

Motiv till yrkesval, utvärdering av utbildning och
förväntningar på första jobbet efter yrkesexamen:
En jämförelse mellan jurist-, läkar-, lärar-,
sjuksköterske- och socionomstudenter

Petter Gustavsson
Ann Rudman



**Karolinska
Institutet**

Innehållsförteckning

| | | |
|--------|---|----|
| 1 | Sammanfattning | 4 |
| 2 | Bakgrund | 7 |
| 3 | Metod..... | 9 |
| 3.1 | Studiedeltagare | 11 |
| 3.2 | Instrument | 11 |
| 3.3 | Motiv till yrkesval | 11 |
| 3.4 | Utvärdering av utbildning, lärosäte och yrkesval | 12 |
| 3.4.1 | Yrkesförberedelse..... | 12 |
| 3.4.2 | Studentengagemang och resursutnyttjande | 12 |
| 3.4.3 | Förväntningar på det kommande arbetslivet | 12 |
| 3.5 | Data analys..... | 12 |
| 4 | Resultat | 14 |
| 4.1 | Motiv till yrkesval | 14 |
| 4.2 | Utvärdering av utbildning, lärosäte och yrkesval | 17 |
| 4.3 | Yrkesförberedelse..... | 19 |
| 4.4 | Studentengagemang och resursutnyttjande..... | 20 |
| 4.5 | Återhämtning | 21 |
| 4.6 | Alternativa orsaker till skillnader mellan utbildningsprogram..... | 23 |
| 4.6.1 | Skillnader mellan lärosäten..... | 24 |
| 4.6.2 | Demografiska skillnader | 25 |
| 4.7 | Förväntningar på att börja arbeta | 27 |
| 4.7.1 | Göra jobbet, göra nytta, vara behövd och göra skillnad | 28 |
| 4.7.2 | Utvecklas i yrket..... | 29 |
| 4.7.3 | Att få kollegor och bli del av en arbetsgrupp | 29 |
| 4.7.4 | Få struktur på tillvaron | 29 |
| 4.8 | Förväntningar på att börja arbeta: analys av samband | 30 |
| 4.9 | Förväntningar på att börja arbeta: yrkesspecifika förväntningar..... | 31 |
| 4.10 | Farhågor inför att börja arbeta..... | 31 |
| 4.10.1 | Att vara ny: Känna sig otillräcklig, inkompetent och ovälkommen | 33 |
| 4.10.2 | Hög arbetsbelastning, ansträngt arbetsklimat och stress | 33 |
| 4.10.3 | Brist på frihet - att inte få ihop livspusslet..... | 33 |
| 4.11 | Farhågor inför att börja arbeta: analys av samband..... | 34 |
| 4.12 | Farhågor inför att börja arbeta: yrkesspecifika farhågor | 35 |
| 5 | Diskussion | 36 |
| 5.1 | Skillnader mellan utbildningsinriktningarna | 37 |
| 5.1.1 | Jurister | 38 |
| 5.1.2 | Läkare | 38 |
| 5.1.3 | Lärare..... | 38 |
| 5.1.4 | Sjuksköterskor..... | 38 |
| 5.1.5 | Socionomer..... | 39 |
| 5.2 | Metodologiska reservationer | 39 |
| 6 | Referenser..... | 40 |
| 7 | Rapporter | 43 |
| 8 | Bilagor | 47 |

1 Sammanfattning

I forskningsprojektet "Nya professionella" följs nya jurister, läkare, lärare, sjuksköterskor och socionomer under sitt första år i yrket¹. Studiedeltagarna rekryterades under sin sista tid på utbildningen och 219 studenter kom att registrera sig för studien².

En första enkät skickades ut inför examen (januari 2018) och inkluderade frågor om motiv till yrkesval, utbildningens kvalitet, yrkesförberedelse samt förväntningar och farhågor inför första jobbet efter yrkesexamen. Syftet med denna rapport är att presentera resultat från de studiedeltagare som besvarade den första enkäten rörande val av utbildning, förberedelser inför och förväntningar på första jobbet efter yrkesexamen.

Enkäten kom att besvaras av 210 av de 219 som registrerat sig för att delta i studien (96% svarsfrekvens). Fördelningen av dessa 210 över de olika yrkesgrupperna blev enligt följande: 6 jurister, 44 läkare, 57 lärare, 59 sjuksköterskor och 44 socionomer. Av de 210 i undersökningsgruppen angav 174 att de är kvinnor (83%) och 68% att de var sammanboende (inkl. gift eller partnerskap). Medelåldern var 30 år med en andel på närmare 50% (47%) som var födda på 90-talet. En tredjedel av gruppen (33%) angav att en eller båda av ens föräldrar var födda utomlands. Något mindre än en tredjedel (30%) rapporterade att de hade hemmavarande barn. Läkargruppen avvek från de övriga grupperna med högre andel som är yngre, är män och inte har hemmavarande barn.

Resultaten visade att en stor andel av studenterna (70%) uttryckte tydliga altruistiska respektive inre (av eget genuint intresse) motiv för sitt yrkesval. Andelen som motiverades av yttre motiv (som status, position, karriär eller lön) utgjorde 25%. Svarsprofilen för varje yrkesgrupp visade att alla yrkesgrupper hade en liknande motivationsprofil, med högsta andelar med tydliga altruistiska och inre motiv och med låg andel av tydliga yttre motiv. Några få nivåskillnader mellan yrkesgrupperna kunde identifieras. Vad gäller yttre motiv var andelen som angav detta motiv något högre för läkare och lärare i jämförelse med de något lägre andelarna för sjuksköterskor och socionomer. För inre motivation var det ingen grupp som utmärkte sig med en speciellt hög andel. Det som avvek tydligast var att socionomerna hade en lägre andel som skattat tydliga inre motiv för sitt yrkesval.

Studenterna gav genomgående högt betyg för sin utbildning (59% har givit betygen "Väl godkänt" eller "Mycket väl godkänt"). En stor majoritet svarade också att de skulle valt samma lärosäte (60%) och samma utbildning (80%) om de kunnat göra om sitt val. Ett positivt omdöme om utbildningen var signifikant vanligare bland läkare och signifikant

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

² Under den andra rekryteringsomgången tillkom ytterligare 110 studenter. Data från denna andra rekryteringsomgång kommer att presenteras i en separat rapport.

Sammanfattning

mindre vanligt bland sjuksköterskor. Ett positivt omdöme om lärosätet var signifikant mer vanligt bland lärare och signifikant mindre vanligt bland sjuksköterskor.

Inför examen rapporterade knappt två tredjedelar (64%) av gruppen att de uppfattade sig som väl förberedda för att börja arbeta i sitt yrke. Läkarna skattade relativt högre nivåer av yrkesförberedelse (84%). Lägst grad av yrkesförberedelse skattades av socionomerna (46%).

Under sin studietid hade mellan drygt 10 till knappt 20% av studenterna haft uppdrag inom studentkår/studentförening eller haft uppdrag som studentrepresentant och något mer än var fjärde student har nyttjat studievägledning eller studenthälsan. Läkargruppen avvek här konsekvent med högre andel som varit engagerade samt nyttjat resurser och det motsatta gällde för lärargruppen (dvs lägre andel som varit engagerade och lägre andel som nyttjat resurser).

Det återfanns en stor variation mellan studiedeltagarna i hur mycket de angett att de tränar, ägnar tid åt fritidsintressen samt känner sig återhämtade efter ledighet. Majoriteten verkar vara fysiskt aktiva och ägna sig åt intressen minst varje vecka. Det vanligaste svaret var också att man ofta har en god återhämtning efter en kort ledighet. Sammantaget var dock gruppen som inte uppfattar att de har god återhämtning av betydande storlek.

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

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

Utifrån de resultat som redovisas i avsnitt 4.1-4.6 sammanfattas i avsnitt 5.1 resultaten för respektive yrkesgrupp mer utförligt. Avsnitt 4.7-4.8 redovisar också mer ingående samband mellan olika förväntningar respektive farhågor samt möjliga yrkesspecifika uttryck av dessa.

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

Projektgruppen har under studiens första faser (förankring, planering och rekrytering) bestått av Petter Gustavsson (vetenskaplig ledare, professor), Peter Annas (projektkoordinator, Fil dr), Beatrice Agrenius (projektassistent, jur. kand., kandidat på psykologprogrammet, KI), Julius Hedberg (projektassistent, kandidat på psykologprogrammet, KI), Nina von Rüdiger (projektassistent, författare, grafisk formgivare, illustratör, kandidat på psykologprogrammet, KI) och Bo Jenner (projektassistent, kandidat på psykologprogrammet, KI) Arbetet med förankring, planering och rekrytering beskrivs i en tidigare rapport från projektet (Gustavsson et al 2018).. Studien bygger på att tidigare projekt som planerats, genomförts och avrapporterats av Elin Frögéli, Ann Rudman och Petter Gustavsson (Frögéli et al 2017a, Frögéli et al 2017b, Frögéli et al 2018, accepted for publication, Gustavsson et al 2017, Högman et al 2017).

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

2 Bakgrund

Forskning om den första tiden på ett nytt jobb pekar på vikten av strukturerade introduktionsinsatser för att hantera nyanställdas osäkerhet och underlätta processerna med att erövra kompetens, roll och plats i arbetsgruppen (Wanberg 2012). Sådana insatser kan handla om speciellt utvalda arbetsuppgifter med syfte att stimulera lärande och integrering, mentorskap och handledning för att minska osäkerhet och sporra utveckling, begränsad arbetstid eller belastning med syfte att inte överbelasta inläringen och sociala aktiviteter för att bygga nätverk och relationer. På kort sikt är syftet med insatserna att maximera inläring och minimera osäkerhet. På längre sikt är syftet att skapa arbetsengagemang och arbetstillfredsställelse.

Forskning inom området har lett fram till modeller och riktlinjer för ”best practices” som idag används i företag och organisationer världen över (Bauer 2014, Bauer & Erdogan 2014). Förutom ovan nämnda insatser så lyfter flera modeller betydelsen av tidigare erfarenheter hos de nyanställda eller delade kontaktytor mellan nyanställda och arbetsgivare sak (Saks & Ashforth 1997). En grupp där man inte kan utgå från sådana framgångsfaktorer handlar om de som kommer som nyanställda utan någon längre arbetslivserfarenhet, direkt från gymnasie- eller högskoleutbildning. Vikten av genomtänkta och väl genomförda introduktionsinsatser har här visat sig än viktigare för att minska osäkerhet och stimulera lärandet i den första tiden i yrket och för att säkra engagemang på sikt (Bauer et al 2007, Saks et al 2007).

Forskare inom området är överens om att humankapitalet hos nyutbildade integrerar med arbetsgivarens introduktionsinsatser och den vardagliga verksamhetens stöd i att skapa hållbarhet på sikt (Bauer & Erdogan 2014, Ellis et al 2015, Kammeyer-Mueller & Wanberg 2003). Resurser som diskuteras som viktiga initialt handlar om de nyanställdas kännedom om verksamheten eller personer inom verksamheten (Ashforth et al 2007, Kammeyer-Mueller & Wanberg 2003), vilken tillit man har till den kompetens man utvecklat genom utbildningen (Bauer et al 2007, Saks & Ashforth 1997); personliga förväntningar och farhågor inför det nya jobbet (Ashforth et al 2007, Kammeyer-Mueller & Wanberg 2003), motiv till och mål yrkesval (Ellis et al 2015, Saks & Ashforth 1997), samt ålder och livserfarenhet (Ellis et al 2015). Vår egen forskning inom om nya sjuksköterskor övergång mellan utbildning och arbetsliv har till exempel visat på hur motiv till yrkesval och tilltron till kompetens man utvecklat under utbildningen påverkar senare prestationer, arbetsrelaterade attityder och hälsa (Forsman et al 2012, Jirwe & Rudman 2012, Rudman & Gustavsson 2011, Rudman & Gustavsson 2012).

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

Syftet med föreliggande rapport är att presentera resultat från de studiedeltagare som besvarade den första enkäten rörande val av utbildning, förberedelser inför och förväntningar på första jobbet efter yrkesexamen. Rapporten beskriver dessutom datainsamlingen och ingående frågor. Analyserna inkluderar också skillnader mellan de olika utbildningsinriktningarna.

3 Metod

Under höstterminen 2017 informerades sistaterminsstudenter på ett antal utbildningsprogram och lärosäten om studien "Nya Professionella" (för mer information om urval och rekrytering se separat rapport (Gustavsson et al 2018)). Information om studien presenterades både muntligen och skriftligen, i form av ett informationsblad, vid ett besök av en representant från forskargruppen i samband med ordinarie undervisning. Information om studien spreds även via studentmail och lärplattformar. En Facebook-sida skapades även där studien beskrevs i detalj. Intresserade studenter ombads att registrera sig för studien via distribuerad länk, QR-kod eller Facebook-sida. När de för studien registrerade studenterna förväntades ha cirka två veckor kvar till sin examen (den 3:e 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 (96% svarsfrekvens) och inkluderade frågor om förväntningar på kommande arbetsliv, en utvärdering av utbildning och frågor om motiv till yrkesval. Fördelningen av dessa 210 deltagare över olika yrkesutbildningar och lärosäten ges i Tabell 1 och Tabell 2. För en av lärarna saknas uppgift om lärosäte.

Tabell 1. Antal studiedeltagare över yrke och utbildningsort.

| Yrke | Lärosäte | Deltagare |
|---------------|-------------------------------|-----------|
| Jurist | Stockholms Universitet | 6 |
| Läkare | Karolinska Institutet | 20 |
| | Linköpings Universitet | 5 |
| | Uppsala Universitet | 19 |
| Lärare | Högskolan Dalarna | 4 |
| | Stockholms Universitet | 30 |
| | Södertörns Högskola | 11 |
| | Uppsala Universitet | 11 |
| Sjuksköterska | Ersta Sköndal Bräcke Högskola | 15 |
| | Högskolan Dalarna | 5 |
| | Karolinska Institutet | 17 |
| | Röda Korsets Högskola | 9 |
| | Sophiahemmets högskola | 6 |
| | Uppsala Universitet | 7 |
| Socionom | Ersta Sköndal Bräcke Högskola | 19 |
| | Högskolan Dalarna | 12 |
| | Malmö Högskola | 6 |
| | Södertörns Högskola | 7 |

Tabell 2. Antal studiedeltagare per yrke.

| Yrke | Deltagare |
|---------------|-----------|
| Jurist | 6 |
| Läkare | 44 |
| Lärare* | 57 |
| Sjuksköterska | 59 |
| Socionom | 44 |

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

Antal deltagare per lärosäte återges i Tabell 3. De fyra lärosäten som bidragit med flest deltagare är Ersta Sköndal Bräcke Högskola, Karolinska Institutet, Stockholms Universitet och Uppsala Universitet.

Tabell 3. Antal som registrerat sig för studien per lärosäte.

| Lärosäte | Deltagare |
|-------------------------------|-----------|
| Ersta Sköndal Bräcke Högskola | 34 |
| Högskolan Dalarna | 21 |
| Karolinska Institutet | 37 |
| Linköpings Universitet | 5 |
| Malmö Högskola | 6 |
| Röda Korsets Högskola | 9 |
| Sophiahemmets högskola | 6 |
| Stockholms Universitet | 36 |
| Södertörns Högskola | 18 |
| Uppsala Universitet | 37 |

3.1 Studiedeltagare

Medelåldern i bland studiedeltagarna var vid registrering 30 år (standard avvikelse=7 år; variationsvidd 21 till 56 år). Av de 210 i kohorten angav 174 att de är kvinnor (83%), 34 män (16%) och 2 angav annan könstillhörighet (1%). På frågan om härkomst svarade 33% att en eller båda föräldrarna var födda utomlands. På frågan om aktuellt civilstånd så angav 32% att de var ensamstående och 68% att de var sammanboende (inkl. gift eller partnerskap). Något mindre än en tredjedel (30%) rapporterade att de hade hemmavarande barn.

Det finns vissa demografiska skillnader mellan yrkena. Tydligast är att läkargruppen avviker i flera demografiska variabler. Andelen som är födda på 90-talet är högre (70% vs snittet på 50%), här återfinns också en högre andel män (36% i jämförelse med snittet på 16%) och andelen som har hemmavarande barn är signifikant lägre än snittet (5% vs 30%). Andelen kvinnor är högre i sjuksköterskegruppen (92% vs snittet på 83%) och andelen som har hemmavarande barn är högre i lärargruppen (47% vs snittet på 30%). Inga skillnader återfinns mellan grupperna vad gäller civilstånd eller härkomst.

3.2 Instrument

Enkäten så som den användes för denna datainsamling kan ses i sin originalversion via länk (<https://survey.ki.se/Preview/8647>) samt återfinns i sin helhet som Bilaga 1. Nedan presenteras bakgrund och ursprung för respektive fråga.

3.3 Motiv till yrkesval

Motiv till yrkesval har mätts med ett instrument som tidigare använts vid studier på lärarstudenter och som för denna förkortats av Robert Thornberg vid Linköpings Universitet (Jungert et al 2014). Kortversionen omfattar 8 delfrågor uttrycka som påståenden. En sju-gradig svarsskala har använts för varje delfråga, löpande från (1) "stämmer inte alls till (7) "stämmer helt".

Instrumentet avser att mäta tre olika typer av motiv. Den första handlar om altruistiska motiv för val av yrke. I föreliggande studie mäts detta med två delfrågor (exempel "Jag har valt att studera till detta yrke därför att: - Genom mitt yrke kan jag göra något värdefullt för samhället". Delfrågorna återfinns i Bilaga 1 (Fråga 6, rad 2 och 5). Ett medelvärde på varje respondents svar på de två delfrågorna har beräknats och utgör testpoängen för varje individ på denna delskala.

De två andra typerna av motiv till yrkesval handlar om yttre (eng. extrinsic) och inre (eng intrinsic) motiv. Yttre motiv mäts med fyra delfrågor (exempel: Jag har valt att studera till detta yrke därför att: - Yrket ger mig god social status) och inre motiv mäts med två delfrågor (exempel: Jag har valt att studera till detta yrke därför att: - Yrket verkar stimulerande och roligt). Delfrågorna återfinns i Bilaga 1 (Yttre motivation: Fråga 6, rad 1, 3, 6 och 8; samt Inre motivation: Fråga 6, rad 2 och 7). Testpoäng för respektive delskala har tagits fram enligt samma princip som ovan.

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

3.4 Utvärdering av utbildning, lärosäte och yrkesval

Utvärderingsfrågor har inspirerats av frågor som använts i den nationella studentutvärderingsenkäten "Studentspeglarna" (Högskoleverket 2002, Högskoleverket 2007). De tre frågorna återfinns som fråga 2, 3 och 4 i Bilaga 1. Svartsvarssvaren på dessa frågor har kodats om för att ange andel som gett ett positivt omdöme. Ett positivt omdöme om utbildningen har definierats utifrån att man har givit betyget "Väl godkänd" eller "Mycket väl godkänd". Positivt omdöme om lärosäte och yrkesval har definierats utifrån att man svarat "Ja" på respektive fråga.

3.4.1 Yrkesförberedelse

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

3.4.2 Studentengagemang och resursutnyttjande

Fyra frågor ingår i enkäten med syfte att få information om i vilken studenterna varit aktiva i studentföreningar (studentkår) och om de varit studentledamöter i någon styrelse, arbetsgrupp eller utredning. Frågor har också ställts om de nyttjat erbjudanden från studievägledning eller studenhälsan. Svartsformatet för varje fråga har varit Ja/Nej. Frågorna återfinns som fråga 5 i Bilaga 1.

3.4.3 Förväntningar på det kommande arbetslivet

Två öppna frågor med syfte att fånga upp studiedeltagarnas egna tankar och känslor inför att börja arbeta i sitt nya yrke efter examen. Frågorna kommer från en tidigare undersökning om nya sjuksköterskor (Frögéli et al 2017a, Frögéli et al 2017b, Högman et al 2017). Frågorna återfinns som fråga 19 och 20 i Bilaga 1. Frågorna hade följande formuleringar: "Vad ser du fram emot med att börja arbeta?" och "Vad ser du inte fram emot med att börja arbeta?". Separata utrymmen fanns för att svara på respektive fråga.

3.5 Data analys

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

Skillnader mellan yrkesgrupperna har testats med en-vägs variansanalys (ANOVA) och med Chi2-analyser (andelar/proportioner). Statistiskt signifikant avvikande värden för en grupp har bestämts utifrån post-hoc analyser användande "standardized adjusted residuals" från Chi-2 analysen. Generella linjära modeller har använts för att kontrollera om erhållna medelvärdesskillnader mellan yrkesgrupperna står sig efter att man tagit hänsyn till demografiska skillnader mellan studentgrupperna.

Kvalitativ analys har påbörjats enligt riktlinjer för tematisk analys (Braun & Clarke 2006). I ett första steg har genomläsning gjorts av alla svar och tolkningar kring vad som utgör intressanta beskrivningar har antecknats. Reflektioner kring tolkningar har nedtecknats.

Metod

Utifrån genomläsning skapades en initial lista av koder som sedan specificerades och utvecklades vid en andra genomläsning då allt material kodades. Efter genomförd kodning granskades kodernas avgränsningar och sammanslagningar gjordes efter att inspektion av grunddata. Avgränsade teman identifierades och beskrevs därefter. I denna rapport presenteras först en sammanfattning av den initiala listan av använda koder. Sedan presenteras en första analys av tematiska samband och möjliga unika trender inom respektive yrkesgrupp.

4 Resultat

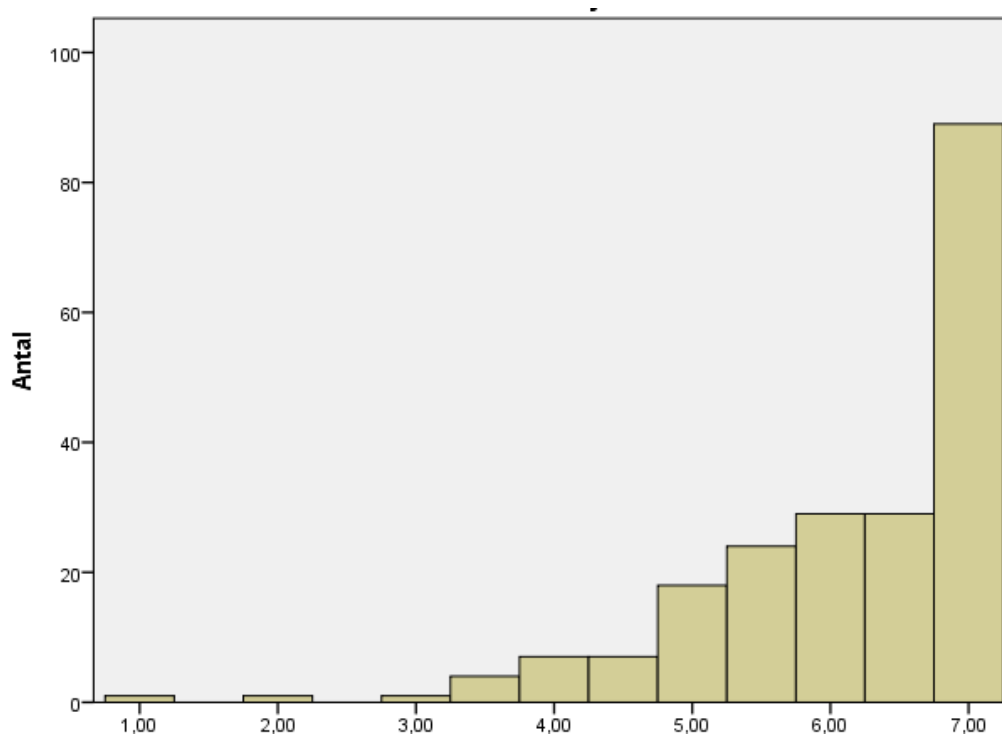
I avsnitt 4.1-4.6 presenteras analyser av studiedeltagarnas svar frågorna med fasta svarsalternativ. Om svarsalternativen har en tydlig kvantitativ prägel presenteras först medelvärden för hela gruppen samt testningar av medelvärdesskillnader mellan de olika yrkesgrupperna. För alla frågor presenteras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

Från avsnitt 4.7 presenteras kvalitativa analyser av studiedeltagarnas egna utsagor om förväntningar och farhågor inför det kommande arbetslivet.

4.1 Motiv till yrkesval

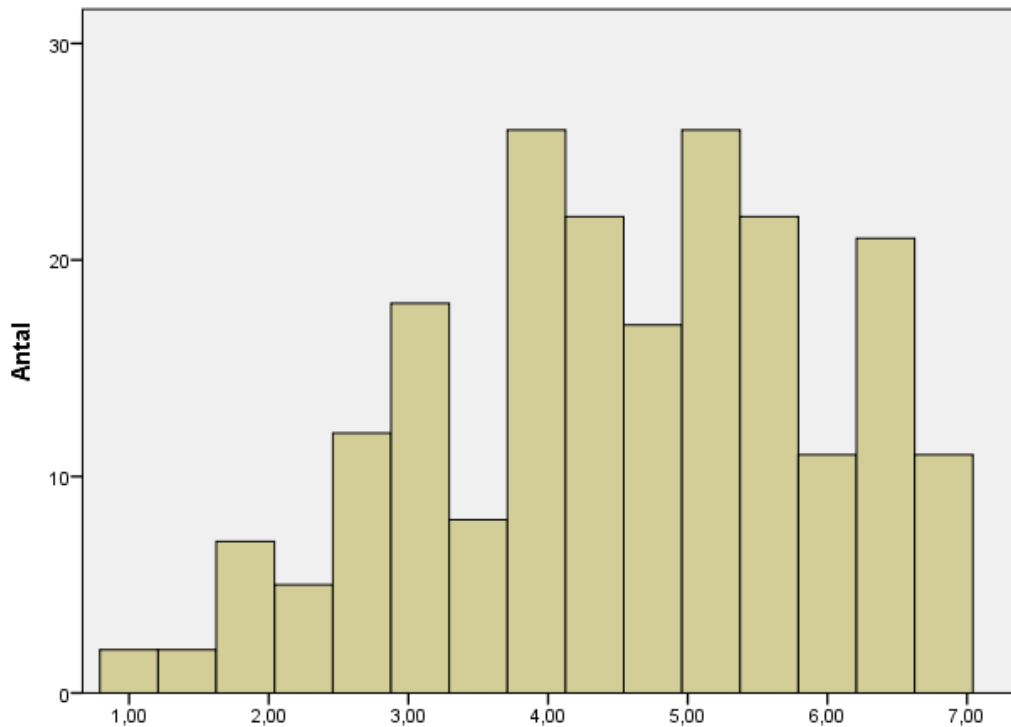
Tre olika typer av motiv till yrkesval har mätts i denna studie. Svarsfördelningen för respektive delskala för mätning av dessa motiv presenteras nedan.

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

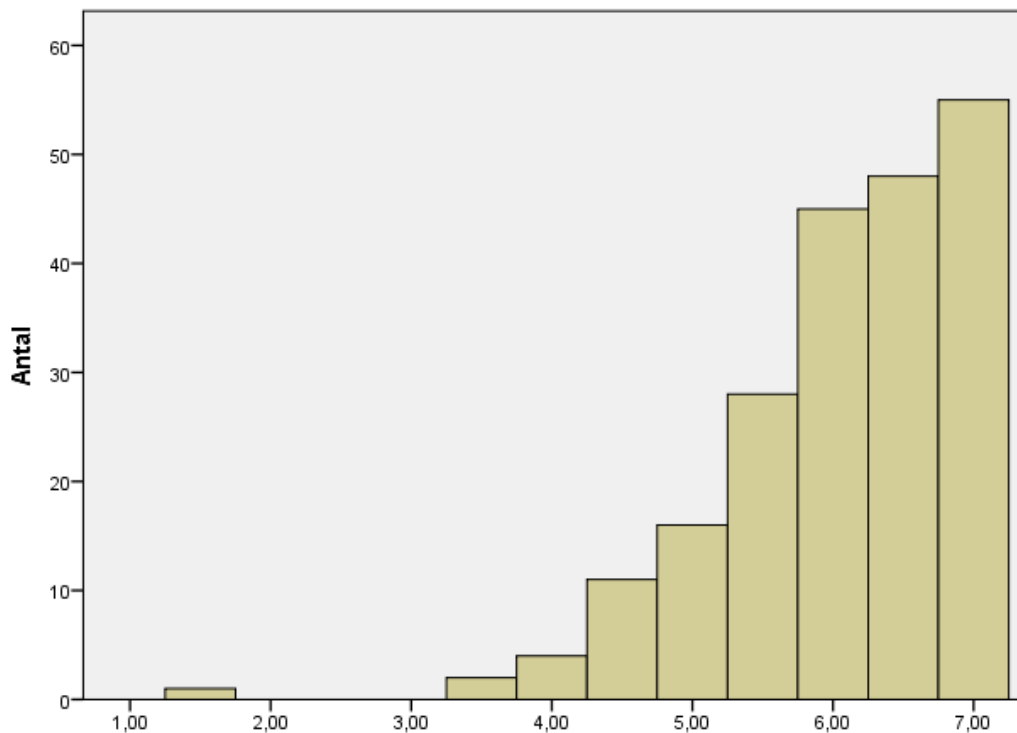


Figur 1. Svartsfördelning på instrumentet för altruistiska motiv till yrkesval

Resultat



Figur 2. Svartsfördelning på instrumentet för yttre (eng. extrinsic) motiv till yrkesval.



Figur 3. Svartsfördelning på instrumentet för inre (eng. intrinsic) motiv till yrkesval

I Tabell 4 nedan presenteras medelvärden för poäng på de tre delskalorna mätande motiv för yrkesval. Medelvärden presenteras både för hela gruppen samt för respektive yrkesgrupp. Inga signifikanta medelvärdeskillnader mellan grupperna kan beläggas för altruistiska motiv ($F=0.29$; $df=3,200$; $p=0.836$). Yrkesgrupperna visade dock signifikanta skillnader både vad gäller yttre (extrinsic) motiv ($F=5.23$; $df=3,200$; $p=0.002$) och inre (intrinsic) motiv ($F=5.23$

; $df=3,200$; $p=0.002$). Vad gäller yttre motiv är medelvärdet lite högre för läkare och lärare i jämförelse, med det något lägre medelvärdet för sjuksköterskor och socionomer. För inre motivation är medelvärdet högst för läkare och sjuksköterskor och signifikant lägre för socionomerna i jämförelse mot de andra grupperna.

Tabell 4. Motiv till yrkesval. Medelvärden på en svarsskala mellan 1 och 7.

| Motiv | Totalt | Jurister | Läkare | Lärare | Sjuksköterska | Socionom |
|--------------|--------|----------|--------|--------|---------------|----------|
| Altruistiska | 6,13 | 5,92 | 6,10 | 6,04 | 6,19 | 6,22 |
| Yttre | 4,54 | 6,12 | 4,78 | 4,93 | 4,22 | 4,02 |
| Inre | 6,07 | 6,00 | 6,32 | 6,09 | 6,19 | 5,65 |

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

I Tabell 5 nedan presenteras andel av studiedeltagarna som har rapporterat höga poäng (över 5.5 på en svarsskala mellan 1 till 7) på de tre delskalorna mätande motiv för yrkesval. Andel med höga poäng presenteras både för hela gruppen samt för respektive yrkesgrupp. Inga signifikanta andelsskillnader mellan grupperna kan beläggas för altruistiska motiv ($Chi^2=0.76$; $df=3$; $p=0.859$). Yrkesgrupperna visade dock signifikanta skillnader både vad gäller yttre (extrinsic) motiv ($Chi^2=20.96$; $df=3$; $p=0.001$) och inre (intrinsic) motiv ($Chi^2=13.21$; $df=3$; $p=0.004$). Vad gäller yttre motiv är andelen högre för läkare och lärare i jämförelse med de något lägre andelarna för sjuksköterskor och socionomer. För inre motivation är det ingen grupp som utmärker sig med en speciellt hög andel som har detta som ett mer uttalat motiv. Andelen här hög för såväl läkare och lärare som sjuksköterskor. Det som avviker tydligast är att socionomerna har en lägre andel som skattat tydliga inre motiv för sitt yrkesval. Tittar man på svarsprofilen för varje yrkesgrupp kan man tydligt se att alla yrkesgrupper har en liknande profil, med högsta andelar med tydliga altruistiska och inre motiv och med låg andel av tydliga yttre motiv.

Tabell 5. Motiv till yrkesval. Andel som svarat över 5.5 på en svarsskala mellan 1 och 7.

| Motiv | Totalt | Jurister | Läkare | Lärare | Sjuksköterska | Socionom |
|--------------|--------|----------|--------|--------|---------------|----------|
| Altruistiska | 70 | 68 | 68 | 67 | 73 | 72 |
| Yttre | 26 | 83 | 39 | 37 | 14 | 6 |
| Inre | 70 | 67 | 82 | 70 | 78 | 50 |

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

En fördjupande analys har gjorts av hur många som har olika kombinationer av hög/låg inre respektive yttre motiv för sitt yrkesval. Enligt en motivationsteori (self-determination theory) är det speciellt hälsosamt att nivån av inre motiv tydligt överstiger nivån av yttre motiv. En sådan skillnad brukar kallas att man har relativt mer autonoma motiv. Andelen som har mer autonoma motiv är ungefär 50% för alla grupper utom för sjuksköterskor där andelen är 68%.

4.2 Utvärdering av utbildning, lärosäte och yrkesval

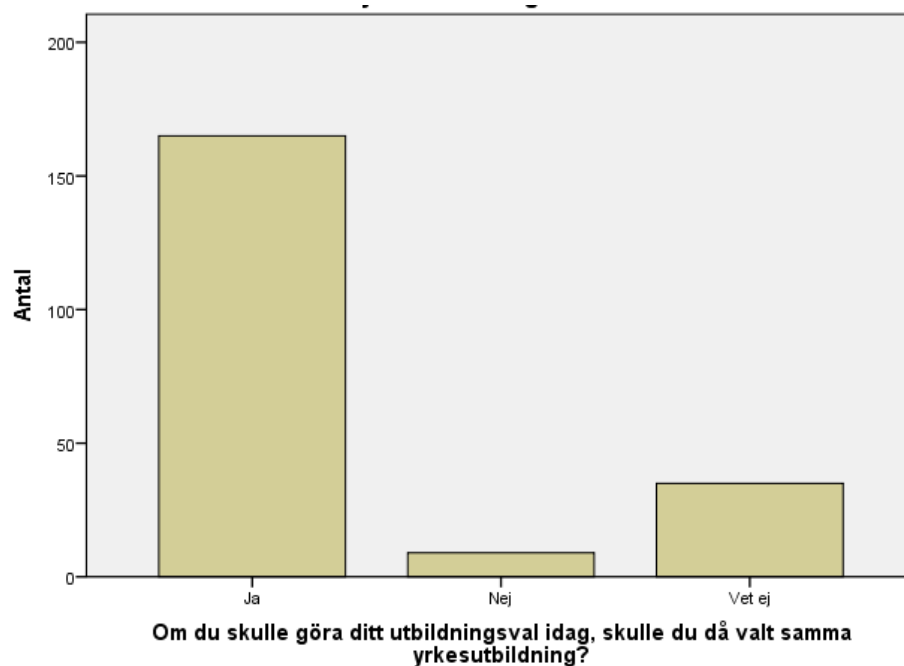
Nedan presenteras studiedeltagarna omdöme av sin utbildning, lärosäte och yrkesval. Vanligast är att man gett sin utbildning ”Väl godkänt som betyg”. Minst vanligt är att man gett sin utbildning ”Underkänt” eller ”Mycket väl godkänt”. Se Figur 4. Majoriteten har också svarat att de skulle valt samma lärosäte (se Figur 5) och valt samma utbildning om de kunnat göra om sitt val (Figur 6).



Figur 4. Studiedeltagarnas skattning av betyg på sin utbildning.



Figur 5. Studiedeltagarnas skattning av sitt lärosätes attraktivitet.



Figur 6. Studiedeltagarnas skattning av sin utbildnings attraktivitet.

I Tabell 6 nedan presenteras andel av studiedeltagarna som har gett ett positivt omdöme av sin utbildning, lärosäte och yrkesval. Andel som gett ett positivt omdöme presenteras både för hela gruppen samt för respektive yrkesgrupp. Yrkesgrupperna visade signifikanta skillnader både vad gäller positivt omdöme av utbildning ($\text{Chi}^2=30.92$; $\text{df}=3$; $p=0.001$) och lärosäte ($\text{Chi}^2=17.39$; $\text{df}=3$; $p=0.001$). Inga signifikanta andelsskillnader mellan grupperna kunde beläggas för omdömet kring yrkesvalet ($\text{Chi}^2=4.77$; $\text{df}=3$; $p=0.190$).

Resultat

Vad gäller positivt omdöme av utbildningen är andel med positivt omdöme signifikant högre för läkare och signifikant lägre för sjuksköterskor. Ett positivt omdöme av lärosätet är signifikant mer vanligt bland lärare och signifikant mindre vanligt bland sjuksköterskor.

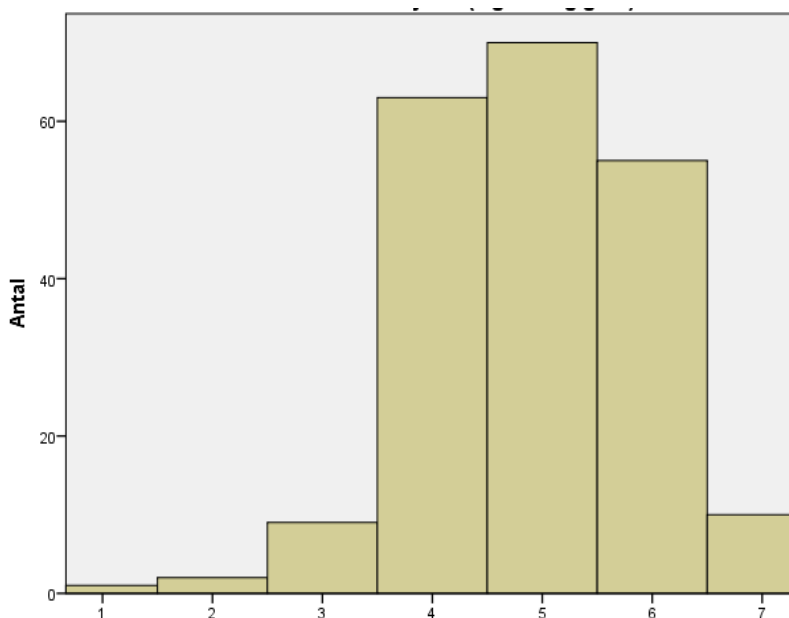
Tabell 6. Utvärdering av egen utbildning. Andel som utvärderar sin egen utbildning positivt vad gäller sammanfattande betyg av utbildning, lärosäte yrkesval.

| Pos. betyg | Totalt | Jurister | Läkare | Lärare | Sjuksköterska | Socionom |
|------------|--------|----------|--------|--------|---------------|----------|
| Utbildning | 59 | 83 | 93 | 56 | 41 | 50 |
| Lärosäte | 60 | 83 | 68 | 72 | 37 | 64 |
| Yrkesval | 79 | 50 | 84 | 82 | 83 | 68 |

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

4.3 Yrkesförberedelse

Svarsfördelningen för självskattad grad av yrkesförberedelse presenteras i Figur 7. Den övervägande majoriteten har svarat mellan 4 och 6 på en svarsskala från 1 till 7. Medelvärden för respektive yrkesgrupp presenteras i Tabell 7. Medelvärden presenteras både för hela gruppen samt för respektive yrkesgrupp. Yrkesgrupperna visade på signifikanta medelvärdeskillnader vad gäller nivåer av skattad yrkesförberedelse ($F=8.46$; $df=3,200$; $p=0.001$). Läkarna (följt av sjuksköterskorna) skattar relativt höga nivåer av yrkesförberedelse. Lägst grad av yrkesförberedelse skattas av socionomerna.



Figur 7. Svarsfördelningen för självskattad grad av yrkesförberedelse (från låg till hög grad).

Tabell 7. Grad av yrkesförberedelse. Medelvärden på en svarsskala mellan 1 och 7.

| | Totalt | Jurister | Läkare | Lärare | Sjuksköterska | Socionom |
|-------------------|--------|----------|--------|--------|---------------|----------|
| Yrkesförberedelse | 4,92 | 4,83 | 5,41 | 4,77 | 5,10 | 4,41 |

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

I Tabell 8 nedan presenteras andel av studiedeltagarna som anser sig vara förberedda för sin yrkesutövning. Den ursprungliga svarsskalan har kategoriserats på två olika sätt. I den första kategoriseringen jämförs de som skattat 5, 6 eller 7 (=väl förberedda) med de som skattat under 5. I den andra kategoriseringen jämförs de som skattat 6 eller 7 (=mycket väl förberedda) med de som skattat under 6. Andel som skattat sig vara väl förberedda respektive mycket väl förberedda anges både för hela gruppen samt för respektive yrkesgrupp. Yrkesgrupperna visade signifikanta skillnader både enligt den första kategoriseringen av svarsskalan (Chi2=17,17 ; df=3; p=0.001) och den andra (Chi2=20,71 ; df=3; p=0.001). Läkare och socionomer utgör de två yrkesgrupper som utmärker sig tydligast från genomsnittet. Signifikant större andel av läkarna bedömer sig vara väl förberedda (84% vs genomsnittet på 64%). Läkarna anser sig också i signifikant högre utsträckning vara mycket väl förberedda (52% vs snittet på 31%). Socionomerna avviker negativt från snittet (46% vs genomsnittet på 64% anser sig väl förberedda och 9% vs snittet på 31% anser sig vara mycket väl förberedda).

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

| Förberedd | Totalt | Jurister | Läkare | Lärare | Sjuksköterska | Socionom |
|------------------------|--------|----------|--------|--------|---------------|----------|
| Väl förberedd* | 64 | 67 | 84 | 56 | 71 | 46 |
| Mycket väl förberedd** | 31 | 17 | 52 | 26 | 37 | 9 |

Notera: Andelsskillnader mellan grupperna har testas med Chi-2 analys. Vid testning har juristgruppen utgått på grund av det låga deltagarantalet. *Andel utgörs av de som har angivit svarsalternativ 5, 6 eller 7 på en svarsskala mellan 1 och 7. **Andel utgörs av de som har angivit svarsalternativ 5, 6 eller 7 på en svarsskala mellan 1 och 7.

4.4 Studentengagemang och resursutnyttjande

I Tabell 9 nedan presenteras andel som under sin utbildningstid haft uppdrag inom studentkår eller studentförening, varit studentrepresentant i någon styrelse, arbetsgrupp eller utredning, samt nyttjat tjänster från studievägledning och studenthälsan. Signifikanta skillnader mellan yrkesgrupperna kunde beläggas för alla fyra frågor. Det var signifikant mer vanligt bland läkare och signifikant mindre vanligt bland lärare och sjuksköterskor att ha haft uppdrag inom studentkår/studentförening (Chi2=42,06 ; df=3; p=0.001). Det var också vanligare bland läkarna att de varit med som studentrepresentant i styrelse, arbetsgrupp eller utredning (Chi2=13,93 ; df=3; p=0.015). Det var signifikant mer vanligt bland läkare och signifikant

Resultat

mindre vanligt bland lärare att ha nyttjat erbjudanden från studievägledning ($\text{Chi}^2=12,02$; $\text{df}=3$; $p=0.007$) och studenthälsan ($\text{Chi}^2=17,69$; $\text{df}=3$; $p=0.001$).

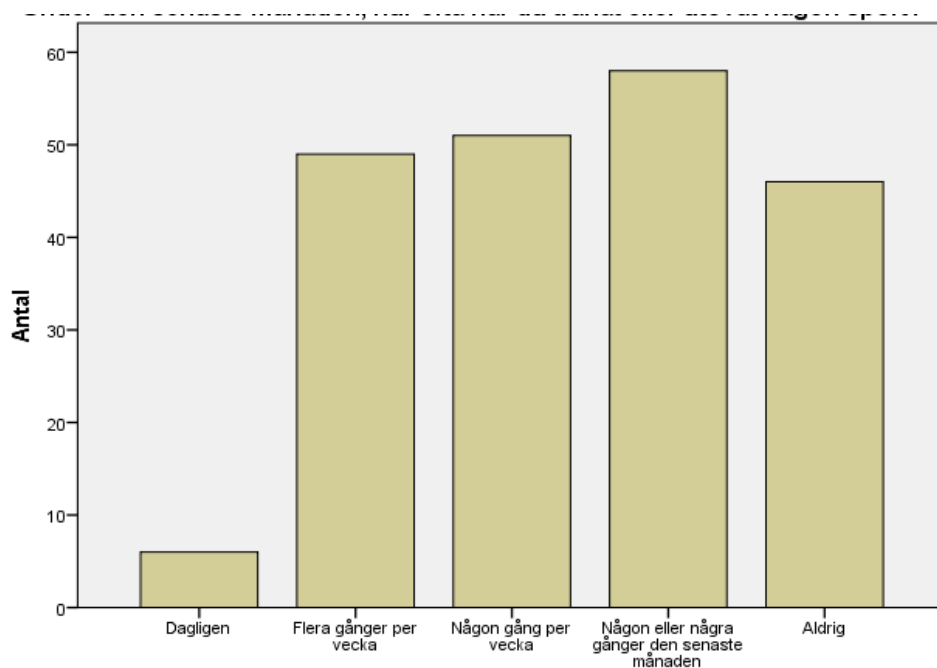
Tabell 9. Andel som rapporterar olika studentaktiviteter.

| | Totalt | Jurister | Läkare | Lärare | Sjuksköterska | Socionom |
|-----------------------|--------|----------|--------|--------|---------------|----------|
| Uppdrag | 19 | 33 | 52 | 9 | 9 | 11 |
| Ledamot | 12 | 17 | 27 | 5 | 7 | 11 |
| Studie- vägledning | 29 | 17 | 45 | 19 | 36 | 18 |
| Studenthälsa | 25 | 17 | 46 | 9 | 25 | 27 |

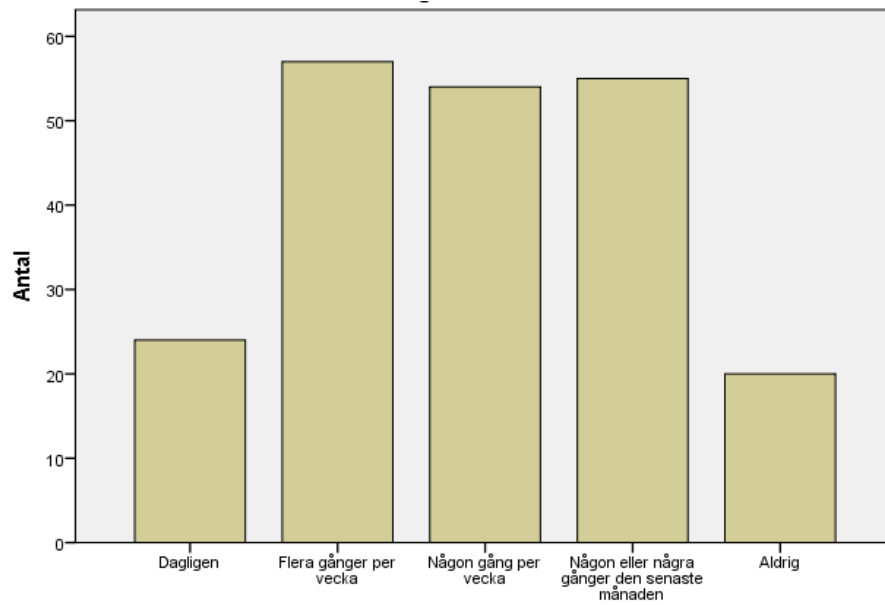
Notera: Andelsskillnader mellan grupperna har testas med Chi-2 analys. Vid testning har juristgruppen utgått på grund av det låga deltagarantalet.

4.5 Återhämtning

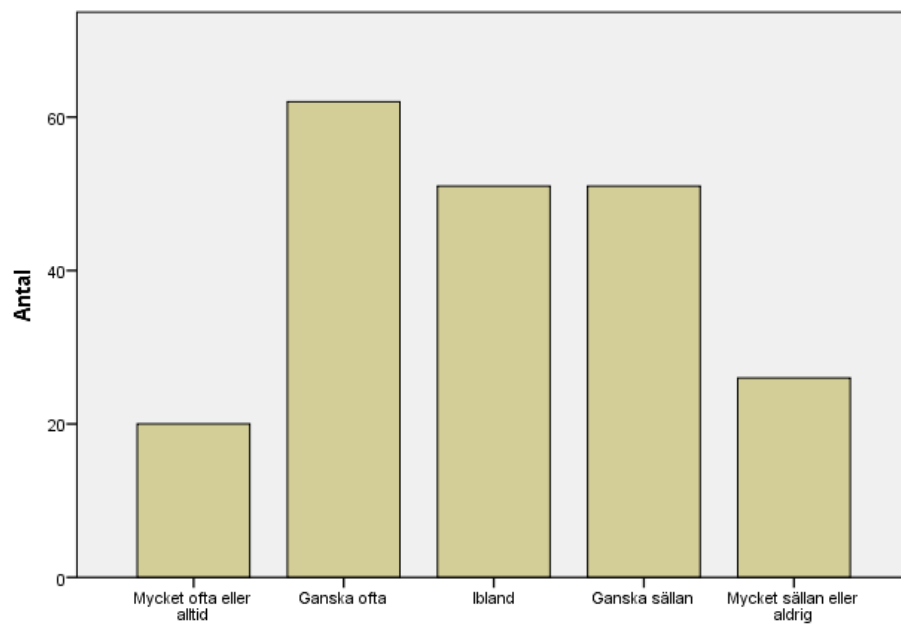
I figurerna nedan presenteras studiedeltagarnas svar på de tre frågorna om återhämtningsbeteenden och kvalitet på återhämtning. I alla tre variabler finns en stor variation mellan studiedeltagarna i hur mycket man tränar (Figur 8), ägnar tid intressen (Figur 9) samt känner sig återhämtad efter ledighet (Figur 10). Majoriteten verkar vara fysiskt aktiva och ägna sig åt intressen minst någon gång varje vecka. Det vanligaste svaret är också att man ofta har en god återhämtning efter en kort ledighet. Dock svarar majoriteten att de endast ibland, ganska sällan eller aldrig känner sig återhämtade efter en tvådagars ledighet.



Figur 8. Svarsfördelning på fråga om hur ofta man sportat eller tränat.



Figur 9. Svarsfördelning på fråga om hur ofta man utövat hobbies eller intressen.



Figur 10. Svarsfördelning på fråga om hur ofta man känt sig utvilad och återhämtad efter en helg- eller tvådagars ledighet.

I Tabell 10 nedan presenteras medelvärden för poäng på de tre frågorna om återhämtningsbeteenden och kvalitet på återhämtning. Medelvärden presenteras både för hela gruppen samt för respektive yrkesgrupp. För hela gruppen är genomsnittet omkring svarsalternativet som indikerar träning och utövande intressen någon gång per vecka samt att man ibland har god återhämtning efter en tvådagars ledighet.

För de två frågorna som handlar om olika återhämtningsbeteenden, dvs om träning ($F=3.02$; $df=3,200$; $p=0.031$) och utövande av intressen ($F=3.54$; $df=3,200$; $p=0.016$) uppvisar

Resultat

yrkesgrupperna signifikanta skillnader. Läkarna utmärker sig med att lägga signifikant mer tid på träning. Läkare och socionomer tycks också lägga mer tid på att utöva sina intressen. Inga signifikanta medelvärdeskillnader mellan grupperna kunde dock beläggas för kvalitet i återhämtning ($F=0.86$; $df=3,200$; $p=0.463$).

Tabell 10. Återhämtningsbeteenden. Medelvärden på en svars skala mellan 1 och 5 där låga värden är frekventa återhämtningsbeteenden och god återhämtning.

| Återhämtning | Totalt | Jurister | Läkare | Lärare | Sjuksköterska | Socionom |
|--------------|--------|----------|--------|--------|---------------|----------|
| Träning | 3,42 | 3,33 | 3,00 | 3,67 | 3,53 | 3,41 |
| Intressen | 2,95 | 3,83 | 2,52 | 3,07 | 3,20 | 2,77 |
| Återhämtad | 3,00 | 3,00 | 2,91 | 3,19 | 2,86 | 3,05 |

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

I Tabell 11 nedan presenteras andel av studiedeltagarna som rapporterar att de tränar frekvent (dagligen eller flera gånger per vecka), avsätter tid för engagemang i sina intressen (dagligen eller flera gånger per vecka), samt har god återhämtning (mycket ofta eller alltid och ganska ofta efter en tvådagars ledighet). Yrkesgrupperna visade signifikanta skillnader både vad gäller träningsfrekvens ($Chi^2=9,74$; $df=3$; $p=0.021$) och tid ägnad åt egna intressen ($Chi^2=10,51$; $df=3$; $p=0.015$). Inga signifikanta andelsskillnader mellan grupperna kunde beläggas vad gäller kvalitet i återhämtning ($Chi^2=1,60$; $df=3$; $p=0.659$). Vad gäller frekvent träning är det signifikant mer vanligt bland läkare och signifikant mindre vanligt bland lärare att rapportera detta. Det är också fler läkare som rapporterar att de lägger ner tid på att utöva sina intressen.

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

| | Totalt | Jurister | Läkare | Lärare | Sjuksköterska | Socionom |
|------------|--------|----------|--------|--------|---------------|----------|
| Träning | 26 | 17 | 43 | 16 | 25 | 25 |
| Intressen | 39 | 17 | 57 | 32 | 29 | 46 |
| Återhämtad | 39 | 33 | 41 | 33 | 39 | 46 |

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

4.6 Alternativa orsaker till skillnader mellan utbildningsprogram

Ovan gjordes 16 prövningar av skillnader mellan yrkesgrupperna. Av dessa visade 13 på signifikanta skillnader. Vi har tolkat dessa signifikanta skillnader som huvudsakligen avspeglningar av skillnader mellan yrkesinriktningar eller utbildningsprogram. Två alternativa tolkningar utreds nedan.

4.6.1 Skillnader mellan lärosäten

Vi har tolkat erhållna signifikanta skillnader som avspeglings av skillnader mellan yrkesinriktningar eller utbildningsprogram. En annan möjlig förklaring skulle vara att det inte är programmen utan lärosätena som står för skillnaderna. Vi har testat denna alternativa hypotes genom att testa om det finns skillnader mellan de fyra största lärosätena. Resultaten presenteras i Tabell 12 nedan.

Av de tretton tidigare signifikanta skillnaderna kvarstår endast signifikanta skillnader för sju variabler. Vår tolkning av resultaten blir att yrkesgrupp är en viktigare variabel än lärosäte för att förklara skillnader i svaren mellan grupper.

Resultat

Tabell 12. Utredning av andelsskillnader. Jämförelser mellan lärosäten.

| | ESBH | KI | SU | UU | Chi2 | p |
|--------------------------|------|----|----|----|-------|------|
| <i>Motiv</i> | | | | | | |
| Altruistiska | 77 | 65 | 61 | 68 | 2,03 | ,567 |
| Yttre | 9 | 23 | 44 | 26 | 13,23 | ,004 |
| Inre | 62 | 87 | 69 | 76 | 6,02 | ,111 |
| Autonoma | 56 | 62 | 31 | 54 | 8,32 | ,040 |
| <i>Betyg</i> | | | | | | |
| Utbildning | 47 | 65 | 67 | 73 | 5,56 | ,135 |
| Lärosäte | 62 | 46 | 78 | 73 | 9,62 | ,002 |
| Yrkesval | 71 | 89 | 80 | 76 | 4,04 | ,258 |
| <i>Yrkesförberedelse</i> | | | | | | |
| Väl förberedd* | 47 | 84 | 56 | 70 | 12,33 | ,006 |
| Mycket väl förberedd** | 21 | 46 | 19 | 49 | 12,01 | ,007 |
| <i>Återhämtning</i> | | | | | | |
| Träning | 24 | 42 | 16 | 21 | 7,74 | ,052 |
| Intressen | 38 | 40 | 25 | 54 | 6,48 | ,090 |
| Återhämtad | 41 | 32 | 31 | 38 | 1,10 | ,776 |
| <i>Engagemang</i> | | | | | | |
| Uppdrag | 6 | 40 | 11 | 27 | 15,82 | ,001 |
| Ledamot | 3 | 19 | 8 | 16 | 5,47 | ,140 |
| Studievägledning | 29 | 43 | 25 | 22 | 4,77 | ,189 |
| Studenthälsa | 18 | 40 | 5 | 27 | 13,54 | ,004 |

Notera: Andelsskillnader mellan grupperna har testas med Chi-2 analys (frihetsgrader=3). Vid testning har juristgruppen utgått på grund av det låga deltagarantalet.

4.6.2 Demografiska skillnader

I flera statistiska prövningar av skillnader mellan yrkesgrupperna avviker läkargruppen signifikant från de övriga grupperna. Eftersom denna grupp har lägre medelålder, i något större utsträckning består av män, samt i mindre utsträckning har egna barn än de andra

grupperna så kan en alternativ förklaring vara att detta är en grupp som har mer egen tid för både studier och fritid. En första fördjupande analys har gjorts där medelvärdeskillnaderna mellan grupperna har kontrollerats för dessa demografiska variabler. Ursprungliga resultat och de nya justerade resultaten visas i Tabell 13 nedan. Generellt visar resultaten att de tidigare skillnaderna vad gäller motiv till utbildning, samt bedömning av utbildning och yrkesförberedelse står sig i de justerade modellerna. Däremot försvinner helt de tidigare identifierade skillnaderna med avseende på träning och fritidsaktivitet.

Tabell 13. Kontrollanalys av tidigare rapporterade medelvärdeskillnader mellan yrkesgrupperna.

| | F | P | Gruppskillnader | F | p | Gruppskillnader |
|---------------------|-------|------|-----------------|-------|------|-----------------|
| <i>Motiv</i> | | | | | | |
| Altruistiska | 0,29 | ,836 | - | 1,13 | ,346 | - |
| Yttre | 5,23 | ,002 | +Lk,Lr; -Sj,So | 2,71 | ,015 | +Lk,Lr; -Sj,So |
| Inre | 5,23 | ,002 | -So | 3,12 | ,006 | -So |
| | | | | | | |
| Betyg på utb | 11,38 | ,001 | Lä+ | 7,40 | ,001 | Lä+ |
| | | | | | | |
| Yrkesförberedelse | 8,46 | ,001 | +Lk,Sj; -So | 4,56 | ,001 | +Lä,Sj; -So |
| | | | | | | |
| <i>Återhämtning</i> | | | | | | |
| Träning | 3,02 | ,031 | +Lk | 1,510 | ,177 | - |
| Intressen | 3,54 | ,016 | +Lk,So | 3,90 | ,001 | - |
| Återhämtad | 0,86 | ,463 | - | 0,70 | ,649 | - |

Notera: Medelvärdeskillnader mellan grupperna har testas med en-vägs variansanalys (ANOVA) med ålder, kön och hemmavarande barn som kovariat (kontrollvariabler). Vid testning har juristgruppen utgått på grund av det låga deltagarantalet. Förkortningar: Lk=Läkare; Lr=Lärare; Sj=Sjuksköterska; So=Socionom.

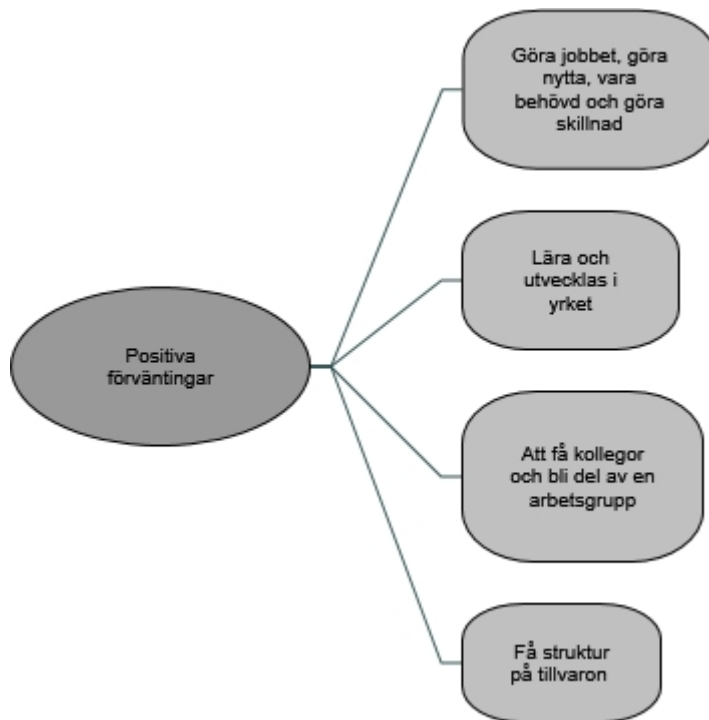
4.7 Förväntningar på att börja arbeta

Av de 210 som svarat på denna enkät har 203 även givet fritext svar på frågan om förväntningar, vad man ser fram emot med att börja jobba. En mer grundlig analys av dessa svar kommer i en separat rapport. I Figur 11 nedan illustreras de i utsagorna mest vanligt förekommande orden som använts för att beskriva förväntningar. Vanliga teman verkar handla om att utvecklas-lära-testa kunskaper, få lön-inkomst, lära känna/träffa kollegor.

En preliminär kvalitativ bearbetning av utsagorna visar på fyra positiva förväntningar (se Figur 12) på det kommande arbetslivet: “Att få kollegor och bli del av en arbetsgrupp”; “Att lära och utvecklas i yrket”; “Göra jobbet, göra nytta, vara behövd och göra skillnad”, och “Få struktur på tillvaron”. En beskrivning av det central innehållet i dessa fyra olika förväntningarna ges under separata rubriker nedan.



Figur 11. Mest förekommande ord i utsagor om förväntningar.



Figur 12. Fyra övergripande teman representerande positiva förväntningar inför yrkeslivet.

4.7.1 Göra jobbet, göra nytta, vara behövd och göra skillnad

Utsagorna handlar om att se fram emot att få komma igång och utöva yrket – att göra jobbet. Förväntningar på kommande arbetsliv handlar också om att få ha ett meningsfullt arbete som bidrar till samhället. Man ser fram emot att träffa och hjälpa klienter, patienter, elever, etc. Många skriver om sitt yrke som en viktig funktion i samhället och att man i sin funktion ser fram emot meningsfulla arbetsuppgifter och upplevelsen av att man gör nytta, är behövd, gör skillnad och kan ge tillbaka till samhället. Här kontrasteras kommande arbetsliv mot studenttiden (den verksamhetsförlagda utbildningen) där man bara ”svischat förbi”, ”hälsat på” eller ”mest varit i vägen”. Exempel:

Att ha en egen profession. Att fatta egna beslut och känna att jag har en speciell kompetens. Att få göra skillnader för människor och känna att jag har ett meningsfullt jobb

Få stimulerande och viktiga arbetsuppgifter där jag får göra nytta -Bidra och ge tillbaka samhället.

Få komma i funktion, få en arbetsplats att investera i och bli investerad av

Att få vara med "på riktigt" och inte bara vara och "hälsa på" som praktikant.

Resultat

4.7.2 Utvecklas i yrket

Förväntningar handlar också om att se fram emot att få utvecklas i sitt yrke, få nya utmaningar, få erfarenhet, lära sig nytt eller att bli skickligare på det man redan kan – bli professionell. Man ser också fram emot att bli självständiga, mogna i rollen och utvecklas i att kunna ta ansvar. Exempel:

Att lära mig nya saker, få fördjupade kunskaper i sådant jag fått grundläggande kunskap om under utbildningen. Lära mig mer om teorier och metoder samt använda dem i praktiken.

Skaffa mig erfarenhet - Lära mig nya och fördjupade kunskaper

Att känna att jag tar ett nytt steg i livet, att jag kommer få lära mig mer om yrket och utvecklas som människa

4.7.3 Att få kollegor och bli del av en arbetsgrupp

Andra förväntningar har en tydlig social prägel. De skriver att ser fram emot att få komma in i ett arbetslag, att få vänner och kollegor i ett nytt socialt sammanhang. Att känna tillhörighet till och få rota sig på en arbetsplats. Många förväntar sig att arbetsgruppen kan bli en källa till stöd, vardagligt socialt sammanhang och öppna upp möjligheter till att utveckla djupare relationer. Exempel:

Ser fram emot det sociala sammanhang som arbetslivet kan tillhandahålla - att jobba tillsammans i ett arbetslag.

Arbeta med kollegor som man kan bygga upp en relation med.

Att få ett sammanhang och kollegor, känna trygghet på min arbetsplats och tycka det är roligt att gå till jobbet

4.7.4 Få struktur på tillvaron

Förutom förväntningar som kopplas till yrket eller verksamheten så uttrycks tydligt förväntan på att få en tydligare struktur i tillvaron. Man vill komma ifrån vad man upplever har varit en splittrad tillvaro, man vill kunna fokusera fullt ut (på arbetet). Detta kan handla om att få regelbunden inkomst, få trygghet i en anställning, ha fasta arbetstider, få rutiner i vardagen och att få vara ledig på fritiden. Ganska ofta speglas denna framtid emot nuläget och man längtar efter att få slippa ha en massa saker hängandes över sig som ger ångest dygnet runt, alla dagar i veckan. Vanliga kommentarer omfattar att slippa skolan, slippa tentor, slippa betyg och slippa bli bedömd. Någon av alla svaranden har kallat detta att "bli vuxen på riktigt". Exempel:

Att leva som vanligt folk med möjlighet att resa, köpa och ha fritid efter jobbet och inte behöva plugga.

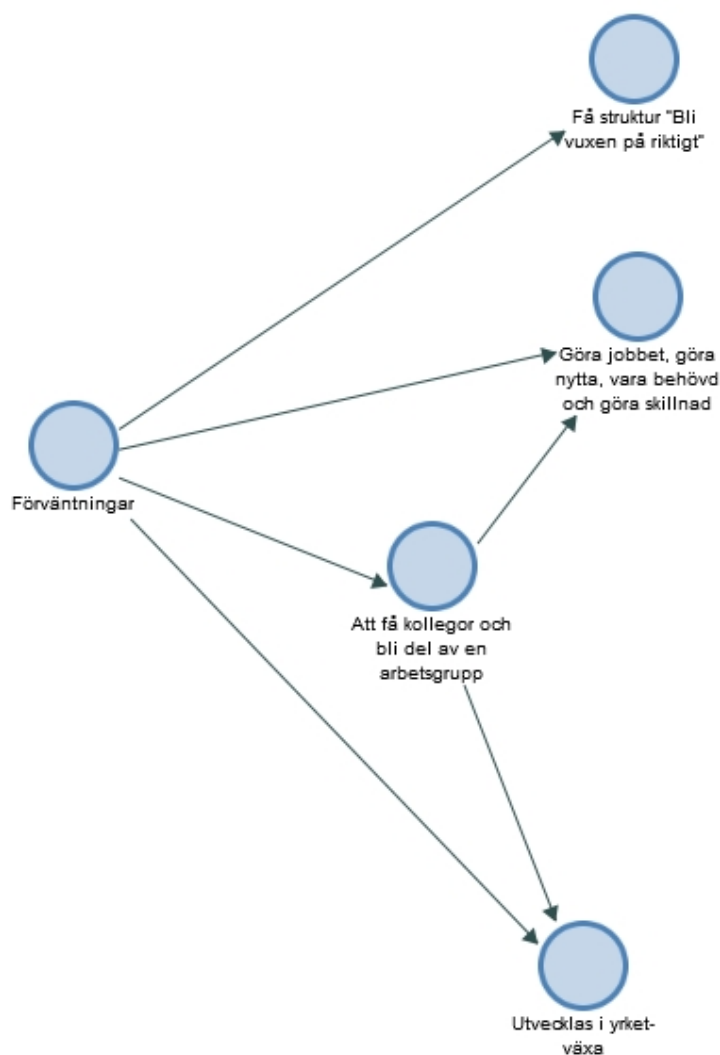
Jag ser fram emot att äntligen få fokusera fullt ut på arbetet och att därmed få ha fritid efter arbetstid, vilket inte känns lika givet då jag studerat eftersom man alltid kan göra mer.

Jag ser fram emot att få lite mer fastare rutiner utan att ha någon exakt uppgift hängande över mig utanför arbetstiden. Dessa deadlines som alltid har funnits i bakhuvudet. Ser även framemot att få en återkommande inkomst varje månad.

"Vara vuxen". Kunna planera sin tid, ha inflytande över schemaläggning, ha rätt att vara sjuk

4.8 Förväntningar på att börja arbeta: analys av samband

De fyra olika förväntningarna är tydligt separerade i utsagorna. Dock kan minst två samband mellan olika förväntningar identifieras (se Figur 13). Dessa handlar om hur temat ”Att få kollegor och bli en del av en arbetsgrupp” kan vara sammanbunden med att ”Göra jobbet, göra nytta, vara behövd och göra skillnad” och med att ”Utvecklas i yrket”. Processen att växa in i och få bli del av ett team beskrivs som att utgöra källan för ens professionella utveckling och motorn för att kunna göra skillnad. Nedan utvecklas kort tolkningen av dessa samband.



Figur 13. Illustration av möjliga samband mellan de fyra olika förväntningarna på yrkeslivet.

En tydlig längtan uttrycks efter att få lära sig mer och att ständigt få utvecklas i samarbetet med seniora kollegor och andra specialister. Det handlar om att se fram emot att få konferera med, reflektera med eller se seniora kollegor i arbete. Att få höra hur de tänker kring eller se

Resultat

hur de utför specifika uppgifter, hur de uppfattar eller hanterar utmaningar och löser problem. Dessa möten i teamet ses som den egentliga källan för det egna lärandet och utvecklingen av ens professionella färdigheter.

Att bli en integrerad del av ett team ses inte bara som tillfredställande i sig, dvs som en källa för ömsesidiga relationer, utan ses också som själva medlet för att göra ett bra jobb. Det är i teamarbetet som potentialen finns, som möjligheterna ligger till att kunna lyfta en verksamhet och för att på bästa sätt bidra till och göra nytta i samhället.

4.9 Förväntningar på att börja arbeta: yrkesspecifika förväntningar

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

Utmärkande för sjuksköterskor och socionomer är att deras utsagor genomgående innehåller flera olika typer av förväntningar, minst en kombination av tre olika förväntningar och ibland resonemang om hur dessa hör ihop. Detta står i kontrast mot läkare och lärare vars utsagor oftast fokuserar tydligt på att (äntligen) få komma igång och göra jobbet, nytta och skillnad. Möjligen finns här en skillnad mellan ett fokus på en iver till själva yrkesutövandet i sig hos lärare och läkare i jämförelse med sjuksköterskornas och socionomernas fokus på att komma igång och utvecklas i livet i ett bredare perspektiv.

Utsagor om att få komma igång med yrket och livet ställs ofta mot att få komma ifrån studentlivet och studieuppgifterna. Det kan finnas lite olika yrkesspecifika varianter på vad det är man mest vill komma bort ifrån. I lärarnas utsagor handlar det om att få göra jobbet utan att vara under bedömning. Sjuksköterskorna skriver mer om att få göra jobbet utan att (onödiga, långsökta eller påhittade) studieuppgifter inkräktar och flyttar fokus bort från det egentliga yrkesutövandet. Läkarnas tvist kring detta handlar mest om att få byta roll. Att få göra jobbet, att få ett utrymme och slippa vara en bifigur, bara titta på eller vara i vägen.

4.10 Farhågor inför att börja arbeta

Av de 210 som svarat på denna enkät har 198 även givet fritextsvar på frågan om farhågor, vad man inte ser fram emot med att börja jobba. En mer grundlig analys av dessa svar kommer i en separat rapport. I Figur 14 nedan illustreras de i utsagorna mest vanligt förekommande orden som använts för att beskriva farhågor. Vanligt använda ord kretsar kring stress, ansvar, och tid.

En första kvalitativ analys av resultaten visar på olika farhågor enligt tre teman (se Figur 15): ”Att vara ny, känna sig otillräcklig, inkompetent eller ovälkommen”, ”Hög arbetsbelastning, ansträngt arbetsklimat och stress”, och ”Bristen på frihet- Att inte få ihop livspusslet”. En beskrivning av det centrala innehållet i dessa tre olika farhågorna ges under separata rubriker nedan.

Resultat

4.10.1 Att vara ny: Känna sig otillräcklig, inkompetent och ovälkommen

Kommentarerna innehåller referenser till obehaget av att vara ny, lämnad ensam med eller bli överväldigad av ett för stort ansvar, samt att man själv känner sig otillräcklig och andra inte tycker att man duger för uppgiften. Det finns en osäkerhet kring sin kompetens och en rädsla för att göra fel. Det finns också en fasa för att inte bli introducerad, välkommen, accepterad eller inkluderad hos kollegiet. Exempel:

Riskera att hamna på en arbetsplats utan handledning, dåligt stöd från chef och ledning, hög arbetsbelastning, stress, känsla av otillräcklighet, arga/otrevliga klienter och kollegor

Svåra fall, svåra bedömningar rädslor att göra fel, be om hjälp ofta. Hjälplöshet och att det kommer att ta tid att lära sig yrket.

Att känna mig dålig på det mesta, att vara rädd att göra fel hela tiden eller att inte hinna med allt och känna att jag gör ett dåligt jobb. Att ha ansvar över andra människors liv, det känns inte som att jag klarar av eller borde ha det ansvaret

Att behöva bevisa sig, och oro kring grupp-process samt att bli en administrativ sidofigur gentemot de övriga kollegorna

4.10.2 Hög arbetsbelastning, ansträngt arbetsklimat och stress

Dessa farhågor handlar om att jobba i undermåligt bemannande eller utrustade verksamheter. Man räds ett oengagerat ledarskap, dålig sammanhållning eller konflikter i arbetsgruppen. Man ser att detta kan skapa en orimlig arbetsbelastning samt ett ansträngt arbetsklimat. Man kommer att tvingas jobba övertid och leva under hög press. Exempel:

Arbetsituationen med stress, personalbrist, oerfaren personal

Från noll till hundra, stress och undermålig planering/ekonomi/ledning, potentiell dålig kommunikation

Att det kommer bli stressigt. Att jag kommer vara väldigt trött efter jobbet och inte orka så mycket mer.

Stress och hög arbetsbelastning oroar mig, har hört skräckhistorier hur nyexaminerade går in i väggen efter 6 månader

4.10.3 Brist på frihet - att inte få ihop livspusslet

De analyserade texterna handlar också om ”bristen på frihet”; att känna sig bunden till långa arbetsdagar, speciella (obekväma) arbetstider, att jobba skift och att inte ha något inflytande över arbetstider. Man funderar också på vad långa arbetsdagar eller obekväma arbetstider kommer få för (negativa) konsekvenser på sömn, ork, intressen, relationer och familj. Vanligt är att man räds för att man kommer att förlora sitt sociala sammanhang eller få mindre ut av sin fritid. Andra räds för att börja betala av studielånen och att lönen inte kommer att räcka till. Exempel:

Att arbeta i skift, jag sover väldigt dåligt mellan kvällspass och dagspass. Att bli beordrad att jobba övertid när jag inte har energi. Att mina fritidsintressen kommer skjutas åt sidan.

Bristen på frihet när det kommer till tid. Att arbeta efter att schema som är svårt att rucka på, där det inte finns möjlighet att t.ex arbeta mycket i början av veckan för att kunna gå tidigt en fredag.

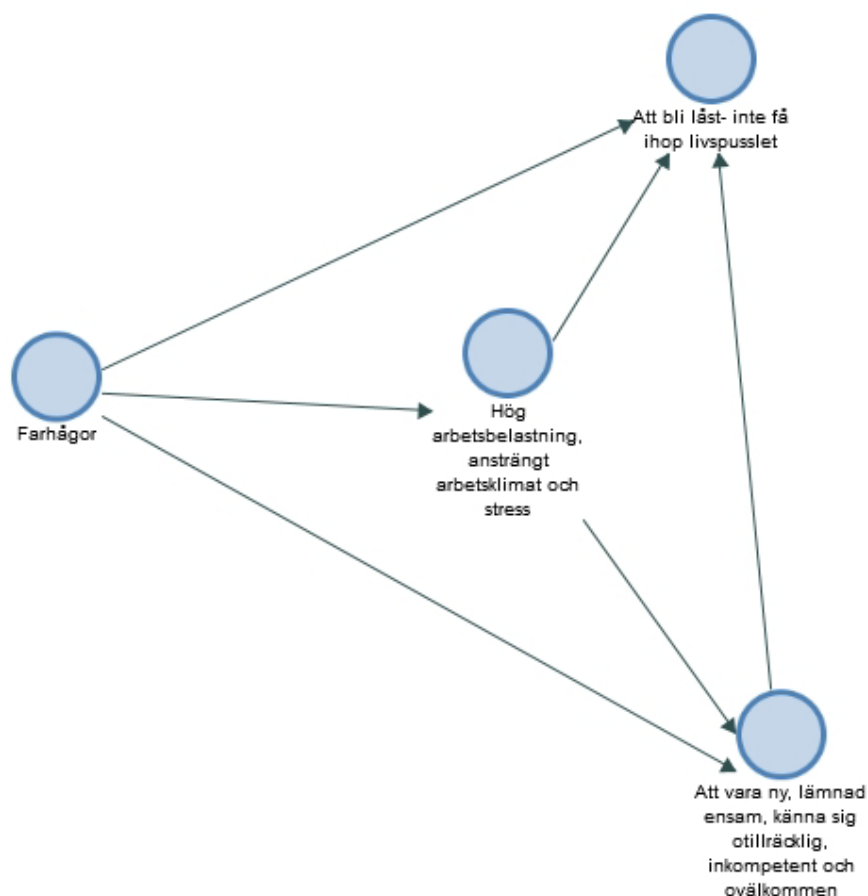
Bli tröttare, få större ansvar, långa arbetsdagar, mindre egentid, - Logistiken med barnen, tidiga morgnar, mindre ledighet

4.11 Farhågor inför att börja arbeta: analys av samband

De tre olika farhågorna som beskrevs ovan är i likhet med de olika förväntningarna tydligt separerade i utsagorna. Men även vad gäller dessa tre farhågor kan samband dem emellan identifieras. Dessa illustreras i Figur 16. Här handlar det främst om de kopplingar som kan göras mellan ”Hög arbetsbelastning, ansträngt arbetsklimat och stress” och ” Att vara ny: Känna sig otillräcklig, inkompetent och ovälkommen”. I huvudsak handlar det om hur osäkerheten i att vara ny förväntas förstärkas i en pressad arbetssituation. En annan koppling som är möjlig att göra är mellan dessa två och den tredje farhågan ”Brist på frihet - Att inte få ihop livspusslet”. Här handlar det huvudsakligen om vilka konsekvenser stress och känslomässiga reaktioner relaterade till arbetet får på ens fritid. Nedan utvecklas kort tolkningen av dessa samband.

Att vara ny kan vara en jobbig känsla i sig och uttryckas i osäkerhet kring egen kompetens, inför arbetsuppgiften och för det sociala på jobbet. Osäkerheten kan ses som oundviklig och källan till en (positiv) stress som kan styra uppmärksamheten mot det som behöver prioriteras och motivera lärandet. Men man räds den överväldigande stress som kan komma utav underdimensionerad eller underbemannad verksamhet där man inte har en chans som ny att få lära och växa. Man tänker då att det inte går att axla ett ansvar eller inta en roll. En sådan verksamhet förväntas också vara karakteriserad av ett sämre arbetsklimat med en pressad arbetsgrupp som inte är inbjudande eller har något att ge. Den sociala osäkerheten kan då bli väldigt drabbande.

Stressen eller ens känslomässiga reaktioner på att vara ny och på en pressad arbetssituation tänks också få konsekvenser för livet utanför jobbet. Man tänker att det på fritiden kan bli svårt att släppa tankar på jobbet, att man kommer att ha mycket känslor som behöver bearbetas och man uttrycker en farhåga om att jobbet på detta sätt kommer att ta upp all ens fritid eller göra att man blir för trött för att orka leva livet fullt ut. Fritiden blir då inte platsen för återhämtning eller till det som ger en ny energi. På sikt räds man att detta blir dränerande.



Figur 16. Illustration av möjliga samband mellan de fyra olika förväntningarna på yrkeslivet.

4.12 Farhågor inför att börja arbeta: yrkesspecifika farhågor

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

Lärarna utgör den grupp som mest frekvent tar upp farhågor om hög arbetsbelastning, ansträngt arbetsklimat och stress. Samtidigt är det inte lika vanligt (i jämförelse med de andra yrkena) att man har farhågor kring att vara ny, lämnad ensam, inkompetent eller ovälkommen. Vad gäller arbetsbelastningen så lyfter lärarna också fram vissa till yrket tillhörande (administrativa) arbetsuppgifter som man är rädd att de (till ingen nytta) slukar ens arbetstid och tar tid från vad som uppfattar som de mest centrala uppgifterna. Man ser också problem med att uråldriga eller krångliga datorsystem förvärrar detta ytterligare. Även läkarna lyfter till viss del dessa farhågor. Hos både sjuksköterskor och läkare finns ett unikt fokus på att som ny göra fel eller bli helt lämnad ensam med ansvar och de omedelbara konsekvenser detta kan få för andra människors liv. Läkarna tar också upp negativa konsekvenser av att behöva flytta till ny ort för att få jobb. Det handlar om att förlora ett socialt sammanhang, mista de vardagliga utbytena med partner, familj eller nära vänner, och vara utan ett socialt skyddsnät när man kommer som ny både till ett jobb och till en ort.

5 Diskussion

I projektet ”Nya professionella” studeras de organisatoriska, sociala och individuella faktorer som antas vara mest betydelsefulla i övergången mellan utbildning och yrkesliv för nyexaminerade högskolestudenter som börjar arbeta inom olika yrken inom offentlig sektor (Gustavsson et al 2018). Projektet finansieras av AFA Försäkring och ingår i temautlysningen ”Ett hållbart arbetsliv”. Tidigare rapporter från projektet beskriver studiens bakgrund, design och rekrytering (Gustavsson et al 2018) samt förekomst av vanliga introduktionsinsatser och deras påverkan på nyanställdas utveckling och hälsa (Hedberg et al 2018). Syftet med föreliggande rapport var att presentera resultat från de studiedeltagare som besvarade den första enkäten rörande val av utbildning, förberedelser inför och förväntningar på första jobbet efter yrkesexamen. Studien bygger vidare på en tidigare studie där nya sjuksköterskors första tid i yrket studerats utifrån samma studiedesign och delvis samma metodik (Gustavsson et al 2017). Eftersom projektets fokus är på de utmaningar nya professionella möter under sitt första år i yrket sammanfattas och diskuteras nedan resultaten utifrån det (human) kapital de nya har med sig i mötet med arbetslivet.

Det teoretiska ramverk som ofta används för att ta fram, monitorera och utvärdera introduktions- eller onboardingprogram lägger ingen större vikt vid frågor kring rekryteringsstrategier eller vad nyanställda har med sig för erfarenheter och kompetens (Wanberg 2012). Centralt i detta ramverk är i stället de faktorer som direkt påverkar processen när en ny anställd går från att vara en outsider till att bli en insider. Men forskare inom området är överens om att nyanställdas kännedom om verksamheten eller personer inom verksamheten (Ashforth et al 2007, Kammeyer-Mueller & Wanberg 2003), vilken tillit man har till den kompetens man utvecklat genom utbildningen (Bauer et al 2007, Saks & Ashforth 1997); personliga förväntningar (och farhågor) inför det nya jobbet (Ashforth et al 2007, Kammeyer-Mueller & Wanberg 2003), motiv till och mål med yrkesval (Ellis et al 2015, Saks & Ashforth 1997), samt ålder, yrkes- och livserfarenhet (Ellis et al 2015) är en del av det humankapital som arbetsgivaren har att nyttja, förvalta och ta hänsyn till för att starta och underhålla en positiv process (Bauer & Erdogan 2014).

Utifrån resultaten ovan, vilket human kapital har de nya professionella med sig till ett möte med arbetslivet våren 2018? Sammanfattningsvis speglar resultaten en stark inre (och altruistisk) motivation för yrkesvalet, en tillit till sin kompetens – man känner sig väl förberedd för yrkeslivet och man är genomgående nöjd med den utbildning man har genomgått. Förväntningarna på yrkeslivet handlar om att få axla ansvar, göra skillnad, ge tillbaka, utvecklas som professionell (och som människa), få kollegor och att få ta del av den struktur eller trygghet som kommer av att ha en anställning. Det finns en medvetenhet kring att jobbet i sig kan vara känslomässigt utmanande (svåra möten) och fysiskt ansträngande (skift, övertid) och en oro över hur detta kommer att påverka ens hälsa och privatliv. Men resultaten speglar ändå genomgående en framåtanda, vilja och självförtroende. Man har gjort en satsning, och nu vill man som en av studiedeltagarna skriver ”investera och bli investerad i” inom en verksamhet. Så förutom de faktorer som vanligtvis lyfts fram som centrala för en effektiv ’onboarding’, dvs den nyanställdes proaktivitet och arbetsgivarens introduktionsstrategier, så torde kvaliteten på motivationen (som beskrivs ovan) och tilltron till sin kompetens (samt viljan att axla ansvar, bli en del av kollegiet och lära sig rollen) kunna bidra till att skapa den energi som krävs för att anta utmaningen och stå emot eventuella bakslag. På vilket sätt dessa faktorer påverkar socialiseringsprocessen och

Diskussion

interagerar med proaktivitet och introduktionsinsatser kommer att undersökas i kommande analyser.

En omständighet som också kan antas påverka en lyckad 'onboarding' handlar om den press en verksamhet för tillfällen kan vara under. Således kan omgivningens eller den nyanställdes stressnivåer utgöra en komplicerande faktor. Stress är en oundviklig del av att vara ny på jobbet (Ellis et al 2015). Att vara ny inför en etablerad grupp och att vara ny i en obekant miljö med krav på att axla en roll upplevs av de flesta som i grunden något stressande. Men stressen bör nog i detta sammanhang i första hand ses som ändamålsenlig för att skapa motivation, energi, rikta fokus mot uppgiften och lärandet (Saks & Ashforth 1997). Det är kanske först när den satsning man gör som ny inte resulterar i att man genererar eller etablerar nya resurser (rollklarhet, kompetens, erkännande, etc.) eller att återhämtningen inte räcker till för att bli redo för mötet med nya utmaningar som stressen kan bli för mycket (Hobfoll 1989, Hobfoll & Freedy 1993). Som ny står man då inför att satsa än mer av tid och resurser (med mindre tid för återhämtning som konsekvens) för att utvecklas och klara sin uppgift. Risken för en nedåtgående spiral blir då uppenbar. Men situationen med nya i arbetsgruppen bör också ses utifrån den satsning som görs av arbetsgivare och de närmaste medarbetarna. Även här görs förstås en satsning som man hoppas skall generera resurser för verksamheten på sikt. När denna process inte leder framåt så behöver mer resurser satsas och arbetsgivare och medarbetare står då inför en liknande problematik. Mer satsade resurser utan positiva resultat leder till risk för en nedåtgående spiral av resursförluster för verksamhet och arbetsgrupp. I en verksamhet under stark press antas dessa nedåtgående spiraler bli än mer negativa för den enskilde och för verksamheten.

Resultaten av de kvalitativa analyserna vad gäller farhågor visar en ganska stor betänksamhet kring vad som kommer att hända när denna investeringsiver möter en verksamhet under stark press, eller i värsta fall, en verksamhet i upplösningstillstånd eller fritt fall. Här finns ett stort frågetecken kring om de egna resurserna kommer att räcka till för att kompensera för den brist på resurser man identifierat i de verksamheter man mött under sin utbildning. Lägg därtill de kvantitativa resultaten kring återhämtning där en så stor andel som 60% rapporterat att de endast ibland (eller än mer sällan) känner sig utvilade efter en 2-dagars ledighet. Denna beskrivning av obalansen i eller förluster av resurser är inte olik det som beskrevs som grogrunden för utveckling av allvarigare stressreaktioner i den tidiga socialisations- (Kramer 1974) och utbrändhetsforskningen på 70-talet (Cherniss 1980a, Cherniss 1980b). Detta utgör ett problemområde som kommer att fördjupas i kommande analyser.

5.1 Skillnader mellan utbildningsinriktningarna

I resultatavsnittet ovan har också olika jämförelser gjorts mellan yrkesgrupperna. Resultaten av dessa bör inte generaliseras utan mer ses som hypotesgenerande inför framtida studier. Detta på grund av att, trots stor entusiasm för projektet från presumtiva deltagare, så relativt få registrerade sig för studien. Ett första steg för att formulera sådana hypoteser kring möjliga skillnader mellan utbildningsinriktningarna eller yrkesutbildningarna är att specifikt för respektive yrkesgrupp sammanfatta alla resultat ovan. Sådana sammanfattningar återfinns nedan. Rapporten avslutas sedan med några metodologiska reservationer och reflektioner kring kommande rapporter från projektet.

5.1.1 Jurister

Gruppen av jurister som gått med i undersökningen är mycket få. På grund av detta har inga statistiska test genomförts för att pröva om gruppen avviker från den genomsnittliga svarstrenden visat ovan. Vi utgår därför från att de generella resultaten även gäller för denna grupp. När man letar efter resultat där gruppen tydligt avviker från de andra yrkesgrupperna så ser man att denna grupp i jämförelse motiverar sitt yrkesval mer utifrån externa faktorer som inflytande, lön, position och status. Gruppen är också mycket nöjd med sin utbildning men möjligen osäker på sitt yrkesval. Tid för och kvalitet på återhämtning är också möjligen lägre för denna grupp.

5.1.2 Läkare

Läkarna är den grupp som är mest nöjd med sin utbildning och som (i likhet med sjuksköterskor och lärare) är mest säkra på sitt yrkesval. Här återfinns också den högsta andelen som genom utbildningen känner sig förberedda för yrket. De har samma motivationsprofil som övriga (drivna av inre motiv och altruism), men rapporterar oftare också externa motiv för yrkesval (inflytande, position, lön, status, etc). I denna grupp återfinns också den högsta andelen som har varit aktiva i studentkår eller som ledamot representerat studenterna i styrelser eller arbetsgrupper. Gruppen är också den som mest nyttjat studievägledning och studenthälsan.

Vad gäller förväntningar på kommande arbetsliv är läkargruppen (tillsammans med lärarna) de som genomgående ger beskrivningar om att ta ansvar, göra jobbet, och göra skillnad. Gruppen uttrycker viss oro för hur verksamhetens infrastrukturbrister står i vägen för att göra ett bra jobb. Hos både sjuksköterskor och läkare finns också ett unikt fokus på rädslan för att som ny göra fel eller bli helt lämnad ensam med ansvar och de omedelbara konsekvenser detta kan få för andra människors liv. Gruppen är också unik i sin utmaning att utöver det nya jobbet oftast också komma till en ny ort, med förlust av nära kontakt med partner, vänner eller familj.

5.1.3 Lärare

Lärarna utgör den grupp som (tillsammans med sjuksköterskor och läkare) är säkra på sitt yrkesval, men som i likhet med socionomerna uppfattar sig som minst förberedda för yrket. De har samma motivationsprofil som övriga (drivna av inre motiv och altruism), men rapporterar (som läkarna) oftare också externa motiv för yrkesval (inflytande, position, status, etc).

I likhet med läkargruppen har ofta lärarna förväntningar på att ta ansvar, göra jobbet och göra skillnad. Det är också den enda gruppen som tar upp farhågor inför yrkesspecifika arbetsuppgifter som man bedömer kommer att ta för mycket tid från att göra det viktigaste jobbet. Lärarna utgör också den grupp som mest frekvent tar upp farhågor om hög arbetsbelastning, ansträngt arbetsklimat och stress.

5.1.4 Sjuksköterskor

Sjuksköterskorna utmärker sig som den grupp som är mest autonomt motiverade för sitt yrke (dvs flest som drivs av eget inre intresse och minst av yttre faktorer). Tillsammans med läkare och lärare är man mycket nöjd med sitt yrkesval och (som läkarna) känner sig väl förberedda för yrket. Sjuksköterskorna är dock minst nöjda med sin utbildning och sitt

Diskussion

lärosäte. I kvalitativa data speglas detta i att man inte tycker utbildning och yrke är tillräckligt integrerade.

I likhet med socionomerna ser man fram emot att få kollegor och få utvecklas som professionell (och som person). Men här finns också farhågor (delat med läkarna) om att som ny göra fel eller bli helt lämnad ensam med ansvar och de omedelbara konsekvenser detta kan få för andra människors liv

5.1.5 Socionomer

Socionomerna utgör den grupp som där minst andel rapporterar yttre motiv för sitt yrkesval. Gruppen avviker inte mycket från de generella trenderna annat än att andelen som är väl förbereda för yrket är som lägst i denna grupp. Förväntningar på yrket handlar (i likhet med sjuksköterskorna) om att man ser fram emot att få kollegor och få utvecklas som professionell (och som person).

5.2 Metodologiska reservationer

Syftet med föreliggande rapport ge en beskrivning av vad studiedeltagarna i projektet nya professionella har tyckt om sin utbildning samt vilka förväntningar och farhågor de har inför sitt kommande yrkesliv. Vi vill reservera oss för att resultaten som presenteras inte kan tas för att vara generaliserbara till populationen av studenter inom dessa utbildningsprogram. För det första har det varit svårt att rekrytera studenter till studien. På grund av detta är möjligen de som deltar i studien en selekterad grupp med större intresse för att bidra till forskning eller för att dela med sig av sina erfarenheter. Även om det är en och samma trend till deltagande i de olika studentgrupperna så ser vi att en av yrkesgrupperna har en sammansättning som inte avspeglar populationen av studenter i utbildningsprogrammet. Det gäller speciellt gruppen av lärarstudenter där vi fått en stor majoritet av förskolelärare i gruppen. Detta beror möjligen på att universitetslärarna vid förskolelärarprogrammen varit speciellt aktiva i att sprida annonser och berätta om studien.

Som ett tillägg till föreliggande undersökningsgrupp (av jurister, läkare, lärare, socionomer och sjuksköterskor) har rekrytering av ytterligare studiedeltagare omfattande poliser och officerare genomförts. Detta arbete har skett i samarbete med ett av Forte finansierat postdoktoralt projekt. I samband med rekrytering av poliser och officerare till projektet har också rekrytering skett från de utbildningar som ingår i denna undersökningsgrupp. Data från båda dessa undersökningskohorter kommer att läggas samman, analyseras och rapporteras i kommande rapporter från projektet.

6 Referenser

- Ashforth BE, Sluss DM, Harrison SH. 2007. Socialization in organizational contexts In *International Review of Industrial and Organizational Psychology*, ed. GP Hodgkinson, JK Ford, pp. 1-70. New York: John Wiley
- Bauer TN. 2014. *Onboarding New Employees: Maximizing Success. SHRM Foundation's Effective Practice Guidelines Series*. Alexandria, VA: SHRM Foundation.
- Bauer TN, Bodner T, Erdogan B, Truxillo DM, Tucker JS. 2007. Newcomer adjustment during organizational socialization: A meta-analytic review of antecedents, outcomes and methods. *Journal of Applied Psychology* 92: 707-21
- Bauer TN, Erdogan B. 2014. Delineating and Reviewing the Role of Newcomer Capital in Organizational Socialization. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior* 1: 439-57
- Braun V, Clarke V. 2006. Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology* 3: 77-101
- Cherniss C. 1980a. *Professional burnout in human service occupations*. New York: Praeger Press.
- Cherniss C. 1980b. *Staff Burnout: Job Stress in the Human Services*. Beverly Hills, CA: Sage. 199 pp.
- Ellis AM, Bauer TN, Mansfield LR, Erdogan B, Truxillo DM, Simon LS. 2015. Navigating uncharted waters: Newcomer socialization through the lens of stress theory. *Journal of Management* 41: 203-35
- Forsman H, Wallin L, Gustavsson JP, Rudman A. 2012. Nursing students' intentions to use research as predictor of use one year post graduation: A prospective study. *International Journal of Nursing Studies* 49: 1155-64
- Frögéli E, Högman N, Aurell J, Rudman A, Dahlgren A, Gustavsson P. 2017a. *An intensive prospective study of newly registered nurses experiences of entering the profession during the spring of 2016. Report B 2017:4*. Stockholm: Karolinska Institutet. Institutionen för Klinisk Neurovetenskap.
- Frögéli E, Högman N, Aurell J, Rudman A, Dahlgren A, Gustavsson P. 2017b. *An intensive prospective study of newly registered nurses experiences of entering the profession during the summer of 2015. Report B 2017:3*. Stockholm: Karolinska Institutet. Institutionen för Klinisk Neurovetenskap.
- Frögéli E, Rudman A, Gustavsson P. 2018, accepted for publication. When new professionals experience higher levels of task mastery, role clarity, and social acceptance, they experience lower levels of stress: an intensive longitudinal study. *International Journal of Nursing Studies*
- Gustavsson JP, Frögéli E, Rudman A. 2017. *Säker, motiverad och skicklig. Forskningsbaserad intervention för att stimulera hälsa, arbetsengagemang och kompetens hos nya sjuksköterskor. Vetenskaplig slutrapport till AFA försäkring (dnr 14007). Rapport B2017:6*. Stockholm: Sektionen för psykologi, Institutionen för klinisk neurovetenskap, Karolinska Institutet.

Referenser

- Gustavsson JP, Hultell D, Rudman A. 2013. *Lärares och sjuksköterskors hälsoutveckling och karriärvägar de första åren efter utbildning. Rapport till AFA försäkring. Rapport B2013:5*. Stockholm: Sektionen för psykologi, Institutionen för klinisk neurovetenskap, Karolinska Institutet.
- Gustavsson P, Agrenius B, Hedberg J, von Rüdiger N, Annas P, Rudman A. 2018. *Nya professionella: Bakgrund, design, förankring och rekrytering. Rapport No. C 2018: 2*. Karolinska Institutet, Stockholm: Institutionen för klinisk neurovetenskap, avdelningen för psykologi.
- Hedberg J, von Rüdiger N, Agrenius B, Gustavsson P. 2018. *Organisatoriska insatser för att introducera och stödja nya medarbetares utveckling: Förekomst av insatser och insatsernas effekt på nyanställdas osäkerhet och stress. En rapport från projektet Nya professionella. Rapport No. B 2018: 3*. Karolinska Institutet, Stockholm: Institutionen för klinisk neurovetenskap, avdelningen för psykologi.
- Hobfoll SE. 1989. Conservation of Resources - a New Attempt at Conceptualizing Stress. *American Psychologist* 44: 513-24
- Hobfoll SE, Freedy J. 1993. Conservation of resources: A general stress theory applied to burnout. In *Professional Burnout: Recent developments in theory and research*, ed. WB Schaufeli, C Maslach, T Marek, pp. 115-34. London: Taylor and Francis
- Högman N, Gustavsson P, Frögéli E, Rudman A. 2017. *Förhoppningar och farhågor: Sjuksköterskestudenters förväntningar inför att börja arbeta och deras erfarenheter som sjuksköterskor efter tre månader i arbetslivet. Rapport nr B 2017:5*. . Stockholm: Karolinska Institutet. Institutionen för Klinisk Neurovetenskap, avdelningen för psykologi.
- Högskoleverket. 2002. *Studentspegeln*. Stockholm: Högskoleverkets rapportserie: 2002:21 R.
- Högskoleverket. 2007. *Studentspegeln*. Stockholm: Högskoleverkets rapportserie: 2007:20 R.
- Jirwe M, Rudman A. 2012. Why choose a career in nursing? *Journal of Advanced Nursing* 68: 1615-23
- Jungert T, Alm F, Thornberg R. 2014. Motives for becoming a teacher and their relations to academic engagement and dropout among student teachers. *Journal of Education for Teaching* 40: 173-85
- Kammeyer-Mueller JD, Wanberg CR. 2003. Unwrapping the organizational entry process: disentangling multiple antecedents and their pathways to adjustment. *Journal of Applied Psychology* 88: 779-94
- Kramer M. 1974. *Reality shock: Why nurses leave nursing*. London: Mosby.
- Rudman A, Gustavsson JP. 2011. Early-career burnout among new graduate nurses: A prospective observational study of intra-individual change trajectories *International Journal of Nursing Studies* 48: 292-306
- Rudman A, Gustavsson JP. 2012. Burnout during nursing education predicts occupational preparedness and future clinical performance: A longitudinal study. *International Journal of Nursing Studies* 49: 988-1001

- Saks AM, Ashforth BE. 1997. Organizational socialization: Making sense of the future past and present as a prologue for the future. *Journal of Vocational Behaviour* 51: 234-79
- Saks AM, Uggerslev KL, Fassina NE. 2007. Socialization tactics and newcomer adjustment: A meta-analytic review and test of a model. *Journal of Vocational Behavior* 70: 413-46
- Wanberg CR, ed. 2012. *The Oxford Handbook of Organizational Socialization*. New York: Oxford University Press. 360 pp.

7 Rapporter

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

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

Följande rapporter har tidigare utgivits:

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

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

Rapporter

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

- No. B 2018:2 Schemaläggning i vården – schemaläggares och nytexaminerade sjuksköterskors perspektiv. Epstein M, Dahlger A, Söderström M, & Rudman A.
- No. C 2018: 2 Nya professionella: Bakgrund, design, förankring och rekrytering. Gustavsson P, Agrenius B, Hedberg, J, von Rüdiger N, Annas P, & Rudman A.
- No. B 2018:3 Hedberg J, von Rüdiger N, Agrenius B, Rudman A, & Gustavsson P. Organisatoriska insatser för att introducera och stödja nya medarbetare: Förekomst och effekter på nyanställdas osäkerhet och stress.
- No. C 2018:4 Gustavsson P, & Rudman A. Motiv till yrkesval, utvärdering av utbildning och förväntningar på första jobbet efter yrkesexamen: En jämförelse mellan jurist-, läkar-, lärar-, sjuksköterske- och socionomstudenter

Rapporterna och aktuella publikationsförteckningar finns att ladda ned från forskargruppens hemsida

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

Bilagor

8 Bilagor

Enkät som används i studien återfinns på följande sidor.

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

Hej!

Tack för att du valt att delta i studien Nya professionella. I den här första enkäten vill vi fråga om dina förväntningar på ditt kommande yrke, varför du valde den yrkesutbildning du valde och din sammanfattande bedömning av din utbildning. Försök svara på varje fråga. Om det finns en fråga som du inte tycker att du kan svara på, gå då vidare till nästa fråga.

Nästa enkät planeras till någon vecka efter att du slutat på utbildningen. Om du har frågor eller synpunkter på undersökningen så får du gärna höra av dig till peter.annas@ki.se.

Med vänliga hälsningar,
Nya professionella-teamet

Så här fyller du i pappersenkäten

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



Korrekt markerat svarsalternativ



Inkorrekt markerat svarsalternativ, krysset ska vara mitt i rutan



Inkorrekt markerat svarsalternativ, krysset är alltför kraftigt



Ångrat val, svarsalternativet räknas inte som markerat

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

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

2. Vilket sammanfattande betyg skulle du ge din utbildning?

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

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

- Ja
 Nej
 Vet ej

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

- Ja
 Nej
 Vet ej

5. Har du under din utbildningstid:

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



6. Jag har valt att studera till detta yrke därför att:

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

7. Har du ett datum klart för när du skall börja jobba?

Ja

Nej

Ange datum:

- -

8. När planerar du att börja jobba?

- -

Vet inte



9. Under den senaste månaden, hur ofta har du:

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

10. Hur har du sovit senaste natten?

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

11. Hade du svårt att somna senaste natten?

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

12. Hade du orolig sömn senaste natten?

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

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

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



14. Vilket år är du född?

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



15. Vilken könstillhörighet har du?

- Kvinna
 Man
 Annan könstillhörighet

16. Vilket civilstånd har du?

- Ensamstående
 Sambo/partnerskap/gift

17. Har du hemmavarande barn?

- Nej
 Ja

18. Är någon av dina föräldrar född utanför Sverige?

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

Avslutande frågor. Svara gärna nedan med egna ord:

19. Vad ser du fram emot med att börja arbeta?

20. Vad ser du inte fram emot med att börja arbeta?



**Karolinska
Institutet**