

Nya professionella: Bakgrund, design, förankring och rekrytering

Petter Gustavsson
Beatrice Agrenius
Julius Hedberg
Bo Jenner
Nina von Rüdiger
Peter Annas
Elin Frögéli
Ann Rudman



**Karolinska
Institutet**

Innehållsförteckning

Sammanfattning	3
1 Inledning.....	6
1.1 Bakgrund	6
1.2 Begreppsram	7
1.3 Syfte.....	9
1.4 Studiens design.....	9
2 Rekrytering	11
2.1 Rekryteringsfasens olika steg	11
2.2 Kontakter och samarbeten	11
2.3 Kartläggning och urval av yrkesgrupper	13
2.3.1 Kartläggning av yrkesgrupper	13
2.3.2 Urval av yrken som inkluderas i studien	14
2.4 Rekryteringsprocessen	17
2.4.1 Kontakt och möten med utbildningsansvariga vid lärosäten	17
2.4.2 Möten med studenter.....	17
2.4.3 Informationsmaterial	21
2.4.4 Antal informerade om studien	21
3 Studiedeltagare	22
3.1 Anmälda till studien.....	22
3.2 Studiedeltagare.....	22
3.3 Demografi.....	22
3.4 Powerberäkningar (tvärsnittsdata).....	24
3.5 Powerberäkningar (longitudinella data)	25
4 Förväntat resultat och framtida planer	27
5 Referenser.....	29
6 Bilagor	31
6.1 Bilaga 1. Initiala powerberäkningar	31
6.2 Bilaga 2. Brev till rektorer/dekaner	34
6.3 Bilaga 3: Brev till studierektorer/kursansvariga.....	35
6.4 Bilaga 4. Annons för rekrytering av studiedeltagare.	36
6.5 Bilaga 5. Omslag till informationblad	37
6.6 Bilaga 6: Inlägga i informationsblad	38
7 Rapporter	39

Sammanfattning

Föreliggande projekt syftar till att kartlägga organisatoriska strategier för att stödja vitalitet och lärande hos nyanställda i yrken med höga emotionella krav. Forskningsprojektet studerar organisatoriska, sociala och individuella motivations- och hälsfaktorer under övergången mellan utbildning och yrkesliv för nyexaminerade högskolestudenter som börjar arbeta inom olika yrken inom offentlig sektor. Utifrån ett tidigare forskningsprojekt om introduktionsinsatser för nya sjuksköterskor fokuserade föreliggande projekt initialt även på yrken med liknande nivåer av emotionella krav men med andra traditioner kring utbildnings-, introduktions- och karriärfrågor (primärt lärare, läkare, poliser, präster/diakoner och socionomer).

Forskargruppen intresserar sig speciellt för ett hållbart arbetsliv i den tidiga karriären och vilka faktorer som påverkar förändringsprocessen från utbildning till arbetsliv och bidrar till att en ny professionell kommer in i sin roll med bibehållen hälsa och lust att stanna kvar inom yrket. Forskningsprojektet är finansierat av AFA Försäkring och ingår i temautlysningen om ett hållbart arbetsliv.

En kartläggning har gjorts av yrkesgrupper som varit tänkta att ingå i studien. Genom kartläggningen har bakgrundsinformation om respektive yrke sammanställts, vilken sedan har legat till grund för vilka yrken som har bedömts uppfylla kriterierna för att ingå i en longitudinell enkätundersökning eller i en intervjustudie. Under arbetet med kartläggningen har kontakter tagits och möten avseende projektet genomförts med arbetsgivare inom kommun, landsting, stat och näringsliv samt företrädare från fackförbund och intresseorganisationer sakkunniga på departement, myndigheter, forskare med speciellt professionsfokus samt utbildnings- och studentrepresentanter. Responsen har genomgående varit positiv från de kontakter som fått kännedom om studien.

Utifrån ett antal uppställda kriterier kom studien att inkludera jurister, lärare, läkare, socionomer och sjuksköterskor. I samarbete med ett Forte-finansierat forskningsprojekt planerades även inkludering av poliser och officerare. Då dessa yrkesgrupper inte har examinationstider parallellt med de fem andra yrkesgrupperna så kommer rekrytering till detta delprojekt att avrapporteras senare.

Utifrån analyser av hur många studiedeltagare som behöver rekryteras för att studera skillnader mellan yrkesgrupper avseende förändring över tid sattes målet till att rekrytera omkring 150-200 personer från varje yrkesgrupp (och ett förväntat deltagande omkring 100-150 över tid). I samverkan med utbildningsansvariga för fem utbildningar vid nio lärosäten har rekryteringsmöten planerats in och genomförts. Under rekryteringsmötena har representanter från forskargruppen träffat studenter och informerat om studien. I samband med mötena har studenter fått en länk att anmäla sig genom samt tillgång till en Facebooksida som har upprättats för att informera om projektet och för att möjliggöra ytterligare anmälningar. I samarbete med

kursansvariga och studentföreningar vid respektive lärosäte har information om projektet också publicerats på lärosätenas kurshemsidor. Vissa utbildningar har även gjort mailutskick med information om studien till studenter.

Totalt har 229 personer registrerat sig för studien. Av dessa 229 utgörs 219 av unika deltagare. När de tilltänkta studiedeltagarna förväntades ha cirka två veckor kvar till sin examen (den 3 januari 2018) skickades en baslinjeenkät ut till de 219 som registrerat sig för studien. Denna enkät kom att besvaras av 210 av de 219 registrerade. Detta motsvarar en svarsrespons på 96%. Dessa 210 utgör kohorten som följs inom ramen för denna studie (6 jurister, 44 läkare, 57 lärare, 59 sjuksköterskor och 44 socionomer).

Analys har gjorts för att utvärdera möjligheten att statistiskt kunna belägga tvärsnittsskillnader mellan dessa yrkesgrupper. Analyser har gjorts utifrån fyra av yrkesgrupperna med urvalsstorlekar på omkring 50 studiedeltagare. Utifrån Cohen's tumregler om små, moderata och stora skillnader mellan grupper i en en-vägs variansanalys visar powerberäkningarna att vi har god power för att belägga skillnader av moderata och stora magnituder (men inte för små skillnader). Power-beräkningar har också gjorts utifrån att yrkesgrupperna kan jämföras utifrån sina svar på enkätfrågor med två, tre, fyra eller fem svars-kategorier i en Chi²-analys. Resultaten visar att vi har god power för att belägga skillnader av moderata och stora magnituder (men inte för små skillnader) för alla analyserade kategorivariabler. Antalet deltagare som behövs för att kunna utföra longitudinella analyser har också genomförts. Simuleringarna visar att ett underlag på omkring 300 personer behövs för att med 80 % power statistiskt belägga förändring över tid. Då föreliggande kohort under våren skall kompletteras med data från två andra yrkesgrupper (poliser och officerare), förväntas ett underlag på omkring 300 kunna uppnås.

Ett speciellt tack till alla dekaner, prefekter, studierektorer, lektorer, adjunkter och kursadministratörer som på olika sätt hjälpt oss i rekryteringsfasen. Ett tack också till sakkunniga, samt representanter från arbetsgivare-, fack- och intresseorganisationer för samarbete kring projektets innehåll och avgränsning.

Projektgruppen under förankring, planering och rekrytering har bestått av Petter Gustavsson (vetenskaplig ledare, professor), 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). Ett första utkast till denna rapport har författats av Beatrice Agrenius (sammanfattning, kapitel 2) och Petter Gustavsson (kapitel 1, 3-4). Synpunkter och revideringsförslag har inhämtats från medförfattare och medlemmarna i projektgruppen och rapporten har finaliserats av Petter Gustavsson.

Sammanfattning

Projektet bedrivs inom ramen för Petter Gustavssons forskargrupp vid Karolinska Institutet (<http://ki.se/cns/petter-gustavssons-forskargrupp>) och medlemmar i denna forskargrupp (Ann Rudman, Anna Dahlgren, Maria Jirwe, Elin Frögéli, Aleksandra Bujacz-Sjöström) har under året också haft olika ansvarsområden och uppdrag inom projektet.

1 Inledning

1.1 Bakgrund

En hållbar organisation karaktäriseras av att på ett tillfredsställande sätt bibehålla 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 effektiva strategierna handlade om hur man rekryterade, introducerade och stimulerade nya medarbetare. Forskning om, implementering av och fördjupad teoretisk förståelse för dessa strategier har kommit att samlas inom temaområdet organisatorisk socialisering som har sitt fokus på utmaningar relaterade till att en person etableras i en ny professionell roll (Wanberg 2012). Aktuella studier inom området visar att effektiva insatser kan stärka motivationen att erövra en ny roll samt att stanna och utvecklas i yrket. I en meta-analys utvärderades olika rekryterings- och introduktionsinsatserns effektivitet. Resultatet visade att insatserna var speciellt viktiga för nyanställda (unga vuxna) som kom direkt från en utbildning och in på arbetsmarknaden. För dessa nya var det särskilt viktigt att få utveckla tillit till sin egen förmåga, att få klarhet i sitt uppdrag och att känna sig socialt inkluderad (härefter kommer dessa refereras till som socialiseringsprocesser) (Saks et al 2007). Det finns starkt vetenskapligt stöd för att en positiv utveckling i dessa socialiseringsprocesser under de första 90 dagarna är förknippat med viktiga organisatoriska utfall. Flera meta-analyser pekar på att utfallet av positiva socialiseringsprocesser efter tre månader predicerar högre arbetstillfredsställelse och arbetsengagemang, samt lägre nivåer av utbrändhet och intention att lämna arbetsplatsen när detta mäts mellan 6 och 12 månader efter anställning (Bauer et al 2007, Kammeyer-Mueller & Wanberg 2003, Saks et al 2007, Wanberg 2012).

I vår forskning har vi speciellt kommit att intressera oss för ett hållbart arbetsliv i den tidiga karriären. Specifikt handlar det om vilka faktorer som påverkar förändringsprocessen från utbildning till arbetsliv och bidrar till att en ny professionell kommer in i sin roll med bibehållen hälsa och lust att stanna kvar inom yrket. Fokus har varit på hållbarhet inom offentligt finansierade verksamheter som karakteriseras av höga emotionella krav, dvs organisatorisk socialisering för nyanställda inom yrken som till exempel lärare, sjuksköterskor, poliser, socionomer, psykologer, präster och läkare. Avgränsningen till dessa områden motiveras bland annat av ökade krav på effektivitet, rekryteringsbehov samt sammanställd forskning som visar att exponering för emotionella krav kan utgöra en central riskfaktor för att utveckla symptom på depression och utbrändhet (Statens beredning för medicinsk utvärdering 2014); ohälsa som idag utgör vanliga orsaker till långvarig sjukskrivning. Psykiska diagnoser är den vanligaste orsaken till långvarig sjukfrånvaro i kommuner och landsting, varav reaktioner på stress är den vanligaste typen av psykisk diagnos som leder till långa

sjukfall (AFA Försäkring 2017). Avgränsningen till den tidiga yrkeskarriären motiveras av de ökande ohälsotalen i gruppen unga vuxna (Socialstyrelsen 2012).

Våra egna studier inom området (med fokus på lärare och sjuksköterskor) har visat att ihållande eller extrem stress initialt i arbetslivet är vanligt förekommande och får negativa konsekvenser för hälsa, personalomsättning och professionell utveckling (Gustavsson et al 2017, Gustavsson et al 2013). Särskilt bekymmersamt är den drastiska minskningen av personer som vill arbeta vidare i yrket över de första åren i arbetslivet trots initialt högt engagemang. Resultaten pekar på negativa ekonomiska, sociala och personliga konsekvenser för både den nyanställda och organisationen.

I ett tidigare projekt har vi utvärderat effekterna av organisatoriska insatser för nya sjuksköterskor i relation till utveckling av socialiseringsprocesserna, samt energi under och efter arbetsdagen (Gustavsson et al 2017). Varje vecka under deras första 90 dagar i yrket har deltagarna rapporterat om erhållna introduktionsinsatser samt bedömt utveckling inom socialiseringsprocesserna och energi. Utvecklingen har sedan ställts mot arbetstillfredsställelse, intentionen att stanna i yrket, arbetsengagemang och symptom på utbrändhet tre månader in i yrkeskarriären. Trots att studien endast gällt ett yrke så visar studien på stor variation i typ och omfattning av introduktionsinsatser för ny personal. Vi utgår också från att det finns mer att lära av vilka introduktionsinsatser som utförs inom övriga nämnda yrken med höga emotionella krav och att goda exempel på hur man kan stärka utvecklingen av socialiseringsprocesserna och energi i syfte att förebygga stressrelaterad ohälsa och främja arbetsengagemang med fördel kan dokumenteras, standardiseras och spridas både inom och mellan yrken.

1.2 Begreppsram

Forskning om den tidiga yrkeskarriären har bedrivits utifrån såväl socialpsykologiska, pedagogiska, organisatoriska (inkl. HR och management) och sociologiska perspektiv (Wanberg 2012). Frågeställningar om första tiden i yrket har också funnits inom professionsforskning. Klassiska exempel på yrkessocialiseringsforskning finns till exempel inom omvårdnads- och utbrändhetsforskningen (Cherniss 1980, Kramer 1974).

Under senare år har dock ett nytt fält vuxit fram som integrerat olika perspektiv (Wanberg 2012). Området kallas idag för organisatorisk socialisering (eng. organizational socialization) och gemensamt för fältet är forskning och teoriutveckling kring frågor om rekrytering, introduktion av nyanställda, arbets- och yrkesrelaterade attityder under den tidiga karriären, samt frågor om karriärutveckling och karriäravbrott (Bauer 2014, Saks & Ashforth 1997, Wanberg 2012). Med termen organisatorisk socialisering menas "den process genom vilken individer förvärvar kunskaper, färdigheter, attityder och beteenden som krävs för att anpassa sig till en ny [professionell] roll" (Wanberg 2012). Wanberg understryker att socialisering sker inom en person som börjar på ett nytt jobb, och att det är en process som påverkas av flera faktorer både i organisationen och hos den enskilde personen. Det finns ett flertal

begreppsliga ramverk inom området och likheterna mellan dem är stora (Bauer 2014, Ellis et al 2015, Kammeyer-Mueller & Wanberg 2003, Saks & Ashforth 1997, Wanberg 2012). De flesta modeller som används för att lansera introduktionsprogram (eng. onboarding), monitorera genomförandet av introduktionsinsatser samt för att studera effekterna av insatserna brukar inkludera begrepp som illustreras i modellen i Figur 1 och som beskrivs nedan.



Figur 1. Den organisatoriska socialiseringsmodellen. Figuren illustrerar de mest typiska komponenterna i modellen med fokus på insatser, processer och utfall.

Centralt placerad i modellen är de tre utvecklingsprocesserna; ökad rollklarhet, ökad handlingskraft och ökad social integrering i arbetsgruppen. En positiv utveckling av dessa processer (under de tre första månaderna) anses på längre sikt (3-6 månader) leda till en rad olika utfall som (1) positiva attityder till arbetsplatsen (högre arbetstillfredsställelse, känsla av delaktighet och intentionen att stanna på arbetsplatsen), (2) positiva attityder till yrket (högre tilltro till färdigheter och tillhörighet till yrket), samt (3) positiv arbetsrelaterad hälsa (energi och god sömnkvalitet; låga nivåer av negativa emotioner). För att få igång och vidmakthålla en gynnsam utveckling av rollklarhet, handlingskraft och social integrering i arbetsgruppen så erbjuds den nyanställda olika insatser (se Figur 1). Den nyanställda själv bidrar från sin sida med proaktivitet i informationssökande och kontaktskapande.

Forskningsområdet är under utveckling. Positivt är att det finns ett begreppsmässigt ramverk som många använder som utgångspunkt. En svaghet är dock att många tidiga studier är tvärsnittsstudier som uttalar sig om longitudinella processer. Detta gäller speciellt forskningen om vad som händer under de första tre månaderna. En annan svaghet är att studierna sällan inkluderar stress- eller sömn- och återhämtningsperspektiv. Detta trots att många utgår från att nybörjarperioden är

mycket stressande och att hanteringen av stress är avgörande (Ellis et al 2015). Anmärkningsvärt också att området inte fokuserat mera på stress då en tidig studie om nya professionellas utmaningar utgjorde själva startskottet för forskningen och teoriutveckling om utbrändhet (Cherniss 1980, Cherniss 1995).

1.3 Syfte

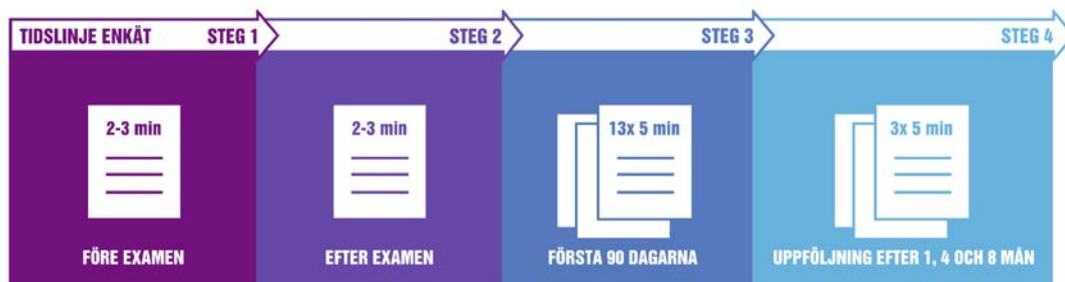
Det övergripande syftet med föreliggande projekt är att undersöka hur processer relaterade till lärande, vitalitet och stress hos ny personal påverkas i yrken där personal exponeras för höga emotionella krav. Genom att för ett flertal kontaktyrken samtidigt studera övergången mellan högskoleutbildning och den första perioden av yrkesutövandet avser projektet att via en intensiv longitudinell design studera stressreaktioner relaterade till för yrkena unika och generella utmaningar samt vilka konsekvenser olika sätt att hantera dessa utmaningar har på den psykiska hälsan över tid. Detta görs genom att kartlägga introduktionsinsatser (typ, omfattning och kvalitet) och insatsernas inflytande på organisatorisk socialisering hos ny personal under deras första 90 dagar i sina yrken.

1.4 Studiens design

Studien genomförs som en prospektiv intensiv longitudinell studie. Första enkäten skickades ut när studiedeltagarna gick sina sista veckor på utbildningen (första halvan av januari 2018). Denna enkät inkluderade frågor om förväntningar på kommande arbetsliv, en utvärdering av utbildning och frågor om motiv till yrkesval.

Efter att deltagarna börjat arbeta på sitt första jobb efter examen skickades enkäter ut varje vecka under de första 90 dagarna (steg 2 och steg 3 i Figur 2 nedan). Den första av dessa veckoenkäter inkluderade en beskrivning av arbetsplats och anställning (steg 2 i figur 2 nedan). I varje veckoenkät fanns ett grundbatteri av frågor om erhållna introduktionsinsatser och ens reaktioner på dessa. I varje veckoenkät fanns också en öppen fråga där studiedeltagaren kunnat välja att berätta om veckans utmaning. Varje veckoenkät avslutades med en uppmaning att utifrån egna erfarenheter komma med förslag på frågeområden som inte täckts av enkäten. Frågorna är tänkta att avspegla introduktionsinsatser och utvecklingsprocesser, dvs de faktorer som beskrivs i den vänstra och den mittersta boxen i Figur 1.

Efter de första 90 dagarna följer ett uppehåll och ny uppföljning sker sedan efter 4, 8 och 12 månader räknat från examen (steg 4 nedan). Dessa uppföljningsenkäter kommer att inkludera frågor om hälsa och attityder till arbetet, dvs faktorer som listas i den högra boxen i Figur 1. Kommande tekniska rapporter från studien kommer närmare att beskriva enkäternas innehåll och enkätfrågornas ursprung.



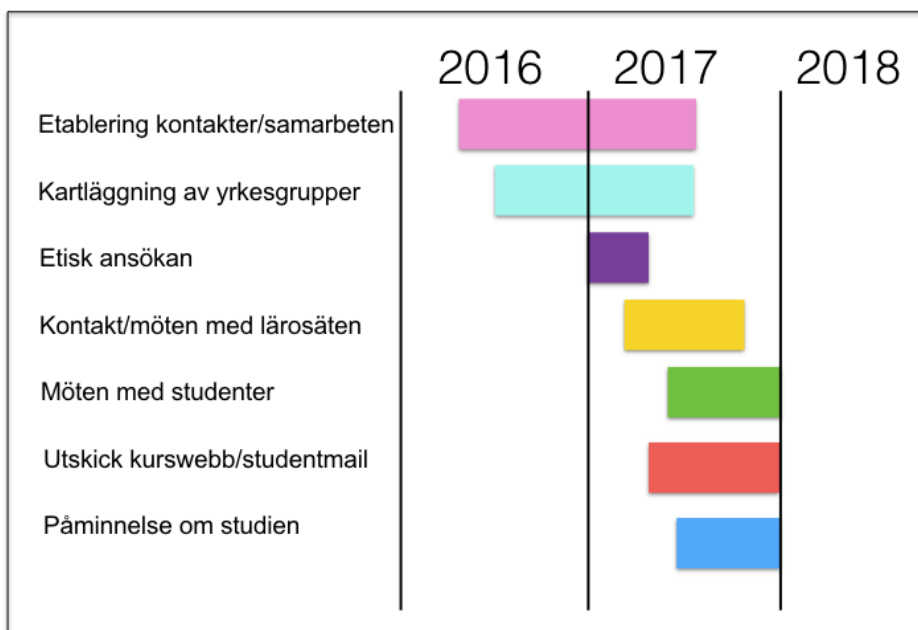
Figur 2. Studiens planerade enkätflöde.

Utifrån datasimuleringar så bestämdes att mål för rekryteringen bör vara omkring 150-200 personer per yrkesgrupp, med förväntat deltagande på omkring 100-150 personer per grupp. Simuleringarna återfinns som bilaga 6.1 till denna rapport.

2 Rekrytering

2.1 Rekryteringsfasens olika steg

Rekryteringsfasen av projektet har pågått under perioden 2016-2018. Inledningsvis etablerades kontakter och samarbeten inom de olika yrkesgrupper som studien ämnade undersöka. Därefter genomfördes en kartläggning av olika yrkesgrupper för att få underlag till att göra urvalet av vilka yrkesgrupper som skulle inkluderas i studien. En etisk ansökan upprättades för projektet och beviljades av Etikprövningsnämnden (ansökan godkännes av den Regionala etikprövningsnämnden i Stockholm den 6/4 2017 och har diarienummer 2017:543-31). Därefter togs kontakter med lärosäten som erbjöd examen för de olika utbildningar som inkluderats i studien. Efter detta bokades och genomfördes möten vid olika lärosäten för att informera studenter om studien och hur de kunde anmäla sig. I samarbete med kursansvariga gjordes utskick till kurswebbar för respektive utbildning. I förekommande fall skickades information om studien ut via studentmail. Även påminnelser om studien publicerades på kurswebbar och i vissa fall påmindes studenter per mail. För en sammanfattande tidslinje över projektets rekryteringsfas, se Figur 3 nedan.



Figur 3. Tidslinje över rekryteringsfasens olika steg

2.2 Kontakter och samarbeten

För att förankra projektet och utreda hur metodiken bäst skulle utvecklas och anpassas till att inkludera olika yrkesgrupper etablerades initialt kontakter inom de olika yrkesgrupperna. Vissa har varit kontakter från tidigare forskningsprojekt medan andra har tillfrågats att agera rådgivare eller samarbetspartner specifikt för detta projekt. För vägledning och rådgivning avseende kritiska frågor kring utbildningar, yrkesintroduktioner och yrkesutövande och för att beakta olika aktörers perspektiv

(de nytexaminerades, 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. Nya forskarsamarbeten har inletts med intressenter från olika lärosäten där vi har rekryterat studenter. Kontakter och samarbeten i anledning av tidigare projekt har fördjupats. Nätverket har sedan bidragit med vägledning och rådgivning t.ex. vid kartläggningen av olika yrkesgrupper, vid pilottestning av delar av enkätverktyget samt för att etablera ett gemensamt språk vid utformande av ett yrkesgemensamt enkätverktyg. Projektet har även uppmärksammats av forskare i Finland som uttryckt intresse för att göra en parallell studie baserat på vår föreliggande studie. Tabell 1 nedan utgör ett sammandrag av de huvudsakliga kontakter med lärosäten, avnämare, forskare och sakkunniga samt av samarbeten som inletts i anledning av projektet. Samtliga kontakter har visat ett stort intresse för studien och uttryckt att den betraktas som relevant, välbehövlig och viktig.

Tabell 1. Kontakter och samarbeten i anledning av studien

Yrkesgrupp	Organisation	Representanter
Lärare	Lärosäten	Utbildningsansvariga och studentföreningar vid Stockholms universitet, Högskolan Dalarna, Södertörns högskola och Uppsala universitet
	Avnämare	Representanter och utredare från Sveriges kommuner och landsting och utredare från Skolkommissionen, Bättre skola och Regeringskansliet
	Forskare och sakkunniga	Sakkunnig från Stockholms stad, forskare från Karolinska Institutet, Linköpings universitet och Högskolan i Gävle
Socionomer	Lärosäten	Utbildningsansvariga och studentföreningar vid Högskolan Dalarna, Ersta Sköndal Bräcke högskola, Malmö högskola, Södertörns högskola och Stockholms universitet
	Avnämare	Representant från Akademikerförbundet SSR, sakkunniga från Malmö stad, Kristianstads kommun samt Region Skåne och södra sjukvårdsregionen
	Forskare och sakkunniga	Forskare från Umeå universitet, Karolinska institutet och Stockholms universitet
	Samarbeten	Forskare från Ersta Sköndal Bräcke högskola och från tidigare FINLUST-studie i Finland

Forts Tabell 1.

Yrkesgrupp	Organisation	Representanter
Sjuksköterskor	Lärosäten	Utbildningsansvariga och studentföreningar vid Högskolan Dalarna, Röds Korsets högskola, Karolinska institutet, Sophiahemmet, Ersta Sköndal Bräcke högskola och Uppsala universitet
	Avnämare	Sakkunniga från Sveriges kommuner och landsting, Uppsalas Akademiska Sjukhus och Karolinska institutet
	Forskare och sakkunniga	Forskare från Karolinska institutet, Ersta Sköndal Bräcke Högskola och Högskolan Dalarna
	Samarbeten	Forskare från Ersta Sköndal Bräcke Högskola samt tidigare FINLUST-studie i Finland
Jurister	Lärosäten	Utbildningsansvariga och studentföreningar vid Stockholms universitet och Uppsala universitet
	Avnämare	Sakkunniga från JUSEK, Regeringskansliet och en medelstor advokatbyrå
	Forskare och sakkunniga	Sakkunniga från Regeringskansliet och en medelstor advokatbyrå
Läkare	Lärosäten	Utbildningsansvariga och studentföreningar vid Linköpings universitet, Karolinska institutet och Uppsala universitet
	Avnämare	Sveriges Kommuner och landsting och Läkarförbundet

2.3 Kartläggning och urval av yrkesgrupper

2.3.1 Kartläggning av yrkesgrupper

Undersökningsgruppen för studien utgörs av studenter som går sista terminen på ett universitets- eller högskoleprogram som ger yrkesexamina för framtida arbete inom yrken som kan tänkas innebära höga emotionella krav och som planerar att börja arbeta direkt efter examen. Inledningsvis har därför en kartläggning gjorts med bakgrundsinformation om olika yrkesgrupper som har utgjort del i underlaget för bedömning av vilka yrkesgrupper som har inkluderats i projektet. De yrken som kartlades var arbetsterapeut, jurist, logoped, läkare, lärare, officer, polis, präst, psykolog, sjukgymnast, sjuksköterska, socionom, tandhygienist och tandläkare. Kartläggningen har för varje yrke innefattat översiktlig information om utbildningens längd samt lärosäten i Stockholm och angränsande regioner (Uppsala, Gävle, Mälardalen), tider för examination (januari och/eller juni) och statistik över antal examinerade studenter under de senaste åren från Universitetskanslersämbetet och SCB:s statistikdatabaser. En översiktlig beskrivning har givits av eventuell praktisk

tjänstgöring alternativt yrkesintroduktion som kompletterar högskoleutbildningar för att legitimation ska erhållas (till exempel läkares allmäntjänstgöring, AT, som kompletterar den grundläggande högskoleutbildningen). Arbetsmarknadsprognoser för respektive yrke har beaktats, liksom statistik från AFA Försäkring, Arbetsmiljöverket och Försäkringskassan över sjukskrivningssiffror och symptom på stress och psykisk ohälsa för varje yrkesgrupp. Även information om andra projekt som nyligen studerat eller för närvarande studerar yrkesgrupper med gemensamma beröringspunkter med vårt projekt. Även statistik över samtliga lärosäten som tillhandahåller respektive utbildning inkluderades.

2.3.2 Urval av yrken som inkluderas i studien

Yrken som inkluderas i studien baserades på följande urvalskriterier:

- (1) examen i januari
- (2) minst 150 examinerade studenter från respektive yrkesgrupp
- (3) utbildningen ges i Stockholmsområdet eller angränsade regioner
- (4) tydlig övergång mellan studier och arbetsliv
- (5) dokumenterade ohälsotal

2.3.2.1 Urvalskriterierna 1-3: Examen i januari, tillräckligt stort antal studenter samt utbildningens lärosäte

Med ett mål att rekrytera omkring 150-200 personer från varje yrkesgrupp (och ett förväntat deltagande omkring 100-150 över tid) så var ett av de viktigaste urvalskriterierna för att en yrkesgrupp skulle ingå i studien att tillräckligt många studenter kunde förväntas ta examen vid tiden för studien, dvs. i januari 2018. Antalet deltagare i respektive studie baseras på resultatet av power-analyser och planerade post-hoc analyser, vilka säkerställer att det totala antalet deltagare från start är stort nog för att kunna göra longitudinella jämförelser mellan viktiga subgrupper även i de fall vissa individer inte fullföljer studien.

Av de yrkesgrupper som ingick i kartläggningen så beräknades följande yrkesgrupper examinera ett tillräckligt stort antal studenter i januari 2018 för att yrkesgruppen skulle kunna inkluderas i studien: jurister (556 st), läkare (259 st), lärare (742 st), poliser (577 st), sjuksköterskor (1 043 st) samt socionomer (391 st). För detaljer kring förväntat antal examinerade inom de olika yrkesgrupperna, se Tabell 2.

Tabell 2. Förväntat antal examinerade i januari 2018 inom olika yrkesgrupper vid lärosäten i Stockholm och angränsande regioner (Uppsala, Gävle, Mälardalen, Dalarna, Linköping). De utbildningar där antal examinerade överstiger 150 st är markerade i fetstil.

Yrke	Antal	Fördelning lärosäten ¹
Arbetsterapeut	86 st	KI (31), LiU (27) och ÖU (28)
Jurist	556 st	SU (242), UU (235) och ÖU (79)
Logoped	25 st	UU (25)
Läkare	259 st	KI (109), LiU (48), UU (85), ÖU (17)
Lärare	742 st	Bl.a. SU (311), LiU (92), UU (101), HD (67), ÖU (62)
Präst	16 st	LiU (1), UU (2), resterande i andra regioner
Psykolog	119 st	UU (40), ÖU (30), SU (29), LiU (20)
Fysioterapeut	116 st	KI (51), UU (31), LiU (27)
Sjuksköterska	1 043 st	bl.a. ESH (66), KI (114), RKH (78), MH (283), UU (92)
Socionom	391 st	ÖU (132), SU (123), ESH (100)
Tandhygienist	0 st	-
Tandläkare	0 st	-

2.3.2.2 Urvalskriterium 4: Tydlig övergång mellan studier och arbetsliv

Det fjärde urvalskriteriet var att yrkesgruppen hade en tydlig övergång mellan utbildning och yrkesliv. Samtliga yrkesgrupper som uppfyllde urvalskriterierna 1-3 uppfyllde även detta kriterium. För att kunna studera övergången mellan studier och arbetsliv är det av vikt att studiedeltagarna börjar arbeta omgående efter examen så att det inte skapas ett alltför stort glapp mellan utbildningen och starten på det kommande arbetslivet. Vissa yrken har även formella introduktioner som baseras på lagstadgade krav på yrkesintroduktion, t.ex. läkares allmäntjänstgöring (AT) som löper under 18-21 månader. Lärare har ett lagstadgat krav på att genomgå ett läsårs yrkesintroduktion, vilket genomförs på arbetsplatsen och ombesörjs av skolans rektor. Poliser genomgår en aspiranttjänstgöring som formell yrkesintroduktion. För socionomer finns krav på en obligatorisk yrkesintroduktion vid arbete med vård av barn- och ungdomar. Likaså finns det ett krav för jurister att genomgå notarietjänstgöring vid domstol för att få inneha vissa tjänster inom rättsväsendet som domare, åklagare eller försvarare. Yrkesgruppen sjuksköterskor saknar en formell yrkesintroduktion.

¹ De lärosäten som är inkluderade i beräkningen anges med följande förkortningar: Ersta Sköndal Bräcke högskola ("ESH"), Högskolan Dalarna ("HD"), Högskolan i Gävle ("HG"), Karolinska institutet ("KI"), Linköpings universitet ("LiU"), Mälardalens högskola ("MH"), Röda korsets högskola ("RKH"), Stockholms universitet ("SU"), Södertörns högskola ("SH"), Uppsala universitet ("UU") samt Örebro universitet ("ÖU").

2.3.2.3 Urvalskriterium 5: Dokumenterade ohälsotal

Det femte urvalskriteriet är att det finns dokumenterade ohälsotal för yrkesgrupperna. I Försäkringskassans statistik avseende sjukskrivningstal och symtom vid psykisk ohälsa används måttet relativ risk. Om den relativa risken för ohälsa ligger över 1.0 för en yrkesgrupp innebär det att risken är förhöjd risk hos yrkesgruppen jämfört med populationen i stort. Är den relativa risken under 1.0, föreligger en mindre risk för ohälsa hos yrkesgruppen än i populationen i stort.

Kartläggningen visade att den relativa risken är påtagligt högre för socionomer (1.30), läkare (1.21), (sjuksköterskor (1.19) och lärare (1,13 – 1,16) än för populationen i stort. Däremot var den relativa risken lägre för jurister (0.9), men sjuknärvaro (dvs. att vara på jobbet även när man är sjuk) förekom hos juristerna. Samtliga yrkesgrupper hade även uppvisat symtom på psykisk ohälsa under den senaste månaden, som t.ex. trötthet, sömnbesvär, svårt att koppla bort tankarna, oro, ångest och stressrelaterade besvär.

2.3.2.4 Yrkesgrupper som inkluderades i studien

De yrkesgrupper som inkluderades i studien mot bakgrund av urvalskriterierna och kartläggningen var läkare, lärare, sjuksköterskor, socionomer, jurister. På grund av att ett samarbete även hade inletts med forskare från Försvarshögskolan och samarbete inletts med två polisutbildningar så planerades också inkludering av poliser och officerare i studien. Då dessa inte har samma examinationstid som övriga yrken kom dessa att utgöra ett separat projekt som kommer att genomföras i samarbete med ett annat forskningsprojekt och dokumenteras vid en senare tidpunkt. De yrkeskategorier som inte uppfyllde urvalskriterierna för att ingå i studien var arbetsterapeuter, fysioterapeuter, logopedier, präster, psykologer, tandhygienister och tandläkare. Det planeras för att dessa yrkesgrupper istället ska inkluderas i en intervjustudie.

2.3.2.5 Lärosäten

För att minska kostnaderna vid rekrytering avgränsades rekryteringen primärt till regioner och län i nära anslutning till Stockholmsområdet. Avsteg gjordes emellertid för ett antal lärosäten där intresset för studien har varit stort och bra kontakter har etablerats. De lärosäten och utbildningar som bjudits in till att delta i studien är Karolinska institutet (sjuksköterskor, läkare), Stockholms universitet (lärare, socionomer, jurister), Uppsala universitet (lärare, sjuksköterskor, jurister, läkare), Linköpings universitet (läkare), Högskolan Dalarna (lärare, socionomer, sjuksköterskor), Malmö högskola (socionomer), Södertörns högskola (lärare, socionomer), Röda Korsets högskola (sjuksköterskor), samt Ersta Sköndal Bräcke högskola (socionomer, sjuksköterskor). De utbildningar som avböjt medverkan i studien är juristutbildningen vid Uppsala universitet och socionomutbildningen vid Stockholm universitet.

2.4 Rekryteringsprocessen

2.4.1 Kontakt och möten med utbildningsansvariga vid lärosäten

Deltagare till studien rekryterades under hösten 2017 under sista terminen av sin utbildning.

Under våren och sommaren 2017 inleddes kontakter med de olika lärosätena och institutioner som ingick i urvalet till studien. Inledningsvis upprättades brev med information om studien och den planerade rekryteringen som skickades till dekaner och studierektorer vid de olika lärosätena, se bilagorna 2-3. Responsen på breven var övervägande god och i flera fall kontaktade mottagaren omgående forskargruppen för att få veta mer om studien, vidarebefordra kontakten till utbildningsansvariga vid respektive institution eller för att boka möte för planering av förfarandet för rekryteringen vid lärosätet. I de fall där svar dröjde eller uteblev följdes breven upp av ett telefonsamtal eller mail från en representant av forskargruppen. I nästa steg bokades möte med de utbildningsansvariga för respektive utbildning. Under sommaren och början av hösten 2017 träffade representanter från forskargruppen utbildningsansvariga vid de olika lärosätena för att informera om studien. Sammantaget hölls ca 10 möten med utbildningsansvariga för de olika utbildningarna.

2.4.2 Möten med studenter

Efter att representanter från forskargruppen hade träffat utbildningsansvariga för de olika utbildningarna så kontaktades de som var ansvariga för respektive kurs som studenterna genomgick under sin sista termin för att boka mötestillfällen att träffa studenterna och informera dem om studien och möjligheterna att anmäla sig.

Representanter från forskargruppen har därefter träffat studenter som går sista terminen på sin utbildning vid respektive lärosäten och informerat dem om studien, t.ex. i samband med en föreläsning. Mötena med studenterna ägde rum under perioden augusti-december 2017.

Genom samverkan med utbildningsansvariga på lärosätena har information om projektet samt påminnelser att anmäla sig till studien publicerats på kurswebbsidor för respektive utbildning och/eller skickats ut till studenter via mail, se bilaga 4. Efter mötena med studenterna har kursansvariga mailats med en förfrågan om att lägga ut information om studien på utbildningens kurswebb och via studentmail. Kursansvariga har även mailats om att skicka påminnelser till studenterna om studien och hur man anmäler sig.

2.4.2.1 Sjuksköterskor

Vid rekrytering av sjuksköterskestudenter har möten med studenter ägt rum vid lärosätena Ersta Sköndal Bräcke högskola, Högskolan Dalarna, Karolinska institutet, Sophiahemmet, Röda Korsets högskola och Uppsala universitet. Därutöver har kursansvariga vid alla lärosäten utom ett lagt ut information om studien och påminnelser om att anmäla sig på utbildningens kurswebb. Sjuksköterskestudenter vid Karolinska institutet har även fått information och påminnelse via studentmail. Se Tabell 3 för detaljer avseende de olika lärosätena.

Tabell 3. Rekrytering av sjuksköterskestudenter

Lärosäte	Möte	Kurswebb	Studentmail	Påminnelse
Ersta Sköndal Bräcke högskola	2017-12-06	Ja	Ingen uppgift	Ja
Högskolan Dalarna	2017-09-21	Ja	Ingen uppgift	Ja
Karolinska institutet	2017-08-28	Ja	Ja	Ja
Sophiahemmet	2017-08-21	Ja	Ingen uppgift	Ja
Röda Korsets högskola	2017-10-02	Ja	Ingen uppgift	Ja
Uppsala universitet	2017-12-18	Ingen uppgift	Ingen uppgift	Ingen uppgift

2.4.2.2 Lärare

Vid rekryteringen har möten med lärarstudenter ägt rum vid lärosätena Dalarnas högskola, Stockholms universitet, Södertörns högskola och Uppsala universitet. På Stockholms universitet har möten ägt rum vid samtliga utbildningar utom ämneslärare vid historiska institutionen. Därutöver har kursansvariga vid samtliga lärarutbildningar utom ämneslärare vid statsvetenskapliga institutionen vid Stockholms universitet lagt ut information om studien och påminnelser om att anmäla sig på utbildningens kurswebb. Lärarstudenter vid Uppsala universitet har även fått information och påminnelse via studentmail. Påminnelser har skickats ut till alla lärosäten utom till grundlärare på Södertörns högskola och ämneslärare vid statsvetenskapliga institutionen vid Stockholms universitet. Se tabellerna 4-7 för detaljer avseende de olika lärosätena.

Tabell 4. Rekrytering av lärarstudenter vid Dalarnas högskola

DALARNAS HÖGSKOLA	Möte	Kurswebb	Studentmail	Påminnelse
Ämneslärare	2017-09-21	Ja	Ingen uppgift	Ja

Tabell 5. Rekrytering av lärarstudenter vid Stockholms universitet

STOCKHOLMS UNIVERSITET	Möte	Kurswebb	Studentmail	Påminnelse
Grundlärare, Barn- och ungdomsvetenskapliga institutionen (BUV)	2017-10-31	Ja	Ingen uppgift	Ja
BUV	2017-10-31	Ja	Ingen uppgift	Ja
BUV	2017-10-31	Ja	Ingen uppgift	Ja
BUV	2017-12-15	Ja	Ingen uppgift	Ja
Institutionen för språkdidaktik (ISD)	2017-10-31	Ja	Ingen uppgift	Ja
ISD	2017-11-06	Ja	Ingen uppgift	Ja
Ämneslärare, Institutionen för matematikämnets och naturvetenskapsämnenas didaktik (MND)	2017-10-02	Ja	Ingen uppgift	Ja
Ämneslärare, Statsvetenskapliga institutionen (HSD)	2017-10-03	Ingen uppgift	Ingen uppgift	Ingen uppgift
Ämneslärare, Historiska institutionen (HSD)	Nej	Ja	Ja	Ja

Tabell 6. Rekrytering av lärarstudenter vid Södertörns högskola

SÖDERTÖRNS HÖGSKOLA	Möte	Kurswebb	Studentmail	Påminnelse
Förskollärare	2017-12-11	Ja	Ingen uppgift	Ingen uppgift
Grundlärare	2017-11-01	Ja	Ingen uppgift	Ja

Tabell 7. Rekrytering av lärarstudenter vid Uppsala universitet

UPPSALA UNIVERSITET	Möte	Kurswebb	Studentmail	Påminnelse
Förskollärare	2017-12-01	Ja	Ingen uppgift	Ja
Grundlärare	2017-11-01	Ja	Ingen uppgift	Ja
Grundlärare	2017-12-05	Ja	Ja	Ja

2.4.2.3 Socionomer

Rekrytering av socionomstudenter har skett genom möten med studenter vid lärosätena Ersta Sköndal Bräcke högskola, Högskolan Dalarna, Malmö högskola och

Södertörns högskola. Därutöver har kursansvariga vid samtliga socionomutbildningar utom socionomutbildningen vid Malmö högskola lagt ut information om studien och påminnelser om att anmäla sig på utbildningens kurswebb. Socionomstudenter vid Ersta Sköndal Bräcke högskola har även fått information och påminnelse via studentmail. Mail om att påminna studenterna om studien på kurswebb och via studentmail har skickats ut till Högskolan Dalarna och Södertörns högskola. Se Tabell 8 för detaljer avseende de olika lärosätena.

Tabell 8. Rekrytering av socionomstudenter

Lärosäte	Möte	Kurswebb	Studentmail	Påminnelse
Ersta Sköndal Bräcke högskola	2017-09-15	Ja	Ja	Ingen uppgift
Högskolan Dalarna	2017-09-21	Ja	Ingen uppgift	Ja
Malmö högskola	2017-12-07	Ingen uppgift	Ingen uppgift	Ingen uppgift
Södertörns högskola	2017-09-11	Ja	Ingen uppgift	Ja

2.4.2.4 Läkare

Rekrytering av läkarstudenter har skett genom möten med studenter vid lärosätena Karolinska institutet, Linköpings universitet och Uppsala universitet. Därutöver har kursansvariga vid samtliga läkarutbildningar lagt ut information om studien och påminnelser om att anmäla sig på utbildningens kurswebb. Läkarstudenter vid Karolinska institutet har även fått information och påminnelse via studentmail. Mail om att skicka en påminnelse om studien på kurswebb eller via studentmail har skickats ut till alla tre lärosäten. Se tabell 9 för detaljer avseende de olika lärosätena.

Tabell 9. Rekrytering av läkarstudenter

Lärosäte	Möte	Kurswebb	Studentmail	Påminnelse
Karolinska institutet	2017-10-10	Ja	Ja	Ja
Linköpings universitet	2017-10-09	Ja	Ingen uppgift	Ja
Uppsala universitet	2017-09-13	Ja	Ingen uppgift	Ja

2.4.2.5 Jurister

Rekrytering av juriststudenter har skett genom möten med studenter vid Stockholms universitet. Därutöver har kursansvarig vid juristutbildningen på Stockholms universitet lagt ut information om studien och påminnelser om att anmäla sig på utbildningens kurswebb. Studenterna har även fått information och påminnelse via

Rekrytering

studentmail. Även påminnelse om studien på kurswebb eller via studentmail har skickats ut till studenterna, se Tabell 10.

Tabell 10. Rekrytering av juriststudenter

Lärosäte	Möte	Kurswebb	Studentmail	Påminnelse
Stockholms universitet	2017-09-04	Ja	Ja	Ja

2.4.3 Informationsmaterial

Vid mötet med studenterna fick de ta del av en informationsbroschyr som utvecklats i anledning av projektet med information om studien, en grafisk tidslinje över projektets gång, uppskattning av tidsåtgång för respondenter, kontaktuppgifter till projektansvariga samt relevant information avseende samtycke för forskning och personuppgiftsbehandling. Informationsbroschyrerna har utformats för varje yrke med en utbildningsspecifik registreringslänk och QR-kod för intresseanmälan att delta i projektet, se bilagorna 5-6. En facebook sida skapades även och används som informationskanal för projektet, där information om projektet samt en informationsvideo har publicerats (<https://www.facebook.com/pg/nyaprof/about/>). På facebooksidan har det tidigare funnits möjlighet att anmäla sig.

2.4.4 Antal informerade om studien

I Tabell 11 nedan redovisas en uppskattning av hur många studenter som fått information om studien. Studenterna från de fem utbildningar som har tillfrågats har haft examensdatum i januari 2018.

Tabell 11. Uppskattat antal studenter som tillfrågats att delta i studien

Yrkesutbildning	Antal tillfrågade
Jurister	240
Läkare	370
Lärare	400
Sjuksköterskor	380
Socionomer	300

3 Studiedeltagare

3.1 Anmälda till studien

Totalt har 229 personer registrerat sig för studien. Av dessa 229 utgörs 219 av unika deltagare. Fördelningen av dessa 219 registrerade över olika yrkesutbildningar och lärosäten ges i Tabell 12.

3.2 Studiedeltagare

När de tilltänkta studiedeltagarna förväntades ha cirka två veckor kvar till sin examen (den 3 januari 2018) skickades en baslinjeenkät ut till de 219 som registrerat sig för studien. Denna enkät kom att besvaras av 210 av de 219 registrerade. Detta motsvarar en svarsrespons på 96%. Dessa 210 utgör kohorten som följs inom ramen för denna studie. Fördelningen av dessa 210 deltagare över olika yrkesutbildningar och lärosäten ges i tabellerna 12 och 13.

Utefter vilket datum studiedeltagarna angett att de ska tillträda sina nya tjänster så har underlaget delats upp i tre studiekohorter; de som börjar jobba omkring veckan som börjar med den 22 januari (kohort 1; n=93; 44%); de som börjar jobba omkring veckan som börjar med den 12 februari (kohort 2; n=73; 35%); och slutligen de som börjar jobba omkring veckan som börjar med den 5 mars (kohort 3; n=44; 21%).

Typiska startdatum skiljer sig något mellan de olika yrkena. Det finns en överrepresentation av lärare och jurister som startar sin anställning direkt efter examen i januari (och därför tillhör studiekohort 1). Sjuksköterskor är överrepresenterade bland de som startar sin anställning under februari (studiekohort 2) och läkare är något mer överrepresenterade i gruppen som startar sin anställning i början på mars (studiekohort 3).

3.3 Demografi

Medelåldern i bland studiedeltagarna är 30 år (standardavvikelse = 7 år; variationsvidd 21 till 56 år). Av de 210 i kohorten anger 174 att de är kvinnor (83%), 34 män (16%) och 2 anger annan könstillhörighet (1%). På frågan om härkomst svarar 33% att en eller båda föräldrarna är födda utomlands.

På frågan om aktuellt civilstånd så anger 32% att de är ensamstående och 68% att de är sammanboende (inkl. gift eller partnerskap). I kohorten rapporterar 30% att de har hemmavarande barn.

Det finns vissa demografiska skillnader mellan yrkena. Tydligast är att läkargruppen avviker i flera demografiska variabler. Andelen som är födda på 90-talet är högre (70% vs snittet på 50%), här återfinns också en högre andel män (36% i jämförelse med snittet på 16%) och andelen som har hemmavarande barn är signifikant lägre än snittet (5% vs 30%).

Studiedeltagare

Andelen kvinnor är högre i sjuksköterskegruppen (92% vs snittet på 83%) och andelen som har hemmavarande barn är högre i lärargruppen (47% vs snittet på 30%).

Inga skillnader återfinns mellan grupperna vad gäller civilstånd eller härkomst.

Tabell 12. Antal som registrerat sig för studien samt antal studiedeltagare över yrke och utbildningsort.

Yrke	Lärosäte	Registrerade	Deltagare
Jurist	Alla	6	6
	Stockholms Universitet	6	6
Läkare	Alla	45	44
	Karolinska Institutet	20	20
	Linköpings Universitet	6	5
	Uppsala Universitet	19	19
Lärare	Alla*	62	57
	Högskolan Dalarna	4	4
	Stockholms Universitet	32	30
	Södertörns Högskola	13	11
	Uppsala Universitet	12	11
Sjuksköterska	Alla	61	59
	Ersta Sköndal Bräcke Högskola	15	15
	Högskolan Dalarna	5	5
	Karolinska Institutet	17	17
	Röda Korsets Högskola	10	9
	Sophiahemmets högskola	7	6
	Uppsala Universitet	7	7
Socionom	Alla	45	44
	Ersta Sköndal Bräcke Högskola	20	19
	Högskolan Dalarna	12	12
	Malmö Högskola	6	6
	Södertörns Högskola	7	7

*Uppgift om lärosäte saknas för en lärare.

Tabell 13. Antal som registrerat sig för studien HT17 över yrke.

Yrke	Lärosäte	Registrerade	Deltagare
Jurist	Alla	6	6
Läkare	Alla	45	44
Lärare*	Alla	62	57
Sjuksköterska	Alla	61	59
Socionom	Alla	45	44

*Majoriteten av lärargruppen utgörs av föreskolelärare (67%).

3.4 Powerberäkningar (tvärsnittsdata)

Analyser har gjorts för att utvärdera möjligheten att statistiskt belägga tvärsnittsskillnader mellan yrkesgrupperna. Analyser utifrån fyra av yrkesgrupperna med urvalsstorlekar på omkring 50 studiedeltagare presenteras i tabellerna 14 och 15 nedan.

Utifrån Cohen's tumregler om små, moderata och stora skillnader mellan grupper i en en-vägs variansanalys visar powerberäkningarna att vi har god power för att belägga skillnader av moderata och stora magnituder (men inte för små skillnader). Power för att belägga skillnader av moderat magnitud är 0.85.

Tabell 14. Powerberäkningar för att i en ANOVA-beräkning kunna belägga små, moderata och stora medelvärdesskillnader mellan grupperna.

Statistiskt test	Antal grupper	Power	Effektstorlek	Signifikansnivå
ANOVA	4	0.1891	0.1	0.05
ANOVA	4	0.8485	0.25	0.05
ANOVA	4	0.9989	0.4	0.05

Powerberäkningar har också gjorts utifrån att yrkesgrupperna kan jämföras utifrån sina svar på enkätfrågor med två, tre, fyra eller fem svarskategorier i en Chi2-analys. Resultaten presenteras i Tabell 15. Utifrån Cohen's tumregler om små, moderata och stora skillnader mellan grupper i en Chi2-analys visar powerberäkningarna att vi har god power för att belägga skillnader av moderata och stora magnituder (men inte för små skillnader) för alla analyserade kategorivariabler. Power för att belägga skillnader av moderat magnitud är 0.96 (två svarskategorier), 0.92 (tre svarskategorier), 0.87 (fyra svarskategorier), och 0.82 (fem svarskategorier).

Tabell 15. Powerberäkningar för att i en Chi2-beräkning kunna belägga små, moderata och stora andelsskillnader mellan grupperna.

Statistiskt test	Power	df	Effektstorlek	Signifikansnivå
Chi-Square	0.1955	3	0.1	0.05
Chi-Square	0.9625	3	0.3	0.05
Chi-Square	1.000	3	0.5	0.05
Chi-Square	0.1485	6	0.1	0.05
Chi-Square	0.9168	6	0.3	0.05
Chi-Square	1.000	6	0.5	0.05
Chi-Square	0.1273	9	0.1	0.05
Chi-Square	0.8711	9	0.3	0.05
Chi-Square	0.9999	9	0.5	0.05
Chi-Square	0.1148	12	0.1	0.05
Chi-Square	0.8278	12	0.3	0.05
Chi-Square	0.9998	12	0.5	0.05

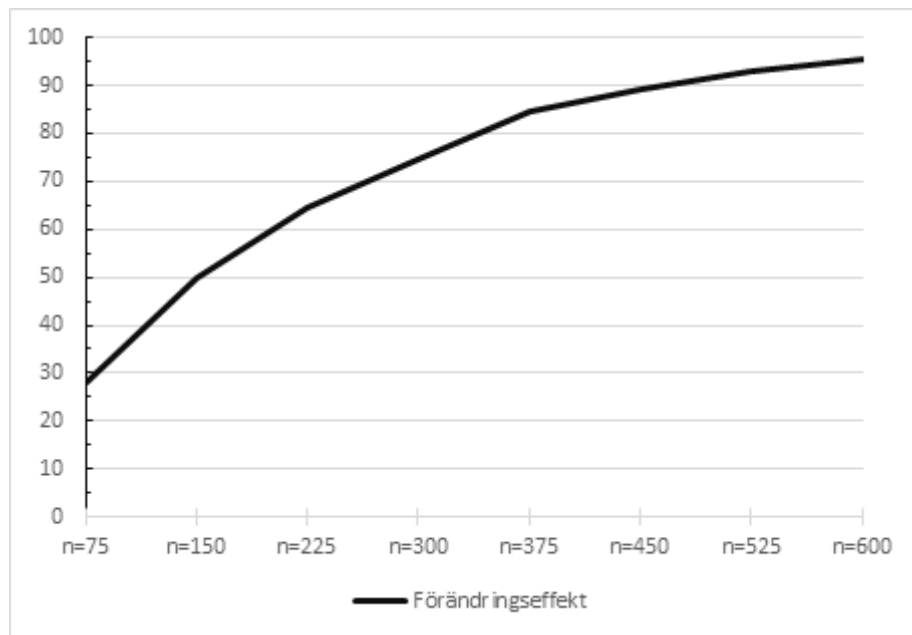
Df=Frihetsgrader.

3.5 Powerberäkningar (longitudinella data)

I intensiva longitudinella studier bestäms statistisk power både av antal studiedeltagare och antalet upprepade mätningar. Simuleringar visar dock att en procentuell ökning av antalet respondenter är effektivare för att nå högre statistisk power än samma procentuella ökning av antalet mätningar. Simuleringar visar också att ett större antal upprepade mätningar inte kan kompensera för en mindre storlek på urvalet. Antalet mätningar bestäms därmed med fördel först och beslut om antal mätningar baseras på hur studerande fenomen kan förväntas visa fluktuationer och utveckling över tid.

Föreliggande projekt utgår från tidigare forskning om stress vid övergången mellan utbildning och arbetsliv där de första tre månaderna har definierats som de mest intensiva. För att analysera upp hur variationer i arbetsscheman, introduktionsinsatser och sociala processer på arbetsplatsen inverkar på stress, återhämtning och psykiska symptom har vi i tidigare studier funnit att veckovisa mätningar under en tre månaders period kan räcka för att dokumentera detta. Detta motsvarar 13 veckomätningar (till detta antal kommer en rekryteringsenkät och tre uppföljningsenkäter).

För att beräkna det antal deltagare som krävs för att belägga förändringar och samband över 13 veckomätningar har Monte Carlo simuleringar för multilevel modeller genomförts i Mplus (Bolger & Laurenceau 2013, Muthén & Muthén 1998-2016). Vi har utgått från egna tidigare resultat som visat ökande nivåer av återhämtning över de första tre månaderna i yrket. Power-kurva återges nedan i Figur 4. Den svarta linjen visar statistisk power för att belägga en förändring av tidigare estimerad storlek utifrån olika storlekar på underlaget (från $n=75$ till $n=600$). Simuleringarna visar att ett underlag på omkring 300 personer behövs för att med 80 % power statistiskt belägga ökande nivåer av återhämtning över tid. Då föreliggande kohort under våren skall kompletteras med data från två andra yrkesgrupper (polis och officerare), förväntas ett underlag på omkring 300 kunna uppnås.



Figur 4. Power för att belägga utveckling över tid (förändringseffekt, svart kurva). Power-kurva framtagen från simulerade data.

4 Förväntat resultat och framtida planer

Projektet förväntas generera ny kunskap om de processer som ligger bakom de tidigare dokumenterade epidemiologiska sambanden mellan utmaningar i arbetsmiljön och ohälsa i arbetslivet. En större förståelse för dessa processer förväntas ge uppslag till nya fokuserade interventioner att använda för att förebygga ohälsa i arbetslivet. Det finns starkt vetenskapligt stöd för att en positiv utveckling i socialiseringsprocesser under de första 90 dagarna är förknippat med viktiga organisatoriska utfall. Tidigare studier har dock endast undersökt dessa utfall efter de första 90 dagarna i yrket och inte under själva introduktionstiden.

Företag och organisationer som adekvat adresserar socialiseringen av nya medarbetare förväntas att nyanställda snabbare utvecklas till ansvarstagande medarbetare som är nöjdare, mer effektiva och som vill stanna i organisationen. Centralt för denna socialisering är insatser som vitaliserar och underlättar lärandet. För att kunna börja bygga evidens för introduktionsmetoder som fungerar och som kan användas inom och mellan yrken behöver först effektiviteten i befintliga organisatoriska strategier studeras. Sammanställning och utvärdering av de insatser som används idag kan utgöra grunden för prioritering av vilka insatser som nya introduktionsprogram kan använda och jämföra sina resultat emot. Projektet genererar både information om förutsättningar och hinder för att möjliggöra skapandet av en hållbar introduktion i arbetslivet för nybörjare på arbetsmarknaden.

Data från föreliggande studie förväntas generera ny kunskap om vilka anpassade insatser som behövs för att få nya medarbetare ombord och säkra kompetens och återhämtning i yrken karaktäriserade av höga emotionella krav, samt när och hur insatser bäst implementeras. Vi hoppas att genom studien få en fördjupad kunskap om vilka insatser som kan ge nya medarbetare en bra introduktion och främja goda förutsättningar för ett hållbart arbetsliv.

Vid planeringen av projektet var målet att rekrytera omkring 150 studiedeltagare per yrkesgrupp med en prognos att omkring 100 i varje grupp skulle fullfölja deltagandet över tid. Detta mål har visat sig vara svårt att uppnå. Trots entusiasm och intresse från såväl lärosäten som studenter så var det endast en mindre andel av de som bjudits in till studien som registrerade sig för deltagande. Detta är förstås ett bakslag för projektet som leder till att vissa analyser inte kommer att kunna genomföras. Utifrån det låga deltagarantalet så kan vi förstås inte utgå från att undersökningsgruppen är representativ för alla de som examinerades och började jobba i sitt yrke under våren 2018. Undersökningen får därför ses som explorativ och hypotesgenerande. Om vi i den longitudinella delen av projektet slutligen kommer upp i ett studiedeltagande omkring 300 personer så bedömer vi dock att flera av de mest intressanta frågorna kommer att kunna besvaras. Utifrån det underlag som vi har redan idag ser vi också stor potential i att besvara flera centrala frågeställningar. Vi planerar därför vidare med avrapportering som kommer att ske i form av uppsatser, rapporter och vetenskapliga artiklar. Följande arbeten är under planering:

Förväntningar och farhågor inför att börja jobba. Denna rapport planeras att dokumentera enkäterna som skickades ut inför studiedeltagarnas examen. Analyser kommer att presenteras avseende studiedeltagarnas syn på utbildningsval, yrkesförberedelse och motivation. En innehållsanalys av studiedeltagarnas egna beskrivningar av förväntningar på arbetslivet förväntas också ingå.

Utveckling av rollklarhet, social integrering och kompetens hos nya professionella inom offentlig sektor. Arbetet planeras att dokumentera svarsfrekvensen på veckomätningarna under våren 2018 och analysera utvecklingsmönster i för projektet centrala variabler.

Prevalens och effekter av genomförda introduktionsinsatser. Arbetet förväntas kartlägga förekomst och longitudinell utveckling av specifika introduktionsinsatser samt utreda påverkan på socialiseringsprocesserna och stress.

Akutella utmaningar för nya professionella. Detta arbete syftar till att analysera det kvalitativa material som samlats in via veckoenkäterna, där studiedeltagarna fått beskriva vad som utgjort veckans utmaning. Typiska utmaningar kommer att beskrivas liksom skillnader mellan yrkesgrupper och förändring över tid.

Emotionella krav: Förekomst och konsekvenser. Detta delarbete förväntas beskriva prevalens, longitudinella utvecklingsmönster och konsekvenser av exponering för olika emotionella krav.

Arbetsrelaterade attityder, stress och hälsa. Denna rapport avser att analysera hur introduktionsinsatser och socialisationsprocesser påverkar arbetsrelaterade attityder, stress och hälsa på lite längre sikt. Trender uppmätta under den intensiva perioden av veckomätningar kommer att ställas mot uppföljande mätningar upp till ett år efter examen.

Som ett tillägg till föreliggande undersökningsgrupp (av jurister, läkare, lärare, socionomer och sjuksköterskor) planeras rekrytering av nya studiedeltagare omfattande poliser och officerare. Detta arbete kommer att ske i samarbete med ett av Forte finansierat postdoktoralt projekt. I samband med rekrytering av poliser och officerare till projektet planeras också ytterliggare rekrytering från de utbildningar som ingår i den undersökningsgrupp som dokumenterats i denna rapport.

5 Referenser

- AFA Försäkring. 2017. *Psykisk ohälsa i kommun- och landstingssektorn, delrapport december 2017*. Stockholm: AFA Försäkring.
- 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
- Bolger N, Laurenceau JP. 2013. *Intensive Longitudinal Methods: an introduction to diary and experience sampling research*. New York: Guilford Press.
- Cherniss C. 1980. *Professional burnout in human service occupations*. New York: Praeger Press.
- Cherniss C. 1995. *Beyond Burnout*. London: Routledge.
- 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
- 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.
- 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
- Kramer M. 1974. *Reality shock: Why nurses leave nursing*. London: Mosby.
- Muthén B, Muthén L. 1998-2016. *Mplus User's Guide v7*. Los Angeles, CA: Muthén & Muthén.
- 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, 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
- Socialstyrelsen. 2012. *Folkhälsan i Sverige: Årsrapport 2012*. Stockholm: Socialstyrelsen.
- Spreitzer G, Porath CL, Gibson CB. 2012. Toward human sustainability: How to enable more thriving at work. *Organizational Dynamics* 41: 155-62

- 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 litteraturöversikt. SBU-rapport nr 223*. Stockholm: Statens beredning för medicinsk utvärdering.
- Wanberg CR, ed. 2012. *The Oxford Handbook of Organizational Socialization*. New York: Oxford University Press. 360 pp.

6 Bilagor

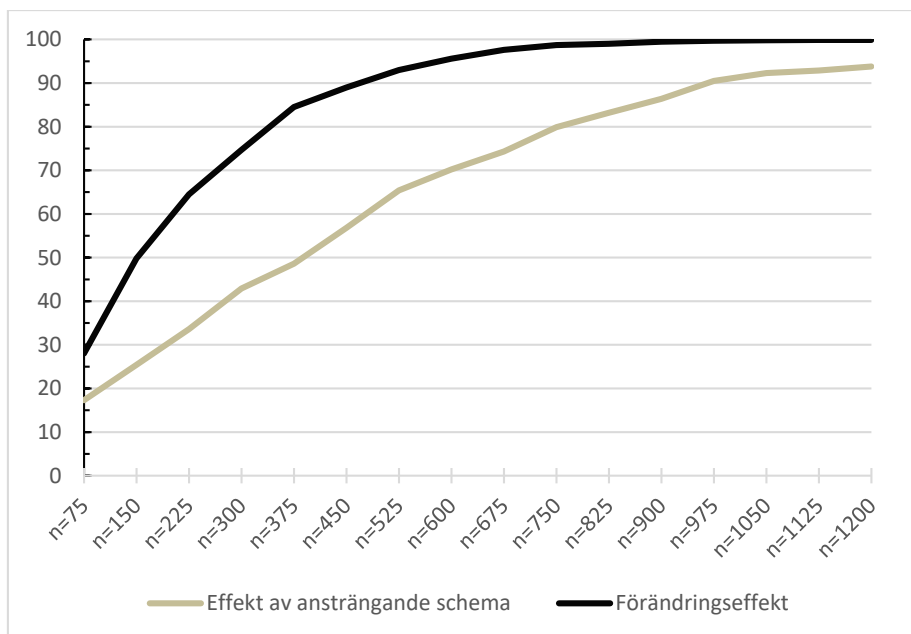
6.1 Bilaga 1. Initiala powerberäkningar

I intensiva longitudinella studier bestäms statistisk power både av antal studiedeltagare och antalet upprepade mätningar. Simuleringar visar dock att en procentuell ökning av antalet respondenter är effektivare för att nå högre statistisk power än samma procentuella ökning av antalet mätningar. Simuleringar visar också att ett större antal upprepade mätningar inte kan kompensera för en mindre storlek på urvalet. Antalet mätningar bestäms därmed med fördel först och beslut om antal mätningar baseras på hur studerande fenomen kan förväntas visa fluktuationer och utveckling över tid.

Föreliggande projekt utgår från tidigare forskning om stress vid övergången mellan utbildning och arbetsliv där de första tre månaderna har definierats som de mest intensiva. För att analysera upp hur variationer i arbetsscheman, introduktionsinsatser och sociala processer på arbetsplatsen inverkar på stress, återhämtning och psykiska symptom har vi i tidigare studier funnit att veckovisa mätningar under en tre månaders period kan räcka för att dokumentera detta. Detta motsvarar 13 veckomätningar (till detta antal kommer en rekryteringsenkät och tre uppföljningsenkäter).

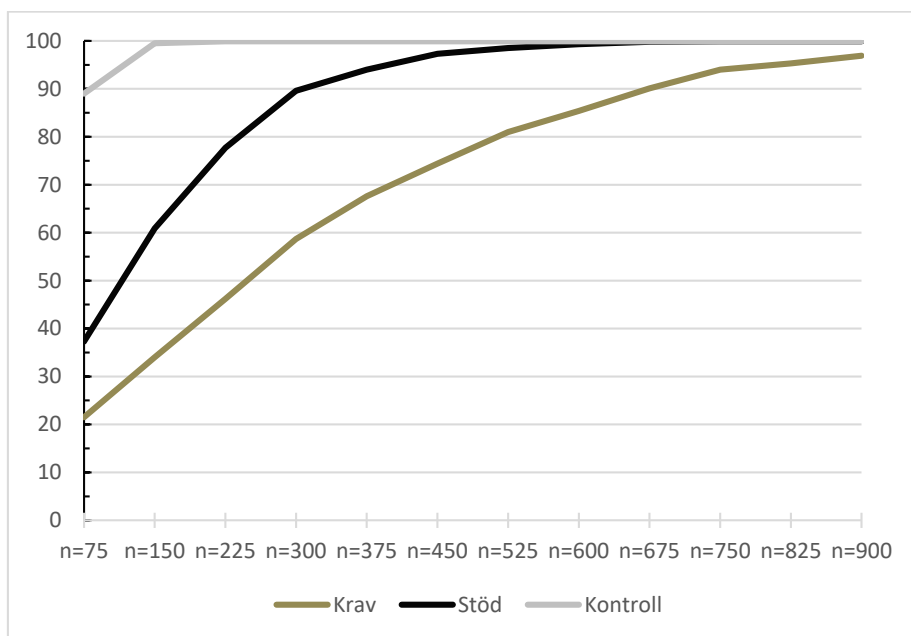
För att beräkna det antal deltagare som krävs för att belägga förändringar och samband över 13 veckomätningar har Monte Carlo simuleringar för multilevel modeller genomförts i Mplus (Bolger & Laurenceau 2013, Muthén & Muthén 1998-2016). Vi har utgått från egna tidigare resultat som visat (1) ökande nivåer av återhämtning över de första tre månaderna i yrket (2), men att denna trend var mindre uttalad för personer som schemalagts på ett sätt som försvårat återhämtning (skiftläggning med flera snabba returer i veckan). Power-kurvor återges nedan i Figur 1. Den svarta linjen visar statistisk power för att belägga en förändring av tidigare estimerad storlek utifrån olika storlekar på underlaget (från $n=75$ till $n=1200$). Simuleringarna visar att ett underlag på över 300 personer behövs för att med 80 % power statistiskt belägga ökande nivåer av återhämtning över tid. Den grå linjen visar statistisk power för att belägga samband mellan schemaläggning och återhämtningstakt. Simuleringarna visar att ett underlag på över 750 personer behövs för att med 80 % power statistiskt belägga ett samband mellan schemaläggning och minskande nivåer av återhämtning över tid.

För att undersöka om ett underlag på 750 personer också är tillräckligt för belägga samband mellan initial psykosocial arbetsmiljö och stress-relaterad ohälsa vid uppföljningarna 4, 8, och 12 månader efter första enkäten genomfördes också Monte Carlo simuleringar för regressions modeller i Mplus (Muthén & Muthén 1998-2016). Även här utgick vi från egna resultat av hur uppnådda nivåer av krav, kontroll och stöd under de tre första månaderna oberoende av varandra predicerade utbrändhetssymptom 1 månad senare. Power-kurvor återges nedan i Figur 2. Simuleringarna visar att ett underlag på över 750 personer ger över 90 % power för att belägga oberoende samband mellan dessa variabler och hälsoutfall.



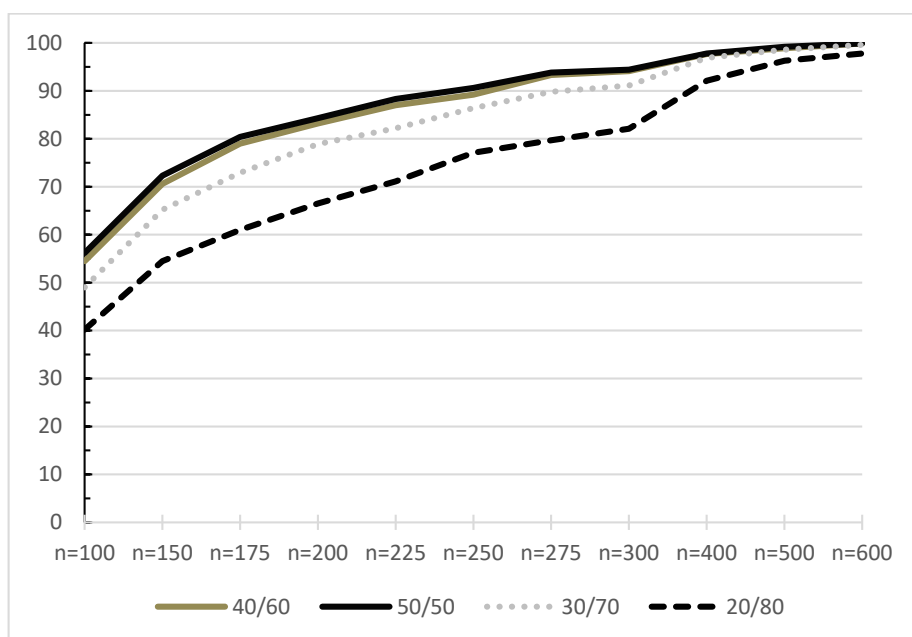
Figur 1. Power-kurvor för att belägga utveckling över tid (förändringseffekt, svart kurva) och för att belägga samband mellan förändring och effekt av ansträngande schema (ljusgrå kurva).

För att undersöka om ett underlag på 750 personer också är tillräckligt för belägga samband mellan initial psykosocial arbetsmiljö och stress-relaterad ohälsa vid uppföljningarna 4, 8, och 12 månader efter första enkäten genomfördes också Monte Carlo simuleringar för regressions modeller i Mplus. Även här utgick vi från egna resultat av hur uppnådda nivåer av krav, kontroll och stöd under de tre första oberoende av varandra prediceras utbrändhetssymptom 1 månad senare. Power-kurvor återges nedan i Figur 2. Simuleringarna visar att ett underlag på över 750 personer ger över 90 % power för att belägga oberoende samband mellan dessa variabler och hälsoutfall.



Figur 2. Power-kurvor för att belägga oberoende samband mellan arbetsmiljö faktorer och utbrändhetssymptom.

Slutligen har statistisk power för att säkerställa gruppskillnader i utfallsvariablerna (av samma storlek som i föregående exempel) simulerats för olika gruppstorlekar och proportioner. I Figur 3 nedan illustreras resultatet av dessa simuleringar. Den svarta linjen återger resultaten för jämförelser där grupperna är av samma storlek. För att med 80 % säkerhet säkerställa en skillnad mellan två jämnstora grupper behövs omkring 90 personer (totalt 180). För att med 80 % säkerhet säkerställa en skillnad mellan olika stora grupper (30 vs 70 % = ljus prickad linje; 20 vs 80 % svart streckad linje) behövs att den minsta gruppen utgörs av omkring 60 personer (samtidigt som den större gruppen består av omkring 200 personer). Resultatet definierar en nedre gräns för urvalsstorleken för den yrkesgrupp med minst förväntat antal examinerade (samtidigt som det totala urvalet av samtliga deltagare inte bör understiga 750 personer).



Figur 3. Power-kurvor för att belägga skillnader mellan ingående yrkesgrupper. De olika kurvorna representerar relativa proportioner (i %).

6.2 Bilaga 2. Brev till rektorer/dekaner



**Karolinska
Institutet**

2017-x-x

Sid: 1 / 1

(Adress dekan)

Forskning om ett hållbart arbetsliv: Arbetsmiljön för nya professionella

Bäste x,

Vi är en forskargrupp från Institutionen för Klinisk Neurovetenskap, Avdelningen för Psykologi, Karolinska Institutet. Vi kontaktar dig för att vi vill komma i kontakt med sistaårsstudenter från (...)programmet på din institution för deltagande i ett forskningsprojekt inom hållbart arbetsliv. Vi har intresserat oss för hur erfarenheter under de första åren i ett yrke formar hälsa och karriärsval senare i arbetslivet. Tidigare forskning visar på hur viktig introduktionsperioden in i ett yrke är för en hållbar organisation. Att via olika insatser eller satsningar få tid att utveckla tillit till sin förmåga, få klarhet i sitt uppdrag och känna sig socialt accepterad är speciellt viktigt för unga vuxna som kommer ut på arbetsmarknaden direkt från högskoleutbildningen. Vi har i en tidigare, nationell longitudinell studie undersökt yrkesgruppen sjuksköterskor (för information om det tidigare projektet, se länk nedan).

Vi är nu intresserade av att utöka antalet yrken i studien till att omfatta även läkare, lärare, socionomer, jurister, poliser och officerare. Vi skulle därför vara mycket intresserade av att inkludera sistaårsstudenter från (...)programmet på din institution i studien.

Vi kommer gärna till er (eller har ett telefon- eller videomöte) för att presentera våra planer mer i detalj. Har du frågor redan nu så ring oss gärna på 070-536 3659. Forskningsprojektet ingår som ett projekt av åtta i AFA Försäkrings temautlysning om ett hållbart arbetsliv (2017-2019). <https://www.afaforsakring.se/forskning/fou-program/hallbart-arbetsliv/>

Med vänliga hälsningar,

Petter Gustavsson, Professor

Institutionen för klinisk neurovetenskap
Avdelningen för psykologi
Karolinska Institutet
Nobels väg 9
171 65 Solna
08-524 836 59, 070-536 3659
<http://ki.se/cns/petter-gustavssons-forskargrupp>

6.3 Bilaga 3: Brev till studierektorer/kursansvariga



**Karolinska
Institutet**

2017-x-x

Sid: 1 / 1

(adress studierektor)

Forskning om ett hållbart arbetsliv: Arbetsmiljön för nya professionella

Bäste x,

Vi är en forskargrupp från Institutionen för Klinisk Neurovetenskap, Avdelningen för Psykologi, Karolinska Institutet. Vi kontaktar dig för att vi vill komma i kontakt med sistaårsstudenter från (...)programmet på din institution för deltagande i ett forskningsprojekt inom hållbart arbetsliv. Vi har intresserat oss för hur erfarenheter under de första åren i ett yrke formar hälsa och karriärsval senare i arbetslivet. Tidigare forskning visar på hur viktig introduktionsperioden in i ett yrke är för en hållbar organisation. Att via olika insatser eller satsningar få tid att utveckla tillit till sin förmåga, få klarhet i sitt uppdrag och känna sig socialt accepterad är speciellt viktigt för unga vuxna som kommer ut på arbetsmarknaden direkt från högskoleutbildningen. Vi har i en tidigare, nationell longitudinell studie undersökt yrkesgruppen sjuksköterskor (för information om det tidigare projektet, se länk nedan).

Vi är nu intresserade av att utöka antalet yrken i studien till att omfatta även läkare, lärare, socionomer, jurister, poliser och officerare. Vi skulle därför vara mycket intresserade av att inkludera sistaårsstudenter från (...)programmet på din institution i studien.

Vi kommer inom kort att kontakta dig och andra vid din institution som har direktkontakt med studenterna för dessa yrkesprogram för att höra om intresse och möjlighet finns och hur vi skulle kunna samarbeta om detta.

Vi kommer gärna till er (eller har ett telefon- eller videomöte) för att presentera våra planer mer i detalj. Har du frågor redan nu så ring oss gärna på 070-536 3659.

Forskningsprojektet ingår som ett projekt av åtta i AFA Försäkrings temautlysning om ett hållbart arbetsliv (2017-2019). <https://www.afaforsakring.se/forskning/fou-program/hallbart-arbetsliv/>

Med vänliga hälsningar,

Petter Gustavsson, Professor

Institutionen för klinisk neurovetenskap
Avdelningen för psykologi
Karolinska Institutet
Nobels väg 9
171 65 Solna
08-524 836 59, 070-536 3659
<http://ki.se/cns/petter-gustavssons-forskargrupp>

6.4 Bilaga 4. Annons för rekrytering av studiedeltagare.

Blivande jurister, läkare, lärare, officerare, poliser,
sjuksköterskor och socionomer sökes till

I 
NYA
PROFESSIONELLA

Vi har intresserat oss för hur **erfarenheter under de första åren i ett yrke** formar **hälsa** och **karriärval** senare i arbetslivet. Vill du möjliggöra att arbetsmiljön för nyexaminerade studenter förbättras?

Tar du examen i januari 2018?

Läs mer och registrera dig på
<https://survey.ki.se/npl8-landa>

Bakgrund

Vi intresserar oss för hur erfarenheter och arbetsmiljön under de första åren i ett yrke formar hälsa och karriärval senare i arbetslivet. Tidigare forskning visar hur viktig introduktionen i ett yrke är för både individ och organisation. Att få tid att utveckla sin förmåga, få klarhet i sitt uppdrag och känna sig socialt accepterad är särskilt viktigt för studenter som kommer ut på arbetsmarknaden direkt efter högskoleutbildningen.

Vilket är studiens syfte?

I vår studie vill vi undersöka vilka faktorer som utgör en bra introduktion genom att följa nyexaminerade studenter i yrkesgrupperna jurister, läkare, lärare, officerare, poliser, sjuksköterskor och socionomer under deras första tid i arbetslivet.

Varför ska jag delta?

Genom att delta i studien bidrar du till att introduktionsinsatserna för din yrkesgrupp kan förbättras. Du bidrar till att framtida studenter kan möta arbetsgivare som är bättre rustade för att introducera dem till ett hållbart arbetsliv- ett hållbart arbetsliv som du själv kan vara representant för när du ska introducera nyexaminerade studenter på din arbetsplats! När studien är genomförd skickar vi ut en lättläst sammanfattning av de viktigaste fynden som gjorts för att du ska kunna ta del av kunskapen som är relevant för relevant för din yrkesgrupp.

6.5 Bilaga 5. Omslag till informationblad



6.6 Bilaga 6: Inlaga i informationsblad

Bakgrund

Vi har intresserat oss för hur erfarenheter under de första åren i ett yrke formar hälsa och karriärval senare i arbetslivet. Tidigare forskning visar hur viktig introduktionen till ett yrke är för en hållbar organisation. Att få tid att utveckla tillit till sin förmåga, få klarhet i sitt uppdrag och känna sig socialt accepterad är speciellt viktigt för unga vuxna som kommer ut på arbetsmarknaden direkt från högskoleutbildningen.


Vilket är studiens syfte?
I vår studie vill vi undersöka vilka faktorer som utgör en bra introduktion genom att följa nyexaminerade studenter under deras första tid i arbetslivet.

Varför ska jag delta?
Genom att delta i studien möjliggör du att introduktionsinsatser för din yrkesgrupp förbättras. Du bidrar till att framtida studenter kan möta arbetsgivare som är bättre rustade för att introducera dem till ett hållbart arbetsliv - ett hållbart arbetsliv som du själv kan vara representant för när du själv ska introducera nyexaminerade studenter på din arbetsplats.

Hur anmäler jag mitt intresse att delta i studien?

Du kan anmäla ditt intresse att delta i studien:

- via denna länk: <http://survey.ki.se/np18-000>
- via QR-länken till en sida där du kan anmäla dig → → → → →



TIMELINE

Steg 1 → Steg 2 → Steg 3 → Steg 4 → Steg 5

Steg	Varaktighet	Titel
Steg 1	2-3 MIN	FÖRE EXAMEN
Steg 2	2-3 MIN	EFTER EXAMEN
Steg 3	12x 5 MIN	FÖRSTA 90 DGR
Steg 4	5 MIN	UPPFÖLJNING EFTER 3 MÅN
Steg 5	5 MIN	UPPFÖLJNING EFTER 6 MÅN

7 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 självhjälp. 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.

Rapporter

- 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 arbetsmiljörisiker 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 nytexaminerade sjuksköterskors perspektiv. Epstein M, Dahlger A, Söderström M, & Rudman A.

No. C 2018: 2 Nya professionella: Bakgrund, design, förankring och rekrytering. Gustavsson P, Agrenius B, Hedberg, J, von Rüdiger N, Annas P, & Rudman A.

Rapporterna och aktuella publikationsförteckningar finns att ladda ned från forskargruppens hemsida

<http://ki.se/cns/petter-gustavssons-forskargrupp>



**Karolinska
Institutet**