

Efter fyra månader i yrket: Nya professionellas
arbetstillfredsställelse, kompetens och hälsa.
Teknisk rapport av bortfall och enkätsvar

Petter Gustavsson
Elin Frögéli
Bo Jenner
Peter Annas
Beatrice Agrenius
Ann Rudman



**Karolinska
Institutet**

Rapport C 2018:4

Efter fyra månader i yrket: Nya professionellas arbetstillfredsställelse, kompetens och hälsa.
Teknisk rapport av bortfall och enkätsvar.

Petter Gustavsson
Elin Frögéli
Bo Jenner
Peter Annas
Beatrice Agrenius
Ann Rudman

Stockholm den 3 december 2018

Karolinska Institutet
Institutionen för klinisk neurovetenskap
Avdelningen för psykologi

Innehållsförteckning

1	Sammanfattning.....	3
2	Bakgrund.....	6
3	Metod.....	8
3.1	Studiedeltagare.....	8
3.2	Instrument.....	9
3.2.1	Arbetsstillfredsställelse.....	9
3.2.2	Positiva utmaningar.....	10
3.2.3	Tilltro till yrkesfärdigheter (occupational self-efficacy scale).....	10
3.2.4	Intentioner att lämna arbete eller yrke.....	10
3.2.5	Stress och nedstämdhet.....	11
3.2.6	Utmattning.....	11
3.2.7	Hälsa, sömn och återhämtning.....	12
3.2.8	Påträngande minnen och flashbacks.....	12
3.2.9	Övriga frågor i enkäten.....	12
3.3	Analys av data.....	13
4	Resultat.....	14
4.1	Bortfallsanalys.....	14
4.2	Arbetstider.....	14
4.3	Arbetsstillfredsställelse.....	16
4.4	Positiva utmaningar.....	17
4.5	Tilltro till yrkesfärdigheter.....	19
4.6	Intentionen att lämna anställning eller yrke.....	22
4.6.1	Intention att byta arbetsplats.....	22
4.6.2	Intention att lämna yrket.....	24
4.6.3	Framtid i yrket.....	26
4.7	Stress och nedstämdhet.....	27
4.7.1	Stress.....	27
4.7.2	Nedstämdhet.....	28
4.8	Utmattning.....	30
4.9	Hälsa och sömnkvalitet.....	35
4.9.1	Generell hälsa (SRH).....	35
4.10	Sömnkvalitet.....	37
4.11	Återhämtning.....	38
4.11.1	Svårt att på fritiden släppa tankarna på jobbet.....	38
4.11.2	Återhämtning.....	40
4.11.3	Träning och fritid.....	41
4.12	Påträngande minnen – flashbacks.....	44
4.12.1	Förekomst av påträngande minnen.....	44
4.12.2	Påverkan av påträngande minnen.....	47
4.12.3	Personligt lidande relaterat till påträngande minnen.....	50
5	Diskussion.....	51
6	Referenser.....	54
7	Rapporter.....	58
8	Bilaga.....	62

1 Sammanfattning

Vetenskapliga studier av hur nyanställda i allmänhet och nyutexaminerade i synnerhet erövrar en ny yrkesroll och blir en integrerad del av en arbetsgrupp undersöker oftast hur rollklarhet, kompetens och social integrering utvecklas under de första tre månaderna som svar på arbetsgivarens introduktionsinsatser. Dessa utfall brukar definieras som tidiga eller proximala utfall som i sin tur på längre sikt påverkar nys trivsel på arbetet, upplevelsen av arbetets meningsfullhet, tilltron till yrkesfärdigheter, och intentionen att stanna på arbetsplatsen eller i yrket. Dessa faktorer brukar användas för att inom forskningen mäta mer senare eller distala utfall av socialisationsprocessen 4-12 månader efter påbörjad anställning. Utöver dessa klassiska utfallsmått använder man allt oftare också olika indikatorer på anställdas stress och hälsa.

Data som presenteras i föreliggande rapport kommer från projektet “Nya professionella” där de organisatoriska, sociala och individuella faktorer som antas vara mest betydelsefulla i övergången mellan utbildning och yrkesliv studeras för nyexaminerade högskolestudenter som börjar arbeta inom olika yrken inom offentlig sektor (Gustavsson et al 2018a). Föreliggande rapport har som syfte att presentera data beskrivande hur nya jurister, läkare, lärare, sjuksköterskor och socionomer uppfattar sin situation på arbetet cirka fyra månader efter examen från sin utbildning.¹

Kohorten som följts från sista tiden på sin utbildning utgörs av 210 personer. Av de 210 kom 163 personer att besvara en enkät som skickades ut fyra månader efter examen. Detta motsvarar en svarsfrekvens på 78%. Utifrån genomförda bortfallsanalyser konstateras att den grupp som deltar vid uppföljningen fyra månader efter examen inte avviker från studiegruppen som helhet i för undersökningen centrala variabler. Enkäten utgjorde den första av tre uppföljningsenkäter som genomförts efter en mer intensiv fas av studien där enkäter skickats ut varje vecka under de tre första månaderna. Frågorna i denna uppföljande enkät avspeglar nyanställdas attityder till arbetet (arbetstillfredsställelse och positiva utmaningar), egen kompetens (tilltro till färdigheter), intentioner att lämna yrket och egen hälsa (stress, nedstämdhet, återhämtning och utmattning).

Närmare 80% rapporterade att de ofta trivs på arbetet och är nöjda med arbetet. Tre fjärdedelar av deltagarna höll med om att deras kunskaper och färdigheter ofta är till nytta i arbetet och nästan 90% uppfattade att arbetet ofta var meningsfullt. Andelen som kände en stark tilltro till yrkesrelaterade färdigheter var något lägre och varierade beroende på vilka färdigheter det gällde mellan omkring 50% till nästan 75%.

Tankar på att byta arbetsplats var relativt vanligt i gruppen. Vanligast var rapporter om att man ofta tänkt på att lämna nuvarande arbetsplats (44%). Drygt var tredje person (35%) rapporterade att de kommer att byta arbetsplats så fort det blir möjligt och knappt var fjärde person rapporterade att de aktivt söker nytt jobb (23%). Var tredje person hade också haft tankar på att lämna yrket (33%) och drygt var tjugonde person (6%) rapporterade att de så fort som möjligt

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

skulle vilja lämna yrket. Andelen som tänker att de kommer att vara kvar i yrket om fem år omfattade tre fjärdedelar av alla studiedeltagare (77%).

Dagliga upplevelser av stress rapporterades av en betydande andel av deltagarna. Mest vanligt var att man dagligen eller flera gånger per dag upplevt sig stressad (37%). Drygt var fjärde person (27%) rapporterade att de känt sig spända och drygt var femte person (22%) rapporterade att de känt sig pressade dagligen eller flera gånger per dag. Under den senaste veckan var det närmare fyra av 10 som vid några tillfällen eller oftare känt sig ledsna eller nedstämda, samt närmare en tredjedel som känt sig uppgivna.

Olika symptom på utbrändhet har undersökts. Sammantaget rapporterar omkring var femte person symptom på utmattning. Till exempel rapporterar omkring var femte person att det ofta känns som att man inte orkar gå till jobbet (19%) eller att ens batterier är uttömda (22%). Var fjärde person rapporterar också att man ofta känner sig fysiskt utmattad (25%). Drygt var fjärde studiedeltagare (26%) uppgav att de ofta hade svårt att uppmärksamma familj och vänner. Drygt var femte studiedeltagare rapporterade att de ofta hade svårt att engagera sig känslomässigt i familj och vänner.

Studiedeltagarna rapporterade att deras generella hälsa och sömnkvalitet var god. Knappt 80% av studiedeltagarna rapporterade en god hälsa och knappt 70% av studiedeltagarna rapporterade en god sömnkvalitet. Olika aspekter av återhämtning har också mätts i studien. Den andel som under den senaste månaden rapporterade god återhämtning efter en två dagar lång ledighet omfattade knappt 40% men ungefär lika många (43%) rapporterade svårigheter att på fritiden släppa tankar på jobbet. Omkring en tredjedel av studiedeltagarna rapporterade att de tränade eller utövande någon sport (30%) dagligen eller flera gånger i veckan samt frekvent ägnade sig åt egna intressen med samma frekvens (34%).

Påträngande minnen från obehagliga händelser som inträffat på jobbet, så kallade flashbacks (omfattande såväl frekvens av, påverkan av och personligt lidande), har också ingått som utfallsmått i studien. Drygt var tionde person rapporterade att de under den senaste veckan haft sådana påträngande minnen från situationer som uppstått någon gång sedan examen och ungefär samma andel rapporterade att dessa påträngande minnen utgjorde en källa till personligt lidande.

För varje analyserad variabel har också en statistisk prövning gjorts av skillnader mellan de olika yrkesgrupperna. Det huvudsakliga fyndet var här att det i de flesta variabler inte fanns några skillnader mellan yrkesgrupperna. Av 74 genomförda mellangrupsanalyser visade endast en tredjedel av prövningarna på statistisk signifikant skillnad mellan grupperna. Det fanns till exempel inga skillnader mellan grupperna vad gäller andel som har tilltro till sin kompetens eller som har tankar på att lämna yrket. Det fanns inte heller några skillnader vad gäller generell hälsa och sömnkvalitet. De tydligaste skillnaderna mellan yrkesgrupperna återfinns i frågor relaterade till stressrelaterad psykisk ohälsa och brist på återhämtning. Den grupp som konsistent avviker från de andra grupperna i dessa variabler är lärargruppen, som i denna studie huvudsakligen består av förskolelärare. Andelen personer som rapporterar svårigheter och problem gällande stressrelaterad ohälsa är oftast högre i denna grupp i jämförelse med de andra yrkesgrupperna.

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

Projektgruppen har under studiens första faser (förankring, planering och rekrytering) bestått 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). Arbetet med förankring, planering och rekrytering beskrivs i en tidigare rapport från projektet (Gustavsson et al 2018a). Studien bygger på ett tidigare projekt som planerats, genomförts och avrapporterats av Elin Frögéli, Ann Rudman och Petter Gustavsson (Frögéli et al 2017a, Frögéli et al 2017b, Frögéli et al 2018, accepted for publication, Gustavsson et al 2017, Högman et al 2017). Projektet har bedrivits inom ramen för Petter Gustavssons forskargrupp vid Karolinska Institutet (<http://ki.se/cns/petter-gustavssons-forskargrupp>) och medlemmar i denna forskargrupp (Ann Rudman, Anna Dahlgren, Maria Jirwe, Elin Frögéli, Aleksandra Bujacz) har under året också haft olika ansvarsområden och uppdrag inom projektet.

2 Bakgrund

Forskning om den första tiden på ett nytt jobb pekar på vikten av introduktionsinsatser för att hantera nyanställdas osäkerhet och underlätta processerna med att erövra kompetens, roll och plats i arbetsgruppen (Wanberg 2012b). Modern organisationsforskning pekar på att positivt utfall i hanteringen av nyanställdas utmaningar på sikt predicerar högre arbetstillfredsställelse och arbetsengagemang samt lägre intentioner att lämna arbetsplatsen (Bauer & Erdogan 2014, Kammeyer-Mueller & Wanberg 2003, Saks et al 2007). Vikten av genomtänkta och väl genomförda introduktionsinsatser har visat sig än viktigare hos unga nytutexaminerade för att minska osäkerhet och stimulera lärandet i den första tiden i yrket och för att säkra engagemang på sikt (Bauer et al 2007, Saks et al 2007).

Forskning om introduktionsinsatser (eller onboarding) har lett fram till modeller och riktlinjer för "best practices" som idag används i företag och organisationer världen över (Bauer 2014, Bauer & Erdogan 2014). Insatser kan omfatta speciellt utvalda arbetsuppgifter med syfte att stimulera lärande och integrering, mentorskap och handledning för att minska osäkerhet och sporra utveckling, begränsad arbetstid eller omfattning med syfte att inte överbelasta inläringen och sociala aktiviteter för att bygga nätverk och relationer. I en internationell jämförande utvärdering studerades vilka HR-strategier som tydligast utmärker företag med störst tillväxt och lönsamhet (Strack et al 2012). Strategier och satsningar på program för rekrytering, onboarding och hantering av talanger kom i denna utvärdering ut som mest typiska för dessa företag.

En förståelse för mekanismer är centralt för att skapa modeller ur vilka interventioner kan utvecklas, förfinas och utvärderas. Den idag mest använda modellen för onboarding fokuserar på insatser som stimulerar nyanställdas utveckling av rollklarhet, kompetens och social inkludering (Bauer 2014, Wanberg 2012b). Modellen används som grund för att utveckla introduktionsinsatser, monitorera genomförandet av introduktionsinsatser samt för att studera effekterna av insatserna (Bauer & Erdogan 2014, Ellis et al 2015, Kammeyer-Mueller & Wanberg 2003, Saks & Ashforth 1997). Modellen brukar inkludera begrepp som illustreras i Figur 1 och som beskrivs nedan.

Modellen har tre huvudsakliga komponenter som benämns som antecedenter, proximala utfall och distala utfall (se Figur 1). Antecedenter avser de faktorer som är viktiga tidigt i socialiseringsprocessen och omfattar nyanställdas proaktiva beteenden och organisationens introduktionsinsatser (i bred bemärkelse). Proximala utfall utgörs av tidiga indikatorer på processen att komma in i arbetet. De tre mest använda indikatorerna på detta innefattar rollklarhet (som innebär att nyanställda förstår vilka kunskaper och beteenden som behövs för att utföra sina arbeten i enlighet med organisationens arbetsprocesser), kompetens (definierat som att bemästra sina arbetsuppgifter, vilket ger nyanställda upplevelsen av att besitta nödvändiga kunskaper och färdigheter för arbetet) och social samhörighet (definierat som att nyanställda känner sig accepterade av och inkluderade i sin nya sociala grupp och att det finns ett tillåtande arbetsklimat för informationshämtning och inläring). Den sista komponenten i modellen utgörs av distala utfall och handlar om utfall på lite längre sikt. Utfallen handlar huvudsakligen om arbetsrelaterade attityder (arbetstillfredsställelse, intentionen att stanna på arbetsplatsen eller i yrket) samt olika aspekter av arbetsengagemang och prestation. Sammantaget kan modellen sammanfattas i hur organisatoriska strategier (antecedenter) under den första tiden för de nyanställda avser att sätta igång ett antal positiva processer (proximala utfall) för att uppnå ett antal positiva utfall (distala utfall) på längre sikt.



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

Nyligen har dock rådande modell kritiserats för att inte tydligare integrera kunskap om stress och emotionsreglering (Ellis et al 2015), inte dra nytta av motivationsforskning om hur nyas proaktivitet kan stimuleras (Wanberg 2012a), eller för att inte sätta onboarding i perspektiv till flera parallella övergångar och till förutsättningar i en snabbt föränderlig arbetsmarknad (Bauer & Erdogan 2014). Ytterligare kritik handlar om att modellerna bygger på utvärderingar som gjorts (tre till sex månader) efter genomförandet av insatserna och att forskningen ofta inte följer samma individer över onboardingens alla faser (Gustavsson et al 2017).

I föreliggande forskningsprojekt (kallat Nya professionella) följs nya jurister, läkare, lärare, sjuksköterskor och socionomer från sista veckorna innan examen och sedan veckovis under sina tre första månader med syfte att kartlägga vanliga introduktionsinsatser och deras påverkan på proximala utfall². Uppföljningar för att mäta distala utfall görs fyra, åtta och tolv månader efter examen. Förutom de vanliga proximala och distala utfallen undersöks i projektet även olika aspekter av stress, psykiska symtom, sömnkvalitet och återhämtning. Tidigare rapporter från projektet har beskrivit studiens bakgrund och genomförande (Gustavsson et al 2018a), dokumenterat studiedeltagarnas bedömning av sin utbildning, förväntningar, farhågor och förberedelse för yrket (Gustavsson & Rudman 2018), samt omfattning av typiska introduktionsinsatser och deras påverkan på proximala utfall (Hedberg et al 2018). Syftet med föreliggande rapport är att analysera i vilken utsträckning förväntade nivåer av distala utfall är uppfyllda samt om det finns konsistenta skillnader mellan ingående yrkesgrupper.

² Ytterligare rekrytering till studien har gjort i en andra omgång av studien. Detta för att även inkludera poliser och officerare. Rekryteringen var då även öppen för läkare, sjuksköterskor och socionomer. Data från denna andra rekryteringsomgång kommer att presenteras i en separat rapport.

3 Metod

3.1 Studiedeltagare

När de tilltänkta studiedeltagarna förväntades ha cirka två veckor kvar till sin examen (januari 2018) skickades en baslinjeenkät ut till de 219 som registrerat sig för studien. Denna enkät kom att besvaras av 210 av de 219 registrerade. Detta motsvarar en svarsrespons på 96%. Dessa 210 utgör kohorten som följs inom ramen för denna studie (Gustavsson et al 2018a). Medelåldern bland studiedeltagarna är 30 år (standardavvikelse = 7 år; variationsvidd 21 till 56 år). Av de 210 i kohorten anger 174 att de är kvinnor (83%), 34 män (16%) och 2 anger annan könstillhörighet (1%). På frågan om härkomst svarar 33% att en eller båda föräldrarna är födda utomlands.

På frågan om aktuellt civilstånd så anger 32% att de är ensamstående och 68% att de är sammanboende (inkl. gift eller partnerskap). I kohorten rapporterar 30% att de har hemmavarande barn. Det finns vissa demografiska skillnader mellan yrkena. Tydligast är att läkargruppen avviker i flera demografiska variabler. Andelen som är födda på 90-talet är högre (70% vs snittet på 50%) i läkargruppen, här återfinns också en högre andel män (36% i jämförelse med snittet på 16%) och andelen som har hemmavarande barn är signifikant lägre än snittet (5% vs 30%). Andelen kvinnor är högre i sjuksköterskegruppen (92% vs snittet på 83%) och andelen som har hemmavarande barn är högre i lärargruppen (47% vs snittet på 30%). Inga skillnader återfinns mellan grupperna vad gäller civilstånd eller härkomst.

Utefter vilket datum studiedeltagarna angett att de ska tillträda sina nya tjänster så har underlaget delats upp i tre studiekohorter; de som börjar jobba omkring veckan som börjar med den 22 januari 2018 (kohort 1; n=93; 44%); de som börjar jobba omkring veckan som börjar med den 12 februari (kohort 2; n=73; 35%); och slutligen de som börjar jobba omkring veckan som börjar med den 5 mars (kohort 3; n=44; 21%). Typiska startdatum skiljer sig något mellan de olika yrkena. Det finns en överrepresentation av lärare och jurister som startar sin anställning direkt efter examen i januari (och därför tillhör studiekohort 1). Sjuksköterskor är överrepresenterade bland de som startar sin anställning under februari (studiekohort 2) och läkare är något mer överrepresenterade i gruppen som startar sin anställning i början på mars (studiekohort 3).

Studiedeltagarna följdes med veckovisa enkäter under sina tre första månader i yrket. Efter 4 månader i yrket (en månad efter perioden om veckovisa enkäter) skickades en uppföljningsenkät ut till de 210 deltagarna. Av de 210 kom 163 personer att besvara denna enkät. Detta motsvarar en svarsfrekvens på 78%. Svarsfrekvens uppdelat per kohort återges i Tabell 1. Antal som svarat i uppföljningsenkäten uppdelat efter yrke redovisas i Tabell 2.

Tabell 1. Antal studiedeltagare uppdelat efter kohort.

Kohort	N	Svar	%	Länk till enkät
1	91	76	82	https://survey.ki.se/Preview/11299
2	73	58	79	https://survey.ki.se/Preview/11467
3	42	29	69	https://survey.ki.se/Preview/11468

Tabell 2. Antal studiedeltagare per yrke som ingår i studiekohorten samt svarat vid uppföljningen fyra månader efter examen.

Yrke	Kohort	U1
Jurist	6	5
Läkare	44	39
Lärare*	57	43
Sjuksköterska	59	46
Socionom	44	30

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

3.2 Instrument

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

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

Flera frågor har inkluderats i enkäten på förslag från studiedeltagarna. Enkäten så som den användes för denna datainsamling kan ses i sin originalversion via länkar som återges i Tabell 1 samt återfinns i sin helhet som Bilaga 1. Nedan presenteras bakgrund och ursprung för respektive fråga

3.2.1 Arbetstillfredsställelse

Instrumentet består av tre delfrågor som återfinns på sid 2 av 18 i enkäten (se länk i Tabell 1 eller Bilaga 1 nedan). Frågorna kommer ursprungligen från ett amerikanskt instrument (Brayfield & Rothe 1951) som anpassats till svenska av Sverke och medarbetare (Sverke & Sjöberg 1994, Sverke & Sjöberg 1996).

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

utifrån beräkningar av intern konsistens och ett Cronbach's alpha på 0,81 erhöles utifrån föreliggande data.

3.2.2 Positiva utmaningar

För att fånga upp erfarenheter kring om arbetet känns meningsfullt, består av positiva utmaningar och att ens färdigheter är till nytta i arbetet har vi inkluderat frågor om positiva utmaningar från Nordiska Rådets arbetsmiljöinventorium (Dallner et al 2000). De tre delfrågorna återfinns på sid 4 av 18 i enkäten (för länk se Tabell 1 eller Bilaga 1 nedan).

En femgradig svarsskala har använts för varje delfråga, löpande från 'Mycket ofta eller alltid', 'Ganska ofta', 'Ibland', 'Ganska sällan' till 'Mycket sällan eller aldrig'. Ett medelvärde på varje respondents svar på de tre delfrågorna har beräknats och utgör testpoängen för varje individ på denna delskala. Reliabilitet för mätningen av arbetstillfredsställelse har estimerats utifrån beräkningar av intern konsistens och ett Cronbach's alpha på 0,78 erhöles utifrån föreliggande data.

3.2.3 Tilltro till yrkesfärdigheter (occupational self-efficacy scale)

En kortversion av occupational self-efficacy scale (Schyns & Colliani 2002) har använts i studien. Den svenska kortversionen består av 6 delfrågor och är publicerad och utvärderad (Rigotti et al 2008). En sju-gradig svarsskala har använts för varje delfråga, löpande från (1) "Stämmer inte alls, över (4) "Stämmer delvis", till (7) "Stämmer helt". Ett medelvärde på varje respondents svar på de sex delfrågorna har beräknats och utgör testpoängen för varje individ på denna delskala.

De sex delfrågorna återfinns på sid 3 av 18 i enkäten (för länk se Tabell 1 eller Bilaga 1 nedan). Reliabilitetsestimatet utifrån Cronbach's alpha beräknades till 0,88 utifrån föreliggande data. En faktoranalys har genomförts för att kontrollera dimensionaliteten i instrumentet. En tydlig enfaktorlösning erhöles som förklarade 64% av all varians i svaren.

3.2.4 Intentioner att lämna arbete eller yrke

Vi har valt att studera flera olika aspekter av intentionen att lämna. Dessa handlar om intentionen att lämna arbetsplatsen, intentionen att lämna yrket samt hur man ser på möjligheten att man kommer att vara kvar i yrket om 5 år. Frågorna kommer från instrument som är väl använda i svensk forskning (Sjöberg & Sverke 2000). Delfrågorna återfinns på sid 5 av 18 i enkäten (för länk se Tabell 1 eller Bilaga 1 nedan).

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

Tre av delfrågorna handlar om intention att lämna yrket. Samma svarsskala som för frågorna om att byta arbetsplats har använts. Ett medelvärde på varje respondents svar på de tre

delfrågorna har beräknats och utgör testpoängen för varje individ på denna delskala. Reliabilitetsestimatet utifrån Cronbach's alpha beräknades till 0,70 utifrån föreliggande data.

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

3.2.5 Stress och nedstämdhet

Vi har tidigare använt Stress-Energi formuläret i en undersökning med liknande design som föreliggande projekt (Frögéli et al 2017a, Frögéli et al 2017b, Gustavsson et al 2017). Psykometriska analyser av dessa data visade att alla item inte är känsliga för att mäta förändring. Vi har till föreliggande projekt därför valt ut tre och anpassat svarsformat för projektet. I enkäten tillfrågas respondenten om hur ofta de under den senaste veckan känt sig (a) stressade, (b) pressade, och (c) spända. En femgradig svarsskala har använts för varje delfråga, löpande från 'Aldrig', 'Någon enstaka gång', 'Vid några tillfällen', 'Dagligen' till 'Flera gånger per dag'. Ett medelvärde på varje respondents svar på de tre delfrågorna har beräknats och utgör testpoängen för varje individ på denna delskala. Reliabilitetsestimatet utifrån Cronbach's alpha beräknades till 0,90 utifrån föreliggande data. Delfrågorna återfinns på sid 12 av 18 i enkäten (för länk se Tabell 1 eller Bilaga 1 nedan).

Tre delfrågor om nedstämdhet har ingått med samma format som frågorna om stress. Frågorna har tidigare använts i vår studie om nya sjuksköterskors första tre månader i yrket (Frögéli et al 2017a, Frögéli et al 2017b, Gustavsson et al 2017). Reliabilitetsestimatet utifrån Cronbach's alpha beräknades till 0,92 utifrån föreliggande data. Delfrågorna återfinns på sid 12 av 18 i enkäten (för länk se Tabell 1 eller Bilaga 1 nedan).

3.2.6 Utmattning

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

En femgradig svarsskala har använts för varje delfråga, löpande från 'Mycket ofta eller alltid', 'Ganska ofta', 'Ibland', 'Ganska sällan' till 'Mycket sällan eller aldrig'. Frågan återfinns på sid 16 av 18 i enkäten (för länk se Tabell 1 eller Bilaga 1 nedan). Reliabilitetsestimatet utifrån Cronbach's alpha beräknades till 0,91 (fysisk trötthet), 0,91 (kognitiv trötthet) och 0,87 emotionell trötthet utifrån föreliggande data. En faktoranalys har genomförts för att kontrollera dimensionaliteten i instrumentet. En tydlig trefaktorlösning erhöles som väl reflekterade instrumentets tänkta uppdelning.

3.2.7 Hälsa, sömn och återhämtning

En generell fråga om hälsa (ofta benämnd SRH, self-rated health) ingår i studien. Frågan finns i många versioner inom folkhälsoenkäter och livskvalitetsinstrument. Frågan som den ser ut i föreliggande studie återfinns på sid 15 av 18 i enkäten (för länk se Tabell 1 eller Bilaga 1 nedan). Svarsformatet utgörs av en sjugradig skala som löper från 'Mycket bra', 'Bra', 'Ganska bra', 'Varken bra eller dåligt', 'Ganska dålig', 'Dålig' och 'Mycket dålig'.

En generell fråga om sömnkvalitet ingår i denna studie. Frågan kommer från tidigare dagboksstudier om sömnkvalitet (Åkerstedt et al 1994). Svarsformatet utgörs av en sjugradig skala som löper från 'Mycket bra', 'Bra', 'Ganska bra', 'Varken bra eller dåligt', 'Ganska dålig', 'Dålig' och 'Mycket dålig'. Frågan återfinns på sid 15 av 18 i enkäten (för länk se Tabell 1 eller Bilaga 1 nedan).

En projektspecifik fråga om i vilken utsträckning man på fritiden har svårt att släppa tankarna på jobbet har också ingått. Frågan är inspirerad av frågor som brukar ingå i undersökningar om sömnkvalitet. Delfrågan återfinns på sid 12 av 18 i enkäten (för länk se Tabell 1 eller Bilaga 1 nedan).

Tre frågor om återhämtning ingår i studien. Den första handlar om i vilken utsträckning man under den senaste månaden har känt sig utvilad efter en två dagar lång ledighet. Frågan kommer ursprungligen från HaKul-studien men används som den reviderats för en annan undersökning av von Thiele Schwarz (von Thiele Schwarz 2008). En femgradig svarsskala har använts för varje delfråga, löpande från 'Mycket ofta eller alltid', 'Ganska ofta', 'Ibland', 'Ganska sällan' till 'Mycket sällan eller aldrig'. Frågan återfinns på sid 14 av 18 i enkäten (för länk se Tabell 1 eller Bilaga 1 nedan). De andra två frågorna handlar om i vilken utsträckning man på sin fritid under den senaste månaden ägnat sig åt träning och fritidsintressen. Svarformatet utgörs av en 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). De två frågorna återfinns på sid 13 av 18 i enkäten (för länk se Tabell 1 eller Bilaga 1 nedan).

3.2.8 Påträngande minnen och flashbacks

Ett frågebatteri om påträngande minnen (flashbacks) av traumatiska händelser på jobbet har inkluderats i studien. Delfrågorna omfattar såväl frekvens av, intensitet och personligt lidande på grund av 'flashbacks'. Frågorna återfinns på sid 17 av 18 i enkäten (för länk se Tabell 1 eller Bilaga 1 nedan). Frågorna kommer från tidigare studier (Holmes et al 2017) och den version som används här är ursprungligen reviderad för att användas på sjukvårdspersonal av Emily Holmes och Ann Rudman (Rudman et al 2018).

3.2.9 Övriga frågor i enkäten

Ett större avsnitt i denna uppföljningsenkät handlar om kvaliteten i de introduktionsinsatser som studiedeltagarna varit med om under de tre första månaderna i yrket. Frågorna återfinns på sida 6-11 i enkäten (se länk i Tabell 1 eller Bilaga 1 i appendix). En analys av dessa frågor kommer att presenteras i en separat rapport.

Enkäten innehöll också frågor om studiedagarnas arbetstider den senaste veckan. Frågorna har utvecklats specifikt för projektet och återfinns på sidan 18 i enkäten (se länk i Tabell 1 eller Bilaga 1 i appendix). En analys av svaren på dessa frågor återfinns i resultatavsnittet nedan.

3.3 *Analys av data*

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

Skillnader mellan yrkesgrupperna har testats med envägs variansanalys (ANOVA) och med χ^2 -analyser (andelar/proportioner). Statistiskt signifikant avvikande värden för en grupp har bestämts utifrån post-hoc analyser användande 'standardized adjusted residuals' från χ^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 grupperna.

4 Resultat

Detta avsnitt inleds med redovisning av en bortfallsanalys (Avsnitt 4.1) samt en kort beskrivning av studiedeltagarnas arbetstider och scheman efter ungefär fyra månader i yrket (4.2). Resterade del av resultatavsnittet utgörs sedan av en redovisning av hur studiedeltagarna svarat på för forskningsområdet typiska utfallsvariabler.

I avsnitt 4.1-4.6 presenteras analyser av studiedeltagarnas svar på frågorna med fasta svarsalternativ. Om svarsalternativen har en tydlig kvantitativ prägel presenteras först medelvärden för hela gruppen samt testningar av 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 Bortfallsanalys

En omfattande bortfallsanalys har genomförts för att utreda om de som svarat på enkäten vid fyramånadersuppföljningen på något sätt avviker från gruppen i stort. Inga skillnader kunde hittas som pekar på att det varit olika svarsmönster i de olika yrkesgrupperna. Inga skillnader i svarsfrekvenser kunde heller relateras till demografiska faktorer (ålder, kön, civilstånd, hemmavarande barn, eller härkomst).

Data insamlade innan examen har också använts för att utreda möjliga skillnader mellan svaranden och bortfall vid uppföljning fyra månader efter examen. Såväl variabler som mätt grad av yrkesförberedelse som då rådande återhämtningsnivåer har granskats (Gustavsson & Rudman 2018). Bortfall kunde inte relateras till olika nivåer av dessa variabler.

Data som insamlats under de tre första månaderna i yrket har använts för att predicera bortfall vid uppföljning fyra månader efter examen. Både indikatorer på omfattningen av erhållna introduktionssatser samt de nivåer av rollklarhet, kompetens och social integrering som uppnåtts (hämtade från en tidigare rapport (Hedberg et al 2018)) har använts vid utredningen. Inga skillnader mellan de som kom att delta vid denna uppföljning i jämförelse med de som inte deltog kunde beläggas för dessa variabler. Från veckomätningarna hämtades också total arbetsbelastning över tretton veckor (Gustavsson et al 2018b). Nivåer i arbetsbelastning kunde inte predicera deltagande vid uppföljning efter fyra månader.

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

4.2 Arbetstider

Typiska arbetstider och scheman som studiedeltagarna rapporterat vid denna uppföljningsenkät fyra månader efter examen redovisas i Tabell 3 nedan. Andel med specifika scheman presenteras både för hela gruppen samt för respektive yrkesgrupp. Signifikansprövningar på skillnader mellan yrkesgrupper redovisas i fotnoter.

Majoriteten av studiedeltagarna rapporterade att de, fyra månader in i sitt nya yrke, hade sin arbetstid huvudsakligen förlagd till kontorstid (57%). Detta gällde i högre utsträckning för lärare (74%) och för socionomer (83%). Andelen som hade sin arbetstid huvudsakligen förlagd till kontorstid var samtidigt signifikant lägre hos sjuksköterskegruppen (26%). Nästan varannan person uppfattade att de kunde påverka sina arbetstider (46%). Andelen var som högst i socionomgruppen (96%) och som lägst i lärargruppen (19%). Fyra av tio (40%) rapporterade vidare att de jobbat övertid under den senaste veckan. Andelen varierade inte signifikant mellan yrkesgrupperna.

Olika typer av obekväma arbetstider rapporterades av mellan knappt var tionde till drygt var femte studiedeltagare. Arbetspass i form av jour/beredskap rapporterades av 14%. Andelen var som högst i läkargruppen (33%) och som minst i sjuksköterskegruppen (2%). Kort vilotid mellan sent kvällspass och tidigt morgonpass (så kallade snabba returer) rapporterades av drygt var femte studiedeltagare (21%). Andelen var som högst i sjuksköterskegruppen (54%) och som lägst i läkargruppen (3%). Slutligen rapporterade knappt var tionde person att de jobbat nattpass under den senaste veckan (8%). Andelen var som högst i läkargruppen (20%).

Tabell 3. Arbetstider.

Andel som:	Totalt	Jurister	Läkare	Lärare	Sjuksköterska	Socionom
Arbetstid huvudsakligen inom kontorstid ³	57	60	56	74	26	83
Kan påverka arbetstider ⁴	46	60	36	19	48	96
Arbetat övertid senaste veckan ⁵	40	100	49	44	26	37
Arbete inkluderar jour/beredskap ⁶	14	40	33	7	2	10
Snabba returer ⁷	21	40	3	8	54	7
Nattpass ⁸	8	0	20	0	7	4

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

³ $\chi^2=30,64$; $df=3$; $p=0.001$

⁴ $\chi^2=42,64$; $df=3$; $p=0.001$

⁵ $\chi^2=5,34$; $df=3$; $p=0.149$

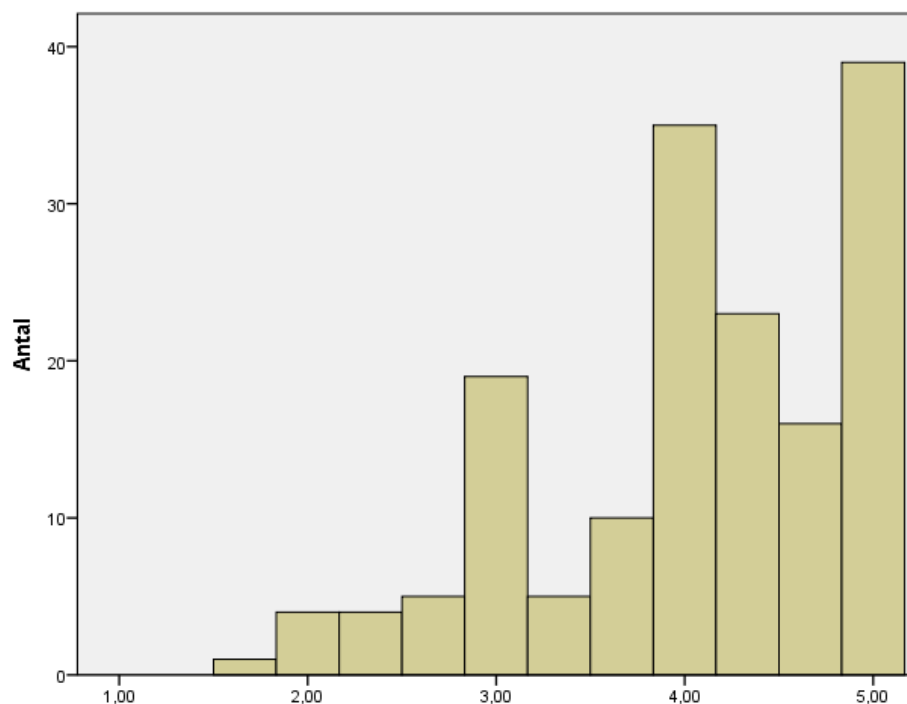
⁶ $\chi^2=20,93$; $df=3$; $p=0.001$

⁷ $\chi^2=47,66$; $df=3$; $p=0.001$

⁸ $\chi^2=12,68$; $df=3$; $p=0.005$

4.3 Arbetstillfredsställelse

Arbetstillfredsställelse har mätts utifrån tre delfrågor som vägts samman till ett medelvärde för varje individ. Svarsfördelningen för detta mått återfinns i Figur 2 nedan. Fördelningen är skev, indikerande att majoriteten tenderar att hålla med om att de är nöjda, trivs och är tillfredsställda.



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

I Tabell 4 nedan presenteras medelvärden för poäng på instrumentet för att mäta arbetstillfredsställelse. Medelvärden presenteras både för hela gruppen samt för respektive yrkesgrupp. De genomsnittliga svaren ligger omkring svartalernativet 'Ganska ofta'. Yrkesgrupperna visade på signifikanta medelvärdeskillnader ($F=4,02$; $df=3,152$; $p=0.009$). Den grupp som avviker mest från de övriga är lärargruppen som har det lägsta medelvärdet och således skattar sig som mindre tillfredsställda med sitt arbete än de andra grupperna.

Tabell 4. Arbetstillfredsställelse. Medelvärden på en svarsskala mellan 1 och 5 där höga värden indikerar hög tillfredsställelse.

	Totalt	Jurister	Läkare	Lärare	Sjuksköterska	Socionom
Arbets-tillfredsställelse	4,05	4,33	4,24	3,75	4,25	3,87

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

I Tabell 5 nedan presenteras den andel av studiedeltagarna som har rapporterat hög grad på de tre delfrågorna mätande arbetstillfredsställelse (dvs använt de två svarsalternativen "Ganska ofta" alternativt "Mycket ofta eller alltid"). Andelen med höga poäng presenteras både för hela gruppen samt för respektive yrkesgrupp. Närmare 80% rapporterade att man ganska ofta, mycket ofta eller alltid trivdes på arbetet (79%) och var nöjd med arbetet (77%). Drygt 70% rapporterade att man var tillfredsställd med arbetet (72%). Inga signifikanta andelsskillnader mellan grupperna kunde beläggas för huruvida man trivdes ($\chi^2=4,81$; $df=3$; $p=0.186$), var nöjd ($\chi^2=7,37$; $df=3$; $p=0.061$) eller om man var tillfredsställd med arbetet ($\chi^2=4,72$; $df=3$; $p=0.194$).

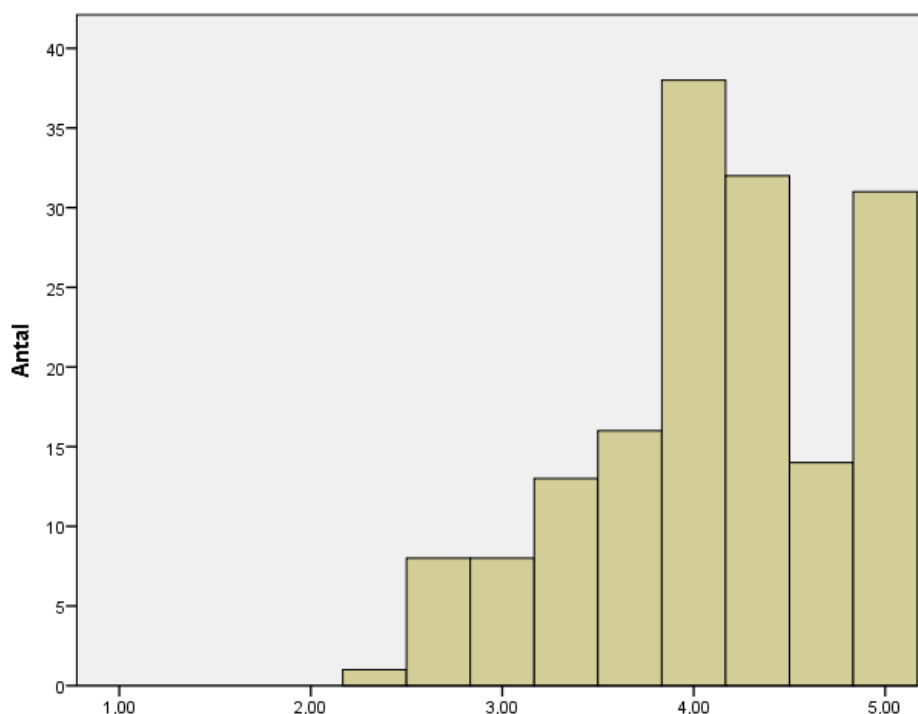
Tabell 5. Arbetstillfredsställelse. Andel som svarat att man "Ganska ofta" alternativt "Mycket ofta eller alltid" trivs, är nöjd eller tillfredsställd med arbetet.

	Totalt	Jurister	Läkare	Lärare	Sjuksköterska	Socionom
Trivs	79	100	82	67	85	79
Nöjd	77	80	87	64	83	71
Tillfredsställd	72	60	82	62	76	68

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

4.4 Positiva utmaningar

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



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

I Tabell 6 nedan presenteras medelvärden för poäng på instrumentet för att mäta positiva utmaningar. Medelvärden presenteras både för hela gruppen samt för respektive yrkesgrupp. De genomsnittliga svaren ligger omkring svarsalternativet 'Ganska ofta'. Yrkesgrupperna visade på signifikanta medelvärdeskillnader ($F=3,326$; $df=3,152$; $p=0.021$). De grupper som avvek mest från de övriga var läkare- och sjuksköterskegruppen som båda hade högre medelvärden och således i högre utsträckning uppfattade att arbetet kändes meningsfullt, bestod av positiva utmaningar och att ens färdigheter var till nytta i arbetet.

Tabell 6. Positiva utmaningar. Medelvärden på en svarsskala mellan 1 och 5 där höga värden avspeglar att arbetet ofta känns meningsfullt, består av positiva utmaningar och färdigheter är till nytta i arbetet.

	Totalt	Jurister	Läkare	Lärare	Sjuksköterska	Socionom
Positiva utmaningar	4,10	4,01	4,25	3,94	4,26	3,91

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

I Tabell 7 nedan presenteras den andel av studiedeltagarna som har rapporterat hög grad på de tre delfrågorna mätande olika aspekter av positiva utmaningar (dvs den andel som svarat 'Ganska ofta' alternativt 'Mycket ofta eller alltid'). Andelen med höga poäng presenteras

både för hela gruppen samt för respektive yrkesgrupp. Tre fjärdedelar av deltagarna höll med om att ens kunskaper och färdigheter ganska ofta, mycket ofta eller alltid är till nytta i arbetet. Sju av tio (71%) uppfattade att arbetet innebar positiva utmaningar och nästan 90% (89%) uppfattade att arbetet ganska ofta, mycket ofta eller alltid var meningsfullt. Skillnader mellan yrkesgrupperna kunde beläggas för delfrågan om kunskaper och färdigheter ($\chi^2=9,07$; $df=3$; $p=0.028$) men inte för de andra två frågorna ($\chi^2=7,27$; $df=3$; $p=0.064$; $\chi^2=0,92$; $df=3$; $p=0.821$). Lärargruppen utgjorde den grupp där lägst andel av studiedeltagarna höll med om att ens kunskaper och färdigheter var till nytta i arbetet (62%) och sjuksköterskorna utgjorde den grupp där störst andel höll med om detta.

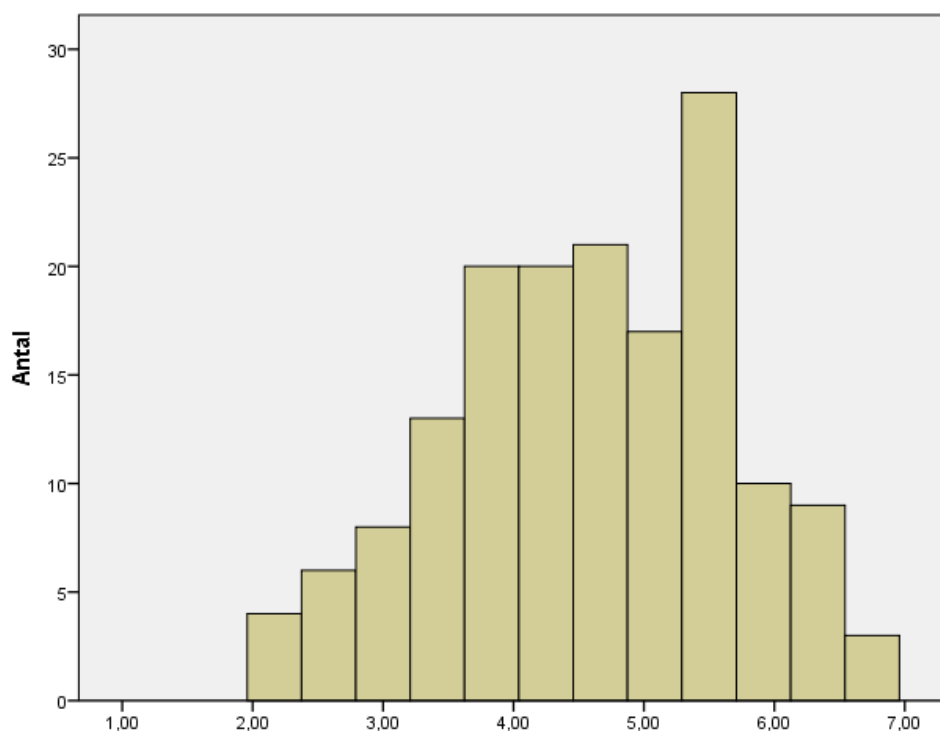
Tabell 7. Positiva utmaningar. Andel som svarat att man "Ganska ofta" alternativt "Mycket ofta eller alltid" uppfattar att arbetet känns meningsfullt, består av positiva utmaningar och att färdigheter är till nytta i arbetet.

	Totalt	Jurister	Läkare	Lärare	Sjuksköterska	Socionom
Kunskaper och färdigheter är till nytta	75	60	82	62	87	69
Arbetet innebär positiva utmaningar	71	60	85	59	76	66
Arbetet är meningsfullt	89	80	92	88	91	86

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

4.5 Tilltro till yrkesfärdigheter

Tilltro till yrkesfärdigheter (eng. occupational self-efficacy) har mätts utifrån de sex delfrågorna i kortversionen av occupational self-efficacy scale som vägts samman till ett medelvärde för varje individ. Svarsfördelningen för detta mått återfinns i Figur 3 nedan. Fördelningen är relativt normalfördelad.



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

I Tabell 8 nedan presenteras medelvärden för poäng på instrumentet för att mäta tilltro till yrkesfärdigheter. Medelvärden presenteras både för hela gruppen samt för respektive yrkesgrupp. De genomsnittliga svaren ligger över svarsalternativet 'Stämmer delvis'. Yrkesgrupperna visade inte på några signifikanta medelvärdeskillnader ($F=0,82$; $df=3,154$; $p=0.486$) i tilltron till yrkesfärdigheter.

Tabell 8. Tilltro till yrkesfärdigheter. Medelvärden på en svarsskala mellan 1 och 7 där höga värden avspeglar att man instämmer helt.

Distala utfall	Totalt	Jurister	Läkare	Lärare	Sjuksköterska	Socionom
Tilltro	4,64	5,47	4,81	4,58	4,63	4,38

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

I Tabell 9 nedan presenteras den andel av studiedeltagarna som har rapporterat hög grad (dvs använt de svarsalternativen 5 till 7) på de sex delfrågorna mätande olika aspekter av tilltro till yrkesfärdigheter. Andelen med höga poäng presenteras både för hela gruppen samt för respektive yrkesgrupp. Andelen som kände tilltro till olika yrkesrelaterade färdigheter varierade mellan 46% till 73%. Högst andel höll med om påståendet att man brukar klara av de mål man sätter upp för sig själv i arbetet. Inga signifikanta andelsskillnader mellan grupperna kunde beläggas (se fotnoter för utfall av statistisk signifikansprövning).

Tabell 9. Tilltro till yrkesfärdigheter. Andel⁹ som skattat från 5 till 7.

	Totalt	Jurister	Läkare	Lärare	Sjuksköterska	Socionom
Jag kan behålla lugnet när jag möter svårigheter i mitt arbete eftersom jag litar på min egen förmåga. ¹⁰	48	100	62	47	39	38
När jag möter problem i arbetet kan jag oftast hitta flera olika lösningar. ¹¹	56	80	62	55	57	45
Vad som än händer i arbetet så har jag oftast förmåga att hantera det. ¹²	59	80	56	65	59	48
Mina tidigare arbetserfarenheter har gjort mig väl förberedd för mitt kommande yrkesliv. ¹³	46	60	39	47	57	37
Jag brukar klara av de mål jag sätter upp för mig själv i arbetet. ¹⁴	73	100	85	62	76	66
Jag är väl förberedd för de flesta krav jag kan möta i mitt arbete. ¹⁵	46	80	59	37	46	38

⁹ Notera: Andelsskillnader mellan grupperna har testats med Chi-2 analys. Vid testning har juristgruppen utgått på grund av det låga deltagarantalet.

¹⁰ $\chi^2=5,41$; $df=3$; $p=0.144$

¹¹ $\chi^2=1,93$; $df=3$; $p=0.587$

¹² $\chi^2=2,07$; $df=3$; $p=0.558$

¹³ $\chi^2=3,99$; $df=3$; $p=0.262$

¹⁴ $\chi^2=6,23$; $df=3$; $p=0.101$

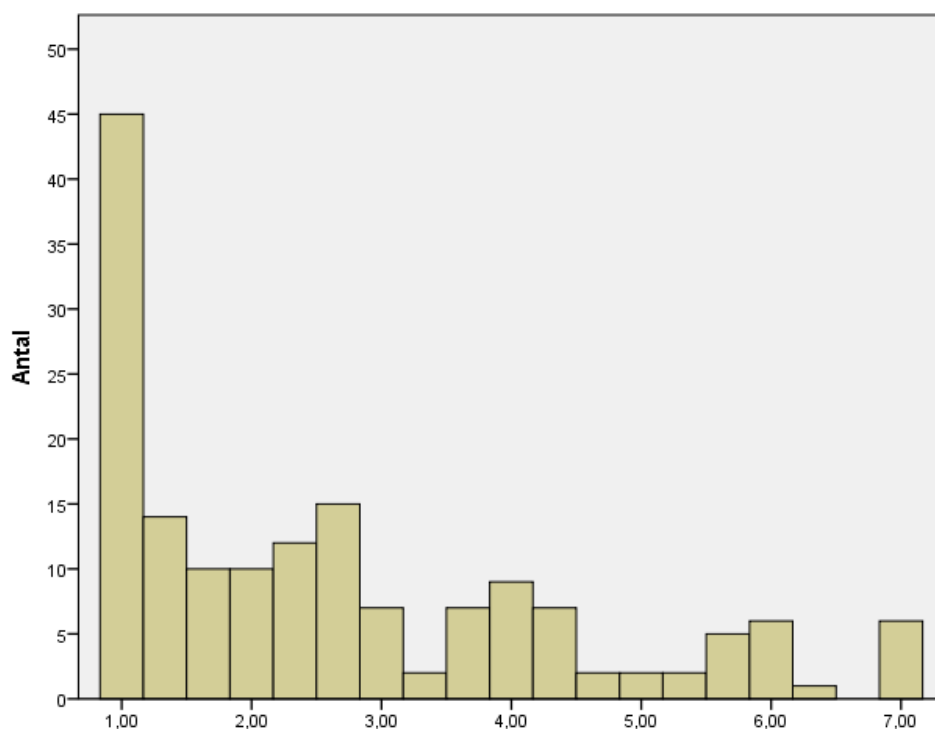
¹⁵ $\chi^2=4,72$; $df=3$; $p=0.194$

4.6 Intentionen att lämna anställning eller yrke

Tankar kring ens varaktighet i yrket eller på nuvarande arbetsplats har undersökts med ett flertal frågor. Dessa handlar om intentionen att byta arbetsplats, intentionen att lämna yrket, om man bytt anställning under den första tiden i yrket samt hur man ser på möjligheten att man kommer att vara kvar i yrket om 5 år. Av alla svarande hade 8% bytt arbetsplats någon gång sedan examen. Ingen statistisk skillnad kunde ses mellan yrkesgrupperna.

4.6.1 Intention att byta arbetsplats

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



Figur 5. Svarsfördelning. Intention att byta arbetsplats.

I Tabell 10 nedan presenteras medelvärden för intentionen att byta arbetsplats. Medelvärden presenteras både för hela gruppen samt för respektive yrkesgrupp. De genomsnittliga svaren ligger mellan svarsalternativen 'Stämmer inte alls' och 'Stämmer delvis'. Yrkesgrupperna visade på signifikanta medelvärdeskillnader ($F=3,21$; $df=3,153$; $p=0.025$). De grupper som avvek mest från de övriga var sjuksköterskegruppen som hade ett signifikant lägre medelvärde än de övriga grupperna och således i mindre utsträckning hade intentioner att byta arbetsplats.

Tabell 10. Intention att byta arbetsplats. Svarsskala mellan 1 ('Stämmer inte alls') och 7 ('Stämmer helt'). Här anges andel som skattat 4 ('Stämmer delvis') och uppåt (4-7).

Distala utfall	Totalt	Jurister	Läkare	Lärare	Sjuksköterska	Socionom
Intention att byta arbetsplats	2,66	2,53	3,03	2,72	2,05	3,03

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

I Tabell 11 nedan presenteras den andel av studiedeltagarna som har rapporterat tydliga intentioner att lämna nuvarande arbetsplats (dvs den andel som svarat ''Stämmer delvis'' till ''Stämmer precis'') på respektive delfråga av de tre som mäter olika aspekter av denna intention. Andelen med tydliga intentioner presenteras både för hela gruppen samt för respektive yrkesgrupp. Vanligast var att man rapporterade att man ofta tänkt på att lämna nuvarande arbetsplats (44%). Drygt var tredje person (35%) rapporterade att de kommer att byta arbetsplats så fort det blir möjligt och knappt var fjärde person rapporterade att de aktivt söker nytt jobb (23%). Skillnader mellan yrkesgrupperna kunde beläggas för delfrågan om att byta arbetsplats så fort det blir möjligt ($\chi^2=10,65$; $df=3$; $p=0.014$) men inte för de andra två frågorna (tankar på att lämna $\chi^2=4,82$; $df=3$; $p=0.185$ eller söker aktivt $\chi^2=5,61$; $df=3$; $p=0.132$). Andelen som så fort som möjligt avsåg att lämna sin nuvarande arbetsplats var som högst i läkargruppen (41%) och som lägst i sjuksköterskegruppen (11%).

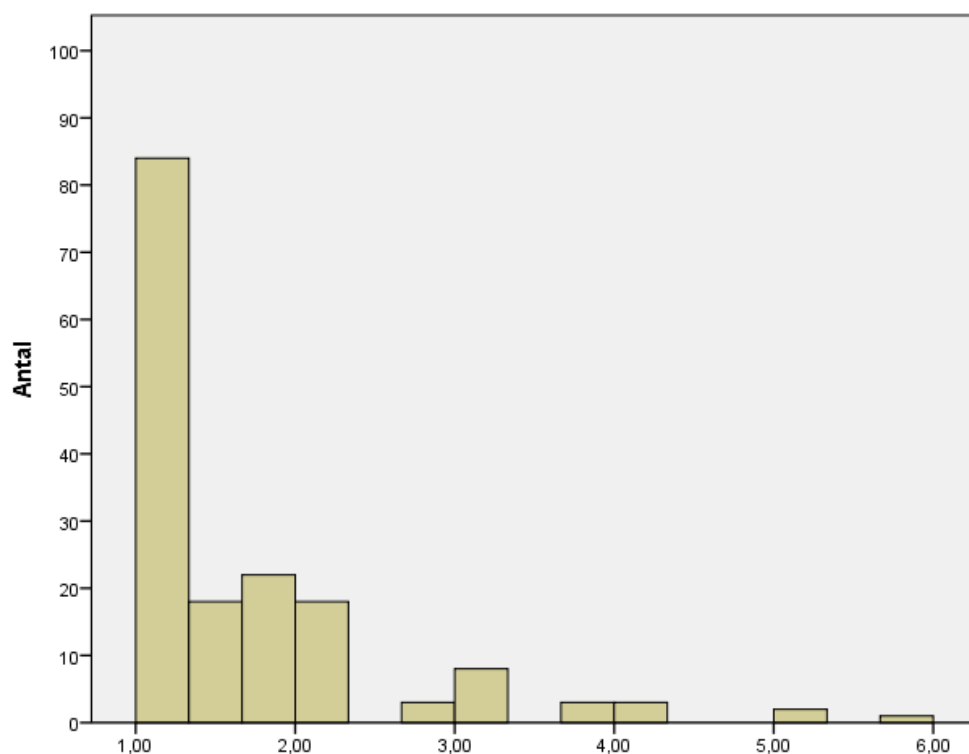
Tabell 11. Intention att byta arbetsplats. Andel som svarat 4 (stämmer delvis) och uppåt (4-7).

	Totalt	Jurister	Läkare	Lärare	Sjuksköterska	Socionom
Jag tänker ofta att jag ska lämna min nuvarande arbetsplats	44	40	46	50	30	52
Så fort det blir möjligt kommer jag att lämna min nuvarande arbetsplats.	35	20	41	33	11	31
Jag söker aktivt efter ett arbete utanför min nuvarande arbetsplats.	23	20	36	19	15	24

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

4.6.2 Intention att lämna yrket

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



Figur 6. Svarsfördelning. Intention att lämna yrket.

I Tabell 12 nedan presenteras medelvärden för intentionen att byta arbetsplats. Medelvärden presenteras både för hela gruppen samt för respektive yrkesgrupp. De genomsnittliga svaren ligger närmast svarsalternativet 'Stämmer inte alls'. Yrkesgrupperna visade inte på några signifikanta medelvärdesskillnader ($F=1,18$; $df=3,153$; $p=0.321$).

Tabell 12. Intention att lämna yrket. Svarsskala mellan 1 ('Stämmer inte alls') och 7 ('Stämmer helt'). Här anges andel som skattat 4 ('Stämmer delvis') och uppåt (4-7).

Distala utfall	Totalt	Jurister	Läkare	Lärare	Sjuksköterska	Socionom
Intention att lämna yrke	1,57	1,07	1,40	1,71	1,53	1,74

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

I Tabell 13 nedan presenteras den andel av studiedeltagarna som har rapporterat tydliga intentioner på att lämna yrket på respektive av de tre delfrågorna mätande olika aspekter av denna intention (dvs den andel som svarat "Stämmer delvis" till "Stämmer precis"). Den andel som rapporterat tydliga intentioner presenteras både för hela gruppen samt för respektive yrkesgrupp. Vanligast var att man rapporterade att man ofta tänkt på att lämna yrket (33%). Drygt var tjugonde person (6%) rapporterade att de så fort som möjligt skulle vilja lämna yrket och 3% svarade att de aktivt söker arbete utanför yrket (3%). Inga signifikanta andelskillnader kunde beläggas mellan yrkesgrupperna (redovisning av signifikansprövningar återfinns i fotnoter nedan).

Tabell 13. Intention att lämna yrket. Andel som svarat 4 ('Stämmer delvis') och uppåt (4-7).

	Totalt	Jurister	Läkare	Lärare	Sjuksköterska	Socionom
Jag tänker ofta på att byta yrke ¹⁶	33	0	13	26	22	23
Jag skulle så fort som möjligt vilja lämna detta yrke ¹⁷	6	0	3	7	2	14
Jag söker aktivt efter arbete utanför detta yrke ¹⁸	3	0	3	2	2	3

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

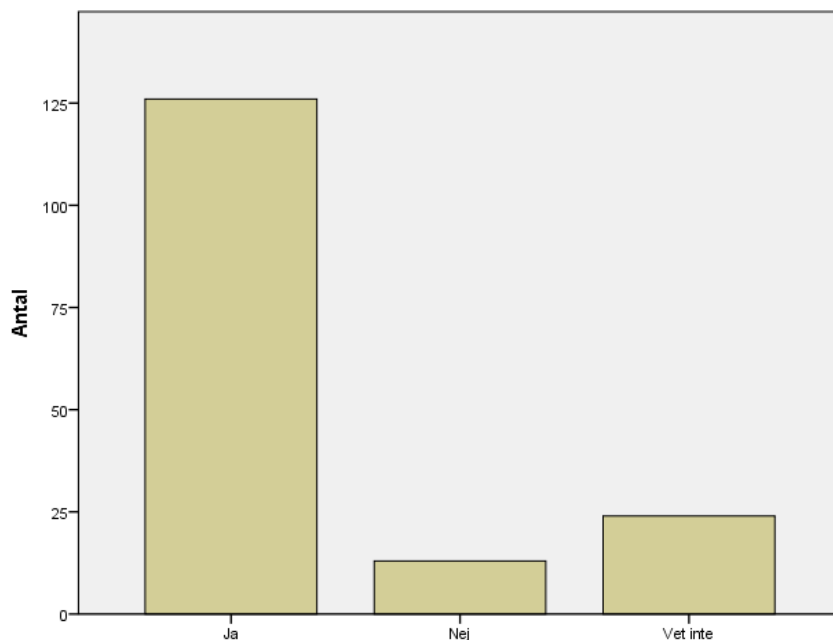
¹⁶ $\chi^2=2,37$; $df=3$; $p=0.500$

¹⁷ $\chi^2=5,41$; $df=3$; $p=0.144$

¹⁸ $\chi^2=0,11$; $df=3$; $p=0.991$

4.6.3 Framtid i yrket

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



Figur 7. Svarsfördelning på frågan om man tror man kommer att vara kvar i yrket om 5 år.

I Tabell 14 nedan presenteras den andel av studiedeltagarna som har rapporterat att de tror att de kommer att vara kvar i yrket om fem år. Andelen presenteras både för hela gruppen samt för respektive yrkesgrupp. Drygt tre fjärdedelar av alla studiedeltagare (77%) svarade 'Ja' på frågan. Signifikanta andelskillnader kunde beläggas mellan yrkesgrupperna ($\chi^2=20,75$; $df=3$; $p=0.002$). Läkarna utgjorde gruppen med högst andel som förväntade sig att vara kvar i yrket om fem år (95%). Andelen var som lägst hos lärare och socionomer (65 respektive 60%).

Tabell 14. Kvar i yrket om 5 år, andel som svarat 'Ja'.

	Totalt	Jurister	Läkare	Lärare	Sjuksköterska	Socionom
Tror att man kommer att arbeta i yrket om 5 år	77	80	95	65	85	60

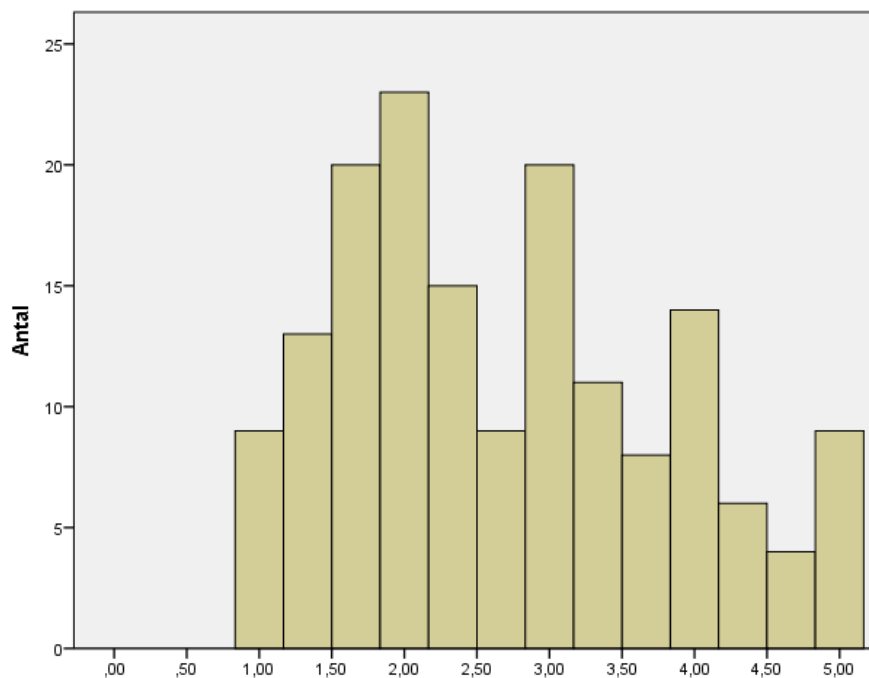
Notera: Andelskillnader mellan grupperna har testats med Chi-2 analys. Vid testning har juristgruppen utgått på grund av det låga deltagarantalet.

4.7 Stress och nedstämdhet

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

4.7.1 Stress

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



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

I Tabell 15 nedan presenteras medelvärden för poäng på instrumentet för att mäta vardaglig stress. Medelvärden presenteras både för hela gruppen samt för respektive yrkesgrupp. De genomsnittliga svaren ligger närmast svarsalternativet 'Vid några tillfällen'. Yrkesgrupperna visade på signifikanta medelvärdeskillnader ($F=4,36$; $df=3,152$; $p=0.006$). Den grupp som avvek mest från de övriga var lärargruppen med ett signifikant högre medelvärde.

Tabell 15. Vardaglig stress. Medelvärden på en svarsskala mellan 1 ('Aldrig') och 5 ('Flera gånger per dag').

	Totalt	Jurister	Läkare	Lärare	Sjuksköterska	Socionom
Stress	2,71	1,67	2,79	3,20	2,38	2,61

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

I Tabell 16 nedan presenteras den andel av studiedeltagarna som har rapporterat frekvent förekommande upplevelser av stress (dvs den andel som använt något av svarsalternativen 'Dagligen' eller 'Flera gånger per dag'). Andelen med frekvent förekommande upplevelser av stress presenteras både för hela gruppen samt för respektive yrkesgrupp. Mest vanligt var att man dagligen eller flera gånger per dag upplevt sig stressad (37%). Drygt var fjärde person (27%) rapporterade att de känt sig spända och drygt var femte person (22%) rapporterade att de känt sig pressade dagligen eller flera gånger per dag. Skillnader mellan yrkesgrupperna kunde beläggas för delfrågorna om att ha varit stressad ($\chi^2=16,22$; $df=3$; $p=0.001$) och om att ha varit pressad ($\chi^2=9,90$; $df=3$; $p=0,019$) men inte för frågan om att ha varit spänd ($\chi^2=6,37$; $df=3$; $p=0.095$). Lärargruppen utgjorde gruppen med högst andel som rapporterade stress (60%) och press (38%). Sjuksköterskorna utgjorde gruppen där lägst andel rapporterat stress (22%) och press (11%).

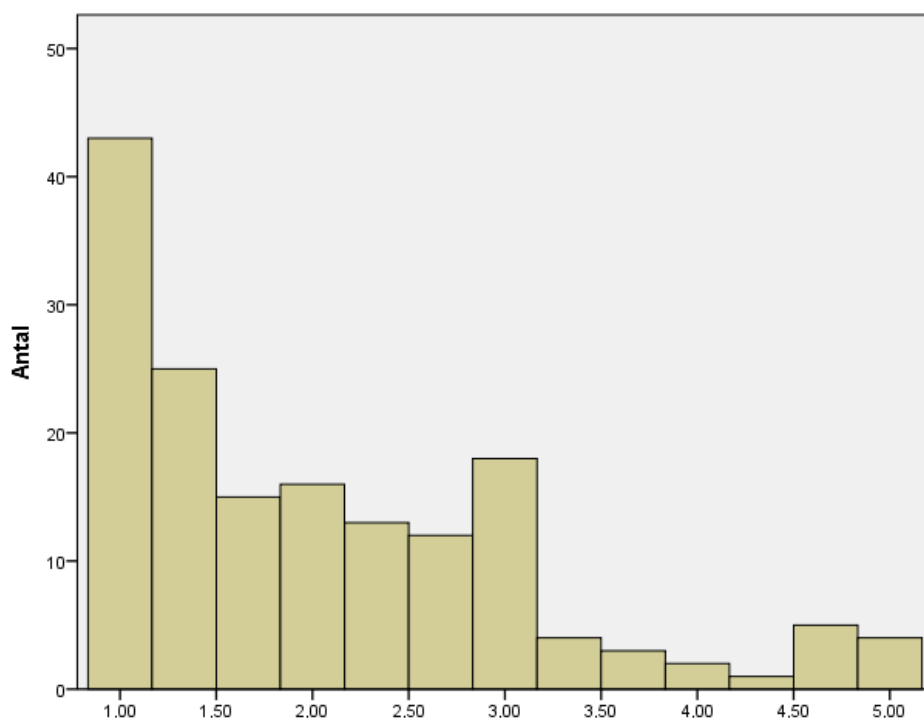
Tabell 16. Vardaglig stress. Andel som svarat 4 ('Dagligen') eller 5 ('Flera gånger per dag').

	Totalt	Jurister	Läkare	Lärare	Sjuksköterska	Socionom
Spänd	27	0	33	38	15	28
Stressad	37	0	28	60	22	48
Pressad	22	0	26	38	11	17

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

4.7.2 Nedstämdhet

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



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

I Tabell 17 nedan presenteras medelvärden för poäng på instrumentet för att mäta vardagliga erfarenheter av nedstämdhet. Medelvärden presenteras både för hela gruppen samt för respektive yrkesgrupp. De genomsnittliga svaren ligger närmast svarsalternativet 'Någon enstaka gång'. Yrkesgrupperna visade på signifikanta medelvärdeskillnader ($F=13,13$; $df=3,152$; $p=0.008$). Den grupp som avvek mest från de övriga var lärargruppen med ett signifikant högre medelvärde.

Tabell 17. Nedstämdhet. Medelvärden på en svarsskala mellan 1 ('Aldrig') och 5 ('Flera gånger per dag').

	Totalt	Jurister	Läkare	Lärare	Sjuksköterska	Socionom
Nedstämdhet	2,05	1,47	1,97	2,49	1,73	2,10

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

I Tabell 18 nedan presenteras den andel av studiedeltagarna som har rapporterat vanligt förekommande upplevelser av nedstämdhet under den senaste veckan (dvs den andel som använt något av svarsalternativen 'Vid några tillfällen', 'Dagligen' eller 'Flera gånger per dag'). Andelen med vanligt förekommande upplevelser av nedstämdhet under den senaste veckan presenteras både för hela gruppen samt för respektive yrkesgrupp. Mest vanligt var att man upplevt sig nedstämd (39%) och ledsen (39%). Något mindre än var tredje person (31%) rapporterade att de vid några tillfällen, dagligen eller flera gånger per dag känt sig uppgivna.

Skillnader mellan yrkesgrupperna kunde beläggas för delfrågorna om att ha känt sig ledsen ($\chi^2=8,22$; $df=3$; $p=0,042$) och om att ha känt sig uppgiven ($\chi^2=11,05$; $df=3$; $p=0,011$) men inte för frågan om att ha varit nedstämd ($\chi^2=6,44$; $df=3$; $p=0,092$). Lärargruppen utgjorde gruppen med högst andel som rapporterat att de känt sig uppgivna (50%) och ledsna (36%). Sjuksköterskorna utgjorde gruppen där lägst andel rapporterat om uppgivenhet (17%) och ledsenhet (11%).

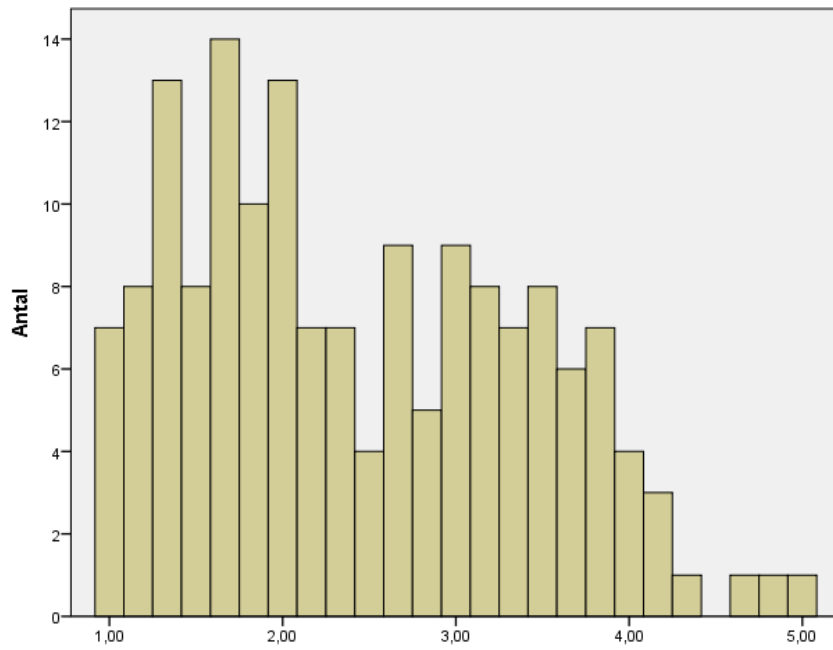
Tabell 18. Nedstämdhet under senaste veckan. Andel som svarat 3 ('Vid några tillfällen'), 4 ('Dagligen') eller 5 ('Flera gånger per dag').

	Totalt	Jurister	Läkare	Lärare	Sjuksköterska	Socionom
Nedstämd	39	20	38	48	26	52
Uppgiven	31	0	33	50	17	28
Ledsen	39	20	23	36	11	31

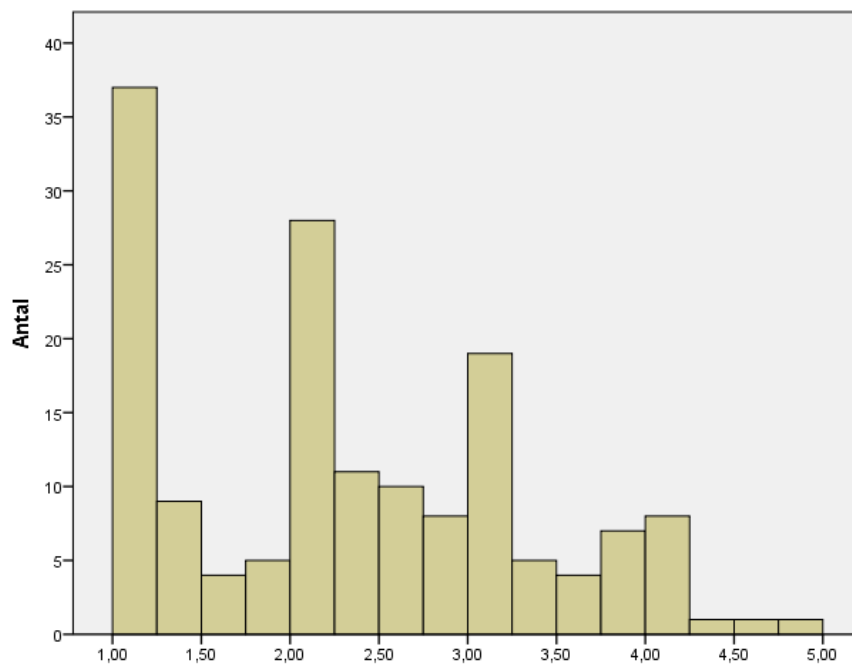
Notera: Andelsskillnader mellan grupperna har testats med χ^2 -analys. Vid testning har juristgruppen utgått på grund av det låga deltagarantalet.

4.8 Utmattning

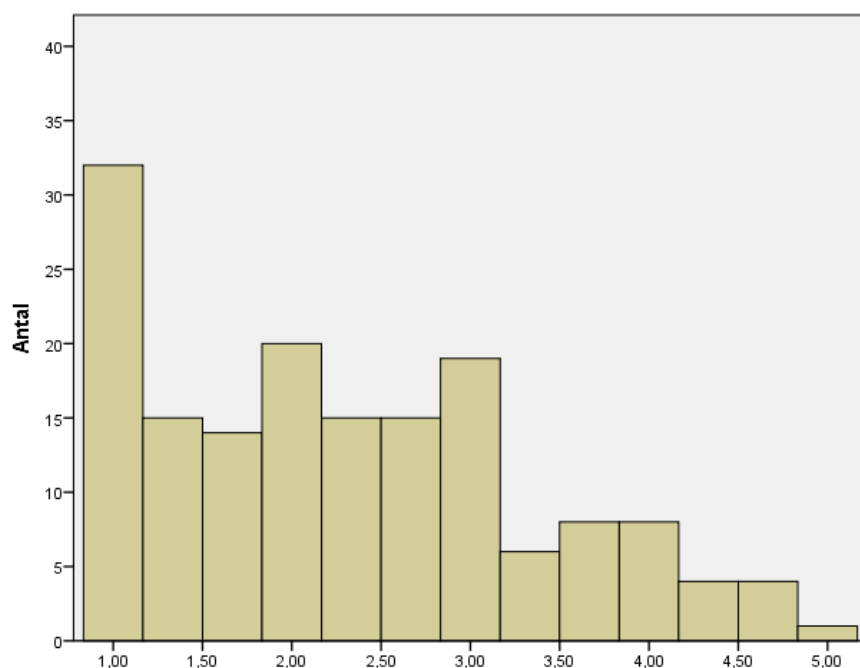
Symptom på utbrändhet har mätts med hjälp av Shirom-Melameds instrument. Instrumentet mäter tre olika aspekter av utmattning; fysisk trötthet, kognitiv trötthet och emotionell trötthet. Svartsfördelningarna fördelningarna för respektive delskala återfinns nedan (fysisk trötthet Figur 10; kognitiv trötthet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



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



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



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

I Tabell 19 nedan presenteras medelvärden för poäng på de tre delskalorna för att mäta symptom på utbrändhet. Medelvärden presenteras både för hela gruppen samt för respektive yrkesgrupp. De genomsnittliga svaren ligger mellan svarsalternativen 'Ganska sällan' och 'Ibland' för alla tre aspekter av symptom på utbrändhet. Yrkesgrupperna visade på signifikanta medelvärdeskillnader för emotionell trötthet ($F=3,82$; $df=3,152$; $p=0.011$), men inte för fysisk ($F=1,57$; $df=3,152$; $p=0.169$) eller mental trötthet ($F=1,76$; $df=3,152$; $p=0.186$). Den grupp som avvek mest från de övriga var lärargruppen med ett signifikant högre medelvärde av emotionell trötthet.

Tabell 19. Symptom på utbrändhet. Svarskala från 1=Mycket sällan eller aldrig till 5=Mycket ofta eller alltid.

Trötthet	Totalt	Jurister	Läkare	Lärare	Sjuksköterska	Socionom
Fysisk	2,44	1,43	2,47	2,74	2,33	2,32
Mental	2,35	1,39	2,26	2,65	2,20	2,44
Emotionell	2,30	1,67	2,40	2,70	2,14	1,93

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

I Tabell 20 nedan presenteras den andel av studiedeltagarna som har rapporterat hög förekomst av fysisk trötthet (dvs den andel som svarat "Ganska ofta" alternativt "Mycket ofta eller alltid"). Den andel som ofta erfarit fysisk trötthet presenteras både för hela gruppen samt för respektive yrkesgrupp. Drygt varannan person rapporterade att man ofta känner sig trött (54%). Mellan var tionde och var fjärde person rapporterade också att man ofta har andra mer allvarliga symptom på utbrändhet. Omkring var tionde person rapporterade att man ofta känner sig utbränd (10%) och att man fått nog (12%). Omkring var femte person rapporterade att det ofta känns som att man inte orkar gå till jobbet (19%) eller att ens batterier är uttömda (22%). Var fjärde person rapporterade också att man ofta känner sig fysiskt utmattad (25%). Inga skillnader mellan yrkesgrupperna kunde beläggas (se fotnoter).

Tabell 20. Fysisk trötthet. Andel som svarat ganska ofta eller mycket ofta.

	Totalt	Jurister	Läkare	Lärare	Sjuksköterska	Socionom
Jag känner mig trött. ¹⁹	54	40	64	62	48	41
Det känns som om jag inte orkar gå till jobbet. ²⁰	19	0	26	21	11	21
Jag känner mig fysiskt utmattad ²¹	25	0	28	33	26	10
Jag känner att jag har fått nog. ²²	12	0	15	14	4	20
Mina 'batterier' är 'uttömda'. ²³	22	0	23	29	15	24
Jag känner mig utbränd ²⁴	10	0	10	12	9	10

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

I Tabell 21 nedan presenteras den andel av studiedeltagarna som har rapporterat hög förekomst av kognitiv trötthet (dvs den andel som svarat "Ganska ofta" alternativt "Mycket ofta eller

¹⁹ $\chi^2=5,22$; $df=3$; $p=0,157$

²⁰ $\chi^2=3,27$; $df=3$; $p=0,351$

²¹ $\chi^2=5,01$; $df=3$; $p=0,172$

²² $\chi^2=4,87$; $df=3$; $p=0,181$

²³ $\chi^2=2,34$; $df=3$; $p=0,504$

²⁴ $\chi^2=0,25$; $df=3$; $p=0,970$

alltid’’). Den andel som ofta erfarit kognitiv trötthet presenteras både för hela gruppen samt för respektive yrkesgrupp. Mellan knappt 15% och 20% rapporterade att man ofta erfar olika typer av kognitiv trötthet. I en av delfrågorna fanns skillnader mellan yrkesgrupperna (svårt med koncentration). I övrigt kunde inga skillnader mellan yrkesgrupperna beläggas (se fotnoter för signifikansprövningar). Lärargruppen utgjorde den yrkesgrupp där en signifikant högre andel rapporterade att man ofta har svårt att koncentrera sig.

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

	Totalt	Jurister	Läkare	Lärare	Sjuksköterska	Socionom
Jag tänker långsamt. ²⁵	19	0	18	29	13	17
Jag har svårt att koncentrera mig. ²⁶	18	0	8	31	13	24
Jag har svårt att tänka klart. ²⁷	14	0	10	24	13	7
Jag har svårt att fokusera mina tankar. ²⁸	16	0	10	29	11	14
Jag har svårt att tänka på komplicerade saker. ²⁹	17	0	8	29	20	14

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

I Tabell 22 nedan presenteras den andel av studiedeltagarna som har rapporterat hög förekomst av emotionell trötthet (dvs den andel som svarat ’’Ganska ofta’’ alternativt ’’Mycket ofta eller alltid’’). Andelen som ofta erfarit emotionell trötthet presenteras både för hela gruppen samt för respektive yrkesgrupp. Drygt var fjärde studiedeltagare (26%) uppgav att de ofta hade svårt att uppmärksamma familj och mina vänner. Drygt var femte studiedeltagare rapporterade att man ofta hade svårt att engagera sig känslomässigt i familj och vänner. Knappt var tionde studiedeltagare (9%) rapporterade att man ofta hade svårt att känna medkänsla med familj och vänner. I två av delfrågorna fanns skillnader mellan yrkesgrupperna (se fotnoter för signifikansprövningar). Lärargruppen utgjorde yrkesgruppen där en signifikant högre andel

²⁵ $\chi^2=3,61$; $df=3$; $p=0,307$

²⁶ $\chi^2=8,67$; $df=3$; $p=0,034$

²⁷ $\chi^2=5,03$; $df=3$; $p=0,170$

²⁸ $\chi^2=6,89$; $df=3$; $p=0,075$

²⁹ $\chi^2=6,43$; $df=3$; $p=0,093$

rapporterade att man ofta hade svårt att uppmärksamma sin familj och sina vänner (45%) eller svårt att engagera sig känslomässigt i familj och vänner (40%).

Tabell 22. Emotionell trötthet. Andel som svarat 'Ganska ofta' eller 'Mycket ofta'.

	Totalt	Jurister	Läkare	Lärare	Sjuksköterska	Socionom
Jag känner att jag har svårt att uppmärksamma min familj och mina vänner. ³⁰	26	20	23	45	15	21
Jag känner att jag har svårt att engagera mig känslomässigt i min familj och mina vänner. ³¹	22	0	23	40	15	10
Jag känner att jag har svårt att känna medkänsla med min familj och mina vänner. ³²	9	0	8	14	11	3

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

4.9 Hälsa och sömnkvalitet

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

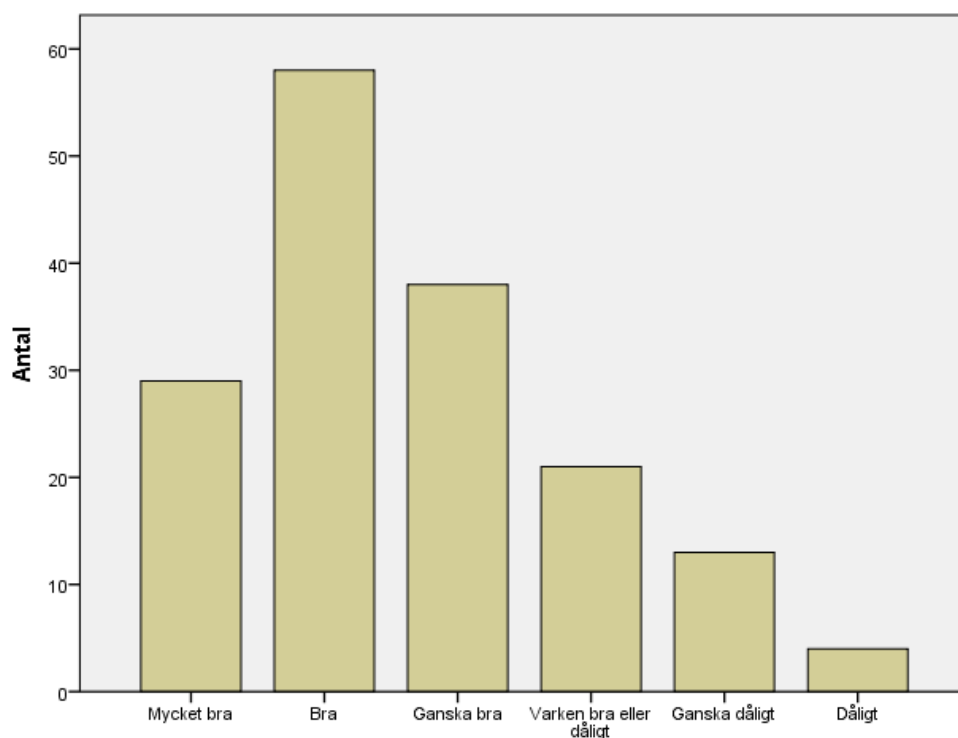
4.9.1 Generell hälsa (SRH)

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

³⁰ $\chi^2=11,37$; $df=3$; $p=0,010$

³¹ $\chi^2=11,41$; $df=3$; $p=0,010$

³² $\chi^2=2,57$; $df=3$; $p=0,462$



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

I Tabell 23 nedan presenteras medelvärden för svarspoängen på frågan om generell hälsa. Medelvärden presenteras både för hela gruppen samt för respektive yrkesgrupp. De genomsnittliga svaren för hela gruppen ligger mellan svarsalternativen 'Bra' och 'Ganska bra'. Yrkesgrupperna visade inte på några signifikanta medelvärdeskillnader i SRH ($F=1,79$; $df=3,154$; $p=0.152$).

Tabell 23. Självs-kattad hälsa (SRH). Låga värden motsvarar god hälsa. Se svars-kala i Figur 13 ovan.

	Totalt	Jurister	Läkare	Lärare	Sjuksköterska	Socionom
Självs-kattad hälsa (SRH)	2,65	1,80	2,44	3,02	2,52	2,73

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

I Tabell 24 nedan presenteras den andel av studiedeltagarna som har rapporterat god hälsa (dvs andel som svarat att ens hälsa är 'Ganska bra', 'Bra' eller 'Mycket bra'). Andelen med god hälsa presenteras både för hela gruppen samt för respektive yrkesgrupp. Knappt 80% av studiedeltagarna (77%) rapporterade en god hälsa. Inga skillnader mellan yrkesgrupperna kunde beläggas ($\chi^2=2,64$; $df=3$; $p=0.450$).

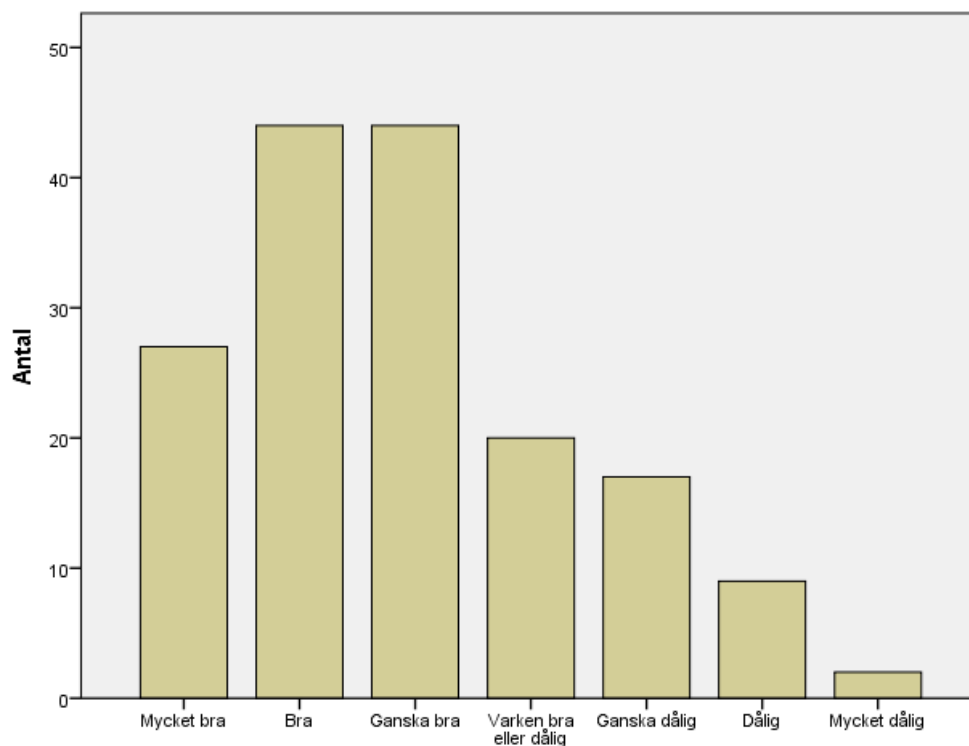
Tabell 24. Självs kattad hälsa (SRH). Andel som rapporterat god hälsa (dvs andel som svarat att ens hälsa är 'Ganska bra', 'Bra' eller 'Mycket bra').

	Totalt	Jurister	Läkare	Lärare	Sjuksköterska	Socionom
Självs kattad hälsa (SRH)	77	100	82	67	78	77

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

4.10 Sömnkvalitet

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



Figur 14. Frekvensfördelning av svar på frågan om generell sömnkvalitet (SQ).

I Tabell 25 nedan presenteras medelvärden för svars poängen på frågan om generell sömnkvalitet. Medelvärden presenteras både för hela gruppen samt för respektive yrkesgrupp. De genomsnittliga svaren för hela gruppen ligger omkring svarsalternativet 'Ganska bra'. Yrkesgrupperna visade inte på några signifikanta medelvärdeskillnader ($F=1,79$; $df=3,154$; $p=0.152$).

Tabell 25. Sömnkvalitet. Låga värden motsvarar god sömnkvalitet.

	Totalt	Jurister	Läkare	Lärare	Sjuksköterska	Socionom
Sömnkvalitet	2,94	2,60	3,05	3,19	2,78	2,77

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

I Tabell 26 nedan presenteras den andel av studiedeltagarna som har rapporterat god sömnkvalitet (dvs den andel som svarat att sömnkvaliteten är 'Ganska bra', 'Bra' eller 'Mycket bra'). Andelen med god sömnkvalitet presenteras både för hela gruppen samt för respektive yrkesgrupp. Knappt 70% av studiedeltagarna (71%) rapporterade en god sömnkvalitet. Inga skillnader mellan yrkesgrupperna kunde beläggas ($\chi^2=1,01$; $df=3$; $p=0.830$).

Tabell 26. Sömnkvalitet. Andel som rapporterat god sömnkvalitet (dvs andel som svarat att sömnkvaliteten generellt är 'Ganska bra', 'Bra' eller 'Mycket bra').

	Totalt	Jurister	Läkare	Lärare	Sjuksköterska	Socionom
Sömnkvalitet	71	80	69	65	74	73

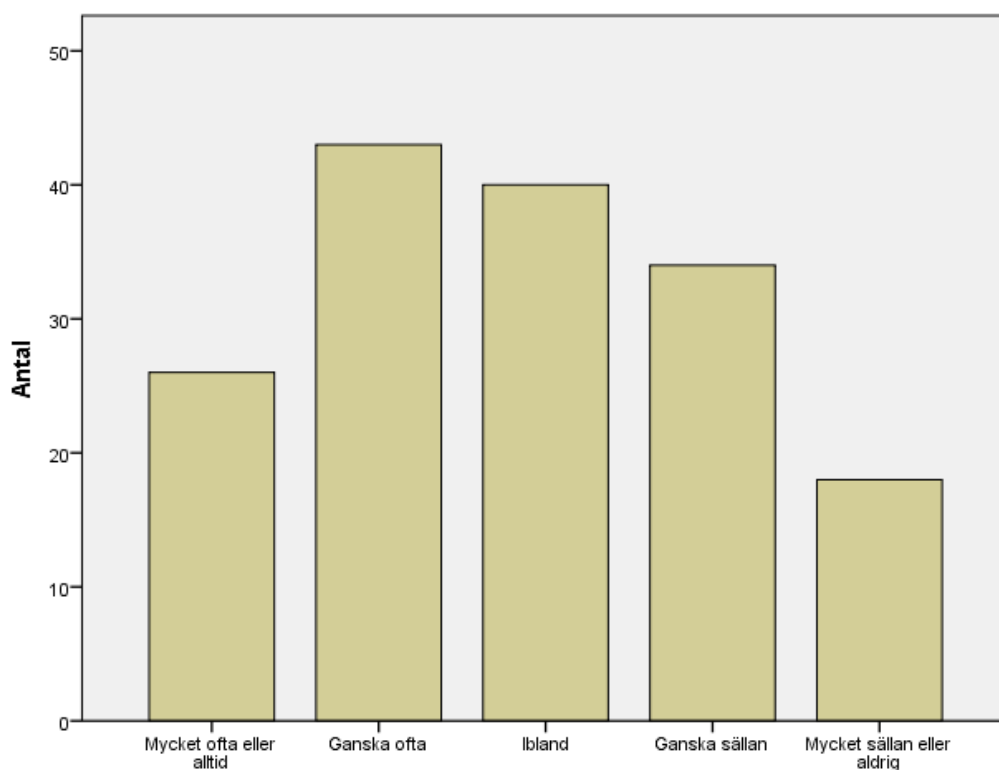
Notera: Andelsskillnader mellan grupperna har testats med χ^2 -analys. Vid testning har juristgruppen utgått på grund av det låga deltagarantalet.

4.11 Återhämtning

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

4.11.1 Svårt att på fritiden släppa tankarna på jobbet

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



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

I Tabell 27 nedan presenteras medelvärden för svarsprofilen på frågan om svårigheter att på fritiden släppa tankar på jobbet. Medelvärden presenteras både för hela gruppen samt för respektive yrkesgrupp. De genomsnittliga svaren för hela gruppen ligger något under svarsalternativet 'Ibland'. Signifikanta medelvärdeskillnader kunde beläggas mellan yrkesgrupperna ($F=7,49$; $df=3,152$; $p=0.001$). Lärargruppen hade det lägsta medelvärdet och avvek signifikant från de andra grupperna.

Tabell 27. Svårigheter att släppa tankar på jobbet. Låga värden motsvarar mer frekventa svårigheter.

	Totalt	Jurister	Läkare	Lärare	Sjuksköterska	Socionom
Svårt att släppa tankar på jobbet	2,84	3,80	2,69	2,19	3,33	3,07

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

I Tabell 28 nedan presenteras den andel av studiedeltagarna som har rapporterat att de har svårigheter att på fritiden släppa tankarna på jobbet (dvs den andel som svarat 'mycket ofta eller alltid', eller 'Ganska ofta'). Andelen med frekventa svårigheter presenteras både för hela gruppen samt för respektive yrkesgrupp. Drygt två av fem (43%) rapporterade svårigheter att släppa tankar på jobbet. Signifikanta skillnader mellan yrkesgrupperna kunde beläggas ($\chi^2=12,26$; $df=3$; $p=0.007$). Andelen som rapporterade svårigheter var som högst i

lärargruppen (62%). Sjuksköterskegruppen avvek med en signifikant lägre andel som rapporterade svårigheter (26%).

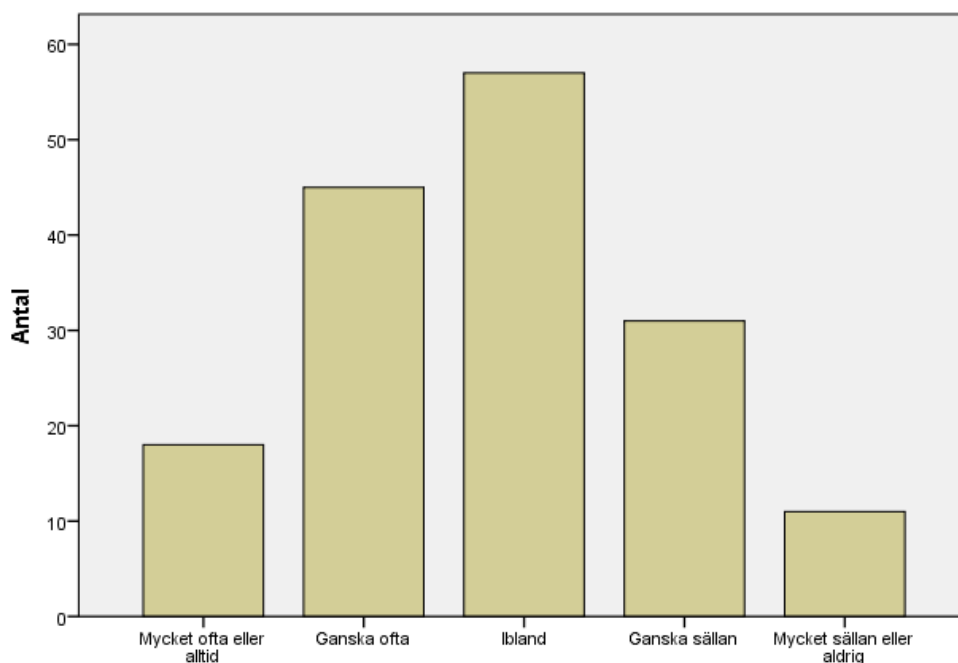
Tabell 28. Svårigheter att släppa tankar på jobbet. Andel som svarat 'Ganska ofta' alternativt 'Mycket ofta eller alltid'.

	Totalt	Jurister	Läkare	Lärare	Sjuksköterska	Socionom
Svårt att på fritiden släppa tankar på jobbet	43	20	49	62	26	38

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

4.11.2 Återhämtning

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



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

I Tabell 29 nedan presenteras medelvärden för svarspoängen på frågan om återhämtning efter två dagar lång ledighet. Medelvärden presenteras både för hela gruppen samt för respektive yrkesgrupp. De genomsnittliga svaren för hela gruppen ligger något under svarsalternativet

'Ibland'. Signifikanta medelvärdeskillnader kunde inte beläggas mellan yrkesgrupperna ($F=2,62$; $df=3,153$; $p=0,080$).

Tabell 29. Återhämtning efter två dagar lång ledighet. Låga värden motsvarar god återhämtning.

Flashbacks	Totalt	Jurister	Läkare	Lärare	Sjuksköterska	Socionom
Återhämtning	2,83	2,20	2,69	3,21	2,70	2,77

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

I Tabell 30 nedan presenteras den andel av studiedeltagarna som har rapporterat god återhämtning (dvs den andel som svarat att ens återhämtningen efter en två dagar lång ledighet 'Ganska ofta' eller 'Mycket ofta eller alltid' är god). Andelen med god återhämtning presenteras både för hela gruppen samt för respektive yrkesgrupp. Knappt två av fem av studiedeltagarna (39%) rapporterade en god återhämtning. Inga skillnader mellan yrkesgrupperna kunde beläggas ($\chi^2=4,16$; $df=3$; $p=0,245$).

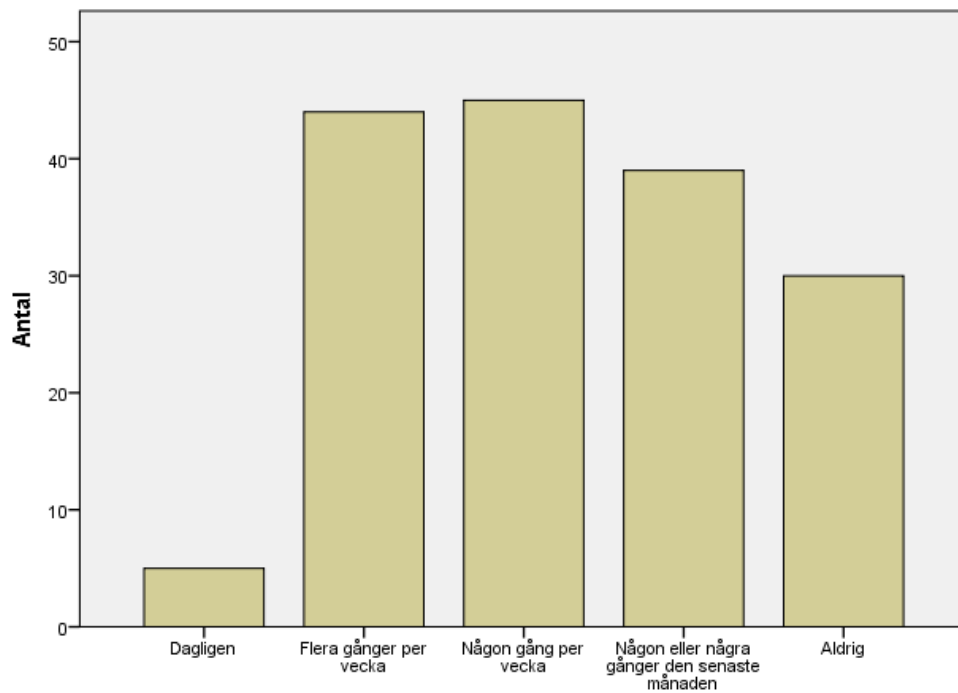
Tabell 30. Återhämtning. Andel med god återhämtning (dvs som svarat 'Ganska ofta', eller 'Mycket ofta eller alltid').

	Totalt	Jurister	Läkare	Lärare	Sjuksköterska	Socionom
Återhämtning	39	60	44	26	46	37

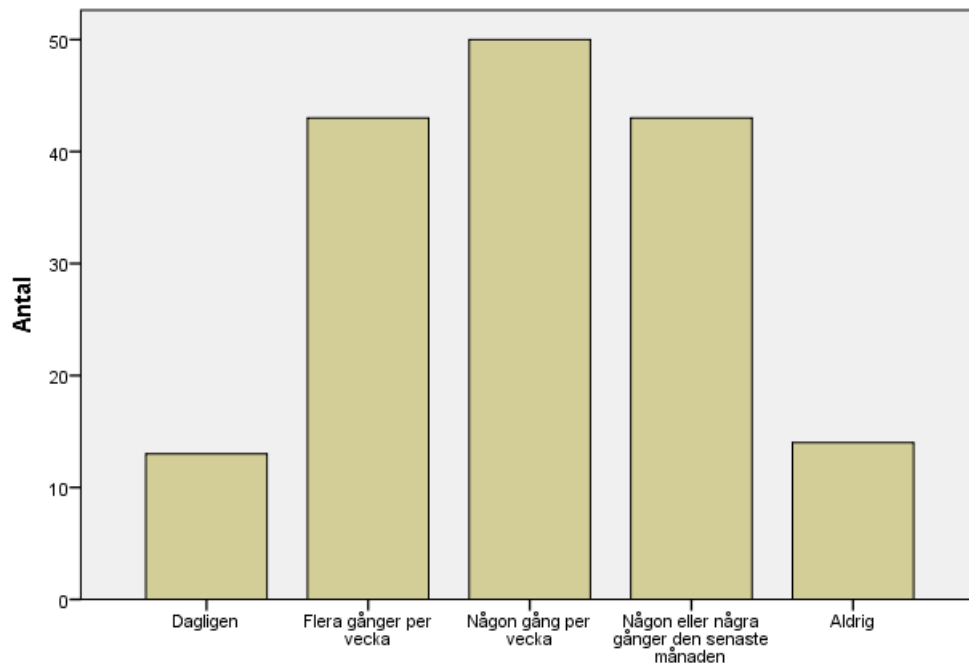
Notera: Andelsskillnader mellan grupperna har testats med Chi-2 analys. Vid testning har juristgruppen utgått på grund av det låga deltagarantalet.

4.11.3 Träning och fritid

Frekvensfördelning av svaren på frågorna om fritidsaktiviteter gällande fysisk träning presenteras i Figur 17 och utövande av egna intressen i Figur 18. Svarfördelningen för fysisk träning är relativt normalfördelad med en övervikt för de som rapporterar färre aktiviteter. Svarfördelningen för utövande av egna intressen är normalfördelad och centrerad kring svarsalternativet 'Någon gång per vecka'.



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



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

I Tabell 31 nedan presenteras medelvärden för svarspoängen på frågorna om fritidsaktiviteter. Medelvärden presenteras både för hela gruppen samt för respektive yrkesgrupp. De genomsnittliga svaren för hela gruppen ligger omkring (eller över) svarsalternativet 'Någon gång per vecka'. Yrkesgrupperna visade inte på några signifikanta medelvärdeskillnader vad gäller fysisk träning ($F=1,27$; $df=3,154$; $p=0.401$) eller utövande av egna intressen ($F=1,34$; $df=3,154$; $p=0.322$).

Tabell 31. Fritid. Låga värden motsvarar högre frekvens av träning och utövande av egna intressen.

Flashbacks	Totalt	Jurister	Läkare	Lärare	Sjuksköterska	Socionom
Tränar frekvent	3,28	2,80	3,13	3,53	3,24	3,23
Aktiv fritid	3,01	2,20	2,90	3,09	3,24	2,83

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

I Tabell 32 nedan presenteras den andel av studiedeltagarna som har rapporterat frekvent utövande av träning eller egna intressen (dvs den andel som svarat att 'Dagligen' eller 'Flera gånger i veckan'). Andelen med frekvent utövande presenteras både för hela gruppen samt för respektive yrkesgrupp. Omkring en tredjedel av studiedeltagarna rapporterade att de tränade eller utövade någon sport (30%) och ägnade sig åt egna intressen (34%) dagligen eller flera gånger i veckan. Inga skillnader mellan yrkesgrupperna kunde beläggas för varken träning ($\chi^2=1,05$; $df=3$; $p=0.789$) eller egna intressen ($\chi^2=6,64$; $df=3$; $p=0.087$).

Tabell 32. Fritid. Andel låga värden motsvarar högre frekvens av träning och utövande av egna intressen.

	Totalt	Jurister	Läkare	Lärare	Sjuksköterska	Socionom
Tränar frekvent	30	60	31	23	33	30
Aktiv fritid	34	80	44	28	22	43

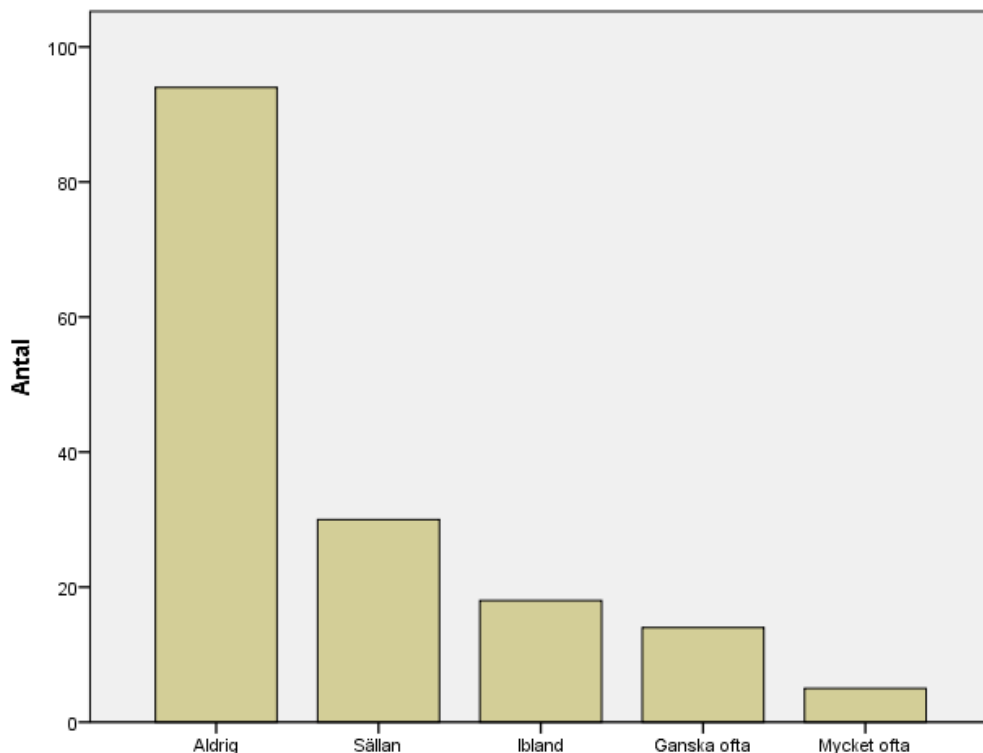
Notera: Andelsskillnader mellan grupperna har testats med χ^2 -analys. Vid testning har juristgruppen utgått på grund av det låga deltagarantalet.

4.12 Påträngande minnen – flashbacks

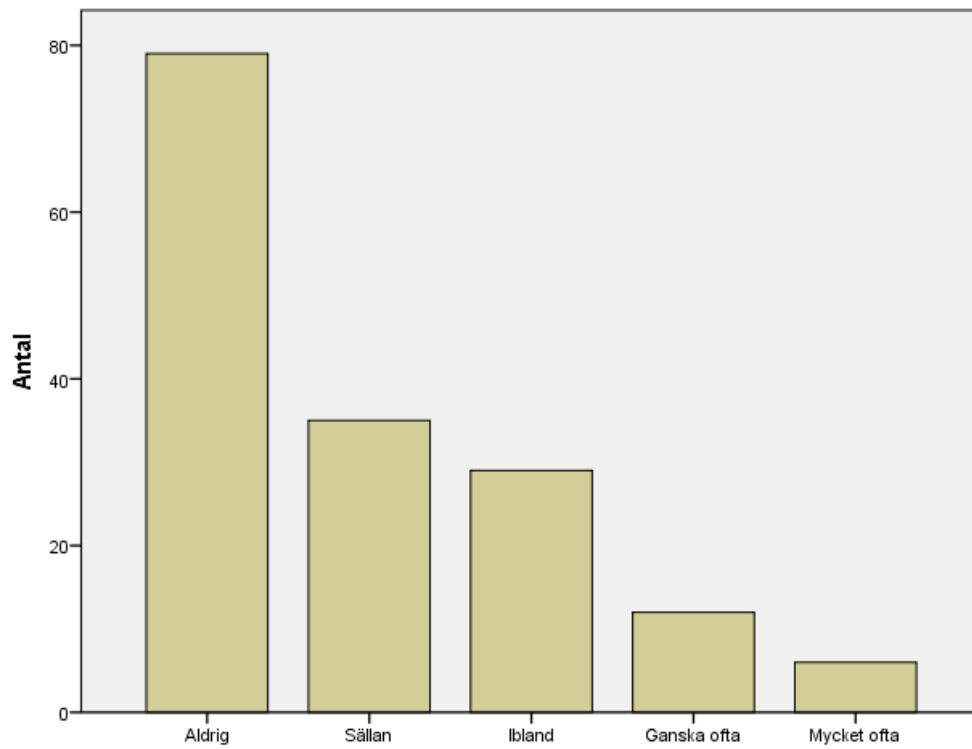
Frågor kring om man erfarit påträngande minnen från händelser på arbetet har ställts i uppföljningsenkäten efter fyra månader i arbetslivet. Frågorna omfattar såväl frekvens av, intensitet (påverkan) och personligt lidande på grund av 'flashbacks'. Nedan analyseras svaren avseende frekvens, intensitet och personligt lidande. Vad gäller frekvens så efterfrågas hur ofta någon händelse på arbetet sedan examen har kommit tillbaka som ett påträngande minne (flashback) under perioden senaste veckan, senaste månaden, eller sedan examen. Frågan om intensitet ställdes endast till dem som rapporterade förekomst av påträngande minnen. Slutligen ställdes frågan om personligt lidande till alla studiedeltagarna.

4.12.1 Förekomst av påträngande minnen

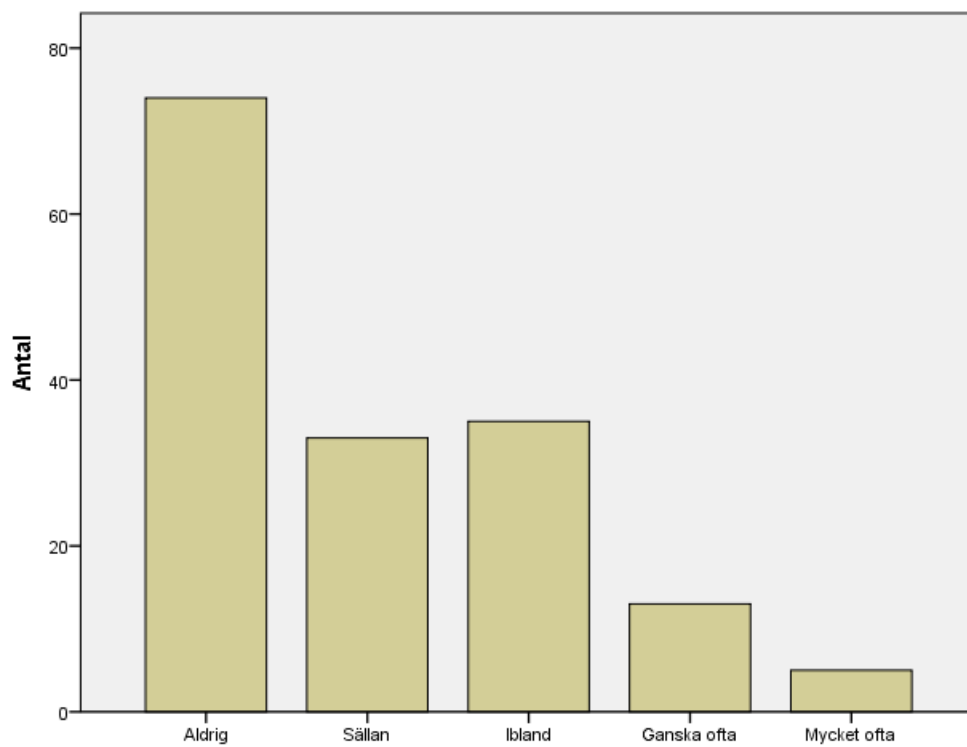
Nedan visas frekvensfördelningen för påträngande minnen under senaste veckan (Figur 19), senaste månaden (Figur 20) samt sedan examen (Figur 21). Alla tre fördelningar är kraftigt skeva indikerande att det vanligaste är att man inte har erfarit påträngande minnen alls. Men det finns stor variation i svaren.



Figur 19. Påträngande minnen från tiden sedan examen. Flashbacks. Omfattning under senaste veckan.



Figur 20. Påträngande minnen från tiden sedan examen. Flashbacks. Omfattning under senaste månaden.



Figur 21. Påträngande minnen från tiden sedan examen. Flashbacks. Omfattning under tiden sedan examen.

I Tabell 33 nedan presenteras medelvärden för poäng på instrumentet för att mäta påträngande minnen. Medelvärden presenteras både för hela gruppen samt för respektive yrkesgrupp. Högre värden motsvarar mer problem. De genomsnittliga svaren för hela gruppen ligger omkring svarsalternativet 'Ibland'. Yrkesgrupperna visade på signifikanta medelvärdesskillnader i alla tre frågorna (se fotnoter nedan). Den gruppen som avviker mest är lärargruppen som genomgående hade högre medelvärden och således i högre utsträckning erfar påträngande minnen från händelser på arbetet.

Tabell 33. Påträngande minnen. Omfattning. Medelvärden på en svarsskala mellan 1 ('Aldrig') och 5 ('Mycket ofta').

Flashbacks	Totalt	Jurister	Läkare	Lärare	Sjuksköterska	Socionom
Senaste veckan ³³	1,80	2,00	1,77	2,19	1,65	1,45
Senaste månaden ³⁴	1,95	2,00	1,85	2,45	1,83	1,55
Sedan examen ³⁵	2,01	2,00	1,87	2,48	1,98	1,59

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

I Tabell 34 nedan presenteras den andel av studiedeltagarna som har rapporterat mer frekvent erfarenhet av påträngande minnen (dvs den andel som svarat att man 'Ganska ofta' alternativt 'Mycket ofta'). Andelen med frekvent påträngande minnen presenteras både för hela gruppen samt för respektive yrkesgrupp. Något fler än var tionde studiedeltagare (11-12%) rapporterade att de frekvent erfarit påträngande minnen. Andelen var av samma storlek oavsett tidsperiod. Skillnader mellan yrkesgrupperna kunde inte beläggas för påträngande minnen den senaste veckan men skillnaderna var signifikant olika för påträngande minnen under den senaste månaden och under hela perioden sedan examen (se fotnoter för test av signifikanta skillnader mellan grupperna). I lärargruppen var andelen med påträngande minnen under den senaste månaden och sedan examen högre än i de andra yrkesgrupperna.

³³ F=3,671; df=3,152; p=0.035

³⁴ F=4,417; df=3,152; p=0.005

³⁵ F=4,119; df=3,152; p=0.008

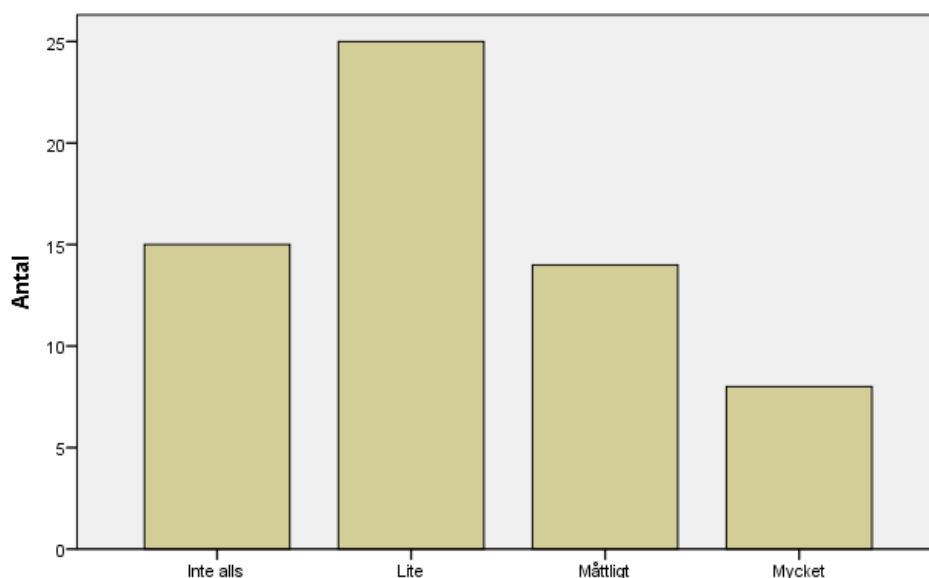
Tabell 34. Påträngande minnen av händelser på jobbet sedan examen. Flashbacks. Andel som svarat ibland, ganska ofta eller mycket ofta.

	Totalt	Jurister	Läkare	Lärare	Sjuksköterska	Socionom
Senaste veckan ³⁶	12	20	10	19	9	7
Senaste månaden ³⁷	11	20	8	24	9	0
Senaste 4 månaderna ³⁸	11	20	8	21	11	0

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

4.12.2 Påverkan av påträngande minnen

Nedan visas svarsfördelningen för påverkan (intensitet) av påträngande minnen under senaste veckan (Figur 22), senaste månaden (Figur 23) samt sedan examen (Figur 24). Endast de studiedeltagare som rapporterade förekomst av påträngande minnen fick svara på frågorna. Fördelningarna visar att det vanligaste svaret var att man påverkades 'Lite' av de påträngande minnena.

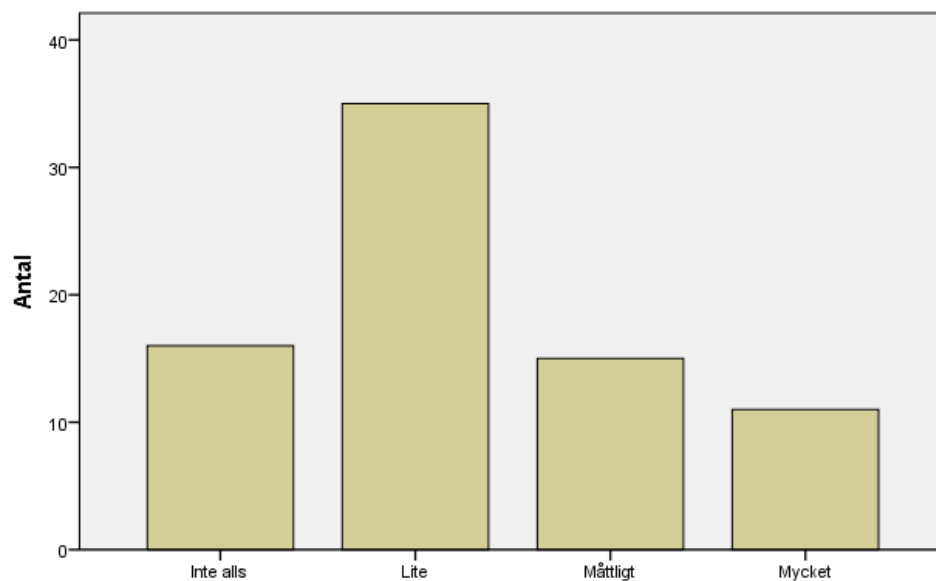


Figur 22. Påträngande minnen från tiden sedan examen. Påverkan under senaste veckan.

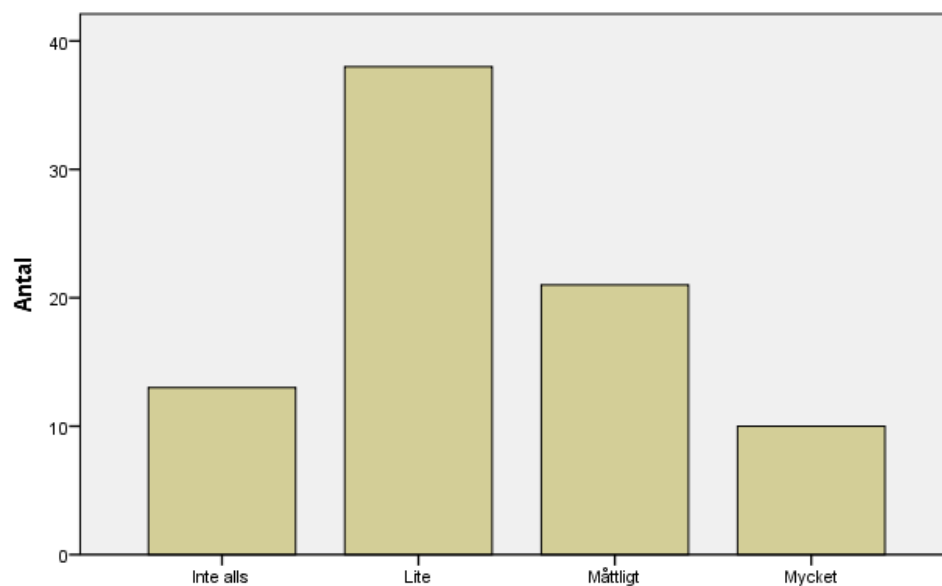
³⁶ $\chi^2=3,359$; $df=3$; $p=0,339$

³⁷ $\chi^2=11,401$; $df=3$; $p=0,010$

³⁸ $\chi^2=8,71$; $df=3$; $p=0,033$



Figur 23. Påträngande minnen från tiden sedan examen. Påverkan under senaste månaden.



Figur 24. Påträngande minnen från tiden sedan examen. Påverkan sedan examen.

I Tabell 35 nedan presenteras medelvärden för poäng på instrumentet för att mäta intensitet av påträngande minnen. Medelvärden presenteras både för hela gruppen samt för respektive yrkesgrupp. Högre värden motsvarar större påverkan. De genomsnittliga svaren för hela gruppen ligger närmare svarsalternativet 'Lite' än alternativet 'Måttligt'. Yrkesgrupperna visade inte på några signifikanta medelvärdeskillnader för någon av de tre frågorna (se fotnoter nedan).

Tabell 35. Påträngande minnen. Påverkan. Medelvärden på en svarsskala mellan 1 ('Ingen påverkan') och 4 ('Mycket påverkan').

	Totalt	Jurister	Läkare	Lärare	Sjuksköterska	Socionom
Senaste veckan ³⁹	2,24	1,67	2,20	2,55	2,00	2,14
Senaste månaden ⁴⁰	2,27	2,00	2,24	2,63	1,95	2,10
Sedan examen ⁴¹	2,34	2,67	2,29	2,59	2,08	2,27

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

I Tabell 36 nedan presenteras den andel av studiedeltagarna som har rapporterat påverkan av påträngande minnen (dvs den andel som svarat 'Måttligt' alternativt 'Mycket'). Andelen med påverkan av påträngande minnen presenteras både för hela gruppen samt för respektive yrkesgrupp. Något fler än var tredje studiedeltagare som hade rapporterat förekomst av påträngande minnen (34-38%) rapporterade måttlig eller mycket påverkan av dessa minnen. Andelen var av samma storlek oavsett tidsperiod. Inga skillnader mellan yrkesgrupperna kunde beläggas (se fotnoter för signifikansprövningar).

Tabell 36. Påträngande minnen. Påverkan. Andel som svarat 'Måttligt' eller 'Mycket'.

	Totalt	Jurister	Läkare	Lärare	Sjuksköterska	Socionom
Senaste veckan ⁴²	36	33	33	50	20	29
Senaste månaden ⁴³	34	33	30	52	20	20
Senaste 4 månaderna ⁴⁴	38	67	35	52	25	27

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

³⁹ F=1,066; df=3,55; p=0.371

⁴⁰ F=2,380; df=3,70; p=0.077

⁴¹ F=1,507; df=3,75; p=0.220

⁴² $\chi^2=3,767$; df=3; p=0.288

⁴³ $\chi^2=6,633$; df=3; p=0.085

⁴⁴ $\chi^2=4,517$; df=3; p=0,211

4.12.3 Personligt lidande relaterat till påträngande minnen

Slutligen presenteras i Tabell 37 den andel av studiedeltagarna som har rapporterat personligt lidande på grund av påträngande minnen (dvs andel som svarat 'Ja' på frågan). Andel med personligt lidande på grund av påträngande minnen presenteras både för hela gruppen samt för respektive yrkesgrupp. Något fler än var tionde studiedeltagare rapporterade personligt lidande på grund av påträngande minnen (11%). Vissa skillnader mellan yrkesgrupperna kunde beläggas ($\chi^2=11,38$; $df=3$; $p=0.010$). Lärargruppen var den grupp där högst andel rapporterade personligt lidande på grund av påträngande minnen. Nästan en fjärdedel av alla lärare rapporterade påtagligt lidande på grund av påträngande minnen.

Tabell 37. Påträngande minnen av händelser på jobbet sedan examen. Flashbacks. Andel som rapporterar påtagligt lidande av Flashbacks.

	Totalt	Jurister	Läkare	Lärare	Sjuksköterska	Socionom
Påtagligt lidande pga. påträngande minnen	11	20	10	24	2	7

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

5 Diskussion

Den organisatoriska socialiseringsmodellen (se Figur 1 ovan) kan sammanfattas i hur organisatoriska strategier (antecedenter) under den första tiden för de nyanställda avser att sätta igång ett antal positiva processer (proximala utfall) för att leda till ett antal positiva utfall (distala utfall) på längre sikt. De första två komponenterna omfattar det som brukar kallas onboarding. I denna rapport har utfall bortom den initiala onboardingperioden analyserats. De distala utfallen uppmätta fyra månader efter examen har huvudsakligen handlat om arbetsrelaterade attityder (arbetstillfredsställelse, intentionen att stanna på arbetsplatsen eller i yrket), tilltro till färdigheter samt olika aspekter av stress och hälsa.

Sammantaget är andelen som rapporterar ett positivt utfall fyra månader efter examen uppskattningsvis någonstans mellan 70 till 80%. Detta kan till exempel avläsas i att närmare 80% rapporterade att man ofta trivs på arbetet och är nöjd med arbetet och att man bedömer att man kommer att vara kvar i yrket om fem år (77%). Knappt 80% av studiedeltagarna rapporterade också en god hälsa och knappt 70% av studiedeltagarna rapporterade en god sömnkvalitet. Andelen som efter fyra månader i yrket rapporterade positiva utfall i termer av en stark tilltro till sina yrkesrelaterade färdigheter varierade mellan omkring 50% till nästan 75% (beroende på olika färdigheter). Utifrån tidigare forskning inom området skulle man kunna förvänta sig att andelen som rapporterar olika aspekter av positiva utfall kommer att öka över tid. En prediktion utifrån denna mätning fyra månader efter examen är således att det blir fler som med ökad erfarenhet kommer känna tilltro till sina färdigheter och att detta kan komma att leda till mindre stress samt kanske att man i mindre utsträckning har tankar på att lämna nuvarande arbetsplats. Samtidigt finns det en betydande andel (mellan 20 och 30%) som inte fått samma positiva erfarenheter av sitt arbete. En tredjedel känner sig ofta uppgivna och en lika stor andel har ofta tankar på att lämna yrket. Därtill rapporterade 25-50% att de ofta hade tankar på att byta arbetsplats, att man dagligen upplevde stress på arbetet och att man på fritiden hade svårt att släppa tankarna på jobbet.

Så många som minst var femte studiedeltagare är under stor press och mår inte alls bra psykiskt. Detta kan till exempel illustreras genom att det för omkring var femte person ofta känns som att man inte orkar gå till jobbet (19%) eller att ens batterier är uttömda (22%). Var fjärde person rapporterar också att man ofta känner sig fysiskt utmattad (25%). Drygt var fjärde studiedeltagare (26%) uppger att de ofta har svårt att uppmärksamma sin familj och sina vänner. Drygt var femte studiedeltagare rapporterar att man ofta har svårt att engagera sig känslomässigt i familj och vänner. Flera av dessa symptom får anses indikera att man befinner sig i vad som beskrivs som utmattningsspiralen (Socialstyrelsen 2003) och därför är i akut behov av omfattande åtgärder för att vända denna utveckling. Vi har i andra studier tittat specifikt på relationen mellan socialiseringsprocesser (refererade till som proximala utfall i Figur 1 ovan) och upplevelser av stress (Frögéli et al 2018, accepted for publication) respektive utveckling av symptom på stressrelaterad ohälsa (Frögéli et al 2018, accepted for publication). Vi har i dessa studier funnit att det finns en relation mellan hur väl man kommer på plats i sitt nya yrke (representerat som utveckling av de proximala processerna) samt upplevelse av stress och utveckling av symptom av stressrelaterad ohälsa. Dessa resultat pekar på vikten av att stötta de nya professionella under perioden av anpassning till den nya yrkesrollen för att förebygga utveckling av stressrelaterad ohälsa. Vi har i ytterligare studier testat att inom ramen för ett introduktionsår för nya sjuksköterskor intervensera för att förebygga stressrelaterad ohälsa med en metod byggd på socialiseringsmodellen (Frögéli et al

2018). Preliminära resultat visar att interventionen kan få positiva effekter (Gustavsson et al 2017).

En annan problematik som kan höra till detta men som också kan vara helt skild från utmattningsproblemen är rapporterna om personligt lidande på grund av påträngande minnen av obehagliga upplevelser på arbetet. Denna typ av symptom utgör kärnsymptomet i vad som kallas posttraumatiskt stressyndrom (PTSD) och har inte tidigare undersökts som hälsoutfall inom ramen för studier om organisatorisk socialisering. Resultaten i denna rapport visar inte bara vikten av att inkludera stress som utfallsvariabel inom denna typ av forskning (Ellis et al 2015) utan också att olika typer av konsekvenser av stress behöver belysas. Kommande analyser utifrån data från detta forskningsprojekt har att reda ut hur symptom på utmattning och PTSD överlappar samt vad som under studiedeltagarnas första tre månader i yrket kan ha bidragit till denna utveckling.

Ett av de andra resultaten som kräver fördjupande analyser utgörs av svaren på frågorna kring återhämtning. Den andel som under den senaste månaden rapporterade god återhämtning efter en två dagar lång ledighet omfattade knappt 40%. Samtidigt rapporterade också endast omkring en tredjedel av studiedeltagarna att de tränade eller utövande någon sport (30%) flera gånger i veckan samt ägnade sig åt egna intressen i liknande omfattning (34%). Brist på återhämtning i form av fysisk aktivitet och engagemang i fritidsaktiviteter lyfts fram som riskfaktorer för utveckling av stressrelaterad ohälsa (Dhabhar 2014). Vi har i en tidigare analys identifierat att det hos personer som är nya i ett yrke kan finnas ett samband mellan problem med återhämtning och att man (på grund av en överväldigande trötthet) ger upp tidigare vanor som ofta har generat energi (Frögéli et al 2018). Brist på återhämtning har även i andra studier visat sig hindra nya professionellas anpassning till sitt nya yrke (Sonnentag 2003). Det kan finnas anledning att undersöka detta samband ytterligare samt att, om framtida analyser visar på ett samband, överväga hur kunskapen om detta går att använda för att skapa effektivare insatser under onboarding. Vi har tidigare publicerat exempel på hur introduktionsprogram speciellt kan uppmärksamma problem kring brist på aktiv återhämtning och problem med återhämtning (Frögéli 2017, Frögéli et al 2018).

Ovan har nivåer för de olika utfallen diskuterats för hela gruppen. För alla analyserade variabler har också undersökningar gjorts av möjliga gruppsskillnader. Syftet med detta har varit att se om särskilt bra utfall för någon av yrkesgrupperna skulle kunna användas som utgångspunkt för att generalisera en framgångsrik tradition av introduktionsinsatser till andra yrkesgrupper. Det huvudsakliga fyndet (så här långt i undersökningen) var dock att det i de flesta variabler inte finns några skillnader mellan yrkesgrupperna. Av 74 genomförda mellangrupsanalyser visade endast en tredjedel av prövningarna på statistisk signifikant skillnad mellan grupperna. Det fanns till exempel inga skillnader mellan grupperna vad gäller den andel som har tilltro till sin kompetens eller har tankar på att lämna yrket. Det fanns inte heller några skillnader vad gäller generell hälsa och sömnkvalitet. En möjlig trend går dock ändå att avläsa. Den handlar om de skillnader mellan yrkesgrupperna som återfinns i frågor relaterade till stressrelaterad psykisk ohälsa och brist på återhämtning. Den grupp som konsistent avvek från de andra grupperna i dessa variabler var lärargruppen (som i denna studie huvudsakligen består av förskolelärare). Andelen personer som rapporterar svårigheter och problem gällande stressrelaterad ohälsa var oftast 10-20 procentenheter högre i denna grupp i jämförelse med de siffror som diskuterats ovan. Framtida analyser har att utvisa vilka faktorer som har påverkat denna utveckling samt

om det inom lärargruppen går att hitta förklaringar till vad som påverkar en negativ utveckling av utfallen som studerats här.

Longitudinella studier av hälsa i arbetslivet riskerar att viktiga prevalensestimater blir felaktiga på grund av selektivt bortfall relaterat till utfallet. En vanlig selektionsmekanism är att de personer som är under störst press eller som håller på att utveckla ohälsa hoppar av studien eller inte svarar på enkäterna. Ett syfte med denna rapport var därför att analysera om det finns anledning att misstänka att det inom denna studie finns en selektion i bortfallet över tid. En omfattande bortfallsanalys genomfördes och vår tolkning är att den grupp som deltar vid uppföljningen fyra månader efter examen inte avviker från studiegruppen som helhet i för undersökningen centrala variabler. Någon risk för felaktiga prevalensestimater på grund av ett sådant selektivt bortfall tycks med andra ord inte föreligga i denna studie. Vi vill dock påminna om att man trots detta inte kan utgå från att studiegruppen vars svar analyseras i denna rapport kan anses vara representativ för nytexaminerade från dessa yrkesgrupper som helhet. Detta på grund av den låga svarsfrekvens som erhöles när studiedeltagare rekryterades till undersökningen (Gustavsson et al 2018a).

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

6 Referenser

- 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
- Brayfield AH, Rothe HF. 1951. An index of job satisfaction. *Journal of Applied Psychology* 35: 307-11
- Dallner M, Elo AL, Gamberale F, Hottinen V, Knardahl S, et al. 2000. *Validation of the General Nordic Questionnaire (QPS Nordic) for Psychological and Social Factors at Work*. Copenhagen: Nordic Council of Ministers, 2000:12.
- Dhabhar FS. 2014. Effects of stress on immune function: the good, the bad, and the beautiful. *Immunologic research* 58: 193-210
- Ellis AM, Bauer TN, Mansfield LR, Erdogan B, Truxillo DM, Simon LS. 2015. Navigating uncharted waters: Newcomer socialization through the lens of stress theory. *Journal of Management* 41: 203-35
- Frögéli E. 2017. *Interventionsmanual. Att främja proaktivitet och förebygga stressrelaterad ohälsa bland nya sjuksköterskor. rapport No. C 2017:1*. Karolinska Institutet, Stockholm: Institutionen för klinisk neurovetenskap, avdelningen för psykologi.
- Frögéli E, Högman N, Aurell J, Rudman A, Dahlgren A, Gustavsson P. 2017a. *An intensive prospective study of newly registered nurses experiences of entering the profession during the spring of 2016. Report B 2017:4*. Stockholm: Karolinska Institutet. Institutionen för Klinisk Neurovetenskap.
- Frögéli E, Högman N, Aurell J, Rudman A, Dahlgren A, Gustavsson P. 2017b. *An intensive prospective study of newly registered nurses experiences of entering the profession during the summer of 2015. Report B 2017:3*. Stockholm: Karolinska Institutet. Institutionen för Klinisk Neurovetenskap.
- Frögéli E, Rudman A, 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*

- Frögéli E, Rudman A, Ljótsson B, Gustavsson P. 2018. Preventing stress-related ill health among newly registered nurses by supporting engagement in proactive behaviors: Development and feasibility testing of a behavior change intervention. *Pilot and feasibility studies* 4
- Frögéli E, Rudman A, Lövgren M, Gustavsson P. 2018, accepted for publication. Problems with task mastery, social acceptance, and role clarity explain nurses' burnout during the first professional years. *Work*
- 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, von Rüdiger N, Annas P, Rudman A. 2018a. *Nya professionella: Bakgrund, design, förankring och rekrytering. Rapport No. C 2018: 2.* Karolinska Institutet, Stockholm: Institutionen för klinisk neurovetenskap, avdelningen för psykologi.
- Gustavsson P, Jenner B, Annas P, 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
- Holmes E, Ghaderi A, Eriksson E, Lauri K, Kukacka O, et al. 2017. *I Can't Concentrate': A Feasibility Study with Young Refugees in Sweden on Developing Science-Driven*

- Interventions for Intrusive Memories Related to Trauma. *Behavioural and Cognitive Psychotherapy* 45: 97-109
- Hultell D. 2011. *Lost in transition. A study of newly graduated teachers' experiences during the initial period of employment. PhD Thesis*. Stockholm: Karolinska Institutet.
- Hultell D, Rudman A, Gustavsson JP. 2013. *Lärares karriärvägar och hälsoutveckling de första åren efter utbildning. Enkät använd vid LÄST-projektets datainsamling tre år efter examen (2010). Rapport B2013:2*. Stockholm: Sektionen för psykologi, Institutionen för klinisk neurovetenskap, Karolinska Institutet.
- Högman N, Gustavsson P, Frögéli E, Rudman A. 2017. *Förhoppningar och farhågor: Sjuksköterskestudenters förväntningar inför att börja arbeta och deras erfarenheter som sjuksköterskor efter tre månader i arbetslivet. Rapport nr B 2017:5*. . Stockholm: Karolinska Institutet. Institutionen för Klinisk Neurovetenskap, avdelningen för psykologi.
- 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
- Rigotti T, Schyns B, Mohr G. 2008. A short version of the occupational self-efficacy scale: Structural and construct validity across five countries. *Journal of Career Assessment* 16: 238-55
- Rudman A, Agrenius B, Sjöström-Bujacz A, Dahlgren A, Arborelius L, et al. 2018. *Hälsa ett decennium efter karriärstart: Teknisk rapport för datainsamlingen LUST II (oktober 2017-januari 2018). Rapport No. C 2018: 1* Stockholm: Avdelningen för psykologi, CNS, Karolinska Institutet.
- Rudman A, Hultell D, Gustavsson JP. 2013a. *Sjuksköterskors karriärvägar och hälsoutveckling de första åren efter utbildning. Enkät använd vid LUST-projektets datainsamling för X2004-kohorten fem år efter examen (2010). Rapport B2013:4*. Stockholm: Sektionen för psykologi, Institutionen för klinisk neurovetenskap, Karolinska Institutet.
- Rudman A, Hultell D, Gustavsson JP. 2013b. *Sjuksköterskors karriärvägar och hälsoutveckling de första åren efter utbildning. Enkät använd vid LUST-projektets datainsamling för X2006-kohorten tre år efter examen (2010). Rapport B2013:3*. Stockholm: Sektionen för psykologi, Institutionen för klinisk neurovetenskap, Karolinska Institutet.
- Saks AM, Ashforth BE. 1997. Organizational socialization: Making sense of the future past and present as a prologue for the future. *Journal of Vocational 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
- Schyns B, Colliani G. 2002. A new occupational self-efficacy scale and its relation to personality constructs and organisational variables. *European Journal of Work and Organizational Psychology* 11: 219-41

- Shirom A, Melamed S. 2006. A comparison of the construct validity of two burnout measures in two groups of professionals. *International Journal of Stress Management* 13: 176-200
- Sjöberg A, Sverke M. 2000. The interactive effect of job involvement and organizational commitment on job turnover revisited: A note on the mediating role of turnover intentions. *Scandinavian Journal of Psychology* 41: 247-52
- Socialstyrelsen. 2003. *Utmattningssyndrom: Stressrelaterad psykisk ohälsa*. Stockholm: Socialstyrelsen. 88 pp.
- Sonnentag S. 2003. Recovery, work engagement, and proactive behavior: A new look at the interface between nonwork and work. *Journal of Applied Psychology* 88: 518-28
- Strack R, Caye JM, von der Linden C, Quiros H, Haen P. 2012. *From Capability to Profitability. Realizing the value of people management*. Alexandria, VA: World Federation of People Management Associations & Boston Consulting Group.
- Sverke M, Sjöberg A. 1994. Dual commitment to company and union in Sweden: An examination of predictors and taxonomic split methods. *Economic and Industrial Democracy* 15: 531-64
- Sverke M, Sjöberg A. 1996. Union membership behavior: The influence of instrumental and value-based commitment In *Behavioral and Social Perspectives on Changing Employment Relations*, ed. LE Tetrick, J Barling, pp. in press. Washington, DC: American Psychological Association
- Wanberg CR. 2012a. Facilitating organizational socialization: an introduction In *The Oxford handbook of organizational socialization*, ed. CR Wanberg, pp. 3-7. New York, NY: Oxford University Press; US
- Wanberg CR, ed. 2012b. *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.
- Åkerstedt T, Hume K, Minors D, Waterhouse J. 1994. The subjective meaning of good sleep, an intraindividual approach using the Karolinska Sleep Diary. *Perceptual and Motor Skills* 79: 287-96

7 Rapporter

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

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

Följande rapporter har tidigare utgivits:

- No. B 2007:1. Longitudinell Undersökning av Sjuksköterskors Tillvaro (LUST-studien): En landsomfattande longitudinell enkätstudie av sjuksköterskestudenters hälsoutveckling och karriärval under utbildningsåren och i mötet med arbetslivet: Urvalsram, kohorter och genomförande 2002-2006. Gustavsson, P., Svärdson, Å., Lagerström, M., Bruce, M., Christensson, A., Schüldt-Håård, U., & Omne-Pontén, M.
- No. B 2007:2. Lärares Tillvaro i Utbildning och Arbete: LÄST-studien. Urvalsram, kohort och genomförande 2005-2006. Gustavsson, P., Kronberg, K., Hultell, D., & Berg, L-E.
- No. B 2007:3. Exit 2006: En landsomfattande populationsbaserad studentspeglning av sjuksköterskeutbildningen. Hasson, D., Omne-Pontén, M., & Gustavsson, P.
- No. B 2007:4. Lärarutbildningen anno 2006. En nationell studentutvärdering baserad på avgångsstudenterna hösten 2006. Hultell, D., Kronberg, K., & Gustavsson, P.
- No. B 2008:1. (2:a upplagan). Den nyfärdiga sjuksköterskans arbetsvillkor. En beskrivning av anställning, verksamhet och arbetsförhållanden 1 år efter utbildningen. Rudman, A., Schüldt-Håård, U., & Gustavsson, P.
- No. C 2008:1. Hjälptill självhjälp. En lathund för SPSS. Hultell, D.
- No. B 2009:1. Den nyfärdiga sjuksköterskans arbetsvillkor. En beskrivning av anställning, verksamhet och arbetsförhållanden 1 år efter utbildningen. Rudman, A., Djordjevic, A., Frögéli, E., & Gustavsson, P.
- No. B 2009:2. Det första året i yrket – Nyexaminerade lärares erfarenheter och upplevelser av arbetsvillkor och yrkesroll. Frögéli, E., Rudman, A., Hultell, D., & Gustavsson, P.
- No. B 2009:3. Övergången mellan utbildning och yrkesliv: Lärares reflektioner kring yrkesförberedelse, introduktion och arbetssituation 2 år efter lärarexamen. Djordjevic, A., Rudman, A., & Gustavsson, P.
- No. B 2009:4. Lärarstudenters erfarenheter av stärkande utbildningsmoment och engagerande förebilder. Wännström, I., Djordjevic, A., Hultell, D., & Gustavsson, P.
- No. B 2009:5. Lärarstudenters erfarenheter av stöd och psykosocialt klimat under lärarutbildningen. Wännström, I., Hultell, D., & Gustavsson, P.
- No. B 2010:1. Manual of the Scale of work engagement and burnout (SWEBO). Hultell, D. & Gustavsson, P.
- No. B 2010:2. Lärarstudenters uppfattning om tillägnad kompetens och yrkesförberedelse. Frögéli, E., Wännström, I., & Gustavsson, P.
- No. B 2011:1. 235 röster om 'glappet'. Sjuksköterskors reflektioner om övergången mellan utbildning och yrkesliv 2 år efter examen. Djordjevic, A., Rudman, A., & Gustavsson, P.

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

- No. C 2016:1. En intervention i självmedkänsla för studenter. Manual och kurshandbok. Stake J, & Hay H.
- No. B 2017:1. Första året som sjuksköterska. Kartläggning av utveckling av socialiseringsvariabler för nya sjuksköterskor som deltagit i introduktionsåret KUÅ på Akademiska sjukhuset i Uppsala med start hösten 2015. Frögéli E, Rudman A, Kaarnavuo J, & Gustavsson P.
- No. B 2017:2. Första året som sjuksköterska. Kartläggning av utveckling av socialiseringsvariabler för nya sjuksköterskor som deltagit i Introduktionsåret i Region Skåne med start hösten 2015. Frögéli E, Rudman A, Looft A, & Gustavsson P.
- No. B 2017:3 An intensive prospective study of newly registered nurses experiences of entering the profession during the summer of 2015. Frögéli, E., Högman, N., Aurell, J., Rudman, A., Dahlgren, A., & Gustavsson, P.
- No. B 2017:4 An intensive prospective study of newly registered nurses experiences of entering the profession during the spring of 2016. Frögéli, E., Högman, N., Aurell, J., Rudman, A., Dahlgren, A., & Gustavsson, P.
- No. B 2017:5 Förhoppningar och farhågor: Sjuksköterskestudenters förväntningar inför att börja arbeta och deras erfarenheter som sjuksköterskor efter tre månader i arbetslivet. Högman, N. Gustavsson, P., Frögéli, E., & Rudman, A.
- No. A 2017:1 Will an early episode of career burnout have long term consequences on cognitive functions, emotions and depressive symptoms? A longitudinal study among newly graduated nurses. Arborelius L, Rudman A, & Gustavsson P.
- No. C 2017:1 Att främja proaktivitet och förebygga stressrelaterad ohälsa bland nya sjuksköterskor. Interventionsmanual. Frögéli E, Rudman A, Ljotsson B, & Gustavsson P.
- No. B 2017: 6 Säker, motiverad och skicklig. Forskningsbaserad intervention för att stimulera hälsa, arbetsengagemang och kompetens hos nya sjuksköterskor. Vetenskaplig slutrapport till AFA Försäkring (dr 14007). Gustavsson, P., Frögéli, E., & Rudman, A.
- No. B 2018:1 Psykosociala 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 nyutexaminerade sjuksköterskors perspektiv. Epstein M, Dahlger A, Söderström M, & Rudman A.
- No. C 2018: 2 Nya professionella: Bakgrund, design, förankring och rekrytering. Gustavsson P, Agrenius B, Hedberg, J, Jenner B, von Rüdiger N, Annas P, & Rudman A.
- No. B 2018:3 Organisatoriska insatser för att introducera och stödja nya medarbetare: Förekomst och effekter på nyanställdas osäkerhet och stress. Hedberg J, von Rüdiger N, Agrenius B, Rudman A, & Gustavsson P.
- No. B 2018:4 Motiv till yrkesval, utvärdering av utbildning och förväntningar på första jobbet efter yrkesexamen: En jämförelse mellan jurist-, läkar-, lärar-, sjuksköterske- och socionomstudenter. Gustavsson P, & Rudman A.

No. C 2018:3 Nya jurister, läkare, lärare, sjuksköterskor och socionomers första 13 veckor i yrket: Upplägg och genomförande av veckomätningarna i studien 'Nya professionella'. Gustavsson P, Jenner B, Annas P, Hedberg, J, Agrenius B, von Rüdiger N, Bujacz-Sjöström A, Dahlgren A, Frögéli E, & Rudman A.

No. B2019:3 Efter fyra månader i yrket: Nya professionellas arbetstillfredsställelse, kompetens och hälsa. Teknisk rapport av bortfall och enkätsvar. Gustavsson P, Frögéli E, Jenner B, Annas P, Agrenius B, & Rudman A.

Rapporterna och aktuella publikationsförteckningar finns att ladda ned från forskargruppens hemsida

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

8 Bilaga

Enkätinstrument som användes vid uppföljningen fyra månader efter examen återfinns i helhet på följande sidor.

Bilaga 1. Uppföljningsenkät U1, fyra månader efter examen.

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



Hej igen,

Tack för din medverkan i vår studie om nya professionellas första tid i yrket! Nu har det gått nästan fyra månader sedan du gick ut från utbildningen och började jobba i ditt nya yrke. I denna enkät har vi samlat frågor som ni efterfrågat under vårens enkäter. Enkäten handlar delvis om kvalitetsfrågor med avseende på introduktionsinsatser, men även om stress och psykisk påfrestning, samt trivsel på jobbet. Några enstaka frågor kommer du att känna igen från tidigare. Efter denna enkät gör vi ett uppehåll och återkommer i november. Sista enkäten kommer sedan i februari 2019. Vi hoppas att du har tid och lust att dela med dig av dina erfarenheter!

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

Om du har frågor eller synpunkter på undersökningen så får du gärna höra av dig till petter.gustavsson@ki.se.

Hälsningar,
Teamet bakom forskningsstudien Nya professionella

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



Hur ofta känner du på följande sätt inför ditt arbete?

	Mycket ofta eller alltid	Ganska ofta	Ibland	Ganska sällan	Mycket sällan eller aldrig
Jag känner att jag trivs på mitt arbete.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jag känner mig nöjd med det arbete jag har.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jag känner tillfredsställelse med mitt arbete.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

	1 (Stäm- mer inte alls)	2	3	4 (Stäm- mer delvis)	5	6	7 (Stäm- mer helt)
Jag kan behålla lugnet när jag möter svårigheter i mitt arbete eftersom jag litar på min egen förmåga.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
När jag möter problem i arbetet kan jag oftast hitta flera olika lösningar.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Vad som än händer i arbetet så har jag oftast förmåga att hantera det.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mina tidigare arbetsfarenheter har gjort mig väl förberedd för mitt kommande yrkesliv.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jag brukar klara av de mål jag sätter upp för mig själv i arbetet.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jag är väl förberedd för de flesta krav jag kan möta i mitt arbete.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



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

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

Ta ställning till följande påståenden om byte av arbetsplats.

	1 (Stäm- mer inte alls)	2	3	4 (Stäm- mer delvis)	5	6	7 (Stäm- mer helt)
Jag tänker ofta att jag ska lämna min nuvarande arbetsplats.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Så fort det blir möjligt kommer jag att lämna min nuvarande arbetsplats.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jag söker aktivt efter ett arbete utanför min nuvarande arbetsplats.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Har du bytt arbetsplats någon gång sedan din examen?

- Ja
- Nej
- Vet inte

Ta ställning till följande påståenden om byte av yrke.

	1 (Stäm- mer inte alls)	2	3	4 (Stäm- mer delvis)	5	6	7 (Stäm- mer helt)
Jag tänker ofta på att byta yrke.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jag söker aktivt efter arbete utanför detta yrke.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jag skulle så fort som möjligt vilja lämna detta yrket.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Tror du att du kommer att arbeta i detta yrke om 5 år?

- Ja
 Nej
 Vet inte

Hur nöjd är du med de insatser som din arbetsgivare har bidragit med för att introducera dig till ditt arbete och till arbetsplatsen, vad avser:

	Mycket nöjd	Ganska nöjd	Inte så nöjd	Inte alls nöjd
Innehållet?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Genomförandet?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Omfattningen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Bemötandet?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Av den utbildning som du har fått under din introduktion, hur nöjd är du med:

	Mycket nöjd	Ganska nöjd	Inte så nöjd	Inte alls nöjd	Vet ej/Kan ej ta ställning
Innehållet?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Omfattningen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Bemötandet?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Av de stödfunktioner som funnits för dig som nyanställd på arbetsplatsen (t.ex. handledning, reflektera, gå bredvid, feedback eller svar på frågor), hur nöjd är du med:

	Mycket nöjd	Ganska nöjd	Inte så nöjd	Inte alls nöjd	Vet ej/Kan ej ta ställning
Innehållet?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Genomförandet?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Omfattningen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Bemötandet?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Av det som din arbetsgivare har ordnat för att du ska känna dig inkluderad på arbetsplatsen, hur nöjd är du med:

	Mycket nöjd	Ganska nöjd	Inte så nöjd	Inte alls nöjd	Vet ej/Kan ej ta ställning
Innehållet?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Genomförandet?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Omfattningen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Bemötandet?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



Vilken eller vilka introduktionsinsatser har varit mest värdefull/a för dig under dina första månader på arbetsplatsen? Beskriv gärna varför det varit värdefullt.

Under dina första månader på arbetsplatsen, var det någon introduktionsinsats som du saknade, eller upplever att du hade behövt få mer av? Motivera gärna ditt svar.

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

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

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

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

Under den senaste månaden, hur ofta har du:

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



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

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

Hur bedömer du ditt allmänna hälsotillstånd?

- Mycket bra
- Bra
- Ganska bra
- Varken bra eller dåligt
- Ganska dåligt
- Dåligt
- Mycket dåligt

Hur bedömer du på det hela taget din sömnkvalitet?

- Mycket bra
- Bra
- Ganska bra
- Varken bra eller dålig
- Ganska dålig
- Dålig
- Mycket dålig



Hur ofta känner du på följande sätt inför ditt arbete?

	Mycket ofta eller alltid	Ganska ofta	Ibland	Ganska sällan	Mycket sällan eller aldrig
Jag känner mig trött.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Det känns som om jag inte orkar gå till jobbet.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jag känner mig fysiskt utmattad.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jag känner att jag har fått nog.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mina "batterier" är "uttömda".	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jag känner mig utbränd	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jag tänker långsamt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jag har svårt att koncentrera mig.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jag har svårt att tänka klart.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jag har svårt att fokusera mina tankar.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jag har svårt att tänka på komplicerade saker.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jag känner att jag har svårt att uppmärksamma min familj och mina vänner.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jag känner att jag har svårt att engagera mig känslomässigt i min familj och mina vänner.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jag känner att jag har svårt att känna medkänsla med min familj och mina vänner.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Hur ofta har du upplevt flashbacks* av händelser som har inträffat på jobbet sedan examen? Markera ett alternativ för varje rad. *Flashbacks är bildbaserade påträngande minnen av traumatiska händelser som poppar upp i sinnet utan förvarning. De kan ofta vara visuella bilder i ens huvud som t.ex. en flyktig bild eller filmsekvens.

	Aldrig	Sällan	Ibland	Ganska ofta	Mycket ofta
Den senaste veckan?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Den senaste månaden?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sedan examen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



Om du har haft flashbacks eller påträngande minnen, hur påverkad blev du av dessa? Svara endast för de tidsperioder då du har haft flashbacks/påträngande minnen. Lämna de övriga blankt. Markera ett alternativ för varje rad.

	Inte alls	Lite	Måttligt	Mycket
Den senaste veckan?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Den senaste månaden?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sedan examen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Har du upplevt påträngande minnen/flashbacks av traumatiska händelser på jobbet i en sådan utsträckning att det medfört ett påtagligt lidande för dig någon gång sedan examen?

- Ja
 Nej

Kan du ge något kort exempel på vad dessa minnen består av?

Frågor om arbetstider under de senaste sju dagarna.

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

- Ja
 Nej

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

- 0
 1
 2
 3
 4
 5
 6
 7

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

- Har inte arbetat övertid
 Ange antal timmar:

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

- Ja
 Nej

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

- 0
 1
 2
 3
 4
 5
 6

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

- 0
 1
 2
 3
 4
 5
 6
 7

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

- Ja
 Nej

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

Hur många timmar var förlagda till kvällar och nätter?



**Karolinska
Institutet**