

# Organisatoriska insatser för att introducera och stödja nya medarbetare

Förekomst och effekter på nyanställdas osäkerhet och stress

Julius Hedberg  
Nina von Rüdiger  
Bearice Agrenius  
Ann Rudman  
Petter Gustavsson



**Karolinska  
Institutet**

## Innehållsförteckning

1	Sammanfattning .....	3
2	Bakgrund .....	6
2.1	Begreppsram .....	6
2.1.1	Antecedenter.....	6
2.1.2	Proximala utfall och stress .....	7
2.1.3	Distala utfall .....	8
2.2	Forskningsprojektet Nya professionella och syftet med delrapporten .....	8
2.2.1	OST-skalan.....	9
2.2.2	Förväntat resultat.....	9
3	Metod.....	11
3.1	Studiedeltagare.....	11
3.2	Material och procedur .....	13
3.2.1	Antecedenter.....	13
3.2.2	Stress och proximala utfall.....	14
3.3	Statistiska analyser .....	14
3.4	Internt bortfall .....	15
4	Resultat .....	16
4.1	OST-skalans interna konsistens och struktur .....	16
4.2	Taktikernas prevalens .....	17
4.3	Taktikernas effekt .....	18
4.3.1	Resultat för delskalor .....	18
4.3.2	Resultat för enskilda taktiker .....	21
4.3.3	Variansanalyser av yrkesgruppsstillhörighet .....	21
4.4	Stress.....	27
5	Diskussion .....	28
5.1	OST-skalan som instrument för socialiseringstaktiker .....	28
5.2	Taktikernas förekomst och effekt på proximala utfall .....	29
5.3	Stress.....	31
6	Referenser.....	33
7	Appendix A .....	36
8	Appendix B.....	39
9	Rapporter .....	53

# 1 Sammanfattning

Den första tiden i ett yrke är oftast en period karakteriserad av stor osäkerhet och intensivt lärande. För arbetstagaren är det prioriterat att komma in i rutinerna, bli accepterad av kollegor och integrerad i teamet och erövra yrket. För arbetsgivare och kollegor är den främsta prioriteringen att den nyanställde så snabbt och effektivt som möjligt ska bli självständig och ansvarstagande. Jämförande studier har visat att organisationer och företag som har strukturerade insatser för rekrytering, introduktion och karriärutveckling för nyanställda i genomsnitt har bättre lönsamhet och tillväxt.

Tidigare forskning har också visat att en positiv utveckling av nyanställdas rollklarhet, *task mastery* och social samhörighet under de första 90 dagarna är en pålitlig prediktor för högre arbetstillfredsställelse och engagemang samt minskad risk för utbrändhet och intention att lämna arbetsplatsen eller yrket (Adkins, 1995; Bauer, Bodner, Erdogan, Truxillo, & Tucker, 2007; Bauer & Erdogan, 2011; Ellis et al., 2015; Kammeyer-Mueller & Wanberg, 2003; Saks & Gruman, 2012; Saks, Uggerslev, & Fassina, 2007).

Introduktionsinsatser eller program har utvecklats och det finns idag utarbetade förslag på vilka olika taktiker som en organisation kan använda för att stimulera en nyanställds utveckling av rollklarhet, *task mastery* och social samhörighet (Bauer, 2010). Metaanalyser har också visat att sådana insatser har en positiv påverkan på nyanställdas utveckling (Bauer et al., 2007; Saks et al., 2007). Tidigare forskning inom detta område har mer ofta än sällan använt tvärsnittsdesigner samt genomförts en längre tid (ofta någon gång mellan 3 till 12 månader) efter själva introduktionen (Bauer & Erdogan, 2011).

Forskningsprojektet *Nya professionella* (Gustavsson et al., 2018) har som syfte att veckovis (under tre månader) prospektivt undersöka den första intensiva perioden i yrken karakteriserade av höga emotionella krav (jurister, lärare, läkare, socionomer och sjuksköterskor). Studien avser kartlägga organisatoriska, sociala och individuella motivations- och hälsofaktorer hos högskolestudenter i kontaktyrken under övergången mellan utbildning och yrkesliv och undersöka betydelsen av dessa faktorer för ett hållbart arbetsliv samt analysera vilka faktorer som bidrar mest till att de nyanställda kommer in i sina roller med bibehållen hälsa och vilja att stanna kvar inom yrket. Målsättningen är att ta fram effektiva, evidensbaserade socialiseringstaktiker för nyanställda som gynnar framtida hälsa. Unikt för *Nya professionella* är att den samlar in data prospektivt varje vecka under deltagarnas första 90 dagar i arbete, att enkätfrågorna som används är yrkesgenerella och att studien undersöker hur stress påverkas i socialiseringsprocessen.

Föreliggande delrapport har fokuserat på den nyframtagna självskattningsskalan OST (*Organizational Socialization Tactics*). Socialiseringstaktikernas prevalens under de första tre månaderna har kartlagts och deras inverkan på nyanställdas rollklarhet, *task mastery*<sup>1</sup> och social samhörighet under de första 90 dagarna har undersökts och jämförts med tidigare forskning. Vidare har den studerat till vilken grad socialiseringstaktikerna har påverkat upplevda stressnivåer och om stressnivåer, samt autonomi, sömnkvalité och ruminering, gynnas av högre rollklarhet, social samhörighet och *task mastery*. Även skillnader i förekomst av socialiseringstaktiker mellan yrkesgrupper har undersökts, liksom om dessa skillnader har haft betydelse för utvecklingen av rollklarhet, social samhörighet, *task mastery* och stress.

---

<sup>1</sup> Vi lämnar detta begrepp ööversatt då vi inte finner någon bra motsvarighet för begreppet på svenska.

Totalt registrerade sig 229 personer för studien. Av dessa 229 utgjordes 219 av unika deltagare. När de tilltänkta studiedeltagarna förväntades ha cirka två veckor kvar till sin examen (den 3 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 (6 jurister, 44 läkare, 57 lärare, 59 sjuksköterskor och 44 socionomer). Tretton veckomätningar har genomförts med en genomsnittlig svarsfrekvens på 81%.

Resultaten indikerar att OST-skalan i sin reviderade form är ett reliabelt och valitt instrument för att mäta förekomsten av taktiker. Skalan har höga reliabilitetsestimater både för de 21 frågorna tillsammans ( $\alpha = .889$ ) och för varje enskild delskala ('arbetsgivarens beredskap';  $\alpha = .673$ , och övriga;  $\alpha > .80$ ) vilket tyder på att instrumentet har godtagbara precision och faktoranalysens fyra faktorer med egenvärden högre än 1.0 stödjer att skalans interna struktur återspeglar fyra olika aspekter av socialiseringstaktiker.

De 15 taktiker som visade signifikant effekt på minst ett av utfallen rollklarhet, social samhörighet och *task mastery* hade effektstorlekar av liknande magnitud som metaanalyser har visat för samma proximala utfall (Bauer et al., 2007; Saks et al., 2007) vilket indikerar att skalan består av socialiseringstaktiker med likartad betydelse för nyanställdas tillrättakommande som tidigare instrument. Taktikernas prevalens är också i linje med vad som förväntas av taktiker med syfte att introducera nyanställda, att de förekommer som mest under de inledande 5-7 veckorna.

De vanligast förekommande taktikerna återfanns i delskalan 'återkopplande insatser' vars prevalens under de första 90 dagarna höll en relativt jämn nivå mellan 50% och 70%. Delskalan hade även effekt på alla utfall, och tre av dess taktiker: 'fått feedback', 'diskussion om arbetsuppgifters innehåll och omfattning' och 'kunnat prata om att vara ny' hade starkare inverkan på social samhörighet än andra taktiker. Den enda taktiken som hade effekt på samtliga utfall var 'fått feedback'. Taktikerna i delskalan var därmed både vanligt förekommande och viktiga för de nyanställdas tillrättakommande under de första 90 dagarna.

Prevalenskurvan för 'stödfunktioner' indikerar att taktikerna i delskalan förekom som mest under den första månaden. Att ha använt stödmaterial, fått övningsuppgifter, utbildningsaktiviteter, prioriterings- och/eller planeringshjälp, justering av arbetsuppgifter och skuggningstillfällen var därmed taktiker som primärt användes tidigt i socialiseringsprocessen och som främst bidrog till utveckling av rollklarhet och social samhörighet.

Taktikerna i delskalan 'arbetsgivarens beredskap' användes främst tidigare i socialiseringsprocessen eftersom de förekom mest under de första fyra veckorna, men de spreds ut under en längre period då prevalensen stabiliserades först efter vecka 10. Dessa taktiker bidrog främst till social samhörighet och lägre stress.

Taktikerna i delskalan 'sociala aktiviteter' förekom minst av alla, vilket kan tänkas bero på att de inte har samma arbetsrelaterade introduktionsvärde som övriga taktiker. En av taktikerna, arbetstid till att lära känna kollegor, bidrog till lägre stress. De två taktikerna 'formellt introducerad socialt' och 'orienterad på arbetsplatsen' ingick enbart i första veckoenkäten men korrelerade ändå med positiva utfall.

Jämförelser mellan yrkesgrupperna visar generellt att sjuksköterskor initialt verkar ha fått mer introduktionsinsatser än de andra yrkesgrupperna och att lärargruppen genomgående är den grupp som erfarit minst antal introduktionsinsatser. Sambanden mellan ha fått specifika introduktionsinsatser och att senare rapportera högre etablerade nivåer av rollklarhet, social samhörighet, *task mastery* och lägre stress verkar dock inte ha orsakats av högre förekomst i något yrke av något av yrkena. Det vill säga, introduktionsinsatserna har effekt på utfallen oavsett yrke.

Sammantaget är det vår tolkning att resultaten visar på att osäkerhet och stress under den första tiden i yrket går att påverka med riktade insatser med positiv inverkan på ökad rollklarhet, *task mastery* och social samhörighet. Kommande analyser utifrån detta forskningsprojekt avser också att undersöka om dessa riktade insatser också spelar roll för utvecklingen på lite längre sikt av arbetsrelaterade attityder (som arbetstillfredsställelse och intentionen att stanna på arbetsplatsen) och hälsa.

Ett försök till integrering av resultaten pekar sammanfattningsvis på att den första tiden i yrket kan ses som en period av intensivt lärande och att man som arbetsgivare och nyanställd i flera avseenden med fördel kan strukturera denna period i likhet med en kurs eller utbildning. Detta torde inspirera till att ställa upp strukturerade lärandemål, ha en positiv lärandeinställning, säkra en adekvat pedagogik och ett positivt lärandeklimat.

Julius Hedberg och Beatrice Agrenius har under handledning och i samarbete med Petter Gustavsson utvecklat instrumentet som presenteras i denna rapport. Övriga medlemmar i projektgruppen kring Nya professionella (Peter Annas, Nina von Rüdiger och Bo Jenner) har också bidragit till instrumentets utveckling. Ett speciellt tack till alla<sup>2</sup> som under instrumentets utvecklingsfas gett oss återkoppling på innehåll och formuleringar. Rapporten är en fördjupning och utveckling av en pilot-studie som avrapporterats i en C-uppsats författad av Julius Hedberg och Nina von Rüdiger och handledd av Ann Rudman och Petter Gustavsson. Forskningsprojektet är finansierat av AFA Försäkring och ingår i temautlysningen om ett hållbart arbetsliv.

---

<sup>2</sup> Förutom medlemmarna i Petter Gustavsson forskargrupp har även lektorer och forskare från andra lärosäten, representanter för arbetsgivare, samt sakkunniga från fack- och intresseorganisationer bidragit med återkoppling.

## 2 Bakgrund

Organisatorisk socialisering, även kallat *onboarding*, avser den process där nyanställda lär sig de kunskaper, praktiska färdigheter (*skills*) och beteenden som krävs för att de ska kunna fungera i sin roll i organisationen, samt skapar sig en förståelse för organisationens kulturella normer (Ellis & Bauer, 2017; Jones, 1986; Van Maanen & Schein, 1979a). Det kan ta upp till ett år efter påbörjad anställning innan nyanställda kommit till rätta i sitt arbete, men upplevelser och erfarenheter under de första 90 dagarna är centrala för ett flertal långsiktiga utfall (Ellis & Bauer, 2017; Saks et al., 2007). Eftersom andelen nyanställda i organisationer har ökat av rörligheten på arbetsmarknaden ligger det i organisationers intresse att introducera nyanställda så snabbt och effektivt som möjligt för att säkerställa deras engagemang, arbetsprestation och vilja att stanna kvar i organisationen, samt undvika kostnader för felrekryteringar (Bauer et al., 2007; Ellis et al., 2015).

### 2.1 Begreppsram

I metaanalysen av Bauer et al. (2007) beskrivs socialiseringsprocessen med antecedenter, proximala utfall och distala utfall (se figur 1). Antecedenter avser de faktorer som är viktiga tidigt i socialiseringsprocessen. Proximala utfall är tidiga indikatorer på processen att komma in i arbetet medan distala utfall är resultatet av socialiseringsprocessen. Utöver de centrala variablerna i metaanalysen av Bauer et al. inkluderar studien *Nya professionella* mått på stress som proximalt utfall.



Figur 1. Den generella socialiseringsmodellen med antecedenter, proximala utfall och distala utfall enligt Bauer (2007).

#### 2.1.1 Antecedenter

I Bauers modell (2007) omfattas antecedenterna av nyanställdas proaktiva beteenden (där *newcomer information seeking* lyfts fram som viktigast) och organisationens socialiseringstaktiker (hädanefter kallat taktiker). Nyanställdas informationssökande syftar på att individen aktivt söker information och feedback från kollegor och chefer, medan organisationens taktiker avser de insatser som organisationen gör för att introducera nyanställda till arbetet och organisationen (Bauer et al., 2007). van Maanen och Schein (1979) definierade sex kontrasterande taktiker: *collective vs individual*, *formal vs informal*, *sequential vs random*, *fixed vs variable*, *serial vs disjunctive* och *serial vs disjunctive* (Saks et al., 2007).

I kollektiva taktiker (*collective*) grupperas nyanställda med liknande arbetsuppgifter och får likvärdiga, förberedande erfarenheter av arbetet genom gruppövningar, medan individuella

taktiker (*individual*) ger nyanställda unika erfarenheter av liknande arbetsuppgifter och saknar, eller har låg följsamhet till föreskrivet innehåll. I formella taktiker (*formal*) förbereds nyanställda för arbetet utifrån officiellt klarlagda föreskrifter, medan informella taktiker (*informal*) innebär att nyanställda har samma ansvar som erfarna medarbetare och får lära sig arbetet i skarpt läge. Sekventiella taktiker (*sequential*) har tydliga och avgränsade steg för introduktionen utifrån en given ordning, medan antalet steg och deras ordning är uttalat i slumpmässiga taktiker (*random*). Tidsbestämda taktiker (*fixed*) har en uttalad tidsplan med särskilda mål, medan tidsvarierade taktiker (*variable*) har mål utifrån kriterier som är mer eller mindre okända för de nyanställda. I seriella taktiker (*serial*) finns och tillhandahålls mer erfarna medarbetare som rollmodeller för de nyanställda medan disjunkta taktiker (*disjunctive*) innebär att de nyanställda fyller en nyinrättad position eller på annat sätt saknar identitetsöverensstämmande rollmodeller på arbetsplatsen. Bekräftande taktiker (*investiture*) uppmärksammar nyanställdas identitet och personliga styrkor som tillgångar för organisationen, medan nedbrytande taktiker (*divestiture*) strävar efter att bygga upp en konformistisk identitet i enlighet med organisationens önskemål (Van Maanen & Schein, 1979b). Enligt Jones (1986) befinner sig taktikparen på ett kontinuum mellan institutionaliserade och individualiserade taktiker (*institutionalized vs individualized*) och sorteras i tre dimensioner utifrån kontextuella, innehållsliga och sociala taktiker. Forskning som har bedrivits på taktiker har till stor del använt sig av den skala som Jones utvecklade utifrån denna uppdelning (Bauer et al., 2007; Saks et al., 2007).

Antecedenternas bidrag till socialiseringsprocessens utveckling anses bero på hur nyanställdas proaktiva beteenden och organisationers taktiker påverkar varandra, vilket är ett interaktionistiskt perspektiv (Reichers, 1987). Det finns modeller som menar att nyanställdas proaktiva beteenden är ett resultat av individens egna initiativ (Miller & Jablin, 1991), men studier visar också att organisatoriska taktiker kan främja proaktiva beteenden hos nyanställda (Kammeyer-Mueller, Wanberg, Rubenstein, & Song, 2013; Saks et al., 2007). För nyexaminerade individer och för individer som saknar egna proaktiva beteenden är institutionaliserade taktiker starkare prediktorer för att komma in i arbetet (Cable & Parsons, 2001; Kim, Cable, & Kim, 2005; Saks et al., 2007). En välfungerande introduktion gagnar båda parter och omfattar även nyanställdas yrkes- och hälsorelaterade utveckling över tid (Ellis & Bauer, 2017). Gemensamt för effektiva taktiker är att de är strukturerade, väldokumenterade, konsekvent tillämpade, kontinuerligt uppföljda och välkända för alla inom organisationen (Bauer & Erdogan, 2011).

### 2.1.2 Proximala utfall och stress

De proximala utfallen enligt Bauers modell (se figur 1) är rollklarhet, *task mastery* och social samhörighet. Rollklarhet innebär att nyanställda förstår vilka kunskaper och beteenden som behövs för att utföra sina arbeten i enlighet med organisationens arbetsprocesser (Feldman, 1981). *Task mastery* innebär att bemästra sina arbetsuppgifter, vilket ger nyanställda upplevelsen av att besitta nödvändiga kunskaper och färdigheter för arbetet (Bandura, 1997). Social samhörighet innebär att nyanställda känner sig accepterade av och inkluderade i sin nya sociala grupp, och att det finns ett tillåtande arbetsklimat för informationshämtning och inläring (Bauer & Green, 1994; Kammeyer-Mueller & Wanberg, 2003). Enligt *uncertainty reduction*-teorin strävar nyanställda efter att skapa förutsägbarhet i tillvaron som består av många utmaningar och stressfyllda situationer (Berger, 1979). En positiv utveckling av de proximala utfallen anses indikera reducerad osäkerhet, vilket gör stress till en given indikator, trots att stress sällan har mätts i tidigare studier (Ellis et al., 2015). En färsk studie har också visat att högre nivåer av de tre proximala utfallen samvarierar med lägre stress (Frögeli,

Rudman, & Gustavsson, 2017). Om socialiseringen däremot ger långvarig stress med bristande återhämtning ökar risken för ohälsa i form av utbrändhet eller depression (Arborelius, Rudman, & Gustavsson, 2017).

Metaanalyser har visat att institutionaliserade taktiker predicerar utveckling av proximala utfall och att sociala taktiker (seriella och bekräftande) är de starkaste prediktorerna (Bauer et al., 2007; Saks et al., 2007). I metaanalysen av Bauer et al. (2007) varierade effekterna (uttryckt som korrelationer) av de sex institutionaliserade taktikerna (kollektiva, formella, sekventiella, tidsbestämda, seriella och bekräftande taktiker) på rollklarhet, social samhörighet och *task mastery* mellan  $r = .20$  och  $r = .50$ . Sociala taktiker (seriella och bekräftande) hade oftast effektstorlekar mellan  $r = .40$  och  $r = .50$  (Bauer et al., 2007). Alla sex institutionaliserade taktiker korrelerade signifikant med rollklarhet, alla utom formella taktiker korrelerade signifikant med *task mastery* och tidsbestämda, seriella och bekräftande taktiker korrelerade signifikant med social samhörighet.

### 2.1.3 Distala utfall

Den sista komponenten i Bauers modell handlar om utfall på längre sikt. Utfallen handlar huvudsakligen om arbetsrelaterade attityder (arbetstillfredsställelse, intentionen att stanna på arbetsplatsen eller i yrket) samt olika aspekter av arbetsengagemang och prestation. Från ett organisatoriskt perspektiv handlar detta förstås om de viktiga aspekterna som man vill uppnå med strategiska HR insatser och adekvat vardaglig ledarskap. Dessa utfall utgör inte fokus i föreliggande rapport, men det är viktigt att hålla i minnet att det är just dessa utfall som är de centrala i socialiseringsmodellen. Helt kort kan modellen sammanfattas i hur organisatoriska strategier (antecedenter) avser att sätta igång ett antal positiva processer (proximala utfall) för att öppna ett antal positiva utfall (distala utfall).

## 2.2 Forskningsprojektet *Nya professionella och syftet med delrapporten*

Studien *Nya professionella* är en intensiv longitudinell enkätstudie som prospektivt följer nyexaminerade individer under första året i arbete. Den föreliggande rapporten har haft två primära syften. Ena syftet var att utvärdera den nyframtagna självskattningsskalan OST (*Organizational Socialization Tactics*) och det andra syftet var att redovisa de statistiska analyserna som hittills gjorts för att undersöka om de organisatoriska taktikerna som mätts via OST-skalan hade påverkat utvecklingen eller nivåerna av rollklarhet, *task mastery*, social samhörighet och stress under de första 90 dagarna. Utöver dessa syften diskuteras resultaten utifrån vilka faktorer som kan bidra mest till att de nyanställda kommer in i sitt arbete med bibehållen hälsa och vilja att stanna kvar inom yrket. Hur stress påverkas av taktiker har därför undersökts på två sätt. Taktikernas direkta effekt på stress undersöktes eftersom lägre stress kan ses som en indikator på reducerad osäkerhet och tillrättakommande hos nyanställda utöver rollklarhet, social samhörighet och *task mastery* (Ellis et al., 2015). Eftersom stress kan orsakas av svårigheter med att komma tillrätta i arbetet undersöktes också betydelsen av rollklarhet, social samhörighet och *task mastery* för stressnivåer, för att kunna definiera taktiker som indirekt bidrar till lägre stress genom att påverka rollklarhet, social samhörighet eller *task mastery*. Nedan beskrivs kort bakgrunden till utvecklingen av OST-skalan. Efter denna beskrivning ges sammanfattningsvis några hypoteser om vilka samband vi förväntar oss kunna belägga med instrumentet.



### 2.2.1 OST-skalan

Tidigare studier har till stor del använt Jones (1986) instrument för att mäta samband mellan taktiker och proximala utfall, men instrumentet har svagheter av betydelse för *Nya Professionella* då frågorna lämpar sig bäst för retrospektiva mätningar samt att vissa frågor som avser att mäta förekomsten av en taktik samtidigt beskriver hur taktiken påverkar utfall, vilket kan leda till överskattade samband genom *priming*-effekter när utfallsfrågor besvaras (Bauer et al., 2007; Saks et al., 2007). För att mäta förekomsten av organisationernas socialiseringstaktiker longitudinellt togs därför OST-skalan fram (*Organizational Socialization Tactics*, antal item = 23). Kompletta innehåll av den nyframtagna OST-skalan finns i appendix A, figur 6. Frågorna utgår från samma teoretiska ramverk som Jones instrument (Jones, 1986; Van Maanen & Schein, 1979a) och bygger delvis på frågor som har använts i yrkesspecifika studier (Gustavsson, Frögéli, & Rudman, 2017), men instrumentet behövde tillgodose två centrala behov som tidigare instrument inte tillfredsställde: frågorna behövde vara yrkesgenerella och endast beskriva den efterfrågade taktiken utan att beskriva taktikens eventuella effekter på utfall. De yrkesgenerella frågorna tar hänsyn till att många vanliga introduktionsinsatser, exempelvis att tilldelas en handledare, har varierande innebörd och funktion mellan yrkesgrupper och arbetsplatser. Genom att fråga efter yrkesgenerella funktioner av handledning kan de introducerande funktionerna fångas upp även om individen inte har en uttalad handledare (exempel fråga: *Under din senaste vecka på arbetsplatsen, har någon hjälpt dig att planera genomförandet av dina arbetsuppgifter?*). För att undvika felaktig överskattning av eventuella samband mellan taktiker och utfall behövde frågorna endast fånga upp såvida individen *erfarit* efterfrågade taktiker eller inte, utan att beskriva vilken inverkan taktiken kan ha. Varje item undersöker om en taktik har förekommit, bl.a. om de nyanställda har fått hjälp med att prioritera bland sina arbetsuppgifter, fått möjlighet att reflektera över sin yrkesroll eller fått feedback på sina arbetsuppgifter. Frågorna skickades på remiss till kontaktpersoner (arbetsgivare, fackförbund och yrkesverksamma som representerade studiens yrkesgrupper) och reviderades utifrån erhållen feedback.

OST-skalans 23 item delades in i fyra preliminära frågeområden till *Nya Professionellas* enkätutskick (se appendix A, figur 6): *arbetsgivarens beredskap* (antal item = 4), *utbildningsaktiviteter* (antal item = 2), *olika stödfunktioner* (antal item = 10) och *stöttande inslag och aktiviteter* (antal item = 5). Den preliminära indelningen gjordes av flera skäl. Ett första skäl var att frågorna, utifrån en teoretisk grundad uppskattning om de olika taktikernas samhörighet, återspeglar fyra olika aspekter av introduktionsinsatser. Ett andra skäl var av kvantitativt intresse, för att kunna undersöka taktikernas genomsnittliga effekt utifrån delskalorna, och ett tredje skäl var att dela upp frågorna på ett meningsfullt sätt i enkäterna.

### 2.2.2 Förväntat resultat

Delrapportens resultat förväntas visa att OST-skalan är ett godtagbart instrument för longitudinell mätning av socialiseringstaktikers förekomst, men också generera förslag på hur skalans uppbyggnad kan förbättras. Taktikernas effekt på de proximala utfallen förväntas vara av liknande magnitud som metaanalyserna av socialiseringstaktiker har redovisat.

Eftersom OST-skalans 23 frågor delvis har utvecklats ur van Maanen och Scheins (1979) teoretiska ramverk bör effekterna av taktikerna i OST-skalan likna effekterna som metaanalyserna av socialiseringstaktiker har redovisat. Taktikerna i OST-delskalan 'arbetsgivarens beredskap' bör likna tidsbestämda taktikers korrelationer med utfallen och taktikerna i delskalan 'stödfunktioner' bör likna seriella och bekräftande taktikers korrelationer med utfallen. Taktikerna i delskalorna 'stöttande inslag och aktiviteter' och 'utbildning' kan likna kollektiva och sekventiella taktikers korrelationer med utfallen, men

eftersom tidigare forskning om *team building* visar att gruppaktiviteter har inkonsekventa effekter (Klein et al., 2009), kan sociala aktiviteter lika väl sakna effekt.

## 3 Metod

*Nya professionella* är en intensiv prospektiv longitudinell studie (Bolger & Laurenceau, 2013) som tillämpar bekvämlighetsurval inom förbestämda urvalskriterier, och är godkänd av den regionala etikprövningsnämnden i Stockholm (diarienummer 2017/543-31/5). Studien består av fyra faser: metodutveckling och rekrytering, datainsamling, dataanalys och sedan utformning av generaliserbara taktiker vilka ska pilottestas. Den föreliggande rapporten är en del av den tredje fasen.

### 3.1 Studiedeltagare

Följande urvalskriterier användes: deltagaren ska vara student som går sista terminen på ett universitets- eller högskoleprogram som resulterar i yrkesexamina för framtida arbete i ett kontaktyrke samt att studenten planerar att börja arbeta direkt efter examen i januari; utbildningen bör ha ett stort antal studenter och det bör finnas olika yrken inom en region samt att det ska finnas tillgängliga dokumenterade ohälsotal för yrkesgruppen.

Lärosäten som kontaktades var Karolinska institutet, Stockholms universitet, Uppsala universitet, Linköpings universitet, Högskolan Dalarna, Malmö högskola, Södertörns högskola, Röda korsets högskola och Ersta Sköndal Bräcke högskola. Fördelning av studenter på respektive yrkesutbildning och lärosäte redovisas i tabell 1. Av kostnadsskäl valdes först och främst regionala universitet och högskolor, även om vissa avsteg gjordes under rekryteringsprocessen på grund av stort intresse eller etablering av bra kontakter inom ett lärosäte. Yrkesgrupper som slutligen uppfyllde alla urvalskriterier var jurister, läkare, lärare, sjuksköterskor och socionomer. Även en Facebook-sida skapades som informations- och rekryteringskanal för de sistaårsstudenter vars lärosäten hade godkänt att de skulle tillfrågas om deltagande (<https://www.facebook.com/nyaprof/about>). Påminnelser om anmälan till deltagande skickades ut i samverkan med utbildningsansvariga. Ingen ersättning har utgått till de deltagande.

Totalt 219 unika deltagare registrerade sig till studien. En basmätning utfördes när studenterna hade ungefär två veckor kvar till examen och den besvarades av 210 av de 219 registrerade (svarsfrekvens 96%). Antalet deltagare från varje yrkesgrupp blev lägre än förväntat. Endast sex jurister hade registrerat sig och fick därför uteslutas från de statistiska analyserna av yrkesgruppskillnader. Beroende på vilket datum de angivit för jobbstart delades deltagarna in i tre kohorter med olika startdatum: de som började arbeta omkring den 22 januari utgjorde kohort 1 ( $N = 93$ ; 44% av alla deltagare i kohorterna 1–3); de som började omkring den 12 februari utgjorde kohort 2 ( $N = 73$ ; 35% av alla deltagare); och slutligen de som började jobba omkring den 5 mars utgjorde kohort 3 ( $N = 44$ ; 21% av alla deltagare). Fördelning av deltagarna över lärosäten och yrkesgrupper presenteras i tabell 1 nedan. Medelåldern var 30 år ( $SD = 7$  år; variationsvidd 21 till 56 år). 174 uppgav att de var kvinnor (83%), 34 män (16%), och 2 angav en annan könstillhörighet (1%). På frågan om härkomst svarade 33% att en eller båda föräldrarna var födda utomlands. På frågan om aktuellt civilstånd angav 32% att de var ensamstående och 68% att de var sammanboende. 30% rapporterade att de hade hemmavarande barn.

Eftersom studiens målsättning var att rekrytera minst 300 individer genomfördes en ytterligare rekryteringsprocess under maj och juni 2018 för studenter som skulle examineras i juni 2018. I skrivande stund pågår datainsamling för de tillkomna deltagarna ( $N = 114$ ) vilket innebär att de inte är med i underlaget för denna delrapport.

Tabell 1. Studiedeltagare uppdelade efter lärosäten och yrkesgrupp

Yrke	Lärosäte	Registrerade	Deltagare
Jurist	Alla	6	6
	Stockholms Universitet	6	6
Läkare	Alla	45	44
	Karolinska Institutet	20	20
	Linköpings Universitet	6	5
	Uppsala Universitet	19	19
Lärare	Alla	62	57
	Högskolan Dalarna	4	4
	Stockholms Universitet	32	30
	Södertörns Högskola	13	11
	Uppsala Universitet	12	11
Sjuksköterska	Alla	61	59
	Ersta Sköndal Bräcke Högskola	15	15
	Högskolan Dalarna	5	5
	Karolinska Institutet	17	17
	Röda Korsets Högskola	10	9
	Sophiahemmets högskola	7	6
	Uppsala Universitet	7	7
Socionom	Alla	45	44
	Ersta Sköndal Bräcke Högskola	20	19
	Högskolan Dalarna	12	12
	Malmö Högskola	6	6
	Södertörns Högskola	7	7

\*Uppgift om lärosäte saknas för en lärare.

För att utreda vilken magnitud av samband eller magnitud av skillnader mellan grupper som kan påvisas med ett underlag av föreliggande genomfördes flera *power*-analyser. Ett underlag med 200 deltagare gav enligt beräkningarna minst 81% *power* att belägga korrelationer från 0.2 och uppåt (se tabell 2).

Tabell 2. *Powerberäkningar för korrelationer mellan socialiseringstaktiker och utfall*

Statistisk test	<i>N</i>	<i>Power</i>	Korrelation	Signifikansnivå
Pearsons korrelation	200	.290	.1	.05
Pearsons korrelation	200	.813	.2	.05
Pearsons korrelation	200	.992	.3	.05
Pearsons korrelation	200	1.000	.5	.05

Källa: <https://www.anzmtg.org/stats/PowerCalculator/PowerCorrelation>.

Utifrån Cohens tumregler om små, moderata och stora skillnader mellan grupper i en envägs ANOVA visade beräkningarna att det fanns tillräckligt med *power* för att belägga skillnader av moderata och stora skillnader (*power* för att belägga skillnader av minst moderat magnitud är 0.85), se tabell 3.

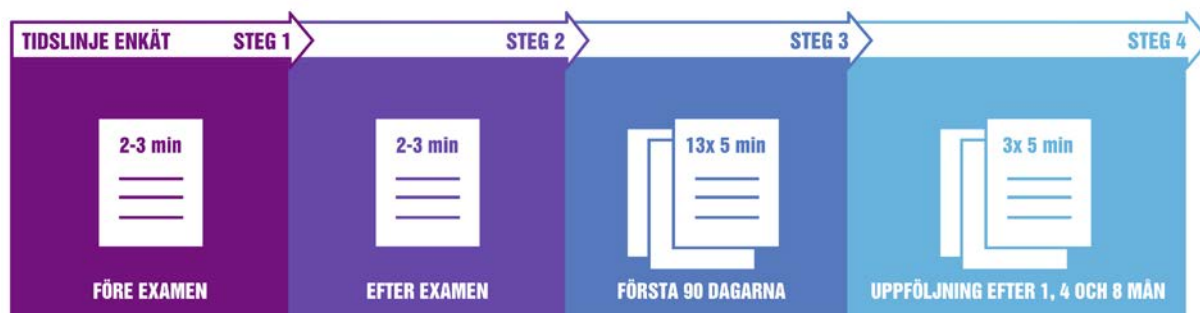
Tabell 3. *Powerberäkningar för ANOVA*

Statistisk test	Antal grupper	<i>Power</i>	Effektstorlek	Signifikansnivå
ANOVA	4	.189	.10	.05
ANOVA	4	.849	.30	.05
ANOVA	4	.999	.50	.05

Källa: <https://www.anzmtg.org/stats/PowerCalculator/PowerANOVA>.

### 3.2 Material och procedur

Tre olika typer av enkäter togs fram för *Nya Professionella*: en för övergång mellan studier och yrkesliv, en för de första 13 veckorna på den nya arbetsplatsen och en uppföljningsenkät. Första enkäten skickades ut till de tre kohorterna under första halvan av januari 2018 då studiedeltagarna gick sina sista veckor på utbildningen (steg 1 i figur 2), och efter examen skickades en enkät ut varje vecka under de första 90 dagarna (steg 2-3 i figur 2). Uppföljningarna sker vid tre tillfällen efter 1, 4 och 8 månader efter de veckovisa enkäterna (steg 4 i figur 2). Enkäterna distribuerades genom KI Survey för mobil, dator eller läsplatta (Artologik, 2017). Föreliggande rapport analyserade data från de 13 mätillfällena för alla tre kohorter. Under de 13 mätillfällena i steg tre var svarsfrekvensen för kohort 1-3 i genomsnitt 81%.



Figur 2. Tidslinje för enkätflödet i studien *Nya professionella*. De statistiska analyserna i den föreliggande rapporten omfattar data från steg 3.

De tretton enkäter som skickades ut varje vecka under de första 90 dagarna i yrket innehöll huvudsakligen frågor om Antecedenter och Proximala utfall (se figur 1 i Bakgrunden). Frågorna beskrivs kort nedan.

#### 3.2.1 Antecedenter

Det nya instrumentet *Organizational Socialization Tactics*, OST-skalan, består av 23 frågor och kan delas upp i fyra delskalor: *arbetsgivarens beredskap* (antal item = 4), *utbildningsaktiviteter* (antal item = 2), *olika stödfunktioner* (antal item = 10) och *stöttande inslag och aktiviteter* (antal item = 5). Bakgrunden till instrumentet beskrevs ovan. Kompletta innehåll av den nyframtagna OST-skalan finns i appendix A, figur 6. Efter avslutad

datainsamling reviderades delskalorna utifrån en exploratorisk faktoranalys som redovisas i resultatdelen.

Skalan använder två svarsformat där flertalet item har ja/nej -svar medan övriga item besvaras med en Likert-skala i fem steg, från 'Aldrig' till 'Flera gånger om dagen' där höga poäng innebär att taktiker har funnits och att de har använts.

### 3.2.2 Stress och proximala utfall

För att fånga upp förändring i upplevd stress användes tre item från *Stress and Energy Questionnaire*, SEQ (Kjellberg & Iwanowski, 1989; (Hadzibajramovic, Ahlborg, Grimby-Ekman, & Lundgren-Nilsson, 2015), en självskattningsskala med Likert-svarsformat i fem steg (exempel fråga: *Under den senaste veckan när du har arbetat, hur ofta har du känt dig spänd?* Med svarsalternativ från 'Aldrig/Mycket sällan' till 'Alltid/Mycket ofta'), där högt värde tyder på hög stressnivå. Rollklarhet mättes med en delskala från *General Questionnaire for Psychological and Social Factors at Work*, QPS Nordic (Dallner et al., 2000); (Wännström, Peterson, Asberg, Nygren, & Gustavsson, 2009) som är en självskattningsskala med Likert-svarsformat i fem steg med svar från 'Alltid/Mycket ofta' till 'Aldrig/Mycket sällan' där högre poäng antyder en större rollklarhet (exempel fråga: *Under den senaste veckan, hur ofta har du känt att du vet precis vad som krävs av dig i arbetet?*). För att mäta *task mastery* användes två item från *Needs Satisfaction and Frustration Scale*, NSFS (Aurell et al., 2015; Longo, Gunz, Curtis, & Farsides, 2016), en Likert-skala i fem steg (exempel fråga: *Jag har känt att jag har kunnat genomföra även de mest krävande uppgifterna*, med svarsalternativ från 'Alltid/Mycket ofta' till 'Aldrig/Mycket sällan') där höga poäng tyder på låg *task mastery*. Social samhörighet mättes med *Needs Satisfaction and Frustration Scale*, NSFS (Aurell et al., 2015; Longo et al., 2016) som är en Likert-skala i fem steg (exempel fråga: *Jag har känt mig inkluderad av min arbetsgrupp*, med svar från 'Alltid/Mycket ofta' till 'Aldrig/Mycket sällan') där höga poäng tyder på låg grad av samhörighet.

### 3.3 Statistiska analyser

Alla statistiska analyser av delskalor baseras på den reviderade OST-skalans delskalor som tagits fram genom exploratorisk faktoranalys (*Principal Components Analysis – PCA*) med varimax rotation. Faktormatrisen redovisas i resultatavsnittet nedan, i tabell 4.

För att kunna undersöka hur delskalorna respektive de enskilda taktikerna hade inverkat på nyanställdas rollklarhet, *task mastery*, social samhörighet och stress efter 90 dagars arbete konstruerades kompositvariabler för varje delskala och enskild taktik som uttryckte deras genomsnittliga förekomst under de besvarade veckomätningarna med värden mellan .00 och 1.00. En poäng på .25 innebar att delskalans taktiker eller den enskilda taktiken i genomsnitt hade förekommit under en fjärdedel av de besvarade veckorna medan en poäng på 1.00 innebar att de i genomsnitt förekommit varje besvarad vecka. För de item med Likert-skala som svarsformat hade svarsalternativet "Aldrig" kodats till 0 och övriga svarsalternativ till 1, innan kompositvariablerna konstruerades. Taktikernas komposit konstruerades av data från individer som hade svarat på minst tre av de totalt 13 enkäterna. Två item, 'formellt introducerad socialt' och 'orienterad på arbetsplatsen', analyserades separat eftersom de endast förekom i den första veckoenkäten. De proximala utfallen konstruerades av data från de tre sista veckomätningarna där stressvariabeln uttryckte genomsnittlig stressnivå medan det högsta värdet från de tre sista veckorna användes för rollklarhet, social samhörighet och *task mastery*.

Korrelationsanalyser utfördes för att undersöka sambanden mellan taktiker och de proximala utfallen. En korrelationsanalys undersökte sambandet mellan genomsnittlig förekomst av delskalornas taktiker och utfallen, medan en annan undersökte sambandet mellan varje enskild taktik och utfallen. För att signifikanspröva skillnader mellan korrelationskoefficienter utfördes ensidiga z-test med 95% konfidensintervall. Skillnader i förekomst och omfattning av taktiker mellan yrkesgrupper undersöktes med envägs ANOVA och eventuella interaktionseffekter av yrkesgrupptillhörighet och taktiker på de proximala utfallen undersöktes med tvåvägs ANOVA. Till envägs ANOVA användes de genomsnittliga kompositvariablerna för delskalor och taktiker medan binära variabler konstruerades för tvåvägs ANOVA. Medianvärdet för de genomsnittliga kompositerna utgjorde cut-off för de binära variablerna där alla värden under medianvärdet kodades till 0 och allt över medianvärdet till 1.

Betydelsen av rollklarhet, social samhörighet och *task mastery* för stress, men också för sömnkvalité, autonomi och ruminering, undersöktes med korrelationsanalys och multipel linjär regressionsanalys. Alla dataanalyser genomfördes i IBM SPSS version 24.

### **3.4 Internt bortfall**

Även om antalet deltagare som registrerade sig till studien *Nya professionella* blev lägre än väntat var svarsfrekvensen hög (i genomsnitt 81%). Däremot blev antalet deltagare som bidrog till de statistiska analyserna något reducerat då kompositvariablerna konstruerades med villkoret att minst tre av de 13 veckovisa enkäterna skulle ha besvarats.

## 4 Resultat

Delrapportens syften var utvärdera den nyframtagna självskattningsskalan OST och att redovisa de statistiska analyserna som hittills gjorts för att undersöka om taktikerna i OST-skalan hade påverkat rollklarhet, social samhörighet, *task mastery* och stress i enlighet med tidigare forskning. Först presenteras OST-skalans psykometriska egenskaper. Sedan presenteras taktikernas prevalens under deltagarnas första 13 veckor i arbete. Därefter presenteras taktikernas korrelationer med de proximala utfallen utifrån delskalor och enskilda taktiker, följt av de variansanalyser som undersöker interaktionseffekter av taktiker och yrkesgruppstillhörighet. Sist presenteras korrelations- och regressionsanalyser som undersöker betydelsen av rollklarhet, social samhörighet och *task mastery* för stress, autonomi, sömnkvalité och ruminering.

### 4.1 OST-skalans interna konsistens och struktur

OST-skalan består av totalt 23 item varav två item enbart ingick vid den första mätningen. Den interna konsistensen för OST-skalan var  $\alpha = .889$ , vilket baserades på de kontinuerliga kompositvariablerna av de 21 item som ingick i varje veckomätning.

Den preliminära indelningen av item i fyra delskalor gjordes utifrån en teoretisk grundad uppskattning om olika taktikers samhörighet. Den interna konsistensen för delskalorna var: *arbetsgivarens beredskap*;  $\alpha = .673$  (antal item = 4), *utbildningsaktiviteter*;  $\alpha = .635$  (antal item = 2), olika *stödfunktioner*;  $\alpha = .882$  (antal item = 10) och *stöttande inslag och aktiviteter*;  $\alpha = .515$  (antal item = 5).

För att undersöka OST-skalans interna struktur genomfördes en exploratorisk faktoranalys med de 21 item som förekom i varje veckoenkät. Frågorna laddade till fyra faktorer (se tabell 4) som till stor del återspeglade de preliminära delskalorna innehåll, men skillnaderna motiverade revidering av de preliminära delskalorna (se appendix A, tabell 10). Revideringen motiverades av att de 10 frågorna i den preliminära delskalan 'stödfunktioner' kunde delas upp i två delskalor, en med mer 'återkopplande insatser' och en med en reviderad form av 'stödfunktioner' dit den preliminära delskalan 'utbildningsaktiviteter' med sina två frågor. I övrigt laddade alla frågor i 'arbetsgivarens beredskap' tillsammans och skillnaden mellan den preliminära delskalan 'sociala inslag och aktiviteter' och dess reviderade form 'sociala aktiviteter' bestod endast i att en av frågorna ('använt stödmaterial') laddade till 'stödfunktioner'. Revideringen motiverades även av att den interna konsistensen hos de nya delskalorna förbättrades. Den interna konsistensen för delskalorna var: *återkopplande insatser*;  $\alpha = .873$  (antal item = 6), *stödfunktioner*;  $\alpha = .809$  (antal item = 7), *sociala aktiviteter*;  $\alpha = .807$  (antal item = 4) och *arbetsgivarens beredskap*;  $\alpha = .673$  (antal item = 4). De reviderade delskalorna användes i de statistiska analyserna av delskalors prevalens och effekt på proximala utfall.



Tabell 4. *Den empiriska faktormodellen*

	Komponent			
	1	2	3	4
Reducerad arbetstid	-.135	-.072	.178	.586
Extra tid/en sak i taget	.168	.493	.138	.574
Delat ansvar	.233	.388	-.049	.528
Förenklade uppgifter	.134	.391	-.017	.680
Planeringshjälp	.516	.518	.029	.168
Prioriteringshjälp	.443	.638	-.045	.205
Diskussion om arbetsuppgifter	.763	.233	-.021	.050
Skuggning	.209	.608	.099	.322
Justering av arbetsuppgifter/omfattning	.223	.541	-.045	.166
Hjälp att reflektera över yrkesroll	.834	-.008	.130	.229
Hjälp att se olika perspektiv av upplevelser	.832	.011	.157	.232
Fått svar på frågor ang arbetsuppgifter	.668	.228	.046	-.162
Fått feedback	.703	.198	.091	-.032
Kunnat prata om att vara ny	.727	.319	.105	-.033
Använt stödmaterial	.171	.657	.170	-.078
Arbetstid till att lära känna kollegor	.148	.096	.819	.157
Arbetstid till att lära känna andra nya	.050	.263	.733	.103
Sociala aktiviteter utanför arbetstid	.016	-.112	.777	.060
Reflektionstid med andra nya	.231	.328	.439	-.063
Övningsuppgifter	.072	.555	.248	.487
Utbildningsaktivitet	.030	.727	.171	.156

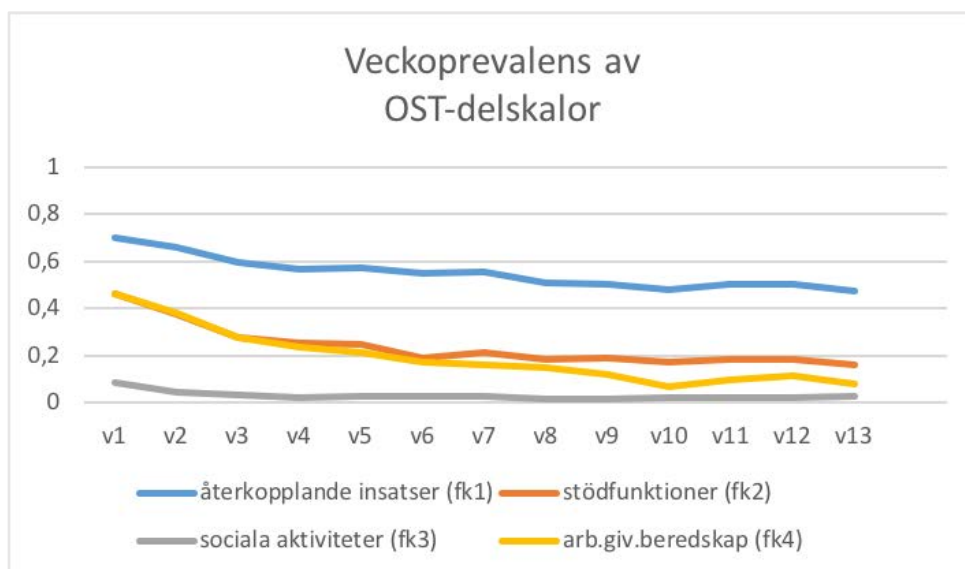
Principal Component Analysis med Varimax rotation. Kaiser Normalization.

Rotation converged in 7 iterations.

## 4.2 Taktikernas prevalens

Andelen deltagare som erfarit taktikerna vid varje mättilfälle under de första 13 veckorna i arbete illustreras i figur 3. Delskalornas taktiker hade högst prevalens vid första veckomätningen, vilket även gällde i alla yrkesgrupper (se figur 4 för prevalens per yrkesgrupp). Taktikerna i delskalan 'återkopplande insatser' hade högst genomsnittlig prevalens vid alla 13 mättilfällen och i jämförelse mellan vecka 1 och vecka 13 hade prevalensen minskat med 32% (från 69,9% till 47,3%). I jämförelse mellan vecka 1 och vecka 13 hade prevalensen för taktikerna ur delskalan 'stödfunktioner' minskat med 64,8% (från 46,1% till 16,2%). Prevalensen för taktikerna i delskalan 'sociala aktiviteter' hade minskat med 67,7% (från 8,8% till 2,8%) och prevalensen för taktikerna ur delskalan 'arbetsgivarens beredskap' hade minskat med 82,6% (från 46,2% till 8,1%).

Gällande yrkesgrupperna var minskningen i prevalens mellan vecka 1 och 13 störst för sjuksköterskorna i alla delskalor förutom 'sociala taktiker', och gällande samma delskalor hade yrkesgruppen lärare lägst prevalens. För prevalenser av varje enskild taktik, se appendix B, figurerna 7-18.



Figur 3. Delskalornas prevalens de första 90 dagarna.

### 4.3 Taktikernas effekt

Ett av projektets syften har varit att undersöka i vilken utsträckning olika introduktionsinsatser (som de mätts enligt de organisatoriska taktikerna i OST-skalan) påverkar rollklarhet, social samhörighet, *task mastery* och stress i enlighet med tidigare forskning. Korrelationerna mellan taktiker och proximala utfall redovisas i tabell 5. Totalt 21 taktiker korrelerades med de fyra proximala utfallen och 15 av taktikerna korrelerade signifikant med minst ett utfall. Nio taktiker korrelerade signifikant med rollklarhet (RC), 13 taktiker med social samhörighet (SA), tre taktiker med *task mastery* (TM) och tio taktiker med lägre stress. Resultaten utifrån delskalor respektive enskilda taktiker kommenteras nedan.

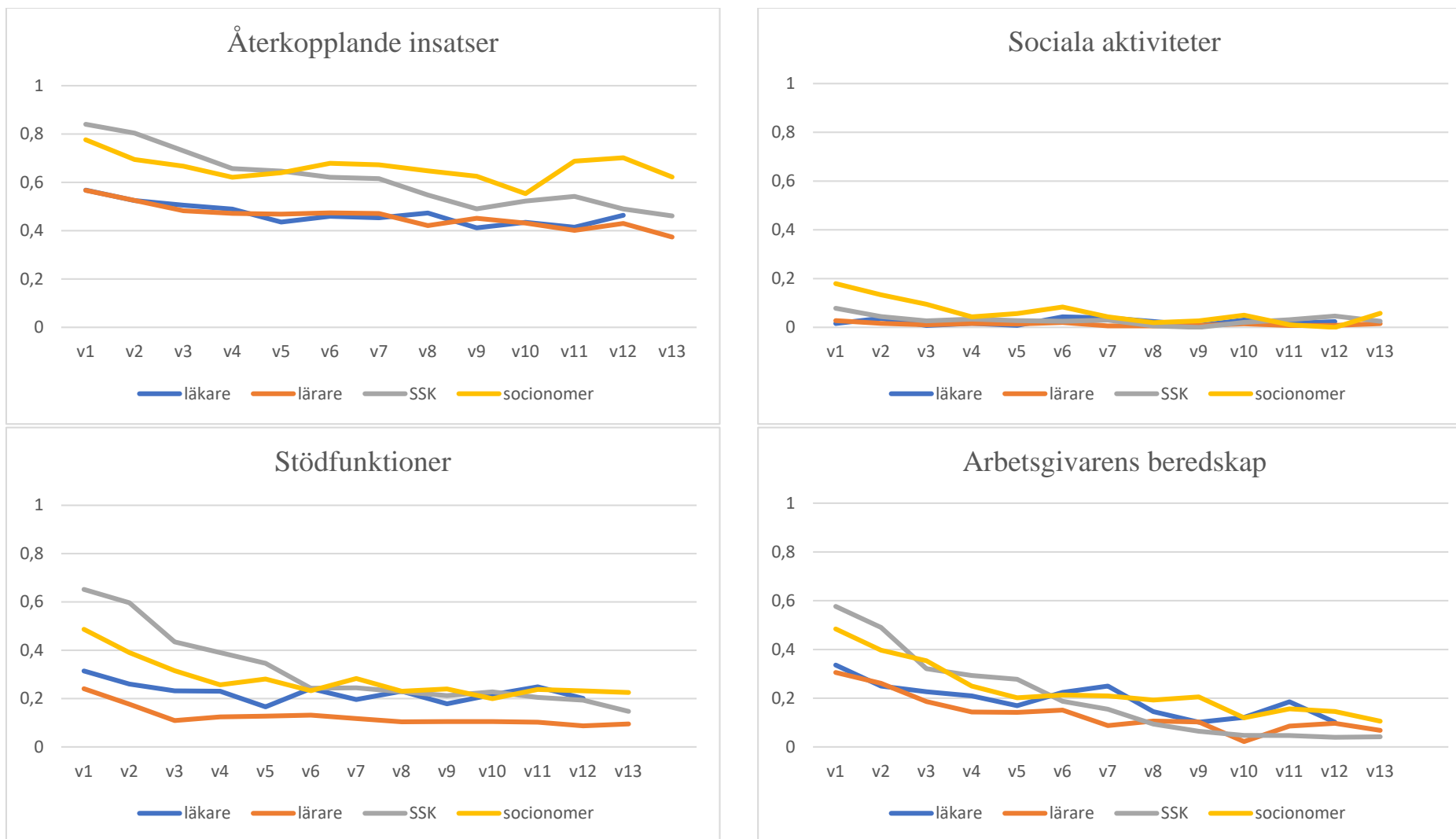
#### 4.3.1 Resultat för delskalor

Alla delskalor hade minst en signifikant korrelation med något utfall. Delskalan 'återkopplande insatser' korrelerade signifikant med alla fyra proximala utfallen. Delskalorna 'stödfunktioner' och 'arbetsgivarens beredskap' korrelerade signifikant med två utfall, rollklarhet och social samhörighet respektive social samhörighet och lägre stress, medan delskalan 'sociala aktiviteter' korrelerade signifikant med lägre stress. Korrelationerna var av låga och moderata magnituder och gällande delskalornas inverkan på social samhörighet fanns det signifikanta skillnader. Delskalan 'återkopplande insatser' hade högre korrelation med social samhörighet än vad delskalorna 'stödfunktioner' och 'arbetsgivarens beredskap' hade.

Tabell 5. Korrelationer mellan den reviderade OST-skalan och de proximala utfallen

<i>Delskolor och enskilda taktiker</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	Korrelationer			Lägre stress
			RC	SA	TM	
<i>Delskala 'återkopplande insatser'</i>	.567	.238	.257**	.447**	.185*	.276**
Diskussion om arbetsuppgifter	.689	.288	.208**	.361**	.144	.309**
Hjälp att reflektera över yrkesroll	.370	.317	.111	.246*	.178*	.191*
Hjälp att se olika perspektiv av upplevelser	.393	.328	.155	.315**	.192*	.207*
Fått svar på frågor angående arbetsuppgifter	.846	.222	.121	.299**	-.019	.166*
Fått feedback	.560	.323	.297**	.474**	.249*	.229*
Kunnat prata om att vara ny	.544	.331	.218*	.376**	.078	.181*
<i>Delskala 'stödfunktioner'</i>	.258	.177	.257**	.281**	.059	.131
Planeringshjälp	.385	.311	.202*	.296**	.058	.191*
Prioriteringshjälp	.300	.285	.229*	.286**	.010	.040
Skuggning	.212	.234	.128	.048	.044	.158
Justering av arbetsuppgifter	.152	.192	.240*	.230*	.098	.121
Använt stödmaterial	.482	.362	.168*	.220*	.023	.005
Övningsuppgifter	.100	.175	.158	.102	.091	.145
Utbildningsaktivitet	.177	.203	.092	.018	-.016	.000
<i>Delskala 'sociala aktiviteter'</i>	.037	.080	.056	.156	.106	.167*
Arbets tid till att lära känna kollegor	.032	.102	.049	.097	.147	.186*
Arbets tid till att lära känna andra nya	.030	.082	-.053	.114	.044	.154
Sociala aktiviteter utanför arbetstid	.033	.086	.067	.034	.097	.058
Reflektionstid med andra nya	.051	.126	.076	.163*	.045	.099
<i>Delskala 'arbetsgivarens beredskap'</i>	.219	.175	.087	.264**	.134	.205*
Reducerad arbetstid	.036	.121	-.052	.047	.035	.050
Extra tid/en sak i taget	.181	.233	.136	.220*	.103	.199*
Delat ansvar	.454	.210	.144	.254*	.145	.163*
Förenklade uppgifter	.189	.247	.044	.188*	.061	.115

\* $p < .050$ ; \*\* $p < .000$ .  $N = 151$ .  $M$  = medelvärde,  $SD$  = standardavvikelse, RC = rollklarhet, TM = *task mastery*, SA = social samhörighet.



Figur 4. Delskalornas veckovisa prevalens, uppdelat i yrkesgrupper (exklusive jurister).

### 4.3.2 Resultat för enskilda taktiker

Av de 15 taktiker som korrelerade signifikant med minst ett utfall var det enbart 'fått feedback' som korrelerade med alla fyra utfallen. Fem taktiker korrelerade med tre av utfallen, fem taktiker korrelerade med två utfall och tre taktiker korrelerade med ett utfall.

Alla de nio taktiker som korrelerade signifikant med rollklarhet hade låga korrelationskoefficienter som inte skilde sig signifikant från varandra. Detsamma gällde de tre respektive tio taktiker som korrelerade signifikant med *task mastery* eller lägre stress. De 13 taktiker som korrelerade signifikant med social samhörighet hade låga och moderata korrelationskoefficienter och tre taktiker skilde sig signifikant från andra taktiker: 'fått feedback', 'kunnat prata om att vara ny' och 'diskussion om arbetsuppgifter'. Korrelationen mellan 'fått feedback' och social samhörighet ( $r = .474, p < .001$ ) var högre än de åtta taktikerna med korrelationskoefficienter där  $r \leq .286$  ('prioriteringshjälp', 'justering av arbetsuppgifter', 'använt stödmaterial', 'reflektionstid med andra nya', 'extra tid/en sak i taget', 'delat ansvar' och 'förenklade uppgifter'). Korrelationen mellan 'kunnat prata om att vara ny' och social samhörighet ( $r = .376, p < .001$ ) var högre än de två taktikerna med korrelationskoefficienter där  $r \leq .188$  ('reflektionstid med andra nya' och 'förenklade uppgifter'). Korrelationen mellan 'diskussion om arbetsuppgifter' och social samhörighet ( $r = .361, p < .001$ ) var högre än den mellan 'reflektionstid med andra nya' och social samhörighet ( $r = .163, p < .050$ ).

De två taktikerna 'formellt introducerad socialt' och 'orienterad på arbetsplatsen' korrelerade signifikant med proximala utfall men då de endast ingick i den första vecko-enkäten redovisas de inte i tabell 5. 'Formellt introducerad socialt' korrelerade signifikant med rollklarhet ( $r = .175, p = .046$ ) och 'orienterad på arbetsplatsen' korrelerade signifikant med rollklarhet ( $r = .213, p = .014$ ), social samhörighet ( $r = .292, p = .001$ ) och *task mastery* ( $r = .224, p = .010$ ).

### 4.3.3 Variansanalyser av yrkesgruppstillhörighet

Eftersom omfattningen av taktiker korrelerade med utfallen jämfördes yrkesgruppernas medelvärden av förekomst och omfattning av taktiker samt medelvärdesskillnader i de proximala utfallen. Yrkesgrupperna skilde sig signifikant gällande genomsnittlig förekomst av alla 21 taktiker ( $F_{(3,175)} = 13.529, p < .001$ ). Den genomsnittliga förekomsten var högre för sjuksköterskorna och socionomerna än för läkarna, och förekomsten för lärarna var lägst. Signifikanta skillnader mellan yrkesgrupperna fanns även för alla fyra delskalorna: 'återkopplande insatser' ( $F_{(3,174)} = 11.088, p < .001$ ); 'stödfunktioner' ( $F_{(3,174)} = 22.102, p < .001$ ); 'sociala aktiviteter' ( $F_{(3,174)} = 5.725, p = .001$ ) och 'arbetsgivarens beredskap' ( $F_{(3,175)} = 3.626, p = .014$ ), och en signifikant skillnad mellan yrkesgrupperna fanns för utfallet rollklarhet ( $F_{(3,149)} = 3.023, p = .032$ ). För alla delskalor gällde att lärarna hade lägst genomsnittlig förekomst. För delskalan 'sociala aktiviteter' gällde att socionomerna hade högre genomsnittlig förekomst än alla andra yrkesgrupper och för 'återkopplande insatser' gällde att sjuksköterskor och socionomer hade högre genomsnittlig förekomst än läkare och lärare.

De signifikanta skillnaderna mellan yrkesgrupperna föranledde undersökning av eventuella interaktionseffekter av taktiker och yrkesgruppstillhörighet för utfallen och en signifikant interaktionseffekt mellan taktiken 'diskussion om arbetsuppgifters innehåll och omfattning' och yrkesgruppstillhörighet fanns för social samhörighet ( $F_{(3,148)} = 3.493, p = .017$ ). Av de individer som hade fått mindre av taktiken var medelvärdet för social samhörighet högre bland sjuksköterskor ( $M = 4.32, SD = .83$ ) och socionomer

( $M = 4.61$ ,  $SD = .65$ ) än bland lärare ( $M = 3.72$ ,  $SD = 1.12$ ). Komplet data från tvåvägs ANOVA redovisas i tabell 6 och 7.

Tabell 6. Huvud- och interaktionseffekter av reviderade OST-delskalor och yrkesgrupp.

Delskala	RC			SA			TM			Lägre stress		
	$\eta^2$	df	<i>p</i>	$\eta^2$	df	<i>p</i>	$\eta^2$	df	<i>p</i>	$\eta^2$	df	<i>p</i>
Återkopplande insatser	.028	1	.045	.110	1	.000	.010	1	.249	.015	1	.145
yrkesgrupp	.050	3	.068	.015	3	.548	.012	3	.634	.037	3	.151
taktik*yrkesgrupp	.032	3	.205	.045	3	.091	.032	3	.212	.029	3	.246
Stödfunktioner	.020	1	.098	.031	1	.037	.000	1	.912	.017	1	.123
yrkesgrupp	.041	3	.121	.009	3	.759	.004	3	.914	.026	3	.311
taktik*yrkesgrupp	.029	3	.260	.027	3	.293	.014	3	.589	.031	3	.224
Sociala aktiviteter	.001	1	.684	.006	1	.361	.008	1	.298	.003	1	.510
yrkesgrupp	.066	3	.031	.039	3	.157	.001	3	.994	.025	3	.349
taktik*yrkesgrupp	.005	3	.890	.008	3	.800	.017	3	.522	.010	3	.730
Arbetsgivarens beredskap	.011	1	.217	.042	1	.016	.011	1	.219	.048	1	.010
yrkesgrupp	.042	3	.119	.006	3	.859	.004	3	.920	.025	3	.324
taktik*yrkesgrupp	.006	3	.835	.036	3	.176	.004	3	.896	.004	3	.903

$\eta^2$  = ETA Square-värde, df = frihetsgrader, *p* = , *N* = 148, RC = rollklarhet, SA = social samhörighet, TM = task mastery.

Tabell 7. Huvud- och interaktionseffekter av taktiker och yrkesgrupp. Följande taktiker redovisas inte eftersom de saknade huvud- och/eller interaktionseffekter: 'extra tid/en sak i taget', 'använt stödmaterial', 'arbetstid till att lära känna kollegor' och 'reflektion m andra nya'.

Taktik	RC			SA			TM			Lägre stress		
	$\eta^2$	df	<i>p</i>	$\eta^2$	df	<i>p</i>	$\eta^2$	df	<i>p</i>	$\eta^2$	df	<i>p</i>
Extra tid/en sak i taget	.001	1	.749	.006	1	.367	.005	1	.413	.004	1	.442
yrkesgrupp	.058	3	.039	.018	3	.473	.002	3	.952	.029	3	.243
taktik*yrkesgrupp	.004	3	.911	.002	3	.963	.001	3	.990	.010	3	.711
Planeringshjälp	.067	1	.013	.027	1	.004	.003	1	.507	.019	1	.106
yrkesgrupp	.005	3	.024	.021	3	.289	.004	3	.902	.042	3	.124
taktik*yrkesgrupp	.045	3	.886	.059	3	.421	.040	3	.138	.044	3	.107
Prioriteringshjälp	.024	1	.068	.052	1	.007	.004	1	.531	.003	1	.487
yrkesgrupp	.045	3	.089	.023	3	.360	.003	3	.125	.033	3	.196
taktik*yrkesgrupp	.016	3	.510	.010	3	.692	.013	3	.612	.010	3	.699
Diskussion om arbetsuppgifter	.034	1	.027	.057	1	.004	.019	1	.106	.043	1	.013
yrkesgrupp	.036	3	.159	.013	3	.606	.012	3	.637	.034	3	.188
taktik*yrkesgrupp	.041	3	.115	.070	3	.017	.032	3	.208	.039	3	.134
Justering av arbetsuppgifter	.004	1	.442	.030	1	.043	.002	1	.586	.011	1	.219
yrkesgrupp	.038	3	.157	.018	3	.489	.009	3	.741	.030	3	.245
taktik*yrkesgrupp	.006	3	.842	.003	3	.926	.077	3	.013	.023	3	.381
Hjälp att reflektera över yrkesroll	.009	1	.263	.029	1	.044	.018	1	.109	.012	1	.191
yrkesgrupp	.056	3	.044	.037	3	.148	.005	3	.856	.036	3	.157
taktik*yrkesgrupp	.015	3	.544	.005	3	.885	.042	3	.113	.035	3	.174
Hjälp att se olika perspektiv av upplevelser	.009	1	.259	.042	1	.015	.014	1	.161	.016	1	.142
yrkesgrupp	.054	3	.054	.040	3	.131	.009	3	.756	.039	3	.143
taktik*yrkesgrupp	.029	3	.257	.012	3	.632	.023	3	.371	.024	3	.335
Fått svar på frågor angående arbetsuppgifter	.000	1	.858	.044	1	.016	.000	1	.882	.001	1	.717
yrkesgrupp	.031	3	.251	.014	3	.619	.003	3	.946	.018	3	.510
taktik*yrkesgrupp	.008	3	.788	.039	3	.163	.030	3	.269	.008	3	.790



Fått feedback	.053	1	.006	.123	1	.000	.046	1	.010	.012	1	.086
yrkesgrupp	.047	3	.079	.017	3	.481	.008	3	.777	.027	3	.272
taktik*yrkesgrupp	.024	3	.333	.012	3	.633	.013	3	.597	.008	3	.782
Kunnat prata om att vara ny	.042	1	.015	.093	1	.000	.001	1	.759	.010	1	.236
yrkesgrupp	.052	3	.059	.012	3	.631	.006	3	.841	.026	3	.297
taktik*yrkesgrupp	.002	3	.963	.017	3	.501	.022	3	.370	.018	3	.478
Använt stödmaterial	.008	1	.276	.008	1	.284	.000	1	.808	.001	1	.782
yrkesgrupp	.040	3	.128	.009	3	.731	.009	3	.746	.028	3	.260
taktik*yrkesgrupp	.005	3	.880	.007	3	.803	.028	3	.269	.003	3	.942
Arbetstid till att lära känna kollegor	.000	1	.837	.014	1	.159	.021	1	.085	.018	1	.114
yrkesgrupp	.012	3	.625	.002	3	.975	.003	3	.935	.024	3	.024
taktik*yrkesgrupp	.024	3	.328	.036	3	.164	.003	3	.933	.005	3	.005
Förenklade uppgifter	.001	1	.767	.046	1	.011	.016	1	.134	.011	1	.216
yrkesgrupp	.063	3	.030	.020	3	.424	.005	3	.879	.032	3	.218
taktik*yrkesgrupp	.004	3	.193	.039	3	.140	.000	3	.997	.004	3	.905
Reflektionstid med andra nya	.000	1	.914	.013	1	.171	.002	1	.642	.000	1	.806
yrkesgrupp	.040	3	.122	.027	3	.276	.002	3	.964	.033	3	.196
taktik*yrkesgrupp	.010	3	.710	.004	3	.904	.003	3	.944	.026	3	.300
Använt stödmaterial	.008	1	.276	.008	1	.284	.000	1	.808	.001	1	.782
yrkesgrupp	.040	3	.128	.09	3	.731	.009	3	.746	.028	3	.260
taktik*yrkesgrupp	.005	3	.880	.07	3	.803	.028	3	.269	.003	3	.942
Formellt introducerad socialt	.002	1	.638	.002	1	.622	.003	1	.547	.000	1	.945
yrkesgrupp	.081	3	.017	.050	3	.106	.004	3	.910	.045	3	.133
taktik*yrkesgrupp	.030	3	.304	.007	3	.825	.010	3	.747	.026	3	.363
Orienterad på arbetsplatsen	.005	1	.458	.048	1	.015	.057	1	.008	.027	1	.072
yrkesgrupp	.058	3	.067	.015	3	.609	.051	3	.096	.055	3	.079
taktik*yrkesgrupp	.056	3	.073	.052	3	.093	.041	3	.171	.022	3	.444

---

$\eta^2 = \text{ETA Square-värde}$ ,  $df = \text{frihetsgrader}$ ,  $p =$  ,  $N = 148$ , RC = rollklarhet, SA = social samhörighet, TM = *task mastery*.

#### 4.4 Proximala utfall och stress

Den primära frågan för följande analyser var att undersöka vilken betydelse rollklarhet, social samhörighet och *task mastery* hade för stressnivåer, men deras betydelse undersöktes även för tre andra hälso- och motivationrelaterade variabler: autonomi, sömnkvalité och ruminering. Rollklarhet, social samhörighet och *task mastery* hade signifikanta korrelationer med alla fyra variablerna (se tabell 8), men när de enskilda effekterna undersöktes (se tabell 9) försvann effekterna av rollklarhet och social samhörighet på alla variabler förutom autonomi. För att besvara frågan vilken/vilka av rollklarhet, social samhörighet och *task mastery* som bäst förklarar nivåer av stress, autonomi, sömnkvalité och ruminering användes en multipel regressionsanalys där effekten av social samhörighet och *task mastery* kontrolleras för vid beräkning av den enskilda effekten av rollklarhet, och vice versa. Alla tre prediktorer hade enskilda effekter på autonomi, men enbart *task mastery* hade signifikant effekt på stress, sömnkvalité och ruminering.

Tabell 8. Korrelationer mellan RC, SA och TM och stress, autonomi, sömnkvalitet och ruminering.

Proximala utfall	Korrelationer			
	Lägre stress	Autonomi	Mindre ruminering	Sömnkvalitet
Rollklarhet	.213*	.445**	.207*	.173*
Samhörighet	.309**	.526**	.195*	.161*
Task mastery	.515**	.538**	.468**	.326**

\* =  $p < .050$ ; \*\* =  $p > .000$ .  $N = 154$ . RC = rollklarhet, SA = samhörighet, TM = *task mastery*.

Tabell 9. Multipel regressionsanalys för effekten av RC, SA och TM på stress, sömnkvalitet och ruminering.

Proximala utfall	Lägre stress		Autonomi		Mindre ruminering		Sömnkvalitet	
	$\beta$	SE	$\beta$	SE	$\beta$	SE	$\beta$	SE
Rollklarhet	-.067	.113	.196*	.080	.007	.126	.033	.093
Samhörighet	.136	.097	.300**	.069	-.024	.109	.010	.080
Task mastery	.585**	.099	.306**	.070	.612**	.110	.273*	.081

\* =  $p < .050$ ; \*\* =  $p > .000$ .  $N = 154$ . RC = rollklarhet, SA = samhörighet, TM = *task mastery*,  $\beta$  = ostandardiserad koefficient, SE = standardfel.

## 5 Diskussion

Delrapportens syften var utvärdera den nyframtagna självskattningsskalan OST och att redovisa de statistiska analyserna som hittills gjorts för att undersöka om taktikerna i OST-skalan hade påverkat rollklarhet, social samhörighet, *task mastery* och stress under de första 90 dagarna. Utöver detta undersöktes det vilken betydelse rollklarhet, social samhörighet och *task mastery* hade för stressnivåer, autonomi, sömnkvalité och ruminering. Förväntningarna var att OST-skalan skulle bli ett godtagbart instrument för longitudinell mätning av socialiseringstaktikers förekomst, men också att dess uppbyggnad skulle kunna revideras. Taktikernas effekt på de proximala utfallen förväntades vara av liknande magnitud som metaanalyserna av socialiseringstaktiker har redovisat.

### 5.1 OST-skalan som instrument för socialiseringstaktiker

Den preliminära indelningen av item i fyra delskalor gjordes utifrån en teoretisk uppskattning om de olika taktikernas samhörighet. Indelningen av taktikerna liknade till stor del frågornas samhörighet enligt faktoranalysen, men det fanns meningsfulla skillnader som motiverade revidering av delskalorna. De främsta skillnaderna var att de 10 frågorna i den preliminära delskalan 'stödfunktioner' kunde delas upp i två delskalor, en med mer 'återkopplande insatser' och en med en reviderad form av 'stödfunktioner', till vilken den preliminärt utformade delskalan 'utbildningsaktiviteter' laddade med sina två frågor. I övrigt laddade alla frågor i 'arbetsgivarens beredskap' tillsammans och skillnaden mellan den preliminära delskalan 'sociala inslag och aktiviteter' och dess reviderade form 'sociala aktiviteter' bestod endast i att en av frågorna laddade till 'stödfunktioner'.

Resultaten indikerar att OST-skalan i sin reviderade form är ett reliabelt och valitt instrument för att mäta förekomsten av taktiker. Skalan har höga reliabilitetsestimat både för de 21 frågorna tillsammans ( $\alpha = .889$ ) och för varje enskild delskala ('arbetsgivarens beredskap';  $\alpha = .673$ , och övriga;  $\alpha > .80$ ) vilket tyder på att instrumentet har godtagbar precision och faktoranalysens fyra faktorer med egenvärden högre än 1.0 stödjer att skalans interna struktur återspeglar fyra olika aspekter av socialiseringstaktiker. De 15 taktiker som korrelerade signifikant med rollklarhet, social samhörighet och *task mastery* hade effektstorlekar av liknande magnitud som metaanalyser har visat för samma proximala utfall (Bauer et al., 2007; Saks et al., 2007) vilket indikerar att skalan består av socialiserings-taktiker med likartad betydelse för nyanställdas tillrättakommande som tidigare instrument. Taktikernas prevalens är också i linje med vad som förväntas av taktiker med syfte att introducera nyanställda, att de förekommer som mest under de inledande 5–7 veckorna. Utöver de kvantitativa psykometriska estimaten hade frågornas relevans bekräftats av personer som är eller har varit verksamma i de berörda yrkesgrupperna innan de användes i studien.

Det finns även indikatorer på att instrumentet i sin reviderade form kan utvecklas ännu mer. De relativt höga reliabilitetsestimaten kan utöver god precision innebära att OST-skalan har överflödiga frågor, vilket även återspeglades i faktoranalysens korrelationsmatris (redovisas ej) där vissa frågor, exempelvis 'planeringhjälp' och 'prioriteringshjälp' ( $r = .719$ ), korrelerar starkt nog för att kunna slås ihop med varandra eller att en av dem utesluts ur skalan. Den interna strukturen kan också tolkas på ett alternativt sätt. I stället för att bestämma frågornas samhörighet utifrån hur många faktorer som har egenvärden högre än 1.0, kan antalet faktorer tolkas utifrån var den största skillnaden mellan egenvärden finns (Furr & Bacharach, 2014). Den största skillnaden mellan egenvärden i OST-skalan fanns mellan faktor 1 ( $E = 6.861$ ) och faktor 2 ( $E = 2.362$ ) vilket skulle tolkas som att alla frågorna hör till

faktor 1. Det är föga förvånande att OST-skalan kan ses som ett endimensionellt instrument eftersom alla frågor berör socialiseringstaktiker, men det indikerar även att en förkortad version skulle kunna räcka för att fånga upp samma variation av taktiker.

Som alltid med självskattningsskalor kan frågornas innebörd variera för individer vilket riskerar att leda till mätfel. Trots ambitionen att formulera yrkesgenerella frågor kan missförstånd ha orsakat att individer har svarat nej när de egentligen borde ha svarat ja. OST-skalan innehåller sex taktiker som inte hade någon effekt på de proximala utfallen, vilket bl.a. kan betyda att de saknar värde som taktiker, att de hade förekommit för lite för att ha effekt eller att frågorna genererade för mycket mätfel.

Revideringen av OST-skalans fyra delskalor är en början på förbättring av instrumentet. De sex taktikerna utan effekt, samt de taktiker som korrelerar starkt med varandra, skulle behöva granskas närmare i kommande analyser av *Nya professionellas* data för att avgöra hur de ska behandlas vid framtida användning av instrumentet.

## **5.2 Taktikernas förekomst och effekt på proximala utfall**

De vanligast förekommande taktikerna återfanns i delskalan 'återkopplande insatser' vars prevalens under de första 90 dagarna höll en relativt jämn nivå mellan 50% och 70%. Delskalan hade även effekt på alla utfall, och tre av dess taktiker: 'fått feedback', 'diskussion om arbetsuppgifters innehåll och omfattning' och 'kunnat prata om att vara ny' hade en starkare inverkan på social samhörighet än andra taktiker. Den enda taktiken som hade effekt på samtliga utfall var 'fått feedback'. Taktikerna i delskalan var därmed både vanligt förekommande och viktigt för de nyanställdas tillrättakommande under de första 90 dagarna. Eftersom taktikerna hade effekt på alla proximala utfall och starkast effekt på ett av utfallen är resultaten i linje med förväntningarna utifrån seriella och bekräftande taktikers effekt i metaanalyserna av Bauer et al. (2007) och Saks et al. (2007). Den höga prevalensen kan både betyda att taktikerna prioriteras som introduktionsinsatser på arbetsplatserna, men också att flera av dem ingår i ordinarie arbetsprocesser.

Prevalenskurvan för 'stödfunktioner' indikerar att taktikerna i delskalan förekom som mest under den första månaden. Att ha använt stödmaterial, fått övningsuppgifter, utbildningsaktiviteter, prioriterings- och/eller planeringshjälp, justering av arbetsuppgifter och skuggningstillfällen var därmed taktiker som primärt användes tidigt i socialiseringsprocessen och som främst bidrog till utveckling av rollklarhet och social samhörighet. Eftersom den preliminära delskalan 'stödfunktioner' reviderades till två delskalor kan förväntningarna inte besvaras med samma precision. Delskalans effekt på rollklarhet och social samhörighet är i linje med att seriella och bekräftande taktiker också hade effekt på rollklarhet och social samhörighet, även om seriella och bekräftande taktiker även hade effekt på *task mastery* (Bauer et al., 2007).

Taktikerna i delskalan 'arbetsgivarens beredskap' användes främst tidigare i socialiseringsprocessen eftersom de förekom mest under de första fyra veckorna, men de spreds ut under en längre period då prevalensen stabiliserades först efter vecka 10. Dessa taktiker bidrog främst till social samhörighet och lägre stress. Förväntningen var att taktikernas effekt skulle likna effekten av tidsbestämda taktikers effekt på utfallen. Delskalans korrelation med social samhörighet var i linje med tidsbestämda taktikers korrelation med social samhörighet, men i metaanalysen av Bauer et al. (2007) korrelerade tidsbestämda taktiker även med rollklarhet och *task mastery*.

Taktikerna i delskalan 'sociala aktiviteter' förekom minst av alla, vilket kan tänkas bero på att de inte har samma arbetsrelaterade introduktionsvärde som övriga taktiker. En av taktikerna, arbetstid till att lära känna kollegor, bidrog till lägre stress. Förväntningen att

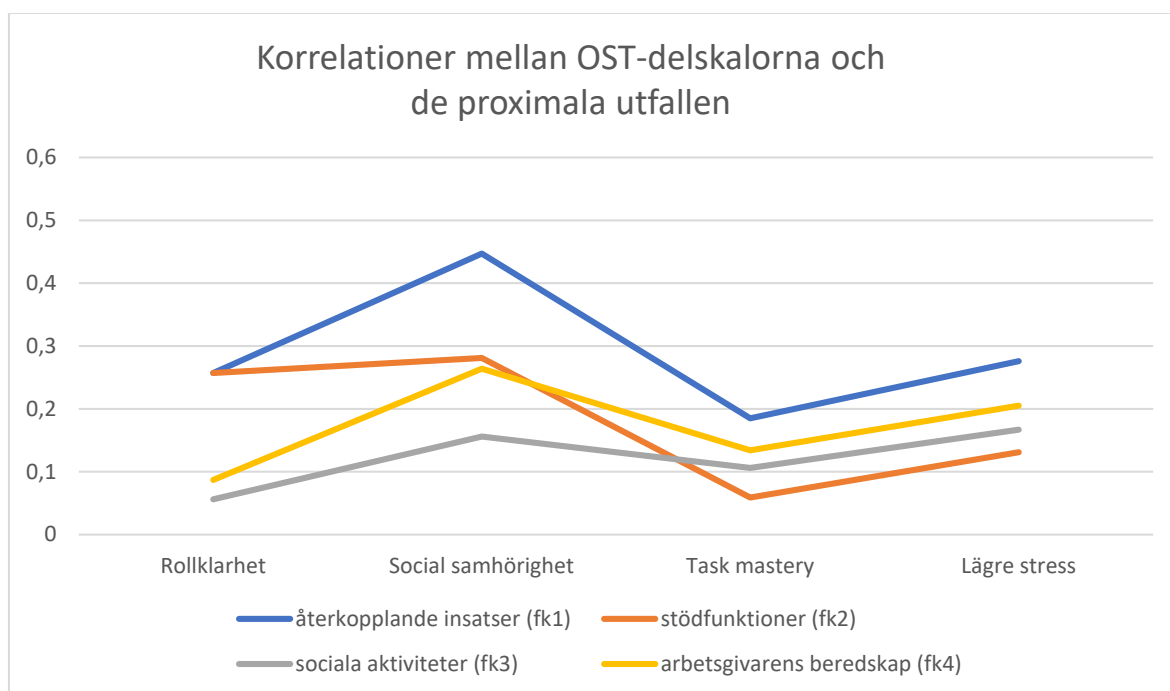
delskalan skulle ha liknande effekt som kollektiva och sekventiella taktikers effekt på utfallen kunde därmed inte bekräftas, men att sociala aktiviteter saknade effekt är också i linje med tidigare forskning om *team building* som visar att gruppaktiviteter har inkonsekventa effekter (Klein et al., 2009).

De två taktikerna 'formellt introducerad socialt' och 'orienterad på arbetsplatsen' ingick enbart i första veckoenkäten men korrelerade ändå med proximala utfall. Taktikernas prevalens antyder att de ofta förekommer tillsammans (se appendix B, figur 14), men 'orienterad på arbetsplatsen' korrelerade med tre utfall medan 'formellt introducerad socialt' korrelerade med ett. Ett mättillfälle för prediktorerna ökar sannolikheten för att korrelationerna kan förklaras av bakomliggande variabler, bl.a. förekomsten av andra taktiker vid senare mättillfällen, men att 'orienterad på arbetsplatsen' korrelerade med fler utfall är i linje med socialiseringslitteratur som har beskrivit taktiken som enkel och effektiv för att påverka nyanställdas trivsel och fungerande på arbetsplatsen (Bauer & Erdogan, 2011).

De sex taktikerna 'övningsuppgifter', 'utbildningsaktivitet', 'arbetstid till att lära känna andra nya', 'sociala aktiviteter utanför arbetstid', 'reducerad arbetstid' och 'skuggning' hade inte signifikant effekt på något av utfallen vilket kan ha flera förklaringar. De första fem taktikerna förekom sällan, vilket kan ha genererat för lite variation för att eventuella effekter skulle framträda, men omfattningen kan också ha varit för liten för att få effekt. Att taktiken 'sociala aktiviteter utanför arbetstid' saknade effekt är däremot i linje med tidigare forskning om *team building* som visar att gruppaktiviteter har inkonsekventa effekter arbetsrelaterade utfall (Klein et al., 2009). Den sjätte taktiken 'skuggning' är vanligare i vårdorienterade yrken och kan därmed ha saknat relevans för lärare, socionomer och jurister.

Avsaknaden av interaktionseffekter av taktiker och yrkesgruppstillhörighet för utfallen indikerar att taktikerna hade effekt på utfallen oavsett yrkesgruppstillhörighet. Den enda interaktionseffekten som var signifikant gällde de individer som fått mindre/ingenting av taktiken 'diskussion om arbetsuppgifters innehåll och omfattning'. Bland de individer som fått mer av taktiken fanns ingen interaktion, vilket är i linje med att förekomst och omfattning av taktiker har effekt oavsett yrkesgruppstillhörighet. Studiens fyra yrkesgrupper (exklusive jurister) ger begränsad generaliserbarhet, men resultaten antyder ändå att det finns yrkesgenerella insatser som påverkar rollklarhet, social samhörighet, *task mastery* och stress.

Av de fyra proximala utfallen var det social samhörighet som påverkades mest och av flest taktiker under de första 90 dagarna (se figur 5), vilket är i linje med resonemanget att den allra första tiden för nyanställda förmodligen präglas av att hantera och värdera interpersonella relationer och att taktiker, främst de som har återkopplings- och stödfunktioner, kan främja positiva uppfattningar av social samhörighet (Kammeyer-Mueller et al., 2013). I linje med samma resonemang kan effekten av feedback diskuteras eftersom feedback vanligtvis är en interpersonell företeelse där mottagaren blir uppmärksam och sedd. Att feedback påverkade alla proximala utfall kan ses ur ett *uncertainty reduction*-perspektiv (Reichers, 1987) där erhållen feedback kan ha lindrat nybörjarstress och bidragit till rollklarhet genom minskad osäkerhet och ökad förutsägbarhet i tillvaron som nyanställd. Utifrån samma perspektiv kan reducerad stress även optimera inlärningsförmågan och därmed gynna *task mastery*.



Figur 5. Illustration av alla delskalors korrelationer (oavsett signifikans) med de proximala utfallen.

### 5.3 Stress

Enligt *uncertainty reduction*-teorin (Berger, 1979) anses rollklarhet, social samhörighet och *task mastery* vara indikatorer på reducerad osäkerhet och nybörjarstress. Även autonomi och sömnkvalitet undersöktes på grund av deras relation till stress, motivation och hälsa, samt den deltagarönskade frågan om ruminering (svårt att släppa tankar på jobbet utanför arbetstid). Uppnådda nivåer av rollklarhet, social samhörighet och *task mastery* korrelerade signifikant med lägre stress, autonomi, sömnkvalitet och ruminering, men *task mastery* var ensam om att ha enskild signifikant effekt på lägre stress, sömnkvalitet och ruminering när effekten av de övriga två utfallen kontrollerades för. Att ruminering påverkades av *task mastery* antyder att frågan kan vara relevant som en stressrelaterad fråga, men frågan behöver undersökas mer eftersom tankar på jobbet efter arbetstid lika väl skulle kunna bero på lust och engagemang.

Eftersom *task mastery* var gynnsamt för stress- och hälsoindikatorer är det viktigt att betona att endast tre OST-taktiker: 'fått feedback', 'hjälp att reflektera över yrkesroll' och 'hjälp att se olika perspektiv av upplevelser i arbetet', hade signifikant effekt på *task mastery*. Dessa taktiker har därmed stor potential att utgöra hälsoförebyggande resurser utöver att få nyaexaminerade personer att komma till rätta i sitt första yrkesverksamma arbete.

Eftersom enskilda taktiker uppvisade samband av samma magnitud som delskalor med utfallen skulle det kunna betyda att det är tillräckligt att tillämpa enskilda taktiker, istället för fler taktiker ur samma delskala. Utmaningarna ligger i att identifiera de taktiker som ger mest effekt på flest utfall, att kartlägga när i processen nyanställda har mest nytta av taktikerna och vilken omfattning som krävs för att få effekt. Enligt de preliminära analyserna var den enskilda taktiken 'fått feedback' ensam om att påverka alla fyra utfallen. Strukturerad feedback med fokus på lärandet är ett relativt enkelt och kostnadseffektivt sätt att minska nybörjarstress och främja en positiv utveckling av rollklarhet, social samhörighet och *task mastery*, men kan behöva övas upp eftersom det kräver struktur och eftertanke från båda parter. Väl utförd feedback innehåller en beskrivning av vad som skall göras, mål som skall uppnås, vad individen gör, vilken effekt det har och att feedback sker nära i tid till beteendet. Väl mottagen feedback innehåller ett bekräftande av att feedbacken har förståtts eller

uppskattats (Olofsson, 2016). Således kräver effektiv feedback en tydlig struktur där mål och syfte med arbetsuppgifter definieras och förhandlas, att utföranden diskuteras och att sedan genomförandet observeras och uppnådda mål bedöms och kommuniceras. Det är vår bedömning att alla positiva utfall (högre social samhörighet, rollklarhet och task mastery; samt lägre stress) som i denna undersökning verkar vara en konsekvens av att ha fått feedback inte bara avspeglar spontana kommentarer om prestation utan att erhållen feedback är en indikator på ett introduktionssystem som har tydliga lärandemål och metoder för att kommunicera och utvärdera dessa.



## 6 Referenser

- Adkins, C. L. (1995). Previous work experience and organizational socialization: a longitudinal examination. *Academy of Management Journal*, 38(3), 839–862. doi:10.2307/256748
- Arborelius, L., Rudman, A., & Gustavsson, P. (2017). *Will an early episode of career burnout have long term consequences on cognitive functions, emotions and depressive symptoms? A longitudinal study among newly graduated nurses* (p. 32). Stockholm: Institutionen för klinisk neurovetenskap.
- Artologik. (2017). KI Survey. Survey & Report. Retrieved April 12, 2018, from <http://www.artologik.com/se/SurveyAndReport.aspx>
- Aurell, J., Wilsson, L., Bergström, A., Ohlsson, J., Martinsson, J., & Gustavsson, P. (2015). *Utprovning av den svenska versionen av The Need Satisfaction and Frustration Scale (NSFS)* (SOM-rapport No. 2015:29). Göteborg: Göteborgs universitet. Retrieved from [https://som.gu.se/digitalAssets/1548/1548415\\_utpr--vning-av-nsfs-2015.29.pdf](https://som.gu.se/digitalAssets/1548/1548415_utpr--vning-av-nsfs-2015.29.pdf)
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York: W.H. Freeman.
- Bauer, T. N. (2010). Onboarding new employees: Maximizing success. *SHRM Foundation*, 1–54.
- Bauer, T. N., Bodner, T., Erdogan, B., Truxillo, D. M., & Tucker, J. S. (2007). Newcomer adjustment during organizational socialization: A meta-analytic review of antecedents, outcomes, and methods. *Journal of Applied Psychology*, 92(3), 707–721. doi:10.1037/0021-9010.92.3.707
- Bauer, T. N., & Erdogan, B. (2011). Organizational socialization: The effective onboarding of new employees. In S. Zedeck (Ed.), *APA handbook of industrial and organizational psychology, Vol 3: Maintaining, expanding, and contracting the organization*. (pp. 51–64). Washington: American Psychological Association. doi:10.1037/12171-002
- Bauer, T. N., & Green, S. G. (1994). Effect of newcomer involvement in work-related activities: a longitudinal study of socialization. *The Journal of Applied Psychology*, 79(2), 211–223.
- Berger, C. R. (1979). Beyond initial interaction: Uncertainty, understanding, and the development of interpersonal relationships. In H. Giles & R. N. S. Clair (Eds.), *Language and social psychology* (pp. 122–144). Baltimore: University Park Press.
- Bolger, N., & Laurenceau, J. P. (2013). *Intensive longitudinal methods: an introduction to diary and experience sampling research*. New York: Guilford Press.
- Cable, D. M., & Parsons, C. K. (2001). Socialization tactics and person-organization fit. *Personnel Psychology*, 54(1), 1–23. doi:10.1111/j.1744-6570.2001.tb00083.x
- Dallner, M., Lindström, K., Elo, A. L., Skogstad, A., Gamberal, F., Hottinen, V., ... Ørhede, E. (2000). *Användarmanual för QPSNordicFrågeformulär om psykologiska och sociala faktorer i arbetslivet utprovat i Danmark, Finland, Norge och Sverige* (Arbetslivsrapport No. nr 2000:19). Solna: Arbetslivsinstitutet. Retrieved from <http://www.niwl.se/arb/>
- Ellis, A. M., & Bauer, T. N. (2017). How do we get new entrants ‘on board’? organizational socialization, psychological contracts, and realistic job previews.’ In N. Chmiel (Ed.), *An introduction to work and organizational psychology: an international perspective* (pp. 159–175). Oxford, UK: John Wiley & Sons, Ltd. doi:10.1002/9781119168058.ch9
- Ellis, A. M., Bauer, T. N., Mansfield, L. R., Erdogan, B., Truxillo, D. M., & Simon, L. S. (2015). Navigating Uncharted Waters. *Journal of Management*, 41(1), 203–235. doi:10.1177/0149206314557525
- Feldman, D. C. (1981). The Multiple Socialization Of Organization Members. *Academy of*

- Management Review*, 6(2), 309–318.
- Frögeli, E., Rudman, A., & Gustavsson, P. (2017). *When new professionals experience higher levels of task mastery, role clarity, and social acceptance, they experience lower levels of stress: an intensive longitudinal study*. Elsevier open source: *International Journal of Nursing Studies*.
- Furr, R. M., & Bacharach, V. R. (2014). *Psychometrics: An Introduction*.
- Gustavsson, P., Agrenius, B., Hedberg, J., von Rüdiger, N., Annas, P., & Rudman, A. (2018). *Nya professionella: Bakgrund, design, förankring och rekrytering*. (No. Rapport No. C 2018). Stockholm: Karolinska Institutet.
- Gustavsson, P., Frögéli, E., & Rudman, A. (2017). *Saker, motiverad och skicklig. Forskningsbaserad intervention för att stimulera hälsa, arbetsengagemang och kompetens hos nya sjuksköterskor. Rapport B 2017: 6* (Vetenskaplig slutrapport till AFA Försäkring. Diar No. Rapport B 2017: 6) (p. 98). Stockholm: Karolinska institutet.
- Hadzibajramovic, E., Ahlborg, G., Grimby-Ekman, A., & Lundgren-Nilsson, Å. (2015). Internal construct validity of the stress-energy questionnaire in a working population, a cohort study. *BMC Public Health*, 15, 180. doi:10.1186/s12889-015-1524-9
- Jones, G. R. (1986). Socialization tactics, self-efficacy, and newcomers' adjustments to organizations. *Academy of Management Journal*, 29(2), 262–279. doi:10.2307/256188
- Kammeyer-Mueller, J. D., & Wanberg, C. R. (2003). Unwrapping the organizational entry process: disentangling multiple antecedents and their pathways to adjustment. *The Journal of Applied Psychology*, 88(5), 779–794. doi:10.1037/0021-9010.88.5.779
- Kammeyer-Mueller, J. D., Wanberg, C., Rubenstein, A., & Song, Z. (2013). Support, undermining and newcomer socialization: Fitting in during the first 90 days. *Academy of Management Journal*, 56(4), 1104–1124.
- Kim, T., Cable, D. M., & Kim, S. (2005). Socialization tactics, employee proactivity, and person-organization fit. *The Journal of Applied Psychology*, 90(2), 232–241. doi:10.1037/0021-9010.90.2.232
- Klein, C., DiazGranados, D., Salas, E., Le, H., Burke, C. S., Lyons, R., & Goodwin, G. F. (2009). Does Team Building Work? *Small Group Research*, 40(2), 181–222. doi:10.1177/1046496408328821
- Longo, Y., Gunz, A., Curtis, G. J., & Farsides, T. (2016). Measuring need satisfaction and frustration in educational and work contexts: the need satisfaction and frustration scale (NSFS). *Journal of Happiness Studies*, 17(1), 295–317. doi:10.1007/s10902-014-9595-3
- Miller, V. D., & Jablin, F. M. (1991). Information seeking during organizational entry: influences, tactics, and a model of the process. *Academy of Management Review*, 16(1), 92–120. doi:10.5465/AMR.1991.4278997
- Reichers, A. E. (1987). An interactionist perspective on newcomer socialization rates. *The Academy of Management Review*, 12(2), 278. doi:10.2307/258535
- Saks, A. M., & Gruman, J. A. (2012). Getting newcomers on board: A review of socialization practices and introduction to socialization resources theory. In C. R. Wanberg (Ed.), *The Oxford handbook of organizational socialization*. (pp. 27–55).
- Saks, A. M., Uggerslev, K. L., & Fassina, N. E. (2007). Socialization tactics and newcomer adjustment: A meta-analytic review and test of a model. *Journal of Vocational Behavior*, 70(3), 413–446. doi:10.1016/j.jvb.2006.12.004
- Van Maanen, J., & Schein, E. H. (1979a). Toward a theory of organizational socialization. In B. M. Staw (Ed.), *Research in Organizational Behavior*, 1 (pp. 209–264). Greenwich, CT: JAI Press.
- Van Maanen, J., & Schein, E. H. (1979b). Toward a Theory of Organizational Socialization.

In B. M. Staw (Ed.), *Research in Organizational Behavior, 1* (pp. 209–264).  
Greenwich, CT: JAI Press.

Wännström, I., Peterson, U., Asberg, M., Nygren, A., & Gustavsson, J. P. (2009).  
Psychometric properties of scales in the General Nordic Questionnaire for  
Psychological and Social Factors at Work (QPS): confirmatory factor analysis and  
prediction of certified long-term sickness absence. *Scandinavian Journal of Psychology*,  
50(3), 231–244. doi:10.1111/j.1467-9450.2008.00697.x

## 7 Appendix A

Appendix A innehåller OST-skalans item indelade utifrån faktorladdningar (tabell 10) samt den kompletta självskattningsskalan OST med svarsformat (figur 6).

Tabell 10. *OST-skalans item indelade utifrån faktorladdningar*

<i>Faktor: Reviderad delskala</i>	<i>Enskilda taktiker</i>
F1: Återkopplande insatser	Diskussion om arbetsuppgifter (ostsf) Hjälp att reflektera över yrkesroll (ostsf) Hjälp att se olika perspektiv av upplevelser (ostsf) Fått svar på frågor ang arbetsuppgifter (ostsf) Fått feedback (ostsf) Kunnat prata om att vara ny (ostsf)
F2: Stödfunktioner	Prioriteringshjälp (ostsf) Planeringshjälp (ostsf) Justering av arbetsuppgifter (ostsf) Skugning (ostsf) Använt stödmaterial (ostsia) Utbildningsaktivitet (ostu) Övningsuppgifter (ostu)
F3: Sociala aktiviteter	Arbetstid till att lära känna kollegor (ostsia) Arbetstid till att lära känna andra nya (ostsia) Sociala aktiviteter utanför arbetstid (ostsia) Reflektionstid med andra nya (ostsia)
F4: Arbetsgivarens beredskap	Reducerad arbetstid (ostab) Förenklade uppgifter (ostab) Delat ansvar (ostab) Extra tid/en sak i taget (ostab) Formellt introducerad socialt (ostsia)** Orienterad på arbetsplatsen (ostsia)**

Delskaletillhörighet i OST-skalen redovisas som förkortningar inom parentes efter respektive taktik: ab=Arbetsgivarens beredskap, sf=Stödfunktioner, sia=Stöttande insatser och aktiviteter, u=Utbildning. \*\* = ej inkluderad i faktoranalysen. *Principal Component Analysis* med Varimax rotation.

## Appendix A

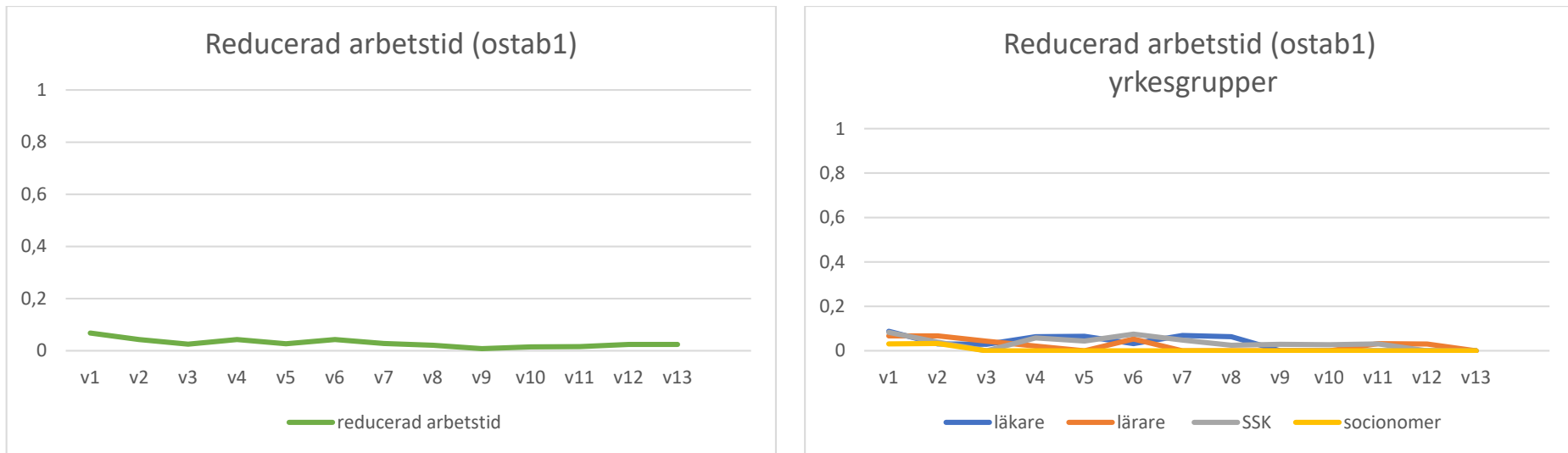
Delskala	Fråga	Svarsformat
<i>Arbetsgivarens beredskap:</i> I syfte att underlätta för dig som nyanställd, har du (i jämförelse med mer erfarna kollegor) under den senaste veckan...	haft reducerad arbetstid/kortare arbetsdag? (ostab1) fått extra tid till uppgifter eller fått fokusera på ett särskilt arbetsområde i taget? (ostab2) delat ansvaret för vissa/alla arbetsuppgifter med någon? (ostab3) fått arbeta med mindre svåra uppgifter? (ostab4)	Ja/nej
<i>Stödfunktioner:</i> Under den senaste veckan på arbetsplatsen...	har någon hjälpt dig att planera genomförandet av ditt arbete? (ostsf1) har någon hjälpt dig att prioritera bland dina arbetsuppgifter? (ostsf2) har du kunnat diskutera dina arbetsuppgifters innehåll och omfattning med någon? (ostsf3) har du gått bredvid eller ”skuggat” någon för att observera hur arbetet utförs? (ostsf4) har någon ändrat innehållet i eller omfattningen av dina arbetsuppgifter (t.ex. lagt till om du varit understimulerad eller tagit bort om du har haft för mycket)? (ostsf5) har någon hjälpt dig att reflektera över din yrkesroll? (ostsf6) har någon hjälpt dig med att se olika perspektiv på dina upplevelser i arbetet? (ostsf7)	Ja/nej
	har någon svarat på frågor om dina arbetsuppgifter? (ostsf8) har någon gett dig feedback på ditt arbete? (ostsf9) har du kunnat prata med någon om att vara ny på arbetsplatsen? (ostsf)	1=Aldrig 2=Någon enstaka gång 3=Vid några tillfällen 4=Dagligen 5=Flera gånger per dag
<i>Stöttande inslag och aktiviteter:</i> Under den senaste veckan...	har du blivit formellt introducerad för dina kollegor? (ostsia1) har du blivit orienterad/runtvisad på arbetsplatsen (dvs. blivit visad lokaler, teknik/utrustning och personal)? (ostsia2) har du använt dig av stödmaterial (t.ex. instruktionspärmar/manualer eller en webbplats för kunskaps- och introduktionsmaterial)? (ostsia3) har din arbetsplats avsatt arbetstid till att nyanställda ska få lära känna sina kollegor? (ostsia4) har din arbetsplats avsatt arbetstid till att nyanställda ska få lära känna varandra? (ostsia5) har din arbetsplats planerat/organiserat någon aktivitet utanför arbetstid för att nyanställda ska få lära känna sina kollegor? (ostsia6) har din arbetsplats avsatt arbetstid till nyanställda för att få dela tankar och känslor av att vara ny? (ostsia7)	Ja/nej  1=Ja och jag närvarade 2=Ja, men jag närvarade inte 3=Nej
<i>Utbildning:</i> Under den senaste veckan...	har du fått arbetsuppgifter att utföra i övningsyfte? (ostu1) har du deltagit i någon utbildningsaktivitet som anordnats särskilt för dig som nyanställd? (ostu2)	Ja/nej

Förkortningar på OST-skalans delskalor: ostab=Arbetsgivarens beredskap, ostsf=Stödfunktioner, ostsia=Stöttande insatser och aktiviteter, ostu=Utbildning

*Figur 6.* Den kompletta självskattningsskalan OST med svarsformat.

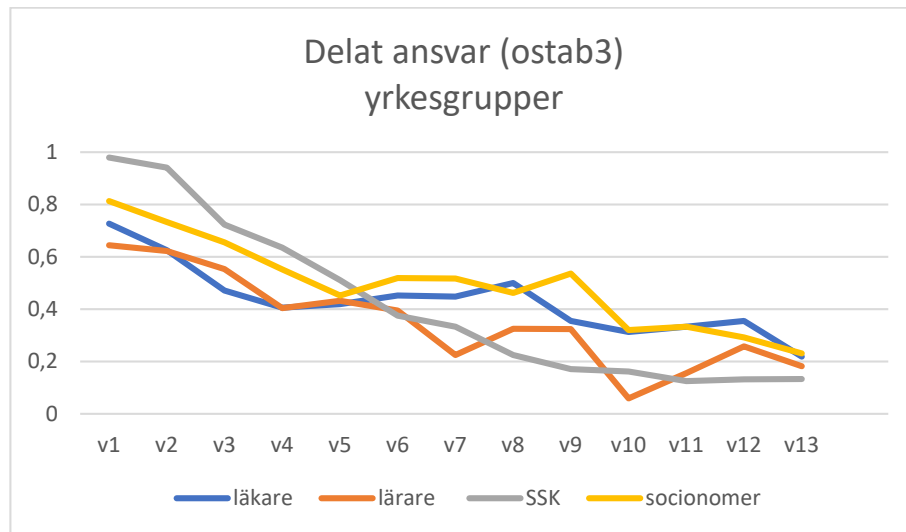
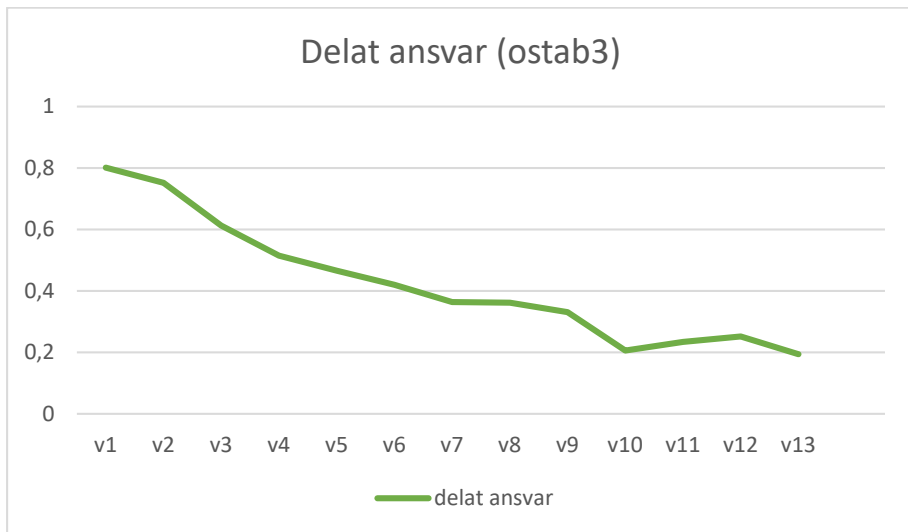
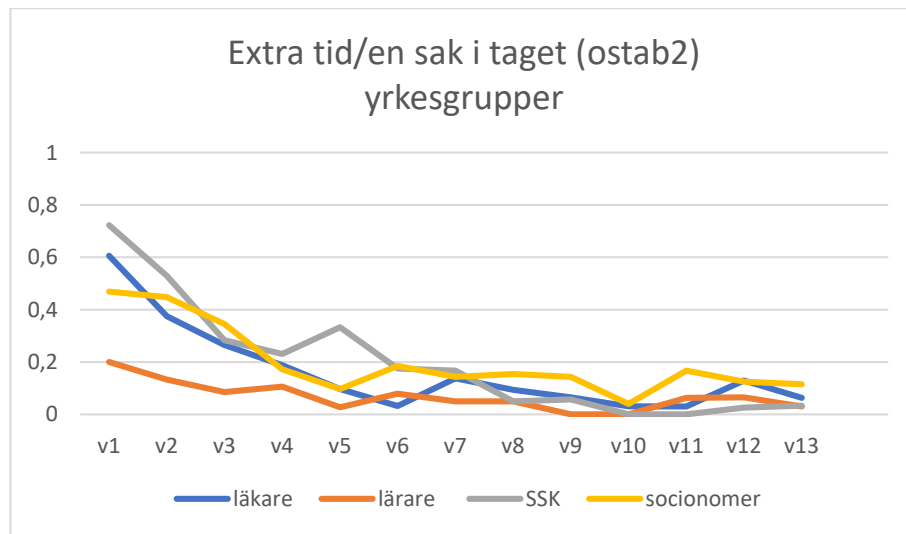
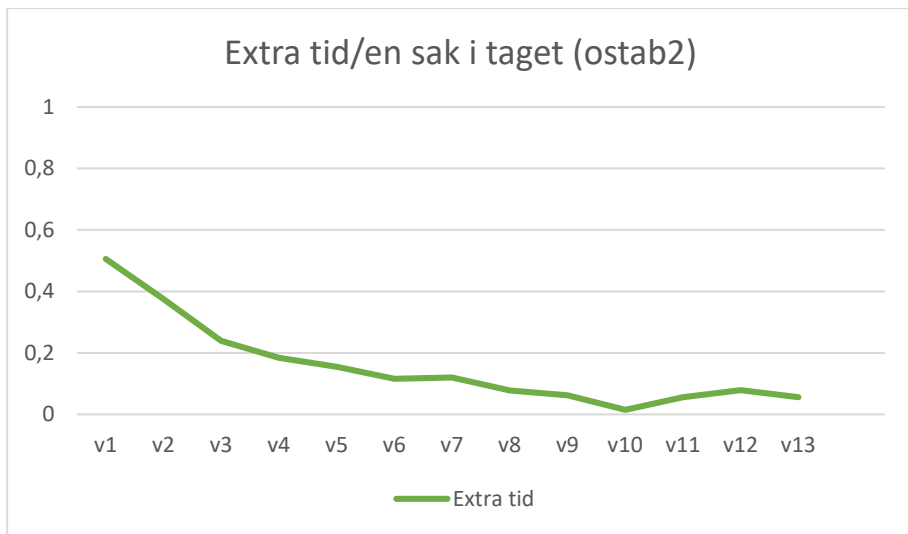
## 8 Appendix B

Appendix B innehåller figurerna 7-18: prevalensfigurer för varje enskild taktik, generellt och per yrkesgrupp.



Figur 7. Prevalens för taktiken 'reducerad arbetstid', generellt och per yrkesgrupp.

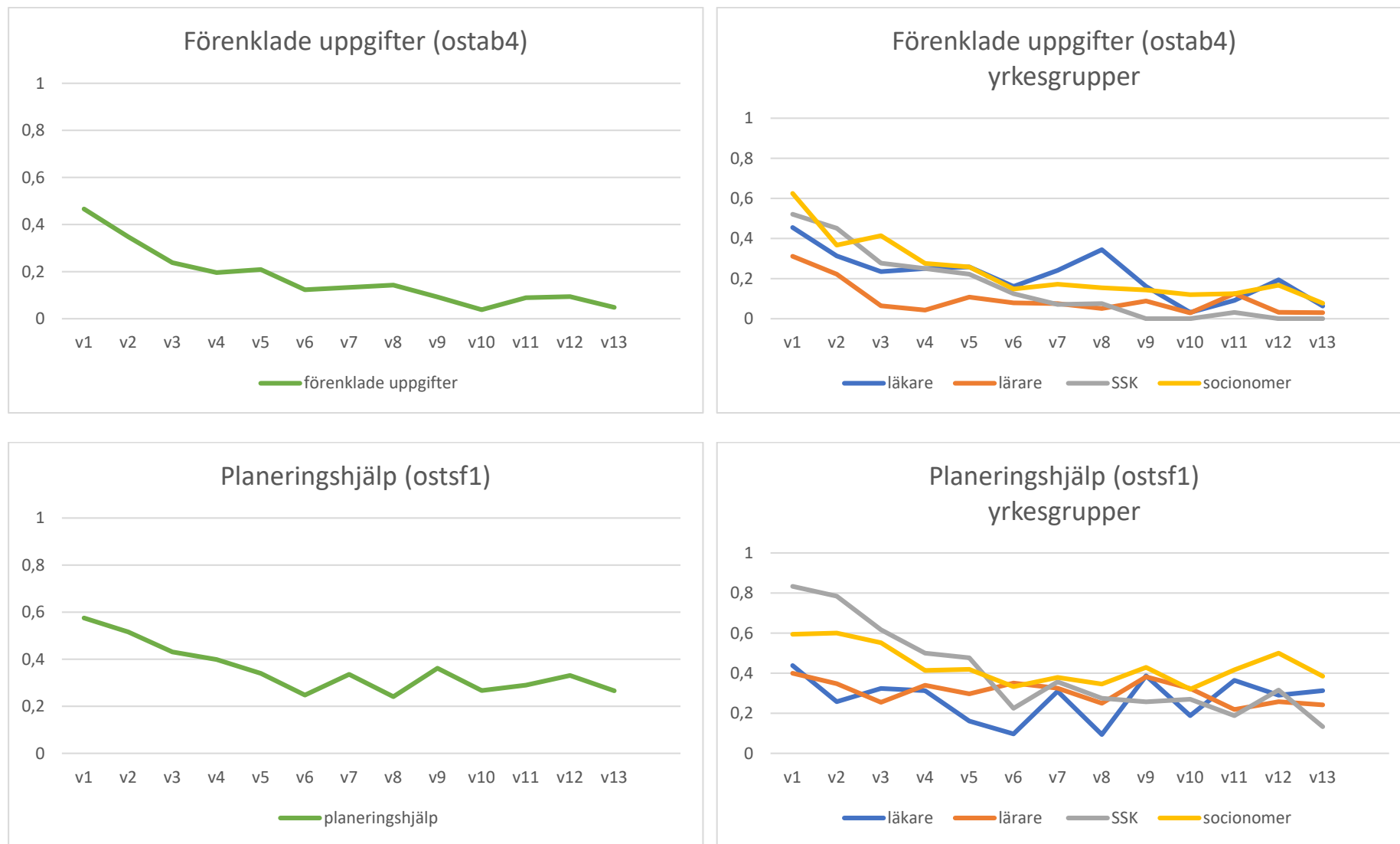
Appendix B





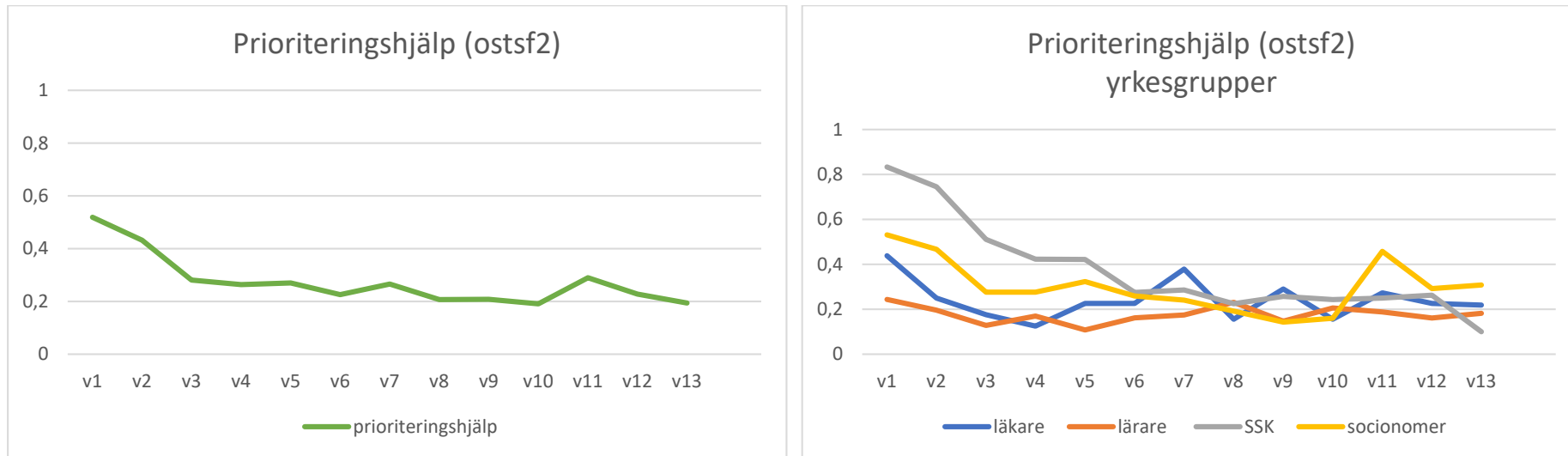
## Appendix B

Figur 8. Prevalens för taktikerna 'extra tid/en sak i taget' och 'delat ansvar', generellt och per yrkesgrupp.

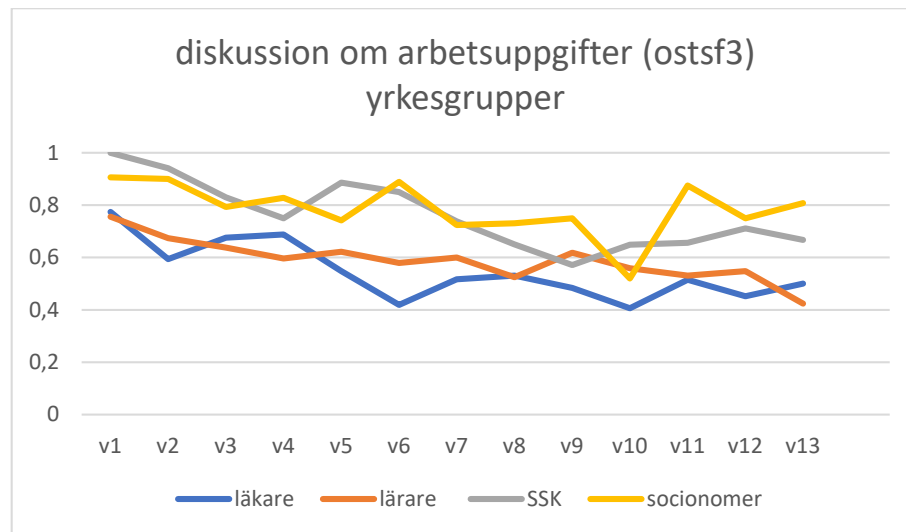
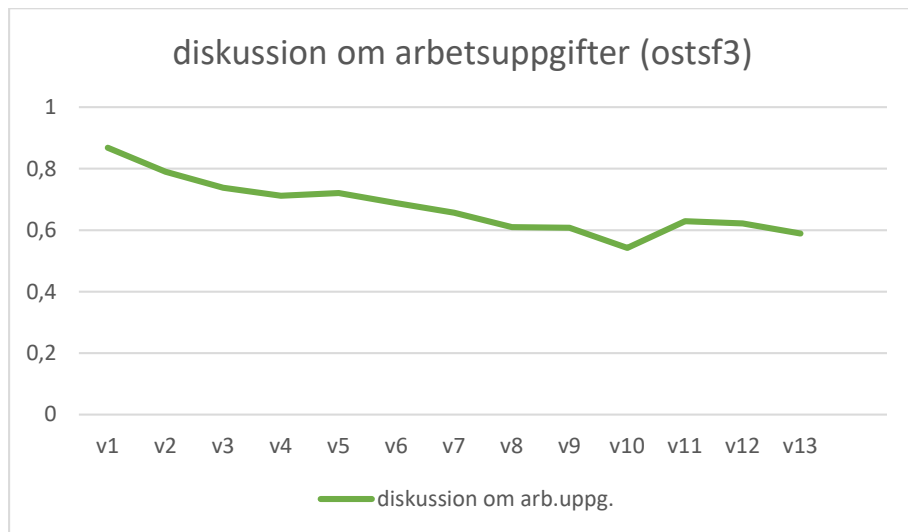


Appendix B

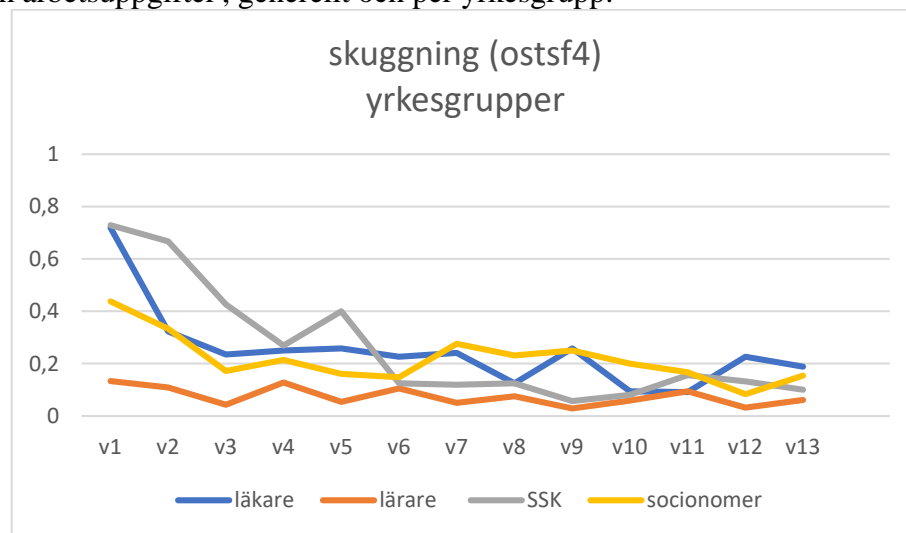
Figur 9. Prevalens för taktikerna 'förenklade uppgifter' och 'planeringshjälp', generellt och per yrkesgrupp.



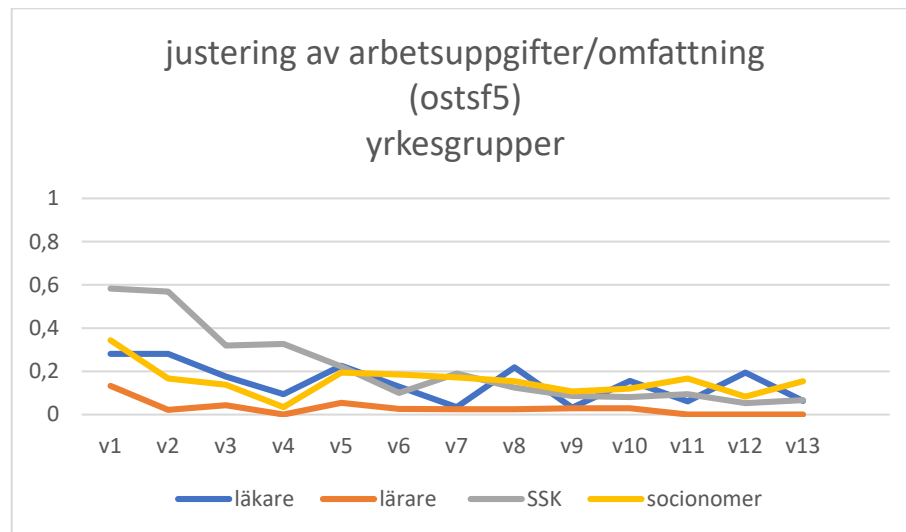
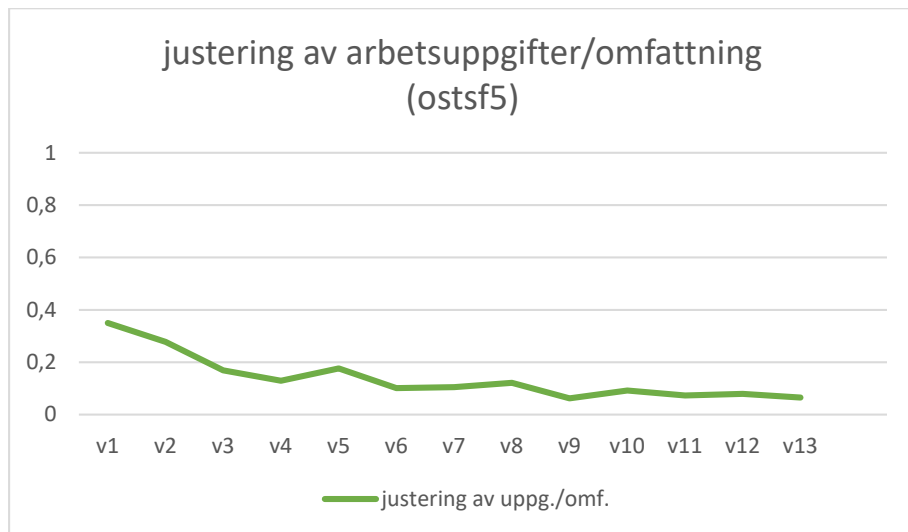
Appendix B



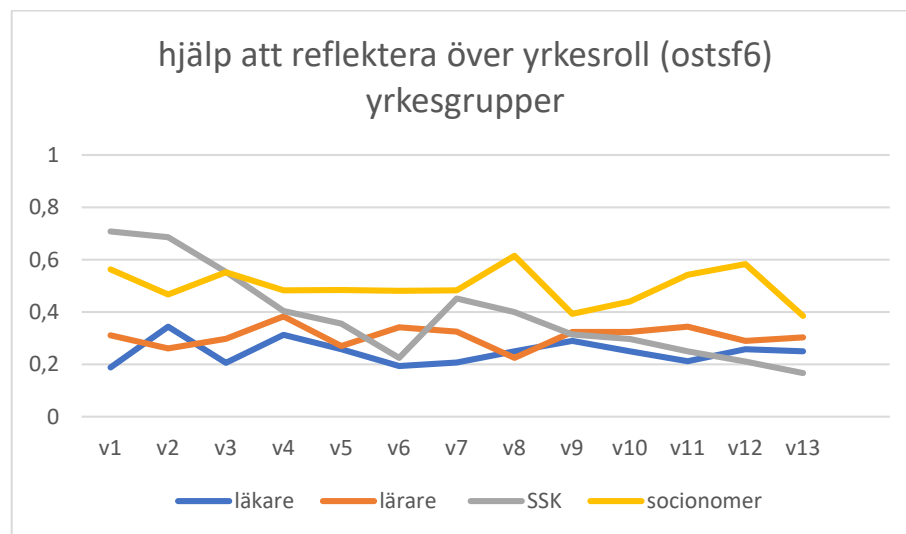
Figur 10. Prevalens för taktikerna 'prioriteringshjälp' och 'diskussion om arbetsuppgifter', generellt och per yrkesgrupp.



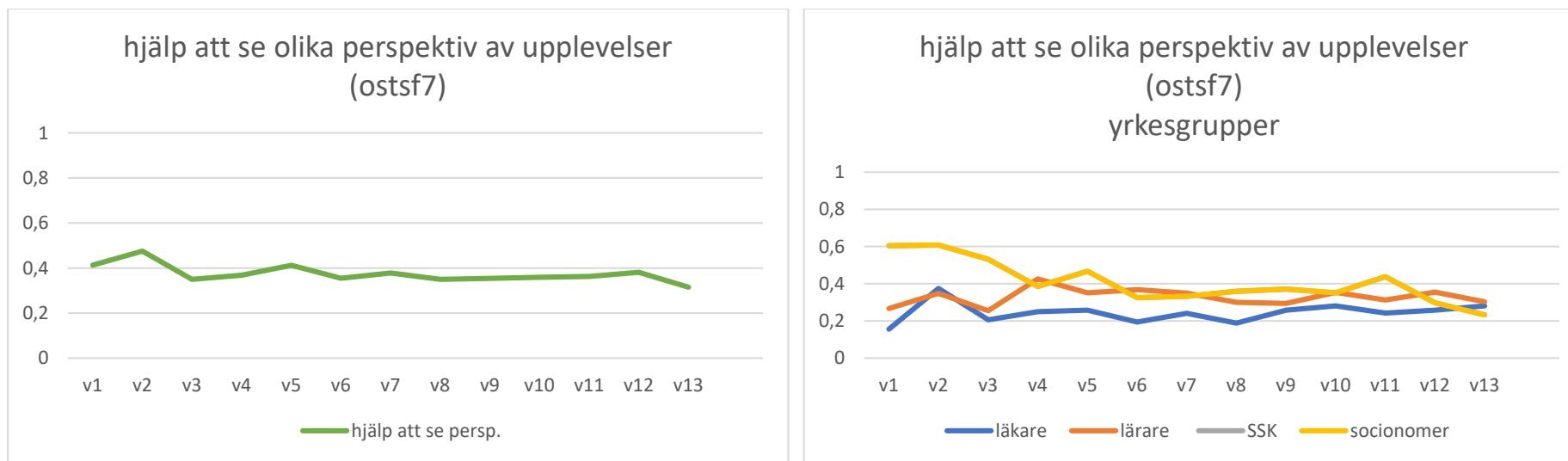
Appendix B



Figur 11. Prevalens för taktikerna 'skuggning' och 'justering av arbetsuppgifter/omfattning', generellt och per yrkesgrupp.

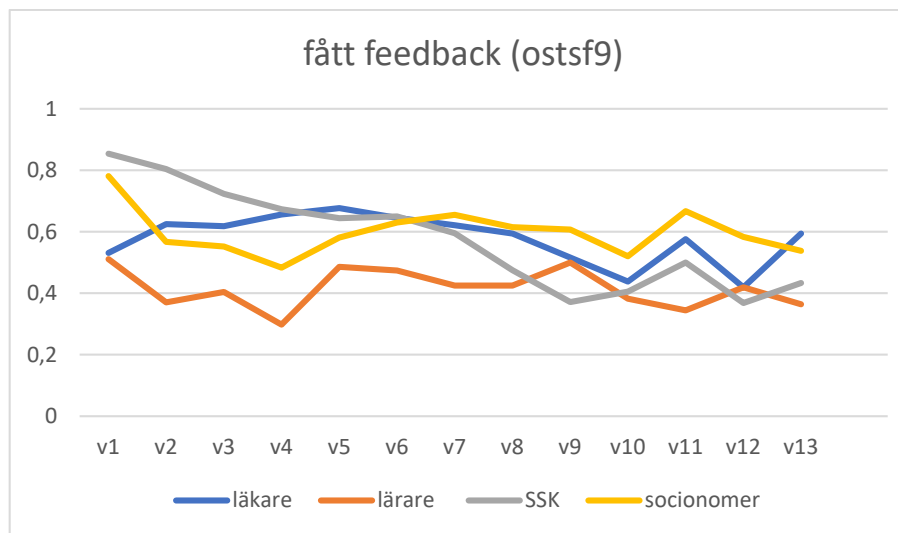
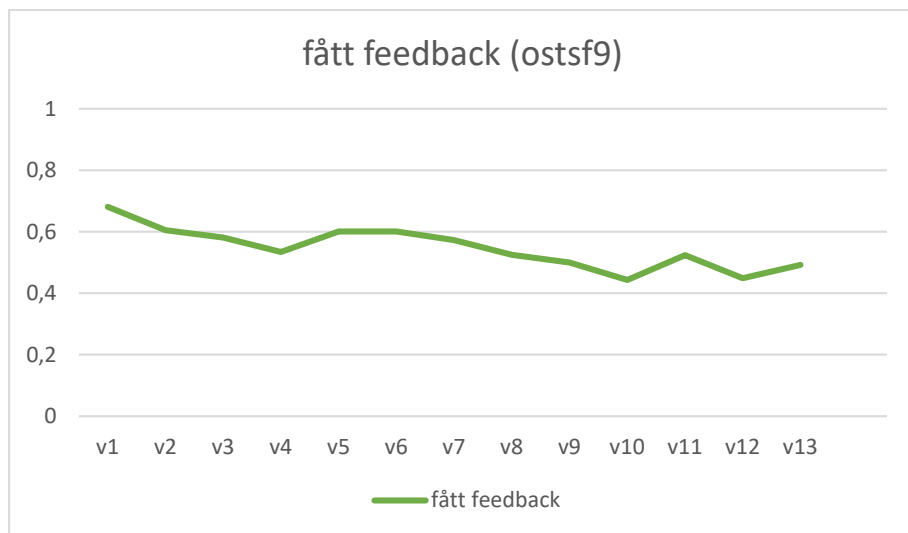
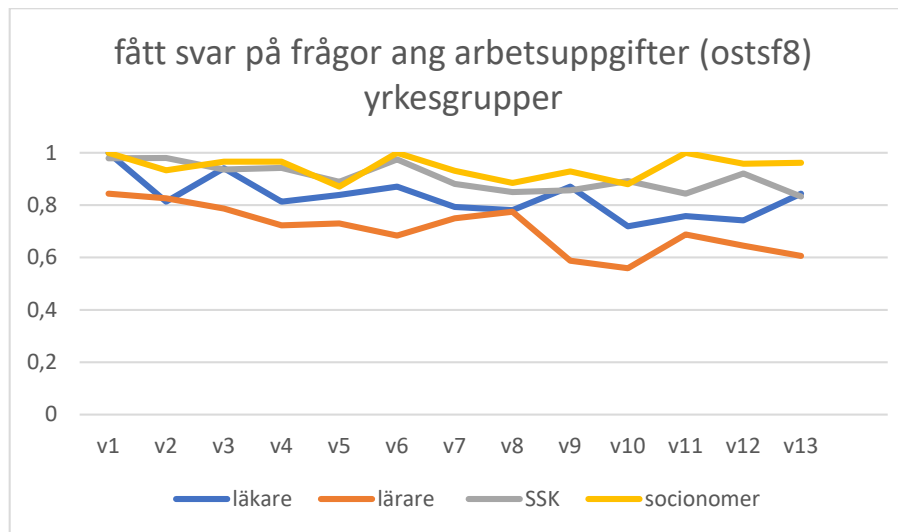
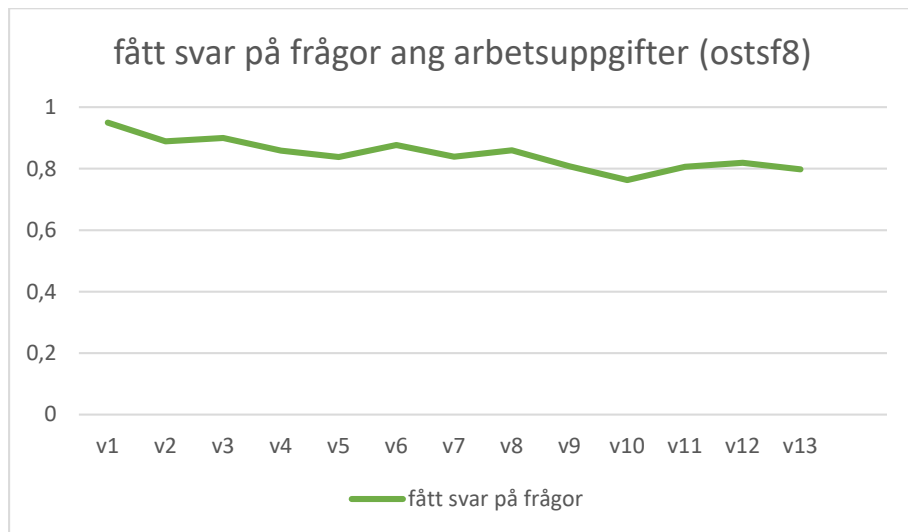


Appendix B



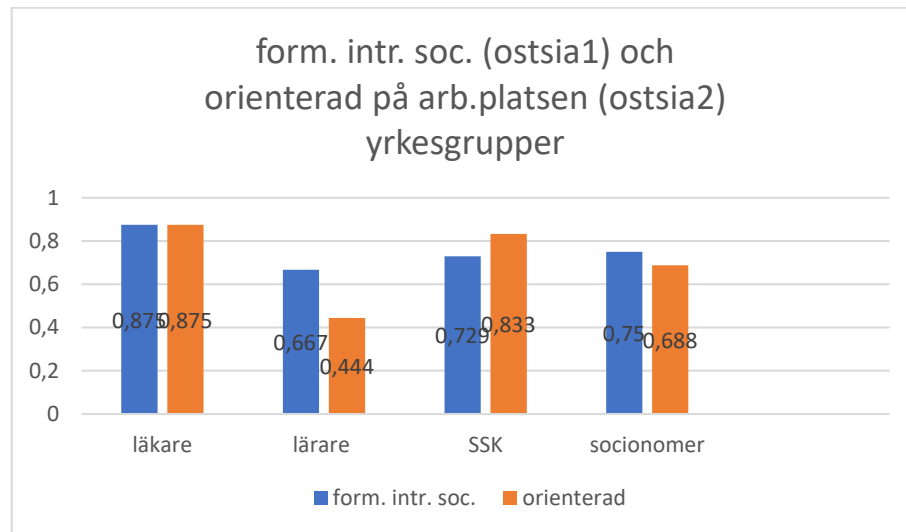
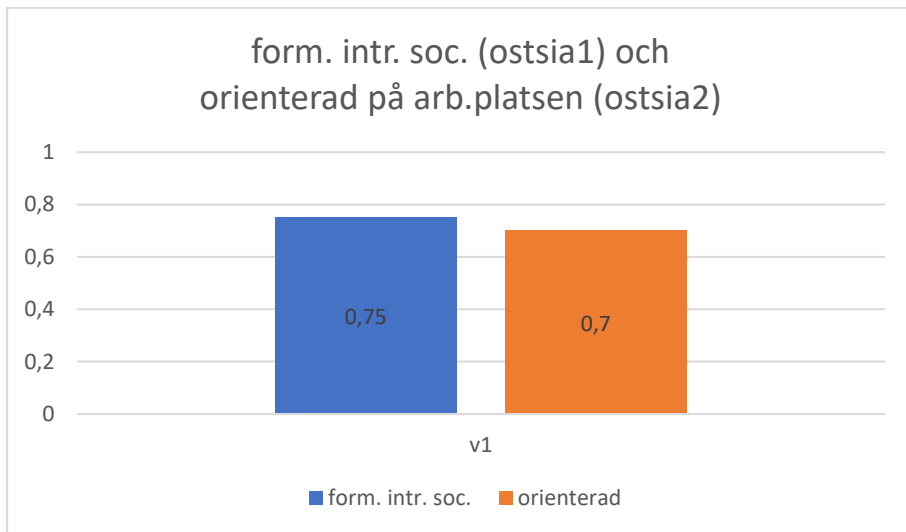
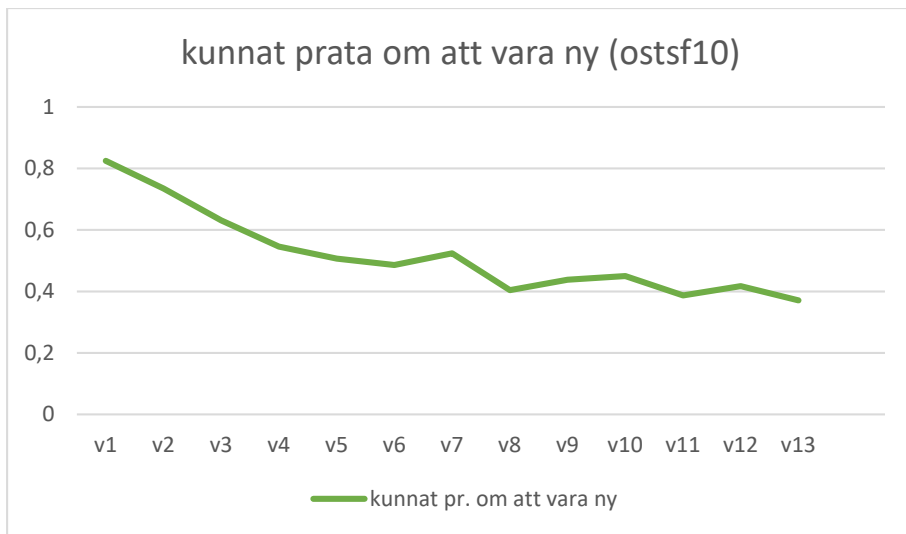
Figur 12. Prevalens för taktikerna 'hjälp att reflektera över yrkesroll' och 'hjälp att se olika perspektiv av upplevelser', generellt och per yrkesgrupp.

Appendix B



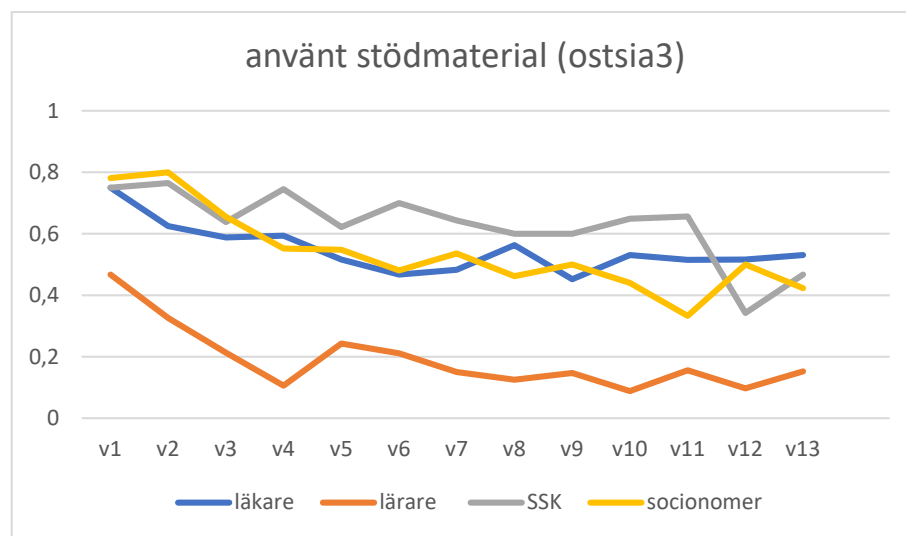
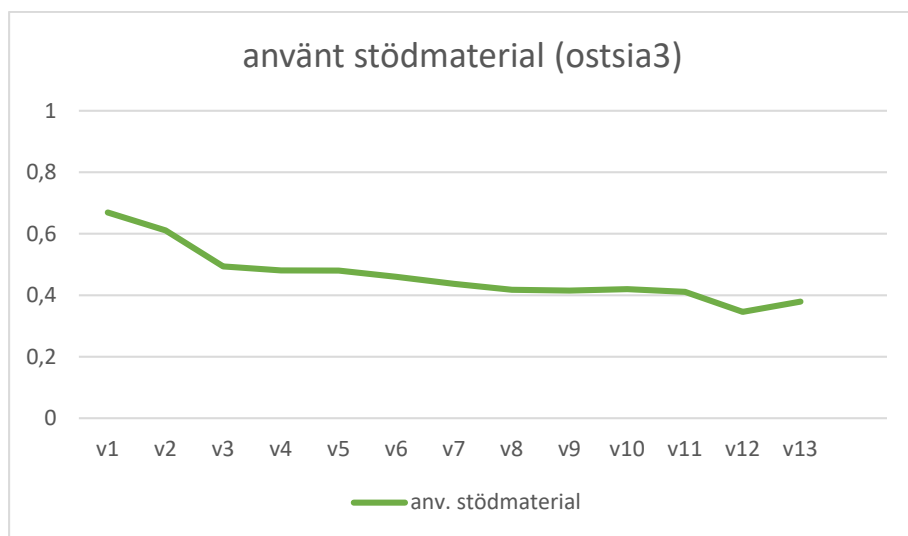
Figur 13. Prevalens för taktikerna 'fått svar på frågor ang arbetsuppgifter' och 'fått feedback', generellt och per yrkesgrupp.

Appendix B



Appendix B

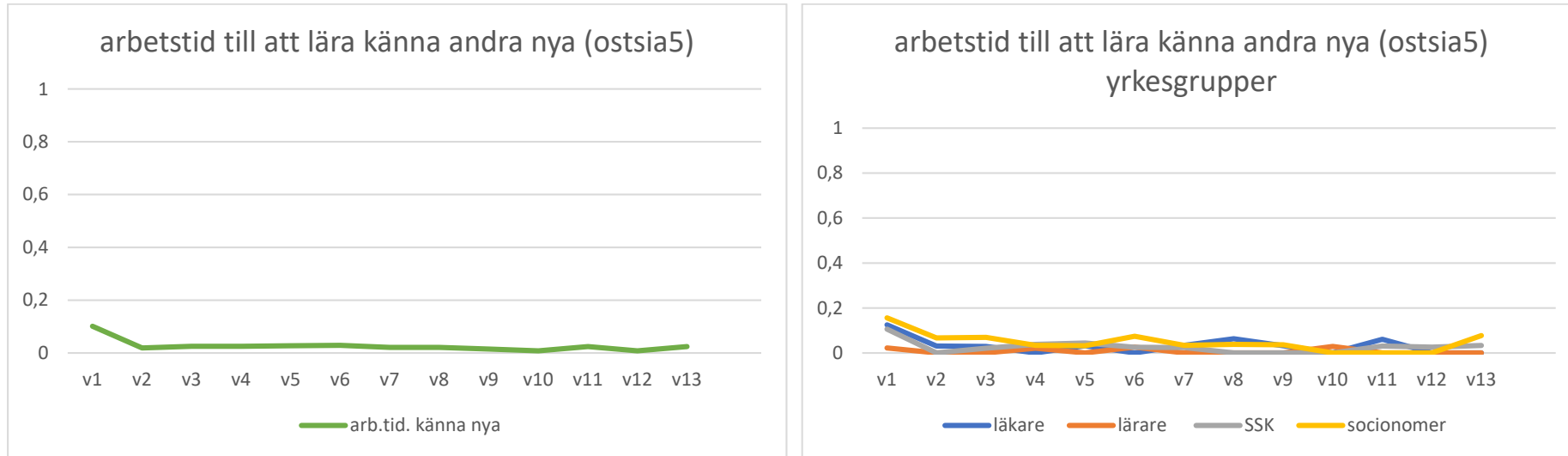
Figur 14. Prevalens för taktikerna 'kunnat prata om att vara ny' och 'formellt introducerad/orienterad på arbetsplatsen', generellt och per yrkesgrupp.



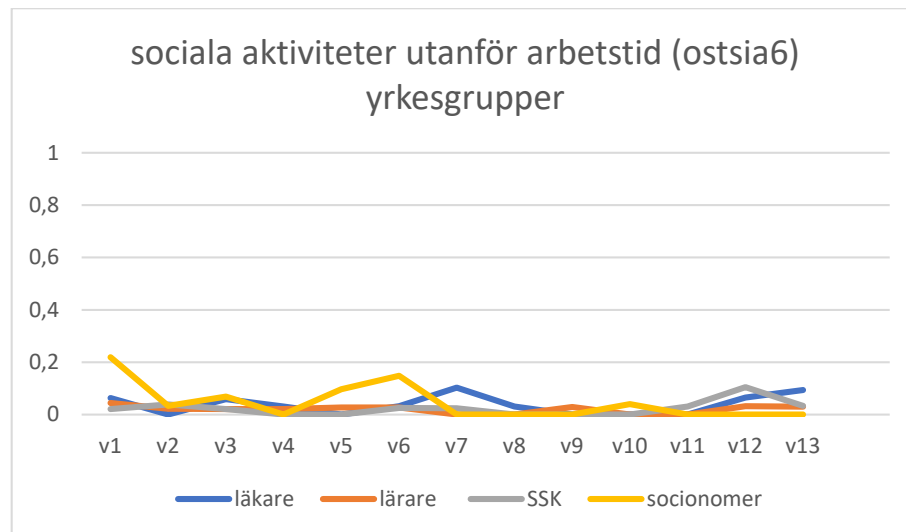
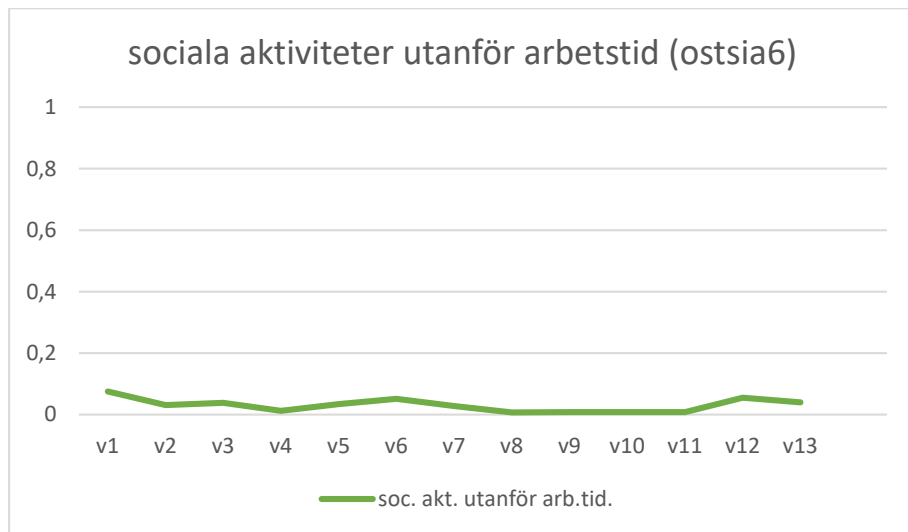


Appendix B

Figur 15. Prevalens för taktikerna 'använt stödmaterial' och 'arbetstid till att lära känna kollegor', generellt och per yrkesgrupp.



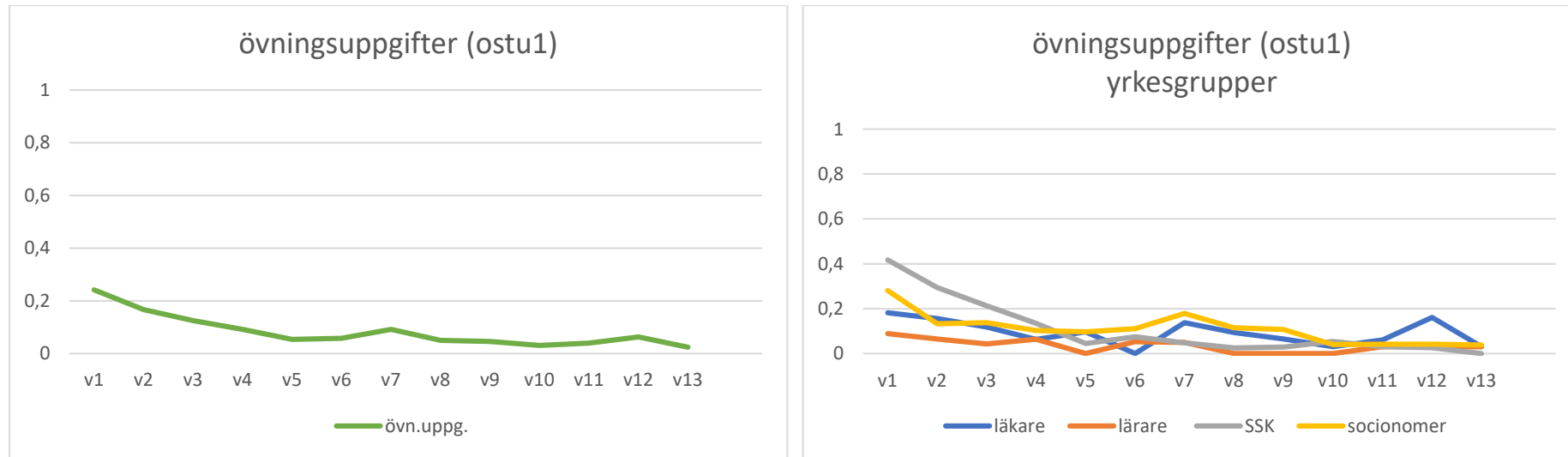
Appendix B



Figur 16. Prevalens för taktikerna 'arbetstid till att lära känna andra nya' och 'sociala aktiviteter utanför arbetstid', generellt och per yrkesgrupp.

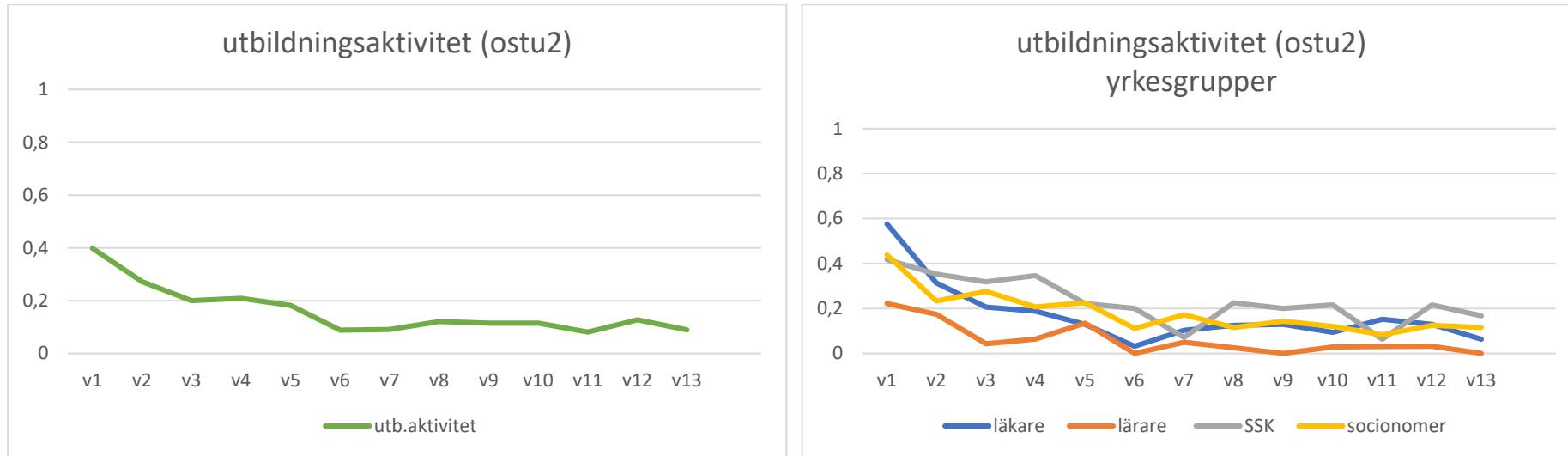


## Appendix B



Figur 17. Prevalens för taktikerna 'reflektionstid med andra nya' och 'övningssuppgifter', generellt och per yrkesgrupp.

Appendix B



Figur 18. Prevalens för taktiken 'utbildningsaktivitet', generellt och per yrkesgrupp.

## 9 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.

## Rapporter

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

## Rapporter

- 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

## Rapporter

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. C 2018: 2 Nya professionella: Bakgrund, design, förankring och rekrytering. Gustavsson P, Agrenius B, Hedberg, J, von Rüdinger N, Annas P, & Rudman A.

No. B 2018:2 Schemaläggning i vården – schemaläggares och nytexaminerade sjuksköterskors perspektiv. Epstein M, Dahlger A, Söderström M, & Rudman A.

No. B 2018:3 Hedberg J, von Rüdiger N, Agrenius B, & Gustavsson P. Organisatoriska insatser för att introducera och stödja nya medarbetare: Förekomst och effekter på nyanställdas osäkerhet och stress. En rapport från projektet Nya professionella.

Rapporterna och aktuella publikationsförteckningar finns att ladda ned från forskargruppens hemsida

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





**Karolinska  
Institutet**