

# Från outsider till insider: Introduktionsinsatsers effekter på nya professionellas utveckling på den nya arbetsplatsen

Petter Gustavsson  
Anita Birovecz  
Darya Pelevina  
Beatrice Agrenius  
Ann Rudman  
Stefan Annell  
Miguel Inzunza  
Beatrice Agrenius  
Elin Frögéli



**Karolinska  
Institutet**



## Innehållsförteckning

1	Förord.....	3
2	Sammanfattning.....	4
3	Bakgrund.....	6
4	Metod.....	10
5	Resultat.....	14
6	Diskussion.....	18
7	Referenser.....	23
8	Appendix.....	26
9	Tidigare rapporter.....	38



# 1 Förord

Data som presenteras i denna rapport kommer från projektet *Nya professionella*. I projektet studeras de organisatoriska, sociala och individuella faktorer som antas vara mest betydelsefulla vid övergången mellan utbildning och yrkesliv för studenter som efter examen från högskola eller universitet börjar arbeta inom olika yrken inom den offentliga sektorn.

I en serie rapporter från projektet redogörs för projektets genomförande och resultat. Samtliga publicerade rapporter finns att finna på <http://ki.se/cns/petter-gustavssons-forskargrupp>. Föreliggande rapport fokuserar på effekter av organisatoriska introduktionsinsatser på nya professionellas etablering samt upplevelser av stress. I rapporten redovisas också förekomsten av olika introduktionsinsatser inom offentlig sektor idag samt skillnader mellan olika yrkesgrupper.

Rapporten bygger på en examensuppsats författad av psykologstudenterna Anita Birovecz och Darya Pelevina, handledt av professor Petter Gustavsson. Grafiska analyser av individuell utveckling har genomförts och tolkats av Anita Birovecz och Darya Pelevina. Alla kvantitativa analyser i föreliggande rapport har genomförts av Petter Gustavsson och sammanställts av Anita Birovecz och Darya Pelevina. Ett första utkast av rapporten har författats av Anita Birovecz, Darya Pelevina, Petter Gustavsson och Elin Frögéli. Synpunkter och revideringsförslag har därefter inhämtats från övriga medförfattare. Slutligen finaliserades rapporten av Elin Frögéli och Petter Gustavsson. Projektet *Nya professionella* har bedrivits inom ramen för Petter Gustavssons forskargrupp vid Karolinska Institutet och ytterligare medlemmar i denna forskargrupp har under året haft olika ansvarsområden och uppdrag inom projektet.

## 2 Sammanfattning

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 förståelse för uppdragets innehåll och avgränsning (rollklarhet), färdigheter och erfarenheter för att på ett kompetent sätt kunna hantera de uppgifter som kommer med uppdraget (handlingskraft) samt att den nya integreras i den sedan tidigare etablerade arbetsgruppen (social inkludering).

För att minska nya professionellas osäkerhet och stress och samtidigt stimulera utvecklingen av deras rollklarhet, handlingskraft och sociala inkludering brukar organisationer genomföra olika typer av introduktionsinsatser (även kallade onboardingaktiviteter, nedan används termen introduktionsinsatser genomgående). Typiska insatser kan sammanfattas i fyra olika kategorier eller faktorer: (1) Rollrelaterat stöd (t.ex. hjälp att ta olika perspektiv, prata om att vara ny, få feedback, hjälp att reflektera över yrkesrollen); (2) Uppgiftsrelaterat stöd (t.ex. skugga en erfaren kollega, hjälp att planera och prioritera, övningsuppgifter); (3) Relationsrelaterat stöd (t.ex. aktiviteter på och utanför arbetet med syfte att lära känna kollegor); och (4) Strukturellt stöd (t.ex. extra tid för arbetsuppgifter, delat ansvar, förenklade uppgifter).

Syftet med denna rapport har varit att undersöka olika introduktionsinsatserns inverkan på utvecklingen av rollklarhet, handlingskraft och social inkludering samt stress. Syftet har också varit att beskriva förekomsten av olika insatser och att belysa om vissa insatser är mer vanligt förekommande inom vissa yrken jämfört med andra. Analyserna inkluderar de 322 deltagare som ingick i projektet Nya professionella. Samtliga deltagare hade nyligen tagit sin examen och börjat arbeta i yrken med höga emotionella krav (jurister, läkare, lärare, officerare, poliser, sjuksköterskor och socionomer). Undersökningen utformades enligt en intensiv longitudinell design där data samlades in med hjälp av veckovisa enkäter under de första 90 dagarna av den första påbörjade anställningen efter examen. 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 och i vilken utsträckning mängden insatser (dos-responseffekt) över hela tidsperioden generellt ger mer positiva utfall.

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 individens 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 ger mer insatser över en tidsperiod alltid 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 uppgiftsrelaterat stöds 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.

Sammantaget visar analyserna att olika insatser som syftar till att ge rollrelaterat stöd (t.ex. hjälp att ta olika perspektiv, prata om att vara ny, få feedback, hjälp att reflektera över yrkesrollen) ger störst direkta effekter på ökad rollklarhet, handlingskraft och social inkludering. Analyserna visar också att ju oftare dessa insatser genomförs under tidsperioden desto bättre utfall. Detta mönster av relationer utmärkte inte på samma sätt effekterna av strukturellt (t.ex. extra tid för arbetsuppgifter, delat ansvar, förenklade uppgifter) stöd på utfallen. Sådana insatser hade en direkt positiv effekt på stressnivåerna under de veckor de oftare förekom, men över tid så gav inte mer sådana insatser generellt 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.

Jämförelser mellan yrkesgrupperna vad gällde erhållna introduktionsinsatser visade slutligen att lärargruppen genomgående erhöll det lägsta antalet introduktionsinsatser. Nyexaminerade sjuksköterskor och socionomer var de som erhöll flest insatser över studieperioden.

### 3 Bakgrund

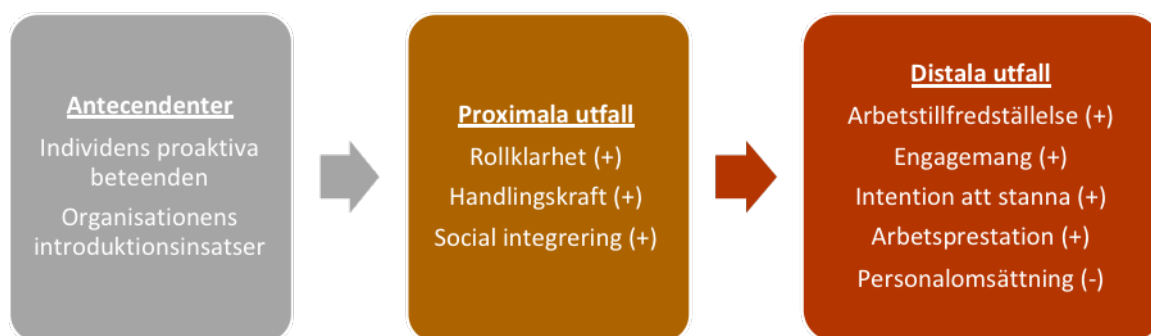
Den första tiden i ett nytt yrke är ofta förknippad med upplevelser av osäkerhet och stress för den nya professionella. Att etableras i den nya professionen handlar om att utveckla en förståelse för det egna uppdraget och rollen, att bygga teoretisk och praktisk kunskap och utveckla yrkesfärdigheter och att komma in i en ny arbetsgrupp. Under denna etableringsperiod behöver den nya professionella hantera allmänmänskliga stressorer så som oförutsägbarhet, bristande kontroll och social utvärdering (Sapolsky 2015). 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). I forskning kring hälsa i arbetslivet har utsatthet för dessa stressorer visat sig ha en negativ påverkan på sömn (Statens beredning för medicinsk utvärdering 2013), depression (Statens beredning för medicinsk utvärdering 2014, Theorell et al 2015) och utbrändhet (Aronsson et al 2017, Statens beredning för medicinsk utvärdering 2014).

Osäkerhet och stress får alltså anses vara en del av utmaningen av att vara ny i ett yrke. Men för stor osäkerhet och för långvarig stress utan adekvat återhämtning kan påverka individens lärande och anpassning, leda till förändrade hälsovanor samt få negativa effekter på individens hälsa (Frögéli et al 2019a, Frögéli et al 2018, Frögéli et al 2019b). Detta kan i sin tur leda till 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 därför kommit att utveckla introduktionsinsatser 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 2012). Organisatorisk socialisering betecknar den generella processen 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 såsom arbetstillfredsställelse och arbetsprestation (Bauer et al 2007, Saks et al 2007).

Nyanställdas anpassning eller etablering (eng. *newcomer adjustment*) syftar till hur väl nya professionella anpassar sig till sin nya roll och organisation. Den teoretiska modell som denna rapport bygger på baseras på resultat från en metaanalys av Bauer och kollegor (Bauer et al 2007), se Figur 1.





Figur 1. Socialiseringsmodellen som innehåller antecedenter, proximala utfall och distala utfall enligt Bauer et al. (2007). I figuren betecknar (+) en ökning och (-) en minskning.

### 3.1 Antecedenter: Organisationens introduktionsinsatser

Antecedenter bidrar till att driva socialiseringsprocessen framåt. I den forskning som har undersökt antecedenter har ett mindre fokus riktats mot individers egna proaktiva beteenden i syfte att etableras i den nya rollen (Bauer et al 2007). Mer fokus har istället riktats mot att studera organisationens introduktionsinsatser. Det man har kunnat belägga är 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) samt att det finns en eller flera utsedda rollmodeller/mentorerna/handledare (snarare än att alla delar ansvaret för den nyas introduktion) och att organisationen är nyfiken på vad den nya professionella kan bidra med till organisationen (snarare än att den nya professionellas personliga attribut inte uppmuntras) (Bauer et al 2007, Saks et al 2007). Denna forskning har emellertid varit begränsad då den har fokuserat på insatsernas format snarare än dess konkreta innehåll. Det har dock saknats konkret kunskap om vad organisationer ska göra för att på ett effektivt sätt stötta nya professionellas etablering (Bauer et al 2007, Saks & Gruman 2012).

För att möta denna begränsning utvecklades som en del av projektet Nya professionella ett instrument för att mäta förekomst av konkreta introduktionsinsatser kallat OSS-skalan (*Organizational Socialization Strategies*<sup>1</sup>) (Hedberg et al 2018). Batteriet bygger på innehåll och teoretiska modeller från andra instrument utvecklade i liknande syfte (Jones 1986, Van Maanen & Schein 1979) med inslag av frågor som tidigare använts i yrkesspecifika studier (Gustavsson et al 2017). För en lista med samtliga frågor och respektive svarsalternativ, se Appendix. Psykometriska egenskaper hos instrumentet har prövats och det har konstaterats att de olika insatser som ingår i instrumentet kan betraktas inom ramen för fyra faktorer:

<sup>1</sup> Instrumentet kallades ursprungligen *Organizational Socialization Tactics*. Efter ytterligare bearbetning av materialet har benämningen *Organizational Socialization Strategies* funnits mest lämpad för att undvika att instrumentet sammanblandas med andra instrument som har utvecklats just för att mäta socialiseringstaktiker utifrån tidigare konceptualiseringar av organisatoriska insatser.

rollrelaterat stöd, uppgiftsrelaterat stöd, relationsrelaterat stöd och strukturellt stöd<sup>2</sup> (Hedberg et al 2018).

### **3.2 Proximala utfall**

Proximala utfall utgör de tidiga eller samtidigt effekterna av antecedenterna och betraktas som indikatorer på nya professionellas etablering eller anpassning. Som framgår i Figur 1 ovan är det framför allt rollklarhet, handlingskraft och social inkludering som har betraktats som de klassiska indikatorerna på nya professionellas etablering (Bauer et al 2007). Rollklarhet handlar om förståelse för de arbetsuppgifter som hör till den nya rollen samt ansvar och befogenheter. Rollklarhet ökar när nyanställda har tydliga uppgifter och nödvändiga kompetenser (Kammeyer-Mueller & Wanberg 2003, Saks et al 2007). Handlingskraft (på engelska används begreppet *task mastery* som inte helt lätt översätts till svenska) syftar på den upplevda förmågan att kunna hantera en viss situation, i detta fall förmågan att utföra sitt arbete framgångsrikt. Social inkludering handlar slutligen om att den nyanställda blir en del av den sociala gruppen och känner sig accepterad.

Forskningen har också belyst ett antal andra aspekter av betydelse för nyanställdas anpassning, men dessa ingår inte i den modell som ligger till grund för denna studie. Det handlar exempelvis om kunskap om organisationens kultur (förståelse för organisationens normer och värderingar) och *perceived fit* (hur nyanställda upplever att de passar in på arbetsplatsen) (Bauer & Erdogan 2011, Saks et al 2007). Upplevelser av stress brukar i vissa sammanhang också betraktas som ett proximalt utfall. Trots att det anses självklart att det är stressande att vara i en ny professionell roll har stress dock endast i liten utsträckning studerats som ett utfall eller en indikator på anpassning och etablering (Ellis et al 2015). Mer studier med fokus på hur nya professionellas upplevelser av stress påverkas av de organisatoriska insatser som de får ta del av har efterfrågats. I föreliggande studie har vi tillsammans med de tre klassiska indikatorerna på nya professionellas etablering också inkluderat stress som indikator på etablering.

Slutligen inkluderar Bauer och kollegors modell för organisatorisk socialisering en uppsättning distala utfall. De distala utfallen utgörs av effekter av socialiseringsprocessen på längre sikt och omfattar de nyanställdas arbetsprestation, arbetstillfredsställelse, engagemang, intention att stanna på arbetsplatsen och organisationens personalomsättning (Bauer et al 2007). Analys av effekter på distala utfall presenteras i separata rapporter (Agrenius et al 2020a, Agrenius et al 2020b).

### **3.3 Forskningsprojektet Nya professionella**

Projektet *Nya Professionella* följer nyutexaminerade studenter som nyligen blivit anställda inom offentlig sektor. Syftet med projektet är att undersöka och kartlägga organisatoriska, sociala och individuella faktorer som kan antas vara mest kritiska för en positiv socialiseringsprocess (Gustavsson et al 2018a). Den föreliggande rapporten har som syfte att undersöka inverkan av introduktionsinsatser på de tre proximala utfallen rollklarhet,

---

<sup>2</sup> I den första versionen av instrumentet användes andra begrepp för att beskriva de fyra faktorerna. Efter ytterligare bearbetning av materialet har benämningarna rollrelaterat stöd, uppgiftsrelaterat stöd, relationsrelaterat stöd och strukturellt stöd funnits mest lämpade och de kommer att användas för instrumentet i den gällande rapporten.

handlingskraft och social inkludering samt upplevelser av stress, dvs. de fyra indikatorerna på nya professionellas etablering. Utifrån studiens syfte har följande frågeställningar formulerats:

1. Vilka introduktionsinsatser kan visas ha direkt påverkan på indikatorer för nya professionellas etablering?
2. Vilka introduktionsinsatser har ett linjärt dos-respons förhållande till indikatorer för nya professionellas etablering?
3. Förekommer det skillnader mellan yrken i antalet erhållna insatser?

## 4 Metod

### 4.1 Rekrytering

Projektet *Nya professionella* använde ett bekvämlighetsurval med förutbestämda urvalskriterier. De tilltänkta deltagarna bestod av universitets- och högskolestudenter som gick sista terminen på sina utbildningar och förväntades ta examen i januari eller juni 2018. Projektet fokuserade på att rekrytera nyutexaminerade studenter som utbildat sig inom yrken som kunde antas medföra höga emotionella krav för arbetstagarna. Rekryteringen av deltagare pågick under år 2017 och 2018 och har bestått av två rekryteringsomgångar. Arbetet med förankring, planering och rekrytering av deltagare beskrivs i en tidigare rapport från projektet (Gustavsson et al 2018a).

### 4.2 Deltagare

I projektet ingår totalt 322 unika deltagare. Antalet deltagare blev lägre än förväntat för samtliga yrken. Medelåldern bland deltagarna var 30 år (SD = 7 år; variationsvidd 21 till 56 år). Övrig demografisk information om studiedeltagarna redovisas i Tabell 1.

Tabell 1. Demografisk data för deltagare

Demografiska variabler	Studiens deltagare (n=322)
<b>Könstillhörighet</b>	
Kvinna	241 (74.8%)
Man	79 (24.5%)
Annan könstillhörighet	2 (0.6%)
<b>Civilstånd</b>	
Ensamstående	112 (34.8%)
Partnerskap	209 (64.9%)
Data saknas	1 (0.3%) *
<b>Barn i hushållet</b>	
Hemmavarande barn	88 (27.3%)
Inga hemmavarande barn	233 (72.4%)
Data saknas	1 (0.3%) *
<b>Härkomst</b>	
Två utlandsfödda föräldrar	47 (14.6%)
En utlandsfödd förälder	46 (14.3%)
Ingen utlandsfödd förälder	227 (70.5%)
Data saknas	2 (0.6%) *
<b>Yrke</b>	
Jurist	6 (1.9%)
Läkare	67 (20.8%)
Lärare	57 (17.7%)
Officerare	17 (5.3%)
Polis	32 (9.9%)
Sjuksköterska	98 (30.4%)
Socionom	45 (14.0%)

\* Data saknas: Deltagare har svarat "vet ej" på frågan eller har inte besvarat frågan alls.

### **4.3 Datainsamling**

Projektet använde en intensiv longitudinell design (Bolger & Laurenceau 2013) med veckovisa mätningar under de tretton första veckorna i yrket (Gustavsson et al 2018b). Enkäter skickades ut via enkätverktyget KI Survey (Artologik 2017-2020). Obesvarade enkäter följdes av påminnelser ett samt fyra dygn efter att enkäten skickats ut.

Den genomsnittliga svarsfrekvensen över de 13 veckorna var 78% och minskade generellt över tid. Den första veckoenkäten besvarades av högst antal deltagare ( $n=294$ ) och den sista veckoenkäten besvarades av lägst antal deltagare ( $n=212$ ). Inga skillnader i svarsfrekvenser hittades bland yrkesgrupperna eller studiekohorterna och inte heller i relation till demografiska faktorer såsom ålder, kön, civilstånd, härkomst och hemmavarande barn. Det fanns heller inga samband mellan antalet erhållna introduktionsinsatser vid en given vecka och deltagande i följande veckas enkät. Detta innebär att inga av dessa faktorer bättre förklarar resultaten av analyserna och därmed påverkar de inte heller tolkningen av desamma.

### **4.4 Instrument**

#### **4.4.1 Organisatoriska introduktionsinsatser**

För att undersöka förekomsten av organisationernas introduktionsinsatser användes ett särskilt frågebatteri kallat OSS-skalan (Hedberg et al 2018). Skalan inkluderar 21 olika introduktionsinsatser som kan grupperas i fyra faktorer (delskalor): rollrelaterat stöd (antal item = 6;  $\alpha = 0.873$ ), uppgiftsrelaterat stöd (antal item = 7;  $\alpha = 0.809$ ), relationsrelaterat stöd (antal item = 4;  $\alpha = 0.807$ ) och strukturellt stöd (antal item = 4;  $\alpha = 0.673$ ). För en komplett lista med de fyra delskalorna och introduktionsinsatser som hör till dessa, se Appendix. Frågorna undersöker förekomsten av de olika insatserna under den senaste veckan med ett 'Ja/Nej'-svarsformat.

#### **4.4.2 Proximala utfall (indikatorer på nya professionellas etablering)**

Rollklarhet under den senaste veckan mättes med tre frågor från instrumentet General Questionnaire for Psychological and Social Factors at Work, QPS Nordic (Dallner et al 2000, Dallner et al 1999, Wännström et al 2009a, Wännström et al 2009b). Exempel på en fråga är "Hur ofta har du känt att det finns klart definierade mål för ditt arbete". Information om skalans reliabilitet presenteras under rubriken Statistiska analyser nedan.

Handlingskraft under den senaste veckan mättes med två frågor från instrumentet Needs Satisfaction and Frustration Scale, NSFS (Aurell et al 2015, Aurell et al 2016, Longo et al 2016). Ett exempel på en fråga är "Jag har känt att jag har varit bra på att göra mitt jobb". Information om skalans reliabilitet presenteras under rubriken Statistiska analyser nedan.

Nivåer av social inkludering under den senaste veckan mättes med två frågor från instrumentet Needs Satisfaction and Frustration Scale, NSFS (Aurell et al 2015, Aurell et al 2016, Longo et al 2016). Exempel på en fråga är "Jag har känt att de jag jobbat med verkligen brytt sig om mig". Information om skalans reliabilitet presenteras under rubriken Statistiska analyser nedan.

Samtliga frågor om rollklarhet, handlingskraft och social inkludering besvarades genom en skala med fem steg från 'Mycket ofta/Alltid' till 'Mycket sällan/Aldrig'. Den senaste veckan utgjorde tidsramen. I analyserna summerades individers svar på separata frågor till ett medelvärde för varje utfall. Ett högre värde motsvarande en högre grad av respektive utfall.

Upplevelser av stress under den senaste veckan uppmättes med tre frågor från Stress-Energi formuläret (Kjellberg & Wadman 2002) med ett svarsformat som anpassats för projektet (Gustavsson et al 2018b). Frågorna handlade om upplevelser av att ha varit stressad, pressad och spänd. Skalan besvarades på en femgradig skala från 'Aldrig' till 'Många gånger per dag'. Individers svar på de tre frågorna summerades till ett medelvärde som användes i analyserna. Ett högre värde motsvarade en högre grad av upplevd stress. Information om skalans reliabilitet presenteras under rubriken Statistiska analyser nedan.

#### **4.5 Powerberäkning**

Monte Carlosimuleringar genomfördes i Mplus. Simuleringarna visade att ungefär 300 studiedeltagare skulle behövas för att med 80% säkerhet kunna belägga samband och förändringar av moderat och stor magnitud.

#### **4.6 Statistiska analyser**

Frågeställning 1 och 2 undersöktes genom analys av direkta effekter och dos-respons effekter. Analys av direkta samband visar på effekten hos en enskild individ som under en specifik vecka fått ta del av mer av en specifik insats än av insatser generellt över studieperioden. Samband summeras sedan över individer och veckor. I dessa analyser utgör varje individ sin egen kontrollgrupp och resultaten kan därför tolkas som en indikation på att en kausal effekt (dvs. ett orsakssamband) föreligger mellan den aktuella insatsen och utfallet.

Analys av dos-respons effekter fungerar som en gruppjämförelse och visar på effekten av att generellt över studieperioden få ta del av en högre dos av en specifik insats än studiegruppen i genomsnitt får ta del av. Resultaten tolkas som en indikation på att en linjär dos-responseffekt föreligger mellan insatser och utfall.

Vid analys av data från intensiva longitudinella designer kan reliabilitet estimeras för underlaget för såväl direkta som dos-responseffekter (Bolger & Laurenceau 2013). Vad gäller direkta effekter utgör underlaget de avvikelser eller fluktuationer från en generell utveckling som kan registreras för varje individ varje vecka. Frågan är då om dessa fluktuationer är brus eller reliabla avvikelser. Reliabilitet för mätning av fluktuationer av rollklarhet, handlingskraft, social inkludering och stress bedömdes acceptabel utifrån estimat på intern konsistens (estimat av omegakoefficienten tagen från en fler-nivå konfirmatorisk faktoranalys). Reliabilitetsestimaten för rollklarhet var 0.702, för handlingskraft 0.661, för social inkludering 0.720 och 0.776 för stress.

Vid estimering av reliabilitet för "dos" är underlaget individens generella nivå under hela undersökningsperioden och om individuella differenser i denna nivå går att mäta reliabelt. Reliabilitetsestimaten (estimat av omegakoefficienten tagen från samt fler-nivå konfirmatorisk

faktoranalys som ovan) för rollklarhet var 0.934, för handlingskraft 0.945, för social inkludering 0.928, och 0.945 för stress.

De statistiska analyserna utfördes i IBM SPSS 25 och i Mplus (version 8.4) enligt riktlinjer för analys av intensiv longitudinell data (Bolger & Laurenceau 2013). En visuell inspektion av grunddata för introduktionsinsatser och proximala utfall genomfördes i SPSS och indikerade att det fanns tillräckligt med variation avseende både erhållna introduktionsinsatser och vad gällde utvecklingen av de proximala utfallen för att kunna genomföra analyserna. Först undersöktes den generella utvecklingen av de proximala utfallen över tid genom multilevelregression med Restricted Maximum likelihood (REML) estimering. Denna grundmodell utökades sedan för att estimeras direkta effekter och dos-responseeffekter av de fyra faktorerna av introduktionsinsatser i OSS-skalan på de fyra utfallen. Två metoder för estimering och stabilisering av resultaten användes. Först gjordes en Full Information Maximum Likelihood estimering (FIML) som sedan kompletterades med Bayes estimering. Metoden möjliggjorde estimeringen av standardiserade värden (benämnt  $\beta$ =beta nedan) för direkta effekter och dos-responseeffekter och användes för att tolka effektstorleken som framkom i resultaten. Det finns ännu inte några riktlinjer för hur man bör tolka dessa effektstorlekar. För att underlätta tolkningen så har vi konsekvent tolkat utifrån tumregel för effektstorlekar enligt Cohens d (liten effekt = 0.2, moderat effekt = 0.5, stor effekt = 0.8) (Cohen 1988).

Signifikansprövningen av samtliga estimat gjordes mot en ensidig distribution som erhålls vid Bayes estimering. I föreliggande rapport presenteras det exakta p-värdet. För att följa den vedertagna traditionen inom psykologin att betrakta resultat med p-värden under 0.05 på en tvåsidig distribution som signifikanta, användes gränsen 0.025 (0.05/2) i denna rapport vid tolkning av resultaten.

Gruppjämförelser vad gällde antal erhållna introduktionsinsatser över studieperioden genomfördes med variansanalys (ANOVA). För varje individ summerades antalet erhållna insatser per vecka och sedan beräknades en andel av erhållna insatser inom respektive faktor.

## 5 Resultat

Nedan presenteras resultaten för respektive frågeställning i tur och ordning. Först presenteras resultaten av analyserna av de direkta effekterna av introduktionsinsatser på de fyra indikatorerna för nya professionellas etablering. Därefter presenteras resultaten för dos-responssambanden mellan insatser och etablering. Slutligen redovisas nivåskillnader mellan yrkena i erhållna introduktionsinsatser.

### **5.1 Vilka introduktionsinsatser kan visas ha direkt påverkan på indikatorer för nya professionellas etablering?**

Rapportens första frågeställning handlade om direkta effekter av introduktionsinsatser på de fyra utfallen. Då varje individ utgör sin egen kontroll kan effekter betraktas som estimat av orsakssamband mellan insatser och utfall. Resultaten presenteras i Tabell 2.

Analyserna visade på statistiskt signifikanta direkta effekter för faktorn rollrelaterat stöd på rollklarhet, handlingskraft, social inkludering och stress. Detta innebär att under en vecka då en individ erhöll fler introduktionsinsatser för rollrelaterat stöd jämfört med sitt eget snitt över studieperioden upplevde samma individ en högre nivå av rollklarhet, handlingskraft och social inkludering samt en lägre nivå av stress. Effekten på rollklarhet och social inkludering var stor i magnitud, medan effekten på handlingskraft var liten.

En statistiskt signifikant direkt effekt kunde även konstateras för faktorn uppgiftsrelaterat stöd på social inkludering. Under veckor med för individen fler erhållna uppgiftsrelaterade insatser kunde en moderat ökning ses för social inkludering. Insatser inom samma faktor visades också ha effekt på upplevelser av stress. Under veckor med för individen mer uppgiftsrelaterat stöd (än vad individen generellt hade över tidsperioden) kunde en moderat minskning ses för nivån av stress.

Vidare kunde statistiskt signifikanta direkta effekter konstateras mellan relationsrelaterat stöd och rollklarhet samt social inkludering. I det första fallet var effekten stark och i det andra fallet var den moderat. Under veckor då en individ fick ta del av mer relationsrelaterade introduktionsinsatser upplevde alltså samma individ en högre nivå av rollklarhet och social inkludering.

Slutligen kunde inga statistiskt signifikanta direkta effekter konstateras för insatserna för strukturellt stöd på rollklarhet, handlingskraft eller social inkludering. Dock hade dessa insatser stora effekter på upplevelser av stress. Under en vecka då en individ fick ta del av mer insatser för strukturellt stöd upplevde samma individ alltså lägre nivåer av stress.

### **5.2 Vilka introduktionsinsatser har ett linjärt dos-responsförhållande till indikatorer för nya professionellas etablering?**

Rapportens andra frågeställning handlade om dos-responseffekter av introduktionsinsatser på utfallen. Resultaten presenteras i Tabell 3.



Tabell 2. Estimat av direkta effekter av introduktionsinsatser på utfall.

	Rollklarhet				Handlingskraft				Social inkludering				Stress			
	B	SD	p	$\beta$	B	SD	p	$\beta$	B	SD	p	$\beta$	B	SD	p	$\beta$
Rollrelaterat stöd	0.22	0.05	.001	0.78	0.26	0.07	.001	0.38	0.50	0.06	.001	0.87	-0.11	0.07	.045	-0.23
Uppgiftsrelaterat stöd	0.15	0.08	.034	0.24	0.02	0.09	.433	0.03	0.29	0.07	.001	0.59	-0.32	0.09	.001	-0.56
Relationsrelaterat stöd	0.43	0.12	.001	0.86	0.18	0.13	.108	0.34	0.45	0.14	.001	0.67	-0.18	0.12	.103	-0.49
Strukturellt stöd	0.02	0.07	.380	0.04	-0.13	0.08	.058	-0.24	0.11	0.08	.072	0.18	-0.37	0.08	.001	-0.72

Not. B = ostandardiserat parameterestimat, SD = standardavvikelse, p = p-värde,  $\beta$  = standardiserat parameterestimat.

Tabell 3. Estimat av dos-respons effekter av introduktionsinsatser på utfall.

	Rollklarhet				Handlingskraft				Social inkludering				Stress			
	B	SD	p	$\beta$	B	SD	p	$\beta$	B	SD	p	$\beta$	B	SD	p	$\beta$
Rollrelaterat stöd	1.06	0.19	.001	0.39	0.88	0.21	.001	0.30	1.65	0.19	.001	0.59	-1.36	0.29	.001	-0.36
Uppgiftsrelaterat stöd	0.93	0.28	.001	0.26	0.02	0.32	.477	0.00	1.01	0.30	.001	0.27	-0.83	0.42	.022	-0.17
Relationsrelaterat stöd	1.09	0.92	.115	0.10	2.08	0.99	.014	0.18	1.67	0.96	.028	0.15	-4.91	1.36	.001	-0.33
Strukturellt stöd	-0.11	0.29	.345	-0.03	-0.05	0.32	.438	-0.01	0.54	0.31	.041	0.14	-0.74	0.42	.042	-0.15

Not. B = ostandardiserat parameterestimat, SD = standardavvikelse, p = p-värde,  $\beta$  = standardiserat parameterestimat.

Statistiskt signifikanta dos-responseeffekter kunde konstateras mellan rollrelaterat stöd och rollklarhet, handlingskraft och social inkludering samt upplevelser av stress. Effekten på social inkludering var moderat i magnitud och effekten på rollklarhet, handlingskraft respektive stress var liten i magnitud. Med andra ord rapporterade de respondenter som generellt över studieperioden fick ta del av mer insatser av typen rollrelaterat stöd generellt högre nivåer av rollklarhet, handlingskraft och social inkludering samt generellt lägre nivåer av stress.

Analyserna av dos-responseeffekter av uppgiftsrelaterat stöd visade att deltagare som över studieperioden erhöll sådana insatser i större utsträckning än andra i genomsnitt rapporterade högre nivåer av rollklarhet och social inkludering. Storleken på effekten var liten i båda fallen. En statistiskt signifikant dos-responseeffekt av uppgiftsrelaterade stödinsatser kunde även konstateras på upplevelser av stress. Med andra ord rapporterade de individer som fick ta del av mer insatser för uppgiftsrelaterat stöd över studiens tretton veckor generellt lägre nivåer av stress. Storleken på effekten var liten.

Relationsrelaterat stöd visade sig ha statistiskt signifikanta dos-responseeffekter på handlingskraft och upplevelser av stress. I båda fall var storleken på effekten liten. Individer som över studieperioden rapporterade att de fått ta del av fler insatser för relationsrelaterat stöd rapporterade alltså generellt högre nivåer av handlingskraft och generellt lägre nivåer av stress.

Slutligen kunde inga statistiskt signifikanta dos-responseeffekter konstateras för strukturellt stöd. De deltagare som över studieperioden fick ta del av fler insatser för strukturellt stöd än genomsnittsdeltagaren rapporterade alltså inte generellt högre nivåer av vare sig rollklarhet, handlingskraft eller social inkludering och inte heller generellt lägre nivåer av stress än övriga deltagare.

### **5.3 Förekommer det skillnader mellan yrken i antalet erhållna insatser?**

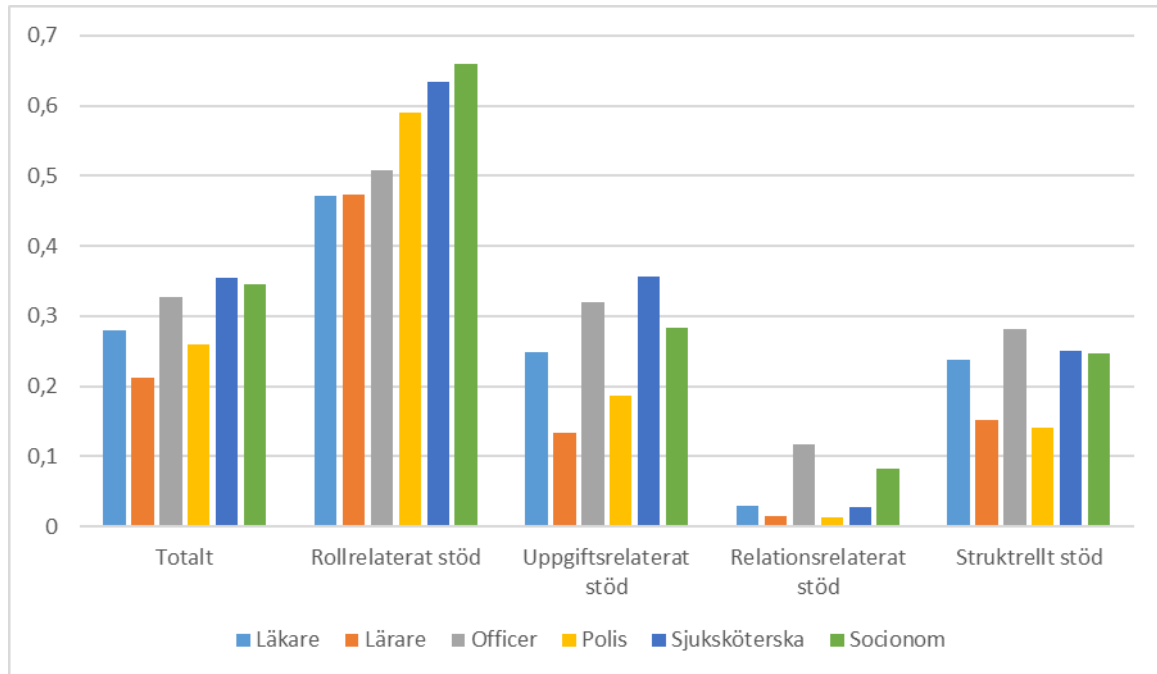
Omfattningen av insatser ges på en skala mellan "0" som betyder att inga insatser har förekommit till "1" som betyder att samtliga insatser inom en faktor har förekommit. Skalan är att betrakta som arbiträr, men fungerar för att jämföra de olika typerna av insatser. Resultaten illustreras i Figur 1 nedan<sup>3</sup>. Analysen av omfattningen av totalt erhållna insatser per yrke visar att lärare har fått det lägsta antalet insatser medan sjuksköterskor och socionomer har fått flest.

Statistiskt signifikanta skillnader mellan yrkesgrupperna hittades även vid analys av varje faktor för sig. Den genomsnittliga nivån av rollrelaterat stöd var relativt hög. Sjuksköterskor och socionomer var de yrkesgrupper som fått mest rollrelaterat stöd. Läkare och lärare var de yrken som i genomsnitt fått det lägsta antalet insatser av typen rollrelaterat stöd. De yrkesgrupper som fått det högsta antalet insatser för uppgiftsrelaterat stöd var sjuksköterskor och officerare. Det lägsta antalet insatser för uppgiftsrelaterat stöd erhöles av lärare. Överlag var det uppgiftsrelaterade stödet relativt lågt. Relationsrelaterat stöd var överlag mycket lågt för samtliga yrken. Officerare var den grupp som i genomsnitt fått flest sådana insatser.

---

<sup>3</sup> I Figuren utgår juristgruppen p.g.a. det låga antalet deltagare. Fullständig redovisning återfinns i Tabell A3 i Appendix (Tabell A4 redovisar också analyser av yrkesskillnader i omfattning för varje specifik insats).

Förekomsten av insatser för strukturellt stöd var också jämförelsevis lågt. Officerare var den yrkesgrupp som fått mest strukturellt stöd, medan lärare och poliser erhållit minst.



Figur 1. Yrkeskillnader i omfattningen av erhållna insatser. 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.

## 6 Diskussion

I de analyser som presenteras i föreliggande rapport undersöks inverkan av introduktionsinsatser på de tre klassiska indikatorerna på nya professionellas etablering, dvs. utfallen rollklarhet, handlingskraft och social inkludering samt på upplevelser av stress. Även förekomst av introduktionsinsatser och skillnader i förekomst mellan yrkesgrupper har analyserats. Nedan diskuteras resultaten. I likhet med övriga avsnitt följer texten rapportens frågeställningar. I kontrast till rapportens övriga struktur diskuteras emellertid resultaten för frågeställning ett och två tillsammans. Efter diskussionen om rapportens resultat följer en diskussion av begränsningar i föreliggande analyser och förslag för framtida forskning.

### **6.1 *Vilka introduktionsinsatser kan visas ha direkt påverkan på indikatorer för nya professionellas etablering och vilka introduktionsinsatser har ett linjärt dos-responsförhållande?***

Flest statistiskt signifikanta direkta effekter kunde konstateras för insatser som handlade om att erbjuda de nya professionella rollrelaterat stöd. Under veckor när nya professionella fick ta del av mer insatser för rollrelaterat stöd än sitt eget genomsnitt över studieperioden rapporterade de högre rollklarhet, handlingskraft och social inkludering. Antalet statistiskt signifikanta resultat sett till dos-responseffekter var även det högsta för insatser för rollrelaterat stöd. Detta innebär att ju fler insatser av rollrelaterat stöd som en individ fick ta del av över studieperioden, desto högre generell nivå av rollklarhet, handlingskraft och social inkludering rapporterades. Sammantaget visar resultaten att de insatser som ingår i faktorn rollrelaterat stöd har främst potential att underlätta nya professionellas etablering. Att satsa på dessa insatser kan således betraktas som en god idé för de organisationer som vill stötta sina nya professionella på bästa sätt. Exempel på insatser för rollrelaterat stöd var att få hjälp att ta olika perspektiv på upplevelser i det nya yrket, att få prata om att vara ny, att få feedback på genomfört arbete samt att få hjälp att reflektera över yrkesrollen.

Två statistiskt signifikanta direkta effekter konstaterades för insatser inom faktorn uppgiftsrelaterat stöd. Under en vecka då en individ fick ta del av mer uppgiftsrelaterat stöd än sitt eget snitt över tid rapporterade samma individ högre social inkludering och färre upplevelser av stress. Exempel på insatser för uppgiftsrelaterat stöd är att få skugga en erfaren kollega, att få hjälp att planera och prioritera och att få uppgifter att utföra i övnings syfte för att bygga kompetens. Sett till dos-responseffekter av uppgiftsrelaterat stöd kunde statistiskt signifikanta effekter konstateras på social inkludering. Ju fler insatser av uppgiftsrelaterat stöd en individ fick ta del av under studieperioden, desto högre generell nivå av social inkludering. Att uppgiftsrelaterat stöd hade såväl direkta som dos-responseffekter på social inkludering är ett intressant fynd och visar behovet av att kombinera olika insatser för att uppnå bästa möjliga stöd för en lyckad etablering. Det är något överraskande att insatser för uppgiftsrelaterat stöd inte visade sig ha effekter på utfallet handlingskraft. Insatserna som ingår i faktorn handlar i huvudsak om att bidra till utveckling av kompetens (t.ex. genom att studera hur en erfaren kollega hanterar en situation och att få uppgifter att utföra i övnings syfte). I Banduras teoretiska modell för utveckling av handlingskraft (eller task mastery/self-efficacy) (Bandura 1997) pekas insatser av detta slag ut som nycklar och framgångsfaktorer. Avsaknaden av effekt på handlingskraft blir en indikation på ett behov av att få en närmare förståelse för hur dessa

insatser implementeras och om det möjligen finns behov av och utrymme för förbättring i själva implementeringen.

Under en vecka då en individ fick ta del av mer insatser för relationsrelaterat stöd än sitt eget snitt över tid rapporterade samma individ en högre nivå av rollklarhet och social inkludering. Relationsrelaterat stöd syftar på insatser i form av olika aktiviteter på och utanför arbetet med syfte att lära känna sedan tidigare etablerade kollegor samt andra nya professionella. Sett till dos-responseeffekter hade istället relationsrelaterat stöd statistiskt signifikanta effekter på handlingskraft och upplevelser av stress. Specifikt rapporterade individer som över studieperioden tagit del av ett större antal relationsrelaterade insatser en högre nivå av handlingskraft och en lägre nivå av upplevelser av stress än individer som tagit del av ett mindre antal relationsrelaterade insatser. Det är intressant att konstatera att insatser för relationsrelaterat stöd gav direkta effekter (ökad rollklarhet och social inkludering) och dos-responseeffekter (ökad handlingskraft och minskad upplevelse av stress). Tidigare forskning betonar vikten av interpersonell kontakt och relationsbyggande och visar att sociala introduktionsinsatser är de som har störst effekt på både proximala och distala utfall (Bauer et al 2007, Jones 1986, Saks et al 2007).

Insatser inom kategorin strukturellt stöd visade sig inte ha direkta effekter på något av utfallen rollklarhet, handlingskraft och social inkludering. Exempel på insatser för att erbjuda nya professionella strukturellt stöd är att ge extra tid för arbetsuppgifter, att nya professionella får dela ansvar för arbetsuppgifter med erfarna kollegor och att de får ta ansvar för enklare arbetsuppgifter jämfört med deras mer erfarna kollegor. Därtill kunde inga statistiskt signifikanta dos-responseeffekter konstateras för dessa insatser. Mängden av strukturella insatser som deltagarna fick ta del av kunde alltså inte påvisas ha någon effekt på deras generella upplevelser av rollklarhet, handlingskraft och social inkludering. Dock kunde en statistiskt signifikant direkt effekt på upplevelser av stress konstateras. Under veckor då individer fick ta del av mer insatser för strukturellt stöd än de gjorde generellt över studieperioden förekom alltså en lägre upplevelse av stress än snittet över studiens tretton veckor. Värt att notera är att effekten av insatser för strukturellt stöd på upplevelser av stress var den starkaste jämfört med insatserna i de övriga faktorerna samt den fjärde starkaste uppmätta effekten sett till alla analyser som redovisas i rapporten. Avsaknaden av dos-responseeffekter för insatser inom faktorn strukturellt stöd var överraskande. Att få extra tid för arbetsuppgifter förväntades t.ex. kunna bidra till ökad handlingskraft. Att få dela ansvar för arbetsuppgifter med erfarna kollegor förväntades kunna bidra till såväl rollklarhet som social inkludering. I linje med resultaten för faktorn uppgiftsrelaterat stöd väcker dessa resultat frågan om hur insatserna för strukturellt stöd implementerats. Även om tanken är att insatserna ska ha en stöttande funktion är det inte svårt att föreställa sig att dessa insatser kan uppfattas som utpekande och tolkas som signaler på att den nya professionella inte anses klara av att utföra arbetet självständigt utan behöver anpassningar såsom mer tid, extra stöd och förenklade uppgifter. I den mån den nya professionella uppfattar insatserna på detta sätt är det rimligt att de inte får en positiv effekt på den nyas etablering, vilket är i linje med de presenterade resultaten. Ökad kunskap kring effekter av de specifika insatserna samt hur de implementeras och uppfattas av nya professionella kan bidra till att utveckla användningen av dessa insatser inom ramen för introduktionsprogram för nya professionella.

## **6.2 Förekommer det skillnader mellan yrken vad gäller antal erhållna introduktionsinsatser?**

Utöver att undersöka effekter av introduktionsinsatserna på proximala utfall och upplevelser av stress analyserades också om det fanns skillnader mellan yrkena i omfattning och typ av erhållna introduktionsinsatser. Resultaten visade att lärargruppen genomgående var den grupp som rapporterade det lägsta antalet erhållna introduktionsinsatser totalt sett och för varje faktor. Detta är överraskande med tanke på att både omfattning och innehåll i introduktionsperioden för lärare finns reglerad i Skolverkets föreskrifter om introduktionsperiod för lärare och förskollärare<sup>4</sup>, i skollagen<sup>5</sup> och i behörighetsförordningen för lärare<sup>6</sup>. Vidare indikerar resultaten att introduktionsansvariga för olika yrken kan hämta inspiration av hur rollrelaterade insatser utförs för sjuksköterskor och socionomer, där dessa insatser är mest frekvent förekommande. Resultaten visar också att det endast är officerarna som verkar få relationsrelaterade insatser i någon egentlig utsträckning. I syfte att introducera sådana insatser även för andra yrken skulle introduktionsansvariga alltså kunna inspireras av hur officerare introduceras i den sociala gemenskapen på arbetet.

Tidigare forskning har i regel inte undersökt om vilka specifika insatser som kan hjälpa nyexaminerade under socialiseringsprocessen. Detta har bidragit till att nyttan av sådan forskning för praktisk verksamhet varit begränsad då organisationer fått otillräcklig vägledning i att utforma introduktionsprogram för nya professionella. Därför är det fördelaktigt att, som i denna studie, undersöka konkreta insatser och hur de påverkar nyanställdas anpassning och lärande. Medan denna studie undersöker de introduktionsinsatser som redan finns på arbetsplatser i Sverige för att hitta de som är mest avgörande kan framtida forskning ta sig an att föreslå helt nya eller förbättrade versioner av redan existerande insatser. Sådan information kan vara till stor hjälp för organisationer som behöver insatser som har effekter på en specifik del av processen eller ett specifikt utfall.

## **6.3 Begränsningar och framtida forskning**

Val av metod för studier om socialiseringsprocessen har aktivt diskuterats inom forskningen. Traditionellt sett har studier med tvärsnittsdesign dominerat men intresset för och användningen av longitudinell design har ökat. Skillnader i resultat givet användandet av dessa olika metoder har redovisats i flera metaanalyser med slutsatsen att tvärsnittsstudier visar något överskattade effekter jämfört med longitudinella. Det har föreslagits att detta förklaras av antalet mättillfällen samt tidpunkten under socialiseringsprocessen då dessa sker (Bauer et al 2007, Jones 1986, Saks et al 2007). För att kringgå begränsningar i den vanliga longitudinella designen (t.ex. osäkerhet om det lämpligaste mättillfället) har en prospektiv longitudinell design med intensiva mätningar använts i projektet *Nya professionella*. Dock har även denna metod sina begränsningar vid studier av kausala samband (direkta effekter) i jämförelse med studier med en så kallad experimentell design, där effekten av andra variabler som potentiellt kan påverka samband mellan insats och utfall kan kontrolleras. Det finns dock ett flertal metodologiska och

---

<sup>4</sup> Skolverkets föreskrifter om introduktionsperiod för lärare och förskollärare (SKOLFS 2014:44).

<sup>5</sup> 2 kap 22a § skollagen (2010:800).

<sup>6</sup> 5 kap. förordningen (2011:326) om behörighet och legitimation för lärare och förskollärare.

praktiska problem vid utformningen av sådana experimentella studier såsom etiska överväganden kring kontrollgruppen som inte får delta i socialiseringsprocessen och en omfattande planering som involverar både forskare och deltagare liksom kontaktpersoner och organisationer. Därför var användningen av en intensiv longitudinell analysmetod att föredra i denna studie trots eventuella begränsningar.

Antalet deltagare i studien blev lägre än förväntat vilket medförde lägre power för estimering av effekter. Enligt den powerberäkning som genomfördes inför studien innebar studiens design att det endast skulle vara möjligt att med säkerhet belägga moderata eller stora effekter. För att med säkerhet kunna uttala sig om små till moderata effekter av introduktionsinsatserna på proximala utfall skulle ett högre antal deltagare behövas. Möjligheten att belägga effekter av insatser är också beroende av att det finns variation i prevalensen av insatser både inom och mellan individer. Brist på variation tycks ha störst inverkan på estimeringen av direkta effekter. Detta kan tänkas bero på att större spridning mellan individer är vanligare än inom individer. Det låga deltagandet begränsade även möjligheten att se skillnader i introduktionsinsatser mellan yrken.

Utöver att adressera brister med gällande projektdesign och analys bör framtida studier även undersöka nyanställdas proaktiva beteenden, vilket är ytterligare en aspekt i anpassningsprocessen som inte beaktades i denna rapport. Tidigare studier har visat att när organisationer inte använder strukturerade metoder för socialiseringen tenderar de nyanställda att själva försöka minska osäkerheten och tvetydigheten kring sitt nya arbete genom proaktiva ageranden. Exempel på proaktiva beteenden är att själv ta initiativ till att skugga en erfaren kollega och att öva på olika uppgifter samt att ställa frågor till medarbetare och handledare om arbetsuppgifter och om organisationen (Bauer et al 2007, Cooper-Thomas & Burke 2012). I den mån de nyexaminerade har utfört proaktiva beteenden kan det ha förstärkt introduktionsinsatsernas effekter och resulterat i större effekter på utfallen. Nya professionellas engagemang i proaktiva beteenden skulle således kunna vara en ytterligare faktor som bidragit till alla de resultat som presenteras i föreliggande rapport. Ytterligare kunskap kring effekter av nya professionellas proaktiva beteenden i sig samt i interaktion med de introduktionsinsatser som studeras i föreliggande rapport kan ytterligare bidra till utvecklingen av mer effektiva insatser för att stötta nya professionellas etablering.

## **6.4 Slutsats**

I föreliggande rapport presenteras resultat kring samband mellan introduktionsinsatser uppdelade i fyra olika kategorier (rollrelaterat stöd, uppgiftsrelaterat stöd, relationsrelaterat stöd och strukturellt stöd) och de fyra utfallen rollklarhet, handlingskraft, social inkludering och upplevelser av stress. Sambande betraktas som indikatorer på kausala effekter och dos-responseffekter. Därtill analyserades förekomst av introduktionsinsatser i studiegruppen samt skillnader i förekomst mellan de yrkesgrupper som utgör studiegruppen. Om vi utgår från de insatser som både kunde beläggas ha såväl direkta som dos-responseffekter på utfallen så blir sammanfattningen av resultaten enligt nedan.

Sammantaget visade resultaten 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. Detta betyder att då en organisation satsar på att erbjuda sina nya professionella insatser av typen rollrelaterat stöd så kan detta förväntas ge upphov till högre

nivåer av rollklarhet, handlingskraft och social inkludering. I den mån organisationer satsar på insatser för uppgiftsrelaterat stöd kan detta samtidigt förväntas leda till social inkludering.

Relationsrelaterat stöd visade inte på några konsistenta effekter där såväl direkta som dos-responseffekter kunde beläggas för samma utfall. Insatser för strukturellt stöd visade sig dock vara effektiva för att minska upplevelser av stress och var den typ av insats som hade den starkaste direkta effekten på just upplevelser av stress. Att satsa på insatser för strukturellt stöd visade sig i de analyser som ingår i föreliggande rapport generellt dock inte vara en framgångsrik modell för att få effekter på rollklarhet, handlingskraft eller social inkludering (varken direkta effekter eller dos-responseffekter).



## 7 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.
- 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
- 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.
- Aurell J, Wilsson L, Bergström A, Ohlsson J, Martinsson J, Gustavsson P. 2015. *Utprovning 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. *Utprovning av svarsformat till den svenska versionen av the Need Satisfaction and Frustration Scale (NSFS). SOM-rapport 2016:1*. Göteborg: SOM-Institutet.
- Bandura A. 1997. *Self-efficacy: The exercise of control*. New York: W.H. Freeman and Company.
- 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.
- Cohen J. 1988. *Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences*. Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates. 19-74 pp.
- Cooper-Thomas HD, Burke SE. 2012. Newcomer practive 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.
- 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.

- Dallner M, Gamberale F, Olsson AM, Örelius D. 1999. *Testing of General Nordic Questionnaire for Psychological and Social Factors at Work, the QPS Nordic*. Arbetslivsinstitutet: Arbetslivsrapport 1999:14.
- 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
- Frögéli E, Rudman A, Gustavsson P. 2019a. 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 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, Lövgren M, Gustavsson P. 2019b. Problems with task mastery, social acceptance, and role clarity explain nurses' burnout during the first professional years. *Work* 62: 573-84
- 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 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, 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.
- 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.
- Jones GR. 1986. Socialization Tactics, Self-Efficacy, and Newcomers' Adjustments to Organizations. *Academy of Management Journal* 29: 262-79
- 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.

- 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
- 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
- Statens beredning för medicinsk utvärdering. 2013. *Arbetsmiljöns betydelse för sömnstörningar. En systematisk litteraturöversikt. SBU-rapport nr 216.* . Stockholm: Statens beredning för medicinsk utvärdering.
- Statens beredning för medicinsk utvärdering. 2014. *Arbetsmiljöns betydelse för symptom på depression och utmattningssyndrom. En systematisk litteraturöversikt. SBU-rapport nr 223.* Stockholm: Statens beredning för medicinsk utvärdering.
- Theorell T. 2000. Job characteristics in a heoretical 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
- Van Maanen J, Schein EH. 1979. Toward a theory of organizational socialization In *Research in organizational behavior*, ed. BM Staw, pp. 209–64. Greenwich: JAI Press.
- Wanberg CR, ed. 2012. *The Oxford Handbook of Organizational Socialization*. New York: Oxford University Press. 360 pp.
- Wännström I, Peterson U, Åsberg M, Nygren Å, Gustavsson JP. 2009a. Can a comprehensive questionnaire for assessing psychosocial work hazards be used across different occupational groups? A study of measurement invariance of psychometric properties of the Nordic Questionnaire for Psychological and Social Factors at Work (QPSNordic). *Work* 34: 3-11
- Wännström I, Peterson U, Åsberg M, Nygren Å, Gustavsson JP. 2009b. Psychometric properties of the General Nordic Questionnaire for Psychological and Social Factors at Work (QPSNordic): Confirmatory factor analysis and prediction of certified long-term sickness absence. *Scandinavian Journal of Psychology* 50: 231-44

## **8 Appendix**

Tabell A1. Samtliga enkätfrågor som användes för att mäta de erhållna introduktionsinsatserna genom OST-skalan. Respektive svarsalternativ och faktorindelning presenteras.

Klassificering av insatser	Fråga	Svarsformat
<i>Rollrelaterat stöd</i>	... har du kunnat diskutera dina arbetsuppgifters innehåll och omfattning med någon?	
	... har någon hjälpt dig att reflektera över din yrkesroll?	
Under den senaste veckan på arbetsplatsen ...	... har någon hjälpt dig med att se olika perspektiv på dina upplevelser i arbetet?	
	... har någon svarat på frågor om dina arbetsuppgifter?	Ja/nej
	... har någon gett dig feedback på ditt arbete?	
	... har du kunnat prata med någon om att vara ny på arbetsplatsen?	
<i>Uppgiftsrelaterat stöd</i>	... har någon hjälpt dig att planera genomförandet av ditt arbete?	
Under den senaste veckan på arbetsplatsen ...	... har någon hjälpt dig att prioritera bland dina arbetsuppgifter?	
	... har du gått bredvid eller ”skuggat” någon för att observera hur arbetet utförs?	
	... har någon ändrat innehållet i eller omfattningen av dina arbetsuppgifter (t.ex. lagt till om du varit understimulerad eller tagit bort om du har haft för mycket)?	
	... har du använt dig av stödmaterial (t.ex. instruktionspärmar/manualer eller en webbplats för kunskaps- och introduktionsmaterial)?	Ja/nej
	... har du fått arbetsuppgifter att utföra i övnings syfte?	
	... har du deltagit i någon utbildningsaktivitet som anordnats särskilt för dig som nyanställd?	
<i>Relationsrelaterat stöd</i>	... avsatt arbetstid till att nyanställda ska få lära känna sina kollegor?	1=Ja och jag närvarade
	... avsatt arbetstid till att nyanställda ska få lära känna varandra?	
Under den senaste veckan, har din arbetsplats ...	... planerat/organiserat någon aktivitet utanför arbetstid för att nyanställda ska få lära känna sina kollegor?	2=Ja, men jag närvarade inte
	... avsatt arbetstid till nyanställda för att få dela tankar och känslor av att vara ny?	3=Nej
<i>Forts. på nästa sida</i>		

---

*Forts. från föregående sida*

---

Klassificering av insatser	Fråga	Svarsformat
<i>Strukturellt stöd</i>	... haft reducerad arbetstid/kortare arbetsdag?	
	... fått extra tid till uppgifter eller fått fokusera på ett särskilt arbetsområde i taget?	
I syfte att underlätta för dig som nyanställd, har du (i jämförelse med mer erfarna kollegor) under den senaste veckan ...	... delat ansvaret för vissa/alla arbetsuppgifter med någon? ... fått arbeta med mindre svåra uppgifter?	Ja/nej

---

Tabell A2. Faktorindelningen av och namnen på introduktionsinsatserna.

---

Faktor 1: Rollrelaterat stöd	Diskussion om arbetsuppgifter Fått svar på frågor angående arbetsuppgifter Hjälp att se olika perspektiv av upplevelser Hjälp att reflektera över yrkesroll Fått feedback Kunnat prata om att vara ny
Faktor 2: Uppgiftsrelaterat stöd	Planeringshjälp Prioriteringshjälp Skuggning Justering av arbetsuppgifter Använt stödmaterial Övningsuppgifter Utbildningsaktiviteter
Faktor 3: Relationsrelaterat stöd	Arbets tid att lära känna kollegor Arbets tid att lära känna andra nya Sociala aktiviteter utanför arbetstid Reflektionstid med andra nya
Faktor 4: Strukturellt stöd	Reducerad arbetstid Extra tid Delat ansvar Förenklade uppgifter

---





Tabell A3. Analys av yrkesskillnader i omfattning av antalet erhållna insatser. Insatser har summerats över hela studieperioden. 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.

	Jurist	Läkare	Lärare	Officer	Polis	Sjuksköterska	Socionom
Totalt; $F = 9,767$ ; $p = ,001$							
<i>M</i>	0,283	0,279	0,212	0,328	0,259	0,354	0,346
<i>SD</i>	0,044	0,155	0,106	0,137	0,094	0,123	0,138
Faktor 1: Rollrelaterat stöd; $F = 7,493$ ; $p = ,001$							
<i>M</i>	0,677	0,471	0,473	0,508	0,591	0,634	0,660
<i>SD</i>	0,207	0,186	0,244	0,218	0,178	0,214	0,229
Faktor 2: Uppgiftsrelaterat stöd; $F = 16,593$ ; $p = ,001$							
<i>M</i>	0,101	0,249	0,134	0,319	0,186	0,357	0,283
<i>SD</i>	0,074	0,159	0,103	0,186	0,131	0,159	0,162
Faktor 3: Relationsrelaterat stöd; $F = 8,843$ ; $p = ,001$							
<i>M</i>	0,019	0,029	0,015	0,118	0,013	0,028	0,082
<i>SD</i>	0,033	0,051	0,027	0,100	0,021	0,049	0,150
Faktor 4: Strukturellt stöd; ; $F = 4,181$ ; $p = ,001$							
<i>M</i>	0,275	0,237	0,152	0,282	0,140	0,251	0,247
<i>SD</i>	0,088	0,198	0,131	0,174	0,149	0,164	0,198

Tabell A4. Analys av yrkesskillnader i omfattning av antalet erhållna specifika insatser. Insatser har summerats över hela studieperioden. 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.

Insatser	Jurist	Läkare	Lärare	Officer	Polis	Sjuksköterska	Socionom
Faktor 1: Rollrelaterat stöd							
Diskussion om arbetsuppgifter							
<i>F (p)</i>	6.683 (.001)						
<i>M</i>	0.923	0.550	0.617	0.659	0.811	0.757	0.779
<i>SD</i>	0.133	0.277	0.317	0.290	0.261	0.258	0.213
Fått svar på frågor angående arbetsuppgifter							
<i>F (p)</i>	5.937 (.001)						
<i>M</i>	0.897	0.845	0.726	0.794	0.802	0.898	0.941
<i>SD</i>	0.089	0.206	0.277	0.258	0.262	0.177	0.130
Hjälp att se olika perspektiv av upplevelser							
<i>F (p)</i>	4.013 (.002)						
<i>M</i>	0.403	0.245	0.339	0.319	0.403	0.412	0.520
<i>SD</i>	0.431	0.238	0.313	0.292	0.321	0.319	0.369

Insatser	Jurist	Läkare	Lärare	Officer	Polis	Sjuksköterska	Socionom
Hjälp att reflektera över yrkesroll							
<i>F</i> ( <i>p</i> )	4.257 (.001)						
<i>M</i>	0.336	0.232	0.314	0.311	0.316	0.409	0.490
<i>SD</i>	0.315	0.231	0.305	0.254	0.286	0.312	0.356
Fått feedback							
<i>F</i> ( <i>p</i> )	5.491 (.001)						
<i>M</i>	0.974	0.567	0.405	0.480	0.643	0.656	0.615
<i>SD</i>	0.044	0.276	0.330	0.251	0.293	0.285	0.295
Kunnat prata om att vara ny							
<i>F</i> ( <i>p</i> )	7.477 (.001)						
<i>M</i>	0.531	0.389	0.436	0.486	0.577	0.674	0.617
<i>SD</i>	0.340	0.282	0.331	0.368	0.321	0.303	0.320
Faktor 2: Uppgiftsrelaterat stöd							
Planeringshjälp							
<i>F</i> ( <i>p</i> )	3.147 (.009)						
<i>M</i>	0.231	0.291	0.327	0.381	0.304	0.457	0.453
<i>SD</i>	0.204	0.291	0.315	0.255	0.345	0.290	0.304

Insatser	Jurist	Läkare	Lärare	Officer	Polis	Sjuksköterska	Socionom
Prioriteringshjälp							
<i>F (p)</i>	5.509 (.001)						
<i>M</i>	0.213	0.253	0.187	0.275	0.307	0.423	0.295
<i>SD</i>	0.151	0.291	0.227	0.263	0.300	0.290	0.250
Skuggning							
<i>F (p)</i>	9.632 (.001)						
<i>M</i>	0.060	0.242	0.079	0.161	0.140	0.324	0.215
<i>SD</i>	0.052	0.222	0.160	0.236	0.171	0.220	0.272
Justering av arbetsuppgifter							
<i>F (p)</i>	7.766 (.001)						
<i>M</i>	0.077	0.178	0.035	0.150	0.070	0.230	0.152
<i>SD</i>	0.077	0.208	0.084	0.247	0.198	0.217	0.192
Använt stödmaterial							
<i>F (p)</i>	14.822 (.001)						
<i>M</i>	0.051	0.537	0.201	0.640	0.436	0.674	0.562
<i>SD</i>	0.089	0.384	0.230	0.300	0.391	0.306	0.309

Insatser	Jurist	Läkare	Lärare	Officer	Polis	Sjuksköterska	Socionom
Övningsuppgifter							
<i>F</i> ( <i>p</i> )	8.183 (.001)						
<i>M</i>	0.000	0.091	0.038	0.290	0.006	0.156	0.113
<i>SD</i>	0.000	0.158	0.086	0.365	0.023	0.192	0.195
Utbildningsaktiviteter							
<i>F</i> ( <i>p</i> )	11.067 (.001)						
<i>M</i>	0.077	0.155	0.073	0.341	0.042	0.240	0.193
<i>SD</i>	0.133	0.157	0.121	0.247	0.071	0.211	0.236
Insatser	Jurist	Läkare	Lärare	Officer	Polis	Sjuksköterska	Socionom
Faktor 3: Relationsrelaterat stöd							
Arbetstid att lära känna kollegor							
<i>F</i> ( <i>p</i> )	8.141 (.001)						
<i>M</i>	0.026	0.020	0.015	0.151	0.003	0.020	0.078
<i>SD</i>	0.044	0.054	0.055	0.155	0.015	0.061	0.188

Insatser	Jurist	Läkare	Lärare	Officer	Polis	Sjuksköterska	Socionom
Arbetstid att lära känna andra nya							
<i>F (p)</i>	7.391 (.001)						
<i>M</i>	0.026	0.042	0.007	0.142	0.016	0.033	0.063
<i>SD</i>	0.044	0.087	0.028	0.125	0.035	0.067	0.138
Sociala aktiviteter utanför arbetstid							
<i>F (p)</i>	5.345 (.001)						
<i>M</i>	0.026	0.036	0.020	0.123	0.020	0.017	0.065
<i>SD</i>	0.044	0.080	0.057	0.144	0.052	0.057	0.141
Reflektionstid med andra nya							
<i>F (p)</i>	5.684 (.001)						
<i>M</i>	0.000	0.020	0.020	0.058	0.014	0.045	0.124
<i>SD</i>	0.000	0.056	0.054	0.073	0.063	0.103	0.209
Faktor 4: Strukturellt stöd							
Reducerad arbetstid							
<i>F (p)</i>	1.451 (.206)						
<i>M</i>	0.051	0.05	0.030	0.098	0.021	0.049	0.005
<i>SD</i>	0.089	0.152	0.080	0.139	0.077	0.158	0.090

Insatser	Jurist	Läkare	Lärare	Officer	Polis	Sjuksköterska	Socionom
Extra tid							
<i>F (p)</i>	4.914 (.001)						
<i>M</i>	0.262	0.209	0.081	0.262	0.086	0.240	0.219
<i>SD</i>	0.126	0.257	0.156	0.238	0.166	0.232	0.277
Delat ansvar							
<i>F (p)</i>	1.671 (.042)						
<i>M</i>	0.567	0.441	0.386	0.469	0.380	0.505	0.507
<i>SD</i>	0.163	0.282	0.310	0.309	0.320	0.261	0.343
Förenklade uppgifter							
<i>F (p)</i>	3.822 (.002)						
<i>M</i>	0.221	0.221	0.110	0.301	0.073	0.210	0.254
<i>SD</i>	0.155	0.282	0.193	0.279	0.172	0.224	0.307

## 9 Tidigare rapporter

Petter Gustavssons forskargrupp samlas under namnet 'Motivation, kompetens och hälsa' (inkludernade de så kallade LUST- och LÄST-projekten) och är en del av sektionen för psykologi, Institutionen för Klinisk Neurovetenskap, Karolinska Institutet. Som en del av verksamheten utges rapporter sammanställda i tre olika skriftserier. Skriftserierna benämns:

- A. Forskningsrapporter
- B. Arbetsrapporter
- C. Övriga rapporter

Följande rapporter har tidigare utgivits:

- No. B 2007:1. Longitudinell Undersökning av Sjuksköterskors Tillvaro (LUST-studien): En landsomfattande longitudinell enkätstudie av sjuksköterskestudenters hälsoutveckling och karriärval under utbildningsåren och i mötet med arbetslivet: Urvalsram, kohorter och genomförande 2002-2006. Gustavsson, P., Svärdson, Å., Lagerström, M., Bruce, M., Christensson, A., Schüldt-Håård, U., & Omne-Pontén, M.
- No. B 2007:2. Lärares Tillvaro i Utbildning och Arbete: LÄST-studien. Urvalsram, kohort och genomförande 2005-2006. Gustavsson, P., Kronberg, K., Hultell, D., & Berg, L-E.
- No. B 2007:3. Exit 2006: En landsomfattande populationsbaserad studentspeglning av sjuksköterskeutbildningen. Hasson, D., Omne-Pontén, M., & Gustavsson, P.
- No. B 2007:4. Lärarutbildningen anno 2006. En nationell studentutvärdering baserad på avgångsstudenterna hösten 2006. Hultell, D., Kronberg, K., & Gustavsson, P.
- No. B 2008:1. (2:a upplagan). Den nyfärdiga sjuksköterskans arbetsvillkor. En beskrivning av anställning, verksamhet och arbetsförhållanden 1 år efter utbildningen. Rudman, A., Schüldt-Håård, U., & Gustavsson, P.
- No. C 2008:1. Hjälptill självhjälpt. En lathund för SPSS. Hultell, D.
- No. B 2009:1. Den nyfärdiga sjuksköterskans arbetsvillkor. En beskrivning av anställning, verksamhet och arbetsförhållanden 1 år efter utbildningen. Rudman, A., Djordjevic, A., Frögéli, E., & Gustavsson, P.
- No. B 2009:2. Det första året i yrket – Nyexaminerade lärares erfarenheter och upplevelser av arbetsvillkor och yrkesroll. Frögéli, E., Rudman, A., Hultell D., & Gustavsson, P.
- No. B 2009:3. Övergången mellan utbildning och yrkesliv: Lärares reflektioner kring yrkesförberedelse, introduktion och arbetssituation 2 år efter lärarexamen. Djordjevic, A., Rudman, A., & Gustavsson, P.



- No. B 2009:4. Lärarstudenters erfarenheter av stärkande utbildningsmoment och engagerande förebilder. Wännström, I., Djordjevic, A., Hultell, D., & Gustavsson, P.
- No. B 2009:5. Lärarstudenters erfarenheter av stöd och psykosocialt klimat under lärarutbildningen. Wännström, I., Hultell, D., & Gustavsson, P.
- No. B 2010:1. Manual of the Scale of work engagement and burnout (SWEBO). Hultell, D. & Gustavsson, P.
- No. B 2010:2. Lärarstudenters uppfattning om tillägnad kompetens och yrkesförberedelse. Frögéli, E., Wännström, I., & Gustavsson, P.
- No. B 2011:1. 235 röster om 'glappet'. Sjuksköterskors reflektioner om övergången mellan utbildning och yrkesliv 2 år efter examen. Djordjevic, A., Rudman, A., & Gustavsson, P.
- No. B 2011:2. Lärares erfarenheter av mobbing under de tre första åren i arbetet. Hultell, D.
- No. A 2012:1. A note on the assessment of performance-based self-esteem. Hallsten, L.
- No. A2013:1. A prospective study of changes in burnout and work engagement for beginning teachers. Hultell D, & Gustavsson P.
- No. B 2013:1. Utbildningens förberedelse av sjuksköterskestudenter för användning av forskningsresultat och tillämpning av evidensbaserad vård – En jämförelse mellan lärosäten. Nilsson-Kajermo, K., Rudman, A., Wallin, L., & Gustavsson, P.
- No. B 2013:2. Lärares karriärvägar och hälsoutveckling de första åren efter utbildning. Enkät använd vid LÄST-projektets datainsamling tre år efter examen (2010). Hultell D, Rudman A, & Gustavsson P.
- No. B 2013:3. Sjuksköterskors karriärvägar och hälsoutveckling de första åren efter utbildning. Enkät använd vid LUST-projektets datainsamling för X2004-kohorten fem år efter examen (2010). Rudman A, Hultell D, & Gustavsson P.
- No. B 2013:4. Sjuksköterskors karriärvägar och hälsoutveckling de första åren efter utbildning. Enkät använd vid LUST-projektets datainsamling för X2006-kohorten tre år efter examen (2010). Rudman A, Hultell D, & Gustavsson P.
- No. B 2013:5. Lärares och sjuksköterskors hälsoutveckling och karriärvägar de första åren efter utbildning: Rapport till AFA Försäkring. Gustavsson P, Hultell D, & Rudman A.
- No. B 2014:1. Orsaker till ökande problem med stress under sjuksköterskeutbildningen – En longitudinell analys. Gustavsson P, Jirwe M, Frögéli E, & Rudman A.
- No. B 2015:1. Nya sjuksköterskors exponering för höga arbetskrav, låg kontroll och lågt stöd under sina första tre år i yrkeslivet. Gustavsson P, Frögéli E, Dahlgren A, Lövgren M, & Rudman A.

- No. A 2015:1. The effects of early career burnout on long-term sickness absenteeism. Hultell D, & Gustavsson P.
- No. A 2015:2. Sickness absence in sequential cohorts of new graduate nurses in Sweden between 2001 and 2006. Lövgren M, Gustavsson P, & Rudman A.
- No. A 2015:3. A longitudinal study into the effect of induction on the development of burnout in beginning teachers. Hultell D, & Gustavsson P.
- No. A 2015:4. Yes we can! Measuring newly graduated teachers' professional self-efficacy. Frögéli E, Hultell D, & Gustavsson P.
- No. B 2016:1. Mindset interventions in academic settings. A review. Miller E, Rudman A, Högman N, & Gustavsson P.
- No. B 2016:2. Mäta mindset: Utprovning av den svenska versionen av Theory of Intelligence measure. Högman N, Gustavsson, P & Rudman A.
- No. B 2016:3. Autonomy-supportive interventions in schools. A review. Gustavsson P, Jirwe M, Aurell J, Miller E, & Rudman A.
- No. B 2016:4. Social-belonging interventions in academic settings: A review. Högman N, Gustavsson, P & Rudman A.
- No. C 2016:1. En intervention i självmedkänsla för studenter. Manual och kurshandbok. Stake J, & Hay H.
- No. B 2017:1. Första året som sjuksköterska. Kartläggning av utveckling av socialiseringsvariabler för nya sjuksköterskor som deltagit i introduktionsåret KUÅ på Akademiska sjukhuset i Uppsala med start hösten 2015. Frögéli E, Rudman A, Kaarnavuo J, & Gustavsson P.
- No. B 2017:2. Första året som sjuksköterska. Kartläggning av utveckling av socialiseringsvariabler för nya sjuksköterskor som deltagit i Introduktionsåret i Region Skåne med start hösten 2015. Frögéli E, Rudman A, Looft A, & Gustavsson P.
- No. B 2017:3 An intensive prospective study of newly registered nurses experiences of entering the profession during the summer of 2015. Frögéli, E., Högman, N., Aurell, J., Rudman, A., Dahlgren, A., & Gustavsson, P.
- No. B 2017:4 An intensive prospective study of newly registered nurses experiences of entering the profession during the spring of 2016. Frögéli, E., Högman, N., Aurell, J., Rudman, A., Dahlgren, A., & Gustavsson, P.
- No. B 2017:5 Förhoppningar och farhågor: Sjuksköterskestudenters förväntningar inför att börja arbeta och deras erfarenheter som sjuksköterskor efter tre månader i arbetslivet. Högman, N. Gustavsson, P., Frögéli, E., & Rudman, A.
- No. A 2017:1 Will an early episode of career burnout have long term consequences on cognitive functions, emotions and depressive symptoms? A

- longitudinal study among newly graduated nurses. Arborelius L, Rudman A, & Gustavsson P.
- No. C 2017:1 Att främja proaktivitet och förebygga stressrelaterad ohälsa bland nya sjuksköterskor. Interventionsmanual. Frögéli E, Rudman A, Ljotsson B, & Gustavsson P.
- No. B 2017: 6 Säker, motiverad och skicklig. Forskningsbaserad intervention för att stimulera hälsa, arbetsengagemang och kompetens hos nya sjuksköterskor. Vetenskaplig slutrapport till AFA Försäkring (dr 14007). Gustavsson, P., Frögéli, E., & Rudman, A.
- No. B 2018:1 Psykosociala arbetsmiljörisker för sjuksköterskor under de fem första åren i yrket: Longitudinell utveckling och förekomst av upprepad samt långvarig exponering. Gustavsson P, Aurell J, Jenner B, Frögéli E, Annas P & Rudman A.
- No. C 2018: 1 Hälsa ett decennium efter karriärstart: Teknisk rapport för datainsamlingen LUST II (oktober 2017-januari 2018). Rudman A, Agrenius B, Sjöström-Bujacz A, Dahlgren A, Arborelius L, Frögéli E, & Gustavsson P.
- No. B 2018:2 Schemaläggning i vården – schemaläggares och nytutexaminerade sjuksköterskors perspektiv. Epstein M, Dahlgren A, Söderström M, & Rudman A.
- No. C 2018: 2 Nya professionella: Bakgrund, design, förankring och rekrytering. Gustavsson P, Agrenius B, Hedberg, J, Jenner B, von Rüdiger N, Annas P, & Rudman A.
- No. B 2018:3 Organisatoriska insatser för att introducera och stödja nya medarbetare: Förekomst och effekter på nyanställdas osäkerhet och stress. Hedberg J, von Rüdiger N, Agrenius B, Rudman A, & Gustavsson P.
- No. B 2018:4 Motiv till yrkesval, utvärdering av utbildning och förväntningar på första jobbet efter yrkesexamen: En jämförelse mellan jurist-, läkar-, lärar-, sjuksköterske- och socionomstudenter. Gustavsson P, & Rudman A.
- No. C 2018:3 Nya jurister, läkare, lärare, sjuksköterskor och socionomers första 13 veckor i yrket: Upplägg och genomförande av veckomätningarna i studien 'Nya professionella'. Gustavsson P, Jenner B, Annas P, Hedberg, J, Agrenius B, von Rüdiger N, Bujacz-Sjöström A, Dahlgren A, Frögéli E, & Rudman A.
- No. B 2018:4 Motiv till yrkesval, utvärdering av utbildning och förväntningar på första jobbet efter yrkesexamen: En jämförelse mellan jurist-, läkar-, lärar-, sjuksköterske- och socionomstudenter. Gustavsson P, & Rudman A.

- No. B 2019:1 Sjuksköterskor 10 år efter examen. Karriär och hälsa. En uppföljning av LUST-undersökningen. Rudman A, Dahlgren A, Frögéli E, Reinius M, Skyvell Nilsson M, Sjöström-Bujacz A, & Gustavsson P.
- No. B 2019:2 Jämförelser mellan läkar-, officer-, polis- och sjuksköterstudenternas motiv till yrkesval och utvärdering av sina utbildningar. Annell S, Inzunza M, Rudman A, Frögéli E, & Gustavsson P.
- No. B 2019:3 Efter fyra månader i yrket: Nya professionellas arbetstillfredsställelse, kompetens och hälsa. Teknisk rapport av bortfall och enkätsvar. Gustavsson P, Frögéli E, Agrenius B, & Rudman A.
- No. B 2019:4 Efter åtta månader i yrket: Nya professionellas arbetstillfredsställelse, kompetens och hälsa. Teknisk rapport av bortfall och enkätsvar. Gustavsson P, Agrenius B, Frögéli E, & Rudman A.
- No. B 2019:5 Efter fyra månader i yrket: Nya läkare, officerare, polisers och sjuksköterskors arbetstillfredsställelse, kompetens och hälsa. Teknisk rapport av bortfall och enkätsvar. Annell S, Inzunza M, Agrenius B, Frögéli, E, Rudman A, Gustavsson P.
- No. 2020:1 Förekomst, utveckling och konsekvenser av emotionella krav för nya professionella inom kontaktyrken. En longitudinell studie av relationen mellan emotionella krav och upplevelser av stress. Juréhn I, Lindström E, Annell S, Inzunza M, Rudman A, Dahlgren A, Agrenius B, Gustavsson P, & Frögéli E.
- No. 2020:2 Arbetstider, återhämtning, hälsa och säkerhet bland nyutexaminerade sjuksköterskor Beskrivning av rekrytering och enkätresultat från baslinjemätningen i projektet Bädä för Kvalitet. Dahlgren A, Reinius M, Epstein M, Rudman A, Gustavsson P, & Söderström M.
- No. 2020:3 Återhämtningsprogrammet Bädä för Kvalitet. Proaktiva strategier för återhämtning i främjandet av hälsa och arbetsprestation. Dahlgren A, Epstein M, Rudman A, Söderström M.
- No. 2020:4 Återhämtningsprogrammet Bädä för Kvalitet Innehåll, Upplägg och Utvärdering. Söderström M, Epstein M, Dahlgren A.
- No. 2020:5 Efter åtta månader i yrket: Nya läkare, officerare, polisers och sjuksköterskors arbetstillfredsställelse, kompetens och hälsa. Teknisk rapport av bortfall och enkätsvar. Annell S, Inzunza M, Gustavsson P, Agrenius B, Frögéli, E, & Rudman A.
- No. 2020:6 Efter tolv månader i yrket: Nya professionellas arbetstillfredsställelse, kompetens och hälsa. Teknisk rapport av bortfall och enkätsvar. Agrenius B, Gustavsson P, Frögéli E, Rudman A, Annell S, & Inzunza M.

Rapporterna och aktuella publikationsförteckningar finns att ladda ned från forskargruppens hemsida: <http://ki.se/cns/petter-gustavssons-forskargrupp>





**Karolinska  
Institutet**