

Utmaningar under den första tiden i yrket och råd om hur dessa kan hanteras. En kvalitativ analys av nya professionellas erfarenheter

Petter Gustavsson
Beatrice Agrenius
Elin Frögéli
Ann Rudman



**Karolinska
Institutet**

Innehåll

1	Sammanfattning	2
2	Bakgrund	3
3	Metod.....	5
3.1	Rekrytering.....	5
3.2	Deltagare	5
3.3	Underlag	6
3.4	Analytisk strategi	6
4	Resultat	7
4.1	Vilka är utmaningarna med att vara ny?.....	7
4.2	Råd till nya professionella	9
5	Diskussion	13
5.1	Nyhetens obehag	13
5.2	Råd till nya	14
5.3	Metodologiska reflektioner.....	15
5.4	Avslutande reflektion.....	15
6	Referenser.....	17
7	Rapporter	19

1 Sammanfattning

Syfte med föreliggande projekt har varit att beskriva vilka centrala utmaningar nya professionella i yrken med höga emotionella krav kan tänkas möta idag. Utgångspunkten för denna rapport är råd från nya professionella, efter ett år i yrket, som de ger till kommande kollegor. Frågan ställdes i en enkät inom forskningsprojektet Nya professionella och löd: "Under kommande veckor börjar nyutbildade kollegor att jobba. Utifrån dina erfarenheter, vad kan du ge för råd som kan vara till hjälp för dem under de första månaderna i yrket?". Svaren på denna fråga kommer från de erfarenheter som gjorts av närmare 200 jurister, lärare, läkare, poliser, officerare, sjuksköterskor och socionomer, utifrån det perspektiv på frågan de har efter ett år i yrket. Analys utfördes utifrån två frågeställningar: (1) Vilka är utmaningarna som de nya professionella beskriver utifrån sina egna erfarenheter, och (2) Vilka råd ger de till sina nya kollegor utifrån gjorda erfarenheter?

Nya professionellas egna beskrivningar av utmaningar under den första tiden i yrket har sammanfattats i en modell som benämnts "nyhetens obehag" och som kom att utgå ifrån utmaningarna med att under en övergående period vara överbelastad, osäker och ensam. Att vara överbelastad beskrevs i termer av att man som ny har att hantera ett pressande informationsöverflöd bestående av allt som är nytt, som ska hinnas med, som man behöver lära sig och som man ännu inte förstår. Att vara osäker beskrevs utifrån en oro kring den egna kompetensen och förmågan att göra ett bra jobb samt en stark rädsla för att göra fel. Att vara ensam beskrevs som att man lätt hamnar i att stå själv med alla frågor, arbetsuppgifter eller en arbetsbörda man inte klarar av eller kan hantera. Man kan uppfatta att det är något fel på en själv och tänka att andra säkert klarar detta bättre. Orealistiska arbetskrav, egna orealistiska förväntningar och kortsiktiga lösningar på utmaningarna beskrevs öka belastningen av utmaningarna än mer.

De råd som de utifrån sina egna erfarenheter gav till nya kollegor delades upp i tre olika kategorier eller block. Det första handlar hur utmaningarna kan mötas genom att förbereda sig väl genom att göra informerade val vad gäller vilken arbetsplats man väljer. Det andra blocket beskriver hur utmaningar kan mötas genom inställningar eller insikter som är tänkta att hjälpa nya att (inte) agera på utmaningarna eller de känslomässiga konsekvenserna som kan komma av dessa. Det tredje blocket handlar om råd om hur man hanterar en kravfylld och stressande vardag och hur man på sikt bygger upp värdefulla resurser. Även om titlarna i många av råden handlar om vad individen själv kan göra så föreslår vi att materialet inte främst skall ses som verktyg för självhjälp. Resultatet bör istället användas utifrån perspektivet vad detta kan tillföra utvecklingen av nya strukturerade insatser inom ramen för introduktionsprogram.

Att vara ny i ett yrke kan vara att befinna sig i en av livets mest intensiva perioder av lärande. Att utveckla sina färdigheter och anpassa sig till en ny roll skapar resurser på sikt men kan i stunden kräva mycket energi och behov av återhämtning. Denna tid av intensivt lärande är också en period med mycket stress, i sig energikrävande och som genererar mer behov av återhämtning. Olika uttryck eller aspekter av dessa tre komponenter, dvs stress, lärande och återhämtning, är förmodligen det som tydligast har kodats ur utsagorna och genererat modellen om nyhetens obehag samt råden till nya kollegor. Utifrån ett lärandeperspektiv är det inte svårt att se hur både stress och bristande återhämtning lätt kan underminera lärandet. En konklusion blir därför att kunskap om stressens och återhämtningens konsekvenser för lärandet behöver integreras i de lärandemodeller som används som utgångspunkt för introduktionsinsatser och onboarding.

2 Bakgrund

Osäkerhet och stress är en del av utmaningen med att vara ny i ett yrke (Ellis et al 2015). Många företag och organisationer har därför kommit att utveckla introduktionsinsatser för att minska nyanställdas osäkerhet och underlätta deras övergång från att vara nya till att bli integrerade och effektiva medarbetare (Allen et al 2017, Bauer & Erdogan 2014). Insatserna riktas framförallt mot att öka deras rollklarhet (förståelse och avgränsning av det egna uppdraget), handlingskraft (att klara fler och allt mer komplicerade uppgifter) och sociala integrering (inkludering i arbetsgruppen) på arbetsplatsen. Introduktionsinsatsernas positiva påverkan på dessa tre aspekter anses också i förlängningen (på 6 till 12 månaders sikt) ge nöjdare medarbetare, som vill stanna på arbetsplatsen, som presterar bättre och som mår bra (Bauer et al 2007, Saks et al 2007). Vanligtvis används inga insatser för att direkt adressera stressen. Tanken har istället varit att minska osäkerhet genom att påverka rollklarhet, handlingskraft och social inkludering, och att detta indirekt även minskar stressen (Ellis et al 2015).

Vilka insatser som är vanliga och verksamma skiljer sig förmodligen mellan branscher och yrken. I rapporter från forskningsprojektet Nya professionella (Gustavsson et al 2018a, Gustavsson et al 2018b) undersöktes vilka insatser som var vanliga vid introduktionen av nyanställda akademiker inom yrken med höga emotionella krav. Olika insatser delades upp i fyra kategorier: Rollrelaterade insatser (till exempel hjälp att reflektera över yrkesrollen, hjälp att se olika perspektiv på händelser, få prata om att vara ny, få feedback); Uppgiftsrelaterade insatser (till exempel skugga en erfaren kollega, hjälp att planera och prioritera, övningsuppgifter, checklistor); Relationsrelaterade insatser (till exempel aktiviteter på och utanför arbetet med syfte att lära känna kollegor), och strukturella insatser (till exempel extra tid för arbetsuppgifter, delat ansvar, förenklade uppgifter). Analyserna av förekomst av introduktionsinsatser under det första kvartalet efter examen visade att de mest vanliga introduktionsinsatserna hamnade i kategorin rollrelaterat stöd och minst förekommande var relationsrelaterat stöd (Gustavsson et al 2020). Analyserna visade också att rollrelaterat stöd hade störst positiv påverkan på nya professionellas upplevelser av rollklarhet, handlingskraft samt social inkludering i arbetsgruppen. Insatser som handlade om att få uppgiftsrelaterat stöd hade å andra sidan starkast effekt på individers upplevelser av stress.

Inom projektet definierades fyra indikatorer på en lyckad etablering i arbetslivet, nämligen hög rollklarhet, handlingskraft, social integrering och låg stress. I slutet på deras första kvartal i yrket uppskattades från 70% till 80% av deltagarna uppfylla minst en av de fyra indikatorerna. Mellan 50% och 60% uppskattades uppfylla alla indikatorer för en lyckad etablering (Gustavsson et al 2020). För att ytterligare kunna förbättra situationen för de nya under den första tiden i yrket behövs en förståelse för vilka centrala utmaningar som nya professionella akademiker inom yrken med höga emotionella krav möter just nu. Det finns förstås redan en stor kunskap kring utmaningarna med att vara ny. Flera klassiska verk inom arbetslivsforskningen adresserade just detta (Cherniss 1980a, Cherniss 1980b, Cherniss 1995, Kramer 1974). Men förändringar av yrkesutbildningar, förändringar på arbetsmarknaden och utvecklingen av verksamheter gör att denna kunskap ständigt behöver uppdateras, anpassas och utvecklas.

Utgångspunkten för denna rapport är råd från nya professionella, efter ett år i yrket, som de ger till kommande kollegor. Tanken är här att skapa en modell baserat på beskrivningar av utmaningar och viktiga råd. Vidare diskuteras hur denna modell kan användas som utgångspunkt för att utveckla organisatoriska introduktionsinsatser. Analysen utgår från data från de över 300 jurister, läkare, lärare, förskolelärare, officerare, poliser, sjuksköterskor och socionomer som prospektivt följts från

utbildning och under deras första år i yrket. Sammanfattningsvis avser vi alltså i denna rapport undersöka två frågeställningar: (1) Vilka är utmaningarna som de nya professionella beskriver utifrån sina egna erfarenheter, och (2) Vilka råd ger de till sina nya kollegor utifrån gjorda erfarenheter?

3 Metod

Forskningsprojektet Nya professionella (finansierat av AFA Försäkring inom ramen för programutlysningen Hållbart arbetsliv) har med enkäter prospektivt följt 322 personer från deras sista tid på sin utbildning och sedan varje vecka under deras tre första månader i yrket. Uppföljningar har sedan gjorts 4, 8 och 12 månader efter examen.

3.1 Rekrytering

Projektet använde ett bekvämlighetsurval med förutbestämda urvalskriterier. De tilltänkta deltagarna var högskolestudenter som gick sista terminen på sina utbildningar och förväntades ta examen i januari eller juni 2018. Rekryteringen av deltagare pågick under år 2017 och 2018 och har bestått av två rekryteringsomgångar. Arbetet med förankring, planering och rekrytering av deltagare beskrivs i en tidigare rapport från projektet (Gustavsson et al 2018a).

3.2 Deltagare

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

Tabell 1. Demografisk data om studiedeltagarna.

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

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

Data i föreliggande rapport är hämtad från den tredje och sista uppföljningen som genomfördes 12 månader efter examen. En utförlig beskrivning av denna undersökning återfinns i en annan rapport (Agrenius et al 2020). Av de 322 som ursprungligen ingick i studien svarade 238 personer på uppföljningsenkäten (74%).

3.3 Underlag

Data som analyserats i denna rapport kommer från en fråga i enkäten där deltagarna uppmanades att med egna ord formulera sitt eget svar. Frågan löd: "Under kommande veckor börjar nyutbildade kollegor att jobba. Utifrån dina erfarenheter, vad kan du ge för råd som kan vara till hjälp för dem under de första månaderna i yrket?". Av de 238 personer som svarade på enkäten gav 179 personer svar på frågan. Materialet omfattar sammanlagt 5013 ord.

3.4 Analytisk strategi

Analysen har följt stegen för en kvalitativ tematisk analys (Braun & Clarke 2006). En första genomläsning gjordes för att skapa en uppfattning om materialets omfattning och karaktär. Efter denna genomläsning diskuterades materialet och beslut togs om att analysera underlaget utifrån två separata frågeställningar; (1) Vilka är utmaningarna som de nya professionella beskriver utifrån egna erfarenheter, och (2) Vilka råd ger de till sina nya kollegor utifrån gjorda erfarenheter? Samma data har alltså kodats i två omgångar utifrån respektive frågeställning.

Med fokus på den första frågeställningen lästes hela underlaget på nytt. Sedan började kodningen där sammanfattande korta meningar skapades för varje utsaga. Ingen ansträngning gjordes för att använda exakt samma koder utan koderna utvecklades genom hela kodningsproceduren. Proceduren gav 165 koder och en reducering av dessa gjordes genom att slå ihop snarlika koder. En reducering ledde fram till 75 unika koder. En tematisering av dessa 75 koder gav 21 subteman och en beskrivning av respektive subtema författades. Analys av dessa subteman resulterade i sex teman. Innehåll och relationer mellan dessa teman analyserades och avstämning gjordes mellan teman, subteman och koder. En sammanfattande modell skapades (och reviderades i flera steg) för att belysa innebörd och samband mellan teman. Modellen presenteras i resultatet nedan.

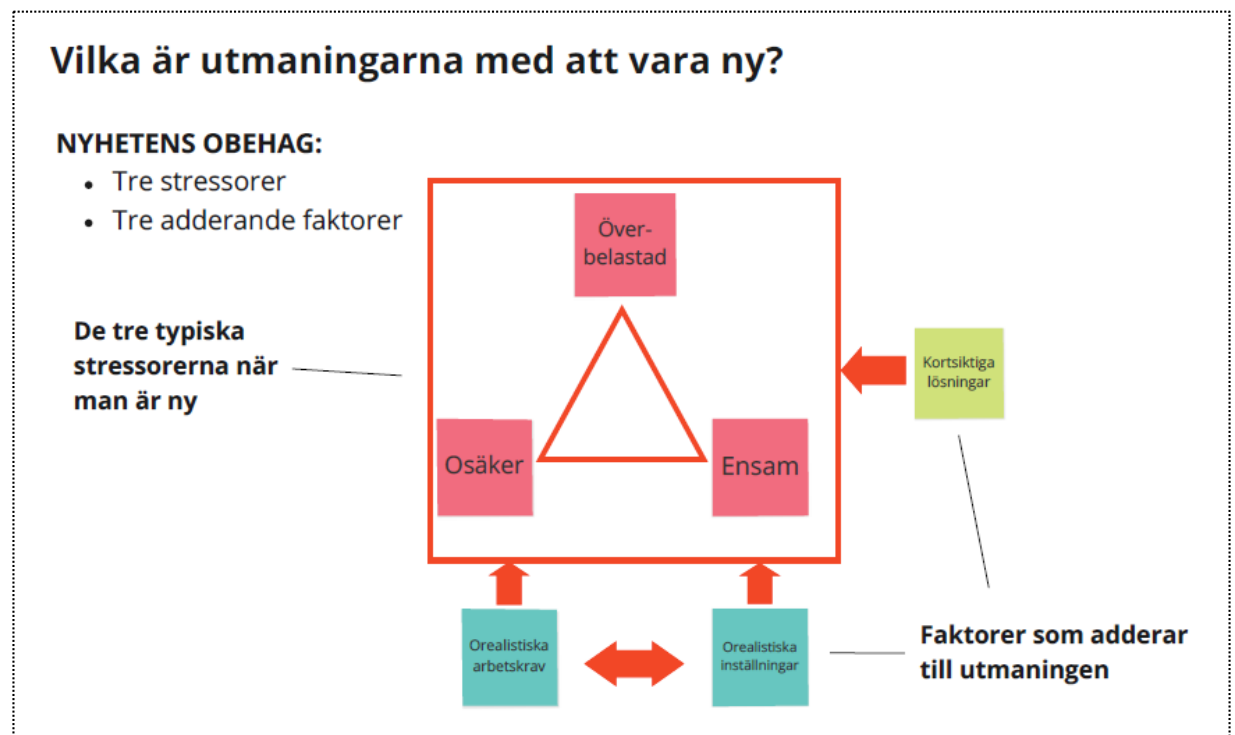
Den andra frågeställningen behandlades enligt samma procedur. Kodningen av materialet gav 284 koder som reducerades till 246 unika koder. En första tematisering av dessa koder gav 55 subteman som efter genomgång först reducerades till 35 och sedan 28 subteman som gavs en ny sammanfattande beskrivning. Analys av dessa subteman resulterade i sju teman. Innehåll och relationer mellan dessa teman analyserades och avstämning gjordes mellan teman, subteman och koder. En sammanfattande modell skapades (och reviderades i flera steg) för att belysa innebörd och samband mellan teman. Modellen presenteras i resultatet nedan.

4 Resultat

Innan de lärdomar som nya professionella beskriver kan sammanställas så behöver de mest centrala utmaningarna i situationen av att vara ny i ett yrke först beskrivas. Råd eller strategier som kommer utav dessa lärdomar antas falla platt om de inte tydligt tar avstamp i en beskrivning av utmaningarna av att vara ny och de reaktioner som vanligtvis kan följa på dessa utmaningar. Nedan lägger vi därför först lärdomar och råd åt sidan och försöker istället sammanfatta nybörjarsituationens olika dimensioner. Efter analysen av utmaningarna (avsnitt 3.1) följer en sammanställning av de råd nya professionella ger till sina nya kollegor utifrån sin egen erfarenhet efter ett år i yrket (avsnitt 3.2).

4.1 Vilka är utmaningarna med att vara ny?

Analysen av de nyas beskrivningar av utmaningar resulterade i en modell bestående av tre stressorer – utmaningar som är ofrånkomliga, samt tre faktorer som kan addera till utmaningarna. Dessa tillsammans har vi valt att kalla för "Nyhetens obehag" (Figur 1). Centralt i modellen är de tre stressorerna eller utmaningarna som vi tänker att varje ny professionell har att hantera under en övergående period under sin första tid i yrket. En modell som illustrerar resultaten återfinns i Figur 1 och beskrivs nedan.



Figur 1. Modell som sammanfattar analys av utmaningar hos nya professionella. Den första upplagan av modellen återfinns här: https://miro.com/app/board/o9J_ksoxNc4=

4.1.1 Nyhetens obehag: de tre stressorerna som utmanar nya professionella

De tre stressorerna som utmanar nya professionella återfinns i modellens mitt (se Figur 1) och utgör dess kärna. Centralt för nyhetens obehag är alltså att under en övergående period uppleva utmaningarna av att vara överbelastad, osäker och ensam.

Överbelastad: Att vara överbelastad beskrivs i termer av att man som ny upplever sig vara under stor press av informationsöverflödet utifrån – av allt som är nytt, allt som skall göras, hinnas med, som man behöver lära sig och av allt man inte förstår. Man går på högvarv, har svårt att koncentrera sig och får svårigheter att minnas. Det stora informationsöverflödet och den kognitiva belastningen göder lätt varandra ytterligare.

Osäker: Att vara osäker beskrivs delvis utifrån obehaget av att vara ny, att känna sig dålig över allt man inte kan, stressad över allt man borde klara, men främst i termer av osäkerhet kring sin kompetens, osäkerhet kring sin förmåga och en stark rädsla för att göra fel. Man brottas med denna osäkerhet och oviljan att framstå som dum inför andra.

Ensam: Att vara ensam beskrivs som att man upplever sig stå ensam med alla frågor, ensam med arbetsuppgifter eller en arbetsbörda man inte klarar av eller kan hantera. Man kan vara plågad av att vara under social utvärdering. Man kan uppfatta sig själv som en belastning för arbetskamraterna och känna sig rädd för att vara till besvär. Tänker att man måste ligga lågt och inte begära något.

4.1.2 Nyhetens obehag: tre faktorer som adderar till utmaningarna med att vara ny

Två faktorer som kan öka nya professionellas exponering för utmaningarna med att vara ny handlar om hur väl arbetsplatsen fungerar och individens egen inställning. Vi har i modellen (se Figur 1) kallat detta för orealistiska arbetskrav och orealistiska inställningar. Den tredje adderande faktorn som kan tänkas öka exponeringen av utmaningarna med att vara ny i yrket handlar de icke-adaptiva beteenden som situationen lätt föder. Vi har i modellen (se Figur 1) kallat detta för kortsiktiga lösningar.

Orealistiska arbetskrav: Upplevelsen av stress ökas av en arbetssituation som inte tar hänsyn till eller tar höjd för att nya och oerfarna är en del av arbetsgruppen och behöver skolas in. Man kan komma till en arbetsplats med personalbrist och direkt placeras i en roll där man förväntas fungera som en ”ordinarie” medarbetare. Nya uppfattar sig i en sådan situation vara pressade in i en roll som man inte kan axla. Man uppfattar att det finns förväntningar på att man skall klara det som erfarna klarar, och att det snabbt glöms bort att man är en nybörjare. En sådan situation förstärker lätt den redan utmanande situationen av att vara ny.

Orealistiska inställningar: En annan faktor som bidrar till en ökad stress handlar om de nya professionellas egna föreställningar. Man kan komma till yrket med en föreställning att man är fullärd, kan klara allt själv från början och att man har täckning för att axla det fulla ansvaret. En sådan inställning kan få medarbetarna att ta ett steg tillbaka och man blir lämnad ensam att lösa sina uppgifter. En variant på denna inställning är att man förstår sina begränsningar men man vill ändå klara allt själv, hinna med att göra allt själv och göra saker perfekt från början - utan att ha förutsättningar för att kunna detta. Denna inställning bidrar lätt till att man får än mer information att hantera själv, mer osäkerhet (då man inte frågar) och ensamhet (då man inte utvecklar relationer med medarbetarna).

Kortsiktiga lösningar: En strategi för att hantera utmaningarna som ny är att satsa all tid och energi på att reda ut situationen, för att komma in i jobbet så snabbt som möjligt. Det är förstås bra att fokusera på det nya jobbet men det blir inte effektivt lärande om man kompromissar bort för mycket återhämtning. Typiskt var här beskrivningar av att man hoppar över raster, stannar kvar på jobbet, jobbar över, tar med jobb hem, hoppar över måltider, hoppar över träning och sociala aktiviteter på

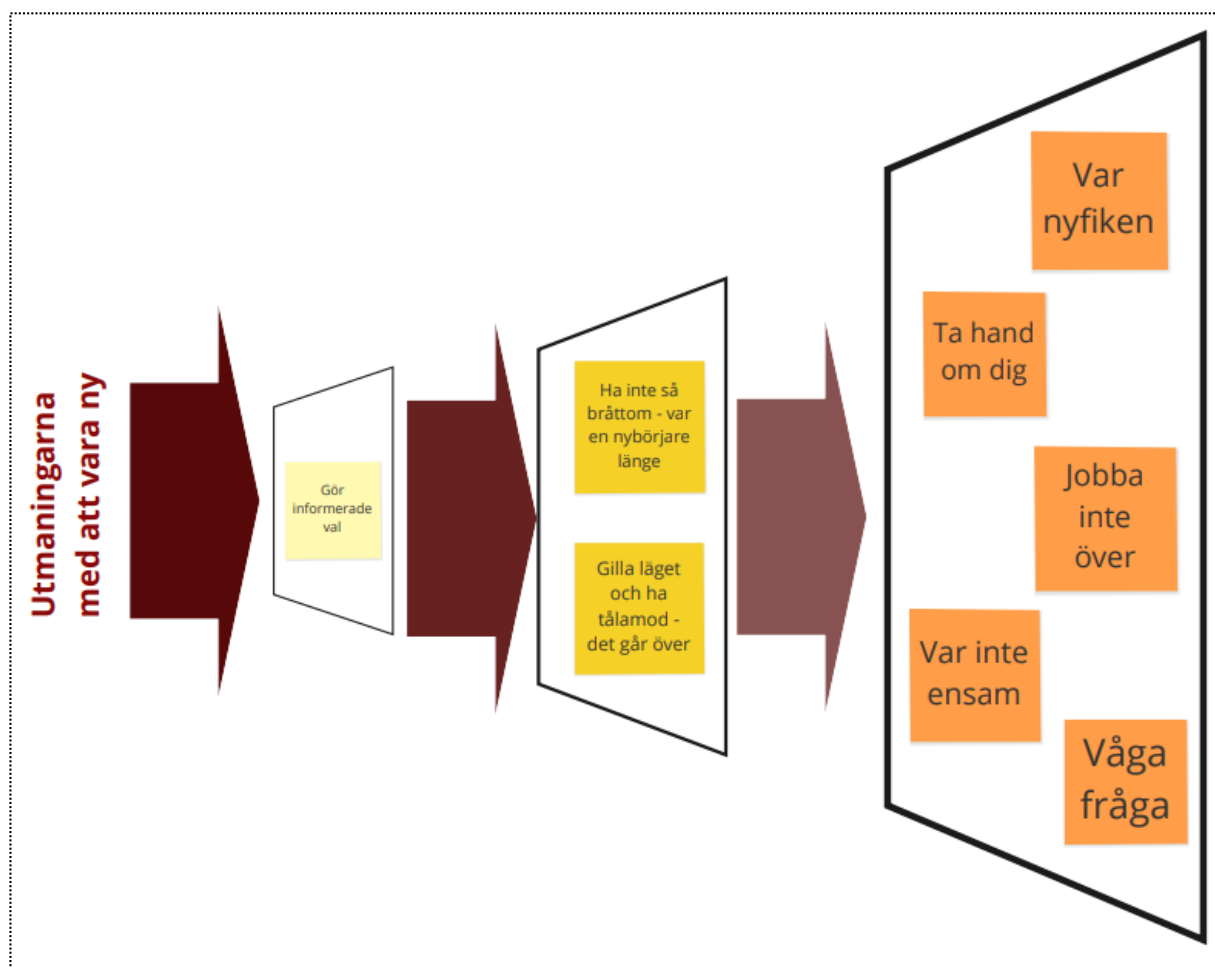
fritiden och ägnar mindre tid åt att sova. Att klara jobbet blir ens enda fokus. Jobbet tar över hela livet. En variant på detta är att man inte ännu vet sin egen gräns och tar på sig mer än vad man klarar av i iveren att bevisa sig som kompetent. Man kanske också ställer upp för att rädda en ansträngd arbetsituation – utan att man har täckning för att ta det ansvaret. Att ”ställa upp” bortom vad som är rimligt när man är ny slår tillbaka när man själv blir för trött. Strategierna riskerar att, i stället för att bygga resurser, äventyra återhämtning och bränna resurser.

En annan kortsiktig lösning handlar om undvikande som strategi för att hantera utmaningarna. Undvikandet kan ta sig uttryck i form av att inte våga fråga eller be om hjälp inför en svår uppgift. Det känns fel att fråga eller be om hjälp. Det kan handla om att man är rädd för att framstå som dum eller inkompetent eller få obehagliga repressalier. Man blir tyst när man borde fråga, man drar sig undan när man borde vara öppen med sin osäkerhet. Denna hantering av obehaget, undvikandet av att fråga och att man drar sig undan, leder till att man inte bygger riktig kompetens.

4.2 Råd till nya professionella

Fokus ovan var på de tre utmaningar som i någon mån alltid uppstår och som de flesta nya professionella har att hantera. Nedan följer en redogörelse för det som är huvudpoängen med föreliggande rapport: De lärdomar som nya professionella dragit utifrån nyligen gjorda erfarenheter och vilka råd de ger till nya kollegor för att hantera nyhetens obehag. Råden är sammanställda från de svar som närmare 200 nya professionella med ett års erfarenhet av sitt yrke gav på frågan: ”Under kommande veckor börjar nyutbildade kollegor att jobba. Utifrån dina erfarenheter, vad kan du ge dem för råd som kan vara till hjälp för dem under de första månaderna i yrket?”. Resultatet av analysen illustreras i Figur 2 nedan. Vi har delat upp råden i tre block. Det första handlar om att förbereda sig väl och göra informerade val vad gäller vilken arbetsplats man väljer. Det andra blocket beskriver inställningar eller insikter som är tänkta att hjälpa nya att (inte) agera på utmaningarna eller de känslomässiga konsekvenserna som kan komma av dessa. Det tredje blocket handlar om råd kring att hantera en kravfylld och stressande vardag.

Då den ursprungliga texten ofta är skriven som direkta uppmaningar till tänkta kollegor och med personliga tilltal så har vi nedan varierat vårt skrivsätt för att ibland illustrera detta. Vårt att hålla i minnet är att det är olika typer av erfarenheter som ligger bakom råden. Erfarenheterna kan komma ur välplanerade introduktionsinsatser med genomförande av hög kvalitet. Råden kommer då ur de positiva erfarenheter som kommer av sådana insatser. Erfarenheter av mindre väl anpassade insatser eller uteblivna insatser kan också ligga bakom de råd som sammanställts nedan. Råden kommer då kanske ur erfarenheter av vad man saknat för att få en bra introduktion. Råden kan också ha kommit ur egna erfarenheter av att huvudsakligen ha hanterat utmaningar på egen hand och ibland utifrån positiva erfarenheter av ha lyckats väl. Det framgår även att mer negativa erfarenheter har givit insikter om hur man skulle ha löst sin situation om man fick chans att börja om. Eftersom vi inte vet bakgrunden till erfarenheterna som ligger till grund för råden kan det vara bra att ha alla dessa olika perspektiv i åtanke när man läser råden nedan.



Figur 2. Modell som sammanfattar råd till nya professionella tänkta att underlätta deras första månader i yrket. Den första upplagan av modellen återfinns här:

https://miro.com/app/board/o9J_ksoDMxI=/

4.2.1 Block 1: Gör informerade val

Råden handlar här om att informera sig väl innan man skriver på en anställning. Att i förhand ta reda på så mycket som möjligt om arbetsplatsen. Har arbetsplatsen gott rykte? Känner man någon där som kan ge förhandsinformation, hjälpa en att förstå arbetsplatsen eller komma in i gruppen? Finns det andra nya på arbetsplatsen att dela utmaningen med? Har arbetsplatsen ett introduktionsprogram för nyanställda? Är planen för nya långsiktig? Finns erfarna kollegor som man kan fråga? Ett annat råd som ges handlar om att på förhand få träffa presumtiva arbetskamrater och få en känsla för hur det är på arbetsplatsen. Att träffa närmaste chef, handledare, mentorer och göra en bedömning av om det finns intresse för dig som person och din utveckling.

4.2.2 Block 2: Din inställning kan hjälpa

Nästa block sammanfattar två insikter gjorda utifrån erfarenheter av att vara ny i ett yrke.

Gilla läget och ha tålamod – det går över: Detta råd handlar om att acceptera att det är jobbigt att vara ny, att inse att alla har det jobbigt i början, att inte överdriva allvaret i situationen och inse att det kommer att gå över. Det hjälper också att inse att man inte kommer som en fullt fungerande medarbetare till arbetsplatsen och att man därför inte kan göra alla olika arbetsuppgifter, hinna med

samma mängd arbete eller göra saker lika bra som en erfaren kollega. Det kan inte vara på något annat sätt och man skall utgå från att det finns förståelse och tolerans för detta på arbetsplatsen.

Ha inte så bråttom – var en nybörjare länge: Detta råd handlar om att se upp med iveren att komma ur det jobbiga i början genom att satsa allt på att göra allt rätt direkt. Rådet är här i stället att inte ha för bråttom med att komma in i yrket och bli bekant med arbetsplatsen, att låta detta få ta sin tid. En annan aspekt av detta råd handlar om att odla en nybörjaridentitet och inte fly från att vara ny. Det kan handla om att inte ha för mycket prestige och vara öppen med att man är en nybörjare. I första hand inför sig själv, men även inför andra.

4.2.3 Block 3: Det vardagliga byggandet av resurser

Dessa fem råd handlar om olika sätt att inte göra av med värdefulla resurser, att hitta bra stöd och att i bygga upp resurser i vardagen.

Våga fråga: Råd kring att våga fråga utgör de allra mest förekommande råden från de som med ett års erfarenhet ser tillbaka på de första månaderna i yrket. Råden tar sin utgångspunkt i en förståelse för det obehag man kan känna inför att ställa en fråga. Kanske är detta obehag en rädsla för att bli avslöjad som inkompetent, framstå som dum, bli tillplattad eller avvisad av arbetsgruppen. Råden handlar då om att ta tag i denna rädsla och agera ändå. Det finns genomgående i dessa råd en uppmaning om att vända osäkerheten till glädje att få lära sig mer. Mer om detta nedan.

Var nyfiken: Utgångspunkten för detta råd är att man har mycket att lära, att det tar tid, att det är helt OK – och i grunden är kul. Vidare handlar detta också om att vara ödmjuk med vad man kan och inte kan, att agera utan prestige, och hela tiden vara öppen med var man är i sitt lärande. Utifrån denna insikt – våga vara nyfiken, möta utmaningar med nyfikenhet, växla osäkerhet mot nyfikenhet, var uppmärksam på och nyfiken på kollegornas erfarenhet. En viktig del i denna lärandeinställning som är tydlig i materialet är betydelsen av att involvera erfarna kollegor i sitt lärande. Sätta upp sina egna individuella lärandemål tillsammans med dem, jobba på och be om avstämning och återkoppling. Under tiden man jobbar på mot ett mål – ta vara på alla inläringstillfällen, fråga mycket och be om hjälp.

Jobba inte över: Att inte jobba över är kanske det råd som finns i någon form i majoriteten av alla kommentarer. Det verkar i texterna som om detta råd inte kan poängteras nog och det handlar om att förstå att övertid inte är någon lösning på nybörjarstressen. Råden handlar också om att stå emot den egna önskan om att få hjälpa till och avlasta andra och att det kan kännas svårt men nödvändigt att säga nej till övertid och extrapass. Man menar att nya måste vara noga med återhämtningen, åsidosätts den riskerar man faktiskt att arbetsplatsen inte fungerar på sikt. Det gäller också att inte skapa egen övertid. Att inte stanna kvar efter arbetstid för att göra klart eller ta med jobbet hem. Rådet är istället att sätta av tid för att göra klart eller lämna över. Alternativt se till att man blir avbytt, stå ut med att lämna arbete ogjort, delegera eller våga lämna över ogjort arbete till en annan medarbetare.

Ta hand om dig: Detta råd är relaterat till det som står ovan då rådet här handlar om att inte dräneras på energi utan att förstå värdet av att aktivt säkra sin återhämtning, bygga energi och sätta rimliga gränser för arbetet. Vanliga formuleringar kring detta tema handlar om att i alla lägen först och främst prioritera sin egen hälsa. Att på jobb och på fritid alltid göra sina val utifrån denna utgångspunkt. Att sätta gränser för att värna vila, återhämtning och påfyllnad. Råden kan konkret handla om att planera en aktiv fritid att se fram emot, att prioritera sina sociala kontakter, att ha

roligt på sina fysiska aktiviteter och kanske unna sig extra tid för att bereda och njuta av näringsrik och nyttig mat. Att inte slarva med sömnen utan prioritera denna. I dessa råd finns också samstämmigt rådet: På din fritid - släpp tankarna på jobbet helt. Det finns också råd om att bygga energi i det vardagliga arbetet genom att ta många micro-pauser, värna sina regelbundna raster och måltider. En variant på dessa råd handlar också om att i förväg noga planera återhämtning inför för jobbiga arbetspass med tillräcklig sömn, näringsrik mat och raster.

Var inte ensam: Rådet här grundas på att man vill förmedla att inte göra sig ensam med det jobbiga i att vara ny. Förstå att alla känner så här ibland och att det finns andra nya professionella som just nu känner likadant. Att först och främst vara öppen med vad man tycker är utmanande i situationen, och att dela detta med andra nya, kan utgöra en stor lättnad. Ett konkret råd är att se till att hålla kontakten med sina kursare, ringa dem, hitta nya sätt att umgås med dem. Dela erfarenheter med dem, få stöd från dem som man redan känner väl och som befinner sig i samma situation.

5 Diskussion

Analyserna i denna rapport utgår från skrivna svar på frågan ”Under kommande veckor börjar nyutbildade kollegor att jobba. Utifrån dina erfarenheter, vad kan du ge dem för råd som kan vara till hjälp för dem under de första månaderna i yrket?”. Svaren på denna fråga kommer från de erfarenheter som gjorts av närmare 200 jurister, lärare, läkare, poliser, officerare, sjuksköterskor och socionomer, utifrån det perspektiv på frågan de har efter ett år i yrket. I vår analys av dessa svar har vi kommit fram till en beskrivning av utmaningarna för nya som vi kallat ”Nyhetens obehag” och råd om hur utmaningarna kan adresseras (se Figur 1 och 2 ovan).

5.1 Nyhetens obehag

Centralt för nyhetens obehag är att under en övergående period uppleva utmaningarna av att vara överbelastad, osäker och ensam. Vi tänker att de tre stressorerna eller utmaningarna som beskrivs här karakteriserar nybörjar- situationen och i grunden är oundvikliga. Dessa tre utmaningar kan tänkas vara kopplade till de situationer eller stimuli som enligt neurovetenskaplig stressteori triggar vår biologiska stressrespons (Sapolsky 2015). Det vill säga att (1) vara i en miljö eller situation som är obekant för oss och i den hantera och sortera kritisk information, (2) att inte ha tillräckliga verktyg för att klara sig i en krävande situation, och (3) att vara under social utvärdering eller leva med risken att inte bli en del av gruppen. I grunden kan den biologiska stressreaktionen vara adaptiv i denna situation eftersom den i måttliga mängder gör en alert och vaken. Man får energi att möta utmaningarna, ett tydligt fokus på uppgiften och en prioritering på att klara utmaningen. Men eftersom dessa tre stressorer förekommer samtidigt kan risken bli att stressresponsen blir stark och underhålls över för lång tid. En konsekvens av ett sådant scenario kan bli en negativ spiral av energiläckage, bristande inlärning och problem med återhämtning (Hobfoll & Freedy 1993). De tre stressorerna eller utmaningarna utgör modellens kärna och en förståelse för dessa behöver vara utgångspunkten för skapandet, genomförandet och monitorering av introduktionsinsatser (Ellis et al 2015).

Övriga delar av modellen kring ”Nyhetens obehag” har inte samma vikt utan skall mer ses som beskrivningar av olyckliga omständigheter som ökar individens utsatthet för dessa stressorer. Orealistiska arbetskrav och orealistiska inställningar har här definierats som adderande faktorer som ytterligare komplicerar den utmanande situationen av att vara ny. Man kan tänka att dessa ökar storleken, frekvensen och omfattningen på utmaningen (och stressresponsen). I Figur 1 ovan har vi också försökt illustrera ett möjligt samspel dem emellan. Man kan tänka sig att om orealistiska arbetskrav och orealistiska inställningar förekommer samtidigt så förstärker de varandra och får utmaningarna att kännas jobbigare. Beskrivningar av ett sådant scenario återfinns i Cherniss vetenskapliga arbeten om utmaningar hos nya professionella och detta beskrivs som grogrunden för utvecklingen av utbrändhet tidigt i karriären (Cherniss 1980a, Cherniss 1980b, Cherniss 1995). Kramers klassiska analys av nya sjuksköterskors ”verklighetschock” när de börjar jobba kan också vara en illustration av detta scenario (Kramer 1974). Kortsiktiga lösningar (se Figur 1) riskerar att leda till att man inte får erfarenheter som bygger ens reella kompetens. De riskerar också att göra att man blir än sämre rustad för att lära sig yrket och komma in på arbetsplatsen. Det här kan vara beteenden som triggas och stimuleras av rådande arbetsklimat eller vara uppmuntrade i en lokal arbetskultur. Det kan också ha sin bakgrund i hur individen tidigare lärt sig att hantera andra utmaningar. Oavsett orsak: Individen reagerar så att hen pressar sig själv, övertrasserar sina resurser och åsidosätter grundläggande behov.

5.2 Råd till nya

Även om tilltalet i många av råden som beskrevs ovan handlar om vad individen själv kan göra så föreslår vi att materialet som presenteras inte främst skall ses som verktyg för självhjälp. Resultatet bör istället användas utifrån perspektivet vad detta kan tillföra utvecklingen av nya strukturerade insatser inom ramen för introduktionsprogram.

Råd om handlingar som kan göras inför att nya professionella kommer i arbete kan tänkas dämpa exponeringen för utmaningarna under den första tiden i yrket (Gör informerade val, Figur 2). Råden kan ha kommit ur erfarenheter baserade på egna informerade val, då nya professionella har valt arbetsgivare med gott renommé kring introduktionsinsatser och bra strategier för att förbereda anställda inför att de kommer på plats. Några av råden kan också tänkas komma utifrån erfarenheter där de nya professionella försatt sig i en situation som de i efterhand inser att de hade kunnat förutse och helt undvikt. I svaren uttrycks att de upplevt att kostnaderna för att ha varit så oinformerade har varit stora och att de utifrån sådana erfarenheter vill förmedla rådet att undvika de mest uppenbara fällorna. Råden kan tänkas vara till nytta för både arbetsgivare och arbetstagare. Företag och organisationer kan ha genomtänkta strategier för hur nyanställda kan förberedas och introduceras innan de är på plats (se exempel på detta i (Ellis et al 2017)). I relation till råden ovan kan det också handla om att marknadsföra sig utifrån att man har ett fungerande introduktionsprogram (se till exempel från näringslivet på plattformen www.traineguiden.se).

Ett introduktionsprogram som bygger på en förståelse kring nya professionellas utmaningar stödjer antingen explicit eller mer implicit utvecklingen av insikterna om att ha tålamod (Gilla läget och ha tålamod – det går över, Figur 2) och inte ha så bråttom (Ha inte så bråttom – var en nybörjare länge, figur 2). I data finns exempel på hur erfarna kollegor visat förståelse och tolerans, men också varit stödjande genom att påminna om tiden det tar att komma in i yrket. Program som erbjuder forum där nya kan dela sina erfarenheter med varandra kan också generera trygghet och att man blir bekväm med att vara ny (Frögéli et al 2020). Tillsammans med rådet att vara välinformerad om arbetsplatsen kan dessa två inställningar minska utmaningarna med att vara ny.

Att göra väl informerade val, acceptera obehaget och odla en nybörjaridentitet kan räcka långt i början. I vardagen och över tid kan man dock behöva flera strategier för den vardagliga uppbyggnaden av resurser. Insikter och erfarenheter gjorda över en längre period än bara de första veckorna i yrket ligger förmodligen bakom råden i det tredje blocket (Figur 2). Vår tolkning är att råden i detta tredje block genomgående handlar om olika sätt att bygga upp resurser över tid. Från ett stressteoretiskt perspektiv kan dessa råd utgöra kraftfulla verktyg för att hantera utmaningarna förknippade med nyhetens obehag (Hobfoll 1989, Hobfoll 2002, Hobfoll & Shirom 2001). Forskningen om introduktionsprogram och den praktik som kommer ur denna forskning betonar insatser som stimulerar nys engagemang och proaktivitet (Allen et al 2017, Bauer 2014, Bauer & Erdogan 2011, Ellis et al 2017). Fokus är då på att genom olika insatser över tid bygga nyanställdas resurser i termer av ökad rollklarhet, handlingskraft och social integrering. Grundläggande för dessa insatser är då en lärandemiljö som stimulerar nya att våga fråga, vara nyfikna och bryta ensamheten.

De två kategorierna av olika råd kring återhämtning (inte jobba övertid och att ta hand om sig, Figur 2) kommer förmodligen främst från erfarenheter av att blivit dränerad på energi. Att bygga in komponenter som adresserar återhämtning kan vara ett bra sätt att hantera stress och säkra lärande i en utmanande situation. Ett sätt är förstås att inte tillåta övertid för nya. Ett annat sätt är att i början lägga mindre belastande scheman och ge mer tid för återhämtning efter obekväma arbetstider eller

korta vilotider. Det kan också finnas behov av att hjälpa nya med råd om effektiva vanor i samband med obekväma arbetstider och korta vilotider. Det är dock inte att räkna med att sådana råd lätt resulterar i nya beteenden. Tidigare resultat talar för att det inom introduktionsprogram behövs insatser och verktyg och en lärandemiljö som stödjer beteendeförändring för att dessa råd skall generera nya och adaptiva beteenden som blir en del av individens vardagliga vanor (Dahlgren et al 2020, Frögéli 2017, Frögéli et al 2018, Gustavsson et al 2017, Hay & Stake 2016, Stake & Hay 2016, Söderström et al 2020).

5.3 Metodologiska reflektioner

De två modeller som presenteras i föreliggande rapport är baserade på våra analyser av korta texter där nya professionella utifrån egna färskas erfarenheter skrivit råd till nya kollegor. Modellerna är resultatet av ett iterativt arbete där innehållet i och tolkningar av teman har förändrats under analys- och skrivprocessen. I ett försök att vara transparenta i denna process så har vi givit tillgång till första versionerna av modellerna så som de såg ut innan beskrivningen av resultaten påbörjades. I skrivandet av resultatet har ytterligare bearbetningar gjorts som handlat om att renodla och förenkla teman. Att de första tentativa modellerna skiljer sig från det som har presenterats i text här är att förvänta och en naturlig del av den kvalitativa processen (Braun & Clarke 2006).

Utifrån hur frågan till de nya professionella ursprungligen ställdes i enkäten så vill vi reservera oss för att resultatet kring utmaningarna för nya är att betrakta som mer tentativt än resultaten om råden. Då vi har mer kvalitativt material om utmaningarna med att vara ny, insamlat varje vecka under det första kvartalet efter examen, så är det att förvänta att vi kommer att lansera en ny modell utifrån dessa (i skrivande stund) oanalyserade data.

5.4 Avslutande reflektion

Att vara ny i ett yrke kan vara att befinna sig i en av livets mest intensiva perioder av lärande. Att utveckla sina färdigheter och anpassa sig till en ny roll skapar resurser på sikt men kan i stunden kräva mycket energi och behov av återhämtning. Denna tid av intensivt lärande är också en period med mycket stress, i sig energikrävande och som genererar mer behov av återhämtning. Olika uttryck eller aspekter av dessa tre komponenter, dvs stress, lärande och återhämtning, är förmodligen det som tydligast har kodats ut utifrån utsagorna och genererat modellen om nyhetens obehag samt råden till nya kollegor. Utifrån ett lärandeperspektiv är det inte svårt att se hur både stress och bristande återhämtning lätt kan underminera lärandet. En konklusion blir därför att kunskap om stressens och återhämtningens konsekvenser för lärandet behöver integreras i de lärandemodeller som används som utgångspunkt för introduktionsinsatser och onboarding.

Olika lärandemodeller har varit centrala för forskning och tillämpning av organisatoriska insatser för nya professionellas etablering (Wanberg 2012). En av de vanligaste modellerna som använts är Alfred Banduras social-kognitiva teori (Allen et al 2017, Bandura 1997, Bandura 2001, Bauer et al 2007) om tilltro till kompetens (eng. Self-efficacy). Även om stress-komponenten finns med som en (fjärde) komponent i denna modell så är dess centralitet sällan utvecklad eller framhävd som viktig (Maddux 2002). I en relativt nyligen publicerad översiktsartikel uppmärksammades frånvaron av stressteoretiska utgångspunkter för forskning och tillämpning inom området (Ellis et al 2015). Det centrala argumentet i artikeln var att effektiviteten i introduktions- eller onboarding-program skulle kunna ökas om sådana perspektiv inkluderades. I artikeln granskades också tidigare forskning som haft med stress och välbefinnande som sekundära utfall. Över tjugo empiriska arbeten som haft med

stress-relaterade variabler som utfall granskades. Ingen av dessa hade dock med variabler med anknytning till återhämtning. Utifrån denna analys så verkar det alltså som att det i skrivande stund inte finns någon övergripande teori, modell eller empiriskt underlag inom området som integrerar lärande, stress och återhämtning. Kanske kan de två modeller som kommer ur nya professionellas egna erfarenheter och som lagts fram i denna rapport utgöra ett av många bidrag som bildar underlag för en ny integrerande riktning.

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 TD, Eby LT, Chao GT, Bauer TN. 2017. Taking stock of two relational aspects of organizational life: Tracing the history and shaping the future of socialization and mentoring research. *Journal of Applied Psychology* 102: 324--37
- Bandura A. 1997. *Self-efficacy: The exercise of control*. New York: W.H. Freeman and Company.
- Bandura A. 2001. Social cognitive theory: An agentic perspective. *Annual Review of Psychology* 52: 1-26
- Bauer TN. 2014. *Onboarding New Employees: Maximizing Success. SHRM Foundation's Effective Practice Guidelines Series*. Alexandria, VA: SHRM Foundation.
- Bauer TN, Bodner T, Erdogan B, Truxillo DM, Tucker JS. 2007. Newcomer adjustment during organizational socialization: A meta-analytic review of antecedents, outcomes and methods. *Journal of Applied Psychology* 92: 707-21
- Bauer TN, Erdogan B. 2011. Organizational socialization: The effective onboarding of new employees In *APA handbook of industrial and organizational psychology*, ed. S Zedeck, pp. 51– 64. Washington: American Psychological Association
- Bauer TN, Erdogan B. 2014. Delineating and Reviewing the Role of Newcomer Capital in Organizational Socialization. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior* 1: 439-57
- Braun V, Clarke V. 2006. Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology* 3: 77-101
- Cherniss C. 1980a. *Professional burnout in human service occupations*. New York: Praeger Press.
- Cherniss C. 1980b. *Staff Burnout: Job Stress in the Human Services*. Beverly Hills, CA: Sage. 199 pp.
- Cherniss C. 1995. *Beyond Burnout*. London: Routledge.
- Dahlgren A, Epstein M, Rudman A, Söderström M. 2020. *Återhämningsprogrammet Bädda för Kvalitet. Proaktiva strategier för återhämtning i främjandet av hälsa och arbetsprestation. Rapport 2020:3* Stockholm: Avdelningen för psykologi, CNS, Karolinska Institutet.
- Ellis AM, Bauer TN, Mansfield LR, Erdogan B, Truxillo DM, Simon LS. 2015. Navigating uncharted waters: Newcomer socialization through the lens of stress theory. *Journal of Management* 41: 203-35
- Ellis AM, Nifadkar SS, Bauer TN, Ergodan B. 2017. Your New Hires Won't Succeed Unless You Onboard Them Properly. *Harvard Business Review* <https://hbr.org/2017/06/your-new-hires-wont-succeed-unless-you-onboard-them-properly>: 1-4
- Frögéli E. 2017. *Interventionsmanual. Att främja proaktivitet och förebygga stressrelaterad ohälsa bland nya sjuksköterskor. Rapport C2017:1*. Karolinska Institutet, Stockholm: Institutionen för klinisk neurovetenskap, avdelningen för psykologi.
- Frögéli E, Rudman A, Ljótsson B, Gustavsson P. 2018. Preventing stress-related ill health among newly registered nurses by supporting engagement in proactive behaviors: Development and feasibility testing of a behavior change intervention. *Pilot and feasibility studies* 4
- Frögéli E, Rudman A, Ljótsson B, Gustavsson P. 2020. Preventing stress-related ill health among newly registered nurses by supporting engagement in proactive behaviors using cognitive behavior therapy: A randomized controlled trial. *Worldviews of Evidence Based Nursing* in press
- Gustavsson JP, Frögéli E, Rudman A. 2017. *Säker, motiverad och skicklig. Forskningsbaserad intervention för att stimulera hälsa, arbetsengagemang och kompetens hos nya sjuksköterskor. Vetenskaplig slutrapport till AFA försäkring (dnr 14007). Rapport B2017:6*. Stockholm: Sektionen för psykologi, Institutionen för klinisk neurovetenskap, Karolinska Institutet.

- Gustavsson P, Agrenius B, Frögéli E, Rudman A. 2020. *Forskningsprojektet Nya professionella: Sammanfattning av utgångspunkter och resultat 2017-2020. Rapport 2020:12*. Karolinska Institutet, Stockholm: Institutionen för klinisk neurovetenskap, avdelningen för psykologi.
- Gustavsson P, Agrenius B, Hedberg J, Jenner B, von Rüdiger N, et al. 2018a. *Nya professionella: Bakgrund, design, förankring och rekrytering. Rapport C2018: 2*. Karolinska Institutet, Stockholm: Institutionen för klinisk neurovetenskap, avdelningen för psykologi.
- Gustavsson P, Jenner B, Annas P, Hedberg J, Agrenius B, et al. 2018b. *Nya jurister, läkare, lärare, sjuksköterskor och socionomers första 13 veckor i yrket: Upplägg och genomförande av veckomätningarna i studien 'Nya professionella'. Rapport C2018: 3*. Karolinska Institutet, Stockholm: Institutionen för klinisk neurovetenskap, avdelningen för psykologi.
- Hay H, Stake J. 2016. *A Randomized Controlled Pilot Study Testing a Short Self-Compassion Intervention for Students with Psychological Distress*. Stockholm: Master thesis. Department of Clinical Neuroscience. Karolinska Institutet.
- Hobfoll SE. 1989. Conservation of Resources - a New Attempt at Conceptualizing Stress. *American Psychologist* 44: 513-24
- Hobfoll SE. 2002. Social and psychological resources and adaptation. *Review of General Psychology* 6: 307-24
- Hobfoll SE, Freedy J. 1993. Conservation of resources: A general stress theory applied to burnout In *Professional Burnout: Recent developments in theory and research*, ed. WB Schaufeli, C Maslach, T Marek, pp. 115-34. London: Taylor and Francis
- Hobfoll SE, Shirom A. 2001. Conservation of resources theory: applications to stress and management in the workplace In *Handbook of Organizational Behavior*, ed. RT Golembiewski, pp. 57-80. New York: Marcel Dekker
- Kramer M. 1974. *Reality shock: Why nurses leave nursing*. London: Mosby.
- Maddux JE. 2002. Self-efficacy: The power of believing that you can In *Handbook of Positive Psychology*, ed. CW Snyder Jr, SJ Lopez, pp. 277-87. New York: Oxford University Press
- Saks AM, Uggerslev KL, Fassina NE. 2007. Socialization tactics and newcomer adjustment: A meta-analytic review and test of a model. *Journal of Vocational Behavior* 70: 413-46
- Sapolsky RM. 2015. Stress and the brain: individual variability and the inverted-U. *Nature Neuroscience* 18: 1344-46
- Stake J, Hay H. 2016. *En intervention i självmedkänsla för studenter. Manual och kurshandbok. Rapport C2016:1*. Stockholm: Karolinska Institutet. Institutionen för klinisk neurovetenskap, sektionen för psykologi.
- Söderström M, Epstein M, Dahlgren A. 2020. *Återhämtningsprogrammet Bädda för Kvalitet. Rapport 2020:4* Stockholm: Avdelningen för psykologi, CNS, Karolinska Institutet.
- Wanberg CR, ed. 2012. *The Oxford Handbook of Organizational Socialization*. New York: Oxford University Press. 360 pp.

7 Rapporter

Petter Gustavssons forskargrupp samlas under namnet 'Motivation, kompetens och hälsa' och är en del av sektionen för psykologi, Institutionen för Klinisk Neurovetenskap, Karolinska Institutet. Som en del av verksamheten utges rapporter sammanställda i tre olika skriftserier. Skriftserierna benämns:

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

Följande rapporter har tidigare utgivits:

- No. B 2007:1. Longitudinell Undersökning av Sjuksköterskors Tillvaro (LUST-studien): En landsomfattande longitudinell enkätstudie av sjuksköterskestudenters hälsoutveckling och karriärval under utbildningsåren och i mötet med arbetslivet: Urvalsram, kohorter och genomförande 2002-2006. Gustavsson, P., Svärdson, Å., Lagerström, M., Bruce, M., Christensson, A., Schüldt-Håård, U., & Omne-Pontén, M.
- No. B 2007:2. Lärares Tillvaro i Utbildning och Arbete: LÄST-studien. Urvalsram, kohort och genomförande 2005-2006. Gustavsson, P., Kronberg, K., Hultell, D., & Berg, L-E.
- No. B 2007:3. Exit 2006: En landsomfattande populationsbaserad studentspeglning av sjuksköterskeutbildningen. Hasson, D., Omne-Pontén, M., & Gustavsson, P.
- No. B 2007:4. Lärarutbildningen anno 2006. En nationell studentutvärdering baserad på avgångsstudenterna hösten 2006. Hultell, D., Kronberg, K., & Gustavsson, P.
- No. B 2008:1. (2:a upplagan). Den nyfärdiga sjuksköterskans arbetsvillkor. En beskrivning av anställning, verksamhet och arbetsförhållanden 1 år efter utbildningen. Rudman, A., Schüldt-Håård, U., & Gustavsson, P.
- No. C 2008:1. Hjälptill självhjälp. En lathund för SPSS. Hultell, D.
- No. B 2009:1. Den nyfärdiga sjuksköterskans arbetsvillkor. En beskrivning av anställning, verksamhet och arbetsförhållanden 1 år efter utbildningen. Rudman, A., Djordjevic, A., Frögéli, E., & Gustavsson, P.
- No. B 2009:2. Det första året i yrket – Nyexaminerade lärares erfarenheter och upplevelser av arbetsvillkor och yrkesroll. Frögéli, E., Rudman, A., Hultell D., & Gustavsson, P.
- No. B 2009:3. Övergången mellan utbildning och yrkesliv: Lärares reflektioner kring yrkesförberedelse, introduktion och arbetssituation 2 år efter lärarexamen. Djordjevic, A., Rudman, A., & Gustavsson, P.
- No. B 2009:4. Lärarstudenters erfarenheter av stärkande utbildningsmoment och engagerande förebilder. Wännström, I., Djordjevic, A., Hultell, D., & Gustavsson, P.
- No. B 2009:5. Lärarstudenters erfarenheter av stöd och psykosocialt klimat under lärarutbildningen. Wännström, I., Hultell, D., & Gustavsson, P.
- No. B 2010:1. Manual of the Scale of work engagement and burnout (SWEBO). Hultell, D. & Gustavsson, P.

Rapporter

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

Rapporter

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

Rapporter

- No. C 2018: 1 Hälsa ett decennium efter karriärstart: Teknisk rapport för datainsamlingen LUST II (oktober 2017-januari 2018). Rudman A, Agrenius B, Sjöström-Bujacz A, Dahlgren A, Arborelius L, Frögéli E, & Gustavsson P.
- No. B 2018:2 Schemaläggning i vården – schemaläggares och nyutexaminerade sjuksköterskors perspektiv. Epstein M, Dahlgren A, Söderström M, & Rudman A.
- No. C 2018: 2 Nya professionella: Bakgrund, design, förankring och rekrytering. Gustavsson P, Agrenius B, Hedberg, J, Jenner B, von Rüdiger N, Annas P, & Rudman A.
- No. B 2018:3 Organisatoriska insatser för att introducera och stödja nya medarbetare: Förekomst och effekter på nyanställdas osäkerhet och stress. Hedberg J, von Rüdiger N, Agrenius B, Rudman A, & Gustavsson P.
- No. B 2018:4 Motiv till yrkesval, utvärdering av utbildning och förväntningar på första jobbet efter yrkesexamen: En jämförelse mellan jurist-, läkar-, lärar-, sjuksköterske- och socionomstudenter. Gustavsson P, & Rudman A.
- No. C 2018:3 Nya jurister, läkare, lärare, sjuksköterskor och socionomers första 13 veckor i yrket: Upplägg och genomförande av veckomätningarna i studien 'Nya professionella'. Gustavsson P, Jenner B, Annas P, Hedberg, J, Agrenius B, von Rüdiger N, Bujacz-Sjöström A, Dahlgren A, Frögéli E, & Rudman A.
- No. B 2018:4 Motiv till yrkesval, utvärdering av utbildning och förväntningar på första jobbet efter yrkesexamen: En jämförelse mellan jurist-, läkar-, lärar-, sjuksköterske- och socionomstudenter. Gustavsson P, & Rudman A.
- No. B 2019:1 Sjuksköterskor 10 år efter examen. Karriär och hälsa. En uppföljning av LUST-undersökningen. Rudman A, Dahlgren A, Frögéli E, Reinius M, Skyvell Nilsson M, Sjöström-Bujacz A, & Gustavsson P.
- No. B 2019:2 Jämförelser mellan läkar-, officer-, polis- och sjuksköterstudenternas motiv till yrkesval och utvärdering av sina utbildningar. Annell S, Inzunza M, Rudman A, Frögéli E, & Gustavsson P.
- No. B 2019:3 Efter fyra månader i yrket: Nya professionellas arbetstillfredsställelse, kompetens och hälsa. Teknisk rapport av bortfall och enkätsvar. Gustavsson P, Frögéli E, Agrenius B, & Rudman A.
- No. B 2019:4 Efter åtta månader i yrket: Nya professionellas arbetstillfredsställelse, kompetens och hälsa. Teknisk rapport av bortfall och enkätsvar. Gustavsson P, Agrenius B, Frögéli E, & Rudman A.
- No. B 2019:5 Efter fyra månader i yrket: Nya läkare, officerare, polis och sjuksköterskors arbetstillfredsställelse, kompetens och hälsa. Teknisk rapport av bortfall och enkätsvar. Annell S, Inzunza M, Agrenius B, Frögéli E, Rudman A, Gustavsson P.
- No. 2020:1 Förekomst, utveckling och konsekvenser av emotionella krav för nya professionella inom kontaktyrken. En longitudinell studie av relationen mellan emotionella krav och upplevelser av stress. Juréhn I, Lindström E, Annell S, Inzunza M, Rudman A, Dahlgren A, Agrenius B, Gustavsson P, & Frögéli E.

Rapporter

- No. 2020:2 Arbetstider, återhämtning, hälsa och säkerhet bland nyutexaminerade sjuksköterskor Beskrivning av rekrytering och enkätresultat från baslinjemätningen i projektet Bädda för Kvalitet. Dahlgren A, Reinius M, Epstein M, Rudman A, Gustavsson P, & Söderström M.
- No. 2020:3 Återhämtningsprogrammet Bädda för Kvalitet. Proaktiva strategier för återhämtning i främjandet av hälsa och arbetsprestation. Dahlgren A, Epstein M, Rudman A, Söderström M.
- No. 2020:4 Återhämtningsprogrammet Bädda för Kvalitet Innehåll, Upplägg och Utvärdering. Söderström M, Epstein M, Dahlgren A.
- No. 2020:5 Efter åtta månader i yrket: Nya läkare, officerare, 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.
- No. 2020:8 Introduktionsinsatser för nya medarbetare inom offentlig sektor: Effekter efter fyra, åtta och tolv månader. Agrenius B, Serenhov L, Castro I, Frögéli E, Annell S, Inzunza M, Rudman A, & Gustavsson P.
- No. 2020:9 De mest effektiva, uppskattade och saknade organisatoriska introduktionsinsatserna för att stötta etablering och hälsa bland nya professionella i arbetslivet. Frögéli E, Agrenius B, & Gustavsson P.

Rapporterna och aktuella publikationsförteckningar finns att ladda ned från forskargruppens hemsida

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



**Karolinska
Institutet**