kvartalet i yrket och hur har omfattningen av dessa förändrats över tid? (Kapitel 11)
6. Hur ser utvecklingen ut för nya professionella under det första kvartalet i yrket vad gäller rollklarhet, handlingskraft, social integrering och stress? (Kapitel 12)
7. Hur inverkar introduktionsinsatser på nya professionellas utveckling? (Kapitel 13)
8. Vilka insatser har de nya professionella själva uppfattat som viktigast för sin utveckling? (Kapitel 14)
9. Vilka råd ger nya professionella till nya kollegor utifrån sina egna erfarenheter? (Kapitel 15)
10. Hur ser förekomst och utveckling av olika emotionella krav ut för nya professionella under det första kvartalet i yrket? (Kapitel 16)
11. Finns det samband mellan utvecklingen av rollklarhet, handlingskraft och social integrering och stress? Finns det samband mellan emotionella krav och stress? (Kapitel 17)
12. I vilken utsträckning är nya professionella tillfredsställda med sitt arbete, känner tilltro till färdigheter, vill stanna på arbetsplatsen och rapporterar god återhämtning? (Kapitel 18)

Syfte och frågeställningar

13. Vilken påverkan har en lyckad etablering under första kvartalet på organisations- och hälsorelaterade variabler under de resterande tre kvartalen av det första året i yrket? (Kapitel 19)
14. Hur påverkar introduktionsinsatser efter det första kvartalet i yrket organisations- och hälsorelaterade variabler under de resterande tre kvartalen av det första året inom yrket? (Kapitel 20)
15. Vilken relation finns mellan exponering för emotionella krav under det första kvartalet i yrket och symptom på utbrändhet under de resterande tre kvartalen av det första året inom yrket? (Kapitel 21)

5 Modell för undersökning, analys och avrapportering

För att kunna svara på frågeställningarna har vi utgått från en modell av organisatorisk socialisering och sedan låtit denna bli utgångspunkt för undersökningsdesign, analys och avrapportering i projektet. Fokus i detta avsnitt är att beskriva hur modellens olika delar och variabler kan definieras. Modellen presenterades i kapitel 3.1 och den beskrivningen upprepas inte här. För att underlätta läsningen återges dock figuren nedan igen (Figur 2).



Figur 2. Modell av organisatorisk socialisering. Utgångspunkt för undersökningsdesign, analys och avrapportering i projektet Nya professionella.

Det mest centrala syftet med projektet har kretsat kring introduktionsinsatser och dessas påverkan på nya professionellas utveckling på kort sikt (under det första kvartalet) och på längre sikt (under de följande tre kvartalen upp till ett år efter examen). De huvudsakliga begrepp som vi valt att använda och som återfinns i modellen presenteras nedan.

Presentationen bygger på beskrivningar så som de vanligtvis återges i litteraturen (Allen et al 2017, Bauer et al 2007, Kammeyer-Mueller & Wanberg 2003, Saks & Gruman 2012, Saks et al 2007, Wanberg 2012b).

Introduktionsinsatser. Insatser eller onboardingaktiviteter med syftet att minska nyanställdas osäkerhet och samtidigt skapa förutsättningar för deras lärande och sociala integrering på arbetsplatsen. Inom fältet talar man också om organisatoriska taktiker (eng. organizational socialization tactics). Med taktiker har man dock tidigare menat hur introduktionsinsatser strukturerats eller vilken form (i grupp eller enskilt; i tydliga steg eller i relation till behov, och så vidare.) snarare än vad de innehåller. I projektet har vi inte valt att studera formen för taktiker utan istället inriktat oss mer på insatsernas innehåll. Vi har valt att studera insatser som nya professionella främst får under det första kvartalet som nyanställd. Vi har identifierat fyra olika kategorier av introduktionsinsatser:

- Rollrelaterat stöd (som att få feedback, hjälp att reflektera över yrkesrollen, prata om att vara ny).
- Uppgiftsrelaterat stöd (som att skugga en erfaren kollega, hjälp att planera och prioritera, övningsuppgifter, checklistor).
- Relationsrelaterat stöd (som aktiviteter på och utanför arbetet i syfte att lära känna kollegor).
- Strukturellt stöd (som extra tid för arbetsuppgifter, delat ansvar, förenklade uppgifter).

Introduktionsinsatser genomförs för att minska anställdas osäkerhet samt stimulera lärande. Detta uppnås genom insatsernas påverkan på utvecklingen av ökad rollklarhet, handlingskraft och social integrering samt minskad stress. Denna påverkan och utveckling antas huvudsakligen äga rum under det första kvartalet som nyanställd².

Rollklarhet. Med rollklarhet menas hur anställda förstår sitt uppdrags innehåll, genomförande och avgränsning. Rollklarhet fungerar som en slags kompass över arbetsplatsens struktur och procedurer och innebär att nyanställda förstår vilka kunskaper och beteenden som behövs för att utföra sina arbeten i enlighet med organisationens arbetsprocesser (Bauer et al 2007, Kammeyer-Mueller & Wanberg 2003).

Handlingskraft. Handlingskraft (*eng.* task mastery) innebär att den nyanställda får erfarenheter av att klara fler och allt mer komplicerade uppgifter, vilket ger nyanställda upplevelsen av att besitta nödvändiga kunskaper och färdigheter för arbetet (Bandura 1997). På sikt bygger sådana erfarenheter upp personens tilltro till sin yrkeskompetens. Denna tilltro definieras som ett mer långsiktigt utfall som byggs upp över tid genom erfarenheter av handlingskraft. I föreliggande projekt har vi valt att konceptualisera handlingskraft som ett grundläggande psykologiskt behov av kompetens (tillfredsställelsen av att man klarar av sina uppgifter) utifrån Self-determination theory (Deci & Ryan 2000, Ryan & Deci 2000).

Social inkludering. Social inkludering innebär att nyanställda känner sig inkluderade och accepterade i sin nya arbetsgrupp och att det finns ett tillåtande arbetsklimat för informationshämtning och inläring (Bauer et al 2007, Kammeyer-Mueller & Wanberg 2003). I föreliggande projekt har vi valt att konceptualisera social inkludering som ett grundläggande psykologiskt behov av tillhörighet (*eng.* relatedness; tillfredsställelsen med att vara socialt inkluderad och accepterad) utifrån Self-determination theory (Deci & Ryan 2000, Ryan & Deci 2000).

Stress. Upplevd stress har i föreliggande projekt definierats utifrån Stress-Energi-Modellen (Kjellberg & Wadman 2002) som definierar stressupplevelsen utifrån en tvådimensionell modell av sinnesstämning. Stress beskrivs i en sådan modell som en komponent av hög negativ anspänning. Att nyanställda upplever vissa nivåer av stress på jobbet har betraktats som en oundviklig del av att vara nyanställd (Ellis et al 2015).

Introduktionsinsatser, rollklarhet, handlingskraft, social inkludering och stress är de centrala variablerna som verkar och studeras inom det första kvartalet enligt modellen ovan (Figur 2). Uppnådda nivåer av rollklarhet, handlingskraft och social inkludering i slutet på första kvartalet tillsammans med då rådande stressnivåer (tillsammans utgörande de fyra indikatorerna på en lyckad etablering) antas sedan ha betydelse för nyanställdas utveckling och anpassning under det resterande året. Indikatorerna för denna utveckling och anpassning är andra än de som definierades för det första kvartalet. Variablerna listas i modellens högra box (se Figur 2).

² Introduktionsinsatser förekommer vanligen också efter det första kvartalet, t.ex. genom regelbundna träffar (i utbildningssyfte eller med mentorer) inom ramen för ett introduktionsår. Utgångspunkten i modellen är dock att nyanställda efter sitt första kvartal själva mer driver sin egen utveckling och integrering.

Arbetsstillfredsställelse. Arbetstillfredsställelse (Brayfield & Rothe 1951), det vill säga hur väl nyanställda trivs, är nöjda och tillfreds med sitt arbete, är en av de mest studerade arbetsrelaterade attityderna inom området nyanställdas socialisering (Bauer et al 2007, Saks & Gruman 2012, Saks et al 2007). Begreppet utgör en av de mest centrala utfallsvariablerna i modellen.

Tilltro till yrkesfärdigheter. Att ha tilltro till sina yrkesfärdigheter, även kallat professionell tilltro (eng. occupational self-efficacy), innebär att den nyanställda får ökat självförtroende i relation till sina prestationer och i sin yrkesroll (Bauer et al 2007, Saks et al 2007). Genom att lyckas med arbetsuppgifter under sin utveckling bygger den nya upp en tilltro att även framtida arbetsuppgifter kommer att kunna genomföras på ett bra sätt (Bandura 1997, Rigotti et al 2008).

Intention att lämna arbetsplats eller yrke (i Figur 2 benämnt och förkortat till: Intention att stanna). Intentionen att stanna på arbetsplatsen och inom yrket är viktiga och vanliga utfall i studier om organisatorisk socialisering (Bauer et al 2007). Vi har valt att studera intentionen att lämna arbetsplatsen och intentionen att lämna yrket (Sjöberg & Sverke 2000). En intention antas föregå beteende (Ajzen 1991).

Hälsa och återhämtning. Olika aspekter av välbefinnande (och dess motsats) har blivit allt vanligare som utfallsmått i utvärderingar och forskning om organisatorisk socialisering. I slutrapporten har vi fokus på indikatorer på utbrändhet samt kvalitet på återhämtning. Utbrändhet har i projektet definierats utifrån Shiroms tredimensionella modell som särskiljer fysisk, kognitiv och social trötthet som konsekvenser av hög eller långvarig stress (Shirom 2003, Shirom & Melamed 2006).

Modellen som illustreras i Figur 2 antas vara generell och gälla för alla nyanställda och typer av yrken. I projektet har vi valt att studera yrken som kan tänkas vara extra exponerade för emotionella krav. Emotionella krav antas vara vanligt förekommande inom kontaktyrken och refererar till situationer i arbetsmiljön som kräver emotionell ansträngning (Chmiel 2008). Det kan till exempel vara att interagera med upprörda klienter eller anhöriga, att möta döda eller svårt lidande människor (Le Blanc et al 2001), att behöva hålla tillbaka känslor i vissa situationer, och/eller framkalla känslor som inte kommer naturligt i andra situationer (Lewis et al 2008).

En variabel som ibland räknas som en påverkansfaktor i modellen utgörs av individens proaktiva beteenden. Proaktiva beteenden är strategier och förhållningssätt för hur nya professionella själva kan bidra för att underlätta övergång och etablering (Cooper-Thomas & Burke 2012). Det kan handla om individens aktiva informationssökande, efterfrågan av återkoppling samt en inställning att se utmanande situationer som möjligheter till att lära. I projektet har vi utgått från att introduktionsinsatser i stor utsträckning syftar specifikt till att påverka nyanställdas proaktiva beteenden och att proaktivitet därför blir katalysatorn för ökad rollklarhet, handlingskraft och social integrering. Eftersom då inte proaktivitet kan utskiljas som en självständig variabel så blir den (på samma sätt som osäkerhet och lärande) inte explicit uttryckt i undersökningsmodellen. Vi har därför valt att inte definiera proaktivitet som en egen variabel i undersökningsmodellen. Detta betyder dock inte att proaktiva beteenden är oviktiga. Tvärtom så ser vi en stor potential i att genom specifika introduktionsinsatser påverka proaktiva beteenden (Frögéli 2017, Frögéli et al 2018).

Slutligen, en variabel som ofta tas med som en indikator på mer långsiktig anpassning (som alltså skulle kunnat listas i modellens högra box) är arbetsprestation (Bauer et al 2007, Kammeyer-Mueller & Wanberg 2003, Saks et al 2007, Wanberg 2012b). Inom fältet används ofta skattningar gjorda av handledare eller kollegor som mätningar av arbetsprestationer. I de fall man använder självskattningar så kommer instrument som mäter självskattad kvalitet på arbetsprestation likna instrument som mäter tilltro till yrkesfärdigheter. Då föreliggande projekt utgår från nya professionellas självskattningar har vi valt att inte ha med arbetsprestation som långsiktigt utfall, utan istället välja tilltro till yrkesfärdigheter som ett centralt långsiktigt utfall (se ovan).

I slutrapporten har vi valt att sammanfatta resultaten med fokus på de begrepp som listas i Figur 2 och som definierats ovan. I rapporter från projektet ingår dock flera relaterade variabler. Vi hänvisar till delrapporter från projektet för beskrivningar av dessa variabler³. Delrapporterna definierar variabler som ingick i utbildningsenkäten (Gustavsson & Rudman 2018), veckoenkäten (Gustavsson et al 2018b, Hedberg et al 2018) samt uppföljningsenkäten (Agrenius et al 2020a, Gustavsson et al 2019a, Gustavsson et al 2019b).

³ Variabelförteckning hittas via denna länk:
<https://docs.google.com/spreadsheets/d/1pSjF8dc07JVWZAgGS7j3-vnk4QGRM8K07NAPOKyB5Rg/edit?usp=sharing>

6 Metod

För att förankra projektet och utreda hur metodiken bäst skulle utvecklas och anpassas till att inkludera olika yrkesgrupper etablerades initialt kontakter med olika avnämare. För vägledning och rådgivning avseende kritiska frågor kring utbildningar, yrkesintroduktioner och yrkesutövande, och för att beakta olika aktörers perspektiv (de nyutexaminerades, arbetsgivares, HR samt fack- och intresseorganisationer) har möten hållits med avnämare, sakkunniga på departement och myndigheter samt inom näringslivet, forskare med speciellt professionsfokus samt utbildnings- och studentrepresentanter. Nätverket har sedan bidragit med vägledning och rådgivning exempelvis vid kartläggningen av olika yrkesgrupper, vid pilottestning av delar av enkätverktyget samt för att etablera ett gemensamt språk vid utformande av ett yrkesgemensamt enkätverktyg. En etisk ansökan upprättades för projektet och beviljades av Etikprövningsnämnden (ansökan godkändes av den Regionala etikprövningsnämnden i Stockholm den 6 april 2017, diarienummer 2017:543-31).

Projektets upplägg har varit att undersöka de huvudsakliga delarna av det tvärvetenskapliga ramverket för forskning och praktik kring introduktion av nya medarbetare eller nya medarbetares etablering på arbetsplatsen (Allen et al 2017, Wanberg 2012b). Ramverket och projektets design illustreras i Figur 3.



Figur 3. Projektet Nya professionella. Ramverk för undersökningsdesign, analys och avrapportering. I detta avsnitt är fokus på rekrytering, svarsdeltagande, beskrivning av studiedeltagare och analys av svarsmönster. Data är hämtad från förmätningen under utbildningen, från det första kvartalet efter examen och uppföljningsmätningar under de resterande kvartalen under det första året efter examen.

Då ramverket beskrivits i ett annat avsnitt i slutrapporten är fokus här på studiedesignen och genomförandet. Studiedesignen för projektet har varit prospektiv och longitudinell, där personer rekryterade till projektet under sin sista tid på utbildningen följts från utbildningstiden och sedan under ett år efter examen. En förmätning (markerad "Pre" i Figur 3 ovan), genomfördes under utbildningstiden strax innan examen. Centralt för projektet har sedan varit studiet av vad som händer under det första kvartalet i ett nytt yrke direkt efter examen. Fokus har här varit på introduktionsinsatser och deras påverkan på nyanställdas rollklarhet, handlingskraft, sociala inkludering och stress. Tidsperioden har illustrerats i orange färg i figuren ovan. Under denna period har studiedesignen haft formen av en intensiv longitudinell studie (Bolger & Laurenceau 2013), med veckovisa enkäter under hela det första kvartalet. Efter det första kvartalet har tre uppföljningsmätningar gjorts under de tre följande kvartalen upp till ett år efter examen.

6.1 Rekrytering

Ambitionen var att rekrytera 150-200 personer från varje yrke, med ett förväntat deltagande på omkring 75-150 från varje yrke och sammantaget ett studiematerial på mellan 500-800 deltagare (Gustavsson et al 2018a)⁴. Lägsta antal för att genomföra studien utan möjlighet till yrkesjämförelser definierades till mellan 250-350 deltagare. Ett underlag på denna storlek bedömdes ha power för att göra longitudinella analyser och sambandsanalyser mellan ramverkets huvudkomponenter.

Rekrytering inleddes under hösten 2017 och en andra rekrytering under våren 2018. I den första omgången rekryterades jurister, läkare, lärare, sjuksköterskor och socionomer som avslutade sina utbildningar i januari 2018. Totalt registrerades då 210 deltagare.

Beskrivningen av processen att rekrytera studiedeltagare finns i tidigare rapporter (Gustavsson et al 2018a, Gustavsson & Rudman 2018)^{5 6 7}. I den andra kompletterande omgången rekryterades poliser, officerare, läkare, sjuksköterskor och socionomer som avslutade sina utbildningar i maj/juni 2018. Totalt registrerade sig 112 deltagare för att delta i studien vid detta tillfälle. Beskrivning av rekryteringen finns i en tidigare rapport (Annell et al 2019b)⁸. Uppskattningsvis nådde information om och inbjudan till studien sammantaget ut till omkring 2500 studenter.

6.2 Studiedeltagare

Studiedeltagare i projektet kom sammantaget att utgöras av 322 nyutexaminerade jurister, läkare, lärare, officerare, poliser, sjuksköterskor och socionomer som följs under sitt första år i yrket. Målet med ett studiedeltagande på över 500 totalt och minst 75 deltagare från respektive yrke uppnåddes således inte. Endast ett yrke kom att representeras med fler än 75 deltagare. Fördelningen av dessa deltagare över olika yrkesutbildningar återfinns i Tabell 1.

Tabell 1. Fördelningen av deltagare över olika yrkesutbildningar.

Variabel	Alternativ	Data
Yrkesgrupp (antal)	Sjuksköterskor	98
	Läkare	67
	Socionomer	45
	Lärare	57
	Poliser	32
	Officerare	17
	Jurister	6

⁴ Gustavsson et al., 2018a, <https://ki.se/media/16524/download>.

⁵ Gustavsson et al., 2018a, <https://ki.se/media/16524/download>.

⁶ Gustavsson et al., 2018b, <https://ki.se/media/23064/download>.

⁷ Gustavsson & Rudman, 2018, <https://ki.se/media/16544/download>.

⁸ Annell et al., 2019a, <https://ki.se/media/16474/download>.

Metod

Studiedeltagarnas demografiska egenskaper anges i Tabell 2. Medelåldern bland studiedeltagarna vid rekryteringen var 30 år (variationsvidd 21 till 56 år). Av de 322 i studiekohorten var 75% kvinnor, 25% män. Två deltagare angav annan könstillhörighet. På frågan om härkomst svarade 29% att en eller båda föräldrarna var födda utomlands. På frågan om aktuellt civilstånd angav 65% att de var sammanboende (inkl. gift eller partnerskap). Något fler än var fjärde person (27%) rapporterade att de hade hemmavarande barn.

Tabell 2. Demografiska egenskaper för deltagarna i studien.

Variabel	Alternativ	Data
Ålder (år)	M (SD)	29.53 (6.96)
	Variationsvidd	21-56
Kön (%)	Kvinna	74.8
	Man	25.5
	Annan könstillhörighet	0.6
Härkomst (förälder född utomlands, %)	Ingen förälder	70.5
	En förälder	14.3
	Båda föräldrarna	14.6
	Vet inte	0.3
	Inget svar	0.3
Civilstånd (%)	Ensamstående	34.8
	Sammanboende	64.9
	Inget svar	0.3
Barn (%)	Har inte hemmavarande barn	72.4
	Har hemmavarande barn	27.3
	Inget svar	0.3

6.3 Genomförande

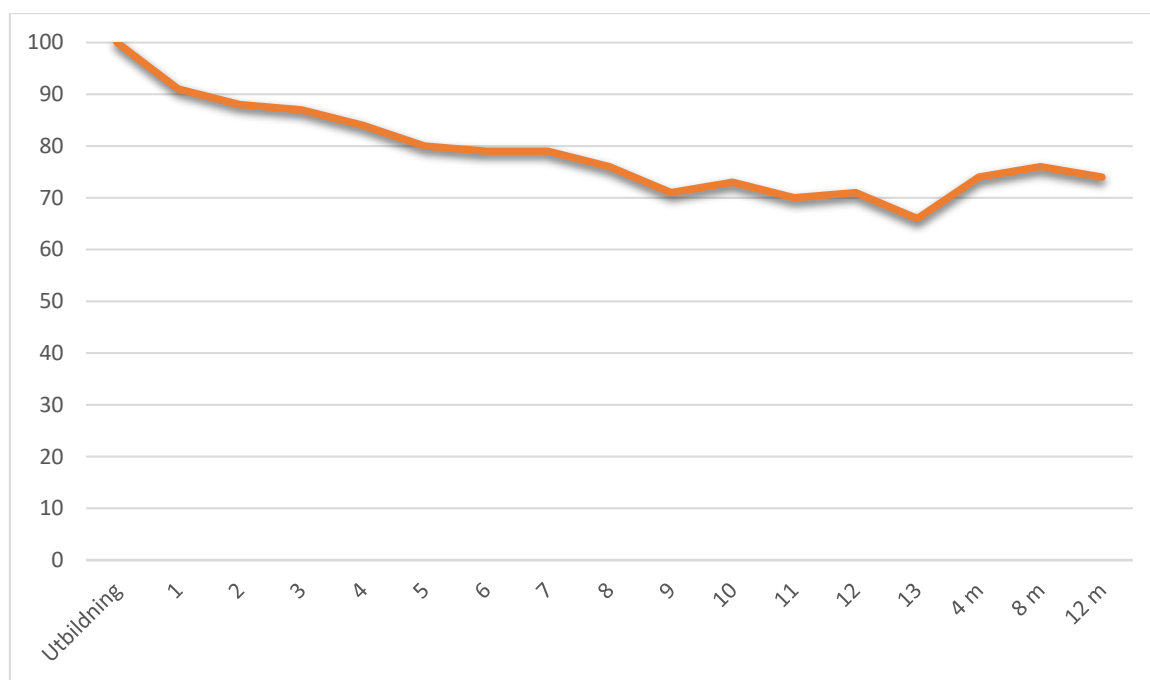
Totalt har 17 datainsamlingar genomförts i projektet. Enkäter skickades ut digitalt samma dag under respektive vecka vid samma tid för datainsamling till en e-postadress som deltagarna själva uppgett. Påminnelser följde efter en dag respektive fyra dagar i de fall enkäten inte ännu hade besvarats. Enkäterna distribuerades genom KI Survey för mobil, dator eller läsplatta (Artologik 2017-2020). För att passa in enkäterna i relation till när studiedeltagarna började jobba delades undersökningsgruppen upp sex studiekohorter. Data från dessa lades sedan samman utifrån vilken enkät mätningarna avspeglar. I Tabell 3 presenteras svarsfrekvens vid varje mättillfälle och i Figur 4 illustreras svarsrespons i procentenheter.

Tabell 3. Antal besvarade enkäter vid de olika tidpunkterna för mätning.

Tidpunkt	Antal besvarade	Andel (%) av registrerade deltagare
Utbildning	322	100
Vecka 1 i yrket	294	91
Vecka 2	285	88
Vecka 3	281	87
Vecka 4	272	84
Vecka 5	259	80
Vecka 6	254	79
Vecka 7	254	79
Vecka 8	243	76
Vecka 9	230	71
Vecka 10	235	73
Vecka 11	226	70
Vecka 12	228	71
Vecka 13	212	66
Uppföljning 4 månader in i yrket	240	74
Uppföljning 8 månader in i yrket	243	76
Uppföljning 12 månader in i yrket	238	74

Metod

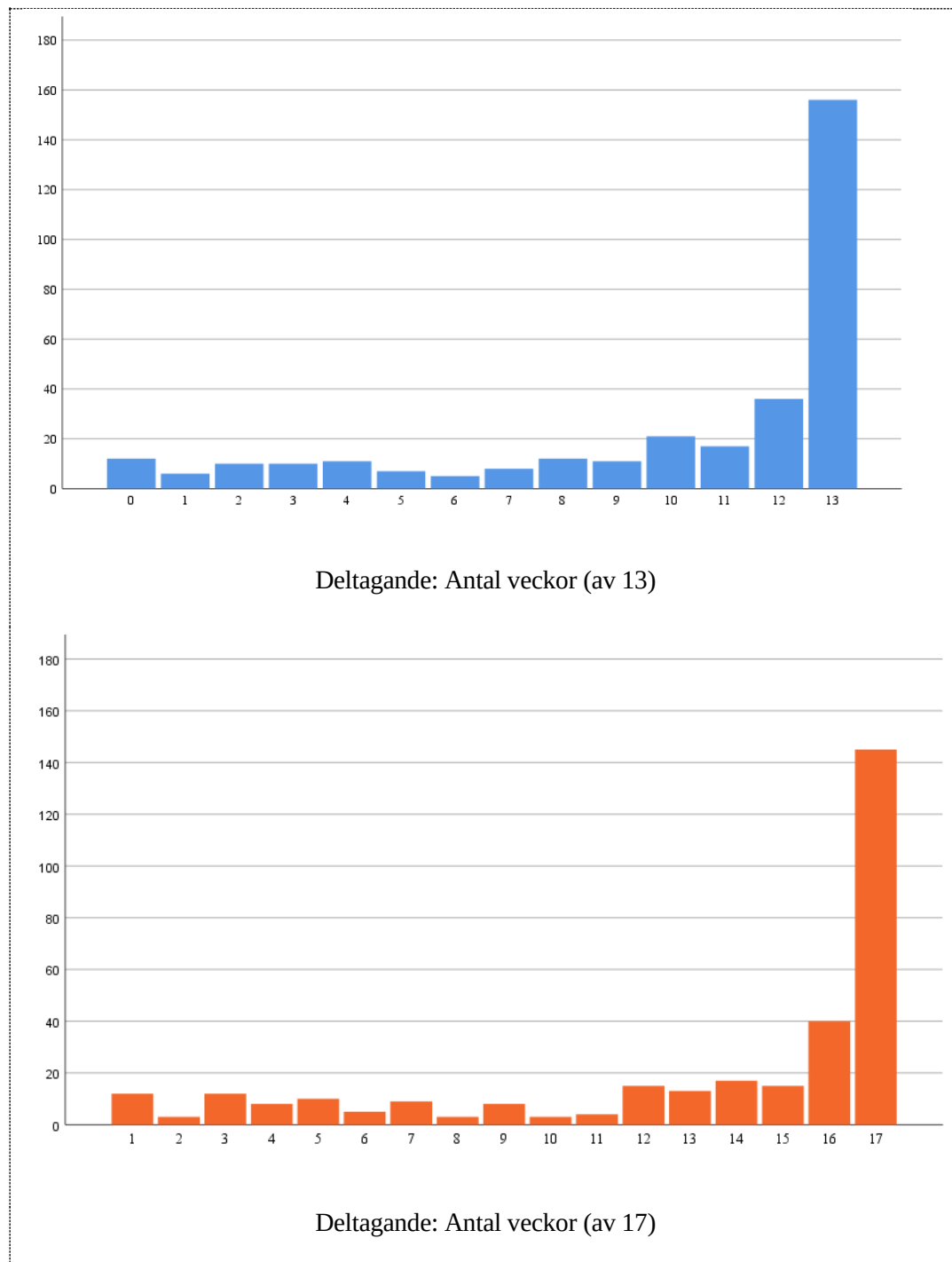
Som återges i Tabell 3 och illustreras i Figur 4 minskade svarsresponsen under det första kvartalet, från 91% under den första veckan i arbetslivet till 66% under vecka 13. Svarsresponsen steg sedan till omkring 75% under de kvartalsvisa uppföljande mätningarna.



Figur 4. Andel (%) av registrerade deltagare som deltog vid respektive mättillfälle.

Metod

Svarsmönster under det första kvartalet (totalt 13 mätningar) samt under hela studieperioden (17 mätningar) illustreras i Figur 5. Det vanligaste svarsmönstret var att man deltog vid alla mätningar under det första kvartalet (Typvärde=13). Det samma gällde deltagandet under hela studieperioden (Typvärde=17). I genomsnitt besvarades 10 enkäter under det första kvartalet och 13 enkäter under hela studieperioden.



Figur 5. Svarsmönster under det första kvartalet (i blått) samt under hela studieperioden (i orange). X-axeln återger antal enkäter och Y-axeln återger antal deltagare som svarat på X antal enkäter.

6.4 Enkäter

Tre olika typer av enkäter togs fram för projektet: en inför examen från utbildningen⁹, en för de första 13 veckorna på den nya arbetsplatsen¹⁰ och en för uppföljningarna de tre följande kvartalen inom det första året efter examen¹¹. I Figur 6 illustreras återigen ramverket för undersökningen, men nu med fokus på de tre typerna av enkäter, de 17 datainsamlingarna, tidpunkterna för datainsamlingarna och kopplingen till huvudkomponenterna i ramverket.



Figur 6. Projektet Nya professionella. Ramverk för undersökningsdesign, analys och avrapportering.

⁹ Utbildningsenkäten återfinns på följande länk: <https://survey.ki.se/Preview/8647>.

¹⁰ Veckoenkäterna finns i tre varianter. Exempel återfinns på följande länkar: Vecka 1: <https://survey.ki.se/Preview/9554>, Vecka 6: <https://survey.ki.se/Preview/10159>, Vecka 13: <https://survey.ki.se/Preview/10800>.

¹¹ Uppföljningsenkäten finns i tre varianter. De tre varianterna återfinns på följande länkar: uppföljning 1: <https://survey.ki.se/Preview/11299>, uppföljning 2: <https://survey.ki.se/Preview/11016> och uppföljning 3: <https://survey.ki.se/Preview/11017>.

Metod

Enkäterna som besvarades av deltagarna omfattade flera olika psykometriskt utvärderade instrument. Vi har tidigare använt dessa instrument i våra studier om nya sjuksköterskor och lärares första år i sina yrken (Gustavsson et al 2013, Hultell 2011, Rudman et al 2018, Rudman et al 2010) samt i undersökningar om nya sjuksköterskors första månader i yrket (Frögéli et al 2019, Frögéli et al 2017c, Gustavsson et al 2017). Flera frågor har inkluderats i enkäten på förslag från studiedeltagarna, som i öppna frågor tillfrågats vad de tycker vore relevant att fråga om.

I Tabell 4 nedan presenteras bakgrund och ursprung för frågor och instrument som kommer att tas upp i denna slutrapport, uppdelade efter ramverkets tre huvudkomponenter (se Figur 3 och Figur 6). Den fullständiga listan över ingående instrument återfinns i delrapporter från projektet (se fotnoter i föregående kapitel). Varje enkät innehöll också öppna frågor med avsikt att samla in kvalitativa data. I utbildningsenkäten ingick öppna frågor om förväntningar och farhågor inför att börja jobba. Under det första kvartalet samlades kvalitativa data in varje vecka med frågeställningen om vilka utmaningar studiedagarna upplevt under respektive vecka. Uppföljningsenkäterna innehöll öppna frågor avsedda att samla in frågor om introduktionsinsatser och utmaningar med att vara ny.

Inför studien skapades en översikt av alla ingående instrument och frågor och i vilka enkäter de olika frågorna skulle ingå. Schema för datainsamling och lista över alla instrument som planerades ingå finns att tillgå via följande länk: <https://docs.google.com/spreadsheets/d/1pSjF8dc07JWZAgGS7j3-vnk4QGRM8K07NAPOKyB5Rg/edit?usp=sharing> . Observera att schemat reflekterar item och instrument som planerades ingå. Vissa mindre justeringar har gjorts under projektets gång.

Metod

Tabell 4. Frågor och instrument som ingått i projektenkäterna.

PRE	Ursprung
Demografi	Projektspecifika frågor
Yrkesförberedelse	LUST-studien ¹²
Utbildningskvalitet	Studentspegeln ¹³
Återhämtning	HaKul-studien ¹⁴
Intensivstudien (första kvartalet)	
Rekryteringsförfarande	Projektspecifika frågor ¹⁵
Anställningsvillkor	Projektspecifika frågor ¹⁶
Formell introduktion	Organizational Social Tactics ¹⁷
Arbetsgivarens introduktionsinsatser	Organizational Social Tactics ¹⁸
Rollklarhet	QPS Nordic ¹⁹
Kompetens	Need Satisfaction Frustration scale ²⁰
Social inkludering	Need Satisfaction Frustration scale ²¹
Stress	Stress-Energi instrumentet ²²
Uppföljningsenkäter (2:a; 3:e och 4:e kvartalet)	
Arbetsstillfredsställelse	Brayfield & Rothe, 1951 ²³
Tilltro till yrkesfärdigheter	Occupational self-efficacy scale ²⁴
Intentioner att lämna arbete eller yrke	Sjöberg & Sverke, 2000 ²⁵
Utbrändhet	Shirom-Melamed Burnout Measure ²⁶

¹² Fråga om yrkesförberedelse har använts och validerats inom LUST-studien (Gustavsson et al 2013)

¹³ Frågor har hämtats från Högskoleverkets undersökning om studentengagemang (Högskoleverket 2007), som är ett urval av frågor från en amerikansk studie (Kuh 2003).

¹⁴ Frågorna ursprungligen från Hakul-studien, använda och reviderade utifrån von Thiele Schwarz (von Thiele Schwarz 2008).

¹⁵ Frågorna är adapterade från SMS-studien (Frögéli et al 2017a, Frögéli et al 2017b).

¹⁶ Frågorna är adapterade från SMS-studien (Frögéli et al 2017a, Frögéli et al 2017b).

¹⁷ Instrument utvecklat inom ramen för denna studie (Hedberg et al 2018).

¹⁸ Instrument utvecklat inom ramen för denna studie (Hedberg et al 2018).

¹⁹ Frågor hämtade från General Nordic Questionnaire (QPS Nordic) for Psychological and Social Factors at Work (Dallner et al 2000)

²⁰ Frågor ursprungligen från The Need Satisfaction and Frustration Scale (NSFS) (Longo et al 2016), översatta och bearbetade inom ramen för SOM-studien (Aurell et al 2015, Aurell et al 2016). Frågorna tidigare använda inom SMS-studien men urval ändrat till föreliggande studie (Frögéli et al 2017a, Frögéli et al 2017b).

²¹ Se not ovan.

²² Tre utvalda frågor från Stress-Energi formuläret, med svarsformat anpassat för projektet (Kjellberg & Wadman 2002).

²³ Frågorna kommer ursprungligen från ett amerikanskt instrument (Brayfield & Rothe, 1951) som anpassats till svenska av Sverke och medarbetare (Sverke & Sjöberg 1994, Sverke & Sjöberg 1996).

²⁴ En kortversion av occupational self-efficacy scale har använts i studien. Den svenska kortversionen är publicerad och utvärderad (Rigotti et al 2008).

²⁵ Två aspekter av intentionen har inkluderats, intentionen att lämna nuvarande arbetsplats och intentionen att lämna yrket (Sjöberg & Sverke 2000).

²⁶ Shirom-Melameds instrument (Shirom-Melamed Burnout Measure, SMBM) för att mäta tre olika aspekter av utmattning har använts i denna studie (Shirom & Melamed 2006).

6.5 Bortfall

Då inte urvalsramen har gått att fastställa för alla ingående yrkesgrupper så har vi inte kunnat analysera om studiedeltagarna utgör ett representativt urval av studenter från valda utbildningar. Det mest rimliga är att utgå från att de inte gör det. Analyser av longitudinell utveckling och framför allt analyser av samband mellan variabler inom intensivstudien kan dock ha större giltighet.

Resultaten som redovisas i denna rapport bör diskuteras i relation till eventuell selektion under pågående undersökning. Vi presenterar nedan en utredning av selektion utifrån följande frågeställningar.

1. Finns skillnad i svarsmönster utifrån demografiska faktorer?
2. Är de med högre nivåer av yrkesförberedelse mer benägna att delta under första kvartalet?
3. Är de som har god kännedom om sin kommande arbetsplats eller som har fått en bra start under de första veckorna mer benägna att delta under första kvartalet?
4. Är de som erfar en lyckad etablering under det första kvartalet mer benägna att delta i uppföljningarna under de resterande tre kvartalen?

Skillnad i svarsmönster utifrån demografiska faktorer (fråga 1) har undersökts genom att pröva om demografiska faktorer (inkl. studiekohort och yrke) visar statistiskt signifikanta samband med såväl svarsmönster under intensivstudien (under första kvartalet) samt för hela studieperioden. De demografiska faktorer som ställts emot svarsmönster återfinns listade i Tabell 2. Den statistiska analysen visade att ingen av de olika demografiska faktorerna var statistiskt signifikant relaterad till svarsmönstret, varken under intensivperioden eller under hela undersökningsperioden.

Den andra frågan handlar om i vilken utsträckning grad av yrkesförberedelse påverkar svarsbenägenheten, under det första kvartalets såväl som under de följande tre följande kvartalens mätningar. De variabler från utbildningstiden som presenteras i denna slutrapport utgörs av grad av yrkesförberedelse, säkerhet på sitt yrkesval och kvalitet i återhämtning. Inget statistiskt samband kunde beläggas mellan dessa variabler och svarsmönster, varken under intensivperioden eller under hela undersökningsperioden.

Den tredje frågan handlar om i vilken utsträckning de som har god kännedom om sin kommande arbetsplats eller som har fått en bra start under de första veckorna är mer benägna att fullfölja mätningarna under det första kvartalet. De variabler som ingått i dessa analyser utgörs av mått på i vilken utsträckning man gjort praktik, arbetat extra, haft en tidigare anställning på kommande arbetsplats, samt om man behövt flytta till ny ort för att få arbete. De handlar också om i vilken utsträckning man formellt presenterats på arbetsplatsen och blivit rundvisad under den första veckan. Vi har också undersökt om nivåer av rollklarhet, handlingskraft, social integrering under de första veckorna har predicerat svarsbenägenhet under hela intensivperioden. Inga statistiska signifikanta samband kunde beläggas.

Den fjärde och sista frågan handlar om i vilken utsträckning de som erfar en lyckad etablering under det första kvartalet är mer benägna att delta i uppföljningarna. En lyckad etablering har här definierats som att deltagaren rapporterar högre nivåer av rollklarhet, handlingskraft och social integrering samt lägre nivåer av stress i slutet på första kvartalet. Inga statistiska samband kunde beläggas mellan nivåer av rollklarhet, handlingskraft och

Metod

social integrering och svarsbenägenhet på uppföljningsmätningarna under de tre senare kvartalen under det första året efter examen. Lägre nivåer av stress de sista veckorna var dock svagt relaterade till benägenheten att svara vid den första uppföljningsenkäten (rangkorrelation -0,125; $p=0,050$) samt vid den sista uppföljningsenkäten (rangkorrelation -0,145; $p=0,023$).

Över trettio statistiska prövningar har genomförts för att undersöka om svarsbenägenheten kan relateras till centrala variabler i undersökningen (demografiska variabler samt centrala prediktorer och utfall). För att sammanfatta: Vi kan inte se att demografiska faktorer påverkat svarsbenägenheten. Vi kan heller inte se att några utbildningsvariabler eller variabler relaterade till en bra start på arbetsplatsen påverkar svarsbenägenheten över tid. Generellt ser vi inte heller några konsistenta indikationer på att nivåer av lyckad etablering i arbetslivet (i slutet på första kvartalet) påverkar svarsbenägenheten på de uppföljande mätningarna under de kommande tre kvartalen. Ett undantag finns dock. Personer med lägre nivåer av stress i slutet på första kvartalet verkar mer något mer benägna att svara på uppföljande enkäter under de följande tre kvartalen.

6.6 Analysstrategi

I slutrapporten presenteras såväl redan avrapporterade resultat som resultat specifikt framtagna för denna slutrapport. I några publicerade delrapporter har resultat presenterats separat för grupperna från de respektive rekryteringstillfällena. Syftet med detta var att snabbt få ut resultat. I slutrapporten har vi analyserat om resultaten från dessa delrapporter och presenterar resultaten från den totala studiegruppen. Analyser har gjorts för att avrapportera alla delar av modellen som illustreras i Figur 3. Fokus har varit på att estimerar omfattning och utveckling, samt samband mellan modellens olika komponenter.

6.7 Konklusion

Trots stora ansträngningar med förankringsarbete, annonsering och platsbesök nåddes inte målet med rekrytering totalt eller per yrke. Uppskattningsvis har endast något fler än var 10:e person som fått information om studien valt att delta. Dock kan det vara så att en viss andel av dem som bjudits in inte övervägt deltagande på grund av att de inte planerade att börja jobba direkt efter examen (de har inte varit färdiga med studierna, valt fortsatta studier, inte fått jobb, tagit andra uppdrag eller tagit ledigt). Gissningsvis är det mellan 10% och 20 % av de studerande inom dessa yrken som inte går direkt (inom 0-6 veckor) till arbetslivet. Utifrån ett sådant scenario har studien ändå endast lyckats rekryterat maximalt 16% av möjliga deltagare.

Även om det blev svårt att rekrytera till studien så kom deltagandet bland de som gick med i studien att bli relativt högt under hela studieperioden. Det vanligaste var att man svarade på alla 17 enkäterna inom studien. Olika demografiska faktorer verkar inte ha påverkat svarsbenägenheten under studien. Projektets primära studievariabler verkar inte heller ha påverkat studiedeltagandet. Ett undantag har noterats. Studiedeltagandet vid uppföljningsenkäterna kan ha blivit något lägre bland de som rapporterade högre nivåer av stress under slutet på första kvartalet efter examen. Om högre stress vid ett tillfälle ökar sannolikheten för att man tar en paus, lämnar yrket, blir sjuk eller fortsättningsvis erfar hög stress så torde resultaten från uppföljningsenkäterna utgöra underskattningar av problemens omfattning och utveckling.

Metod

Då minimigräns för antal deltagare inom respektive yrke endast uppnåts för ett av yrkena så har jämförelser mellan yrkesgrupperna inte kunnat göras som planerat. I delrapporter från projektet har vi dock presenterat och diskuterat explorativa resultat från sådana jämförelser. I resultatredovisningen i denna rapport har frågor om yrkesskillnader getts en underordnad betydelse och endast lyfts fram i de fall vi kunnat belägga ett konsistent mönster av samband över flera mättillfällen och variabler. Även då måste sådana resultat betraktas som högst osäkra.

7 Inför examen: Nya professionellas bedömning av yrkesförberedelse och utbildningskvalitet

Följande avsnitt avhandlar analyser som gjorts på data insamlade veckorna innan studiedeltagarna tog examen från sina respektive utbildningar. Analyserna berör uteslutande yrkesförberedelse, utbildningskvalitet och egen återhämtning. Vilken period som avses illustreras i Figur 7.



Figur 7. Projektet Nya professionella. Ramverk för undersökningsdesign, analys och avrapportering. I detta avsnitt är fokus på data från utbildningen (färgmarkerat) och studiedeltagarnas bedömning av yrkesförberedelse, utbildningskvalitet och återhämtning.

7.1 Bakgrund

Forskare och praktiker inom området är överens om att långsiktig hållbarhet skapas genom interaktion mellan de erfarenheter, föreställningar och förväntningar som nyutbildade för med sig, arbetsgivarens introduktionsinsatser och stödet i den vardagliga verksamheten (Bauer & Erdogan 2014, Ellis et al 2015, Kammeyer-Mueller & Wanberg 2003). Resurser som diskuteras som initialt viktiga handlar om de nyanställdas kännedom om verksamheten eller personer inom verksamheten (Ashforth et al 2007, Kammeyer-Mueller & Wanberg 2003), vilken tillit man har till den kompetens man utvecklat genom utbildningen (Bauer et al 2007, Saks & Ashforth 1997), personliga förväntningar och farhågor inför det nya jobbet (Ashforth et al 2007, Kammeyer-Mueller & Wanberg 2003), motiv till och mål med yrkesval (Ellis et al 2015, Saks & Ashforth 1997) samt ålder och livserfarenhet (Bauer et al 2007, Ellis et al 2015, Saks et al 2007). Syftet med detta avsnitt är att presentera resultat om studiedeltagarnas syn på utbildningarnas kvalitet, tilliten till sin egen kompetens, sin bedömning av hur återhämtningen fungerar samt förväntningar och farhågor inför att börja jobba i sitt nya yrke. Resultaten kommer från projektets första enkät som besvarades när studiedeltagarna gick sina sista veckor på utbildningen. Mer resultat från denna del av undersökningen återfinns i två rapporter från projektet (Annell et al 2019b, Gustavsson & Rudman 2018).

7.2 Resultat

Studenterna gav i allmänhet högt betyg till sin utbildning (58% av de svarande gav betygen "Väl godkänt" eller "Mycket väl godkänt"). En majoritet svarade att de skulle valt samma lärosäte (63%) och samma utbildning (81%) om de kunde göra om sitt utbildningsval. Inför examen rapporterade två tredjedelar (67%) av deltagarna att de uppfattade sig som väl förberedda för att börja arbeta i sitt yrke. Det vanligaste svaret avseende återhämtning var att

Tre olika typer av farhågor tolkades utifrån utsagorna. Farhågor fanns för att de verksamheter man kommer till karakteriseras av hög arbetsbelastning, ansträngt arbetsklimat och stress. Man såg inte fram emot att vara ny, känna sig otillräcklig, inkompetent eller ovälkommen. Slutligen beskrevs farhågor om att behöva flytta för att få en tjänst, långa arbetsdagar, övertid eller att obekväma arbetstider kommer att begränsa ens frihet och göra det svårt att få ihop livspusslet.

Analyser av skillnader mellan studenterna från de olika yrkesutbildningarna visade att sjuksköterskor i större utsträckning än de andra var mindre nöjda med både sin utbildning (43% var nöjda i jämförelse med 57% i hela studiegruppen) och det lärosäte man gått sin utbildning på (42% var nöjda i jämförelse med 63% i hela studiegruppen). Läkarna var den grupp som var mest nöjd med kvaliteten på sin utbildning (91% var nöjda i jämförelse med 57% i hela studiegruppen) och poliserna utgjorde den grupp som var absolut mest nöjda med sitt yrkesval (91% var säkra på sitt yrkesval i jämförelse med 81% i hela studiegruppen). Andelen av de som kände sig väl förberedda för att börja arbeta i sitt nya yrke var högst bland läkargruppen och lägst hos socionomgruppen. Ingen skillnad fanns mellan grupperna avseende kvalitet i återhämtning.

7.3 Konklusion

Sammanfattningsvis speglade resultaten en tillit till sin kompetens – man kände sig väl förberedd för yrkeslivet och man var genomgående nöjd med den utbildning man har genomgått. Förväntningarna på yrkeslivet handlade om att få axla ansvar, göra skillnad, ge tillbaka, utvecklas som professionell (och som människa), få kollegor och få ta del av den struktur eller trygghet som kommer av att ha en anställning. Det fanns en medvetenhet kring att jobbet i sig kan vara känslomässigt utmanande (svåra möten) och fysiskt ansträngande (skift, övertid) och en oro över hur detta kommer att påverka ens hälsa och privatliv. Men resultaten speglade ändå genomgående en framåtanda, vilja och självförtroende. Så förutom de faktorer som vanligtvis lyfts fram som centrala för en effektiv ”onboarding”, det vill säga den nyanställdes proaktivitet och arbetsgivarens introduktionsstrategier, så torde den höga tilltron till sin kompetens (samt viljan att axla ansvar, bli en del av kollegiet och lära sig rollen) kunna bidra till att skapa den energi som krävs för att anta utmaningen och stå emot eventuella bakslag. Fler resultat från denna del av undersökningen återfinns i två rapporter från projektet (Annell et al 2019b, Gustavsson & Rudman 2018).

8 Rekrytering, anställningsförhållanden och den formella introduktionen på arbetsplatsen

Följande avsnitt avhandlar analyser om rekryteringsstrategier, anställningsförhållanden och den första veckans formella introduktion (Figur 10). Data kommer från den första av de tretton veckovisa enkäterna under det första kvartalet i arbetslivet. Observera att rekryteringsstrategier har placerats före arbetslivsmätningarna i modellen (i boxen benämnd "Pre"), även om mätningarna av dessa har gjorts i arbetslivet.



Figur 10. Projektet Nya professionella. Ramverk för undersökningsdesign, analys och avrapportering. I detta avsnitt är fokus på data om övergången mellan utbildning och arbetsliv, förekomst av olika rekryteringsstrategier (i boxen benämnd "Pre"), anställningsförhållanden och den formella introduktionen på arbetsplatsen (färgmarkerad). Observera att rekryteringsstrategier har placerats före ("Pre") arbetslivsmätningarna i modellen, även om mätningarna av dessa har gjorts i arbetslivet.

8.1 Bakgrund

I ett kommande avsnitt i denna slutrapport (Kapitel 11) presenteras resultaten kring omfattning och betydelse av de insatser som antas vara centrala (rekommenderade och diskuterade i litteraturen) för att minska osäkerhet och stödja ett lärande hos nya professionella. En strategi som ofta lyser med sin frånvaro i liknande studier är den som handlar om tillvägagångssätt vid rekrytering av nya medarbetare. Även om de flesta ramverk och modeller inom detta område lyfter fram betydelsen av tidigare yrkeserfarenhet, lärandeinställning och livserfarenhet (Ashforth et al 2007, Bauer 2014, Kammeyer-Mueller & Wanberg 2003, Saks & Ashforth 1997) är det bara enstaka författare som pekar på rekryteringsstrategier som ett viktigt tillägg till de klassiska onboardingtaktikerna (Bauer 2014). En typ av introduktionsinsats som dock ofta lyfts fram som viktig, är att bli presenterad på arbetsplatsen samt att bli rundvisad på arbetsplatsen (Ellis et al 2017). Emellertid ingår denna typ av insats sällan i analyser av vilka introduktionsinsatser som påverkar nya professionellas utveckling (Bauer et al 2007, Kammeyer-Mueller & Wanberg 2003, Saks et al 2007).

Syftet med detta kapitel är att sammanfatta resultaten kring hur de nyanställdas anställningsvillkor ser ut (typ av anställning, omfattning, heltid/deltid), vilken kännedom de hade om anställningen inför att de började arbeta samt i vilken utsträckning de introducerades formellt på arbetsplatsen under sina första dagar på nya jobbet. En mer utförlig analys av dessa frågeställningar återfinns i två tidigare rapporter från projektet (Gustavsson et al 2018b, Hedberg et al 2018). Siffror som presenteras nedan avviker från vad

Rekrytering, anställningsförhållanden och den formella introduktionen på arbetsplatsen

som tidigare presenterats då tidigare analyser endast utfördes på deltagare som rekryterades i första omgången av studien och således inte omfattat resultat för samtliga deltagare i projektet. Resultaten nedan kommer istället från nya analyser som genomförts på hela materialet, det vill säga samtliga studiedeltagare.

8.2 Resultat

Analyser av studiedeltagarnas tidigare erfarenhet eller kontakter med sina nya arbetsgivare visade att närmare två av fem studiedeltagare hade gjort praktik, haft verksamhetsförlagd utbildning alternativt sommarjobbat på den arbetsplats där man nu börjat arbeta (39%). En ungefär lika stor andel rapporterade att de hade sedan tidigare haft personlig kännedom om personer som jobbade på den nya arbetsplatsen (42%). Nästan var fjärde person (24%) rapporterade att de under studierna jobbat extra (timarbete) på den arbetsplats de nu börjat på. Dock rapporterade endast 6% att de fått anställning på en arbetsplats där de tidigare varit anställda. Sammantaget var det dock något fler än hälften (54%) som inte hade någon tidigare erfarenhet av den nya arbetsplatsen via studier, extra arbete eller anställning.

Under sin första vecka på sitt nya jobb rapporterade omkring sju av tio att de blivit formellt presenterade för sina nya kollegor (69%). Samma andel rapporterade att de blivit formellt rundvisade på arbetsplatsen. Mer än nio av tio studiedeltagare (93%) rapporterade att de arbetade heltid. Majoriteten angav att de hade fått en tillsvidareanställning (62%) och något mindre än var femte studiedeltagare (18%) hade flyttat till en ny ort för att börja jobba. Det vanligaste var att man sammanlagt hade mer än en timme men mindre än två timmars restid till och från jobbet varje arbetsdag (41%).

De tydligaste skillnaderna mellan yrkesgrupperna utgjordes av att läkar- och officersgrupperna oftare hade bytt bostadsort för sina nya anställningar och att båda grupperna ofta hade personlig kännedom om personer på sin nya arbetsplats.

8.3 Konklusion

Siffrorna angående tidigare erfarenheter av den nya arbetsplatsen kan tyckas låg då de yrkesgrupper som analyseras här ofta har haft relativt mycket kontakt med verksamheter som en del av sin utbildning. Det är utifrån våra data oklart om det är arbetsgivaren som inte har strategier för att rekrytera sin arbetskraft utifrån det studentunderlag som kommit i kontakt med verksamheten under utbildningen eller om det är studenterna själva som väljer bort dessa verksamheter när de söker jobb. Från studenternas perspektiv skulle det kunna vara en nackdel att komma tillbaka till en verksamhet där man varit student då förväntningarna från arbetsgivaren kan vara högre och att man därför får mindre tid för introduktion. Å andra sidan torde personlig kännedom om arbetsplatsen göra introduktionsperioden något mindre utmanande (med reservation för ändrade krav) vad gäller att orientera sig i den nya miljön, nyttja sina relationer för att få information och att känna social samhörighet. En mer utförlig presentation och diskussion av dessa data återfinns i två tidigare rapporter från projektet (Gustavsson et al 2018b, Hedberg et al 2018).

9 Faktorer av betydelse för en bra start

Följande avsnitt avhandlar analyser som gjorts om (1) yrkesförberedelse, rekryteringsstrategier och första veckans formella introduktion (2) möjlig påverkan på initiala nivåer av nya professionellas rollklarhet, handlingskraft, sociala integrering och stress (här sammantaget benämnt "Bra start") (Figur 11). Data kommer från utbildningsenkäten och enkäten från den första av de tretton veckovisa enkäterna under det första kvartalet i arbetslivet. Observera att rekryteringsstrategier har placerats före arbetslivsmätningarna i modellen (i boxen benämnd "Pre" i Figur 11), även om mätningarna av dessa har gjorts i arbetslivet.



Figur 11. Projektet Nya professionella. Ramverk för undersökningsdesign, analys och avrapportering. I detta avsnitt är fokus på data från utbildningen och från första veckan i yrket (färgmarkerat) och det möjliga sambandet mellan (1) yrkesförberedelse, rekryteringsstrategier och första veckans formella introduktion, och (2) initiala nivåer av nya professionellas rollklarhet, handlingskraft, social integrering och stress. Observera att rekryteringsstrategier har placerats före ("Pre") arbetslivsmätningarna i modellen, även om mätningarna av dessa har gjorts i arbetslivet.

9.1 Bakgrund

Ramverk och modeller inom detta område lyfter fram betydelsen av tidigare yrkeserfarenhet, kännedom om arbetsplatsen (Ashforth et al 2007, Bauer 2014, Kammeyer-Mueller & Wanberg 2003, Saks & Ashforth 1997), rekryteringsstrategier (Bauer 2014), formell presentation och rundvisning på arbetsplatsen (Ellis et al 2017) för att nya skall få en bra start i sin yrkesbana. I detta projekt har vi den unika möjligheten att till dessa framgångsfaktorer också inkludera utbildningsvariabler för att analysera dessa variablers betydelse för en bra start i yrket. Den självklara frågan blir då i vilken utsträckning som rekryteringsstrategier (nedan kallat kännedom)²⁷, utbildningsvariabler (nedan kallat yrkesförberedelse)²⁸ och formell introduktion²⁹ påverkar nya professionellas initiala nivåer av rollklarhet,

²⁷ Vi har summerat svaren på fyra frågor om tidigare erfarenhet av arbetsplatsen till ett index som används i analyserna som presenteras i detta avsnitt (haft tidigare anställning, jobbat extra, haft praktikplacering samt personlig kännedom av anställda på arbetsplatsen).

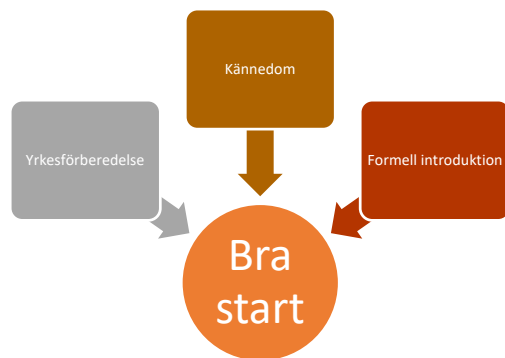
²⁸ Vi har summerat svaren på tre frågor om yrkesförberedelse till ett index som används i analyserna som presenteras i detta avsnitt (kvalitet på utbildning, säker på sitt yrkesval samt förberedd för att börja arbeta).

²⁹ Vi har summerat svaren på två frågor om formell introduktion på arbetsplatsen till ett index som används i analyserna som presenteras i detta avsnitt (formellt blivit presenterad samt rundvisad på arbetsplatsen).

handlingskraft, social integrering och stress. Frågeställningen har inte tidigare analyserats och resultaten presenteras för första gången i denna slutrapport.

9.2 Resultat

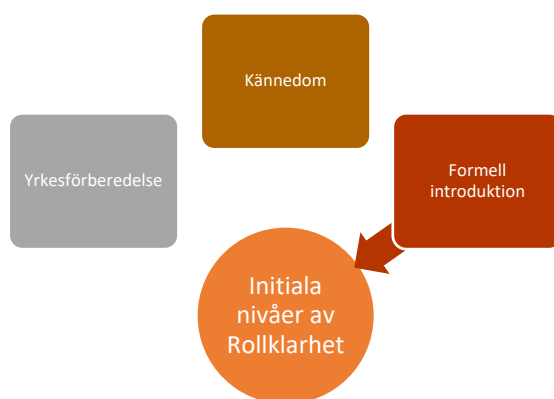
Studiedeltagarnas svar har analyserats med hjälp av en regressionsmodell (illustrerad i Figur 12 nedan) där nivåer av yrkesförberedelse, kännedom om arbetsplatsen och formell introduktion är uppställda oberoende av varandra för att förklara skillnader i initiala nivåer av nya professionellas rollklarhet, handlingskraft, social integrering samt stress. Vi sammanfattar det i benämningen ”Bra start”. I variabelkategorin yrkesförberedelse har vi också tagit med kvalitet i återhämtning (under den sista tiden på utbildningen inför att man skall börja jobba). I variabelkategorin kännedom har vi också tagit med huruvida man bytt bostadsort inför att man skall börja jobba i sitt nya yrke.



Figur 12. Analytisk modell för att utreda påverkan av yrkesförberedelse, kännedom och formell introduktion på initiala nivåer av nya professionellas rollklarhet, handlingskraft, sociala integrering samt stress (här sammantaget benämnt ”Bra start”).

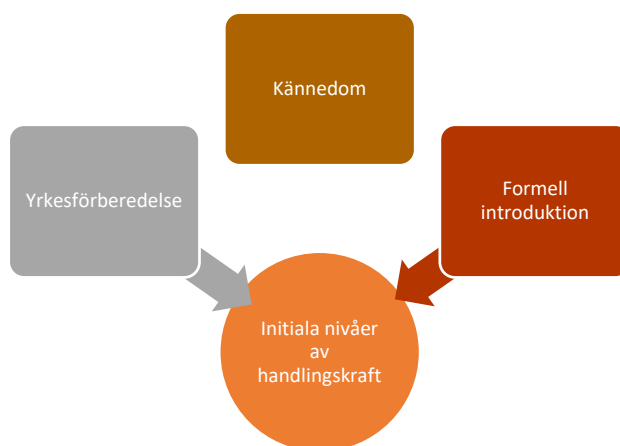
Resultaten illustreras i Figur 13 till Figur 16 nedan. Resultatet av utredningen om förklaringar till initiala nivåer av rollklarhet illustreras i Figur 13. Endast formell introduktion var förknippad med högre rollklarhet under de första veckorna i yrket. De som blivit formellt presenterade på arbetsplatsen och som blivit rundvisade inom verksamheten under den första veckan visade i större utsträckning högre nivåer av rollklarhet under de första veckorna i yrket. Tidigare kännedom om arbetsplatsen eller högre grad av yrkesförberedelse från utbildningen kunde inte förklara initiala nivåer av rollklarhet (bortom det som förklarades av den formella introduktionen).

Faktorer av betydelse för en bra start



Figur 13. Påverkan av yrkesförberedelse, kännedom och formell introduktion på initiala nivåer av nya professionellas rollklarhet. Pilen indikerar statistisk signifikant påverkan. Partiella effektstorlekar var omkring 0.20.

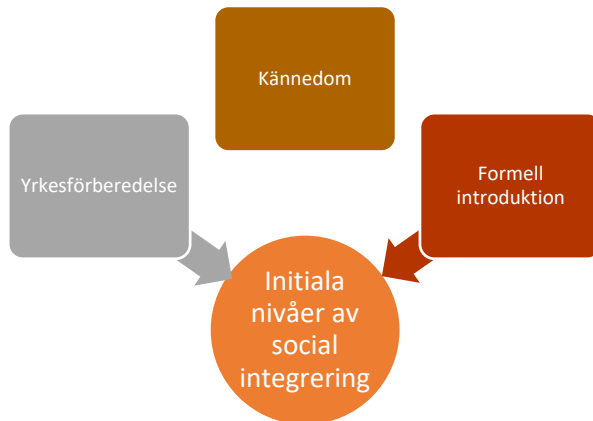
Resultatet av utredningen om förklaringar till initiala nivåer av handlingskraft illustreras i Figur 14. Yrkesförberedelse och formell introduktion var båda oberoende av varandra förknippade med initiala nivåer av handlingskraft. De som rapporterat högre nivåer av yrkesförberedelse (det vill säga de som känt sig väl förberedda från utbildningen samt varit säkra på sitt yrkesval) samt de som erhållit en formell introduktion på arbetsplatsen den första veckan (blivit formellt presenterade på arbetsplatsen och blivit rundvisade inom verksamheten) visade i större utsträckning högre nivåer av handlingskraft under de första veckorna i yrket. Tidigare kännedom om arbetsplatsen kunde inte oberoende av de andra två kategorierna förklara initiala nivåer av handlingskraft.



Figur 14. Påverkan av yrkesförberedelse, kännedom och formell introduktion på initiala nivåer av nya professionellas handlingskraft. Pilarna indikerar statistisk signifikant påverkan. Partiella effektstorlekar var omkring 0.20.

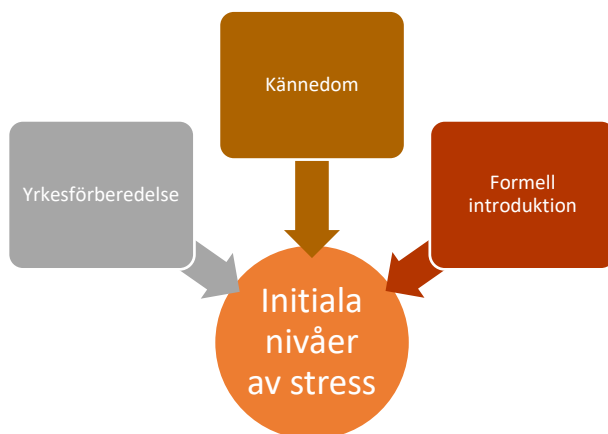
Resultatet av utredningen om förklaringar till initiala nivåer av social integrering illustreras i Figur 15. Resultaten liknade de som presenterats ovan för initial handlingskraft, det vill säga yrkesförberedelse och formell introduktion var oberoende av varandra förknippade med initiala nivåer av social integrering. De som rapporterat högre nivåer av yrkesförberedelse (de som känt sig väl förberedda från utbildningen samt varit säkra på sitt yrkesval) samt de som erhållit en formell introduktion på arbetsplatsen den första veckan (blivit formellt presenterade på arbetsplatsen och blivit rundvisade inom verksamheten) visade i större utsträckning högre nivåer av social integrering under de första veckorna i yrket. Tidigare

kännedom om arbetsplatsen kunde inte oberoende av de andra två kategorierna förklara initiala nivåer av social integrering.



Figur 15. Påverkan av yrkesförberedelse, kännedom och formell introduktion på initiala nivåer av nya professionellas sociala integrering på arbetsplatsen. Pilarna indikerar statistisk signifikant påverkan. Partiella effektstorlekar var omkring 0.20.

Resultatet av utredningen om förklaringar till initiala nivåer av stress illustreras i Figur 16. Yrkesförberedelse, kännedom om arbetsplatsen samt formell introduktion var alla tre oberoende av varandra förknippade med initiala nivåer av stress. För kännedom om arbetsplatsen så var det inte variablerna som hade att göra med tidigare erfarenhet (praktik, timarbete, anställning) som var de viktiga. Istället var det om man hade flyttat till en ny ort för att arbeta som förklarade högre initiala nivåer av stress. Bland utbildningsvariablerna var det inte yrkesförberedelse eller nöjdhet som var avgörande. Istället var det problem med återhämtning under utbildningen som förklarade högre initiala nivåer av stress. Förutom dessa variabler visade analysen åter betydelsen av en formell introduktion. De som inte erhållit en formell introduktion på arbetsplatsen den första veckan (inte blivit formellt presenterade på arbetsplatsen och inte blivit rundvisade inom verksamheten) visade i större utsträckning högre nivåer av stress under de första veckorna i yrket.



Figur 16. Påverkan av yrkesförberedelse, kännedom och formell introduktion på nya professionellas initiala nivåer av stress. Pilarna indikerar statistisk signifikant påverkan. Partiella effektstorlekar var omkring 0.20.

9.3 Konklusion

Genomgående indikerar resultaten ovan (presenterade i Figur 13 till Figur 16) vikten av att bli formellt introducerad under den första veckan på arbetsplatsen. En sådan formell presentation och rundvisning visade påverkan på alla fyra indikatorer på en bra start i arbetslivet (högre rollklarhet, handlingskraft och social integrering samt lägre stress). Genomgående visade resultaten också att tidigare kännedom om arbetsplatsen inte initialt påverkade nivåerna av rollklarhet, handlingskraft, social integrering samt stress (bortom det som förklarats av den formella introduktionen). Undantaget här var om man hade flyttat till en ny ort för att börja arbeta. De som gjort det rapporterade i högre utsträckning mer stress under den första tiden i yrket.

Yrkesförberedelse och kvalitet på återhämtning visade också betydelse för en bra start. Att känna sig väl förberedd för sitt yrke och säker på sitt yrkesval hade betydelse för initiala nivåer av såväl handlingskraft som social integrering. Den bakomliggande faktorn till detta samband utgörs förmodligen av att den nya professionella därigenom upplever en minskad osäkerhet (Bandura 1989, Bandura 1997). Att lägre kvalitet på återhämtning i slutet av utbildningen påverkar initiala nivåer av stress i arbetslivet är kanske logiskt men också oroande. I den mån lägre nivåer av återhämtning avspeglar utmaningar i slutet av utbildningen så är det förstås inte optimalt inför mötet med ännu en energikrävande utmaning (Hobfoll 1989, Rudman & Gustavsson 2012). Resultatet torde ha implikationer för såväl utbildningarna som för de blivande nya professionella och deras arbetsgivare.

Erhållna resultat står lite i kontrast till tidigare forskning som lyft fram betydelsen av tidigare kännedom om arbetsplatsen (Ashforth et al 2007, Bauer 2014, Kammeyer-Mueller & Wanberg 2003, Saks & Ashforth 1997) och rekryteringsstrategier (Bauer 2014). Dock är resultaten helt i linje med forskning som visar på vikten av en formell presentation och rundvisning på arbetsplatsen (Ellis et al 2017) för att nya skall få en bra start på sin yrkesbana. Uppdelningen mellan rekryteringsstrategier och formell introduktion är dock i praktiken inte lika tydlig som vi valt att göra den här. Det är inte ovanligt att arbetsgivare börjar den formella introduktionen redan under rekryterings- och anställningsfasen (Allen et al 2017, Ellis et al 2017).

10 Utmaningar med att vara ny i ett yrke

Följande avsnitt avhandlar kvalitativa analyser som gjorts på data insamlade under det sista kvartalet under det första året i yrket. Frågorna handlar dock om erfarenheter av att vara ny under det första kvartalet i yrket (Figur 17). Analyserna berör uteslutande data om upplevelser av utmaningar med att vara ny.



Figur 17. Projektet Nya professionella. Ramverk för undersökningsdesign, analys och avrapportering. I detta avsnitt är fokus på utmaningar under det första kvartalet (färgmarkerat), utifrån retrospektiva data under det fjärde kvartalet.

10.1 Bakgrund

Forskningen om att vara ny i ett yrke betonar den osäkerhet (*eng.* uncertainty) som nya professionella har att hantera och som arbetsgivare har att adressera. Flera klassiska verk inom arbetslivsforskningen har beskrivit hur det kan vara att vara ny i ett yrke inom offentlig sektor (Cherniss 1980a, Cherniss 1980b, Cherniss 1995, Kramer 1974). Flera modeller och teorier inom området visar också på hur denna osäkerhet kan hanteras genom olika introduktionsinsatser (Allen et al 2017, Bauer 2014, Bauer & Erdogan 2014, Ellis et al 2017).

Ett syfte med föreliggande projekt har varit att beskriva vilka centrala utmaningar nya professionella inom offentlig sektor kan tänkas möta idag. Detta för att kunna förstå vad som kan förbättra situationen för de nya under den första tiden i yrket. Med en kvalitativ ansats har vi ämnat studera de utmaningar som nya professionella möter under de tretton första veckorna i yrket. Denna analys är dock i skrivande stund inte färdig. Utifrån ett annat kvalitativt material från denna studie insamlat tolv månader efter examen har vi dock gjort en analys av de centrala utmaningarna med att vara ny i ett yrke inom offentlig sektor. Analysen har utgått från data från de över 300 jurister, läkare, lärare, officerare, poliser, sjuksköterskor och socionomer som efter tolv månader ser tillbaka på sina erfarenheter från den första tiden i yrket. En utförlig avrapportering av dessa analyser publiceras i en separat rapport (Gustavsson et al 2020a).

10.2 Resultat

Analysen av de nya professionellas beskrivningar av utmaningar resulterade i en modell bestående av tre stressorer, utmaningar, samt tre faktorer som kan addera till utmaningen. Dessa utmaningar har vi valt att kalla för "Nyhetens obehag" (Figur 18). Centralt i modellen är de tre stressorerna eller utmaningarna som vi tänker att varje ny professionell har att hantera under en övergående period under sin första tid i yrket. Modellen i Figur 18 beskrivs närmare nedan.

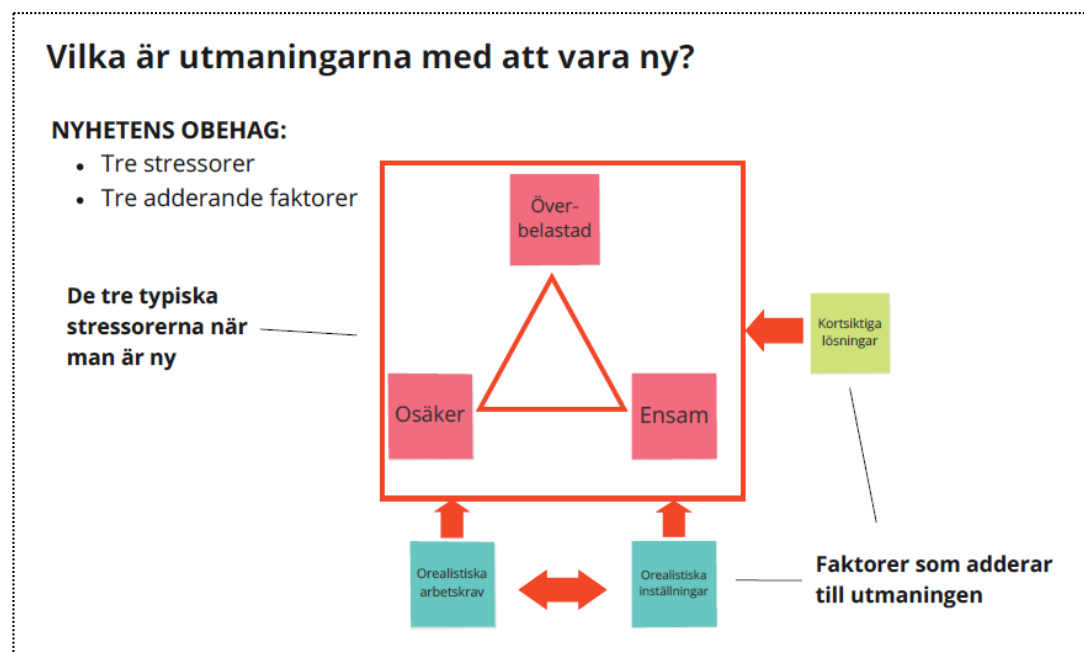
10.2.1 Nyhetens obehag: de tre stressorerna som utmanar nya professionella

De tre stressorerna som utmanar nya professionella återfinns i modellens mitt (se Figur 18) och utgör dess kärna. Centralt för nyhetens obehag är att under en övergående period vara exponerad för utmaningar av att vara överbelastad, osäker och ensam.

Överbelastad: Att vara överbelastad beskrevs i termer av att man som ny upplever ett pressande informationsöverflöd bestående av allt som är nytt, som ska hinnas med, som man behöver lära sig och som man ännu inte förstår. Man går därför på högvarv, har svårt att koncentrera sig, svårt att minnas och blir frånvarande i arbetsmomenten. Det stora informationsöverflödet och den kognitiva belastningen göder lätt varandra ytterligare.

Osäker: Att vara osäker beskrevs utifrån obehaget av att vara ny, att känna sig dålig för att man inte kan allt och stressad över allt man borde klara. Främst beskrevs en osäkerhet kring sin kompetens och förmåga samt en stark rädsla för att göra fel. De nya brottades med denna osäkerhet och oviljan att framstå som dum inför andra.

Ensam: Att vara ensam beskrevs som att man upplever sig vara ensam med frågor, arbetsuppgifter eller en arbetsbörda som man inte klarar av eller kan hantera. Man kunde uppfatta sig själv som en belastning och var rädd för att vara till besvär. Istället kände man att man måste ligga lågt och låtsas att man har koll. Det kunde kännas obehagligt att vara under utvärdering.



Figur 18. Modell som sammanfattar analys av utmaningar hos nya professionella.

10.2.2 Nyhetens obehag: faktorer som adderar till utmaningarna med att vara ny

Orealistiska arbetskrav: En faktor som ökade förekomsten av de beskrivna stressorerna utgjordes av en arbetssituation som inte tar hänsyn till eller tar höjd för att nya och oerfarna är en del av arbetsgruppen. Man kan komma till en arbetsplats med personalbrist där man direkt får ta en ordinarie plats eller där man representerar en minoritet av ordinarie personal. Man pressas därmed in i en roll som man inte kan axla, med förväntningar på att man skall klara sådant som mer erfarna klarar och där det snabbt glöms bort att man är en nybörjare. En sådan situation förstärker lätt den i vanliga fall utmanande situationen att vara ny.

Orealistiska inställningar: En annan faktor som bidrog till en ökad förekomst av stressorerna handlade om de nya professionellas egna föreställningar. Man kan komma till yrket med en föreställning om att man är fullärd, klarar allt själv från början och att man har tacksägelse för att axla ett fullt ansvar. En sådan inställning får kanske medarbetarna att ta ett steg tillbaka och man blir lämnad själv att lösa sina uppgifter. En variant var att man förstår sina begränsningar men att man ändå vill klara av och hinna med allt själv och göra saker perfekt från början - utan att kunna detta. Denna inställning bidrog lätt till att man fick mer arbete att hantera själv, vilket genererade mer osäkerhet (då man inte frågar) och ensamhet (då man inte utvecklar relationer med medarbetarna).

Kortsiktiga lösningar: En strategi för att hantera utmaningarna som ny var att satsa all tillgänglig tid och energi för att komma in i jobbet så snabbt som möjligt. Man hoppar över raster, måltider, träning och sociala aktiviteter på fritiden, stannar kvar på jobbet, jobbar över, tar med sig jobb hem och ägnar mindre tid åt att sova. Det här kan vara beteenden som stimuleras av rådande arbetsklimate eller som är efterfrågade i en lokal arbetskultur. De kan också ha sin bakgrund i hur individen tidigare lärt sig att hantera andra utmaningar. Oavsett orsak så pressar individen sig själv, övertrasserar sina resurser och åsidosätter sina grundläggande behov.

En annan kortsiktig lösning handlade om undvikande som strategi för att hantera utmaningarna med att vara ny. Undvikandet kunde ta sig uttryck i att den nya inte vågade fråga om saker man inte förstod, vågade inte be om hjälp inför en svår uppgift eller berätta om hur man tänker och känner. Det kändes fel att fråga eller be om hjälp och man är rädd för repressalier eller att framstå som dum eller inkompetent. Man blev tyst när man borde fråga och man drog sig undan när man istället borde varit öppen med sin osäkerhet. Denna hantering av obehaget leder till att man inte bygger en riktig kompetens utan att man istället ställs inför nya utmaningar med ännu mindre resurser.

10.3 Konklusion

Sammanfattningsvis vill vi betona att de tre stressorerna eller utmaningarna som beskrivs här karakteriserar en övergående period i nybörjarsituationen och i grunden nog är oundvikliga. Dessa tre utmaningar kan kopplas till de situationer eller stimuli som enligt neurovetenskaplig stressteori trigger vår biologiska stressrespons (Sapolsky 2015), det vill säga (1) att vara i en miljö eller i en situation som är obekant för oss och i den hantera och sortera kritisk information, (2) att inte ha de verktyg som behövs för att klara sig i en krävande situation och (3) att vara under social utvärdering eller riskera att bli utesluten ur gruppen. I grunden kan den biologiska stressreaktionen vara adaptiv i denna situation. Man får energi att möta utmaningarna, ett tydligt fokus på uppgiften och en prioritering att klara

Utmaningar med att vara ny i ett yrke

utmaningen. Men den samtidiga förekomsten av dessa tre stressorer kan riskera att stressresponsen blir stark eller underhålls över för lång tid. En konsekvens av ett sådant scenario kan bli bristande inläring och återhämtning (Sapolsky 2015).

De tre stressorerna eller utmaningarna utgör modellens kärna och en förståelse för dessa behöver vara utgångspunkten för skapande, genomförande och monitorering av introduktionsinsatser (Ellis et al 2015). Övriga delar av modellen kring "Nyhetens obehag" har inte alls samma centralitet utan skall mer ses som beskrivningar av olyckliga omständigheter som ökar individens exponering för dessa stressorer. En utförlig avrapportering av dessa analyser publiceras i en separat rapport (Gustavsson et al 2020a).

11 Omfattning av introduktionsinsatser över tid

Följande avsnitt avhandlar analyser som gjorts på data insamlade med veckovisa enkäter under det första kvartalet efter studiedeltagarnas examen (Figur 19). Analyserna berör uteslutande data om introduktionsinsatser.



Figur 19. Projektet Nya professionella. Ramverk för undersökningsdesign, analys och avrapportering. I detta avsnitt är fokus på data från det första kvartalet efter examen (färgmarkerat) samt omfattning och utveckling av introduktionsinsatser.

11.1 Bakgrund

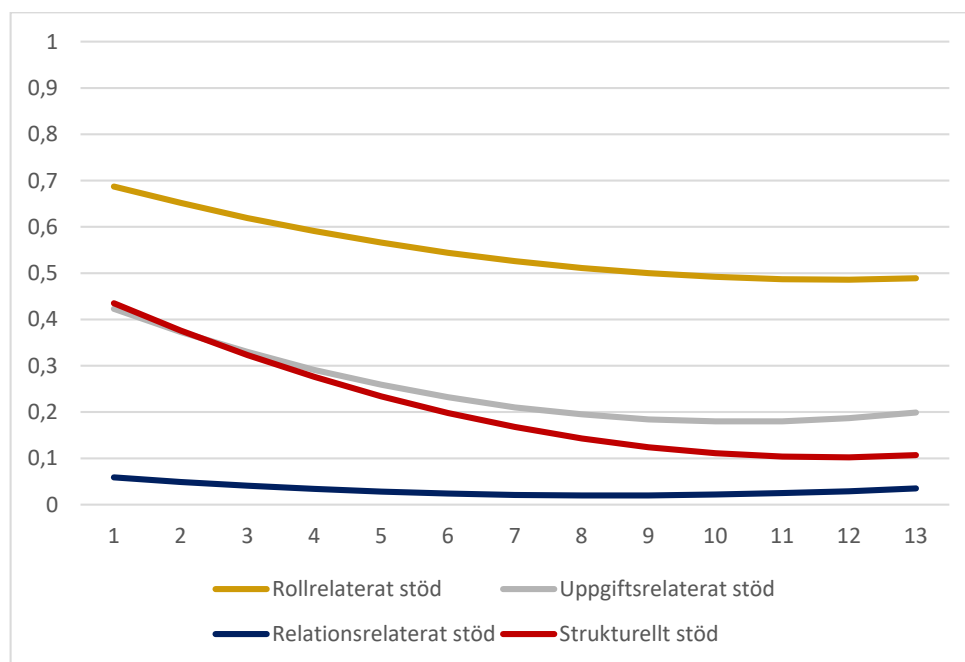
Utifrån forskning om och praktiska erfarenheter av vilka introduktionsinsatser som används och fungerar finns idag internationella riktlinjer eller ”best practices” framtagna (Bauer 2014). Utifrån detta underlag och tidigare forskning har vi inom projektet skapat en checklista över vanliga introduktionsinsatser och onboardingaktiviteter. Checklistan har utarbetats med hjälp av arbetsgivar- och professionsrepresentanter för att kunna användas i olika yrkesgrupper och verksamheter. Arbetet har beskrivits utförligt i en rapport från projektet (Hedberg et al 2018). Checklistan består av 21 olika insatser och har omarbetats till ett frågeformulär med syftet att låta nya professionella själva rapportera vilka insatser som de tar del av. De 21 olika insatserna kan också klassificeras till fyra olika typer av stödfaktorer: (1) Rollrelaterat stöd (som att få feedback, få hjälp att reflektera över yrkesrollen eller få prata om att vara ny); (2) Uppgiftsrelaterat stöd (som att få skugga en erfaren kollega, få hjälp att planera och prioritera, övningsuppgifter eller checklistor); (3) Relationsrelaterat stöd (som aktiviteter på och utanför arbetet i syfte att lära känna kollegor); och (4) Strukturellt stöd (som extra tid för arbetsuppgifter, delat ansvar eller förenklade uppgifter). I detta avsnitt beskrivs i vilken omfattning dessa insatser har förekommit och hur omfattningen förändrats över tid. En mer utförlig analys av dessa frågeställningar återfinns i en tidigare rapport från projektet (Hedberg et al 2018). Siffror som presenteras nedan avviker dock från vad som tidigare presenterats då tidigare analyser endast utfördes på de som rekryterades i första omgången. Resultaten nedan är tagna från nya analyser genomförda på hela materialet.

11.2 Resultat

I Figur 20 nedan illustreras hur omfattningen mellan olika typer av insatser skiljt sig och hur förekomsten av dem förändrats över tid. Omfattning av insatser ges på en skala mellan ”0” som betyder att inga insatser har förekommit till ”1” som betyder att samtliga insatser inom en faktor har förekommit. Skalan är arbiträr, men fungerar för att jämföra de olika typerna av insatser och för att studera utveckling över tid (se nedan för mer exakta beskrivningar gällande förekomst av olika insatser).

Omfattning av introduktionsinsatser över tid

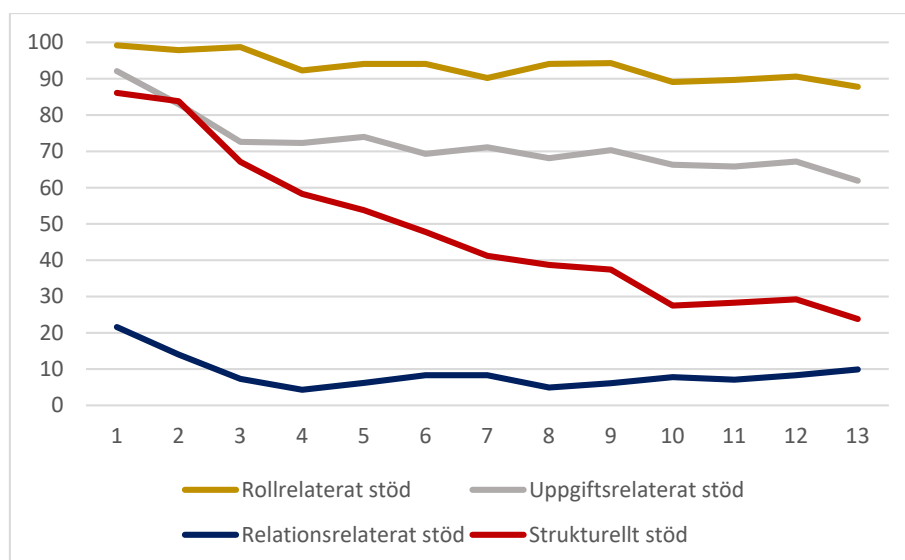
Resultaten visar att insatser av typen rollrelaterat stöd var vanligast under hela undersökningsperioden (Figur 20). I likhet med två av de andra utvecklingskurvorna var förekomsten som högst under de första veckorna. Dock var insatsen fortfarande relativt vanligt förekommande i slutet av undersökningsperioden. Näst vanligast under de första veckorna var uppgiftsrelaterat och strukturellt stöd. Förekomsten av det strukturella stödet avtog dock snabbare än det uppgiftsrelaterade stödet över tid och ingick fortfarande som en del av introduktionsinsatserna för en mindre del av studiedeltagarna i slutet av undersökningsperioden. Av de fyra typerna av insatser var förekomsten under hela undersökningsperioden absolut lägst för relationsrelaterat stöd.



Figur 20. Omfattningen av olika typer av insatser över de tretton första veckorna för nya professionella i ett nytt yrke. Utvecklingstrenderna kommer från latent utvecklingsmodeller (eng. latent growth curves) estimerade i statistikprogrammet Mplus 8.4 (Muthén & Muthén 1998-2020). Omfattning av insatser ges på en skala mellan ”0” som betyder att inga insatser har förekommit till ”1” som betyder att samtliga insatser har förekommit.

Ett annat sätt att beskriva omfattningen av olika insatser är att presentera andelen som rapporterat minst en insats inom respektive kategori eller faktor av insatser. Resultaten återges i Figur 21. Mönstret som presenterades ovan kvarstår. Insatser av typen rollrelaterat stöd var vanligast under hela undersökningsperioden (omkring nio av tio erhöll någon sådan insats varje vecka). Näst vanligast under de första veckorna var uppgiftsrelaterat och strukturellt stöd. Förekomsten av det strukturella stödet avtog dock markant och erhöles endast av en mindre del av studiedeltagarna i slutet av undersökningsperioden. Även här var förekomsten av de fyra typerna av insatser under hela undersökningsperioden absolut lägst för relationsrelaterat stöd.

Omfattning av introduktionsinsatser över tid



Figur 21. Andel i % som respektive vecka erhållit minst en typ av insats inom en kategori eller faktor av insatser.

För att få en bättre uppfattning av hur många som fått olika typer av insatser har vi valt ut några specifika insatser vars förekomster vi beskriver mer i detalj. Följande avsnitt beskriver omfattning och utvecklingstrender för fyra specifika insatser.

11.2.1 Exempel på rollrelaterat stöd

Som exempel på en typisk introduktionsinsats klassificerad som ett rollrelaterat stöd har vi valt ut insatsen att ”få hjälp att reflektera över yrkesrollen”. Veckovis omfattning av insatsen och utvecklingstrenden i förekomst över tid illustreras i Figur 22 (övre vänstra kvadranten). Något över 40% av deltagarna rapporterade att de fått denna typ av insats under de två första veckorna. Förekomsten minskade sedan svagt linjärt över de första tretton veckorna i yrket. Vecka tretton rapporterade något mindre än 30% av deltagarna att de erhåller denna typ av insats.

11.2.2 Exempel på uppgiftsrelaterat stöd

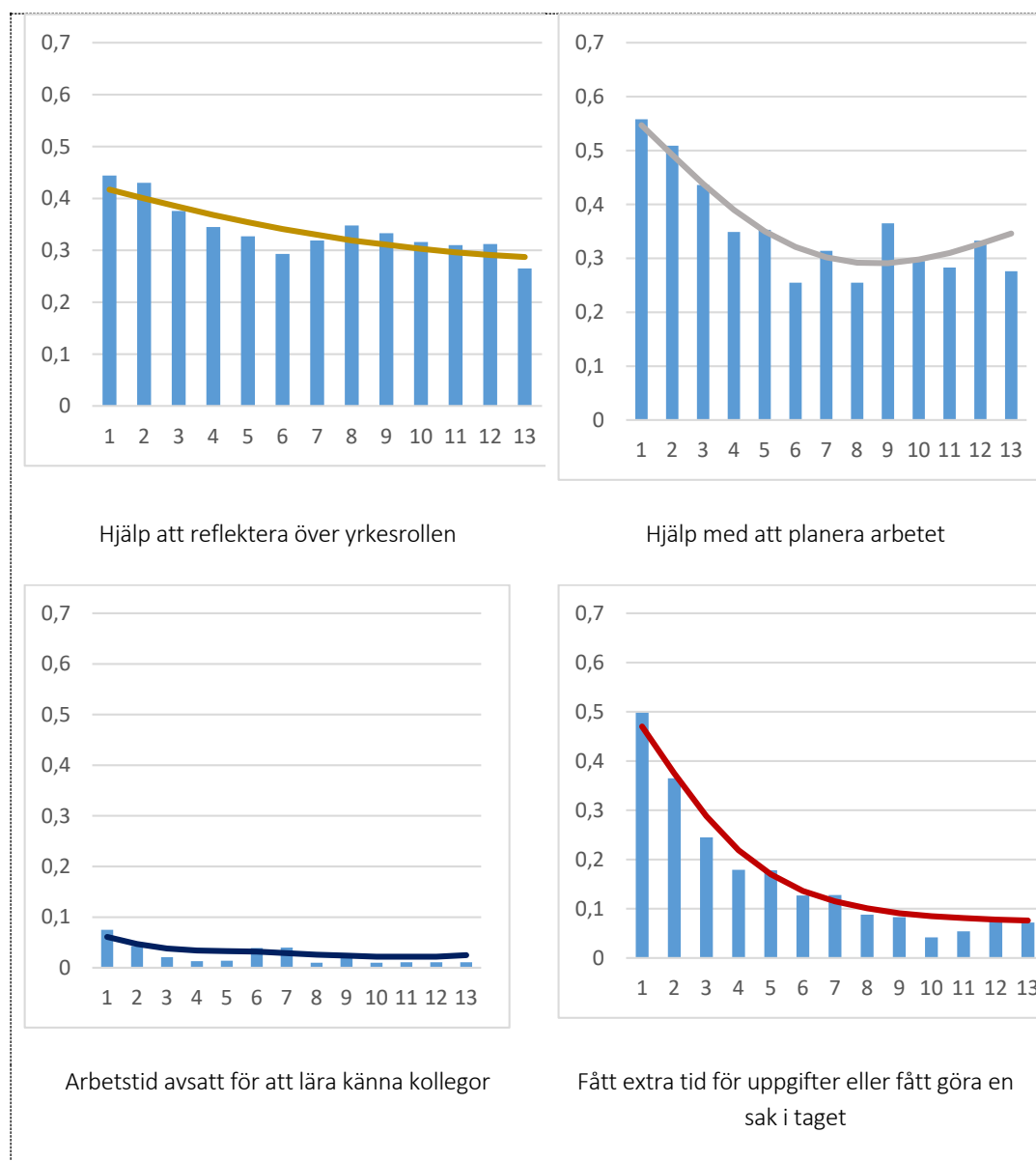
Som exempel på en typisk introduktionsinsats klassificerad som ett uppgiftsrelaterat stöd har vi valt ut insatsen att ”få hjälp med att planera arbetet”. Veckovis omfattning av insatsen och utvecklingstrenden i förekomst över tid illustreras i Figur 22 (övre högra kvadranten). Något över 50% av deltagarna rapporterade att de fått denna typ av insats under de två första veckorna. Förekomsten minskade sedan och andelen planade ut efter vecka fem. Från vecka fem fram och till vecka tretton var det omkring 30% av deltagarna som erhöll insatsen varje vecka.

11.2.3 Exempel på relationsrelaterat stöd

Som exempel på en typisk introduktionsinsats klassificerad som ett relationsrelaterat stöd har vi valt ut insatsen att ha ”fått arbetstid avsatt för att lära känna kollegor”. Veckovis omfattning av insatsen och utvecklingstrenden i förekomst över tid illustreras i Figur 22 (nedre vänstra kvadranten). Omkring 5–6% av deltagarna rapporterade att de fått denna typ av insats under de två första veckorna. Förekomsten minskade sedan svagt och planade ut. I den senare delen av undersökningsperioden beräknades förekomsten till mellan 1–2%.

11.2.4 Exempel på strukturellt stöd

Som exempel på en typisk introduktionsinsats klassificerad som ett strukturellt stöd har vi valt ut insatsen att ha "fått extra tid för en uppgift eller fått göra en sak i taget". Veckovis omfattning av insatsen samt utvecklingstrenden i förekomst över tid illustreras i Figur 22 (nedre högra kvadranten). Omkring 50% av deltagarna rapporterade att de fått denna typ av insats under den första veckan i yrket. Förekomsten minskade sedan tydligt och andelen planade ut efter vecka sex. Från vecka åtta fram till vecka tretton var det omkring 10% av deltagarna som erhöll insatsen varje vecka.



Figur 22. Omfattning av förekomst och utveckling över tid för fyra exempel på olika introduktionsinsatser. Blå stapel indikerar andel som rapporterat att de fått denna typ av insats under given vecka. Orange linje indikerar estimerad utvecklingskurva. Utvecklingstrenderna kommer från latent utvecklingsmodeller (eng. latent growth curves) estimerade i statistikprogrammet Mplus 8.4 (Muthén & Muthén 1998-2020).

Analys av yrkesskillnader i förekomst och utveckling för olika insatser har tidigare sammanställts i en separat rapport (Hedberg et al 2018). För slutrapporten har vi tagit fram ett sammanfattande mått på vilken mängd insatser som förekommit för respektive yrke över de tretton första veckorna. Analys av skillnader mellan yrkena i denna variabel visade att sjuksköterskor och socionomer har erhållit relativt större mängd av insatser än de andra yrkena. Lärargruppen var den yrkesgrupp som erhållit relativt minst mängd av insatser under de tretton första veckorna i yrket.

11.3 Konklusion

Tidigare forskning inom området har huvudsakligen varit fokuserad på hur introduktionsinsatser bör struktureras och inte lika mycket på vilka insatser som görs och när de vanligtvis sätts in (Bauer et al 2007, Saks et al 2007). Analyserna i föreliggande rapport kan därför utgöra ett bidrag till området. Sammanfattningsvis visar analyserna att insatser var vanligast förekommande under de första veckorna inom yrket och att förekomsten sedan sjönk. Dock är det värt att påminna om att insatser var vanliga även efter tretton veckor i yrket. Vid studie av förekomsten av enskilda insatser såg vi att omkring 30% av deltagarna fortfarande fick ta del av olika insatser efter tretton veckor i yrket (Figur 22).

Ett resultat som stack ut var den mycket låga förekomsten av relationsrelaterat stöd över hela den studerade perioden. Vårt intryck är att detta står i kontrast till näringslivet där olika insatser inom ramen för denna typ av stöd (after work, teambuilding-aktiviteter, och liknande) är vanligt förekommande inom introduktionsprogram (Bauer 2014, Ellis et al 2017, Wanberg 2012b). Därmed inte sagt att andra typer av insatser inte kan påverka utvecklingen av relationer och den sociala integreringen på arbetsplatsen. Den typ av insatser som var vanligast förekommande för de olika yrkesgrupperna i detta projekt var de rollrelaterade insatserna. Bland dessa finns flera insatser (som hjälp att reflektera över yrkesrollen; hjälp att få olika perspektiv; återkoppling, prata om att vara ny) som indirekt kan tänkas vara viktiga för relationsbyggandet på arbetsplatsen.

12 Indikatorer på en lyckad etablering i arbetslivet

Följande avsnitt avhandlar analyser som gjorts på data insamlade med veckovisa enkäter under det första kvartalet efter studiedeltagarnas examen (Figur 23). Analyserna berör uteslutande data om rollklarhet, handlingskraft, social integrering och stress.



Figur 23. Projektet Nya professionella. Ramverk för undersökningsdesign, analys och avrapportering. I detta avsnitt är fokus på data från det första kvartalet efter examen (färgmarkerat) och utvecklingen rollklarhet, handlingskraft, social integrering samt stress.

12.1 Bakgrund

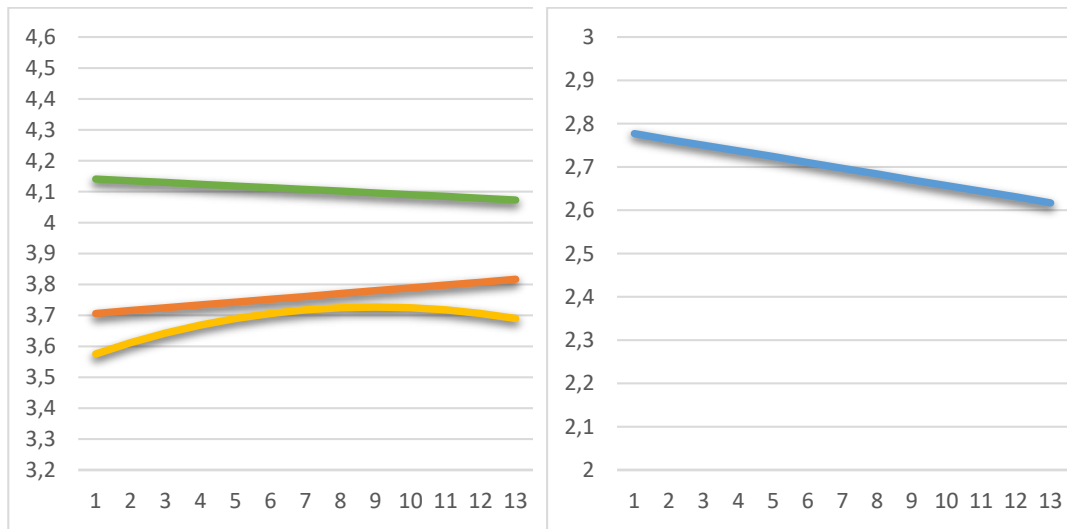
En lyckad första tid i yrket förväntas resultera i att nya professionellas osäkerhet minskar och att deras lärande ökar. Detta önskade utfall indikeras av ökad rollklarhet, handlingskraft samt social integrering under de tre första månaderna i yrket (Ashforth et al 2007, Bauer 2014, Kammeyer-Mueller & Wanberg 2003, Saks & Ashforth 1997). På senare tid har man också argumenterat för att minskad stress med fördel kan läggas till de tre övriga indikatorerna på en lyckad etablering i arbetslivet (Ellis et al 2017). Hur den faktiska utvecklingen över tid ser ut vad gäller rollklarhet, handlingskraft, social inkludering samt upplevelser av stress under de första månaderna för nyanställda undersöks dock sällan. Istället tar man utvecklingen för given och mäter slutresultatet av uppnådda nivåer efter åtta till fjorton veckor (Allen et al 2017, Bauer et al 2007, Bauer & Erdogan 2014). I en tidigare studie undersökte vi hur nya sjuksköterskors rollklarhet, handlingskraft och social integrering samt upplevelser av stress utvecklades veckovis under deras första tre månader i yrket (Frögéli et al 2019, Gustavsson et al 2017). Resultaten visade på en signifikant ökning i rollklarhet och handlingskraft, men en minskning i social integrering över tid. Minskningen skedde dock från inledningsvis höga nivåer. Även upplevelser av stress minskade över tid. I föreliggande studie har vi använt samma typ av design. Resultaten har utförligt presenterats i ett manus tänkt för publicering i vetenskaplig tidskrift (Frögéli et al 2020b). Resultaten för utvecklingen över de första 13 veckorna illustreras i Figur 24 nedan.

12.2 Resultat

Den genomsnittliga förändringen över tid för studiedeltagarna vad gäller rollklarhet, handlingskraft, social integrering och stress illustreras i Figur 24. Rollklarhet (orange linje) och handlingskraft (gul linje) ökade signifikant under de tre månader då nivåerna studerades. Ökningstakten för handlingskraft planade ut något från vecka 10. Utifrån relativt höga ingångsvärden minskade upplevelsen av social integrering (grön linje) svagt under studieperioden. Liksom i den tidigare studien skedde denna minskning från inledningsvis

Indikatorer på en lyckad etablering i arbetslivet

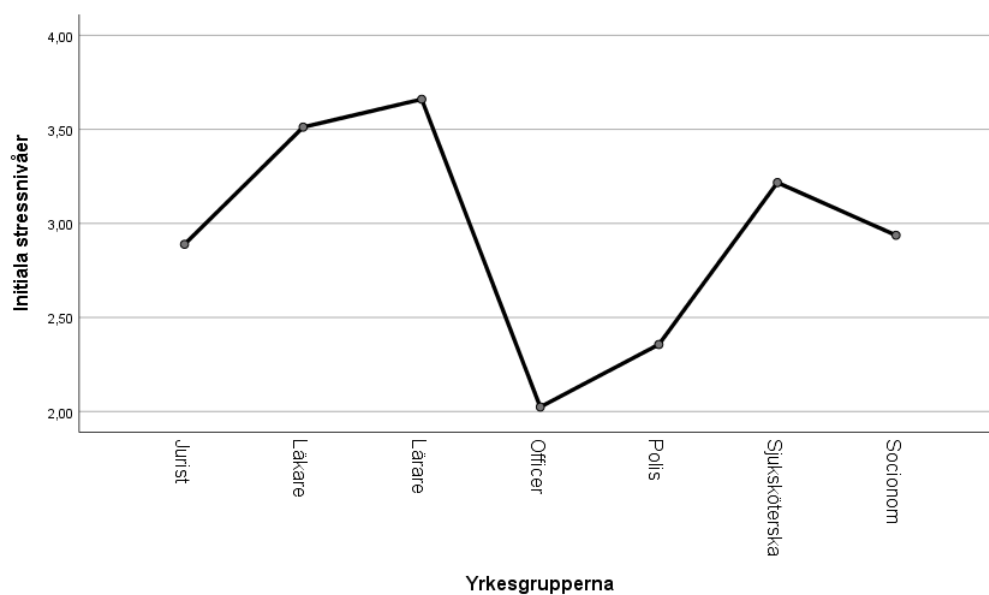
relativt höga nivåer. Stressnivåerna (blå linje) minskade också signifikant under studieperioden (Figur 24).



Figur 24. Genomsnittlig förändring över tid för studiedeltagarna vad gäller rollklarhet (orange linje), handlingskraft (gul linje), social integrering (grön linje) och stress (blå linje). Data tagna från latent utvecklingsmodeller (*eng.* latent growth modeling) (Muthén & Muthén 1998-2020).

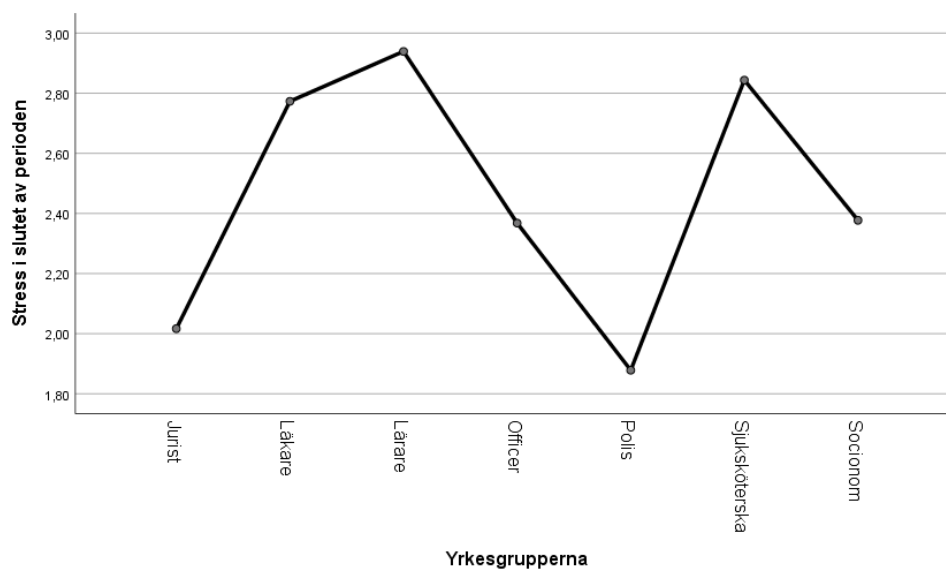
I explorativa analyser av dessa genomsnittliga utvecklingstrender har vi inte kunnat belägga några skillnader mellan yrkesgrupperna vad gäller utvecklingstakten i de olika indikatorerna. Vad gäller skillnader mellan yrkesgrupperna i ingångsvärdena för rollklarhet, handlingskraft, social integrering och stress återfanns endast tydliga skillnader vad gäller de initiala stressnivåerna. Medelvärden för initiala stressnivåer illustreras i Figur 25 nedan. Läkare och lärare var de två yrkesgrupper där deltagarna initialt rapporterade högst nivåer av stress. Nivåerna är över 3,5 på en skala mellan 1 och 5, där 3 motsvarar att man erfarit stress ibland och 4 motsvarar dagliga upplevelser av stress under en vecka. Lägst nivå av stress rapporterades av officerare och poliser. Den genomsnittliga nivån för dessa två yrkesgrupper hamnar mellan 2 och 2,5, där 2 motsvaras av att man erfarit stress någon enstaka gång under en vecka.

Indikatorer på en lyckad etablering i arbetslivet



Figur 25. Genomsnittliga initiala nivåer av stress för de sju olika yrkesgrupperna.

Eftersom vi inte kunde belägga några tydliga yrkesskillnader i utvecklingen av rollklarhet, handlingskraft eller social integrering så torde vi inte heller se några skillnader mellan yrkena i etablerade nivåer av dessa indikatorer efter 13 veckor i yrket. En statistisk prövning av denna fråga visade inte heller på några signifikanta skillnader mellan grupperna i dessa tre indikatorer. Frågan som kvarstår är istället om de yrkesskillnader som kunde beläggas för initiala nivåer av stress återfanns efter de 13 första veckorna i yrket. Resultaten illustreras i Figur 26 nedan och visar återigen statistiska skillnader mellan grupperna i stress. De tydligaste skillnaderna (statistiskt säkerställda) återfanns mellan de tre grupperna med högre nivåer av stress (lärare, läkare och sjuksköterskor) och gruppen med lägst nivå av stress (poliser).

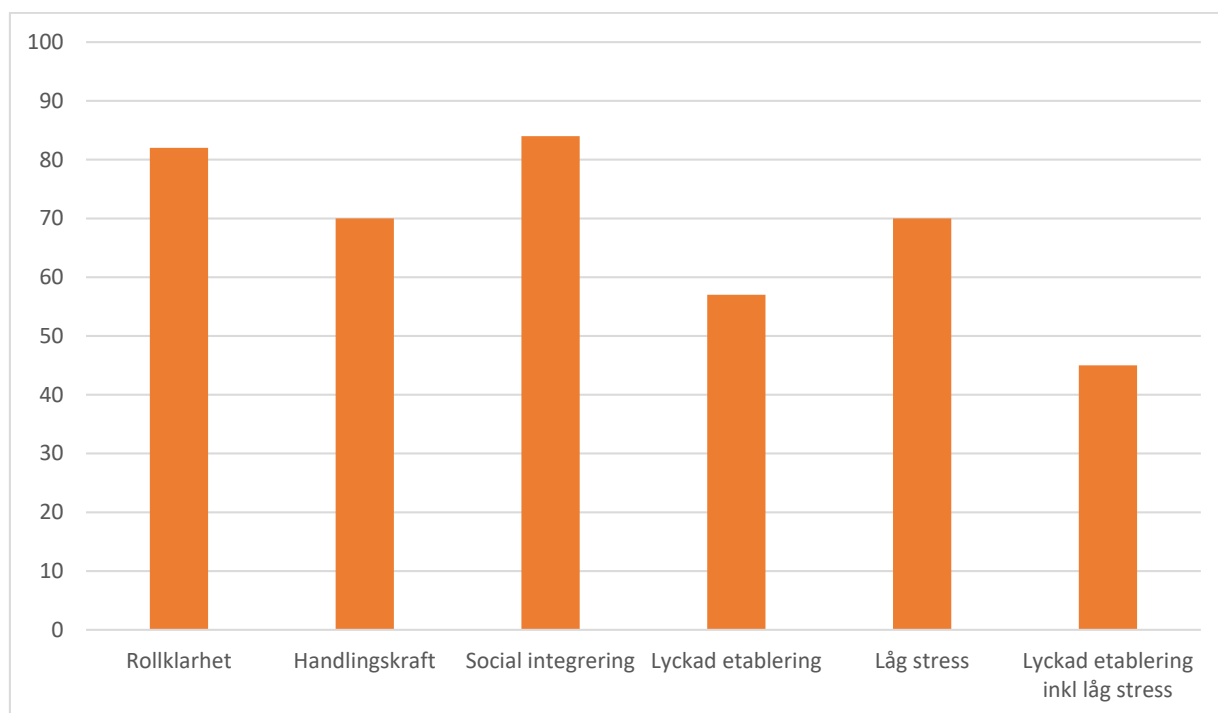


Figur 26. Genomsnittliga nivåer av stress för de sju olika yrkesgrupperna efter tre månader i yrket.

Indikatorer på en lyckad etablering i arbetslivet

Hur många rapporterade en lyckad etablering i arbetslivet i slutet på första kvartalet?

Andelen av dem som vid någon av de sista veckorna under det första kvartalet rapporterat att de erfarit rollklarhet, handlingskraft eller social integrering presenteras i Figur 27. Över 80% av deltagarna rapporterade att de ganska ofta under en vecka erfarit rollklarhet. Andelen är ungefär densamma för social integrering, men något lägre för handlingskraft (omkring 70%). Andelen som erfarit såväl rollklarhet som handlingskraft och social integrering (benämnt ”Lyckad etablering” i Figur 27) uppskattades utgöra nästan tre av fem av deltagarna (57%). Andelen som inte rapporterade lyckad etablering enligt någon av dessa tre klassiska indikatorer utgjordes av 6% av deltagarna (ej illustrerat i Figur 27). Andelen deltagare som rapporterade upplevelser av stress högst vid några tillfällen under en vecka (de sista veckorna under det första kvartalet) utgjordes av 70% (Figur 27). Om vi lägger till att man inte rapporterat stress vid mer än några tillfällen som indikator på en lyckad etablering så var det sammantaget ungefär varannan person (45%) som rapporterade en lyckad etablering enligt alla fyra kriterier. Andelen som inte rapporterade en lyckad etablering enligt någon av de fyra indikatorerna utgjordes av 5% av deltagarna. I likhet med analyserna om yrkeskillnader ovan så återfanns inte några statistiska belagda skillnader mellan yrkena i de två sammanlagda indikatorerna på lyckad etablering.



Figur 27. Indikatorer på lyckad etablering i arbetslivet. Andel estimerad utifrån bästa värden under de sista veckorna i slutet på första kvartalet i yrket.

12.3 Konklusion

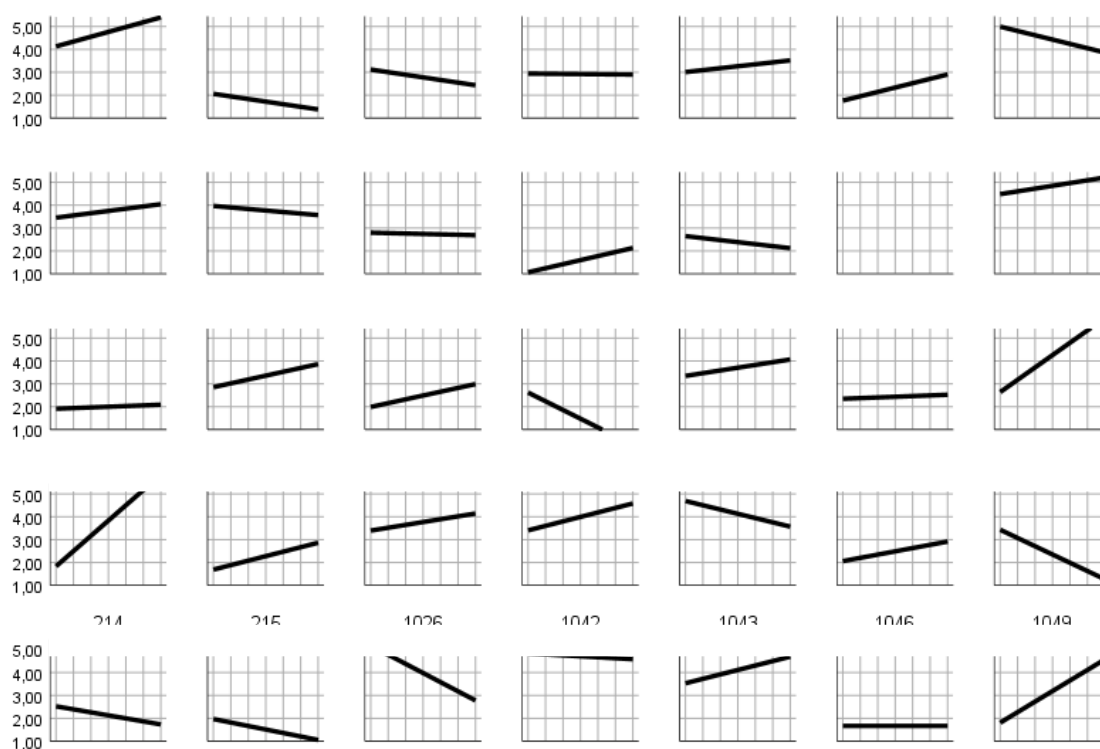
Sammanfattningsvis kan vi i flera avseenden belägga den förväntade utvecklingen av ökad rollklarhet och handlingskraft samt minskad stress för nya professionella under deras första tre månader i yrket. Det som avvek från det förväntade mönstret utgjordes av den svaga minskningen över tid av social integrering från initialt höga nivåer. Då minskningen skedde från relativt höga nivåer och var relativt svag så bör man nog inte se minskningen som något alarmerande. Efter tretton veckor var nivåerna för social integrering fortfarande högre än för rollklarhet och handlingskraft. Det är möjligt att de genomsnittligt minskande nivåerna

illustrerar en arbetssituation med allt större självständighet i utövandet. Värt att påminna om är att detta är genomsnittliga utvecklingstrender. Bakom dessa genomsnittliga utvecklingstrender återfinns skillnader mellan individer. Detta gäller både ingångsvärden och utvecklingstrender. För den intresserade illustreras detta i ett fördjupande avsnitt nedan.

Slutligen, uppskattningsvis så erfor mellan omkring 70% till 80% av deltagarna frekvent rollklarhet, handlingskraft, social integrering eller låg stress i slutet på deras första kvartal i yrket. Sammantaget rapporterade närmare 60% av deltagarna att de erfor såväl rollklarhet som handlingskraft och social integrering (vad vi ovan kallat en lyckad etablering enligt de tre klassiska indikatorerna). När låg stress lades till som indikator för en lyckad etablering så blev motsvarande andel sammantaget närmare 50% av deltagarna. Resultaten har utförligt presenterats i ett manus tänkt för publicering i vetenskaplig tidskrift (Frögéli et al 2020b).

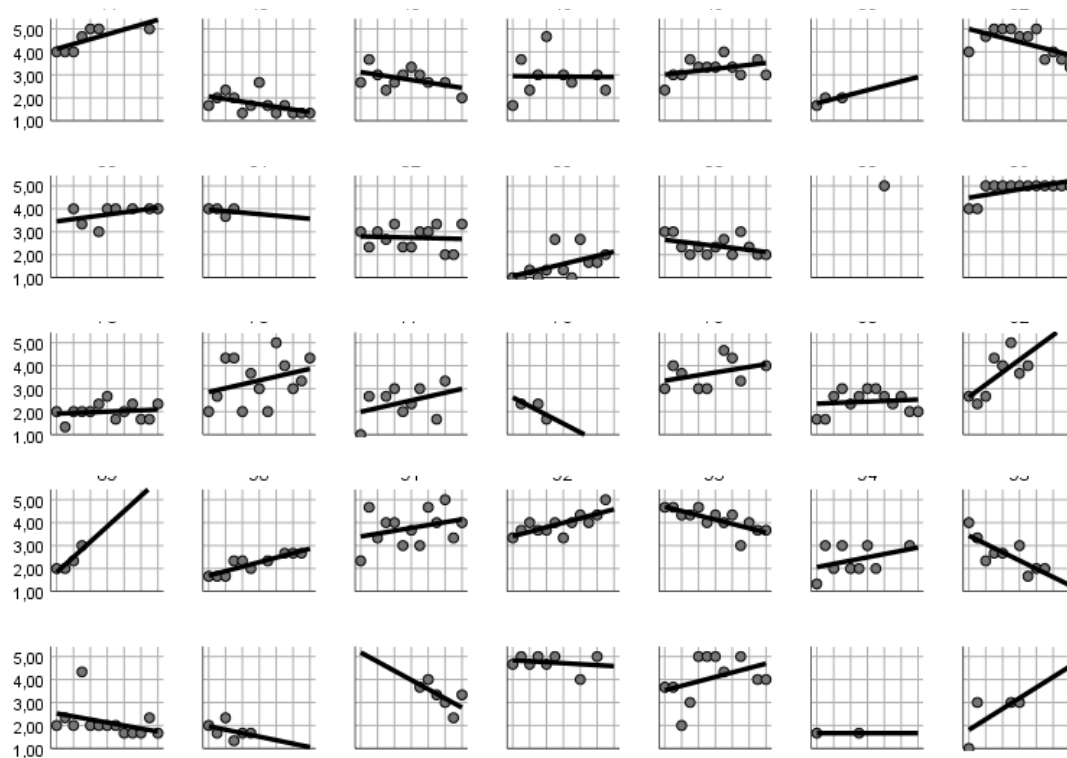
12.4 En beskrivning av data som ligger bakom genomsnittliga utvecklingstrender

Bakom genomsnittliga utvecklingstrender återfinns skillnader mellan individer i såväl ingångsvärden som utvecklingstrender. Hur detta kan se ut illustreras i Figur 28 nedan. Utvecklingslinjerna illustrerar ingångsvärden och utvecklingstakt avseende stress för 35 olika personer. När man studerar individerna i den vänstra kolumnen ser man att ingångsvärdena varierar stort. Man kan också se att även om den genomsnittliga trenden reflekterade en minskning över tid så finns flera exempel på att vissa individer rapporterade en ökning i stress över tid. Men bakom dessa individuella linjära utvecklingslinjer fanns också avvikelser från de linjära trenderna. Detta illustreras för samma 35 personer i Figur 29 nedan.



Figur 28. Individuella linjära utvecklingslinjer för stressnivåer baserat på 35 olika individer från projektet Nya professionella.

Indikatorer på en lyckad etablering i arbetslivet



Figur 29. Individuella linjära utvecklingslinjer för stressnivåer lagda över veckodata från 35 olika individer från projektet Nya professionella.

13 Introduktionsinsatsernas påverkan på rollklarhet, handlingskraft, social integrering och stress

Följande avsnitt avhandlar analyser som gjorts på data insamlade med veckovisa enkäter under det första kvartalet efter studiedeltagarnas examen (Figur 30). Analyserna berör uteslutande data om introduktionsinsatsernas påverkan på rollklarhet, handlingskraft, social integrering samt stress.



Figur 30. Projektet Nya professionella. Ramverk för undersökningsdesign, analys och avrapportering. I detta avsnitt är fokus på data från första kvartalet efter examen (färgmarkerat) och introduktionsinsatsernas påverkan på rollklarhet, handlingskraft, social integrering samt stress.

13.1 Bakgrund

Att vara ny i ett yrke och komma till sin första arbetsplats efter examen brukar förknippas med stor osäkerhet och stress. En lyckad etablering brukar kännetecknas av att de nya professionella utvecklar klarhet kring uppdragets innehåll och avgränsning (rollklarhet), utvecklar färdigheter och erfarenheter för att vara effektiv i uppdraget (handlingskraft) samt blir en integrerad del av arbetsgruppen (social integrering). För att minska nya professionellas osäkerhet och stress samt stimulera utvecklingen av deras rollklarhet, handlingskraft och sociala integrering brukar organisationer erbjuda olika typer av introduktionsinsatser (även kallade onboardingaktiviteter). Den övergripande frågeställningen i detta projekt handlar om i vilken utsträckning de introduktionsinsatser som ges idag påverkar utvecklingen av rollklarhet, handlingskraft, social integrering samt stress.

Syftet med detta avsnitt i slutrapporten har varit att sammanfatta tre rapporter från projektet som dokumenterat undersökningar av insatserns inverkan på utvecklingen av rollklarhet, handlingskraft, social integrering och stress, samt kartlagt vilka insatser som är mest effektiva (Frögéli et al 2020a, Frögéli et al 2020c, Gustavsson et al 2020b). Undersökningen utformades enligt en intensiv longitudinell design där data samlades in veckovis med hjälp av enkäter under de första 90 dagarna av den påbörjade anställningen. Varje veckoenkät innehöll frågor om vilka introduktionsinsatser man fått under veckan och hur man bedömde sina egna utfall samma vecka i termer av rollklarhet, handlingskraft, integrering i arbetsgruppen och nivåer av stress. Data analyserades enligt en statistisk modell som skiljer på direkta effekter av insatserna under samma vecka på utfallen och på i vilken utsträckning mängden insatser (dos-responseffekt) över hela tidsperioden generellt ger mer positiva utfall (Bolger & Laurenceau 2013). De statistiska modeller vi använt för analyserna sammanfattas för den intresserade sist i detta avsnitt. Kvalitativa analyser av samma frågeställning presenteras i separata avsnitt i denna slutrapport (Kapitel 14).

13.2 Resultat

Först sammanfattas här resultaten där de olika insatserna har kategoriserats till fyra olika faktorer: (1) rollrelaterat stöd (som att få hjälp att reflektera över yrkesrollen, få hjälp att ta olika perspektiv, få prata om att vara ny, få feedback), (2) uppgiftsrelaterat stöd (som att få skugga en erfaren, hjälp att planera och prioritera, övningsuppgifter), (3) relationsrelaterat stöd (som aktiviteter på och utanför arbetet i syfte att lära känna kollegor) och (4) strukturellt stöd (som extra tid för arbetsuppgifter, delat ansvar, och förenklade uppgifter).

Analyserna av de direkta effekterna visade att insatser som handlade om att få stöd i relation till den nya rollen hade störst påverkan på nya professionellas upplevelser av rollklarhet, handlingskraft och sociala inkludering i arbetsgruppen. Det vill säga, en vecka när en individ fick ta del av mer av en specifik insats med syfte att stötta etablering i rollen upplevde samma individ en högre nivå av rollklarhet, handlingskraft och social inkludering. Insatser som handlade om att få strukturellt stöd hade starkast effekt på individers upplevelser av stress. Detta innebär alltså att en vecka då en individ fick ta del av mer strukturellt stöd upplevde samma individ en lägre nivå av stress. Uppgiftsrelaterat stöd visade på direkta effekter på social inkludering.

Analyserna av om mängden insatser följer ett tydligt dos-responsmönster, det vill säga om mer insatser över en tidsperiod alltid ger mer positiva utfall, visade att ju mer rollrelaterat stöd som getts under tidsperioden desto högre nivåer av rollklarhet, handlingskraft och social inkludering. Samma typ av dos-respons effekt kunde beläggas för det uppgiftsrelaterade stödets påverkan på social inkludering. Inga dos-respons effekter kunde konstateras för insatserna som syftade till att erbjuda strukturellt stöd. Detta betyder att det starka direkta sambandet mellan strukturellt stöd och stress inte följde ett linjärt dos-respons förhållande.

Vilka är de specifika insatserna som ligger bakom dessa resultat? I likhet med analyserna ovan så har vi genomfört analyser som svarar på frågan om i vilken utsträckning varje enskild introduktionsinsats påverkade utvecklingen av rollklarhet, handlingskraft, social integrering samt stress. En utförlig presentation av dessa analyser återfinns i två andra publikationer från projektet (Frögéli et al 2020a, Frögéli et al 2020c). Åtta av insatserna visade både på direkta effekter på utfallen och ett dos-förhållande till utfallen över tid (se Figur 31). Specifikt handlade det om att få möjlighet att prata om att vara ny (Få vara ny), att få arbetstid avsatt till att lära känna nya kollegor (Lära känna kollegor), att få hjälp att se erfarenheter från olika perspektiv (Perspektivtagande), att få svar på frågor om arbetsuppgifter (Svar), att få feedback (Återkoppling), att diskutera arbetsuppgifter (Diskutera arbetsuppgifter), att reflektera över den nya yrkesrollen (Reflektion) och att få hjälp att prioritera (Prioritera). Dessa insatser kan med andra ord förväntas ge positiva effekter då de implementeras samt ytterligare positiva effekter i den mån de implementeras i större utsträckning över tid.

I Figur 31 nedan återfinns de åtta specifika insatserna. De flesta insatserna med god effekt kommer från den faktorn vi kallat rollrelaterat stöd (markerade i senapsgult i Figur 31). Ingen insats kommer från det vi ovan kallade för strukturellt stöd (förmodligen på grund av att denna faktor inte visade ett dos-responsförhållande med utfallen). En insats kommer från faktorn vi kallat relationsrelaterat stöd (arbetstid för att lära känna kollegor, markerad i blått i

Figur 31) och en insats kommer från den faktor vi kallat för uppgiftsrelaterat stöd (hjälp att prioritera arbetsuppgifter, markerad i grått i Figur 31).



Figur 31. Åtta av de mest effektiva insatserna enligt den statistiska utvärderingen. Färgerna reflekterar vilken faktor de aggregerats till i analyserna ovan.

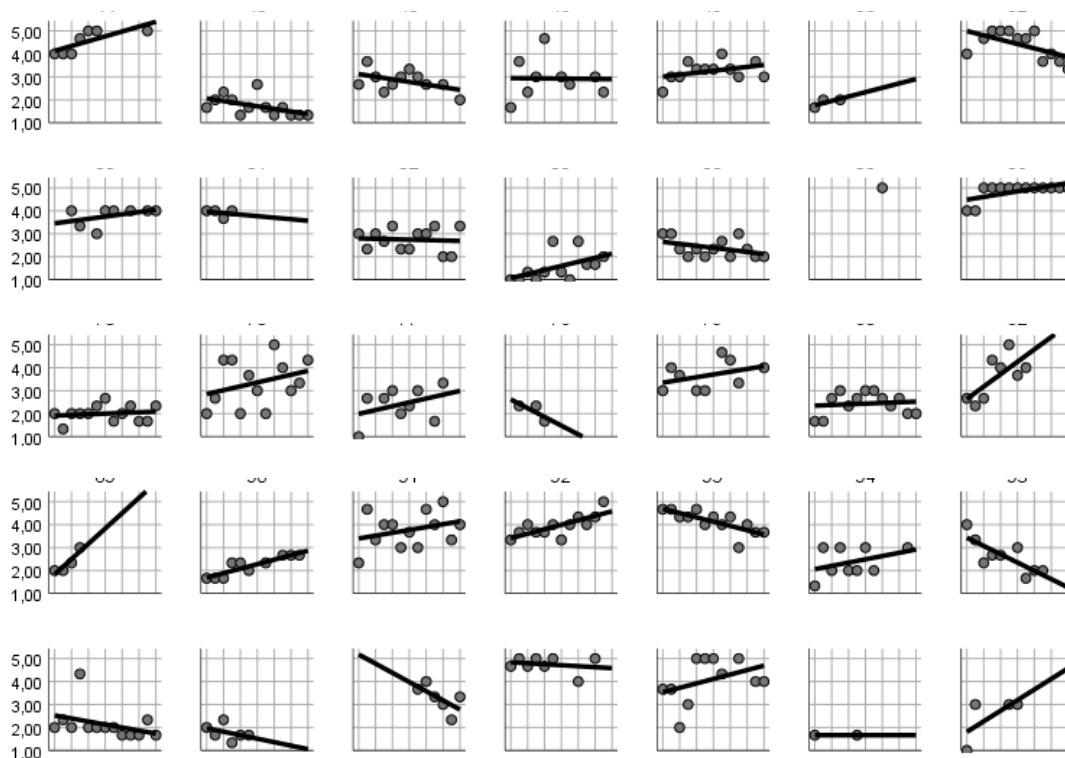
13.3 Konklusion

Resultaten visar alltså vilka insatser som kan förväntas ge effekt och på vad. Sammantaget visar analyserna att olika insatser som syftar till att ge rollrelaterat stöd (som att få hjälp att ta olika perspektiv, få prata om att vara ny, få feedback, få hjälp att reflektera över yrkesrollen) gav störst direkt effekt på ökad rollklarhet, handlingskraft och social inkludering samt minskad stress under de veckor som insatserna genomfördes. Analyserna visar också att ju oftare dessa insatser genomfördes under tidsperioden desto bättre utfall. Även uppgiftsrelaterat stöd (skugga en kollega, få hjälp att planera arbetet; få hjälp att prioritera bland arbetsuppgifter) visade också mönstret av såväl direkta effekter som dos-respons effekter framför allt på social inkludering. Detta mönster av relationer utmärkte inte på samma sätt effekterna av strukturellt stöd (som extra tid för arbetsuppgifter, delat ansvar, förenklade uppgifter) på utfallen. Sådana insatser hade dock en direkt positiv effekt på stressnivåerna under de veckor de oftare förekom, men över tid så resulterade inte mer sådana insatser i mindre stress. Vi tolkar detta som att strukturella insatser kan vara mycket effektiva men att tajmingen av dessa är avgörande och att insatserna endast har en positiv effekt under en kort tid i början av introduktionstiden. I ett tidigare avsnitt i slutrapporten presenterade vi omfattning och utveckling av olika typer av introduktionsinsatser under det första kvartalet (Kapitel 11). Analysen av förekomst av olika insatser visade att organisationer inom offentlig sektor i viss mån frekvent använder en typ av insatser som i undersökningen visat ha mycket goda effekter (det vill säga rollrelaterat stöd). Samtidigt visade analysen att relationsrelaterat stöd, som också kan vara en mycket effektiv insats, är extremt sällsynt som introduktionsinsats inom offentlig sektor. En mer utförlig presentation

och diskussion av resultaten återfinns i tre separata rapporter från projektet (Frögéli et al 2020a, Frögéli et al 2020c, Gustavsson et al 2020b).

13.4 Beskrivning av analyserna

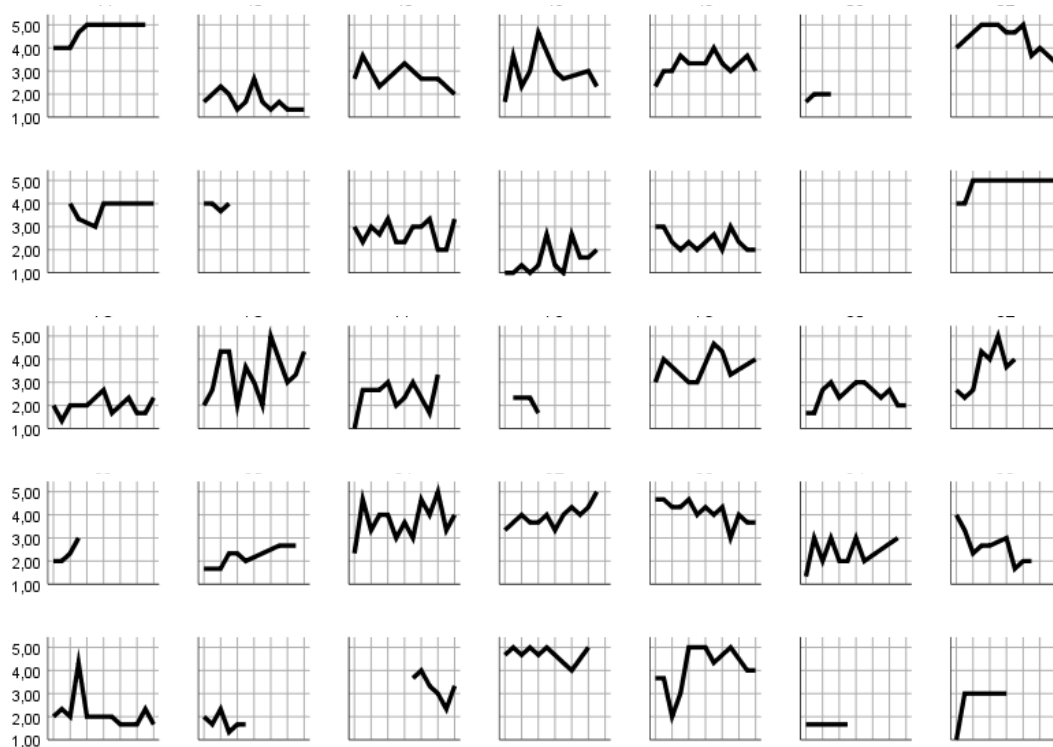
Analyserna har utgått från de rekommendationer och strategier som finns för att analysera data från en longitudinell intensiv design (Bolger & Laurenceau 2013). Analyserna utgår från studiedeltagarnas individuella utvecklingskurvor som de illustrerades i förra kapitlet (Figur 28 och Figur 29). Istället för att utgå från estimat av ingångsvärden och utvecklingstrender så utgör individernas respektive avvikelser från sin utvecklingstrend själva data. Hur dessa avvikelser kan se ut illustreras nedan. Figur 29 från förra kapitlet återges här igen (nu som Figur 32) för att påminna om estimeringen av individernas ingångsvärde och utvecklingstakt och att det över tid finns avvikelser från varje individs utvecklingslinje. Utvecklingslinjerna illustrerar individernas rapporterade stressnivåer (prickarna), samt estimerade ingångsvärden och utvecklingstakt avseende stress för 35 olika personer.



Figur 32. Individuella linjära utvecklingslinjer för stressnivåer lagda över veckodata från 35 olika individer i projektet Nya professionella.

Grunden för analyserna i detta kapitel är alltså avvikelserna eller fluktuationerna från de estimerade trenderna. En illustration av dessa fluktuationer återfinns i Figur 33 nedan. Data är desamma som de som illustreras i Figur 32, men med ett fokus på fluktuationer. Som ett första steg i analysen undersöks om fluktuationerna utgör brus eller utgör reliabla avvikelser (estimerade som omega i en flernivå konfirmatorisk faktoranalys). För stress estimerades reliabiliteten i fluktuationerna till 0.78. Dessa reliabla fluktuationer har sedan varit fokus för analyserna. I princip går analysen ut på att identifiera om förekomsten av en insats en

specifik vecka kan förklara att stressen minskar just den veckan. Samband vägs samman över tid och över individer och utgör sedan ett estimat på vad vi ovan benämnt direkta effekter. Det andra estimatet ovan benämndes dos-responseeffekt och har erhållits genom att väga samman mängd insats med nivå av stress över alla individer. Estimaten kommer från en flernivå regressionsmodell (multi-level model) där effekter inom och mellan individer analyseras separat. Parametrar i modellen beräknas enligt Bayes estimering i Mplus 8.4 (Muthén & Muthén 1998-2020).



Figur 33. Fluktuationer av stressnivåer över veckodata från 35 olika individer i projektet Nya professionella.

14 Uppskattat och saknat när man är ny

Följande avsnitt avhandlar kvalitativa analyser som gjorts på data insamlade under det andra kvartalet av det första året i yrket. Frågorna berör dock uppskattade och saknade introduktionsinsatser under det första kvartalet i yrket (Figur 34).



Figur 34. Projektet Nya professionella. Ramverk för undersökningsdesign, analys och avrapportering. I detta avsnitt är fokus på uppskattade och saknade insatser för stötta nya professionellas etablering under det första kvartalet (färgmarkerat) utifrån retrospektiva data insamlade under det andra kvartalet.

14.1 Bakgrund

I kapitel 13 redovisades resultatet av de statistiska analyser som gjordes för att besvara frågor om vilka introduktionsinsatser som är mest effektiva för att påverka nya professionellas rollklarhet, handlingskraft, sociala integrering och stressnivåer. Vi har i projektet också samlat in kvalitativa data där studiedeltagarna själva fått formulera vilka insatser de uppfattat som viktigast för deras utveckling och vilka insatser de saknat. Frågor om detta ställdes i den första uppföljningsenkäten fyra månader efter examen. Svaren har analyserats med hjälp av innehållsanalys med fokus på att sammanfatta med vilken frekvens olika insatser nämns i svaren. En mer utförlig presentation av denna analys återfinns i en separat rapport från projektet (Frögéli et al 2020a). Efter ett år i yrket ställde vi också en fråga om vikten av introduktionsinsatser. Frågan handlade om vilka insatser de nya professionella själva skulle prioritera om de i framtiden skulle bli ansvariga för introduktion av nya kollegor. Svar erhöles från 179 studiedeltagare. Preliminära analyser av denna fråga presenteras sist i detta avsnitt.

14.2 Resultat

De mest värdefulla introduktionsinsatserna för deltagarnas egen utveckling under det första kvartalet i yrket (enligt de nya professionella själva) presenteras i Tabell 5. De fem insatser som flesta nya professionella lyfte fram som värdefulla var att få delta i utbildningsaktiviteter som anordnats för nyanställda, att få gå bredvid eller 'skugga' en erfaren kollega för att observera hur arbetet utförs, att få svar på frågor om arbetsuppgifter, att få dela ansvaret för vissa eller alla arbetsuppgifter med någon, och att få inskolning på arbetsplatsen. Dessa insatser rapporterades som värdefulla av fler än 10 unika respondenter.

Tabell 5. De fem mest värdefulla introduktionsinsatserna enligt de nya professionella. Resultat för frågan ”Vilken eller vilka introduktionsinsatser har varit mest värdefull/a för dig under dina första månader på arbetsplatsen?”. Sammanställning baserad på svar från 169 studiedeltagare.

Introduktionsinsats	Antal
Få delta i utbildningsaktivitet som anordnats för nyanställda	31
Få gå bredvid eller ‘skugga’ en erfaren kollega för att observera hur arbetet utförs	29
Få svar på frågor om arbetsuppgifter	25
Få dela ansvaret för vissa/alla arbetsuppgifter med någon	17
Få inskolning på arbetsplatsen ³⁰	10

De introduktionsinsatser som de nya professionella ansåg skulle kunna ha haft en positiv påverkan på deras utveckling (men som nu saknats eller inte förekommit i tillräcklig utsträckning) presenteras i Tabell 6. De fem insatser som flest av respondenterna rapporterade att de saknade var att få delta i utbildningsaktiviteter som anordnats för nyanställda, att få ta del av rutiner och policys för arbetet, att få hjälp att reflektera över yrkesrollen, att få dela ansvaret för vissa eller alla arbetsuppgifter med någon och att få inskolning på arbetsplatsen. Dessa insatser lyftes fram som saknade av fler än 10 unika respondenter.

Tabell 6. De fem insatser som man saknat eller behövt mer av. Resultat för frågan ”Under dina första månader på arbetsplatsen, var det någon introduktionsinsats som du saknade, eller upplever att du hade behövt få mer av?”. Sammanställning baserad på svar från 163 studiedeltagare.

Introduktionsinsats	Antal
Få delta i utbildningsaktivitet som anordnats för nyanställda	22
Få ta del av rutiner och policys för arbetet ³¹	22
Få hjälp att reflektera över yrkesrollen	15
Få dela ansvaret för vissa/alla arbetsuppgifter med någon	14
Få inskolning på arbetsplatsen ³²	14

Med erfarenheten av att ha arbetat i yrket i tolv månader fick studiedeltagarna också ge sin bedömning av vilka insatser som de själva skulle prioritera om de skulle få ansvaret att introducera nya kollegor i framtiden. Resultaten presenteras i Tabell 7. De fem insatser som flest av respondenterna rapporterade som prioriterade var ha utsedda

³⁰Inskolning – syftar till ”introduktion på arbetsplatsen”, alltså en grundläggande variant av ”vad är det jag ska göra i den här rollen”

³¹Rutiner för policy i arbetet – ett flertal uttalanden påpekade just värde/avsaknaden av tydliga rutiner och policy för hur arbetet ska bedrivas.

³²Inskolning – syftar till ”introduktion på arbetsplatsen”, alltså en grundläggande variant av ”vad är det jag ska göra i den här rollen”

Uppskattat och saknat när man är ny

handledare/mentorer/instruktörer som står för kontinuitet, att ha en sammanställning av vilka rutiner, regelverk och procedurer som gäller för den specifika arbetsplatsen, att ha tid avsatt för inskolning och genomgångar, att ha delat ansvar för vissa/alla arbetsuppgifter med en mer erfaren kollega och att ha arbetstid avsatt för att nyanställda ska lära känna sina kollegor. Dessa insatser lyftes fram som prioriterade av fler än 20 unika respondenter.

Tabell 7. De fem introduktionsinsatser som de nya professionella själva skulle prioritera vid introduktionen av nya kollegor. Resultat för frågan ”Om du i framtiden skulle få planeringsansvaret för introduktionen av nya kollegor, vilka insatser skulle du prioritera?”. Sammanställning baserad på svar från 179 studiedeltagare.

Introduktionsinsats	Antal
Ha utsedda handledare/mentorer/instruktörer som står för kontinuitet	40
Sammanställning av rutiner, regelverk och procedurer som gäller för den specifika arbetsplatsen	33
Avsatt tid för inskolning och genomgångar för nya	31
Delat ansvar för vissa/alla arbetsuppgifter med erfaren kollega	30
Arbetstid avsatt för att nya ska lära känna kollegorna	24

14.3 Konklusion

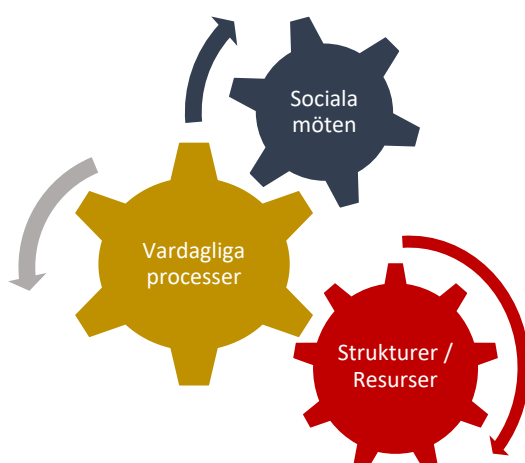
Ett försök att integrera resultaten från de tre olika analyserna presenteras i Figur 35. Insatser som i innehåll överlappar varandra har placerats nära varandra och markerats med nyanser av samma färg. Benämningarna på insatserna har förkortats i Figur 35. Fullständiga benämningar återges i Tabell 8. Nio unika insatser kan lyftas fram. Dessa kan klassificeras till fyra olika teman av insatser. Första temat (markerat i grått i Figur 35) handlar om att introduceras genom att under en tid få skugga en erfaren kollega. Nästa tema (markerat i beige i Figur 35) knyter an till detta men har mer fokus på att nyanställda med utsedda mentorer eller handledare kan diskutera arbetets innehåll och reflektera över yrkesrollen. Det tredje temat (markerat i blått i Figur 35) handlar om att få tid avsatt för att lära känna sina kollegor. Det fjärde och sista temat (markerat i rött i Figur 35) handlar om att på olika sätt genom utbildning eller material, och genom ett delat ansvar få tid att lära sig jobbet.

Ett sätt att tänka om de insatser som presenteras i Figur 35 är att de illustrerar olika nivåer av insatser eller olika kugghjul i att skapa bra förutsättningar för att nya skall kunna etablera sig i yrket och på arbetsplatsen (se Figur 36). Det behöver finnas en struktur på plats samt resurser i form av tid, material och utbildningsaktiviteter (fjärde temat markerat i rött i Figur 35 samt det röda kugghjulet i Figur 36). Förutom en struktur så behöver vardagliga processer ske på två olika nivåer (första och andra temat i Figur 35 och det senapsgula kugghjulet och grå pil i Figur 36). En nivå handlar om att i vardagen, i skarpt läge, få se någon mer erfaren kollega utföra arbetsuppgifter (första temat markerat i grått i Figur 35). Den andra nivån av denna process handlar om att ta ett steg tillbaka och få möjlighet att diskutera utförandet, få återkoppling samt att reflektera kring yrkesrollen (andra temat markerat i senapsgult i Figur 35). Utöver att en struktur måste vara på plats för att stödja nya och att denna struktur skall stödja dessa två vardagliga processer så behöver det även finnas forum för att nya skall lära känna sina kollegor (tredje temat markerat i blått i Figur 35 och det blåa kugghjulet i Figur 36).

36). En mer utförlig presentation och diskussion av resultaten återfinns i en separat rapport från projektet (Frögéli et al 2020a). I Kapitel 23 görs ett försök att integrera dessa resultat med de kvantitativa resultaten från Kapitel 13.



Figur 35. Sammanställning av viktiga insatser vid introduktionen av nya kollegor. Insatser prioriterade utifrån erfarenheter av att nyligen varit ny i ett yrke. Förkortningarna förklaras i Tabell 8.



Figur 36. De tre kugghjulen för en lyckad introduktion, utifrån nya professionellas egna utsagor.

Tabell 8. Förklaring av insatser presenterade i Figur 35.

Förkortning i Figur 35.	Full beskrivning
Skugga erfaren kollega	Få gå bredvid eller 'skugga' en erfaren kollega för att observera hur arbetet utförs
Delat ansvar	Delat ansvar för vissa/alla arbetsuppgifter med erfaren kollega
Utsedda mentorer-handledare	Ha utsedda handledare/mentorer/instruktörer som står för kontinuitet
Reflektion	Få hjälp att reflektera över yrkesrollen
Tid för att lära känna kollegor	Arbetstid avsatt för att nya ska lära känna kollegorna
Tid för inskolning och genomgångar	Avsatt tid för inskolning och genomgångar av nya
Utbildningsaktiviteter	Få delta i utbildningsaktivitet som anordnats för nyanställda
Svar	Få svar på frågor om arbetsuppgifter
Informationsmaterial	Sammanställning av rutiner, regelverk och procedurer som gäller för den specifika arbetsplatsen

15 Hur hantera det första kvartalet i yrket: Råd till nya kollegor

Följande avsnitt avhandlar kvalitativa analyser som gjorts på data insamlade under det sista kvartalet under det första året i yrket. Frågorna handlar om de råd de nya professionella vill ge till nya kollegor utifrån erfarenheterna de själva erhållit under det första kvartalet i yrket (Figur 37).



Figur 37. Projektet Nya professionella. Ramverk för undersökningsdesign, analys och avrapportering. I detta avsnitt är fokus på råd till nya kollegor utifrån upplevda utmaningar under det första kvartalet (färgmarkerat), tagna från retrospektiva data under det fjärde kvartalet.

15.1 Bakgrund

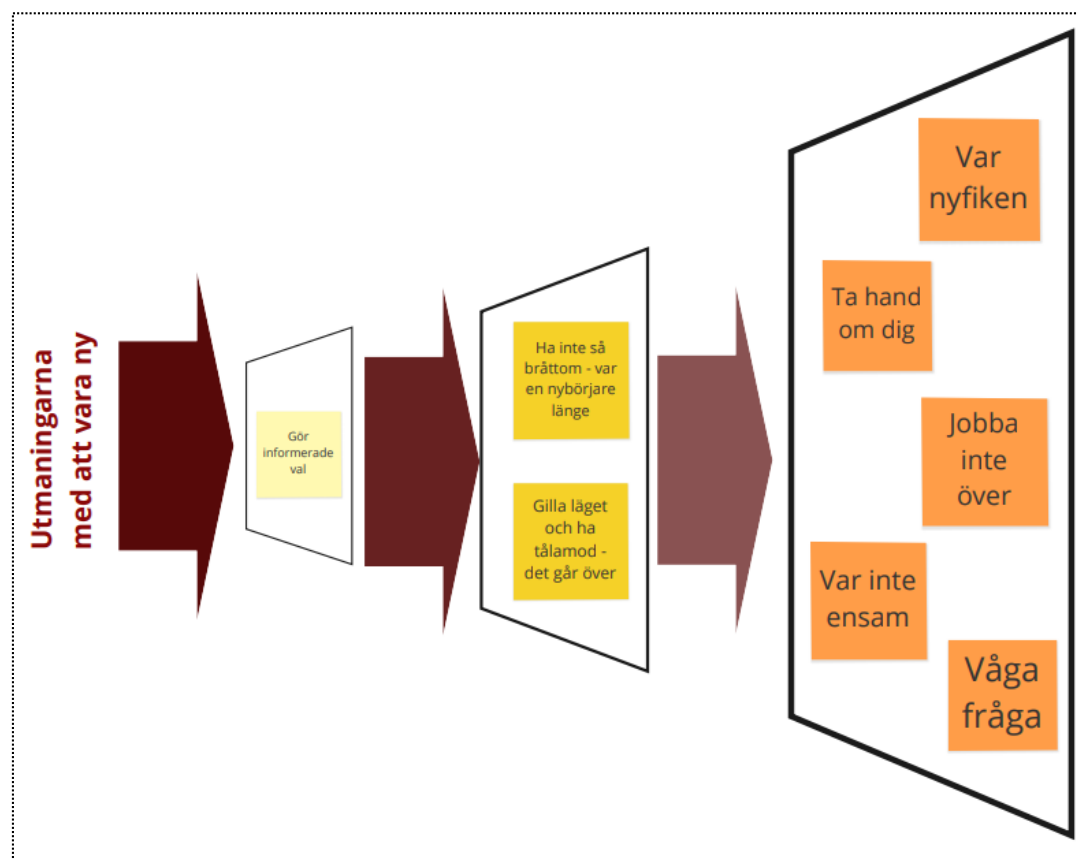
Forskning om hur väl nya professionella kommer in i sina yrken och hur snabbt de etablerar sig på arbetsplatserna har fokuserat på introduktionsinsatserns effektivitet på kort och lång sikt (Bauer et al 2007, Saks et al 2007, Wanberg 2012b). I flera teoretiska modeller som utvecklats beskrivs också strategier och förhållningssätt för hur nya professionella själva kan bidra för att underlätta övergång och etablering (Cooper-Thomas & Burke 2012). Dessa strategier och förhållningssätt kallas inom detta område för proaktiva beteenden och kan handla om individens aktiva informationssökande, efterfrågan av återkoppling, inlärn timer genom att observera och dra lärdom av erfarna kollegors beteenden samt en inställning att se utmanande situationer som möjligheter att lära. Precis som att forskningen har visat att introduktionsinsatser har en positiv påverkan på nyas rollklarhet, handlingskraft och sociala integrering på arbetsplatsen så visar samma forskning betydelsen av proaktiva beteenden får påverkan på dessa utfall (Bauer et al 2007, Kammeyer-Mueller & Wanberg 2003). Ofta har man i forskning och praktik dock betraktat dessa proaktiva beteenden som något som individen har med sig eller ej och man har därför inte fokuserat på hur organisationens arbetsmiljö, lärandeklimat eller introduktionsinsatser direkt skulle kunna påverka eller stimulera proaktiva beteenden hos nya medarbetare (Cooper-Thomas & Burke 2012). Det finns dock stor erfarenhet från bland annat utbildningssektorn som talar för att detta är beteenden som kan stimuleras genom klimat och insatser (Christenson et al 2012).

Mer kunskap om hur proaktivt beteende kan stimuleras ger potential till organisatoriska förändringar som exempelvis att utforma insatser för att underlätta nyanställdas utveckling under den första tiden i yrket. I följande avsnitt sammanfattar vi resultaten av en kvalitativ analys där vi sammanställt vilka råd nya professionella ger till sina nya kollegor utifrån sina egna erfarenheter. Syftet med denna analys har varit att skapa en karta eller en modell baserat på dessa råd och sedan diskutera hur denna kan användas som utgångspunkt för nya

organisatoriska introduktionsinsatser, insatser riktade mot att stimulera nyanställdas proaktivitet eller nyanställdas utveckling av rollklarhet, handlingskraft och sociala integrering. En utförligare beskrivning och diskussion av analys och resultat kommer att finnas i en separat rapport (Gustavsson et al 2020a). Data som analyserats kommer från en fråga i den tredje uppföljande enkäten (tolv månader efter examen) där deltagarna uppmanades att med egna ord formulera sitt eget svar. Frågan löd: "Under kommande veckor börjar nyutbildade kollegor att jobba. Utifrån dina erfarenheter, vad kan du ge för råd som kan vara till hjälp för dem under de första månaderna i yrket?". Av de 238 personer som svarade på enkäten svarade 179 personer på denna fråga.

15.2 Resultat

Resultatet av analysen av hur utmaningarna med att vara ny kan hanteras illustreras i Figur 38 nedan. Råden är uppdelade i tre block. Det första handlar hur utmaningarna kan mötas genom att man förbereder sig väl och gör informerade val vad gäller arbetsplats. Det andra blocket beskriver hur utmaningar kan mötas genom inställningar eller insikter som är tänkta att hjälpa nya att (inte) agera på utmaningarna eller de känslomässiga konsekvenserna som kan komma av dem. Det tredje blocket handlar om råd om hur man hanterar en kravfylld och stressande vardag och hur man på sikt bygger upp värdefulla resurser.



Figur 38. Modell som sammanfattar råd till nya professionella, tänkta att underlätta deras första månader i yrket.

15.2.1 Block 1: Gör informerade val

Råden i det första blocket handlar om att informera sig väl innan man skriver på ett avtal om anställning. Man bör i förhand ta reda på så mycket som möjligt om arbetsplatsen. Har

Hur hantera det första kvartalet i yrket: Råd till nya kollegor

arbetsplatsen gott rykte? Känner man någon där som kan ge förhandsinformation, hjälpa en att förstå arbetsplatsen eller komma in i gruppen? Finns det andra nya där att dela utmaningen med? Har arbetsplatsen ett introduktionsprogram för nyanställda? Är planen för nya långsiktig? Finns erfarna kollegor som man kommer att kunna ställa frågor till? Ett annat råd som gavs handlar om att på förhand få träffa presumtiva arbetskamrater och få en känsla för hur det är på arbetsplatsen. Genom att träffa närmaste chef, handledare och mentorer kan den nya göra en bedömning av om det finns intresse för en som person och ens utveckling.

15.2.2 Block 2: Din inställning kan hjälpa

Nästa block sammanfattar två insikter gjorda utifrån erfarenheter av att vara ny i ett yrke, och är förmedlade som två råd rörande den nyas inställning (eller föreställning) som kan vara bra att utveckla för att bättre kunna hantera ”nyhetens obehag” i att vara ny på arbetsplatsen.

Gilla läget och ha tålamod – det går över: Detta råd handlar om att acceptera att det är jobbigt att vara ny, att inse att alla har det jobbigt i början, att inte överdriva allvaret i situationen och inse att det kommer att gå över. Det hjälper också att inse att man inte kommer som en fullt fungerande medarbetare till arbetsplatsen och att man därför inte kan göra alla olika arbetsuppgifter, hinna med samma mängd arbete eller göra saker lika bra som en erfaren kollega. Det kan inte vara på något annat sätt och man skall utgå från att det finns förståelse och tolerans för detta på arbetsplatsen.

Ha inte så bråttom – var en nybörjare länge: Detta råd handlar om att se upp med iveren att komma ur det jobbiga i början genom att satsa allt på att göra allt rätt direkt. Rådet är här i stället att inte ha för bråttom med att komma in i yrket och bli bekant med arbetsplatsen, att låta detta få ta sin tid. En annan aspekt av detta råd handlar om att odla en nybörjaridentitet och inte fly från att vara ny. Det kan handla om att inte ha för mycket prestige och vara öppen med att man är en nybörjare. I första hand inför sig själv, men även inför andra.

15.2.3 Block 3: Det vardagliga byggandet av resurser

De fem råden som finns i det tredje blocket handlar om olika sätt att inte förspilla värdefulla resurser, att hitta bra stöd och att i vardagen på sikt bygga upp resurser.

Ta pauser, ät bra och jobba inte över: Att inte jobba över var ett råd som majoriteten av de svarande gav. Det framgick av svaren att nya bör stå emot önskan att hjälpa till och avlasta andra genom övertid och extrapass. Man menar att nya måste värna om sin återhämtning genom att exempelvis ta pauser och äta bra, och att verksamheten på sikt riskeras om dessa faktorer åsidosätts.

Ta hand om dig: Detta råd är relaterat till det som står ovan då detta också handlar om att säkra sin återhämtning och att sätta gränser. Vanliga formuleringar kring detta tema handlade om att i alla lägen först och främst prioritera sin egen hälsa och att sätta gränser för att värna om vila, återhämtning och påfyllnad av energi.

Var inte ensam i detta: Rådet här grundades på att inte vara ensam med det jobbiga i att vara ny. Att dela erfarenheter med andra nya och vara öppen med vad man kämpar med kan utgöra en stor lättnad. Rådet rörde även att ha en förståelse för att alla känner så ibland, och att det finns andra nya professionella som känner likadant. Ett konkret råd var att se till att hålla kontakten med sina kursare och att hitta nya sätt att umgås med dem för att dela erfarenheter, och få förståelse och stöd från andra som befinner sig i samma situation.

Hur hantera det första kvartalet i yrket: Råd till nya kollegor

Våga fråga: Råd kring att våga fråga utgjorde de allra vanligast förekommande råden från de som med ett års arbetslivserfarenhet såg tillbaka på de första månaderna i yrket. Råden tog sin utgångspunkt i det obehag man kan känna inför att ställa en fråga om något på arbetet. Obehaget kan grunda sig i en rädsla att bli avslöjad som inkompetent, att framstå som dum eller att riskera att bli tillplattad eller avvisad av arbetsgruppen. Råden handlade om att försöka vända osäkerheten och rädslan till en glädje att få lära sig mer och en nyfikenhet, vilket underlättar formuleringen av frågor att ställa. Mer om detta nedan.

Var nyfiken: Grunden i detta råd var att inse att det tar tid att lära sig, att det är förväntat och att det är okej. Vidare handlade detta också om att vara ödmjuk med vad man kan och inte kan, att släppa prestigen och att hela tiden vara öppen med var man befinner sig i sitt lärande. Utifrån denna insikt kan man försöka möta utmaningar med nyfikenhet istället för att känna sig osäker. Något som i materialet anges som en viktig del i en lärandeinställning är betydelsen av att involvera erfarna kollegor i sitt lärande. Det kan innebära att sätta upp individuella lärandemål tillsammans med dem och att sedan be om återkoppling, att ta vara på alla inlärningsstillfällen, att fråga mycket och att be om hjälp.

15.3 Konklusion

Forskning om introduktionsprogram och den praktik som kommer ur denna forskning betonar insatser som stimulerar lärandet (Allen et al 2017, Bauer 2014, Bauer & Erdogan 2011, Ellis et al 2017). Fokus är att genom olika insatser över tid bygga nyanställdas resurser i termer av ökad rollklarhet, handlingskraft och social integrering. De råd som kommer fram ovan bör förstås utifrån de utmaningar kring nyhetens obehag som beskrivs i kapitel 10. Råden kan tänkas vara till nytta både för arbetsgivare och arbetstagare. Då råden ovan var formulerade direkt till nya kollegor så sammanfattar vi här istället hur dessa råd kan användas av arbetsgivare.

Den första boxen ovan sammanfattade råd från nya professionella inför att börja jobba. Det finns goda exempel i litteraturen på hur arbetsgivare använder olika strategier för att nyttja tiden mellan rekrytering och introduktion (Ellis et al 2017). De kan handla om hur man marknadsför sig, presenterar sin struktur för introduktion eller kontakter man tar för att förbereda de nyanställda och börja bygga en relation.

Den andra boxen handlade om inställningar kring eller insikter om att vara ny. Ett introduktionsprogram som bygger på en förståelse av nya professionellas utmaningar stödjer antingen explicit eller mer implicit utvecklingen av dessa insikter. I data finns exempel på hur erfarna kollegor visat förståelse och tolerans, men också varit stödjande genom att påminna om tiden det tar att komma in i yrket. Program som har hittat forum där nya kan dela sina erfarenheter med varandra kan också generera dessa typer av insikter (Frögéli et al 2020d).

Råden i det tredje blocket handlar genomgående om olika sätt att bygga upp sina resurser över tid. Från ett stressteoretiskt perspektiv kan dessa råd utgöra kraftfulla verktyg för att hantera utmaningarna förknippade med nyhetens obehag (Hobfoll 1989, Hobfoll 2002, Hobfoll & Shirom 2001). Att bygga in komponenter som adresserar återhämtning kan vara ett bra sätt att hantera stress och säkra lärande i en utmanande situation. Vår bedömning är att det behövs verktyg som stödjer beteendeförändring för att innehållet i sådana insatser skall bli en del av individens vardagliga vanor (Dahlgren et al 2020, Frögéli 2017, Frögéli et al

Hur hantera det första kvartalet i yrket: Råd till nya kollegor

2018, Gustavsson et al 2017, Hay & Stake 2016, Stake & Hay 2016, Söderström et al 2020). Sådana verktyg kan med fördel implementeras som insatser inom ramen för introduktionsprogram. En mer utförlig presentation och diskussion av dessa resultat återfinns i en separat rapport från projektet (Gustavsson et al 2020a).

16 Emotionella krav: förekomst och förändring över tid

Följande avsnitt avhandlar analyser som gjorts på data insamlade med veckovisa enkäter under det första kvartalet efter studiedeltagarnas examen (Figur 39). Analyserna berör uteslutande data om emotionella krav.



Figur 39. Projektet Nya professionella. Ramverk för undersökningsdesign, analys och avrapportering. I detta avsnitt är fokus på data från det första kvartalet efter examen (färgmarkerat) samt omfattning och utveckling av emotionella krav.

16.1 Bakgrund

En typ av arbetskrav som har identifierats som speciellt centrala för utvecklingen av stressrelaterad ohälsa och sömnsvårigheter är emotionella krav (Aronsson et al 2017, de Jonge & Dormann 2006, Statens beredning för medicinsk utvärdering 2014, Theorell et al 2015). Emotionella krav syftar till situationer i arbetsmiljön som kräver emotionell ansträngning (Chmiel 2008). De inkluderar till exempel att interagera med upprörda klienter eller anhöriga och att möta döda eller svårt lidande människor (Le Blanc et al 2001). Emotionella krav kan också handla om att behöva hålla tillbaka känslor i vissa situationer och/eller framkalla känslor som inte kommer naturligt i andra situationer (Lewis et al 2008). Emotionella krav uppstår främst i interpersonella möten och är därmed speciellt vanligt förekommande inom så kallade kontaktyrken. Syftet med detta avsnitt är rapportera förekomst och utveckling av olika emotionella krav under de första 13 veckorna i yrket för nya professionella utifrån följande frågeställningar: (1) Hur stor andel av nya professionella inom kontaktyrken upplever emotionella krav under de första 13 veckorna i yrket? (2) Hur förändras upplevelsen av emotionella krav för den genomsnittlige nya professionella inom kontaktyrken under de första 13 veckorna i yrket? (3) Skiljer sig exponering för emotionella krav över studieperioden åt mellan nya professionella inom olika yrkesgrupper? En utförligare presentation och analys av dessa frågor återfinns i en separat rapport från projektet (Juréhn et al 2020).

16.2 Resultat

De sju olika typerna av emotionella krav som valdes ut för denna undersökning listas i Tabell 9 nedan. Resultaten av analyserna visade att emotionella krav förekom varje vecka under de 13 första veckorna i yrket. De krav som var vanligast förekommande var att ha 'upplevt stark oro för att begå eller ha begått fel' (rapporterat av mellan 68 % och 87% av deltagarna under de 13 veckorna) och att ha 'mött svårt lidande, förtvivlade eller utsatta människor'

Emotionella krav: förekomst och förändring över tid

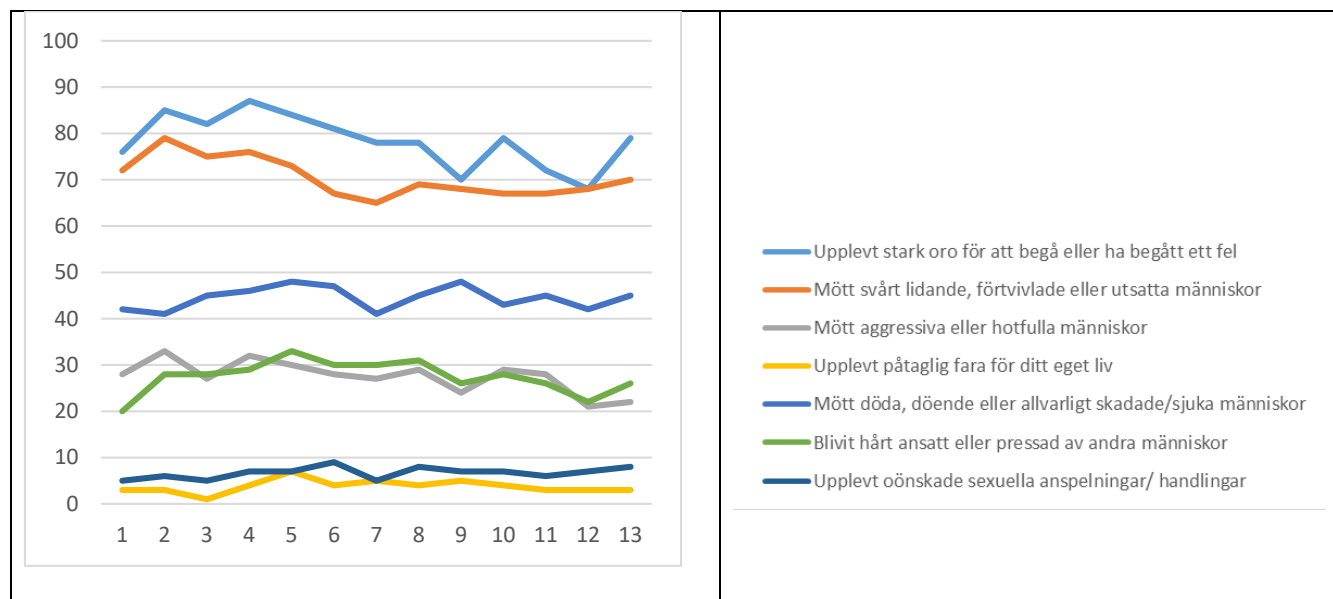
(rapporterat av mellan 65% och 79% av deltagarna under de 13 veckorna). De emotionella krav som var minst förekommande var att ha 'upplevt påtaglig fara för ditt eget liv' (rapporterat av mellan 1% till 5% av deltagarna under de 13 veckorna) och att ha 'upplevt oönskade sexuella anspelningar/ handlingar' (rapporterat av mellan 5% till 9% av deltagarna under de 13 veckorna).

Tabell 9. Andel (%) av studiens deltagare som rapporterat förekomst av emotionella krav vecka för vecka över studiens 13 veckor.

Emotionella krav	Vecka 1-13 av studien												
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
Upplevt stark oro för att begå eller ha begått ett fel?	76	85	82	87	84	81	78	78	70	79	72	68	79
Mött svårt lidande, förtvivlade eller utsatta människor?	72	79	75	76	73	67	65	69	68	67	67	68	70
Mött aggressiva eller hotfulla människor?	28	33	27	32	30	28	27	29	24	29	28	21	22
Upplevt påtaglig fara för ditt eget liv?	3	3	1	4	7	4	5	4	5	4	3	3	3
Mött döda, döende eller allvarligt skadade/sjuka	42	41	45	46	48	47	41	45	48	43	45	42	45
Blivit hårt ansatt eller pressad av andra människor?	20	28	28	29	33	30	30	31	26	28	26	22	26
Upplevt oönskade sexuella anspelningar/ handlingar?	5	6	5	7	7	9	5	8	7	7	6	7	8

Hur förekomsten av de olika emotionella kraven förändrades över tid illustreras i Figur 40 nedan. En statistisk prövning av om det bakom de ganska fluktuerande värdena fanns en linjär utveckling över tid visade att förekomsten av tre av sju emotionella krav minskade statistiskt signifikant över studieperioden för den genomsnittlige studiedeltagaren. Detta fynd gällde för de emotionella kraven att ha 'upplevt stark oro för att begå eller ha begått ett fel', 'mött svårt lidande, förtvivlade eller utsatta människor' och 'mött aggressiva eller hotfulla människor'. Minskningen var dock svag och förekomsten uppmätt under de första tre veckorna i jämförelse med de tre sista veckorna var endast omkring 5%.

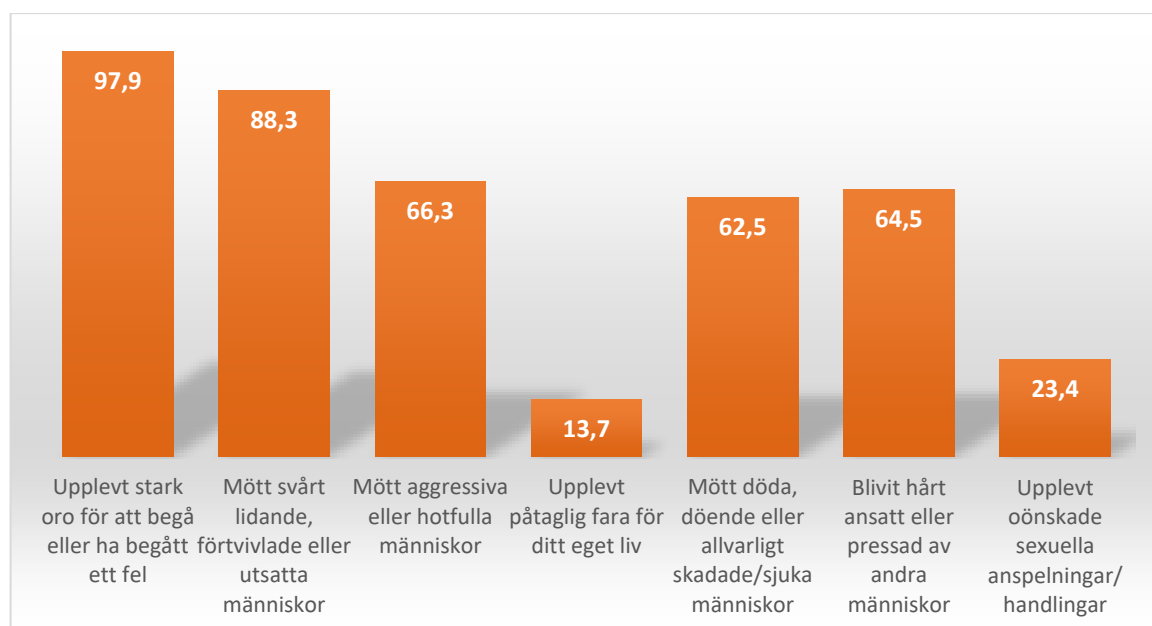
Emotionella krav: förekomst och förändring över tid



Figur 40. Andel (%) av studiens deltagare som rapporterat förekomst av emotionella krav vecka för vecka över studiens 13 veckor.

Som komplement till andelar redovisade i Tabell 9 och Figur 40, redovisas i Figur 41 andelen deltagare som rapporterat förekomst av emotionella krav någon gång under de 13 veckorna. Som visas i Figur 41 så hade nästan alla någon gång under det första kvartalet i yrket upplevt en stark oro för att begå eller att ha begått ett fel. Nästan nio av tio deltagare rapporterade att de under samma tidsperiod mött svårt lidande, förtvivlade eller utsatta människor. Något över 60% av deltagarna rapporterade att de mött döda, döende eller allvarligt skadade/sjuka människor. Den höga andel deltagare som erfarit dessa emotionella krav är kanske väntad utifrån de yrkesgrupper inom så kallade kontaktyrken som studerats. Att nästan två av tre deltagare mött aggressiva/hotfulla människor eller blivit hårt ansatta eller pressade av andra människor är möjligen inte lika väntat. Att mer än var tionde deltagare upplevt fara för sitt eget liv samt att nästan var fjärde person upplevt oönskade sexuella anspelningar/handlingar indikerar utmanande respektive icke-acceptabla arbetsförhållanden.

Slutligen inkluderas också en analys av skillnader i förekomst av emotionella krav mellan de olika yrkesgrupperna. Resultaten visade att den totala exponeringen för respektive emotionellt krav över studieperioden varierade något mellan de olika yrkesgrupperna. För fem av sju emotionella krav ('upplevt stark oro för att begå eller ha begått ett fel', 'mött svårt lidande, förtvivlade eller utsatta människor', 'mött aggressiva eller hotfulla människor', 'mött döda, döende eller allvarligt skadade/sjuka människor', och 'upplevt oönskade sexuella anspelningar/handlingar') kunde statistiska skillnader i förekomst beläggas. Genomgående var dessa krav mer vanligt förekommande bland läkare och sjuksköterskor i jämförelse med de övriga yrkesgrupperna i studien.



Figur 41. Andel (%) av studiedeltagarna som någon gång under de 13 veckorna (som de medverkat) rapporterat att de upplevt något av de sju olika emotionella kraven.

16.3 Konklusion

Sammanfattningsvis visade resultaten att emotionella krav förekom under alla de tretton första veckorna i ett nytt yrke. Varje vecka rapporterade omkring 70% till 80% av deltagarna en stark oro för att göra fel. En liknande andel rapporterade att de mött lidande eller förtvivlade. Varje vecka hade lite över 40% av gruppen rapporterat att de mött döende eller allvarligt skadade människor. Andelen som rapporterat att de blivit hårt ansatta av andra människor eller mött aggressiva och hotfulla människor varierade från omkring 20% till 30% över alla veckor. Varje vecka rapporterade omkring 5% till 10% att de upplevt oönskade sexuella anspelningar/handlingar. En något lägre andel rapporterade att de upplevt fara för sitt eget liv (prevalens på omkring 5% för varje vecka). Genomgående var förekomsten relativt stabil över tid med en total nedgång på omkring 5% i några av de emotionella kraven under tidsperioden. Läkare och sjuksköterskor utgjorde de grupper med en högre andel rapporterad förekomst av olika emotionella krav. En utförligare sammanfattning och diskussion av dessa resultat återfinns i en separat rapport från projektet (Juréhn et al 2020).

17 Påverkan på stress

Följande avsnitt avhandlar analyser som gjorts på data insamlade med veckovisa enkäter under det första kvartalet efter studiedeltagarnas examen (Figur 42). Analyserna berör uteslutande data över i vilken utsträckning nivåer av emotionella krav, rollklarhet, handlingskraft, och social integrering påverkar stress.



Figur 42. Projektet Nya professionella. Ramverk för undersökningsdesign, analys och avrapportering. I detta avsnitt är fokus på data från första kvartalet efter examen (färgmarkerat) och i vilken utsträckning nivåer av emotionella krav, rollklarhet, handlingskraft och social integrering påverkar stress.

17.1 Bakgrund

Det teoretiska ramverk som både forskning och tillämpningar utgår från inom detta fält definierar tre indikatorer för ett lyckat utfall under de tre första månaderna, det vill säga ökad rollklarhet, handlingskraft och social integrering (Ashforth et al 2007, Bauer 2014, Kammeyer-Mueller & Wanberg 2003, Saks & Ashforth 1997). Den osäkerhet och stress som är så karakteristisk för nybörjare i olika yrken adresseras alltså inte direkt. Istället har man utgått från att ökad rollklarhet, handlingskraft och social integrering leder till minskad osäkerhet och stress. I en tidigare studie på över 250 nya sjuksköterskor undersökte vi sambandet mellan de tre klassiska indikatorerna på en lyckad etablering och stress (Frögéli et al 2019). De nya sjuksköterskorna följdes med veckovisa enkäter under sina tre första månader i yrket. Resultaten visade att stressen minskade markant de veckor som man samtidigt kunde uppmäta en uppgång i såväl rollklarhet, handlingskraft som social integrering. Resultaten visade också ett dos-respons förhållande mellan variablerna över hela undersökningsperioden. Ju högre nivåer av rollklarhet, handlingskraft och social integrering över tid, desto lägre stressnivåer.

Detta avsnitt syftar till att sammanfatta resultat där försök gjorts att utifrån föreliggande studie replikera resultaten från den tidigare studien, nu med data från fler yrkesgrupper. Ett ytterligare syfte med avsnittet är att sammanfatta resultat från analyser där vi undersökt sambandet mellan arbetskrav som är typiska för de yrkesgrupper som ingår i studien och stress. Arbetskraven vi valt utgör vad som brukar kallas för emotionella krav, vilka i tidigare longitudinella studier (med längre tid mellan mätningarna än här) funnits vara riskfaktorer för utbrändhet och depression (Aronsson et al 2017, Statens beredning för medicinsk utvärdering 2014, Theorell et al 2015). Fokus för vår undersökning var om de samband som kan ses på längre sikt också går att belägga inom kortare tidsperioder. En mer utförlig

presentation av diskussionen kring dessa båda frågeställningar återfinns i två separata rapporter från projektet (Frögéli et al 2020b, Juréhn et al 2020).

17.2 Resultat

I ett tidigare kapitel (kapitel 12) presenterades resultat som visade att stressnivåerna hos de nya professionella sjönk tydligt under de studerade veckorna. I detta kapitel vill vi fortsätta dessa analyser och studera möjliga påverkansfaktorer till minskade nivåer av stress. Analyser av relationen mellan rollklarhet, handlingskraft, social integrering och stress under de första 13 veckorna i yrket visade att veckovisa variationer i rollklarhet, handlingskraft och social integrering relaterade direkt till upplevelser av stress. Under en vecka då en studiedeltagare upplevde högre nivåer av rollklarhet, handlingskraft och social integrering än sitt eget genomsnitt över studieperioden upplevde samma individ lägre nivåer av stress. Effekten var statistiskt signifikant för alla studerade samband. Analysen visade också att ju mer man erfor rollklarhet, handlingskraft och social integrering under de första 13 veckorna i yrket (ju högre ”dos”), desto lägre nivåer av stress upplevde man. Även detta resultat gällde för alla studerade samband.

Vi har tidigare i denna rapport (kapitel 16) presenterat både förekomsten av olika emotionella krav och hur förekomsten utvecklats över tid. Här avser vi nu att komplettera dessa analyser och studera vilket samband som finns mellan förekomst av emotionella krav och stress. Analyser av relationen mellan emotionella krav och stress under de första 13 veckorna i yrket visade att veckovisa variationer i upplevda emotionella krav relaterade direkt till upplevelser av stress. Under en vecka då en studiedeltagare upplevde högre nivåer av emotionella krav än sitt eget genomsnitt över studieperioden upplevde samma individ högre nivåer av stress. Effekten var statistiskt signifikant för alla olika typer av emotionella krav. Analysen visade också att ju oftare man erfor emotionella krav under de första 13 veckorna i yrket (ju högre ”dos”), desto högre nivåer erfor man av stress. Resultatet gällde för alla typer av emotionella krav.

17.3 Konklusion

På senare tid har man argumenterat för att minskad stress med fördel kan läggas till de tre övriga indikatorerna på en lyckad etablering i arbetslivet (Ellis et al 2017). I föreliggande studie har vi undersökt det tidigare endast antagna sambandet mellan de tre klassiska indikatorerna (rollklarhet, handlingskraft och social integrering) och stress. Vi har här visat att stressnivåerna på ett tydligt sätt avspeglar utvecklingen av rollklarhet, handlingskraft och social integrering. Den praktiska implikationen av detta är att introduktionsinsatser som syftar till att direkt påverka någon av variablerna i rollklarhet, handlingskraft och social integrering indirekt också kan antas påverka stress. Att så är fallet har presenterats i ett annat kapitel av rapporten (kapitel 13). Men stressen kan också behöva adresseras mer direkt. Att så är fallet visar analyserna av sambanden mellan emotionella krav och stress. Den höga prevalensen av några av kraven (som stark oro för att göra fel) eller allvarlighetsgraden av andra krav (hårt eller aggressivt ansatt av andra, önskade sexuella anspelningar) antyder att utmaningar i arbetsmiljön finns som inte bara kan hanteras via introduktionsinsatser. I vilken utsträckning dessa samband också finns på längre sikt utreds i ett separat avsnitt i rapporten (kapitel 21).

18 Arbets- och hälsorelaterade utfall

Följande kapitel avhandlar analyser som gjorts på data insamlade kvartalsvis under det andra till fjärde kvartalet av de nya professionellas första år i yrket (Figur 43). Analyserna berör uteslutande data om nya professionellas arbets- och hälsorelaterade utfall.



Figur 43. Projektet Nya professionella. Ramverk för undersökningsdesign, analys och avrapportering. I detta avsnitt är fokus på data från de tre senare kvartalen (färgmarkerat) och omfattning och utveckling av olika arbets- och hälsorelaterade utfall.

18.1 Bakgrund

Under det första året i yrket går nyanställda igenom en process varigenom den nya professionella går från att vara en outsider till att bli en integrerad del av arbetsplatsen. Vid en lyckad socialisering ökar under de tre första månaderna den nyas rollklarhet, handlingskraft och sociala integrering i arbetsgruppen (Bauer et al 2007, Saks & Gruman 2012). Efter dessa tre första månader i yrket och på längre sikt anses en positiv utveckling av dessa processer kunna leda till utvecklingen av högre arbetstillfredsställelse, lägre intentioner att lämna arbetsplatsen eller yrket, högre tilltro till färdigheter samt positiv arbetsrelaterad hälsa (god återhämtning och sömnkvalitet; låga nivåer av stress och utbrändhet) (Bauer 2014, Bauer et al 2007, Kammeyer-Mueller & Wanberg 2003, Saks & Ashforth 1997, Saks et al 2007).

Syftet med denna del av slutrapporten har varit att sammanfatta fem rapporter från studien som dokumenterat långsiktiga effekter av deltagarnas introduktionsperiod såsom arbetstillfredsställelse, intentioner att lämna arbetsplatsen eller yrket, tilltro till färdigheter samt arbetsrelaterad hälsa (återhämtning, sömnkvalitet, stress och utbrändhet). Tre uppföljningsenkäter skickades ut till deltagarna efter fyra, åtta och tolv månader i yrket. Varje enkät innehöll frågor om arbetstillfredsställelse, positiva utmaningar, tilltro till yrkesfärdigheter, intentioner att lämna arbete eller yrke, stress och nedstämdhet, utbrändhet, hälsa, sömn, återhämtning samt arbetstider (Agrenius et al 2020a, Annell et al 2019a, Annell et al 2020, Gustavsson et al 2019a, Gustavsson et al 2019b).

18.2 Resultat

Nedan sammanfattas i vilken utsträckning nya professionella rapporterat hög arbetstillfredsställelse, tilltro till sin yrkesmässiga kompetens, intentioner att lämna arbetsplatsen eller yrket samt god hälsa under de följande tre kvartalen efter nybörjarperioden. Därefter presenteras analyser av huruvida det statistiskt går att belägga

någon generell förändring över tid i dessa variabler. Slutligen presenteras analyser av yrkesskillnader.

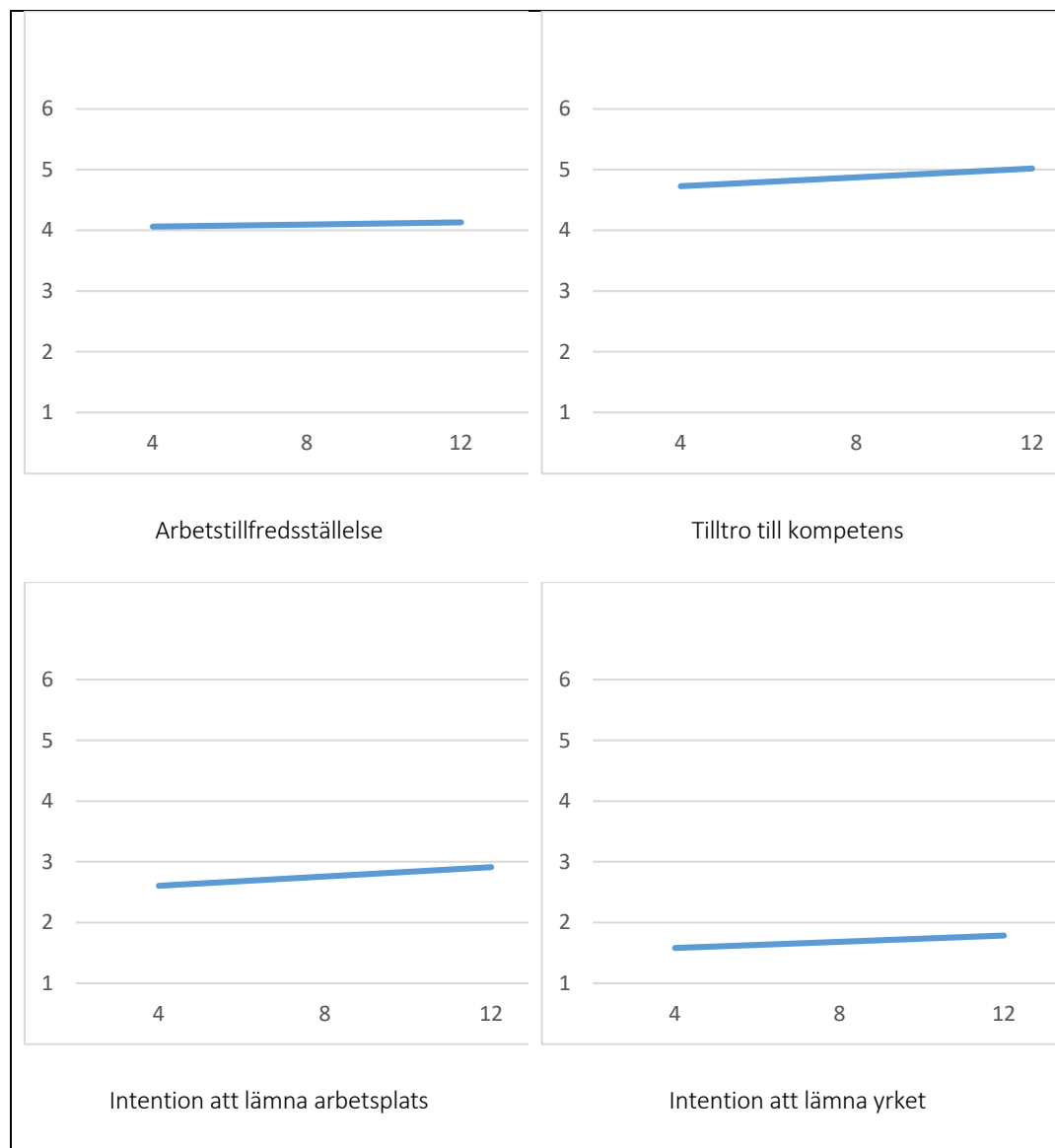
Omkring fyra av fem deltagare (80% till 86%) rapporterade att de ofta trivs på arbetet och fler än tre av fyra att de är nöjda med arbetet (75% till 80%). Andelen som kände en stark tilltro till yrkesrelaterade färdigheter varierade beroende på vilka färdigheter det gällde, mellan knappt hälften (48%) till tre fjärdedelar (75%) av gruppen. Högst andel höll med om påståendet att man brukar klara av de mål man sätter upp för sig själv i arbetet.

Tankar på att byta arbetsplats var relativt vanligt förekommande i gruppen. Vanligast var att man ofta tänkt på att lämna nuvarande arbetsplats (42% till 48%). Var tredje till var fjärde person (26% till 35%) rapporterade att de kommer att byta arbetsplats så fort det blir möjligt och omkring var fjärde person rapporterade att de aktivt söker nytt jobb (22% till 26%). Var femte person hade ofta haft tankar på att lämna yrket (20% till 22%) och omkring 4% till 7% rapporterade att man så fort som möjligt skulle vilja lämna yrket.

Dagliga upplevelser av stress rapporterades av en betydande andel av deltagarna. Omkring en tredjedel av deltagarna kände sig stressade varje dag (30% till 35%). Var fjärde till femte person kände sig spänd (22% till 28%) och 11% till 22% av deltagarna kände sig pressade dagligen eller flera gånger per dag. Olika symptom på utbrändhet har undersökts. Till exempel rapporterade omkring var femte person att det ofta känns som att man inte orkar gå till jobbet (17% till 18%) och att man ofta känner sig fysiskt utmattad (22% till 23%). Omkring var femte person uppgav att man ofta tänker långsamt (16% till 20%), har svårt att koncentrera sig (16% till 18%) och svårt att fokusera sina tankar (14% till 16%). Drygt var fjärde studiedeltagare (25% till 28%) uppgav att man ofta hade svårt att uppmärksamma familj och vänner och nästan var fjärde studiedeltagare (23% till 24%) att man ofta hade svårt att engagera sig känslomässigt i familj och vänner.

Sju av tio (70% till 71%) rapporterade en god sömnkvalitet. Drygt två av fem studiedeltagare rapporterade god återhämtning efter en två dagar lång ledighet (40% till 42%), samtidigt som upp till en tredjedel av deltagarna angav att de ganska sällan eller aldrig kände sig återhämtade efter en kortare ledighet (29% till 33%).

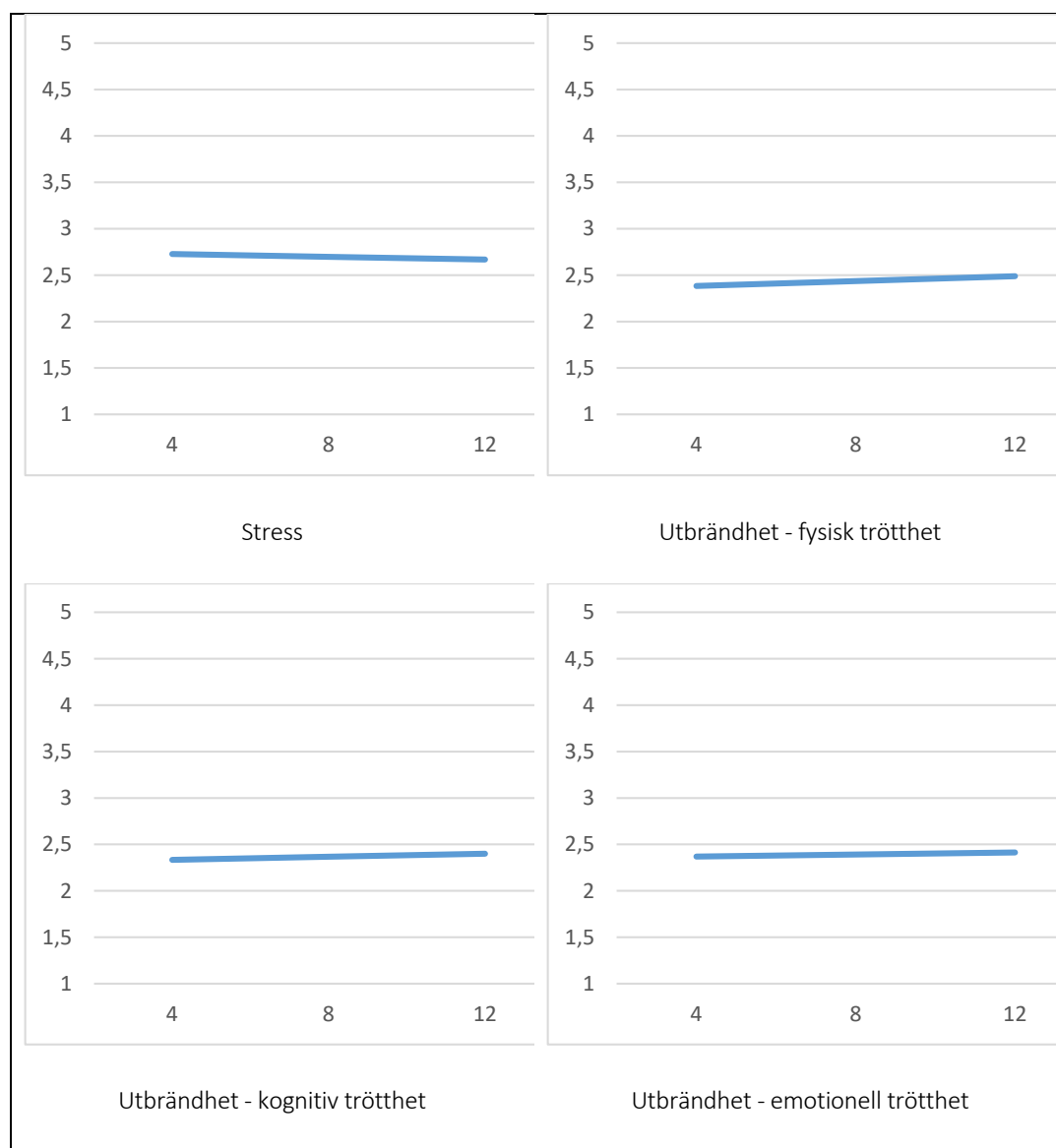
Nedan följer en presentation av analyser av huruvida det statistiskt går att belägga någon generell förändring i dessa variabler. I Figur 44 illustreras utvecklingen i fyra arbetsrelaterade attitydvariabler som använts för att studera långsiktiga utfall i projektet. I tre av fyra variabler kunde en statistiskt signifikant förändring beläggas. Tilltron till den yrkesmässiga kompetensen ökade signifikant över tid. Ökningen skedde från redan relativt höga nivåer. Samtidigt som tilltron till kompetensen ökade så ökade också såväl intentionen att lämna nuvarande arbetsplats som att lämna yrket. Ökningarna skedde från relativt låga nivåer.



Figur 44. Kvartalsvis utveckling av arbetsrelaterade attityder efter det första kvartalet som ny i ett yrke, det vill säga fyra, åtta och tolv månader efter examen. Utvecklingstrenderna kommer från latent utvecklingsmodeller (eng. latent growth curves) estimerade i statistikprogrammet Mplus 8.4 (Muthén & Muthén 1998-2020).

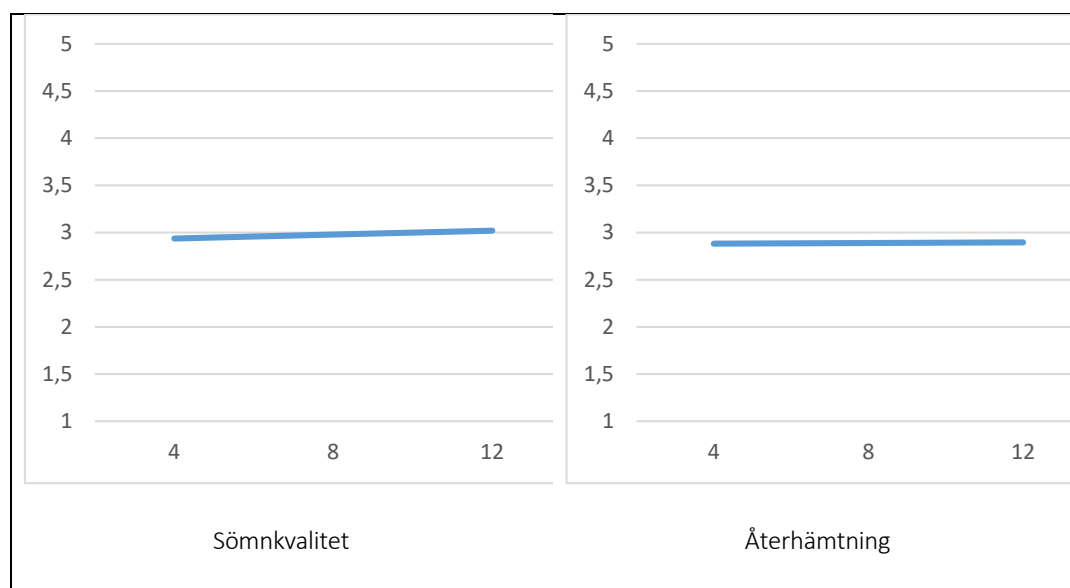
I Figur 45 illustreras utvecklingen av fyra stressrelaterade variabler som använts för att studera långsiktiga utfall i projektet. Ingen statistiskt signifikant förändring kunde beläggas för de fyra variablerna. Således verkar den genomsnittliga nivån av stress ha varit konstant över de tre senare kvartalen under de nya professionellas första år i yrket.

Arbets- och hälsorelaterade utfall



Figur 45. Kvartalsvis utveckling av stressrelaterade variabler efter det första kvartalet som ny i ett yrke, det vill säga fyra, åtta och tolv månader efter examen. Utvecklingstrenderna kommer från latenta utvecklingsmodeller (*eng.* latent growth curves) estimerade i statistikprogrammet Mplus 8.4 (Muthén & Muthén 1998-2020).

I Figur 46 illustreras utvecklingen av två återhämtningsrelaterade variabler som använts för att studera långsiktiga utfall i projektet. För båda variablerna, sömnkvalitet och återhämtning, kunde ingen förändring över tid beläggas statistiskt. Således verkar den genomsnittliga nivån av sömnkvalitet och återhämtning vara konstant över de tre senare kvartalen under de nya professionellas första år i yrket.



Figur 46. Kvartalsvis utveckling av återhämtningsrelaterade variabler efter det första kvartalet som ny i ett yrke, det vill säga fyra, åtta och tolv månader efter examen. Utvecklingstrenderna kommer från latenta utvecklingsmodeller (eng. latent growth curves) estimerade i statistikprogrammet Mplus 8.4 (Muthén & Muthén 1998-2020).

Yrkesskillnader i arbetsrelaterade variabler, stress och utbrändhet har studerats vid alla tre kvartalsmätningar. Av resultaten kunde en trend urskiljas där lärargruppen rapporterade lägre nivåer av arbetstillfredsställelse än de andra grupperna. Lärargruppen uppvisade även högre nivåer av stress och symtom på utbrändhet än övriga grupper. En annan övergripande trend var att polisgruppen visade högre nivåer av tilltro till sina yrkesfärdigheter och lägre symtom på utbrändhet än de andra yrkesgrupperna.

18.3 Konklusion

En förväntning baserad på tidigare forskning är att den nyanställda efter ett år i yrket upplever en högre grad av arbetstillfredsställelse, ökad tilltro till sina färdigheter och färre tvivel på om arbetsplatsen eller yrket passar (Bauer et al 2007). Resultaten som presenterats i detta avsnitt visar i linje med detta att en stor andel av de nya professionella under det andra till fjärde kvartalet av sitt första år inom yrket upplever en hög arbetstillfredsställelse och en ökande tilltro till sina färdigheter. Detta indikerar att de nya professionella etablerar sig i enlighet med förväntningarna från tidigare forskning (Bauer et al 2007).

Vi noterar dock att även såväl intentionen att lämna nuvarande arbetsplats som att lämna yrket ökade under denna period, om än från relativt låga nivåer. Likaså förekom upplevelser av stress frekvent i gruppen. Dessa nivåer höll sig konstanta under det andra till fjärde kvartalet av de nya professionellas första år inom yrket. Att endast två av fem ofta känner sig återhämtade efter en två dagar lång ledighet och att nivåerna av återhämtning höll sig konstanta under perioden är oroande då bristande återhämtning kan utgöra en riskfaktor för utveckling av stressrelaterad ohälsa.

Analys av hur rollklarhet, handlingskraft och social integrering som uppnått efter första kvartalet inom yrket även påverkar nivåer av arbetstillfredsställelse, tilltro till yrkesfärdigheter och intentioner att stanna i yrket under resterande del av det första året inom yrket återfinns i kapitel 19. Fördjupade presentationer och diskussioner av resultaten rörande

Arbets- och hälsorelaterade utfall

nivåerna av utfallen som presenterats i detta avsnitt återfinns i fem separata rapporter från projektet (Agrenius et al 2020a, Annell et al 2019a, Annell et al 2020, Gustavsson et al 2019a, Gustavsson et al 2019b).

19 En lyckad etablering i arbetslivets betydelse för arbete och hälsa

Följande avsnitt avhandlar analyser som gjorts på (1) data insamlade med veckovisa enkäter under det första kvartalet efter studiedeltagarnas examen, ställda mot (2) data insamlade kvartalsvis under de tre följande kvartalen under det första året efter examen (Figur 47). Analyserna berör uteslutande data om tidiga indikatorer på lyckad etablering och deras påverkan på senare arbets- och hälsorelaterade utfall.



Figur 47. Projektet Nya professionella. Ramverk för undersökningsdesign, analys och avrapportering. I detta avsnitt är fokus på i vilken utsträckning fyra tidiga indikatorer uppmätta under första kvartalet efter examen (färgmarkerat) har en påverkan på senare arbets- och hälsorelaterade utfall (uppmätta under de tre följande kvartalen; färgmarkerat).

19.1 Kort bakgrund

Enligt de modeller och teorier som finns inom området så räknas de första tre månaderna som perioden då nya professionellas rollklarhet, handlingskraft och sociala integrering utvecklas och stabiliseras (Bauer et al 2007, Bauer & Erdogan 2014, Kammeyer-Mueller & Wanberg 2003, Saks et al 2007, Wanberg 2012b). I den utsträckning nya professionella har etablerat höga och stabila nivåer av rollklarhet, handlingskraft och social integrering efter tre månader så förväntas detta ha positiva effekter på viktiga utfall under resten av det första året i yrket. De vanligaste utfallen som tidigare studerats under det andra halvåret i yrket är arbetstillfredsställelse, intentioner att stanna i yrket och på arbetsplatsen, professionell tilltro (eng. occupational self-efficacy) och olika aspekter av arbetsengagemang. En väl refererad metaanalys från området visar att högre nivåer av rollklarhet, handlingskraft och social integrering alla har positiv påverkan på senare utfall som till exempel arbetstillfredsställelse och intentioner att stanna i yrket och på arbetsplatsen (Bauer et al 2007).

Vi har i projektet inkluderat indikatorer på alla de vanligaste utfallen som tidigare studerats och uppmätt nivåer av dessa utfall fyra, åtta och tolv månader efter examen. Initiala analyser har gjorts genom att studera samband utifrån analys av bivariata korrelationer. Resultaten måste betraktas som preliminära. De presenteras här för första gången.

19.2 Kommenterat resultat

Sambandsanalyser visade att uppnådda nivåer av rollklarhet, handlingskraft och social integrering genomgående har statistiskt signifikanta associationer med alla utfall vid alla tre uppföljningstillfällen. Några skillnader i magnitud i dessa samband kan vara värda att lyfta fram. Uppnådda nivåer av rollklarhet efter tre månader i yrket visade starkast samband med

en starkare intention att stanna i yrket uppmätt fyra, åtta och tolv månader efter examen. Uppnådda nivåer av handlingskraft efter tre månader i yrket visade starkast samband med nivåer av professionell tilltro fyra, åtta och tolv månader efter examen. Uppnådda nivåer av social inkludering visade starkast samband med arbetstillfredsställelse och med intention att stanna på den nuvarande arbetsplatsen vid alla tre uppföljningstillfällen.

Ett utfall som sällan uppmätts i liknande undersökningar handlar om olika aspekter av nya professionellas hälsa. Vi har i projektet inkluderat flera indikatorer på hälsa (återhämtning, sömnkvalitet, stress, utbrändhet och depressiva symptom) och mätt dessa fyra, åtta och tolv månader efter examen. I likhet med analyserna ovan har vi ställt etablerade nivåer av rollklarhet, handlingskraft och social inkludering efter tre månader i yrket mot dessa utfall. I likhet med resultaten ovan så är det generella mönstret att uppnådda nivåer av rollklarhet, handlingskraft och social integrering visar statistiskt signifikanta associationer med alla hälsoutfall vid alla tre uppföljningstillfällen. Analysen av sambanden visar på några generella mönster som kan vara värda att lyfta. Ett genomgående mönster är att rollklarhet inte verkar vara en lika viktig prediktor för hälsoutfall som handlingskraft och social inkludering. Handlingskraft visar genomgående de starkaste sambanden med hälsoutfallen. Uppnådda nivåer av handlingskraft efter tre månader i yrket predicerade mindre problem med stress och sömn uppmätta fyra, åtta och tolv månader efter examen. Ett tredje mönster är att uppnådda nivåer av social inkludering efter tre månader generellt predicerar bättre hälsa efter tolv månader. Detta betyder alltså att personer som upplever sig väl integrerade i arbetsgruppen efter tre månader i större utsträckning till exempel rapporterar lägre nivåer av depressiva symptom, utbrändhet samt högre nivåer av kvalitet i sin återhämtning efter tolv månader i yrket. Man kan också vända på detta resultat och säga att personer som inte känner sig väl inkluderade i arbetsgruppen efter tre månader i yrket i större utsträckning rapporterar högre nivåer av depressiva symptom och utbrändhet samt mer problem med sömn och återhämtning efter tolv månader i yrket.

19.3 Konklusion

Sammantaget visar de initiala analyserna av denna frågeställning att uppnådda nivåer av rollklarhet, handlingskraft och social integrering efter tre månader generellt har en positiv påverkan på både organisatoriska utfall (viljan att stanna på arbetsplats och i yrket, arbetstillfredsställelse, professionell tilltro och arbetsengagemang) som individens välbefinnande (psykiska hälsa, sömnkvalitet och återhämtning) under de följande kvartalen under det första året i yrket. Det genomgående mönstret av samband bekräftar tidigare fynd från området (Bauer et al 2007).

Ett återkommande mönster vid analysen av magnituden i sambanden är att styrkan är något lägre vid uppföljningen efter åtta månader i jämförelse med uppföljningarna vid fyra och tolv månader efter examen. Vi hittar inte någon rimlig förklaring till detta men eftersom detta mönster återfinns i alla analyser ovan så kan det vara värt att lyfta fram. Detta resultat illustrerar att slutsatser av utvärderingar av hur det går för nya professionella, och hur tidiga insatser påverkar senare utfall, kan vara avhängiga av när utvärderingen görs. Kanske inte så mycket i relation till att man kan förvänta sig samband för så väl organisatoriska som individuella utfall, utan mer i relation till styrkan i sambanden. Detta pekar på vikten av att göra utvärderingar vid flera tillfällen över tid.

20 Introduktionsinsatser som påverkar arbete- och hälsa

Följande avsnitt avhandlar analyser som gjorts på (1) data insamlade med veckovisa enkäter under det första kvartalet efter studiedeltagarnas examen, ställda mot (2) data insamlade kvartalsvis under de tre följande kvartalen under det första året efter examen (Figur 48). Analyserna berör uteslutande data om introduktionsinsatsernas påverkan på arbets- och hälsorelaterade utfall.



Figur 48. Projektet Nya professionella. Ramverk för undersökningsdesign, analys och avrapportering. I detta avsnitt är fokus på om introduktionsinsatser under första kvartalet efter examen (färgmarkerat) har en påverkan på senare arbets- och hälsorelaterade utfall (uppmätta under de tre följande kvartalen; färgmarkerat).

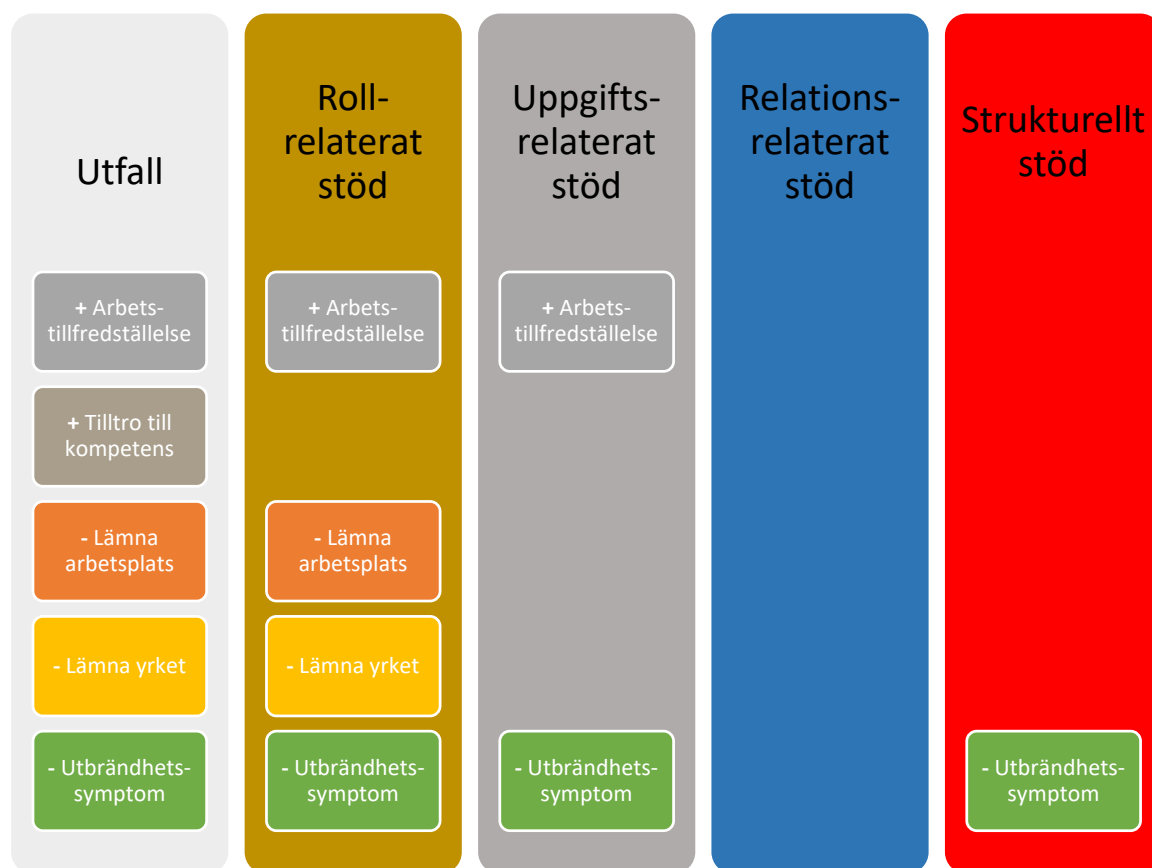
20.1 Bakgrund

Logiken i det ramverk vi har utgått ifrån (se kapitel 5 och Figur 48 ovan) är att introduktionsinsatser påverkar utvecklingen av rollklarhet, handlingskraft och social integrering under de tre första månaderna i yrket, och att etablerade nivåer av dessa i sin tur påverkar de mer långsiktiga utfallen. I förra kapitlet presenterades analyser som visade att uppnådda nivåer av rollklarhet, handlingskraft och social integrering efter tre månader generellt hade en positiv påverkan på både organisatoriska utfall (viljan att stanna på arbetsplats och i yrket, arbetstillfredsställelse, professionell tilltro och arbetsengagemang) som individens välbefinnande (psykisk hälsa, sömnkvalitet och återhämtning) under de följande tre kvartalen det första året i yrket. Det genomgående mönstret av samband bekräftade tidigare fynd från området (Bauer et al 2007). En tidigare metaanalys har också konstaterat att introduktionsinsatser i sig kan ha en direkt påverkan på mer långsiktiga utfall. Analyser har till exempel visat att introduktionsinsatser generellt kan ha en påverkan på viljan att stanna på arbetsplatsen (Bauer et al 2007). I detta avsnitt presenterar vi analyser av introduktionsinsatsernas påverkan under de följande tre kvartalen av det första året i yrket på såväl organisatoriska utfall som på individens välbefinnande. En fördjupad presentation och diskussion av resultaten finns i en separat rapport från projektet (Agrenius et al 2020b).

20.2 Resultat

I Figur 49 nedan har vi sammanfattat sambandsanalyserna som redovisats i detalj i en separat rapport (Agrenius et al 2020b). De fem utfall vi studerat vid uppföljningarna fyra, åtta och tolv månader efter examen listas i den vänstra kolumnen i Figur 49. I de fall någon av de olika typerna av stöd under det första kvartalet visat påverkan på utfallen vid minst två av

uppföljningarna så har utfallet listats i kolumnen för respektive typ av stöd. Resultaten kommenteras nedan.



Figur 49. Sammanfattning av statistiskt belagda samband mellan introduktionsinsatser och mer långsiktiga utfall fyra, åtta och tolv månader efter examen. För att listas som ett belagt samband måste sambandet ha belagts vid minst två av de tre uppföljningstillfällena. Analysen är baserad på korrelationer. Magnituderna på sambanden var små, typvärde på omkring 0.15.

Rollrelaterat stöd under det första kvartalet utgjorde den typ av insatser som visade mest påverkan på utfall under de följande tre kvartalen. Ju mer rollrelaterat stöd man erhölet under det första kvartalet desto högre nivåer av arbetstillfredsställelse och lägre nivåer av symptom på utbrändhet samt intention att byta arbetsplats eller lämna yrket. Uppgiftsrelaterat stöd under det första kvartalet påverkade två av utfallen under de följande tre kvartalen. Ju mer uppgiftsrelaterat stöd man erhölet under det första kvartalet desto högre nivåer av arbetstillfredsställelse och lägre nivåer av symptom på utbrändhet. Relationsrelaterat stöd under det första kvartalet visade inte någon påverkan på utfallen under de följande kvartalen. Strukturellt stöd under det första kvartalet påverkade ett av utfallen under de följande tre kvartalen. Ju mer strukturellt stöd man erhölet under det första kvartalet desto lägre nivåer av symptom på utbrändhet. I statistiska modeller där vi låtit de olika typerna av insatser konkurrera om förklaringsvärdet vid prediktionen av de olika utfallen visade resultaten att endast det rollrelaterade stödet visade unika och konsistenta statistiska samband med de uppmätta utfallen.

20.3 Konklusion

Tidigare forskning har visat att introduktionsinsatser kan ha en direkt påverkan på mer långsiktiga utfall, bortom den påverkan de har på rollklarhet, handlingskraft och social integrering under det första kvartalet (Bauer et al 2007). Specifikt har man konstaterat att introduktionsinsatser verkar påverka viljan att stanna på arbetsplatsen (Bauer et al 2007). Våra resultat bekräftar detta tidigare fynd. Resultaten från detta projekt förtydligar också tidigare resultat genom att peka på att det huvudsakligen är det rollrelaterade stödet som har påverkan på viljan att stanna på arbetsplatsen. Slutligen breddar resultaten också tidigare resultat genom att peka på att det rollrelaterade stödet visar påverkan på fler utfall än viljan att stanna på arbetsplatsen. Rollrelaterat stöd under det första kvartalet påverkade också viljan att lämna yrket, arbetstillfredsställelsen samt nivåerna av utbrändhetssymptom. I likhet med resultat redovisade i tidigare avsnitt av denna rapport, så visade alltså omfattningen av rollrelaterat stöd positiv påverkan på uppmätta utfall.

Det kan vara värt att påminna om att sambanden är relativt små och att vi i analyserna inte kontrollerat för den påverkan som introduktionsinsatserna har haft på de uppnådda nivåerna av rollklarhet, handlingskraft och social integrering under det första kvartalet. Vi bedömer att underlaget är för litet för att kunna analysera alla i modellen ingående variablers påverkan på utfallen. Vi hänvisar till andra avsnitt i rapporten för sammanfattningar av andra analyser av sambanden inom modellen. Introduktionsinsatsernas påverkan på rollklarhet, handlingskraft och social integrering presenterades i kapitel 13. Nivåer av rollklarhet, handlingskraft och social integrering som uppnått efter första kvartalet och dessas påverkan på utfallen uppmätta under de följande tre kvartalen presenterades i kapitel 19. En fördjupad presentation och diskussion av resultaten finns i en separat rapport från projektet (Agrenius et al 2020b).

21 Emotionella krav och symptom på utbrändhet

Följande avsnitt avhandlar analyser som gjorts på (1) data insamlade med veckovisa enkäter under det första kvartalet efter studiedeltagarnas examen, ställda mot (2) data insamlade kvartalsvis under de tre följande kvartalen under det första året efter examen (Figur 50). Analyserna berör uteslutande data om emotionella krav och deras påverkan på senare arbets- och hälsorelaterade utfall.



Figur 50. Projektet Nya professionella. Ramverk för undersökningsdesign, analys och avrapportering. I detta avsnitt är fokus på i vilken utsträckning emotionella krav under det första kvartalet efter examen (färgmarkerat) har påverkan på senare nivåer av arbets- och hälsorelaterade utfall (uppmätta under de tre följande kvartalen; färgmarkerat).

21.1 Bakgrund

Som tidigare nämnts på flera ställen i denna slutrapport är oro och rädsla inför att göra fel välkänt bland nya professionella (Ellis et al 2015, Frögéli et al 2018). Det är ofrånkomligt att känna sig osäker då man med begränsad tidigare erfarenhet och kunskap ska ta sig an ansvaret för utförandet av arbetsuppgifter. Vissa menar att den nya professionellas huvudsakliga mål med den första tiden i yrket just är att minska förekomsten av dessa upplevelser av osäkerhet och oro (Wanberg 2012a, Wanberg 2012b) och att behovet av att få tydliga ramar och känna sig säkra i den nya rollen går före andra behov, exempelvis behovet av att få vara autonom i sitt professionella utövande (Saks & Gruman 2012). Sundin et al (2011b) såg i sin studie att det fanns ett signifikant samband mellan stark oro i början av karriären och symptom på utbrändhet ett år senare (Sundin et al 2011a).

I detta avsnitt sammanfattar vi analyser som utrett relationen mellan total exponering för emotionella krav under de första 13 veckorna i yrket och upplevelser av symptom på utbrändhet fyra, åtta och tolv månader efter examen. En mer utförlig presentation och diskussion av resultaten återfinns i en separat rapport från projektet (Juréhn et al 2020).

21.2 Resultat

I ett tidigare kapitel av rapporten visades att vardagliga emotionellt laddade händelser på jobbet har en direkt påverkan på stress samt att ju oftare man erfar dessa händelser desto mer problem har man med stress (Kapitel 17). Som tillägg till dessa analyser studerades även relationen mellan total exponering för emotionella krav under de första 13 veckorna i yrket och upplevelser av symptom på utbrändhet fyra, åtta och tolv månader efter anställningsstart. Resultaten visade att erfarenheter av emotionella krav under de första 13 veckorna i yrket påverkade förekomsten av symptom på utbrändhet upp till ett år efter examen. Analyser av

specifika krav visade att kraven 'upplevt stark oro för att begå eller ha begått ett fel' och 'blivit hårt ansatt eller pressad av andra människor' oberoende av varandra var relaterade till högre nivåer av fysiska, kognitiva och emotionella symptom på utbrändhet. Genomgående var resultaten starkast och mest konsistenta över utfallen och tid för att ha 'upplevt stark oro för att begå eller ha begått ett fel'.

21.3 Konklusion

Resultaten av föreliggande analys visar att det är viktigt att tidigt adressera nya professionellas starka oro och rädsla för att göra fel för att förebygga en utveckling av fysisk, kognitiv och emotionell trötthet. Att samband kan beläggas mellan emotionella krav och utbrändhet indikerar indirekt att de introduktionsinsatser som idag genomförs inte räcker för exempelvis hantera den frekvent förekommande starka oron för att göra fel i det vardagliga arbetet inom de studerade yrkena. Resultaten från en fördjupande analys stöder denna tolkning (Juréhn & Lindström 2019). I den fördjupande analysen (och kompletterande analyser som gjorts specifikt för denna slutrapport) visade resultaten att sambandet mellan förekomst av emotionella krav och senare symptom på utbrändhet (vid fyra, åtta och tolv månader efter examen) bestod efter att man kontrollerat för mängden genomförda introduktionsinsatser. De introduktionsinsatser som idag genomförs verkar alltså inte tillräckligt adressera konsekvenserna av vanliga emotionella krav hos nya professionella. Följden av detta blir att nya professionella som upplever emotionella krav i arbetet erfar mer stress på kort sikt och utsätts för en högre risk för utbrändhet på lite längre sikt.

22 Metodreservationer

Den största begränsningen i denna studie är att det förväntade deltagandet på mellan 75 och 150 studiedeltagare från varje yrkesgrupp och sammanlagt ett studiematerial på mellan 500 och 800 studiedeltagare inte uppnåddes. Orsakerna till problemet med att rekrytera deltagare till studien är inte helt klara. Inför rekryteringen förankrades projektet på alla nivåer inom de deltagande lärosätena. Informationsmaterial togs fram anpassat för olika målgrupper och medlemmar i forskargruppen träffade studenter i samband med obligatorisk undervisning, presenterade projektet och bjöd in till deltagande. Information om projektet och inbjudan spreds även på kurswebbar och med e-post till studenterna. En hypotes har varit att det varit svårt att hitta det perfekta tidsfönstret för att locka till deltagande. Någon månad innan examen hade inte alla klart för sig när de tänkte börja jobba (vi vände oss till dem som skulle börja jobba direkt efter examen) och inbjudan till studien blev därför kanske inte relevant. Inbjudan någon vecka innan examen blev istället kanske inte uppmärksammas på grund av arbetet med att slutföra studierna.

Det låga deltagarantalet i de olika yrkesgrupperna har fått som konsekvens att inga rimliga slutsatser kan dras om yrkesskillnader i insatser och utfall. I delrapporter från projektet har vi i vissa fall analyserat skillnader i förekomst eller prevalens av olika insatser och utfall. I dessa analyser har vi också försökt att kontrollera för demografiska skillnader när analyser av potentiella skillnader mellan yrken studerats. Resultaten från dessa analyser måste anses som tentativa och kan möjligen användas för att skapa hypoteser som kan prövas på större material. Även om vissa jämförelser gjorts mellan yrkesgrupperna har inga av de planerade analyserna av skillnader mellan yrken i utvecklingstrender eller samband mellan insatser och utveckling kunnat genomföras på grund av det begränsade underlaget. En annan planerad analys som av samma skäl inte har kunnat genomföras handlade om i vilken utsträckning minoriteter stöds eller särbehandlas (kvinnor inom mansdominerade yrken, män inom kvinnodominerade yrken, äldre, personer med utländsk bakgrund etc.) så att omfattning, typ och kvalitet av insatser påverkas och får konsekvenser för socialisering och utfall. Detta är en angelägen fråga att undersöka men kräver ett större material.

Att kunna utgå från ett tydligt ramverk när ett projekt planeras och data analyseras underlättar avgränsningar och avrapportering. Ett enkelt ramverk underlättar också kommunikation kring projektets resultat, både vad gäller att ställa resultaten mot tidigare forskning och att jämföra dessa med rådande praktik. Att använda ett ramverk har också sina begränsningar, framför allt att det raster man lägger inte helt adekvat fångar upp de verkliga processer eller variabler man vill studera. Det tydligaste exemplet i föreliggande studie är den valda tidsperioden för att studera förekomst och utveckling av introduktionsinsatser. Resultaten i studien visar att introduktionsinsatser förekom i ganska stor utsträckning i slutet på första kvartalet. Att fortsatta mätningar inte gjordes av förekomst av insatser begränsar möjligen de resultat vi presenterat om insatsers ”dos”-effekter på kort och lång sikt.

Forskning om introduktionsinsatser har utgjort kärnan i detta projekt. Vår ansats att mäta förekomst av introduktionsinsatser har både styrkor och svagheter. Styrkorna har varit att definiera insatser på ett sådant sätt att de utgör identifierbara handlingar. Att vi med hjälp av avnämare formulerat dem på sätt så att de är fria från yrkesjargong är en annan styrka. En nackdel är att det varit respondenterna själva som fått rapportera förekomst av insatser. Detta betyder att det kan ha förekommit insatser som inte respondenterna uppfattat som insatser och att underrapportering därför kan ha skett. Det motsatta är också möjligt, dvs. att någon

kollega tagit ett personligt initiativ till handledning eller mentorskap utan att detta har varit inom ramen för planerade introduktionsinsatser eller i kollegans uppdrag. Detta exempel borde ändå ha räknats som en genomförd insats enligt vårt sätt att mäta och klassificera insatser. En annan nackdel är att mätningen fokuserat på förekomst och inte kvalitet. Om detta har påverkat prevalensen är oklart. För att underlätta analys och kommunikation av resultaten har vi också i många fall försökt att klassificera de specifika insatserna till fyra kategorier. Vi har utvärderat denna klassificering och har statistiska bevis för att klassificeringen är empiriskt grundad. Vi tänker dock att klassificeringen i dagsläget är mest användbar vid statistiska analyser och vi bedömer att mer erfarenhet kring användningen av denna klassificering behövs innan kategorierna blir begrepp.

Resultat från projektet finns idag sammanställda i över tjugo rapporter, uppsatser och manus avsedda för publicering i vetenskapliga tidskrifter. Allt insamlat material är ännu inte färdiganalyserat och några ytterligare rapporter och artiklar från projektet är att vänta. Materialets storlek har begränsningar för projektets vetenskapliga värde. Dock har vi bedömt att materialet är tillräckligt stort för att analysera och kommunicera till intresserade avnämare. Vi vill dock påminna om att nivån på framtagna estimat på prevalenser samt magnituder på samband är högst osäkra och att resultaten inte är direkt generaliserbara. Deltagandet under studieperioden var relativt högt och det vanligaste svarsmonstret var att man svarade på alla sjutton enkäter. Analyser av bortfall visade inte på några tydliga selektionsmekanismer under studiens gång. Undantaget var att de som upplevde högre nivåer av stress i slutet på första kvartalet i mindre utsträckning kom att delta vid uppföljningarna under de resterande kvartalen. En sannolik konsekvens av detta är att publicerade nivåer av stressrelaterad ohälsa i materialet är underskattade. Möjligen hade ett större deltagande från denna grupp också lett till att magnituden i sambanden blivit högre samt att fler samband hade identifierats och kommunicerats i denna rapport. Detta är förmodligen ett mindre problem då den stora begränsningen ändå ligger i det låga deltagandet och att resultaten inte är generaliserbara. Vi rekommenderar därför att underlaget som presenterats i denna rapport huvudsakligen används för diskussioner, avstämningar och som inspiration till utvecklingsarbete och till nya vetenskapliga studier.

23 Praktisk användning

En hållbar organisation karaktäriseras av att den på ett tillfredsställande sätt bibehåller ekonomiska, miljömässiga och mänskliga resurser även i tider av förändring. Den mänskliga aspekten är mindre studerad än de övriga två men är en nyckelfaktor (Spreitzer et al 2012). I en internationell studie identifierades 20 organisatoriska strategier som skilde framgångsrika företag eller organisationer från sina mindre framgångsrika konkurrenter (Starck et al 2012). De tre mest särskiljande HR-strategierna handlade om hur man rekryterade, introducerade och stimulerade nya medarbetare. Utifrån dessa perspektiv har det övergripande syftet med projektet varit att kartlägga vilka introduktionsinsatser olika arbetsgivare använder för att få nya medarbetare ”ombord” och säkra kompetens och återhämtning i yrken karakteriserade av höga emotionella krav. Sammantaget har syftet varit att komma fram till vilka introduktionsinsatser som framstår som mest kritiska för att främja de nya medarbetarnas utveckling till kompetenta och ansvarstagande yrkesverksamma. I detta kapitel avser vi att göra en integrering av kvantitativa analyser av effektiva introduktionsinsatser samt kvalitativa analyser av vilka introduktionsinsatser som uppfattats som viktiga för nya professionella. Syftet med denna integrering är att skapa en utgångspunkt för diskussion om hur det är att vara ny i ett emotionellt krävande yrke inom offentlig sektor och vilka introduktionsinsatser som kan stödja en bra start och en lyckad etablering.

23.1 Centrala insatser

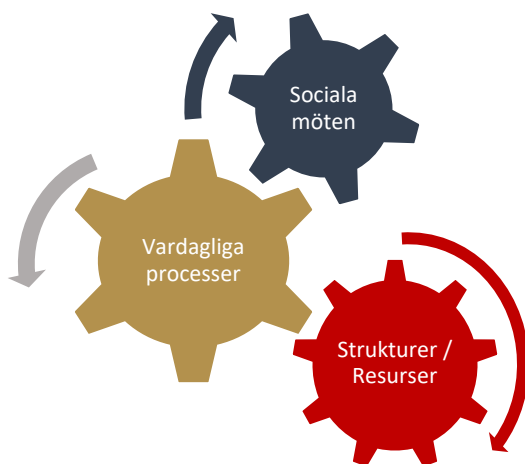
I kapitel 13 presenterades de insatser som utifrån en statistisk analys visade sig vara mest effektiva för att påverka nya professionellas rollklarhet, handlingskraft, sociala integrering och stressnivåer. I kapitel 14 presenterades sedan de insatser som utifrån kvalitativ analys uppfattades som mest viktiga av de nya professionella i studien. Resultaten från analyserna av effektiva och viktiga insatser listas i tillsammans i Figur 51 nedan. En översiktlig jämförelse visar på liknande resultat. Skillnaden verkar ligga i att de nya professionella i sina utsagor mer lyfter fram vikten av olika strukturella insatser.



Figur 51. Centrala insatser utifrån kvantitativa analyser (effektiva insatser) och kvalitativa analyser (viktiga insatser).

Istället för att diskutera likheter och skillnader tänker vi att det är mer intressant att integrera resultaten från de båda typerna av analyser. Genom att koppla ihop resultaten från de kvalitativa och statistiska analyserna om insatser, med metaforen om kugghjulen som driver fram en bra introduktion av nya (Figur 52), så blir den uppdaterade modellen över viktiga och effektiva insatser för nya professionella lite mer omfattande, se Figur 53. Nedan följer en beskrivning av hur Figur 52 och Figur 53 kan komplettera varandra i att åskådliggöra vad som utgör centrala inslag och insatser vid introduktionen av nya.

Första kugghjulet - Strukturer och resurser: Det behöver finnas en struktur på plats, en plan för hur nya tas emot och ”skolas in” samt resurser i form av tid, material (lokala riktlinjer, policydokument och handlingsplaner), utbildningsaktiviteter och att nya i början kan dela ansvaret med mer seniora medarbetare (insatser markerade med röd färg i Figur 53). Detta är olika aspekter som huvudsakligen lyftes fram av studiedeltagarna i det kvalitativa materialet men som utgör den typer av insatser som har mest vetenskapligt stöd utifrån tidiga metaanalyser (Bauer et al 2007, Saks et al 2007).



Figur 52. De tre kugghjulen för en lyckad introduktion, utifrån nya professionellas egna utsagor.

Andra kugghjulet - Vardagliga processer: Utifrån en bra struktur behöver vardagliga processer fogas. De sker på två olika nivåer. En nivå handlar om att i vardagen, i skarpt läge, få se någon erfaren utföra arbetsuppgifterna, ”skugga” denna och med tiden arbeta mer självständigt men få hjälp att planera och prioritera bland sina uppgifter (insatser markerade i grått i Figur 53). Den andra nivån av denna process handlar om att ta ett steg tillbaka och diskutera utförandet, få återkoppling på det egna utförandet, reflektera kring yrkesrollen, få tala om hur det är att vara ny och att få hjälp att ta olika perspektiv på upplevelsorna (insatser markerade med en senapsgul färg i Figur 53). De två processerna kan kopplas till de två typerna av insatser som att ”skugga”, det vill säga gå bredvid eller handledas av en erfaren kollega samt att ha en mentor som stödjer utvecklingen av en professionell identitet. Att å ena sidan få observera, pröva och få återkoppling, samt sedan få reflektera över sin roll och diskutera olika perspektiv på händelser reflekterar två kompletterande pedagogiska redskap. Inom arbetslivsforskning har mentorskap sin egen tradition och behandlas ofta separat från introduktionsinsatser i litteraturen. I en nyligen publicerad översiktsartikel, inkluderad i ett jubileumsnummer av en av arbetspsykologins främsta tidskrifter, sammanfördes och integrerades dock de två områdena och en agenda för framtida forskning och tillämpning lanserades (Allen et al 2017).

Tredje kugghjulet - Sociala möten: Utöver att en struktur måste vara på plats för att stödja nya, och att denna struktur skall stödja två vardagliga processer, behöver det även finnas forum där nya kan lära känna sina kollegor (insats i blått i Figur 53). Denna typ av insatser kom fram i både de kvantitativa effektivitetsanalyserna och de kvalitativa analyserna av centrala insatser. Arbetsplatsen som arena för tillfredställandet av sociala behov kan inte underskattas. Resultat som presenterats i denna rapport pekar på att nya professionella kommer till yrket med förväntningar om att få lära sig av och lära känna kollegor som är intresserade av samma saker som de själva. Att de ska få dela livet på arbetsplatsen med dem och att dessa möten kan komma att utvecklas till vänskapsrelationer utanför arbetet. I litteraturen finns exempel på hur introduktionsprogram utgår från dessa behov och låter dem utgöra grunden som alla insatser bygger på (Ellis et al 2017).

Integreringen av resultaten ovan utgör inte något försök att lägga fram något nytt och revolutionerande. Resultaten stöder i stor utsträckning tidigare forskning inom området, de riktlinjer som finns om ”best practices” och den erfarenhet som finns av arbete med introduktion av nya. Sammanställningen kan mer tjäna som en påminnelse om några faktorer som är viktiga för att lägga en bra grund för en hållbar start i arbetslivet. Värt att påminna om är att även om det kan tyckas vara självklara faktorer så visar resultat från projektet att det inte är lika självklart att de kommer alla nya professionella till godo. Varför inte så är fallet borde vara utgångspunkten för nya studier.



Figur 53. Sammanställning av viktiga och effektiva insatser vid introduktionen av nya kollegor. Insatser prioriterade utifrån erfarenheter av att nyligen ha varit ny i ett yrke eller som funnits vara effektiva i statistiska analyser.

23.2 Implikationer

Sammantaget har resultaten visat att många bra introduktionsinsatser ges för att minska nya professionellas osäkerhet och stress under det första kvartalet i yrket. Implikationerna av resultaten är att ännu bättre utfall skulle kunna erhållas om fler fick ta del av insatserna som visat sig vara effektiva samt om ”dosen” ökades för de som fått insatser.

Två olika resultat från studien pekar på behov av nya typer av insatser. Den första handlar om insatser för att minska medarbetarnas starka oro för att begå eller ha begått fel. Att denna oro behöver tas på allvar förstärks av resultat som visar att ju fler gånger det rapporterats, desto större sannolikhet att man senare under året rapporterar symptom på utbrändhet. I ett parallellt projekt från vår grupp såg vi en koppling mellan denna starka oro och ett undvikande av att ställa frågor eller involvera kollegor (Frögéli 2017, Frögéli et al 2018). Ett material avsett att underlätta en beteendeförändring togs fram och implementerades inom

ramen för ett introduktionsprogram för sjuksköterskor (Frögéli 2017, Frögéli et al 2018, Frögéli et al 2020d). Vår bedömning är att sådana material kan anpassas för att användas även inom andra yrkesgrupper. Kanske minst lika viktigt är dock att som kollega och handledare förstå och utgå från att denna starka oro finns och i vardagen agera därefter.

Den andra insatsen handlar om att jobba effektivare med återhämtningsstrategier för nya medarbetare utifrån den stora andel som rapporterade problem med återhämtningen (omkring 33%). Att problem med återhämtning utgör ett potentiellt fokus för insatser förstärks av att studiedeltagarnas egna råd till nya kollegor i stor utsträckning handlade om vikten av att bygga upp hälsosamma vanor och goda sömnvanor. Vi ser även här en stor potential att i introduktionsprogram implementera tekniker för beteendeförändring vad gäller sömnvanor och återhämtning (Dahlgren et al 2020, Söderström et al 2020).

Under projektets gång har resultaten diskuterats med HR-ansvariga i olika kommuner och regioner. Vad som har fungerat bra och vad som saknats i de olika verksamheterna vad gäller stöd till nyanställda har ställts emot föreliggande resultat. Vi har i dessa sammanhang bidragit med att sprida modeller för introduktion och utvärderingsmaterial, visa på ”best practices” och goda exempel. En lista på genomförda seminarie- och konferenspresentationer återfinns i kapitel 26. Vi har också utifrån resultaten formulerat råd och strategier till studenter som snart skall börja jobba i dessa yrken. En lista på genomförda workshops för studenter återfinns också i kapitel 26. Resultat har också spridits via projektets Facebook-sida där i skrivande stund 105 personer följer uppdateringar från projektet. Utifrån resultaten om återhämtning har också ett nytt forskningsprojekt startats, ”Onboarding version 2.0: Strategier för att förebygga negativa konsekvenser av stress hos unga vuxna”, där fokus kommer att vara på återhämtning som en del av onboarding. Projektet ingår i AFA Försäkrings program ”Unga i arbetslivet”.

Slutligen, utifrån våra tidigare erfarenheter med att publicera slutrapporter från forskningsprojekt finansierade av AFA Försäkring (Gustavsson et al 2017, Gustavsson et al 2013) så bedömer vi att de flesta praktiska implikationer av resultaten från detta projekt kommer att ske först efter att projektet är avrapporterat och vi kan möta projektets olika avnämare för diskussioner om resultatens möjliga betydelse för respektive verksamhet som är intresserad av utbyten.

24 Tillkännagivanden

Projektet har genomförts med anslag från AFA Försäkring inom ramen för utlysningen ”Hållbart arbetsliv”. Stort tack till AFA Försäkring för att ni genom finansiering har gjort projektet möjligt att genomföra. Ett tack till medlemmarna i styrgruppen, de vetenskapliga granskarna och alla kollegor med projekt inom ramen för detta program. Diskussionerna med er på årskonferenserna har varit inspirerande och skapat mervärde. Ett speciellt tack till Maria Schütt, forskningshandläggare på FoU-avdelningen AFA Försäkring som utifrån sitt stora intresse och engagemang hållit ihop detta program på ett föredömligt sätt.

Vi vill även rikta ett varmt tack till alla våra samarbetspartners i projektet, avnämare, forskare samt sakkunniga och utredare vid lärosäten, fackföreningar och arbetsgivarorganisationer, departement, myndigheter och intresseorganisationer som generöst har givit av sin tid, kunskap och sitt engagemang. Tack för att ni har hjälpt oss att genomföra studien genom att dela med er av era erfarenheter under er första tid i yrket. Ett stort tack riktas även till de som gjort det möjligt att rekrytera deltagare till studien: dekaner och studierektorer, kursansvariga, lärare, utbildnings- och studentrepresentanter samt andra intressenter som engagerat sig i projektet. Ett stort tack vill vi även ge de psykologstudenter vid Karolinska Institutet som upprättat examensuppsatser inom ramen för projektet.

Vi vill även rikta ett varmt tack till studiedeltagarna, ursprungligen från Karolinska Institutet, Stockholms Universitet, Uppsala Universitet, Linköpings Universitet, Högskolan Dalarna, Malmö Högskola, Södertörns Högskola, Röda Korsets Högskola, Umeå Universitet, Ersta Sköndal Bräcke Högskola, Sophiahemmets Högskola samt Försvarshögskolan. Utan ert engagemang hade det inte blivit någon studie.

25 Projektgrupp

Projektgruppen har under studiens första faser (förankring, planering, rekrytering, datainsamling) bestått av Petter Gustavsson (vetenskaplig ledare, professor), Ann Rudman (docent, leg. sjuksköterska), Peter Annas (projektkoordinator, Fil dr), Beatrice Agrenius (projektassistent, jur. kand., kandidat på psykologprogrammet, KI), Julius Hedberg (projektassistent, kandidat på psykologprogrammet, KI), Nina von Rüdiger (projektassistent, författare, grafisk formgivare, illustratör, kandidat på psykologprogrammet, KI) och Bo Jenner (projektassistent, kandidat på psykologprogrammet, KI).

Planering och rekrytering under studiens andra fas genomfördes av Petter Gustavsson, Bo Jenner, Ann Rudman, Stefan Annell (Fil dr, forskare vid Försvarshögskolan och Stockholms universitet) och Miguel Inzunza (Fil dr, forskare och lektor vid Umeå universitet). Stefan Annell och Miguel Inzunza ansvarade för förankring, planering och rekrytering av officerare och poliser, vilket beskrivs i en tidigare rapport från projektet (Annell et al 2019b)³³. Petter Gustavsson genomförde alla datainsamlingar i denna fas. I studiens senare faser (dataanalys, avrapportering) har Petter Gustavsson, Beatrice Agrenius, Elin Frögéli (postdok, leg. psykolog), Ann Rudman, Stefan Annell och Miguel Inzunza medverkat. Under handledning av forskarna i projektet har ett flertal examensuppsatser som analyserat olika delar av projektet upprättats av Julius Hedberg och Nina von Rüdiger, Anita Birovecz och Darya Pelevina, Isabel Castro och Louise Serenhov samt Isabel Juréhn och Emma Lindström, samtliga psykologstudenter vid Karolinska Institutet.

Projektet Nya professionella har bedrivits inom ramen för Petter Gustavssons forskargrupp vid Karolinska Institutet (<http://ki.se/cns/petter-gustavssons-forskargrupp>) och övriga medlemmar i denna forskargrupp Anna Dahlgren (PhD, forskare), Aleksandra Bujacz (PhD, postdok), Anna Finnes (PhD, postdok, leg. psykolog), Lotta Arborelius (lektor, docent) och Sofia Westerlund (forskningsassistent, leg. sjuksköterska) har under projektiden också haft olika uppdrag inom projektet.

³³ Finansiering för rekrytering av poliser kommer från ett Forte-anslag, tilldelat Stefan Annell. Rekrytering av poliser har också finansierats av Umeå Universitet och skett inom ramen för Miguel Inzunzas anställning. Rekryteringen av officerare har finansierats av Försvarshögskolan och skett inom ramen för Stefan Annells anställning.

26 Publikationer och presentationer

26.1 Publikationer, rapporter och manus

Gustavsson P, Agrenius B, Hedberg, J, Jenner B, von Rüdiger N, Annas P, & Rudman A. Nya professionella: Bakgrund, design, förankring och rekrytering. Rapport C2018: 2. Länk: <https://ki.se/media/16524/download>

Gustavsson P, Jenner B, Annas P, Hedberg, J, Agrenius B, von Rüdiger N, Bujacz-Sjöström A, Dahlgren A, Frögéli E, & Rudman A. Nya jurister, läkare, lärare, sjuksköterskor och socionomers första 13 veckor i yrket: Upplägg och genomförande av veckomätningarna i studien 'Nya professionella'. Rapport C2018:3. Länk: <https://ki.se/media/23064/download>

Gustavsson P, & Rudman A. Motiv till yrkesval, utvärdering av utbildning och förväntningar på första jobbet efter yrkesexamen: En jämförelse mellan jurist-, läkar-, lärar-, sjuksköterske- och socionomstudenter. Rapport B2018:4. Länk: <https://ki.se/media/16544/download>

Hedberg J, von Rüdiger N, Agrenius B, Rudman A, & Gustavsson P. Organisatoriska insatser för att introducera och stödja nya medarbetare: Förekomst och effekter på nyanställdas osäkerhet och stress. Rapport B2018:3. Länk: <https://ki.se/media/16534/download>

Hedberg J, & von Rüdiger N. 2018. New Kids on the Block: socialiseringstaktikers betydelse för nyexaminerade personers tillrättakommande i kontaktyrken. En prospektiv longitudinell studie. Kandidatuppsats vid psykologprogrammet, Karolinska Institutet.

Annell S, Inzunza M, Rudman A, Frögéli E, & Gustavsson P. Jämförelser mellan läkar-, officer-, polis- och sjuksköterskestudenternas motiv till yrkesval och utvärdering av sina utbildningar. Rapport B2019:2. Länk: <https://ki.se/media/16474/download>

Gustavsson P, Frögéli E, Agrenius B, & Rudman A. Efter fyra månader i yrket: Nya professionellas arbetstillfredsställelse, kompetens och hälsa. Teknisk rapport av bortfall och enkätsvar. Rapport B2019:3. Länk: <https://ki.se/media/16484/download>

Gustavsson P, Agrenius B, Frögéli E, & Rudman A. Efter åtta månader i yrket: Nya professionellas arbetstillfredsställelse, kompetens och hälsa. Teknisk rapport av bortfall och enkätsvar. Rapport B2019:4. Länk: <https://ki.se/media/42984/download>

Annell S, Inzunza M, Gustavsson P, Agrenius B, Frögéli E, Rudman A. Efter fyra månader i yrket: Nya läkare, officerare, polis och sjuksköterskors arbetstillfredsställelse, kompetens och hälsa. Teknisk rapport av bortfall och enkätsvar. Rapport B2019:5. Länk: <https://ki.se/media/42974/download>

Serenhov L, & Castro I. 2019. Effekter av introduktionsinsatser på arbetsplatser efter tolv månader. Kandidatuppsats vid psykologprogrammet, Karolinska Institutet.

Birovecz A, & Pelevina D. 2019. Från student till medarbetare. Socialiseringsinsatser effekter på nyexaminerades anpassning till den nya arbetsplatsen. Kandidatuppsats vid psykologprogrammet, Karolinska Institutet.

Publikationer och presentationer

Jurén I, & Lindström E. 2019. Förekomst och utveckling av emotionella krav för nyexaminerade inom kontaktyrken. Kandidatuppsats vid psykologprogrammet, Karolinska Institutet.

Jurén I, Lindström E, Anell S, Inzunza M, Rudman A, Dahlgren A, Agrenius B, Gustavsson P, & Frögel E. Förekomst, utveckling och konsekvenser av emotionella krav för nya professionella inom kontaktyrken. En longitudinell studie av relationen mellan emotionella krav och upplevelser av stress. Rapport 2020:1. Länk: <https://ki.se/media/97994/download>

Anell S, Inzunza M, Gustavsson P, Agrenius B, Frögel E, & Rudman A. Efter åtta månader i yrket: Nya läkare, officerare, polis och sjuksköterskors arbetstillfredsställelse, kompetens och hälsa. Teknisk rapport av bortfall och enkätsvar. Rapport 2020:5. Länk: <https://ki.se/media/104614/download>

Agrenius B, Gustavsson P, Frögel E, Rudman A, Anell S, & Inzunza M. Efter tolv månader i yrket: Nya professionellas arbetstillfredsställelse, kompetens och hälsa. Teknisk rapport av bortfall och enkätsvar. Rapport 2020:6. Länk: <https://ki.se/media/105144/download>

Gustavsson P, Birovecz A, Pelevina D, Agrenius B, Rudman A, Anell S, Inzunza M, Agrenius B, & Frögel E. Från outsider till insider: Introduktionsinsatserns effekter på nya professionellas utveckling på den nya arbetsplatsen. Rapport 2020:7. Länk: <https://ki.se/media/107544/download>

Agrenius B, Serenhov L, Castro I, Frögel A, Anell S, Inzunza M, Rudman A, & Gustavsson P. Introduktionsinsatser för nya medarbetare inom offentlig sektor: Effekter efter fyra, åtta och tolv månader. Rapport 2020:8. Länk: <https://ki.se/media/109284/download>

Frögel E, Agrenius B, Gustavsson P. De mest effektiva, uppskattade och saknade organisatoriska introduktionsinsatserna för att stötta etablering och hälsa bland nya professionella i arbetslivet. Rapport 2020:9. Under publicering. Se <https://ki.se/cns/petter-gustavssons-forskargrupp>

Gustavsson P, Agrenius B, Frögel E, & Rudman A. Råd till nya professionella om från nya professionella om hur det första kvartalet i yrket ska hanteras. Rapport 2020:10. Länk: <https://ki.se/media/111264/download>

Frögel E.... & Gustavsson P. Socialization strategies affect within-and between-person relations to socialization processes as well as experiences of stress and sleep problems during the first three months in a new profession. Manuscript in preparation.

Frögel E & Gustavsson P. Role clarity, task mastery, social acceptance, and stress: An intensive longitudinal study of within-and between-person relations in a sample of new professionals. Manuscript in preparation.

Dahlgren A, Tucker P, Bujacz A, Frögel E, Rudman A, & Gustavsson P (2020). Longitudinal study of newly graduated nurses' quick returns and self-rated stress. Manuscript in preparation.

26.2 Seminarie- och konferenspresentationer

Forskning om nya professionella. Modeller och interventioner. Seminarium inom ramen för forskningsprogrammet "Hållbart Arbetsliv". Gustavsson, P. AFA, Stockholm 3 februari 2017.

Forskning om nya professionella. Modeller och interventioner. Seminarium om lärare. Gustavsson, P. SKL, Stockholm 24 februari 2017.

Forskning om nya professionella. Modeller och interventioner. Seminarium om läkare. Gustavsson, P. SKL, Stockholm 7 mars 2017.

Forskning om nya professionella. Modeller och interventioner. Seminarium om sjuksköterskor. Gustavsson, P. SKL, Stockholm 10 mars 2017.

Forskning om nya professionella. Modeller och interventioner. Seminarium om socionomer. Gustavsson, P. SKL, Stockholm 29 mars 2017.

Onboarding: transforming an outsider to an insider: A research perspective. Gustavsson, P. Seminarium för HR-avdelningen på Vasakronan, Stockholm 31 mars 2017.

Onboarding: transforming an outsider to an insider: A research perspective. Gustavsson, P. Seminarium för HR-avdelningen på Vinnova, Stockholm 26 april 2017.

Hur går det för nyutbildade lärare och sjuksköterskor i mötet med arbetslivet? Gustavsson, P. Forskningsseminarium med ämneslärare på Stockholms Universitet, Stockholm 31 augusti 2017.

Hur går det för nyutbildade lärare och sjuksköterskor i mötet med arbetslivet? Gustavsson, P. Forskningsseminarium med förskolelärare på Stockholms Universitet, Stockholm 18 september 2017.

Should I Stay or Should I Go: Work life issues among young professionals. Gustavsson, P. Seminarium på Högskolan Dalarna, Falun 17 november 2017.

Introduktion av nyanställda. Gustavsson, P. Seminarium för ledningen vid Uppsala Akademiska Sjukhus, Uppsala 14 februari 2018.

Organisatoriska strategier för att stödja vitalitet och lärande under första anställningstiden i yrken med höga emotionella krav. Årskonferens för FoU-programmet "Hållbart Arbetsliv". AFA Försäkring, Stockholm 21 februari 2018.

Övergången mellan utbildning och arbete. Regeringskansliets rundabordssamtal kring psykisk ohälsa bland studenter, Stockholm 4 juni 2018.

"Walk before you run" → "Walk and talk"? Stress och lärande. Forskning om sjuksköterskor. Rudman, A. Föreläsning inom specialistsjuksköterskeprogrammet inriktning palliativ vård. Sophiahemmet Högskola, Stockholm, 4 juni 2018.

Publikationer och presentationer

Sjuksköterskan och professionen/ Walk before you run. Rudman A. Föreläsning för avgångsstudenter på Sophiahemmet Högskolas sjuksköterskeprogram. Sophiahemmet Högskola, Stockholm, 20 augusti 2018.

Nya professionella. Gustavsson, P. Seminarium vid avdelningen för psykologi, Karolinska Institutet, Solna 17 september 2018.

Rätt yrkesintroduktion för sjuksköterskor. Gustavsson, P & Rudman, A. Inbjudna föreläsare på Dagens Medicins konferens: Sjuksköterskans dag. Stockholm, 25 september 2018.

Forskning om hälso- och sjukvårdens personal. Gustavsson, P & Rudman A. Resultatredovisning för ledningen på avdelningen för Kvalitet och patientsäkerhet, Karolinska Universitetssjukhuset, Stockholm, 3 oktober 2018.

Studier om att vara ny sjuksköterska: engagemang, stress och tillfredsställelse. Rudman, A. Föreläsning inom sjuksköterskeprogrammet. Röda Korsets Högskola, Stockholm, 5 oktober 2018.

Vad kan forskningen erbjuda vården gällande sjuksköterskors yrkesliv? Rudman, A. Föredrag för Funktion akut. Karolinska Universitetssjukhuset. Stockholm, 8 oktober 2018.

Forskning om studenter och deras första år efter examen. Gustavsson, P. Föredrag för handledare i sluten- och öppenvård, Stockholm, 25 oktober, 2018.

Ny på jobbet. Forskning om introduktion av nyanställda inom offentlig sektor. Gustavsson, P Seminarium vid Riksrevisionsverket, Stockholm 6 november 2018.

Att vara ny. Vad kan forskningen erbjuda vården gällande personalintroduktion och arbetsmiljö? Rudman, A. Seminarium vid Karolinska Universitetssjukhuset, funktion akut, Huddinge 8 november 2018.

Onboarding. Gustavsson, P. Seminarium med svenska kommuners HR-direktörer. SKL, Stockholm 8 november 2018.

The organizational socialization of new human service professionals in Sweden: An intensive longitudinal study. Gustavsson, P & Rudman, A. The 8th NOVO-conference. Finska Arbetslivsinstitutet, Helsingfors 16 november 2018.

Stress och stresshantering. Studier om att vara student och ny sjuksköterska: Stress, engagemang, motivation och lärande (LUST, NP, Bädda för kvalitet). Rudman, A. Föreläsning inom Sjuksköterskeprogrammet. Karolinska Institutet, Stockholm, 22 november 2018.

Introduktionsinsatser för nyanställda. Gustavsson, P. Inbjuden föreläsare till konferensen Infuturum, konferens för ledningarna för Sveriges medicinska fakulteter och universitetssjukhus, Uppsala 28 november 2018.

Stress och stresshantering. Studier om att vara student och ny sjuksköterska: Stress, engagemang, motivation och lärande (LUST, NP, Bädda för kvalitet). Rudman, A. Föreläsning inom Sjuksköterskeprogrammet. Karolinska Institutet, Stockholm, 7 januari 2019.

Publikationer och presentationer

Stress och stresshantering. Studier om att vara student och ny sjuksköterska: Stress, engagemang, motivation och lärande (LUST, NP, Bädda för kvalitet). Rudman, A. Föreläsning inom Sjuksköterskeprogrammet. Karolinska Institutet, Stockholm, 15 april 2019.

Vad kan forskningen erbjuda vården gällande sjuksköterskors yrkesliv? (Resultat från LUST studien och Nya Professionella). Rudman, A. Föredrag för Funktion akut, Karolinska Universitetssjukhuset, Stockholm, 24 april 2019.

Stress och stresshantering. Studier om att vara student och ny sjuksköterska: Stress, engagemang, motivation och lärande (LUST, NP, Bädda för kvalitet). Rudman, A. Föreläsning inom Sjuksköterskeprogrammet. Karolinska Institutet, Stockholm, 5 maj 2019.

Nyutexaminerade sjuksköterskors möte med arbetslivet - Hur får vi nya sjuksköterskor att stanna i yrket? Studier om att vara ny och erfaren i arbetslivet: Resultat från studierna LUST (SMS) och Nya Professionella (NP). Rudman, A. & Gustavsson, P. Föreläsning, seminarium och diskussion. Chefer och ledare i Region Dalarna och kommunerna i länet. MAS och MAR i kommunerna, medarbetare på HR, programansvariga Högskolan Dalarna. Omvårdnadsrådet Dalarna, Region Dalarna. Falun, 14 maj 2019.

Tracking the psychosocial working conditions of shiftworking and non-shiftworking nurses across early to midcareer. Tucker, P. The Working hours In the Nordic Countries (WINC). Köpenhamn, 14 maj 2019.

Studier om att vara ny och erfaren i arbetslivet: Resultat från studierna LUST (SMS) och Nya Professionella och Bädda för kvalitet. Rudman, A. Västra Götalandsregionen, HR strateger och ansvariga för regionens introduktionsprogram. Skövde 22 maj 2019.

Stress och stresshantering. Studera om att vara student och ny sjuksköterska: Stress, engagemang, motivation och lärande. Rudman, A. Föreläsning inom Sjuksköterskeprogrammet. Karolinska Universitetet, Stockholm, 23 maj 2019.

Walk before you run! Stress och lärande (Studierna LUST, NP och Bädda för kvalitet). Forskning om att vara student och nyutexaminerad sjuksköterska. Rudman, A. Föreläsning för avgångsstudenter på Sophiahemmet Högskolas sjuksköterskeprogram. Sophiahemmet Högskola, Stockholm, 4 juni, 2019.

Ny på jobbet hur kan man behålla både välbefinnande och arbetslust? Resultat från studierna LUST och Nya Professionella. Rudman, A. Föredrag på chefsdagar. Chefer och regionens ledningsgrupp, Region Örebro län, Örebro 13 juni 2019.

Ny på jobbet hur kan man behålla både välbefinnande och arbetslust? Resultat från studierna LUST och Nya Professionella. Rudman, A. Föredrag på chefsdagar. Chefer och regionens ledningsgrupp, Region Örebro län, Örebro, 14 juni 2019.

Oro, osäkerhet och lärande – Onboarding av nya professionella. Presentation av några AFA finansierade projekt. Gustavsson, P. Föredrag på AFA Försäkrings årsmöte. Stockholm, 19 juni 2019.

Publikationer och presentationer

Nya professionella. Studier av yrken med höga emotionella krav. Gustavsson, P & Annell, S. Föredrag på Försvarshögskolan, Stockholm 29 augusti, 2019.

Stress förebyggande arbete för studerande och nyutexaminerade inom social och hälsovården. Svenska studier: LUST, NP, MTG, SMS, Bädda för kvalitet. Rudman, A. Yrkeshögskolan ARCADA, Helsingfors, 2 oktober 2019.

Stress förebyggande arbete för studerande och nyutexaminerade. Svenska studier: LUST, NP, MTG, SMS, Bädda för kvalitet. Rudman, A. & Gustavsson, P. Föredrag för Studenthälsan, Karolinska Institutet (Röda Korsets Högskola, Sophiahemmets Högskola, Ersta Sköndal Högskola). Stockholm, 15 oktober 2019.

Studier om att vara ny och erfaren i arbetslivet: Resultat från studierna LUST (SMS) och Nya Professionella (NP). Rudman, A. Perioperativ Medicin och Intensivvård (PMI) Forskarmöte, Karolinska Universitetssjukhuset. Solna, 19 november 2019.

Studier om att vara ny och erfaren i arbetslivet: Resultat från studierna LUST (SMS), Nya Professionella (NP) & Bädda för kvalitet. Rudman, A. Omvårdnadsansvariga på temanivå. Karolinska Universitetssjukhuset. Solna, 22 november 2019.

Bättre start på arbetslivet med effektiv onboarding, Gustavsson, P., Frögéli, E., Föreläsning på Vård- och omsorgscolleges nätverksträff med regionala samordnare. Stockholm, 13 februari 2020.

Att vara ny på jobbet: Vad tänka på i en ny extraordinär situation? Rudman, A. Utbildning av sjuksköterskor för arbete inom intensivvård med anledning av COVID-19. Nya Karolinska universitetssjukhuset, Solna, 7 april 2020.

Att vara ny på jobbet: Vad tänka på i en ny extraordinär situation? Rudman, A. Utbildning av sjuksköterskor för arbete inom intensivvård med anledning av COVID-19. Nya Karolinska universitetssjukhuset, Solna, 14 april 2020.

Att vara ny på jobbet: Vad tänka på i en ny extraordinär situation? Utbildning av sjuksköterskor för arbete inom intensivvård med anledning av COVID-19. Nya Karolinska universitetssjukhuset. Solna, 29 april 2020.

Ny i yrket. Slutrapport från projektet "Nya professionella". Slutkonferens AFA Försäkring Hållbart arbetsliv. AFA Försäkring, Stockholm, 3 juni, 2020.

Ny i yrket. Samtal om implikationer från forskningsprojektet "Nya professionella". AFA Försäkring Hållbart arbetsliv. AFA Försäkring, Stockholm, 4 juni, 2020.

26.3 Media

"Effektiv onboarding ger lyckad start på yrkeslivet", VD-tidningen, 2020-01-15, Hämtad från <https://vdtidningen.se/effektiv-onboarding-ger-lyckad-start-pa-yrkeslivet/>

"Effektiv onboarding ger lyckad start på yrkeslivet", Kvalitetsmagasinet, 2019-12-20, Hämtad från <https://kvalitetsmagasinet.se/effektiv-onboarding-ger-lyckad-start-pa-yrkeslivet/>

Publikationer och presentationer

”Vilken onboarding ger bäst resultat?”, Trygg på jobbet, nr 4 december 2019, Hämtad från https://www.afaforsakring.se/globalassets/nyhetsrum/nyhetsbrev/nyhetsbrev-trygg-pa-jobbet/2019/tpj_nr4-2019_webb.pdf

”Bra introduktion för unga kan hindra utbrändhet”, arbetsmiljöforskning.se, 2019-09-27, Hämtad från <https://arbetsmiljoforskning.se/bra-introduktion-for-unga-kan-hindra-utbrandhet/>

”Bra start i yrkeslivet skapar bättre hälsa”, Civilekonomen, 2019-12-05, Hämtad från <https://www.civilekonomen.se/agenda/bra-start-i-yrkeslivet-skapar-battre-halsa/>

27 Referenser

- Agrenius B, Annell S, Inzunza M, Frögéli E, Rudman A, Gustavsson P. 2020a. *Efter tolv månader i yrket: Nya professionellas arbetstillfredsställelse, kompetens och hälsa. Teknisk rapport av bortfall och enkätsvar. Rapport 2020:6*. Karolinska Institutet, Stockholm: Institutionen för klinisk neurovetenskap, avdelningen för psykologi.
- Agrenius B, Serenhov L, Castro I, Frögéli E, Annell S, et al. 2020b. *Introduktionsinsatser för nya medarbetare inom offentlig sektor: Effekter efter fyra, åtta och tolv månader. Rapport 2020:8*. Karolinska Institutet, Stockholm: Institutionen för klinisk neurovetenskap, avdelningen för psykologi.
- Ajzen I. 1991. The theory of planned behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes* 50: 179-211
- Allen TD, Eby LT, Chao GT, Bauer TN. 2017. Taking stock of two relational aspects of organizational life: Tracing the history and shaping the future of socialization and mentoring research. *Journal of Applied Psychology* 102: 324--37
- Annell S, Inzunza M, Agrenius B, Frögéli E, Rudman A, Gustavsson P. 2019a. *Efter fyra månader i yrket: Nya läkare, officerare, polisens och sjuksköterskors arbetstillfredsställelse, kompetens och hälsa. Teknisk rapport av bortfall och enkätsvar. Rapport 2019:5*. Karolinska Institutet, Stockholm: Institutionen för klinisk neurovetenskap, avdelningen för psykologi.
- Annell S, Inzunza M, Agrenius B, Frögéli E, Rudman A, Gustavsson P. 2020. *Efter åtta månader i yrket: Nya läkare, officerare, polisens och sjuksköterskors arbetstillfredsställelse, kompetens och hälsa. Teknisk rapport av bortfall och enkätsvar. Rapport 2020:5*. Karolinska Institutet, Stockholm: Institutionen för klinisk neurovetenskap, avdelningen för psykologi.
- Annell S, Inzunza M, Rudman A, Frögéli E, Gustavsson P. 2019b. *Jämförelser mellan läkar-, officer-, polis- och sjuksköterskestudenter motiv till yrkesval och utvärdering av sina utbildningar. Rapport B2019:2*. Karolinska Institutet, Stockholm: Institutionen för klinisk neurovetenskap, avdelningen för psykologi.
- Aronsson G, Theorell T, Grape T, Hammarstrom A, Hogstedt C, et al. 2017. A systematic review including meta-analysis of work environment and burnout symptoms. *BMC Public Health* 17: 264
- Artologik. 2017-2020. *Survey & Report*. Växjö: Artisan Global Media.
- Ashforth BE, Sluss DM, Harrison SH. 2007. Socialization in organizational contexts In *International Review of Industrial and Organizational Psychology*, ed. GP Hodgkinson, JK Ford, pp. 1-70. New York: John Wiley
- Aurell J, Wilsson L, Bergström A, Ohlsson J, Martinsson J, Gustavsson P. 2015. *Utprövning av den svenska versionen av the Need Satisfaction and Frustration Scale (NSFS). SOM-rapport 2015:29*. Göteborg: SOM-Institutet.
- Aurell J, Wilsson L, Bergström A, Ohlsson J, Martinsson J, Gustavsson P. 2016. *Utprövning av svarsformat till den svenska versionen av the Need Satisfaction and Frustration Scale (NSFS). SOM-rapport 2016:1*. Göteborg: SOM-Institutet.
- Bandura A. 1989. Human agency in social cognitive theory. *American Psychologist* 44: 1175-84
- Bandura A. 1997. *Self-efficacy: The exercise of control*. New York: W.H. Freeman and Company.
- Bauer TN. 2014. *Onboarding New Employees: Maximizing Success. SHRM Foundation's Effective Practice Guidelines Series*. Alexandria, VA: SHRM Foundation.
- Bauer TN, Bodner T, Erdogan B, Truxillo DM, Tucker JS. 2007. Newcomer adjustment during organizational socialization: A meta-analytic review of antecedents, outcomes and methods. *Journal of Applied Psychology* 92: 707-21
- Bauer TN, Erdogan B. 2011. Organizational socialization: The effective onboarding of new employees In *APA handbook of industrial and organizational psychology*, ed. S Zedeck, pp. 51– 64. Washington: American Psychological Association

- Bauer TN, Erdogan B. 2014. Delineating and Reviewing the Role of Newcomer Capital in Organizational Socialization. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior* 1: 439-57
- Bolger N, Laurenceau JP. 2013. *Intensive Longitudinal Methods: an introduction to diary and experience sampling research*. New York: Guilford Press.
- Brayfield AH, Rothe HF. 1951. An index of job satisfaction. *Journal of Applied Psychology* 35: 307-11
- Cherniss C. 1980a. *Professional burnout in human service occupations*. New York: Praeger Press.
- Cherniss C. 1980b. *Staff Burnout: Job Stress in the Human Services*. Beverly Hills, CA: Sage. 199 pp.
- Cherniss C. 1995. *Beyond Burnout*. London: Routledge.
- Chmiel N. 2008. *An introduction to work and organizational psychology: A European perspective (2nd ed.)*. Malden: Blackwell Publishing.
- Christenson SL, Reschly AL, Wylie C, eds. 2012. *Handbook of Research on Student Engagement*. New York: Springer. 840 pp.
- Cooper-Thomas HD, Burke SE. 2012. Newcomer practice behavior: Can there be too much of a good thing? In *The Oxford handbook of organizational socialization*, ed. C Wanberg, pp. 56-77. Oxford, NY: Oxford University Press, Inc.
- Dahlgren A, Epstein M, Rudman A, Söderström M. 2020. *Återhämtningsprogrammet Badda för Kvalitet. Proaktiva strategier för återhämtning i främjandet av hälsa och arbetsprestation. Rapport 2020:3* Stockholm: Avdelningen för psykologi, CNS, Karolinska Institutet.
- Dallner M, Elo AL, Gamberale F, Hottinen V, Knardahl S, et al. 2000. *Validation of the General Nordic Questionnaire (QPS Nordic) for Psychological and Social Factors at Work*. Copenhagen: Nordic Council of Ministers, 2000:12.
- de Jonge J, Dormann C. 2006. Stressors, resources, and strain at work: A longitudinal test of the triple-match principle. *Journal of Applied Psychology* 91: 1359-74
- Deci EL, Ryan RM. 2000. The "what" and "why" of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry* 11: 227-68
- Ellis AM, Bauer TN, Mansfield LR, Erdogan B, Truxillo DM, Simon LS. 2015. Navigating uncharted waters: Newcomer socialization through the lens of stress theory. *Journal of Management* 41: 203-35
- Ellis AM, Nifadkar SS, Bauer TN, Erdogan B. 2017. Your New Hires Won't Succeed Unless You Onboard Them Properly. *Harvard Business Review* <https://hbr.org/2017/06/your-new-hires-wont-succeed-unless-you-onboard-them-properly>: 1-4
- Frögéli E. 2017. *Interventionsmanual. Att främja proaktivitet och förebygga stressrelaterad ohälsa bland nya sjuksköterskor. Rapport C2017:1*. Karolinska Institutet, Stockholm: Institutionen för klinisk neurovetenskap, avdelningen för psykologi.
- Frögéli E, Agrenius B, Gustavsson P. 2020a. *De mest effektiva, uppskattade och saknade organisatoriska introduktionsinsatserna för att stötta etablering och hälsa bland nya professionella i arbetslivet. Rapport 2020:9*. Karolinska Institutet, Stockholm: Institutionen för klinisk neurovetenskap, avdelningen för psykologi.
- Frögéli E, Anell S, Inzunza M, Rudman A, Gustavsson P. 2020b. Role clarity, task mastery, social acceptance, and stress: An intensive longitudinal study of within- and between-person relations in a sample of new professionals. *under submission*
- Frögéli E, Bujacz-Sjöström A, Gustavsson P. 2020c. Socialization strategies affect within- and between-person relations to socialization processes as well as experiences of stress and sleep problems during the first three months in a new profession *under submission*
- Frögéli E, Högman N, Aurell J, Rudman A, Dahlgren A, Gustavsson P. 2017a. *An intensive prospective study of newly registered nurses experiences of entering the profession during the spring of 2016. Report B 2017:4*. Stockholm: Karolinska Institutet. Institutionen för Klinisk Neurovetenskap.

- Frögéli E, Högman N, Aurell J, Rudman A, Dahlgren A, Gustavsson P. 2017b. *An intensive prospective study of newly registered nurses experiences of entering the profession during the summer of 2015. Report B 2017:3*. Stockholm: Karolinska Institutet. Institutionen för Klinisk Neurovetenskap.
- Frögéli E, Rudman A, Gustavsson P. 2019. When new professionals experience higher levels of task mastery, role clarity, and social acceptance, they experience lower levels of stress: an intensive longitudinal study. *International Journal of Nursing Studies* 91: 60-69
- Frögéli E, Rudman A, Ljótsson B, Gustavsson JP. 2017c. A behavior change intervention for preventing stress-related ill health among new registered nurses: a randomized controlled trial. *Biomed Central ISRCTN Registry ISRCTN12344573*: DOI 10.1186/ISRCTN12344573
- Frögéli E, Rudman A, Ljótsson B, Gustavsson P. 2018. Preventing stress-related ill health among newly registered nurses by supporting engagement in proactive behaviors: Development and feasibility testing of a behavior change intervention. *Pilot and feasibility studies* 4
- Frögéli E, Rudman A, Ljótsson B, Gustavsson P. 2020d. Preventing stress-related ill health among newly registered nurses by supporting engagement in proactive behaviors using cognitive behavior therapy: A randomized controlled trial. *Worldviews of Evidence Based Nursing* in press
- Gustavsson JP, Frögéli E, Rudman A. 2017. *Säker, motiverad och skicklig. Forskningsbaserad intervention för att stimulera hälsa, arbetsengagemang och kompetens hos nya sjuksköterskor. Vetenskaplig slutrapport till AFA försäkring (dnr 14007). Rapport B2017:6*. Stockholm: Sektionen för psykologi, Institutionen för klinisk neurovetenskap, Karolinska Institutet.
- Gustavsson JP, Hultell D, Rudman A. 2013. *Lärares och sjuksköterskors hälsoutveckling och karriärvägar de första åren efter utbildning. Rapport till AFA försäkring. Rapport B2013:5*. Stockholm: Sektionen för psykologi, Institutionen för klinisk neurovetenskap, Karolinska Institutet.
- Gustavsson P, Agrenius B, Frögéli E, Rudman A. 2019a. *Efter åtta månader i yrket: Nya professionellas arbetstillfredsställelse, kompetens och hälsa. Teknisk rapport av bortfall och enkätsvar. Rapport 2019:4*. Karolinska Institutet, Stockholm: Institutionen för klinisk neurovetenskap, avdelningen för psykologi.
- Gustavsson P, Agrenius B, Frögéli E, Rudman A. 2020a. *Utmaningar under den första tiden i yrket och råd om hur dessa kan hanteras. En kvalitativ analys av nya professionellas erfarenheter efter ett år i yrket. Rapport 2020:10*. Karolinska Institutet, Stockholm: Institutionen för klinisk neurovetenskap, avdelningen för psykologi.
- Gustavsson P, Agrenius B, Hedberg J, Jenner B, von Rüdiger N, et al. 2018a. *Nya professionella: Bakgrund, design, förankring och rekrytering. Rapport C2018: 2*. Karolinska Institutet, Stockholm: Institutionen för klinisk neurovetenskap, avdelningen för psykologi.
- Gustavsson P, Birovecz A, Pelevina D, Rudman A, Anell S, et al. 2020b. *Från outsider till insider: Introduktionsinsatsers effekter på nya professionellas utveckling på den nya arbetsplatsen. En intensiv longitudinell studie av nya jurister, läkare, lärare, officerare, poliser, sjuksköterskor och socionomer första 13 veckor i yrket. Rapport 2020:7*. Karolinska Institutet, Stockholm: Institutionen för klinisk neurovetenskap, avdelningen för psykologi.
- Gustavsson P, Frögéli E, Agrenius B, Rudman A. 2019b. *Efter fyra månader i yrket: Nya professionellas arbetstillfredsställelse, kompetens och hälsa. Teknisk rapport av bortfall och enkätsvar. Rapport 2019:3*. Karolinska Institutet, Stockholm: Institutionen för klinisk neurovetenskap, avdelningen för psykologi.
- Gustavsson P, Jenner B, Annas P, Hedberg J, Agrenius B, et al. 2018b. *Nya jurister, läkare, lärare, sjuksköterskor och socionomers första 13 veckor i yrket: Upplägg och genomförande av veckomätningarna i studien 'Nya professionella'. Rapport*

- C2018: 3. Karolinska Institutet, Stockholm: Institutionen för klinisk neurovetenskap, avdelningen för psykologi.
- Gustavsson P, Rudman A. 2018. *Motiv till yrkesval, utvärdering av utbildning och förväntningar på första jobbet efter yrkesexamen: En jämförelse mellan jurist-, läkar-, lärar-, sjuksköterske- och socionomstudenter. Rapport B 2018:4.* Karolinska Institutet, Stockholm: Institutionen för klinisk neurovetenskap, avdelningen för psykologi.
- Hay H, Stake J. 2016. *A Randomized Controlled Pilot Study Testing a Short Self-Compassion Intervention for Students with Psychological Distress.* Stockholm: Master thesis. Department of Clinical Neuroscience. Karolinska Institutet.
- Hedberg J, von Rüdiger N, Agrenius B, Gustavsson P. 2018. *Organisatoriska insatser för att introducera och stödja nya medarbetares utveckling: Förekomst av insatser och insatsernas effekt på nyanställdas osäkerhet och stress. En rapport från projektet Nya professionella. Rapport B 2018: 3.* Karolinska Institutet, Stockholm: Institutionen för klinisk neurovetenskap, avdelningen för psykologi.
- Hobfoll SE. 1989. Conservation of Resources - a New Attempt at Conceptualizing Stress. *American Psychologist* 44: 513-24
- Hobfoll SE. 2002. Social and psychological resources and adaptation. *Review of General Psychology* 6: 307-24
- Hobfoll SE, Shirom A. 2001. Conservation of resources theory: applications to stress and management in the workplace In *Handbook of Organizational Behavior*, ed. RT Golembiewski, pp. 57-80. New York: Marcel Dekker
- Hultell D. 2011. *Lost in transition. A study of newly graduated teachers' experiences during the initial period of employment. PhD Thesis.* Stockholm: Karolinska Institutet.
- Högscoleverket. 2007. *Studentspeglén.* Stockholm: Högscoleverkets rapportserie: 2007:20 R.
- Jurén I, Lindström E. 2019. *Förekomst och utveckling av emotionella krav för nyexaminerade inom kontaktyrken . En longitudinell studie av emotionella krav och symtom på utmattning. Examensarbete i psykologi (30 hp).* Karolinska Institutet, Stockholm: Institutionen för klinisk neurovetenskap, avdelningen för psykologi.
- Jurén I, Lindström E, Annell S, Inzunza M, Rudman A, et al. 2020. *Förekomst, utveckling och konsekvenser av emotionella krav för nya professionella inom kontaktyrken. En longitudinell studie av relationen mellan emotionella krav och upplevelser av stress. Rapport 2020:1.* Karolinska Institutet, Stockholm: Institutionen för klinisk neurovetenskap, avdelningen för psykologi.
- Kammeyer-Mueller JD, Wanberg CR. 2003. Unwrapping the organizational entry process: disentangling multiple antecedents and their pathways to adjustment. *Journal of Applied Psychology* 88: 779-94
- Kjellberg A, Wadman C. 2002. *Subjektiv stress och dess samband med psykosociala förhållanden och besvär. en prövning av Stress-Energi-modellen. Rapport nr 2002:12.* Stockholm: Arbetslivsinstitutet.
- Kramer M. 1974. *Reality shock: Why nurses leave nursing.* London: Mosby.
- Kuh GD. 2003. *The National Survey of Student Engagement: Conceptual framework and overview and psychometric properties.* Indiana University Center for Postsecondary Research and Planning.
- Le Blanc PM, Bakker AB, Peeters MCW, Van Heesch NCA, Schaufeli WB. 2001. Emotional job demands and burnout among oncology care providers. *Anxiety, Stress & Coping* 14: 243-63
- Lewis M, Haviland-Jones JM, Feldman Barrett L. 2008. *Handbook of emotions (3. ed.).* New York: Guilford Press.
- Longo Y, Gunz A, Curtis GJ, Farsides T. 2016. Measuring Need Satisfaction and Frustration in Educational and Work Contexts: The Need Satisfaction and Frustration Scale (NSFS). *J Happiness Stud* 17: 295-317

- Muthén B, Muthén L. 1998-2020. *Mplus User's Guide* v8. Los Angeles, CA: Muthén & Muthén.
- Rigotti T, Schyns B, Mohr G. 2008. A short version of the occupational self-efficacy scale: Structural and construct validity across five countries. *Journal of Career Assessment* 16: 238-55
- Rudman A, Agrenius B, Sjöström-Bujacz A, Dahlgren A, Arborelius L, et al. 2018. *Hälsa ett decennium efter karriärstart: Teknisk rapport för datainsamlingen LUST II (oktober 2017-januari 2018). Rapport C2018: 1* Stockholm: Avdelningen för psykologi, CNS, Karolinska Institutet.
- Rudman A, Gustavsson JP. 2012. Burnout during nursing education predicts occupational preparedness and future clinical performance: A longitudinal study. *International Journal of Nursing Studies* 49: 988-1001
- Rudman A, Wallin L, Omne-Pontén M, Gustavsson JP. 2010. Monitoring the newly qualified nurses in Sweden: the Longitudinal Analysis of Nursing Education (LANE) study. *Human Resources for Health* 8: 1-17
- Ryan RM, Deci EL. 2000. The darker and brighter sides of human existence: Basic psychological needs as a unifying concept. *Psychological Inquiry* 11: 319-38
- Saks AM, Ashforth BE. 1997. Organizational socialization: Making sense of the future past and present as a prologue for the future. *Journal of Vocational Behaviour* 51: 234-79
- Saks AM, Gruman JA. 2012. Getting newcomers on board: a review of socialization practices and introduction to socialization resources theory In *The Oxford handbook of organizational socialization*, ed. C Wanberg, pp. 27-55. New York: Oxford University Press
- Saks AM, Uggerslev KL, Fassina NE. 2007. Socialization tactics and newcomer adjustment: A meta-analytic review and test of a model. *Journal of Vocational Behavior* 70: 413-46
- Sapolsky RM. 2015. Stress and the brain: individual variability and the inverted-U. *Nature Neuroscience* 18: 1344-46
- Shirom A. 2003. Job-related burnout In *Handbook of Occupational Health Psychology*, ed. J Campbell Quick, LE Tetrick, pp. 245-64. Washington: American Psychological Association
- Shirom A, Melamed S. 2006. A comparison of the construct validity of two burnout measures in two groups of professionals. *International Journal of Stress Management* 13: 176-200
- Sjöberg A, Sverke M. 2000. The interactive effect of job involvement and organizational commitment on job turnover revisited: A note on the mediating role of turnover intentions. *Scandinavian Journal of Psychology* 41: 247-52
- Spreitzer G, Porath CL, Gibson CB. 2012. Toward human sustainability: How to enable more thriving at work. *Organizational Dynamics* 41: 155-62
- Stake J, Hay H. 2016. *En intervention i självmedkänsla för studenter. Manual och kurshandbok. Rapport C2016:1*. Stockholm: Karolinska Institutet. Institutionen för klinisk neurovetenskap, sektionen för psykologi.
- Starck R, Caye JM, von der Linden C, Quiros H, Haen P. 2012. *From Capability to Profitability: Realizing the value of people management*. Boston Consulting Group.
- Statens beredning för medicinsk utvärdering. 2014. *Arbetsmiljöns betydelse för symptom på depression och utmattningssyndrom. En systematisk litteraturoversikt. SBU-rapport nr 223*. Stockholm: Statens beredning för medicinsk utvärdering.
- Sundin L, Hochwalder J, Lisspers J. 2011a. A longitudinal examination of generic and occupational specific job demands, and work-related social support associated with burnout among nurses in Sweden. *Work* 38: 389-400
- Sundin L, Hochwälder J, Lisspers J. 2011b. A longitudinal examination of generic and occupational specific job demands, and work-related social support associated with burnout among nurses in Sweden. *WORK* 38: 389-400

Referenser

- Sverke M, Sjöberg A. 1994. Dual commitment to company and union in Sweden: An examination of predictors and taxonomic split methods. *Economic and Industrial Democracy* 15: 531-64
- Sverke M, Sjöberg A. 1996. Union membership behavior: The influence of instrumental and value-based commitment In *Behavioral and Social Perspectives on Changing Employment Relations*, ed. LE Tetrick, J Barling, pp. in press. Washington, DC: American Psychological Association
- Söderström M, Epstein M, Dahlgren A. 2020. *Återhämtningsprogrammet Bädde för Kvalitet. Rapport 2020:4* Stockholm: Avdelningen för psykologi, CNS, Karolinska Institutet.
- Theorell T. 2000. Job characteristics in a theoretical and practical health context In *The theories of organisational stress*, ed. CL Cooper, pp. 205-19. Oxford: Oxford University press
- Theorell T, Hammarstrom A, Aronsson G, Traskman Bendz L, Grape T, et al. 2015. A systematic review including meta-analysis of work environment and depressive symptoms. *BMC Public Health* 15: 738
- Wanberg CR. 2012a. Facilitating organizational socialization: an introduction In *The Oxford handbook of organizational socialization*, ed. CR Wanberg, pp. 3-7. New York, NY: Oxford University Press; US
- Wanberg CR, ed. 2012b. *The Oxford Handbook of Organizational Socialization*. New York: Oxford University Press. 360 pp.
- von Thiele Schwarz U. 2008. *Health and ill health in working women – balancing work and recovery. PhD thesis*. Stockholm: Stockholm University.



**Karolinska
Institutet**