

Introduktionsinsatser för nya medarbetare inom offentlig sektor: Effekter efter fyra, åtta och tolv månader

Beatrice Agrenius
Louise Serenhov
Isabel Castro
Elin Frögéli
Stefan Annell
Miguel Inzunza
Ann Rudman
Petter Gustavsson



**Karolinska
Institutet**

Innehållsförteckning

1	Sammanfattning.....	3
2	Bakgrund.....	5
2.1	Begreppsram.....	6
2.2	Forskningsprojektet Nya professionella.....	8
2.3	Syfte med rapporten.....	9
3	Metod.....	11
3.1	Studiedeltagare.....	11
3.2	Procedur.....	12
3.3	Instrument.....	13
3.3.1	Mätning av introduktionsinsatser.....	13
3.3.2	Långsiktiga utfall i uppföljningsenkäterna.....	14
3.4	Statistiska analyser.....	15
3.5	Bortfallsanalys.....	16
4	Resultat av insatsernas inverkan på långsiktiga utfall och insatsernas kvalitet.....	17
4.1	Delskalornas inverkan på långsiktiga utfall.....	17
4.1.1	Uppföljningen fyra månader efter examen.....	18
4.1.2	Uppföljningen åtta månader efter examen.....	22
4.1.3	Uppföljningen tolv månader efter examen.....	25
4.2	Insatsernas kvalitet.....	30
5	Diskussion.....	32
5.1	Introduktionsinsatsernas effekter på långsiktiga utfall.....	32
5.2	Tidpunkter för mätning av långsiktiga utfall.....	34
5.3	Insatsernas kvalitet.....	36
5.4	Begränsningar.....	37
6	Referenser.....	38
7	Rapporter.....	42
8	Appendix.....	47

1 Sammanfattning

Tidigare forskning har visat att det bland nyanställda är vanligt förekommande med ihållande eller hög stress tidigt i arbetslivet och att detta kan få negativa effekter på hälsa, personalomsättning och professionell utveckling. Då rörligheten på arbetsmarknaden ökar blir andelen nyanställda i organisationer större vilket ökar behovet av att effektivt introducera nyanställda till arbetsplatsen.

Denna rapport är en del av forskningsprojektet *Nya professionella* och visar hur olika organisatoriska introduktionsinsatser som den nyanställda får under de första tretton veckorna i yrket påverkar arbetstillfredsställelse, tilltro till yrkesfärdigheter, intention att lämna arbetet eller yrket samt symptom på utmattning (fysisk, kognitiv och emotionell trötthet) efter fyra, åtta och tolv månader in i yrket. För att mäta vilka introduktionsinsatser som gavs under de första tretton veckorna i yrket användes en skala kallad OSS-skalan (Organizational Socialization Strategies). Frågorna har utvecklats speciellt för att användas i studien *Nya professionella* och har visat sig fungera bra för att mäta vilka introduktionsinsatser som förekommer under den första tiden i yrket. Utöver detta analyserades huruvida den uppfattade kvaliteten på insatserna påverkade de olika aspekterna av välbefinnande och trivsel på arbetet. Yrkesgrupperna som forskningsprojektet har undersökt är jurister, lärare, läkare, poliser, officerare, sjuksköterskor och socionomer. Dessa yrken har som gemensam nämnare att arbetet innehåller höga emotionella krav.

Resultatet visade att rollrelaterade introduktionsinsatser (t.ex. att få möjlighet att fråga, reflektera och diskutera arbetsuppgifter och den nya yrkesrollen med någon) kan betraktas som centrala vid introduktionen av nyanställda. Om arbetsgivaren under de tre första månaderna på arbetet hade erbjudit rollrelaterade insatser till nyanställda så var de tolv månader efter examen i högre grad nöjda med jobbet, trodde på sina egna färdigheter, hade färre intentioner att lämna arbetsplatsen eller yrket och upplevde färre stressymtom.

Även de som hade tagit del av uppgiftsrelaterade insatser (som exempelvis att använda stödmaterial, få övningsuppgifter eller planerings-/prioriteringshjälp, få gå bredvid någon mer erfaren kollega eller genomgå andra utbildningsaktiviteter) under de tre första månaderna i yrket hade mindre intentioner att lämna arbetsplatsen fyra månader efter examen. Arbetstillfredsställelsen var högre och stressnivåerna lägre både fyra och åtta månader in i yrket om den nyanställda hade fått ta del av uppgiftsrelaterade insatser, detta gällde dock utan att man kontrollerat för om även andra typer av introduktionsinsatser förekom samtidigt.

Sammanfattning

När vi inte kontrollerade om andra typer av introduktionsinsatser förekom samtidigt så var (efter fyra månader i yrket) den nyanställdas tilltro till sina färdigheter högre, medan stressymtomen var lägre om den nyanställda hade tagit del av relationsrelaterade insatser. På samma sätt upplevde den nya mindre stressymtom efter både fyra och åtta månader i yrket om arbetsgivaren erbjudit strukturella insatser (t.ex. att få förenklade uppgifter eller att få extra tid till en arbetsuppgift) som en del av introduktionen, men effekten fanns endast där när vi inte kontrollerade om andra insatser förekom samtidigt. Detta indikerar att det kan finnas en viss överlappning mellan olika insatstyper. Möjligen överlappar relationsrelaterade och strukturella insatser med de andra typerna av insatser så att den unika effekten av dessa slås ut när de sätts i konkurrens med de andra insatstyperna.

Ungefär hälften av deltagarna uppfattade att de introduktionsinsatser som arbetsgivaren erbjöd under de tre första månaderna i yrket var av god kvalitet. Kvaliteten på insatserna spelade större roll än hur ofta eller i vilken omfattning de förekommit. Ju bättre deltagarna uppfattade att kvaliteten på insatserna varit, desto högre arbetstillfredsställelse, tilltro till yrkesfärdigheter, intention att lämna yrket eller arbetsplatsen visade de. På samma sätt visade de lägre nivåer av utmattning (fysisk, kognitiv och emotionell trötthet).

2 Bakgrund

De första månaderna på ett nytt jobb kan vara utmanande och krävande då den nyanställda processar mycket ny information om jobbet, arbetsgruppen och organisationen (Wanberg, 2012). Processen att introducera nyanställda på arbetsplatsen kallas för organisatorisk socialisering (engelskans "onboarding" eller "socialization") och innefattar att den nyanställda förvärvar färdigheterna och den sociala kunskapen som krävs för att komma till rätta i sitt arbete (Van Maanen & Schein, 1979). Socialiseringsprocessen brukar beskrivas som pågående under det första året på ett nytt jobb, men den beskrivs även som mer intensiv under de första 30 till 60 dagarna då inläring av arbetsuppgifter, sökandet efter yrkesrollen och anpassningen till den nya arbetsplatsen sker (Bauer & Erdogan, 2011). Vanligtvis tar det upp till ett år innan nyanställda kan fungera helt i sina nya arbetsroller och denna tidsperiod anses vara kritisk för flera långsiktiga utfall såsom arbetsengagemang, arbetsprestation samt viljan att vara kvar på arbetsplatsen (Bauer och Erdogan, 2011). Organisationer som kan hjälpa nya medarbetare att ta sig igenom denna process har därför högre sannolikhet att dra nytta av en arbetskraft som är mer nöjd, mer engagerad och mindre benägen att lämna organisationen (Bauer & Erdogan, 2011). En lyckad socialisering leder till att den nyanställda känner sig självsäker, motiverad och kompetent inom organisationen (Bauer, Bodner, Erdogan, Truxillo & Tucker, 2007; Ellis, Bauer, Mansfield, Erdogan, Truxillo & Simons, 2015; Kammeyer-Mueller & Wanberg, 2003). Det ger även den nyanställda en klarhet i organisationens förväntningar, normer och önskade beteenden (Ellis et al., 2015).

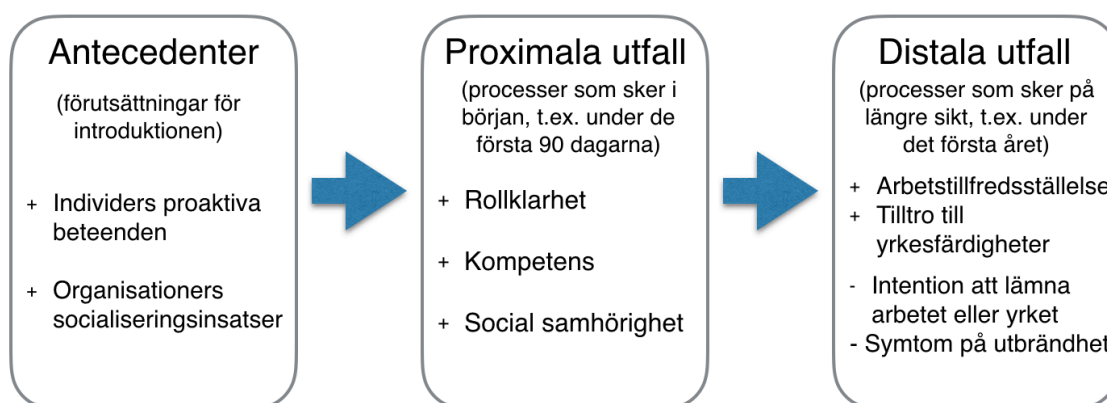
Att börja på ett nytt jobb innebär, utöver spänning och förväntan, även viss stress och osäkerhet då man ställs inför en rad nya utmaningar och krav (Ellis et al., 2015). Den nyanställda kan behöva lära sig nya arbetsuppgifter, ett nytt system och nya processer samtidigt som det är viktigt att lära känna sina kollegor och lära sig den sociala normen (Nelson, 1987). En teori som är vanligt förekommande inom organisationslitteraturen är att den nyanställda i sin socialiseringsprocess vidtar åtgärder för att reducera upplevd osäkerhet. Denna reducering av osäkerhet betraktas som nyckeln till den nyanställdas socialisering till arbetsplatsen (Bauer et al., 2007). Teorin bygger på att man vill öka förutsebarheten i nya möten, både i vad gäller sitt eget och andras beteenden (Berger & Calabrese, 1975). Våra tidigare studier har dock visat ihållande eller extrem stress tidigt i arbetslivet är vanligt förekommande och att det får negativa konsekvenser för hälsa, personalomsättning och professionell utveckling (Gustavsson et al., 2017; Gustavsson et al., 2013).

Enligt tidigare forskning har introduktionsinsatser betydelse för att reducera nyanställdas osäkerhet och att hjälpa dem att utveckla den kompetens som krävs för arbetet och även för att klargöra deras roll och plats i arbetsgruppen (Wanberg,

2012). Det har dessutom visat sig vara extra viktigt för unga nyutexaminerade att få väl genomtänkta och genomförda introduktionsinsatser då de först möter arbetslivet efter att ha avslutat sin utbildning. Genom att reducera osäkerhet och stimulera lärande under den första tiden så får den nyanställde en bra start som främjar ett långsiktigt engagemang (Bauer et al., 2007; Saks et al., 2007).

2.1 Begreppsram

Modellen nedan, se Figur 1, är baserad på en modell för organisatorisk socialisering som har utvecklats av Bauer et al. (2007). Modellen har tidigare legat till grund för att studera effekten av olika introduktionsinsatser (Ellis et al., 2015; Kammeyer-Mueller & Wanberg, 2003; Saks & Ashforth, 1997).



Figur 1. En modell av organisatorisk socialisering baserad på modellen utvecklad av Bauer et al. (2007).

Modellen beskriver socialiseringsprocessen på så sätt att förutsättningarna för introduktionen påverkar vissa processer som en nyanställd genomgår under sin första tid på en arbetsplats. Dessa förutsättningar för introduktionen kallas för ”antecedenter” (se Figur 1) och kan finnas hos individen i form av t.ex. proaktivt beteende eller hos organisationen som introduktionsinsatser. Genom att t.ex. individen ställer frågor om arbetet eller att organisationen erbjuder den nyanställda en viss organisatorisk insats sätts processer igång som gör så att individen lär sig mer om arbetsplatsen och hur hen ska förhålla sig och anpassa sig till den. Bland medarbetares proaktiva beteenden anses informationssökande vara det viktigaste proaktiva beteendet vilket innebär att nyanställda aktivt letar efter ny information och återkoppling från kollegor och chefer. Organisationens socialiseringstaktiker definieras som insatser vars syfte är att få nyanställda att integreras på den nya arbetsplatsen och kan exempelvis vara upplärningstillfällen, skuggning (som ger möjlighet till modellinläring) eller feedback.

Genom antecedenterna påverkas de ”proximala utfallen” (se Figur 1), vilka är processer som sker på kortare sikt, dvs. under de 90 första dagarna i yrket (Saks & Gruman, 2012). Detta innebär att den nyanställda utvecklar proximala utfall som rollklarhet, kompetens (ofta i litteraturen benämnt som ”task mastery”) och social samhörighet under de 90 första dagarna i yrket. Dessa tre är exempel på proximala utfall som har identifierats som viktiga i socialiseringsprocessen i tidigare forskning (Saks & Gruman, 2012; Saks et al., 2007). Rollklarhet innebär att nyanställda förstår vilka kunskaper och beteenden som behövs för att utföra sina arbeten i enlighet med organisationens arbetsprocesser. Kompetens eller task mastery 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 (Bauer et al., 2007). Proximala utfall speglar direkt nivån på den nyanställdas anpassning vad gäller kunskap, färdigheter och sociala relationer (Kammeyer-Mueller & Wanberg, 2003).

Flera metaanalyser pekar på att utvecklingen av de kortsiktiga (”proximala”) utfallen (rollklarhet, kompetens och social samhörighet) i sin tur leder till en påverkan på utfall på längre sikt. Sådana långsiktiga utfall kallas för ”distala utfall” (se Figur 1) och blir aktuella först efter att introduktionsinsatserna avslutats och den nyanställda kanske förväntas ha integrerats i arbetsgruppen. Denna rapport kommer att analysera de långsiktiga utfallen nyanställdas arbetstillfredsställelse, tilltro till sina färdigheter, intentioner att lämna arbetet eller yrket samt symptom på utmattning (i form av fysisk, kognitiv och emotionell trötthet) (Ashforth et al., 2007, Bauer et al., 2007, Ellis et al., 2015, Kammeyer-Mueller & Wanberg, 2003, Saks & Ashforth, 1997). Dessa långsiktiga utfall har i denna rapport mätts efter fyra, åtta och tolv månader in i yrket. I tidigare forskning har proximala utfall funnits påverka exempelvis attityder till arbetsplatsen, attityder till yrket samt arbetsrelaterad hälsa (Bauer et al., 2007; Kammeyer-Mueller & Wanberg, 2003; Saks et al., 2007; Wanberg, 2012).

En stor del av tidigare forskning inom området består dock av tvärsnittsstudier där det dragits slutsatser om longitudinella processer (Gustavsson et al., 2018a). Dessa tidigare studier har oftast undersökt insatser och proximala utfall efter de första 90 dagarna i yrket och inte under själva introduktionstiden (Bauer et al., 2007). Det finns därför ett behov av longitudinella studier som undersöker nyanställdas upplevelser under de första 90 dagarna, vilket föranledde forskningsprojektet Nya professionella.

2.2 Forskningsprojektet Nya professionella

Forskningsprojektet Nya professionella har undersökt hur olika introduktionsinsatser bidrar till ett hållbart arbetsliv genom att följa nyexaminerade universitets- och högskolestudenter inom yrken som karakteriseras av höga emotionella krav (jurister, läkare, lärare, officerare, poliser, sjuksköterskor och socionomer) under deras första tretton veckor i yrket (Gustavsson et al., 2018a). Valet av dessa yrken motiverades bland annat av tidigare forskning som tyder på att höga emotionella krav i arbetslivet utgör en riskfaktor för depressiva symtom och utbrändhet (Statens beredning för medicinsk och social utvärdering [SBU], 2014).

Studien syftar till att analysera hur introduktionsinsatser i socialiseringsprocessen påverkar deltagarna under deras första år i yrket. De kortsiktiga utfallen rollklarhet, kompetens och social samhörighet undersöktes veckovis under de första tretton veckorna i yrket. De långsiktiga utfallen arbetstillfredsställelse, tilltro till yrkesfärdigheter, intention att stanna på arbetet och i yrket samt utmattning (fysisk, kognitiv och emotionell trötthet) undersöktes sedan efter fyra, åtta och tolv månader i yrket (Gustavsson et al., 2019a, Gustavsson et al., 2019b, Annell et al., 2019b, Annell et al., 2020, Agrenius et al., 2020). Syftet med forskningsprojektet är att kunna ta fram effektiva evidensbaserade socialiseringsstrategier för nyanställda som ska bidra till att de kommer in i sina roller med bibehållen hälsa samt vilja att stanna kvar i yrket (Gustavsson et al., 2018a).

I en tidigare rapport från projektet har undersökts hur olika socialiseringsstrategier påverkar de proximala utfallen rollklarhet, task mastery och social samhörighet de 90 första dagarna på arbetsplatsen (Hedberg, von Rüdiger, Agrenius & Gustavsson, 2018). Även vilken betydelse dessa utfall hade för stressnivåer, upplevelser av autonomi, sömnkvalitet och ruminering (oro och grubblande) efter fyra månader i yrket undersöktes. Socialiseringsstrategierna mättes genom självskattningsskalan OSS (Organizational Socialization Strategies), i tidigare rapporter benämnd OST (Organizational Socialization Tactics), som har utvecklats för projektet Nya professionella. Skalan består av 23 frågor och fyra delskalor som utgår från Jones uppdelning av olika former av introduktionsinsatser (Jones, 1986). OSS-skalan har höga reliabilitetsestimat för såväl samtliga frågor tillsammans som för varje enskild delskala, vilket indikerar att instrumentet har god precision (Hedberg et al., 2018). Resultaten i den tidigare rapporten visade att den enda socialiseringsstrategin som tydligt påverkade alla utfall var den rollrelaterade insatsen "feedback". Socialiseringsstrategier som involverade uppgiftsrelaterade insatser (som exempelvis att använda stödmaterial, att få övningsuppgifter eller planerings-/prioriteringshjälp, att få gå bredvid någon mer erfaren kollega eller genomgå andra utbildningsaktiviteter) påverkade flest utfall. Av de tre kortsiktiga utfallen rollklarhet,

kompetens och social samhörighet samt utfallet stress så var det social samhörighet som påverkades mest och av flest strategier. Vidare hade de kortsiktiga utfallen ett signifikant samband med stress, autonomi, sömnkvalitet och tankar på arbetet utanför arbetstid.

Föreliggande rapport analyserar data från uppföljningstillfällena fyra, åtta och tolv månader efter examen. Denna rapport inkluderar, till skillnad från den tidigare rapporten, ett större material med data från samtliga studiedeltagare i studien, då ytterligare kohorter med fler yrken (polis, officerare) tillkommit till studien efter att analyserna i den förra rapporten genomförts.

2.3 Syfte med rapporten

Syftet med föreliggande rapport är att presentera resultaten angående introduktionsinsatsers påverkan på utfall uppmätta vid uppföljningarna fyra, åtta och tolv månader in i yrket. Fokus är här på hur organisatoriska introduktionsinsatser (genomförda inom de första tre månaderna i yrket) har påverkat de långsiktiga utfallen arbetstillfredsställelse, tilltro till yrkesfärdigheter intention att lämna yrket eller arbetsplatsen samt utmattning (fysisk, kognitiv och emotionell trötthet). I rapporten redovisas också samband mellan den upplevda kvaliteten av introduktionsinsatserna i förhållande till både kortsiktiga och långsiktiga utfall.

Alla kvantitativa analyser i föreliggande rapport har genomförts av Louise Serenhov och Isabel Castro under handledning av Petter Gustavsson. Ett första utkast till avsnitten i denna rapport har författats av Louise Serenhov, Isabel Castro och sedan vidarearbetats och utvecklats av Beatrice Agrenius (Sammanfattning, Bakgrund, Resultat och Diskussion). Synpunkter och revideringsförslag har inhämtats från medförfattare och rapporten har finaliserats av Beatrice Agrenius och Petter Gustavsson.

Projektgruppen har under studiens första fas (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 Anell (Fil dr, forskare vid Försvarshögskolan och Stockholms universitet) och Miguel Inzunza (Fil dr, forskare

Bakgrund

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., 2019a). 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, 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 projektiden också haft olika uppdrag inom projektet.

3 Metod

3.1 Studiedeltagare

Den första rekryteringsomgången till studien skedde mellan hösten 2017 och januari 2018 och den andra rekryteringsomgången pågick mellan maj och juni 2018.

Rekryteringen inleddes med brevkontakt till dekaner och studierektorer (Gustavsson et al., 2018a). Lärosätena som kontaktades var Ersta Sköndal Bräcke högskola, Försvarshögskolan, Högskolan Dalarna, Karolinska Institutet, Linköpings universitet, Malmö högskola, Röda korsets högskola, Stockholms universitet, Södertörns högskola, Umeå universitet och Uppsala universitet. Följande urvalskriterier för studiedeltagare användes:

- (1) Deltagaren ska vara student som går sista terminen på ett universitet- eller högskoleprogram,
- (2) deltagaren ska bli verksam inom något av yrkena jurist, läkare, lärare, poliser, officerare, sjuksköterskor eller socionom och
- (3) deltagaren planerar att börja arbeta direkt efter examen.

Representanter från forskargruppen träffade studenter på respektive lärosäten där de informerades om studien och yrkesspecifika informationsblad fanns tillgängliga. Påminnelser om anmälan till deltagande skickades ut i samverkan med utbildningsansvariga. Ingen ersättning har utgått till de deltagande. Tidigare rapporter från projektet har beskrivit studiens bakgrund och genomförande (Gustavsson et al., 2018a) och dokumenterat studiedeltagarnas bedömning av sin utbildning, förväntningar, farhågor och förberedelse för yrket (Gustavsson & Rudman, 2018, Annell et al., 2019a).

Det totala antalet registrerade deltagare i studien var 322. Tre fjärdedelar (75%) av alla deltagare var kvinnor (N=241), 25% var män (N= 79) och 1% uppgav en annan könstillhörighet (N= 2). Deltagarnas medelålder var 30 år (SD= 7 år). När det gäller ursprung uppgav 71% att ingen av föräldrarna var födda utomlands, 14% av deltagarna att en av deras föräldrar var födda utomlands och 15% att båda föräldrarna var födda utomlands. Bland deltagarna var 35% ensamstående och 65% samboende. Drygt en fjärdedel (27%) uppgav att de hade hemmaboende barn.

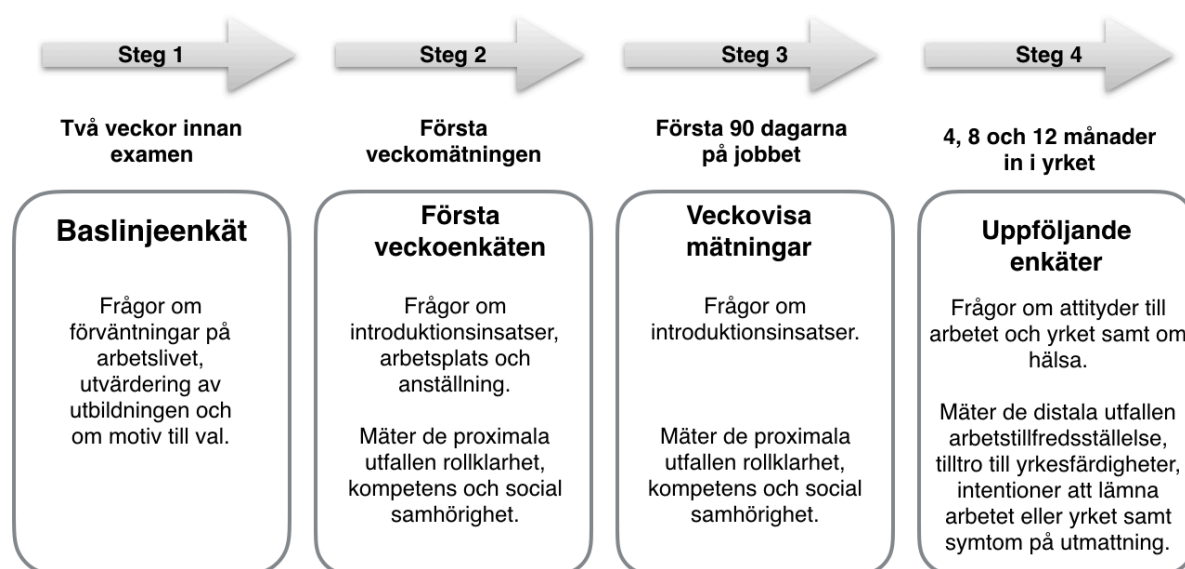
Studiedeltagarna delades in i sex olika kohorter beroende på vilket datum de skulle börja på den nya arbetsplatsen. Kohort 1 bestod av deltagare som hade jobbstart omkring den 22 januari (n=93; 29%), kohort 2 utgjordes av de som hade jobbstart omkring den 12 februari (n=73; 22,7%) och i kohort 3 inkluderades deltagare som började omkring den 5 mars (n=44; 14%). I kohorterna 4, 5 och 6 hade deltagarna

jobbstart kring den 4 juni (n= 35; 11%) den 18 juni (n= 59; 18%) respektive den 2 juli (n= 18; 6%).

3.2 Procedur

Under januari respektive maj/juni 2018, då studiedeltagarna gick sina sista veckor på utbildningen, skickades den första enkäten ut till de tre kohorterna (Steg 1 i Figur 2). Efter examen skickades en enkät ut veckovis de 90 första dagarna (Steg 2-3 i Figur 2) (Gustavsson et al., 2018a, Hedberg et al., 2018). Uppföljningarna skedde därefter fyra och åtta och tolv månader in i yrket (Gustavsson et al., 2019a, Gustavsson et al., 2019b, Annell et al., 2019b, Annell et al., 2020, Agrenius et al., 2020).

Svarsfrekvensen var 96% för studiens första enkät (baseline) som skickades två veckor innan deltagarna tog examen och i genomsnitt 81% för de 13 veckovisa enkäterna som skickades de första 90 dagarna på jobbet. Vanligast var att man svarade på alla 13 enkäter under denna period (närmare 50% gjorde detta). Omkring 75% av deltagarna svarade på 10 enkäter eller fler. Svarsfrekvensen var i genomsnitt 86% under de första fyra veckorna, 78% mellan vecka 5 och 8, samt 70% för de sista fem veckorna. Den första uppföljningsenkäten besvarades av 75% av deltagarna medan svarsfrekvensen för den andra uppföljningsenkäten var 76%. Den tredje enkäten besvarades av 74% av deltagarna.



Figur 2. Tidslinje för enkätutskick i studien Nya professionella. De statistiska analyserna i denna rapport omfattar data från mätningarna under steg 4 vid fyra, åtta och tolv månader in i yrket.

3.3 Instrument

3.3.1 Mätning av introduktionsinsatser

OSS-skalan är en förkortning av Organizational Socialization Strategies som är ett instrument som utvecklades för detta projekt utifrån Jones och Van Maanens teorier kring socialiseringsinsatser, så kallade 'organizational socialization tactics' (Jones, 1986; Van Maanen & Schein, 1979). Skalan användes i detta projekt för att mäta förekomsten av olika socialiseringsstrategier (Hedberg et al., 2018). Den version av instrumentet som användes i denna studie utvecklades särskilt för studien. Skillnaden mellan OSS-skalan och tidigare instrument inom området är att frågorna är yrkesgenerella, vilket gör det möjligt att använda samma frågor för olika yrkesgrupper. Utöver det sker mätningar av strategier och utfall separat, till skillnad från andra instrument där dessa variabler mäts samtidigt. Detta för att eventuella samband mellan strategier och utfall inte ska överskattas, något som har identifierats som en brist i tidigare studier (Bauer et al., 2007; Saks et al., 2007).

Instrumentet innehåller tjugotre frågor som delats in i fyra delskalor: rollrelaterade insatser (sex frågor), uppgiftsrelaterade insatser (sju frågor), relationsrelaterade insatser (fyra frågor) och strukturella insatser (sex frågor), se tabell 36 i Appendix. Samtliga frågor undersöker om en specifik introduktionsinsats har förekommit. Majoriteten av OSS-skalans frågor besvaras med ja/nej-svar. Kompositvariabler, vilket är mått som visar den genomsnittliga förekomsten av delskalorna och strategierna under de tretton veckovisa mätningarna, skapades för att få sammanfattande mått på respektive insats och delskala över tid. Värdena från kompositvariablerna varierar från 0.00 till 1.00. Ett värde på exempelvis .50 avspeglar att en delskala eller en enskild taktik i genomsnitt har förekommit under hälften av veckorna, medan ett värde på 1.00 visar att den i genomsnitt har förekommit under samtliga veckor. För frågorna som besvarades med en så kallad likertskala, kodades alternativet "aldrig" till 0 och resterande alternativ till 1. För att konstruera kompositvariablerna användes data från deltagare som hade svarat på åtminstone 3 av de 13 veckovisa mätningarna.

För ett gemensamt mått, baserat på samtliga 23 frågor, estimerades reliabilitet till ett Cronbachs alfa (α) på 0.84. För respektive delskala uppskattades reliabiliteten till $\alpha=0.86$ för rollrelaterade insatser (6 frågor), $\alpha=0.77$ för uppgiftsrelaterade insatser (7 frågor =), $\alpha=0.80$ för relationsrelaterade insatser; (4 frågor) och $\alpha=0.55$ för strukturella insatser (antal frågor=6). För forskning så bör reliabiliteten vara lägst 0.70, vilket innebär att tre av delskalorna har en tillfredställande reliabilitet, medan delskalan strukturella insatser hade något låg reliabilitet. Det innebär att resultat för denna skala ska tolkas med försiktighet.

Även de olika socialiseringsinsatsernas kvalitet har undersökts för att se hur den upplevda kvaliteten av insatserna korrelerar med utfallen. Frågorna om kvalitet mäter nöjdhet med insatsernas innehåll, omfattning, genomförande samt bemötande.

3.3.2 Långsiktiga utfall i uppföljningsenkäterna

Syftet med de uppföljande enkäterna var att kartlägga de långsiktiga utfallen arbetstillfredsställelse, tilltro till yrkesfärdigheter, intention att lämna arbetet eller yrket samt symtom på utbrändhet (fysisk, kognitiv och emotionell trötthet). Dessa variabler valdes utifrån de vanligaste utfallen som förekommer inom forskningen om organisatorisk socialisering (Ashforth, Sluss & Harrison, 2007; Bauer et al., 2007; Kammeyer-Mueller & Wanberg, 2003; Saks & Ashforth, 1997). Tidigare modeller av socialiseringsprocessen har kritiserats för att inte tydligare integrera kunskap om stress och emotionsreglering (Ellis et al., 2015). Därför har även aspekter av stress, hälsa och återhämtning undersökts.

3.3.2.1 Arbetstillfredsställelse

Arbetstillfredsställelse mättes med tre delfrågor tagna från den svenska versionen (Sjöberg & Sverke, 1994; Sjöberg & Sverke, 1996) av instrumentet "Index of Job Satisfaction" (Bayfield & Rothe, 1951). Varje delfråga besvarades med en likertskala i fem steg från "Mycket ofta eller alltid", "Ganska ofta", "Ibland", "Ganska sällan" till "Mycket sällan eller aldrig". Testpoängen för denna delskala utgjordes av medelvärdet från deltagarnas svar på de tre delfrågorna. Vad gäller reliabiliteten för dessa delfrågor beräknades Cronbachs alfa till 0.93 för fyra- och tolv månadersuppföljningen och 0.92 för åttamånadersuppföljningen.

3.3.2.2 Tilltro till yrkesfärdigheter

För att mäta studiedeltagarnas tilltro till sina yrkesfärdigheter användes den svenska kortversionen (Rigotti, Schyns & Mohr, 2008) av "Occupational self-efficacy scale" (Schyns & Colliani, 2002). Den innehåller sex delfrågor som besvarades med en femgradig likartskala löpande från (1) "Stämmer inte alls", (4) "Stämmer delvis", till (7) "Stämmer helt". Medelvärdet av deltagarnas svar på de sex delfrågorna utgör testpoängen på denna delskala. Vad gäller delfrågornas reliabilitet beräknades Cronbachs alfa till 0.90 för fyramånadersuppföljningen, 0.88 för åttamånadersuppföljningen och 0.87 för tolv månadersuppföljningen.

3.3.2.3 *Intention att lämna arbetet eller yrket*

Frågorna angående intention att lämna arbetet eller yrket är tagna från instrument som är väl använda inom svensk forskning (Sjöberg & Sverke, 2000). Tre av delfrågorna handlade om intentionen att byta arbetsplats och tre av delfrågorna handlade om intention att lämna yrket. På båda dessa delskalor användes en sjugradig svarsskala för varje delfråga, löpande från (1) "Stämmer inte alls", över (4) "Stämmer delvis", till (7) "Stämmer helt". Ett medelvärde för varje individs svar på de tre delfrågorna beräknades och utgjorde sedan testpoängen för varje deltagare på denna delskala. Reliabilitetsestimatet för delfrågorna rörande "intentionen att byta arbetsplats" beräknades utifrån Cronbachs alfa till 0.87 för fyra- och åttamånadersuppföljningarna samt 0.88 för tolv månadersuppföljningen. För delfrågorna kring "intention att lämna yrket" beräknades Cronbachs alfa till 0.66 för fyramånadersuppföljningen, 0.79 för åttamånadersuppföljningen och 0.81 för tolv månadersuppföljningen. Efter dessa delfrågor finns även en fråga om man tror att man kommer att arbeta i yrket om fem år. Denna fråga har ett svarsformat med svarsalternativen "Ja", "Nej" och "Vet ej" (Gustavsson et al., 2018b).

3.3.2.4 *Symtom på utmattning*

Shirom Melamed Burnout Measure ("SMBM", Shirom & Melamed, 2006) är ett väl använt instrument för att mäta utbrändhet. I denna studie användes SMBM för att mäta tre symtom på utbrändhet: fysisk trötthet (fråga 1-6), kognitiv trötthet (fråga 7-11) samt emotionell trötthet (fråga 12-14). Frågorna besvarades med en femgradig svarsskala med alternativ löpande från "Mycket ofta eller alltid", "Ganska ofta", "Ibland" och "Ganska sällan" till "Mycket sällan eller aldrig" (Gustavsson et al., 2018b). Cronbachs alfa för respektive delskala beräknades till 0.91 för fysisk trötthet, 0.95 för kognitiv trötthet och 0.87 för emotionell trötthet för fyramånadersuppföljningen. Reliabilitetsestimatet för åttamånadersuppföljningen beräknades till 0.91 för fysisk trötthet, 0.95 för kognitiv trötthet och 0.89 för emotionell trötthet. För tolv månadersuppföljningen beräknades Cronbachs alfa till 0.92 för fysisk trötthet, 0.95 för kognitiv trötthet och 0.90 för emotionell trötthet.

3.4 Statistiska analyser

Data som presenteras i föreliggande studie analyserades med programmet IBM SPSS Statistics 25 och signifikansnivån som användes för samtliga tester var $p=0.05$. Enkätfrågornas reliabilitet testades genom att beräkna Cronbachs alfa för delfrågorna om arbetstillfredsställelse, tilltro till yrkesfärdigheter, intentioner att lämna arbetet och yrket samt de tre olika symtomen på utbrändhet.

Korrelationsanalyser för OSS-skalans fyra delskalor mot de långsiktiga utfallen genomfördes för att undersöka huruvida det finns ett samband mellan förekomsten av introduktionsinsatser och de långsiktiga utfallen. Därefter observerades signifikansen av samtliga korrelationer vars styrka tolkades utifrån Cohens tumregel: värden mellan 0.10 och 0.30 betraktades som ett svagt samband, mellan 0.30 och 0.50 som ett måttligt samband och över 0.50 som ett starkt samband (Cohen, 1988).

För att analysera vilka av introduktionsinsatserna som bidrar till prediktionen av de långsiktiga utfallen (arbetstillfredsställelse, tilltro till yrkesfärdigheter intention att lämna yrket eller arbetsplatsen samt symtom på utmattning) gjordes multipla linjära regressionsanalyser (Hinton, McMurray & Brownlow, 2014) för OSS-skalans fyra delskalor mot de långsiktiga utfallen. De standardiserade regressionsvikterna och deras signifikans observerades för att undersöka om inverkan av insatserna. För att tolka magnituden av samband användes samma tumregler som för korrelationer. Detta förfarande är inte helt korrekt men har använts här för att inte införa en ytterligare metrik utöver den som använts för korrelationer.

3.5 Bortfallsanalys

För att utesluta förekomsten av någon selektion i bortfallet som skulle kunna påverka tolkningen av resultatet genomfördes två typer av bortfallsanalyser. Sambandet mellan olika doser av introduktionsstrategier och svarsbenägenhet vid uppföljningarna undersöktes genom en korrelationsanalys. Skillnader i svarsfrekvens vid uppföljningarna inom olika demografiska grupper (ålder, kön, civilstånd, hemmavarande barn och härkomst) utreddes genom korstabeller och Chi-Square test. Resultatet från bortfallsanalysen visade att det inte fanns några skillnader som pekade på att svarsmönstret skulle skilja sig åt i de olika yrkesgrupperna. Det fanns inte heller några statistiska samband mellan deltagande/bortfall vid uppföljningarna och de demografiska uppgifterna ålder, kön, civilstånd, hemmavarande barn eller härkomst. Varken i den första eller andra uppföljningen fanns det något samband mellan olika doser av introduktionsinsatser och svarsfrekvensen. Däremot fanns en svag negativ korrelation ($r = -.143$, $p = .018$) mellan doser av strukturella insatser och svarsbenägenhet i den tredje uppföljningen. Detta innebär att nyanställda som fick högre doser av denna form av introduktionsinsats var mindre benägna att svara på uppföljningsenkäterna, vilket kan leda till selektionsbias.

4 Resultat av insatsernas inverkan på långsiktiga utfall och insatsernas kvalitet

Denna rapport har undersökt hur introduktionsinsatser som genomförts under de tre första månaderna i yrket påverkar de långsiktiga utfallen arbetstillfredsställelse, tilltro till yrkesfärdigheter, intention att lämna yrket eller arbetsplatsen samt utmattning (fysisk, kognitiv och emotionell trötthet) som uppmätts vid uppföljningarna fyra, åtta och tolv månader in i yrket.

I avsnitt 4.1 presenteras resultat från korrelationsanalyser och multipla linjära regressionsanalyser där effekter av introduktionsinsatser på delskalnivå (rollrelaterade insatser, uppgiftsrelaterade insatser, strukturella insatser och relationsrelaterade insatser) har undersökts mot de långsiktiga utfallen fyra, åtta och tolv månader in i yrket. I avsnitt 4.2 presenteras hur den upplevda kvaliteten av insatserna korrelerar med de olika långsiktiga utfallen.

I rapporten analyseras endast insatserna genom de fyra delskalorna (rollrelaterade insatser, uppgiftsrelaterade insatser, strukturella insatser och relationsrelaterade insatser). Utöver resultaten som presenteras i detta avsnitt finns även en sammanställning av de fyra delskalornas korrelationer med långsiktiga utfall uppställda i storleksordning i Tabell 33 i Appendix, men dessa resultat diskuteras inte i själva rapporten. På samma sätt finns även sammanställningar av relationerna mellan de specifika insatser som ingår i de fyra delskalorna och långsiktiga utfall presenterade i Tabellerna 34 och 35 i Appendix.

4.1 Delskalornas inverkan på långsiktiga utfall

OSS-skalan består av 23 frågor om introduktionsinsatser som kan beskrivas utifrån fyra delskalor: rollrelaterade insatser, uppgiftsrelaterade insatser, strukturella insatser och relationsrelaterade insatser. En korrelationsanalys mellan de fyra delskalorna och de långsiktiga utfallen arbetstillfredsställelse, tilltro till yrkesfärdigheter, intention att lämna yrket eller arbetsplatsen samt utmattning (fysisk, kognitiv och emotionell trötthet) genomfördes för att undersöka delskalornas påverkan på utfallen och se om relationer förekom mellan ett utfall och en delskala oberoende av de övriga delskalorna. En multipel linjär regressionsanalys genomfördes för att undersöka effekten av de fyra delskalorna på de långsiktiga utfallen efter fyra, åtta och tolv månader i yrket. Denna visade vilka av faktorerna som påverkade utfallen mest och som bidrog mest till prediktionen av de olika utfallen.

4.1.1 Uppföljningen fyra månader efter examen

Genom korrelationsanalyser där relationen mellan delskalorna och utfallen studerades separat för att se om relationer förekom oberoende av de övriga delskalorna (se Tabell 1 nedan) framkom att delskalorna rollrelaterade insatser och uppgiftsrelaterade insatser korrelerade signifikant med ökad arbetstillfredsställelse ($r = .301, p < .050$; $r = .230, p < .050$), minskad intention att lämna arbetet ($r = -.213, p < .050$; $r = -.188, p < .050$) och för rollrelaterade insatser även minskad intention att lämna yrket ($r = -.122, p < .050$). Såväl rollrelaterade insatser som uppgiftsrelaterade insatser korrelerade signifikant med minskade symtom på fysisk ($r = -.222, p < .050$; $r = -.121, p < .050$) och emotionell trötthet ($r = -.287, p < .050$; $r = -.215, p < .050$). Rollrelaterade insatser korrelerade även med minskad kognitiv trötthet ($r = -.142, p < .050$). Det innebär att rollrelaterade eller uppgiftsrelaterade insatser som den nya erhållit under de första tre månaderna i yrket hade samband med bättre trivsel på arbetet, mindre tankar på att lämna arbetet samt mindre upplevelser av stress efter fyra månader i yrket. Relationsrelaterade insatser korrelerade signifikant med ökad tilltro till yrkesfärdigheter ($r = .110; p < .050$) samt minskade symtom på fysisk ($r = -.144; p < .050$), kognitiv ($r = -.138; p < .050$) och emotionell trötthet ($r = -.150; p < .050$). Det innebär att aktiviteter som främjar det sociala på arbetsplatsen under den första tiden i yrket hade samband med bättre tilltro till yrkesfärdigheter och mindre upplevelser av stress för den nya. Delskalan strukturella insatser korrelerade signifikant med minskad emotionell trötthet ($r = -.145, p < .050$) vilket indikerar att sådana insatser under den första tiden i yrket hade ett samband med reducerade stresssymtom. Denna delskala hade dock låg reliabilitet, vilket innebär att dessa resultat ska tolkas med försiktighet.

Sammanfattningsvis betyder resultaten ovan att nyanställda i högre grad var nöjda med jobbet, hade starkare intentioner att stanna kvar på arbetsplatsen och upplevde färre stressymtom fyra månader in i yrket om arbetsgivaren under de tre första månaderna på arbetet hade erbjudit introduktionsinsatser som relaterade till själva yrkesrollen eller arbetsuppgifterna. Den som är nyanställd trodde även mer på sina egna färdigheter och upplevde mindre stress fyra månader in i yrket om arbetsgivaren under den första tiden hade tillhandahållit introduktionsinsatser som rörde relationerna på arbetsplatsen. Den nyanställda upplevde även mindre stress fyra månader in i yrket om denna erbjudits introduktionsinsatser som rörde arbetet och arbetsplatsens struktur som en del av introduktionen.

Resultat av insatsernas inverkan på långsiktiga utfall och insatsernas kvalitet

Tabell 1.

Korrelationsanalys mellan OSS-skalans delskalor och utfallen vid uppföljning 1 (efter fyra månader)

Korrelationer U1
(Delskalor och långsiktiga utfall)

Delskalor	Arbetsstillfredsställelse	Tilltro till yrkesfärdigheter	Intention att lämna arbetet	Intention att lämna yrket	Fysisk trötthet	Kognitiv trötthet	Emotionell trötthet
Rollrelaterade insatser	.301*	.070	-.213*	-.122*	-.222*	-.142*	-.287*
Uppgiftsrelaterade insatser	.230*	-.056	-.188*	-.091	-.121*	-.071	-.215*
Relationsrelaterade insatser	.073	.110*	-.043	-.017	-.144*	-.138*	-.150*
Strukturella insatser	.096	-.012	-.017	-.037	-.034	-.036	-.145*

* $p > .050$, $N = 240$

Även genom en multipel linjär regressionsanalys undersöktes effekten av de fyra delskalorna på de sju långsiktiga utfallen efter fyra månader i yrket för att ge en bild av vilka av faktorerna som bidrog mest till prediktionen av de olika utfallen, se Tabell 2 och Figur 3. Av de fyra delskalorna visade sig rollrelaterade insatser vara den som var relaterad till flest utfall efter fyra månader. Att ha fått en större mängd rollrelaterade insatser visade sig ha effekter på fyra av utfallen fyra månader efter examen: arbetstillfredsställelse ($\beta=0.249, p=.001$), intentioner att byta arbetsplats ($\beta=-0.163, p=.028$), fysisk trötthet ($\beta=-0.202, p=.00$) och emotionell trötthet ($\beta=-0.233, p=.002$) (se Tabell 2 nedan). Detta betyder att en högre förekomst av rollrelaterade insatser under de första tre månaderna bidrog till högre grad av arbetstillfredsställelse, en lägre intention att lämna arbetsplatsen och mindre symptom av stress fyra månader efter examen. Även uppgiftsrelaterade insatser hade en effekt på minskade intentioner att byta arbetsplats ($\beta=-0.222, p=.015$), se Tabell 2 nedan. Detta betyder att ju mer uppgiftsrelaterade insatser man tagit del av desto starkare var ens intention att stanna på arbetsplatsen. Delskalorna strukturella insatser och relationsrelaterade insatser hade inte en signifikant effekt på något av utfallen.

Unika effekter av insatser fyra månader efter examen

Rollrelaterade insatser	Uppgiftsrelaterade insatser	Relationsrelaterade insatser	Strukturella insatser
↑ Arbetstillfredsställelse	↓ Intention att lämna arbetet	Inga unika effekter	Inga unika effekter
↓ Intention att lämna arbetet eller yrket			
↓ Stressymtom			

Figur 3. Insatsernas unika effekter fyra månader efter examen uppdelade på de fyra delskalorna med introduktionsinsatser.

Sammantaget betyder detta att rollrelaterade insatser hade betydelse för högre arbetstillfredsställelse och mindre stress, se Figur 3 ovan. Intentionen att lämna en arbetsplats var svagare både om man hade fått mer rollrelaterade insatser och uppgiftsrelaterade insatser. Relationsrelaterade insatser eller strukturella insatser hade inga unika effekter på något av utfallen när vi kontrollerat för förekomsten av de andra insatserna. Värt att notera är att ingen av de fyra komponenterna av olika insatser hade någon signifikant effekt på tilltron till färdigheter, intentionen att lämna yrket eller kognitiv trötthet.

Resultat av insatsernas inverkan på långsiktiga utfall och insatsernas kvalitet

Tabell 2.

Regressionsanalys över OSS-skalans delskalor och utfallen för uppföljning 1 (efter fyra månader)

Standardiserade betakoefficienter vid U1

(Delskalor och långsiktiga utfall)

Delskalor	Arbetsstillfredsställelse	Tilltro till yrkesfärdigheter	Intention att lämna arbetet	Intention att lämna yrket	Fysisk trötthet	Kognitiv trötthet	Emotionell trötthet
Rollrelaterade insatser	.249*	.111	-.163*	-.103	-.202*	-.128	-.233*
Uppgiftsrelaterade insatser	.171	-.165	-.222*	-.069	-.046	-.008	-.082
Relationsrelaterade insatser	-.022	.141	.017	-.023	-.114	-.126	-.064
Strukturella insatser	-.079	.007	.165	-.029	-.096	-.043	.000
Hela modellen							
R ²	.105	.033	.073	.017	.063	.033	.094
P-värde	<.001	.117	.002	.416	.006	.108	<.001

*df Regression = 4, df Residual = 222, *p>0.050, N = 240*

4.1.2 Uppföljningen åtta månader efter examen

Genom korrelationsanalyser studerades relationen mellan delskalorna och utfallen separat för att se om relationer förekom oberoende av de övriga delskalorna. Delskalan rollrelaterade insatser korrelerade med ökad arbetstillfredsställelse ($r=.159$, $p<.050$), minskad intention att lämna arbetet ($r=-.146$, $p<.050$) samt minskad kognitiv och emotionell trötthet ($r=-.153$, $p<.050$; $r=-.138$, $p<.050$) (se Tabell 3 nedan). Detta innebär att fler rollrelaterade insatser under de tre första månaderna hade samband med en ökad arbetstillfredsställelse, en starkare intention att stanna på arbetet och mindre symtom på stress åtta månader efter examen. Även delskalan uppgiftsrelaterade insatser korrelerade med ökad arbetstillfredsställelse ($r=.164$, $p<.050$) samt minskad kognitiv och emotionell trötthet ($r=-.134$, $p<.050$; $r=-.162$, $p<.050$). Detta innebär att det fanns ett samband mellan stödfunktioner eller aktiviteter som arbetsgivaren erbjudit under de tre första månaderna, högre arbetstillfredsställelse och mindre stressymtom hos den nyanställda åtta månader efter examen. Även delskalan strukturella insatser korrelerade signifikant med minskad kognitiv och emotionell trötthet ($r=-.127$, $p<.050$; $r=-.135$, $p<.050$). Detta innebär att det fanns ett samband mellan att under de tre första månaderna få insatser i form av t.ex. extra tid eller att bli formellt introducerad eller orienterad på arbetsplatsen och lägre nivåer av stress åtta månader in i yrket. Delskalan relationsrelaterade insatser visade inga signifikanta korrelationer med utfallen åtta månader in i yrket.

Regressionsanalysen visade att introduktionsinsatserna efter åtta månader i yrket inte hade några signifikanta effekter på utfallen för några av de fyra delskalorna. Det innebär att oavsett vilka olika typer av insatser som erbjöds av arbetsgivaren så påverkade dessa inte de nyanställdas arbetstillfredsställelse, tilltro till sina yrkesfärdigheter, intentioner att stanna på arbetsplatsen eller i yrket eller stressnivå när vi kontrollerade för förekomsten av de andra delskalorna så att delskalorna sätts i konkurrens med varandra, se Tabell 4 nedan. Delskalorna hade enligt denna analys inga unika effekter när de ställdes mot varandra. En sådan multipel linjär regression där effekten av olika delskalor på utfall ställs emot varandra ställer höga krav på styrkan i sambanden, vilka inte delskalorna nådde upp till vid denna mätning.

Sammanfattningsvis fanns det inga effekter från insatserna på några utfall när vi kontrollerat för förekomsten av de andra insatserna. Om vi inte kontrollerade för de andra insatsernas förekomst så fann vi att både arbetstillfredsställelsen var högre och intentionen att lämna arbetsplatsen såväl som stressnivåerna var lägre efter åtta månader på arbetet om den nyanställda fått fler rollrelaterade insatser under de tre första månaderna i yrket. Arbetstillfredsställelsen var även högre och stressnivåerna lägre om den nyanställda hade fått ta del av uppgiftsrelaterade insatser.

Resultat av insatsernas inverkan på långsiktiga utfall och insatsernas kvalitet

Stressnivåerna var även lägre åtta månader in i yrket om den nya fått strukturella insatser som gav den nya ökad beredskap för det nya arbetet. Relationsrelaterade insatser hade inga unika effekter på något av utfallen varken när vi kontrollerat för förekomsten av de andra insatserna eller när vi tittat på korrelationer. Ingen av de fyra delskalorna korrelerade signifikant med tilltron till färdigheter, intentionen att lämna yrket eller fysisk trötthet.

Resultat av insatsernas inverkan på långsiktiga utfall och insatsernas kvalitet

Tabell 3.

Korrelationsanalys mellan OSS-skalans delskalor och utfallen vid uppföljning 2 (efter åtta månader)

Korrelationer U2
(Delskalor och långsiktiga utfall)

Delskalor	Arbetsstillfredsställelse	Tilltro till yrkesfärdigheter	Intention att lämna arbetet	Intention att lämna yrket	Fysisk trötthet	Kognitiv trötthet	Emotionell trötthet
Rollrelaterade insatser	.159*	.051	-.146*	-.050	-.156	-.153*	-.138*
Uppgiftsrelaterade insatser	.164*	-.028	-.060	-.078	-.095	-.134*	-.162*
Relationsrelaterade insatser	.045	.092	-.042	.043	-.088	-.106	-.045
Strukturella insatser	.086	.006	-.009	-.109	-.084	-.127*	-.135*

* $p > 0.050$, $N = 243$

Tabell 4.

Regressionsanalys mellan OSS-skalans delskalor och utfallen vid uppföljning 2 (efter åtta månader)

Standardiserade betakoefficienter vid U2
(Delskalor och långsiktiga utfall)

Delskalor	Arbetsstillfredsställelse	Tilltro till yrkesfärdigheter	Intention att lämna arbetet	Intention att lämna yrket	Fysisk trötthet	Kognitiv trötthet	Emotionell trötthet
Rollrelaterade insatser	.109	.071	-.152	-.024	-.137	-.109	-.080
Uppgiftsrelaterade insatser	.148	-.108	-.027	-.018	-.003	-.032	-.099
Relationsrelaterade insatser	-.020	.109	-.021	-.108	-.045	-.047	.034
Strukturella insatser	-.043	.010	.070	-.132	-.016	-.050	-.055
Hela modellen							
R-square	.037	.017	.024	.022	.027	.032	.033
P-värde	.087	.455	.266	.319	.209	.133	.125

df Regression = 4, df Residual = 214, * $p > 0.050$, $N = 243$

4.1.3 Uppföljningen tolv månader efter examen

När korrelationsanalyser där relationer mellan insats och utfall oberoende av de övriga delskalorna efter tolv månader i yrket undersöktes (se Tabell 5 nedan) visades att delskalan rollrelaterade insatser korrelerade signifikant med ökad arbetstillfredsställelse ($r=.273, p<0.050$), ökad tilltro till yrkesfärdigheter ($r=.115, p<0.050$), minskad intention att lämna arbetet ($r=-.136, p<0.050$) och yrket ($r=-.171, p<0.050$) samt minskad fysisk ($r=-.248, p<0.050$), kognitiv ($r=-.206, p<0.050$) och emotionell trötthet ($r=-.130, p<0.050$). Det innebär att rollrelaterade insatser från arbetsgivaren under de första tre månaderna i yrket hade ett samband med att den nyanställda trivdes bättre på arbetet, trodde mer på sina egna färdigheter, hade mindre tankar på att lämna arbetet eller yrket samt kände sig mindre stressad efter tolv månader i yrket. Delskalan uppgiftsrelaterade insatser korrelerade med minskad tilltro till yrkesfärdigheter ($r=-.120, p<0.050$) och minskad emotionell trötthet ($r=-.130, p<0.050$). Detta innebär att fler uppgiftsrelaterade insatser under de tre första månaderna i yrket hade ett samband med ökat tvivel hos den nyanställda på sina yrkesfärdigheter efter tolv månader. Samtidigt upplevde den nyanställda mindre stress efter att ha tagit del av uppgiftsrelaterade insatser. Delskalan relationsrelaterade insatser korrelerade signifikant med en lägre nivå av arbetstillfredsställelse ($r=-.126, p<0.050$) samt en högre nivå av intention att lämna både arbetet ($r=.143, p<0.050$) och yrket ($r=.152, p<0.050$). Det betyder att om den nya under de tre första månaderna i yrket fick delta i relationsrelaterade insatser så trivdes denna sämre på arbetet och hade fler tankar på att byta jobb eller yrke efter tolv månader i yrket. Delskalan strukturella insatser hade inga signifikanta korrelationer med utfall.

Förutsatt att vi inte kontrollerade för de andra insatsernas förekomst fann vi sammanfattningsvis att såväl trivseln med arbetet och tron på sina egna yrkesfärdigheter hade en högre nivå samtidigt som intentionen att lämna arbetsplatsen eller yrket var lägre efter tolv månader inom yrket om den nyanställda tagit del av rollrelaterade insatser under de tre första månaderna i yrket. Även stressnivåerna var lägre. Hade den nyanställda fått ta del av uppgiftsrelaterade insatser så var stressnivåerna lite lägre, men även tron på egna färdigheter. Likaså upplevde den nyanställda lägre trivsel på arbetet och fler tankar på att byta jobb efter tolv månader i yrket om den mottagit insatser i form av relationsrelaterade insatser under den första tiden. Insatser i form av strukturella insatser hade inga unika effekter på något av utfallen när vi tittade på korrelationer.

Resultat av insatsernas inverkan på långsiktiga utfall och insatsernas kvalitet

Tabell 5.

Korrelationsanalys mellan OSS-skalans delskalor och utfallen vid uppföljning 3 (efter tolv månader)

Korrelation U3
(Delskalor och långsiktiga utfall)

Delskalor	Arbetsstillfredsställelse	Tilltro till yrkesfärdigheter	Intention att lämna arbetet	Intention att lämna yrket	Fysisk trötthet	Kognitiv trötthet	Emotionell trötthet
Rollrelaterade insatser	.273*	.115*	-.136*	-.171*	-.248*	-.206*	-.130*
Uppgiftsrelaterade insatser	.081	-.120*	.059	-.014	-.075	-.076	-.138*
Relationsrelaterade insatser	-.126*	.037	.143*	.152*	-.040	-.066	-.021
Strukturella insatser	.027	-.056	.046	.040	.026	-.018	-.101

* $p > 0.050$, $N = 210$

En multipel linjär regression, genom vilken delskalorna ställs emot varandra så att den unika effekten av respektive delskala på de långsiktiga utfallen kan analyseras, visade att efter tolv månader i yrket var rollrelaterade insatser den av de fyra delskalorna som visade effekt på flest utfall. Att ha fått en större mängd rollrelaterade insatser visade sig ha effekter på sex av utfallen tolv månader efter examen: arbetstillfredsställelse ($\beta=0.312, p=.000$), tilltro till egna färdigheter ($\beta=0.206, p=0.022$), intentioner att byta arbetsplats ($\beta=-0.215, p=.015$), intention att byta yrke ($\beta=-0.220, p=.007$), fysisk trötthet ($\beta=-0.266, p=.003$), och kognitiv trötthet ($\beta=-0.211, p=.045$), se Tabell 6 och Figur 4 nedan. Fler rollrelaterade insatser under de tre första månaderna var relaterade till högre arbetstillfredsställelse och tilltro till sina yrkesfärdigheter, minskade intentioner att lämna både arbetsplatsen och yrket samt minskade symtom på stress tolv månader efter examen.

Delskalan uppgiftsrelaterade insatser hade en effekt på tilltro till yrkesfärdigheter ($\beta=-0.241, p=.022$), se Tabell 6 och Figur 4 nedan. Detta innebär att uppgiftsrelaterade insatser som den nya tagit del av under de tre första månaderna i yrket relaterar till lägre tilltro hos den nyanställda till sina yrkesfärdigheter tolv månader in i yrket. Delskalan relationsrelaterade insatser hade effekter på arbetstillfredsställelse ($\beta=-0.190, p=.000$), intention att byta arbete ($\beta=0.159, p=.015$) samt intention att byta yrke ($\beta=0.182, p=.007$). Detta betyder att relationsrelaterade insatser under de tre första månaderna på arbetsplatsen är relaterade till att den nya trivs sämre med arbetet och har starkare intention att lämna arbetsplatsen eller yrket tolv månader in i yrket. Delskalan strukturella insatser, som hade låg reliabilitet, hade inte en signifikant effekt på något av utfallen.

Unika effekter av insatser 12 månader efter examen

Rollrelaterade insatser	Uppgiftsrelaterade insatser	Relationsrelaterade insatser	Strukturella insatser
↑ Arbetstillfredsställelse	↓ Tilltro till yrkesfärdigheter	↑ Intention att lämna arbetet och yrket	Inga unika effekter
↑ Tilltro till yrkesfärdigheter		↓ Arbetstillfredsställelse	
↓ Intention att lämna arbetet eller yrket			
↓ Stressymtom			

Figur 4. Insatsernas unika effekter tolv månader efter examen uppdelade på de fyra delskalorna med introduktionsinsatser.

Sammantaget betyder detta att nya i högre grad är nöjda med jobbet, tror på sina egna färdigheter, har lägre intentioner att lämna arbetsplatsen och yrket och upplever färre stressymtom tolv månader in i yrket om arbetsgivaren under de tre första månaderna på arbetet har erbjudit rollrelaterade insatser. Arbetsgivarens tillhandahållande av uppgiftsrelaterade insatser under den första tiden i yrket gör dock istället att den nya tror mindre på sina egna färdigheter tolv månader efter examen. Att den nya har fått delta i relationsrelaterade insatser under den första tiden har samband med att arbetstillfredsställelsen är lägre och intentionen att lämna arbetsplatsen eller yrket är högre. Delskalan strukturella insatser hade inga unika effekter och ingen av de fyra delskalorna hade någon effekt på emotionell trötthet.

Resultat av insatsernas inverkan på långsiktiga utfall och insatsernas kvalitet

Tabell 6.

Regressionsanalys över OSS-skalans delskalor och utfallen för uppföljning 3 (efter tolv månader)

Delskalor	Standardiserade betakoefficienter U3 (Delskalor och långsiktiga utfall)						
	Arbetsstillfredsställelse	Tilltro till yrkesfärdigheter	Intention att lämna arbetet	Intention att lämna yrket	Fysisk trötthet	Kognitiv trötthet	Emotionell trötthet
Rollrelaterade insatser	.312*	.206*	-.215*	-.220*	-.266*	-.211*	-.088
Uppgiftsrelaterade insatser	-.005	-.241*	.124	.006	-.037	-.013	-.091
Relationsrelaterade insatser	-.190*	.064	.159*	.182*	-.026	-.045	.037
Strukturella insatser	.009	.014	-.029	.033	.137	.070	-.031
Hela modellen							
R-square	.109	.054	.058	.066	.073	.046	.026
P-värde	.000	.022	.015	.007	.003	.045	.239

*df Regression = 4, df Residual = 206, *p>0.050, N = 243*

4.2 Insatsernas kvalitet

Fyra aspekter av nöjdhet med erhållna introduktionsinsatser mättes, nöjdhet gällande: 1) innehåll, 2) genomförande, 3) omfattning och 4) bemötande. Av de som tog del av de olika introduktionsinsatserna var det ungefär 11-15% som var mycket nöjda gällande innehåll, genomförande, omfattning och bemötande. Ungefär 41-47% var ganska nöjda, 29-31% var inte så nöjda och 10-14% var inte alls nöjda.

När kvalitetsdata analyserades mot utfallsdata visade det sig att det fanns en signifikant korrelation mellan den uppfattade kvaliteten på insatsen och samtliga utfall, se Tabell 7. Ju bättre kvaliteten på insatserna uppfattades, desto högre effekt på utfallen. Arbetstillfredsställelse hade måttlig korrelation (innehåll $r=-.487$, $p<.001$; genomförande $r=-.536$, $p=.001$; omfattning $r=-.475$, $p<.001$; bemötande $r=-.406$, $p<.001$) med olika aspekter av nöjdhet med insatsen. Även intention att byta jobb hade en måttlig korrelation med olika aspekter av nöjdhet (innehåll $r=.333$, $p<.001$; genomförande $r=.368$, $p<.001$; omfattning $r=.349$, $p<.001$; bemötande $r=-.307$, $p<.001$). De andra utfallen hade en svag korrelation.

Resultat av insatsernas inverkan på långsiktiga utfall och insatsernas kvalitet

Tabell 7.

Korrelationsanalys mellan uppfattad kvalitet på introduktionsinsatserna och utfallen efter tolv månader

Korrelation
(Uppfattad kvalitet X långsiktiga utfall)

Uppfattad kvalitet	Arbetsstillfredsställelse	Tilltro till yrkesfärdigheter	Intention att lämna arbetet	Intention att lämna yrket	Fysisk trötthet	Kognitiv trötthet	Emotionell trötthet
Innehåll	-.487*	-.154*	.333*	.268*	.264*	.260*	.348*
Genomförande	-.536*	-.195*	.368*	.241*	.371*	.283*	.286*
Omfattning	-.475*	-.190*	.349*	.230*	.360*	.289*	.355*
Bemötande	-.406*	-.197*	.307*	.243*	.326*	.252*	.258*

* $p > 0.050$, $N = 240$

5 Diskussion

Delrapportens syfte har varit att undersöka hur organisatoriska introduktionsinsatser relaterar till de långsiktiga utfallen arbetstillfredsställelse, tilltro till yrkesfärdigheter, intentioner att lämna arbetet eller yrket samt symptom på stress och utmattning (fysisk, kognitiv och emotionell trötthet) efter de första fyra, åtta och tolv månaderna i yrket. Nedan i avsnitt 5.1 diskuteras introduktionsinsatsernas effekter på de långsiktiga utfallen med fokus på när i tid de har förekommit under det första året. I avsnitt 5.2 diskuteras vid vilka tidpunkter mätning av långsiktiga utfall har skett tidigare i andra studier. Insatsernas kvalitet diskuteras i avsnitt 5.3 och begränsningar i studien tas upp i avsnitt 5.4.

5.1 Introduktionsinsatsernas effekter på långsiktiga utfall

Introduktionsinsatsernas effekter på de långsiktiga utfallen förväntades vara av liknande storlek som tidigare metaanalyser av socialiseringstaktiker har visat (Bauer et al., 2007; Saks et al., 2007). Sammanfattningsvis visade resultaten att introduktionsinsatserna var relaterade till de långsiktiga utfallen efter fyra månader i yrket. Sambandet mellan introduktionsinsatserna och utfallen avtog sedan efter åtta månader i yrket. Vid mätningen tolv månader in i yrket fanns det dock åter ett samband mellan insatser och långsiktiga utfall, som dessutom var starkare än vid de tidigare uppföljningarna. Uppföljningarna efter fyra och tolv månader i yrket bekräftar därmed vad tidigare forskning pekat på, medan resultaten från uppföljningen åtta månader in i yrket visade att effekterna av introduktionsinsatserna inte var bestående åtta månader efter examen. Resultaten från uppföljningen åtta månader in i yrket diskuteras vidare avsnitt 5.2.

Utifrån tidigare forskning inom området skulle man kunna förvänta sig att studiedeltagarna efter genomgångna insatser kombinerat med ökad erfarenhet efter en allt längre tid i yrket i högre grad kände sig nöjda med arbetet, tilltro till sina färdigheter, mindre stressade och att man vill stanna på sin nuvarande arbetsplats eller i yrket. Resultaten från uppföljningen efter fyra och tolv månader i yrket bekräftade precis det som tidigare forskning pekat på, det vill säga att socialiseringsprocessen påverkar långsiktiga utfall som arbetstillfredsställelse och intentioner att sluta (se t.ex. Ashforth et al., 2007, Bauer et al., 1998, Bauer et al., 2007). Dessa resultat visar att olika socialiseringstaktiker från arbetsgivaren är effektiva för att minska den nyanställdas osäkerhet och för att den nyanställda ska anpassa sig till arbetsplatsen på ett bra sätt (Jones, 1986; Allen, 2006; Klein & Polin, 2012).

Fler rollrelaterade insatser under de första tre månaderna var relaterade till högre arbetstillfredsställelse, tilltro till yrkesfärdigheter, en minskad intention att lämna arbetsplatsen eller yrket och mindre symtom av stress fyra månader efter examen. Om arbetsgivaren under de tre första månaderna på arbetet hade erbjudit rollrelaterade insatser till de nyanställda så var de tolv månader in i yrket i högre grad nöjda med jobbet, trodde på sina egna färdigheter, hade mindre intentioner att lämna arbetsplatsen eller yrket och upplevde färre stressymtom. Resultaten gällde både för analyser oberoende av de övriga delskalorna och där delskalorna ställdes i konkurrens mot varandra. Detta indikerar att rollrelaterade insatser kan ses som en central del av introduktionsinsatserna. Det stämmer överens med tidigare forskning där socialiseringstaktiker som bekräftar nykomlingens identitet visat sig ha särskilda effekter på efterföljande anpassning till arbetsplatsen, oavsett innehåll (Ashforth et al., 2007). Att den nya får information om hur det går på arbetsplatsen och vad man skulle kunna göra bättre har visat sig vara den viktigaste typen av information för en nyanställds anpassning och underlättar inläringen (Bauer et al., 2007). Sådana socialiseringstaktiker kan även hjälpa nyanställda att känna sig som en del av organisationen och minska funderingar på att byta arbete. Socialiseringsprocesser oavsett innehåll har även funnits kunna associera till rollinnovation. Även inläring spelar här en stor roll genom att reducera osäkerhet hos den nyanställda när kunskapen att utföra arbetsuppgifterna ökar (Ashforth et al., 2007).

Ju fler uppgiftsrelaterade insatser man tagit del av under de tre första månaderna i yrket desto starkare intention fanns att stanna på arbetsplatsen fyra månader efter examen. Utan att kontrollera för de andra insatsernas förekomst var däremot arbetstillfredsställelsen högre och stressnivåerna lägre både fyra och åtta månader in i yrket om den nyanställda hade fått ta del av uppgiftsrelaterade insatser. Uppgiftsrelaterade insatser från arbetsgivaren kan fungera som stödfunktioner för den nya, vilket kan bidra till att ge nyanställda en mer strukturerad och formell möjlighet att få interagera med och observera medarbetare och chefer som även själva har erfarenhet av att vara nya (Ashforth & Saks, 1996). I linje med resultatet att uppgiftsrelaterade insatser ger positiva effekter på socialiseringen var resultaten som rapporterades i en tidigare delrapport inom ramen för detta projekt som analyserade de 90 första dagarna i yrket där det visade sig att uppgiftsrelaterade insatser för den nyanställda påverkade flest kortsiktiga utfall (Hedberg et al., 2018). Tolv månader efter examen relaterade dock uppgiftsrelaterade insatser även till att den nya trodde mindre på sina egna färdigheter, oavsett om vi kontrollerade för förekomsten och eventuell påverkan från de andra typerna av insatser eller inte. Att uppgiftsrelaterade insatser i dessa fall inte givit önskad effekt i form av högre tilltro till färdigheter, utan att den nya istället fick sämre professionell tilltro efter tolv

månader i yrket kan indikera att insatserna givits på ett sätt eller i en omfattning som inte gynnat den nyanställdas utveckling av sin egen tilltro.

Relationsrelaterade insatser hade inga unika effekter vare sig fyra och åtta månader in i yrket på något av utfallen när vi kontrollerade för förekomsten av de andra insatserna. Efter tolv månader upplevde den nyanställda lägre arbetstillfredsställelse och fler tankar på att byta jobb eller yrke om hen mottagit insatser i form av relationsrelaterade insatser under den första tiden i yrket. Att de utfall som var signifikanta för relationsrelaterade insatser tolv månader in i yrket visade en utveckling som gick åt motsatt håll från den förväntade, dvs. att nivån på arbetstillfredsställelsen blev lägre och intentioner att sluta blev högre tolv månader in i yrket, visar att dessa insatser inte fått avsedd effekt, vilket skulle kunna bero på att insatsernas innehåll, tidpunkt eller omfattning inte varit positiv för den nyanställdas utveckling på arbetsplatsen. När vi inte kontrollerade för de andra insatsernas förekomst så att de relationsrelaterade insatserna inte var i konkurrens med de andra typerna av insatser uppkom istället vissa positiva effekter. Vi fann då att den nya som tagit del av relationsrelaterade insatser trodde mer på sina egna färdigheter och upplevde mindre stress fyra månader in i yrket. Detta skulle kunna bero på att relationsrelaterade insatser överlappar med de andra tre typerna av insatser, så att effekten av denna typ av insats slås ut i konkurrens med de andra typerna.

Delskalan strukturella insatser hade inte någon signifikant effekt på något av utfallen vid någon av uppföljningarna om de olika delskalorna ställdes emot varandra. De uteblivna effekterna skulle kunna bero på en reliabilitetsproblematik, eftersom delskalan hade ett Cronbachs alfa på $\alpha=,55$, vilket kan anses som svagt. Det är dock vanligt att skalor med färre än tio items (dvs. frågor som mäter skalan) har ett lägre Cronbachs alfa. Vid för lågt Cronbachs alfa uppstår frågan om de frågor som ingår i skalan mäter samma bakomliggande koncept, vilket bör undersökas vidare. Om strukturella insatser analyserades oberoende av påverkan från de andra typerna av insatser så visades istället att den nya upplevde mindre stress efter fyra och åtta månader i yrket om arbetsgivaren erbjudit strukturella insatser som en del av introduktionen. Att denna effekt försvann i konkurrens med de andra tre typerna av insatser kan peka på att det finns en viss överlappning mellan de olika typerna av insatser.

5.2 Tidpunkter för mätning av långsiktiga utfall

När man betraktar socialisering som en process där den nyanställdes osäkerhet ska reduceras associeras de långsiktiga utfallen med en reduktion av osäkerhet hos den nyanställda. Enligt denna teori strävar den nya efter att öka förutsägbarheten och att minska osäkerheten under den första tiden på arbetet eller i yrket (Berger &

Calabrese, 1975). I takt med att osäkerheten minskar så ökar nivåerna av långsiktiga utfall som t.ex. arbetstillfredsställelse, medan intentioner att sluta på arbetet eller inom yrket minskar (Bauer et al., 2007).

Mot bakgrund av detta var det förvånande att resultaten åtta månader efter examen visade att effekterna av introduktionsinsatserna inte var bestående, till skillnad från resultaten vid uppföljningarna fyra och tolv månader efter examen. Kan diskrepansen vara beroende av vid vilken tidpunkt som mätningarna i studien har gjorts? I socialiseringslitteraturen har olika tidpunkter diskuterats kring när mätningar av långsiktiga utfall bäst bör ske (Bauer, Morrison & Callister, 1998; Bauer et al., 2007). I Bauer et al. (1998) konstaterades att man i longitudinella studier mellan 1986 till 1998 tenderat att göra mätningar av långsiktiga utfall i tremånadersintervall, dvs. först vid tiden för den nyanställdas startdatum på arbetsplatsen och sedan mätning av långsiktiga utfall när tre, sex och nio månader passerat sedan startdatum och slutligen en sista mätning ett år efter startdatum. Bauer et al. (2007) fann i en metaanalys att det fanns en viss variation i tiden för när mätningar i olika studier skett, men att i huvudsak liknande intervall använts som konstaterades av Bauer et al. (1998). Vanligast förekommande var dock att mätningar skett cirka en vecka efter startdatum och sedan vid tre samt sex månader efter startdatum (Bauer et al., 2007). Nästan samtliga studier samlade in data vid tillfället sex månader efter startdatum (Bauer et al., 2007). En studie samlade även, i likhet med denna studie, in data under den första månaden på den nyanställdas jobb och sedan en gång var fjärde månad efter det (Kammeyer-Mueller & Wanberg, 2003). I den studien dröjde det dock till den fjärde insamlingen, 13 månader efter startdatum, innan långsiktiga utfall mättes.

Socialiseringsprocessen brukar beskrivas som pågående under det första året på ett nytt jobb (Bauer & Erdogan, 2011) men att den är mer intensiv under de första 30 till 60 dagarna då inläring av arbetsuppgifter, sökandet efter yrkesrollen och anpassningen till den nya arbetsplatsen sker. Mätningarna bör därför ske tätt i början. Vilka insatser eller resurser som är viktiga för den nyanställda kan variera under olika tider under perioden (Saks & Gruman, 2012). Likaså kan upplevelsen av att vara ny och den stress som medföljer under det första året på arbetsplatsen variera beroende på hur socialiseringen går och vad som sker på arbetsplatsen (Ellis et al., 2015). Denna studie mätte genom 13 veckovisa enkäter deltagarnas upplevelser under de 90 första dagarna i yrket genom att fråga efter de kortsiktiga utfallen rollklarhet, task mastery och social inkludering. Därefter mättes de långsiktiga utfallen (som denna rapport analyserar) vid uppföljningar fyra, åtta och tolv månader efter examen. Mätningen av långsiktiga utfall fyra, åtta och tolv månader in i yrket verkar därför vara i överensstämmelse med de tider för mätning som använts i tidigare studier (Bauer et al., 1998; Bauer et al., 2007). Vid sökningar bland tidigare

studier där långsiktiga utfall har mätts 5,5-13 månader efter examen har det dock inte framkommit liknande resultat som de som erhöles i den här studien, där signifikanta effekter av introduktionsinsatserna verkar utebli helt åtta månader efter examen, för att sedan i uppföljningen efter tolv månader återigen observeras på flera av utfallen. Tidigare forskning ger därför inte någon direkt vägledning för vilken betydelse tiden då mätningarna ägt rum har för resultatet i denna studie. Anmärkningsvärt var ändå att trots att effekterna från uppföljningen åtta månader in i yrket uteblev var effekterna oftast större vid uppföljningen tolv månader in i yrket än vid den första uppföljningen efter fyra månader i yrket. Att effekten ökar med tiden överensstämmer med socialiseringslitteraturen (Bauer et al., 2007; Saks et al., 2007). Det hade varit intressant att undersöka närmare varför effekterna uteblev åtta månader in i yrket för att sedan återkomma efter tolv månader. Skulle det kunna tyda på att en slags verklighetschock drabbat de nyanställda vid denna tidpunkt eller att förväntningarna från arbetsgivaren, ansvaret och arbetsuppgifternas komplexitet ökat vid denna tid, vilket givit utslag i resultaten i form av uteblivna effekter av introduktionsinsatserna som givits tidigare? Det hade även varit intressant att göra fler uppföljningar för att kunna undersöka insatsernas effekter på de långsiktiga utfallen vid fler tillfällen.

5.3 Insatsernas kvalitet

Drygt hälften av deltagarna (52-62%) var mycket eller ganska nöjda med insatsernas innehåll, genomförande, omfattning och bemötandet. Detta betyder att ungefär hälften av deltagarna uppfattade att de introduktionsinsatser som arbetsgivaren erbjöd under de tre första månaderna i yrket var av god kvalitet. Ett intressant fynd var att kvaliteten på insatserna spelade större roll än insatsernas förekomst. Ju bättre kvaliteten uppfattades på en insats desto effektivare upplevdes själva insatsen. Om man var nöjd med kvaliteten på en insats så var arbetstillfredsställelsen högre och intentionen att byta jobb lägre. Det innebär att det spelar roll hur insatsen utformas och levereras för den nyanställda. En insats som är av god kvalitet och som den nyanställda känner sig nöjd med kan påverka hur den nyanställda trivs på jobbet och huruvida den nya vill stanna kvar i sin anställning. Detta visar vikten av att vara medveten vid utformningen av introduktionen för den nyanställda och att fokusera på att utforma insatser av hög kvalitet snarare än insatser som är vanligt förekommande. Ett fåtal väl motiverade och genomförda insatser är att föredra framför ett flertal sämre planerade eller genomförda insatser. Detta visar att det är viktigt även hur insatserna genomförs.

5.4 Begränsningar

Denna studie tillämpade ett icke-randomiserat urval, vilket medför en svårighet i att skapa jämförbara grupper samt för att kunna kontrollera för potentiella olikheter. Rapporten har inte heller inkluderat andra antecedenter som individers proaktiva beteenden som beskrivs i Figur 1 eller det generella lärandeklimat som insatserna genomförts i (Bauer et al., 2007). Om det finns interaktioner mellan dessa två variabler och introduktionsinsatserna som skulle kunna påverka effekterna av introduktionsinsatserna på utfallen så skulle detta kunna utgöra en begränsning. Framtida studier kan även undersöka om organisatoriska insatser kan ha en effekt på proaktiva beteenden och vice versa eller om kombinationen av dessa två kan leda till olika utfall.

Det finns inga tydliga definitioner av de olika insatserna som har inkluderats i självskattningsskalan OSS. Förekomsten av de olika socialiseringsstrategierna kan därför bedömas på ett subjektivt sätt, vilket skulle kunna innebära att respondenternas svar kan skilja sig beroende på deras uppfattning av insatserna. Eftersom självskattningen innehåller yrkesgenerella frågor finns det dessutom en risk att särskilda insatser har benämningar som skiljer sig mellan olika yrken. Som alltid med självskattningsskalor kan även frågornas innebörd variera för individer vilket riskerar att leda till mätfel. Sammanfattningsvis är instrumentet OSS värdefullt för dessa typer av mätningar, men instrumentet kan behöva utvecklas vidare för att undvika situationer där effekter eventuellt uteblir, t.ex. då skalornas unika effekter är svaga för att de eventuellt överlappar varandra. Strukturella insatser är ett exempel på en skala som inte uppvisat några unika effekter och som behöver vidareutvecklas för att instrumentet ska fungera bättre till att mäta introduktionsinsatser.

Kvaliteten på de olika introduktionsinsatserna kan också ha haft en påverkan på studiens resultat. Om insatsernas kvalitet höjs avseende innehåll, omfattning och bemötande så blir sannolikt effekten av insatserna på långsiktiga utfall högre. Även andra faktorer utöver introduktionsinsatserna kan ha haft en påverkan på de långsiktiga utfallen, till exempel den omedelbara arbetsmiljön den vecka som mätningarna skett.

Det behövs fler longitudinella studier inom området för att kunna dra slutsatser kring de långsiktiga effekterna av introduktionsinsatserna. Introduktionsinsatser blir allt mer vanligt hos företag och organisationer (Bauer & Erdogan, 2012) och det är viktigt att det finns information om vilka insatser som fungerar, för organisationen men också för att främja välmående och hållbarhet hos de anställda.

6 Referenser

- Agrenius B, Annell S, Inzunza M, Frögéli E, Rudman A, Gustavsson P. (2020). Efter tolv månader i yrket: Nya professionellas arbetstillfredsställelse, kompetens och hälsa. Teknisk rapport av bortfall och enkätsvar. Rapport 2020:6. Karolinska Institutet, Stockholm: Institutionen för klinisk neurovetenskap, avdelningen för psykologi.
- Allen, D. G. (2006). Do Organizational Socialization Tactics Influence Newcomer Embeddedness and Turnover? *Journal of Management*, 32(2), 237–256. <https://doi.org/10.1177/0149206305280103>
- Annell S, Inzunza M, Agrenius B, Frögéli E, Rudman A, Gustavsson P. (2020). Efter åtta månader i yrket: Nya läkare, officerare, polisers och sjuksköterskors arbetstillfredsställelse, kompetens och hälsa. Teknisk rapport av bortfall och enkätsvar. Rapport 2020:5. Karolinska Institutet, Stockholm: Institutionen för klinisk neurovetenskap, avdelningen för psykologi.
- Annell S, Inzunza M, Rudman A, Frögéli E, Gustavsson P. (2019a). *Jämförelser mellan läkar-, officer-, polis- och sjuksköterstudenternas motiv till yrkesval och utvärdering av sina utbildningar*. No. B 2019:2. Stockholm: Karolinska Institutet. Institutionen för Klinisk Neurovetenskap.
- Annell S, Inzunza M, Agrenius B, Frögéli E, Rudman A, Gustavsson P. (2019b). *Efter fyra månader i yrket: Nya läkare, officerare, polisers och sjuksköterskors arbetstillfredsställelse, kompetens och hälsa. Teknisk rapport av bortfall och enkätsvar*. No. B 2019:5. Stockholm: Karolinska Institutet. Institutionen för Klinisk Neurovetenskap.
- Ashforth, B. E., & Saks, A. M. (1996). Socialization tactics: Longitudinal effects on newcomer adjustment. *Academy of Management Journal*, 39, 149–178.
- Ashforth B.E., Sluss D. M., & Harrison S. H. (2007). Socialization in organizational contexts. I *International Review of Industrial and Organizational Psychology*, ed. GP Hodgkinson, JK Ford, pp. 1-70. New York: John Wiley. <https://doi.org/10.1002/9780470753378.ch1>
- Bauer, T. N., & Erdogan, B. (2011). Organizational socialization: The effective onboarding of new employees. In *APA handbook of industrial and organizational psychology, Vol 3: Maintaining, expanding, and contracting the organization* (pp. 51–64). Washington, DC, US: American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/12171-002>
- 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).
- Bauer, T. N., Morrison, E. W., & Callister, R. R. (1998). Organizational socialization: A review and directions for future research. In G. R. Ferris (Ed.), *Research in personnel and human resource management* (Vol. 16, pp. 149–214). Greenwich, CT: JAI Press.
- Bauer, T. N., Bodner, T., Erdogan, B., Truxillo, D. M., & Tucker, J. S. (2007). Newcomer adjustment during organizational socialization: a meta-analytic

- review of antecedents, outcomes, and methods. *The Journal of Applied Psychology*, 92(3), 707–721. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.92.3.707>
- Berger, C. R., & Calabrese, R. J. (1975). Some Explorations in Initial Interaction and Beyond: Toward a Developmental Theory of Interpersonal Communication. *Human Communication Research*, 1(2), 99–112. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2958.1975.tb00258.x>
- Bayfield A. H., & Rothe H. F. (1951). An index of job satisfaction. *Journal of Applied Psychology* 35:307-11. <http://dx.doi.org/10.1037/h0055617>
- Cohen J. (1988). *Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences*. New York, NY: Routledge Academic
- Ellis, A. M., Bauer, T. N., Mansfield, L. R., Erdogan, B., Truxillo, D. M., & Simon, L. S. (2015). Navigating Uncharted Waters: Newcomer Socialization Through the Lens of Stress Theory. *Journal of Management*, 41(1), 203–235. <https://doi.org/10.1177/0149206314557525>
- 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, Rudman A, Ljótsson B, Gustavsson P. (2018). Preventing stress-related ill health among newly registered nurses by supporting engagement in proactive behaviors: Development and feasibility testing of a behavior change intervention. *Pilot and feasibility studies* 4
- Frögéli E, 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.
- 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. B 2019:4*. 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.* Karolinska Institutet, Stockholm: Institutionen för klinisk neurovetenskap, avdelningen för psykologi.
- Gustavsson, P., Jenner, B., Annas, P., Agrenius, B., Hedberg, J., von Rüdiger, N., Bujacz A., Dahlgren, A., Frögéli, E., & Rudman, A. (2018b). *Nya jurister, läkare, lärare, sjuksköterskor och socionomers arbetstider och arbetsbelastning under de första 13 veckorna i yrket: Teknisk rapport kring upplägg och genomförande av veckomätningarna i studien 'Nya professionella'.* Rapport C 2018:3. Karolinska Institutet, Stockholm: Institutionen för klinisk neurovetenskap, avdelningen för psykologi.
- Gustavsson, P., & Rudman, A. (2018). *Motiv till yrkesval, utvärdering av utbildning och förväntningar på första jobbet efter yrkesexamen: En jämförelse mellan jurist-, läkar-, lärar-, sjuksköterske- och socionomstudenter.* Rapport No. B 2018:4. Karolinska Institutet, Stockholm: Institutionen för klinisk neurovetenskap, avdelningen för psykologi.
- Gustavsson, J. P., Frögéli, E., & Rudman, A. (2017). *Säker, motiverad och skicklig. Forskningsbaserad intervention för att stimulera hälsa, arbetsengagemang och kompetens hos nya sjuksköterskor. Vetenskaplig slutrapport till AFA försäkring (dnr 14007).* Rapport B2017:6. Stockholm: Sektionen för psykologi, Institutionen för klinisk neurovetenskap, Karolinska Institutet.
- Gustavsson JP, Hultell D, Rudman A. (2013). *Lärares och sjuksköterskors hälsoutveckling och karriärvägar de första åren efter utbildning. Rapport till AFA Försäkring. Rapport B2013:5.* Stockholm: 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.* Karolinska Institutet, Stockholm: Institutionen för klinisk neurovetenskap, avdelningen för psykologi.
- Hinton, P. R., McMurray, I., & Brownlow, C. (2014). *SPSS explained.* Hove: Routledge.
- Jones, G. R. (1986). Socialization Tactics, Self-Efficacy, and Newcomers' Adjustments to Organizations. *The Academy of Management Journal*, 29(2), 262–279. <https://doi.org/10.2307/256188>
- Kammeyer-Mueller, J. D., & Wanberg, C. R. (2003). Unwrapping the organizational entry process: disentangling multiple antecedents and their pathways to adjustment. *The Journal of Applied Psychology*, 88(5), 779–794. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.88.5.779>
- Klein, H. J., & Polin, B. (2012). *Are organizations on board with best practices onboarding.* In C. Wanberg (Ed.), *The Oxford Handbook of Organizational Socialization* (pp. 267–287). New York: Oxford University Press Inc. <http://dx.doi.org/10.1093/oxfordhb/9780199763672.013.0014>
- Nelson, D. L. (1987). Organizational socialization: A stress perspective. *Journal of Organizational Behavior*, 8(4), 311–324. <https://doi.org/10.1002/job.4030080404>

- 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. <http://doi.org/10.1177/1069072707305763>
- Saks A. M., & Ashforth, B. E. (1997). Organizational socialization: Making sense of the future past and present as a prologue for the future. *Journal of Vocational Behaviour* 51: 234-79. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1997.1614>
- Saks, A. M., & Gruman, J. A. (2012). *Getting Newcomers On Board: A review of Socialization Practices and Introduction to Socialization Resources Theory*. In C. R. Wanberg (Ed.), *The Oxford handbook of organizational socialization*. (s. 27–55). New York: Oxford University Press.
- 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. <https://doi.org/10.1080/13594320244000148>
- 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 <http://doi.org/10.1037/1072-5245.13.2.176>
- 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.
- Statens beredning för medicinsk utvärdering. (2014). *Arbetsmiljöns betydelse för symtom på depression och utmattningssyndrom*. (SBU-rapport 223). Hämtad från https://www.sbu.se/contentassets/800ad7aecf9146c795d3a89c7a957048/arbetsmiljo_depression_2014.pdf
- 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. <http://doi.org/10.1177/0143831X94154003>
- 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*. <http://doi.org/10.1037/10185-011>
- Wanberg, C. R. (2012). *The Oxford handbook of organizational socialization*. New York, NY, US: Oxford University Press. Doi: 10.1093/oxfordhb/9780199763672.001.0001
- Van Maanen, J., & Schein, E. H. (1979). Toward a theory of organizational socialization. *Research in Organizational Behavior* (pp. 209–264). JAI Press. <http://doi.org/10.1.1.475.8533>

7 Rapporter

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

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

Följande rapporter har tidigare utgivits:

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

Rapporter

- No. B 2009:5. Lärarstudenters erfarenheter av stöd och psykosocialt klimat under lärarutbildningen. Wännström, I., Hultell, D., & Gustavsson, P.
- No. B 2010:1. Manual of the Scale of work engagement and burnout (SWEBO). Hultell, D. & Gustavsson, P.
- No. B 2010:2. Lärarstudenters uppfattning om tillägnad kompetens och yrkesförberedelse. Frögéli, E., Wännström, I., & Gustavsson, P.
- No. B 2011:1. 235 röster om 'glappet'. Sjuksköterskors reflektioner om övergången mellan utbildning och yrkesliv 2 år efter examen. Djordjevic, A., Rudman, A., & Gustavsson, P.
- No. B 2011:2. Lärares erfarenheter av mobbing under de tre första åren i arbetet. Hultell, D.
- No. A 2012:1. A note on the assessment of performance-based self-esteem. Hallsten, L.
- No. A2013:1. A prospective study of changes in burnout and work engagement for beginning teachers. Hultell D, & Gustavsson P.
- No. B 2013:1. Utbildningens förberedelse av sjuksköterskestudenter för användning av forskningsresultat och tillämpning av evidensbaserad vård – En jämförelse mellan lärosäten. Nilsson-Kajermo, K., Rudman, A., Wallin, L., & Gustavsson, P.
- No. B 2013:2. Lärares karriärvägar och hälsoutveckling de första åren efter utbildning. Enkät använd vid LÅST-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.

Rapporter

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

Rapporter

- 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 upprepade samt långvarig exponering. Gustavsson P, Aurell J, Jenner B, Frögéli E, Annas P & Rudman A.
- No. C 2018: 1 Hälsa ett decennium efter karriärstart: Teknisk rapport för datainsamlingen LUST II (oktober 2017-januari 2018). Rudman A, Agrenius B, Sjöström-Bujacz A, Dahlgren A, Arborelius L, Frögéli E, & Gustavsson P.
- No. B 2018:2 Schemaläggning i vården – schemaläggares och nytexaminerade sjuksköterskors perspektiv. Epstein M, 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.

Rapporter

- No. B 2019:3 Efter fyra månader i yrket: Nya professionellas arbetstillfredsställelse, kompetens och hälsa. Teknisk rapport av bortfall och enkätsvar. Gustavsson P, Frögéli E, Agrenius B, & Rudman A.
- No. B 2019:4 Efter åtta månader i yrket: Nya professionellas arbetstillfredsställelse, kompetens och hälsa. Teknisk rapport av bortfall och enkätsvar. Gustavsson P, Agrenius B, Frögéli E, & Rudman A.
- No. B 2019:5 Efter fyra månader i yrket: Nya läkare, officerare, polisers och sjuksköterskors arbetstillfredsställelse, kompetens och hälsa. Teknisk rapport av bortfall och enkätsvar. Annell S, Inzunza M, Agrenius B, Frögéli E, Rudman A, Gustavsson P.
- No. 2020:1 Förekomst, utveckling och konsekvenser av emotionella krav för nya professionella inom kontaktyrken. En longitudinell studie av relationen mellan emotionella krav och upplevelser av stress. Juréhn I, Lindström E, Annell S, Inzunza M, Rudman A, Dahlgren A, Agrenius B, Gustavsson P, & Frögéli E.
- No. 2020:2 Arbetstider, återhämtning, hälsa och säkerhet bland nyutexaminerade sjuksköterskor. Beskrivning av rekrytering och enkätresultat från baslinjemätningen i projektet 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, polisers och sjuksköterskors arbetstillfredsställelse, kompetens och hälsa. Teknisk rapport av bortfall och enkätsvar. Annell S, Inzunza M, Gustavsson P, Agrenius B, Frögéli E, & Rudman A.
- No. 2020:6 Efter tolv månader i yrket: Nya professionellas arbetstillfredsställelse, kompetens och hälsa. Teknisk rapport av bortfall och enkätsvar. Agrenius B, Gustavsson P, Frögéli E, Rudman A, Annell S, & Inzunza M.
- No. 2020:7 Från outsider till insider: Introduktionsinsatsers effekter på nya professionellas utveckling på den nya arbetsplatsen. En intensiv longitudinell studie av nya jurister, läkare, lärare, officerare, poliser, sjuksköterskor och socionomers första 13 veckor i yrket. Gustavsson P, Birovecz A, Pelevina D, Agrenius B, Rudman A, Annell S, Inzunza M, Agrenius B, & Frögéli E.

Rapporterna och aktuella publikationsförteckningar finns att ladda ned från forskargruppens hemsida

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

8 Appendix

Tabell 8.

Korrelationsanalys med OSS-skalans delskala "Rollrelaterade insatser" och de långsiktiga utfallen vid uppföljning 1

Korrelation U1 (efter fyra månader) (Rollrelaterade insatser och långsiktiga utfall)							
Rollrelaterade insatser	Arbetsstillfredsställelse	Tilltro till yrkesfärdigheter	Intention att lämna arbetet	Intention att lämna yrket	Fysisk trötthet	Kognitiv trötthet	Emotionell trötthet
Hjälp att reflektera över yrkesroll	.239*	.019	-.133*	-.026	-.173*	-.091	-.227*
Hjälp att se olika perspektiv	.198*	.052	-.120*	-.047	-.153*	-.059	-.157*
Diskussion om arbetsuppgifter	.214*	.059	-.170*	-.105	-.168*	-.138*	.198*
Svar på frågor ang. arbetsuppgifter	.194*	-.066	-.178*	-.082	-.101	-.049	-.205*
Fått feedback	.320*	.169*	-.190*	-.176*	-.226*	-.214*	-.310*
Kunnat prata om att vara ny	.213*	.051	-.193*	-.121*	-.183*	-.084	-.222*

* $p > 0.050$, $N = 240$

Tabell 9.

Korrelationsanalys över OSS-skalans delskala "Strukturella insatser" och utfallen för uppföljning 1

Korrelation U1 (Strukturella insatser och långsiktiga utfall)							
Strukturella insatser	Arbetsstillfredsställelse	Tilltro till yrkesfärdigheter	Intention att lämna arbetet	Intention att lämna yrket	Fysisk trötthet	Kognitiv trötthet	Emotionell trötthet
Reducerad arbetstid	-.010	.005	.118	-.001	.020	-.023	.042
Extra tid/en sak i taget	.121*	.029	-.069	-.015	-.065	-.034	-.181*
Delat ansvar	.100	.022	-.037	-.041	-.033	-.042	-.079
Förenklade uppgifter	.080	-.178*	-.025	-.064	.101	.037	-.071
Formellt introducerad socialt	.173*	.171*	.019	-.090	-.193*	-.134*	-.087
Orienterad på arbetsplatsen	.231*	.197*	.108	-.122*	-.182*	-.186*	-.122*

* $p > 0.050$, $N = 240$

Tabell 10.

Korrelationsanalys över OSS-skalans delskala "Uppgiftsrelaterade insatser" och utfallen för uppföljning 1

Korrelation U1							
(Uppgiftsrelaterade insatser och långsiktiga utfall)							
Uppgiftsrelaterade insatser	Arbetsstillfredsställelse	Tilltro till yrkesfärdigheter	Intention att lämna arbetet	Intention att lämna yrket	Fysisk trötthet	Kognitiv trötthet	Emotionell trötthet
Övningsaktiviteter	.239*	.019	-.133*	-.026	-.173*	-.091	-.227*
Utbildningsaktiviteter	.198*	.052	-.120*	-.047	-.153*	-.059	-.157*
Planeringshjälp	.214*	.059	-.170*	-.105	-.168*	-.138*	.198*
Prioriteringshjälp	.194*	-.066	-.178*	-.082	-.101	-.049	-.205*
Skuggning	.320*	.169*	-.190*	-.176*	-.226*	-.214*	-.310*
Justering av arbetsuppgifter	.213*	.051	-.193*	-.121*	-.183*	-.084	-.222*
Använt stödmaterial	.144*	-.033	-.091	-.145*	-.095	-.023	-.116*

* $p > 0.050$, $N = 240$

Tabell 11.

Korrelationsanalys över OSS-skalans delskala "Relationsrelaterade insatser" och utfallen för uppföljning 1

Relationsrelaterade insatser	Korrelation U1 (Relationsrelaterade insatser och långsiktiga utfall)						
	Arbetsstillfredsställelse	Tilltro till yrkesfärdigheter	Intention att lämna arbetet	Intention att lämna yrket	Fysisk trötthet	Kognitiv trötthet	Emotionell trötthet
Arbets tid till att lära känna kollegor	.031	.113*	-.031	-.031	-.161*	-.120*	-.118*
Arbets tid till att lära känna andra nya	-.010	.068	.011	.085	-.049	-.080	-.044
Sociala aktiviteter utanför arbetstid	.108	.158*	-.004	-.106	-.155*	-.139*	-.114*
Reflektionstid med andra nya	.077	.008	-.088	-.003	-.071	-.075	-.154*

* $p > 0.050$, $N = 240$

Tabell 12.

Regressionsanalys över OSS-skalans delskala "Rollrelaterade insatser" och utfallen för uppföljning 1

Rollrelaterade insatser	Standardiserad betakoefficient U1 (Rollrelaterade insatser och långsiktiga utfall)						
	Arbetsstillfredsställelse	Tilltro till yrkesfärdigheter	Intention att lämna arbetet	Intention att lämna yrket	Fysisk trötthet	Kognitiv trötthet	Emotionell trötthet
Hjälp att reflektera över yrkesroll	.169	-.087	-.018	.110	-.094	-.085	-.220
Hjälp att se olika perspektiv	-.078	.047	-.030	-.011	.039	.098	.174
Svar på frågor	.052	-.172*	-.092	-.013	.034	.075	-.077
Fått feedback	.257*	.212*	-.106	-.165*	-.166*	-.229*	-.251*
Kunnat prata om att vara ny	.232	.005	-.095	-.074	-.044	.076	-.028
Diskussion om arbetsuppgifter	.270	.074	-.015	-.022	-.057	-.127	.000
Hela modellen							
R-square	.120	.053	.056	.039	.062	.058	.122
F-värde	5.023	2.042	2.185	1.488	2.432	2.238	5.096
P-värde	.000	.061	.045	.183	.027	.041	.000

*df Regression = 6, df Residual = 220, *p>0.050, N = 240*

Tabell 13.

Regressionsanalys över OSS-skalans delskala ”Strukturella insatser” och utfallen för uppföljning 1

Strukturella insatser	Standardiserad betakoefficient U1 (Strukturella insatser och långsiktiga utfall)						
	Arbetstillfredsställelse	Tilltro till yrkesfärdigheter	Intention att lämna arbetet	Intention att lämna yrket	Fysisk trötthet	Kognitiv trötthet	Emotionell trötthet
Reducerad arbetstid	-.045	.055	.150	.016	.022	-.035	.087
Extra tid/en sak i taget	.043	.172	-.080	.092	-.066	-.029	-.214*
Delat ansvar	.057	.048	-.019	-.028	-.015	-.042	-.019
Förenklade uppgifter	.017	-.349*	-.003	-.102	.076	.107	.058
Formellt introducerad socialt	.100	.116	.073	-.054	-.145	-.079	-.039
Orienterad på arbetsplatsen	.179	.150	-.119	-.110	-.124	-.158*	-.066
Hela modellen							
R-square	.071	.117	.038	.025	.057	.047	.051
F-värde	2.372	4.085	1.230	.775	1.848	1.535	1.657
P-värde	.031	.001	.293	.591	.092	.169	.134

*df Regression = 6, df Residual = 185, *p>0.050, N = 240*

Tabell 14.

Regressionsanalys över OSS-skalans delskala ” Uppgiftsrelaterade insatser” och utfallen för uppföljning 1

Standardiserad betakoefficient U1 (Uppgiftsrelaterade insatser och långsiktiga utfall)							
Uppgiftsrelaterade insatser	Arbetsstillfredsställelse	Tilltro till yrkesfärdigheter	Intention att lämna arbetet	Intention att lämna yrket	Fysisk trötthet	Kognitiv trötthet	Emotionell trötthet
Övningsaktiviteter	-.003	.083	.044	.014	-.034	.070	.030
Utbildningsaktiviteter	-.019	.072	-.084	.041	.30	-.094	-.095
Planeringshjälp	.093	.020	-.082	-.084	-.085	-.056	-.066
Prioriteringshjälp	.091	-.222*	-.102	.073	.078	.092	-.014
Skuggning	.047	.024	-.040	-.080	-.048	-.035	-.054
Justering av arbetsuppgifter	.043	.046	.012	-.066	-.081	-.158*	-.131
Använt stödmaterial	.079	-.056	-.010	-.157	-.059	.042	-.010
Hela modellen							
R-square	.060	.038	.213	.034	.025	.031	.058
F-värde	2.001	1.226	1.490	1.095	.790	1.008	1.913
P-värde	.056	.290	.172	.367	.596	.427	.069

*df Regression = 7, df Residual = 219, *p>0.050, N = 240*

Tabell 15.

Regressionsanalys över OSS-skalans delskala "Relationsrelaterade insatser" och utfallen för uppföljning 1

Relationsrelaterade insatser	Standardiserad betakoefficient U1 (Relationsrelaterade insatser och långsiktiga utfall)						
	Arbetsstillfredsställelse	Tilltro till yrkesfärdigheter	Intention att lämna arbetet	Intention att lämna yrket	Fysisk trötthet	Kognitiv trötthet	Emotionell trötthet
Arbets tid till att lära känna kollegor	.008	.057	-.082	-.098	-.190*	-.073	-.132
Arbets tid till att lära känna andra nya	-.132	-.031	.116	.251*	.168	.049	.067
Sociala aktiviteter utanför arbetstid	.152	.140	.000	-.156	-.116	-.115	-.099
Reflektionstid med andra nya	.118	-.004	-.117	-.072	-.086	-.069	-.185*
Hela modellen							
R-square	.027	.026	.014	.041	.047	.026	.048
F-värde	1.545	1.510	.791	2.383	2.712	1.479	2.796
P-värde	.190	.200	.532	.052	.031	.209	.027

*df Regression = 4, df Residual = 222, *p>0.050, N = 240*

Tabell 16.

Korrelationsanalys över OSS-skalans delskala "Rollrelaterade insatser" och utfallen för uppföljning 2

Korrelation U2 (Rollrelaterade insatser och långsiktiga utfall)							
Rollrelaterade insatser	Arbetsstillfredsställelse	Tilltro till yrkesfärdigheter	Intention att lämna arbetet	Intention att lämna yrket	Fysisk trötthet	Kognitiv trötthet	Emotionell trötthet
Hjälp att reflektera över yrkesroll	.089	.021	.103	.005	-.109	-.097	-.077
Hjälp att se olika perspektiv	.102	.014	-.118*	-.027	-.129*	-.068	-.085
Svar på frågor ang. arbetsuppgifter	.117*	-.035	-.120*	-.058	-.082	-.053	-.092
Fått feedback	.171*	.093	-.125*	-.064	-.098	-.165*	-.142*
Kunnat prata om att vara ny	.134*	.070	-.111	-.048	-.141*	-.162*	-.128*
Diskussion om arbetsuppgifter	.115*	.050	-.091	-.048	-.144*	-.138*	-.103

* $p > 0.050$, $N = 243$

Tabell 17.

Korrelationsanalys över OSS-skalans delskala "Strukturella insatser" och utfallen för uppföljning 2

Korrelation U2							
(Strukturella insatser och långsiktiga utfall)							
Strukturella insatser	Arbetstillfredsställelse	Tilltro till yrkesfärdigheter	Intention att lämna arbetet	Intention att lämna yrket	Fysisk trötthet	Kognitiv trötthet	Emotionell trötthet
Reducerad arbetstid	-.114	-.064	.176*	.049	.051	.031	.040
Extra tid/en sak i taget	.016	.028	.057	-.022	.005	-.084	-.163*
Delat ansvar	.138*	.056	-.071	-.095	-.067	-.158*	-.115
Förenklade uppgifter	.007	-.131*	-.004	-.077	-.031	-.018	-.145*
Formellt introducerad socialt	.147*	.147*	.001	-.010	-.087	-.062	-.071
Orienterad på arbetsplatsen	.109	.212*	.060	-.066	-.039	-.148*	-.117

* $p > 0.050$, $N = 243$

Tabell 18.

Korrelationsanalys över OSS-skalans delskala "Uppgiftsrelaterade insatser" och utfallen för uppföljning 2

Uppgiftsrelaterade insatser	Korrelation U2 (Uppgiftsrelaterade insatser och långsiktiga utfall)						
	Arbetstillfredsställelse	Tilltro till yrkesfärdigheter	Intention att lämna arbetet	Intention att lämna yrket	Fysisk trötthet	Kognitiv trötthet	Emotionell trötthet
Övningsaktiviteter	.075	.016	-.020	.037	-.083	-.027	.001
Utbildningsaktiviteter	.066	.042	-.015	-.010	-.028	-.074	-.070
Prioriteringshjälp	.144*	-.057	-.054	-.045	-.065	-.065	-.147*
Planeringshjälp	.141*	-.125*	-.071	.056	-.091	-.033	-.108
Skuggning	.078	.027	.056	-.090	-.011	-.111	-.129*
Justering av arbetsuppgifter	.107	.063	-.042	-.026	-.006	-.083	-.044
Använt stödmaterial	.131*	-.010	-.058	-.134*	-.093	-.169*	-.135*

* $p > 0.050$, $N = 243$

Tabell 19.

Korrelationsanalys över OSS-skalans delskala "Relationsrelaterade insatser" och utfallen för uppföljning 2

Relationsrelaterade insatser	Korrelation U2 (Relationsrelaterade insatser X långsiktiga utfall)						
	Arbetsstillfredsställelse	Tilltro till yrkesfärdigheter	Intention att lämna arbetet	Intention att lämna yrket	Fysisk trötthet	Kognitiv trötthet	Emotionell trötthet
Arbets tid till att lära känna kollegor	.041	.072	-.048	.020	-.078	-.117*	-.018
Arbets tid till att lära känna andra nya	-.052	.081	.067	.127*	.005	-.044	.044
Sociala aktiviteter utanför arbetstid	.090	.116*	-.106	-.042	-.166*	-.118*	-.032
Reflektionstid med andra nya	.050	.020	-.039	.022	-.035	-.049	-.102

* $p > 0.050$, $N = 243$

Tabell 20.

Regressionsanalys över OSS-skalans delskala "Rollrelaterade insatser" och utfallen för uppföljning 2

Rollrelaterade insatser	Standardiserad betakoefficient U2 (Rollrelaterade insatser och långsiktiga utfall)						
	Arbetsstillfredsställelse	Tilltro till yrkesfärdigheter	Intention att lämna arbetet	Intention att lämna yrket	Fysisk trötthet	Kognitiv trötthet	Emotionell trötthet
Hjälp att reflektera över yrkesroll	-.037	.017	-.019	.117	-.033	-.080	.027
Hjälp att se olika perspektiv	.029	.073	-.075	-.070	.079	.133	-.011
Svar på frågor ang. arbetsuppgifter	.054	-.116	-.086	-.047	.010	.072	-.029
Fått feedback	.129	.103	-.069	-.049	-.009	-.127	-.100
Kunnat prata om att vara ny	.058	.063	-.034	-.033	-.068	-.108	-.074
Diskussion om arbetsuppgifter	-.006	.060	-.038	-.002	-.083	-.085	-.004
Hela modellen							
R-square	.035	.020	.026	.010	.028	.045	.026
F-värde	1.284	.738	.949	.348	1.018	1.669	.928
P-värde	.266	.620	.461	.911	.415	.130	.476

*df Regression = 6, df Residual = 212, *p>0.050, N = 243*

Tabell 21.

Regressionsanalys över OSS-skalans delskala "Strukturella insatser" och utfallen för uppföljning 2

Strukturella insatser	Standardiserad betakoefficient U2 (Strukturella insatser och långsiktiga utfall)						
	Arbetsstillfredsställelse	Tilltro till yrkesfärdigheter	Intention att lämna arbetet	Intention att lämna yrket	Fysisk trötthet	Kognitiv trötthet	Emotionell trötthet
Reducerad arbetstid	-.119	-.046	.181	.069	.056	.045	.082
Extra tid/en sak i taget	-.055	.117	.112	.083	.079	-.049	-.093
Delat ansvar	.159	.078	-.117	-.091	-.074	-.156	-.038
Förenklade uppgifter	-.017	-.271*	-.079	-.098	-.057	.092	-.073
Formellt introducerad socialt	.113	.070	-.018	.020	-.082	.003	-.022
Orienterad på arbetsplatsen	.065	.196*	.062	-.065	-.011	-.128	-.069
Hela modellen							
R-square	.024	.015	.032	.029	.036	.020	.021
F-värde	1.319	.824	1.795	1.575	1.976	1.090	1.134
P-värde	.264	.511	.131	.182	.099	.362	.431

*df Regression = 6, df Residual = 214, *p>0.050, N = 243*

Tabell 22.

Regressionsanalys över OSS-skalans delskala "Uppgiftsrelaterade insatser" och utfallen för uppföljning 2

Standardiserad betakoefficient U2 (Uppgiftsrelaterade insatser och långsiktiga utfall)							
Uppgiftsrelaterade insatser	Arbetsstillfredsställelse	Tilltro till yrkesfärdigheter	Intention att lämna arbetet	Intention att lämna yrket	Fysisk trötthet	Kognitiv trötthet	Emotionell trötthet
Övningsaktiviteter	.009	.014	-.007	.088	-.085	.048	.114
Utbildningsaktiviteter	-.022	.055	-.001	.048	.047	-.002	-.015
Prioriteringshjälp	.077	-.004	-.028	-.170	-.013	-.052	-.151
Planeringshjälp	.053	-.187	-.074	.228*	-.081	.079	.024
Skuggning	-.011	.054	.124	-.113	.075	-.082	-.087
Justering av arbetsuppgifter	.042	.098	-.030	.025	.034	-.025	.044
Använt stödmaterial	.093	-.022	-.052	-.180*	-.091	-.162*	-.117
Hela modellen							
R-square	.034	.034	.018	.057	.023	.038	.046
F-värde	1.043	1.052	.557	1.805	.706	1.186	1.444
P-värde	.402	.396	.790	.088	.667	.312	.189

*df Regression = 7, df Residual = 210, *p>0.050, N = 243*

Tabell 23.

Regressionsanalys över OSS-skalans delskala "Relationsrelaterade insatser" och utfallen för uppföljning 2

Relationsrelaterade insatser	Standardiserad betakoefficient U2 (Relationsrelaterade insatser och långsiktiga utfall)						
	Arbetsstillfredsställelse	Tilltro till yrkesfärdigheter	Intention att lämna arbetet	Intention att lämna yrket	Fysisk trötthet	Kognitiv trötthet	Emotionell trötthet
Arbets tid till att lära känna kollegor	.057	-.025	-.076	-.055	-.031	-.106	-.037
Arbets tid till att lära känna andra nya	-.159	.054	.190*	.206	.115	-.066*	.130
Sociala aktiviteter utanför arbetstid	.111	.110	-.131	-.093	-.190*	-.079	-.044
Reflektionstid med andra nya	.068	-.008	-.058	-.016	-.033	-.025*	-.127
Hela modellen							
R-square	.024	.015	.032	.029	.036	.020	.021
F-värde	1.319	.824	1.795	1.575	1.976	1.090	1.134
P-värde	.264	.511	.131	.182	.099	.362	.431

*df Regression = 4, df Residual = 214, *p>0.050, N = 243*

Tabell 24.

Korrelationsanalys över OSS-skalans delskala "Rollrelaterade insatser" och utfallen för uppföljning 3

Rollrelaterade insatser	Korrelation U3 (Rollrelaterade insatser och långsiktiga utfall)						
	Arbetsstillfredsställelse	Tilltro till yrkesfärdigheter	Intention att lämna arbetet	Intention att lämna yrket	Fysisk trötthet	Kognitiv trötthet	Emotionell trötthet
Hjälp att reflektera över yrkesroll	.162*	.083	-.138*	-.064	-.190*	-.154*	-.081
Hjälp att se olika perspektiv	.192*	.081	-.135*	-.098	-.187*	-.108	-.041
Svar på frågor om arbetsuppgifter	.225*	-.032	-.197*	-.227*	-.149*	-.131*	-.149*
Kunnat prata om att vara ny	.173*	.111	-.026	-.071	-.168*	-.156*	-.116*
Diskussion om arbetsuppgifter	.238*	.074	-.062	-.128*	-.185*	-.169*	-.110
Fått feedback	.277*	.179*	-.099	-.230*	-.250*	-.223*	-.114*

* $p > 0.050$, $N = 211$

Tabell 25.

Korrelationsanalys över OSS-skalans delskala "Strukturella insatser" och utfallen för uppföljning 3

Korrelation U3 (Strukturella insatser och långsiktiga utfall)							
Strukturella insatser	Arbetstillfredsställelse	Tilltro till yrkesfärdigheter	Intention att lämna arbetet	Intention att lämna yrket	Fysisk trötthet	Kognitiv trötthet	Emotionell trötthet
Reducerad arbetstid	-.109	-.028	.075	.114	.129*	-.033	.035
Extra tid/en sak i taget	-.034	-.022	-.024	.017	.054	-.043	-.148*
Delat ansvar	.038	-.053	-.020	.063	.058	-.002	-.039
Förenklade uppgifter	-.011	-.205*	-.006	.007	.097	.063	-.038
Formellt introducerad socialt	.049	.120	.014	-.039	-.013	-.019	.040
Orienterad på arbetsplatsen	.206	.156*	.095	-.125*	-.062	-.105	.015

* $p > 0.050$, $N = 210$

Tabell 26.

Korrelationsanalys över OSS-skalans delskala ”Uppgiftsrelaterade insatser” och utfallen för uppföljning 3

Korrelation U3							
(Uppgiftsrelaterade funktioner och långsiktiga utfall)							
Uppgiftsrelaterade insatser	Arbetsstillfredsställelse	Tilltro till yrkesfärdigheter	Intention att lämna arbetet	Intention att lämna yrket	Fysisk trötthet	Kognitiv trötthet	Emotionell trötthet
Övningsaktiviteter	-.014	-.057	.066	.099	.037	-.004	-.014
Utbildningsaktiviteter	-.017	-.078	.065	.128*	.083	.030	-.017
Planeringshjälp	-.145*	-.117	-.050	-.056	-.131*	-.089	-.145*
Prioriteringshjälp	-.094	-.135	.036	-.020	-.073	-.018	-.094
Skuggning	-.122	-.075	.061	.008	-.031	-.078	-.122
Justering av arbetsuppgifter	-.026	-.024	.034	-.056	-.099	-.099	-.026
Använt stödmaterial	.090	-.026	.077	-.089	-.059	-.065	.090

* $p > 0.050$, $N = 210$

Tabell 27.

Korrelationsanalys över OSS-skalans delskala "Relationsrelaterade insatser" och utfallen för uppföljning 3

Korrelation U3							
(Relationsrelaterade insatser och långsiktiga utfall)							
Relationsrelaterade insatser	Arbetsstillfredsställelse	Tilltro till yrkesfärdigheter	Intention att lämna arbetet	Intention att lämna yrket	Fysisk trötthet	Kognitiv trötthet	Emotionell trötthet
Arbets tid till att lära känna kollegor	-.130*	.062	.124*	.148*	-.036	-.081	-.023
Arbets tid till att lära känna andra nya	-.159*	-.015	.228*	.175*	.024	-.048	.035
Sociala aktiviteter utanför arbetstid	-.033	.047	.023	.038	-.113	-.115	-.043
Reflektionstid med andra nya	-.090	.022	.100	.131*	-.011	.013	-.031

* $p > 0.050$, $N = 210$

Tabell 28.

Regressionsanalys över OSS-skalans delskala "Rollrelaterade insatser" och utfallen för uppföljning 3

Standardiserad betakoefficient U3 (Rollrelaterade insatser och långsiktiga utfall)							
Rollrelaterade insatser	Arbetsstillfredsställelse	Tilltro till yrkesfärdigheter	Intention att lämna arbetet	Intention att lämna yrket	Fysisk trötthet	Kognitiv trötthet	Emotionell trötthet
Hjälp att reflektera över yrkesroll	-.159	.039	-.083	.106	-.074	-.165	-.096
Hjälp att se olika perspektiv	.231	-.041	-.086	-.080	-.013	.160	.136
Svar på frågor	.388	-.155	-.233*	-.210*	-.023	-.006	-.105
Kunnat prata om att vara ny	-.129	.054	-.106	.106	.020	-.004	-.048
Diskussion om arbetsuppgifter	.308	.048	-.095	-.074	-.060	-.081	-.013
Fått feedback	.575	.192	-.015	-.022*	-.189*	-.187*	.068
Hela modellen							
R-square	.103	.049	.064	.039	.075	.065	.033
F-värde	3.920	1.745	2.320	1.488	2.736	2.238	1.139
P-värde	.001	.112	.034	.183	.014	.033	.341

*df Regression = 4, df Residual = 205, *p>0.050, N = 209*

Tabell 29.

Regressionsanalys över OSS-skalans delskala ”Strukturella insatser” och utfallen för uppföljning 3

Strukturella insatser	Standardiserad betakoefficient U3 (Strukturella insatser och långsiktiga utfall)						
	Arbetsstillfredsställelse	Tilltro till yrkesfärdigheter	Intention att lämna arbetet	Intention att lämna yrket	Fysisk trötthet	Kognitiv trötthet	Emotionell trötthet
Reducerad arbetstid	-.111	.007	.076	.122	.119	-.039	.054
Extra tid/en sak i taget	-.090	.134	-.091	.035	-.006	-.111	-.236*
Delat ansvar	.058	-.004	.032	.076	.030	-.006	.009
Förenklade uppgifter	.024	-.319*	.018	-.047	.080	.162	.090
Formellt introducerad socialt	.005	.065	.016	.009	.018	.024	.053
Orienterad på arbetsplatsen	.125	.149	.113	.148	-.092	-.106	.041
Hela modellen							
R-square	.031	.094	.019	.037	.173	.047	.036
F-värde	.900	2.948	.554	1.093	.875	1.535	1.057
P-värde	.496	.009	.767	.369	.515	.169	.391

*df Regression = 4, df Residual = 205, *p>0.050, N = 209*

Tabell 30.

Regressionsanalys över OSS-skalans delskala "Uppgiftsrelaterade insatser" och utfallen för uppföljning 3

Uppgiftsrelaterade insatser	Standardiserad betakoefficient U3 (Uppgiftsrelaterade insatser X långsiktiga utfall)						
	Arbetsstillfredsställelse	Tilltro till yrkesfärdigheter	Intention att lämna arbetet	Intention att lämna yrket	Fysisk trötthet	Kognitiv trötthet	Emotionell trötthet
Övningsaktiviteter	-.102	.009	.040	.086	.046	.008	.038
Utbildningsaktiviteter	-.057	-.047	.013	.171	.131	.075	.048
Planeringshjälp	.079	-.048	-.169	-.067	-.147	-.120	-.126
Prioriteringshjälp	.122	-.101	.097	-.016	.007	.101	.000
Skuggning	.030	-.023	.052	.018	.016	-.053	-.099
Justering av arbetsuppgifter	.005	.038	-.003	-.045	-.077	-.082	.053
Använt stödmaterial	.017	.020	.070	-.151	-.070	-.051	-.074
Hela modellen							
R-square	.037	.023	.024	.051	.025	.027	.186
F-värde	1.104	.667	.703	1.528	.790	.785	1.025
P-värde	.362	.700	.629	.159	.263	.601	.415

*df Regression = 4, df Residual = 205, *p>0.050, N = 209*

Tabell 31.

Regressionsanalys över OSS-skalans delskala "Relationsrelaterade insatser" och utfallen för uppföljning 3

Relationsrelaterade insatser	Standardiserad betakoefficient U3 (Relationsrelaterade insatser och långsiktiga utfall)						
	Arbetsstillfredsställelse	Tilltro till yrkesfärdigheter	Intention att lämna arbetet	Intention att lämna yrket	Fysisk trötthet	Kognitiv trötthet	Emotionell trötthet
Arbets tid till att lära känna kollegor	-.112	.158	-.007	.125	.006	-.040	-.059
Arbets tid till att lära känna andra nya	-.151	-.150	.329	.143	.139	.020	.243
Sociala aktiviteter utanför arbetstid	.138	.014	-.161	-.153	-.192	-.119	-.066
Reflektionstid med andra nya	-.008	.015	-.005	.052	-.018	-.062	-.050
Hela modellen							
R-square	.035	.026	.070	.044	.025	.017	.011
F-värde	1.849	1.510	3.856	2.377	1.307	0.872	.555
P-värde	.121	.200	.005	.053	.269	.482	.696

*df Regression = 4, df Residual = 205, *p>0.050, N = 209*

Tabell 32.

Den kompletta självskattningsskalan OSS med svarsformat.

Delskala	Frågor	Svar
Strukturella insatser <i>I syfte att underlätta för dig som nyanställd, har du (i jämförelse med mer erfarna kollegor) under den senaste veckan...</i>	haft reducerad arbetstid/kortare arbetsdag? fått extra tid till uppgifter eller fått fokusera på ett särskilt arbetsområde i taget? delat ansvaret för vissa/alla arbetsuppgifter med någon? fått arbeta med mindre svåra uppgifter?	Ja/Nej
	har du blivit formellt introducerad för dina kollegor? har du blivit orienterad/runtvisad på arbetsplatsen (dvs. blivit visad lokaler, teknik/utrustning och personal)?	Ja/Nej 1= Ja, och jag närvarande 2= Ja, men jag närvarade inte 3= Nej
Uppgiftsrelaterade insatser <i>Under den senaste veckan på arbetsplatsen...</i>	har du fått arbetsuppgifter att utföra i övningssyfte? har du deltagit i någon utbildningsaktivitet som anordnats särskilt för dig som nyanställd? har någon hjälpt dig att planera genomförandet av ditt arbete? har någon hjälpt dig att prioritera bland dina arbetsuppgifter? har du gått bredvid eller "skuggat" någon för att observera hur arbetet utförs? har någon ändrat innehållet i eller omfattningen av dina arbetsuppgifter (t.ex. lagt till om du varit understimulerad eller tagit bort om du har haft för mycket)?	Ja/Nej
	har du använt dig av stödmaterial (t.ex. instruktionspärmar/manualer eller en webbplats för kunskaps- och introduktionsmaterial)?	Ja/Nej 1= Ja, och jag närvarande 2= Ja, men jag närvarade inte 3= Nej
Rollrelaterade insatser <i>Under den senaste veckan...</i>	har någon hjälpt dig att reflektera över din yrkesroll? har någon hjälpt dig med att se olika perspektiv på dina upplevelser i arbetet? har du kunnat diskutera dina arbetsuppgifters innehåll och omfattning med någon?	Ja/Nej

Appendix

	<p>har någon svarat på frågor om dina arbetsuppgifter? har någon gett dig feedback på ditt arbete? har du kunnat prata med någon om att vara ny på arbetsplatsen?</p>	<p>1=Aldrig 2=Någon enstaka gång 3=Vid några tillfällen 4=Dagligen 5=Flera gånger per dag</p>
<p>Relationsrelaterade insatser <i>Under den senaste veckan...</i></p>	<p>har du blivit formellt introducerad för dina kollegor? har din arbetsplats avsatt arbetstid till att nyanställda ska få lära känna varandra? har din arbetsplats planerat/organiserat någon aktivitet utanför arbetstid för att nyanställda ska få lära känna sina kollegor? har din arbetsplats avsatt arbetstid till nyanställda för att få dela tankar och känslor av att vara ny?</p>	<p>Ja/Nej</p> <p>1=Ja och jag närvarade 2=Ja, men jag närvarade inte 3=Nej</p>

Tabell 33.

Delskalornas korrelationer mellan insatser och långsiktiga utfall efter effektstorlek (de 25 högsta i färg: rollrelaterade insatser i rött, uppgiftsrelaterade insatser i blått, strukturella insatser i orange och relationsrelaterade insatser i lila).

	Uppföljning	Insats	Utfall	Korrelation
1	U1	Rollrelaterade insatser	Arbetsstillfredsställelse	.301*
2	U1	Rollrelaterade insatser	Emotionell trötthet	-.287*
3	U3	Rollrelaterade insatser	Arbetsstillfredsställelse	.273*
4	U3	Rollrelaterade insatser	Fysisk trötthet	-.248*
5	U1	Uppgiftsrelaterade insatser	Arbetsstillfredsställelse	.230*
6	U1	Rollrelaterade insatser	Fysisk trötthet	-.222*
7	U1	Uppgiftsrelaterade insatser	Emotionell trötthet	-.215*
8	U1	Rollrelaterade insatser	Intention att lämna arbetet	-.213*
9	U3	Rollrelaterade insatser	Kognitiv trötthet	-.206*
10	U1	Uppgiftsrelaterade insatser	Intention att lämna arbetet	-.188*
11	U3	Rollrelaterade insatser	Intention att lämna yrket	-.171*
12	U2	Uppgiftsrelaterade insatser	Arbetsstillfredsställelse	.164*
13	U2	Uppgiftsrelaterade insatser	Emotionell trötthet	-.162*
14	U2	Rollrelaterade insatser	Arbetsstillfredsställelse	.159*
15	U2	Rollrelaterade insatser	Kognitiv trötthet	-.153*
16	U3	Relationsrelaterade insatser	Intention att lämna yrket	.152*
17	U1	Relationsrelaterade insatser	Emotionell trötthet	-.150*
18	U2	Rollrelaterade insatser	Intention att lämna arbetet	-.146*
19	U1	Strukturella insatser	Emotionell trötthet	-.145*
20	U1	Relationsrelaterade insatser	Fysisk trötthet	-.144*
21	U3	Relationsrelaterade insatser	Intention att lämna arbetet	.143*
22	U1	Rollrelaterade insatser	Kognitiv trötthet	-.142*
23	U1	Relationsrelaterade insatser	Kognitiv trötthet	-.138*
24	U2	Rollrelaterade insatser	Emotionell trötthet	-.138*
25	U3	Uppgiftsrelaterade insatser	Emotionell trötthet	-.138*
26	U3	Rollrelaterade insatser	Intention att lämna arbetet	-.136*
27	U2	Strukturella insatser	Emotionell trötthet	-.135*
28	U2	Uppgiftsrelaterade insatser	Kognitiv trötthet	-.134*
29	U3	Rollrelaterade insatser	Emotionell trötthet	-.130*
30	U2	Strukturella insatser	Kognitiv trötthet	-.127*
31	U3	Relationsrelaterade insatser	Arbetsstillfredsställelse	-.126*
32	U1	Uppgiftsrelaterade insatser	Intention att lämna yrket	-.122*
33	U1	Uppgiftsrelaterade insatser	Fysisk trötthet	-.121*
34	U3	Uppgiftsrelaterade insatser	Tilltro till yrkesfärdigheter	-.120*
35	U3	Rollrelaterade insatser	Tilltro till yrkesfärdigheter	.115*
36	U1	Relationsrelaterade insatser	Tilltro till yrkesfärdigheter	.110*

Tabell 34.

Specifika insatsers korrelationer med långsiktiga utfall (de 25 högsta i färg: rollrelaterade insatser i rött, uppgiftsrelaterade insatser i blått, strukturella insatser i orange och relationsrelaterade insatser i lila).

	Uppföljning	Delskala	Insats	Utfall	Korrelation
1	U1	Rollrelaterade insatser	Fått feedback	Arbetsstillfredsställelse	.320*
2	U1	Uppgiftsrelaterade insatser	Skuggning	Arbetsstillfredsställelse	.320*
3	U1	Uppgiftsrelaterade insatser	Skuggning	Emotionell trötthet	-.310*
4	U1	Rollrelaterade insatser	Fått feedback	Emotionell trötthet	-.310*
5	U3	Rollrelaterade insatser	Fått feedback	Arbetsstillfredsställelse	.277*
6	U3	Rollrelaterade insatser	Fått feedback	Fysisk trötthet	-.250*
7	U1	Rollrelaterade insatser	Hjälp att reflektera över yrkesroll	Arbetsstillfredsställelse	.239*
8	U1	Uppgiftsrelaterade insatser	Övningsaktiviteter	Arbetsstillfredsställelse	.239*
9	U3	Rollrelaterade insatser	Diskussion om arbetsuppgifter	Arbetsstillfredsställelse	.238*
10	U1	Strukturella insatser	Orienterad på arbetsplatsen	Arbetsstillfredsställelse	.231*
11	U3	Rollrelaterade insatser	Fått feedback	Intention att lämna yrket	-.230*
12	U3	Relationsrelaterade insatser	Arbets tid till att lära känna andra nya	Intention att lämna arbetet	.228*
13	U1	Rollrelaterade insatser	Hjälp att reflektera över yrkesroll	Emotionell trötthet	-.227*
14	U1	Uppgiftsrelaterade insatser	Övningsaktiviteter	Emotionell trötthet	-.227*
15	U3	Rollrelaterade insatser	Svar på frågor om arbetsuppgifter	Intention att lämna yrket	-.227*
16	U1	Uppgiftsrelaterade insatser	Skuggning	Fysisk trötthet	-.226*
17	U1	Rollrelaterade insatser	Fått feedback	Fysisk trötthet	-.226*
18	U3	Rollrelaterade insatser	Svar på frågor om arbetsuppgifter	Arbetsstillfredsställelse	.225*
19	U3	Rollrelaterade insatser	Fått feedback	Kognitiv trötthet	-.223*
20	U1	Rollrelaterade insatser	Kunnat prata om att vara ny	Emotionell trötthet	-.222*
21	U1	Uppgiftsrelaterade insatser	Justering av arbetsuppgifter	Emotionell trötthet	-.222*
22	U1	Rollrelaterade insatser	Diskussion om arbetsuppgifter	Arbetsstillfredsställelse	.214*

Appendix

Forts.	Uppföljning	Delskala	Insats	Utfall	Korrelation
23	U1	Uppgiftsrelaterade insatser	Skuggning	Kognitiv trötthet	-.214*
24	U1	Uppgiftsrelaterade insatser	Planeringshjälp	Arbetstillfredsställelse	.214*
25	U1	Rollrelaterade insatser	Fått feedback	Kognitiv trötthet	-.214*
26	U1	Rollrelaterade insatser	Kunnat prata om att vara ny	Arbetstillfredsställelse	.213*
27	U1	Uppgiftsrelaterade insatser	Justering av arbetsuppgifter	Arbetstillfredsställelse	.213*
28	U2	Strukturella insatser	Orienterad på arbetsplatsen	Tilltro till yrkesfärdigheter	.212*
29	U1	Rollrelaterade insatser	Svar på frågor ang. arbetsuppgifter	Emotionell trötthet	-.205*
30	U1	Uppgiftsrelaterade insatser	Prioriteringshjälp	Emotionell trötthet	-.205*
31	U3	Strukturella insatser	Förenklade uppgifter	Tilltro till yrkesfärdigheter	-.205*
32	U1	Rollrelaterade insatser	Hjälp att se olika perspektiv	Arbetstillfredsställelse	.198*
33	U1	Rollrelaterade insatser	Diskussion om arbetsuppgifter	Emotionell trötthet	.198*
34	U1	Uppgiftsrelaterade insatser	Utbildningsaktiviteter	Arbetstillfredsställelse	.198*
35	U1	Uppgiftsrelaterade insatser	Planeringshjälp	Emotionell trötthet	.198*
36	U1	Strukturella insatser	Orienterad på arbetsplatsen	Tilltro till yrkesfärdigheter	.197*
37	U3	Rollrelaterade insatser	Svar på frågor om arbetsuppgifter	Intention att lämna arbetet	-.197*
38	U1	Uppgiftsrelaterade insatser	Prioriteringshjälp	Arbetstillfredsställelse	.194*
39	U1	Rollrelaterade insatser	Svar på frågor ang. arbetsuppgifter	Arbetstillfredsställelse	.194*
40	U1	Rollrelaterade insatser	Kunnat prata om att vara ny	Intention att lämna arbetet	-.193*
41	U1	Uppgiftsrelaterade insatser	Justering av arbetsuppgifter	Intention att lämna arbetet	-.193*
42	U1	Strukturella insatser	Formellt introducerad socialt	Fysisk trötthet	-.193*
43	U3	Rollrelaterade insatser	Hjälp att se olika perspektiv	Arbetstillfredsställelse	.192*
44	U1	Rollrelaterade insatser	Fått feedback	Intention att lämna arbetet	-.190*
45	U3	Rollrelaterade insatser	Hjälp att reflektera över yrkesroll	Fysisk trötthet	-.190*
46	U1	Uppgiftsrelaterade insatser	Skuggning	Intention att lämna arbetet	-.190*
47	U3	Rollrelaterade insatser	Hjälp att se olika perspektiv	Fysisk trötthet	-.187*
48	U1	Strukturella insatser	Orienterad på arbetsplatsen	Kognitiv trötthet	-.186*

Appendix

Forts.	Uppföljning	Delskala	Insats	Utfall	Korrelation
49	U3	Rollrelaterade insatser	Diskussion om arbetsuppgifter	Fysisk trötthet	-.185*
50	U1	Rollrelaterade insatser	Kunnat prata om att vara ny	Fysisk trötthet	-.183*
51	U1	Uppgiftsrelaterade insatser	Justering av arbetsuppgifter	Fysisk trötthet	-.183*
52	U1	Strukturella insatser	Orienterad på arbetsplatsen	Fysisk trötthet	-.182*
53	U1	Strukturella insatser	Extra tid/en sak i taget	Emotionell trötthet	-.181*
54	U3	Rollrelaterade insatser	Fått feedback	Tilltro till yrkesfärdigheter	.179*
55	U1	Rollrelaterade insatser	Svar på frågor ang. arbetsuppgifter	Intention att lämna arbetet	-.178*
56	U1	Uppgiftsrelaterade insatser	Prioriteringshjälp	Intention att lämna arbetet	-.178*
57	U1	Strukturella insatser	Förenklade uppgifter	Tilltro till yrkesfärdigheter	-.178*
58	U1	Rollrelaterade insatser	Fått feedback	Intention att lämna yrket	-.176*
59	U1	Uppgiftsrelaterade insatser	Skuggning	Intention att lämna yrket	-.176*
60	U2	Strukturella insatser	Reducerad arbetstid	Intention att lämna arbetet	.176*
61	U3	Relationsrelaterade insatser	Arbetstid till att lära känna andra nya	Intention att lämna yrket	.175*
62	U1	Rollrelaterade insatser	Hjälp att reflektera över yrkesroll	Fysisk trötthet	-.173*
63	U1	Uppgiftsrelaterade insatser	Övningsaktiviteter	Fysisk trötthet	-.173*
64	U1	Strukturella insatser	Formellt introducerad socialt	Arbetsstillfredsställelse	.173*
65	U3	Rollrelaterade insatser	Kunnat prata om att vara ny	Arbetsstillfredsställelse	.173*
66	U2	Rollrelaterade insatser	Fått feedback	Arbetsstillfredsställelse	.171*
67	U1	Strukturella insatser	Formellt introducerad socialt	Tilltro till yrkesfärdigheter	.171*
68	U1	Rollrelaterade insatser	Diskussion om arbetsuppgifter	Intention att lämna arbetet	-.170*
69	U1	Uppgiftsrelaterade insatser	Planeringshjälp	Intention att lämna arbetet	-.170*
70	U1	Rollrelaterade insatser	Fått feedback	Tilltro till yrkesfärdigheter	.169*
71	U1	Uppgiftsrelaterade insatser	Skuggning	Tilltro till yrkesfärdigheter	.169*
72	U2	Uppgiftsrelaterade insatser	Använt stödmaterial	Kognitiv trötthet	-.169*
73	U3	Rollrelaterade insatser	Diskussion om arbetsuppgifter	Kognitiv trötthet	-.169*
74	U1	Uppgiftsrelaterade insatser	Planeringshjälp	Fysisk trötthet	-.168*

Appendix

Forts.	Uppföljning	Delskala	Insats	Utfall	Korrelation
75	U1	Rollrelaterade insatser	Diskussion om arbetsuppgifter	Fysisk trötthet	-.168*
76	U3	Rollrelaterade insatser	Kunnat prata om att vara ny	Fysisk trötthet	-.168*
77	U2	Relationsrelaterade insatser	Sociala aktiviteter utanför arbetstid	Fysisk trötthet	-.166*
78	U2	Rollrelaterade insatser	Fått feedback	Kognitiv trötthet	-.165*
79	U2	Strukturella insatser	Extra tid/en sak i taget	Emotionell trötthet	-.163*
80	U3	Rollrelaterade insatser	Hjälp att reflektera över yrkesroll	Arbetsstillfredsställelse	.162*
81	U2	Rollrelaterade insatser	Kunnat prata om att vara ny	Kognitiv trötthet	-.162*
82	U1	Relationsrelaterade insatser	Arbetstid till att lära känna kollegor	Fysisk trötthet	-.161*
83	U3	Relationsrelaterade insatser	Arbetstid till att lära känna andra nya	Arbetsstillfredsställelse	-.159*
84	U1	Relationsrelaterade insatser	Sociala aktiviteter utanför arbetstid	Tilltro till yrkesfärdigheter	.158*
85	U2	Strukturella insatser	Delat ansvar	Kognitiv trötthet	-.158*
86	U1	Rollrelaterade insatser	Hjälp att se olika perspektiv	Emotionell trötthet	-.157*
87	U1	Uppgiftsrelaterade insatser	Utbildningsaktiviteter	Emotionell trötthet	-.157*
88	U3	Strukturella insatser	Orienterad på arbetsplatsen	Tilltro till yrkesfärdigheter	.156*
89	U3	Rollrelaterade insatser	Kunnat prata om att vara ny	Kognitiv trötthet	-.156*
90	U1	Relationsrelaterade insatser	Sociala aktiviteter utanför arbetstid	Fysisk trötthet	-.155*
91	U1	Relationsrelaterade insatser	Reflektionstid med andra nya	Emotionell trötthet	-.154*
92	U3	Rollrelaterade insatser	Hjälp att reflektera över yrkesroll	Kognitiv trötthet	-.154*
93	U1	Rollrelaterade insatser	Hjälp att se olika perspektiv	Fysisk trötthet	-.153*
94	U1	Uppgiftsrelaterade insatser	Utbildningsaktiviteter	Fysisk trötthet	-.153*
95	U3	Rollrelaterade insatser	Svar på frågor om arbetsuppgifter	Fysisk trötthet	-.149*
96	U3	Rollrelaterade insatser	Svar på frågor om arbetsuppgifter	Emotionell trötthet	-.149*
97	U3	Relationsrelaterade insatser	Arbetstid till att lära känna kollegor	Intention att lämna yrket	.148*
98	U2	Strukturella insatser	Orienterad på arbetsplatsen	Kognitiv trötthet	-.148*
99	U3	Strukturella insatser	Extra tid/en sak i taget	Emotionell trötthet	-.148*
100	U2	Strukturella insatser	Formellt introducerad socialt	Fysisk trötthet	.147*

Appendix

Forts.	Uppföljning	Delskala	Insats	Utfall	Korrelation
101	U2	Strukturella insatser	Formellt introducerad socialt	Tilltro till yrkesfärdigheter	.147*
102	U2	Uppgiftsrelaterade insatser	Prioriteringshjälp	Emotionell trötthet	-.147*
103	U1	Uppgiftsrelaterade insatser	Använt stödmaterial	Intention att lämna yrket	-.145*
104	U2	Strukturella insatser	Förenklade uppgifter	Emotionell trötthet	-.145*
105	U3	Uppgiftsrelaterade insatser	Planeringshjälp	Arbetstillfredsställelse	-.145*
106	U3	Uppgiftsrelaterade insatser	Planeringshjälp	Emotionell trötthet	-.145*
107	U1	Uppgiftsrelaterade insatser	Använt stödmaterial	Arbetstillfredsställelse	.144*
108	U2	Uppgiftsrelaterade insatser	Prioriteringshjälp	Arbetstillfredsställelse	.144*
109	U2	Rollrelaterade insatser	Diskussion om arbetsuppgifter	Fysisk trötthet	-.144*
110	U2	Rollrelaterade insatser	Fått feedback	Emotionell trötthet	-.142*
111	U2	Rollrelaterade insatser	Kunnat prata om att vara ny	Fysisk trötthet	-.141*
112	U2	Uppgiftsrelaterade insatser	Planeringshjälp	Arbetstillfredsställelse	.141*
113	U1	Relationsrelaterade insatser	Sociala aktiviteter utanför arbetstid	Kognitiv trötthet	-.139*
114	U2	Strukturella insatser	Delat ansvar	Arbetstillfredsställelse	.138*
115	U1	Rollrelaterade insatser	Diskussion om arbetsuppgifter	Kognitiv trötthet	-.138*
116	U3	Rollrelaterade insatser	Hjälp att reflektera över yrkesroll	Intention att lämna arbetet	-.138*
117	U1	Uppgiftsrelaterade insatser	Planeringshjälp	Kognitiv trötthet	-.138*
118	U2	Rollrelaterade insatser	Diskussion om arbetsuppgifter	Kognitiv trötthet	-.138*
119	U2	Uppgiftsrelaterade insatser	Använt stödmaterial	Emotionell trötthet	-.135*
120	U3	Rollrelaterade insatser	Hjälp att se olika perspektiv	Intention att lämna arbetet	-.135*
121	U1	Strukturella insatser	Formellt introducerad socialt	Kognitiv trötthet	-.134*
122	U2	Rollrelaterade insatser	Kunnat prata om att vara ny	Arbetstillfredsställelse	.134*
123	U2	Uppgiftsrelaterade insatser	Använt stödmaterial	Intention att lämna yrket	-.134*
124	U1	Rollrelaterade insatser	Hjälp att reflektera över yrkesroll	Intention att lämna arbetet	-.133*
125	U1	Uppgiftsrelaterade insatser	Övningsaktiviteter	Intention att lämna arbetet	-.133*
126	U2	Uppgiftsrelaterade insatser	Använt stödmaterial	Arbetstillfredsställelse	.131*

Appendix

Forts.	Uppföljning	Delskala	Insats	Utfall	Korrelation
127	U3	Relationsrelaterade insatser	Reflektionstid med andra nya	Intention att lämna yrket	.131*
128	U3	Uppgiftsrelaterade insatser	Planeringshjälp	Fysisk trötthet	-.131*
129	U3	Rollrelaterade insatser	Svar på frågor om arbetsuppgifter	Kognitiv trötthet	-.131*
130	U2	Strukturella insatser	Förenklade uppgifter	Tilltro till yrkesfärdigheter	-.131*
131	U3	Relationsrelaterade insatser	Arbetstid till att lära känna kollegor	Arbetsstillfredsställelse	-.130*
132	U3	Strukturella insatser	Reducerad arbetstid	Fysisk trötthet	.129*
133	U2	Rollrelaterade insatser	Hjälp att se olika perspektiv	Fysisk trötthet	-.129*
134	U2	Uppgiftsrelaterade insatser	Skuggning	Emotionell trötthet	-.129*
135	U3	Uppgiftsrelaterade insatser	Utbildningsaktiviteter	Intention att lämna yrket	.128*
136	U2	Rollrelaterade insatser	Kunnat prata om att vara ny	Emotionell trötthet	-.128*
137	U3	Rollrelaterade insatser	Diskussion om arbetsuppgifter	Intention att lämna yrket	-.128*
138	U2	Relationsrelaterade insatser	Arbetstid till att lära känna andra nya	Intention att lämna yrket	.127*
139	U2	Rollrelaterade insatser	Fått feedback	Intention att lämna arbetet	-.125*
140	U2	Uppgiftsrelaterade insatser	Planeringshjälp	Tilltro till yrkesfärdigheter	-.125*
141	U3	Strukturella insatser	Orienterad på arbetsplatsen	Intention att lämna yrket	-.125*
142	U3	Relationsrelaterade insatser	Arbetstid till att lära känna kollegor	Intention att lämna arbetet	.124*
143	U1	Strukturella insatser	Orienterad på arbetsplatsen	Intention att lämna yrket	-.122*
144	U1	Strukturella insatser	Orienterad på arbetsplatsen	Emotionell trötthet	-.122*
145	U1	Strukturella insatser	Extra tid/en sak i taget	Arbetsstillfredsställelse	.121*
146	U1	Rollrelaterade insatser	Kunnat prata om att vara ny	Intention att lämna yrket	-.121*
147	U1	Uppgiftsrelaterade insatser	Justering av arbetsuppgifter	Intention att lämna yrket	-.121*
148	U1	Rollrelaterade insatser	Hjälp att se olika perspektiv	Intention att lämna arbetet	-.120*
149	U2	Rollrelaterade insatser	Svar på frågor ang. arbetsuppgifter	Intention att lämna arbetet	-.120*
150	U1	Relationsrelaterade insatser	Arbetstid till att lära känna kollegor	Kognitiv trötthet	-.120*
151	U1	Uppgiftsrelaterade insatser	Utbildningsaktiviteter	Intention att lämna arbetet	-.120*
152	U1	Relationsrelaterade insatser	Arbetstid till att lära känna kollegor	Emotionell trötthet	-.118*

Appendix

Forts.	Uppföljning	Delskala	Insats	Utfall	Korrelation
153	U2	Rollrelaterade insatser	Hjälp att se olika perspektiv	Intention att lämna arbetet	-.118*
154	U2	Relationsrelaterade insatser	Sociala aktiviteter utanför arbetstid	Kognitiv trötthet	-.118*
155	U2	Rollrelaterade insatser	Svar på frågor ang. arbetsuppgifter	Arbetstillfredsställelse	.117*
156	U2	Relationsrelaterade insatser	Arbetstid till att lära känna kollegor	Kognitiv trötthet	-.117*
157	U2	Relationsrelaterade insatser	Sociala aktiviteter utanför arbetstid	Tilltro till yrkesfärdigheter	.116*
158	U1	Uppgiftsrelaterade insatser	Använt stödmaterial	Emotionell trötthet	-.116*
159	U3	Rollrelaterade insatser	Kunnat prata om att vara ny	Emotionell trötthet	-.116*
160	U2	Rollrelaterade insatser	Diskussion om arbetsuppgifter	Arbetstillfredsställelse	.115*
161	U1	Relationsrelaterade insatser	Sociala aktiviteter utanför arbetstid	Emotionell trötthet	-.114*
162	U3	Rollrelaterade insatser	Fått feedback	Emotionell trötthet	-.114*
163	U1	Relationsrelaterade insatser	Arbetstid till att lära känna kollegor	Tilltro till yrkesfärdigheter	.113*

Tabell 35.

Specifika insatsers regressioner med långsiktiga utfall (de 25 högsta i färg: rollrelaterade insatser i rött, uppgiftsrelaterade insatser i blått, strukturella insatser i orange och relationsrelaterade insatser i lila).

	Uppföljning	Delskala	Insats	Utfall	Regression
1	U1	Strukturella insatser	Förenklade uppgifter	Tilltro till yrkesfärdigheter	-.349*
2	U3	Strukturella insatser	Förenklade uppgifter	Tilltro till yrkesfärdigheter	-.319*
3	U2	Strukturella insatser	Förenklade uppgifter	Tilltro till yrkesfärdigheter	-.271*
4	U1	Rollrelaterade insatser	Fått feedback	Arbetsstillfredsställelse	.257*
5	U1	Rollrelaterade insatser	Fått feedback	Emotionell trötthet	-.251*
6	U1	Relationsrelaterade insatser	Arbets tid till att lära känna andra nya	Intention att lämna yrket	.251*
7	U3	Strukturella insatser	Extra tid/en sak i taget	Emotionell trötthet	-.236*
8	U3	Rollrelaterade insatser	Svar på frågor	Intention att lämna arbetet	-.233*
9	U1	Rollrelaterade insatser	Fått feedback	Kognitiv trötthet	-.229*
10	U2	Uppgiftsrelaterade insatser	Planeringshjälp	Intention att lämna yrket	.228*
11	U1	Uppgiftsrelaterade insatser	Prioriteringshjälp	Tilltro till yrkesfärdigheter	-.222*
12	U1	Strukturella insatser	Extra tid/en sak i taget	Emotionell trötthet	-.214*
13	U1	Rollrelaterade insatser	Fått feedback	Tilltro till yrkesfärdigheter	.212*
14	U3	Rollrelaterade insatser	Svar på frågor	Intention att lämna yrket	-.210*
15	U2	Strukturella insatser	Orienterad på arbetsplatsen	Tilltro till yrkesfärdigheter	.196*
16	U2	Relationsrelaterade insatser	Arbets tid till att lära känna andra nya	Intention att lämna arbetet	.190*
17	U2	Relationsrelaterade insatser	Sociala aktiviteter utanför arbetstid	Fysisk trötthet	-.190*
18	U3	Rollrelaterade insatser	Fått feedback	Fysisk trötthet	-.189*
19	U3	Rollrelaterade insatser	Fått feedback	Kognitiv trötthet	-.187*
20	U1	Relationsrelaterade insatser	Reflektionstid med andra nya	Emotionell trötthet	-.185*
21	U2	Uppgiftsrelaterade insatser	Använt stödmaterial	Intention att lämna yrket	-.180*
22	U2	Uppgiftsrelaterade insatser	Använt stödmaterial	Intention att lämna yrket	-.180*

Appendix

Forts.	Uppföljning	Delskala	Insats	Utfall	Regression
23	U1	Rollrelaterade insatser	Fått feedback	Fysisk trötthet	-.166*
24	U1	Rollrelaterade insatser	Fått feedback	Intention att lämna yrket	-.165*
25	U2	Uppgiftsrelaterade insatser	Använt stödmaterial	Kognitiv trötthet	-.162*
26	U1	Strukturella insatser	Orienterad på arbetsplatsen	Kognitiv trötthet	-.158*
27	U1	Uppgiftsrelaterade insatser	Justering av arbetsuppgifter	Kognitiv trötthet	-.158*
28	U2	Relationsrelaterade insatser	Arbets tid till att lära känna andra nya	Intention att lämna arbetet	-.066*
29	U2	Relationsrelaterade insatser	Reflektionstid med andra nya	Kognitiv trötthet	-.025*
30	U3	Rollrelaterade insatser	Fått feedback	Intention att lämna yrket	-.022*

