

Nya jurister, läkare, lärare, sjuksköterskor och socionomers
arbetstider och arbetsbelastning under de första 13 veckorna i yrket:
Teknisk rapport kring upplägg och genomförande av
veckomätningarna i studien 'Nya professionella'

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



**Karolinska
Institutet**

Rapport C 2018:3

Nya jurister, läkare, lärare, sjuksköterskor och socionomers arbetstider och arbetsbelastning under de första 13 veckorna i yrket: Teknisk rapport kring upplägg och genomförande av veckomätningarna i studien 'Nya professionella'

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

Stockholm den 3 december 2018

Karolinska Institutet
Institutionen för klinisk neurovetenskap
Avdelningen för psykologi

Innehållsförteckning

1	Sammanfattning.....	3
2	Bakgrund	5
2.1	Rapportens syfte och frågeställningar	7
3	Metod	8
3.1	Rekrytering.....	8
3.2	Studiedeltagare	9
3.3	Longitudinell datainsamling.....	9
3.3.1	Enkätinstrument.....	11
3.3.2	Frågor som analyseras i föreliggande rapport	15
4	Resultat.....	16
4.1	Studiedeltagande över tid	16
4.2	Svarsmönster	16
4.3	Inflöde	18
4.4	Statistisk analys av svarsmönster	19
4.5	Baslinjemätning i arbetslivet	20
4.5.1	Anställning	21
4.5.2	Restid och flytt	21
4.5.3	Tidigare erfarenhet av arbetsplatsen.....	21
4.6	Arbetstider under de 13 första veckorna.....	22
4.7	Arbetsbelastning under de 13 första veckorna	23
5	Diskussion	26
6	Referenser.....	29
7	Rapporter	32
8	Bilagor.....	36
8.1	Förteckning över bilagor	36

1 Sammanfattning

I projektet ”Nya professionella” studeras de organisatoriska, sociala och individuella faktorer som antas vara mest betydelsefulla i övergången mellan utbildning och yrkesliv för nyexaminerade högskolestudenter som börjar arbeta inom olika yrken inom offentlig sektor (Gustavsson et al 2018). I forskningsprojektet följs nya jurister, läkare, lärare, sjuksköterskor och socionomer under sitt första år i yrket¹.

Studenter rekryterades under sista terminen på sin utbildning. En enkät om yrkesförberedelse, motiv till yrkesval, förväntningar och farhågor inför sin första anställning efter examen skickades ut månanden innan examen och 219 studenter kom att registrera sig för studien². De nyutexaminerade har sedan följts prospektivt med enkät under de första tre månaderna i yrket.

Undersökningen har haft designen av en intensiv longitudinell undersökning där studiedeltagarna har fått en ny enkät varje vecka under sina första 13 veckor i yrket. Veckoenkäterna har inkluderat enkätfrågor avsedda att kartlägga de två första komponenterna i modellen för organisatorisk socialisering (se Figur 1 nedan), ”introduktionstaktik” och ”utvecklingsprocesser”. Syftet med föreliggande rapport är att beskriva upplägg och genomförande av de veckovisa mätningarna samt presentera data om var studiedeltagarna jobbar, deras anställningsvillkor, arbetstider och arbetsbelastning under de första tretton veckorna i yrket.

Det genomsnittliga antalet enkäter som studiedeltagarna kom att besvara var 10 (av 13) enkäter. Ingen statistisk skillnad i genomsnittligt antal besvarade enkäter kunde beläggas som indikerade skillnad mellan ingående yrken. Det genomsnittliga deltagandet var inte heller relaterat till någon eller några demografiska faktorer.

Svarsfrekvensen visade på en vikande trend av deltagande över tid. Som mest svarade omkring 95% av deltagarna (första veckoenkäten) och som minst omkring 70% (sista veckoenkäten). Ett generellt resultat var att ingen av de analyserade undergrupperna (baserade på studiekohorter, yrkesgrupper eller demografiska faktorer) skilde ut sig med genomgående högre eller lägre svarsandel över tid. Dock kunde några avvikande svarsmönster identifieras under några specifika sammanhängande veckor. Tydligast var svarsmönstret för socionomer som initialt hade lite lägre svarsfrekvens än övriga yrken samt för läkargruppen som avvek med en högre svarsfrekvens under den senare delen av datainsamlingsperioden. Gruppen män avvek också under en period, med högre svarsfrekvens under insamlingsperiodens mitt. Slutligen svarade gruppen som hade hemmavarande barn lite mindre frekvent än genomsnittet några enstaka veckor in i undersökningen.

Nio av tio studiedeltagare (90%) rapporterade att de arbetade heltid. Ingen skillnad i omfattning kunde ses mellan yrkena. Majoriteten angav att de hade fått en tillsvidareanställning (61%) och något fler än var tionde studiedeltagare (13%) hade flyttat till

¹ Ytterligare rekrytering till studien gjordes under maj/juni 2018 i en andra omgång av studien. Detta för att även inkludera poliser och officerare. Rekryteringen var då även öppen för läkare, sjuksköterskor och socionomer. Data från denna andra rekryteringsomgång kommer att presenteras i en separat rapport.

² Under den andra rekryteringsomgången tillkom ytterligare 110 studenter. Data från denna andra rekryteringsomgång kommer att presenteras i en separat rapport.

ny ort för att börja jobba. Det vanligaste var att man sammanlagt hade mer än en men mindre än två timmars restid till och från jobbet varje arbetsdag (40.7%).

Närmare två av fem studiedeltagare (38%) rapporterade att de gjort praktik eller verksamhetsförlagd utbildning alternativt sommarjobb på den arbetsplats där man börjat arbeta. Ungefär lika stor andel (40%) rapporterade att de hade personlig kännedom om personer som jobbade på den nya arbetsplatsen. Något mer än var fjärde person (28%) rapporterade att de under studierna jobbade extra på den arbetsplats där man sedan hade börjat jobba.

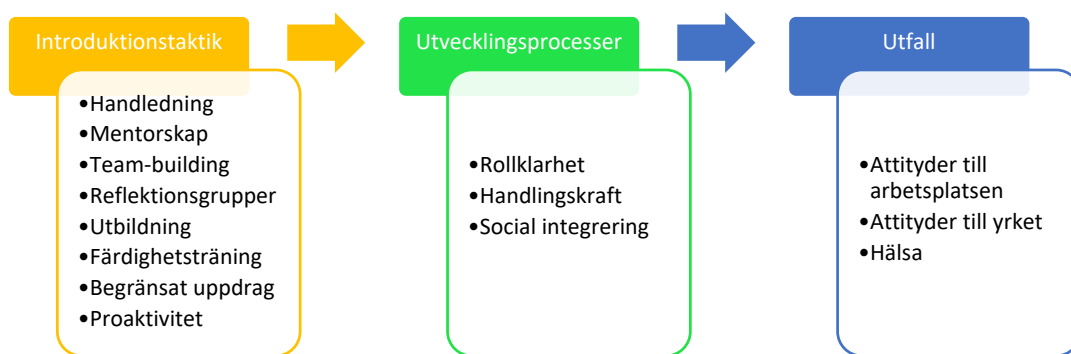
Mellan 40-50% rapporterade att man över de 13 första veckorna kunnat påverka sina arbetstider. Över samma tidsperiod varierade andelen som jobbade övertid mellan 35-50%. Mellan tre till tio procent rapporterade att de haft beredskaps- eller jourtid utanför ordinarie arbetstid. Arbetspass utanför dagtidsarbete (dvs arbetspass som ligger utanför klockan 07.00-18.00) rapporterades av mellan 30-40%. Andelen ökade över tid, från 28-33% under de första tre veckorna till 37-40% under de sista tre veckorna. Vissa skillnader kunde ses mellan yrkesgrupperna med avseende på arbetstider. Läkargruppen rapporterade signifikant mer övertid än de andra yrkesgrupperna samt att de oftare hade beredskap eller jour. Socionomerna utgjorde den grupp som oftare erfor att de kunde påverka sina arbetstider. Sjuksköterskegruppen var den grupp som oftast rapporterade flest pass utanför dagtid (arbetspass utanför 07.00-18.00).

Andelen som skattade att arbetsbelastningen varit för hög var som lägst första veckan (under 40%) för att sedan stiga till och ligga kvar på nivåer över 50% från studiens andra vecka. Inom lärargruppen var andelen som skattade att arbetsbelastningen varit för hög genomgående högre (över 70%). Under den sista månadens mätningar fanns inga skillnader mellan yrkesgrupperna.

2 Bakgrund

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

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 & Erdogan 2014, Kammeyer-Mueller & Wanberg 2003, Saks & Ashforth 1997). 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 (Wanberg, 2012). Det finns ett flertal begreppsliga ramverk inom området och likheterna mellan dem är stora (Bauer & Erdogan 2014, Ellis et al 2015, Kammeyer-Mueller & Wanberg 2003, Saks & Ashforth 1997). 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 (placerade till höger i modellen ovan) 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 nyanställde olika insatser (se boxen till vänster i Figur 1). Den nyanställde 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 utvecklingen 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 är 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).

I projektet "Nya professionella" studeras de organisatoriska, sociala och individuella faktorer som antas vara mest betydelsefulla i övergången mellan utbildning och yrkesliv för nyexaminerade högskolestudenter som börjar arbeta inom olika yrken inom offentlig sektor (Gustavsson et al 2018). I forskningsprojektet följs nya jurister, läkare, lärare, sjuksköterskor och socionomer under sitt första år i yrket³. Studenter rekryterades under sista terminen på sin utbildning och 219 studenter kom att registrera sig för studien⁴.

En enkät om yrkesförberedelse, motiv till yrkesval, förväntningar och farhågor inför sin första anställning efter examen skickades ut månaden innan examen. Enkäten kom att besvaras av 210 av de 219 registrerade (96% svarsfrekvens). Fördelningen av dessa 210 över de olika yrkesgrupperna blev enligt följande: 6 jurister, 44 läkare, 57 lärare, 59 sjuksköterskor och 44 socionomer. Av de 210 i undersökningsgruppen var 174 kvinnor (83%) och 68% var sammanboende (inkl. gift eller partnerskap). Medelåldern var 30 år med en andel på närmare 50% (47%) som var födda på 90-talet. En tredjedel av gruppen (33%) angav att en eller båda av ens föräldrar var födda utomlands. Något mindre än en tredjedel (30%) rapporterade att de hade hemmavarande barn. Läkargruppen avvek från de övriga grupperna med högre andel som var yngre, män och inte hade hemmavarande barn.

De nyutexaminerade följdes sedan prospektivt med enkät varje vecka under de första tre månaderna i yrket. Uppföljningar planeras också att genomföras kvartalsvis upp till ett år efter examen. Tidigare rapporter från projektet beskriver studiens bakgrund, design och rekrytering (Gustavsson et al 2018), studenternas uppfattning om sin utbildning och förväntningar på kommande yrkesliv (Gustavsson & Rudman 2018), samt förekomst av vanliga

³ Ytterligare rekrytering till studien gjordes under maj/juni 2018 i en andra omgång av studien. Detta för att även inkludera poliser och officerare. Rekryteringen var då även öppen för läkare, sjuksköterskor och socionomer. Data från denna andra rekryteringsomgång kommer att presenteras i en separat rapport.

⁴ Under den andra rekryteringsomgången tillkom ytterligare 110 studenter. Data från denna andra rekryteringsomgång kommer att presenteras i en separat rapport.

introduktionsinsatser och deras påverkan på nyanställdas utveckling och hälsa (Hedberg et al 2018).

2.1 Rapportens syfte och frågeställningar

Syftet med föreliggande rapport är att beskriva upplägg och genomförande av de veckovisa mätningarna under studiedeltagarnas tre första månader i yrket samt presentera data om var studiedeltagarna jobbade, deras anställningsvillkor, arbetstider och arbetsbelastning under de första tretton veckorna i yrket. Ingående instrument presenteras i metodavsnittet och analys av svarsmönster över alla veckor redovisas i resultatavsnittet. Följande frågor kommer att analyseras:

1. Hur många studiedeltagare har svarat på de veckovisa enkäterna under de tretton studieveckorna?
2. Hur har inflödet av enkäter sett ut vid varje tillfälle? Finns det effekter på svarsmönstret på grund av storhelger, lov etc?
3. Hur ser svarsmönstret ut över tid? Är det färre som svarar över tid?
4. Finns det någon demografisk faktor som påverkar svarsfrekvensen?
5. Hur ser de nyanställdas anställningsvillkor ut (typ av anställning, omfattning, heltid/deltid) och vilken kännedom hade de om anställningen inför att de började arbeta?
6. Hur ser arbetstiderna ut under de första tre månaderna i yrket? Uppfattar studiedeltagarna att de kan påverka sina arbetstider? I vilken utsträckning förekommer övertid och obekväma arbetstider?
7. Hur uppfattar studiedeltagarna nivån av arbetsbelastning, hur förändras den över tid och är den olika för yrkesgrupperna?

3 Metod

3.1 Rekrytering

Under höstterminen 2017 informerades sistaterminsstudenter på ett antal utbildningsprogram och lärosäten om studien "Nya Professionella". Information om studien presenterades både muntligen och skriftligen, i form av ett informationsblad och vid ett besök av en representant från forskargruppen i samband med ordinarie undervisning. Information om studien spreds även via studentmail och läroplattformer. En Facebook-sida skapades även där studien beskrevs i detalj. Intresserade studenter ombads att registrera sig för studien via en distribuerad länk, QR-kod eller Facebook-sida. För mer information om urval och rekrytering, se separat rapport (Gustavsson et al 2018).

När de för studien registrerade studenterna 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 (96% svarsfrekvens) och inkluderade frågor om förväntningar på kommande arbetsliv, utvärdering av utbildningen och frågor om motiv till yrkesval. Fördelningen av dessa 210 deltagare över olika yrkesutbildningar och lärosäten ges i Tabell 1 respektive Tabell 2. Mer information om rekryteringsstrategier och studiedeltagande återfinns i en tidigare publicerad rapport (Gustavsson et al 2018).

Tabell 1. De 210 studiedeltagarna som utgör studiekohorten uppdelade efter yrke.

Yrke	Deltagare
Jurist	6
Läkare	44
Lärare	57
Sjuksköterska	59
Socionom	44

Utefter vilket datum studiedeltagarna angett att de avsåg tillträda sina nya tjänster delades underlaget upp i tre studiekohorter; de som började jobba omkring veckan som började med den 22 januari (kohort 1; n=93; 44%); de som började jobba omkring veckan som började med den 12 februari (kohort 2; n=73; 35%); och slutligen de som började jobba omkring veckan som började med den 5 mars (kohort 3; n=44; 21%). Typiska startdatum skilde sig något mellan de olika yrkena. Det fanns en överrepresentation av lärare och jurister som startade sin anställning direkt efter examen i januari (och därför tillhör studiekohort 1). Sjuksköterskor är överrepresenterade bland de som startade sin anställning under februari (studiekohort 2) och

läkare är något mer överrepresenterade i gruppen som startade sin anställning i början på mars (studiekohort 3).

Tabell 2. De 210 studiedeltagarna som utgör studiekohorten uppdelade efter lärosäte.

Lärosäte	Deltagare
Ersta Sköndal Bräcke Högskola	34
Högskolan Dalarna	21
Karolinska Institutet	37
Linköpings Universitet	5
Malmö Högskola	6
Röda Korsets Högskola	9
Sophiahemmets högskola	6
Stockholms Universitet	36
Södertörns Högskola	18
Uppsala Universitet	37

*Uppgift om lärosäte saknas för en lärare.

3.2 Studiedeltagare

Den grupp av 210 studiedeltagare som besvarade en enkät under de två sista veckorna av utbildningen kom att utgöra den grupp som sedan följts med upprepade enkäter varje vecka under deras tre första månader i yrket. Medelåldern bland studiedeltagarna var 30 år (standardavvikelse (SD)=7 år; variationsvidd 21 till 56 år). Av de 210 i studiekohorten var 174 kvinnor (83%), 34 män (16%) och två av annan könstillhörighet (1%). På frågan om härkomst svarade 33% att en eller båda föräldrarna var födda utomlands. På frågan om aktuellt civilstånd angav 32% att de var ensamstående och 68% att de var sammanboende (inkl. gift eller partnerskap). Något mindre än en tredjedel (30%) rapporterade att de hade hemmavarande barn.

3.3 Longitudinell datainsamling

Undersökningen har haft designen av en intensiv longitudinell undersökning där studiedeltagarna har fått en ny enkät varje vecka under sina första 13 veckor i yrket. Datum för

enkätutskick samt länk till respektive enkät återfinns nedan i Tabell 3 för kohort 1, i Tabell 4 för kohort 2, och i Tabell 5 för kohort 3.

Tabell 3. Kohort 1, n=93. Datum för utskick och länk till enkät.

Vecka	Datum för första utskick	Länk till enkät
1	180125	https://survey.ki.se/preview/9554
2	180201	https://survey.ki.se/preview/9760
3	180208	https://survey.ki.se/preview/9871
4	180215	https://survey.ki.se/preview/9955
5	180222	https://survey.ki.se/preview/10084
6	180301	https://survey.ki.se/preview/10159
7	180308	https://survey.ki.se/preview/10237
8	180315	https://survey.ki.se/preview/10379
9	180322	https://survey.ki.se/preview/10450
10	180329	https://survey.ki.se/preview/10624
11	180405	https://survey.ki.se/preview/10708
12	180412	https://survey.ki.se/preview/10731
13	180419	https://survey.ki.se/preview/10800

Tabell 4. Kohort 2, n=73. Datum för utskick och länk till enkät.

Vecka	Datum för första utskick	Länk till enkät
1	180215	https://survey.ki.se/preview/9991
2	180222	https://survey.ki.se/preview/10085
3	180301	https://survey.ki.se/preview/10160
4	180308	https://survey.ki.se/preview/10238
5	180315	https://survey.ki.se/preview/10378
6	180322	https://survey.ki.se/preview/10498
7	180329	https://survey.ki.se/preview/10626
8	180405	https://survey.ki.se/preview/10707
9	180412	https://survey.ki.se/preview/10730
10	180419	https://survey.ki.se/preview/10799
11	180426	https://survey.ki.se/preview/10888
12	180503	https://survey.ki.se/preview/11010
13	180510	https://survey.ki.se/preview/11089

Tabell 5. Kohort 3, n=44 (42 sedan två hoppat av). Datum för utskick och länk till enkät.

Vecka	Datum för första utskick	Länk till enkät
1	180308	https://survey.ki.se/preview/10239
2	180315	https://survey.ki.se/preview/10377
3	180322	https://survey.ki.se/preview/10499
4	180329	https://survey.ki.se/preview/10625
5	180405	https://survey.ki.se/preview/10706
6	180412	https://survey.ki.se/preview/10732
7	180419	https://survey.ki.se/preview/10798
8	180426	https://survey.ki.se/preview/10887
9	180503	https://survey.ki.se/preview/11009
10	180510	https://survey.ki.se/preview/11090
11	180517	https://survey.ki.se/preview/11157
12	180524	https://survey.ki.se/preview/11158
13	180531	https://survey.ki.se/preview/11159

3.3.1 Enkätinstrument

Veckoenkäterna inkluderar enkätfrågor avsedda att kartlägga de två första komponenterna i modellen för organisatorisk socialisering (se Figur 1), ”introduktionstaktik” och ”utvecklingsprocesser”. Frågor om introduktionstaktik har hämtats från det egenutvecklade Organizational Social Tactics (OST) instrumentet (Hedberg et al 2018) och valet av frågor om utvecklingsprocesserna (rollklarhet, handlingskraft och social integrering i arbetsgruppen) har inspirerats av en tidigare undersökning om sjuksköterskors första tid i yrket (Frögéli et al 2017a, Frögéli et al 2017b, Frögéli et al 2018, accepted for publication, Gustavsson et al 2017). Frågorna har sitt ursprung i tidigare utvärderade instrument (se nedan). Flera frågeområden har inkluderats i enkäten på förslag från studiedeltagarna.

Frågor om introduktionstaktik har inkluderats i alla 13 veckoenkäter och frågor om utvecklingsprocesser har ställts under alla veckor efter den första veckan. Varje vecka har också frågor om arbetssituation, arbetsmiljö och egna reaktioner inkluderats, liksom omfattande frågor om arbetstider, arbetsbelastning, emotionella krav, stress och sömnkvalitet. Varje enkät har sedan avslutats med två öppna frågor där studiedeltagarna har kunnat skriva om veckans utmaningar och ge förslag på frågor som borde vara med i enkäten. Tillsammans med frågorna om utvecklingsprocesser har också frågor om självständighet (autonomi) och osäkerhet (belongingness uncertainty) ställts. Dessa frågor har inkluderats för att pröva alternativa utfall till de tre som stipuleras av den använda modellen (Se Figur 1 ovan). Totalt har varje enkät innehållit 35-40 frågor. Utöver frågor som ställts varje vecka har frågor om eget engagemang, lärandeklimat, emotionell reglering, spillover (dvs om erfarenheter från arbetsdagen ”spiller över” på upplevelsen av ens lediga tid), positiva utmaningar och återhämtning ställts fyra till fem gånger under de 13 undersökningsveckorna.

Nedan presenteras frågor och instrument om introduktionstaktiker (Tabell 6), utvecklingsprocesser (Tabell 7) och om arbete och fritid (Tabell 8). I Tabell 9 redovisas vilka veckor som respektive instrument har ingått i enkäten.

Tabell 6. Frågor om introduktionstaktik.

Fenomen	Ursprung	Hänvisning
Anställningsvillkor	Projektspecifika frågor	Bilaga 1. Sid 1-2
Rekryteringsförfarande	Projektspecifika frågor ⁵	Bilaga 1. Sid 2
Arbetsgivarens introduktionsinsatser	Organizational Social Tactics ⁶	Bilaga 1. Sid 3-5
Egen proaktivitet	Agentic Engagement ⁷	Bilaga 2. Sid 7
Lärandeklimat	Autonomy support ⁸	Bilaga 1. Sid 8

⁵ Frågorna är adapterade från SMS-studien (Frögéli et al 2017a, Frögéli et al 2017b).

⁶ Instrument utvecklat inom ramen för denna studie (Hedberg et al 2018).

⁷ Frågor kommer ursprungligen från Reeves Agentic Engagement scale (Reeve & Tseng 2011) och är översatta, anpassade för SMS och ytterligare utvecklat för NP av Gustavsson och Frögéli (Frögéli et al 2017a, Frögéli et al 2017b).

⁸ Instrument inspirerat av SDT instrumentet om autonomy supportive teaching (Reeve & Jang 2006). Anpassat för SMS och ytterligare utvecklat för NP av Gustavsson, Rudman och Frögéli.

Tabell 7. Frågor om utvecklingsprocessen (primära och sekundära utfall).

Fenomen	Ursprung	Hänvisning
<i>Primära utfall:</i>		
Rollklarhet	QPS Nordic ⁹	Bilaga 2. Sid 5
Kompetens	Need Satisfaction Frustration scale ¹⁰	Bilaga 2. Sid 6
Social inkludering	Need Satisfaction Frustration scale ¹¹	Bilaga 2. Sid 6
Osäkerhet	Belongingness uncertainty scale ¹²	Bilaga 2. Sid 6
<i>Sekundära utfall:</i>		
Stress	Stress-Energi instrumentet ¹³	Bilaga 1. Sid 9
Sömn	Dagboksmätning av sömnkvalitet ¹⁴	Bilaga 1. Sid 9
Svårigheter att släppa tankar på jobb	Projektspecifik fråga ¹⁵	Bilaga 1. Sid 9
Autonomi	Need Satisfaction Frustration scale ¹⁶	Bilaga 2. Sid 6
Utmaningar	Projektspecifika frågor ¹⁷	Bilaga 1. Sid 10

⁹ Frågor hämtade från General Nordic Questionnaire (QPS Nordic) for Psychological and Social Factors at Work (Dallner et al 2000)

¹⁰ Frågor ursprungligen från The Need Satisfaction and Frustration Scale (NSFS) (Longo et al 2016), översatta och bearbetade inom ramen för SOM-studien. Frågorna tidigare använda inom SMS-studien men urval ändrat till föreliggande studie (Frögéli et al 2017a, Frögéli et al 2017b).

¹¹ Se ovan (not 6).

¹² Frågorna ursprungligen från Walton (Walton & Cohen 2007). Översatta och anpassade för användning i svenskt kontext (Högman 2015, Högman et al 2015). Urval av frågor till NP har gjorts av Ann Rudman.

¹³ Tre utvalda frågor från Stress-Energi formuläret, med svarsformat anpassat för projektet.

¹⁴ Anpassat för projektet av Anna Dahlgren utifrån Karolinska Sleep Diary (Åkerstedt et al 1994).

¹⁵ Fråga inspirerade av frågeformulär kring sömnproblem (Söderström et al 2012) (Nordin et al 2013).

¹⁶ Se not 6 ovan.

¹⁷ Öppna frågor för att samla in kvalitativt material samt kvalitetssäkra enkätens innehåll.

Tabell 8. Frågor om arbetssituation, arbetsmiljö och fritid.

Fenomen	Ursprung	Hänvisning
Arbetsstider	Projektspecifika frågor ¹⁸	Bilaga 1. Sid 6-7
Arbetsbelastning	Dagboksmätning av arbetsbelastning ¹⁹	Bilaga 1. Sid 2
Emotionellt krävande arbetsuppgifter	Emotionella krav ²⁰	Bilaga 1. Sid 8
Emotionellt arbete	COPSOQ ²¹	Bilaga 3. 1.1
Spillover	QPS Nordic ²²	Bilaga 3. 1.2
Positiva utmaningar	QPS Nordic ²³	Bilaga 3. 1.3
Fritidsaktiviteter	SMS ²⁴	Bilaga 4 Sid 5
Återhämtning	HaKul-studien ²⁵	Bilaga 4. Sid 5

¹⁸ Projektspecifika frågor anpassade av Peter Annas, Petter Gustavsson, Ann Rudman och Stefan Annell för att passa flera yrken.

¹⁹ Anpassat för projektet av Anna Dahlgren

²⁰ Instrument utgår från Sundin (Sundin et al 2008), modifierade av Annell (Annell 2015) för studie om poliser. Reviderad för NP projektet av Annell, Annas och Gustavsson.

²¹ Hide emotions and Emotional demands items from Copenhagen Psychosocial Questionnaire (COPSOQ) (Kristensen & Borg 2003)

²² Work-family interaction items från General Nordic Questionnaire (QPS Nordic) for Psychological and Social Factors at Work

²³ General Nordic Questionnaire (QPS Nordic) for Psychological and Social Factors at Work positive challenges scale

²⁴ Frågorna hämtade från SMS-studien (Frögéli et al 2017a, Frögéli et al 2017b).

²⁵ Frågorna ursprungligen från Hakul-studien, använda och reviderade utifrån von von Thiele Schwarz (von Thiele Schwarz 2008).

Tabell 9. Schema över när olika instrument ingått i undersökningen.

Vecka	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
Introduktionstaktik													
Anställning	*												
Rekrytering	*												
Introduktionsinsatser	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
Proaktivitet		*			*			*			*		
Lärandeklimat	*			*			*			*			*
Utvecklingsprocesser													
Rollklarhet		*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
Kompetens		*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
Social inkludering		*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
Sekundära utfall													
Stress	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
Sömn	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
Tankar på jobb	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
Autonomi		*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
Osäkerhet		*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
Utmaningar	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
Arbete och fritid													
Arbetstider	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
Arbetsbelastning	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
Emotionella krav	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
Emotionellt arbete			*				*		*			*	
Spillover			*				*		*			*	
Positiva utmaningar			*				*		*			*	
Fritidsaktiviteter													
Återhämtning					*					*			

3.3.2 Frågor som analyseras i föreliggande rapport

Förutom en genomgång av svarsmönstret över de tretton datainsamlingarna så har en sammanställning gjorts av svaren på frågorna om anställning och rekrytering från baslinjeenkäten. Vi har också valt ut frågan om arbetsbelastning samt frågorna om arbetstider för att ge en första longitudinell beskrivning av studiedeltagarnas första tid i sina yrken.

4 Resultat

Nedan beskrivs först svarsfrekvenser för de tre kohorterna och en övergripande sammanfattning görs om svarsmönster över tid (avsnitt 3.1-3.4). Sedan sammanfattas studiedeltagarnas svar om anställningar, omfattning, arbetstider, restid till och från arbetet samt tidigare erfarenhet av arbetsplatsen (avsnitt 3.5). Sist i resultatavsnittet finns analys av möjligheten att påverka arbetstider, omfattning av övertid och obekväma arbetstider samt nivåer av arbetsbelastning över de tre tretton första veckorna (avsnitt 3.6-3.7).

4.1 Studiedeltagande över tid

Undersökningen har haft designen av en intensiv longitudinell undersökning där studiedeltagarna har fått en ny enkät varje vecka under sina första 13 veckor i yrket. Det genomsnittliga antalet enkäter som studiedeltagarna kom att besvara motsvarar 10 enkäter (M=10.4 enkäter; SD=3.7). I Tabell 10 redovisas hur många som svarat på enkäter under de 13 veckorna. Majoriteten av studiedeltagarna svarade på alla 13 enkäter (52%), och knappt 75% svarade på 10 enkäter eller fler (73%).

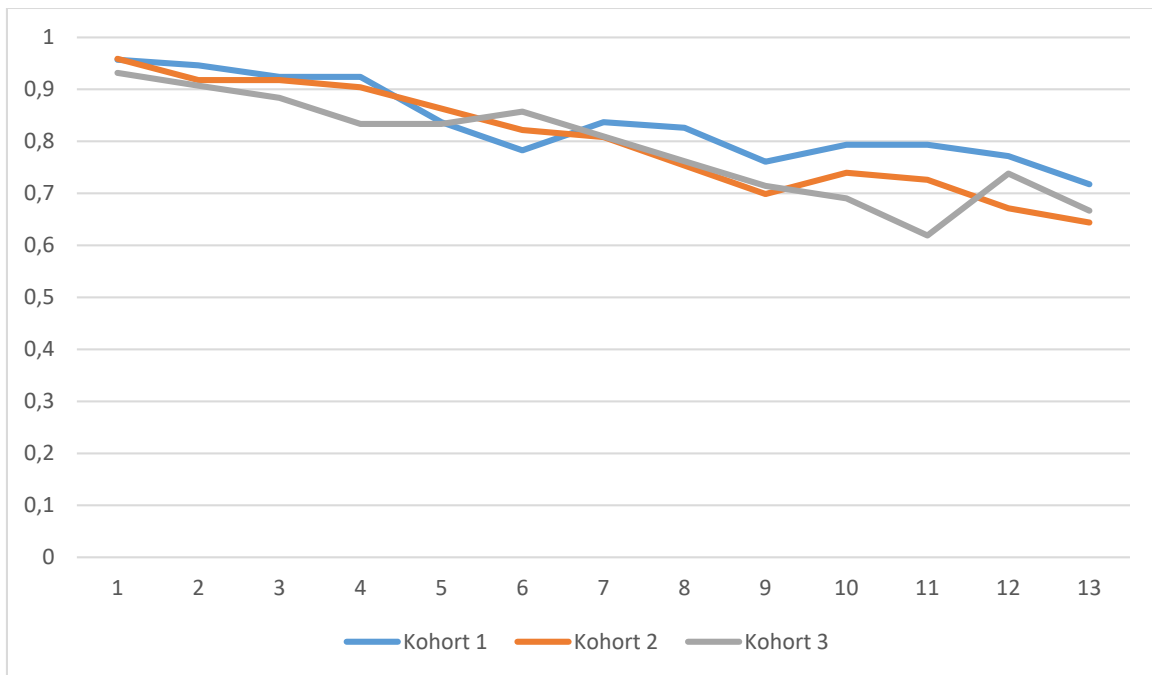
Ingen statistisk skillnad i genomsnittligt antal besvarade enkäter kunde beläggas som indikerade skillnad mellan de tre kohorterna eller mellan ingående yrken. Genomsnittligt antal besvarade enkäter skilde sig inte heller mellan män och kvinnor, mellan ensamstående eller sammanboende/gifta, de som hade hemmavarande barn eller ej, eller mellan personer med eller utan utländsk härkomst.

Tabell 10. Totalt antal enkätomgångar (=veckor) som deltagarna medverkat i.

Antal veckor (av 13) som studiedeltagarna svarat på enkäter	Antal personer med svar på specificerat antal enkäter, n=210	% (andel av 210)
0	3	1.4
1	5	2.4
2	5	2.4
3	7	3.3
4	8	3.8
5	4	1.9
6	1	0.5
7	6	2.9
8	9	4.3
9	9	4.3
10	12	5.7
11	13	6.2
12	19	9.0
13	103	51.9

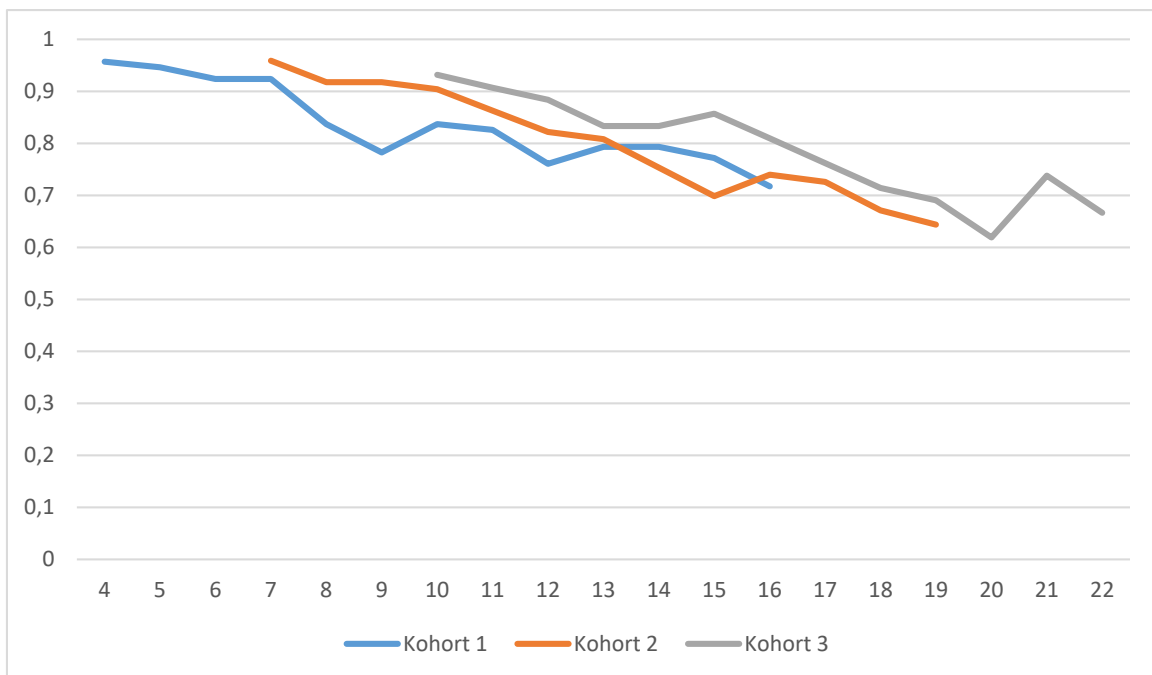
4.2 Svarsmönster

Andel som svarat respektive vecka presenteras i Figur 2. För alla tre kohorter kan man se ett vikande deltagande över tid. Statistisk analys av faktorer som påverkat svarsandel ges nedan.



Figur 2. Andel som svarat vid respektive insamlingsstillfälle (vecka). Svarmönster redovisat separat för varje kohort.

Eftersom data från kohorterna har insamlats vid olika tillfällen presenteras också svarsandel utifrån kalendervecka i Figur 3. Data presenteras för att göra det möjligt att utvärdera om bortfallet har påverkats av sportlovsveckor, påsk eller andra storhelger. Någon sådan påverkan kan inte uttolkas.



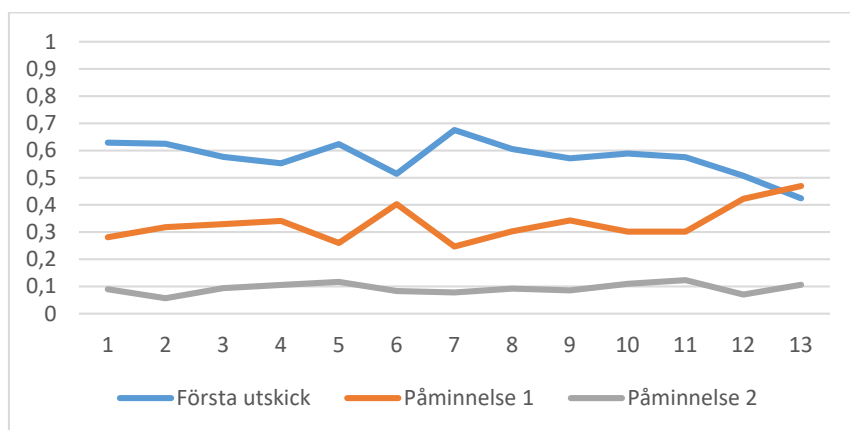
Figur 3. Svarmönster utifrån kalendervecka.

4.3 Inflöde

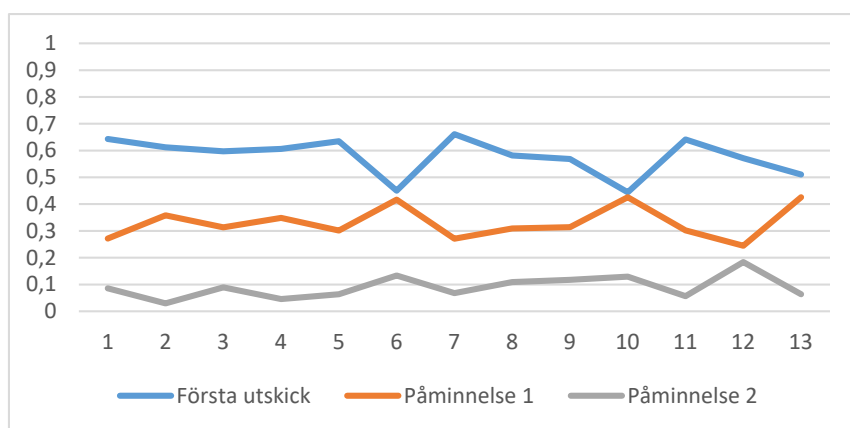
För varje veckomätning har det gjorts ett första utskick där veckans enkät presenterats och länk till enkät bifogats. Ett dygn senare skickades en första påminnelse. En andra påminnelse skickades slutligen tre dygn efter den första påminnelsen.

Andel som svarat efter respektive utskick illustreras för kohort 1 i Figur 4 , för kohort 2 i Figur 5 och för kohort 3 i Figur 6. Generellt för alla tre kohorter är att andelen som svarat vid första utskicket var störst (ofta över 60%), följt av den andel som svarat efter första påminnelsen (omkring 30%) och slutligen de som svarat efter sista påminnelsen (omkring 10%).

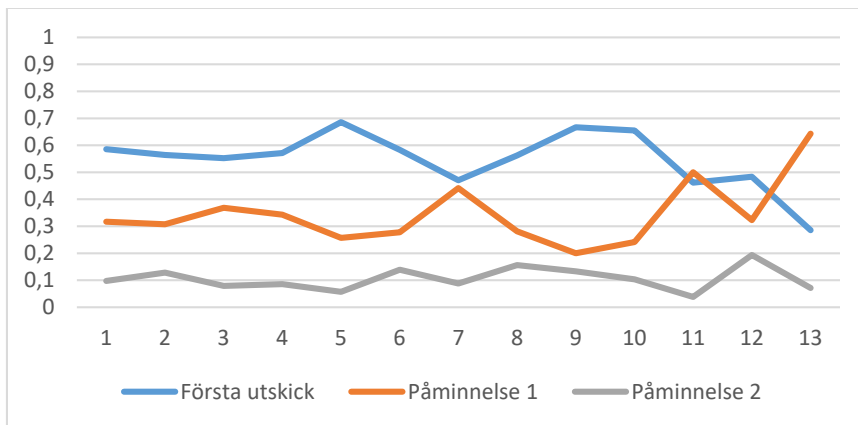
Variationen i inflödesmönster är större för kohort 2 och 3 i jämförelse med det mer stabila mönstret som kan ses för kohort 1. I mitten av datainsamlingsperioden (vecka 6 eller 7) verkar andelen som svarat vid första tillfället vara lägre i alla tre kohorterna. Samma mönster kan också ses vid det sista insamlingstillfället (vecka 13).



Figur 4. Svarsandel i relation till utskick. Data från kohort 1.



Figur 5. Svarsandel i relation till utskick. Data från kohort 2.



Figur 6. Svarsandel i relation till utskick. Data från kohort 3.

4.4 Statistisk analys av svarsmönster

Bortfall över tid har analyserats med longitudinella logistiska regressionsanalyser (General Estimation Equations). Förändringen i andel som svarar över tid och olika faktorer (kohort, yrke, ålder, kön, civilstånd, egna barn, utländsk härkomst) som påverkar svarsandelen har analyserats och den statistiska signifikansprövningen redovisas i Tabell 11.

Generellt i alla kohorter var att andelen som svarade minskade signifikant över tid (detta illustreras också ovan i Figur 2 och i Figur 3) och presenteras som signifikanta effekter av tid i Tabell 11 nedan. Som mest svarade omkring 95% av deltagarna (första veckoenkäten) och som minst omkring 70% (sista veckoenkäten). Ett annat generellt resultat var att ingen av de analyserade undergrupperna skilde ut sig med genomgående högre eller lägre svarsandel över tid.

Undergrupper relaterade till ålder, civilstånd eller härkomst visade inte några avvikande svarsmönster över tid (dvs inga interaktionseffekter mellan dessa faktorer och tid). Dock hittades ett antal signifikanta interaktionseffekter som indikerade att vissa andra undergrupper avvek från det generella svarsmönstret över några specifika sammanhängande veckor. Dessa resultat sammanfattas nedan.

Svarsmönstret skilde sig något mellan de tre kohorterna (en signifikant interaktion mellan tid och kohort). Tydligast utmärkte sig deltagarna i kohort 1 där svarsandelen inte minskade lika mycket i kohorten under de sista veckorna av insamlingsperioden. Avvikande svarsmönster kunde också identifieras för några yrken under några specifika sammanhängande veckor. Tydligast var svarsmönstret för socionomer som initialt (under de tre första veckorna) hade lite lägre svarsfrekvens (5-10%-enheter) än övriga yrken samt för läkargruppen som avvek med en högre svarsfrekvens (omkring 10%-enheter) under den senare delen av datainsamlingsperioden. Gruppen män avvek också under en period, med högre svarsfrekvens (omkring 5-10%-enheter) under insamlingsperiodens mitt. Slutligen noterades även att gruppen som hade hemmavarande barn svarade lite mindre frekvent (omkring 5-10%-enheter) än genomsnittet några veckor in i undersökningen.

Tabell 11. Faktorer som påverkar svarsmönster (bortfall) över tid. Data analyserats med longitudinella logistiska regressionsanalyser.

	Wald χ^2	df	p
Tid	160,6	12	,001
Kohort	1,6	2	,441
Tid*Kohort	37,9	24	,035
Tid	103,2	12	,001
Yrke	4,5	4	,341
Tid* Yrke	91,6	48	,001
Tid	60,9	12	,001
Kön	0,9	1	,347
Tid* Kön	27,7	12	,006
Tid	126,1	12	,001
Ålder	1,9	2	,384
Tid* Ålder	30,2	24	,177
Tid	143,6	12	,001
Civilstånd	0,6	1	,452
Tid* Civilstånd	15,2	12	,228
Tid	135,7	12	,001
Hemmavarande barn	0,6	1	,446
Tid* barn	21,7	12	,042
Tid	191,8	12	,001
Utlandsfödda föräldrar	2,1	1	,150
Tid* Utlandsfödda f	20,7	12	,055

Not: Data är tagna från longitudinella logistiska regressioner (GEE) där svarsandelen för respektive undersökningstillfälle utgjort den beroende variabeln över tid. Beroende variabler (tid, kohort, yrke, kön, ålder, civilstånd, härkomst och hemmavarande barn samt interaktionerna mellan tid och dessa andra oberoende variabler) har använts för att predicera detta utfall. Den statistiska signifikansprövningen som redovisas är Walds χ^2 .

4.5 Baslinjemätning i arbetslivet

Utefter vilket datum studiedeltagarna angett att de tillträder sina nya tjänster har underlaget delats upp i tre studiekohorter; de som började jobba omkring veckan som började med den 22 januari (kohort 1; n=93; 44%); de som började jobba omkring veckan som började med den 12 februari (kohort 2; n=73; 35%); och slutligen de som började jobba omkring veckan som började med den 5 mars (kohort 3; n=44; 21%). Typiska startdatum skilde sig något mellan de olika yrkena. Det finns en överrepresentation av lärare och jurister som startade sin anställning direkt efter examen i januari (och därför tillhör studiekohort 1). Sjuksköterskor är

överrepresenterade bland de som startade sin anställning under februari (studiekohort 2) och läkare är något mer överrepresenterade i gruppen som startade sin anställning i början på mars (studiekohort 3).

Den första veckoenkäten i arbetslivet innehöll frågor om rekrytering och anställning. Omkring 80% (n=163) av alla svarande på denna enkät kunde ge uppgifter om anställning. En kort presentation av resultaten presenteras nedan.

4.5.1 Anställning

Nio av tio (90%) studiedeltagare rapporterade att de arbetade heltid. Ingen skillnad i omfattning kunde ses mellan yrkena. Landsting var den vanligaste arbetsgivaren (45%, signifikant vanligare för sjuksköterskor och läkare), följt av kommun (34%, signifikant vanligare för lärare och socionomer) och privat sektor (20%).

Majoriteten angav att de hade fått en tillsvidareanställning (61%) och något mindre än en tredjedel rapporterade att de hade en visstidsanställning (31%). Övriga angav annan typ av anställning, inklusive provanställning eller projektanställning (7%). Det var signifikant vanligare att sjuksköterskor fått en tillsvidareanställning samtidigt som läkarna signifikant oftare hade en visstidsanställning.

Var fjärde läkare hade anställts som AT-läkare. Vanligast var att man som läkare hade en anställning som underläkare eller vikarierande underläkare (75%). Fyra av fem sjuksköterskor (81%) blev anställda som sjuksköterska. Resterande hade fått anställning som undersköterska i väntan på legitimation (19%).

Två tredjedelar av lärarna hade fått anställning som förskolelärare (67%). Resterande lärare hade huvudsakligen anställts som grundskolelärare (25%) eller gymnasielärare (7%). Knappt hälften av alla socionomer hade fått anställning som socialsekreterare (45%). Närmare var femte socionom hade fått anställning som kurator (18%) eller biståndshandläggare (18%). Hälften av socionomerna angav att de hade myndighetsansvar i sin tjänst (51%).

4.5.2 Restid och flytt

Något fler än var tionde studiedeltagare (13%) hade flyttat till ny ort för att börja jobba. Detta var signifikant vanligare i läkargruppen, där nästan varannan person flyttat (47%). Något fler än var tredje deltagare hade sammanlagt mindre än en timma i restid mellan bostad och arbetsplats (tur och retur). Vanligast var dock att man sammanlagt hade mer än en, men mindre än två, timmars restid (40.7%). Knappt var fjärde studiedeltagare (23%) hade sammanlagt mer än två timmars restid till och från jobbet. Inga statistiska skillnader erhöles mellan yrkesgrupperna.

4.5.3 Tidigare erfarenhet av arbetsplatsen

Vi har tidigare rapporterat om vilka insatser som gjorts för de nya professionella för att introducera dem till arbetsplats och yrkesutövande (Hedberg et al 2018). En HR-strategi som inte brukar räknas in bland typiska onboarding-aktiviteter men som ändå kan vara helt central för en bra start i arbetslivet handlar om hur arbetsgivaren rekryterar utifrån den nyanställdes tidigare erfarenhet eller kännedom om den nya arbetsplatsen (Strack et al 2012).

Närmare två av fem studiedeltagare (38%) rapporterade att de gjort praktik eller verksamhetsförlagd utbildning alternativt sommarjobb på den arbetsplats där man nu börjat

arbeta. Ungefär lika stor andel (40%) rapporterade att de hade personlig kännedom om personer som jobbade på den nya arbetsplatsen. Något mer än var fjärde person (28%) rapporterade att de under studierna jobbat extra på den arbetsplats man nu börjat jobba. Dock rapporterade endast 4% att de tidigare varit anställda där. Gruppen som rapporterar att de inte har någon tidigare erfarenhet alls av den nya arbetsplatsen utgjorde 44% av hela gruppen.

Analysen av skillnader mellan yrkesgrupperna med avseende på tidigare erfarenheter av arbetsplatsen visade endast på någon enstaka skillnad emellan. Socionomerna rapporterade att de under studierna oftare jobbat extra på det som nu blivit deras arbetsplats efter examen. För sjuksköterskor var trenden den motsatta, det vill säga att det var mindre vanligt att man jobbat extra under studierna på det som blivit ens arbetsplats efter examen.

4.6 Arbetstider under de 13 första veckorna

Mellan 40-50% rapporterade att de över de 13 första veckorna kunde påverka sina arbetstider (se Tabell 12). Ingen tydlig trend kunde ses över tid, men socionomerna rapporterade att de kunde påverka sina arbetstider signifikant mer ofta än de andra yrkena.

Lite drygt 35% och upp till 50% uppgav att de arbetat övertid. Ingen tydlig trend kunde ses longitudinellt utan andelen som jobbat övertid fluktuerade omkring 45% över de 13 första veckorna i yrket. Läkargruppen rapporterade signifikant mer övertid än de andra yrkesgrupperna. Mellan tre till tio procent rapporterade att de haft beredskaps- eller jourtid utanför ordinarie arbetstid. Möjligen ökade denna trend över tid, från mellan 3-6% under de första tre veckorna till mellan 7-9% under de sista tre veckorna. Även här rapporterade läkargruppen oftare beredskap eller jour än någon av de andra yrkesgrupperna.

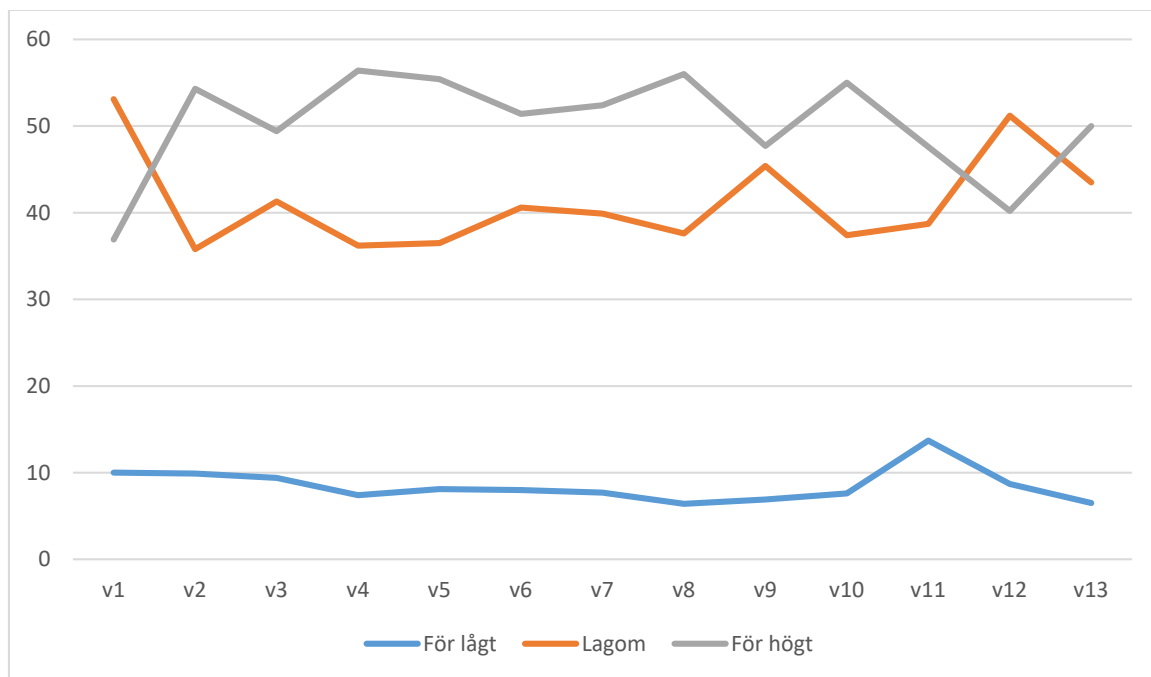
Arbetspass utanför dagtidsarbete (dvs arbetspass som ligger utanför klockan 07.00-18.00) rapporterades av mellan närmare 30% och drygt 40%. Från mellan 28-33% under de första tre veckorna till mellan 37-40% under de sista tre veckorna. Sjuksköterskegruppen var den grupp som oftast rapporterade flest pass utanför dagtid. Av dessa pass utanför dagtid utgjordes varje vecka mellan drygt 55 till 75% av så kallade snabba retur, dvs att ett tidigt morgonpass följer direkt efter ett sent kvällspass. Att arbete utanför dagtid omfattade nattpass var relativt ovanligt, men andelen som rapporterade detta varierade mellan 2 och drygt 15% över veckorna. Denna typ av pass var vanligare från mitten till de sista veckorna av studieperioden.

Tabell 12. Arbetstidsvariabler över de 13 studieveckorna.

Vecka	Påverka arbetstider	Arbete utöver ordinarie arbetstid		Arbete utanför dagtid 7-18		
		Övertid	Jour el beredskap	Totalt	Andel av total som rapporterar skift med kort vilotid	Andel av total som rapporterar skift med nattpass
1	52.8	42.1	3.1	27.8	74.7	2.3
2	47.2	46.3	5.6	32.7	56.6	5.8
3	47.5	46.3	5.6	33.1	61.5	8.2
4	39.9	42.0	8.6	36.2	59.3	8.5
5	46.6	50.7	8.8	38.5	56.1	10.7
6	44.2	43.1	6.5	34.8	65.2	12.8
7	45.1	47.6	9.1	35.2	57.4	10.2
8	36.9	46.4	9.9	41.4	71.4	12.5
9	43.1	46.9	6.9	40.3	64.0	8.2
10	43.8	51.1	7.6	39.2	58.0	10.4
11	43.9	36.6	8.9	37.9	58.7	15.6
12	47.2	40.5	7.1	37.0	59.6	6.8
13	45.5	42.3	8.9	40.3	46.9	16.7

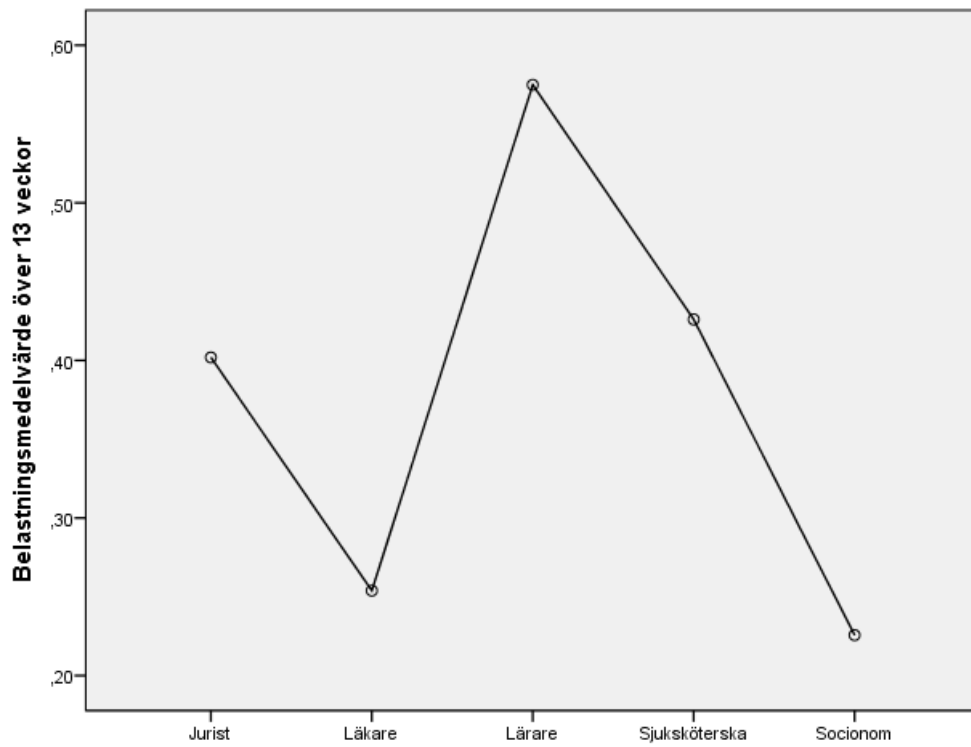
4.7 Arbetsbelastning under de 13 första veckorna

Arbetsbelastning under de första 13 veckorna presenteras i Figur 7. Andelen som skattat att arbetsbelastningen varit för låg har kretsat kring 10% över de tretton veckorna. Andelen som skattat att arbetsbelastningen varit för hög var som lägst första veckan (under 40%) för att sedan stiga till över 50% från andra veckan och framåt. Under de första 1.5 månaderna finns en signifikant skillnad mellan yrkesgruppernas skattningar. Den grupp som står för ett avvikande mönster är lärargruppen. Inom lärargruppen var den andel som skattade för hög arbetsbelastning genomgående högre (över 70%). Under den sista månadens mätningar finns inga skillnader mellan yrkesgrupperna.



Figur 7. Nivåer av arbetsbelastning under de första tretton veckorna.

Utifrån de data som presenteras i Figur 7 har ny variabel konstruerats som mäter varje persons totala belastning under de tretton veckorna. Resultaten för yrkesgrupperna presenteras i Figur 8. Det finns en statistisk signifikans mellan gruppernas estimerade belastningsnivåer ($F=6,75$; $df=3,182$; $p=0,001$), där lärargruppen är den grupp som urskiljer sig tydligast med högsta rapporterade belastningsnivåer. Skillnader i arbetsbelastning baserat på demografiska faktorer (kön, ålder, egna barn, civilstånd och härkomst) har också undersökts. Inga skillnader i arbetsbelastning kunde säkerställas baserat på dessa variabler.



Figur 8. Skillnader mellan yrkesgrupperna i sammanvägt mått på arbetsbelastning under de första tretton veckorna i yrket. Belastningsskalan går från -1 (för låg), över 0 (lagom) till +1 (för hög).

5 Diskussion

Syftet med föreliggande rapport var att beskriva upplägg och genomförande av de veckovisa mätningarna inom projektet "Nya professionella" samt presentera data om var studiedeltagarna jobbar, deras anställningsvillkor, arbetstider och arbetsbelastning under de första tretton veckorna i yrket.

Analys av svarsresponser över de tretton veckorna visade på ett relativt högt deltagande. Det genomsnittliga antalet enkäter som studiedeltagarna kom att besvara var 10 (av 13) enkäter. Svarsfrekvensen visade dock på en vikande trend i deltagande över tid, från över 90% i början till omkring 70% i slutet av datainsamlingsperioden. Ett viktigt resultat var dock att yrkesgrupperna inte skilde sig signifikant åt vad gäller genomsnittligt antal besvarade enkäter eller i någon genomgående trend av högre eller lägre deltagande genom hela datainsamlingsperioden. Under specifika veckor kunde dock svarsfrekvensen variera något mellan grupperna. Sådana enstaka avvikelser kan vara värda att kontrollera för om jämförande analyser görs på tvärsnittsdata från just dessa insamlingar. Värt att komma ihåg är också att även om studiedeltagandet är högt över veckorna så är det oklart hur generaliserbara resultaten är vad gäller skillnader mellan grupper och hur väl respektive yrkesgrupp är representativ för de som just avslutat sin utbildning. För en mer utförlig diskussion om detta hänvisar vi till tidigare rapporter (Gustavsson et al 2018, Gustavsson & Rudman 2018). Den sammantagna bedömningen om svarsfrekvensen under denna del av studien är att engagemanget från deltagarna är stort och att materialets styrka främst får anses ligga i möjligheten att studera individuell utveckling över tid.

I en tidigare rapport har omfattning och betydelse av insatser (organizational socialization tactics) som antas utgöra de centrala insatserna (rekommenderade och diskuterade i litteraturen) för att minska osäkerhet och stödja ett lärande analyserats för nya jurister, läkare, lärare, sjuksköterskor och socionomer presenterats (Hedberg et al 2018). En strategi som inte togs upp i denna rapport och som ofta även lyser med sin frånvaro i liknande studier handlar om tillvägagångssätt vid rekrytering av nya medarbetare. Även om de flesta ramverk och modeller inom detta område lyfter fram betydelsen av tidigare yrkeserfarenhet, lärandeinställning och livserfarenhet (Ashforth et al 2007, Bauer 2014, Kammeyer-Mueller & Wanberg 2003, Saks & Ashforth 1997) så är det endast någon författare som pekar på rekryteringsstrategier som ett viktigt tillägg till de klassiska onboardingtaktikerna (Bauer 2014). I föreliggande rapport har data på studiedeltagarnas tidigare erfarenhet eller kontakter med deras nya arbetsgivare presenterats. Resultaten av dessa analyser visade att närmare två av fem studiedeltagare gjort praktik, haft verksamhetsförlagd utbildning alternativt sommarjobbat på den arbetsplats där man nu börjat arbeta. Ungefär lika stor andel rapporterade att de från tidigare hade personlig kännedom om personer som jobbade på den nya arbetsplatsen. Något mer än var fjärde person (28%) rapporterade att de under studierna jobbat extra (timarbete) på den arbetsplats man nu börjat jobba. Dock rapporterade endast 4 % att de fått anställning på en arbetsplats där de arbetat extra under studierna. Siffran kan tyckas låg då de yrkesgrupper som analyseras här ofta har relativt mycket kontakt med verksamheter som en del av sin utbildning. Det är utifrån våra data oklart om det är arbetsgivaren som inte har strategier för att rekrytera sin arbetskraft utifrån det studentunderlag som kommit kontakt med verksamheten under sin utbildning eller om det är studenterna själva som väljer bort dessa verksamheter när de söker jobb. Från studenternas perspektiv så kan det vara en nackdel att komma tillbaka till en verksamhet där man varit student då förväntningarna från arbetsgivaren kan vara högre och att man därför får

mindre tid för introduktion. Oavsett orsaken till denna relativt låga siffra torde det i alla fall personlig kännedom om arbetsplatsen göra introduktionsperioden något mindre utmanande (med reservation för ändrade krav).

För hög arbetsbelastning är en väletablerad orsak till stress och stressrelaterad ohälsa (Statens beredning för medicinsk utvärdering 2013, Statens beredning för medicinsk utvärdering 2014b). Enligt olika teoretiska modeller är för hög arbetsbelastning kanske som mest problematisk när man inte känner att man har kontroll eller erfar stöd på arbetet. Denna kombination används ofta för att identifiera arbetsmiljöer med risk för hälsomässiga konsekvenser (Arbetsmiljöverket 2014). Forskning har också visat att arbetsbelastning blir problematisk när den har påverkan på sömnen och återhämtningen inte blir effektiv (Söderström et al 2012). I en tidigare rapport presenterade vi studiedeltagarnas farhågor inför att man skulle börja jobba i sitt nya yrke (Gustavsson & Rudman 2018). En farhåga handlade om att arbetsbelastningen skulle bli hög i början på grund av att man var ny och oerfaren, men att detta sedan skulle bli bättre när man blev mer erfaren. En annan vinkling på samma farhåga var att man var rädd för att arbetsbelastningen skulle bli stor genom att verksamheten man kom till var under press på grund av underdimensionering eller underbemanning. Data som redovisades ovan visade att andelen som skattat att arbetsbelastningen varit för hög var som lägst första veckan (under 40%) för att sedan stiga till över 50% från andra veckan. Över tid uppfattade sedan en övervägande majoritet att arbetsbelastningen var för hög vid varje veckomätning (utom den första). Inom lärargruppen var andelen som skattat att arbetsbelastningen varit för hög genomgående högre (över 70%). Under den sista månadens mätningar fanns dock inga skillnader mellan yrkesgrupperna. Hur denna arbetsbelastning påverkat studiedeltagarnas sömn, återhämtning och stress på kort och lång sikt kommer att analyseras i kommande rapporter.

Övertid, obekväma arbetstider och möjligheten att påverka sina arbetstider är inom arbetslivsforskning frekvent förekommande indikatorer för arbetskrav och inflytande på arbetet med möjlig inverkan på återhämtning, sömn och hälsa (Statens beredning för medicinsk utvärdering 2012, Statens beredning för medicinsk utvärdering 2013, Statens beredning för medicinsk utvärdering 2014a, Statens beredning för medicinsk utvärdering 2014b). Inför att börja jobba efter examen har studiedeltagarna tidigare uttryckt farhågor för hur övertid, inflexibla arbetstider och skift kommer att påverka deras sociala liv och hälsa (Gustavsson & Rudman 2018). Att inte kunna påverka sina arbetstider var en tydlig specifik farhåga. Data som presenterades ovan visade att andelen som inte kunnat påverka sina arbetstider varierade mellan 50-60% över de 13 första veckorna. Arbetspass utanför dagtidsarbete (dvs arbetspass som ligger utanför klockan 07.00-18.00) är inbyggda i flera av de studerade yrkenas verksamhet och rapporterades totalt av mellan närmare 30% och drygt 40% av deltagarna under studieperioden. Andelen ökade över tid, från mellan 28-33% under de första tre veckorna till mellan 37-40% under de sista tre veckorna. Sjuksköterskor var den grupp i denna undersökning där högst andel hade arbetspass utanför dagtidsarbete och karakteristiskt var att denna typ av skiftgång under en vecka för majoriteten (mellan 50% och upp till 75% över veckorna) innehöll korta vilotider mellan passen. Övertidsarbete var också vanligt under de tre första månaderna i yrket. Data från de tretton första veckorna visade att andelen som jobbade övertid varierade mellan lite drygt 35% och upp till 50%. Korta vilotider och övertid är faktorer som på kort sikt har en direkt påverkan på möjligheten till återhämtning och som potentiellt kan leda till en uppbyggnad av en sömnskuld. Att övertidsarbete och korta vilotider är så pass vanligt förekommande kan utgöra en onödig belastning under en period som redan i sig är en stor utmaning och stressande

(Ellis et al 2015). I vilken mån detta påverkar erövrandet av kompetens, yrkesroll och en plats i en arbetsgemenskap är en av frågeställningarna i detta projekt.

Rapportens huvudsakliga syfte var att utifrån en analys av svarsfrekvensen över de tretton insamlingsveckorna bedöma kvaliteten i det longitudinella materialet. Utifrån analyserna som gjorts här kan vi i dagsläget inte se att någon specifik undergrupp försvinner ur materialet över tid. Det finns alltså anledning att gå vidare och analysera insamlat longitudinellt material för att svara på frågor om utveckling över tid och vad som stödjer respektive hindrar en förväntad utveckling. Efter denna period av veckovisa mätningar planerades tre uppföljningar. I skrivande stund har en av dessa uppföljningar genomförts. Även vid denna uppföljande datainsamling var svarsfrekvensen hög (närmare 80%). Trots en hög svarsfrekvens finns det i longitudinella studier som denna alltid en risk att man tappar studiedeltagare över tid och att orsaken till detta kan interagera med projektets frågeställning. Utifrån data som presenterats i denna rapport blir det därför viktigt att undersöka om till exempel grad av arbetsbelastning, övertid eller korta vilotider på något sätt bidrar till ett bortfall vid uppföljande mätningar. En annan sådan variabel av intresse är svarsbeteende under föreliggande insamlingsperiod. Är till exempel de som svarat oftare under den intensiva delen av projektet mer benägna att svara på framtida enkäter och har utmaningarna för de som svarat ofta varit annorlunda än de som svarat vid färre tillfällen? Detta är frågeställningar som vi tar med till kommande rapporter.

6 Referenser

- Annell S. 2015. *Hållbar polisrekrytering: Teoretiska, metodologiska och praktiska perspektiv på rekrytering och urval. Avhandling*. Stockholms universitet: Samhällsvetenskapliga fakulteten, Psykologiska institutionen.
- Arbetsmiljöverket. 2014. *Arbetsmiljön 2013*. Stockholm: Arbetsmiljöverket.
- Ashforth BE, Sluss DM, Harrison SH. 2007. Socialization in organizational contexts. In *International Review of Industrial and Organizational Psychology*, ed. GP Hodgkinson, JK Ford, pp. 1-70. New York: John Wiley
- Bauer TN. 2014. *Onboarding New Employees: Maximizing Success. SHRM Foundation's Effective Practice Guidelines Series*. Alexandria, VA: SHRM Foundation.
- 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
- Cherniss C. 1980. *Professional burnout in human service occupations*. New York: Praeger Press.
- Cherniss C. 1995. *Beyond Burnout*. London: Routledge.
- 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.
- 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, Högman N, Aurell J, Rudman A, Dahlgren A, Gustavsson P. 2017a. *An intensive prospective study of newly registered nurses experiences of entering the profession during the spring of 2016. Report B 2017:4*. Stockholm: Karolinska Institutet. Institutionen för Klinisk Neurovetenskap.
- Frögéli E, Högman N, Aurell J, Rudman A, Dahlgren A, Gustavsson P. 2017b. *An intensive prospective study of newly registered nurses experiences of entering the profession during the summer of 2015. Report B 2017:3*. Stockholm: Karolinska Institutet. Institutionen för Klinisk Neurovetenskap.
- Frögéli E, Rudman A, Gustavsson P. 2018, accepted for publication. 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*
- 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, von Rüdiger N, Annas P, Rudman A. 2018. *Nya professionella: Bakgrund, design, förankring och rekrytering. Rapport No. C 2018: 2*. Karolinska Institutet, Stockholm: Institutionen för klinisk neurovetenskap, avdelningen för psykologi.
- Gustavsson P, Rudman A. 2018. *Motiv till yrkesval, utvärdering av utbildning och förväntningar på första jobbet efter yrkesexamen: En jämförelse mellan jurist-, läkar-, lärar-, sjuksköterske-*

- och socionomstudenter. Rapport No. B 2018:4. 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 No. B 2018: 3.* Karolinska Institutet, Stockholm: Institutionen för klinisk neurovetenskap, avdelningen för psykologi.
- Högman N. 2015. *Concepts and measurement of key beliefs and sense of belonging. Rapport till Karolinska Institutets sommarkurs i medicinsk forskning (10,5 hp).* Stockholm: Karolinska Institutet.
- Högman N, Gustavsson P, Frögéli E, Rudman A. 2015. Belonging uncertainty in the professional role associated with stress and basic psychological needs during organizational socialization of newly graduated nurses. In *Summer Course in Medical Science*, ed. DoP Department of Clinical Neuroscience. Karolinska Institutet, Stockholm
- 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.
- Kristensen TS, Borg V. 2003. *Copenhagen Psychosocial Questionnaire (COPSOQ).* .
- 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
- Nordin M, Åkerstedt T, Nordin S. 2013. Psychometric evaluation and normative data for the Karolinska Sleep Questionnaire. *Sleep Biol Rhythms* 11: 216-26
- Reeve J, Jang HS. 2006. What teachers say and do to support students' autonomy during a learning activity. *Journal of Educational Psychology* 98: 209-18
- Reeve J, Tseng CM. 2011. Agency as a fourth aspect of students' engagement during learning activities. *Contemp Educ Psychol* 36: 257-67
- 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
- Statens beredning för medicinsk utvärdering. 2012. *Arbetets betydelse för uppkomst av besvär och sjukdomar. Nacken och övre rörelseapparaten. En systematisk litteraturoversikt. SBU-rapport nr 210.* Stockholm: Statens beredning för medicinsk utvärdering.
- Statens beredning för medicinsk utvärdering. 2013. *Arbetsmiljöns betydelse för sömnstörningar. En systematisk litteraturoversikt. SBU-rapport nr 216.* . Stockholm: Statens beredning för medicinsk utvärdering.
- Statens beredning för medicinsk utvärdering. 2014a. *Arbetsmiljöns betydelse för ryggproblem. En systematisk litteraturoversikt. SBU-rapport nr 227.* Stockholm: Statens beredning för medicinsk utvärdering.
- Statens beredning för medicinsk utvärdering. 2014b. *Arbetsmiljöns betydelse för symptom på depression och utmattningssyndrom. En systematisk litteraturoversikt. SBU-rapport nr 223.* Stockholm: Statens beredning för medicinsk utvärdering.
- Strack R, Caye JM, von der Linden C, Quiros H, Haen P. 2012. *From Capability to Profitability. Realizing the value of people management.* Alexandria, VA: World Federation of People Management Associations & Boston Consulting Group.

- Sundin L, Hochwalder J, Bildt C. 2008. A scale for measuring specific job demands within the health care sector. Development and psychometric assessment. *International Journal of Nursing Studies* 45: 914-23
- Soderstrom M, Jeding K, M E, Perski A, akerstedt T. 2012. Insufficient sleep predicts clinical burnout. *Journal of Occupational Health Psychology* 17: 175-83
- Walton G, Cohen G. 2007. A question of belonging: race, social fit, and achievement. *Journal of Personality and Social Psychology* 92: 82-96
- Wanberg CR, ed. 2012. *The Oxford Handbook of Organizational Socialization*. New York: Oxford University Press. 360 pp.
- von Thiele Schwarz U. 2008. *Health and ill health in working women – balancing work and recovery. PhD thesis*. Stockholm: Stockholm University.
- akerstedt T, Hume K, Minors D, Waterhouse J. 1994. The subjective meaning of good sleep, an intraindividual approach using the Karolinska Sleep Diary. *Perceptual and Motor Skills* 79: 287-96

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-Kajeremo, 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: Utprövning 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 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, 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.

Rapporterna och aktuella publikationsförteckningar finns att ladda ned från forskargruppens hemsida

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

8 Bilagor

8.1 Förteckning över bilagor

Bilaga 1. Enkätinstrument som använts vid första veckomätningen

Bilaga 2. Enkätinstrument som använts vid andra veckomätningen

Bilaga 3. Enkätinstrument som använts vid tredje veckomätningen

Bilaga 4. Enkätinstrument som använts vid femte veckomätningen

Bilaga 1. Veckoenkät 1.

[Last name], [First name]
[Street address]
[Zip code] [City]

Hej!

Återigen, tack för att du valt att delta i studien Nya professionella. I den här andra enkäten vill vi framförallt fråga lite om din anställning, arbetsplats och om eventuella introduktionsinsatser. Försök svara på varje fråga. Om det finns en fråga som du inte tycker att du kan svara på, gå då vidare till nästa fråga. Även om du inte har börjat jobba, svara bara på första frågan i enkäten och skicka in den!

Det här är den första enkäten i den mer intensiva mätperioden. Enkäterna kommer nu veckovis under en period. Vid uteblivet svar skickas påminnelser efter ett dygn och sedan efter tre dagar. Sedan stängs insamlingen inför nästa enkät.

Om du under veckan inte har jobbat i det yrke du utbildat dig till, svara då bara på första frågan i enkäten och skicka in enkäten.

Med vänliga hälsningar,
Nya professionella-teamet

Så här fyller du i pappersenkäten

Nedan ser du hur du markerar ett svarsalternativ, och hur du avmarkerar ett redan gjort val.



Korrekt markerat svarsalternativ



Inkorrekt markerat svarsalternativ, krysset ska vara mitt i rutan



Inkorrekt markerat svarsalternativ, krysset är alltför kraftigt



Ångrat val, svarsalternativet räknas inte som markerat

Har du jobbat som socionom den här veckan?

Ja

Nej

Har du jobbat som sjuksköterska den här veckan?

Ja

Nej

Har du jobbat som lärare den här veckan?

Ja

Nej

Har du jobbat som läkare den här veckan?

Ja

Nej

Har du jobbat som jurist den här veckan?

Ja

Nej

Vilken är din huvudsakliga anställningsform just nu?

Fast/Tillsvidare

Vikariat/Visstidsanställning

Projektanställning

Egenföretagare

Annan

Arbetar du hel- eller deltid?

Heltid

Deltid

Vilken är din huvudsakliga arbetsgivare?

Staten

Landsting/Region

Kommun

Universitet/Högskola

Privat sektor

Egen företagare

Vad är du anställd som?

Vilken lärarutbildning har du (och vilken inriktning)?

Omfattar din tjänst myndighetsansvar?

- Ja
 Nej

	Timmar	Minuter
Hur lång är i genomsnitt din sammanlagda restid till och från arbetet per dag?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Har du tidigare erfarenhet av den arbetsplats där du ska jobba? Ange alla alternativ som stämmer för dig.

- Ja, praktik/kliniska studier/VFU/sommararbete
 Ja, extraarbete parallellt med studierna
 Ja, tidigare anställning innan utbildningen
 Nej
 Vet ej: inte klart var jag ska börja jobba
 Annat:

Känner du sedan tidigare personligen någon på den arbetsplats där du ska jobba?

- Ja
 Nej
 Vet ej

Har du flyttat till ny bostadsort för att börja jobba?

- Ja
 Nej



I syfte att underlätta för dig som nyanställd, har du (i jämförelse med mer erfarna kollegor) under den senaste veckan:

	Ja	Nej
Haft reducerad arbetstid/kortare arbetsdag?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Fått extra tid till uppgifter eller fått fokusera på ett särskilt arbetsområde i taget?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Delat ansvaret för vissa/alla arbetsuppgifter med någon?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Fått arbeta med mindre svåra uppgifter?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Under den senaste veckan:

	Ja	Nej
Har du fått arbetsuppgifter att utföra i övningssyfte?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Har du deltagit i någon utbildningsaktivitet som anordnats särskilt för dig som nyanställd?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



Under den senaste veckan på arbetsplatsen:

	Ja	Nej
Har någon hjälpt dig att planera genomförandet av ditt arbete?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Har någon hjälpt dig att prioritera bland dina arbetsuppgifter?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Har du kunnat diskutera dina arbetsuppgifters innehåll och omfattning med någon?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Har du gått bredvid eller "skuggat" någon för att observera hur arbetet utförs?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
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)?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Har någon hjälpt dig att reflektera över din yrkesroll?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Har någon hjälpt dig med att se olika perspektiv på dina upplevelser i arbetet?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Under den senaste veckan på arbetsplatsen:

	Ja	Nej
Har någon svarat på frågor om dina arbetsuppgifter?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Har någon givit dig feedback på ditt arbete?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Har du kunnat prata med någon om att vara ny på arbetsplatsen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>





Under den senaste veckan:

	Ja	Nej
Har du blivit formellt introducerad för dina kollegor?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Har du blivit orienterad/runtvisad på arbetsplatsen (dvs. blivit visad lokaler, teknik/utrustning och personal)?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Har du använt dig av stödmaterial (t.ex. instruktionspärmar/manualer eller en webbplats för kunskaps- och introduktionsmaterial)?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Under den senaste veckan, har din arbetsplats:

	Ja och jag närvarade	Ja, men jag närvarade inte	Nej
Avsatt arbetstid till att nyanställda ska få lära känna varandra?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Avsatt arbetstid till att nyanställda ska få lära känna sina kollegor?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Planerat/organiserat någon aktivitet utanför arbetstid för att nyanställda ska få lära känna sina kollegor?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Avsatt arbetstid till nyanställda för att få dela tankar och känslor av att vara ny på jobbet?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Frågor om arbetstider under de senaste sju dagarna.





Hur många dagar/pass har du arbetat under de senaste sju dagarna?

- 0
- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6
- 7

Hur många timmar har du sammanlagt jobbat övertid under de senaste sju dagarna?

- Har inte arbetat övertid
- Ange antal timmar:

Har du haft möjligheten att påverka dina arbetstider under de senaste sju dagarna?

- Ja
- Nej

Har den schemalagda arbetstiden under de senaste sju dagarna uteslutande varit förlagd på vardagar (någon gång) mellan 07:00 och 18:00?

- Ja
- Nej

Vid hur många tillfällen har du efter ett kvällspass (som slutat någon gång mellan 20:00 och 24:00 eller senare) gått på ett nytt pass morgonen efter (som börjat någon gång mellan 05:00 till 08:00)?

- 0
- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6



Hur många nattpass har du arbetat under de senaste sju dagarna?

- 0
- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6
- 7

Utöver ordinarie schemalagd arbetstid, har du även fullgjort jour och/eller beredskap?

- Ja
- Nej

Under hur många timmar fullgjorde du jour och/eller beredskap?

Hur många timmar var förlagda till kvällar och nätter?

Hur upplevde du arbetsbelastningen under den senaste veckan?

- Alldeles för hög
- Något för hög
- Lagom
- Något för låg
- Alldeles för låg



Under den senaste veckan, hur ofta har du på jobbet:

	Aldrig	Någon enstaka gång	Vid några tillfällen	Dagligen	Flera gånger per dag
Upplevt stark oro för att begå eller ha begått ett fel?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mött svårt lidande, förtvivlade eller utsatta människor?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mött aggressiva eller hotfulla människor?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Upplevt påtaglig fara för ditt eget liv?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mött döda, döende eller allvarligt skadade/sjuka människor?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Blivit hårt ansatt eller pressad av andra människor?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Upplevt oönskade sexuella anspelningar/handlingar?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Under den senaste veckan, hur ofta har du på jobbet:

	Aldrig	Någon enstaka gång	Vid några tillfällen	Dagligen	Flera gånger per dag
Uppmuntrats att ställa frågor?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Fått bra återkoppling på hur din kompetens har utvecklats?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Känt att kollegor varit lyhörda för dina behov?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Erfarit att kollegor efterfrågat dina synpunkter?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Känt att kollegor varit intresserade av vad som är viktigt för dig?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



Hur har du sovit senaste natten?

- Mycket bra
- Ganska bra
- Varken eller
- Ganska dåligt
- Mycket dåligt

Hade du svårt att somna senaste natten?

- 5 (Inte alls)
- 4
- 3 (Ganska)
- 2
- 1 (Mycket)

Hade du orolig sömn senaste natten?

- 5 (Inte alls)
- 4
- 3 (Ganska)
- 2
- 1 (Mycket)

Under den senaste veckan när du har arbetat, hur ofta har du känt dig:

	Aldrig	Någon enstaka gång	Vid några tillfällen	Dagligen	Flera gånger per dag
Spänd?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Stressad?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Pressad?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Under den senaste veckan, i vilken utsträckning har du på fritiden haft svårt att släppa tankarna på jobbet?

- Mycket ofta eller alltid
- Ganska ofta
- Ibland
- Ganska sällan
- Mycket sällan eller aldrig



Vad har utgjort den största utmaningen för dig den senaste veckan? Beskriv gärna i utrymmet nedan.

Finns det några frågor om att vara ny i yrket som du tycker vi glömt bort eller missat, och som du tycker är viktiga att vi tar med i en kommande enkät? Skriv gärna i utrymmet nedan.

Hej! Tack för ditt svar; vänligen tryck på "Skicka nu" för att registrera det. Vi är måna om att höra från dig och återkommer om en vecka igen, när du hunnit jobba. Med vänliga hälsningar, Nya professionella-teamet

Bilga 2. Veckoenkät 2.

[Last name], [First name]
[Street address]
[Zip code] [City]

Hej!

I den här tredje enkäten vill vi framförallt fråga lite om hur du upplevt din arbetsvecka och om eventuella introduktionsinsatser. Försök svara på varje fråga. Om det finns en fråga som du inte tycker att du kan svara på, gå då vidare till nästa fråga.

Om du under veckan inte har jobbat i det yrke du utbildat dig till, svara då bara på första frågan i enkäten och skicka in enkäten.

Det här är den andra enkäten i den mer intensiva mätperioden. Enkäterna kommer nu veckovis under en period. Vid uteblivet svar skickas påminnelser efter ett dygn och sedan efter tre dagar. Sedan stängs insamlingen inför nästa enkät.

Om du har frågor eller synpunkter på undersökningen så får du gärna höra av dig till
petter.gustavsson@ki.se
Med vänliga hälsningar,
Nya professionella-teamet

Så här fyller du i pappersenkäten

Nedan ser du hur du markerar ett svarsalternativ, och hur du avmarkerar ett redan gjort val.

- Korrekt markerat svarsalternativ
- Inkorrekt markerat svarsalternativ, krysset ska vara mitt i rutan
- Inkorrekt markerat svarsalternativ, krysset är alltför kraftigt
- Ångrat val, svarsalternativet räknas inte som markerat



Har du jobbat som socionom den här veckan?

Ja

Nej

Har du jobbat som sjuksköterska den här veckan?

Ja

Nej

Har du jobbat som lärare den här veckan?

Ja

Nej

Har du jobbat som läkare den här veckan?

Ja

Nej

Har du jobbat som jurist den här veckan?

Ja

Nej

Frågor om arbetstider under de senaste sju dagarna.

Hur många dagar/pass har du arbetat under de senaste sju dagarna?

0

1

2

3

4

5

6

7

Hur många timmar har du sammanlagt jobbat övertid under de senaste sju dagarna?

Har inte arbetat övertid

Ange antal timmar:



Har du haft möjligheten att påverka dina arbetstider under de senaste sju dagarna?

Ja

Nej

Har den schemalagda arbetstiden under de senaste sju dagarna uteslutande varit förlagd på vardagar (någon gång) mellan 07:00 och 18:00?

Ja

Nej

Vid hur många tillfällen har du efter ett kvällspass (som slutat någon gång mellan 20:00 och 24:00 eller senare) gått på ett nytt pass morgonen efter (som börjat någon gång mellan 05:00 till 08:00)?

0

1

2

3

4

5

6

Hur många nattpass har du arbetat under de senaste sju dagarna?

0

1

2

3

4

5

6

7

Utöver ordinarie schemalagd arbetstid, har du även fullgjort jour och/eller beredskap?

Ja

Nej

Under hur många timmar fullgjorde du jour och/eller beredskap?

Hur många timmar var förlagda till kvällar och nätter?



I syfte att underlätta för dig som nyanställd, har du (i jämförelse med mer erfarna kollegor) under den senaste veckan:

	Ja	Nej
Haft reducerad arbetstid/kortare arbetsdag?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Fått extra tid till uppgifter eller fått fokusera på ett särskilt arbetsområde i taget?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Delat ansvaret för vissa/alla arbetsuppgifter med någon?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Fått arbeta med mindre svåra uppgifter?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Under den senaste veckan:

	Ja	Nej
Har du fått arbetsuppgifter att utföra i övningssyfte?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Har du deltagit i någon utbildningsaktivitet som anordnats särskilt för dig som nyanställd?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



Under den senaste veckan på arbetsplatsen:

	Ja	Nej
Har någon hjälpt dig att planera genomförandet av ditt arbete?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Har någon hjälpt dig att prioritera bland dina arbetsuppgifter?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Har du kunnat diskutera dina arbetsuppgifters innehåll och omfattning med någon?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Har du gått bredvid eller "skuggat" någon för att observera hur arbetet utförs?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
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)?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Har någon hjälpt dig att reflektera över din yrkesroll?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Har någon hjälpt dig med att se olika perspektiv på dina upplevelser i arbetet?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Under den senaste veckan på arbetsplatsen:

	Ja	Nej
Har någon svarat på frågor om dina arbetsuppgifter?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Har någon givit dig feedback på ditt arbete?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Har du kunnat prata med någon om att vara ny på arbetsplatsen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Under den senaste veckan, har du använt dig av stödmaterial (t.ex. instruktionspärmar/manualer eller en webbplats för kunskaps- och introduktionsmaterial)?

- Ja
 Nej





Under den senaste veckan, har din arbetsplats:

	Ja och jag närvarade	Ja, men jag närvarade inte	Nej
Avsatt arbetstid till att nyanställda ska få lära känna varandra?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Avsatt arbetstid till att nyanställda ska få lära känna sina kollegor?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Planerat/organiserat någon aktivitet utanför arbetstid för att nyanställda ska få lära känna sina kollegor?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Avsatt arbetstid till nyanställda för att få dela tankar och känslor av att vara ny på jobbet?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Under den senaste veckan, hur ofta har du upplevt att:

	Mycket ofta eller alltid	Ganska ofta	Ibland	Ganska sällan	Mycket sällan eller aldrig
Det finns klart definierade mål för ditt arbete?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Du vet vilket ansvarsområde du har?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Du vet precis vad som krävs av dig i arbetet?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Om du tänker på ditt arbete, hur ofta har du under den senaste veckan känt följande?

	Mycket ofta eller alltid	Ganska ofta	Ibland	Ganska sällan	Mycket sällan eller aldrig
Jag har känt mig fri att själv prioritera vad jag ska göra.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jag har känt att jag haft friheten att bestämma hur jag gör mitt jobb.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jag har känt att de jag jobbat med verkligen har brytt sig om mig.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jag har känt mig inkluderad av min arbetsgrupp.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jag har känt att jag har kunnat genomföra även de mest krävande uppgifterna.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jag har känt att jag varit bra på att göra mitt jobb.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Under de senaste sju dagarna har jag:

	1 (Stämmer inte alls)	2	3	4 (Stämmer delvis)	5	6	7 (Stämmer helt)"
Pendlat mellan att uppleva att jag passar i yrket och att jag inte passar i det.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
När jag stött på motgångar i arbetet, tvivlat på att jag hör hemma i yrket.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Hur upplevde du arbetsbelastningen under den senaste veckan?

- Alldeles för hög
- Något för hög
- Lagom
- Något för låg
- Alldeles för låg



Under den senaste veckan, hur ofta har du på jobbet:

	Aldrig	Någon enstaka gång	Vid några tillfällen	Dagligen	Flera gånger per dag
Upplevt stark oro för att begå eller ha begått ett fel?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mött svårt lidande, förtvivlade eller utsatta människor?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mött aggressiva eller hotfulla människor?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Upplevt påtaglig fara för ditt eget liv?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mött döda, döende eller allvarligt skadade/sjuka människor?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Blivit hårt ansatt eller pressad av andra människor?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Upplevt oönskade sexuella anspelningar/handlingar?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Under den senaste veckan när du har varit på arbetet, hur ofta har du:

	Aldrig	Någon enstaka gång	Vid några tillfällen	Dagligen	Flera gånger per dag
Bett en kollega visa dig hur man utför en specifik arbetsuppgift?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Aktivt tagit dig an arbetsuppgifter som du känner att du behöver träna på?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Låtit bli att be om hjälp för att du tänkt att du förväntas kunna själv?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Undvikit att ställa en fråga för att du tänk att du förväntas veta själv?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



Under den senaste veckan när du har arbetat, hur ofta har du känt dig:

	Aldrig	Någon enstaka gång	Vid några tillfällen	Dagligen	Flera gånger per dag
Spänd?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Stressad?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Pressad?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Under den senaste veckan, i vilken utsträckning har du på fritiden haft svårt att släppa tankarna på jobbet?

- Mycket ofta eller alltid
- Ganska ofta
- Ibland
- Ganska sällan
- Mycket sällan eller aldrig

Hur har du sovit senaste natten?

- Mycket bra
- Ganska bra
- Varken eller
- Ganska dåligt
- Mycket dåligt

Hade du svårt att somna senaste natten?

- 5 (Inte alls)
- 4
- 3 (Ganska)
- 2
- 1 (Mycket)

Hade du orolig sömn senaste natten?

- 5 (Inte alls)
- 4
- 3 (Ganska)
- 2
- 1 (Mycket)



Vad har utgjort den största utmaningen för dig den senaste veckan? Beskriv gärna i utrymmet nedan.

Finns det några frågor om att vara ny i yrket som du tycker vi glömt bort eller missat, och som du tycker är viktiga att vi tar med i en kommande enkät? Skriv gärna i utrymmet nedan.

Hej! Tack för ditt svar; vänligen tryck på "Skicka nu" för att registrera det. Vi är måna om att höra från dig och återkommer om en vecka igen, när du hunnit jobba. Med vänliga hälsningar, Nya professionella-teamet

Bilaga 3. Veckoenkät 3.

[Last name], [First name]
[Street address]
[Zip code] [City]

Hej!

Om du har börjat jobba så kanske vissa saker redan börjat bli rutin men mycket upplevs förmodligen fortfarande som nytt. Då vi vill se hur din första tid på jobbet förändras över tid kommer du känna igen flera av frågorna i veckans enkät men vi har även inkluderat några nya. Om du under veckan inte har jobbat i det yrke du utbildat dig till, svara då bara på första frågan i enkäten och skicka in den.

Vid uteblivet svar skickas påminnelser efter ett dygn och sedan efter tre dagar. Sedan stängs insamlingen inför nästa enkät. Om du har frågor eller synpunkter på undersökningen så får du gärna höra av dig till peter.annas@ki.se.

Försök svara på varje fråga. Om det finns en fråga som du inte tycker att du kan svara på, gå då vidare till nästa fråga.

Med vänliga hälsningar,
Nya professionella-teamet

Så här fyller du i pappersenkäten

Nedan ser du hur du markerar ett svarsalternativ, och hur du avmarkerar ett redan gjort val.



Korrekt markerat svarsalternativ



Inkorrekt markerat svarsalternativ, krysset ska vara mitt i rutan



Inkorrekt markerat svarsalternativ, krysset är alltför kraftigt



Ångrat val, svarsalternativet räknas inte som markerat



Har du jobbat som socionom den här veckan?

Ja

Nej

Har du jobbat som sjuksköterska den här veckan?

Ja

Nej

Har du jobbat som lärare den här veckan?

Ja

Nej

Har du jobbat som läkare den här veckan?

Ja

Nej

Har du jobbat som jurist den här veckan?

Ja

Nej

Frågor om arbetstider under de senaste sju dagarna.

Hur många dagar/pass har du arbetat under de senaste sju dagarna?

0

1

2

3

4

5

6

7

Hur många timmar har du sammanlagt jobbat övertid under de senaste sju dagarna?

Har inte arbetat övertid

Ange antal timmar:



Har du haft möjligheten att påverka dina arbetstider under de senaste sju dagarna?

Ja

Nej

Har den schemalagda arbetstiden under de senaste sju dagarna uteslutande varit förlagd på vardagar (någon gång) mellan 07:00 och 18:00?

Ja

Nej

Vid hur många tillfällen har du efter ett kvällspass (som slutat någon gång mellan 20:00 och 24:00 eller senare) gått på ett nytt pass morgonen efter (som börjat någon gång mellan 05:00 till 08:00)?

0

1

2

3

4

5

6

Hur många nattpass har du arbetat under de senaste sju dagarna?

0

1

2

3

4

5

6

7

Utöver ordinarie schemalagd arbetstid, har du även fullgjort jour och/eller beredskap?

Ja

Nej

Under hur många timmar fullgjorde du jour och/eller beredskap?

Hur många timmar var förlagda till kvällar och nätter?



I syfte att underlätta för dig som nyanställd, har du (i jämförelse med mer erfarna kollegor) under den senaste veckan:

	Ja	Nej
Haft reducerad arbetstid/kortare arbetsdag?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Fått extra tid till uppgifter eller fått fokusera på ett särskilt arbetsområde i taget?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Delat ansvaret för vissa/alla arbetsuppgifter med någon?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Fått arbeta med mindre svåra uppgifter?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Under den senaste veckan:

	Ja	Nej
Har du fått arbetsuppgifter att utföra i övningssyfte?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Har du deltagit i någon utbildningsaktivitet som anordnats särskilt för dig som nyanställd?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



Under den senaste veckan på arbetsplatsen:

	Ja	Nej
Har någon hjälpt dig att planera genomförandet av ditt arbete?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Har någon hjälpt dig att prioritera bland dina arbetsuppgifter?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Har du kunnat diskutera dina arbetsuppgifters innehåll och omfattning med någon?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Har du gått bredvid eller "skuggat" någon för att observera hur arbetet utförs?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
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)?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Har någon hjälpt dig att reflektera över din yrkesroll?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Har någon hjälpt dig med att se olika perspektiv på dina upplevelser i arbetet?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Under den senaste veckan på arbetsplatsen:

	Ja	Nej
Har någon svarat på dina frågor om dina arbetsuppgifter?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Har någon givit dig feedback på ditt arbete?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Har du kunnat prata med någon om att vara ny på arbetsplatsen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Under den senaste veckan, har du använt dig av stödmaterial (t.ex. instruktionspärmar/manualer eller en webbplats för kunskaps- och introduktionsmaterial)?

- Ja
 Nej





Under den senaste veckan, har din arbetsplats:

	Ja och jag närvarade	Ja, men jag närvarade inte	Nej
Avsatt arbetstid till att nyanställda ska få lära känna varandra?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Avsatt arbetstid till att nyanställda ska få lära känna sina kollegor?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Planerat/organiserat någon aktivitet utanför arbetstid för att nyanställda ska få lära känna sina kollegor?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Avsatt arbetstid till nyanställda för att få dela tankar och känslor av att vara ny på jobbet?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Hur upplevde du arbetsbelastningen under den senaste veckan?

- Alldeles för hög
- Något för hög
- Lagom
- Något för låg
- Alldeles för låg





Under den senaste veckan, hur ofta har du på jobbet:

	Aldrig	Någon enstaka gång	Vid några tillfällen	Dagligen	Flera gånger per dag
Upplevt stark oro för att begå eller ha begått ett fel?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mött svårt lidande, förtvivlade eller utsatta människor?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mött aggressiva eller hotfulla människor?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Upplevt påtaglig fara för ditt eget liv?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mött döda, döende eller allvarligt skadade/sjuka människor?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Blivit hårt ansatt eller pressad av andra människor?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Upplevt oönskade sexuella anspelningar/handlingar?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Under den senaste veckan, hur ofta har du upplevt att:

	Mycket ofta eller alltid	Ganska ofta	Ibland	Ganska sällan	Mycket sällan eller aldrig
Ditt arbete är känslomässigt krävande?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ditt arbete kräver att du håller inne med dina åsikter?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ditt arbete kräver att du döljer dina känslor?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Du blir känslomässigt berörd av ditt arbete?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ditt arbete försätter dig i känslomässigt svåra situationer?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



Under den senaste veckan, hur ofta har du upplevt att:

	Mycket ofta eller alltid	Ganska ofta	Ibland	Ganska sällan	Mycket sällan eller aldrig
Kraven i ditt arbete påverkar ditt privatliv på ett negativt sätt?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kraven i ditt privatliv påverkar ditt arbete på ett negativt sätt?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Under den senaste veckan, hur ofta har du upplevt att:

	Mycket ofta eller alltid	Ganska ofta	Ibland	Ganska sällan	Mycket sällan eller aldrig
Dina kunskaper och färdigheter är till nytta i ditt arbete?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ditt arbete innebär positiva utmaningar?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ditt arbete är meningsfullt?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Under den senaste veckan, hur ofta har du upplevt att:

	Mycket ofta eller alltid	Ganska ofta	Ibland	Ganska sällan	Mycket sällan eller aldrig
Det finns klart definierade mål för ditt arbete?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Du vet vilket ansvarsområde du har?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Du vet precis vad som krävs av dig i arbetet?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>





Om du tänker på ditt arbete, hur ofta har du under den senaste veckan känt följande?

	Mycket ofta eller alltid	Ganska ofta	Ibland	Ganska sällan	Mycket sällan eller aldrig
Jag har känt mig fri att själv prioritera vad jag ska göra.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jag har känt att jag haft friheten att bestämma hur jag gör mitt jobb.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jag har känt att de jag jobbat med verkligen har brytt sig om mig.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jag har känt mig inkluderad av min arbetsgrupp.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jag har känt att jag har kunnat genomföra även de mest krävande uppgifterna.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jag har känt att jag varit bra på att göra mitt jobb.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Under de senaste sju dagarna har jag:

	1 (Stämmer inte alls)	2	3	4 (Stämmer delvis)	5	6	7 (Stämmer helt)"
Pendlat mellan att uppleva att jag passar i yrket och att jag inte passar i det.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
När jag stött på motgångar i arbetet, tvivlat på att jag hör hemma i yrket.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Under den senaste veckan när du har arbetat, hur ofta har du känt dig:

	Aldrig	Någon enstaka gång	Vid några tillfällen	Dagligen	Flera gånger per dag
Spänd?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Stressad?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Pressad?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



Under den senaste veckan, i vilken utsträckning har du på fritiden haft svårt att släppa tankarna på jobbet?

- Mycket ofta eller alltid
- Ganska ofta
- Ibland
- Ganska sällan
- Mycket sällan eller aldrig

Hur har du sovit senaste natten?

- Mycket bra
- Ganska bra
- Varken eller
- Ganska dåligt
- Mycket dåligt

Hade du svårt att somna senaste natten?

- 5 (Inte alls)
- 4
- 3 (Ganska)
- 2
- 1 (Mycket)

Hade du orolig sömn senaste natten?

- 5 (Inte alls)
- 4
- 3 (Ganska)
- 2
- 1 (Mycket)

Vad har utgjort den största utmaningen för dig den senaste veckan? Beskriv gärna i utrymmet nedan.



Finns det några frågor om att vara ny i yrket som du tycker vi glömt bort eller missat, och som du tycker är viktiga att vi tar med i en kommande enkät? Skriv gärna i utrymmet nedan.

Hej! Tack för ditt svar; vänligen tryck på "Skicka nu" för att registrera det. Vi är måna om att höra från dig och återkommer om en vecka igen, när du hunnit jobba. Med vänliga hälsningar, Nya professionella-teamet

Bilaga 4. Veckoenkät 5.

[Last name], [First name]
[Street address]
[Zip code] [City]

Hej!

Som vi skrev förra veckan, då vi vill följa hur introduktionsperioden förändras över tid så återkommer frågorna, med viss variation, i enkäterna. Vi vill t.ex. se om olika former av stöd som du fick eller hade velat ha i början kanske upplevs som mindre viktiga nu medan kanske andra, nya behov, har tillkommit.

Om du under veckan inte har jobbat i det yrke du utbildat dig till, svara då bara på första frågan i enkäten och skicka in den. Vid uteblivet svar skickas påminnelser efter ett dygn och sedan efter tre dagar. Sedan stängs insamlingen inför nästa enkät. Om du har frågor eller synpunkter på undersökningen så får du gärna höra av dig till petter.gustavsson@ki.se.

Försök svara på varje fråga. Om det finns en fråga som du inte tycker att du kan svara på, gå då vidare till nästa fråga.

Med vänliga hälsningar,
Nya professionella-teamet

Så här fyller du i pappersenkäten

Nedan ser du hur du markerar ett svarsalternativ, och hur du avmarkerar ett redan gjort val.

Korrekt markerat svarsalternativ

Inkorrekt markerat svarsalternativ, krysset ska vara mitt i rutan

Inkorrekt markerat svarsalternativ, krysset är alltför kraftigt

Ångrat val, svarsalternativet räknas inte som markerat



Har du jobbat som socionom den här veckan?

- Ja
 Nej

Har du jobbat som sjuksköterska den här veckan?

- Ja
 Nej

Har du jobbat som lärare den här veckan?

- Ja
 Nej

Har du jobbat som läkare den här veckan?

- Ja
 Nej

Har du jobbat som jurist den här veckan?

- Ja
 Nej

Frågor om arbetstider under de senaste sju dagarna.

Hur många dagar/pass har du arbetat under de senaste sju dagarna?

- 0
 1
 2
 3
 4
 5
 6
 7

Hur många timmar har du sammanlagt jobbat övertid under de senaste sju dagarna?

- Har inte arbetat övertid
 Ange antal timmar:



Har du haft möjligheten att påverka dina arbetstider under de senaste sju dagarna?

Ja

Nej

Har den schemalagda arbetstiden under de senaste sju dagarna uteslutande varit förlagd på vardagar (någon gång) mellan 07:00 och 18:00?

Ja

Nej

Vid hur många tillfällen har du efter ett kvällspass (som slutat någon gång mellan 20:00 och 24:00 eller senare) gått på ett nytt pass morgonen efter (som börjat någon gång mellan 05:00 till 08:00)?

0

1

2

3

4

5

6

Hur många nattpass har du arbetat under de senaste sju dagarna?

0

1

2

3

4

5

6

7

Utöver ordinarie schemalagd arbetstid, har du även fullgjort jour och/eller beredskap?

Ja

Nej

Under hur många timmar fullgjorde du jour och/eller beredskap?

Hur många timmar var förlagda till kvällar och nätter?



Under den senaste veckan, hur ofta har du upplevt att:

	Mycket ofta eller alltid	Ganska ofta	Ibland	Ganska sällan	Mycket sällan eller aldrig
Det finns klart definierade mål för ditt arbete?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Du vet vilket ansvarsområde du har?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Du vet precis vad som krävs av dig i arbetet?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Om du tänker på ditt arbete, hur ofta har du under den senaste veckan känt följande?

	Mycket ofta eller alltid	Ganska ofta	Ibland	Ganska sällan	Mycket sällan eller aldrig
Jag har känt mig fri att själv prioritera vad jag ska göra.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jag har känt att jag haft friheten att bestämma hur jag gör mitt jobb.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jag har känt att de jag jobbat med verkligen har brytt sig om mig.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jag har känt mig inkluderad av min arbetsgrupp.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jag har känt att jag har kunnat genomföra även de mest krävande uppgifterna.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jag har känt att jag varit bra på att göra mitt jobb.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Under de senaste sju dagarna har jag:

	1 (Stäm- mer inte alls)	2	3	4 (Stäm- mer delvis)	5	6	7 (Stäm- mer helt)"
Pendlat mellan att uppleva att jag passar i yrket och att jag inte passar i det.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
När jag stött på motgångar i arbetet, tvivlat på att jag hör hemma i yrket.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Hur upplevde du arbetsbelastningen under den senaste veckan?

- Alldeles för hög
- Något för hög
- Lagom
- Något för låg
- Alldeles för låg

Under den senaste veckan, hur ofta har du på jobbet:

	Aldrig	Någon enstaka gång	Vid några tillfällen	Dagligen	Flera gånger per dag
Upplevt stark oro för att begå eller ha begått ett fel?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mött svårt lidande, förtvivalade eller utsatta människor?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mött aggressiva eller hotfulla människor?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Upplevt påtaglig fara för ditt eget liv?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mött döda, döende eller allvarligt skadade/sjuka människor?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Blivit hårt ansatt eller pressad av andra människor?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Upplevt oönskade sexuella anspelningar/handlingar?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



Under den senaste månaden, hur ofta har du:

	Dagligen	Flera gånger per vecka	Någon gång per vecka	Någon eller några gånger den senaste månaden	Aldrig
Tränat eller utövat någon sport?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Utövat intressen/hobbies bara för din egen skull?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Hur ofta har du under den senaste månaden känt dig utvilad och återhämtad efter en hel- eller tvådagarsledighet?

- Mycket ofta eller alltid
- Ganska ofta
- Ibland
- Ganska sällan
- Mycket sällan eller aldrig

Under den senaste veckan när du har varit på arbetet, hur ofta har du:

	Aldrig	Någon enstaka gång	Vid några tillfällen	Dagligen	Flera gånger per dag
Bett en kollega visa dig hur man utför en specifik arbetsuppgift?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Aktivt tagit dig an arbetsuppgifter som du känner att du behöver träna på?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Låtit bli att be om hjälp för att du tänkt att du förväntas kunna själv?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Undvikit att ställa en fråga för att du tänk att du förväntas veta själv?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Under den senaste veckan när du har arbetat, hur ofta har du känt dig:

	Aldrig	Någon enstaka gång	Vid några tillfällen	Dagligen	Flera gånger per dag
Spänd?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Stressad?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Pressad?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



Under den senaste veckan, i vilken utsträckning har du på fritiden haft svårt att släppa tankarna på jobbet?

- Mycket ofta eller alltid
- Ganska ofta
- Ibland
- Ganska sällan
- Mycket sällan eller aldrig

Hur har du sovit senaste natten?

- Mycket bra
- Ganska bra
- Varken eller
- Ganska dåligt
- Mycket dåligt

Hade du svårt att somna senaste natten?

- 5 (Inte alls)
- 4
- 3 (Ganska)
- 2
- 1 (Mycket)

Hade du orolig sömn senaste natten?

- 5 (Inte alls)
- 4
- 3 (Ganska)
- 2
- 1 (Mycket)



I syfte att underlätta för dig som nyanställd, har du (i jämförelse med mer erfarna kollegor) under den senaste veckan:

	Ja	Nej
Haft reducerad arbetstid/kortare arbetsdag?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Fått extra tid till uppgifter eller fått fokusera på ett särskilt arbetsområde i taget?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Delat ansvaret för vissa/alla arbetsuppgifter med någon?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Fått arbeta med mindre svåra uppgifter?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Under den senaste veckan:

	Ja	Nej
Har du fått arbetsuppgifter att utföra i övningssyfte?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Har du deltagit i någon utbildningsaktivitet som anordnats särskilt för dig som nyanställd?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



Under den senaste veckan på arbetsplatsen:

	Ja	Nej
Har någon hjälpt dig att planera genomförandet av ditt arbete?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Har någon hjälpt dig att prioritera bland dina arbetsuppgifter?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Har du kunnat diskutera dina arbetsuppgifters innehåll och omfattning med någon?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Har du gått bredvid eller "skuggat" någon för att observera hur arbetet utförs?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
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)?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Har någon hjälpt dig att reflektera över din yrkesroll?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Har någon hjälpt dig med att se olika perspektiv på dina upplevelser i arbetet?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Under den senaste veckan på arbetsplatsen:

	Ja	Nej
Har någon svarat på frågor om dina arbetsuppgifter?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Har någon givit dig feedback på ditt arbete?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Har du kunnat prata med någon om att vara ny på arbetsplatsen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Under den senaste veckan, har du använt dig av stödmaterial (t.ex. instruktionspärmar/manualer eller en webbplats för kunskaps- och introduktionsmaterial)?

- Ja
 Nej





Under den senaste veckan, har din arbetsplats:

	Ja och jag närvarade	Ja, men jag närvarade inte	Nej
Avsatt arbetstid till att nyanställda ska få lära känna varandra?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Avsatt arbetstid till att nyanställda ska få lära känna sina kollegor?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Planerat/organiserat någon aktivitet utanför arbetstid för att nyanställda ska få lära känna sina kollegor?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Avsatt arbetstid till nyanställda för att få dela tankar och känslor av att vara ny på jobbet?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Vad har utgjort den största utmaningen för dig den senaste veckan? Beskriv gärna i utrymmet nedan.

Finns det frågor som du inte tycker är relevanta i nuläget eller finns det några frågor om att vara ny i yrket som du tycker vi glömt bort eller missat, och som du tycker är viktiga att vi tar med i en kommande enkät? Skriv gärna i utrymmet nedan.

Hej! Tack för ditt svar; vänligen tryck på "Skicka nu" för att registrera det. Vi är måna om att höra från dig och återkommer om en vecka igen, när du hunnit jobba. Med vänliga hälsningar, Nya professionella-teamet



**Karolinska
Institutet**