

Efter tolv månader i yrket: Nya jurister, läkare, lärare, officerare, poliser, sjuksköterskor och socionomers arbetstillfredsställelse, kompetens och hälsa

Beatrice Agrenius
Stefan Annell
Miguel Inzunza
Elin Frögéli
Ann Rudman
Petter Gustavsson



**Karolinska
Institutet**

Innehållsförteckning

| | | |
|--------|---|----|
| 1 | Sammanfattning | 2 |
| 2 | Bakgrund | 6 |
| 2.1 | Forskningsprojektet Nya professionella..... | 8 |
| 3 | Metod..... | 12 |
| 3.1 | Studiedeltagare..... | 12 |
| 3.2 | Instrument | 14 |
| 3.2.1 | Arbetsstillfredsställelse..... | 15 |
| 3.2.2 | Positiva utmaningar..... | 15 |
| 3.2.3 | Tilltro till yrkesfärdigheter (occupational self-efficacy scale)..... | 15 |
| 3.2.4 | Intentioner att lämna arbete eller yrke | 16 |
| 3.2.5 | Stress och nedstämdhet | 16 |
| 3.2.6 | Utmattnings..... | 17 |
| 3.2.7 | Hälsa, sömn och återhämtning..... | 17 |
| 3.2.8 | Övriga frågor i enkäten | 18 |
| 3.3 | Analys av data..... | 18 |
| 4 | Resultat..... | 19 |
| 4.1 | Bortfallsanalys | 19 |
| 4.2 | Arbetstider..... | 20 |
| 4.3 | Arbetsstillfredsställelse | 21 |
| 4.4 | Positiva utmaningar | 23 |
| 4.5 | Tilltro till yrkesfärdigheter | 26 |
| 4.6 | Intentionen att lämna anställning eller yrke | 29 |
| 4.6.1 | Intention att byta arbetsplats | 29 |
| 4.6.2 | Intention att lämna yrket | 31 |
| 4.6.3 | Framtid i yrket..... | 33 |
| 4.7 | Stress och nedstämdhet..... | 35 |
| 4.7.1 | Stress..... | 35 |
| 4.7.2 | Nedstämdhet..... | 37 |
| 4.8 | Utmattnings..... | 39 |
| 4.9 | Hälsa och sömnkvalitet..... | 45 |
| 4.9.1 | Generell hälsa..... | 45 |
| 4.9.2 | Sömnkvalitet..... | 46 |
| 4.10 | Återhämtning | 48 |
| 4.10.1 | Svårt att på fritiden släppa tankarna på jobbet | 48 |
| 4.10.2 | Återhämtning..... | 50 |
| 4.10.3 | Träning och fritid | 51 |
| 5 | Diskussion | 55 |
| 6 | Referenser..... | 62 |
| 7 | Rapporter | 67 |

1 Sammanfattning

Denna rapport presenterar data från projektet *Nya professionella* som studerat de organisatoriska, sociala och individuella faktorer som antas vara de mest betydelsefulla vid övergången mellan utbildning och yrkesliv för studenter som efter examen från universitet eller högskola börjar arbeta inom olika yrken inom den offentliga sektorn (Gustavsson et al., 2018a). Syftet med föreliggande rapport är att presentera data som beskriver hur nya jurister, läkare, lärare, officerare, poliser, sjuksköterskor och socionomer uppfattar sin situation på arbetet cirka tolv månader efter examen från sin utbildning.

Kohorten om 322 personer har följts från sista tiden på respektive utbildning och tog examen mellan senhösten 2017 och maj/juni 2018. Av de 322 kom 238 personer att besvara den enkät som skickades ut tolv månader efter examen. Detta motsvarar en svarsfrekvens på 74%. Utifrån genomförda bortfallsanalyser konstateras att den grupp som deltar vid uppföljningen tolv månader efter examen huvudsakligen inte avviker från studiegruppen som helhet i för undersökningen centrala variabler. Enkäten utgjorde den sista av tre uppföljningsenkäter som skickats ut fyra, åtta och tolv månader in i yrket. Uppföljningarna genomfördes efter en mer intensiv fas av studien där enkäter skickats ut varje vecka under de tre första månaderna efter examen. Frågorna i denna uppföljande enkät som skickades ut tolv månader in i yrket avspeglar de nyanställdas attityder till arbetet (arbetstillfredsställelse och positiva utmaningar), egen kompetens (tilltro till färdigheter), intentioner att lämna yrket samt hälsa (stress, nedstämdhet, återhämtning och utmattning).

Omkring fyra av fem studiedeltagare rapporterade att de tolv månader in i yrket trivdes, var nöjda och tillfredsställda med arbetet. I denna uppföljning hade dock ingen signifikant ökning skett av arbetstillfredsställelse mellan mättillfällena fyra och tolv månader in i yrket. Nivån på arbetstillfredsställelse liknande också nivåerna åtta månader in i yrket. Nästan nio av tio deltagare höll med om att deras färdigheter ganska ofta, mycket ofta eller alltid var till nytta i arbetet och drygt fyra av fem deltagare ansåg att arbetet var meningsfullt. Tre fjärdedelar rapporterade att arbetet innebar positiva utmaningar. Även inställningen till positiva utmaningar var på liknande nivåer som åtta månader in i yrket. De som upplevde tilltro till sina färdigheter varierade från hälften till tre fjärdedelar av studiedeltagarna beroende på färdighet. Störst andel höll med om påståendet att man brukar klara av de mål man sätter upp för sig själv i arbetet, där tre fjärdedelar av deltagarna rapporterade att de höll med om påståendet.

Intentionen att lämna arbetet och yrket hade ökat signifikant mellan mättillfällena åtta och tolv månader in i yrket. Nästan hälften av deltagarna hade efter ett år i yrket tankar på att lämna sin nuvarande arbetsplats och var femte person hade ofta tankar på att lämna yrket. Var fjärde person sökte aktivt nya jobb och var femtonde person

Sammanfattning

ville så fort som möjligt lämna yrket eller sökte aktivt arbete utanför yrket. Tre av fyra ville dock vara kvar i yrket om fem år.

Deltagarna rapporterade fortfarande i betydande utsträckning frekventa upplevelser av stress. Nästan en tredjedel av deltagarna kände sig stressade varje dag. Var femte person kände sig spänd och var tionde person kände sig pressad dagligen eller flera gånger per dag.

Även symtom på nedstämdhet och utmattning har analyserats. Resultaten visade att knappt var tredje person har känt sig nedstämd vid några tillfällen, dagligen eller flera gånger per dag. Mer än var fjärde person kände sig uppgiven och var femte person har rapporterat att de känner sig ledsna. Andelen som kände sig nedstämda var lägre tolv månader in i yrket än vad de var vid åttamånadersuppföljningen. Nästan varannan person kände sig ofta trött. En av fyra studiedeltagare uppgav att det kändes som att batterierna var uttömda, var femte person kände sig fysiskt utmattad och var sjätte person uppgav att det kändes som att man inte orkar gå till jobbet. En av tio studiedeltagare rapporterade känslor av utbrändhet. Vid uppföljningen åtta månader in i yrket var de rapporterade nivåerna av utmattningssymtom högre, förutom för upplevelsen av att batterierna är uttömda och av utbrändhet som istället var högre tolv månader in i yrket än vid åttamånadersuppföljningen. Omkring var sjätte eller sjunde person upplevde kognitiv trötthet av olika slag. Omkring var fjärde studiedeltagare uppgav att de ganska eller mycket ofta hade svårt att uppmärksamma familj och vänner och att engagera sig känslomässigt i familj och vänner. Var tionde deltagare rapporterade att de ofta hade svårt att känna medkänsla med familj och vänner. Sammantaget visar denna rapport tillsammans med de föregående uppföljningarna att nivåerna av utmattning och nedstämdhet inte har minskat under det första året i yrket.

Återhämtning är en faktor som kan verka skyddande vid förekomst av riskfaktorer för utveckling av stressrelaterad hälsa och vi har även undersökt hur de nyanställdas återhämtning och fritid ser ut tolv månader in i yrket. Drygt två av fem studiedeltagare rapporterade en god återhämtning, vilket var i linje med vad deltagarna rapporterade åtta månader efter examen. Två tredjedelar av studiedeltagarna rapporterade att de tränade eller utövade någon sport och ägnade sig åt egna intressen dagligen eller flera gånger i veckan. Drygt sju av tio studiedeltagare rapporterade en god hälsa. Sju av tio studiedeltagare rapporterade en god sömnkvalitet, vilket var några procent fler än vid den tidigare uppföljningen. Nästan en tredjedel av studiedeltagarna rapporterade dock svårigheter att släppa tankar på jobbet under sin fritid.

Drygt hälften av studiedeltagarna rapporterade att de, tolv månader in i sitt nya yrke, hade sin arbetstid huvudsakligen förlagd till kontorstid. Nästan varannan person uppfattade att de kunde påverka sina arbetstider. Något fler än varannan person hade jobbat övertid under den senaste veckan, vilket var samma nivåer som vid den

Sammanfattning

tidigare uppföljningen. Mellan drygt var femte till var tionde person rapporterade att de arbetade obekväma arbetstider. Nästan var fjärde person rapporterade att de arbetat under så kallade snabba returer, dvs. när det är en kort vilotid mellan sent kvällspass och tidigt morgonpass. Drygt var tionde person rapporterade att de jobbat nattpass under den senaste veckan.

För varje analyserad variabel har också en statistisk prövning gjorts av skillnader mellan de olika yrkesgrupperna. Av cirka 60 genomförda mellangrupsanalyser visade cirka två tredjedelar på en statistisk signifikant skillnad mellan yrkesgrupperna. Skillnader mellan yrkesgrupperna fanns exempelvis i upplevelsen av trivsel på arbetet eller av positiva utmaningar, nivåer av stress, utmattning eller i generell hälsa. Det fanns däremot inga signifikanta skillnader mellan yrkesgrupperna vad gäller att känna sig tillfredsställd med arbetet, tankar på att lämna sin nuvarande arbetsplats eller att byta yrke, känslor av nedstämdhet eller sömnkvalitet.

Vid jämförelsen mellan olika yrkesgrupper upptäcktes vissa avvikelser från de övriga yrkesgrupperna. Exempelvis hade läkargruppen lägst nivåer av emotionell utmattning och högst andel som skattade att de kommer att vara kvar inom yrket om fem år. Polisgruppen hade högst nivåer av arbetstillfredsställelse, högst skattad generell hälsa och låga nivåer av utmattning och tränade mest frekvent av yrkesgrupperna. Lärare skattade högre nivåer av utmattning och stress samt intention att lämna yrket. Sjuksköterskegruppen angav i högst grad att arbetet var meningsfullt, men hade även högst nivåer av upplevelser av utbrändhet. Även socionomgruppen skattade positivt avseende vissa attityder till yrket, som meningsfullhet och positiva utmaningar, även om just dessa resultat inte utgjorde statistiskt signifikanta avvikelser från yrkesgrupperna. Officersgruppen skattade i högre grad negativa attityder till jobbet.

Sammantaget var de uppmätta nivåerna på de flesta variablerna vid tolv månader liknande som vid uppföljningen vid åtta månader. Den tydligaste skillnaden var att deltagarna vid tolv månader skattade att de hade större tilltro till sina färdigheter och ökad intention att lämna arbetet och yrket. Symtom på stress, utmattning och nedstämdhet hade inte minskat under det första året i yrket. Preliminära analyser av förändringar inom respektive yrkesgrupp indikerade en tydlig positiv utveckling inom polisgruppen och läkargruppen samt en inte lika positiv utveckling inom lärargruppen, sjuksköterskegruppen och officerargruppen.

Alla kvantitativa analyser i föreliggande rapport har genomförts av Beatrice Agrenius och Petter Gustavsson. Ett första utkast till olika avsnitt i denna rapport har författats av Beatrice Agrenius. Synpunkter och revideringsförslag har inhämtats från medförfattare och rapporten har finaliserats av Beatrice Agrenius och Petter Gustavsson.

Sammanfattning

Projektgruppen har under studiens första faser (förankring, planering, rekrytering, datainsamling) bestått av Petter Gustavsson (vetenskaplig ledare, professor), Ann Rudman (docent, leg. sjuksköterska), Peter Annas (projektkoordinator, Fil dr), Beatrice Agrenius (projektassistent, jur. kand., kandidat på psykologprogrammet, KI), Julius Hedberg (projektassistent, kandidat på psykologprogrammet, KI), Nina von Rüdiger (projektassistent, författare, grafisk formgivare, illustratör, kandidat på psykologprogrammet, KI) och Bo Jenner (projektassistent, kandidat på psykologprogrammet, KI). Planering och rekrytering under studiens andra fas genomfördes av Petter Gustavsson, Bo Jenner, Ann Rudman, Stefan Annell (Fil dr, leg psykolog, forskare vid Försvarshögskolan och Stockholms universitet) och Miguel Inzunza (Fil dr, forskare och lektor vid Umeå universitet). Stefan Annell och Miguel Inzunza ansvarade för förankring, planering och rekrytering av officerare och poliser, vilket beskrivs i en tidigare rapport från projektet (Annell et al., 2019b). Petter Gustavsson genomförde alla datainsamlingar i denna fas. I studiens senare faser (dataanalys, avrapportering) har Petter Gustavsson, Beatrice Agrenius, Elin Frögéli (postdok, leg. psykolog), Ann Rudman, Stefan Annell och Miguel Inzunza medverkat.

Studien bygger på ett tidigare projekt som planerats, genomförts och avrapporterats av Elin Frögéli, Ann Rudman och Petter Gustavsson (Frögéli et al., 2017a; Frögéli et al., 2017b; Frögéli et al., 2018; Frögéli et al., 2019a; Frögéli et al., 2019b; Frögéli, 2019; Gustavsson et al., 2017; Högman et al., 2017).

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

2 Bakgrund

Det första året på ett nytt arbete är betydelsefullt med många utmaningar för den nyanställda. Det har visat sig vara särskilt viktigt att lärande stimuleras och att osäkerhet minskas under den första tiden i ett yrke (Bauer et al., 2007; Saks et al., 2007). Chanserna är då större att den nyanställda får en bra start och utvecklar ett långsiktigt engagemang. Särskilt för nyexaminerade som börjar arbeta på sitt första jobb efter examen har den första tiden i yrket visat sig vara betydelsefull för den senare anpassningen till arbetslivet. Under det första året på ett nytt jobb genomgår den nyanställda en socialiseringsprocess (Bauer & Erdogan, 2011). Detta innebär att en nyanställd under den första tiden inom ett nytt yrke går från att vara ny till att bli en integrerad del av arbetsplatsen. Den nyanställda behöver bearbeta mycket ny information om arbetet, kollegorna och organisationen och försöker att lära känna och anpassa sig till arbetsplatsen (Wanberg, 2012, Van Maanen & Schein, 1979). Upplevelsen av att vara ny och den stress som medföljer under den nyanställdas första år på arbetsplatsen kan variera beroende på hur socialiseringen av den nyanställda går och vad som sker på arbetsplatsen (Ellis et al., 2015).

Insatser för att introducera nya har enligt tidigare forskning visat sig kunna bidra till att reducera nyanställdas osäkerhet, utveckla den kompetens som krävs för arbetet samt klargöra den nyas roll och plats i arbetsgruppen (Wanberg, 2012). Vilka insatser eller resurser som är viktiga för den nyanställda kan dock variera under olika tider under perioden (Saks & Gruman, 2012). Hanteras dessa utmaningar på rätt sätt kan den nyanställda uppleva högre arbetstillfredsställelse och arbetsengagemang och färre intentioner att lämna arbetsplatsen (Bauer & Erdogan, 2014; Kammeyer-Mueller & Wanberg, 2003; Saks et al., 2007).



Figur 1. Den generella socialiseringsmodellen med antecedenter, proximala utfall och distala utfall enligt Bauer (2007). Figur (av Nina von Rüdiger) hämtad från tidigare rapport från projektet (Hedberg et al., 2018).

Modellen ovan, se Figur 1, är baserad på en modell för socialiseringsprocessen som utvecklats av Bauer et al. (2007). Denna modell har använts som grund för att utveckla och monitorera genomförandet av introduktionsinsatser samt för att studera effekterna av insatserna (Bauer & Erdogan, 2014; Ellis et al., 2015; Kammeyer-Mueller & Wanberg, 2003; Saks & Ashforth, 1997). Modellen beskriver

Bakgrund

socialiseringsprocessen på så sätt att så kallade antecedenter sätter igång och påverkar vissa processer som den nyanställda genomgår under sin första tid på en arbetsplats. Dessa antecedenter indikerar sedan hur den nyanställda har kommit in i arbetet under introduktionsfasen (kortsiktiga eller s.k. proximala utfall) vilket i sin tur påverkar ett antal utfall på längre sikt (långsiktiga eller s.k. distala utfall), se Figur 1. Antecedenter kan vara organisatoriska eller individuella strategier, såsom t.ex. proaktivitet och informationssökande hos individen eller organisationens introduktionsinsatser. Genom att t.ex. individen ställer frågor om arbetet eller organisationen erbjuder den nyanställda en viss organisatorisk insats så sätts processer igång som gör att individen lär sig mer om arbetsplatsen och hur hen ska förhålla sig och anpassa sig till den. Genom antecedenterna utvecklas de proximala utfallen (gula rutan i mitten i Figur 1), vilket innebär att den nyanställda utvecklar sin rollklarhet, kompetens och sociala samhörighet. Dessa tre är de mest använda kortsiktiga utfallen inom modern organisationsforskning (Bauer, 2014; Wanberg, 2012). Rollklarhet innebär att nyanställda förstår vilka kunskaper och beteenden som behövs för att utföra sina arbeten i enlighet med organisationens arbetsprocesser. Kompetens (benämnt som 'task mastery' i Figur 1) innebär att nyanställda bemästrar sina arbetsuppgifter och upplever att de besitter nödvändiga kunskaper och färdigheter för arbetet. Social samhörighet definieras som att nyanställda känner sig accepterade av och inkluderade i sin nya sociala grupp och att det finns ett tillåtande arbetsklimat för informationshämtning och inläring.

På längre sikt, även när introduktionsinsatserna avslutats och den nyanställda kanske förväntas ha integrerats i arbetsgruppen, påverkas också de mer långsiktiga utfallen. De mest frekvent använda variablerna för att mäta detta inom forskning om organisatorisk socialisering är de nyanställdas attityder till arbetet (arbetstillfredsställelse och positiva utmaningar), till sin egen kompetens (tilltro till färdigheter), intentioner att lämna arbetet eller yrket och egen hälsa såsom stress, nedstämdhet, återhämtning och utmattning (Ashforth, Sluss & Harrison, 2007; Bauer et al., 2007; Ellis et al., 2015; Kammeyer-Mueller & Wanberg, 2003; Saks & Ashforth, 1997). Flera metaanalyser pekar på att en lyckad socialiseringsprocess under de tre första månaderna predicerar högre arbetstillfredsställelse och arbetsengagemang, samt lägre nivåer av stress och intention att lämna arbetsplatsen när dessa distala utfall mäts mellan sex och tolv månader efter anställning (Bauer & Erdogan, 2014; Kammeyer-Mueller & Wanberg, 2012; Saks, Uggerslev & Fassina, 2007). Enligt tidigare forskning om långsiktiga utfall har upplevelser av att bli accepterad samband med senare positiva utfall på arbetsprestation, identifiering med arbetsplatsen och intentioner att stanna på arbetsplatsen och i yrket (Ashforth et al., 2007). Osäkerhet avseende t.ex. rollklarhet eller socialt stöd har istället samband med lägre arbetstillfredsställelse (Bauer et al., 2007).

Föreliggande rapport analyserar resultaten av en uppföljning som genomförts efter att nyexaminerade inom olika yrkesgrupper arbetat ett år i yrket (12 månader). Vi befinner oss därför i den sista blå rutan i Figur 1 och analyserar de distala utfallen i

denna rapport, som fokuserar på effekterna som sker på längre sikt. I nästa avsnitt följer en beskrivning av detta forskningsprojekt, som har namnet *Nya professionella*.

2.1 Forskningsprojektet *Nya professionella*

I forskningsprojektet *Nya professionella* har nya jurister, läkare, lärare, officerare, poliser, sjuksköterskor och socionomer följts från de sista veckorna innan examen och sedan veckovis under sina tre första månader med syfte att kartlägga vanliga introduktionsinsatser och deras påverkan på proximala utfall. Tidigare rapporter från projektet har beskrivit studiens bakgrund och genomförande (Gustavsson et al., 2018a), dokumenterat studiedeltagarnas bedömning av sin utbildning, förväntningar, farhågor och förberedelse för yrket (Gustavsson & Rudman, 2018; Annell et al., 2019b), omfattning av typiska introduktionsinsatser och deras påverkan på proximala utfall (Hedberg et al., 2018) samt långsiktiga utfall av socialiseringen (Gustavsson et al., 2019a; Gustavsson et al., 2019b; Annell et al., 2019a, Annell et al., 2020). Eftersom modellen som använts för att mäta proximala och distala utfall (se Figur 1) har kritiserats för att inte tydligare integrera kunskap om stress och emotionsreglering (Ellis et al., 2015) så har även olika aspekter av stress, psykiska symtom, sömnkvalitet och återhämtning undersökts.

De tidigare rapporterna har analyserat och presenterat resultaten från studiedeltagarnas tre första månader samt uppföljningarna vid fyra och åtta månader efter examen. Eftersom rekryteringen till de två olika studieomgångarna skiljde sig åt i tid har den tidigare rapporteringen av resultat skett separat för de två kohorterna, se hänvisningar till tidigare rapporter ovan. I förevarande rapport, som analyserar uppföljningen som genomfördes tolv månader efter examen, har samtliga studiedeltagare slagits ihop till en grupp som analyseras tillsammans, oavsett tidigare kohorter. För att kunna jämföra resultaten i denna rapport med tidigare resultat där deltagargruppen analyserats i två olika kohorter så kommer härefter dessa tidigare resultat att benämnas som resultat från 'kohort VT17' och 'kohort HT18', där med kohort VT17 avses 2017 års studiedeltagare (jurister, läkare, lärare, sjuksköterskor, socionomer, för vilka tidigare uppföljningars resultat presenterats i rapporterna Gustavsson et al., 2019a och Gustavsson et al., 2019b) och med kohort HT18 avses 2018 års studiedeltagare (läkare, officerare, poliser, sjuksköterskor och socionomer, för vilka tidigare uppföljningars resultat återfinns i rapporterna Annell et al., 2019a, Annell et al., 2020). Dessa benämningar kan exempelvis användas i de fall där resultat från yrkesgrupper som ingått i både kohort VT17 och kohort HT18 (som t.ex. för yrkesgrupperna sjuksköterskor och läkare) ska jämföras med resultat från tidigare uppföljningar som då förekommer i två separata rapporter beroende på vilken kohort de ingått i.

Uppföljningar för att mäta långsiktiga utfall gjordes fyra, åtta och tolv månader efter examen för kohort VT17 och kohort HT18. I uppföljningarna undersöktes i vilken utsträckning förväntade nivåer av långsiktiga utfall var uppfyllda och om skillnader

Bakgrund

fanns mellan yrkesgrupperna vid tiden för uppföljningen (Gustavsson et al., 2019a; Gustavsson et al., 2019b; Annell et al, 2019a; Annell et al., 2020). Uppföljningarna handlade huvudsakligen om arbetsrelaterade attityder (arbetstillfredsställelse, intentionen att stanna på arbetsplatsen eller i yrket), tilltro till färdigheter samt olika aspekter av stress och hälsa.

Resultaten från uppföljningen åtta månader in i yrket visade att fem av sex deltagare ofta trivs och är nöjda med arbetet. Drygt fem av sex deltagare höll med om att deras kunskaper och färdigheter ofta är till nytta i arbetet och lika många uppfattade sitt arbete som meningsfullt. Knappt tre fjärdedelar av kohort VT17 och nästan fem av sex i kohort HT18 ansåg att arbetet ofta innebar positiva utmaningar. Andelen som kände en stark tilltro till yrkesrelaterade färdigheter varierade mellan omkring 50% till 78% beroende på vilka färdigheter det gällde. Högst andel höll med om påståendet att man brukar klara av de mål man sätter upp för sig själv i arbetet. Generellt hade tilltron till egna färdigheter ökat mellan undersökningarna vid fyra och åtta månader efter examen och ökningen var även signifikant. Signifikanta förändringar i nivån av arbetstillfredsställelse och positiva utmaningar hade dock inte skett mellan mätillfällena.

Tankar på att byta arbetsplats var relativt vanligt i gruppen. Vanligast var rapporter om att man ofta tänkte på att lämna sin nuvarande arbetsplats, vilket uppgavs av drygt hälften av kohort VT17 och nära två av fem deltagare i kohort HT18. Drygt en tredjedel av kohort VT17 och var fjärde person i kohort HT18 uppgav att de kommer att lämna sin arbetsplats så fort det blir möjligt. Var fjärde person i kohort VT17 och drygt var femte person i kohort HT18 sökte aktivt efter arbete utanför sin nuvarande arbetsplats. Likaså hade var fjärde person i kohort VT17 och var femte person i kohort HT18 också haft tankar på att lämna yrket, men bara 8% i kohort VT17 och 5% i kohort HT18 ville byta yrke så fort som möjligt. Drygt tre av fyra deltagare rapporterade att de tror att de kommer att vara kvar inom yrket om fem år.

En betydande andel av deltagarna rapporterade upplevelser av stress. Vanligast var att man dagligen eller flera gånger per dag upplevt sig stressad, vilket rapporterades av ungefär två av fem deltagare i kohort VT17 och var fjärde deltagare i kohort HT18. Drygt var fjärde person i kohort VT17 och nästan två av fem deltagare i kohort HT18 rapporterade att de känt sig spända dagligen eller flera gånger per dag. Nästan var femte person i kohort VT17 och drygt var tionde person i kohort HT18 rapporterade att de känt sig pressade. Upplevelser av nedstämdhet var inte ovanligt förekommande bland deltagarna. Ungefär var tredje person hade under den senaste veckan känt sig nedstämd eller uppgiven vid några tillfällen, dagligen eller flera gånger per dag. Drygt var fjärde person i kohort VT17 och knappt var femte i kohort HT18 hade känt sig ledsen. Inga signifikanta skillnader i nedstämdhet eller stress kunde påvisas sedan uppföljningarna fyra månader efter examen.

Bakgrund

Starkt kopplade till stress och nedstämdhet är olika symtom på utmattning som uppmätts (fysisk, kognitiv och emotionell trötthet). Det framgick att i snitt var femte person upplevde symtom på utmattning. Exempelvis rapporterade omkring var femte person i kohort VT17 och var sjätte person i kohort HT18 att det ofta känns som att de inte orkar gå till jobbet och att de har fått nog. Omkring var fjärde person i kohort VT17 och var sjätte i kohort HT18 kände sig fysiskt utmattad och omkring var sjätte person upplevde att de ofta hade svårt att koncentrera sig. Ungefär varannan person rapporterade att de kände sig trötta. Omkring var fjärde studiedeltagare uppgav att de ofta hade svårt att uppmärksamma familj och vänner och en lika stor andel rapporterade att de ofta hade svårt att engagera sig känslomässigt i familj och vänner. Inga signifikanta förändringar hade skett mellan mättillfällena fyra och åtta månader efter examen.

En majoritet av studiedeltagarna rapporterade att deras generella hälsa och sömnkvalitet var god. Nästan tre av fyra i kohort VT17 och fem av sex i kohort HT18 rapporterade en god hälsa. Två tredjedelar av kohort VT17 och tre fjärdedelar av kohort HT18 angav att de hade en god sömnkvalitet. Omkring två av fem deltagare rapporterade att de under den senaste månaden känt sig återhämtade efter en två dagar lång ledighet, men drygt en tredjedel av deltagarna rapporterade att de hade svårigheter att på fritiden släppa tankar på jobbet. Omkring en fjärdedel av studiedeltagarna i kohort VT17 och omkring två tredjedelar av kohort HT18 rapporterade att de tränade eller utövade någon sport och ägnade sig åt egna intressen dagligen eller flera gånger i veckan. Inga signifikanta skillnader över tid kunde ses mellan fyra och åtta månader för mätningarna av hälsa, sömnkvalitet och fysisk aktivitet.

Omkring varannan deltagare i kohort VT17 och två av fem studiedeltagare i kohort HT18 rapporterade att de, åtta månader in i sitt nya yrke, hade sin arbetstid huvudsakligen förlagd till kontorstid och att de kunde påverka sina arbetstider. Andelen som hade arbetat övertid var högre åtta månader efter examen för kohort VT17 än vad den var vid fyra månader (54% efter åtta månader jämfört med 40% efter fyra månader). För kohort HT18 hade andelen övertid ökat något mellan mättillfällena (från 51% till 56%). Den största procentuella ökningen av övertidsarbete fanns i kohort VT17 i läkargruppen (från 49% till 68%) och sjuksköterskegruppen (från 26% till 48%). I kohort HT18 hade andelen sjuksköterskor som arbetade övertid den senaste veckan istället minskat (från 48% till 30%). En viss ökning av övertidsarbete syntes bland officerare (från 50% till 62%) samtidigt som andelen officerare som enbart arbetade kontorstid ökade markant (från 17% till 62%). Andelen som arbetade kontorstid minskade istället tydligt bland sjuksköterskor i kohort HT18 (från 35% till 20%).

För varje analyserad variabel gjordes även en statistisk prövning av skillnader mellan de olika yrkesgrupperna. Av cirka 50 genomförda mellangrupsanalyser i kohort VT17 visade cirka hälften på en statistisk signifikant skillnad mellan yrkesgrupperna,

Bakgrund

bl.a. i huruvida man trivdes, var nöjd eller tillfredsställd med arbetet, om man ofta tänkt på att lämna yrket eller om man känt sig stressad eller pressad. Det fanns inga signifikanta andelsskillnader mellan yrkena vad gäller återhämtning eller svårighet att släppa tankarna på jobbet under fritiden, generell hälsa och sömnkvalitet.

Preliminära analyser av förändringar inom respektive yrkesgrupp för kohort VT17 indikerade en tydlig positiv utveckling inom läkargruppen och en mer negativ utveckling inom lärargruppen. Lärargruppen var den yrkesgrupp som genomgående avvek från de andra yrkesgrupperna i ett flertal av undersökningsvariablerna och rapporterade i högre grad symtom på utmattning, stress och nedstämdhet. Det var även den grupp som stack ut vad gäller högre andel med intention att lämna yrket och som uppvisade de lägsta nivåerna av trivsel med arbetet.

Generellt visade huvuddelen av analyserna i kohort HT18 att det inte fanns några betydande skillnader mellan yrkesgrupperna. De tydligaste skillnaderna mellan yrkesgrupperna kunde här observeras mellan poliser och sjuksköterskor, där poliser hade högre arbetstillfredsställelse, tilltro till sina yrkesfärdigheter, var mindre stressade, hade mindre symtom på nedstämdhet, var mindre fysiskt trötta, och ägnade sig mer åt fysisk träning än sjuksköterskor.

3 Metod

3.1 Studiedeltagare

Denna rapport omfattar samtliga studiedeltagare i projektet Nya professionella. Rekrytering till och genomförande av denna studie har under projekttiden skett i två omgångar, en rekrytering som inleddes under hösten 2017 och en andra omgång där rekrytering inleddes under våren 2018. Vid den första omgången av studien hösten 2017, när jurister, läkare, lärare, sjuksköterskor och socionomer som avslutade sina utbildningar i januari 2018 rekryterades, registrerade sig totalt 210 deltagare att delta i studien. Beskrivningen av den första studiekohorten (HT17) och resultat från de tidigare analyserna finns i tidigare rapporter (Gustavsson et al., 2018a, Gustavsson et al., 2018b, Gustavsson & Rudman, 2018; Gustavsson et al., 2019a; Gustavsson et al., 2019b). Vid den andra rekryteringen till studien som gjordes under maj/juni 2018 och som avsåg poliser, officerare, läkare, sjuksköterskor och socionomer registrerade sig totalt 112 deltagare att delta i studien. Beskrivning av denna kohort (VT18) och tidigare resultat finns i tidigare rapporter (Annell et al., 2019a; Annell et al., 2019b; Annell et al., 2020). I båda studieomgångarna följdes nya professionella från de sista veckorna innan examen och sedan veckovis under sina tre första månader med syfte att kartlägga vanliga introduktionsinsatser och deras påverkan på proximala utfall. Uppföljningsenkäter skickades ut efter fyra, åtta och tolv månader i yrket.

Totalt 322 studiedeltagare från de båda tidigare kohorterna tog sedan del av den tredje och sista uppföljningen efter tolv månader i yrket, som denna rapport analyserar. Av dessa svarade 238 studiedeltagare på uppföljningsenkäten, vilket utgör en svarsfrekvens på 74%, se Tabellerna 1 och 2. Av de 322 deltagarna i den totala kohorten (kohort HT17 och VT18) uppgav 241 att de är kvinnor (74,8%), 79 att de är män (24,5%) och 2 en annan könstillhörighet (0,6%). Av de som svarade på frågan om härkomst (321 st) svarade 29% att en eller båda föräldrarna är födda utomlands. På frågan om civilstånd uppgav 35% att de var ensamstående och 65% att de var sammanboende (inkl. gift eller partnerskap). Av deltagarna rapporterade 27% att de hade hemmavarande barn. Det fanns ingen statistisk skillnad mellan yrkesgrupperna vad gällde civilstånd, kön, ålder, hemmavarande barn eller föräldrar med utländsk härkomst.

Metod

Tabell 1. Antal studiedeltagare per yrke som ingick i kohorterna HT17 och VT18 samt svarade vid uppföljningen tolv månader efter examen (U3).

| Yrke | Total | Svar U3 | Svarsfrekvens |
|---------------|------------|------------|---------------|
| Läkare | 67 | 54 | 81% |
| Lärare* | 57 | 44 | 77% |
| Officer | 17 | 11 | 65% |
| Polis | 32 | 19 | 59% |
| Sjuksköterska | 98 | 71 | 72% |
| Socionom | 45 | 35 | 78% |
| Jurist | 6 | 4 | 67% |
| Totalt | 322 | 238 | 74% |

*Gruppen lärare bestod till majoriteten av förskolelärare (67%).

Tabell 2. Antal studiedeltagare uppdelat efter kohort HT17 och VT18 för uppföljningen tolv månader efter examen (inkl. länk till enkät).

| Kohort | N | Svar | Svarsfrekvens | Länk till enkät |
|---------------|------------|------------|---------------|---|
| HT17 | 210 | 163 | 78% | https://survey.ki.se/Preview/11017 |
| VT18 | 112 | 75 | 67% | https://survey.ki.se/Preview/15866 |
| TOTALT | 322 | 238 | 74% | |

Kohorterna (HT17 och VT18) var vid insamlingstillfället uppdelade i tre mindre studiekohorter, för att i båda omgångarna kunna inleda datainsamlingen nära de datum då deltagarna faktiskt började arbeta. Kohort HT17 utgjordes därför av studiekohorter som i tidigare rapporter numrerats 1–3 och kohort VT18 har numrerats 4–6. Av Tabell 3 nedan framgår svarsfrekvenser vid föreliggande uppföljning uppdelade på respektive studiekohort.

Tabell 3. Antal studiedeltagare uppdelat efter studiekohorterna 1–6 för uppföljningen tolv månader efter examen.

| Studiekohort | N | Svar | Svarsfrekvens |
|---------------|------------|------------|---------------|
| 1 (HT17) | 93 | 76 | 82% |
| 2 (HT17) | 73 | 55 | 75% |
| 3 (HT17) | 44 | 32 | 73% |
| 4 (VT18) | 35 | 26 | 74% |
| 5 (VT18) | 59 | 35 | 59% |
| 6 (VT18) | 18 | 14 | 78% |
| TOTALT | 322 | 238 | 74% |

3.2 Instrument

Enkäten utgör den tredje och sista av tre uppföljningsenkäter som följde efter den mer intensiva fasen av studien där enkäter skickats ut varje vecka. Frågorna i dessa uppföljande enkäter är avsedda att kartlägga distala utfall (se Figur 1 ovan). Vi har valt utfallsvariabler baserat på vad som inom området för organisatorisk socialisering är de vanligaste utfallen (Ashforth et al., 2007; Bauer et al., 2007; Ellis et al., 2015; Kammeyer-Mueller & Wanberg, 2003; Saks & Ashforth, 1997). Dessa avspeglar de nyanställdas attityder till arbetet (arbetstillfredsställelse och positiva utmaningar), egen kompetens (tilltro till färdigheter), intentioner att lämna arbetet eller yrket och egen hälsa (stress, nedstämdhet, återhämtning och utmattning).

Vi har tidigare använt flera av dessa instrument i våra studier om nya sjuksköterskor och lärares första år i sina yrken (Gustavsson et al., 2013; Hultell, 2011; Hultell et al., 2013; Rudman et al., 2018; Rudman et al., 2013a; Rudman et al., 2013b) samt i undersökningar om nya sjuksköterskors första månader i yrket (Frögeli et al., 2017a; Frögeli et al., 2017b; Gustavsson et al., 2017).

Flera frågor har inkluderats i enkäten på förslag från studiedeltagarna, som i öppna frågor tillfrågats vad de tycker vore relevant att fråga om. Enkäten så som den användes för denna datainsamling kan ses i sin originalversion via länkar som återges i Tabell 2. Alla enkätfrågor som inkluderades i uppföljningsenkäten tolv månader efter examen ingick också i uppföljningsenkäterna som gick ut fyra och åtta månader efter examen (Gustavsson et al., 2019a; Gustavsson et al., 2019b; Annell et

Metod

al., 2019a; Annell et al., 2020). Nedan presenteras bakgrund och ursprung för respektive fråga.

3.2.1 Arbetstillfredsställelse

Instrumentet består av tre delfrågor som återfinns på sid 2 av 15 i enkäten (se länk i Tabell 2). Frågorna kommer ursprungligen från ett amerikanskt instrument (Brayfield & Rothe, 1951) som anpassats till svenska av Sverke och medarbetare (Sverke & Sjöberg, 1994; Sverke & Sjöberg, 1996).

En femgradig svarsskala har använts för varje delfråga, löpande från 'Mycket ofta eller alltid', 'Ganska ofta', 'Ibland', 'Ganska sällan' till 'Mycket sällan eller aldrig'. Ett medelvärde på varje respondents svar på de tre delfrågorna har beräknats och utgör testpoängen för varje individ på denna delskala. Reliabilitet för mätningen av arbetstillfredsställelse har estimerats utifrån beräkningar av intern konsistens och ett Cronbachs alfa på 0,92 erhöles utifrån föreliggande data.

3.2.2 Positiva utmaningar

För att fånga upp erfarenheter kring om arbetet känns meningsfullt, innehåller positiva utmaningar och om ens färdigheter är till nytta i arbetet har vi inkluderat frågor om positiva utmaningar från Nordiska Rådets arbetsmiljöinventorium (Dallner et al., 2000). De tre delfrågorna återfinns på sid 4 av 15 i enkäten (för länk se Tabell 2).

En femgradig svarsskala har använts för varje delfråga, löpande från 'Mycket ofta eller alltid', 'Ganska ofta', 'Ibland', 'Ganska sällan' till 'Mycket sällan eller aldrig'. Ett medelvärde på varje respondents svar på de tre delfrågorna har beräknats och utgör testpoängen för varje individ på denna delskala. Reliabilitet för mätningen av arbetstillfredsställelse har estimerats till ett Cronbachs alfa på 0,85 med det befintliga datamaterialet.

3.2.3 Tilltro till yrkesfärdigheter (occupational self-efficacy scale)

En kortversion av occupational self-efficacy scale (Schyns & Colliani, 2002) har använts i studien. Den svenska kortversionen består av sex delfrågor och är publicerad och utvärderad (Rigotti et al., 2008). En sjugradig svarsskala har använts för varje delfråga, löpande från (1) 'Stämmer inte alls', över (4) 'Stämmer delvis', till (7) 'Stämmer helt'. Ett medelvärde på varje respondents svar på de sex delfrågorna har beräknats och utgör testpoängen för varje individ på denna delskala.

De sex delfrågorna återfinns på sid 3 av 15 i enkäten (för länk se Tabell 2). Reliabilitetsestimatet utifrån Cronbachs alfa beräknades till 0,88 utifrån föreliggande data. En faktoranalys har genomförts för att kontrollera dimensionaliteten i instrumentet. En tydlig enfaktorslösning erhöles som förklarade 65% av all varians i svaren.

3.2.4 Intentioner att lämna arbete eller yrke

Vi har valt att studera flera olika aspekter av intentionen att lämna. Dessa handlar om intentionen att lämna arbetsplatsen, intentionen att lämna yrket samt hur man ser på möjligheten att man kommer att vara kvar i yrket om fem år. Frågorna kommer från instrument som är väl använda i svensk forskning (Sjöberg & Sverke, 2000).

Delfrågorna återfinns på sid 7 av 15 i enkäten (för länk se Tabell 2).

Tre av delfrågorna handlar om intentionen att byta arbetsplats. En sjugradig svarsskala har använts för varje delfråga, löpande från (1) 'Stämmer inte alls', över (4) 'Stämmer delvis', till (7) 'Stämmer helt'. Ett medelvärde på varje respondents svar på de tre delfrågorna har beräknats och utgör testpoängen för varje individ på denna delskala. Reliabilitetsestimatet Cronbachs alfa beräknades till 0,87 utifrån föreliggande data.

Tre av delfrågorna handlar om intention att lämna yrket. Samma svarsskala som för frågorna om att byta arbetsplats har använts. Ett medelvärde på varje respondents svar på de tre delfrågorna har beräknats och utgör testpoängen för varje individ på denna delskala. Utifrån föreliggande data beräknades reliabilitetsestimatet Cronbachs alfa till 0,78.

Frågan om man tror att man kommer att arbeta i yrket om fem år har ett svarsformat med svarsalternativen 'Ja', 'Nej' och 'Vet ej'.

3.2.5 Stress och nedstämdhet

Vi har tidigare använt Stress-Energi formuläret i en undersökning med liknande design som föreliggande projekt (Frögéli et al., 2017a; Frögéli et al., 2017b; Gustavsson et al., 2017). Psykometriska analyser av dessa data visade att alla item inte är känsliga för att mäta förändring. Vi har till föreliggande projekt därför valt ut tre och anpassat svarsformat för projektet. I enkäten tillfrågas respondenten om hur ofta de under den senaste veckan känt sig (a) stressade, (b) pressade, och (c) spända. En femgradig svarsskala har använts för varje delfråga, löpande från 'Aldrig', 'Någon enstaka gång', 'Vid några tillfällen', 'Dagligen' till 'Flera gånger per dag'. Ett medelvärde på varje respondents svar på de tre delfrågorna har beräknats och utgör testpoängen för varje individ på denna delskala. Reliabilitetsestimatet Cronbachs alfa beräknades till 0,86 utifrån föreliggande data. Delfrågorna återfinns på sid 8 av 15 i enkäten (för länk se Tabell 2).

Tre delfrågor om nedstämdhet har ingått med samma format som frågorna om stress. Frågorna har tidigare använts i vår studie om nya sjuksköterskors första tre månader i yrket (Frögéli et al., 2017a; Frögéli et al., 2017b; Gustavsson et al., 2017). Reliabilitetsestimatet utifrån Cronbachs alfa beräknades till 0,87 utifrån föreliggande data. Delfrågorna återfinns på sid 8 av 15 i enkäten (för länk se Tabell 2).

3.2.6 Utmattning

Shirom-Melameds instrument (Shirom-Melamed Burnout Measure, SMBM) för att mäta tre olika aspekter av utmattning har använts i denna studie (Shirom & Melamed, 2006). Instrumentet bygger på Hobfolls stressteori (Hobfoll, 1989) så som den applicerats på utbrändhetsbegreppet (Hobfoll & Freedy, 1993). Fjorton delfrågor ingår och dessa delas upp i tre delskalor; fysisk trötthet (fråga 1–6), kognitiv trötthet (fråga 7–11) och emotionell trötthet (12–14).

En femgradig svarsskala har använts för varje delfråga, i fallande ordning från 'Mycket ofta eller alltid', 'Ganska ofta', 'Ibland', 'Ganska sällan' till 'Mycket sällan eller aldrig'. Frågan återfinns på sid 13 av 15 i enkäten (för länk se Tabell 2). Reliabilitetsestimatet utifrån Cronbachs alfa beräknades till 0,91 (fysisk trötthet), 0,94 (kognitiv trötthet) och 0,88 emotionell trötthet utifrån föreliggande data. En faktoranalys har genomförts för att kontrollera dimensionaliteten i instrumentet. En tydlig trefaktorslösning erhöles som väl reflekterade instrumentets tänkta uppdelning.

3.2.7 Hälsa, sömn och återhämtning

En generell fråga om hälsa (ofta benämnd self-rated health) ingår i studien. Frågan finns i många versioner inom folkhälsoenkäter och livskvalitetsinstrument. Frågan som den ser ut i föreliggande studie återfinns på sid 11 av 15 i enkäten (för länk se Tabell 2). Svarsformatet utgörs av en sjugradig skala som löper i stigande ordning från 1–7 enligt alternativen från 'Mycket bra' (1), 'Bra' (2), 'Ganska bra' (3), 'Varken bra eller dåligt' (4), 'Ganska dåligt' (5), 'Dåligt' (6) och 'Mycket dåligt' (7).

En generell fråga om sömnkvalitet ingår i denna studie. Frågan kommer från tidigare dagboksstudier om sömnkvalitet (Åkerstedt et al., 1994). Svarsformatet utgörs av en sjugradig skala som löper i stigande ordning från 1–7 enligt alternativen från 'Mycket bra' (1), 'Bra' (2), 'Ganska bra' (3), 'Varken bra eller dåligt' (4), 'Ganska dåligt' (5), 'Dåligt' (6) och 'Mycket dåligt' (7). Frågan återfinns på sid 11 av 15 i enkäten (för länk se Tabell 2).

En projektspecifik fråga om i vilken utsträckning man på fritiden har svårt att släppa tankarna på jobbet har också ingått. Frågan är inspirerad av frågor som brukar ingå i undersökningar om sömnkvalitet. En femgradig svarsskala har använts i fallande ordning från 'Mycket ofta eller alltid', 'Ganska ofta', 'Ibland', 'Ganska sällan' till 'Mycket sällan eller aldrig'. Delfrågan återfinns på sid 8 av 15 i enkäten (för länk se Tabell 2).

Tre frågor om återhämtning ingår i studien. Den första handlar om i vilken utsträckning man under den senaste månaden har känt sig utvilad efter en två dagar lång ledighet. Frågan kommer ursprungligen från HaKul-studien men används som den reviderats för en annan undersökning av von Thiele Schwarz (von Thiele Schwarz, 2008). En femgradig svarsskala har använts för varje delfråga, löpande från 'Mycket ofta eller alltid', 'Ganska ofta', 'Ibland', 'Ganska sällan' till 'Mycket

Metod

sällan eller aldrig'. Frågan återfinns på sid 10 av 15 i enkäten (för länk se Tabell 2). De andra två frågorna handlar om i vilken utsträckning man på sin fritid under den senaste månaden ägnat sig åt träning och fritidsintressen. Svarformatet utgörs av en femgradig svarsskala från 'Dagligen', 'Flera gånger i veckan', 'Någon gång i veckan', 'Någon eller några gånger den senaste månaden' till 'Aldrig'. Frågorna är hämtade från SMS-studien (Frögeli et al., 2017a; Frögeli et al., 2017b). De två frågorna återfinns på sid 9 av 15 i enkäten (för länk se Tabell 2).

3.2.8 Övriga frågor i enkäten

Enkäten innehöll också frågor om studiedagarnas arbetstider den senaste veckan. Frågorna har utvecklats specifikt för projektet och återfinns på sidan 15 i enkäten (se länk i Tabell 2).

3.3 *Analys av data*

Medelvärden och andel som angivit ett speciellt svar har använts som beskrivande statistik. Frekvensfördelningar illustreras för ett flertal variabler i figurer.

Skillnader mellan yrkesgrupperna har testats med envägs variansanalys (ANOVA) och med χ^2 -analyser (andelar/proportioner). Statistiskt signifikant avvikande värden för en grupp har bestämts utifrån post-hoc analyser med användning av 'standardized adjusted residuals' från χ^2 -analysen. Generella linjära modeller har använts för att kontrollera om erhållna medelvärdeskillnader mellan yrkesgrupperna står sig efter att man tagit hänsyn till demografiska skillnader mellan grupperna. Skillnader mellan föreliggande data (tolv månader efter examen) och den tidigare uppföljningen (åtta månader efter examen) har testats med (beroende) t-test.

4 Resultat

Detta avsnitt inleds med redovisning av en bortfallsanalys (avsnitt 4.1) samt en kort beskrivning av studiedeltagarnas arbetstider och scheman efter ungefär tolv månader i yrket (4.2). Resterade del av resultatavsnittet redovisar hur studiedeltagarna svarat på de distala utfallsvariabler som undersökts genom uppföljningsenkäten tolv månader efter examen. I avsnitt 4.1-4.10 presenteras analyser av studiedeltagarnas svar på frågorna med fasta svarsalternativ. Om svarsalternativen har en tydlig kvantitativ prägel presenteras först medelvärden för hela gruppen samt testningar av medelvärdesskillnader mellan de olika yrkesgrupperna. För alla frågor presenteras också andelar som angivit specificerade svar. Även i detta fall presenteras resultaten för hela gruppen samt vid signifikant resultat även för respektive yrkesgrupp. Juristgruppens antal (4 st) har dock varit för lågt för att inkludera yrkesgruppen i några jämförelser mellan yrkesgrupperna. Gruppens andelar presenteras därför i rapporten, men ingår inte i beskrivningar av grupperna eller diskussionen eftersom urvalet varit för litet för att kunna representera yrkesgruppen i analyserna.

4.1 Bortfallsanalys

En bortfallsanalys har genomförts för att utreda om de som svarat på enkäten vid tolv månadersuppföljningen på något sätt avviker från gruppen i stort. Inga skillnader kunde hittas som pekar på att det varit olika svarsmönster i de olika yrkesgrupperna. Inga skillnader i svarsfrekvenser kunde heller relateras till demografiska faktorer (ålder, kön, civilstånd, hemmavarande barn eller härkomst). Data insamlade innan examen har använts för att utreda möjliga skillnader mellan svaranden och bortfall vid uppföljningen tolv månader efter examen. Såväl variabler som mätt grad av yrkesförberedelse som då rådande återhämtningsnivåer har granskats. Bortfall kunde inte relateras till olika nivåer av dessa variabler.

Data som insamlats under de tre första månaderna i yrket har använts för att predicera bortfall vid uppföljningen tolv månader efter examen. Både indikatorer på omfattningen av erhållna introduktionssatser samt de nivåer av rollklarhet, kompetens och social samhörighet som uppnåts (hämtade från en tidigare rapport (Hedberg et al., 2018) har använts vid analysen. Det fanns endast skillnader mellan de som deltog vid denna uppföljning i jämförelse med de som inte deltog för frågor om introduktionsinsatser rörande strukturella insatser (där arbetsgivaren t.ex. ger den nya extra tid eller övningsuppgifter), men några samband kunde inte beläggas för resterande variabler.

Sammanfattningsvis är vår tolkning att den grupp som deltar vid uppföljningen tolv månader efter examen inte avviker från studiegruppen som helhet i för undersökningen centrala variabler.

4.2 Arbetstider

Hur studiedeltagarnas arbetstider och scheman såg ut tolv månader in i yrket framgår av Tabell 4 nedan. Andelen presenteras både för hela gruppen samt för respektive yrkesgrupp och signifikansprövningar finns i fotnoter.

Drygt hälften av studiedeltagarna hade tolv månader in i sitt nya yrke sin arbetstid huvudsakligen förlagd till kontorstid (53%). Socionomer hade mest kontorstid (88%), följt av lärarna (79%), vilket stämmer överens med uppföljningen åtta månader in i yrket (85% och 73%). Andelen var lägst hos poliser (22%), följt av sjuksköterskor (31%). Vid uppföljningen åtta månader in i yrket hade poliser högre nivåer av kontorstid (39%) och sjuksköterskor lägre nivåer (27% för kohort VT17 och 20% för kohort HT18).

Nästan varannan person uppfattade att de kunde påverka sina arbetstider (49%), vilket var liknande nivåer som vid den tidigare uppföljningen (48% för kohort VT17 och 42% för kohort HT18). Andelen var högst för socionomer (94%) och lägst för lärare (26%). Dessa resultat överensstämde med de åtta månader in i yrket (94% och 22%). Något fler än varannan person (53%) rapporterade att de jobbat övertid under den senaste veckan, men inga signifikanta skillnader kunde ses mellan yrkesgrupperna. Nivån var densamma som vid den tidigare uppföljningen (54% för kohort VT17 och 56% för kohort HT18).

Mellan drygt var femte till var tionde person rapporterade att de arbetade obekväma arbetstider. Arbetsspass som innehåller jour eller beredskap rapporterades av 11%, varav läkargruppen rapporterade högst nivåer (38%), vilket var samma nivåer som rapporterades efter åtta månader i yrket (39%). Nästan var fjärde person rapporterade att de arbetat så kallade snabba returer, dvs. när det är en kort vilotid mellan sent kvällspass och tidigt morgonpass (23%). Detta var något fler än vid uppföljningen åtta månader in i yrket för kohort VT17 (19%) och något mindre än för kohort HT18 (30%). Andelen var som högst i officersgruppen (55%), följt av sjuksköterskegruppen (49%). Vid den tidigare uppföljningen hade officersgruppen lägre nivåer (23%) och sjuksköterskegruppen högre nivåer (54% i kohort VT17 och 64% i kohort HT18). Lägst var andelen i socionomgruppen (3%), följt av lärargruppen (5%), vilket var densamma som vid den tidigare uppföljningen. Slutligen rapporterade drygt var tionde person att de jobbat nattpass under den senaste veckan (12%). Det överensstämde med kohort VT17 vid den tidigare uppföljningen (8%), men var lägre än vad det var för kohort HT18 åtta månader in i yrket (24%). Andelen var som högst i officersgruppen (29%), vilket var en fördubbling jämfört med åtta månader in i yrket (15%). Näst högst andelar hade läkargruppen (25%) och polisgruppen (25%). Läkarnas andelar hade ökat lite sedan den tidigare uppföljningen (20%) medan polisernas andel hade minskat betydligt sedan dess (44%).

Resultat

Tabell 4. Arbetstider.

| | Totalt | Jurist | Läkare | Lärare | Officer | Polis | Sjuksköterska | Socionom |
|--|--------|--------|--------|--------|---------|-------|---------------|----------|
| Arbetstid huvudsakligen inom kontorstid ¹ | 53 | 100 | 47 | 79 | 46 | 22 | 31 | 88 |
| Kan påverka arbetstider ² | 49 | 100 | 39 | 26 | 36 | 44 | 49 | 94 |
| Arbetat övertid senaste veckan ³ | 53 | 50 | 57 | 48 | 36 | 74 | 54 | 43 |
| Arbete inkluderar jour/beredskap ⁴ | 11 | 0 | 38 | 3 | 9 | 0 | 2 | 6 |
| Snabba returer ⁵ | 23 | 0 | 13 | 5 | 55 | 21 | 49 | 3 |
| Nattpass ⁶ | 12 | 0 | 25 | 0 | 29 | 25 | 7 | 0 |

Notera: Andelsskillnader mellan grupperna har testats med χ^2 -analys. Vid testning har juristgruppen utgått på grund av det låga deltagarantalet.

4.3 Arbetstillfredsställelse

Arbetstillfredsställelse har mätts utifrån tre delfrågor som vägts samman till ett medelvärde för varje individ. Svartsfördelningen för detta mått återfinns i Figur 2 nedan. Fördelningen är skev, indikerande att en övervägande majoritet av de svarande rapporterar att de är nöjda, trivs och är tillfredsställda på arbetsplatsen.

¹ $\chi^2=46,002$; df=5; p=0,000.

² $\chi^2=36,94$; df=5; p=0,000.

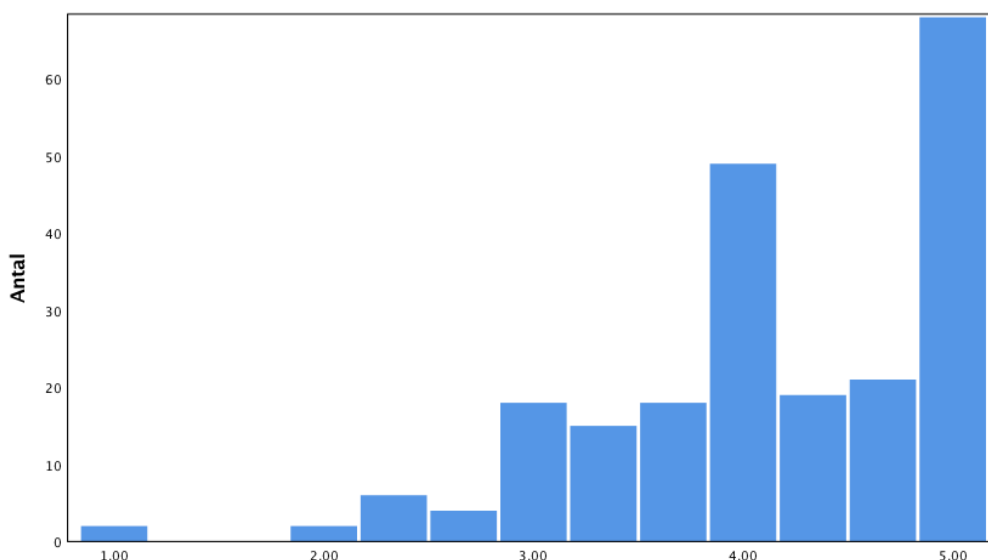
³ $\chi^2=6,83$; df=5; p=0,234.

⁴ $\chi^2=48,38$; df=5; p=0,000.

⁵ $\chi^2=52,66$; df=5; p=0,000.

⁶ $\chi^2=38,27$; df=5; p=0,000.

Resultat



Figur 2. Svartsfördelning. Arbetstillfredsställelse. Svartskala från 1=Mycket sällan eller aldrig till 5=Mycket ofta eller alltid.

I Tabell 5 nedan presenteras medelvärden för poäng på instrumentet för att mäta arbetstillfredsställelse både för hela gruppen samt för respektive yrkesgrupp. De genomsnittliga svaren låg omkring svartsalternativen 'Ganska ofta' eller 'Mycket ofta eller alltid'. Det hade inte skett någon signifikant förändring av intentionen att byta arbetsplats mellan de två mättillfällena fyra och tolv månader efter examen ($t=1,466$; $df=205$; $p=0,144$).

Yrkesgrupperna visade på signifikanta medelvärdesskillnader ($F=2,46$; $df=5$; $p=0,034$). Två grupper som avvek från de övriga var officersgruppen som hade det lägsta medelvärdet följt av lärargruppen. Dessa grupper skattade sig således som mindre tillfredsställda med sitt arbete än de andra grupperna. Mest tillfredsställda med arbetet var polisgruppen.

Tabell 5. Arbetstillfredsställelse. Medelvärden på en svartskala mellan 1 och 5 där höga värden indikerar hög tillfredsställelse.

| | Totalt | Jurist | Läkare | Lärare | Officer | Polis | Sjuksköterska | Socionom |
|---------------------------|--------|--------|--------|--------|---------|-------|---------------|----------|
| Arbets-tillfredsställelse | 4,12 | 4,92 | 4,21 | 3,83 | 3,70 | 4,48 | 4,16 | 4,16 |

Notera: Medelvärdesskillnader mellan grupperna har testats med en-vägs variansanalys (ANOVA). Vid testning har juristgruppen utgått på grund av det låga deltagarantalet.

Den andel av studiedeltagarna som har rapporterat hög grad av arbetstillfredsställelse (dvs. som använt de två svartsalternativen 'Ganska ofta' alternativt 'Mycket ofta eller

Resultat

alltid') presenteras nedan i Tabell 6. Andelen med höga poäng presenteras både för hela gruppen samt för respektive yrkesgrupp.

Drygt fyra av fem deltagare rapporterade att man ganska ofta, mycket ofta eller alltid trivdes på arbetet (83%), vilket var liknande nivåer som vid uppföljningen åtta månader in i yrket (84% för kohort VT17 och 89% för kohort HT18). I likhet med den tidigare uppföljningen rapporterade omkring fyra av fem deltagare att de var nöjda (77%) och tillfredsställda med arbetet (73%).

Signifikanta andelsskillnader mellan grupperna kunde beläggas för huruvida man trivdes ($\chi^2=11,90$; $df=5$; $p=0,036$), men inte för om man var nöjd ($\chi^2=9,51$; $df=5$; $p=0,090$) eller tillfredsställd med arbetet ($\chi^2=8,47$; $df=5$; $p=0,132$). Statistiskt signifikanta avvikande värden fanns i polisgruppen och i lärargruppen. Samtliga i polisgruppen rapporterade att de trivdes med jobbet (100%), vilket var detsamma som vid den tidigare uppföljningen efter åtta månader. Lärargruppen hade en lägre andel som trivdes på arbetet (73%), vilken dock var högre än vid den tidigare uppföljningen (68%).

Tabell 6. Arbetstillfredsställelse. Andel som svarat att man "Ganska ofta" alternativt "Mycket ofta eller alltid" trivs, är nöjd eller tillfredsställd med arbetet.

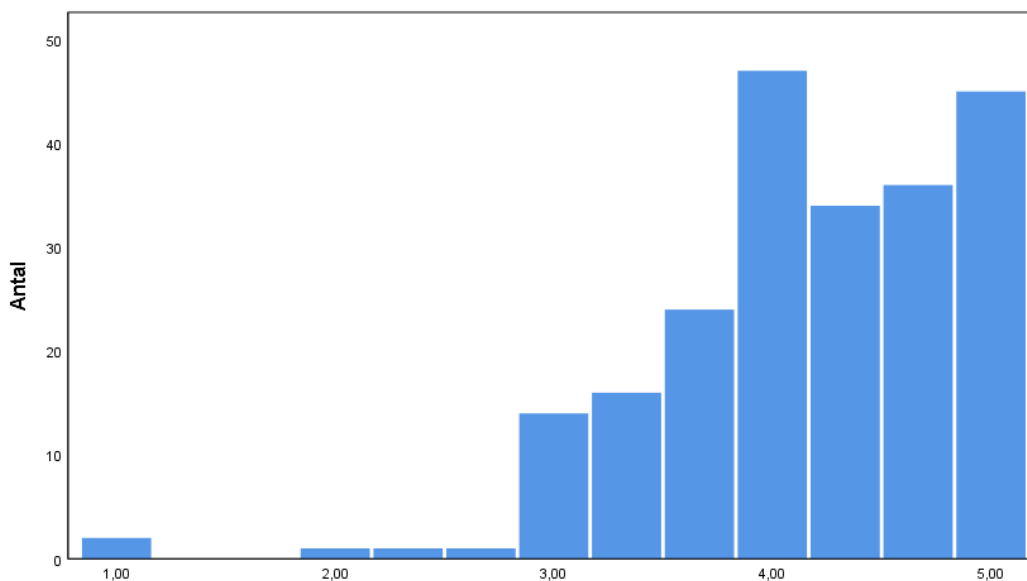
| | Totalt | Jurist | Läkare | Lärare | Officer | Polis | Sjuksköterska | Socionom |
|-----------------|--------|--------|--------|--------|---------|-------|---------------|----------|
| Trivs | 83 | 100 | 90 | 73 | 64 | 100 | 82 | 84 |
| Nöjd | 77 | 100 | 85 | 65 | 55 | 83 | 74 | 84 |
| Tillfredsställd | 73 | 100 | 75 | 63 | 46 | 83 | 48 | 78 |

Notera: Andelsskillnader mellan grupperna har testats med χ^2 -analys. Vid testning har juristgruppen utgått på grund av det låga deltagarantalet.

4.4 Positiva utmaningar

Erfarenheter relaterade till att arbetet känns meningsfullt, består av positiva utmaningar och att ens färdigheter är till nytta i arbetet utgör kärnan i de tre delfrågorna vid mätningen av positiva utmaningar. Svartsfördelningen för detta mått återfinns i Figur 3 nedan. Fördelningen är skev, indikerande att majoriteten tenderar att hålla med om att arbetet känns meningsfullt, består av positiva utmaningar och att ens färdigheter är till nytta i arbetet.

Resultat



Figur 3. Svarsfördelning. Positiva utmaningar. Svarskala från 1=Mycket sällan eller aldrig till 5=Mycket ofta eller alltid.

Medelvärden för antal poäng på frågorna om positiva utmaningar finns i Tabell 7 nedan. Dessa presenteras både för hela gruppen samt för respektive yrkesgrupp. De genomsnittliga svaren ligger omkring svarsalternativet 'Ganska ofta' eller 'Mycket ofta eller alltid'. Det finns signifikanta medelvärdeskillnader mellan grupperna ($F=4,14$; $df=5$; $p=0,001$). Högst medelvärde för positiva utmaningar rapporterades hos sjuksköterskegruppen, följt av läkargruppen. Lägst medelvärde återfanns hos officersgruppen. Det hade inte skett någon signifikant förändring av uppfattningen att arbetet innefattar positiva utmaningar mellan mättillfällena fyra till tolv månader efter examen ($t=1,35$, $df=203$, $p=0,179$).

Tabell 7. Positiva utmaningar. Medelvärden på en svarsskala mellan 1 och 5 där höga värden avspeglar att arbetet ofta känns meningsfullt, består av positiva utmaningar och att färdigheter är till nytta i arbetet.

| | Totalt | Jurist | Läkare | Lärare | Officer | Polis | Sjuksköterska | Socionom |
|---------------------|--------|--------|--------|--------|---------|-------|---------------|----------|
| Positiva utmaningar | 4,17 | 4,50 | 4,29 | 3,99 | 3,45 | 4,06 | 4,33 | 4,11 |

Notera: Medelvärdeskillnader mellan grupperna har testats med en-vägs variansanalys (ANOVA). Vid testning har juristgruppen utgått på grund av det låga deltagarantalet.

I Tabell 8 nedan presenteras den andel av studiedeltagarna som har rapporterat hög grad på de tre delfrågorna mätande olika aspekter av positiva utmaningar (dvs. den andel som svarat 'Ganska ofta' alternativt 'Mycket ofta eller alltid'). Andelen med höga poäng presenteras både för hela gruppen samt för respektive yrkesgrupp.

Resultat

Tolv månader in i yrket höll nästan nio av tio deltagare med om att deras kunskaper och färdigheter ganska ofta, mycket ofta eller alltid är till nytta i arbetet (87%). Drygt fyra av fem deltagare ansåg att arbetet ganska ofta, mycket ofta eller alltid är meningsfullt (82%). Tre fjärdedelar (75%) uppfattade att arbetet innebar positiva utmaningar. Detta var i linje med de tidigare uppföljningarna åtta månader in i yrket.

Skillnader mellan yrkesgrupperna kunde beläggas för alla tre delfrågorna: om kunskaper och färdigheter ($\chi^2=16,03$; $df=5$; $p=0,007$), positiva utmaningar ($\chi^2=12,00$; $df=5$; $p=0,035$) samt meningsfullhet ($\chi^2=29,07$; $df=5$; $p<0,001$). De yrkesgrupper som uppvisade statistiskt signifikanta avvikande värden var läkare, lärare och officerare. I läkargruppen höll högst andel med om att deras kunskaper och färdigheter var till nytta i arbetet (98%), vilket var liknande nivåer som vid den tidigare uppföljningen (97% för kohort VT17 och 94% för kohort HT18). Tre fjärdedelar av lärargruppen (75%) höll med om påståendet, vilket var en liknande nivå som vid den föregående uppföljningen (73%). Officersgruppen var den grupp där lägst andel höll med om påståendet (64%), vilket var något lägre än vid den föregående uppföljningen (69%). En lägre andel av lärarna än övriga yrkesgrupper (55%) rapporterade upplevelser av positiva utmaningar. Detta överensstämde med den tidigare uppföljningen (59%).

Den yrkesgrupp som hade den högsta andelen som statistiskt signifikant avvek från de andra yrkesgrupperna vad gäller meningsfullhet var sjuksköterskegruppen, där 95% ansåg att arbetet var meningsfullt tolv månader in i yrket, vilket i huvudsak var i linje med den förra uppföljningen (93% för kohort VT17 och 88% för kohort HT18). Den lägsta andelen hade officersgruppen, där 36% höll med om detta påstående. Andelen hade nästan halverats sedan den tidigare uppföljningen (62%).

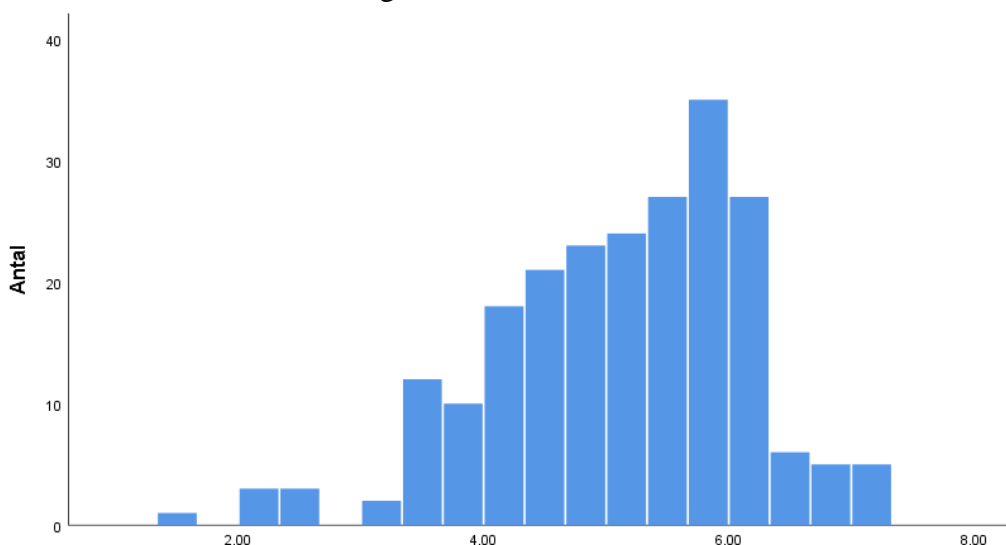
Tabell 8. Positiva utmaningar. Andel som svarat att man 'Ganska ofta' alternativt 'Mycket ofta eller alltid' uppfattar att arbetet känns meningsfullt, består av positiva utmaningar och att färdigheter är till nytta i arbetet (%).

| | Totalt | Jurist | Läkare | Lärare | Officer | Polis | Sjuksköterska | Socionom |
|---|--------|--------|--------|--------|---------|-------|---------------|----------|
| Kunskaper och färdigheter är till nytta | 87 | 100 | 98 | 75 | 64 | 89 | 89 | 84 |
| Arbetet innebär positiva utmaningar | 75 | 100 | 75 | 55 | 64 | 83 | 80 | 84 |
| Arbetet är meningsfullt | 82 | 75 | 80 | 78 | 36 | 67 | 95 | 91 |

Notera: Andelsskillnader mellan grupperna har testats med χ^2 -analys. Vid testning har juristgruppen utgått på grund av det låga deltagarantalet.

4.5 Tilltro till yrkesfärdigheter

Tilltro till yrkesfärdigheter (eng. occupational self-efficacy) har mätts utifrån de sex delfrågor som ingår i kortversionen av occupational self-efficacy scale och som har vägts samman till ett medelvärde för varje individ. Av figur 4 nedan framgår att svarsfördelningen på den sjugradiga skalan som löper mellan (1) 'Stämmer inte alls' och (7) 'Stämmer helt' är förskjuten åt höger, vilket innebär att majoriteten av svaren ligger mellan alternativen (4) 'Stämmer delvis' och (7) 'Stämmer helt', med en övervikt åt alternativen (5) och (6) som ligger mellan (4) 'Stämmer delvis' och (7) 'Stämmer helt'. Detta visar att tilltron till yrkesfärdigheter sammantaget är högre än 'Stämmer delvis' hos studiedeltagarna.



Figur 4. Svarsfördelning på instrument för tilltro till yrkesfärdigheter. En sju-gradig svarsskala har använts, löpande från (1) 'Stämmer inte alls', över (4) 'Stämmer delvis' till (7) 'Stämmer helt'

I Tabell 9 nedan presenteras medelvärden för poäng på instrumentet för att mäta tilltro till yrkesfärdigheter. Medelvärden presenteras för hela gruppen samt för respektive yrkesgrupp. De genomsnittliga svaren låg på medelvärdet 5,03, vilket är ett steg över svarsalternativet (4) 'Stämmer delvis'. Under perioden från åtta till tolv månader efter examen hade det skett en signifikant ökning av tilltro till yrkesfärdigheter ($t=3,98$, $df=206$, $p=0,000$). Tolv månader in i yrket visade dock yrkesgrupperna inte på några signifikanta medelvärdeskillnader ($F=1,72$; $df=5$; $p=0,131$) i tilltron till yrkesfärdigheter.

Resultat

Tabell 9. Tilltro till yrkesfärdigheter. Medelvärden på en svarsskala mellan 1 och 7 där höga värden avspeglar att man instämmer helt.

| | Totalt | Jurister | Läkare | Lärare | Officer | Polis | Sjuksköterska | Socionom |
|---------|--------|----------|--------|--------|---------|-------|---------------|----------|
| Tilltro | 5,03 | 5,75 | 5,12 | 4,83 | 4,98 | 5,61 | 4,94 | 4,99 |

Notera: Medelvärdesskillnader mellan grupperna har testats med en-vägs variansanalys (ANOVA). Vid testning har juristgruppen utgått på grund av det låga deltagarantalet.

I Tabell 10 nedan presenteras den andel av studiedeltagarna som har rapporterat hög grad av tilltro till yrkesfärdigheter (dvs. använt svarsalternativen 5 till 7) på de sex delfrågorna. Andelen med höga poäng presenteras både för hela gruppen samt för respektive yrkesgrupp. Andelen i denna uppföljning som kände tilltro till olika yrkesrelaterade färdigheter varierade mellan 53% till 75%, vilket sammantaget var något högre än vid den tidigare uppföljningen (48% till 70% för kohort VT17 och 49% till 78% för kohort HT18). Störst andel höll med om påståendet att man brukar klara av de mål man sätter upp för sig själv i arbetet (75%).

Inga signifikanta andelsskillnader mellan grupperna kunde beläggas för någon av frågorna om grad av tilltro till yrkesfärdigheter (se fotnoter för utfall av statistisk signifikansprövning).

Resultat

Tabell 10. Tilltro till yrkesfärdigheter. Andel som har rapporterat hög grad av tilltro till yrkesfärdigheter (dvs. använt svarsalternativen 5 till 7).

| | Totalt | Jurist | Läkare | Lärare | Officer | Polis | Sjuksköterska | Socionom |
|---|--------|--------|--------|--------|---------|-------|---------------|----------|
| Jag kan behålla lugnet när jag möter svårigheter i mitt arbete eftersom jag litar på min egen förmåga. ⁷ | 73 | 75 | 75 | 75 | 82 | 94 | 68 | 63 |
| När jag möter problem i arbetet kan jag oftast hitta flera olika lösningar. ⁸ | 71 | 75 | 75 | 65 | 73 | 100 | 63 | 72 |
| Vad som än händer i arbetet så har jag oftast förmåga att hantera det. ⁹ | 71 | 100 | 67 | 73 | 64 | 94 | 68 | 66 |
| Mina tidigare arbetserfarenheter har gjort mig väl förberedd för mitt kommande yrkesliv. ¹⁰ | 53 | 50 | 58 | 50 | 73 | 56 | 40 | 66 |
| Jag brukar klara av de mål jag sätter upp för mig själv i arbetet. ¹¹ | 75 | 100 | 71 | 68 | 82 | 78 | 80 | 72 |
| Jag är väl förberedd för de flesta krav jag kan möta i mitt arbete. ¹² | 62 | 75 | 65 | 48 | 46 | 89 | 65 | 59 |

Notera: Andelsskillnader mellan grupperna har testats med Chi-2 analys. Vid testning har juristgruppen utgått på grund av det låga deltagarantalet.

⁷ $\chi^2=7,53$; $df=5$; $p=0,184$.

⁸ $\chi^2=10,49$; $df=5$; $p=0,063$.

⁹ $\chi^2=6,11$; $df=5$; $p=0,296$.

¹⁰ $\chi^2=8,82$; $df=5$; $p=0,117$.

¹¹ $\chi^2=2,88$; $df=5$; $p=0,718$.

¹² $\chi^2=10,90$; $df=5$; $p=0,053$.

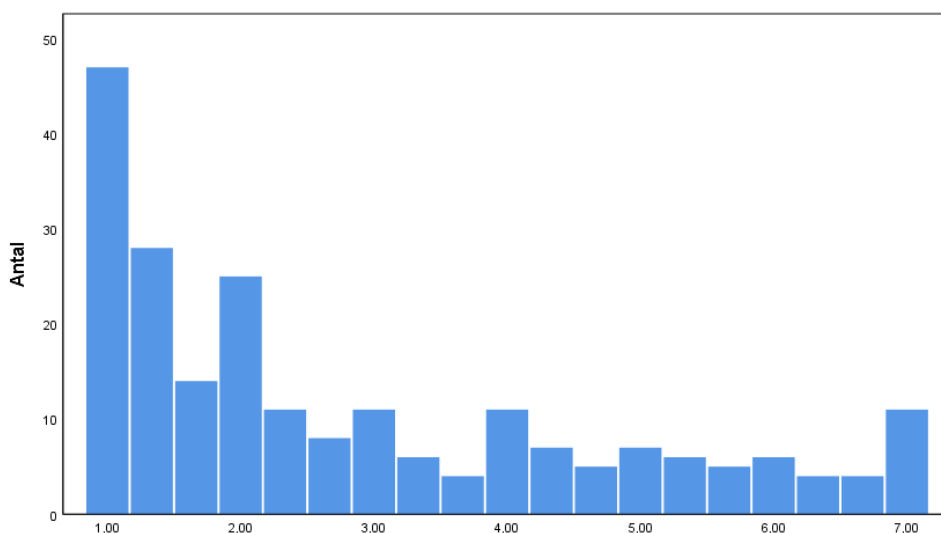
4.6 Intentionen att lämna anställning eller yrke

Ett flertal frågor har undersökt studiedeltagarnas tankar kring sin varaktighet på den nuvarande arbetsplatsen eller inom yrket. Frågorna handlar om intentionen att byta arbetsplats, intentionen att lämna yrket, om man bytt anställning under den första tiden i yrket samt hur man ser på möjligheten att man kommer att vara kvar i yrket om 5 år. Av alla svarande hade 32% bytt arbetsplats någon gång sedan examen. Ingen statistisk skillnad kunde ses mellan yrkesgrupperna ($\chi^2=15,02$; $df=10$; $p=0,131$).

4.6.1 Intention att byta arbetsplats

Tre delfrågor handlade om intentionen att byta arbetsplats. En sjugradig svarsskala har använts för varje delfråga, löpande från (1) 'Stämmer inte alls' över (4) 'Stämmer delvis' till (7) 'Stämmer helt'. En medelpoäng för svaren över de tre frågorna har beräknats för varje individ och svarsfördelningen återges i Figur 5 nedan.

Majoriteten av svaren på alla tre delfrågor ligger mellan alternativet 'Stämmer inte alls' och 'Stämmer delvis', med en liten lutning åt 'Stämmer inte alls'.



Figur 5. Svarsfördelning. Intention att byta arbetsplats.

I Tabell 11 nedan presenteras medelvärden för intentionen att byta arbetsplats. Medelvärden presenteras både för hela gruppen samt för respektive yrkesgrupp. De genomsnittliga svaren ligger mellan svarsalternativen 'Stämmer inte alls' och 'Stämmer delvis'. Det hade skett en signifikant förändring av intentionen att byta arbetsplats mellan mättillfällena fyra till tolv månader efter examen ($t=2,02$; $df=205$; $p=0,045$). Yrkesgrupperna visade dock inte på några signifikanta medelvärdeskillnader ($F=14,19$; $df=5$; $p=0,560$).

Resultat

Tabell 11. Intention att byta arbetsplats. Medelvärden på en svarsskala mellan 1 ('Stämmer inte alls') och 7 ('Stämmer helt').

| | Totalt | Jurister | Läkare | Lärare | Officer | Polis | Sjuksköterska | Socionom |
|--------------------------------|--------|----------|--------|--------|---------|-------|---------------|----------|
| Intention att byta arbetsplats | 2,87 | 1,33 | 2,87 | 2,84 | 3,42 | 2,78 | 3,12 | 2,42 |

Notera: Medelvärdesskillnader mellan grupperna har testats med en-vägs variansanalys (ANOVA). Vid testning har juristgruppen utgått på grund av det låga deltagarantalet.

I Tabell 12 nedan presenteras den andel av studiedeltagarna som har rapporterat starkare intentioner att lämna nuvarande arbetsplats (dvs. den andel som svarat 'Stämmer delvis' till 'Stämmer precis') på respektive delfråga. Andelen med starkare intentioner presenteras både för hela gruppen samt för respektive yrkesgrupp.

Vanligast var att man tolv månader in i yrket rapporterade att man ofta tänkt på att lämna nuvarande arbetsplats, vilket knappt hälften av studiedeltagarna instämde i (47%). Dessa tankar förekom även i liknande grad vid den tidigare uppföljningen åtta månader in i yrket för kohort VT17 (52%), medan sådana tankar var lite mindre förekommande i kohort HT18 åtta månader in i yrket (38%). Drygt var tredje person (35%) rapporterade efter tolv månader i yrket att de kommer att byta arbetsplats så fort det blir möjligt, vilket var samma nivåer som efter åtta månader i yrket. Drygt var fjärde person rapporterade att de aktivt söker nytt jobb (26%). Var tredje person i kohort VT17 rapporterade detta efter åtta månader (33%), medan istället knappt var femte person i kohort HT18 aktivt sökte efter arbete åtta månader efter examen (19%). Skillnader mellan yrkesgrupperna kunde inte beläggas för några av delfrågorna (se fotnoter för uppgifter om signifikansprövning).

Tabell 12. Intention att byta arbetsplats. Här anges andel som skattat 4 ('Stämmer delvis') eller högre (4-7).

| | Totalt | Jurister | Läkare | Lärare | Officer | Polis | Sjuksköterska | Socionom |
|--|--------|----------|--------|--------|---------|-------|---------------|----------|
| Jag tänker ofta att jag ska lämna min nuvarande arbetsplats. ¹³ | 47 | 25 | 51 | 49 | 55 | 33 | 52 | 38 |
| Så fort det blir möjligt kommer jag att lämna min nuvarande arbetsplats. ¹⁴ | 35 | 0 | 47 | 33 | 46 | 22 | 35 | 22 |
| Jag söker aktivt efter ett arbete utanför min nuvarande arbetsplats. ¹⁵ | 26 | 0 | 24 | 21 | 27 | 33 | 31 | 22 |

Notera: Andelsskillnader mellan grupperna har testats med χ^2 -analys. Vid testning har juristgruppen utgått på grund av det låga deltagarantalet.

4.6.2 Intention att lämna yrket

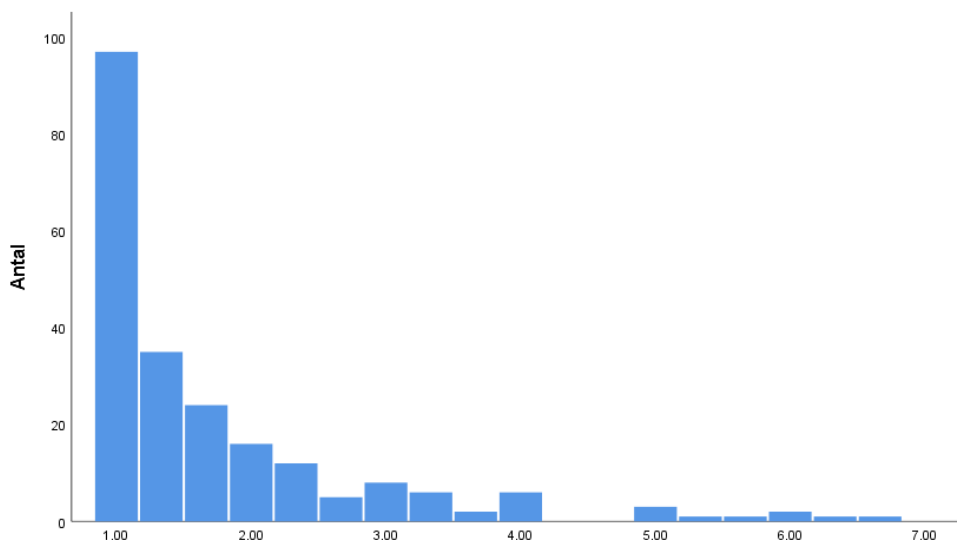
Intentionen att lämna yrket berördes i tre delfrågor. En sjugradig svarsskala har använts för varje delfråga, löpande från (1) 'Stämmer inte alls' över (4) 'Stämmer delvis' till (7) 'Stämmer helt'. En medelpoäng för svaren över de tre frågorna har beräknats för varje individ och svarsfördelningen återges i Figur 6 nedan. En majoritet har svarat 'Stämmer inte alls' på alla tre delfrågor.

¹³ $\chi^2=3,82$; $df=5$; $p=0,576$.

¹⁴ $\chi^2=7,53$; $df=5$; $p=0,184$.

¹⁵ $\chi^2=2,34$; $df=5$; $p=0,800$.

Resultat



Figur 6. Svarsfördelning. Intention att lämna yrket.

I Tabell 13 nedan presenteras medelvärden för intentionen att lämna yrket. Medelvärden presenteras både för hela gruppen samt för respektive yrkesgrupp. De genomsnittliga svaren ligger närmast svarsalternativet 'Stämmer inte alls'. Mellan mättillfällena fyra och tolv månader efter examen hade en signifikant ökning av intentionen att lämna yrke skett ($t=3,16$, $df=205$, $p=0,002$). Yrkesgrupperna visade på signifikanta medelvärdeskillnader ($F=2,68$; $df=5$; $p=0,023$). Poliserna var den yrkesgrupp som skattade lägst på intentionen att lämna yrket, tätt följd av läkargruppen. Högst intention att lämna yrket uppgav officersgruppen, följt av lärargruppen, vilket överensstämmer med skattningarna vid åttamånadersuppföljningen.

Tabell 13. Intention att lämna yrket. Svarsskala mellan 1 ('Stämmer inte alls') och 7 ('Stämmer helt'). Här anges andel som skattat 4 ('Stämmer delvis') och uppåt (4-7).

| | Totalt | Jurister | Läkare | Lärare | Officer | Polis | Sjuksköterska | Socionom |
|--------------------------|--------|----------|--------|--------|---------|-------|---------------|----------|
| Intention att lämna yrke | 1,74 | 1,33 | 1,53 | 2,21 | 2,33 | 1,52 | 1,61 | 1,75 |

Notera: Medelvärdeskillnader mellan grupperna har testats med en-vägs variansanalys (ANOVA). Vid testning har juristgruppen utgått på grund av det låga deltagarantalet.

I Tabell 14 nedan presenteras den andel av studiedeltagarna som har rapporterat tydliga intentioner att lämna yrket för var och en av de tre delfrågorna (dvs. den andel som svarat 'Stämmer delvis' till 'Stämmer precis'). Den andel som rapporterat tydliga intentioner presenteras både för hela gruppen samt för respektive yrkesgrupp.

Resultat

Vanligast tolv månader in i yrket var att man rapporterade att man ofta tänkt på att lämna yrket (22%), något som drygt var femte person rapporterade. Dessa nivåer överensstämmer med de vid åtta månader in i yrket (24% för kohort VT17 och 19% för kohort HT18). Omkring var femtonde person (8%) rapporterade att de så fort som möjligt skulle vilja lämna yrket och att de aktivt söker arbete utanför yrket (7%), vilket var liknande nivåer som åtta månader i yrket. Signifikanta andelskillnader kunde endast beläggas mellan yrkesgrupperna för delfrågan som rörde att så fort som möjligt vilja lämna yrket (redovisning av signifikansprövningar återfinns i fotnoter nedan). Den yrkesgrupp som uppvisade statistiskt signifikanta avvikande värden avseende denna fråga var lärargruppen. Lärarna hade högst andel som skattade att de hade för avsikt att få fort som möjligt lämna yrket (23%), vilket var högre än åtta månader in i yrket (17%).

Tabell 14. Intention att lämna yrket. Andel som svarat 4 ('Stämmer delvis') och uppåt (4-7).

| | Totalt | Jurist | Läkare | Lärare | Officer | Polis | Sjuksköterska | Socionom |
|--|--------|--------|--------|--------|---------|-------|---------------|----------|
| Jag tänker ofta på att byta yrke. ¹⁶ | 23 | 0 | 20 | 31 | 36 | 11 | 19 | 28 |
| Jag söker aktivt efter arbete utanför detta yrke. ¹⁷ | 7 | 0 | 4 | 15 | 9 | 6 | 5 | 9 |
| Jag skulle så fort som möjligt vilja lämna detta yrke. ¹⁸ | 8 | 0 | 0 | 23 | 0 | 6 | 9 | 3 |

Notera: Andelskillnader mellan grupperna har testats med X²-analys. Vid testning har juristgruppen utgått på grund av det låga deltagarantalet.

4.6.3 Framtid i yrket

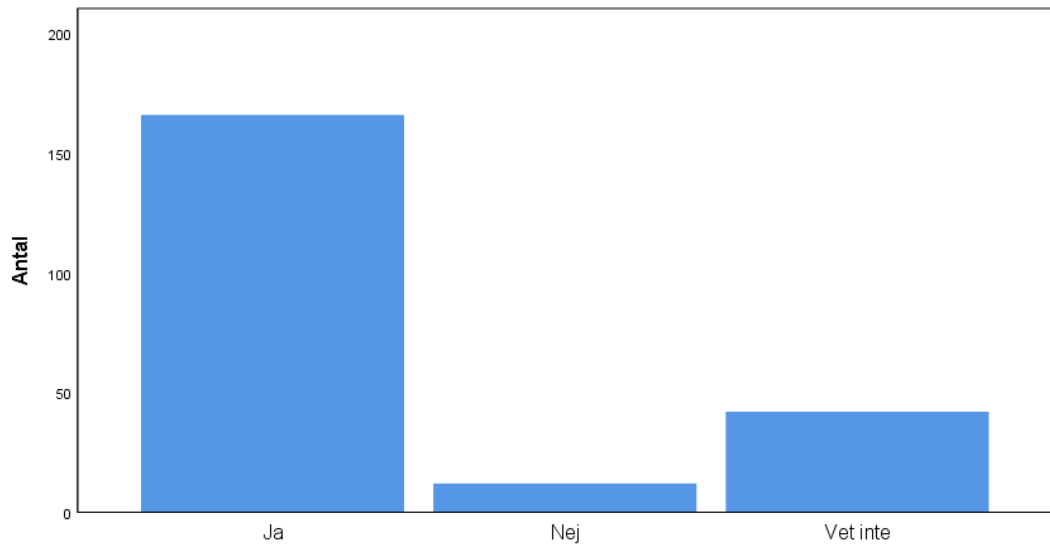
En av delfrågorna handlade om huruvida man tror att man kommer att vara kvar i yrket om fem år. En tregradig svarsskala har använts och svarsfördelningen återges i Figur 7 nedan. En stor majoritet har svarat 'Ja' på denna fråga.

¹⁶ $\chi^2=5,48$; $df=5$; $p=0,360$.

¹⁷ $\chi^2=5,58$; $df=5$; $p=0,350$.

¹⁸ $\chi^2=18,86$; $df=5$; $p=0,002$.

Resultat



Figur 7. Svarsfördelning på frågan om man tror man kommer att vara kvar i yrket om fem år.

I Tabell 15 nedan presenteras den andel av studiedeltagarna som har rapporterat att de tror att de kommer att vara kvar i yrket om fem år. Andelen presenteras både för hela gruppen samt för respektive yrkesgrupp. Drygt tre av fyra studiedeltagare (76%) svarade 'Ja' på frågan. Signifikanta andelskillnader kunde beläggas mellan yrkesgrupperna ($\chi^2=26,66$; $df=10$; $p=0,003$). Läkare utgjorde gruppen med högst andel som förväntade sig att vara kvar i yrket om fem år (94%). Andelen var lägst hos lärare och socionomer (59% respektive 56%), vilket var liknande nivåer som vid den förra uppföljningen (61% respektive 58%).

Tabell 15. Kvar i yrket om fem år, andel som svarat 'Ja'.

| | Totalt | Jurister | Läkare | Lärare | Officer | Polis | Sjuksköterska | Socionom |
|---|--------|----------|--------|--------|---------|-------|---------------|----------|
| Tror att man kommer att arbeta i yrket om 5 år. ¹⁹ | 76 | 100 | 94 | 59 | 64 | 83 | 79 | 56 |

Notera: Andelskillnader mellan grupperna har testats med χ^2 -analys. Vid testning har juristgruppen utgått på grund av det låga deltagarantalet.

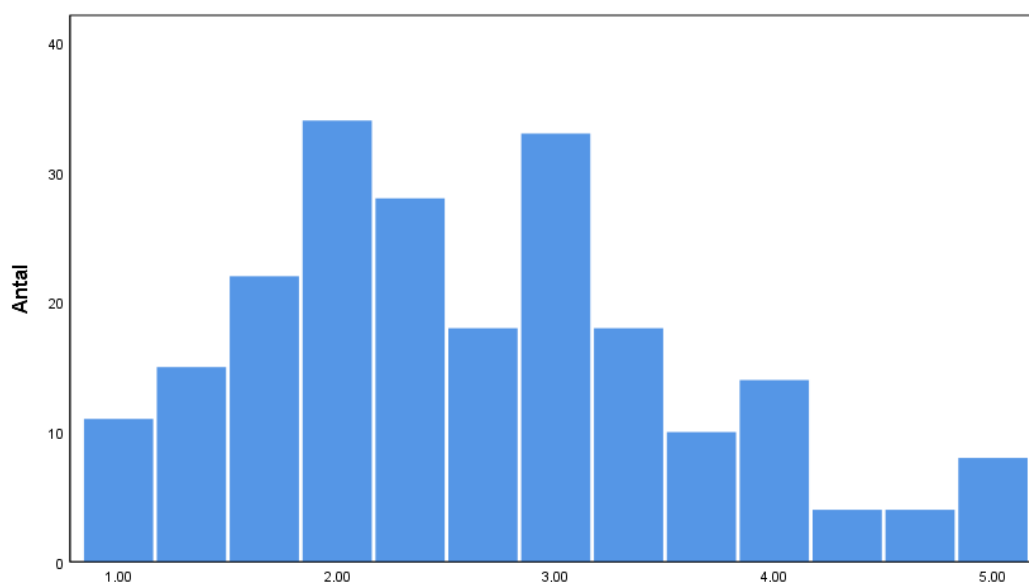
¹⁹ $\chi^2=26,66$; $df=10$; $p=0,003$.

4.7 Stress och nedstämdhet

Vardagliga upplevelser av stress och nedstämdhet har mätts med tre delfrågor vardera med ett svarsformat som avspeglar frekvens under den senaste veckan. Resultaten återges under respektive rubriker nedan.

4.7.1 Stress

Vardagliga upplevelser av stress har mätts med tre delfrågor. Frågorna avspeglar hur ofta man känt på olika sätt på arbetet under den senaste veckan. Svarsformatet har haft svarsalternativen 'Aldrig', 'Någon enstaka gång', 'Vid några tillfällen', 'Dagligen' och 'Flera gånger per dag'. Studiedeltagarnas svar på de tre delfrågorna har vägts samman till ett medelvärde för varje individ. Svarsfördelningen för stressinstrumentet återges i Figur 8 nedan och återspeglar stor variation i svaren. De genomsnittliga svaren ligger närmast svarsalternativet 'Vid några tillfällen'.



Figur 8. Stress under den senaste veckan. 1=Aldrig; 5=Flera gånger per dag.

I Tabell 16 nedan presenteras medelvärden för poäng på instrumentet för att mäta vardaglig stress. Medelvärden presenteras både för hela gruppen samt för respektive yrkesgrupp. Det hade inte skett någon signifikant ökning av upplevelsen av stress mellan mättillfällena fyra och tolv månader efter examen ($t=-0,356$, $df=202$, $p=0,722$).

Yrkesgrupperna visade på signifikanta medelvärdesskillnader ($F=4,28$; $df=5$; $p=0,001$). Den grupp som avvek mest från de övriga tolv månader in i yrket var lärargruppen med ett signifikant högre medelvärde. Även vid de tidigare uppföljningarna fyra och åtta månader in i yrket avvek lärargruppen genom att de angett ett högre medelvärde för vardaglig stress. Polisgruppen rapporterade lägst

Resultat

medelvärde för stress av yrkesgrupperna tolv månader in i yrket, vilket de även gjorde vid uppföljningen åtta månader in i yrket.

Tabell 16. Vardaglig stress. Medelvärden på en svarsskala mellan 1 ('Aldrig') och 5 ('Flera gånger per dag').

| | Totalt | Jurister | Läkare | Lärare | Officer | Polis | Sjuksköterska | Socionom |
|--------|--------|----------|--------|--------|---------|-------|---------------|----------|
| Stress | 2,63 | 1,58 | 2,58 | 3,08 | 2,52 | 1,93 | 2,78 | 2,45 |

Notera: Medelvärdeskillnader mellan grupperna har testats med en-vägs variansanalys (ANOVA). Vid testning har juristgruppen utgått på grund av det låga deltagarantalet.

I Tabell 17 nedan presenteras den andel av studiedeltagarna som har rapporterat frekvent förekommande upplevelser av stress (dvs. den andel som använt något av svarsalternativen 'Dagligen' eller 'Flera gånger per dag'). Andelen med frekvent förekommande upplevelser av stress presenteras både för hela gruppen samt för respektive yrkesgrupp.

Mest vanligt var att man dagligen eller flera gånger per dag upplevt sig stressad, vilket nästan en tredjedel av deltagarna rapporterade (30%). Drygt var femte person (22%) rapporterade att de känt sig spända och drygt var tionde person (11%) rapporterade att de känt sig pressade dagligen eller flera gånger per dag. Skillnader mellan yrkesgrupperna kunde beläggas för de två delfrågorna om att vara spänd och stressad (se fotnoter för signifikansprövningar).

Tolv månader in i yrket hade lärargruppen högst andel som rapporterade att de var spända (34%) eller kände sig stressade (66%) dagligen eller flera gånger per dag, nivåerna var nästan lika höga som vid den tidigare uppföljningen (spända: 39%, stressade: 69%). Även sjuksköterskor hade statistiskt signifikanta avvikande värden vad gäller spändhet (31%), vilken var näst högst andel av yrkesgrupperna. Andelarna var i linje med tidigare uppföljning (kohort VT17: 29%, kohort HT18: 32%). Poliser var den yrkesgrupp som tolv månader in i yrket hade lägst andel som rapporterade att de kände sig spända (0%), vilket var detsamma som vid den tidigare uppföljningen.

Resultat

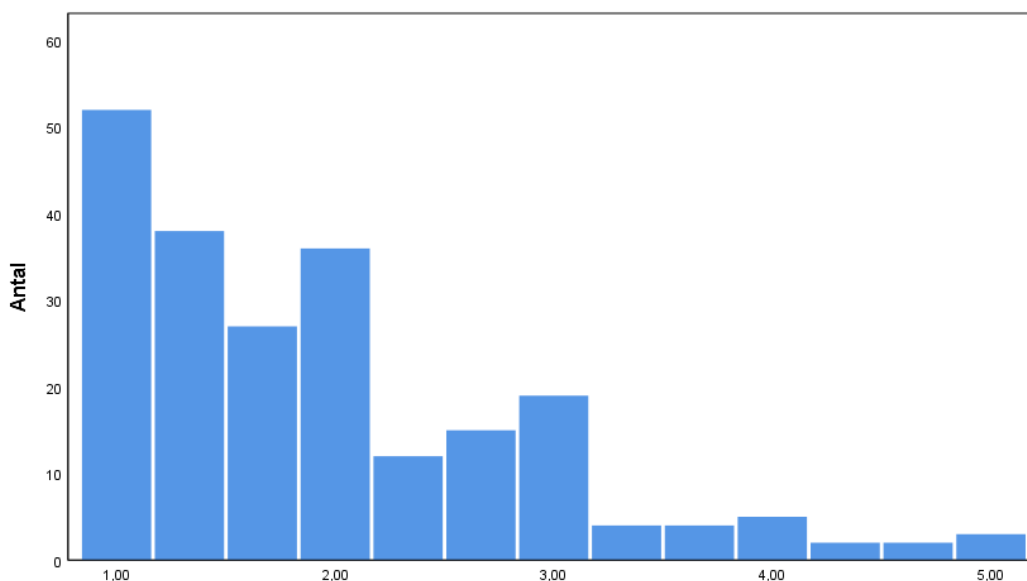
Tabell 17. Vardaglig stress. Andel som svarat 4 ('Dagligen') eller 5 ('Flera gånger per dag').

| | Totalt | Jurist | Läkare | Lärare | Officer | Polis | Sjuksköterska | Socionom |
|------------------------|--------|--------|--------|--------|---------|-------|---------------|----------|
| Spänd ²⁰ | 22 | 0 | 20 | 34 | 18 | 0 | 31 | 9 |
| Stressad ²¹ | 30 | 0 | 20 | 66 | 18 | 11 | 31 | 22 |
| Pressad ²² | 11 | 0 | 10 | 21 | 0 | 0 | 14 | 6 |

Notera: Andelsskillnader mellan grupperna har testats med χ^2 -analys. Vid testning har juristgruppen utgått på grund av det låga deltagarantalet.

4.7.2 Nedstämdhet

Tre delfrågor har mätt vardagliga upplevelser av nedstämdhet. Frågorna avspeglar hur ofta man känt på olika sätt på arbetet under den senaste veckan. Svarsformatet har haft svarsalternativen 'Aldrig', 'Någon enstaka gång', 'Vid några tillfällen', 'Dagligen' och 'Flera gånger per dag'. Studiedeltagarnas svar på de tre delfrågorna har vägts samman till ett medelvärde för varje individ. Svartsfördelningen för instrumentet om nedstämdhet återges i Figur 9. Svartsfördelningen är kraftigt skev och indikerar att majoriteten inte har frekventa upplevelser av nedstämdhet under en vecka.



Figur 9. Nedstämdhet under den senaste veckan. 1=Aldrig; 5=Flera gånger per dag.

I Tabell 18 nedan presenteras medelvärden för poäng på instrumentet för att mäta vardagliga erfarenheter av nedstämdhet. Medelvärden presenteras både för hela gruppen samt för respektive yrkesgrupp. De genomsnittliga svaren ligger närmast svarsalternativet 'Någon enstaka gång'. Det hade inte skett någon signifikant

²⁰ $\chi^2=14,36$; $df=5$; $p=0,013$.

²¹ $\chi^2=30,17$; $df=5$; $p<0,000$.

²² $\chi^2=8,74$; $df=5$; $p=0,120$.

Resultat

förändring av upplevelsen av nedstämdhet mellan mättillfällena fyra till tolv månader efter examen ($t=-0,917$; $df=202$; $p=0,360$).

Yrkesgrupperna visade på signifikanta medelvärdeskillnader ($F=3,88$; $df=5$; $p=0,002$). Den grupp som avvek mest från de övriga var lärarna med ett högre medelvärde. Även vid den tidigare uppföljningen hade lärarna ett signifikant högre medelvärde (2,49).

Tabell 18. Nedstämdhet. Medelvärden på en svarsskala mellan 1 ('Aldrig') och 5 ('Flera gånger per dag').

| | Totalt | Jurister | Läkare | Lärare | Officer | Polis | Sjuksköterska | Socionom |
|-------------|--------|----------|--------|--------|---------|-------|---------------|----------|
| Nedstämdhet | 1,94 | 1,17 | 1,74 | 2,43 | 2,00 | 1,57 | 2,06 | 1,74 |

Notera: Medelvärdeskillnader mellan grupperna har testats med en-vägs variansanalys (ANOVA). Vid testning har juristgruppen utgått på grund av det låga deltagarantalet.

I Tabell 19 nedan presenteras den andel av studiedeltagarna som har rapporterat återkommande upplevelser av nedstämdhet under den senaste veckan (dvs. den andel som använt något av svarsalternativen 'Vid några tillfällen', 'Dagligen' eller 'Flera gånger per dag'). Andelen med återkommande upplevelser av nedstämdhet under den senaste veckan presenteras både för hela gruppen samt för respektive yrkesgrupp.

Vanligast var att man vid några tillfällen, dagligen eller flera gånger per dag under den senaste veckan känt sig nedstämd (30%), vilket knappt var tredje person rapporterade. Mer än var fjärde person rapporterade att de känt sig uppgivna (27%) och nästan var femte person att de känt sig ledsna (18%). Andelen som kände sig nedstämda var lägre tolv månader in i yrket än efter åtta månader (36% för kohort VT17 och 32 % för kohort HT18). Uppgivenheten låg på liknande nivåer jämfört med den tidigare uppföljningen (27% för kohort VT17 och 29% för kohort HT18). Andelen ledsna var lägre tolv månader in i yrket än efter åtta månader för kohort VT17 (26%) och densamma vid båda mättillfällena för kohort HT18 (18%).

Skillnader mellan yrkesgrupperna kunde beläggas för delfrågorna om att ha känt sig uppgiven ($\chi^2=12,66$; $df=5$; $p=0,027$) och ledsen ($\chi^2=14,38$; $df=5$; $p=0,013$) men inte för delfrågan om att ha varit nedstämd ($\chi^2=4,79$; $df=5$; $p=0,442$). Lärargruppen utgjorde gruppen med högst andel som rapporterat att de känt sig uppgivna (47%), vilket överensstämde med andelen lärare som kände sig uppgivna åtta månader in i yrket (46%). Lärargruppen rapporterade även högst andel som kände sig ledsna (34%) och nivåerna var liknande som vid uppföljningen åtta månader in i yrket (32%).

Resultat

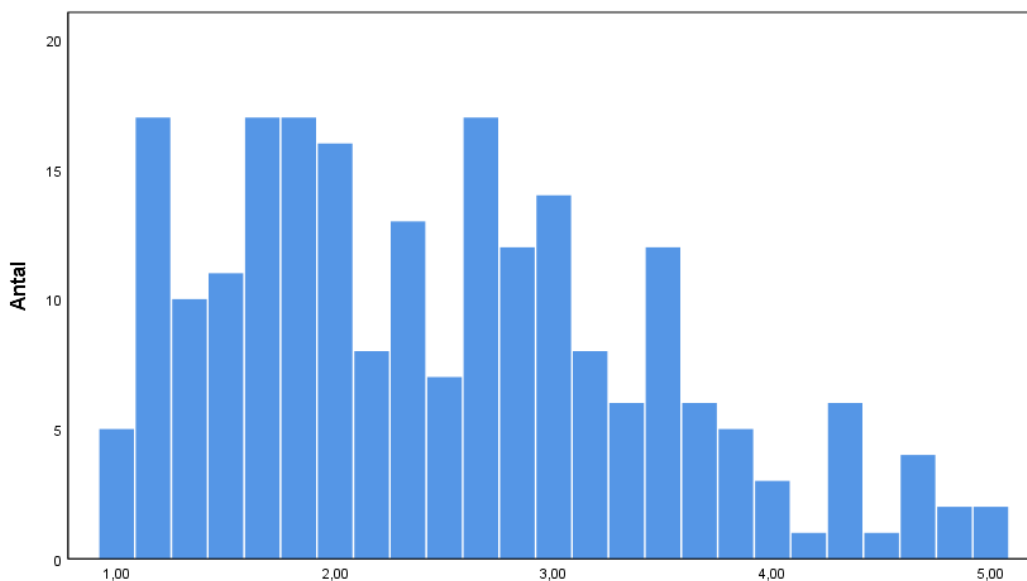
Tabell 19. Nedstämdhet under senaste veckan. Andel som svarat 3 ('Vid några tillfällen'), 4 ('Dagligen') eller 5 ('Flera gånger per dag').

| | Totalt | Jurist | Läkare | Lärare | Officer | Polis | Sjuksköterska | Socionom |
|----------|--------|--------|--------|--------|---------|-------|---------------|----------|
| Nedstämd | 30 | 0 | 26 | 45 | 27 | 28 | 31 | 25 |
| Uppgiven | 27 | 0 | 20 | 47 | 27 | 17 | 29 | 16 |
| Ledsen | 18 | 0 | 8 | 34 | 18 | 6 | 25 | 13 |

Notera: Andelsskillnader mellan grupperna har testats med χ^2 -analys. Vid testning har juristgruppen utgått på grund av det låga deltagarantalet.

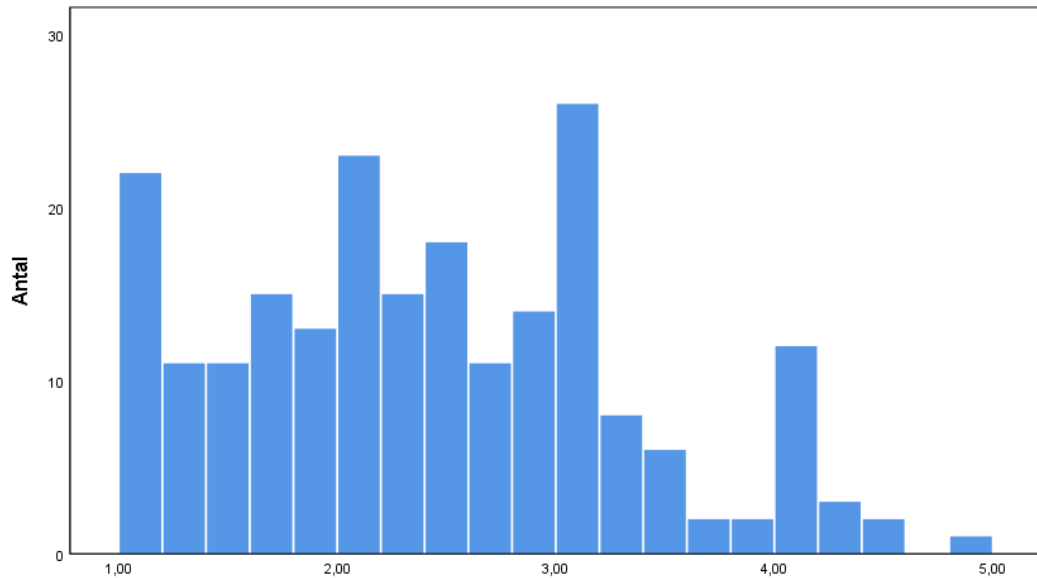
4.8 Utmattning

Symtom på utbrändhet har mätts med hjälp av Shirom-Melameds instrument som mäter tre olika aspekter av utmattning; fysisk trötthet, kognitiv trötthet och emotionell trötthet. Svarsfördelningarna för respektive delskala återfinns nedan (fysisk trötthet Figur 10; kognitiv trötthet Figur 11; och emotionell trötthet Figur 12). Det finns en stor variation i svaren även om fördelningarna är skeva på ett sätt som indikerar att majoriteten rapporterar låg frekvens av symtomen.

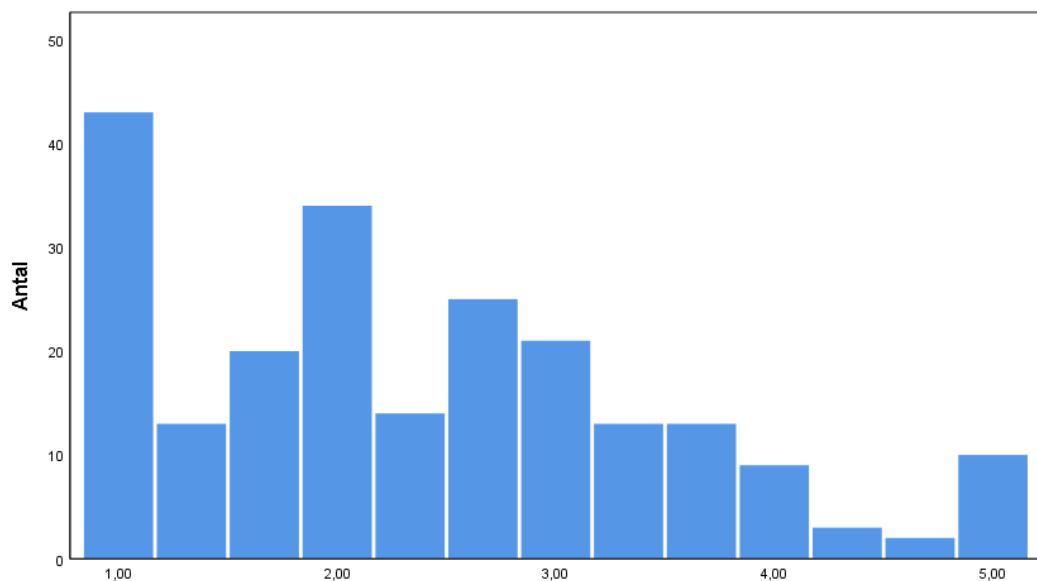


Figur 10. Symtom på utbrändhet: Fysisk trötthet. Svarskala från 1=Mycket sällan eller aldrig till 5=Mycket ofta eller alltid.

Resultat



Figur 11. Symtom på utbrändhet: Kognitiv trötthet. Svarskala från 1=Mycket sällan eller aldrig till 5=Mycket ofta eller alltid.



Figur 12. Symtom på utbrändhet: Emotionell trötthet. Svarskala från 1=Mycket sällan eller aldrig till 5=Mycket ofta eller alltid.

I Tabell 20 nedan presenteras medelvärden för poäng på de tre delskalorna för att mäta symtom på utbrändhet, både för hela gruppen samt för respektive yrkesgrupp. De genomsnittliga svaren ligger mellan svarsalternativen 'Ganska sällan' och 'Ibland' för alla tre aspekter av symtom på utbrändhet. Det hade inte skett någon signifikant förändring av fysisk ($t=-1,67$; $df=204$; $p=0,097$), kognitiv ($t=0,872$;

Resultat

df=204; p=0,384) eller emotionell trötthet ($t=0,408$; df=204; p=0,683) mellan mättillfällena fyra till tolv månader efter examen.

Yrkesgrupperna visade på signifikanta medelvärdeskillnader för fysisk ($F=5,68$; df=5; p=0,000) och kognitiv trötthet ($F=4,41$; df=5; p=0,001) men inte för emotionell trötthet ($F=1,98$; df=5; p=0,082). Lärargruppen avvek från de övriga med ett signifikant högre medelvärde av både fysisk och kognitiv trötthet. Detta är i linje med vad lärargruppen rapporterade åtta månader in i yrket (fysisk trötthet: 2,77, kognitiv trötthet: 2,82), även om den kognitiva tröttheten var något högre efter tolv månader i yrket.

Tabell 20. Symtom på utbrändhet. Svarskala från 1=Mycket sällan eller aldrig till 5=Mycket ofta eller alltid.

| Trötthet | Totalt | Jurister | Läkare | Lärare | Officer | Polis | Sjuksköterska | Socionom |
|------------|--------|----------|--------|--------|---------|-------|---------------|----------|
| Fysisk | 2,48 | 1,58 | 2,37 | 2,77 | 2,33 | 1,82 | 2,66 | 2,19 |
| Kognitiv | 2,39 | 1,50 | 2,13 | 2,96 | 1,96 | 2,17 | 2,44 | 2,38 |
| Emotionell | 2,38 | 1,92 | 2,09 | 2,68 | 2,70 | 2,52 | 2,49 | 2,13 |

Notera: Medelvärdeskillnader mellan grupperna har testats med en-vägs variansanalys (ANOVA). Vid testning har juristgruppen utgått på grund av det låga deltagarantalet.

I Tabell 21 nedan presenteras den andel av studiedeltagarna som har rapporterat hög förekomst av fysisk trötthet (dvs. den andel som svarat 'Ganska ofta' alternativt 'Mycket ofta eller alltid'). Den andel som ofta erfarit fysisk trötthet presenteras både för hela gruppen samt för respektive yrkesgrupp.

Knappt varannan person rapporterade att man ofta känner sig trött (46%). Nästan var sjätte person (17%) rapporterade att det ofta känns som att man inte orkar gå till jobbet och var femte person att man känner sig fysiskt utmattad (22%). Var sjunde person känner att de har fått nog (14%) och var fjärde person upplever att batterierna är uttömda (26%). Nästan var tionde person rapporterade en känsla av utbrändhet (9%). Andelarna tolv månader in i yrket var lägre än vid åtta månader in i yrket i kohort VT17 för samtliga delfrågor utom upplevelserna att batterierna är uttömda (23%) och av utbrändhet (6%), som var något högre tolv månader in i yrket. Upplevelserna av fysisk utmattning (15%) och att batterierna känns uttömda (21%) var något lägre för kohort HT18 vid uppföljningen åtta månader in i yrket.

Skillnader mellan yrkesgrupperna kunde beläggas för samtliga delfrågor utom frågan om att inte orka gå till jobbet (se fotnoter för signifikansprövning). Statistiskt signifikanta värden som avvek från de övriga yrkesgrupperna kunde beläggas för lärare, poliser och sjuksköterskor. Lärargruppen hade den högsta andelen som rapporterade att de kände sig trötta (62%), fysiskt utmattade (36%), som upplevde att de hade fått nog (26%) och att deras batterier var uttömda (46%), vilket överensstämde med tidigare uppföljning. Polisgruppen rapporterade lägst nivå av

Resultat

upplevelsen att batterierna var uttömda (6%) av yrkesgrupperna, vilket var lite högre än vid åttamånadersuppföljningen då ingen polis rapporterat detta (0%). Den yrkesgrupp där högst andel kände sig utbränd var sjuksköterskegruppen (17%), vilket var en högre nivå än vid åttamånadersuppföljningen för både kohort VT17 (9%) och kohort HT18 (16%).

Tabell 21. Fysisk trötthet. Andel som svarat ganska ofta eller mycket ofta.

| | Totalt | Jurist | Läkare | Lärare | Officer | Polis | Sjuksköterska | Socionom |
|---|--------|--------|--------|--------|---------|-------|---------------|----------|
| Jag känner mig trött. ²³ | 46 | 25 | 53 | 62 | 27 | 22 | 48 | 38 |
| Det känns som om jag inte orkar gå till jobbet. ²⁴ | 17 | 0 | 14 | 26 | 18 | 0 | 23 | 9 |
| Jag känner mig fysiskt utmattad. ²⁵ | 22 | 0 | 26 | 36 | 9 | 6 | 26 | 9 |
| Jag känner att jag har fått nog. ²⁶ | 14 | 0 | 6 | 26 | 18 | 6 | 19 | 6 |
| Mina 'batterier' är 'uttömda'. ²⁷ | 26 | 0 | 22 | 46 | 9 | 6 | 32 | 16 |
| Jag känner mig utbränd. ²⁸ | 9 | 0 | 2 | 15 | 9 | 0 | 17 | 3 |

Notera: Andelsskillnader mellan grupperna har testats med χ^2 -analys. Vid testning har juristgruppen utgått på grund av det låga deltagarantalet.

I Tabell 22 nedan presenteras den andel av studiedeltagarna som har rapporterat hög förekomst av kognitiv trötthet (dvs. den andel som svarat 'Ganska ofta' alternativt 'Mycket ofta eller alltid'). Den andel som ofta erfarit kognitiv trötthet presenteras både för hela gruppen samt för respektive yrkesgrupp. Mellan 13% till 17% rapporterade att man ofta upplever olika former av kognitiv trötthet. Detta var något lägre än vid åttamånadersuppföljningen för kohort VT17 (14-19%) och något högre än för kohort HT18 vid åttamånadersuppföljningen (10-15%).

I samtliga delfrågor fanns signifikanta skillnader mellan yrkesgrupperna (se fotnoter för signifikansprövningar). Statistiskt signifikanta avvikande värden fanns bland annat i lärargruppen som genomgående hade högst andelar som rapporterade att de

²³ $\chi^2=11,36$; $df=5$; $p=0,045$.

²⁴ $\chi^2=9,11$; $df=5$; $p=0,105$.

²⁵ $\chi^2=11,96$; $df=5$; $p=0,035$.

²⁶ $\chi^2=11,15$; $df=5$; $p=0,048$.

²⁷ $\chi^2=17,25$; $df=5$; $p=0,004$.

²⁸ $\chi^2=12,79$; $df=5$; $p=0,025$.

Resultat

erfarit olika former av kognitiv trötthet. Lärargruppen rapporterade att man ganska eller mycket ofta tänker långsamt (36%), har svårt att koncentrera sig (33%), svårt att tänka klart (33%), svårt att fokusera sina tankar (33%) och svårt att tänka på komplicerade saker (29%). Detta var något högre nivåer än vid uppföljningen åtta månader in i yrket och även då skattade lärargruppen högre nivåer än de andra yrkesgrupperna. Polisgruppen utmärkte sig i att andelarna inom yrkesgruppen som rapporterar att de erfar kognitiv trötthet är låga eller obefintliga. Ingen i polisgruppen rapporterade att de tänkte långsamt eller hade svårt att koncentrera sig (0%), vilket var detsamma som vid förra uppföljningen.

Tabell 22. Kognitiv trötthet. Andel som svarat ganska ofta eller mycket ofta.

| | Totalt | Jurist | Läkare | Lärare | Officer | Polis | Sjuksköterska | Socionom |
|--|--------|--------|--------|--------|---------|-------|---------------|----------|
| Jag tänker långsamt. ²⁹ | 17 | 0 | 16 | 36 | 9 | 0 | 15 | 16 |
| Jag har svårt att koncentrera mig. ³⁰ | 16 | 0 | 8 | 33 | 9 | 0 | 19 | 19 |
| Jag har svårt att tänka klart. ³¹ | 14 | 0 | 7 | 33 | 9 | 0 | 15 | 13 |
| Jag har svårt att fokusera mina tankar. ³² | 14 | 0 | 4 | 33 | 9 | 6 | 15 | 13 |
| Jag har svårt att tänka på komplicerade saker. ³³ | 13 | 0 | 6 | 33 | 9 | 0 | 15 | 7 |

Notera: Andelsskillnader mellan grupperna har testats med χ^2 -analys. Vid testning har juristgruppen utgått på grund av det låga deltagarantalet.

I Tabell 23 nedan presenteras den andel av studiedeltagarna som har rapporterat hög förekomst av emotionell trötthet (dvs. den andel som svarat 'Ganska ofta' alternativt 'Mycket ofta eller alltid'). Andelen som ofta erfarit emotionell trötthet presenteras både för hela gruppen samt för respektive yrkesgrupp. Drygt var fjärde studiedeltagare (27%) uppgav att de ganska eller mycket ofta hade svårt att uppmärksamma familj och vänner. Nästan var fjärde studiedeltagare rapporterade att de ofta hade svårt att engagera sig känslomässigt i familj och vänner (23%). Drygt var tionde studiedeltagare (12%) rapporterade att de ofta hade svårt att känna medkänsla med familj och vänner. Nivåerna var i stort sett densamma som vid

²⁹ $\chi^2=13,84$; $df=5$; $p=0,017$.

³⁰ $\chi^2=14,96$; $df=5$; $p=0,011$.

³¹ $\chi^2=19,85$; $df=5$; $p=0,001$.

³² $\chi^2=17,47$; $df=5$; $p=0,004$.

³³ $\chi^2=20,20$; $df=5$; $p=0,001$.

Resultat

föregående uppföljning, utom för kohort HT18 där svårigheten att känna medkänsla var betydligt vanligare i gruppen och rapporterades av lite mer än var fjärde deltagare (26%).

I två av delfrågorna fanns skillnader mellan yrkesgrupperna (svårt att engagera sig känslomässigt i och att känna medkänsla med familj och vänner, se fotnoter för signifikansprövningar). Lärargruppen hade högst andel som rapporterade att de hade svårt att engagera sig känslomässigt i sin familj (39%), vilket var högre tolv månader in i yrket än vid åttamånadersuppföljningen (29%). Lägst nivåer uppvisade läkargruppen (8%), vilket ändå var lägre än vid åttamånadersuppföljningen (11%).

Lärarna var även den grupp med högst andelar som rapporterade att de hade svårt att känna medkänsla tolv månader in i yrket (23%), vilket var i princip samma nivå som vid åttamånadersuppföljningen (22%). Läkargruppen hade lägst andelar som rapporterade detta (2%). Vid den förra uppföljningen rapporterade ingen av läkarna denna svårighet.

Tabell 23. Emotionell trötthet. Andel som svarat 'Ganska ofta' eller 'Mycket ofta'.

| | Totalt | Jurist | Läkare | Lärare | Officer | Polis | Sjuksköterska | Socionom |
|---|--------|--------|--------|--------|---------|-------|---------------|----------|
| Jag känner att jag har svårt att uppmärksamma min familj och mina vänner. ³⁴ | 27 | 25 | 18 | 33 | 36 | 33 | 31 | 19 |
| Jag känner att jag har svårt att engagera mig känslomässigt i min familj och mina vänner. ³⁵ | 23 | 0 | 8 | 39 | 27 | 28 | 26 | 19 |
| Jag känner att jag har svårt att känna medkänsla med min familj och mina vänner. ³⁶ | 12 | 0 | 2 | 23 | 9 | 22 | 14 | 9 |

Notera: Andelsskillnader mellan grupperna har testats med χ^2 -analys. Vid testning har juristgruppen utgått på grund av det låga deltagarantalet.

³⁴ $\chi^2=5,50$; $df=5$; $p=0,358$.

³⁵ $\chi^2=12,86$; $df=5$; $p=0,016$.

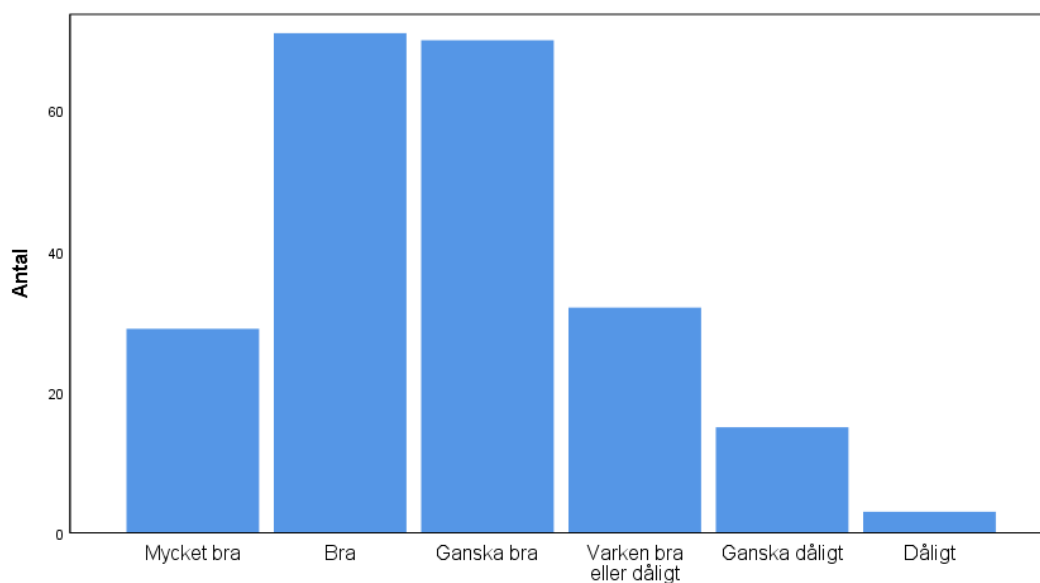
³⁶ $\chi^2=11,23$; $df=5$; $p=0,047$.

4.9 Hälsa och sömnkvalitet

Svaren på två generella frågor om hälsa och sömnkvalitet presenteras i detta avsnitt. Redovisningen är uppdelad under rubrikerna generell hälsa respektive sömnkvalitet.

4.9.1 Generell hälsa

Frekvensfördelning av svar på frågan om allmänt hälsotillstånd (självskattad hälsa) redovisas nedan i Figur 13. Det finns stor variation i svaren även om en stor majoritet skattar att hälsan är bra eller ganska bra.



Figur 13. Frekvensfördelning av svar på frågan om allmänt hälsotillstånd (självskattad hälsa).

I Tabell 24 nedan presenteras medelvärden för svarspoängen på frågan om generell hälsa. Medelvärden presenteras både för hela gruppen samt för respektive yrkesgrupp. De genomsnittliga svaren för hela gruppen ligger mellan svarsalternativen 'Bra' och 'Ganska bra'. Det hade inte skett någon signifikant förändring i självskattad hälsa mellan mättillfällena fyra till tolv månader efter examen ($t=1,35$; $df=205$; $p=0,180$).

Yrkesgrupperna visade på signifikanta medelvärdesskillnader i självskattad hälsa ($F=2,98$; $df=5$; $p=0,013$). Lärarna skattade sin hälsa som sämre än de andra yrkesgrupperna. Högst andel poliser skattade sin hälsa som god. I båda dessa yrkesgrupper var dock nivåerna för den självskattade hälsan något lägre vid denna uppföljning jämfört med föregående uppföljning efter åtta månader i yrket (Lärare: 2,31, poliser: 2,00).

Resultat

Tabell 24. Självskattad hälsa. Låga värden motsvarar god hälsa. Se svarskala i Figur 13 ovan.

| | Totalt | Jurister | Läkare | Lärare | Officer | Polis | Sjuksköterska | Socionom |
|--------------------|--------|----------|--------|--------|---------|-------|---------------|----------|
| Självskattad hälsa | 2,74 | 1,50 | 2,51 | 3,18 | 2,36 | 2,28 | 2,95 | 2,66 |

Notera: Medelvärdeskillnader mellan grupperna har testats med en-vägs variansanalys (ANOVA). Vid testning har juristgruppen utgått på grund av det låga deltagarantalet.

I Tabell 25 nedan presenteras den andel av studiedeltagarna som har rapporterat god hälsa (dvs. andel som svarat att deras hälsa är 'Ganska bra', 'Bra' eller 'Mycket bra'). Andelen med god hälsa presenteras både för hela gruppen samt för respektive yrkesgrupp. Drygt sju av tio studiedeltagare (72%) rapporterade en god hälsa. Signifikanta skillnader mellan yrkesgrupperna kunde beläggas ($\chi^2=12,27$; $df=5$; $p=0,031$). De avvikande värdena för dessa yrkesgrupper var dock inte statistiskt signifikanta. Oavsett detta hade polisgruppen högst andel som skattade en god hälsa och som även skattade samma andel vid den tidigare uppföljningen (94%). Nästan sju av tio i lärargruppen skattade sin hälsa som god, vilket ändå utgjorde den lägsta andelen av samtliga yrkesgrupper. Andelen var dock något högre än vid den tidigare uppföljningen (63%).

Tabell 25. Självskattad hälsa. Andel som rapporterat god hälsa (dvs. andel som svarat att ens hälsa är 'Ganska bra', 'Bra' eller 'Mycket bra').

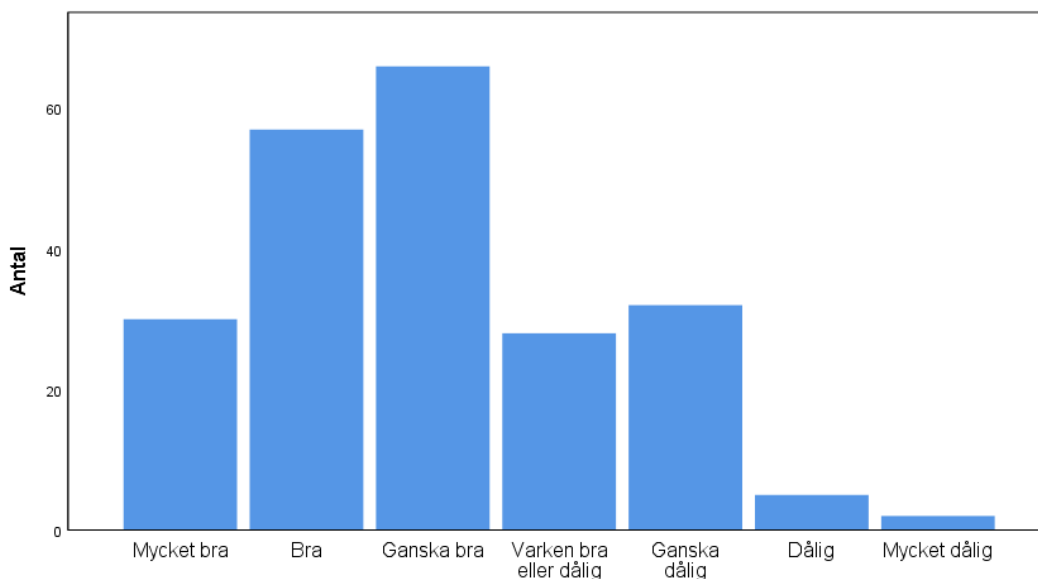
| | Totalt | Jurist | Läkare | Lärare | Officer | Polis | Sjuksköterska | Socionom |
|--------------------|--------|--------|--------|--------|---------|-------|---------------|----------|
| Självskattad hälsa | 72 | 100 | 86 | 67 | 91 | 94 | 68 | 78 |

Notera: Andelsskillnader mellan grupperna har testats med χ^2 -analys. Vid testning har juristgruppen utgått på grund av det låga deltagarantalet.

4.9.2 Sömnkvalitet

Frekvensfördelning av svaren på frågan om sömnkvalitet redovisas nedan i Figur 14. Det finns stor variation i svaren även om en majoritet skattar att sömnkvaliteten generellt är 'Bra' eller 'Ganska bra'.

Resultat



Figur 14. Frekvensfördelning av svar på frågan om generell sömnkvalitet.

I Tabell 26 nedan presenteras medelvärden för svarspoängen på frågan om generell sömnkvalitet. Medelvärden presenteras både för hela gruppen samt för respektive yrkesgrupp.

De genomsnittliga svaren för hela gruppen ligger omkring svarsalternativet 'Ganska bra'. Det har inte skett någon signifikant förändring i sömnkvalitet mellan mättillfällena fyra till tolv månader efter examen ($t=1,020$; $df=205$; $p=0,309$). Yrkesgrupperna visade inte på några signifikanta medelvärdeskillnader ($F=3,74$; $df=5$, $p=0,588$).

Tabell 26. Sömnkvalitet. Låga värden motsvarar god sömnkvalitet. Svarsskala i Figur 14.

| | Totalt | Jurister | Läkare | Lärare | Officer | Polis | Sjuksköterska | Socionom |
|--------------|--------|----------|--------|--------|---------|-------|---------------|----------|
| Sömnkvalitet | 2,99 | 2,25 | 2,92 | 3,26 | 3,18 | 2,67 | 3,15 | 2,66 |

Notera: Medelvärdeskillnader mellan grupperna har testats med en-vägs variansanalys (ANOVA). Vid testning har juristgruppen utgått på grund av det låga deltagarantalet.

I Tabell 27 nedan presenteras den andel av studiedeltagarna som har rapporterat god sömnkvalitet (dvs. den andel som svarat att sömnkvaliteten är 'Ganska bra', 'Bra' eller 'Mycket bra'). Andelen med god sömnkvalitet presenteras både för hela gruppen samt för respektive yrkesgrupp. Sju av tio studiedeltagare (70%) rapporterade en god sömnkvalitet. Detta var några procent fler än vid den tidigare uppföljningen (67%). Inga skillnader mellan yrkesgrupperna kunde beläggas ($\chi^2=3,02$; $df=3$; $p=0,389$).

Resultat

Tabell 27. Sömnkvalitet. Andel som rapporterat god sömnkvalitet (dvs. andel som svarat att sömnkvaliteten generellt är 'Ganska bra', 'Bra' eller 'Mycket bra').

| | Totalt | Jurist | Läkare | Lärare | Officer | Polis | Sjuksköterska | Socionom |
|--------------|--------|--------|--------|--------|---------|-------|---------------|----------|
| Sömnkvalitet | 70 | 75 | 59 | 67 | 64 | 78 | 65 | 81 |

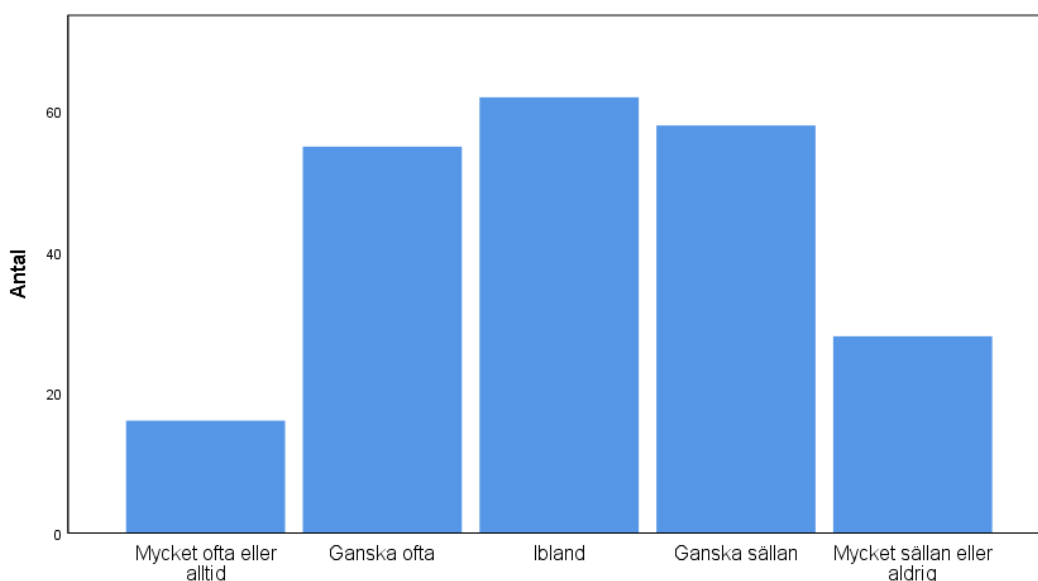
Notera: Andelsskillnader mellan grupperna har testats med χ^2 -analys. Vid testning har juristgruppen utgått på grund av det låga deltagarantalet.

4.10 Återhämtning

Olika aspekter av återhämtning har mätts i studien. Nedan presenteras svar på frågor om huruvida man har svårt att släppa tankar på jobbet under sin fritid, om man ägnar tid åt träning och egna intressen samt om man känner sig utvilad efter en två dagar lång ledighet från arbetet.

4.10.1 Svårt att på fritiden släppa tankarna på jobbet

Frekvensfördelning av svaren på frågan om svårigheter att på fritiden släppa tankar på jobbet redovisas nedan i Figur 15. Svarsfördelningen är relativt normalfördelad med en övervikt av dem som har svårigheter.



Figur 15. Frekvensfördelning av svar på frågan om det är svårt att på fritiden släppa tankarna på jobbet.

I Tabell 28 nedan presenteras medelvärden för svarspoängen på frågan om svårigheter att på fritiden släppa tankar på jobbet. Medelvärden presenteras både för hela gruppen samt för respektive yrkesgrupp. De genomsnittliga svaren för hela gruppen ligger något över svarsalternativet 'Ibland'. Det har skett en signifikant förändring i svårigheten att släppa tankarna på jobbet mellan mättillfällena fyra till

Resultat

tolv månader efter examen ($t=2,62$; $df=202$; $p=0,01$). Signifikanta medelvärdeskillnader kunde även beläggas mellan yrkesgrupperna ($F=4,73$; $df=5$; $p=0,00$). Den yrkesgrupp som hade störst svårigheter att släppa tankar på jobbet var lärargruppen, medan den grupp som hade lättast för att göra detta var polisgruppen. Lärargruppen hade i princip samma nivåer av svårighet att släppa tankarna på jobbet åtta månader in i yrket (2,59). Polisgruppen verkar däremot ha fått något lättare att släppa tankarna på jobbet tolv månader in i yrket jämfört med åtta månader (från 3,50 till 3,72).

Tabell 28. Svårigheter att släppa tankar på jobbet. Låga värden motsvarar mer frekventa svårigheter. Svarsskala i Figur 15.

| | Totalt | Jurist | Läkare | Lärare | Officer | Polis | Sjuksköterska | Socionom |
|-----------------------------------|--------|--------|--------|--------|---------|-------|---------------|----------|
| Svårt att släppa tankar på jobbet | 3,12 | 4,25 | 3,31 | 2,50 | 2,55 | 3,72 | 3,11 | 3,31 |

Notera: Medelvärdeskillnader mellan grupperna har testats med en-vägs variansanalys (ANOVA). Vid testning har juristgruppen utgått på grund av det låga deltagarantalet.

I Tabell 29 nedan presenteras den andel av studiedeltagarna som har rapporterat att de har svårigheter att på fritiden släppa tankarna på jobbet (dvs. den andel som svarat 'Mycket ofta eller alltid', eller 'Ganska ofta'). Andelen med frekventa svårigheter presenteras både för hela gruppen samt för respektive yrkesgrupp. Signifikanta skillnader mellan yrkesgrupperna kunde beläggas ($\chi^2=15,35$; $df=5$; $p=0,009$). Nästan en tredjedel av studiedeltagarna (32%) rapporterade svårigheter att släppa tankar på jobbet. Officersgruppen var den grupp som hade störst svårigheter med att släppa tankarna på jobbet, följt av lärargruppen, men endast lärargruppens resultat utgjorde en statistiskt signifikant avvikelse från yrkesgrupperna. Även om resultatet inte var signifikant så var den grupp som hade lättast att släppa tankarna på jobbet polisgruppen, något som dessutom verkade ha blivit lättare för den gruppen tolv månader in i yrket jämfört med åtta månader in i yrket (11% jämfört med 22%).

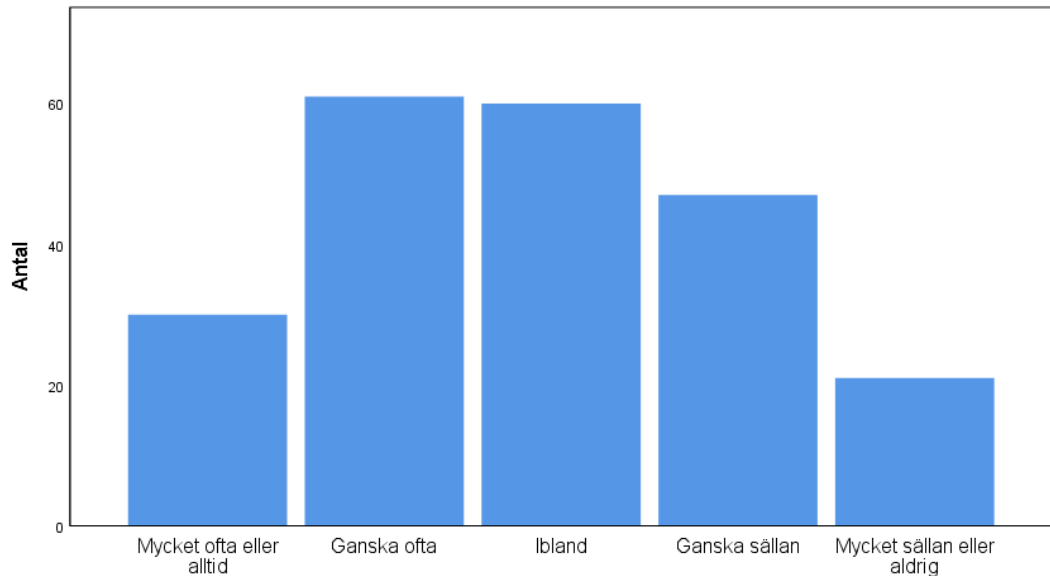
Tabell 29. Svårigheter att släppa tankar på jobbet. Andel som svarat 'Ganska ofta' alternativt 'Mycket ofta eller alltid'.

| | Totalt | Jurister | Läkare | Lärare | Officer | Polis | Sjuksköterska | Socionom |
|---|--------|----------|--------|--------|---------|-------|---------------|----------|
| Svårt att på fritiden släppa tankar på jobbet | 32 | 25 | 24 | 53 | 55 | 11 | 32 | 28 |

Notera: Andelsskillnader mellan grupperna har testats med χ^2 -analys. Vid testning har juristgruppen utgått på grund av det låga deltagarantalet.

4.10.2 Återhämtning

Frekvensfördelning av svaren på frågan om återhämtning efter ledighet redovisas nedan i Figur 16. Svarsfördelningen är relativt normalfördelad med en övervikt av dem som 'Ganska ofta' eller 'Ibland' känner sig återhämtade efter en två dagar lång ledighet.



Figur 16. Frekvensfördelning av svar på frågan om återhämtning under den senaste månaden efter två dagars ledighet.

I Tabell 30 nedan presenteras medelvärden för svarsprofilen på frågan om återhämtning efter två dagars ledighet. Medelvärden presenteras både för hela gruppen samt för respektive yrkesgrupp. De genomsnittliga svaren för hela gruppen ligger något under svarsalternativet 'Ibland'. Det har inte skett någon signifikant förändring i återhämtning mellan mättillfällena fyra och tolv månader efter examen ($t=0,306$; $df=204$; $p=0,260$). Signifikanta medelvärdeskillnader kunde beläggas mellan yrkesgrupperna ($F=3,40$; $df=5$; $p=0,006$). Den yrkesgrupp som upplevde lägst grad av återhämtning efter två dagars ledighet var lärargruppen. Återhämtningen för gruppen var något sämre än vad den var vid åttamånadersuppföljningen (3,17). Den grupp som rapporterar att de hade bäst återhämtning av yrkesgrupperna var polisgruppen. Återhämtningen var dessutom bättre än vid den tidigare uppföljningen (2,78).

Resultat

Tabell 30. Återhämtning efter två dagar lång ledighet. Låga värden motsvarar god återhämtning.

| | Totalt | Jurist | Läkare | Lärare | Officer | Polis | Sjuksköterska | Socionom |
|--------------|--------|--------|--------|--------|---------|-------|---------------|----------|
| Återhämtning | 2,85 | 1,75 | 2,61 | 3,44 | 2,91 | 2,33 | 2,97 | 2,72 |

Notera: Medelvärdesskillnader mellan grupperna har testats med en-vägs variansanalys (ANOVA). Vid testning har juristgruppen utgått på grund av det låga deltagarantalet.

I Tabell 31 nedan presenteras den andel av studiedeltagarna som har rapporterat god återhämtning (dvs. den andel som svarat att ens återhämtning efter två dagars ledighet 'Ganska ofta' eller 'Mycket ofta eller alltid' är god). Andelen med god återhämtning presenteras både för hela gruppen samt för respektive yrkesgrupp.

Lite mer än två av fem studiedeltagare (42%) rapporterade en god återhämtning tolv månader efter examen. Det överensstämmer med svaren åtta månader efter examen. Inga skillnader mellan yrkesgrupperna kunde beläggas ($\chi^2=9,89$; $df=5$; $p=0,078$).

Tabell 31. Återhämtning. Andel med god återhämtning efter kortare ledighet (dvs. som svarat 'Ganska ofta', eller 'Mycket ofta eller alltid').

| | Totalt | Jurist | Läkare | Lärare | Officer | Polis | Sjuksköterska | Socionom |
|--------------|--------|--------|--------|--------|---------|-------|---------------|----------|
| Återhämtning | 42 | 75 | 45 | 31 | 36 | 67 | 33 | 50 |

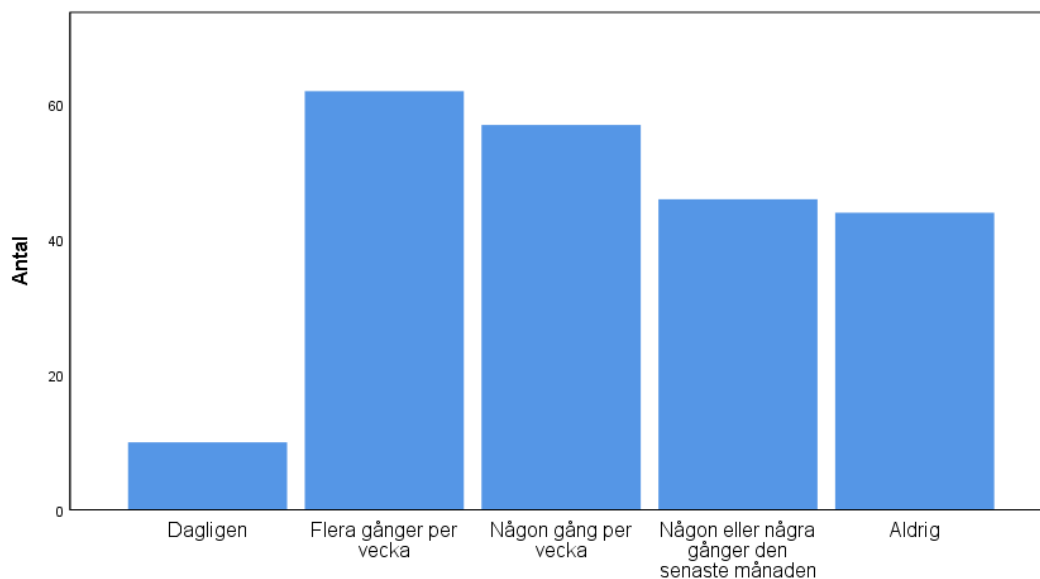
Notera: Andelsskillnader mellan grupperna har testats med χ^2 -analys. Vid testning har juristgruppen utgått på grund av det låga deltagarantalet.

4.10.3 Träning och fritid

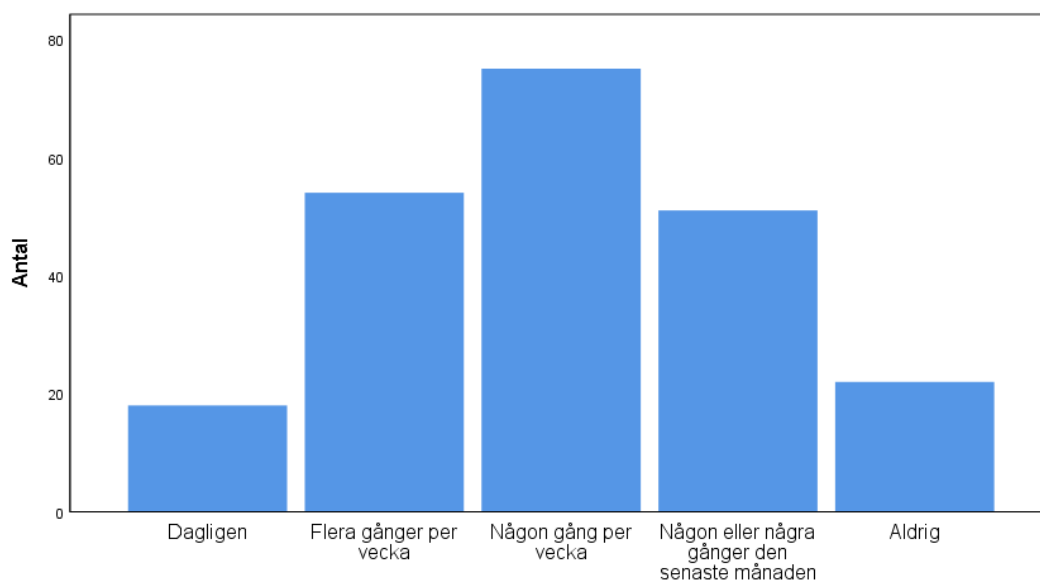
Frekvensfördelning av svaren på frågorna om fritidsaktiviteter gällande fysisk träning presenteras i Figur 17 och utövande av egna intressen i Figur 18.

Svarsfördelningen för fysisk träning är något skev med en övervikt för de som rapporterar färre aktiviteter. Svarsfördelningen för utövande av egna intressen är relativt normalfördelad.

Resultat



Figur 17. Frekvensfördelning av svar på frågan om hur ofta man tränat eller utövat någon sport under den senaste månaden.



Figur 18. Frekvensfördelning av svar på frågan om hur ofta utövat egna intressen/hobbies under den senaste månaden.

I Tabell 32 nedan presenteras medelvärden för svarsprofilen på frågorna om fritidsaktiviteter. Medelvärden presenteras både för hela gruppen samt för respektive yrkesgrupp. De genomsnittliga svaren för hela gruppen ligger omkring svarsalternativen 'Någon eller några gånger den senaste månaden' eller 'Någon gång per vecka'. Det har inte skett någon signifikant förändring av träning ($t=0,546$;

Resultat

df=204; p=0,586) eller utövande av egna intressen ($t=-0,185$; df=205; p=0,853) mellan mättillfällena fyra och tolv månader efter examen.

Yrkesgrupperna visade på signifikanta medelvärdesskillnader vad gäller både fysisk träning ($F=7,13$; df=5; p=0,000) och utövande av egna intressen ($F=2,94$; df=3; p=0,014). Poliserna var den grupp som tränade mest frekvent av studiedeltagarna, medan lärarna var den grupp som tränade minst frekvent. Polisgruppen och socionomgruppen hade mest aktiv fritid, medan lärargruppen hade minst. Även vid åttamånadersuppföljningen hade lärarna minst aktiv fritid och tränade mest sällan av alla yrkesgrupper. Åtta månader in i yrket tränade polisgruppen mest frekvent (2,28), medan läkargruppen hade mest aktiv fritid (kohort VT17: 2,81, kohort HT18: 2,71).

Tabell 32. Fritid. Höga värden motsvarar lägre frekvens av träning och utövande av egna intressen. Svarsskala i Figur 18.

| | Totalt | Jurister | Läkare | Lärare | Officer | Polis | Sjuksköterska | Socionom |
|-----------------|--------|----------|--------|--------|---------|-------|---------------|----------|
| Tränar frekvent | 3,24 | 2,75 | 3,02 | 3,82 | 2,45 | 2,18 | 3,37 | 3,50 |
| Aktiv fritid | 3,02 | 2,25 | 2,76 | 3,38 | 3,27 | 2,72 | 3,25 | 2,72 |

Notera: Medelvärdesskillnader mellan grupperna har testats med en-vägs variansanalys (ANOVA). Vid testning har juristgruppen utgått på grund av det låga deltagarantalet.

I Tabell 33 nedan presenteras den andel av studiedeltagarna som har rapporterat frekvent utövande av träning eller egna intressen (dvs. den andel som svarat att de tränar eller utövar någon sport 'Dagligen' eller 'Flera gånger i veckan'). Andelen med frekvent utövande presenteras både för hela gruppen samt för respektive yrkesgrupp.

Två tredjedelar av studiedeltagarna rapporterade att de tränade eller utövade någon sport (33%) eller ägnade sig åt egna intressen (33%) dagligen eller flera gånger i veckan. Indikationer på skillnader mellan yrkesgrupperna kunde ses både för träning ($\chi^2=30,92$; df=5; p=0,000) och intressen ($\chi^2=18,30$; df=5; p=0,003). De yrkesgrupper som visade på statistiskt signifikanta avvikelser i värdena för yrkesgruppen var lärare och poliser. Polisgruppen var den grupp som både tränade och utövade sina intressen i högst grad. Lärargruppen tränade minst frekvent. Andelen poliser som tränade var något högre tolv jämfört med åtta månader efter examen (77 jämfört med 67%). För lärargruppen var andelen som tränar frekvent mindre tolv månader efter examen jämfört med åtta månader efter examen (5% jämfört med 15%).

Resultat

Tabell 33. Fritid. Andel som svarat att de tränar eller utövar någon sport 'Dagligen' eller 'Flera gånger i veckan'.

| | Totalt | Jurist | Läkare | Lärare | Officer | Polis | Sjuksköterska | Socionom |
|-----------------|--------|--------|--------|--------|---------|-------|---------------|----------|
| Tränar frekvent | 33 | 50 | 35 | 5 | 55 | 77 | 32 | 31 |
| Aktiv fritid | 33 | 50 | 41 | 15 | 9 | 56 | 26 | 47 |

Notera: Andelsskillnader mellan grupperna har testats med χ^2 -analys. Vid testning har juristgruppen utgått på grund av det låga deltagarantalet.

5 Diskussion

Inom tidigare forskning om nyan introduktion och anpassning på arbetsplatsen pågår socialiseringsprocessen för den nya under det första året på arbetsplatsen (Bauer och Erdogan, 2011). Efter ett år i yrket förväntas den nyanställda som regel ha anpassat sig till sin nya arbetsplats. Långsiktiga utfall av socialiseringsprocessen mäts vanligtvis efter att den aktiva introduktionsfasen under de tre första månaderna efter anställningen har passerat, t.ex. fyra till tolv månader efter påbörjad anställning. Hur nyanställda och nyutexaminerade under detta första år erövrar en ny yrkesroll och blir en integrerad del av arbetsplatsen har inom litteraturen diskuterats med hjälp av olika organisatoriska socialiseringsmodeller, varvid en av de mer etablerade socialiseringsmodellerna presenterats av Bauer et al., (2007), vilken framgår av Figur 1 ovan. Utifrån denna modell har tidigare forskning visat att socialiseringsprocessen är viktig då den påverkar anpassningen på lång sikt hos nyanställda genom t.ex. deras effektivitet, arbetstillfredsställelse, engagemang och intentioner att lämna arbetsplatsen (Bauer et al. 2007). I denna rapport har resultaten från en uppföljningsenkät som skickades ut till studiedeltagarna efter tolv månader i yrket analyserats. De faktorer som mätts här är attityder till arbetet såsom arbetstillfredsställelse och upplevelsen av positiva utmaningar, tilltron till yrkesfärdigheter och intentionen att stanna på arbetsplatsen eller i yrket samt olika indikatorer på hälsa, stress och återhämtning. Attityder till arbetet, arbetstillfredsställelse och intentioner att lämna arbetet eller yrket har tidigare mätts i en rad studier (t.ex. Bauer et al., 2007; Kammeyer-Mueller & Wanberg, 2003).

Efter ett år i yrket förväntas nyanställda som genomgått en lyckad socialisering uppleva en högre grad av arbetstillfredsställelse och minskade intentioner att lämna arbetsplatsen eller yrket. I denna uppföljning hade dock ingen signifikant ökning skett av arbetstillfredsställelse mellan mättillfällena fyra och tolv månader in i yrket. Nivån på arbetstillfredsställelse var istället liknande som nivåerna åtta månader in i yrket. Omkring fyra av fem studiedeltagare rapporterade att de tolv månader in i yrket ganska ofta, mycket ofta eller alltid trivdes, var nöjda och tillfredsställda med arbetet. Nästan nio av tio deltagare höll med om att deras färdigheter ganska ofta, mycket ofta eller alltid var till nytta i arbetet och drygt fyra av fem deltagare ansåg att arbetet var meningsfullt. Tre fjärdedelar rapporterade att arbetet innebar positiva utmaningar. Även inställningen till positiva utmaningar låg på liknande nivåer som åtta månader in i yrket.

Istället för att intentionen att lämna arbetet och yrket skulle minska under det första året inom yrket, vilket förväntas efter en lyckad socialiseringsprocess, så hade både intentionen att lämna arbetet och yrket ökat signifikant mellan mättillfällena fyra och tolv månader in i yrket. Nästan hälften av deltagarna hade efter ett år i yrket tankar på att lämna sin nuvarande arbetsplats och var femte person hade ofta tankar på att lämna yrket. Var fjärde person sökte aktivt nya jobb och var femtonde person ville så fort som möjligt lämna yrket eller sökte aktivt arbete utanför yrket. Tre av fyra

trodde dock att de skulle vara kvar i yrket om fem år. Faktorer som kan påverka intentionen att lämna arbetet eller yrket är låg kontroll tillsammans med höga krav samt dåligt socialt stöd och då framför allt från personer i chefsposition, yrken som kräver mycket social kontakt och innebär höga emotionella krav, så kallade ”kontaktyrken” (Arbetsmiljöverket, 2014). Om den nyanställda upplever en eller flera av dessa faktorer under sin första tid i yrket så kan detta öka intentionen att byta jobb eller att lämna yrket. Även antalet möjliga arbetsgivare för en yrkesgrupp kan påverka intentionen att lämna arbetet eller yrket.

Under perioden från fyra till tolv månader in i yrket hade det skett en signifikant ökning av tilltron till yrkesfärdigheter. Generellt sett var deltagarnas skattning av tilltro till olika yrkesfärdigheter något högre än vid den tidigare uppföljningen åtta månader in i yrket och de som upplevde tilltro till sina färdigheter varierade från hälften till tre fjärdedelar av studiedeltagarna beroende på färdighet. Störst andel höll med om påståendet om att man brukar klara av de mål man sätter upp för sig själv i arbetet, där tre fjärdedelar av deltagarna rapporterade att de höll med om påståendet. Att tilltron till yrkesfärdigheter ökat signifikant ligger i linje med tidigare forskning där tilltron till yrkesfärdigheter förväntas öka allt eftersom den nyanställda finner sig tillrätta i sitt nya arbete. Nivåerna är dock inte så mycket högre än vad den var åtta månader in i yrket, vilket indikerar att uppbyggnaden av tilltro till färdigheter kan utgöra en längre process som sträcker sig utöver det första året på arbetsplatsen. Successivt kan den nyanställda även ta sig an mer komplicerade arbetsuppgifter och högre förväntningar ställs på den nyas självständighet. Den nyanställda kan även under processen komma till en fas där man inser att man trots att man utvecklas inte kan allt utan har mycket kvar att lära.

Baserat på tidigare forskning upplever den nyanställda allt eftersom erfarenheten ökar en ökad tilltro till sina färdigheter, vilket i sin tur kan bidra till att den nyanställda känner sig mindre stressad. Jämfört med åtta månader efter examen så hade stressen minskat något, men deltagarna rapporterade fortfarande i betydande utsträckning frekventa upplevelser av stress. Nästan en tredjedel av deltagarna kände sig stressade varje dag. Var femte person kände sig spänd och var tionde person kände sig pressad dagligen eller flera gånger per dag. Osäkerhet hos den nyanställda i förhållande till nya arbetsuppgifter, roller och sociala relationer är stressande och kan vara en bidragande orsak till att nyanställda inte utvecklar en positiv attityd till deras arbetsorganisation (Saks, Uggerslev & Fassina, 2007). Arbetsrelaterad stress har funnits bidra till sämre psykisk och fysisk hälsa för anställda, sämre prestationer, negativa jobbatityder och ökade intentioner att lämna arbetet eller yrket (Saks & Gruman, 2012). Det är därför viktigt att introduktionsinsatser bidrar till att reducera den osäkerhet som finns hos den nyanställda för att i sin tur reducera upplevelser av stress (Ellis et al., 2015). Av våra tidigare studier som fokuserat på sjuksköterskor och lärare har framkommit att ihållande eller extrem stress tidigt i arbetslivet är vanligt förekommande och att detta påverkar hälsa, professionell utveckling och personalomsättning (Gustavsson et al., 2013). Reaktionen på stress har därutöver

varit den vanligast förekommande psykiska diagnosen som lett till långvarig sjukfrånvaro i kommuner och landsting (AFA Försäkring, 2017). Tidigare studier har även visat att det finns en relation mellan hur väl man integreras i sitt nya yrke och på sin arbetsplats och utvecklingen av stressrelaterad ohälsa. Relationen mellan socialiseringsprocesser i form av kortsiktiga utfall (som rollklarhet, handlingskraft och social samhörighet) och upplevelser av stress har undersökts (Frögéli et al., 2019a), liksom utveckling av symtom på stressrelaterad ohälsa (Frögéli et al., 2019b). Genom en intervention som formats utifrån socialiseringsmodellen har vi även testat att inom ramen för ett introduktionsår för nya sjuksköterskor intervensera för att förebygga stressrelaterad ohälsa, vilket indikerar på positiva effekter (Frögéli et al., 2019a, Gustavsson et al., 2017). I tidigare rapporter där vi har redogjort för deltagarnas upplevelser av stress i relation till de introduktionsinsatser som deltagarna har fått under sina första tretton veckor i yrket (refererade till som proximala utfall i Figur 1 ovan) har vissa insatser visat sig ha en positiv inverkan på stress och social samhörighet (Hedberg et al., 2018). Det verkar därför finnas tydliga indikationer på att stressrelaterad ohälsa bland nyanställda kan minskas med relativt enkla förebyggande insatser från arbetsgivare eller interventioner riktade till att stötta och stärka nyanställda. I ett pågående projekt som är finansierat av AFA Försäkring (*Onboarding version 2.0 – Strategier för att förebygga konsekvenser av stress hos unga vuxna*, AFA dnr 180292) ämnar vi undersöka ungas stress under den första tiden i yrket samt handledares erfarenheter av att introducera nya professionella, med målsättningen att utveckla kunskapen om vilka insatser som upplevs som effektiva och utformningen av interventioner som kan komplettera existerande introduktionsinsatser.

Även symtom på utmattning har analyserats och förekommer frekvent bland studiedeltagarna. Nästan varannan person känner sig till exempel ofta trött, kognitiv trötthet av något slag förekommer hos omkring var sjätte eller sjunde person och emotionell trötthet, som till exempel svårigheter att engagera sig känslomässigt i familj och vänner, förekommer hos var fjärde person. Sammantaget visar denna uppföljning tillsammans med de föregående att nivåerna av utmattning och nedstämdhet inte har minskat under det första året i yrket. I tidigare rapporter fyra och åtta månader in i yrket har vi tagit upp att dessa förekomster av upplevelser av utmattning och nedstämdhet tyder på att man befinner sig i en så kallad utmattningsspiral (Socialstyrelsen, 2003) och att det krävs åtgärder för att vända denna utveckling (t.ex. Gustavsson et al., 2019a, Gustavsson et al., 2019b). Ett exempel på en intervention som kan bidra till att reducera nyanställdas upplevelser av stress och utmattning samt på längre sikt även förekomsten av stressrelaterad ohälsa är en tidigare studie som utvärderat en intervention med syfte att stärka nya sjuksköterskors återhämtning och proaktiva beteenden. Resultaten indikerar att introduktionsprogram genom att adressera nyanställdas upplevelser av stress och uppmärksamma undvikandebeteenden kan uppmuntra till mer aktiv återhämtning och mer proaktiva beteenden hos nyanställda vid anpassningen till sin nya yrkesroll

Diskussion

(Frögéli, 2019). Det kan även vara intressant att studera yrken som upplever lägre nivåer av stress för att utreda förekomsten av eventuella framgångsfaktorer, såsom återhämtning och träning.

Återhämtning är en faktor som kan verka skyddande vid förekomst av riskfaktorer för utveckling av stressrelaterad hälsa och vi har även undersökt hur de nyanställdas återhämtning och fritid ser ut tolv månader in i yrket. Drygt två av fem studiedeltagare rapporterade en god återhämtning, vilket var i linje med vad deltagarna rapporterade åtta månader efter examen. Två tredjedelar av studiedeltagarna rapporterade att de tränade eller utövade någon sport och ägnade sig åt egna intressen dagligen eller flera gånger i veckan. Drygt sju av tio studiedeltagare rapporterade en god hälsa. Även sju av tio studiedeltagare rapporterade en god sömnkvalitet, vilket var några procent fler än vid den tidigare uppföljningen.

Nästan en tredjedel av studiedeltagarna rapporterade dock svårigheter att släppa tankar på jobbet under sin fritid. Att tankar på jobbet finns utanför arbetstiden kan vara ett tecken på att arbetsbelastningen är för hög. Arbetsmiljöverkets senaste undersökning av arbetsmiljön visade att en av sex upplever att de inte hinner med det som de ska göra på jobbet under arbetstid (Arbetsmiljöverket, 2018). I linje med detta rapporterade något fler än varannan person att de jobbat övertid under den senaste veckan, vilket var samma nivåer som vid den tidigare uppföljningen. Detta kan bidra till att arbetet även följer med hem efter arbetsdagens slut. Även arbetets karaktär kan påverka möjligheterna att släppa tankar på arbetet under sin fritid. Inom samtliga yrkesgrupper i studien förekommer att arbetet ställer höga emotionella krav, vilket kan leda till sådana symptom på emotionell trötthet som var fjärde deltagare rapporterat, såsom exempelvis svårigheter att känslomässigt engagera sig i familj och vänner. Ett symptom på utmattning är att personens utrymme för sina egna behov som återhämtning genom motion, utövande av egna intressen, sociala eller intima relationer blir mindre och att personen i högre grad ägnar sig åt att försöka hantera de påfrestningar som personen utsätts för (Socialstyrelsen, 2003). Vid arbetsrelaterade påfrestningar handlar det ofta om att ökad tid ägnas åt arbete. I föreliggande studie verkar den aktiva fritiden hos studiedeltagarna generellt sett kvarstå på samma nivåer som vid tidigare uppföljningar, vilket inte tyder på en försämring, även om det endast är en tredjedel som ägnar sig åt sådana aktiviteter utanför arbetstid.

Vi har även gjort jämförelser mellan de yrkesgrupper som ingått i projektet. Analyser av gruppskillnader har gjorts för samtliga variabler som undersökts för att utröna om något utfall för någon av yrkesgrupperna kan agera som en förebild för de andra. Av över 60 genomförda mellangrupsanalyser har cirka två tredjedelar visat en signifikant skillnad mellan grupperna. Exempelvis fanns det skillnader mellan yrkesgrupperna vad gäller trivsel på arbetet och arbetsrelaterade attityder som t.ex. att arbetet är meningsfullt och innebär positiva utmaningar, men även i upplevelsen av att vara stressad, fysisk eller kognitiv trötthet, generell hälsa, träning och aktiv fritid. Däremot fanns inga skillnader mellan yrkesgrupperna vad gäller tankar på att

Diskussion

lämna sin nuvarande arbetsplats eller att byta yrke, känslor av nedstämdhet, sömnkvalitet eller återhämtning efter två dagars ledighet.

Vid jämförelsen mellan olika yrkesgrupper noterades vissa statistiskt signifikanta värden som avvek från de övriga yrkesgrupperna. Nedan följer en fördjupad diskussion om de mest utmärkande trenderna för yrkesgrupperna.

Lärargruppen skattade genomgående högt på frågor om utmattning och stress. Lärargruppen har även i tidigare uppföljningar uppvisat tydliga symtom på både stress och utmattning. Detta indikerar att lärarna alltså befinner sig i den så kallade utmattningsspiralen som diskuterats ovan (Socialstyrelsen, 2003). Lärare och förskollärare (vilket 67% av lärarna i denna studie utgör) är två av de yrkesgrupper som 2017 hade höga nivåer av långtidssjukskrivningar (AFA Försäkring, 2019). Lärargruppen har tidigare uppmärksammats som en yrkesgrupp som i hög grad lämnar yrket helt (SCB, 2017). Även i denna studie fanns indikatorer på detta, då lärarna var den yrkesgrupp där högst andel skattade att de hade för avsikt att få fort som möjligt lämna yrket och lägst andel trodde att de kommer vara kvar inom yrket om fem år. Gruppen skattade sin hälsa som sämre än de andra yrkesgrupperna och var den yrkesgrupp som tränade minst frekvent, vilket utgör ytterligare indikationer på utmattning, där utrymmet för egna behov och utövande av egna intressen blir mindre (Socialstyrelsen, 2003).

I sjuksköterskegruppen rapporterade 95% att arbetet upplevdes som meningsfullt, vilket var den högsta andelen av de olika yrkesgrupperna. Även hos socionomgruppen kunde en trend skönjas att gruppen skattade positivt avseende vissa attityder till yrket, som meningsfullhet och positiva utmaningar, även om dessa resultat inte utgjorde statistiskt signifikanta avvikelser från yrkesgrupperna. Socialt arbete är en av de kategorier vars ingående yrkesgrupper har högst risk för långvarig sjukfrånvaro (AFA Försäkring, 2019), men positiva attityder till arbetet och upplevelse av meningsfullhet kan verka skyddande mot arbetsrelaterad stress och skapa en balans i vardagen som verkar skyddande mot symtom på utmattning (Socialstyrelsen, 2003).

Trots att en stor del av gruppen upplevde arbetet som meningsfullt var sjuksköterskegruppen emellertid den grupp där högst andel uppgav att de kände sig utbrända. Tidigare studier visar att sjuksköterskors arbetsituation ofta är turbulent och med otillräckligt stöd, vilket ger upphov till upplevelser av osäkerhet, oro och stress (Duchscher, 2009; Kramer, 1974; Rudman & Gustavsson, 2011). Tidiga upplevelser av stress i yrket har visat sig påverka sjuksköterskors hälsa flera år senare (Arborelius, Rudman, & Gustavsson, 2017). Sjuksköterskor var under 2017 en av de yrkesgrupper med flest långtidssjukskrivna (AFA Försäkring, 2019).

Även officersgruppen rapporterade vissa negativa attityder till arbetet, bland annat genom att i lägre grad än de andra yrkesgrupperna skatta att arbetet var meningsfullt

Diskussion

eller deras kunskaper och färdigheter var till nytta i arbetet. I vår tidigare rapport baserad på åttamånadersuppföljningen för kohort HT18 (Annell et al., 2020) diskuterade vi om dessa negativa attityder till arbetet och symtomen på utmattning kunde innebära att officerarna upplever en s.k. verklighetschock. Det skulle kunna vara så att officerarna successivt inser att yrket är komplext eller utmanande på ett annat sätt än vad de förväntat sig, t.ex. genom ansvaret att vara arbetsledare. Detta kan utgöra en bidragande faktor till att gruppen uppvisar negativa attityder till arbetet.

Polisgruppen hade högst nivåer av arbetstillfredsställelse, högst skattad generell hälsa och låga nivåer på utmattning och stress. Poliserna var även den yrkesgrupp som tränade mest frekvent av studiedeltagarna. Även vid uppföljningarna fyra och åtta månader in i yrket har polisernas resultat indikerat att yrkesgruppen genomgår en bra etablering in i yrket, vilket aktualiserat frågan om resultaten kan bero på att polisutbildningens utformning eller om introduktionen för poliser är särskilt väl anpassad till att en nyexaminerad polis lättare integreras till sin arbetsplats och in i sitt yrkesliv. Själva polisutbildningen innehåller inslag av färdighetsträning som i vissa delar ställer krav på fysisk förmåga och förutsätter en livsstil som innefattar regelbunden och långsiktig träning (Polisen, 2019). Att regelbunden träning är frekvent förekommande hos poliserna, både under utbildningen och i de flesta fall även inom själva yrkesrollen, kan vara en bidragande förklaring eftersom träning bidrar till att skydda mot såväl stress- som utmattningssymtom. Även problembaserad färdighetsträning med inslag av stress- och konflikthantering kan vara värdefullt för den nyanställdas socialiseringsprocess på sin nya arbetsplats.

Slutligen uppvisade även läkargruppen vissa statistiskt signifikanta resultat som indikerar att yrkesgruppen efter tolv månader i yrket etablerat sig väl på arbetsplatsen. Gruppen hade lägst nivåer av emotionell utmattning och högst andel som skattade att de kommer att vara kvar inom yrket om fem år.

Resultaten i denna rapport är angelägna. Det finns dock vissa metodologiska svagheter såsom att antalet studiedeltagare varit begränsat, vilket påverkat möjligheten att göra gruppjämförelser. Vidare finns det vid longitudinella studier en risk att prevalensestimater för vissa utfall blir missvisande på grund av att det kan ske ett selektivt bortfall. Ett vanligt problem är att personer som utvecklar ohälsa hoppar av studien eller slutar svara på enkäterna. Inom ramen för denna rapport gjordes därför en analys som utredde om det fanns en selektion i bortfallet över tid. Analysen visade att det inte fanns någon risk för felaktiga prevalensestimater på grund av ett sådant bortfall då den grupp som deltog vid uppföljningen tolv månader efter examen inte avvek från studiegruppen som helhet i för undersökningen centrala variabler. Då studien haft en relativt låg svarsfrekvens så kan dock de deltagare som inkluderats i studien inte anses vara representativa för nytexaminerade från dessa yrkesgrupper som helhet (Gustavsson et al., 2018a).

Diskussion

Slutligen vill vi påminna om att resultaten i föreliggande rapport är beskrivande och att de prevalensestimater som presenterats är helt relaterade till hur vi valt att kategorisera de olika svarsskalorna. Andra strategier för att kategorisera svarsskalor leder fram till andra estimater. Framtida mer omfattande och komplexa analyser där statistisk kontroll av skillnader mellan grupper genomförs kan komma att generera en något annan bild än den som presenterats här.

6 Referenser

- AFA Försäkring. (2019). *Allvarliga arbetsskador och långvarig sjukfrånvaro*, juni 2019. Stockholm: AFA Försäkring.
- AFA Försäkring. (2017). *Psykisk ohälsa i kommun- och landstingssektorn, delrapport december 2017*. Stockholm: AFA Försäkring.
- Annell S, Inzunza M, Agrenius B, Frögéli E, Rudman A, Gustavsson P. (2020). Efter åtta månader i yrket: Nya läkare, officerare, polisens och sjuksköterskors arbetstillfredsställelse, kompetens och hälsa. Teknisk rapport av bortfall och enkätsvar. Rapport 2020:5. Karolinska Institutet, Stockholm: Institutionen för klinisk neurovetenskap, avdelningen för psykologi.
- Annell S, Inzunza M, Agrenius B, Frögéli E, Rudman A, Gustavsson P. (2019a). *Efter fyra månader i yrket: Nya läkare, officerare, polisens och sjuksköterskors arbetstillfredsställelse, kompetens och hälsa. Teknisk rapport av bortfall och enkätsvar*. No. B 2019:5. Stockholm: Karolinska Institutet. Institutionen för Klinisk Neurovetenskap.
- Annell S, Inzunza M, Rudman A, Frögéli E, Gustavsson P. (2019b). *Jämförelser mellan läkar-, officer-, polis- och sjuksköterskestudenternas motiv till yrkesval och utvärdering av sina utbildningar*. No. B 2019:2. Stockholm: Karolinska Institutet. Institutionen för Klinisk Neurovetenskap.
- Arbetsmiljöverket. (2018). *Arbetsmiljön 2017, Arbetsmiljöstatistik Rapport 2018:2*. Stockholm: Arbetsmiljöverket.
- Arbetsmiljöverket. (2014). *Sambandet mellan arbetsmiljö och beslutet att lämna arbetskraften*, Rapport 2014:8. Stockholm: Arbetsmiljöverket.
- Arborelius L, Rudman A, Gustavsson P. (2017). *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*. (Rapport A 2017:1).
- 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, Bodner T, Erdogan B, Truxillo DM, Tucker JS. (2007). Newcomer adjustment during organizational Socialization: A meta-analytic review of antecedents, outcomes and methods. *Journal of Applied Psychology* 92:707-21.
- Bauer TN, Erdogan B. (2014). Delineating and Reviewing the Role of Newcomer Capital on Organizational Socialization. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior* 1:439-57.
- Bauer, T. N., & Erdogan, B. (2012). Organizational Socialization Outcomes: Now and Into the Future. In C. R. Wanberg (Ed.), *The Oxford handbook of organizational socialization*. (pp. 97–112).
- Brayfield, AH. & Rothe, HF., (1951). An index of job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 35(5), pp.307–311.
- Dallner M, Elo AK, Gamberale F, Hottinen V, Knardahl S et al. (2000). *Validation of the General Nordic Questionnaire (QPS Nordic) for Psychological and Social Factors at Work*. Köpenhamn: Nordic Council of Ministers, 2000:12.

Referenser

- Duchscher, JEB. (2009). Transition shock: the initial stage of role adaptation for newly graduated registered nurses. *Journal of advanced nursing*, 65, 1103-1113.
- 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. (2017). *Interventionsmanual. Att främja proaktivitet och förebygga stressrelaterad ohälsa bland nya sjuksköterskor, rapport No. 2017:1*. Karolinska institutet, Stockholm: Institutionen för klinisk neurovetenskap, avdelningen för psykologi.
- 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, Ljótsson B, Gustavsson P. (2018). Preventing stress-related ill health among newly registered nurses by supporting engagement in proactive behaviors: Development and feasibility testing of a behavior change intervention. *Pilot and feasibility studies* 4:28.
- Frögéli E, Rudman A, Gustavsson P. (2019a). When new professionals experience higher levels of task mastery, role clarity and social acceptance, they experience lower levels of stress: an intensive longitudinal study. *International Journal of Nursing Studies*.
- Frögéli E, Rudman A, Lövgren M, Gustavsson P. (2019b). Problems with task mastery, social acceptance and role clarity explain nurses' burnout during the first professional years. *Work* 62:573-84.
- Frögéli, E. (2019). *Testing principles from cognitive behavior therapy for preventing stress-related ill health among newly registered nurses*. PhD Thesis. Stockholm: Karolinska Institutet, Inst för klinisk neurovetenskap /Dept of clinical neuroscience.
- Gustavsson JP, Frögéli E, Rudman A. (2017). *Säker, motiverad och skicklig. Forskningsbaserad intervention för att stimulera hälsa, arbetsengagemang och kompetens hos nya sjuksköterskor. Vetenskapling slutrapport till AFA Försäkring (dnr 14007). Rapport B2017:6*. Stockholm: Avdelningen för psykologi, Institutionen för klinisk neurovetenskap, Karolinska Institutet.
- Gustavsson JP, Hultell D, Rudman A. (2013). *Lärares och sjuksköterskors hälsoutveckling och karriärvägar de första åren efter utbildning. Rapport till AFA Försäkring. Rapport B2013:5*. Stockholm: Avdelningen för psykologi, Institutionen för klinisk neurovetenskap, Karolinska Institutet.
- Gustavsson P, Agrenius B, Hedberg J, von Rüdiger N, Annas P, Rudman A. (2018a). *Nya professionella: Bakgrund, design, förankring och rekrytering. Rapport No. C 2018:2*. Stockholm: Avdelningen för psykologi, Institutionen för klinisk neurovetenskap, Karolinska Institutet.
- Gustavsson P, Jenner B, Annas P, Hedberg J, Agrenius B et al. (2018b). *Nya jurister, läkare, lärare, sjuksköterskor och socionomers första 13 veckor i yrket: Upplägg och genomförande av veckomätningarna i studien 'Nya professionella'. Rapport No C 2018:3*. Stockholm: Avdelningen för psykologi, Institutionen för klinisk neurovetenskap, Karolinska Institutet.

Referenser

- 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*. Stockholm: Avdelningen för psykologi, Institutionen för klinisk neurovetenskap, Karolinska Institutet.
- Gustavsson P, Frögéli E, Jenner B, Annas P, Agrenius B & Rudman A. (2019a). *Efter fyra månader i yrket: Nya professionellas arbetstillfredsställelse, kompetens och hälsa. Teknisk rapport av bortfall och enkätsvar. Rapport No 2019:3*. Stockholm: Avdelningen för psykologi, Institutionen för klinisk neurovetenskap, Karolinska Institutet.
- Gustavsson P, Agrenius B, Frögéli E, & Rudman A. (2019b). *Efter åtta månader i yrket: Nya professionellas arbetstillfredsställelse, kompetens och hälsa. Teknisk rapport av bortfall och enkätsvar. Rapport No 2019:4*. Stockholm: Avdelningen för psykologi, Institutionen för klinisk neurovetenskap, Karolinska Institutet.
- Hedberg J, von Rüdiger N, Agrenius B, Gustavsson P. (2018). *Organisatoriska insatser för att introducera och stödja nya medarbetares utveckling: Förekomst av insatser och insatsernas effekt på nyanställdas osäkerhet och stress. En rapport från projektet Nya professionella. Rapport No. B 2018:3*. Stockholm: Avdelningen för psykologi, Institutionen för klinisk neurovetenskap, Karolinska Institutet.
- Hobfoll SE. (1989). Conservation of Resources – a New Attempt at Conceptualizing Stress. *American Psychologist* 44:513-24.
- Hobfoll SE, Freedy J. (1993). *Conservation of resources: A general stress theory applied to burnout In Professional Burnout: Recent developments in theory and research*, ed WB Schaufeli, C Maslach, T Marek, pp. 115-34. London: Taylor and Francis.
- Hultell D. (2011). *Lost in transition. A study of newly graduated teachers' experiences during the initial period of employment*. PhD Thesis. Stockholm: Karolinska Institutet.
- Hultell D, Rudman A, Gustavsson JP. (2013). *Lärares karriärvägar och hälsoutveckling de första åren efter utbildning. Enkät använd vid LÄST-projektets datainsamling tre år efter examen (2010). Rapport B 2013:2*. Stockholm: Sektionen för psykologi, Institutionen för klinisk neurovetenskap, Karolinska Institutet.
- Högman N, Gustavsson P, Frögéli E, Rudman A. (2017). *Förhoppningar och farhågor: Sjuksköterskestudenters förväntningar inför att börja arbeta och deras erfarenheter som sjuksköterskor efter tre månader i arbetslivet. Rapport nr B 2017:5*. Stockholm: Avdelningen för psykologi, Institutionen för klinisk neurovetenskap, Karolinska Institutet.
- Kammeyer-Mueller JD, Wanberg CR. (2003). Unwrapping the organizational entry process: disentangling multiple antecedents and their pathways to adjustment. *Journal of Applied Psychology* 88:779-94.
- Kramer M. (1974). *Reality shock; why nurses leave nursing*. Missouri: Mosby.
- Miller, V. D., & Jablin, F. M. (1991). Information seeking during organizational entry: Influences, tactics, and a model of the process. *Academy of Management Review*, 16(1), 92–120.
- Polisen. (2019), *Polisutbildningens innehåll*. 20 mars 2019. Hämtad 2020-02-10 från <https://polisen.se/om-polisen/bli-polis/polisutbildningen/polisutbildningens-innehall/>

Referenser

- Rigotti T, Schyns B, Mohr G. (2008). A short version of the occupational self-efficacy scale: Structural and construct validity across five countries. *Journal of Career Assessment* 16:238-55.
- Rudman A, Agrenius B, Sjöström-Bujacz A, Dahlgren A, Arborelius L. et al. (2018). *Hälsa ett decennium efter karriärstart: Teknisk rapport för datainsamlingen LUST II (oktober 2017-januari 2018). Rapport No C 2018:1*. Stockholm: Avdelningen för psykologi, Institutionen för klinisk neurovetenskap, Karolinska Institutet.
- Rudman A, Hultell D, Gustavsson JP. (2013a). *Sjuksköterskors karriärvägar och hälsoutveckling de första åren efter utbildning. Enkät använd vid LUST-projektets datainsamling för X2004-kohorten fem år efter examen (2010). Rapport B2013:4*. Stockholm: Sektionen för psykologi, Institutionen för klinisk neurovetenskap, Karolinska Institutet.
- Rudman A, Hultell D, Gustavsson JP. (2013b). *Sjuksköterskors karriärvägar och hälsoutveckling de första åren efter utbildning. Enkät använd vid LUST-projektets datainsamling för X2006-kohorten tre år efter examen (2010). Rapport B2013:3*. Stockholm: Sektionen för psykologi, Institutionen för klinisk neurovetenskap, Karolinska Institutet.
- Saks AM, Ashforth BE. (1997). Organizational socialization: Making sense of the future past and present as a prologue for the future. *Journal of Vocational Behavior* 51:234-79.
- Saks AM, Uggerslev KL, Fassina NE. (2007). Socialization tactics and newcomer adjustment: A meta-analytic review and test of a model. *Journal of Vocational Behavior* 70:413-46.
- SCB. (2017). *Lärare utanför yrket*. Temarapport 2017:2. Stockholm: SCB.
- Schyns B, Colliani G. (2002). A new occupational self-efficacy scale and its relation to personality constructs and organizational variables. *European Journal of Work and Organizational Psychology* 11:219-41.
- Shirom A, Melamed S. (2006). A comparison of the construct validity of two burnout measures in two groups of professionals. *International Journal of Stress Management* 13:176-200.
- Sjöberg A, Sverke M. (2000). The interactive effect of job involvement and organizational commitment on job turnover revisited: A note on the mediating role of turnover intentions. *Scandinavian Journal of Psychology* 41:247-52.
- Socialstyrelsen. (2003). *Utmattningsyndrom: Stressrelaterad psykisk ohälsa*. Stockholm: Socialstyrelsen. 88 pp.
- Sverke M, Sjöberg A. (1994). Dual commitment to company and union in Sweden: An examination of predictors and taxonomic split methods. *Economic and Industrial Democracy* 15:531-64.
- Sverke M, Sjöberg A. (1996). *Union membership behavior. The influence of instrumental and value-based commitment In Behavioral and Social Perspectives on Changing Employment Relations*, ed. LE Tetrick, J Barling, pp. In press. Washington, DC; American Psychological Association.
- Wanberg CR. (2012). *Facilitating organizational socialization: an introduction In The Oxford handbook of organizational socialization*, ed. CR Wanberg, pp. 3-7. New York, NY: Oxford University Press; US.
- von Thiele Schwartz U. (2008). *Health and ill health in working women – balancing work and recovery*. PhD Thesis. Stockholm: Stockholm University.

Referenser

Åkerstedt 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' 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.

Rapporter

- No. B 2010:2. Lärarstudenters uppfattning om tillägnad kompetens och yrkesförberedelse. Frögéli, E., Wännström, I., & Gustavsson, P.
- No. B 2011:1. 235 röster om 'glappet'. Sjuksköterskors reflektioner om övergången mellan utbildning och yrkesliv 2 år efter examen. Djordjevic, A., Rudman, A., & Gustavsson, P.
- No. B 2011:2. Lärares erfarenheter av mobbing under de tre första åren i arbetet. Hultell, D.
- No. A 2012:1. A note on the assessment of performance-based self-esteem. Hallsten, L.
- No. A2013:1. A prospective study of changes in burnout and work engagement for beginning teachers. Hultell D, & Gustavsson P.
- No. B 2013:1. Utbildningens förberedelse av sjuksköterskestudenter för användning av forskningsresultat och tillämpning av evidensbaserad vård – En jämförelse mellan lärosäten. Nilsson-Kajermo, K., Rudman, A., Wallin, L., & Gustavsson, P.
- No. B 2013:2. Lärares karriärvägar och hälsoutveckling de första åren efter utbildning. Enkät använd vid LÄST-projektets datainsamling tre år efter examen (2010). Hultell D, Rudman A, & Gustavsson P.
- No. B 2013:3. Sjuksköterskors karriärvägar och hälsoutveckling de första åren efter utbildning. Enkät använd vid LUST-projektets datainsamling för X2004-kohorten fem år efter examen (2010). Rudman A, Hultell D, & Gustavsson P.
- No. B 2013:4. Sjuksköterskors karriärvägar och hälsoutveckling de första åren efter utbildning. Enkät använd vid LUST-projektets datainsamling för X2006-kohorten tre år efter examen (2010). Rudman A, Hultell D, & Gustavsson P.
- No. B 2013:5. Lärares och sjuksköterskors hälsoutveckling och karriärvägar de första åren efter utbildning: Rapport till AFA Försäkring. Gustavsson P, Hultell D, & Rudman A.
- No. B 2014:1. Orsaker till ökande problem med stress under sjuksköterskeutbildningen – En longitudinell analys. Gustavsson P, Jirwe M, Frögéli E, & Rudman A.
- No. B 2015:1. Nya sjuksköterskors exponering för höga arbetskrav, låg kontroll och lågt stöd under sina första tre år i yrkeslivet. Gustavsson P, Frögéli E, Dahlgren A, Lövgren M, & Rudman A.
- No. A 2015:1. The effects of early career burnout on long-term sickness absenteeism. Hultell D, & Gustavsson P.
- No. A 2015:2. Sickness absence in sequential cohorts of new graduate nurses in Sweden between 2001 and 2006. Lövgren M, Gustavsson P, & Rudman A.
- No. A 2015:3. A longitudinal study into the effect of induction on the development of burnout in beginning teachers. Hultell D, & Gustavsson P.
- No. A 2015:4. Yes we can! Measuring newly graduated teachers' professional self-efficacy. Frögéli E, Hultell D, & Gustavsson P.

Rapporter

- No. B 2016:1. Mindset interventions in academic settings. A review. Miller E, Rudman A, Högman N, & Gustavsson P.
- No. B 2016:2. Mäta mindset: Utprovning av den svenska versionen av Theory of Intelligence measure. Högman N, Gustavsson, P & Rudman A.
- No. B 2016:3. Autonomy-supportive interventions in schools. A review. Gustavsson P, Jirwe M, Aurell J, Miller E, & Rudman A.
- No. B 2016:4. Social-belonging interventions in academic settings: A review. Högman N, Gustavsson, P & Rudman A.
- No. C 2016:1. En intervention i självmedkänsla för studenter. Manual och kurshandbok. Stake J, & Hay H.
- No. B 2017:1. Första året som sjuksköterska. Kartläggning av utveckling av socialiseringsvariabler för nya sjuksköterskor som deltagit i introduktionsåret KUÅ på Akademiska sjukhuset i Uppsala med start hösten 2015. Frögéli E, Rudman A, Kaarnavuo J, & Gustavsson P.
- No. B 2017:2. Första året som sjuksköterska. Kartläggning av utveckling av socialiseringsvariabler för nya sjuksköterskor som deltagit i Introduktionsåret i Region Skåne med start hösten 2015. Frögéli E, Rudman A, Looft A, & Gustavsson P.
- No. B 2017:3 An intensive prospective study of newly registered nurses experiences of entering the profession during the summer of 2015. Frögéli, E., Högman, N., Aurell, J., Rudman, A., Dahlgren, A., & Gustavsson, P.
- No. B 2017:4 An intensive prospective study of newly registered nurses experiences of entering the profession during the spring of 2016. Frögéli, E., Högman, N., Aurell, J., Rudman, A., Dahlgren, A., & Gustavsson, P.
- No. B 2017:5 Förhoppningar och farhågor: Sjuksköterskestudenters förväntningar inför att börja arbeta och deras erfarenheter som sjuksköterskor efter tre månader i arbetslivet. Högman, N. Gustavsson, P., Frögéli, E., & Rudman, A.
- No. A 2017:1 Will an early episode of career burnout have long term consequences on cognitive functions, emotions and depressive symptoms? A longitudinal study among newly graduated nurses. Arborelius L, Rudman A, & Gustavsson P.
- No. C 2017:1 Att främja proaktivitet och förebygga stressrelaterad ohälsa bland nya sjuksköterskor. Interventionsmanual. Frögéli E, Rudman A, Ljotsson B, & Gustavsson P.
- No. B 2017: 6 Säker, motiverad och skicklig. Forskningsbaserad intervention för att stimulera hälsa, arbetsengagemang och kompetens hos nya sjuksköterskor. Vetenskaplig slutrapport till AFA Försäkring (dr 14007). Gustavsson, P., Frögéli, E., & Rudman, A.
- No. B 2018:1 Psykosociala arbetsmiljörisiker för sjuksköterskor under de fem första åren i yrket: Longitudinell utveckling och förekomst av upprepad samt långvarig exponering. Gustavsson P, Aurell J, Jenner B, Frögéli E, Annas P & Rudman A.

Rapporter

- 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 nyutexaminerade sjuksköterskors perspektiv. Epstein M, Dahlgren A, Söderström M, & Rudman A.
- No. C 2018: 2 Nya professionella: Bakgrund, design, förankring och rekrytering. Gustavsson P, Agrenius B, Hedberg, J, Jenner B, von Rüdiger N, Annas P, & Rudman A.
- No. B 2018:3 Organisatoriska insatser för att introducera och stödja nya medarbetare: Förekomst och effekter på nyanställdas osäkerhet och stress. Hedberg J, von Rüdiger N, Agrenius B, Rudman A, & Gustavsson P.
- No. B 2018:4 Motiv till yrkesval, utvärdering av utbildning och förväntningar på första jobbet efter yrkesexamen: En jämförelse mellan jurist-, läkar-, lärar-, sjuksköterske- och socionomstudenter. Gustavsson P, & Rudman A.
- No. C 2018:3 Nya jurister, läkare, lärare, sjuksköterskor och socionomers första 13 veckor i yrket: Upplägg och genomförande av veckomätningarna i studien 'Nya professionella'. Gustavsson P, Jenner B, Annas P, Hedberg, J, Agrenius B, von Rüdiger N, Bujacz-Sjöström A, Dahlgren A, Frögéli E, & Rudman A.
- No. B 2018:4 Motiv till yrkesval, utvärdering av utbildning och förväntningar på första jobbet efter yrkesexamen: En jämförelse mellan jurist-, läkar-, lärar-, sjuksköterske- och socionomstudenter. Gustavsson P, & Rudman A.
- No. B 2019:1 Sjuksköterskor 10 år efter examen. Karriär och hälsa. En uppföljning av LUST-undersökningen. Rudman A, Dahlgren A, Frögéli E, Reinius M, Skyvell Nilsson M, Sjöström-Bujacz A, & Gustavsson P.
- No. B 2019:2 Jämförelser mellan läkar-, officer-, polis- och sjuksköterstudenternas motiv till yrkesval och utvärdering av sina utbildningar. Annell S, Inzunza M, Rudman A, Frögéli E, & Gustavsson P.
- No. B 2019:3 Efter fyra månader i yrket: Nya professionellas arbetstillfredsställelse, kompetens och hälsa. Teknisk rapport av bortfall och enkätsvar. Gustavsson P, Frögéli E, Agrenius B, & Rudman A.
- No. B 2019:4 Efter åtta månader i yrket: Nya professionellas arbetstillfredsställelse, kompetens och hälsa. Teknisk rapport av bortfall och enkätsvar. Gustavsson P, Agrenius B, Frögéli E, & Rudman A.
- No. B 2019:5 Efter fyra månader i yrket: Nya läkare, officerare, polis och sjuksköterskors arbetstillfredsställelse, kompetens och hälsa. Teknisk rapport av bortfall och enkätsvar. Annell S, Inzunza M, Agrenius B, Frögéli, E, Rudman A, Gustavsson P.
- No. 2020:1 Förekomst, utveckling och konsekvenser av emotionella krav för nya professionella inom kontaktyrken. En longitudinell studie av relationen mellan emotionella krav och upplevelser av stress. Juréhn I, Lindström E, Annell S, Inzunza M, Rudman A, Dahlgren A, Agrenius B, Gustavsson P, & Frögéli E.

Rapporter

- No. 2020:2 Arbetstider, återhämtning, hälsa och säkerhet bland nyutexaminerade sjuksköterskor Beskrivning av rekrytering och enkätresultat från baslinjemätningen i projektet Bädda för Kvalitet. Dahlgren A, Reinius M, Epstein M, Rudman A, Gustavsson P, & Söderström M.
- No. 2020:3 Återhämtningsprogrammet Bädda för Kvalitet. Proaktiva strategier för återhämtning i främjandet av hälsa och arbetsprestation. Dahlgren A, Epstein M, Rudman A, Söderström M.
- No. 2020:4 Återhämtningsprogrammet Bädda för Kvalitet Innehåll, Upplägg och Utvärdering. Söderström M, Epstein M, Dahlgren A.
- No. 2020:5 Efter åtta månader i yrket: Nya läkare, officerare, polisens och sjuksköterskors arbetstillfredsställelse, kompetens och hälsa. Teknisk rapport av bortfall och enkätsvar. Annell S, Inzunza M, Gustavsson P, Agrenius B, Frögéli, E, & Rudman A.
- No. 2020:6 Efter tolv månader i yrket: Nya professionellas arbetstillfredsställelse, kompetens och hälsa. Teknisk rapport av bortfall och enkätsvar. Agrenius B, Gustavsson P, Frögéli E, Rudman A, Annell S, & Inzunza M.

Rapporterna och aktuella publikationsförteckningar finns att ladda ned från forskargruppens hemsida

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



**Karolinska
Institutet**



**Karolinska
Institutet**