

# Jämförelser mellan läkar-, officer-, polis- och sjuksköterskestudenters motiv till yrkesval och utvärdering av sina utbildningar

Stefan Annell  
Miguel Inzunza  
Ann Rudman  
Elin Frögéli  
Petter Gustavsson



**Karolinska  
Institutet**

Rapport B2019:2

Jämförelser mellan läkar-, officer-, polis- och sjuksköterskestudenters motiv till yrkesval och utvärdering av sina utbildningar

Stefan Annell  
Miguel Inzunza  
Ann Rudman  
Elin Frögéli  
Petter Gustavsson

# Innehållsförteckning

1	Sammanfattning.....	3
2	Bakgrund.....	6
2.1	Syfte.....	7
3	Metod.....	8
3.1	Rekrytering.....	8
3.2	Studiedeltagare.....	10
3.3	Instrument.....	10
3.3.1	Motiv till yrkesval.....	10
3.3.2	Utvärdering av utbildning, lärosäte och yrkesval.....	10
3.3.3	Yrkesförberedelse.....	11
3.3.4	Studentengagemang och resursutnyttjande.....	11
3.3.5	Återhämtning.....	11
3.4	Data analys.....	11
4	Resultat.....	13
4.1	Motiv till yrkesval.....	13
4.2	Utvärdering av utbildning, lärosäte och yrkesval.....	16
4.3	Yrkesförberedelse.....	18
4.4	Studentengagemang och resursutnyttjande.....	19
4.5	Återhämtning.....	20
4.6	Alternativa orsaker till skillnader mellan utbildningsprogram.....	22
4.7	Förväntningar på och farhågor inför att börja arbeta.....	23
4.7.1	Förväntningar.....	24
4.7.2	Farhågor inför att börja arbeta.....	27
4.7.3	Förväntningar och farhågor: skillnad mellan yrkena.....	28
5	Diskussion.....	30
5.1	Skillnader mellan utbildningsinriktningarna.....	32
5.1.1	Läkare.....	32
5.1.2	Officerare.....	32
5.1.3	Poliser.....	32
5.1.4	Sjuksköterskor.....	33
5.2	Metodologiska reservationer.....	33
5.3	Planerade rapporter.....	33
6	Referenser.....	34
7	Rapporter.....	37
8	Bilagor.....	41

# 1 Sammanfattning

I forskningsprojektet *Nya professionella* följs nya jurister, läkare, lärare, sjuksköterskor, socionomer, officerare och poliser under deras första år i yrket. Deltagarna i projektet rekryterades under den sista tiden på respektive utbildning. Rekryteringen skede i två omgångar, en i slutet av höstterminen 2017 och en i slutet av vårterminen 2018. Syftet med den andra rekryteringsomgången var primärt att kunna få med officerare och poliser i projektet men rekryteringen i denna omgång var även öppen för läkare, sjuksköterskor och socionomer. Denna rapport avser den andra rekryteringsomgången, i vilken 112 studenter registrerade sig som deltagare<sup>1</sup>.

I samband med att deltagarna i den andra omgången registrerade sig under perioden maj och juni 2018 fick de besvara en enkät med frågor om motiv till yrkesval, utbildningens kvalitet, yrkesförberedelse samt förväntningar och farhågor inför första jobbet efter yrkesexamen. Syftet med denna rapport är att presentera resultat från denna utbildningsenkät.

Utbildningsenkäten besvarades av 112 studenter som registrerade sig som deltagare i studien. Fördelningen över de olika yrkesgrupperna var: 23 läkare, 17 officerare, 32 poliser, 39 sjuksköterskor och 1 socionom. Av de 112 i undersökningsgruppen angav 67 att de var kvinnor (60%) och 25 personer (22%) angav att en eller båda föräldrarna var födda utomlands. Medelåldern i gruppen var 28 år, där strax över 60% var födda på 90-talet. På frågan om civilstånd angav 66 (59%) att de var sammanboende (inkl. gift eller partnerskap) och 22 (25%) att de hade hemmavarande barn. Gruppen sjuksköterskor avvek genom en högre andel kvinnor och officerare genom en högre andel män. Poliser avvek genom en högre andel yngre.

Resultaten visade att en stor andel av studenterna (68%) uttryckte tydliga altruistiska respektive inre (av eget genuint intresse; 77%) motiv för sitt yrkesval. Andelen som motiverades av yttre motiv (som status, position, karriär eller lön) utgjorde 22%. Alla yrkesgrupper hade en liknande motivationsprofil, med en hög andel med tydliga altruistiska och inre motiv och en låg andel av tydliga yttre motiv. Samtidigt kunde några skillnader mellan yrkesgrupperna identifieras. Andelen läkare som angav yttre motiv som viktiga var högre än bland övriga yrken och andelen officerare som angav altruistiska motiv var lägre.

Studenterna gav i allmänhet högt betyg till sin utbildning (54% gav betygen "Väl godkänt" eller "Mycket väl godkänt"). En stor majoritet svarade att de skulle valt samma lärosäte (69%) och samma utbildning (84%) om de kunde göra om sitt utbildningsval. Ett positivt omdöme om utbildningen var signifikant vanligare bland läkare. Däremot var ett positivt omdöme om val av lärosäte signifikant mindre vanligt bland sjuksköterskor. Inför examen rapporterade drygt två tredjedelar (71%) av deltagarna att de uppfattade sig som väl förberedda för att börja arbeta i sitt yrke.

Under sin studietid hade knappt 25% av studenterna haft uppdrag inom studentkår eller studentförening, och knappt 20% hade haft uppdrag som studentrepresentant. Något mindre än 25% av studenterna hade

---

<sup>1</sup> Rekryteringen av deltagare till den första och den andra omgången i projektet skilde sig något åt. I den första rekryteringsomgången fick deltagarna först registrera sig och därefter fick de som registrerat sig, mot slutet av utbildningen, fylla i en enkät om utbildningen och sina förväntningar inför att börja arbeta. I den första omgången registrerade sig 219 deltagare, varav 210 som fyllde i enkäten från utbildningen. Data från den första omgångens utbildningsenkät har tidigare presenteras i en separat rapport (Gustavsson & Rudman, 2018).

nyttjat studievägledning eller studenthälsa. Sjuksköterskorna utmärkte sig genom en högre andel som nyttjat studievägledning eller studenthälsa medan gruppen poliser utmärkte sig genom att nyttja dessa möjligheter i lägre utsträckning.

Det finns stor variation mellan studiedeltagarna i hur mycket de angett att de tränar, ägnar tid åt fritidsintressen samt känner sig återhämtade efter kortare ledigheter. Majoriteten av deltagarna i denna studieomgång har angett att de tränar dagligen eller flera gånger i veckan. Sjuksköterskor tränar dock mindre ofta än övriga yrkesgrupper. De flesta deltagare ägnar sig åt egna intressen minst någon gång per vecka. Det vanligaste svaret bland deltagarna vad gäller återhämtning efter en kortare ledighet, var alternativet ganska ofta. Sammantaget var det dock 49% av deltagarna som angav att de inte brukade känna sig återhämtade efter en kortare ledighet, vilket är en förhållandevis hög andel.

Studiedeltagarna har uppmanats att med egna ord formulera vad man mest ser fram emot (förväntningar) och vad man inte ser fram emot (farhågor) med att börja jobba i sitt nya yrke. Tydliga förväntningar kretsade kring att få kollegor och bli en integrerad del av ett kollegialt team. Man såg fram emot att (äntligen) få komma igång på riktigt; axla ansvar, göra nytta, vara behövd och göra skillnad. Man hade också förväntningar på att i arbetet få utveckla sina färdigheter, få erfarenhet och bli duktig på sitt yrke. Slutligen hade man förväntningar på att arbetslivet kommer att skapa bra rutiner och struktur på tillvaron. Farhågor fanns för att de verksamheter man kommer till karakteriseras av hög arbetsbelastning, ansträngt arbetsklimat och stress. Man ser inte fram emot att vara ny, känna sig otillräcklig, inkompetent eller ovälkommen. Slutligen beskrivs farhågor om att behöva flytta för att få en tjänst, långa arbetsdagar, övertid eller obekväma arbetstider kommer att begränsa ens frihet och göra det svårt att få ihop livspusslet.

Sammanfattningsvis speglar resultaten en stark inre (och altruistisk) motivation för yrkesvalet, en tillit till sin kompetens – man känner sig väl förberedd för yrkeslivet och man är genomgående nöjd med den utbildning man har genomgått. Förväntningarna på yrkeslivet handlar om att få axla ansvar, göra skillnad, ge tillbaka, utvecklas som professionell (och som människa), få kollegor och att få ta del av den struktur eller trygghet som kommer av att ha en anställning. Det finns en medvetenhet kring att jobbet i sig kan vara känslomässigt utmanande (svåra möten) och fysiskt ansträngande (skift, övertid) och en oro över hur detta kommer att påverka ens hälsa och privatliv. Men resultaten speglar ändå genomgående en framåtanda, vilja och självförtroende. Så förutom de faktorer som vanligtvis lyfts fram som centrala för en effektiv ”onboarding”, det vill säga den nyanställdes proaktivitet och arbetsgivarens introduktionsstrategier, så torde kvaliteten på motivationen och tilltron till sin kompetens (samt viljan att axla ansvar, bli en del av kollegiet och lära sig rollen) kunna bidra till att skapa den energi som krävs för att anta utmaningen och stå emot eventuella bakslag. På vilket sätt dessa faktorer påverkar socialiseringsprocessen och interagerar med proaktivitet och introduktionsinsatser kommer att undersökas i kommande analyser.

I det följande kommer resultaten att redovisas i avsnitt 4.1 - 4.6. Avsnitt 4.7 redovisar kvalitativa analyser av studiedeltagarnas egna utsagor om förväntningar och farhågor inför det kommande arbetslivet. Under avsnitt 5 diskuteras resultaten, först generellt, och därefter i avsnitt 5.1 för respektive yrkesgrupp.

Denna rapport har sammanställts i samarbete med Förssvarhögskolan och polisutbildningarna vid Södertörns högskola och Umeå universitet. Inom ramen av detta samarbete kommer ytterligare rapporter i projektet att publiceras. De kvantitativa analyserna i rapporten har genomförts av Petter Gustavsson och sammanställts av Stefan Annell och Miguel Inzunza. Kvalitativa analyser har genomförts och

sammanställts av Petter Gustavsson i samarbete med Ann Rudman. Ett första utkast till rapporten författades av Petter Gustavsson. Synpunkter och revideringsförslag har inhämtats från medförfattare och rapporten har därefter slutförts av Petter Gustavsson.

Under studiens första faser (förankring, planering och rekrytering) bestod projektgruppen av Petter Gustavsson (vetenskaplig ledare, professor), Peter Annas (projektkoordinator, Fil dr), Beatrice Agrenius (projektassistent, jur. kand., kandidat på psykologprogrammet, KI), Julius Hedberg (projektassistent, kandidat på psykologprogrammet, KI), Nina von Rüdiger (projektassistent, författare, grafisk formgivare, illustratör, kandidat på psykologprogrammet, KI) och Bo Jenner (projektassistent, kandidat på psykologprogrammet, KI). Därutöver har Stefan Annell (Fil dr, forskare vid Försvarshögskolan och Södertörns högskola) och Miguel Inzunza (Fil dr, forskare vid Umeå universitet) medverkat, främst vad gäller förankring, planering och rekrytering av officerare och poliser. Arbetet med förankring, planering och rekrytering av den första rekryteringsomgången har beskrivits i en tidigare rapport från projektet (Gustavsson et al 2018a). Studien bygger på att 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, accepted for publication, Gustavsson et al 2017, Högman et al 2017).

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

## 2 Bakgrund

Forskning om den första tiden på ett nytt jobb har lyft fram betydelsen av strukturerade introduktionsinsatser för att hantera nyanställdas osäkerhet och samtidigt underlätta deras erövrande av kompetens, roll och plats i arbetsgruppen (Wanberg 2012). Sådana insatser kan handla om att ge nyanställda särskilda arbetsuppgifter avsedda att stimulera deras lärande och integrering på arbetsplatsen, mentorskap och handledning för att minska osäkerhet och sporra deras utveckling, begränsningar i arbetstid eller arbetsbelastning i syfte att främja inläring, liksom olika sociala aktiviteter för att hjälpa nyanställda att bygga nätverk och relationer. På kort sikt syftar insatserna till att maximera inläring och minimera osäkerhet. På längre sikt är syftet att skapa arbetsengagemang och arbetstillfredsställelse.

Forskningen om introduktionsinsatser för nyanställda har lett fram till modeller och riktlinjer för ”best practices”, vilka idag används av företag och organisationer världen över (Bauer 2014, Bauer & Erdogan 2014). Förutom nämnda insatser lyfter flera modeller fram betydelsen av nyanställdas tidigare erfarenheter och förekomsten av delade kontaktytor mellan nyanställda och arbetsgivare, som viktiga framgångsfaktorer vid introduktionen av nyanställd personal (Saks & Ashforth 1997). En grupp där sådana faktorer inte kan tas för given handlar om nyanställda som saknar längre arbetslivserfarenhet och som kommer direkt från en gymnasie- eller högskoleutbildning. För denna grupp har vikten av genomtänkta och väl genomförda introduktionsinsatser visat sig vara än viktigare för att minska de nyanställdas osäkerhet och stimulera deras lärande under den första tiden i yrket och för att på lång sikt säkra deras engagemang (Bauer et al 2007, Saks et al 2007).

Forskare inom området är överens om att långsiktig hållbarhet skapas genom interaktion mellan humankapitalet, det vill säga de erfarenheter, föreställningar och förväntningar som nyutbildade för med sig, arbetsgivarens introduktionsinsatser och stödet i den vardagliga verksamheten (Bauer & Erdogan 2014, Ellis et al 2015, Kammeyer-Mueller & Wanberg 2003). Resurser som diskuteras som initialt viktiga handlar om de nyanställdas kännedom om verksamheten eller personer inom verksamheten (Ashforth et al 2007, Kammeyer-Mueller & Wanberg 2003), vilken tillit man har till den kompetens man utvecklat genom utbildningen (Bauer et al 2007, Saks & Ashforth 1997), personliga förväntningar och farhågor inför det nya jobbet (Ashforth et al 2007, Kammeyer-Mueller & Wanberg 2003), motiv till och mål med yrkesval (Ellis et al 2015, Saks & Ashforth 1997), samt ålder och livserfarenhet (Ellis et al 2015). Det här överensstämmer väl med vår egen forskning om nya sjuksköterskor övergång mellan utbildning och arbetsliv som exempelvis visat hur motiv till yrkesval och tilltron till den kompetens som utvecklats under utbildningen påverkar senare prestationer, arbetsrelaterade attityder och hälsa (Forsman et al 2012, Jirwe & Rudman 2012, Rudman & Gustavsson 2011, Rudman & Gustavsson 2012).

I projektet *Nya professionella* studeras de organisatoriska, sociala och individuella faktorer som antas vara mest betydelsefulla i övergången mellan utbildning och yrkesliv för nyexaminerade högskolestudenter som börjar arbeta inom olika yrken inom offentlig sektor (Gustavsson et al 2018a). Studenter rekryterades under sista terminen på sin utbildning och en enkät om yrkesförberedelse, motiv till yrkesval, förväntningar och farhågor inför sin första anställning efter examen skickades ut månaden innan examen. De nyutexaminerade har sedan följts prospektivt med veckovisa enkäter under de första tre månaderna i yrket. Uppföljningar planeras också att genomföras kvartalsvis upp till ett år efter examen. Tidigare rapporter från projektet beskriver studiens bakgrund, design och rekrytering (Gustavsson et al 2018a) samt förekomst av vanliga introduktionsinsatser och deras påverkan på nyanställdas utveckling och hälsa (Hedberg et al 2018).

## **2.1 Syfte**

Syftet med föreliggande rapport är att presentera resultat från studiedeltagarna i den andra rekryteringsomgången som besvarade den första enkäten rörande val av utbildning, förberedelser inför och förväntningar på första jobbet efter yrkesexamen. De analyser som redovisas inkluderar också skillnader mellan de olika utbildningsinriktningarna. Utöver dessa analyser beskrivs dessutom datainsamlingen och ingående frågor.



### 3 Metod

Rekryteringen av deltagare till projektet *Nya professionella* har genomförts i två omgångar. Den första rekryteringsomgången gjordes under hösten 2017. Från den omgången har en studiekohort bestående av 210 personer följts från de sista veckorna på deras utbildning (januari 2018) och därefter veckovis under de första tre månaderna i arbetslivet. Denna första kohort bestod av jurister, läkare, lärare, sjuksjuksköterskor och socionomer. Beskrivningar av denna studiekohort och hittills sammanställda resultat återfinns i en serie rapporter (Gustavsson et al 2018a, Gustavsson et al 2018b, Gustavsson & Rudman 2018). För att också kunna inkludera de mansdominerade yrkena polis och officer i projektet genomfördes ytterligare en rekryteringsomgång under slutet av vårterminen 2018 (maj/juni). Denna omgång var också öppen för läkare, sjuksköterskor och socionomer. I föreliggande rapport redovisas data från denna andra rekryteringsomgång.

#### 3.1 Rekrytering

Under vårterminen 2018 informerades sistaterminsstudenter på ett antal utbildningsprogram och lärosäten om projektet *Nya professionella*. För polis- och officersstudenter presenterades information om studien både muntligen och skriftligen, i form av ett informationsblad, vid ett besök av en representant från forskargruppen i samband med ordinarie undervisning samt via studentmail och lärplattformar. För övriga studentgrupper spreds information om den andra rekryteringsomgången enbart via studentmail och lärplattformar (utbildningar och lärosäten från vilka studenterna rekryterats från återfinns i Tabell 3 nedan). Det skapades även en Facebook-sida där studien beskrevs i detalj. Intresserade studenter ombads att registrera sig för studien via en distribuerad länk, QR-kod eller Facebook-sida. Informationsmaterial om studien som använts vid rekryteringen återfinns som Bilaga 1 och 2 till rapporten. I samband med att studenterna registrerade sig för studien fick de också besvara en baslinjeenkät med frågor om förväntningar på kommande arbetsliv, utvärdering av utbildningen och frågor om motiv till yrkesval.

I vårterminens omgång registrerade sig sammantaget 112 deltagare från olika utbildningar för att ingå i studien. Fördelningen av dessa 112 deltagare över olika yrkesutbildningar och lärosäten framgår av Tabell 1 och Tabell 2. Den största gruppen utgörs av sjuksköterskor (39 stycken), följt av poliser (32 stycken). Antal deltagare per utbildning och lärosäte återges i Tabell 3.

**Tabell 1. Antal studiedeltagare per yrke.**

Yrke	Deltagare
Läkare	23
Officer	17
Polis	32
Sjuksköterska	39
Socionom	1

**Tabell 2. Antal som registrerat sig för studien per lärosäte.**

Lärosäte	Deltagare
Ersta Sköndal Bräcke högskola	6
Försvarshögskolan	17
Högskolan Dalarna	9
Karolinska Institutet	16
Linköpings universitet	8
Röda Korsets Högskola	13
Sophiahemmet Högskola	1
Södertörns högskola	14
Umeå universitet	19
Uppsala universitet	9

**Tabell 3. Antal studiedeltagare över yrke och utbildningsort.**

Yrke	Lärosäte	Deltagare
Läkare	Karolinska Institutet	14
	Linköpings universitet	8
	Uppsala universitet	1
Officerare	Försvarshögskolan	17
Polis	Södertörns högskola	13
	Umeå universitet	19
Sjuksköterska	Ersta Sköndal Bräcke högskola	6
	Högskolan Dalarna	9
	Karolinska Institutet	2
	Röda Korsets Högskola	13
	Sophiahemmet Högskola	1
	Uppsala Universitet	8
Socionom	Södertörns Högskola	1

## 3.2 Studiedeltagare

Vid registreringen till studien var medelåldern bland studiedeltagarna 28 år (standard avvikelse=6 år; variationsvidd 21 till 49 år). Av de 112 i den aktuella kohorten angav 67 att de är kvinnor (60%), och 45 män (40%). På frågan om härkomst svarade 25 personer (22%) att en eller båda föräldrarna var födda utomlands. På frågan om aktuellt civilstånd angav 46 personer (41%) att de var ensamstående och 66 (59%) angav att de var sammanboende (inkl. gift eller partnerskap). Något mer än var femte person (25 personer, 22%) rapporterade att de hade hemmavarande barn.

Det fanns ingen statistisk skillnad mellan grupperna vad gällde civilstånd, andel med hemmavarande barn eller med utländsk härkomst. Det fanns dock skillnader mellan yrkena vad gäller ålder och kön. Medelåldern bland poliser var lägre än för de andra yrkesgrupperna (medelålder = 26 år). Andelen kvinnor var signifikant högre i sjuksköterskegruppen (33 av 39 sjuksköterskor var kvinnor) medan andelen män var signifikant högre i officersgruppen (16 av 17 var män).

## 3.3 Instrument

Enkäten så som den användes för denna datainsamling kan ses i sin originalversion via länk (<https://survey.ki.se/Preview/10905>) och återfinns också i sin helhet som Bilaga 3. Nedan presenteras bakgrund och ursprung för respektive fråga. Frågorna i enkäten överensstämmer helt med de som användes vid studiens första omgång (Gustavsson & Rudman 2018).

### 3.3.1 Motiv till yrkesval

Motiv till yrkesval har mätts med ett instrument som tidigare använts vid studier på lärarstudenter och som för dessa studier förkortats av Robert Thornberg vid Linköpings universitet (Jungert et al 2014). Kortversionen omfattar 8 delfrågor uttryckta som påståenden. Alla delfrågorna besvaras på en sju-gradig svarsskala löpande från (1) "stämmer inte alls till (7) "stämmer helt". Instrumentet återfinns överst på sidan 4 i enkäten (Bilaga 3).

Instrumentet avser att mäta tre olika typer av motiv. Den första handlar om altruistiska motiv för valet av yrke. I föreliggande studie mäts detta med två delfrågor (exempel "Jag har valt att studera till detta yrke därför att: - Genom mitt yrke kan jag göra något värdefullt för samhället". Ett medelvärde på varje respondents svar på de två delfrågorna har beräknats och utgör testpoängen för varje individ på denna delskala. De två andra typerna av motiv till yrkesval handlar om yttre (eng. extrinsic) och inre (eng. intrinsic) motiv. Yttre motiv mäts med fyra delfrågor (exempel: Jag har valt att studera till detta yrke därför att: - Yrket ger mig god social status) och inre motiv mäts med två delfrågor (exempel: Jag har valt att studera till detta yrke därför att: - Yrket verkar stimulerande och roligt). Testpoäng för respektive delskala har tagits fram enligt samma princip som ovan.

Utifrån Self-determination theory bildas ofta ett sammanslaget mått för inre och yttre motivation (ibland kallat Relativt Autonomi Index). I föreliggande studie har vi gjort ett sådant genom att subtrahera poäng på Yttre motivation från Inre motivation. Nedan kallar vi detta mått för "relativ autonomi".

### 3.3.2 Utvärdering av utbildning, lärosäte och yrkesval

Utvärderingsfrågor har inspirerats av frågor som använts i den nationella studentutvärderingsenkäten "Studentspegl'n" (Högskoleverket 2002, Högskoleverket 2007). Frågorna återfinns överst på sidan 3 i enkäten (Bilaga 3). Svartsvarerna på dessa frågor har kodats om så att de anger andel som gett ett

positivt omdöme. Ett positivt omdöme om utbildningen har definierats utifrån att deltagarna har givit betyget "Väl godkänd" eller "Mycket väl godkänd". Positivt omdöme om lärosäte och yrkesval har definierats utifrån att deltagarna svarat "Ja" på respektive fråga.

### **3.3.3 Yrkesförberedelse**

En fråga från LUST- och LÄST-studierna har använts för att mäta grad av upplevd yrkesförberedelse (Gustavsson et al 2013). Frågan lyder "Jag är genom min utbildning väl förberedd för att utöva mitt yrke" med en svarsskala från 1 "stämmer inte alls" till 7 "stämmer precis". Medelvärden har beräknats för gruppernas svar på frågan. Både andelen som rapporterat sig vara väl förberedda (skattat 5, 6 eller 7), samt andelen som skattat sig mycket väl förberedda (6 eller 7) har också beräknats för varje grupp. Frågan återfinns nederst på sid 2 i enkäten (Bilaga 3).

### **3.3.4 Studentengagemang och resursutnyttjande**

Två frågor i enkäten syftade till att få information om i vilken utsträckning studenterna varit engagerade i olika utbildningsrelaterade forum under sin utbildning i form av medverkan i studentföreningar (studentkår) eller som studentrepresentanter i någon ledningsgrupp, styrgrupp eller utredning. Två andra frågor berörde i vilken omfattning studenterna nyttjat möjligheten att kontakta studievägledare eller studenthälsa. Svarsformatet för varje fråga var Ja/Nej. Frågorna återfinns nederst på sidan 4 i enkäten (Bilaga 3).

### **3.3.5 Återhämtning**

Tre frågor om återhämtning ingår i studien. Den första handlar om i vilken utsträckning man under den senaste månaden har känt sig utvilad efter två dagars ledighet. Frågan kommer ursprungligen från HaKul-studien men här används en reviderad version framtagen av von Thiele Schwarz (von Thiele Schwarz 2008). En femgradig svarsskala har använts för varje delfråga, löpande från "Mycket ofta eller alltid", "Ganska ofta", "Ibland", "Ganska sällan" till "Mycket sällan eller aldrig". Frågan återfinns nederst på sid 5 i enkäten (Bilaga 3). De andra två frågorna handlar om i vilken utsträckning man på sin fritid ägnat sig åt träning och fritidsintressen under den senaste månaden. Svarformatet utgörs av en 5-gradig svarsskala från "Dagligen", "Flera gånger i veckan", "Någon gång i veckan", "Någon eller några gånger den senaste månaden" till "Aldrig". Frågorna hämtade från SMS-studien (Frögéli et al 2017a, Frögéli et al 2017b). Dessa två frågor återfinns på sid 4 i enkäten (Bilaga 3).

## **3.4 Data analys**

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

Skillnader mellan yrkesgrupperna har testats med en-vägs variansanalys (ANOVA) och med Chi<sup>2</sup>-analyser (andelar/proportioner). Statistiskt signifikant avvikande värden för en grupp har bestämts med post-hoc analyser utifrån "standardized adjusted residuals" från Chi-2 analysen. Generella linjära modeller har använts för att kontrollera om erhållna medelvärdesskillnader mellan yrkesgrupperna står sig efter att man tagit hänsyn till demografiska skillnader mellan studentgrupperna.

Kvalitativ analys har påbörjats enligt riktlinjer för tematisk analys (Braun & Clarke 2006). Underlaget har adderats till tidigare analyserat material (Gustavsson & Rudman 2018). Avgränsade teman som identifierades och beskrevs utifrån det tidigare analyserade materialet har använts som utgångspunkt för föreliggande analys och utgjort en initial lista av koder som sedan specificerats och utvecklats under

arbetet med föreliggande analys. Reflektioner kring tolkningar nedteknades under arbetets gång. Efter genomförd kodning granskades innehållet och teman gavs uppdaterade beskrivningar. I denna rapport presenteras först en sammanfattning av den utvecklade listan av använda koder. Sedan presenteras en beskrivning av teman och de aspekter som är mer uttalade i föreliggande material lyfts fram specifikt. Till sist presenteras en första tolkning av möjliga skillnader mellan yrkesgrupperna.

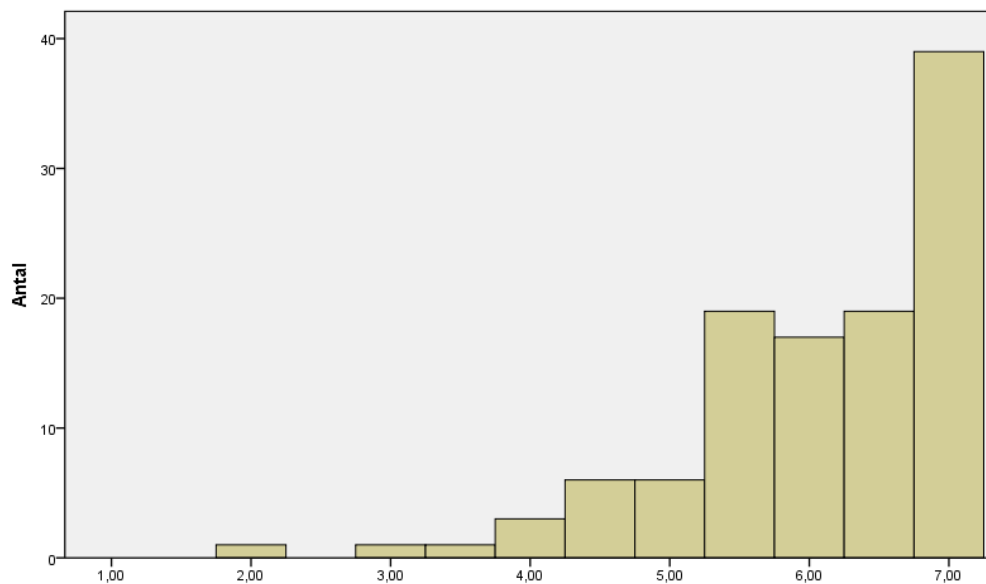
## 4 Resultat

I avsnitt 4.1 - 4.6 presenteras analyser av studiedeltagarnas svar på frågorna med fasta svarsalternativ. På frågor där svarsalternativen har en tydlig kvantitativ prägel presenteras först medelvärden för hela gruppen och därefter testningar av medelvärdeskillnader mellan de olika yrkesgrupperna. För alla frågor presenteras också andelar som angivit specificerade svar. Även i detta fall presenteras resultaten för hela gruppen samt för respektive yrkesgrupp.

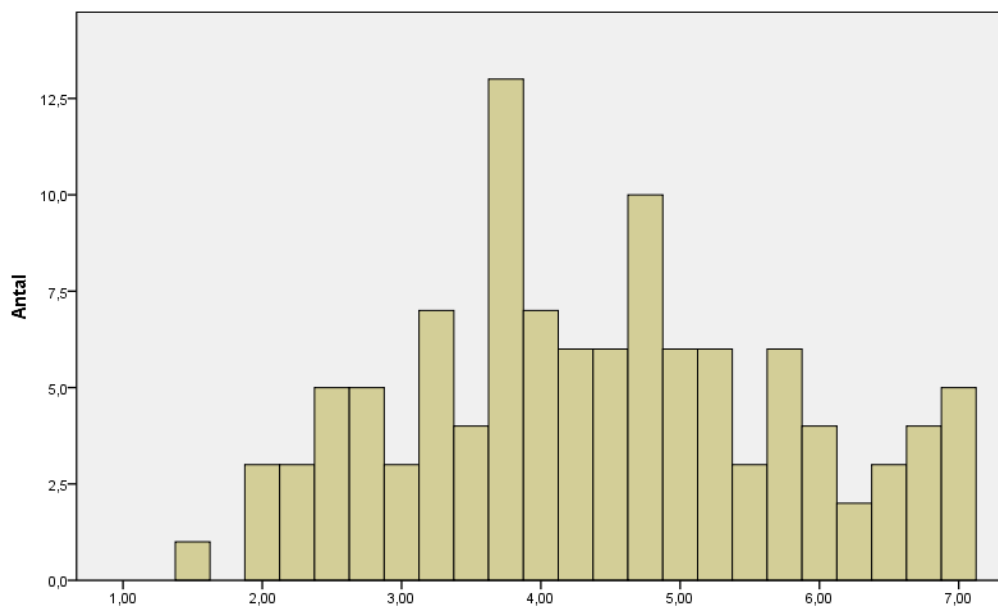
### 4.1 Motiv till yrkesval

I studien mättes tre olika typer av motiv till yrkesval med varsin delskala. Svartsfördelningen för respektive delskala presenteras nedan.

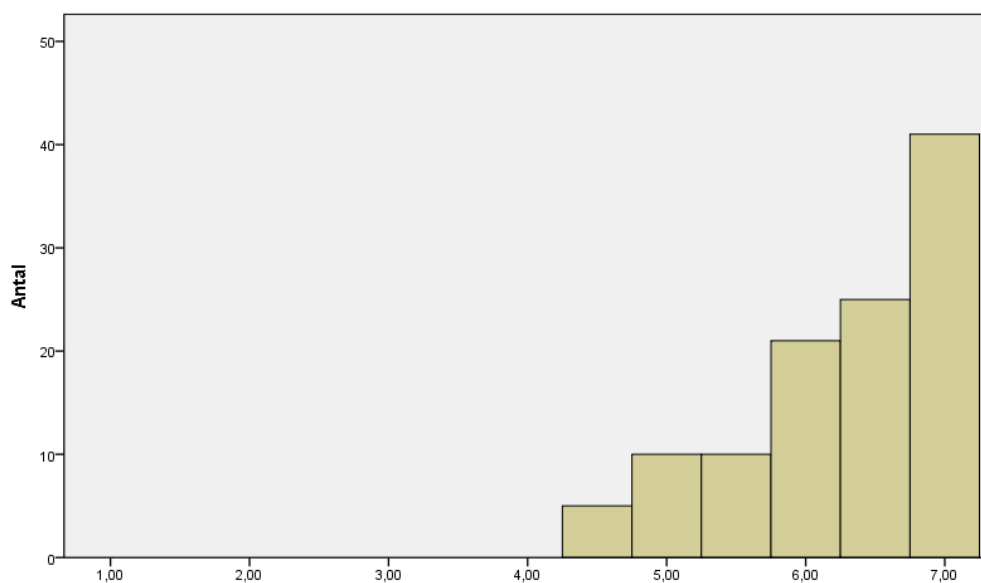
Svartsfördelningarna för altruistiska motiv (Figur 1) och för inre (intrinsic) motiv (Figur 3) är båda kraftigt skeva, indikerande att de flesta deltagare tenderar att hålla med om att dessa motiv har varit centrala för deras yrkesval. Svaren på delskalan för yttre (extrinsic) motiv (Figur 2) visar på klart större variation i svaren.



Figur 1. Svartsfördelning på instrumentet för altruistiska motiv till yrkesval (N=112)



**Figur 2. Svarsfördelning på instrumentet för yttre (eng. extrinsic) motiv till yrkesval (N=112).**



**Figur 3. Svarsfördelning på instrumentet för inre (eng. intrinsic) motiv till yrkesval (N=112).**

I Tabell 4 presenteras medelvärden för de tre delskalorna som mäter olika motiv för yrkesval. Medelvärden presenteras för hela gruppen och för respektive yrkesgrupp. Statistisk prövning av medelvärdesskillnaderna visade på signifikanta skillnader mellan yrkesgrupperna avseende altruistiska motiv ( $F=7,13$ ;  $df=3$ ;  $p=0,001$ ) och yttre (extrinsic) motiv ( $F=18,53$ ;  $df=3$ ;  $p=0,001$ ). Vad gäller inre (intrinsic) motiv ( $F=2,68$ ;  $df=3$ ;  $p=0,051$ ) ligger p-värdet just ovanför den statistiska gränsen för signifikans ( $p<0,05$ ). För altruistiska motiv är det officerare som har lägre medelvärden än övriga grupper. För yttre motiv har läkare statistiskt högre medelvärden och poliser lägre. Av Tabell 4 framgår att officerare har lägre medelvärden på yttre motivation än poliser, men detta värde skiljer sig inte

signifikant från övriga grupper. En sannolik förklaring är här att denna yrkesgrupp är förhållandevis liten i studien.

**Tabell 4. Motiv till yrkesval. Medelvärden på en svarsskala mellan 1 och 7 (N=111).**

Motiv	Totalt	Läkare	Officer	Polis	Sjuksköterska
Altruistiska	6,08	6,13	5,15	6,20	6,36
Yttre	4,42	5,77	3,59	3,71	4,56
Inre	6,28	6,26	6,41	6,52	6,04

Notera: Medelvärdeskillnader mellan grupperna har testas med en-vägs variansanalys (ANOVA).

Vid testningen utgick gruppen socionomer på grund av lågt deltagarantal.

I Tabell 5 presenteras andelen av studiedeltagarna som rapporterat höga poäng (över 5,5 på en svarsskala mellan 1 till 7) på de tre delskalorna för motiv till yrkesval. Andelen med höga poäng presenteras både för hela gruppen samt för respektive yrkesgrupp. Analyser visade på signifikanta andelsskillnader mellan grupperna för altruistiska motiv ( $\text{Chi}^2=10,08$ ;  $\text{df}=3$ ;  $p=0,018$ ) och för yttre (extrinsic) motiv ( $\text{Chi}^2=29,88$ ;  $\text{df}=3$ ;  $p=0,001$ ). För inre (intrinsic) motiv ( $\text{Chi}^2=7,73$ ;  $\text{df}=3$ ;  $p=0,052$ ) visade analysen däremot inte på några signifikanta skillnader.. Vad gäller altruistiska motiv är det officerare som i lägre utsträckning anger dessa motiv som viktiga i jämförelse med övriga grupper. För yttre motiv finns en klart högre andel läkare som skattat högt på dessa frågor jämfört med övriga yrken medan poliser i lägre utsträckning angett yttre motiv som viktiga. En signifikant högre andel sjuksköterskor än poliser har också skattat högt på yttre motivation. Beträffande inre motiv är skillnaderna mellan yrkesgrupperna inte signifikanta, men antyder att inre motiv kan vara viktigare för poliser och officerare och mindre viktiga för sjuksköterskor och läkare.

Jämförs svarsprofilen för respektive yrkesgrupp framgår att alla yrkesgrupper har en liknande profil, med högsta andelar med tydliga altruistiska och inre motiv och med låg andel av tydliga yttre motiv. Denna profil är mindre tydlig för läkare, då denna grupp ligger högre än övriga på yttre motivation, och för officerare som ligger lägre än övriga på altruistiska motiv.

**Tabell 5. Motiv till yrkesval. Andel som svarat över 5.5 på en svarsskala mellan 1 och 7 (N=111).**

Motiv	Totalt	Läkare	Officer	Polis	Sjuksköterska
Altruistiska	68	74	35	69	77
Yttre	22	61	6	3	21
Inre	77	70	88	91	67

Notera: Andelsskillnader mellan grupperna har testas med Chi-2 analys. Vid testningen utgick gruppen socionomer på grund av lågt deltagarantal.

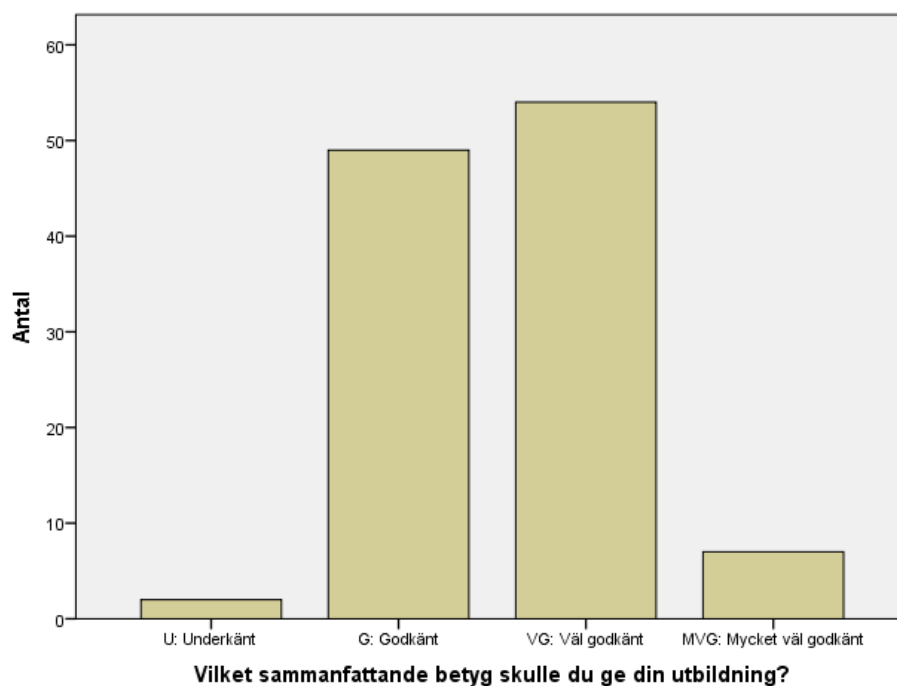
En fördjupande analys genomfördes där yttre respektive inre motiv för yrkesvalet vägdes samman till ett gemensamt index. Enligt en motivationsteori (self-determination theory) är det hälsosamt om nivån av inre motiv tydligt överstiger nivån av yttre motiv. En sådan skillnad brukar kallas att man har relativt mer autonoma motiv. Totalt är andelen med övervägande autonoma motiv i denna omgång 60%, men det finns tydliga statistiska skillnader mellan grupperna ( $\text{Chi}^2=26,79$ ;  $\text{df}=3$ ;  $p=0,001$ ). Officerare (82%) och



poliser (88%) har i högre utsträckning angett en övervikt av autonoma motiv jämfört med läkare (26%) och sjuksköterskor (49%).

## 4.2 Utvärdering av utbildning, lärosäte och yrkesval

Nedan presenteras studiedeltagarna omdöme av sin utbildning, lärosäte och yrkesval. Vanligast är att deltagarna gett sin utbildning betyget "Väl godkänt". Minst vanligt är att deltagarna gett sin utbildning "Underkänt" eller "Mycket väl godkänt". Se Figur 4. Majoriteten har också angett att de skulle valt samma lärosäte (se Figur 5)<sup>2</sup> och valt samma utbildning om de kunnat göra om sitt val (Figur 6).

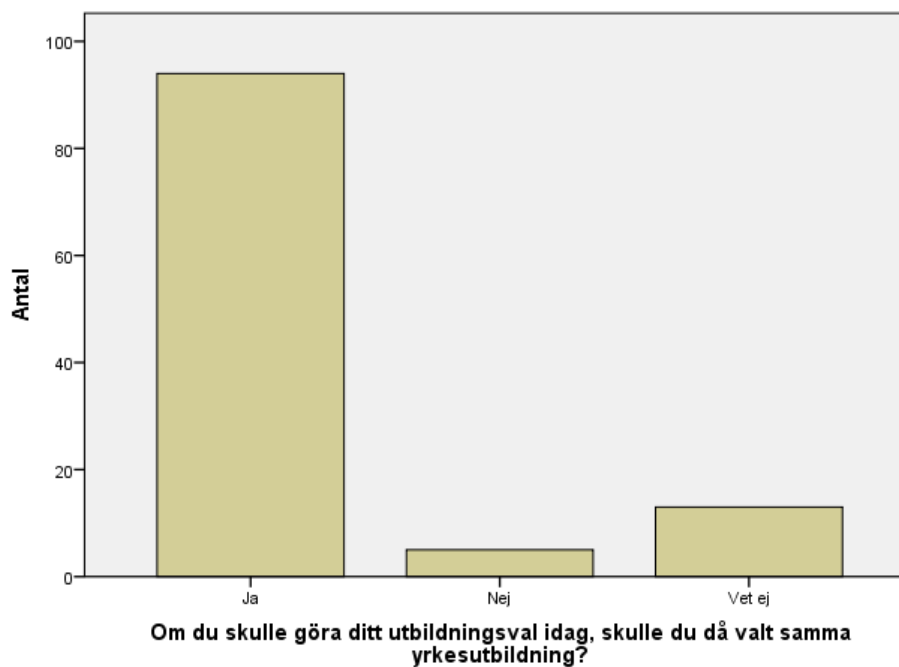


Figur 4. Studiedeltagarnas skattning av betyg på sin utbildning (N=112).

<sup>2</sup> Officerare utbildas endast vid ett lärosäte i landet, Försvarshögskolan.



Figur 5. Studiedeltagarnas skattning av sitt lärosätes attraktivitet (N=112).



Figur 6. Studiedeltagarnas skattning av sin utbildnings attraktivitet (N=112).

I Tabell 6 presenteras andelen av studiedeltagarna som har gett ett positivt omdöme av sin utbildning (Väl godkänt eller Mycket väl godkänt), lärosäte respektive yrkesval. Andelen som gett ett positivt omdöme presenteras både för hela gruppen och för respektive yrkesgrupp. Statistisk testning visade på signifikanta skillnader mellan yrkesgrupperna avseende positivt omdöme om vald utbildning ( $\text{Chi}^2=13,43$ ;  $\text{df}=3$ ;  $p=0,004$ ) och lärosäte ( $\text{Chi}^2=12,69$ ;  $\text{df}=3$ ;  $p=0,005$ ). Däremot fanns inga signifikanta andelsskillnader mellan grupperna avseende yrkesvalet ( $\text{Chi}^2=5,93$ ;  $\text{df}=3$ ;  $p=0,115$ ).

Andelen om angett ett positivt omdöme om utbildningen är signifikant högre bland läkare än bland övriga yrken medan ett positivt omdöme om lärosätet är signifikant mindre vanligt bland sjuksköterskor.

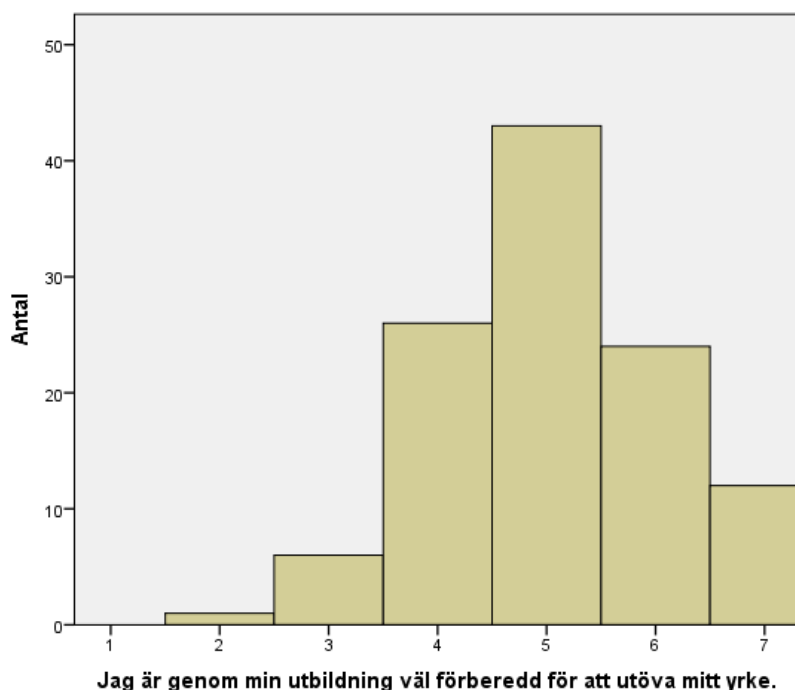
**Tabell 6. Utvärdering av egen utbildning. Andel som utvärderar sin egen utbildning positivt vad gäller sammanfattande betyg av utbildning, lärosäte och yrkesval (N=111).**

Pos. betyg	Totalt	Läkare	Officer	Polis	Sjuksköterska
Utbildning	55	87	35	53	46
Lärosäte	69	78	88	78	49
Yrkesval	84	78	82	97	77

Notera: Andelsskillnader mellan grupperna har testas med Chi-2 analys. Vid testningen utgick gruppen socionomer på grund av lågt deltagarantal.

### 4.3 Yrkesförberedelse

Svarsfördelningen för självskattad grad av yrkesförberedelse presenteras i Figur 7. Den övervägande majoriteten har svarat mellan 4 och 6 på en svarsskala från 1 till 7. Medelvärden för hela gruppen och för respektive yrkesgrupp presenteras i Tabell 7. Yrkesgrupperna visade på signifikanta medelvärdesskillnader vad gäller nivåer av skattad yrkesförberedelse ( $F=3,25$ ;  $df=3$ ;  $p=0,025$ ). Läkare och poliser skattar relativt högre nivåer av yrkesförberedelse. Lägst grad av yrkesförberedelse skattas av officerarna.



**Figur 7. Svarsfördelningen för självskattad grad av yrkesförberedelse (från låg till hög grad) (N=112).**

**Tabell 7. Grad av yrkesförberedelse. Medelvärden på en svarsskala mellan 1 och 7 (N=111).**

	Totalt	Läkare	Officer	Polis	Sjuksköterska
Yrkesförberedelse	5,07	5,39	4,65	5,38	4,82

Notera: Medelvärdeskillnader mellan grupperna har testas med en-vägs variansanalys (ANOVA). Vid testningen utgick gruppen socionomer på grund av lågt deltagarantal.

I Tabell 8 presenteras andelen studiedeltagarna som anser sig vara förberedda för sin yrkesutövning. Den ursprungliga svarsskalan har kategoriserats på två sätt. I den första kategoriseringen jämförs de som skattat 5, 6 eller 7 (=väl förberedda) med de som skattat under 5. I den andra kategoriseringen jämförs de som skattat 6 eller 7 (=mycket väl förberedda) med de som skattat under 6. Andel som skattat sig vara väl förberedda respektive mycket väl förberedda anges både för hela gruppen samt för respektive yrkesgrupp. Statistiska jämförelser utifrån dessa kategoriseringar visade inte på några signifikanta skillnader mellan yrkesgrupperna ( $\chi^2_{\text{Väl förbered}}=6,22$ ;  $df=3$ ;  $p=0,101$  och  $\chi^2_{\text{Mycket väl förbered}}=3,94$ ;  $df=3$ ;  $p=0,268$ ). Bland både läkare och poliser finns dock en förhållandevis hög andel som anser sig vara väl förberedda för sin kommande yrkesutövning. Bland poliser finns också en förhållandevis hög andel som uppfattar sig vara mycket väl förberedda för sitt yrke medan det omvända gäller för officerare.

**Tabell 8. Förberedd för yrkesutövning. Andel som bedömer sig vara väl (de som skattat 5, 6 eller 7) eller mycket väl förberedda (de som skattat 6 eller 7) för sin kommande yrkesutövning (N=111).**

Förberedd	Totalt	Läkare	Officer	Polis	Sjuksköterska
Väl förberedd*	71	83	65	81	59
Mycket väl förberedd**	32	35	18	44	28

Notera: Andelsskillnader mellan grupperna har testas med Chi-2 analys. Vid testningen utgick gruppen socionomer på grund av lågt deltagarantal. \*Andel utgörs av de som har angivit svarsalternativ 5, 6 eller 7 på en svarsskala mellan 1 och 7. \*\*Andel utgörs av de som har angivit svarsalternativ 6 eller 7 på en svarsskala mellan 1 och 7.

#### **4.4 Studentengagemang och resursutnyttjande**

I Tabell 9 presenteras andel deltagare som under sin utbildningstid haft uppdrag inom studentkår eller studentförening, varit studentrepresentant i någon styrelse, arbetsgrupp eller utredning, eller som nyttjat tjänster från studievägledning eller studenthälsa. Vad gäller studentengagemang kunde inga signifikanta skillnader beläggas mellan yrkesgrupperna, varken för uppdrag i studentkår eller i förening ( $\chi^2=4,13$ ;  $df=3$ ;  $p=0,248$ ) eller för engagemang som studentrepresentant ( $\chi^2=7,55$ ;  $df=3$ ;  $p=0,056$ ). Däremot visade analyserna på signifikanta skillnader avseende nyttjande av möjligheten till studievägledning ( $\chi^2=15,51$ ;  $df=3$ ;  $p=0,001$ ) och stöd från studenthälsa ( $\chi^2=10,19$ ;  $df=3$ ;  $p=0,017$ ). Här visade analyserna att jämfört med övriga grupper var det signifikant fler sjuksköterskor som haft kontakt med studievägledning eller studenthälsa, medan sådana kontakter var mindre frekventa bland poliser.

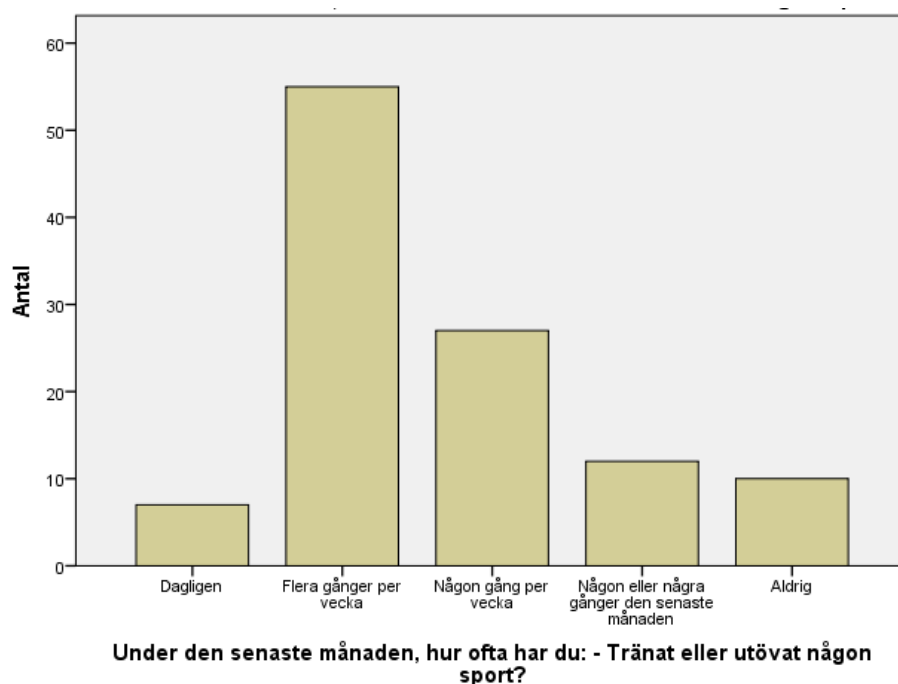
**Tabell 9. Andel som rapporterar olika studentaktiviteter (N=110-111).**

	Totalt	Läkare	Officer	Polis	Sjuksköterska
Uppdrag i studentkår el. förening	23	35	29	13	23
Representant i styrelse mm	18	17	41	13	13
Studie- vägledning	23	35	18	0	36
Studenthälsa	23	27	29	3	33

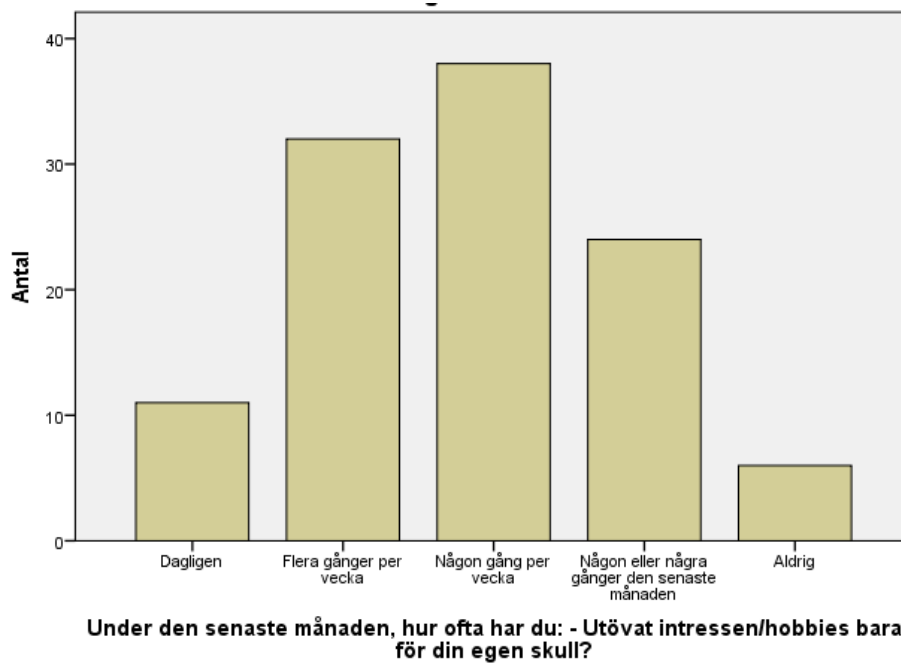
Notera: Andelsskillnader mellan grupperna har testas med Chi-2 analys. Vid testningen utgick gruppen socionomer på grund av lågt deltagarantal.

## 4.5 Återhämtning

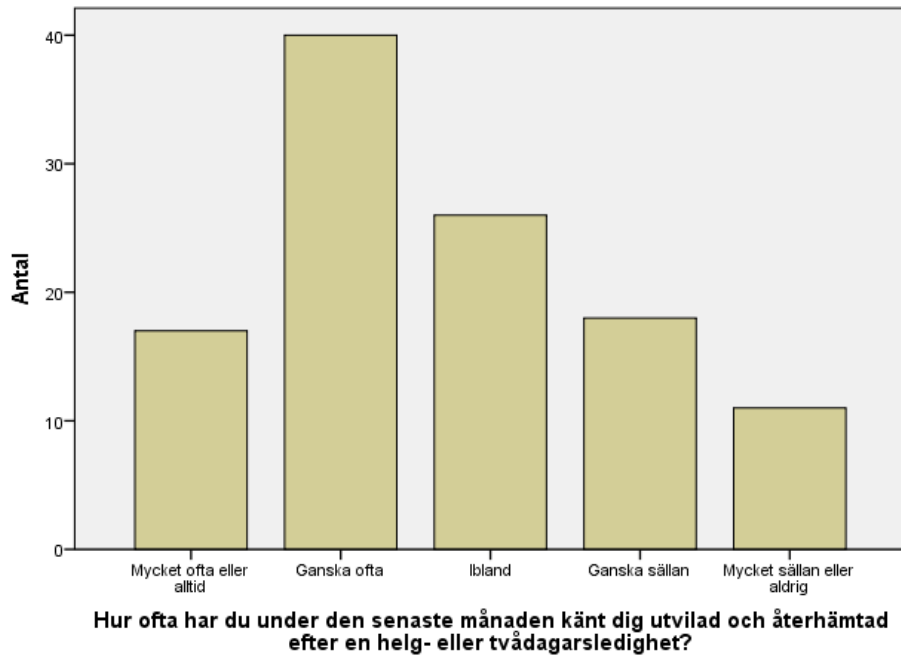
I de följande figurerna presenteras studiedeltagarnas svar på de tre frågorna om återhämtningsbeteenden och kvalitet på återhämtning. I alla tre variablerna finns en stor variation mellan studiedeltagarna avseende frekvens av träning (Figur 8), tid för intressen (Figur 9) samt i känsla av återhämtning efter ledighet (Figur 10). Deltagarna i denna omgång tycka vara fysiskt aktiva, En majoritet har angivit att de tränar eller utövar någon sport flera gånger i veckan eller dagligen. De flesta uppger också att de ägnar sig åt intressen bara för sin egen skull minst en gång per vecka. Vad gäller återhämtning är det vanligaste svaret att man ganska ofta känner sig återhämtad efter en kortare ledighet. Knappt hälften (49%) anger dock att de endast ibland, ganska sällan eller aldrig känner sig återhämtade efter en tvådagars ledighet.



Figur 8. Svartsfördelning på fråga om hur ofta man sportat eller tränat (N=112).



Figur 9. Svartsfördelning på fråga om hur ofta man utövat hobbies eller intressen (N=111).



Figur 10. Svartsfördelning på fråga om hur ofta man känt sig utvilad och återhämtad efter en helg- eller tvådagars ledighet (N=111).

I Tabell 10 nedan presenteras medelvärden för de tre frågorna om återhämtningsbeteenden och kvalitet på återhämtning. Medelvärden presenteras både för hela gruppen och för respektive yrkesgrupp. På

frågan om fysisk träning finns signifikanta skillnader mellan grupperna ( $\chi^2=6,52$ ;  $df=3$ ;  $p=0,001$ ), där officerare och poliser tränar oftare än övriga grupper och sjuksköterskor mer sällan. Däremot framkom inga signifikanta skillnader mellan yrkesgrupperna på frågorna om tid för fritidsintressen ( $\chi^2=1,16$ ;  $df=3$ ;  $p=0,357$ ) och kvalitet i återhämtning efter ledighet ( $\chi^2=1,91$ ;  $df=3$ ;  $p=0,133$ ).

**Tabell 10. Återhämtningsbeteenden. Medelvärden på en svarsskala mellan 1 och 5 där låga värden anger frekventa återhämtningsbeteenden och god återhämtning (N=110-111).**

Återhämtning	Totalt	Läkare	Officer	Polis	Sjuksköterska
Träning	2,65	2,65	2,12	2,31	3,16
Intressen	2,82	2,91	3,18	2,66	2,74
Återhämtad	2,69	2,48	2,76	2,41	3,03

Notera: Medelvärdeskillnader mellan grupperna har testas med en-vägs variansanalys (ANOVA).

Vid testningen utgick gruppen socionomer på grund av lågt deltagarantal.

I Tabell 11 presenteras andelen studiedeltagarna som rapporterar att de tränar frekvent (dagligen eller flera gånger per vecka), avsätter tid för engagemang i sina intressen (dagligen eller flera gånger per vecka), samt har god återhämtning (mycket ofta eller alltid och ganska ofta efter en tvådagars ledighet). Analyserna visade här på signifikanta andelsskillnader vad gäller träningsfrekvens mellan yrkesgrupperna ( $\chi^2=18,842$ ;  $df=3$ ;  $p=0,001$ ), där officerare och poliser tränar mer frekvent och sjuksköterskor mindre frekvent än övriga. Vad gäller tid ägnad åt egna intressen fanns inga signifikanta andelsskillnader mellan grupperna ( $\chi^2=7,61$ ;  $df=3$ ;  $p=0,055$ ), men resultaten antyder att officerare ägnar mindre tid åt egna intressen än övriga. Några signifikanta andelsskillnader kunde inte heller bekräftas för kvaliteten i återhämtningen efter kortare ledigheter ( $\chi^2=4,80$ ;  $df=3$ ;  $p=0,187$ ).

**Tabell 11. Återhämtningsbeteenden. Andel som rapporterar frekventa återhämtningsbeteenden (dagligen eller flera gånger per vecka) och god återhämtning (mycket ofta eller alltid och ganska ofta). (N=110).**

	Totalt	Läkare	Officer	Polis	Sjuksköterska
Träning	56	52	82	75	32
Intressen	39	26	18	50	47
Återhämtad	39	33	41	33	39

Notera: Andelsskillnader mellan grupperna har testas med Chi-2 analys. Vid testningen utgick gruppen socionomer på grund av lågt deltagarantal.

#### **4.6 Alternativa orsaker till skillnader mellan utbildningsprogram**

Ovan gjordes 16 prövningar av skillnader mellan yrkesgrupperna. Av dessa visade 13 på signifikanta skillnader. Vi har tolkat dessa signifikanta skillnader som huvudsakligen avspeglings av skillnader mellan yrkesinriktningar eller utbildningsprogram. En alternativ tolkning utreds nedan.

I den aktuella undersökningsomgången fanns inga statistiska signifikanta skillnader mellan grupperna vad gällde civilstånd, andel med hemmavarande barn eller med utländsk härkomst. Däremot fanns skillnader mellan yrkena vad gäller ålder och kön. Medelåldern bland poliser var lägre än för övriga

yrkesgrupper (medelålder polis= 26 år jfr 28 år). Andelen kvinnor var signifikant högre i sjuksköterskegruppen medan andelen män var signifikant högre i officersgruppen. En möjlig alternativ förklaring till de rapporterade skillnaderna mellan yrkesgrupperna är att de skulle kunna hänföras till variablerna ålder och kön. För att pröva denna möjlighet har en fördjupande analys genomförts, där medelvärdeskillnaderna mellan grupperna har kontrollerats för ålder och kön. Ursprungliga resultat och de nya justerade resultaten redovisas i Tabell 12. Generellt visar resultaten att de tidigare skillnaderna står sig i de justerade modellerna. Efter kontroll av ålder och kön kan dock ett par skillnader observeras, en signifikant skillnad vad gäller inre motivation framkommer, där officerare och poliser har högre inre motivation än sjuksköterskor, samtidigt försvinner skillnaden i yrkesförberedelse mellan läkare och poliser i förhållande till sjuksköterskor. Dessa resultat indikerar att de observerade skillnaderna mellan utbildningarna primärt kan hänföras till skillnader mellan yrkesgrupperna och inte till ålder eller kön.

**Tabell 12. Kontrollanalys av tidigare rapporterade medelvärdeskillnader mellan yrkesgrupperna.**

	Ursprungliga resultat			Resultat justerade för ålder och kön		
	F	p	Gruppskillnader	F	p	Gruppskillnader
<i>Motiv</i>						
Altruistiska	7,13	0,001	Lk, Po, Sk > Of	4,31	0,001	Lk, Po, Sk > Of
Yttre	18,53	0,001	Lk > Of, Po, Sk; Sk > Po	11,87	0,001	Lk > Of, Po, Sk; Sk > Po
Inre	2,68	0,051	-	2,49	0,036	Of, Po > Sk
Yrkesförberedelse	3,25	0,025	Lk, Po > Of, Sk	2,73	0,023	Lk, Po > Of
<i>Återhämtning</i>						
Träning <sup>1</sup>	6,52	0,001	Sk > Lk, Of, Po <sup>1</sup>	6,82	0,001	Sk > Of, Po <sup>1</sup>
Intressen	1,09	0,357	-	2,06	0,077	-
Återhämtad	2,70	0,133	-	1,25	0,291	-

Notera: Medelvärdeskillnader mellan grupperna har testas med en-vägs variansanalys (ANOVA) med ålder och kön som kovariat (kontrollvariabler). Endast variabler med tydliga kontinuerliga fördelningar med god spridning analyserades, det vill säga de där medelvärdeskillnaders tidigare presenterats. Vid testningen utgick gruppen socionomer på grund av lågt deltagarantal. Förkortningar: Lk=Läkare; Of=Officer; Po=Polis; Sj=Sjuksköterska. <sup>1</sup> Högre värde avser mindre frekvent träning.

#### **4.7 Förväntningar på och farhågor inför att börja arbeta**

Av de 112 som svarat på denna enkät har alla utom 6 personer svarat på frågorna och med egna ord beskrivet förväntningar (vad man ser fram emot med att börja jobba) och farhågor (vad man inte ser fram emot med att börja jobba). En mer grundlig analys av dessa svar kommer i en separat rapport. I Figur 11 nedan illustreras de i utsagorna mest vanligt förekommande orden som använts för att beskriva





från denna rapport jämförs med den tidigare märks inga tydliga skillnader. Möjligen har deltagarna i denna omgång tydligare betonat förväntningar kring att självständigt få axla ansvar.

Exempel:

Se verkligheten utanför utbildningen. Känna att jag kan omsätta teorin från utbildningen till praktik. Möta människor i olika situationer. Känna att jag gör någon nytta i samhället.

Att äntligen få ta eget ansvar och tillämpa mina kunskaper.

Få träffa många olika typer av människor, vara en problemlösare.

Känna andra människors förtroende. Känna sig behövd. Att ta ansvar.

Att göra något produktivt som påverkar fler personer än mig själv.

#### *4.7.1.2 Utvecklas i yrket*

Förväntningar handlar också om att se fram emot att få utvecklas i sitt yrke, få nya utmaningar, få erfarenhet, lära sig nytt eller att bli skickligare på det man redan kan – bli professionell. Utsagor som speglar detta tema har tydligt samma innehåll som utsagorna i det tidigare analyserade materialet.

Exempel:

Fördjupa min kunskap, öka min erfarenhet och grunda min utbildning i praktiskt utövande.

Fördjupa min kunskap, öka min erfarenhet och grunda min utbildning i praktiskt utövande. Att få landa i och skapa mig en yrkesidentitet och en yrkessäkerhet utifrån min profession.

Bli bra på mitt jobb, utvecklas på samma arbetsplats, lära mig nya saker.

#### *4.7.1.3 Att få kollegor och bli del av en arbetsgrupp*

Andra förväntningar har en tydlig social prägel. Utsagorna handlar om att se fram emot att få komma in i ett arbetslag, att få nya vänner och kollegor i ett nytt socialt sammanhang. I utsagorna är ofta känslan av tillhörighet central, att få känna tillhörighet till och få rota sig på en arbetsplats där arbetsgruppen kan bli en källa till vardagligt socialt sammanhang och stöd. Inte heller för denna förväntan märkts några tydliga innehållsmässiga skillnader jämfört med tidigare rapport.

Exempel:

Att lära känna nya kollegor, tillhöra en arbetsgrupp.

Att få ta del av sammanhållningen inom yrkesgruppen.

Få ett socialt sammanhang, känna samhörighet med kollegor.

#### *4.7.1.4 Att komma in i en ny fas i livet*

Förutom förväntningar som kopplas till yrket eller verksamheten så uttrycks tydligt förväntan på att ta nästa steg i livet, att komma in i en ny fas i livet, att få fart på yrkeskarriären. Man vill komma ifrån vad man upplever har varit en splittrad tillvaro, man vill kunna fokusera fullt ut (på arbetet). Detta kan handla om att få regelbunden inkomst, få trygghet i en anställning, ha fasta arbetstider, få rutiner i vardagen och att få vara ledig på fritiden. Ganska ofta speglas denna framtid emot nuläget och man längtar efter att få slippa ha en massa saker hängandes över sig som ger ångest dygnet runt, alla dagar i veckan. Vanliga

kommentarer omfattar att slippa skolan med tentor, obligatorisk litteratur och konstruerade ”deadlines”. Utsagorna visade stor likhet med vad som presenterades i en tidigare rapport.

Exempel:

Bättre inkomst, helt ledigt när man går hem, kliv framåt i karriären och livet i stort, ser fram emot att påbörja ett riktigt vuxenliv.

Slippa studielån, få en inkomst och kunna leva igen. Livet sätts i vänteläge när man studerar.

Lön. Ledig när man är hemma, inte den ständiga stressen. Skoltrött, ska bli skönt att jobba. Ska bli spännande och roligt.

Mer självständighet, rutiner, arbetsplats, lön.

#### **4.7.2 Farhågor inför att börja arbeta**

En första kvalitativ analys av resultaten visar på olika farhågor enligt tre teman: ”Att vara ny, känna sig otillräcklig, inkompetent eller ovälkommen”, ”Hög arbetsbelastning, ansträngt arbetsklimat och stress”, och ”Ett (arbets)liv under press”. En beskrivning av det centrala innehållet i dessa tre olika farhågorna ges under separata rubriker nedan.

##### *4.7.2.1 Att vara ny: Känna sig otillräcklig, inkompetent och ovälkommen*

Kommentarerna innehåller referenser till utsattheten av att vara ny, bli lämnad ensam med eller bli överväldigad av ett för stort ansvar, samt att man själv känner sig otillräcklig och andra inte tycker att man duger för uppgiften. Det finns osäkerhet kring den egna kompetensen, att bli lämnad ensam med att ta viktiga beslut och en rädsla för att göra fel. Denna typ av farhågor överensstämmer väl med den som framkom i den tidigare rapporten. Möjligen framkommer ytterligare en aspekt i detta material som handlar om oron för att åter hamna längst ner i hierarkin.

Exempel:

Osäkerheten i att vara ny, att göra fel/göra bort mig, att inte räcka till.

Osäkerhet i beslut, rädd för att bli påtvingad för mycket ansvar.

Rädslan över att göra fel och misstag. Oron över att jag inte kommer att vara tillräckligt kompetent och att jag kommer att känna mig ensam om beslut på jobbet.

Att börja om på ny stege efter att ha klättrat genom år av studier, du är lägst i näringskedjan.

Känslan av otillräcklighet, stress det innebär att vara ny.

##### *4.7.2.2 Hög arbetsbelastning, ansträngt arbetsklimat och stress*

Dessa farhågor handlar om att jobba i verksamheter som är under press. Man räds ett oengagerat ledarskap och dålig sammanhållning i arbetsgruppen. Man ser att detta kan skapa en orimlig arbetsbelastning och ett ansträngt arbetsklimat. Man kommer att tvingas jobba obekväma arbetstider, övertid och leva under hög press. Utsagorna överensstämmer väl med den som framkom i den tidigare rapporten.

Exempel:

Stressen över den låga personaltätheten, det saknas flera sjuksköterskor så även om alla är friska är inte alla pass täckta. Blir stressigt när för få ska ta hand om samma antal patienter.

Om den psykosociala miljön inte är tillfredsställande. Förmodligen den stress som är oundviklig då arbetsförhållandena inte är de bästa.

Tung arbetsbelastning, maktyttringar och härskartekniker.

Hamna i situationer där jag känner mig maktlös/inte kan påverka min situation pga att systemet är utformat på ett visst sätt.

Obalansen mellan att en förväntas göra klart allt admin i tid men också inte jobbar över.

Att kanske komma i konflikt med kollegor om jag vill göra på ett nytt/uppdaterat sätt.

#### 4.7.2.3 Ett (arbets)liv under press.

De analyserade texterna handlar om att det nya arbetslivet också innebär nya källor till en pressad livssituation. Man funderar över vad arbetslivet kommer innebära för (negativa) konsekvenser på sömn, relationer och familj. En vanlig farhåga handlar om de sociala och hälsomässiga konsekvenserna av obekväma arbetstider, skift och övertid.

Flera utsagor tar upp att man har att möta den nya utmaningen utan den resurs som klasskamraterna varit under utmanande perioder under utbildningen. Andra utsagor handlar om att det blir svårt att leva på lönen, och att osäkra anställningsförhållanden bidrar till att man inte kommer våga bilda familj i närtid. Om kommande arbete också innebär att man behöver flytta så befaras att ekonomi och ens sociala liv belastas ytterligare. Jämfört med den tidigare rapporten adderar och förstärker materialet i denna rapport beskrivningen av denna farhåga

Exempel:

Rädd för att det ska dröja tills jag får en riktig tjänst, att jag inte kommer känna att jobbet känns stabilt nog att skaffa barn inom en snar framtid.

Lämna den grupp som jag levt tätt inpå under flera år. Turbulens med ny ort, ny bostad osv., tjänsten är på en ort där jag inte har någon som helst anknytning till så gör det att entusiasmen inte är jättehög.

All förlorad tid med vänner, arbeta under högtider. Bristen på innehåll i lönekuvertet.

Oregelbundna arbetstider som är svåra att påverka, är rädd att jag inte kan genomföra mina fritidsaktiviteter som jag brukat.

Få lediga dagar, jag vet att jag har svårt att varva ner och att stress påverkar min sömnrhyth negativt vilket får konsekvenser.

Rädsla för att inte räcka till för familjen.

Är rädd att jag ska bli för uttröttad så det påverkar mitt privatliv.

### 4.7.3 Förväntningar och farhågor: skillnad mellan yrkena

Ett försök har gjorts att hitta förväntningar och farhågor eller kombinationer av förväntningar och farhågor som utmärker respektive yrke. Här har analysen fått en mer komparativ och kvantitativ karaktär då frekvens av kodningar analyserats i relation till yrke.

Huvudresultat här är att det inte finns så tydliga skillnader mellan yrkena. En skillnad som dock kan lyftas fram handlar om yrkesspecifika utmaningar kring att vara ny. Här utmärker sig läkare och sjuksköterskor med utsagor kring rädslan av att göra fel och de konsekvenser detta kan få för klienter och för en själv. Någon sådan aspekt kring utmaningen i att vara ny tas inte upp på samma sätt av officerare och poliser.

En annan tydlig skillnad mellan grupper av deltagare utgörs av om den nya tjänsten också innebär att man (på kortare eller obestämd tid) flyttar till ny ort. Detta är en vanlig situation för poliser och officerare, men förekommer också i läkargruppen. Flytten tas oftast upp som något negativt och man reflekterar över att man kommer att vara ny och oerfaren i så väl i yrket, på orten och i det sociala. Övergången till ett yrkesliv sammanfaller alltså med andra övergångar, som att lämna ett socialt sammanhang och etablera sig på en ny ort. Vissa lyfter fram osäkerheten som kommer utav att vara ensam i sådana utmaningar, medan andra lyfter fram den ekonomiska belastning som en flytt och omlokalisering innebär. För ett flertal handlar det också om dubbelt boende och veckopendlning, med både ensamhet och ekonomisk belastning som följd.

## 5 Diskussion

I projektet *Nya professionella* studeras de organisatoriska, sociala och individuella faktorer som antas vara mest betydelsefulla vid övergången mellan utbildning och yrkesliv för studenter som efter examen från någon högskola börjar arbeta inom olika yrken inom den offentliga sektorn (Gustavsson et al 2018a). Projektet finansieras av AFA Försäkring och ingår i temautlysningen *Ett hållbart arbetsliv*. Tidigare rapporter från projektet beskriver studiens bakgrund, design och rekrytering (Gustavsson et al 2018a), förekomsten av vanliga introduktionsinsatser och deras påverkan på nyanställdas utveckling och hälsa (Hedberg et al 2018) samt ett antal rapporter som beskriver den första studiekohorten i projektet (Gustavsson et al 2018a, Gustavsson et al 2018b, Gustavsson & Rudman 2018). Syftet med föreliggande rapport var att presentera resultat från studiedeltagare i den andra studiekohorten, från vårterminen 2018 där även officerare och poliser inkluderades, som besvarade den första enkäten rörande val av utbildning, förberedelser inför och förväntningar på första jobbet efter yrkesexamen. Studien bygger på en tidigare studie där nya sjuksköterskors första tid i yrket studerats utifrån samma studiedesign och delvis samma metodik (Gustavsson et al 2017). Eftersom projektets fokus är på de utmaningar nya professionella möter under sitt första år i yrket kommer resultaten här att sammanfattas och diskuteras utifrån det (human) kapital de nya professionella för med sig i mötet med arbetslivet.

Det teoretiska ramverk som ofta används för att ta fram, monitorera och utvärdera introduktions- eller onboardingprogram lägger ingen större vikt vid frågor om rekryteringsstrategier eller vad nyanställda har med sig för erfarenheter och kompetens (Wanberg 2012). Centralt i detta ramverk är istället de faktorer som direkt påverkar processen när en ny anställd går från att vara en outsider till att bli en insider. Forskare inom området är idag dock överens om att nyanställdas kännedom om verksamheten eller personer inom verksamheten är en del av det humankapital som arbetsgivaren har att nyttja, förvalta och ta hänsyn till för att starta och underhålla en positiv socialisationsprocess bland nyanställd personal (Bauer & Erdogan 2014). I projektet *Nya professionella* har därför flera sådana faktorer studerats, exempelvis vilken tillit nyanställda har till den kompetens de utvecklat genom utbildningen (Bauer et al 2007, Saks & Ashforth 1997), nyanställdas personliga förväntningar (och farhågor) inför det nya jobbet (Ashforth et al 2007, Kammeyer-Mueller & Wanberg 2003), vilka motiv och mål de har med sina med yrkesval (Ellis et al 2015, Saks & Ashforth 1997), samt betydelsen av ålder, yrkes- och livserfarenhet (Ellis et al 2015).

Vad kan man då dra för slutsatser utifrån de resultat som redovisats i föreliggande rapport, och utifrån frågeställningen om vilket human kapital de nya professionella har med sig i mötet med arbetslivet våren 2018? Vad avser motivation visar resultaten att alla yrkesgrupperna tycks ha en gemensam motivationsprofil, kännetecknad av stark inre (och altruistisk) motivation för yrkesvalet, medan den yttre är svagare. Förhållandet mellan olika motivationsaspekter varierar dock mellan yrken, där exempelvis officerare har lägre altruistiska motiv och läkare starkare yttre motiv. Övervägande delen av studenterna är nöjda med sin utbildning och känner tillit till sin kompetens. Officerare tycks dock vara mindre nöjda med sin utbildning än andra och sjuksköterskor skulle oftare än andra välja en annan utbildning. Vad gäller återhämtningsbeteenden tycks möjligheterna att hinna med fritidsintressen och att känna sig återhämtad efter kortare ledigheter vara någorlunda likvärdig mellan grupperna. Däremot finns skillnader vad gäller träning, där officerare och poliser oftare ägnar sin tid åt fysisk träning än sjuksköterskor. Erfarenheten av engagemang i studentföreningar och som studentrepresentant tycks vara likvärdig i de olika yrkesgrupperna. Däremot finns vissa skillnader i yrkesgruppernas nyttjande av stöd i form av studievägledning och studenthälsa. Här tycks sjuksköterskor nyttja dessa möjligheter i högre utsträckning än poliser, vilket är den grupp som utnyttjar dessa möjligheter till stöd i lägst utsträckning.

Förväntningarna på yrkeslivet handlar om att få axla ansvar, göra skillnad, ge tillbaka, utvecklas som professionell (och som människa), få kollegor och att få ta del av den struktur eller trygghet som kommer av att ha en anställning. Det finns en medvetenhet kring att jobbet i sig kan vara känslomässigt utmanande (svåra möten) och fysiskt ansträngande (skift, övertid) och en oro över hur detta kommer att påverka ens hälsa och privatliv. Men resultaten speglar ändå genomgående en framåtanda, vilja och självförtroende. Så förutom de faktorer som vanligtvis lyfts fram som centrala för en effektiv "onboarding", det vill säga den nyanställdes proaktivitet och arbetsgivarens introduktionsstrategier, så torde kvaliteten på motivationen (som beskrivs ovan) och tilltron till sin kompetens (samt viljan att axla ansvar, bli en del av kollegiet och lära sig rollen) kunna bidra till att skapa den energi som krävs för att anta utmaningen och stå emot eventuella bakslag. På vilket sätt dessa faktorer påverkar socialiseringsprocessen och interagerar med proaktivitet och introduktionsinsatser kommer att undersökas i kommande analyser.

En omständighet som också kan antas påverka en lyckad "onboarding" handlar om den press en verksamhet för tillfällen kan vara under. Omgivningens eller den nyanställdes stressnivåer kan här utgöra en komplicerande faktor. Stress är en oundviklig del av att vara ny på jobbet (Ellis et al 2015). De allra flesta nykomlingar, som kommer som nya till en etablerad arbetsgrupp och en obekant miljö där det samtidigt finns krav på att de ska axla en roll, upplever situationen som något stressande. Den här stressen bör i första hand ses som ändamålsenlig då den bidrar till att skapa motivation och energi, samtidigt som den riktar fokus mot uppgiften och lärandet (Saks & Ashforth 1997). Man kan här tänka sig att det är först när en sådan satsning inte resulterar i att nyanställda genererar eller etablerar nya resurser (rollklarhet, kompetens, erkännande, etc.), eller att deras återhämtning inte räcker till för att bli redo för mötet med nya utmaningar, som stressen kan bli för mycket (Hobfoll 1989, Hobfoll & Freedy 1993). Nyanställda står då inför valet att satsa än mer av tid och resurser (med mindre tid för återhämtning som konsekvens) för att utvecklas och klara sin uppgift. Risker för en nedåtgående spiral blir då uppenbara. Situationen kan betraktas på motsvarande sätt från arbetsgivarens och de närmaste medarbetarnas perspektiv. De gör på motsvarande sätt en satsning i förhoppningen den skall generera resurser för verksamheten på sikt. När processen inte leder framåt så som det förväntats behöver de satsa mer resurser. Det här betyder att arbetsgivare och medarbetare står inför en liknande problematik som nyanställda. Mer satsade resurser utan positiva resultat leder till risk för en nedåtgående spiral av resursförluster för verksamhet och arbetsgruppen. I en verksamhet under stark press antas dessa nedåtgående spiraler bli än mer negativa för den enskilde och för verksamheten.

Resultaten av de kvalitativa analyserna vad gäller farhågor visar en ganska stor betänksamhet kring vad som kommer att hända när denna investeringsivert möter obekväma arbetstider, övertid och en verksamhet under press. Här finns ett stort frågetecken kring möjligheterna för tid till återhämtning och om de egna resurserna kommer att räcka till för att hantera arbetsbelastningen och den brist på resurser man identifierat i de verksamheter man mött under sin utbildning. Lägg därtill de kvantitativa resultaten kring återhämtning där en så stor andel som 49% rapporterat att de endast ibland (eller än mer sällan) känner sig utvilade efter en 2-dagars ledighet. Denna beskrivning av obalansen i eller förluster av resurser är inte olik det som beskrevs som grogrunden för utveckling av allvarligare stressreaktioner i den tidiga socialisations- (Kramer 1974) och utbrändhetsforskningen på 70-talet (Cherniss 1980a, Cherniss 1980b). Detta utgör ett problemområde som kommer att fördjupas i kommande analyser.



Att efter en avslutad utbildning komma in på arbetsmarknaden och introduceras till ett självständigt yrkesutövande räknas till en av livets kritiska övergångar (Ellis et al 2015). Förutom att första tiden i yrket i sig utgörs av en period av stor osäkerhet och intensivt lärande, så förekommer ofta också andra parallella övergångar. Analysen av de farhågor studiedeltagarna lyfte kring det kommande arbetslivet visade tydligt på förekomsten av flera sådana parallella övergångar. Dessa handlade om en förlust av ett givande och stöttande socialt sammanhang (tidigare klass eller studiekamrater), samt den turbulens och osäkerhet det kan innebära att flytta till ny ort eller de förändrade levnadsförhållanden som kommer utav en sådan flytt.

## **5.1 Skillnader mellan utbildningsinriktningarna**

I resultatdelen har ett antal jämförelser mellan yrkesgrupperna redovisats. De här resultaten bör inte generaliseras utan bör primärt ses som hypotesgenererande inför framtida studier. Denna reservation är viktig eftersom det var relativt få presumtiva deltagare som registrerade sig för studien, detta trots ett påtagligt positivt intresse för projektet i målgruppen. Ett första steg för att formulera hypoteser kring möjliga skillnader mellan utbildningsinriktningarna eller yrkesutbildningarna är att sammanfatta de presenterade resultaten för respektive yrkesgrupp, vilket återfinns nedan. Därefter avslutas rapporten med några metodologiska reservationer och reflektioner kring kommande rapporter från projektet.

### **5.1.1 Läkare**

Läkarna är den grupp som är mest nöjd med sin utbildning. Bland läkare (och poliser) återfinns också den högsta andelen som genom utbildningen känner sig förberedda för yrket. De har samma motivationsprofil som övriga (drivna av inre motiv och altruism), men rapporterar oftare också externa motiv för yrkesval (inflytande, position, lön, status, etc).

### **5.1.2 Officerare**

Officerare har samma motivationsprofil som övriga (drivna av inre motiv och altruism) till sitt yrkesval men de utmärker sig genom att vara den grupp som har lägst altruistiska motiv samtidigt som de är den grupp som har högst intern motivation för sitt yrkesval (tillsammans med poliser). Yttre motivation (inflytande, lön, status, etc) har samtidigt låg betydelse för officerare. Officerare är den yrkesgrupp som, efter poliser, ligger högst på autonom motivation. Gruppen officerare utmärker sig vidare genom att vara den grupp som i lägst utsträckning anger att de genom utbildningen är väl förberedda för sitt yrke. Vad gäller återhämningsbeteenden utmärker sig officerare, tillsammans med poliser, genom att de i stor utsträckning ägnar sig åt fysisk träning.

### **5.1.3 Poliser**

Poliser är den grupp (tillsammans med läkarna) som genom sin utbildning upplever sig vara mest förberedda för sitt kommande yrke. De har samma motivationsprofil som övriga (drivna av inre motiv och altruism) men utmärker sig samtidigt (tillsammans med officerare) genom att den inre motivationen har varit viktig för deras yrkesval. Det är den yrkesgrupp som ligger högst på autonom motivation (dvs som främst drivs av eget inre intresse och minst av yttre faktorer). Liksom hos officerare har yttre motivation (inflytande, lön, status, etc) låg betydelse i denna grupp. Poliser är den grupp som i lägst utsträckning haft kontakt med studievägledning och studenthälsa. Vidare utmärker sig poliserna genom att de, i likhet med officerarna, i stor utsträckning ägnar sig åt fysisk träning.

#### **5.1.4 Sjuksköterskor**

Sjuksköterskorna har samma motivationsprofil (drivna av inre motiv och altruism) till sitt yrkesval som övriga grupper men utmärker sig genom att i denna omgång vara den yrkesgrupp som har lägst inre motivation. Sjuksköterskorna är också den grupp som i lägst utsträckning skulle ha valt samma lärosäte. Vidare utmärker sig sjuksköterskor genom att vara den grupp som oftare haft kontakt med studievägledare eller studenthälsa och genom att vara den grupp som är minst fysiskt aktiv.

### **5.2 Metodologiska reservationer**

Syftet med föreliggande rapport är att redovisa vad studiedeltagarna i projektet *Nya professionella* har tyckt om sin utbildning samt vilka förväntningar och farhågor de har inför sitt kommande yrkesliv. Vi vill reservera oss för att resultaten inte kan generaliseras till populationen av studenter inom respektive utbildningsprogram. För det första var det svårt att rekrytera studenter till studien. Det är därför möjligt att de som valt att delta i studien en selekterad grupp med större intresse för att bidra till forskning eller för att dela med sig av sina erfarenheter.

Undersökningsgruppen i denna undersökningsomgång (med främst läkare, officerare, poliser och sjuksköterskor) kompletterar en tidigare undersökningsgrupp (med jurister, läkare, lärare, socionomer och sjuksköterskor). Sammanställningen i denna rapport har inte tagit hänsyn till resultaten från den tidigare undersökningsomgången, men det är tydligt att resultaten skiljer sig åt. Det pekar på värdet av att också genomföra analyser där alla yrkesgrupperna i projektet *Nya professionella* kan jämföras samtidigt, något som kommer göras längre fram i projektet.

### **5.3 Planerade rapporter**

I skrivande stund pågår arbetet med att analysera svaren från de enkäter som veckovis skickades ut till studiedeltagarna under deras första tre månader i yrket. I en planerad rapport avser vi att presentera vad studiedeltagarna har fått för introduktionsinsatser och hur detta har påverkat deras utveckling. Ytterligare rapporter kommer att sammanfatta analyser av studiedeltagarnas arbetstillfredsställelse och hälsa efter fyra, åtta och tolv månader efter examen.

Under våren 2019 pågår också analyser om introduktionsinsatsernas specifika betydelse på kortare och längre sikt. Dessa analyser utgår från sammanlagda data från både den första och andra omgången av projektet. Ett delprojekt studerar också specifikt förekomst och konsekvenser av emotionella krav i de undersökta yrkena. Resultat från dessa analyser kommer först att presenteras i examensuppsatser för att sedan omarbetas för att bli rapporter från projektet.

## 6 Referenser

- Ashforth BE, Sluss DM, Harrison SH. 2007. Socialization in organizational contexts. In *International Review of Industrial and Organizational Psychology*, ed. GP Hodgkinson, JK Ford, pp. 1-70. New York: John Wiley
- Bauer TN. 2014. *Onboarding New Employees: Maximizing Success. SHRM Foundation's Effective Practice Guidelines Series*. Alexandria, VA: SHRM Foundation.
- Bauer TN, Bodner T, Erdogan B, Truxillo DM, Tucker JS. 2007. Newcomer adjustment during organizational socialization: A meta-analytic review of antecedents, outcomes and methods. *Journal of Applied Psychology* 92: 707-21
- Bauer TN, Erdogan B. 2014. Delineating and Reviewing the Role of Newcomer Capital 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.
- 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
- Forsman H, Wallin L, Gustavsson JP, Rudman A. 2012. Nursing students' intentions to use research as predictor of use one year post graduation: A prospective study. *International Journal of Nursing Studies* 49: 1155-64
- Frögéli E, Högman N, Aurell J, Rudman A, Dahlgren A, Gustavsson P. 2017a. *An intensive prospective study of newly registered nurses experiences of entering the profession during the spring of 2016. Report B 2017:4*. Stockholm: Karolinska Institutet. Institutionen för Klinisk Neurovetenskap.
- Frögéli E, Högman N, Aurell J, Rudman A, Dahlgren A, Gustavsson P. 2017b. *An intensive prospective study of newly registered nurses experiences of entering the profession during the summer of 2015. Report B 2017:3*. Stockholm: Karolinska Institutet. Institutionen för Klinisk Neurovetenskap.
- Frögéli E, Rudman A, Gustavsson P. 2018, accepted for publication. When new professionals experience higher levels of task mastery, role clarity, and social acceptance, they experience lower levels of stress: an intensive longitudinal study. *International Journal of Nursing Studies*
- Gustavsson JP, Frögéli E, Rudman A. 2017. *Säker, motiverad och skicklig. Forskningsbaserad intervention för att stimulera hälsa, arbetsengagemang och kompetens hos nya sjuksköterskor. Vetenskaplig slutrapport till AFA försäkring (dnr 14007). Rapport B2017:6*. Stockholm: Sektionen för psykologi, Institutionen för klinisk neurovetenskap, Karolinska Institutet.
- Gustavsson JP, Hultell D, Rudman A. 2013. *Lärares och sjuksköterskors hälsoutveckling och karriärvägar de första åren efter utbildning. Rapport till AFA försäkring. Rapport B2013:5*.

Stockholm: Sektionen för psykologi, Institutionen för klinisk neurovetenskap, Karolinska Institutet.

Gustavsson P, Agrenius B, Hedberg J, Jenner B, von Rüdiger N, et al. 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, Hedberg J, Agrenius B, et al. 2018b. *Nya jurister, läkare, lärare, sjuksköterskor och socionomers första 13 veckor i yrket: Upplägg och genomförande av veckomätningarna i studien 'Nya professionella'. Rapport No. C 2018: 3.* Karolinska Institutet, Stockholm: Institutionen för klinisk neurovetenskap, avdelningen för psykologi.

Gustavsson P, Rudman A. 2018. *Motiv till yrkesval, utvärdering av utbildning och förväntningar på första jobbet efter yrkesexamen: En jämförelse mellan jurist-, läkar-, lärar-, sjuksköterske- och socionomstudenter. Rapport No. B 2018:4.* Karolinska Institutet, Stockholm: Institutionen för klinisk neurovetenskap, avdelningen för psykologi.

Hedberg J, von Rüdiger N, Agrenius B, Gustavsson P. 2018. *Organisatoriska insatser för att introducera och stödja nya medarbetares utveckling: Förekomst av insatser och insatsernas effekt på nyanställdas osäkerhet och stress. En rapport från projektet Nya professionella. Rapport No. B 2018: 3.* Karolinska Institutet, Stockholm: Institutionen för klinisk neurovetenskap, avdelningen för psykologi.

Hobfoll SE. 1989. Conservation of Resources - a New Attempt at Conceptualizing Stress. *American Psychologist* 44: 513-24

Hobfoll SE, Freedy J. 1993. Conservation of resources: A general stress theory applied to burnout In *Professional Burnout: Recent developments in theory and research*, ed. WB Schaufeli, C Maslach, T Marek, pp. 115-34. London: Taylor and Francis

Högman N, Gustavsson P, Frögéli E, Rudman A. 2017. *Förhoppningar och farhågor: Sjuksköterskestudenters förväntningar inför att börja arbeta och deras erfarenheter som sjuksköterskor efter tre månader i arbetslivet. Rapport nr B 2017:5.* . Stockholm: Karolinska Institutet. Institutionen för Klinisk Neurovetenskap, avdelningen för psykologi.

Högskoleverket. 2002. *Studentspegeln*. Stockholm: Högskoleverkets rapportserie: 2002:21 R.

Högskoleverket. 2007. *Studentspegeln*. Stockholm: Högskoleverkets rapportserie: 2007:20 R.

Jirwe M, Rudman A. 2012. Why choose a career in nursing? *Journal of Advanced Nursing* 68: 1615-23

Jungert T, Alm F, Thornberg R. 2014. Motives for becoming a teacher and their relations to academic engagement and dropout among student teachers. *Journal of Education for Teaching* 40: 173-85

Kammeyer-Mueller JD, Wanberg CR. 2003. Unwrapping the organizational entry process: disentangling multiple antecedents and their pathways to adjustment. *Journal of Applied Psychology* 88: 779-94

Kramer M. 1974. *Reality shock: Why nurses leave nursing*. London: Mosby.

Rudman A, Gustavsson JP. 2011. Early-career burnout among new graduate nurses: A prospective observational study of intra-individual change trajectories *International Journal of Nursing Studies* 48: 292-306

- Rudman A, Gustavsson JP. 2012. Burnout during nursing education predicts occupational preparedness and future clinical performance: A longitudinal study. *International Journal of Nursing Studies* 49: 988-1001
- Saks AM, Ashforth BE. 1997. Organizational socialization: Making sense of the future past and present as a prologue for the future. *Journal of Vocational Behaviour* 51: 234-79
- Saks AM, Uggerslev KL, Fassina NE. 2007. Socialization tactics and newcomer adjustment: A meta-analytic review and test of a model. *Journal of Vocational Behavior* 70: 413-46
- Wanberg CR, ed. 2012. *The Oxford Handbook of Organizational Socialization*. New York: Oxford University Press. 360 pp.
- von Thiele Schwarz U. 2008. *Health and ill health in working women – balancing work and recovery*. *PhD thesis*. Stockholm: Stockholm University.

## 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 självhjälpt. En lathund för SPSS. Hultell, D.
- No. B 2009:1. Den nyfärdiga sjuksköterskans arbetsvillkor. En beskrivning av anställning, verksamhet och arbetsförhållanden 1 år efter utbildningen. Rudman, A., Djordjevic, A., Frögéli, E., & Gustavsson, P.
- No. B 2009:2. Det första året i yrket – Nyexaminerade lärares erfarenheter och upplevelser av arbetsvillkor och yrkesroll. Frögéli, E., Rudman, A., Hultell D., & Gustavsson, P.
- No. B 2009:3. Övergången mellan utbildning och yrkesliv: Lärares reflektioner kring yrkesförberedelse, introduktion och arbetssituation 2 år efter lärarexamen. Djordjevic, A., Rudman, A., & Gustavsson, P.
- No. B 2009:4. Lärarstudenters erfarenheter av stärkande utbildningsmoment och engagerande förebilder. Wännström, I., Djordjevic, A., Hultell, D., & Gustavsson, P.
- No. B 2009:5. Lärarstudenters erfarenheter av stöd och psykosocialt klimat under lärarutbildningen. Wännström, I., Hultell, D., & Gustavsson, P.
- No. B 2010:1. Manual of the Scale of work engagement and burnout (SWEBO). Hultell, D. & Gustavsson, P.
- No. B 2010:2. Lärarstudenters uppfattning om tillägnad kompetens och yrkesförberedelse. Frögéli, E., Wännström, I., & Gustavsson, P.

- No. B 2011:1. 235 röster om ”glappet”. Sjuksköterskors reflektioner om övergången mellan utbildning och yrkesliv 2 år efter examen. Djordjevic, A., Rudman, A., & Gustavsson, P.
- No. B 2011:2. Lärares erfarenheter av mobbing under de tre första åren i arbetet. Hultell, D.
- No. A 2012:1. A note on the assessment of performance-based self-esteem. Hallsten, L.
- No. A2013:1. A prospective study of changes in burnout and work engagement for beginning teachers. Hultell D, & Gustavsson P.
- No. B 2013:1. Utbildningens förberedelse av sjuksköterskestudenter för användning av forskningsresultat och tillämpning av evidensbaserad vård – En jämförelse mellan lärosäten. Nilsson-Kajermo, K., Rudman, A., Wallin, L., & Gustavsson, P.
- No. B 2013:2. Lärares karriärvägar och hälsoutveckling de första åren efter utbildning. Enkät använd vid LÄST-projektets datainsamling tre år efter examen (2010). Hultell D, Rudman A, & Gustavsson P.
- No. B 2013:3. Sjuksköterskors karriärvägar och hälsoutveckling de första åren efter utbildning. Enkät använd vid LUST-projektets datainsamling för X2004-kohorten fem år efter examen (2010). Rudman A, Hultell D, & Gustavsson P.
- No. B 2013:4. Sjuksköterskors karriärvägar och hälsoutveckling de första åren efter utbildning. Enkät använd vid LUST-projektets datainsamling för X2006-kohorten tre år efter examen (2010). Rudman A, Hultell D, & Gustavsson P.
- No. B 2013:5. Lärares och sjuksköterskors hälsoutveckling och karriärvägar de första åren efter utbildning: Rapport till AFA Försäkring. Gustavsson P, Hultell D, & Rudman A.
- No. B 2014:1. Orsaker till ökande problem med stress under sjuksköterskeutbildningen – En longitudinell analys. Gustavsson P, Jirwe M, Frögéli E, & Rudman A..
- No. B 2015:1. Nya sjuksköterskors exponering för höga arbetskrav, låg kontroll och lågt stöd under sina första tre år i yrkeslivet. Gustavsson P, Frögéli E, Dahlgren A, Lövgren M, & Rudman A.
- No. A 2015:1. The effects of early career burnout on long-term sickness absenteeism. Hultell D, & Gustavsson P.
- No. A 2015:2. Sickness absence in sequential cohorts of new graduate nurses in Sweden between 2001 and 2006. Lövgren M, Gustavsson P, & Rudman A.
- No. A 2015:3. A longitudinal study into the effect of induction on the development of burnout in beginning teachers. Hultell D, & Gustavsson P.
- No. A 2015:4. Yes we can! Measuring newly graduated teachers’ professional self-efficacy. Frögéli E, Hultell D, & Gustavsson P.
- No. B 2016:1. Mindset interventions in academic settings. A review. Miller E, Rudman A, Högman N, & Gustavsson P.
- No. B 2016:2. Mäta mindset: Utprövning av den svenska versionen av Theory of Intelligence measure. Högman N, Gustavsson, P & Rudman A.

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



No. B 2018:3 Hedberg J, von Rüdiger N, Agrenius B, Rudman A, & Gustavsson P. Organisatoriska insatser för att introducera och stödja nya medarbetare: Förekomst och effekter på nyanställdas osäkerhet och stress.

No. C 2018:4 Gustavsson P, & Rudman A. Motiv till yrkesval, utvärdering av utbildning och förväntningar på första jobbet efter yrkesexamen: En jämförelse mellan jurist-, läkar-, lärar-, sjuksköterske- och socionomstudenter.

Rapporterna och aktuella publikationsförteckningar finns att ladda ned från forskargruppens hemsida

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

## **8 Bilagor**

Bilaga 1. Information om studien. Version utdelad vid platsbesök och som bilaga till E-post.

Bilaga 2. Information om studien. Version för E-post.

Bilaga 3. Enkät. Pappersversion av webb-enkät.



## NYA PROFESSIONELLA

En studie om övergången från studier till arbetsliv

### Bakgrund

Vi intresserar oss för hur erfarenheter under de första åren i ett yrke formar hälsa och karriärval senare i arbetslivet. Tidigare forskning visar hur viktig introduktionen till ett yrke är för en hållbar organisation. För den som tar steget ut i arbetslivet efter en avslutad högskoleutbildning är det viktigt att få tid att utveckla tillit till sin förmåga, få klarhet i sitt uppdrag och känna sig socialt accepterad.

### Vilket är studiens syfte?

I vår studie vill vi undersöka vilka faktorer som utgör en bra introduktion genom att följa nyexaminerade studenter från olika professionsutbildningar under deras första tid i yrket.

### Varför ska jag delta?

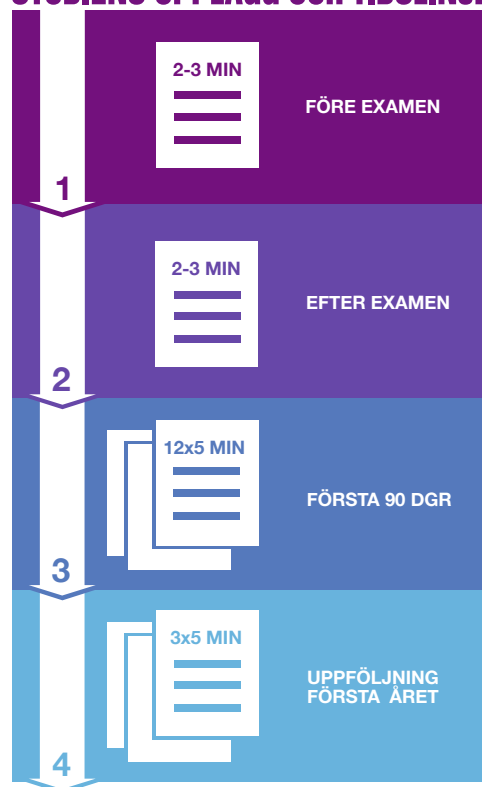
Du bidrar också till att framtida nyexaminerade kan få möta en arbetsgivare som är bättre rustad att introducera dem till ett hållbart arbetsliv, det vill säga ett arbetsliv som främjar långsiktig trivsel med arbetet, engagemang och hälsa. Om något år kan det vara du som har ansvaret för att introducera nyexaminerade på din arbetsplats!

### Hur registrerar jag mig för att delta i studien?

Du kan registrera dig på två sätt. Skanna in QR-koden och följ anvisningarna på sidan du kommer till. Om du inte har en QR-skanner kan du skriva in adressen nedan på mobil eller dator. Att registrera sig är inte bindande.

<https://survey.ki.se/npreg>

### STUDIENS UPPLÄGG OCH TIDSLINJE



## **NYA PROFESSIONELLA - En studie om övergången från studier till arbetsliv**

Vi är en forskargrupp som intresserar oss för hur erfarenheter under de första åren i ett yrke formar hälsa och karriärval senare i arbetslivet. Tidigare forskning visar hur viktig introduktionen till ett yrke är för en hållbar organisation. För den som tar steget ut i arbetslivet efter en avslutad en högskoleutbildning är det viktigt att få tid att utveckla tillit till sin förmåga, få klarhet i sitt uppdrag och känna sig socialt accepterad.

### **Vilket är studiens syfte?**

I vår studie vill vi undersöka vilka faktorer som utgör en bra introduktion genom att följa nyexaminerade studenter från olika professionsutbildningar under deras första tid i yrket.

### **Varför ska jag delta?**

Under HT-17 började vi rekrytera sistaårsstudenter till studien men skulle även vilja följa er, som läser er sista termin VT-18, under er första tid på jobbet efter examen. Du bidrar också till att framtida nyexaminerade kan få möta en arbetsgivare som är bättre rustad att introducera dem till ett hållbart arbetsliv, det vill säga ett arbetsliv som främjar långsiktig trivsel med arbetet, engagemang och hälsa. Om något år kan det vara du som har ansvaret för att introducera nyexaminerade på din arbetsplats!

### **Hur registrerar jag mig för att delta i studien?**

Har du redan bestämt dig för att vara med så kan du anmäla dig och svara på några första enstaka frågor via denna länk: <https://survey.ki.se/npreg>

Om du vill veta mer om studien innan du tar ställning så har vi samlat olika typer av informationsmaterial på projektets Facebook-sida (en öppen sida som du kan nå utan att vara inloggad eller medlem). Där ligger också en kort video där jag försöker berätta om studiens syfte och upplägg. Länken till denna allmänna information kommer här: <https://www.facebook.com/nyaprof/>

Om du vill ha specifik information vad det innebär att vara med i studien så når du denna information via följande länk (där du sedan också kan välja att anmäla dig till studien): <https://survey.ki.se/npreg>

Här gärna av dig om du har frågor!

Hälsningar Petter Gustavsson, professor vid Karolinska Institutet och ansvarig för forskningsstudien

Bilaga 3. Enkät. Pappersversion av webb-enkät.



## Information om studien Nya professionella

**Anmälan: Klicka på "Nästa sida" längst ned på den här sidan efter att du tagit del av informationen.**

Just nu pågår en rad studier som övergripande syftar till att hitta fungerande verktyg för att förebygga stress i övergången mellan studier och arbetsliv. Det specifika syftet med detta forskningsprojekt är att undersöka hur första tiden i yrket upplevs med avseende på introduktionen i yrket, t.ex. hur man kommer in i rollen, hur arbetsuppgifterna och det sociala klimatet och uppfattas. Detta görs genom att kartlägga introduktionsinsatser och insatsernas inflytande på hur väl ny personal kommer in i jobbet och mår under de första 90 dagarna..

Vi önskar fördjupa kunskapen om de upplevelser och erfarenheter som nyutexaminerade har under de första månaderna i yrket. Om du planerar att börja jobba direkt efter examen nu under sommaren (under perioden 1/6 till 9/7) och väljer att delta i studien kommer du under dina första månader i yrket vid upprepade tillfällen bli ombedd att besvara ett mindre antal frågor i en digital enkät. Det tar uppskattningsvis 2–5 minuter att besvara enkäten.

Det är alltid frivilligt att delta i forskning. Även om du sagt att du kan delta eller redan hunnit ge ditt samtycke och besvarat enkäter har du rätt att avstå från ytterligare medverkan utan att förklara varför. Det enda du behöver göra är att meddela ditt beslut till studiens kontaktpersoner (se nedan). Du har också rätten att en gång per kalenderår få gratis information, i form av ett så kallat registerutdrag, om egna personuppgifter som hanteras av KI i egenskap av personuppgiftsansvarig. En ansökan om registerutdrag måste vara skriftlig och undertecknad av den person som utdraget gäller. Om du skulle anse att KI har behandlat dina personuppgifter på ett sätt som bryter mot personuppgiftslagen har du rätt att begära att få personuppgifterna korrigerade, blockerade eller raderade.

Det är viktigt för oss att du känner dig trygg med att delta i studien. All deltagarinformation är sekretesskyddad enligt lag. Enkäterna förses med kodnummer och svaren avidentifieras för att säkra anonymitet. Resultaten kommer endast att analyseras på gruppnivå och redovisas i vetenskapliga rapporter och artiklar. För att kunna skicka ut nya enkäter i framtiden behåller forskningsgruppen ett register över vilka personer som tidigare deltagit i studien. Dina svar skyddas av 24 kap 8 § offentlighets- och sekretesslagen (2009:400) samt av bestämmelserna i personuppgiftslagen (PuL, 1998:204), och från 25 maj av dataskyddsförordningen (GDPR), som då ersätter PuL. Projektet är även godkänt av Regionala etiknämnden vid Karolinska Institutet.

Du är varmt välkommen att vända dig till:

### **Ansvarig för studien:**

Petter Gustavsson, Professor

Telefon: 08-524 836 59

E-post: petter.gustavsson@ki.se

Avdelningen för psykologi

Institutionen för klinisk neurovetenskap (CNS), Karolinska Institutet

Karolinska Institutet är personuppgiftsansvarig. Om du har frågor om dina personuppgifter kan du vända dig till projektledare Petter Gustavsson.

---

### **Så här fyller du i pappersenkäten**

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

Korrekt markerat svarsalternativ



Inkorrekt markerat svarsalternativ, krysset ska vara mitt i rutan



Inkorrekt markerat svarsalternativ, krysset är alltför kraftigt



Ångrat val, svarsalternativet räknas inte som markerat



**Planerar du att börja jobba mellan 1/6 och 9/7?**

Ja

Nej

**Samtycke**

Jag har tagit del av informationen och vill delta i studien. Jag har förstått att mitt deltagande är fullt frivilligt och att jag när som helst och utan särskild förklaring kan avbryta medverkan.

**Förnamn**

**Efternamn**

**Lärosäte**

Ersta Sköndal högskola

Försvarshögskolan

Högskolan Dalarna

Karolinska Institutet

Linköpings universitet

Malmö högskola

Röda Korsets Högskola

Sophiahemmet

Stockholms universitet

Södertörns högskola

Umeå universitet

Uppsala universitet

**Yrkesgrupp**

Jurist

Läkare

Lärare

Officer

Polis

Sjuksköterska

Socionom





**E-postadress – tänk på att ange en adress du använder regelbundet då det är hit enkäterna kommer att skickas**

**Mobilnummer – om du vill ha påminnelser via sms**

Hej! Tack för att du valt att delta i studien Nya professionella. I den här första enkäten vill vi fråga om dina förväntningar på ditt kommande yrke, varför du valde den yrkesutbildning du valde och din sammanfattande bedömning av din utbildning. Försök svara på varje fråga. Om det finns en fråga som du inte tycker att du kan svara på, gå då vidare till nästa fråga. Nästa enkät planeras till någon vecka efter att du slutat på utbildningen. Om du har frågor eller synpunkter på undersökningen så får du gärna höra av dig till petter.gustavsson@ki.se. Med vänliga hälsningar, Nya professionella-teamet

**Har du ett datum klart för när du skall börja jobba?**

- Ja  
 Nej

**Ange datum:**

 -  - 

**När planerar du att börja jobba?**

 -  - 

Vet inte

**Jag är genom min utbildning väl förberedd för att utöva mitt yrke.**

- 1 (Stämmer inte alls)  
 2  
 3  
 4 (Stämmer delvis)  
 5  
 6  
 7 (Stämmer helt)



**Vilket sammanfattande betyg skulle du ge din utbildning?**

- U: Underkänt
- G: Godkänt
- VG: Väl godkänt
- MVG: Mycket väl godkänt

**Om du skulle göra ditt utbildningsval idag, skulle du då valt samma universitet/högskola?**

- Ja
- Nej
- Vet ej

**Om du skulle göra ditt utbildningsval idag, skulle du då valt samma yrkesutbildning?**

- Ja
- Nej
- Vet ej

**Har du under din utbildningstid:**

	Ja	Nej
Haft uppdrag i studentkår/studentförening?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Varit studentrepresentant i någon ledningsgrupp/styrgrupp-/utredning?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Varit i kontakt med studievägledare?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Varit i kontakt med studenthälsan?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**Jag har valt att studera till detta yrke därför att:**

	1 (Stäm- mer inte alls)	2	3	4 (Stäm- mer delvis)	5	6	7 (Stäm- mer helt)
Yrket kommer att ge en trygg anställning	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Genom mitt yrke kan jag göra något värdefullt för samhället	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Yrket kommer att ge mig en trygg inkomst	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Yrket verkar stimulerande och roligt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Genom mitt yrke kan jag hjälpa dem som är utsatta eller har sämre förutsättningar i livet	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Yrket ger mig en bra lön	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jag tror jag skulle trivas med de arbetsuppgifter som ingår i yrket	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Yrket ger mig god social status	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**Under den senaste månaden, hur ofta har du:**

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

**Hur har du sovit senaste natten?**

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



**Hade du svårt att somna senaste natten?**

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

**Hade du orolig sömn senaste natten?**

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

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

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



**Vilket år är du född?**

- 1960
- 1961
- 1962
- 1963
- 1964
- 1965
- 1966
- 1967
- 1968
- 1969
- 1970
- 1971
- 1972
- 1973
- 1974
- 1975
- 1976
- 1977
- 1978
- 1979
- 1980
- 1981
- 1982
- 1983
- 1984
- 1985
- 1986
- 1987
- 1988
- 1989
- 1990
- 1991
- 1992
- 1993
- 1994
- 1995
- 1996
- 1997
- 1998
- 1999





**Vilken könstillhörighet har du?**

- Kvinna  
 Man  
 Annan könstillhörighet

**Vilket civilstånd har du?**

- Ensamstående  
 Sambo/partnerskap/gift

**Har du hemmavarande barn?**

- Nej  
 Ja

**Är någon av dina föräldrar född utanför Sverige?**

- Ja, en  
 Ja, båda  
 Nej, ingen  
 Vet ej

**Avslutande frågor. Svara gärna nedan med egna ord:**

**Vad ser du fram emot med att börja arbeta?**

**Vad ser du inte fram emot med att börja arbeta?**

Vi vänder oss för närvarande till personer som kommer att börja jobba mellan 1/6 och 9/7. Tack för visat intresse! Registrera gärna ditt svar genom att skicka in enkäten, så får vi en bild av hur många som börjar jobba senare.



**Karolinska  
Institutet**