

Nya i arbetslivet: En intensiv longitudinell studie av  
introduktionsinsatser och nyanställdas etablering.  
Teknisk rapport från projektet Onboarding 2.0

Bo Jenner  
Beatrice Agrenius  
Elin Frögéli  
Heidi Blomqvist  
Petter Gustavsson



**Karolinska  
Institutet**

# Innehållsförteckning

1	Sammanfattning .....	2
2	Bakgrund.....	4
2.1	Vilka är de verksamma mekanismerna vid lyckad onboarding? .....	4
3	Metod .....	7
3.1	Etik.....	7
3.2	Design .....	7
3.3	Rekrytering .....	8
3.4	Procedur .....	9
3.4.1	Instrument.....	9
3.5	Dataanalys .....	13
3.5.1	Bakgrundsvariabler och inflöde.....	13
3.5.2	Bortfall.....	13
3.5.3	Studievariabler .....	14
4	Resultat .....	15
4.1	Rekrytering .....	15
4.1.1	Demografi.....	15
4.2	Inflöde.....	18
4.2.1	Bortfall: Totalt antal svar .....	20
4.2.2	Bortfall: Svarsfrekvens över tid.....	21
4.2.3	Bortfall: Svarsbenägenhet påföljande vecka .....	23
4.2.4	Bortfall: Sammanfattning .....	23
4.3	Förklaringsvariabler .....	24
4.3.1	Huvudsakliga studievariabler .....	24
4.3.2	Sekundära studievariabler.....	25
4.4	Utfall .....	34
4.4.1	Huvudsakliga studievariabler .....	34
4.4.2	Sekundära studievariabler.....	38
5	Diskussion.....	43
5.1	Kvalitet .....	45
5.1.1	Konklusion .....	47
6	Referenser .....	48
7	Appendix.....	51
7.1	Förekomst av specifika introduktionsinsatser över tid.....	51
7.2	Interaktionseffekter på svarsbenägenhet .....	53
7.3	Tabeller .....	56
7.3.1	Introduktionsinsatser .....	56
7.3.2	Medelvärden, standardavvikelser, antal och andelar .....	58
7.4	Enkät .....	69
8	Tidigare rapporter .....	70

## 1 Sammanfattning

Den här rapporten sammanställer svar på kvantitativa frågor som ställts i projektet Onboarding 2.0, i den longitudinella delstudie som följer nya professionella under deras första tid i sitt nya yrke. Studiegruppen kom att utgöras av 242 personer som huvudsakligen är ingenjörer (75 %). Eftersom en yrkesgrupp står för en så stor del av svaren presenteras resultaten i denna rapport både på helgruppsnivå och uppdelade på ingenjörer och övriga. Deltagarna karakteriseras också av att de i större utsträckning är kvinnor (61 %), är födda mellan 1995 och 1999 (62 %), är sammanboende (61 %) utan barn (95 %) och har svensk härkomst (81 %).

Lite mer än hälften är tillsvidareanställda (57 %) och de flesta arbetar heltid (86 %) på en arbetsplats de inte har tidigare erfarenhet av (54 %). Det tar dem i genomsnitt en timme att åka till jobbet och ungefär en fjärdedel har flyttat för anställningens skull (27 %). Innan de jobbade sin första dag fick många av dem välkomstmeddelanden via till exempel brev, mejl eller sms (66 %), och som regel var deras arbetsplatser förberedda dagen då de började arbeta (79 %). Under de två första veckorna på jobbet blev 81 % av dem visade runt på arbetsplatsen och 80 % blev introducerade för sina kollegor.

Sett till hur många som via den omfattande informationskampanjen exponerades för inbjudan att delta, var anmälningegraden till studien mycket låg. Under studieperioden kom också bortfallet att bli betydande, och svarsfrekvensen sjönk från knappt 90 % under den första veckan för att sedan plana ut omkring 40 % efter nio veckor. Ingenjörerna avvek något från denna trend med högre svarsfrekvens under större delen av undersökningsperioden men med kraftigare minskning under studiens sista veckor. Det vanligaste svarsmönstret var att besvara alla 13 enkäter, men i genomsnitt besvarade deltagarna strax under 7. Analyser av bortfallet tittade på demografiska aspekter, vilken introduktion deltagarna mottagit och omständigheter på arbetsplatsen men kunde inte påvisa någon tydlig förklaring till det sjunkande inflödet.

Trenden för de introduktionsinsatser som mätts är att de minskar något över tid. Första veckan mottog deltagare i genomsnitt 13 av de 21 introduktionsinsatserna och sista veckan 9. Den vanligaste insatsen första veckan var att ha uppmuntrat att ställa frågor (81 %) och ovanligast var att någon justerade omfattningen av ens arbetsuppgifter (30 %) eller informerade om ens ansvar och dess avgränsning (30 %).

För studiens huvudsakliga utfall rollklarhet, handlingskraft, social integrering och stress är trenden på gruppnivå stabilitet över hela perioden och mycket små skillnader mellan ingenjörer och övriga deltagare. De flesta känner igen sig i beskrivningar av såväl rollklarhet som handlingskraft, och särskilt i dem som rör social integrering. Ur ett hälso- och integrationsperspektiv är förhoppningen att dessa ska öka över tid, men sådana förändringar saknas i denna studie och social integrering ser i stället ut att minska. Upplevd stress ökar också något, dock från relativt låga nivåer.

Också övriga aspekter som mätts präglas av stabila medelvärden: i flera fall ses ingen förändring alls, och i de fall som mätningarna återspeglar en uppåt- eller nedåtgående utveckling är denna förhållandevis liten. Deltagarna ägnar sig i ganska hög grad åt återhämtande fritidsaktiviteter såsom träning och hobbyer. Gruppen rapporterar förhållandevis få problem med sömnen med liten förändring över tid. De emotionella påfrestningarna som de utsätts för är låga, särskilt i jämförelse med deltagarna i vår tidigare studie på kontaktyrken där dessa var betydande (Juréhn et al., 2020).

De data som presenteras i rapporten indikerar att upplevelserna av att vara ny professionell skiljer sig åt mellan ingenjörsyrket och de övriga yrken som tillsammans har fått utgöra motvikt, även om det inte går att säga med säkerhet vilka aspekter det rör eller i vilken omfattning. Det tål att poängteras att övervikten av ingenjörer i första hand inte utgör en överrekrytering från denna yrkesgrupp utan att andra yrkesgrupper är underrepresenterade.

Materialet är mindre i omfattning än planerat men ger ytterligare insikt i de tre första månaderna som ny professionell. Urvalsstorleken och särskilt bortfallet över tid gör att forskningsfrågor som undersöks med hjälp av det måste väljas med stor hänsyn. Bortfallet tycks emellertid inte återspegla någon systematik, reliabiliteten i måtten som använts är som regel god och likheterna med tidigare studiedesigner gör att materialet ofta kan kombineras med äldre data.

## 2 Bakgrund

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

Forskning om onboarding har lett fram till modeller och riktlinjer för ”best practices” som idag används i företag och organisationer världen över (Bauer, 2010; Bauer & Erdogan, 2014). Insatser kan omfatta speciellt utvalda arbetsuppgifter med syfte att stimulera lärande och integrering, mentorskap och handledning för att minska osäkerhet och sporra utveckling, begränsad arbetstid eller omfattning med syfte att inte överbelasta inläringen och sociala aktiviteter för att bygga nätverk och relationer. I en internationell jämförande utvärdering studerades vilka HR-strategier som tydligast utmärker företag med störst tillväxt och lönsamhet (Strack et al., 2012). Strategier och satsningar på program för rekrytering, onboarding och hantering av talanger kom i denna utvärdering ut som mest typiska för dessa företag.

### **2.1 Vilka är de verksamma mekanismerna vid lyckad onboarding?**

En förståelse för mekanismer är centralt för att skapa modeller ur vilka interventioner kan utvecklas, förfinas och utvärderas. Den idag mest använda modellen för onboarding fokuserar på insatser som stimulerar nyanställdas utveckling av rollklarhet, handlingskraft och social integrering (Bauer, 2010; Wanberg, 2012b). Nyligen har dock rådande modell kritiserats för att inte tydligare integrera kunskap om stress och emotionsreglering (Ellis et al., 2015), inte dra nytta av motivationsforskning om hur nys proaktivitet kan stimuleras (Wanberg, 2012a), eller för att sätta onboarding i perspektiv till flera parallella övergångar och till förutsättningar i en snabbt föränderlig arbetsmarknad (Bauer & Erdogan, 2014). Ytterligare kritik handlar om att modellerna bygger på utvärderingar som gjorts mellan tre och sex månader efter genomförandet av insatserna (Gustavsson et al., 2017).

Projektet Onboarding 2.0 (O2) tar som utgångspunkt att mekanismerna bakom effekterna av en lyckad onboarding behöver beskrivas bättre för att nya modeller för effektiv onboarding ska kunna utvecklas och implementeras. Projektet utgår också från att nya uppslag till interventioner behöver förankras i de utmaningar som är aktuella just nu. Det övergripande syftet med projektet är att genom studier av onboardingprocesser (utifrån olika aktörers perspektiv) lära mer om karaktären och hanteringen av unga vuxnas utmaningar för att med detta som underlag skapa nya

modeller och interventioner för att stimulera proaktivitet och återhämtning. Projektet genomförs som fem delstudier, där delstudien som presenteras i denna rapport utgör en kartläggning av utmaningar i processen att som ung vuxen axla eller växa in i en yrkesroll. Unga vuxna med sin första tillsvidareanställning följs veckovis under de tre första månaderna för att beskriva vilka aktuella utmaningar som för tillfället hanteras. Studien genomförs i form av veckovisa digitala enkäter där deltagarna bjuds att reflektera över senaste veckans utmaningar och svara på några enstaka enkätfrågor kring stress, återhämtning och onboardingprocessen. Studiens design och valda undersökningsvariabler bygger på teorier och modeller som presenterar hur den nyanställda går från att vara en outsider till att bli integrerad på arbetsplatsen (Allen et al., 2017; Bauer, 2010; Wanberg, 2012b). Utifrån teori, tidigare forskning och tillämpning har vi identifierat viktiga mekanismer för denna socialiseringsprocess under det första året och skapat en integrerande modell för socialiseringsprocessen (Figur 1).



**Figur 1. Modell av organisatorisk socialisering. Utgångspunkt för undersökningsdesign, analys och avrapportering i föreliggande delprojektet inom studien Onboarding 2.0.**

Modellen i Figur 1 åskådliggör specifikt processen från att vara student till att bli en kompetent och socialt integrerad medarbetare på arbetsplatsen. Modellens tre boxar illustrerar tre olika tidsperioder: inför att man skall börja jobba ("Pre"), följt av det första kvartalet i arbetslivet (de första 90 dagarna) och till sist de tre följande kvartalen upp till ett år efter examen.

Det finns vissa förutsättningar som påverkar socialiseringsprocesserna redan innan den nyanställda har börjat arbeta på sin nya arbetsplats, såsom tidigare yrkeslivserfarenhet, yrkesförberedelse man fått genom sin utbildning, kännedom om sin kommande arbetsplats samt rekryteringsstrategier hos organisationen. Sammantaget utgör dessa potentiella påverkansfaktorer inför att man börjar jobba ("Pre" i Figur 1).

Nästa komponent i modellen (den mittersta boxen i Figur 1) sammanfattar insatser och utvecklingsprocesser under det första kvartalet (de första 90 dagarna) i yrket. När den nyanställda börjar på arbetsplatsen kan organisationen erbjuda olika introduktionsinsatser (ofta även kallat onboardingaktiviteter) som fungerar som strategier i syfte att få nyanställda att utvecklas och integreras på den nya arbetsplatsen. Det huvudsakliga syftet med introduktionsinsatser är att minska nyanställdas osäkerhet och stimulera deras lärande. Minskad osäkerhet och ökat

lärande är inte explicit definierade i modellen. I stället definieras traditionellt tre indikatorer för att osäkerheten minskar över tid och att lärande sker: rollklarhet, handlingskraft och social integrering (Bauer et al., 2007; Saks et al., 2007; Saks & Gruman, 2012). Rollklarhet fungerar som en slags karta och kompass över arbetsplatsens struktur och procedurer och innebär att nyanställda förstår vilka kunskaper och beteenden som behövs för att utföra sina arbeten i enlighet med organisationens arbetsprocesser. Handlingskraft innebär att den nyanställda bemästrar sina arbetsuppgifter och får erfarenheter av att klara fler och alltmer komplicerade uppgifter. Social integrering innebär att den nyanställda känner sig inkluderad och accepterad i sin nya arbetsgrupp (Bauer et al., 2007; Kammeyer-Mueller & Wanberg, 2003). Dessa tre utfall speglar direkt nivån på den nyanställdas anpassning vad gäller kunskap, färdigheter och sociala relationer (Kammeyer-Mueller & Wanberg, 2003) och indirekt deras lärandeprocess samt minskade osäkerhet. Även om stressnivåer självklart är kopplade till osäkerhet så är det först på senare tid som upplevd stress också börjat användas som indikator på osäkerhet hos nyanställda (Ellis et al., 2015). Även strategier och förhållningssätt hos den nya professionella själv, så kallade proaktiva beteenden, kan bidra till att underlätta övergång och etablering (Cooper-Thomas & Burke, 2012). Proaktiva beteenden kan till exempel vara individens aktiva informationssökande, efterfrågan av återkoppling, inläring genom att observera och dra lärdom av erfarna kollegors beteenden samt en inställning att se utmanande situationer som möjligheter till att lära.

Den tredje och sista komponenten i modellen (boxen längst till höger i Figur 1) sammanfattar utfall på längre sikt, det vill säga de följande tre kvartalen under det första året i yrkeslivet. En positiv utveckling av rollklarhet, handlingskraft och social integrering (under de tre första månaderna) antas på sikt leda till arbetstillfredsställelse, tilltro till sin egen kompetens, intention att stanna på arbetsplatsen och inom yrket, samt en god hälsa och återhämtning. Dessa utfall brukar mätas efter fyra till tolv månader i yrket (Ashforth et al., 2007; Bauer et al., 2007; Kammeyer-Mueller & Wanberg, 2003; Saks et al., 2007; Saks & Ashforth, 1997). Under denna period är kanske inte introduktionsinsatserna lika vanligt förekommande, utan utvecklingen drivs mer av individen själv.

Föreliggande rapport beskriver huvudsakligen planering, genomförande och utfall av delstudien som överlappar med den mittersta boxen i Figur 1, det vill säga utvecklingen av nyanpassning utifrån de introduktionsinsatser de erhållit. I metodavsnittet beskrivs studiens upplägg. I resultatavsnittet redovisas utfallet av rekryteringen till studien. Studieguppen beskrivs utifrån demografiska data, anställningsformer, data om preboarding och mottagande under de första arbetsdagarna. Vidare presenteras svarsfrekvenser och bortfallsanalyser. Huvuddelen av resultatavsnittet presenterar sedan utvecklingstrenderna för respektive studievariabel (se mittenboxen, Figur 1).

### 3 Metod

#### 3.1 Etik

Studiens genomförande har godkänts av Etikprövningsmyndigheten (Dnr 2019–05812). Enkäten sändes ut tillsammans med ett följebrev som beskrev syftet för studien och innehöll information om att deltagandet i studien var frivilligt och kunde avbrytas när som helst. Deltagarna erbjöds kontakta forskargruppen vid eventuella frågor. Anonymitet garanterades deltagarna då endast forskargruppen hade tillgång till insamlade data. Samtliga deltagare gav sitt samtycke genom att markera att de tagit del av informationen för studiedeltagare samt svara.

#### 3.2 Design

Studien har en longitudinell design enligt samma format som använts i våra tidigare projekt Säker, motiverad och skicklig (SMS; Gustavsson et al., 2017) och Nya professionella (NP; Gustavsson et al., 2020). Avsikten är att följa nyutexaminerade studenter under det första året i deras nya yrke, med särskilt fokus på de 13 första veckorna. Under dessa besvarar de en enkät varje vecka, därefter följer uppföljningsenkäter fyra, åtta och tolv månader efter mätperiodens start (en vid varje tillfälle). Föreliggande rapport redovisar data från de 13 veckovisa enkäterna.

Det är av praktiska skäl inte möjligt att förlägga början av varje deltagares mätperiod till det exakta datum då de börjar sitt nya jobb, utan deltagarna har i stället grupperats i kohorter med gemensamma datum för mättillfällena. Denna indelning har gjorts utifrån vilken av sex perioder, var och en som mest två veckor lång, som deltagarna trots att de ska börja arbeta inom (Tabell 1).

**Tabell 1. Kohortindelning och datum för enkäter**

<i>Kohort</i>	<i>Kohort 1</i>	<i>Kohort 2</i>	<i>Kohort 3</i>	<i>Kohort 4</i>	<i>Kohort 5</i>	<i>Kohort 6</i>
<i>Startdatum</i>	2021-05-31 –	2021-06-10 –	2021-06-24 –	2021-08-02 –	2021-08-12 –	2021-08-26 –
<i>arbete</i>	2021-06-09	2021-06-23	2021-07-05	2021-08-11	2021-08-25	2021-09-06
<i>Vecka 1</i>	2021-06-10	2021-06-24	2021-07-08	2021-08-12	2021-08-26	2021-09-09
<i>Vecka 2</i>	2021-06-17	2021-07-01	2021-07-15	2021-08-19	2021-09-02	2021-09-16
<i>Vecka 3</i>	2021-06-24	2021-07-08	2021-07-22	2021-08-26	2021-09-09	2021-09-23
<i>Vecka 4</i>	2021-07-01	2021-07-15	2021-07-29	2021-09-02	2021-09-16	2021-09-30
<i>Vecka 5</i>	2021-07-08	2021-07-22	2021-08-05	2021-09-09	2021-09-23	2021-10-07
<i>Vecka 6</i>	2021-07-15	2021-07-29	2021-08-12	2021-09-16	2021-09-30	2021-10-14
<i>Vecka 7</i>	2021-07-22	2021-08-05	2021-08-19	2021-09-23	2021-10-07	2021-10-21
<i>Vecka 8</i>	2021-07-29	2021-08-12	2021-08-26	2021-09-30	2021-10-14	2021-10-28
<i>Vecka 9</i>	2021-08-05	2021-08-19	2021-09-02	2021-10-07	2021-10-21	2021-11-04
<i>Vecka 10</i>	2021-08-12	2021-08-26	2021-09-09	2021-10-14	2021-10-28	2021-11-11
<i>Vecka 11</i>	2021-08-19	2021-09-02	2021-09-16	2021-10-21	2021-11-04	2021-11-18
<i>Vecka 12</i>	2021-08-26	2021-09-09	2021-09-23	2021-10-28	2021-11-11	2021-11-25
<i>Vecka 13</i>	2021-09-02	2021-09-16	2021-09-30	2021-11-04	2021-11-18	2021-12-02



### 3.3 Rekrytering

Studien planerades i samarbete med fackförbunden Sveriges Ingenjörer, Unionen, Civilekonomerna (senare Akavia) och Jusek (senare Akavia). Rekrytering i form av riktad annonsering till förbundens studentmedlemmar schemalades till våren 2020. Den förväntade spridningen med denna metod varierade mellan ungefär 3000 och 10 000 studenter per förbund. Covid-19-pandemins påverkan på arbetsmarknaden innebar att planerna för rekrytering och studiegenomförande måste pausas i början av 2020.

Arbetet återupptogs i början av 2021 och inför planerad rekrytering under maj utarbetades annonsmaterial specifikt anpassat efter respektive förbunds önskemål, samt scheman för att sprida detta vilka inte konkurrerade olämpligt med förbundens övriga medlemskommunikation. Parallellt med detta kontaktades studentförbund med förfrågan om rekrytering via deras kanaler, delvis för att deltagande i studien inte skulle kunna spåras till fackligt medlemskap.

Två av fackförbunden gjorde under veckorna som föregick den planerade rekryteringen bedömningen att de måste prioritera egen medlemskommunikation, varför annonsering via dessa antingen begränsades påtagligt i omfattning eller uteblev helt. Rekrytering genomfördes enligt plan via Sveriges Ingenjörer, vilka i början av maj skickade ut en riktad inbjudan till strax under 3000 studentmedlemmar som läste sin sista termin, samt två påminnelser under de följande veckorna. Inbjudan att delta gick även ut i mejlutskick och annonser i sociala medier via 24 studentföreningar.

Antalet anmälningar som inkom efter denna kampanj understeg vad som bedömdes som nödvändigt för att genomföra studien. Av denna anledning genomfördes en andra rekryteringsomgång under juli och augusti 2021. Denna gång engagerades en kommunikationsbyrå för att utforma annonser till sociala medier och en tillhörande statisk webbsida från vilken intressenter kunde gå vidare till anmälan. Byrån översåg även strategin för att annonsera i sociala medier. Också denna gång bistod Sveriges Ingenjörer med ett utskick och två påminnelser till sina studentmedlemmar. Baserat på att den största responsen på annonserna i sociala medier såg ut att komma från ingenjörstudenter avgränsades spridningen något för att i högre grad nå dessa. Utöver dessa kommunikationer skickades under sommaren även en enkät ut till dem som anmält sig under maj, för att bekräfta att den period de tidigare uppgett som sannolik att de skulle börja arbeta inom fortfarande stämde och annars uppdatera den. Denna benämns nedan som bekräftelseenkäten.

Spridningen och effekten av annonseringen är svår att bedöma eftersom rekrytering skedde i flera kanaler samtidigt, i vilka spåringsmöjligheterna genomgående var begränsade, men de data som finns tillgängliga ger en fingervisning. Unionen skickade under maj ut ett nyhetsbrev till sina ungefär 30 000 studentmedlemmar, varav 21 klickade på länken till anmälan. Sveriges Ingenjörer skickade under maj ut en dedikerad inbjudan till knappt 3000 studentmedlemmar som tog studenten i maj eller juni, följt av två påminnelser. Av dessa klickade totalt 336 på länken till

anmälan. Vad gäller studentföreningarnas annonsering är en mycket ungefärlig uppskattning av räckvidden att denna nått ungefär 2200 studenter som läste sin sista termin innan examen. De siffror som gått att få ut från annonseringen i sociala medier är svårtolkade, men enligt uppgift har strax under 177 000 exponerats för inbjudan i sitt flöde och 883 klickat på länken. Den absoluta majoriteten av anmälningar ser emellertid att ha skett i samband med fackförbundens mejlutskick.

### **3.4 Procedur**

För datainsamling har enkätverktyget Survey&Report (Artologik, 2021) använts. Tre enkätdesigner har använts: en för vecka 1 (Appendix 7.4), en för vecka 2 och en för veckorna 3–13. Enkäterna har besvarats digitalt och deltagarna har vid varje mätillfälle mottagit ett mejl med personlig länk till enkäten. För de veckovisa mätningarna har ett första utskick skett varje vecka på torsdagen, följt av påminnelser en och fyra dagar senare till deltagare som inte svarat. Den första enkäten skickades ut till kohort 1 2021-06-10 och den sista skickades ut till kohort 6 2021-12-02 (Tabell 1).

#### **3.4.1 Instrument**

Enkäterna bestod huvudsakligen av mått som återkom varje vecka men ett par frågor ställdes bara i början av mätperioden. Nedan följer beskrivningar av de enkätfrågor som användes för att samla in de data som redovisas i denna rapport.

##### *3.4.1.1 Bakgrundsvariabler*

###### 3.4.1.1.1 Demografi och anställning

Demografiska frågor ställdes redan i rekryteringsenkäten. Till dessa hörde frågor om kön, ålder, civilstånd, huruvida man hade hemmavarande barn och huruvida man hade föräldrar födda i utlandet. I första veckans enkät ställde vi även frågor om vilken bransch och vilken sektor deltagarna arbetade inom, samt frågor om anställningsform, sysselsättningsgrad och restid. Dessa har använts i föreliggande rapport för att beskriva deltagarurvalet. Två frågor om tidigare erfarenhet av arbetsplatsen och en om huruvida man flyttat till annan ort för att börja jobba används också nedan i samma beskrivande syfte.

##### *3.4.1.2 Primära förklaringsvariabler*

###### 3.4.1.2.1 Onboardinginsatser

Hur mycket onboarding man mottagit mättes varje vecka med 21 frågor rörande insatser under den gångna veckan, till exempel ”har någon hjälpt dig att prioritera bland dina arbetsuppgifter?”, ”har din arbetsplats avsatt arbetstid till att nyanställda ska få lära känna sina kollegor?” och ”har någon hjälpt dig med att se olika perspektiv på dina upplevelser i arbetet?” Dessa besvarades med ”Ja” eller ”Nej”. Under de två första veckorna förekom två ytterligare frågor enligt samma format: ”har du blivit formellt introducerad för dina kollegor?” och ”har du blivit orienterad/runtvisad på arbetsplatsen (dvs. blivit visad lokaler, teknik/utrustning och personal)?”

Dessa frågor togs fram under det tidigare projektet NP (Gustavsson et al., 2020) och har reviderats för användning i det aktuella projektet (Hedberg et al., 2018).

### 3.4.1.3 Sekundära förklaringsvariabler

#### 3.4.1.3.1 Preboarding

Preboarding är onboardinginsatser som ges till nyanställda redan innan deras första dag. Detta mättes i första enkäten med frågan "Efter att du tackat ja till din nya tjänst, men innan din första dag, mottog du något av följande?" följt av sju insatser som man besvarade med "Ja" eller "Nej", till exempel "Välkomnande samtal (t.ex. telefon, video)". Frågan togs fram inom projektet.

#### 3.4.1.3.2 Första dagen

Vi ställde två frågor i första enkäten rörande bemötande första dagen på arbetet: "Var arbetsplatsen förberedd för att du skulle börja arbeta?" och "Fick du ett välkomstmmeddelande eller en present?" Dessa besvarades med "Ja" eller "Nej". Båda frågorna togs fram inom projektet.

#### 3.4.1.3.3 Emotionell påfrestning

Alla enkäter innehöll fyra frågor rörande hur ofta man under veckan utsatts för olika sorters emotionell påfrestning, till exempel "blivit hårt ansatt eller pressad av andra". Dessa besvarades med en femgradig skala: "Aldrig"; "Någon enstaka gång"; "Vid några tillfällen"; "Dagligen", "Flera gånger per dag".

Frågorna utgår från Sundin et al. (2008) men reviderades för NP (Juréhn et al., 2020). Inför användning i det aktuella projektet togs några frågor bort som var riktade till kontaktyrken. En fråga om huruvida man blivit ifrågasatt eller kritiserad lades till.

#### 3.4.1.3.4 Proaktivitet

Proaktivt beteende innebär i det här sammanhanget att man som ny tar initiativ för att lära sig yrket. Vi mätte detta veckovis med fyra frågor om hur ofta under veckan man utfört eller avstått från proaktiva beteenden (till exempel "bett en kollega visa dig hur man utför en specifik arbetsuppgift" och "lätit bli att be om hjälp för att du tänkt att du förväntas kunna själv"), vilka besvarades med en femgradig skala: "Aldrig"; "Någon enstaka gång"; "Vid några tillfällen"; "Dagligen"; "Flera gånger per dag". Frågorna togs fram inom SMS utifrån Reeves *agentic engagement* (Reeve & Tseng, 2011).

#### 3.4.1.3.5 Lärandeklimat

Lärandeklimat, det vill säga utsträckningen i vilken kollegors beteenden stöttar den nyas inläring, mättes varje vecka med fem frågor (till exempel hur ofta man under veckan "fått bra återkoppling på hur [ens] kompetens har utvecklats"). Dessa

besvarades med en femgradig skala: ”Aldrig”; ”Någon enstaka gång”; ”Vid några tillfällen”; ”Dagligen”; ”Flera gånger per dag”.

Frågorna togs fram inom SMS (Gustavsson et al., 2017) med inspiration från ett instrument för att mäta *autonomy-supportive teaching* som är ett begrepp inom *self-determination theory* (Reeve, 2016). Frågorna utvecklades vidare i NP (Gustavsson et al., 2020).

### 3.4.1.3.6 Övertid

Hur mycket man arbetat under veckan mättes varje vecka med två frågor. Frågan ”Hur många dagar har du arbetat under de senaste sju dagarna?” besvarades med en siffra mellan 0 och 7 eller alternativet ”Jag har inte börjat jobba än”. Frågan ”Om du tänker dig att 40 timmar är en full arbetsvecka, hur många timmar har du sammanlagt arbetat övertid under de senaste sju dagarna?” besvarades genom att ange antal timmar övertid eller alternativet ”Jag har inte arbetat övertid”.

Frågorna togs fram inom projektet.

### 3.4.1.4 *Primära utfallsvariabler*

#### 3.4.1.4.1 Rollklarhet

Rollklarhet mättes veckovis med tre frågor, till exempel hur ofta man under veckan upplevt att ”det finns klart definierade mål för [ens] arbete?”. Dessa besvarades med en femgradig skala: ”Mycket sällan eller aldrig”, ”Ganska sällan”, ”Ibland”, ”Ganska ofta”, ”Mycket ofta eller alltid”.

Dessa frågor ingår i Nordic questionnaire of psychological and social factors at work (QPS) (Dallner et al., 2000; Wännström et al., 2009).

#### 3.4.1.4.2 Handlingskraft

Handlingskraft mättes veckovis med två frågor, till exempel hur ofta man under veckan känt att man ”varit bra på att göra [sitt] jobb”. Dessa besvarades med en femgradig skala: ”Mycket sällan eller aldrig”, ”Ganska sällan”, ”Ibland”, ”Ganska ofta”, ”Mycket ofta eller alltid”.

Dessa frågor kommer ursprungligen från Need satisfaction and frustration scale (NSFS) (Longo et al., 2016) men översattes och anpassades av forskargruppen i samarbete med SOM-institutet (Aurell et al., 2015, 2016) för användning i SMS (Gustavsson et al., 2017) och NP (Gustavsson et al., 2020).

#### 3.4.1.4.3 Social integrering

Social integrering mättes veckovis med två frågor, till exempel hur ofta man under veckan känt sig ”inkluderad av [ens] arbetsgrupp”. Dessa besvarades med en femgradig skala: ”Mycket sällan eller aldrig”, ”Ganska sällan”, ”Ibland”, ”Ganska ofta”, ”Mycket ofta eller alltid”.

Dessa frågor kommer också från NSFS och togs fram på samma sätt som dem om handlingskraft.

### 3.4.1.4.4 Stress

Stress mättes veckovis med fyra frågor, till exempel hur ofta man under veckan känt sig ”spänd”. Dessa besvarades med en femgradig skala: ”Aldrig”, ”Någon enstaka gång”, ”Vid några tillfällen”, ”Dagligen”, ”Flera gånger per dag”.

Frågorna kommer från Stress-energy questionnaire (Kjellberg & Wadman, 2002), varifrån endast ett litet antal pålitligt fångar upp förändring och inkluderades i SMS (Gustavsson et al., 2017) och NP (Gustavsson et al., 2020). Till det aktuella projektet har en fråga om hur ofta man känt sig frustrerad lagts till.

### 3.4.1.5 *Sekundära utfallsvariabler*

#### 3.4.1.5.1 Hälsobeteenden

Huruvida man ägnat sig åt aktiv återhämtning mättes veckovis med tre frågor, till exempel hur ofta man ”tränat eller utövat någon sport”. Dessa besvarades med en fyrgradig skala: ”Aldrig”, ”Någon gång per vecka”, ”Flera gånger per vecka”, ”Dagligen”. Dessa frågor togs fram inom SMS (Gustavsson et al., 2017) och användes även inom NP (Gustavsson et al., 2020).

#### 3.4.1.5.2 Sömnproblem

Sömnkvalitet mättes varje vecka med tre frågor. Frågan ”Hur har du sovit senaste veckan?” besvarades med en femgradig skala: ”Mycket bra”, ”Ganska bra”, ”Varken eller”, ”Ganska dåligt”, ”Mycket dåligt”. Frågorna ”Har du haft svårt att somna senaste veckan?” och ”Har du haft orolig sömn senaste veckan?” besvarades också med en femgradig skala: ”5 (Inte alls)”, ”3 (Ganska)”, ”1 (Mycket)”.

Frågorna kommer ursprungligen från Karolinska Sleep Diary (Åkerstedt et al., 1994) och har anpassats av Anna Dahlgren, bland annat för projekten Bädda för kvalitet (Dahlgren et al., 2020), SMS (Gustavsson et al., 2017) och NP (Gustavsson et al., 2020). Det aktuella formatet som efterfrågar senaste veckans sömn snarare än senaste nattens är framtaget för det aktuella projektet.

#### 3.4.1.5.3 Sömnighet

Sömnighet mättes veckovis med två frågor, till exempel ”Har du känt dig sömrig under din arbetstid den senaste veckan?” Dessa besvarades med en sexgradig skala: ”Aldrig”, ”Sällan”, ”Ibland”, ”Ofta”, ”För det mesta”, ”Alltid”. Frågorna kommer ursprungligen från Karolinska Sleep Questionnaire (Nordin et al., 2013) men har anpassats för användning i Onboarding 2.0.

#### 3.4.1.5.4 Kognitiv prestation

Deltagarnas upplevelse av hur de presterar kognitivt mättes varje vecka med fyra frågor om hur man tycker att man klarat av olika uppgifter, till exempel ”hålla vad

[man] ska göra i huvudet”. Dessa besvarades med en femgradig skala: "Mycket dåligt", "Ganska dåligt", "Varken eller", "Bra", "Utmärkt". Dessa frågor togs fram inom projektet Bädla för kvalitet (Dahlgren et al., 2020) och har anpassats något för det aktuella projektet.

### **3.5 Dataanalys**

Huvudsakligen presenteras i denna rapport deskriptiva data, men i ett par fall har även statistiska prövningar gjorts. Nedan följer redogörelser för vilka olika typer av data som presenteras. Statistiska analyser har gjorts i SPSS version 27.

#### **3.5.1 Bakgrundsvariabler och inflöde**

För nominaldata såsom demografi och andra bakgrundsvariabler presenteras frekvensfördelningar. Detsamma gäller beskrivningar av inflödet och antal besvarade enkäter. Procentangivelser utgår alltid från de totala storlekarna på gruppen och de undergrupper som presenteras i avsnittet Rekrytering, oavsett hur många som faktiskt besvarat en enskild fråga. Av denna anledning uppgår inte alltid procentandelar till 100.

#### **3.5.2 Bortfall**

Bortfall har analyserats på flera sätt för att undersöka om systematik föreligger.

##### *3.5.2.1 Totalt antal besvarade enkäter*

I våra första analyser har vi jämfört om det finns undergrupper som skiljer sig åt i det totala antalet besvarade enkäter av de 13 möjliga. Sådan eventuell systematik har undersökts med independent samples t-tester och en korrelationsanalys. T-tester med totalt antal besvarade enkäter som beroende variabel har gjorts på de demografiska variablerna, de enskilda preboardinginsatserna och de två onboardinginsatser som endast frågades om i de två första veckoenkäterna: huruvida man blivit visad lokalerna och huruvida man introducerats för kollegor.

En bivariat korrelationsanalys har genomförts för att undersöka sambandet mellan upplevd förberedelse från ens utbildning och totalt antal besvarade enkäter. Frågan om förberedelse ("Om du tänker på ditt kommande yrke, i vilken utsträckning stämmer följande påstående: Jag är genom min utbildning väl förberedd för att utöva mitt yrke") har besvarats med en sjugradig svarsskala med tre benämnda steg: "1 (Stämmer inte alls)", "4 (Stämmer delvis)", "7 (Stämmer helt)".

Med dessa analyser har vi velat undersöka om tillhörighet till någon demografisk undergrupp, tidiga erfarenheter under anställningen eller känslan av att vara förberedd har påverkat hur många enkäter man besvarat.

##### *3.5.2.2 Svarsfrekvens över tid*

Eventuell systematik i utvecklingen av svarsfrekvens över tid har undersökts med logistiska regressioner (generalized estimating equation, GEE). Dessa har gjorts med besvarad enkät varje vecka (ja/nej) som beroende variabel och de demografiska

variablerna och kohort som oberoende. Med dessa analyser har vi velat undersöka om tillhörighet till någon demografisk undergrupp eller kohort har påverkat ens deltagande över tid.

### 3.5.2.3 Svar påföljande vecka

Eftersom benägenhet att besvara veckans enkät kan tänkas påverkas av faktorer i arbetsmiljön har bivariata korrelationer undersökts mellan de huvudsakliga utfallsvariablerna (rollklarhet, handlingskraft, social integrering, stress) varje vecka och huruvida deltagaren svarat påföljande vecka. Motsvarande analyser har även gjorts med antal mottagna onboardingsinsatser varje vecka och svar påföljande vecka. På detta sätt har vi önskat undersöka om till exempel hög stress eller hur mycket onboarding man fått en vecka påverkar sannolikheten för att besvara nästa veckas enkät.

### 3.5.3 Studievariabler

De longitudinella data som presenteras för studievariablerna är manifesta utfall och utvecklingar snarare än latent och kan inte användas som förklaringar för något av det som observerats utan vidare signifikansprövningar. I de allra flesta fall presenteras resultat på instrumentnivå, det vill säga som ett medelvärde av svaren på frågorna som är del av instrumentet. I de fall som frågor inte är utformade för att komprimeras på det sättet presenteras de i stället var för sig. Som regel presenteras medelvärden och standardavvikelser för hela gruppen samt medelvärden för undergrupperna. Avsnitt som presenterar resultat på instrumentnivå inleds med reliabilitetsestimeringar (Cronbachs alfa och genomsnittlig inter-itemkorrelation).

I Appendix 7.3.2 återfinns en sammanställning av medelvärden, standardavvikelser, antal svarande som absoluta tal och andelar av veckans svar och gruppen, för alla index som presenteras.

### 4 Resultat

Resultatdelen inleds med en presentation av deltagarnas demografiska data. Därefter följer en presentation av svarsfrekvenser över tid och analyser av det bortfall som skett. Slutligen följer deskriptiv statistik över studievariablerna.

#### 4.1 Rekrytering

Totalt inkom 295 anmälningar till studien under de två rekryteringsperioderna. Av dessa visade sig 12 vara personer som anmält sig två gånger. Genom bekräftelseenkäten uteslöts 6 personer som uppgav startdatum som inte sammanföll med någon av de planerade kohorterna. Av de 277 som kvarstod vid datainsamlingens början är det 31 personer som aldrig svarat på någon av de veckovisa enkäterna, och 4 har bara lämnat svar som meddelat oss att de inte arbetat. Storleken på det slutgiltiga urvalet för studien uppgår till 242 deltagare.

I vår tidigare rapport på data från anmälningenkäten (Agrenius et al., 2022) konstaterades att yrkesgruppen ingenjörer utgör en betydande del av urvalet. Av de 242 deltagarna är 181 ingenjörer, närmare 75 %. Den ursprungliga avsikten var att dokumentera och beskriva erfarenheterna i ett heterogent urval utan att göra uppdelningar efter yrkesgrupp, men eftersom undergruppen ingenjörer står för majoriteten av svaren redovisas resultaten nedan som regel både på helgruppsnivå och uppdelade på ingenjörer och övriga ”icke-ingenjörer”.

##### 4.1.1 Demografi

Majoriteten av studiegruppen (62 %) var födda mellan 1995 och 1999 (Tabell 2). Andelen kvinnor (61 %) var högre än andelen män. Majoriteten uppgav att de bodde tillsammans med partner (61 %), men endast 5 % uppgav att de hade hemmavarande barn. Knappt en femtedel uppgav att en eller båda av föräldrarna hade utländsk härkomst.

Utifrån uppgifter från Sveriges Ingenjörer rörande studentmedlemmarna som nåddes av föreningens utskick var ungefär 61 % födda mellan 1995 och 1999. Eftersom denna åldersgrupp utgör en något större andel i studiens urval (67 %) anas en lätt selektionseffekt där yngre varit mer benägna att anmäla sig. Ungefär 35 % av studentmedlemmarna var kvinnor, vilket innebär att deras övervikt i studien (58 %) indikerar en tydlig selektionseffekt.



**Tabell 2. Demografiska variabler**

	<i>Kategori</i>	<i>Ingenjör</i>	<i>Inte ingenjör</i>	<i>Hela gruppen</i>
<i>Födelseår†</i>	-70 till -94	52 (29 %)	30 (49 %)	82 (34 %)
	-95 till -99	121 (67 %)	29 (48 %)	150 (62 %)
<i>Kön††</i>	Kvinna	105 (58 %)	43 (70 %)	148 (61 %)
	Man eller annan identitet	75 (41 %)	17 (28 %)	92 (38 %)
<i>Civilstånd</i>	Bor ensam	67 (37 %)	24 (39 %)	91 (38 %)
	Bor tillsammans	112 (62 %)	36 (59 %)	148 (61 %)
<i>Hemmavarande barn</i>	Nej	172 (95 %)	55 (90 %)	227 (94 %)
	Ja	8 (4 %)	5 (8 %)	13 (5 %)
<i>Utländska föräldrar</i>	Ja, en eller båda	34 (19 %)	11 (18 %)	45 (19 %)
	Nej eller vet inte	146 (81 %)	49 (80 %)	195 (81 %)

*Kommentar.* †Denna kontinuerliga variabel har dikotomiserats utifrån medianen 1995. ††De två deltagare som svarat ”Annan könstillhörighet” har vid dikotomiseringen räknats till männen för att reflektera att majoriteten av materialet utgörs av kvinnor.

Den bransch som de flesta uppgav sig arbeta inom var industri/teknik (21 %; Tabell 3), vilket huvudsakligen motsvarades av ingenjörernas höga förekomst inom denna (29 %) även om också 10 % av icke-ingenjörerna uppgav samma bransch. De vanligaste branscherna är sammanställda i Tabell 3. Sett till sektor av arbetslivet uppgav 74 % att de befann sig i näringslivet, medan 11 % jobbade inom stat, region eller kommun och en liten andel även uppgav sig hemmahörande i civilsamhället eller liknande (2 %; Tabell 4).

**Tabell 3. Branscher innehållande 10 eller fler deltagare**

	<i>Hela gruppen</i>	<i>Ingenjör</i>	<i>Inte ingenjör</i>
<i>Industri/teknik</i>	52 (21 %)	52 (29 %)	-
<i>IT/telekom</i>	44 (18 %)	44 (24 %)	-
<i>Konsult/finans</i>	19 (8 %)	19 (10 %)	-
<i>Energi/miljö</i>	15 (6 %)	15 (8 %)	-
<i>Bygg/fastighet</i>	11 (5 %)	11 (6 %)	-
<i>Djursjukvård</i>	10 (4 %)	-	10 (16 %)

*Kommentar.* Kategorierna som användes utgick från Unionens branschindelningar men anpassades för användning i projektet. Djursjukvård har lagts till utifrån fritextsvar som inkommit under ”Annat alternativ”.

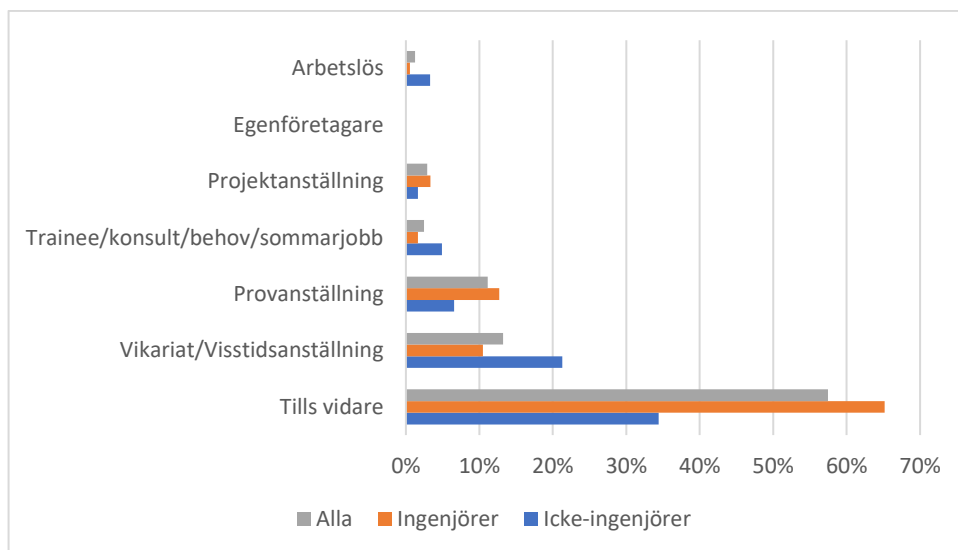
**Tabell 4. Sektor**

	<i>Hela gruppen</i>	<i>Ingenjör</i>	<i>Inte ingenjör</i>
<i>Näringsliv</i>	180 (74 %)	154 (85 %)	26 (43 %)
<i>Stat, region eller kommun</i>	26 (11 %)	11 (6 %)	15 (25 %)
<i>Civilsamhälle, idéburen verksamhet, ekonomisk förening el dyl</i>	5 (2 %)	4 (2 %)	1 (2 %)

De flesta av deltagarna, 57 %, uppgav att de hade tillsvidareanställningar, och 30 % uppgav olika typer av visstidsanställningar (Figur 2). Till visstidsanställningar räknas här de prov- och projektanställningar som framkom i fritextsvar, samt det lilla antal

## Resultat

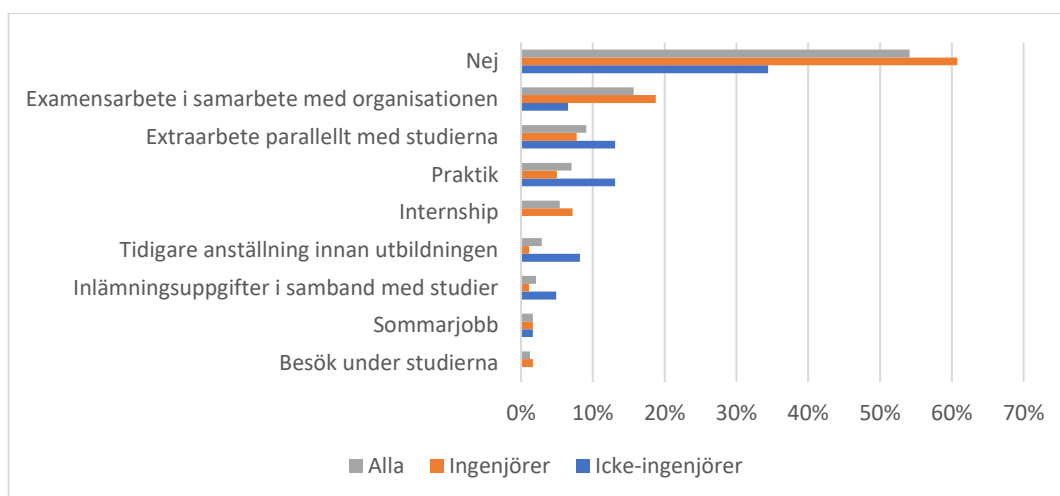
svar som eventuellt utgör andra anställningsformer. Tillsvidareanställningar var vanligare bland ingenjörer, där 65 % svarade detta och 28 % uppgav visstid. Bland icke-ingenjörer var fördelningen helt jämn: såväl tillsvidare- som visstidsanställningar stod var för sig för 34 % av avtalen.



Figur 2. Anställningsform

Totalt 86 % av deltagarna beskrev sig arbeta heltid och 2 % deltid. Bland ingenjörer uppgav den absoluta majoriteten att de var anställda på heltid (93 %), medan denna andel var betydligt lägre bland övriga yrken (63 %). Bortfallet på denna fråga är emellertid påtagligt och bara 1 % av ingenjörer och 5 % av icke-ingenjörer har svarat att de är anställda på deltid.

Den genomsnittliga restiden för gruppen var 60 minuter ( $SD = 45$  min) och 27 % hade flyttat till annan ort för att börja jobba. Som regel var anställningen deltagarnas första erfarenhet av arbetsplatsen de börjat jobba på (54 %; Figur 3). På frågan om deltagarna kände någon på arbetsplatsen innan de började arbeta där svarade 40 % att de gjorde det.

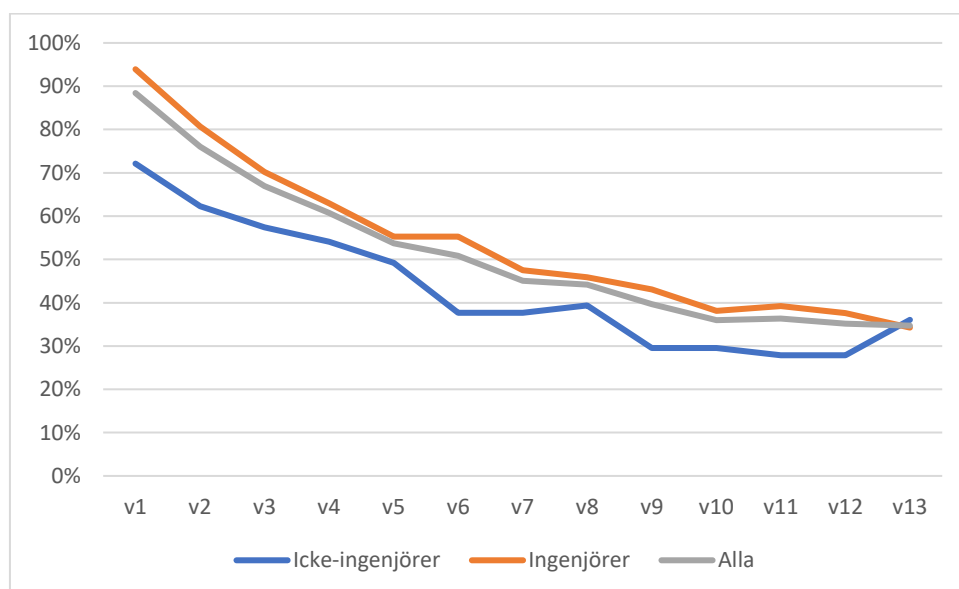


Figur 3. Tidigare erfarenhet av arbetsplatsen

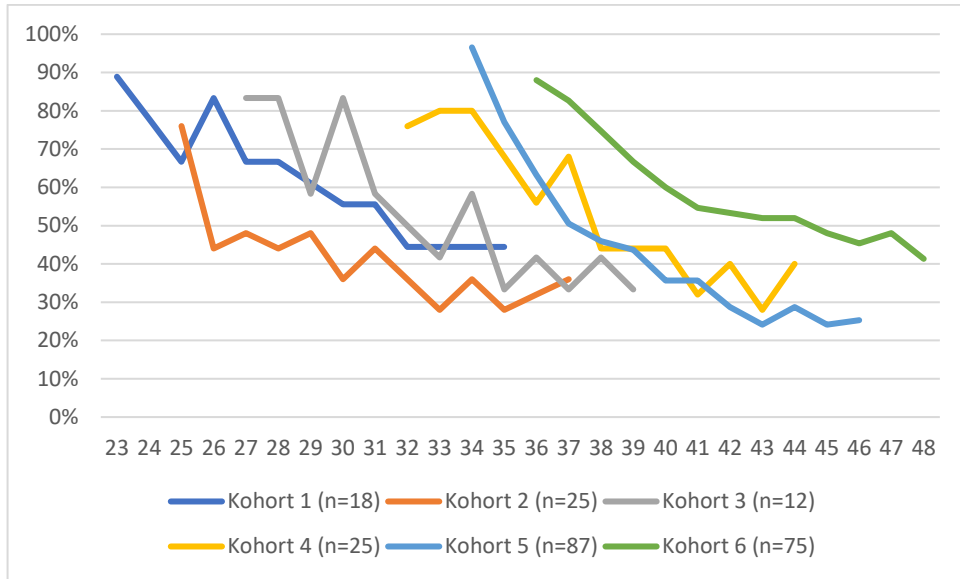
## 4.2 Inflöde

Den första veckoenkäten besvarades av 214 av de 242 deltagarna (88 %; Figur 4), vilket var det högsta deltagandet under perioden. Därefter sjönk inflödet stadigt under de 13 veckorna och den sista veckoenkäten besvarades av 84 personer (35 %), vilket var det lägsta deltagandet. Bland ingenjörer var motsvarande antal 170 av 181 första veckan (94 %) respektive 62 sista (34 %), och bland icke-ingenjörer 44 av 61 (72 %) respektive 22 (36 %).

Figur 4 visar inflödet uppdelat på ingenjörer och övriga, och illustrerar att andelen svarande var högre inom undergruppen ingenjörer under hela perioden, med undantag för den allra sista veckan. Figur 5 visar hur inflödet såg ut per kalendervecka uppdelat på kohorterna. Mönstret är ungefär detsamma för varje kohort och de stora variationer som syns beror som regel på de små urvalsstorlekarna.

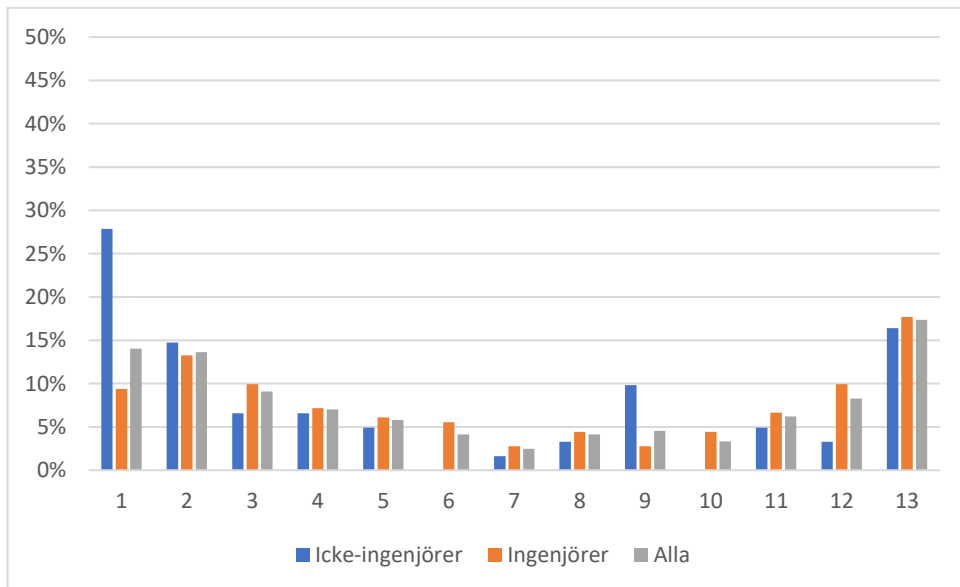


Figur 4. Inflöde över mätperioden



Figur 5. Inflöde över kalenderveckorna

Sett till det totala antalet besvarade enkäter var det vanligaste mönstret att deltagare besvarade alla 13, vilket 42 personer (17 %) gjorde. Nästan lika vanligt var emellertid att besvara bara en (34 deltagare; 14 %) eller två (33 deltagare; 14 %; Figur 6). I genomsnitt besvarade deltagarna 6,68 enkäter. En påtaglig skillnad ses vid uppdelning på de två undergrupperna: vanligast bland ingenjörer var, som för gruppen i stort, att ha besvarat alla enkäter (32 deltagare; 18 %), men bland övriga yrken var det vanligast att bara ha besvarat en (17 deltagare; 28 %; Figur 6). Ingenjörerna svarade i genomsnitt på 7,04 enkäter och icke-ingenjörerna på 5,61.



Figur 6. Antal besvarade enkäter

#### 4.2.1 Bortfall: Totalt antal svar

Utifrån demografiska data (Tabell 5) och svar på frågorna om preboarding och tidig introduktion (

Tabell 6) har ett flertal grupper definierats, representerade av dikotoma variabler. Det totala antalet enkäter som varje deltagare besvarat har ställts mot dessa variabler för att undersöka samband med grupptillhörighet. Resultatet av t-tester redovisas i tabellerna nedan. Ett signifikant samband påträffades: ingenjörer har i genomsnitt besvarat 1,4 enkäter fler än icke-ingenjörer ( $t(240) = -2,15; p = 0,03$ ).

**Tabell 5. Effekten av demografiska variabler på totalt antal besvarade enkäter**

	<i>Kategori</i>	<i>Antal svar</i> ( <i>M</i> )	<i>SD</i>	<i>N</i>	<i>T</i>	<i>df</i>	<i>p</i>
<i>Födelseår</i>	-70 till -94	7,46	4,41	82	1,596	230	0,112
	-95 till -99	6,47	4,57	150			
<i>Kön</i>	Kvinna	6,72	4,58	148	0,261	238	0,794
	Man eller annan identitet	6,57	4,5	92			
<i>Civilstånd</i>	Bor ensam	6,32	4,53	91	-0,859	237	0,391
	Bor tillsammans	6,84	4,54	148			
<i>Hemmavarande barn</i>	Nej	6,66	4,51	227	-0,024	238	0,981
	Ja	6,69	5,25	13			
<i>Utländska föräldrar</i>	Ja, en eller båda	6,00	4,56	45	-1,086	238	0,278
	Nej eller vet inte	6,82	4,53	195			
<i>Ingenjör</i>	Inte ingenjör	5,61	4,68	61	-2,145	240	0,033*
	Ingenjör	7,04	4,45	181			

**Tabell 6. Effekten av preboarding och tidig introduktion på totalt antal besvarade enkäter**

	Kategori	Antal svar (M)	SD	N	T	df	p
Runtvisad <sup>†</sup>	Nej	9,58	3,7	12	-1,355	219	0,177
	Ja	6,87	4,48	197			
Träffat kollegor <sup>†</sup>	Nej	8,5	4,35	14	-0,84	219	0,402
	Ja	6,82	4,52	194			
Välkomstmeddelande	Nej	7,29	4,45	52	0,49	209	0,625
	Ja	6,94	4,5	159			
Välkomnande samtal	Nej	7,36	4,39	88	0,932	209	0,352
	Ja	6,78	4,55	123			
Information om arbetsplatsens värderingar <sup>††</sup>	Nej	6,84	4,29	99	-0,567	208,643	0,571
	Ja	7,19	4,66	112			
Information om vilken introduktion du kommer att få	Nej	7,23	4,33	81	0,539	209	0,591
	Ja	6,89	4,58	130			
Välkomstpresent	Nej	7,01	4,47	162	-0,103	209	0,918
	Ja	7,08	4,55	49			
Information rörande arbetsmiljöfrågor	Nej	7,02	4,49	146	-0,015	209	0,988
	Ja	7,03	4,5	65			
Inbjudan att redan innan din första dag träffa kollegor	Nej	6,88	4,28	115	-0,515	209	0,607
	Ja	7,2	4,72	96			

*Kommentar.* † Dessa frågor ställdes både vecka 1 och 2. †† Antagandet om likvärdig variation uppfylls inte för denna fråga.

### 4.2.1.1 Förberedd från utbildningen

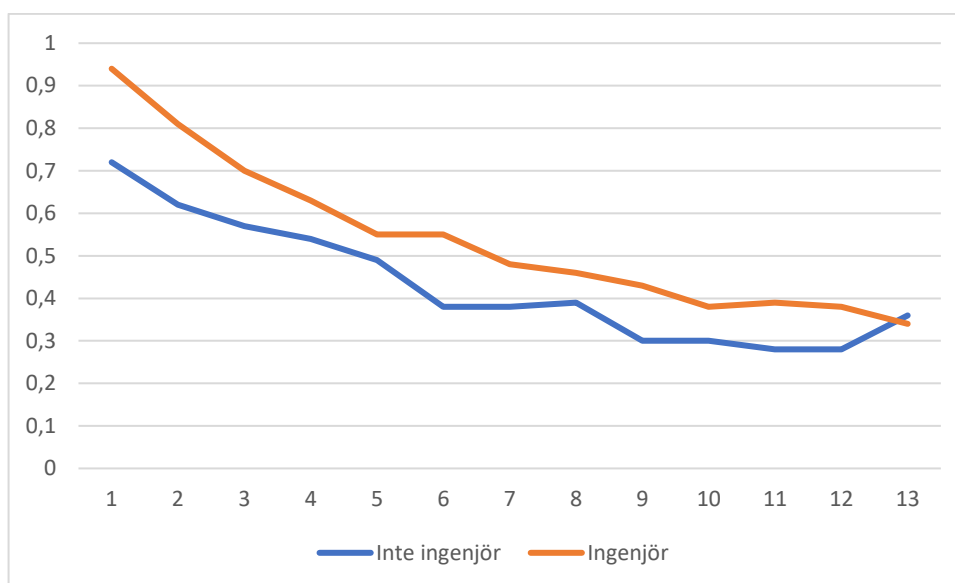
I tillägg till t-testen ovan prövades antal besvarade enkäter mot upplevd förberedelse från utbildningen att utöva sitt yrke, som var en kontinuerlig variabel. Denna bivariata korrelationsanalys påvisade inget signifikant samband (Pearsons  $r = 0,031$ ;  $p = 0,631$ ).

### 4.2.2 Bortfall: Svarsfrekvens över tid

Generellt i alla kohorter var att andelen som svarade minskade signifikant över tid (Tabell 7). Vi har med logistiska regressioner velat undersöka om denna minskning var mer eller mindre kraftig i någon grupp och om detta förklarar det totala bortfallet. Bland undergrupperna påträffades signifikanta samband med civilstånd, ingenjörsyrket, kön och kohort. Dessa effekter undersöktes närmre genom att studera grafer över avvikelserna (*marginal means*), men utan att observera någon interaktion som meningsfullt beskriver skillnader mellan undergrupperna. Det eventuella undantaget är grafen över hur ingenjörers och icke-ingenjörers svarsfrekvenser skiljer sig åt över tid, och denna presenteras nedan (Figur 7). Övriga grafer och beskrivningar av dem återfinns i Appendix 7.2. Undergrupper relaterade till härkomst, hemmavarande barn och födelseår visade inte några avvikande svarsmönster över tid.

**Tabell 7. Svartsbenägenhet inom undergrupper och över tid**

<i>Modell</i>	<i>Wald <math>\chi^2</math></i>	<i>df</i>	<i>p</i>
<b>Utländska föräldrar</b>			
<i>Tid</i>	151,344	12	<0,001***
<i>Utländska föräldrar</i>	1,289	1	0,256
<i>Tid * Utländska föräldrar</i>	10,796	12	0,546
<b>Hemmavarande barn</b>			
<i>Tid</i>	45,173	12	<0,001***
<i>Hemmavarande barn</i>	0,004	1	0,952
<i>Tid * Hemmavarande barn</i>	16,527	12	0,168
<b>Civilstånd</b>			
<i>Tid</i>	224,62	12	<0,001***
<i>Civilstånd</i>	0,502	1	0,479
<i>Tid * Civilstånd</i>	26,842	12	0,008**
<b>Ingenjör</b>			
<i>Tid</i>	173,554	12	<0,001***
<i>Ingenjör</i>	5,319	1	0,021*
<i>Tid * Ingenjör</i>	33,402	12	0,001***
<b>Kön</b>			
<i>Tid</i>	237,835	12	<0,001***
<i>Kön</i>	0,003	1	0,957
<i>Tid * Kön</i>	21,688	12	0,041*
<b>Kohort</b>			
<i>Tid</i>	179,468	12	<0,001***
<i>Kohort</i>	6,959	5	0,224
<i>Tid * Kohort</i>	366,218	60	<0,001***
<b>Födelseår</b>			
<i>Tid</i>	209,727	12	<0,001***
<i>Födelseår</i>	2,256	1	0,133
<i>Tid * Födelseår</i>	12,266	12	0,425



**Figur 7. Interaktionseffekt mellan ingenjörsyrke och tid på svarsfrekvens.**

Svarsfrekvensen skiljer påtagligt mellan ingenjörer och icke-ingenjörer redan första veckan (ingenjörer: 0,94; icke-ingenjörer: 0,72) men minskar därefter genom ett snabbare bortfall från ingenjörerna. Därefter syns viss fluktuering bland icke-ingenjörer och under sista veckan en ökning till motsvarande svarsfrekvens som bland ingenjörer. Interaktionen är med andra ord en skillnad i svarsfrekvens som är stor i början men därefter aldrig är lika stor igen.

### 4.2.3 Bortfall: Svarsbenägenhet påföljande vecka

Effekten av rollklarhet, handlingskraft, social integrering, stress och antal introduktionsinsatser på benägenheten att svara veckan därpå undersöktes med bivariata korrelationer. Totalt genomfördes 180 analyser: påverkan från 5 variabler undersöktes för 3 grupper (helgrupp, ingenjörer och icke-ingenjörer) och 12 tillfällen. Bland dessa påträffades endast 3 signifikanta resultat, vilka beskrivs nedan, men ur dessa går inget konsistent mönster att utläsa. De utgör 1,67 % av resultaten, vilket är inom felmarginalen för den valda alfanivån på 0,05 och skulle inte överleva en korrigering för multipla jämförelser.

I gruppen som helhet påträffades inga signifikanta samband mellan de undersökta variablerna och svarsbenägenhet påföljande vecka. I undergruppen icke-ingenjörer fanns ett signifikant positivt samband mellan social integrering vecka 1 och svar vecka 2 ( $r = 0,321$ ;  $p = 0,038$ ;  $N = 42$ ) och ett negativt mellan antal onboardinginsatser vecka 4 och svar vecka 5 ( $r = -0,369$ ;  $p = 0,049$ ;  $N = 29$ ). Bland ingenjörer fanns ett signifikant negativt samband mellan social integrering vecka 5 och svar vecka 6 ( $r = -0,210$ ;  $p = 0,045$ ;  $N = 92$ ).

### 4.2.4 Bortfall: Sammanfattning

Bortfallet i studien har undersökts utifrån tre olika perspektiv och med ett stort antal analyser utan att kunna klarlägga någon tydlig systematik. Utifrån de analyser som genomförts tycks varken demografiska aspekter, vilken introduktion man fått eller



omständigheter på arbetsplatsen kunna förklara den minskande svarsfrekvensen. Antalet besvarade enkäter är något högre bland ingenjörer, men också i denna undergrupp sker ett stort bortfall över tid, rentav snabbare än för övriga deltagare. En möjlig förklaring är att den bakomliggande variabeln är gemensam för hela urvalet och återspeglar en okänd selektionseffekt som drivit deltagande i studien.

### 4.3 Förklaringsvariabler

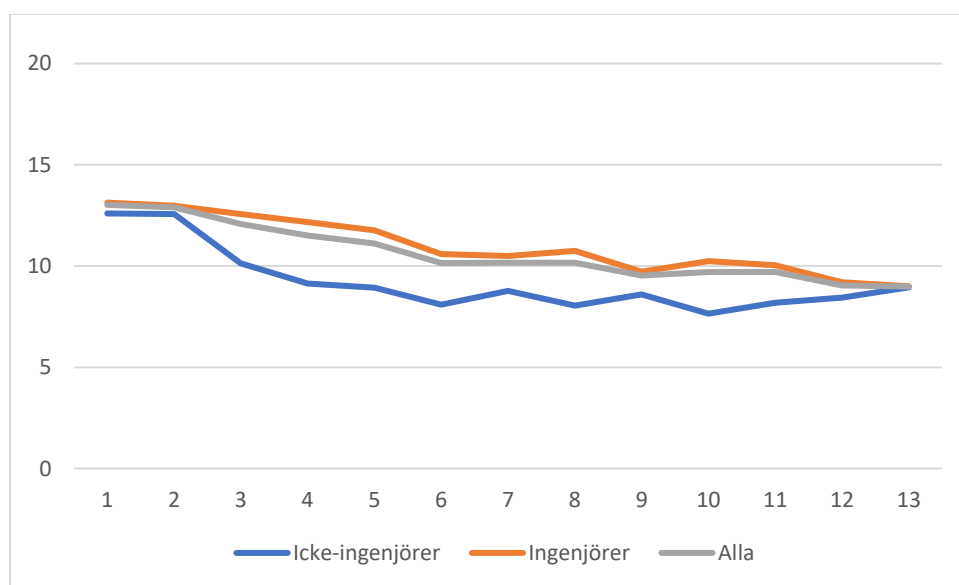
Nedan presenteras en sammanställning av de variabler som i första hand betraktas som potentiella förklaringar till utfall, och hur dessa utvecklats över tid. Först presenteras de som är huvudsakliga för projektet, det vill säga instrumentet för att registrera onboardinginsatser, och därefter följer det flertal sekundära mått som också använts.

#### 4.3.1 Huvudsakliga studievariabler

##### 4.3.1.1 Onboardinginsatser

Instrumentet för att mäta onboarding uppvisade acceptabel till god reliabilitet. Cronbachs  $\alpha$  varierade mellan som lägst 0,76 vecka 5 och som högst 0,84 vecka 9. Genomsnittlig inter-itemkorrelation var som lägst 0,13 vecka 5 och som högst 0,20 vecka 9.

Förekomsten av de 21 insatserna som efterfrågades återges för varje vecka i Appendix 7.1. I korthet kan konstateras att den vanligaste insatsen första veckan var att ha uppmuntrats att ställa frågor (81 %), därefter att ha tillfrågats om att delta vid fika eller lunch (78 %), följt av att ha fått fokusera på en sak i taget (75 %). Ovanligast under första veckan var att någon optimerat omfattningen av ens arbetsuppgifter (30 %) och att ha blivit informerad om ens ansvar och dess avgränsning (30 %), föregått av att efterfrågats om synpunkter introduktionen (31 %). Se Appendix 7.3.1 för de fullständiga frågeformuleringarna.



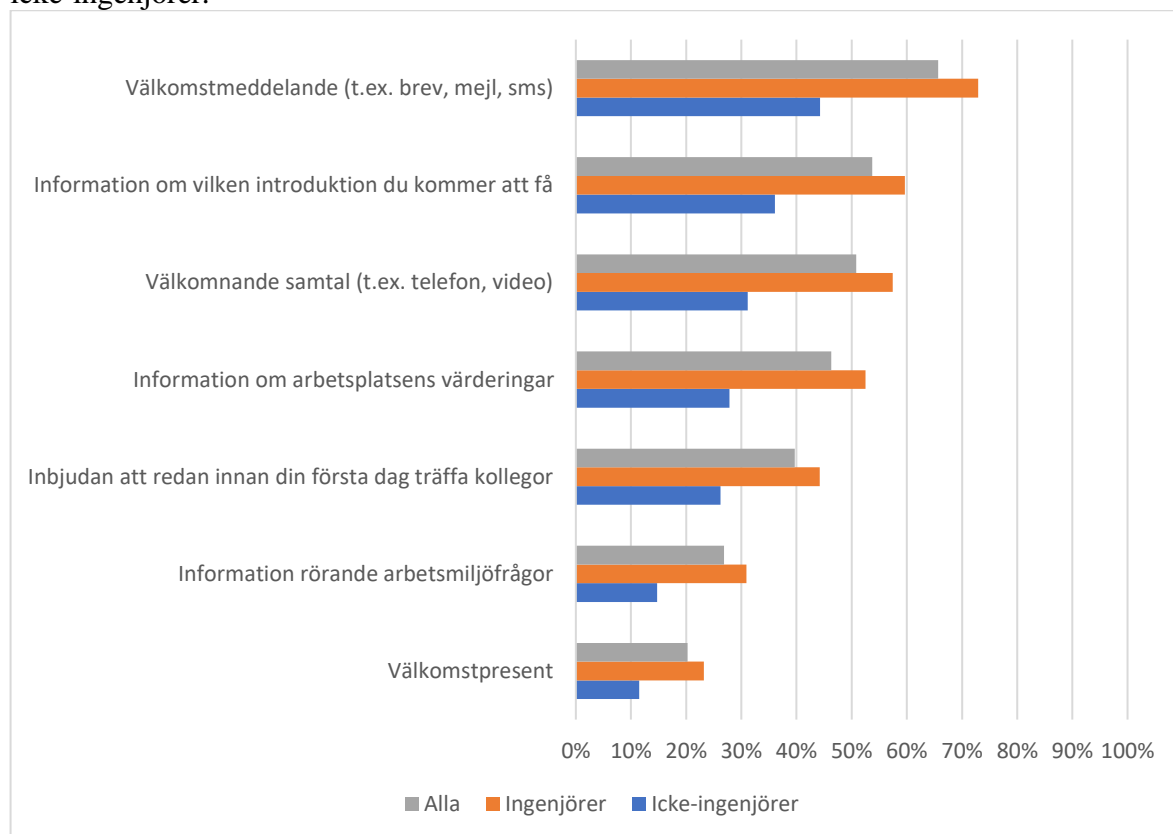
Figur 8. Antal insatser

Den övergripande trenden är att förekomsten av introduktionsinsatser minskar något över tid (Figur 8). Första veckan mottog deltagare i genomsnitt 13,02 (SD = 4,18) av de 21 introduktionsinsatserna och sista veckan 8,99 (SD = 4,27). Dessa antal är snarlika mellan undergrupperna både första veckan (13,13 för ingenjörerna och 12,60 för icke-ingenjörerna) och sista (9,00 för ingenjörerna och 8,95 för övriga) men utvecklingarna skiljer sig tydligt åt. Ingenjörerna erfor att antalet insatser sjönk ganska långsamt över periodens första hälft och vecka 6 mottog de fortfarande ungefär 11 av dem. Icke-ingenjörerna såg i stället insatserna sjunka mer drastiskt redan efter andra veckan och vecka 6 fick de bara 8. Därefter var utvecklingen mer stabil för båda undergrupperna och efter en lätt ökning bland icke-ingenjörerna efter vecka 10 slutar de på ungefär samma antal. För effekter av de olika insatserna på rollklarhet, handlingskraft och social inkludering, se Gustavsson et al. (2023).

### 4.3.2 Sekundära studievariabler

#### 4.3.2.1 Preboarding och första dagarna

Den vanligaste preboardinginsatsen som deltagarna mottog var välkomstmeddelande via till exempel brev, mejl eller sms (66 %), och ovanligast var att få en välkomstprensent (20 %; Figur 9). Över lag var preboardinginsatserna vanligare bland ingenjörer än bland icke-ingenjörer, men den relativa fördelningen är snarlik i de två undergrupperna. Välkomstmeddelanden mottogs av 73 % av ingenjörerna och 44 % av övriga deltagare. Välkomstprensent mottogs av 23 % av ingenjörerna och 11 % av icke-ingenjörer.



Figur 9. Preboardinginsatser

Deltagarna tillfrågades också om bemötandet deras första dag. Som regel var deras arbetsplatser förberedda för att deltagarna skulle börja arbeta, vilket 79 % uppgav. En uppdelning av resultatet på undergrupperna visar emellertid att det är ingenjörerna som i första hand uppgett detta (86 %), medan siffran är förhållandevis låg bland icke-ingenjörer (59 %). Hälften av deltagarna hade också mottagit ett välkomstmeddelande eller en present, men skillnaden är åter påtaglig mellan ingenjörer (56 %) och övriga yrken (31 %).

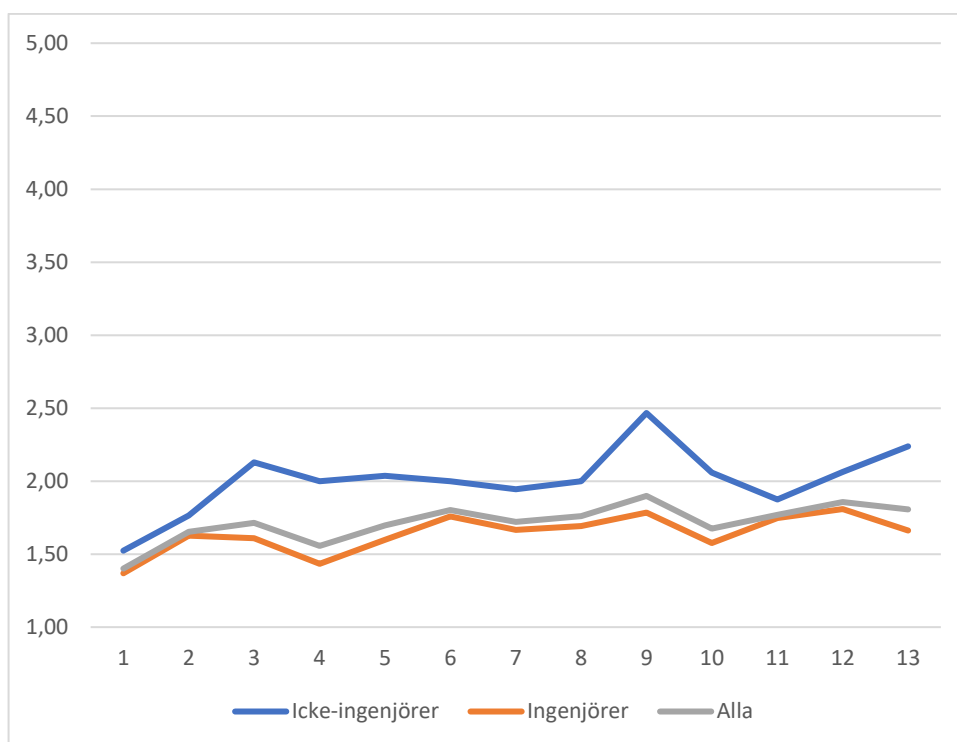
Skillnaderna mellan undergrupperna var mindre när det kom till introduktion. Totalt uppgav 81 % att de under sin första tid på nya jobbet blivit runtvisade på arbetsplatsen och 80 % att de blivit introducerade för sina kollegor. Bland ingenjörer var andelen som visats runt 85 % och bland övriga 72 %, och 86 % av ingenjörerna hade introducerats för kollegor medan 64 % uppgav detta bland icke-ingenjörerna.

#### 4.3.2.2 *Emotionell påfrestning*

Instrumentet för att mäta emotionell påfrestning består av fyra frågor vilka inte speglar ett latent konstrukt, utan svaren på dessa presenteras separat. Generellt är den upplevda emotionella påfrestningen låg bland deltagarna och relativt konstant över tid.

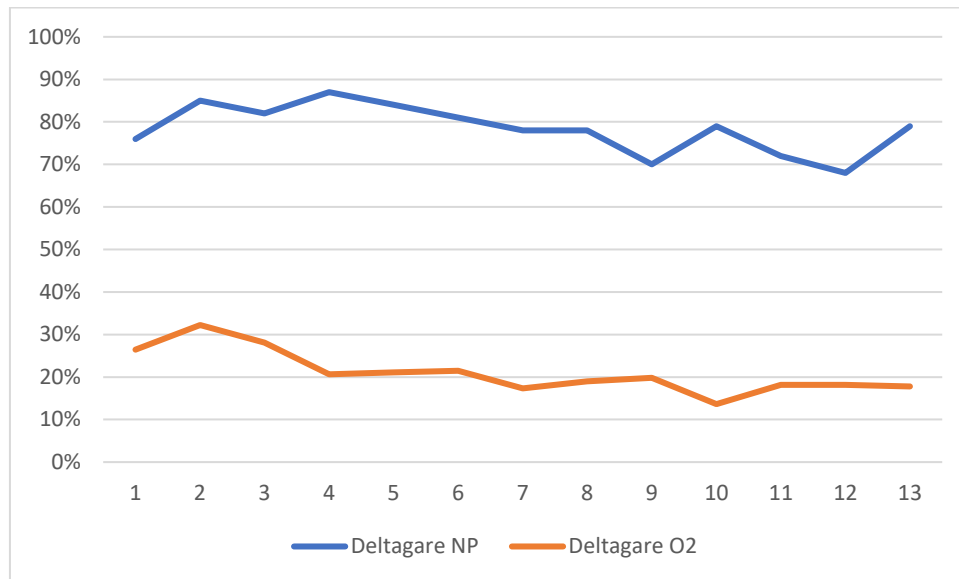
Eftersom förekomsten av dessa utmaningar skiljer sig en del från NP (Juréhn et al., 2020), som följde nya professionella inom kontaktyrken, inkluderas även grafer som jämför andelarna som rapporterat att påfrestningarna förekommit oftare än "Aldrig". Frågan om huruvida man blivit ifrågasatt eller kritiserad förekom inte i det tidigare projektet.

## Resultat



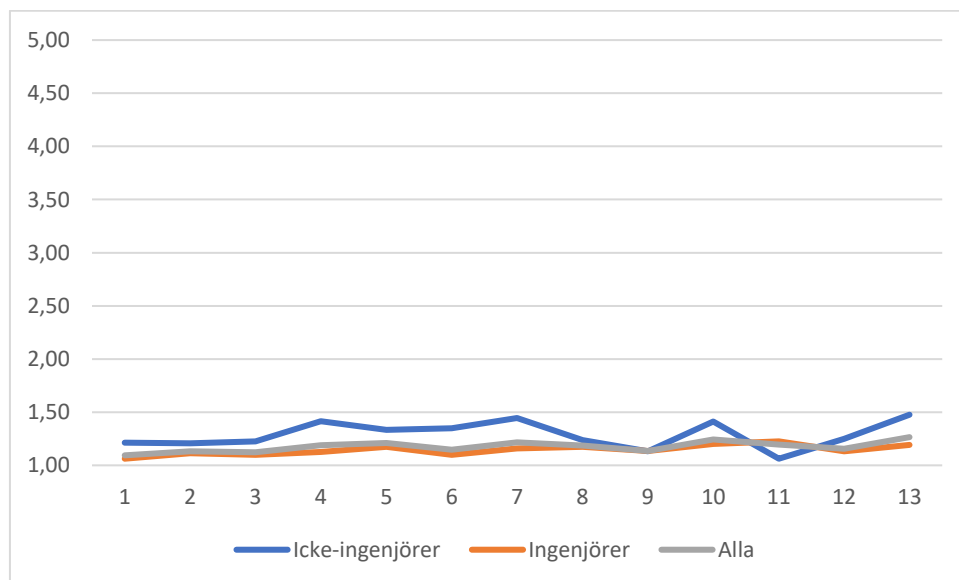
**Figur 10. Stark oro för att begå eller ha begått ett fel. Svarsskala från (1) ”Aldrig” till (5) ”Flera gånger per dag”.**

De högsta skattningarna syns i oron att begå fel och denna ökar även över perioden (Figur 10). Uttryckt i svarsalternativ varierar den mellan att vara nästan så låg som ”Aldrig” och lite högre än ”Någon enstaka gång”. Medelvärdet för hela gruppen är 1,40 (SD = 0,69) första veckan och 1,81 sista (SD = 0,98). Icke-ingenjörerna rapporterade genomgående högre frekvens av oro: de börjar i närheten av gruppens värde (1,52) men från och med vecka 3 rapporterar de värden som ligger runt 2 eller högre, och slutar på 2,24. Ingenjörerna rör sig långsammare uppåt från ett startvärde på 1,37 och från och med vecka 6 ligger de runt värden på 1,70. De slutar på 1,66.



**Figur 11. Stark oro för att begå eller ha begått ett fel, andelar av deltagare i NP respektive O2 som svarat högre än ”Aldrig”**

Den genomsnittliga förekomsten av dessa utmaningar i den aktuella studien var ungefär en fjärdedel av vad de var i NP (Figur 11). Bland deltagarna i NP varierade andelen som rapporterade den sortens stark oro mellan 68 % och 87 %. I den aktuella studien förekom det aldrig oftare än bland 32 % av deltagarna och som mest sällan bland 14 %.

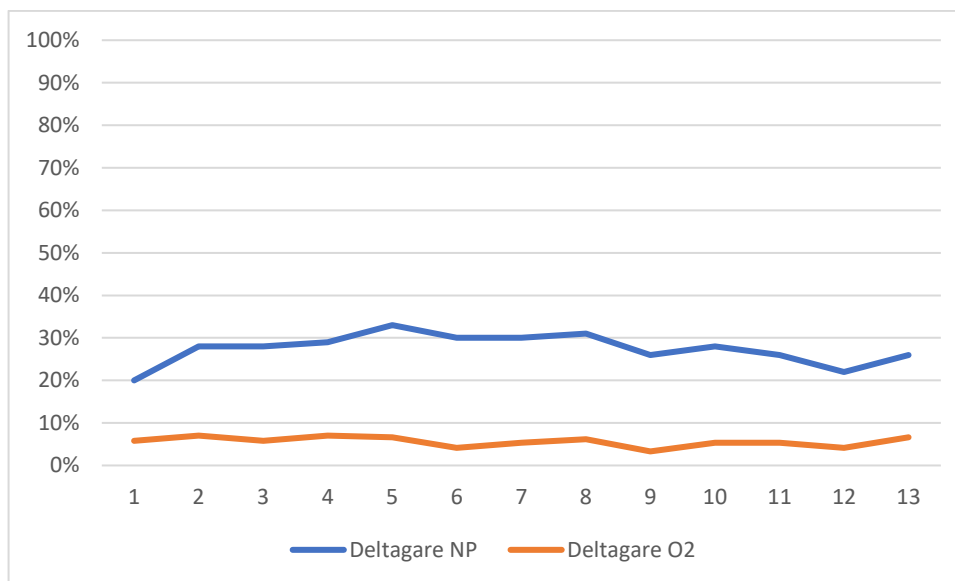


**Figur 12. Hårt ansatt eller pressad av andra. Svarsskala från (1) ”Aldrig” till (5) ”Flera gånger per dag”.**

Upplevelsen av att ha blivit hårt ansatt eller pressad av andra var mycket ovanlig (Figur 12). Uttryckt i svarsalternativ ligger den närmast ”Aldrig” hela tiden. I gruppen som helhet är startvärdet 1,09 (SD = 0,37) och värdet sista veckan 1,27 (SD = 0,65). Ingenjörerna avviker knappt alls från gruppens utveckling, utan börjar på

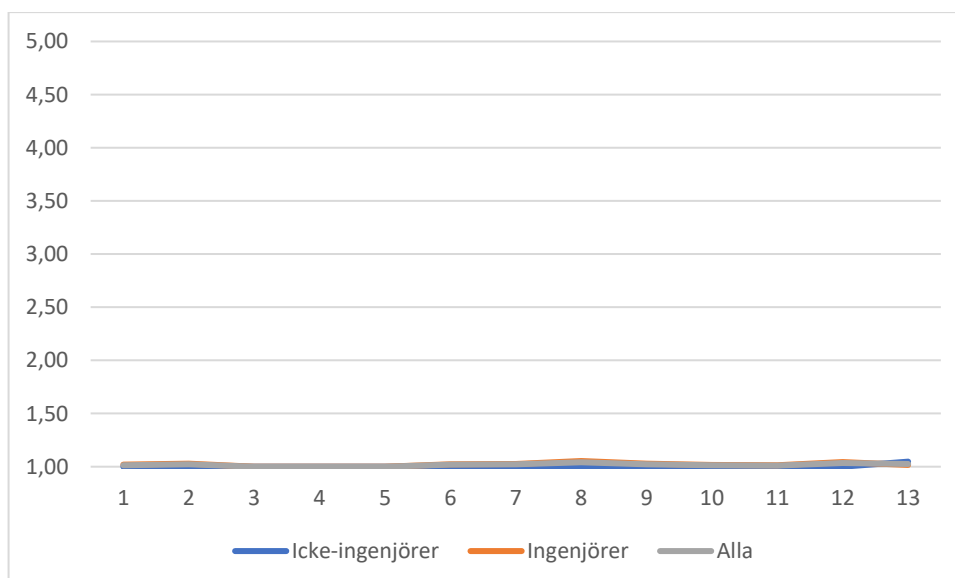
## Resultat

1,06 och slutar på 1,19, medan icke-ingenjörerna rapporterar något högre värden. Dessa börjar på 1,21, är ett par gånger uppe på värden runt 1,40 och slutar på 1,48.



**Figur 13. Hårt ansatt eller pressad av andra, andelar av deltagare i NP respektive O2 som svarat högre än "Aldrig"**

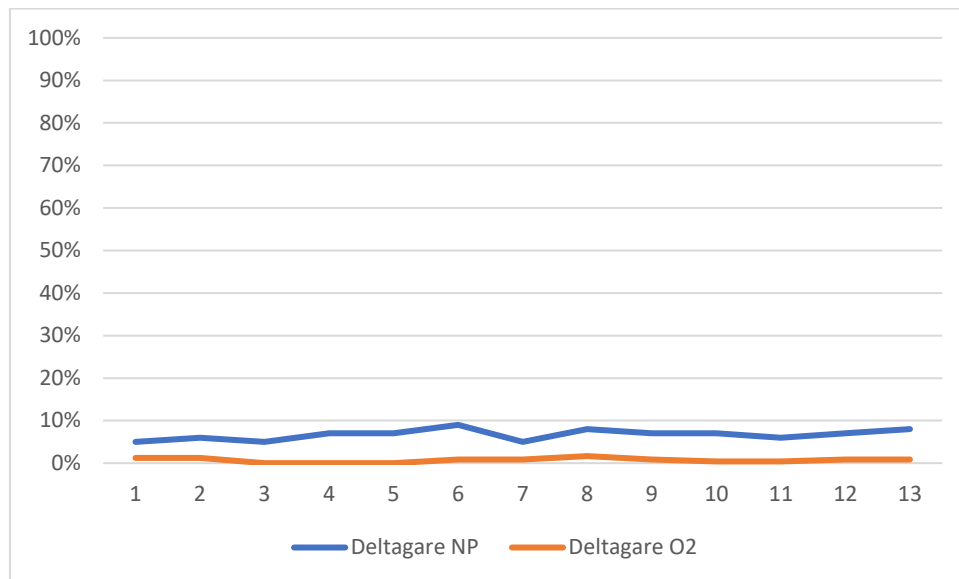
Skillnaden i förekomst gentemot NP är inte fullt så stor i absoluta tal för denna fråga, men den genomsnittliga förekomsten är en femtedel i den aktuella studien jämfört med den tidigare (Figur 13). Som mest rapporterade 33 % av deltagarna i NP att de blivit hårt pressade och som minst 20 %. Inom den aktuella studien är förekomsten aldrig högre än 7 % och som lägst svarar bara 3 % att det skett.



**Figur 14. Önskad sexuella anspelningar/handlingar. Svarsskala från (1) "Aldrig" till (5) "Flera gånger per dag".**

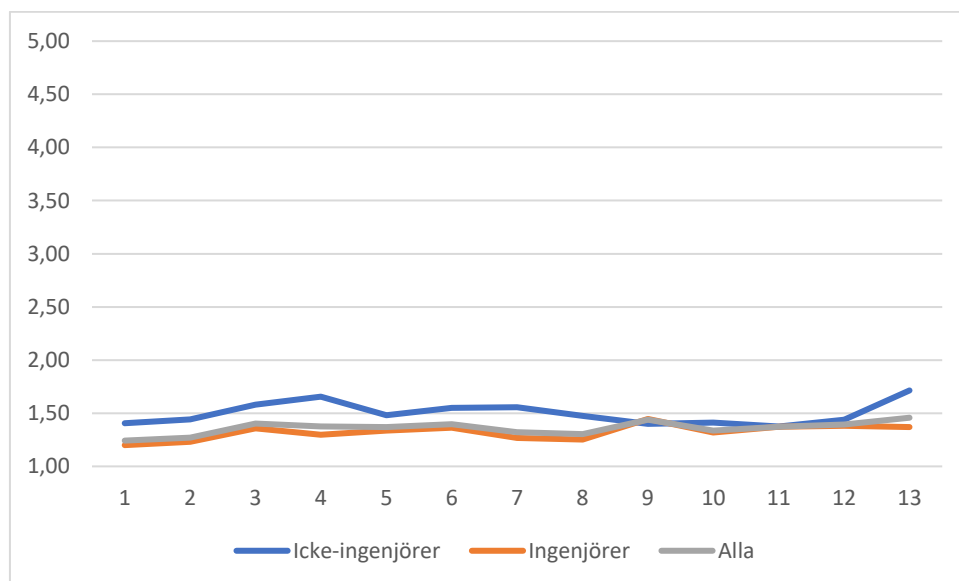
För önskad sexuella anspelningar och handlingar saknas variation nästan helt och värdena på helgruppsnivå är första veckan 1,01 (SD = 0,12) och sista 1,02 (SD =

0,15; Figur 14). Icke-ingenjörerna har genomgående svarat ”Aldrig” förutom sista veckan där medelvärde är 1,05. Detta är också det högsta värdet för ingenjörerna som både börjar och slutar på 1,02.



**Figur 15. Önskad sexuella anspelningar/handlingar, andelar av deltagare i NP respektive O2 som svarat högre än ”Aldrig”**

Också i NP var dessa påfrestningar de ovanligaste, men här är den relativa skillnaden som störst: den genomsnittliga förekomsten i den aktuella studien är endast en tiondel av vad den var i NP (Figur 15). Den högsta förekomsten av sexuella anspelningar/handlingar i den tidigare studien var 9 % och den lägsta 5 %, medan det aldrig var mer än 2 % som rapporterade detta i O2 och det under flera veckor inte är någon alls som uppgett att sådana förekommit.



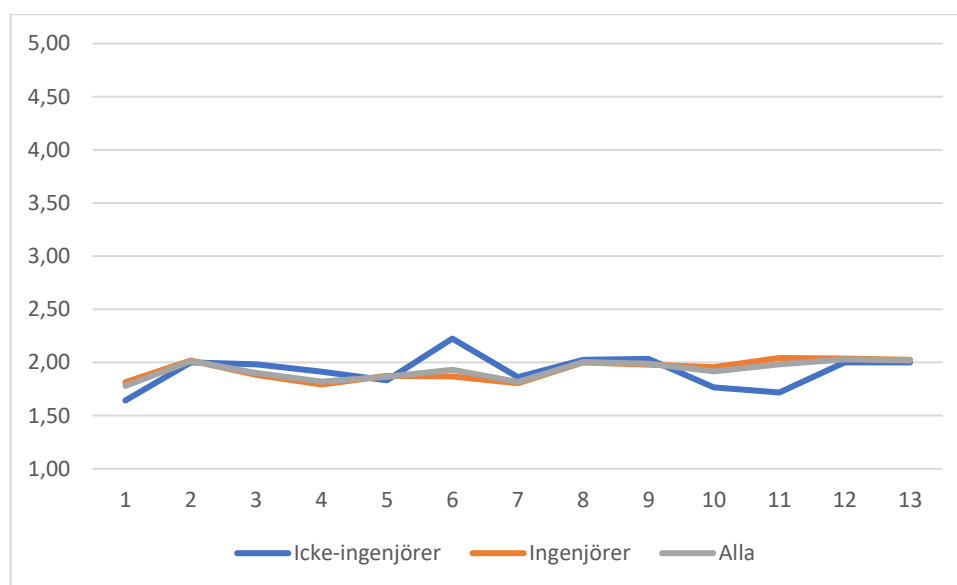
**Figur 16. Ifrågasatt eller kritiserad. Svarsskala från (1) ”Aldrig” till (5) ”Flera gånger per dag”.**

## Resultat

Det är också få som rapporterar att ha blivit ifrågasatta eller kritiserade (Figur 16). I gruppen i stort ökar det något från 1,24 (SD = 0,52) första veckan till 1,46 sista (SD = 0,69). Ingenjörernas utveckling är snarlik – 1,20 första veckan och 1,37 sista – och icke-ingenjörerna rapporterar åter något högre värden: 1,40 första veckan och avslutningsvis 1,71. De ökar något mer än resten av gruppen i början av perioden men sjunker därefter för att möta genomsnittet under de sista veckorna, innan sin sista uppgång.

### 4.3.2.3 Proaktivitet

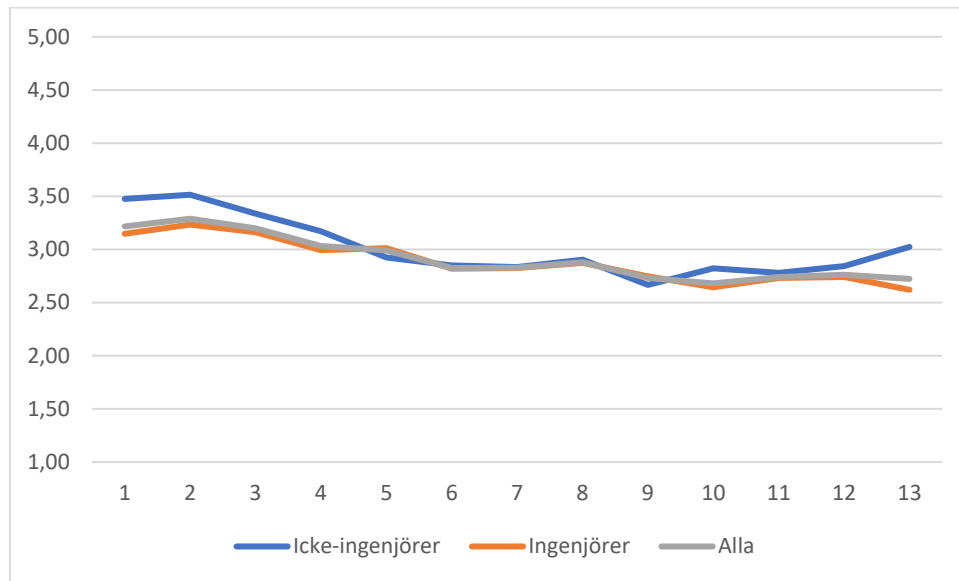
Instrumentet för att mäta proaktivitet uppvisade låg reliabilitet. Cronbachs  $\alpha$  varierade mellan som lägst 0,21 vecka 7 och som högst 0,38 vecka 11. Genomsnittlig inter-itemkorrelation var som lägst 0,07 vecka 7 och som högst 0,14 vecka 11. Av de totalt fyra frågorna kan två sägas mäta proaktivt beteende eller närmande till utmaningar, medan de övriga två mäter undvikande av proaktivt beteende. Reliabiliteten för dessa delskalor är påtagligt bättre, särskilt för undvikande ( $\alpha$  mellan 0,80 och 0,94; Figur 17 **Error! Reference source not found.**) men också för närmande ( $\alpha$  mellan 0,36 och 0,67; Figur 18), och nedan presenteras utvecklingen uppdelad på dessa två faktorer.



**Figur 17. Undvikande av proaktivitet. Svarsskala från (1) "Aldrig" till (5) "Flera gånger per dag".**

Undvikande av proaktivt beteende är relativt lågt och stabilt över perioden (Figur 17). Första veckan ligger gruppen på 1,78 (0,75) (strax under "Någon enstaka gång") och sista på 2,02 (0,91). Ingenjörernas utveckling är åter nästan densamma (1,82 första veckan, 2,02 sista) och icke-ingenjörerna har också nästan samma start- och slutvärden (1,64 respektive 2,00) men fluktuerar lite mer.



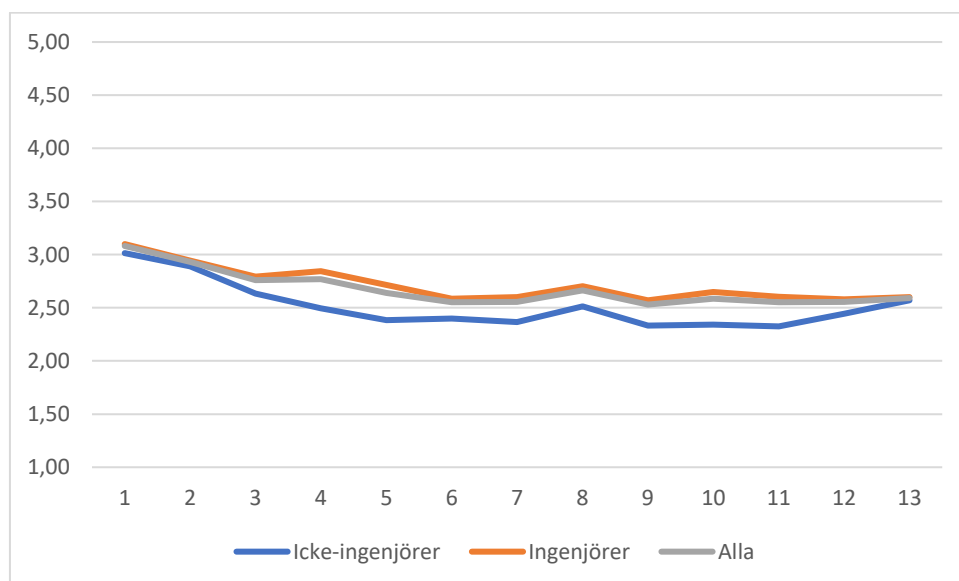


**Figur 18. Proaktivt närmande. Svarsskala från (1) ”Aldrig” till (5) ”Flera gånger per dag”.**

Förekomsten av proaktivt beteende minskar över tid i hela gruppen, från 3,22 (SD = 1) (strax över ”Vid några tillfällen”) första veckan till 2,72 (SD = 0,82) sista veckan (Figur 18). Detta motsvarar mer eller mindre ingenjörernas utveckling (3,15 första veckan 2,62 sista). Icke-ingenjörerna har en något högre förekomst både första veckan (3,48) och sista (3,02), trots att nivåerna mellan veckorna 5 och 9 knappt går att skilja från den övergripande trenden.

#### 4.3.2.4 Lärandeklimat

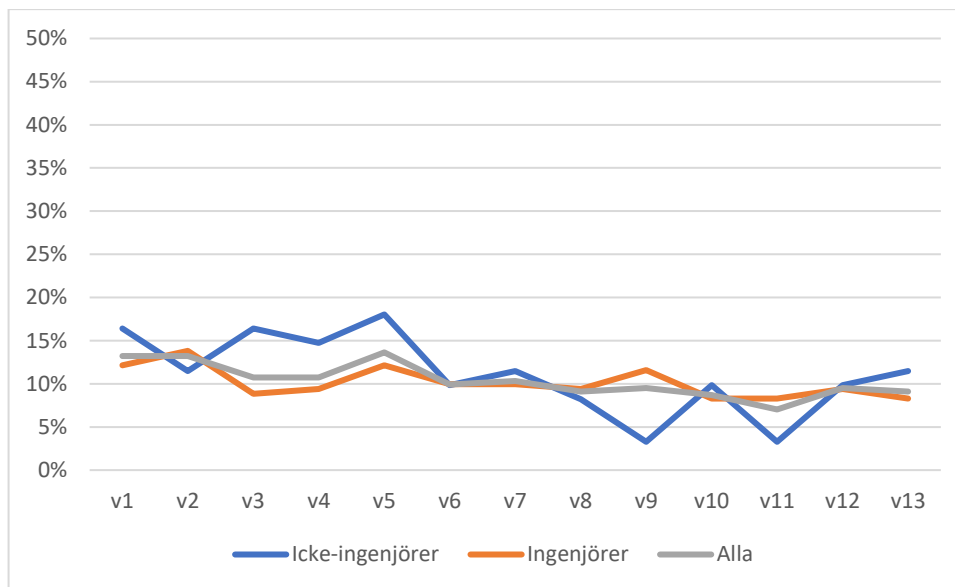
Instrumentet för att mäta lärandeklimat uppvisade acceptabel till god reliabilitet. Cronbachs  $\alpha$  varierade mellan som lägst 0,77 vecka 1 och som högst 0,86 vecka 7. Genomsnittlig inter-itemkorrelation var som lägst 0,40 vecka 1 och som högst 0,56 vecka 7.



**Figur 19. Lärandeklimat. Svarsskala från (1) ”Aldrig” till (5) ”Flera gånger per dag”.**

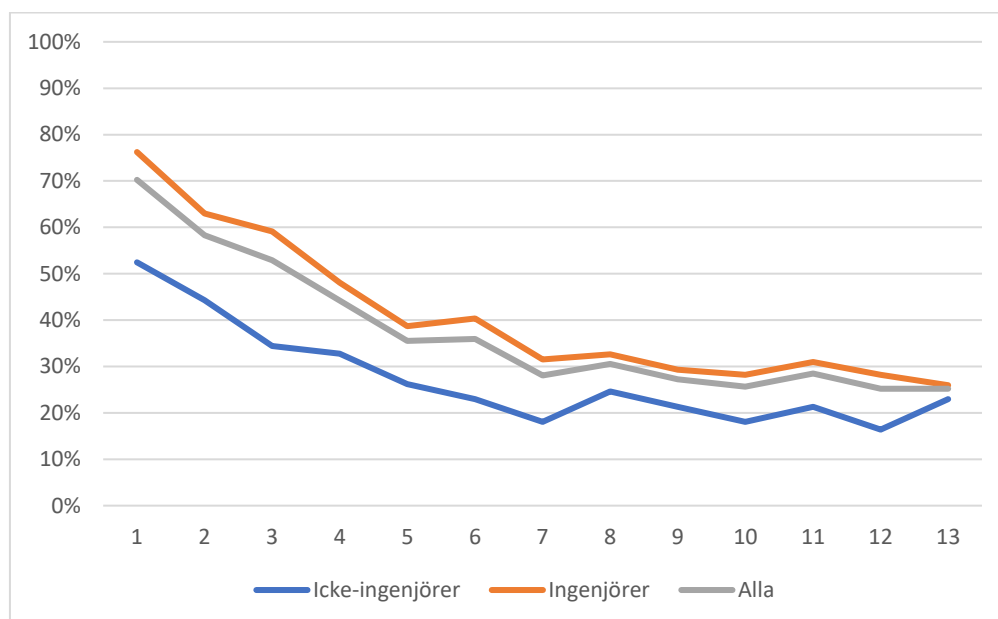
Lärandeklimatet förändras något över tid, från ett genomsnitt på 3,08 (SD = 0,76) första veckan till 2,59 (SD = 0,83) sista veckan (Figur 19). Uttryckt i svarsalternativ ligger dessa värden runt "Vid några tillfällen". Ingenjörerna börjar på 3,10 och slutar på 2,60. Icke-ingenjörerna har liknande 30,1 första veckan och 2,57 sista men har också tydligt lägre nivåer efter vecka 3, närmare "Någon enstaka gång", och erfar ett ökat lärandeklimat först efter vecka 11.

### 4.3.2.5 Övertid



**Figur 20. Arbetat övertid**

I genomsnitt är det varje vecka 10 % av gruppen som uppgett att de arbetat övertid (Figur 20). Uppdelat på de två undergrupperna ser andelen ungefär likadan ut, men ingenjörer avviker mindre från den trenden över tid medan övriga yrkesgrupper har högre värden under periodens första hälft och generellt lägre under den andra. Dessa siffror är svåra att tolka givet det allmänna bortfallet över tid. Motsvarande graf för deltagare som svarat att de inte arbetat övertid visar en kraftigare minskning, men sambandet mellan dessa utvecklingar går inte att uttala sig om utan vidare analys (Figur 21).



Figur 21. Inte arbetat övertid

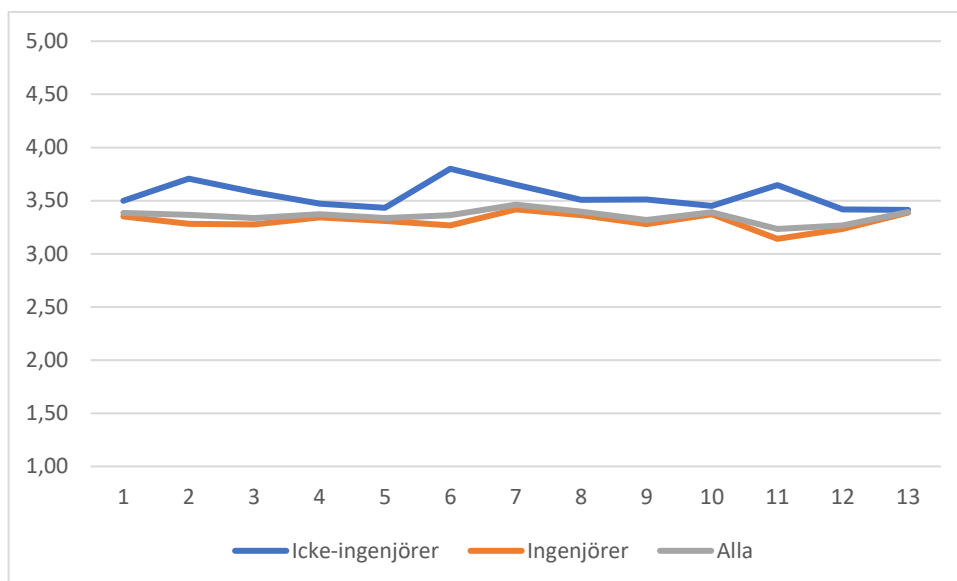
## 4.4 Utfall

Nedan presenteras en sammanställning av de variabler som i första hand betraktas som utfall, och hur dessa utvecklats över tid. Först presenteras de som är huvudsakliga för projektet, det vill säga instrumenten för att registrera rollklarhet, handlingskraft, social integrering och stress, och därefter följer de sekundära mått som också använts.

### 4.4.1 Huvudsakliga studievariabler

#### 4.4.1.1 Rollklarhet

Instrumentet för att mäta rollklarhet uppvisade god reliabilitet. Cronbachs  $\alpha$  varierade mellan som lägst 0,85 vecka 10 och som högst 0,93 vecka 11. Genomsnittlig inter-itemkorrelation var som lägst 0,69 vecka 1 och som högst 0,82 vecka 11.

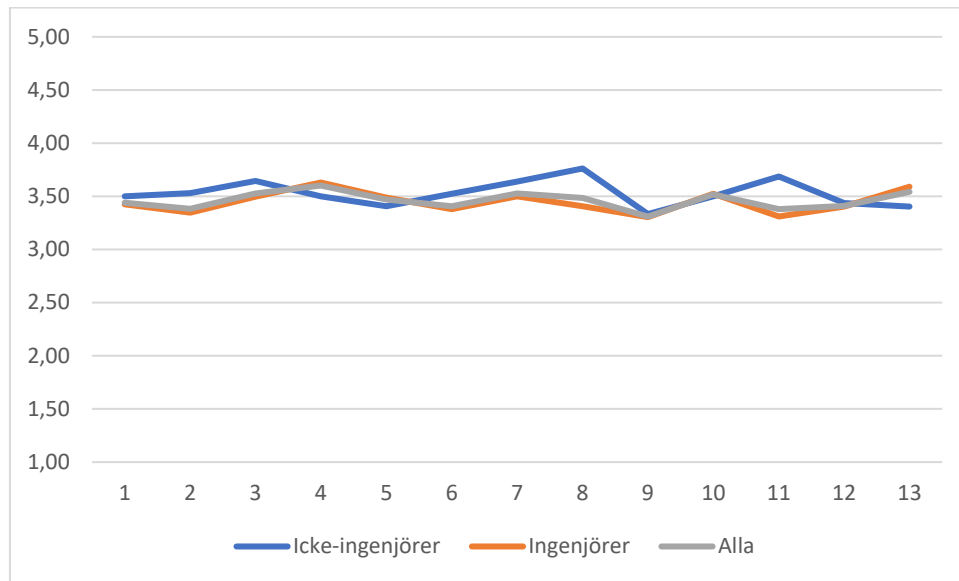


**Figur 22. Rollklarhet. Svarsskala från (1) "Mycket sällan eller aldrig" till (5) "Mycket ofta eller alltid".**

Rollklarheten är i hög grad densamma för gruppen som helhet över hela perioden (Figur 22). I genomsnitt är deltagarnas indexvärde 3,38 (SD = 1,02) den första veckan och 3,39 (SD = 1,01) den sista. Uttryckt i svarsalternativ ligger dessa värden strax över "Ibland". Uppdelat på undergrupperna speglar ingenjörerna denna jämna utveckling mycket snarligt: i genomsnitt 3,35 första veckan och 3,39 sista. Övriga yrken rapporterar över hela perioden aningen högre rollklarhet (3,50 första veckan och 3,41 sista) och har även små tillfälliga ökningar under andra, sjätte och elfte veckorna.

#### 4.4.1.2 Handlingskraft

Instrumentet för att mäta handlingskraft uppvisade acceptabel till god reliabilitet. Cronbachs  $\alpha$  varierade mellan som lägst 0,78 vecka 1 och som högst 0,89 vecka 9. Genomsnittlig inter-itemkorrelation var som lägst 0,64 vecka 1 och som högst 0,81 vecka 9.

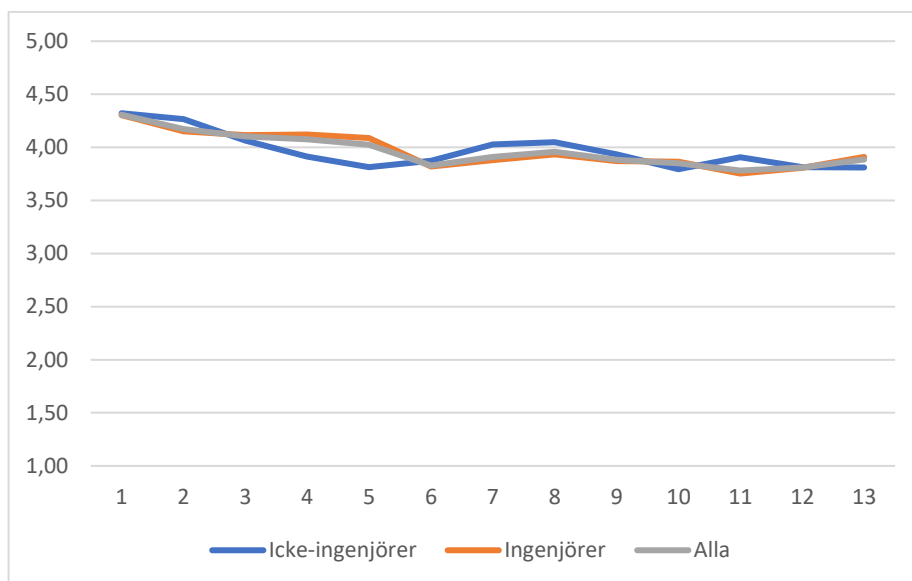


**Figur 23. Handlingskraft. (1) "Mycket sällan eller aldrig" till (5) "Mycket ofta eller alltid".**

Utvecklingen för handlingskraft är nästan lika jämn som för rollklarhet med ett genomsnittligt ingångsvärde på 3,44 (SD = 1,01) och ett värde sista veckan på 3,54 (SD = 0,82) utan större fluktuationer under perioden (Figur 23). Dessa värden ligger halvvägs mellan svarsalternativen "Ibland" och "Ganska ofta". Samma trend återspeglas åter tydligt hos ingenjörerna (3,42 första veckan och 3,59 sista) medan variationen är något större bland övriga deltagare. Dessa börjar på 3,50, följer därefter den gemensamma utvecklingen ungefärligt men har en uppåtgående trend mellan veckorna fem och åtta och igen mellan veckorna nio och elva efter en återgång till den gemensamma utvecklingen. Icke-ingenjörerna avslutar på 3,40. Ingen tydlig skillnad i total mängd ses mellan undergrupperna.

#### 4.4.1.3 Social integrering

Instrumentet för att mäta social integrering uppvisade acceptabel till god reliabilitet. Cronbachs  $\alpha$  varierade mellan som lägst 0,75 vecka 2 och som högst 0,89 vecka 11. Genomsnittlig inter-itemkorrelation var som lägst 0,60 vecka 2 och som högst 0,81 vecka 11.

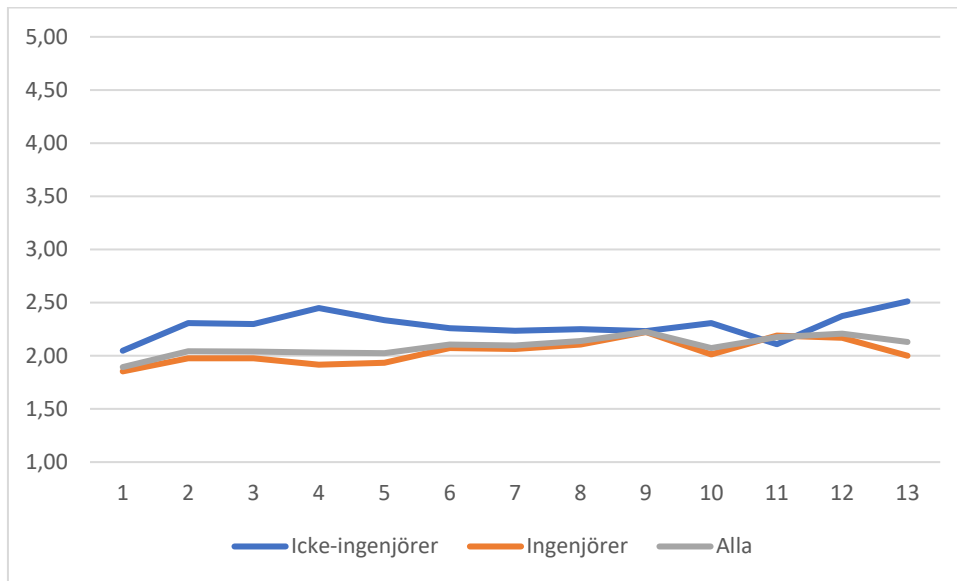


**Figur 24. Social integrering. (1) "Mycket sällan eller aldrig" till (5) "Mycket ofta eller alltid".**

Indexet för social integrering är relativt högt men visar en nedåtgång över tid (Figur 24). Inledningsvis är gruppens värde 4,30 (SD = 0,81) men redan efter första veckan börjar det dala tills det är 3,83 (SD = 1,00) vecka sex, varpå det planar ut mer. Uttryckt i svarsalternativ ligger dessa svar runt "Ganska ofta". Värdet fluktuerar lätt över periodens andra hälft och landar avslutningsvis på 3,89 (SD = 0,93). Såväl ingångsvärden (4,30 för ingenjörer och 4,32 för övriga) som avslutande värden (3,91 respektive 3,81) är närliggande och bara utvecklingen skiljer sig något åt, inte den totala mängden.

#### 4.4.1.4 Stress

Instrumentet för att mäta stress uppvisade acceptabel till god reliabilitet. Cronbachs  $\alpha$  varierade mellan som lägst 0,76 vecka 1 och som högst 0,85 vecka 12. Genomsnittlig inter-itemkorrelation var som lägst 0,45 vecka 1 och som högst 0,59 vecka 12.

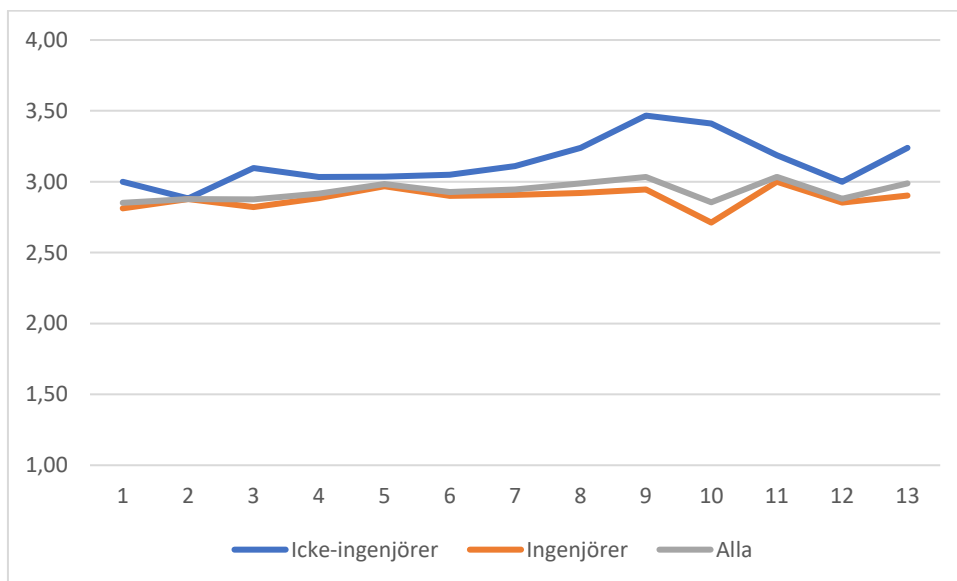


Figur 25. Stress. Svarsskala från (1) ”Aldrig” till (5) ”Flera gånger per dag”.

Den upplevda stressen ökar något över tid men de absoluta värdena är på det hela relativt låga (Figur 25). För gruppen i stort börjar stressen på 1,89 (SD = 0,72) (strax under svarsalternativet ”Någon enstaka gång”) och når sin topp vecka 9 (2,23; SD = 0,85) varpå den mer eller mindre planar ut och avslutar på 2,13 (SD = 0,87). Icke-ingenjörerna rapporterar högre frekvens av stress redan första veckan (2,05) och vecka 4 är de uppe på 2,45. Därefter sjunker stressen något innan den ökar till 2,51 sista veckan. Utvecklingen går långsammare för ingenjörer, som börjar på 1,85 och ser en egentlig ökning först efter vecka 5. De är som mest stressade vecka 9 (2,19) och slutar på 2,00.

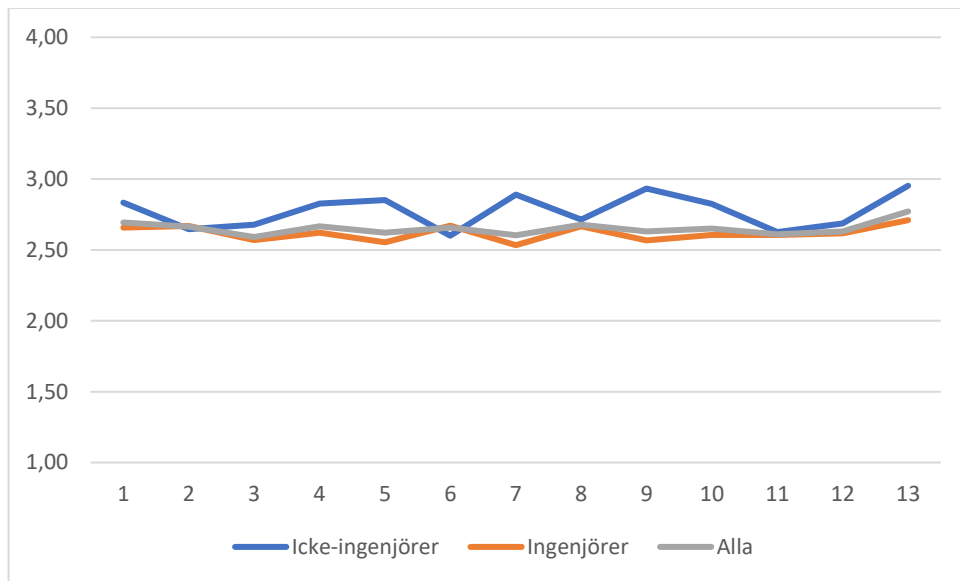
#### 4.4.2 Sekundära studievariabler

##### 4.4.2.1 Hälsobeteenden



Figur 26. Tränat eller utövat sport. Svarsskala från (1) ”Aldrig” till (4) ”Dagligen”.

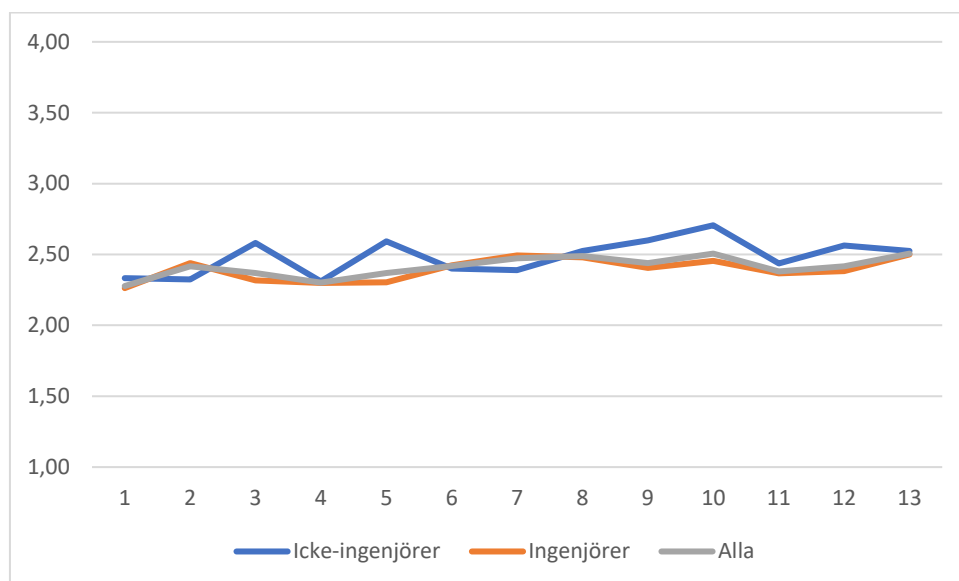
Det typiska svaret på frågan om man tränat eller utövat någon sport var ”Flera gånger per vecka” utan större variation över tid (Figur 26). Medelvärdet i gruppen är 2,85 (SD = 0,92) första veckan och 2,99 sista (SD = 0,82). Utvecklingen för ingenjörer är nästan densamma (2,81 respektive 2,90), med en något större minskning vecka 10 (2,71) än genomsnittet. Icke-ingenjörerna ligger konsekvent något högre med ett startvärde på 3,00 och ser också en långsam ökning ända till vecka 9 (3,47) varpå det åter sjunker och slutar på 3,24.



**Figur 27. Utövat intressen/hobbyer för sin egen skull. Svarsskala från (1) "Aldrig" till (4) "Dagligen".**

Frekvensen med vilken deltagarna ägnat sig åt fritidsintressen för sin egen skull är i stort oförändrad över tid i gruppen: 2,69 (sd = 0,84) första veckan och 2,77 (SD = 0,75) sista (Figur 27). Dessa värden ligger strax under svarsalternativet ”Flera gånger per vecka”. Ingenjörernas utveckling är åter nästan densamma som för hela gruppen, med 2,66 första veckan och 2,71 sista. Icke-ingenjörernas utveckling fluktuerar mycket men ligger generellt något högre. De börjar på 2,83, sjunker sedan mot medelvärdet och pendlar därefter mellan att följa gruppens trend och värden som gradvis närmar sig slutvärdet på 2,95.



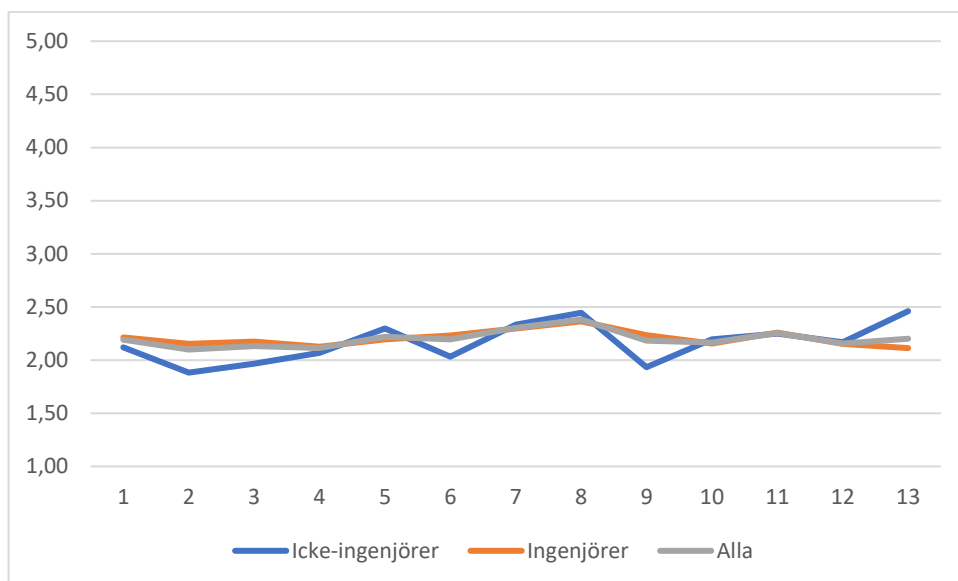


**Figur 28. Gjort aktiviteter där man känt samhörighet med andra. Svarsskala från (1) "Aldrig" till (4) "Dagligen".**

Trenden för hur ofta deltagarna gjort aktiviteter där de känt samhörighet med andra rör sig något uppåt över perioden (Figur 28). Gruppens medelvärde börjar på 2,28 (SD = 0,77) och slutar på 2,51 (SD = 0,74), halvvägs mellan "Någon gång per vecka" och "Flera gånger per vecka". Ingenjörernas medelvärde är 2,26 första veckan och 2,50 sista. Icke-ingenjörerna börjar och slutar på liknande 2,33 respektive 2,52 men fluktuerar mycket däremellan, generellt uppåt och når ett högsta värde vecka 10 (2,71) innan frekvensen minskar mot slutet.

#### 4.4.2.2 Sömnproblem

Instrumentet för att mäta sömnproblem uppvisade acceptabel till god reliabilitet. Cronbachs  $\alpha$  varierade mellan som lägst 0,77 vecka 2 och som högst 0,85 vecka 10. Genomsnittlig inter-itemkorrelation var som lägst 0,52 vecka 2 och som högst 0,64 vecka 5.

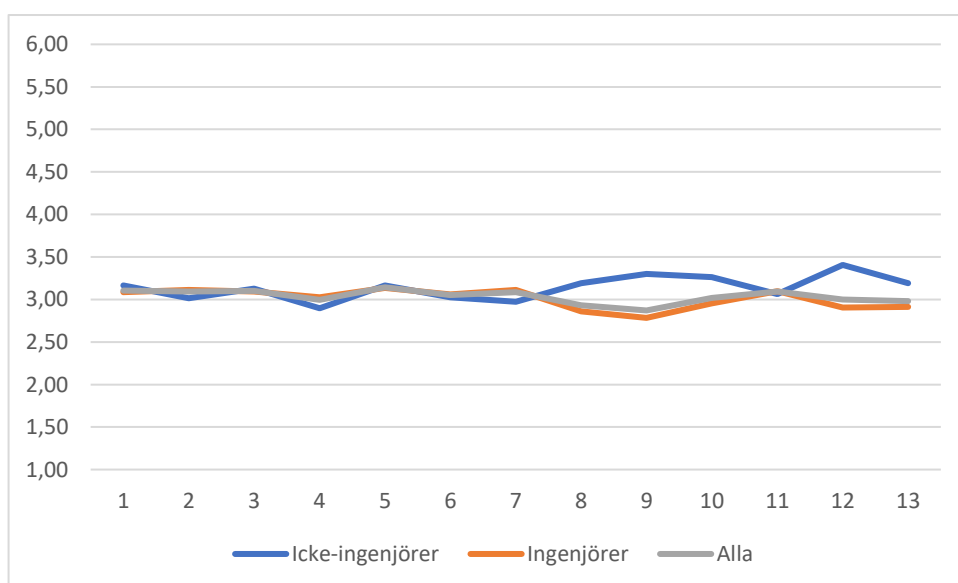


**Figur 29. Sömnproblem. Svarsskala från 1 till 5 där höga värden indikerar större problem.**

Vad gäller faktiska sömnproblem rapporterar gruppen som helhet förhållandevis få problem med sömnen och liten förändring över tid: i genomsnitt 2,19 (SD = 0,90) första vecka och 2,20 (SD = 0,87) sista vecka (Figur 29). Ingenjörernas utveckling är mer samstämmig med den övergripande trenden medan övriga deltagare påvisar större variation över tid och en antydning till ökning från initialt något lägre grad av problem.

### 4.4.2.3 Sömnighet

Instrumentet för att mäta sömnighet uppvisade låg till god reliabilitet. Cronbachs  $\alpha$  varierade mellan som lägst 0,52 vecka 1 och som högst 0,84 vecka 13. Genomsnittlig inter-itemkorrelation var som lägst 0,35 vecka 1 och som högst 0,72 vecka 13.

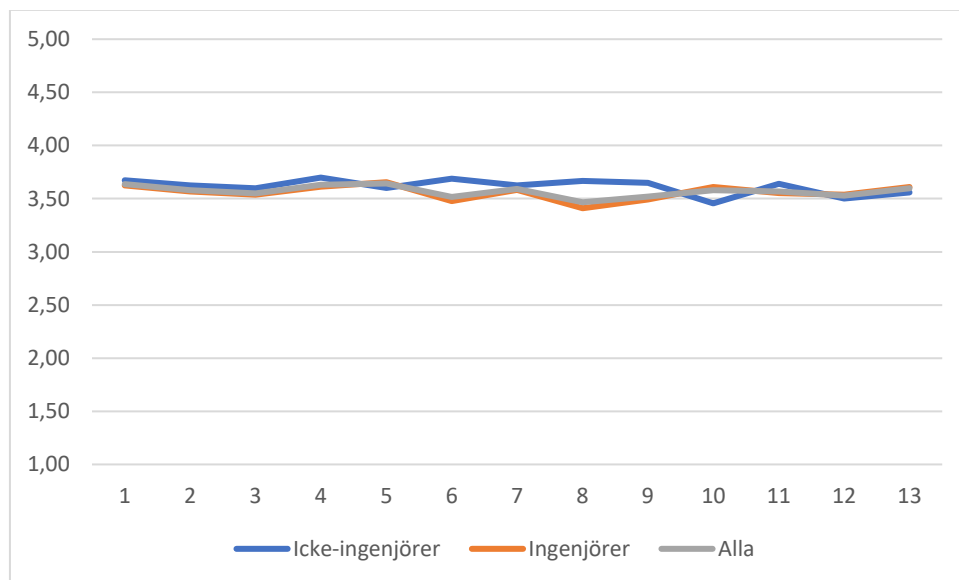


**Figur 30. Sömnighet. Svarsskala från (1) "Aldrig" till (6) "Alltid".**

Det typiska svaret på frågorna om sömnhet var "Ibland". Deltagarnas sömnhet förändrades mycket litet från första veckan (3,10; SD = 0,93) till sista (2,98; SD = 1,05), och under periodens första hälft syns nästan inga skillnader mellan de två undergrupperna (Figur 30). Efter sjunde veckan uppvisar de spegelvända fluktuationer där sömnheten generellt ökar något bland icke-ingenjörer samtidigt som den minskar något bland ingenjörer innan den åter ser ut att stabiliseras runt normen i denna undergrupp.

#### 4.4.2.4 Kognitiv prestation

Instrumentet för att mäta kognitiv prestation uppvisade acceptabel till god reliabilitet. Cronbachs  $\alpha$  varierade mellan som lägst 0,71 vecka 2 och som högst 0,88 vecka 8. Genomsnittlig inter-itemkorrelation var som lägst 0,39 vecka 2 och som högst 0,65 vecka 8.



**Figur 31. Kognitiv prestation. Svarsskala från (1) "Mycket dåligt" till (5) "Utmärkt".**

Deltagarnas skattningar av kognitiv prestation är påtagligt jämna och utvecklas från 3,64 (SD = 0,61) till 3,60 (SD = 0,75) över perioden (Figur 31). Dessa värden ligger strax under svarsalternativet "Bra". Mellan undergrupperna syns nästan inga skillnader: ingenjörerna börjar på 3,63 och icke-ingenjörerna på 3,67, och de slutar på 3,61 respektive 3,56.

### 5 Diskussion

Syftet med föreliggande rapport var att redovisa utfallet av rekryteringen till studien och sammanfatta demografiska data, anställningsformer, data om preboarding och mottagande under de första arbetsdagarna för studiedeltagarna. Vidare syftar rapporten till att presentera svarsfrekvenser och bortfallsanalyser. Huvuddelen av resultatavsnittet ovan handlade dock om utvecklingstrenderna för respektive studievariabel.

Studiegruppen som kom att ingå i denna delstudie består av 242 personer som huvudsakligen är ingenjörer (75 %). Studiegruppen karakteriseras också av att de i större utsträckning är kvinnor (61 %), är födda mellan 1995 och 1999 (62 %), är sammanboende (61 %) utan barn (95 %) och har svensk härkomst (81 %). Lite mer än hälften är tillsvidareanställda (57 %) och de flesta arbetar heltid (86 %) på en arbetsplats de inte har tidigare erfarenhet av (54 %), och ungefär en fjärdedel har flyttat för att ta jobbet (27 %).

Trots en omfattande informationskampanj om studien anmälde sig endast 283 unika individer till studien, varav 242 kom att delta under den del av studieperioden som redovisas i denna rapport. Detta är ett mycket litet antal i relation till hur många som har blivit exponerade för inbjudan eller information om studien. Bortfallet kom också att bli betydande under studieperioden, med svarsfrekvens sjunkande från knappt 90 % under den första veckan till att den planade ut omkring 40 % efter nio veckor. Ingenjörerna avvek något från den generella trenden med högre svarsfrekvens under större delen av undersökningsperioden men med kraftigare minskning under studiens sista veckor. Analyserna av bortfallet under studieperioden visade dock inte på att det fanns någon tydlig bakomliggande orsak. Detta betyder att de som hoppar av till exempel varken har mer eller mindre stress, fått mer eller mindre mängd introduktionsinsatser eller uppvisat snabbare eller långsammare anpassning på arbetsplatsen. Sammantaget är vår tolkning att vi har en selektion in i studien (med fler kvinnor och något fler unga än förväntat), samt en större andel ingenjörer till följd av förändringar i rekryteringsförfarandet, men att ingen ytterligare kraftig selektion har skett under studiens gång.

Den allra första tiden efter att ha skrivit på anställningsavtalet skiljde sig något åt mellan ingenjörer och icke-ingenjörer. Totalt rapporterades de olika preboardinginsatserna av mellan 20 % och 66 % av deltagarna, men ingenjörerna stod för den största delen av dessa. Ingenjörer uppgav med liknande frekvensskillnad att arbetsplatsen var förberedd och välkomnande på deras första dag. Introduktion till arbetsplatsen i form av rundvisning rapporterades av 81 % av gruppen och formell introduktion till kollegor av 80 %, och här var skillnaderna mellan undergrupperna inte lika påtagliga.

De instrument som använts har generellt uppvisat acceptabel till god reliabilitet. Undantagen var måtten på proaktivitet och sömnhet. Den del av proaktivitetsmättet som bara rörde undvikande av proaktivt beteende uppvisade däremot god reliabilitet. Mättet på sömnhet uppvisade stundtals god men huvudsakligen låg reliabilitet. Det

består av två frågor som frågar om sömnhet under arbetstid respektive fritid, och den låga reliabiliteten antyder att dessa som regel inte förekommer tillsammans. Det är möjligt att frågan om sömnhet under fritid fångar upp den trötthet som följer på en arbetsdag och inte tydligt nog gör skillnad på kvällar och helger.

Mätningarna har genomgående redovisats uppdelade på ingenjörer och icke-ingenjörer och härigenom framträder ofta skillnader mellan dessa undergrupper vilka är intressanta att beakta. Det är nödvändigt att belysa att skillnaderna i storlek mellan grupperna och särskilt det ganska lilla antalet icke-ingenjörer påverkar hur stabil utvecklingen av de olika måtten framstår i graferna. Att icke-ingenjörernas utveckling ofta är mer fluktuerande än ingenjörernas förklaras enklast av detta. Den allmänna trenden för de olika aspekter som mätts är emellertid stabilitet: i flera fall ses ingen förändring alls, och i de fall som mätningarna återspeglar en uppåt- eller nedåtgående utveckling är denna förhållandevis liten.

Den huvudsakliga förklaringsvariabeln för den aktuella studien är de 21 introduktionsinsatser vilka identifierats och definierats i tidigare projekt och justerats ytterligare som en del av arbetet med Onboarding 2.0. I genomsnitt mottog deltagarna drygt tre femtedelar av dessa under första veckan och två femtedelar av dem den sista. Merparten av denna minskning inföll redan efter andra veckan för icke-ingenjörerna men mer linjärt över mätperioden för ingenjörerna. På det hela ser alltså ingenjörer ut att ta del av mer av det stöd som antas predicera ökade nivåer av utfallsvariablerna rollklarhet, handlingskraft och social integrering. Sambandet mellan dessa variabler har undersökts och styrkts i den analys som gjorts på dessa data i kombination med mätningarna från NP (Gustavsson et al., 2023).

Vad gäller ovan nämnda utfallsvariabler, som tillsammans med stress utgör de huvudsakliga variablerna i denna kategori, är den övergripande trenden hög stabilitet över hela perioden och mycket små skillnader mellan de två undergrupperna. Medelvärdena för rollklarhet och handlingskraft indikerar att det är vanligare att känna igen sig i dessa beskrivningar än att inte göra det, och detta gäller i än högre grad för social integrering. Ur ett hälso- och integrationsperspektiv är förhoppningen att dessa ska öka över tid, men sådana förändringar saknas i denna studie och social integrering ser i stället ut att minska. Upplevd stress ökar också något, dock från relativt låga nivåer, och detta är kanske snarast att betrakta som en naturlig konsekvens av att under de första månaderna i yrket tilldelas mer ansvar. Ingenjörerna ser ut att uppleva något lägre stress än övriga deltagare, men också lägre rollklarhet.

Den emotionella påfrestningen i gruppen var generellt låg. Önskade sexuella anspelningar och handlingar har knappt förekommit alls, av svaren att döma. Det var också få som upplevde sig hårt ansatta eller pressade av andra, eller ifrågasatta eller kritiserade, och båda dessa typer av påfrestningar var något mer ovanliga bland ingenjörer. Oron för att begå fel stack ut med högre förekomst i båda undergrupperna och en stadig ökning över perioden, särskilt för icke-ingenjörer.

De låga värdena på dessa mått står i tydlig kontrast till dem som uppmättes i NP. De två studierna skiljer sig bland annat åt genom att undersöka populationer i det offentliga arbetslivet (NP) respektive det privata (O2). Troligtvis är det mer avgörande för skillnaderna på dessa mått att deltagarna i NP hade olika typer av kontaktyrken inom vilka ens insatser och beslut har mer direkt inverkan på andra människors liv och välmående.

Proaktivt beteende presenterades uppdelat på beteenden som innebär närmande till utmaningar respektive undvikande av dem. Det var påtagligt vanligare att göra ansatser för att bemästra uppgifter än att undvika att verka okunnig.

### 5.1 Kvalitet

Den här rapporten har presenterat data som insamlats från ett urval om 242 nyutexaminerade under de 13 första veckorna i deras nya yrke. Sannolikt innebär det nya jobbet för flera av dem inte deras allra första jobb, men över lag representerar svaren erfarenheter från det första jobbet som följer på en högskoleutbildning. Mätningarna är longitudinella vilket är en ovanlighet inom fältet men nödvändigt för att kunna dra mer pålitliga slutsatser om kausalitet, och det batteri med mätinstrument som använts är relativt brett. Designen som använts är också beprövad sedan tidigare, och i flera fall kan data från den här studien kombineras med tidigare mätningar för att öka statistisk power eller jämföra grupper. Att inflödet och bortfallet sett olika ut i de olika studierna utgör viktig information som hypoteser om rekrytering och olika gruppers svarsbenägenhet kan formuleras utifrån.

Storleken på urvalet är mycket mindre än planerat, vilket främst förstås som en konsekvens av sena förändringar i rekryteringsförfarandet. Låg anmälningsgrad till enkätstudier är förvisso inte ovanligt. Den aktuella studien innebar också ett större åtagande än tvärsnittsstudier genom att vara både longitudinell och förlagd till en period i yrkeslivet som förväntas vara särskilt krävande. Ingenting erbjöds heller i utbyte för deltagande. Vi saknade etiskt godkännande för ekonomisk kompensation och det finns goda skäl såväl emot som för att betala deltagare, men oavsett dessa hade det varit möjligt att lyfta fram fler fördelar med deltagande under rekryteringen. Som redan konstaterats är urvalet förvisso mindre heterogent än vad som var avsikten, i och med att tre fjärdedelar av gruppen utgörs av ingenjörer, men det är också heterogent nog för att det ska gå att urskilja variationer vid jämförelser mellan ingenjörerna och övriga deltagare. De deskriptiva data som presenterats här indikerar att upplevelsorna av att vara ny professionell skiljer sig åt mellan ingenjörsyrket och de övriga yrken som tillsammans har fått utgöra motvikt, även om det inte går att säga med säkerhet vilka aspekter det rör eller i vilken omfattning. Det tål att poängteras att övervikten av ingenjörer i första hand inte utgör en överrekrytering från denna yrkesgrupp utan att andra yrkesgrupper är underrepresenterade.

Utöver överrepresentationen av ett yrke finns det en selektionseffekt där inte bara den totala andelen kvinnor är högre än vad som hade förväntats vid ett slumpmässigt urval från den ursprungligt avsedda populationen (kvinnor utgör ungefär 47 % av den arbetande befolkningen; SCB, 2022), utan andelen kvinnliga ingenjörer är även

påtagligt större än den kvinnliga andelen av Sveriges Ingenjörers studentmedlemmar. Detta är inte den enda av våra studier där kvinnor är överrepresenterade. I en studie på handledare som vi bedriver parallellt till denna har rekryteringen bland undersköterskor, som är ett kraftigt kvinnodominerat yrke, varit mångdubbelt mer framgångsrik än från ungefärligt motsvarande mansdominerade yrken såsom bilmekaniker och VVS-installatörer. I den föreliggande studien beror övervikten av kvinnor i stället på någon annan faktor än hur stor andel av yrkeskåren de utgör. Svaren i studien representerar alltså i oproportionerlig grad kvinnors erfarenheter, vilket behöver beaktas vid tolkningen av dem, inte minst som detta gäller i ännu högre grad inom undergruppen med ingenjörer.

Vid våra tidigare studier med samma studiedesign har både anmälningensgraden varit högre och bortfallet mindre. De bästa resultaten har vi haft bland sjuksköterskor, men också studier med andra kontaktyrken har varit mer framgångsrika i dessa avseenden. Det är möjligt att kontaktyrken, som i högre grad innebär ett personligt ansvarstagande gentemot andra människor än till exempel tekniska yrken, också predicerar deltagande i forskning utifrån ansvars känsla. Detta förklarar emellertid inte överrepresentationen av kvinnliga ingenjörer i den aktuella studien. En möjlig hypotes är att kön är en mer avgörande faktor och att den sortens motivation är vanligare bland kvinnor. Detta stöds till viss del av att den interaktionseffekt som påträffades mellan kön och tid indikerar att män, från att inledningsvis ha varit mer benägna att svara, sänkte sin svarsfrekvens något snabbare än kvinnor och efter två veckor som regel svarade mer sällan. Detta påminner om resultaten i den tidigare studien LUST där manliga sjuksköterskor föll bort från de longitudinella mätningarna i högre takt än kvinnliga (Rudman et al., 2010). Effekten i den aktuella studien är dock liten, och sett till totalt antal besvarade enkäter finns ingen signifikant skillnad mellan könen.

Rekryteringsprocesserna vid studierna SMS och NP var annorlunda utformade och bestod bland annat av möten med studenter och kontakt med deras lärare. Formatet för rekrytering till den aktuella studien byggde till stor del på den spridning av riktade inbjudningar som hade varit möjlig genom de fackförbund som vi ingick samarbete med. Denna strategi kom att förlora sin förtjänst i och med att upplägget endast kunde genomföras som på förhand bestämt med ett av förbunden. Kommunikation via studentföreningar och annonser i sociala medier kom att utgöra en större del av rekryteringsprocessen. Dessa metoder var troligtvis träffsäkert riktade till målgruppen i en del av fallen och spridda till ett stort antal mottagare i andra, men sällan bådadertidigt. Inga av strategierna som använts i den aktuella studien innefattade emellertid den sortens nära kontakt med avgångsstudenter och förankring av studiens syfte som skett vid tidigare rekryteringar. Det är möjligt att relationsbyggande av det slaget hade ökat benägenheten både till anmälan och fortsatt deltagande.

Vad gäller det sjunkande inflödet över mätperioden riskerar detta att försvåra tolkningen av resultaten, både på grund av den minskande mängden data och eftersom det väcker frågan vilka det är som slutat svara. De analyser som gjorts av

bortfallet visar på en något större benägenhet bland ingenjörer att besvara enkäterna än övriga deltagare, men trots omfattande undersökningar har det inte gått att identifiera någon variabel som tillfredsställande förklarar den avtagande svarsfrekvensen. Bland de mer intressanta observationerna från dessa är att det inte går att se något samband mellan arbetsförhållanden en vecka och huruvida man svarat den påföljande. Det är möjligt att effekterna av sådana faktorer, i den utsträckning som de finns alls, inte är entydiga. Att man slutar svara skulle kunna bero på att arbetet kräver så mycket av en att man prioriterar bort studiedeltagandet, eller omvänt på att man trivs så bra med sitt arbete att man hellre ägnar sig åt det än att besvara enkäter.

### 5.1.1 Konklusion

Materialet som presenterats är mindre i omfattning än planerat men ger insikt i de tre första månaderna som ny professionell, hos en grupp som i huvudsak men inte uteslutande utgörs av ingenjörer och av fler kvinnor än förväntat. Urvalsstorleken och särskilt bortfallet över tid gör att forskningsfrågor som undersöks med hjälp av det måste väljas med stor hänsyn. Bortfallet tycks emellertid inte återspegla någon systematik, reliabiliteten i måtten som använts är som regel god och likheterna med tidigare studiedesigner gör att materialet ofta kan kombineras med äldre data.



## 6 Referenser

- Agrenius, B., Jenner, B., Gustavsson, P., Blomqvist, H., & Frögéli, E. (2022). *Motiv till yrkesval, utvärdering av utbildning och förväntningar på första jobbet efter examen. Rapport 2022:1.*
- Åkerstedt, T., Hume, K., Minors, D., & Waterhouse, J. (1994). The Subjective Meaning of Good Sleep, An Intraindividual Approach Using the Karolinska Sleep Diary. *Perceptual and Motor Skills*, 79(1), 287–296.  
<https://doi.org/10.2466/pms.1994.79.1.287>
- Allen, T. D., Eby, L. T., Chao, G. T., & Bauer, T. N. (2017). Taking stock of two relational aspects of organizational life: Tracing the history and shaping the future of socialization and mentoring research. *Journal of Applied Psychology*, 102(3), 324–337. <https://doi.org/10.1037/apl0000086>
- Artologik. (2021). *Survey&Report*. Artisan Global Media.  
<https://www.artologik.com/se/survey-report>
- Ashforth, B. E., Sluss, D. M., & Harrison, S. H. (2007). Socialization in Organizational Contexts. In *International Review of Industrial and Organizational Psychology 2007, Volume 22* (pp. 1–70). John Wiley & Sons Ltd. <https://doi.org/10.1002/9780470753378.ch1>
- Aurell, J., Wilsson, L., Bergström, A., Ohlsson, J., Martinsson, J., & Gustavsson, P. (2015). *Utprövning av den svenska versionen av The Need Satisfaction and Frustration Scale (NSFS). SOM-rapport nr 2015:29.*
- Aurell, J., Wilsson, L., Bergström, A., Ohlsson, J., Martinsson, J., & Gustavsson, P. (2016). *Utprövning av svarsformat till den svenska versionen av The Need Satisfaction and Frustration Scale (NSFS). SOM-rapport nr 2016:1.*
- Bauer, T. N. (2010). Onboarding new employees: Maximizing success. In *SHRM Foundation*.  
<http://www.shrm.org/about/foundation/products/pages/onboardingepg.aspx>
- Bauer, T. N., Bodner, T., Erdogan, B., Truxillo, D. M., & Tucker, J. S. (2007). Newcomer adjustment during organizational socialization: A meta-analytic review of antecedents, outcomes, and methods. *Journal of Applied Psychology*, 92(3), 707–721. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.92.3.707>
- Bauer, T. N., & Erdogan, B. (2014). Delineating and Reviewing the Role of Newcomer Capital in Organizational Socialization. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 1(1), 439–457.  
<https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-031413-091251>
- Cooper-Thomas, H. D., & Burke, S. E. (2012). *Newcomer Proactive Behavior: Can There Be Too Much of a Good Thing?* Oxford University Press.  
<https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780199763672.013.0004>
- Dahlgren, A., Epstein, M., Rudman, A., & Söderström, M. (2020). *Återhämtningsprogrammet Bädda för Kvalitet: Proaktiva strategier för återhämtning i främjandet av hälsa och arbetsprestation. Vetenskaplig slutrapport till AFA Försäkring (Dnr 150024)* (Issue Dnr 150024).
- Dallner, M., Elo, A.-L., Gamberale, F., Hottinen, V., Knardahl, S., Lindström, K., Skogstad, A., & Ørhede, E. (2000). *Validation of the General Nordic Questionnaire (QPS Nordic) for Psychological and Social Factors at Work*.
- Ellis, A. M., Bauer, T. N., Mansfield, L. R., Erdogan, B., Truxillo, D. M., & Simon, L. S. (2015). Navigating Uncharted Waters. *Journal of Management*, 41(1), 203–235. <https://doi.org/10.1177/0149206314557525>
- Gustavsson, P., Agrenius, B., Frögéli, E., & Rudman, A. (2020). *Nya professionella: Organisatoriska strategier för att stödja vitalitet och lärande under första*

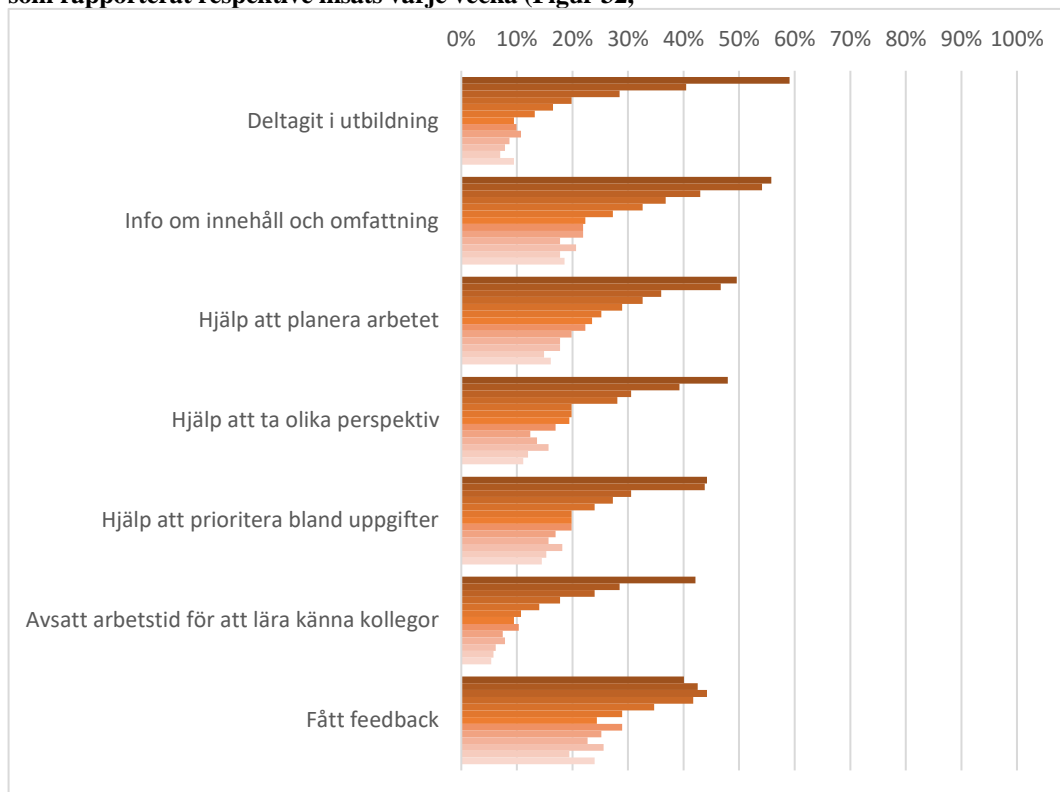
- anställningstiden i yrken med höga emotionella krav.*
- Gustavsson, P., Frögéli, E., & Rudman, A. (2017). *Säker, motiverad och skicklig: Forskningsbaserad intervention för att stimulera hälsa, arbetsengagemang och kompetens hos nya sjuksköterskor* (Issue B2017:6).
- Gustavsson, P., Jenner, B., Blomqvist, H., Göransson, S., Bujacz-Sjöström, A., & Frögéli, E. (2023). *Vilka introduktionsinsatser stödjer nyanställdas lärande och minskar deras osäkerhet?*
- Hedberg, J., Rüdiger, N. von, Agrenius, B., Rudman, A., & Gustavsson, P. (2018). *Organisatoriska insatser för att introducera och stödja nya medarbetare Förekomst och effekter på nyanställdas osäkerhet och stress.*
- Juréhn, I., Lindström, E., Annell, S., Inzunza, M., Rudman, A., Dahlgren, A., Agrenius, B., Gustavsson, P., & Frögéli, E. (2020). *Förekomst, utveckling och konsekvenser av emotionella krav för nya professionella inom kontaktyrken: En longitudinell studie av relationen mellan emotionella krav och upplevelser av stress.*
- Kammeyer-Mueller, J. D., & Wanberg, C. R. (2003). Unwrapping the organizational entry process: Disentangling multiple antecedents and their pathways to adjustment. *Journal of Applied Psychology*, 88(5), 779–794. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.88.5.779>
- Kjellberg, A., & Wadman, C. (2002). Subjektiv stress och dess samband med psykosociala förhållanden och besvär. En prövning av Stress-Energi-modellen. Rapport nr 2002:12. In *Arbete och Hälsa* (Vol. 12).
- Longo, Y., Gunz, A., Curtis, G. J., & Farsides, T. (2016). Measuring Need Satisfaction and Frustration in Educational and Work Contexts: The Need Satisfaction and Frustration Scale (NSFS). *Journal of Happiness Studies*, 17(1), 295–317. <https://doi.org/10.1007/s10902-014-9595-3>
- Nordin, M., Åkerstedt, T., & Nordin, S. (2013). Psychometric evaluation and normative data for the Karolinska Sleep Questionnaire. *Sleep and Biological Rhythms*, 11(4), 216–226. <https://doi.org/10.1111/sbr.12024>
- Reeve, J. (2016). *Autonomy-Supportive Teaching: What It Is, How to Do It*. In *Building Autonomous Learners* (pp. 129–152). Springer Singapore. [https://doi.org/10.1007/978-981-287-630-0\\_7](https://doi.org/10.1007/978-981-287-630-0_7)
- Reeve, J., & Tseng, C.-M. (2011). Agency as a fourth aspect of students' engagement during learning activities. *Contemporary Educational Psychology*, 36(4), 257–267. <https://doi.org/10.1016/j.cedpsych.2011.05.002>
- Rudman, A., Omne-Pontén, M., Wallin, L., & Gustavsson, P. J. (2010). Monitoring the newly qualified nurses in Sweden: The Longitudinal Analysis of Nursing Education (LANE) study. *Human Resources for Health*, 8, 1–17. <https://doi.org/10.1186/1478-4491-8-10>
- Saks, A. M., & Ashforth, B. E. (1997). Organizational Socialization: Making Sense of the Past and Present as a Prologue for the Future. *Journal of Vocational Behavior*, 51(2), 234–279. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1997.1614>
- Saks, A. M., & Gruman, J. A. (2012). *Getting Newcomers On Board: A Review of Socialization Practices and Introduction to Socialization Resources Theory*. Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780199763672.013.0003>
- Saks, A. M., Uggerslev, K. L., & Fassina, N. E. (2007). Socialization tactics and newcomer adjustment: A meta-analytic review and test of a model. *Journal of Vocational Behavior*, 70(3), 413–446. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2006.12.004>
- SCB. (2022). *Arbetsmarknadssituationen för befolkningen 15 – 74 år*. <https://scb.se/publikation/45095>

- Strack, R., Caye, J.-M., von der Linden, C., Quiros, H., & Haen, P. (2012). From capability to profitability: Realizing the value of people management. *The Boston Consulting Group*, July, 16.
- Sundin, L., Hochwalder, J., & Bildt, C. (2008). A scale for measuring specific job demands within the health care sector: Development and psychometric assessment. *International Journal of Nursing Studies*, 45(6), 914–923. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2007.03.006>
- Wanberg, C. R. (2012a). Facilitating Organizational Socialization: An Introduction. In *The Oxford Handbook of Organizational Socialization* (pp. 3–7). Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780199763672.013.0001>
- Wanberg, C. R. (Ed.). (2012b). *The Oxford Handbook of Organizational Socialization*. Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780199763672.001.0001>
- Wannstrom, I., Peterson, U., Asberg, M., Nygren, A., & Gustavsson, J. P. (2009). Psychometric properties of scales in the General Nordic Questionnaire for Psychological and Social Factors at Work (QPS Nordic ): Confirmatory factor analysis and prediction of certified long-term sickness absence. *Scandinavian Journal of Psychology*, 50(3), 231–244. <https://doi.org/10.1111/j.1467-9450.2008.00697.x>
- akerstedt, T., Hume, K., Minors, D., & Waterhouse, J. (1994). The Subjective Meaning of Good Sleep, An Intraindividual Approach Using the Karolinska Sleep Diary. *Perceptual and Motor Skills*, 79(1), 287–296. <https://doi.org/10.2466/pms.1994.79.1.287>

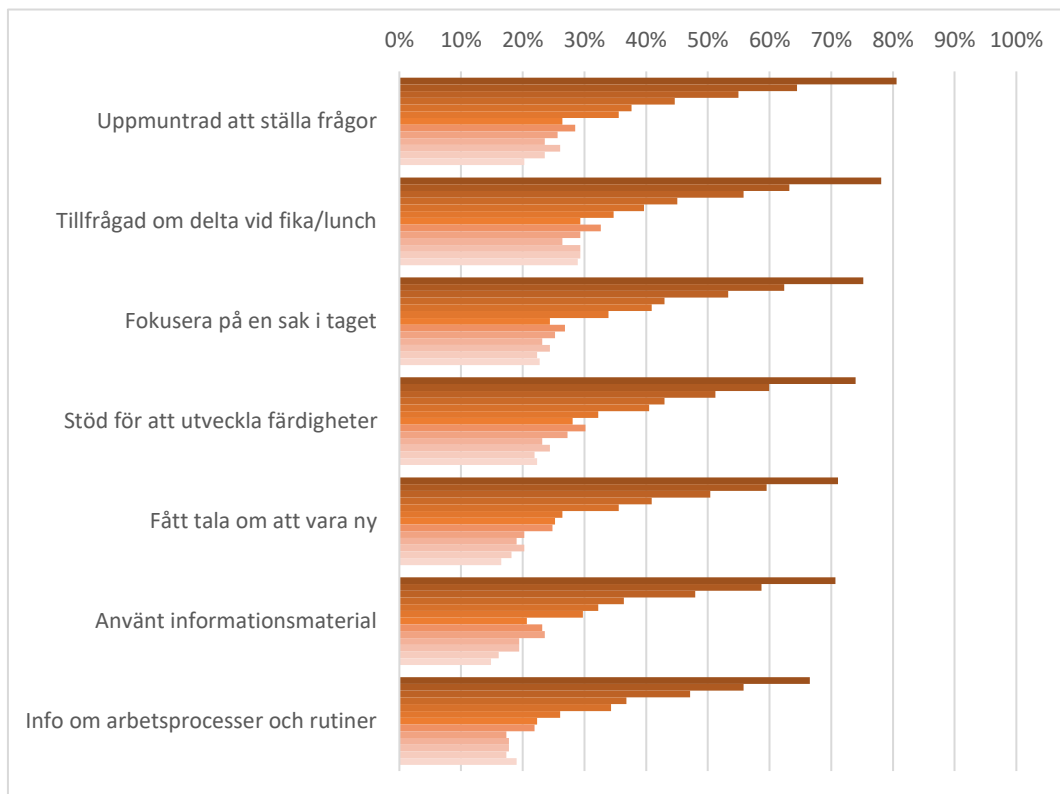
## 7 Appendix

### 7.1 Förekomst av specifika introduktionsinsatser över tid

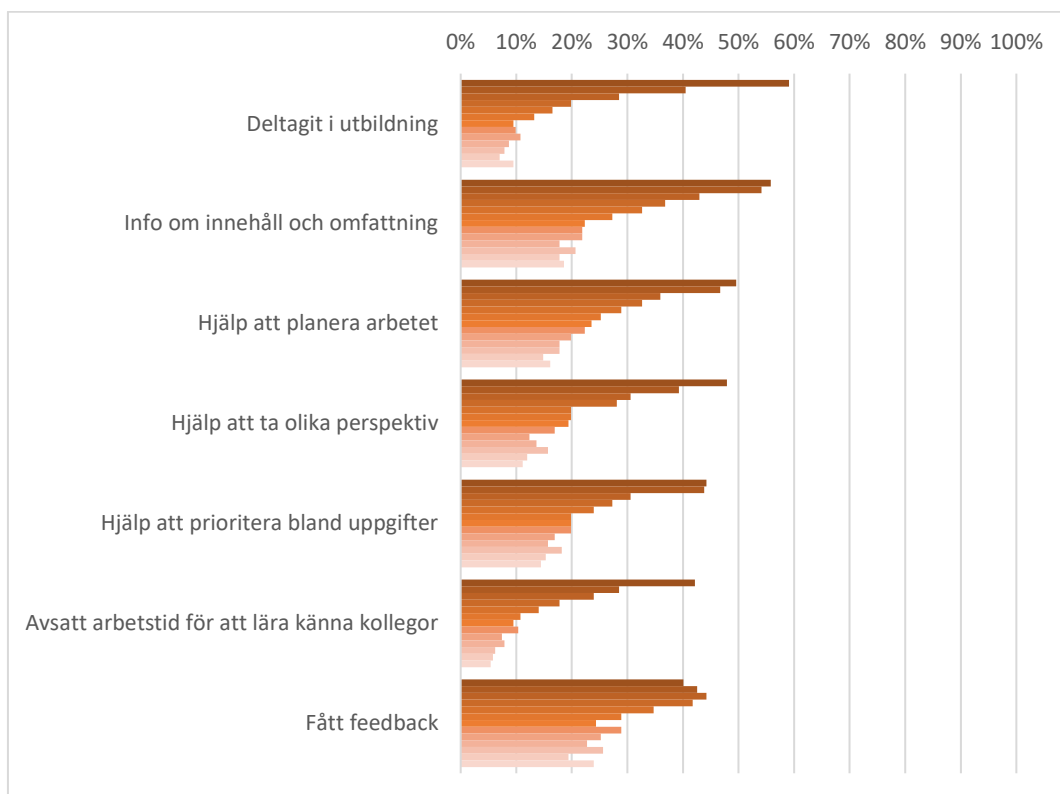
Nedan redovisas förekomsten av de 21 introduktionsinsatserna i form av andelar av deltagarna som rapporterat respektive insats varje vecka (Figur 32,



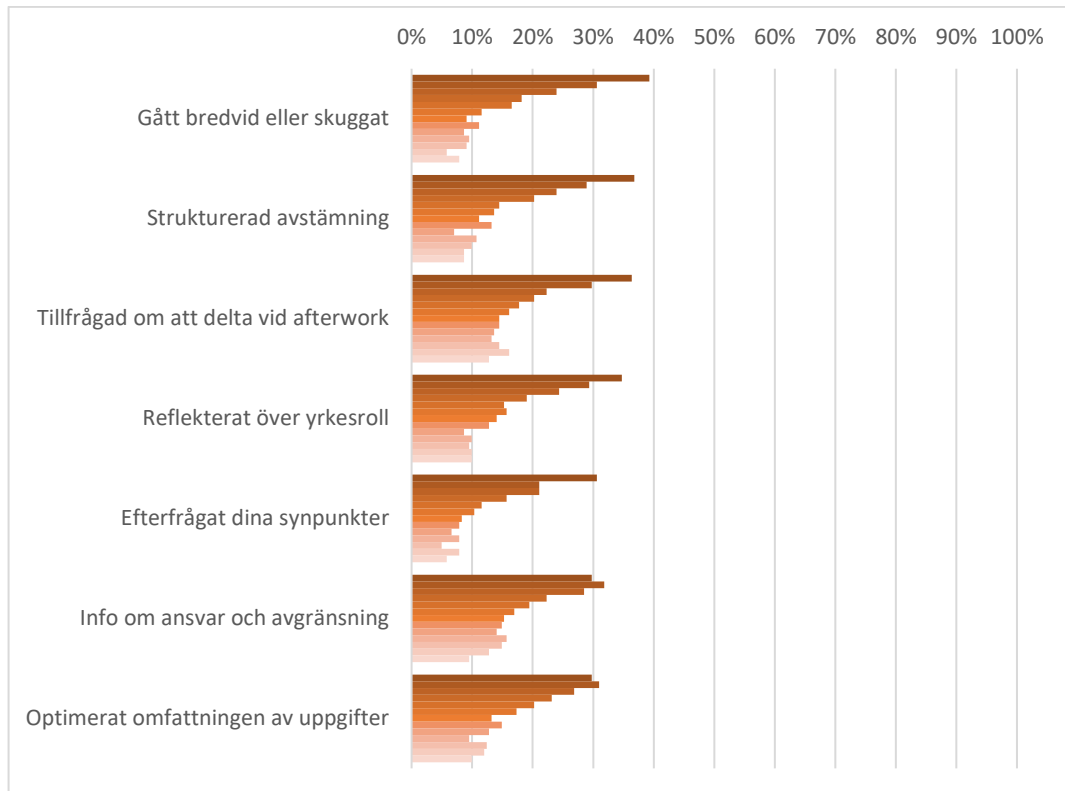
Figur 33, Figur 34). Insatserna är sorterade uppifrån och ner från vanligast till ovanligast förekommande vid första veckomätningen och har av utrymmesskäl delats upp på tre figurer. Inom varje fråga är staplarna sorterade uppifrån och ner från vecka 1 till vecka 13. De fullständiga frågeformuleringarna finns återgivna i Appendix 7.3.1.



**Figur 32. Andelar som rapporterat de sju introduktionsinsatser som var vanligast vid första veckomätningen**



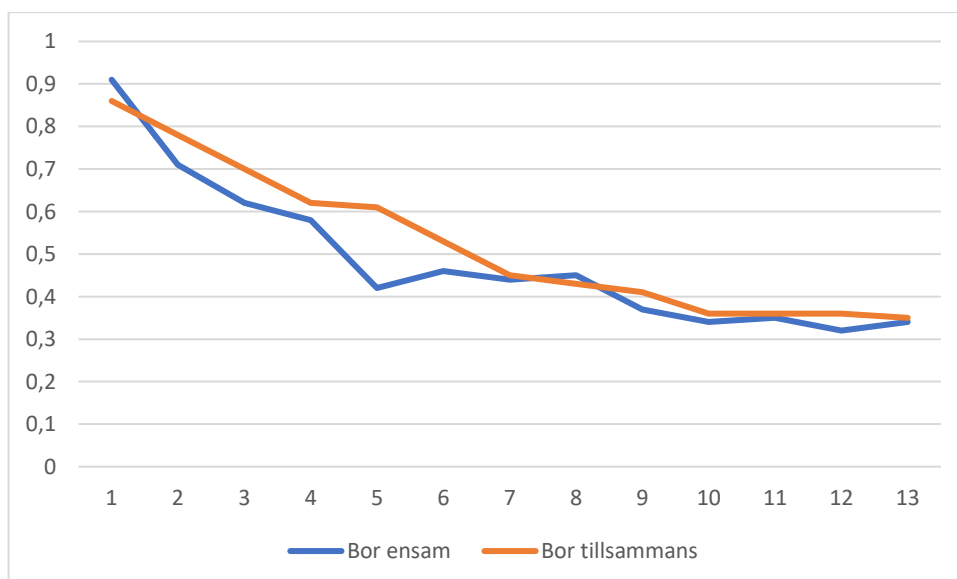
**Figur 33. Andelar som rapporterat de sju introduktionsinsatser som var mindre vanliga men inte ovanliga vid första veckomätningen**



Figur 34. Andelar som rapporterat de sju introduktionsinsatser som var minst vanliga vid första veckomätningen

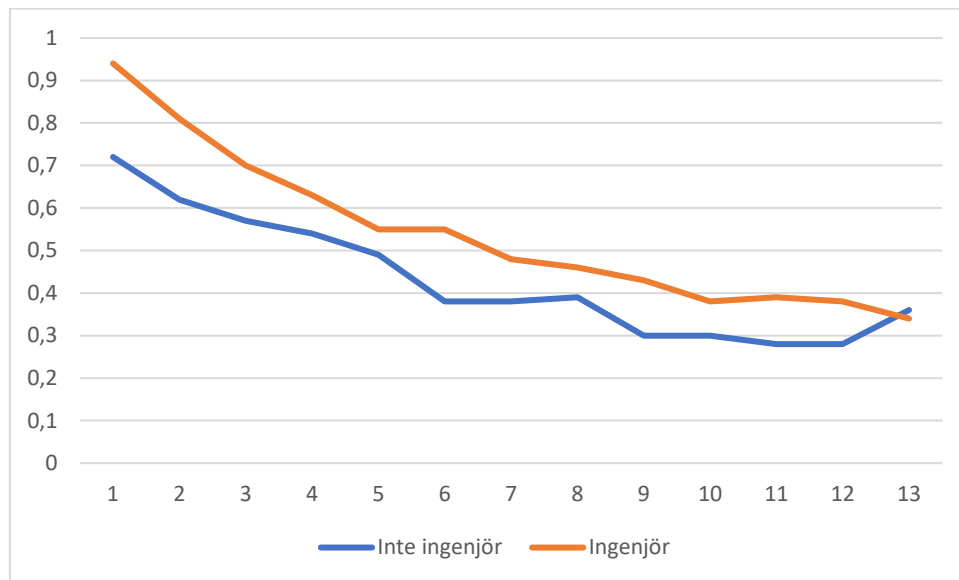
## 7.2 Interaktionseffekter på svarsbenägenhet

Nedan presenteras grafer över marginal means för de variabler där signifikanta interaktionseffekter påträffats, tillsammans med beskrivningar av effekten. Med undantag för interaktionen mellan ingenjörsyrket och tid exkluderades dessa från rapportens huvuddel eftersom granskningen av dem inte påvisade något som meningsfullt förklarar skillnader i bortfall. En delförklaring till att resultaten uppnått signifikans kan vara den höga power som uppnås genom 13 upprepade mätningar.



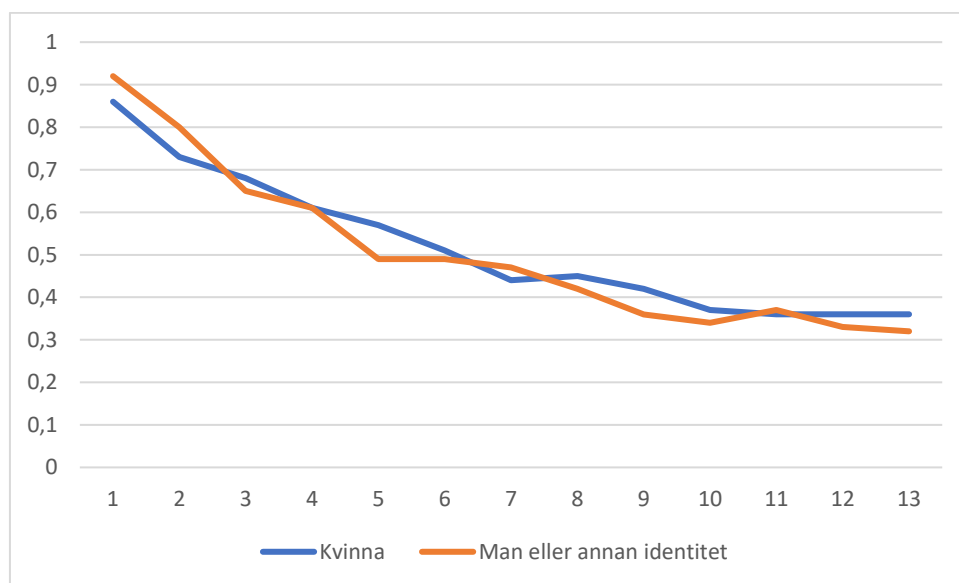
Figur 35. Interaktionseffekt mellan civilstånd och tid på svarsfrekvens

Skillnaderna i hur svarsbenägenhet utvecklas över tid för ensamboende och samboende är små. Vid första mätillfället är svarsfrekvensen högre bland ensamboende men denna sjunker därefter snabbare än för samboende och vecka fem syns en påtaglig skillnad i deltagande (ensamboende: 0,42; samboende: 0,61). Därefter antar svarsfrekvenserna mer likartad utveckling.



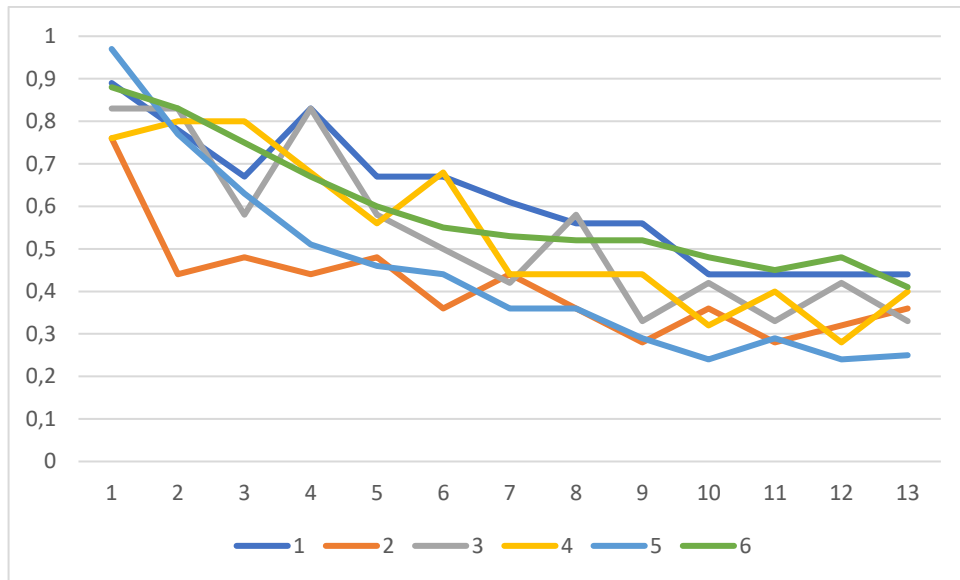
Figur 36. Interaktionseffekt mellan ingenjörsyrke och tid på svarsfrekvens.

Svarsfrekvensen skiljer sig påtagligt mellan ingenjörer och icke-ingenjörer redan första veckan (ingenjörer: 0,94; icke-ingenjörer: 0,72) men minskar därefter genom ett snabbare bortfall från ingenjörerna. Därefter syns viss fluktuering bland icke-ingenjörer och under sista veckan en ökning till motsvarande svarsfrekvens som bland ingenjörer. Interaktionen är med andra ord en skillnad i svarsfrekvens som är stor i början men därefter aldrig är lika stor igen.



Figur 37. Interaktionseffekt mellan kön och tid på svarsfrekvens

Grafen över hur tid och kön interagerar visar att svarsfrekvensen inledningsvis är högre bland män, men att bortfallet i denna grupp också är något större, särskilt under periodens första hälft.



**Figur 38. Interaktionseffekt mellan kohort och tid på svarsfrekvens**

Interaktionseffekten bland kohorterna är svårare att identifiera med säkerhet, men kohorter 1, 4 och 6 kan sägas ha likartade utvecklingar. Kohort 5 avviker genom att ha den högsta svarsfrekvensen inledningsvis för att därefter sjunka skarpare än dessa och sluta på den lägsta frekvensen. Kohort 2 har ett liknande skarpt fall tidigt i perioden och därefter en plattare utveckling än övriga kohorter.



## 7.3 Tabeller

### 7.3.1 Introduktionsinsatser

De 21 insatserna uppdelade efter typ av insats. Insatser som de efterfrågats i enkäten och som de förkortas i rapporten.

<i>De 21 insatserna som de efterfrågats i enkäten</i>	<i>Förkortning i rapporten</i>
<b><i>Rollrelaterade insatser</i></b>	
<i>Har någon tydliggjort dina arbetsuppgifter med dess innehåll och omfattning?</i>	Info om innehåll och omfattning
<i>Har någon uppmuntrat dig att ställa frågor?</i>	Uppmuntrad att ställa frågor
<i>Har någon hjälpt dig med att se olika perspektiv på dina upplevelser i arbetet?</i>	Hjälpt att ta olika perspektiv
<i>Har någon hjälpt dig att reflektera över din yrkesroll?</i>	Reflekterat över yrkesroll
<i>Har någon gett dig feedback på ditt arbete?</i>	Fått feedback
<i>Har du kunnat prata med någon om att vara ny på arbetsplatsen?</i>	Fått tala om att vara ny
<i>Har någon informerat om hur ditt ansvar för arbetsuppgifter avgränsas mot dina kollegors ansvar?</i>	Info om ansvar och avgränsning
<i>Har någon informerat om arbetsprocesser och rutiner för arbetet?</i>	Info om arbetsprocesser och rutiner
<i>Har du fått en strukturerad avstämning kring hur det går för dig?</i>	Strukturerad avstämning
<i>Har någon efterfrågat dina synpunkter på hur organisationen möjliggjort för dig att komma in i din nya roll?</i>	Efterfrågat dina synpunkter
<b><i>Uppgiftsrelaterade insatser</i></b>	
<i>Har någon hjälpt dig att planera genomförandet av ditt arbete?</i>	Hjälpt att planera arbetet
<i>Har någon hjälpt dig att prioritera bland dina arbetsuppgifter?</i>	Hjälpt att prioritera bland uppgifter
<i>Har du (i jämförelse med mer erfarna kollegor) fått extra tid till arbetsuppgifter eller fått fokusera på en sak i taget?</i>	Fokusera på en sak i taget
<i>Har du blivit stöttad i att ta dig an en uppgift för att utveckla färdigheter?</i>	Stöd för att utveckla färdigheter
<i>Har du deltagit i någon utbildningsaktivitet som anordnats särskilt för dig som nyanställd?</i>	Deltagit i utbildning
<i>Har någon ändrat innehållet i eller omfattningen av dina arbetsuppgifter (t.ex. lagt till om du varit understimulerad eller tagit bort om du har haft för mycket)?</i>	Optimerat omfattningen av uppgifter
<i>Har du gått bredvid eller "skuggat" någon för att observera hur arbetet utförs?</i>	Gått bredvid eller skuggat
<i>Har du använt dig av stödmaterial (t.ex. instruktionsvideos/manualer/lathundar/checklistor)?</i>	Använt informationsmaterial
<b><i>Relationsrelaterade insatser</i></b>	

## Appendix

---

<i>Har din arbetsplats avsatt arbetstid till att nyanställda ska få lära känna sina kollegor?</i>	Avsatt arbetstid för att lära känna kollegor
<i>Har du blivit tillfrågad om att delta vid fika eller lunch?</i>	Tillfrågad om delta vid fika/lunch
<i>Har du blivit tillfrågad om att delta vid en after-work?</i>	Tillfrågad om att delta vid afterwork

---

### 7.3.2 Medelvärden, standardavvikelser, antal och andelar

Fullständig sammanställning av medelvärden, standardavvikelser, antal svarande och andelar av respektive grupp likväl som av veckans svarande, vecka för vecka. Data presenteras för hela gruppen och uppdelat på ingenjörer och icke-ingenjörer.

Vecka	Beskrivning	Inte ingenjör				Ingenjör				Total						
		M	SD	N	Andel av gruppen	Andel av veckans svarande	M	SD	N	Andel av gruppen	Andel av veckans svarande	M	SD	N	Andel av gruppen	Andel av veckans svarande
1	Proaktivitet	3,92	0,59	42	69 %	95 %	3,67	0,60	160	88 %	94 %	3,72	0,61	202	83 %	94 %
2	Proaktivitet	3,76	0,56	34	56 %	89 %	3,61	0,58	139	77 %	95 %	3,64	0,58	173	71 %	94 %
3	Proaktivitet	3,68	0,49	31	51 %	89 %	3,64	0,52	123	68 %	97 %	3,65	0,51	154	64 %	95 %
4	Proaktivitet	3,63	0,51	29	48 %	88 %	3,60	0,49	104	57 %	91 %	3,61	0,49	133	55 %	90 %
5	Proaktivitet	3,55	0,49	27	44 %	90 %	3,57	0,58	92	51 %	92 %	3,56	0,56	119	49 %	92 %
6	Proaktivitet	3,31	0,57	20	33 %	87 %	3,48	0,55	91	50 %	91 %	3,45	0,56	111	46 %	90 %
7	Proaktivitet	3,49	0,59	18	30 %	78 %	3,51	0,52	75	41 %	87 %	3,51	0,53	93	38 %	85 %
8	Proaktivitet	3,44	0,56	21	34 %	88 %	3,43	0,56	75	41 %	90 %	3,43	0,56	96	40 %	90 %
9	Proaktivitet	3,32	0,66	15	25 %	83 %	3,38	0,54	75	41 %	96 %	3,37	0,56	90	37 %	94 %
10	Proaktivitet	3,53	0,57	17	28 %	94 %	3,34	0,55	66	36 %	96 %	3,38	0,55	83	34 %	95 %
11	Proaktivitet	3,53	0,47	16	26 %	94 %	3,33	0,64	71	39 %	100 %	3,37	0,61	87	36 %	99 %
12	Proaktivitet	3,42	0,64	16	26 %	94 %	3,35	0,57	68	38 %	100 %	3,37	0,58	84	35 %	99 %
13	Proaktivitet	3,51	0,44	21	34 %	95 %	3,30	0,61	62	34 %	100 %	3,35	0,57	83	34 %	99 %
1	Kognitiv prestation	3,67	0,63	42	69 %	95 %	3,63	0,61	160	88 %	94 %	3,64	0,61	202	83 %	94 %
2	Kognitiv prestation	3,63	0,70	34	56 %	89 %	3,57	0,59	139	77 %	95 %	3,58	0,61	173	71 %	94 %
3	Kognitiv prestation	3,60	0,73	31	51 %	89 %	3,54	0,67	123	68 %	97 %	3,55	0,68	154	64 %	95 %
4	Kognitiv prestation	3,70	0,59	29	48 %	88 %	3,61	0,64	104	57 %	91 %	3,63	0,63	133	55 %	90 %
5	Kognitiv prestation	3,60	0,62	27	44 %	90 %	3,65	0,70	92	51 %	92 %	3,64	0,68	119	49 %	92 %
6	Kognitiv prestation	3,69	0,67	20	33 %	87 %	3,48	0,89	91	50 %	91 %	3,52	0,85	111	46 %	90 %
7	Kognitiv prestation	3,63	0,56	18	30 %	78 %	3,58	0,79	75	41 %	87 %	3,59	0,75	93	38 %	85 %

## Appendix

8	Kognitiv prestation	3,67	0,64	21	34 %	88 %	3,41	0,83	75	41 %	90 %	3,47	0,80	96	40 %	90 %
9	Kognitiv prestation	3,65	0,63	15	25 %	83 %	3,49	0,75	74	41 %	95 %	3,52	0,73	89	37 %	93 %
10	Kognitiv prestation	3,46	0,78	17	28 %	94 %	3,61	0,72	66	36 %	96 %	3,58	0,73	83	34 %	95 %
11	Kognitiv prestation	3,64	0,59	16	26 %	94 %	3,55	0,79	71	39 %	100 %	3,57	0,75	87	36 %	99 %
12	Kognitiv prestation	3,50	0,56	16	26 %	94 %	3,54	0,77	68	38 %	100 %	3,53	0,73	84	35 %	99 %
13	Kognitiv prestation	3,56	0,67	21	34 %	95 %	3,61	0,77	62	34 %	100 %	3,60	0,75	83	34 %	99 %
1	Lärandeklimat	3,01	0,84	42	69 %	95 %	3,10	0,74	160	88 %	94 %	3,08	0,76	202	83 %	94 %
2	Lärandeklimat	2,89	0,86	34	56 %	89 %	2,94	0,72	139	77 %	95 %	2,93	0,75	173	71 %	94 %
3	Lärandeklimat	2,63	0,92	31	51 %	89 %	2,79	0,76	123	68 %	97 %	2,76	0,79	154	64 %	95 %
4	Lärandeklimat	2,50	0,91	29	48 %	88 %	2,85	0,78	104	57 %	91 %	2,77	0,82	133	55 %	90 %
5	Lärandeklimat	2,39	0,75	27	44 %	90 %	2,72	0,86	92	51 %	92 %	2,64	0,84	119	49 %	92 %
6	Lärandeklimat	2,40	0,72	20	33 %	87 %	2,58	0,85	91	50 %	91 %	2,55	0,83	111	46 %	90 %
7	Lärandeklimat	2,37	0,82	18	30 %	78 %	2,60	0,87	75	41 %	87 %	2,56	0,86	93	38 %	85 %
8	Lärandeklimat	2,51	0,80	21	34 %	88 %	2,70	0,83	75	41 %	90 %	2,66	0,82	96	40 %	90 %
9	Lärandeklimat	2,33	0,85	15	25 %	83 %	2,57	0,82	74	41 %	95 %	2,53	0,83	89	37 %	93 %
10	Lärandeklimat	2,34	0,77	17	28 %	94 %	2,65	0,84	66	36 %	96 %	2,59	0,83	83	34 %	95 %
11	Lärandeklimat	2,33	0,80	16	26 %	94 %	2,60	0,78	71	39 %	100 %	2,55	0,79	87	36 %	99 %
12	Lärandeklimat	2,44	0,80	16	26 %	94 %	2,58	0,81	68	38 %	100 %	2,55	0,80	84	35 %	99 %
13	Lärandeklimat	2,57	0,89	21	34 %	95 %	2,60	0,81	62	34 %	100 %	2,59	0,83	83	34 %	99 %
1	Rollklarhet	3,50	0,97	42	69 %	95 %	3,35	1,03	159	88 %	94 %	3,38	1,02	201	83 %	94 %
2	Rollklarhet	3,71	0,78	34	56 %	89 %	3,28	1,02	139	77 %	95 %	3,37	0,99	173	71 %	94 %
3	Rollklarhet	3,58	0,99	31	51 %	89 %	3,28	1,01	123	68 %	97 %	3,34	1,01	154	64 %	95 %
4	Rollklarhet	3,47	0,87	29	48 %	88 %	3,34	0,95	104	57 %	91 %	3,37	0,93	133	55 %	90 %
5	Rollklarhet	3,43	0,92	27	44 %	90 %	3,31	0,94	92	51 %	92 %	3,34	0,94	119	49 %	92 %
6	Rollklarhet	3,80	0,95	20	33 %	87 %	3,27	0,99	91	50 %	91 %	3,36	1,00	111	46 %	90 %
7	Rollklarhet	3,65	1,08	18	30 %	78 %	3,42	0,94	75	41 %	87 %	3,46	0,97	93	38 %	85 %
8	Rollklarhet	3,51	1,05	21	34 %	88 %	3,36	1,01	75	41 %	90 %	3,40	1,02	96	40 %	90 %

## Appendix

9	Rollklarhet	3,51	1,08	15	25 %	83 %	3,28	0,96	74	41 %	95 %	3,32	0,98	89	37 %	93 %
10	Rollklarhet	3,45	1,00	17	28 %	94 %	3,37	0,96	66	36 %	96 %	3,39	0,96	83	34 %	95 %
11	Rollklarhet	3,65	1,00	16	26 %	94 %	3,14	1,08	71	39 %	100 %	3,23	1,08	87	36 %	99 %
12	Rollklarhet	3,42	1,07	16	26 %	94 %	3,23	0,95	68	38 %	100 %	3,27	0,97	84	35 %	99 %
13	Rollklarhet	3,41	1,06	21	34 %	95 %	3,39	1,01	62	34 %	100 %	3,39	1,01	83	34 %	99 %
1	Stress	2,05	0,86	42	69 %	95 %	1,85	0,68	160	88 %	94 %	1,89	0,72	202	83 %	94 %
2	Stress	2,31	0,94	34	56 %	89 %	1,98	0,77	139	77 %	95 %	2,04	0,81	173	71 %	94 %
3	Stress	2,30	0,96	31	51 %	89 %	1,98	0,78	123	68 %	97 %	2,04	0,83	154	64 %	95 %
4	Stress	2,45	0,93	29	48 %	88 %	1,92	0,71	104	57 %	91 %	2,03	0,79	133	55 %	90 %
5	Stress	2,33	0,92	27	44 %	90 %	1,93	0,83	92	51 %	92 %	2,03	0,86	119	49 %	92 %
6	Stress	2,26	0,97	20	33 %	87 %	2,07	0,92	91	50 %	91 %	2,11	0,92	111	46 %	90 %
7	Stress	2,24	0,87	18	30 %	78 %	2,06	0,95	75	41 %	87 %	2,10	0,93	93	38 %	85 %
8	Stress	2,25	0,95	21	34 %	88 %	2,11	0,89	75	41 %	90 %	2,14	0,90	96	40 %	90 %
9	Stress	2,23	0,92	15	25 %	83 %	2,22	0,84	74	41 %	95 %	2,22	0,85	89	37 %	93 %
10	Stress	2,31	1,05	17	28 %	94 %	2,01	0,76	66	36 %	96 %	2,07	0,83	83	34 %	95 %
11	Stress	2,11	0,72	16	26 %	94 %	2,19	0,85	71	39 %	100 %	2,18	0,83	87	36 %	99 %
12	Stress	2,38	1,14	16	26 %	94 %	2,17	0,90	68	38 %	100 %	2,21	0,94	84	35 %	99 %
13	Stress	2,51	1,05	21	34 %	95 %	2,00	0,78	62	34 %	100 %	2,13	0,87	83	34 %	99 %
1	Sömnighet	3,17	1,02	42	69 %	95 %	3,09	0,90	160	88 %	94 %	3,10	0,93	202	83 %	94 %
2	Sömnighet	3,01	0,87	34	56 %	89 %	3,11	0,90	139	77 %	95 %	3,09	0,89	173	71 %	94 %
3	Sömnighet	3,13	1,11	31	51 %	89 %	3,09	0,92	123	68 %	97 %	3,10	0,96	154	64 %	95 %
4	Sömnighet	2,90	0,95	29	48 %	88 %	3,02	0,97	104	57 %	91 %	3,00	0,96	133	55 %	90 %
5	Sömnighet	3,17	1,01	27	44 %	90 %	3,14	1,02	92	51 %	92 %	3,14	1,01	119	49 %	92 %
6	Sömnighet	3,03	1,03	20	33 %	87 %	3,06	0,92	91	50 %	91 %	3,05	0,94	111	46 %	90 %
7	Sömnighet	2,97	1,09	18	30 %	78 %	3,11	1,00	75	41 %	87 %	3,09	1,01	93	38 %	85 %
8	Sömnighet	3,19	1,07	21	34 %	88 %	2,86	0,87	75	41 %	90 %	2,93	0,92	96	40 %	90 %
9	Sömnighet	3,30	0,75	15	25 %	83 %	2,78	0,99	74	41 %	95 %	2,87	0,97	89	37 %	93 %

## Appendix

10	Sömnighet	3,26	0,97	17	28 %	94 %	2,95	0,96	66	36 %	96 %	3,02	0,97	83	34 %	95 %
11	Sömnighet	3,06	0,81	16	26 %	94 %	3,10	1,12	71	39 %	100 %	3,09	1,07	87	36 %	99 %
12	Sömnighet	3,41	1,37	16	26 %	94 %	2,90	0,99	68	38 %	100 %	3,00	1,08	84	35 %	99 %
13	Sömnighet	3,19	1,01	21	34 %	95 %	2,91	1,06	62	34 %	100 %	2,98	1,05	83	34 %	99 %
1	Sömnproblem	2,12	0,89	42	69 %	95 %	2,21	0,91	160	88 %	94 %	2,19	0,90	202	83 %	94 %
2	Sömnproblem	1,88	0,67	34	56 %	89 %	2,15	0,85	139	77 %	95 %	2,10	0,83	173	71 %	94 %
3	Sömnproblem	1,97	0,89	31	51 %	89 %	2,17	0,94	123	68 %	97 %	2,13	0,93	154	64 %	95 %
4	Sömnproblem	2,07	0,93	29	48 %	88 %	2,13	0,86	104	57 %	91 %	2,11	0,88	133	55 %	90 %
5	Sömnproblem	2,30	1,10	27	44 %	90 %	2,20	0,93	92	51 %	92 %	2,22	0,96	119	49 %	92 %
6	Sömnproblem	2,03	0,78	20	33 %	87 %	2,23	0,91	91	50 %	91 %	2,20	0,89	111	46 %	90 %
7	Sömnproblem	2,33	1,01	18	30 %	78 %	2,30	0,92	75	41 %	87 %	2,30	0,94	93	38 %	85 %
8	Sömnproblem	2,44	0,90	21	34 %	88 %	2,36	0,92	75	41 %	90 %	2,38	0,91	96	40 %	90 %
9	Sömnproblem	1,93	0,54	15	25 %	83 %	2,23	0,81	74	41 %	95 %	2,18	0,77	89	37 %	93 %
10	Sömnproblem	2,20	1,06	17	28 %	94 %	2,16	0,81	66	36 %	96 %	2,16	0,86	83	34 %	95 %
11	Sömnproblem	2,25	0,87	16	26 %	94 %	2,26	0,95	71	39 %	100 %	2,26	0,93	87	36 %	99 %
12	Sömnproblem	2,17	1,12	16	26 %	94 %	2,15	0,82	68	38 %	100 %	2,15	0,88	84	35 %	99 %
13	Sömnproblem	2,46	0,90	21	34 %	95 %	2,11	0,85	62	34 %	100 %	2,20	0,87	83	34 %	99 %
1	Social integrering	4,32	0,95	42	69 %	95 %	4,30	0,78	160	88 %	94 %	4,31	0,81	202	83 %	94 %
2	Social integrering	4,26	0,76	34	56 %	89 %	4,15	0,79	139	77 %	95 %	4,17	0,79	173	71 %	94 %
3	Social integrering	4,06	1,09	31	51 %	89 %	4,11	0,82	123	68 %	97 %	4,10	0,88	154	64 %	95 %
4	Social integrering	3,91	1,10	29	48 %	88 %	4,12	0,83	104	57 %	91 %	4,08	0,90	133	55 %	90 %
5	Social integrering	3,81	0,98	27	44 %	90 %	4,09	0,94	92	51 %	92 %	4,03	0,95	119	49 %	92 %
6	Social integrering	3,88	1,05	20	33 %	87 %	3,82	1,00	91	50 %	91 %	3,83	1,01	111	46 %	90 %
7	Social integrering	4,03	1,04	18	30 %	78 %	3,88	1,00	75	41 %	87 %	3,91	1,00	93	38 %	85 %
8	Social integrering	4,05	0,99	21	34 %	88 %	3,93	0,93	75	41 %	90 %	3,96	0,94	96	40 %	90 %
9	Social integrering	3,93	1,08	15	25 %	83 %	3,87	0,95	74	41 %	95 %	3,88	0,97	89	37 %	93 %
10	Social integrering	3,79	1,08	17	28 %	94 %	3,86	0,92	66	36 %	96 %	3,85	0,95	83	34 %	95 %

## Appendix

11	Social integrering	3,91	1,16	16	26 %	94 %	3,75	1,02	71	39 %	100 %	3,78	1,04	87	36 %	99 %
12	Social integrering	3,81	1,11	16	26 %	94 %	3,81	0,92	68	38 %	100 %	3,81	0,95	84	35 %	99 %
13	Social integrering	3,81	1,11	21	34 %	95 %	3,91	0,86	62	34 %	100 %	3,89	0,93	83	34 %	99 %
1	Handlingskraft	3,50	0,98	42	69 %	95 %	3,42	1,02	159	88 %	94 %	3,44	1,01	201	83 %	94 %
2	Handlingskraft	3,53	0,83	34	56 %	89 %	3,35	1,00	139	77 %	95 %	3,38	0,97	173	71 %	94 %
3	Handlingskraft	3,65	0,82	31	51 %	89 %	3,50	0,90	123	68 %	97 %	3,53	0,88	154	64 %	95 %
4	Handlingskraft	3,50	1,05	29	48 %	88 %	3,63	0,96	104	57 %	91 %	3,60	0,98	133	55 %	90 %
5	Handlingskraft	3,41	0,98	27	44 %	90 %	3,49	0,97	92	51 %	92 %	3,47	0,97	119	49 %	92 %
6	Handlingskraft	3,53	1,07	20	33 %	87 %	3,38	0,97	91	50 %	91 %	3,41	0,98	111	46 %	90 %
7	Handlingskraft	3,64	0,80	18	30 %	78 %	3,50	0,95	75	41 %	87 %	3,53	0,92	93	38 %	85 %
8	Handlingskraft	3,76	0,97	21	34 %	88 %	3,41	0,99	75	41 %	90 %	3,48	0,99	96	40 %	90 %
9	Handlingskraft	3,33	1,06	15	25 %	83 %	3,30	1,02	74	41 %	95 %	3,31	1,02	89	37 %	93 %
10	Handlingskraft	3,50	0,90	17	28 %	94 %	3,52	0,92	66	36 %	96 %	3,52	0,91	83	34 %	95 %
11	Handlingskraft	3,69	0,89	16	26 %	94 %	3,31	0,95	71	39 %	100 %	3,38	0,95	87	36 %	99 %
12	Handlingskraft	3,44	0,91	16	26 %	94 %	3,40	0,92	68	38 %	100 %	3,41	0,92	84	35 %	99 %
13	Handlingskraft	3,40	0,94	21	34 %	95 %	3,59	0,78	62	34 %	100 %	3,54	0,82	83	34 %	99 %
1	Tränat eller utövat någon sport	3,00	0,94	42	69 %	95 %	2,81	0,92	160	88 %	94 %	2,85	0,92	202	83 %	94 %
2	Tränat eller utövat någon sport	2,88	0,88	34	56 %	89 %	2,88	0,93	139	77 %	95 %	2,88	0,92	173	71 %	94 %
3	Tränat eller utövat någon sport	3,10	1,01	31	51 %	89 %	2,82	0,94	123	68 %	97 %	2,88	0,96	154	64 %	95 %
4	Tränat eller utövat någon sport	3,03	0,82	29	48 %	88 %	2,88	0,93	104	57 %	91 %	2,92	0,91	133	55 %	90 %
5	Tränat eller utövat någon sport	3,04	0,90	27	44 %	90 %	2,97	0,88	92	51 %	92 %	2,98	0,88	119	49 %	92 %
6	Tränat eller utövat någon sport	3,05	0,83	20	33 %	87 %	2,90	0,87	91	50 %	91 %	2,93	0,86	111	46 %	90 %
7	Tränat eller utövat någon sport	3,11	0,96	18	30 %	78 %	2,91	0,89	75	41 %	87 %	2,95	0,90	93	38 %	85 %
8	Tränat eller utövat någon sport	3,24	0,83	21	34 %	88 %	2,92	0,82	75	41 %	90 %	2,99	0,83	96	40 %	90 %

## Appendix

9	Tränat eller utövat någon sport	3,47	0,74	15	25 %	83 %	2,95	0,94	74	41 %	95 %	3,03	0,92	89	37 %	93 %
10	Tränat eller utövat någon sport	3,41	0,80	17	28 %	94 %	2,71	0,97	66	36 %	96 %	2,86	0,98	83	34 %	95 %
11	Tränat eller utövat någon sport	3,19	0,75	16	26 %	94 %	3,00	0,78	71	39 %	100 %	3,03	0,77	87	36 %	99 %
12	Tränat eller utövat någon sport	3,00	0,73	16	26 %	94 %	2,85	0,85	68	38 %	100 %	2,88	0,83	84	35 %	99 %
13	Tränat eller utövat någon sport	3,24	0,70	21	34 %	95 %	2,90	0,84	62	34 %	100 %	2,99	0,82	83	34 %	99 %
1	Utövat intressen/hobbies bara för din egen skull	2,83	0,82	42	69 %	95 %	2,66	0,85	160	88 %	94 %	2,69	0,84	202	83 %	94 %
2	Utövat intressen/hobbies bara för din egen skull	2,65	0,85	34	56 %	89 %	2,67	0,85	139	77 %	95 %	2,66	0,84	173	71 %	94 %
3	Utövat intressen/hobbies bara för din egen skull	2,68	0,95	31	51 %	89 %	2,57	0,92	123	68 %	97 %	2,59	0,92	154	64 %	95 %
4	Utövat intressen/hobbies bara för din egen skull	2,83	0,81	29	48 %	88 %	2,62	0,87	103	57 %	90 %	2,67	0,85	132	55 %	90 %
5	Utövat intressen/hobbies bara för din egen skull	2,85	0,82	27	44 %	90 %	2,55	0,83	92	51 %	92 %	2,62	0,83	119	49 %	92 %
6	Utövat intressen/hobbies bara för din egen skull	2,60	0,88	20	33 %	87 %	2,67	0,86	91	50 %	91 %	2,66	0,86	111	46 %	90 %
7	Utövat intressen/hobbies bara för din egen skull	2,89	0,68	18	30 %	78 %	2,53	0,84	75	41 %	87 %	2,60	0,82	93	38 %	85 %
8	Utövat intressen/hobbies bara för din egen skull	2,71	0,85	21	34 %	88 %	2,67	0,81	75	41 %	90 %	2,68	0,81	96	40 %	90 %
9	Utövat intressen/hobbies bara för din egen skull	2,93	0,88	15	25 %	83 %	2,57	0,91	74	41 %	95 %	2,63	0,91	89	37 %	93 %
10	Utövat intressen/hobbies bara för din egen skull	2,82	0,88	17	28 %	94 %	2,61	0,82	66	36 %	96 %	2,65	0,83	83	34 %	95 %
11	Utövat intressen/hobbies bara för din egen skull	2,62	0,96	16	26 %	94 %	2,61	0,84	71	39 %	100 %	2,61	0,85	87	36 %	99 %
12	Utövat intressen/hobbies bara för din egen skull	2,69	0,95	16	26 %	94 %	2,62	0,92	68	38 %	100 %	2,63	0,92	84	35 %	99 %
13	Utövat intressen/hobbies bara för din egen skull	2,95	0,87	21	34 %	95 %	2,71	0,71	62	34 %	100 %	2,77	0,75	83	34 %	99 %
1	Gjort aktiviteter där du känt samhörighet med	2,33	0,85	42	69 %	95 %	2,26	0,76	160	88 %	94 %	2,28	0,77	202	83 %	94 %



	andra (t.ex. vänner och familj)															
2	Gjort aktiviteter där du känt samhörighet med andra (t.ex. vänner och familj)	2,32	0,84	34	56 %	89 %	2,44	0,78	139	77 %	95 %	2,42	0,79	173	71 %	94 %
3	Gjort aktiviteter där du känt samhörighet med andra (t.ex. vänner och familj)	2,58	0,85	31	51 %	89 %	2,32	0,80	123	68 %	97 %	2,37	0,82	154	64 %	95 %
4	Gjort aktiviteter där du känt samhörighet med andra (t.ex. vänner och familj)	2,31	0,81	29	48 %	88 %	2,30	0,79	104	57 %	91 %	2,30	0,79	133	55 %	90 %
5	Gjort aktiviteter där du känt samhörighet med andra (t.ex. vänner och familj)	2,59	0,89	27	44 %	90 %	2,30	0,82	92	51 %	92 %	2,37	0,84	119	49 %	92 %
6	Gjort aktiviteter där du känt samhörighet med andra (t.ex. vänner och familj)	2,40	0,94	20	33 %	87 %	2,42	0,72	90	50 %	90 %	2,42	0,76	110	45 %	89 %
7	Gjort aktiviteter där du känt samhörighet med andra (t.ex. vänner och familj)	2,39	1,04	18	30 %	78 %	2,49	0,72	75	41 %	87 %	2,47	0,79	93	38 %	85 %
8	Gjort aktiviteter där du känt samhörighet med andra (t.ex. vänner och familj)	2,52	0,81	21	34 %	88 %	2,48	0,83	75	41 %	90 %	2,49	0,82	96	40 %	90 %
9	Gjort aktiviteter där du känt samhörighet med andra (t.ex. vänner och familj)	2,60	0,91	15	25 %	83 %	2,41	0,91	74	41 %	95 %	2,44	0,90	89	37 %	93 %
10	Gjort aktiviteter där du känt samhörighet med andra (t.ex. vänner och familj)	2,71	0,69	17	28 %	94 %	2,45	0,77	66	36 %	96 %	2,51	0,76	83	34 %	95 %

## Appendix

11	Gjort aktiviteter där du känt samhörighet med andra (t.ex. vänner och familj)	2,44	0,73	16	26 %	94 %	2,37	0,83	71	39 %	100 %	2,38	0,81	87	36 %	99 %
12	Gjort aktiviteter där du känt samhörighet med andra (t.ex. vänner och familj)	2,56	0,63	16	26 %	94 %	2,38	0,83	68	38 %	100 %	2,42	0,80	84	35 %	99 %
13	Gjort aktiviteter där du känt samhörighet med andra (t.ex. vänner och familj)	2,52	0,60	21	34 %	95 %	2,50	0,78	62	34 %	100 %	2,51	0,74	83	34 %	99 %
1	Upplevt stark oro för att begå eller ha begått ett fel	1,52	0,89	42	69 %	95 %	1,37	0,62	160	88 %	94 %	1,40	0,69	202	83 %	94 %
2	Upplevt stark oro för att begå eller ha begått ett fel	1,76	1,02	34	56 %	89 %	1,63	0,84	139	77 %	95 %	1,65	0,87	173	71 %	94 %
3	Upplevt stark oro för att begå eller ha begått ett fel	2,13	1,28	31	51 %	89 %	1,61	0,91	123	68 %	97 %	1,71	1,01	154	64 %	95 %
4	Upplevt stark oro för att begå eller ha begått ett fel	2,00	1,13	29	48 %	88 %	1,43	0,69	104	57 %	91 %	1,56	0,84	133	55 %	90 %
5	Upplevt stark oro för att begå eller ha begått ett fel	2,04	1,19	27	44 %	90 %	1,60	0,89	92	51 %	92 %	1,70	0,98	119	49 %	92 %
6	Upplevt stark oro för att begå eller ha begått ett fel	2,00	0,97	20	33 %	87 %	1,76	1,07	91	50 %	91 %	1,80	1,05	111	46 %	90 %
7	Upplevt stark oro för att begå eller ha begått ett fel	1,94	1,06	18	30 %	78 %	1,67	0,95	75	41 %	87 %	1,72	0,97	93	38 %	85 %
8	Upplevt stark oro för att begå eller ha begått ett fel	2,00	0,95	21	34 %	88 %	1,69	0,93	75	41 %	90 %	1,76	0,94	96	40 %	90 %

## Appendix

9	Upplevt stark oro för att begå eller ha begått ett fel	2,47	1,13	15	25 %	83 %	1,78	1,00	74	41 %	95 %	1,90	1,05	89	37 %	93 %
10	Upplevt stark oro för att begå eller ha begått ett fel	2,06	1,30	17	28 %	94 %	1,58	0,90	66	36 %	96 %	1,67	1,00	83	34 %	95 %
11	Upplevt stark oro för att begå eller ha begått ett fel	1,88	0,89	16	26 %	94 %	1,75	0,98	71	39 %	100 %	1,77	0,96	87	36 %	99 %
12	Upplevt stark oro för att begå eller ha begått ett fel	2,06	1,34	16	26 %	94 %	1,81	1,01	68	38 %	100 %	1,86	1,08	84	35 %	99 %
13	Upplevt stark oro för att begå eller ha begått ett fel	2,24	1,18	21	34 %	95 %	1,66	0,87	62	34 %	100 %	1,81	0,98	83	34 %	99 %
1	Blivit hårt ansatt eller pressad av andra	1,21	0,57	42	69 %	95 %	1,06	0,29	160	88 %	94 %	1,09	0,37	202	83 %	94 %
2	Blivit hårt ansatt eller pressad av andra	1,21	0,54	34	56 %	89 %	1,12	0,40	139	77 %	95 %	1,13	0,43	173	71 %	94 %
3	Blivit hårt ansatt eller pressad av andra	1,23	0,56	31	51 %	89 %	1,10	0,37	123	68 %	97 %	1,12	0,42	154	64 %	95 %
4	Blivit hårt ansatt eller pressad av andra	1,41	0,73	29	48 %	88 %	1,13	0,44	103	57 %	90 %	1,19	0,53	132	55 %	90 %
5	Blivit hårt ansatt eller pressad av andra	1,33	0,68	27	44 %	90 %	1,17	0,57	92	51 %	92 %	1,21	0,60	119	49 %	92 %
6	Blivit hårt ansatt eller pressad av andra	1,35	0,81	20	33 %	87 %	1,10	0,43	90	50 %	90 %	1,15	0,52	110	45 %	89 %
7	Blivit hårt ansatt eller pressad av andra	1,44	0,92	18	30 %	78 %	1,16	0,47	75	41 %	87 %	1,22	0,59	93	38 %	85 %
8	Blivit hårt ansatt eller pressad av andra	1,24	0,54	21	34 %	88 %	1,17	0,45	75	41 %	90 %	1,19	0,47	96	40 %	90 %
9	Blivit hårt ansatt eller pressad av andra	1,13	0,52	15	25 %	83 %	1,14	0,45	74	41 %	95 %	1,13	0,46	89	37 %	93 %
10	Blivit hårt ansatt eller pressad av andra	1,41	1,06	17	28 %	94 %	1,20	0,51	65	36 %	94 %	1,24	0,66	82	34 %	94 %
11	Blivit hårt ansatt eller pressad av andra	1,06	0,25	16	26 %	94 %	1,23	0,57	71	39 %	100 %	1,20	0,53	87	36 %	99 %

## Appendix

12	Blivit hårt ansatt eller pressad av andra	1,25	0,45	16	26 %	94 %	1,13	0,49	68	38 %	100 %	1,15	0,48	84	35 %	99 %
13	Blivit hårt ansatt eller pressad av andra	1,48	0,75	21	34 %	95 %	1,19	0,60	62	34 %	100 %	1,27	0,65	83	34 %	99 %
1	Upplevt oönskade sexuella anspelningar/handlingar	1,00	0,00	42	69 %	95 %	1,02	0,14	160	88 %	94 %	1,01	0,12	202	83 %	94 %
2	Upplevt oönskade sexuella anspelningar/handlingar	1,00	0,00	34	56 %	89 %	1,03	0,21	139	77 %	95 %	1,02	0,19	173	71 %	94 %
3	Upplevt oönskade sexuella anspelningar/handlingar	1,00	0,00	31	51 %	89 %	1,00	0,00	123	68 %	97 %	1,00	0,00	154	64 %	95 %
4	Upplevt oönskade sexuella anspelningar/handlingar	1,00	0,00	29	48 %	88 %	1,00	0,00	104	57 %	91 %	1,00	0,00	133	55 %	90 %
5	Upplevt oönskade sexuella anspelningar/handlingar	1,00	0,00	27	44 %	90 %	1,00	0,00	92	51 %	92 %	1,00	0,00	119	49 %	92 %
6	Upplevt oönskade sexuella anspelningar/handlingar	1,00	0,00	20	33 %	87 %	1,02	0,15	91	50 %	91 %	1,02	0,13	111	46 %	90 %
7	Upplevt oönskade sexuella anspelningar/handlingar	1,00	0,00	18	30 %	78 %	1,03	0,16	75	41 %	87 %	1,02	0,15	93	38 %	85 %
8	Upplevt oönskade sexuella anspelningar/handlingar	1,00	0,00	21	34 %	88 %	1,05	0,23	75	41 %	90 %	1,04	0,20	96	40 %	90 %
9	Upplevt oönskade sexuella anspelningar/handlingar	1,00	0,00	15	25 %	83 %	1,03	0,16	74	41 %	95 %	1,02	0,15	89	37 %	93 %
10	Upplevt oönskade sexuella anspelningar/handlingar	1,00	0,00	16	26 %	89 %	1,02	0,12	66	36 %	96 %	1,01	0,11	82	34 %	94 %
11	Upplevt oönskade sexuella anspelningar/handlingar	1,00	0,00	16	26 %	94 %	1,01	0,12	71	39 %	100 %	1,01	0,11	87	36 %	99 %

Appendix

12	Upplevt oönskade sexuella anspelningar/handlingar	1,00	0,00	16	26 %	94 %	1,04	0,27	68	38 %	100 %	1,04	0,24	84	35 %	99 %
13	Upplevt oönskade sexuella anspelningar/handlingar	1,05	0,22	21	34 %	95 %	1,02	0,13	62	34 %	100 %	1,02	0,15	83	34 %	99 %
1	Blivit ifrågasatt eller kritiserad	1,40	0,63	42	69 %	95 %	1,20	0,49	160	88 %	94 %	1,24	0,52	202	83 %	94 %
2	Blivit ifrågasatt eller kritiserad	1,44	0,66	34	56 %	89 %	1,23	0,47	139	77 %	95 %	1,27	0,52	173	71 %	94 %
3	Blivit ifrågasatt eller kritiserad	1,58	0,67	31	51 %	89 %	1,36	0,63	123	68 %	97 %	1,40	0,64	154	64 %	95 %
4	Blivit ifrågasatt eller kritiserad	1,66	0,86	29	48 %	88 %	1,30	0,61	104	57 %	91 %	1,38	0,68	133	55 %	90 %
5	Blivit ifrågasatt eller kritiserad	1,48	0,64	27	44 %	90 %	1,34	0,56	92	51 %	92 %	1,37	0,58	119	49 %	92 %
6	Blivit ifrågasatt eller kritiserad	1,55	0,76	20	33 %	87 %	1,36	0,61	91	50 %	91 %	1,40	0,64	111	46 %	90 %
7	Blivit ifrågasatt eller kritiserad	1,56	0,71	18	30 %	78 %	1,27	0,58	75	41 %	87 %	1,32	0,61	93	38 %	85 %
8	Blivit ifrågasatt eller kritiserad	1,48	0,68	21	34 %	88 %	1,25	0,50	75	41 %	90 %	1,30	0,55	96	40 %	90 %
9	Blivit ifrågasatt eller kritiserad	1,40	0,63	15	25 %	83 %	1,45	0,71	74	41 %	95 %	1,44	0,69	89	37 %	93 %
10	Blivit ifrågasatt eller kritiserad	1,41	0,71	17	28 %	94 %	1,32	0,50	66	36 %	96 %	1,34	0,55	83	34 %	95 %
11	Blivit ifrågasatt eller kritiserad	1,38	0,62	16	26 %	94 %	1,37	0,62	70	39 %	99 %	1,37	0,61	86	36 %	98 %
12	Blivit ifrågasatt eller kritiserad	1,44	0,63	16	26 %	94 %	1,38	0,62	68	38 %	100 %	1,39	0,62	84	35 %	99 %
13	Blivit ifrågasatt eller kritiserad	1,71	0,85	21	34 %	95 %	1,37	0,61	62	34 %	100 %	1,46	0,69	83	34 %	99 %

### **7.4 Enkät**

Nedan redovisas den enkät som skickades ut första veckan. De två övriga format som användes för vecka 2 respektive veckorna 3–13 var kortare men innehöll inga frågor som inte förekom i denna. Av utrymmesskäl inkluderas endast enkäten för vecka 1.

\$LastName\$, \$FirstName\$  
\$Streetaddress\$  
\$Zipcode\$ \$City\$

Tack för ditt engagemang i studien!

Här kommer den första veckoenkäten. Enkäterna kommer på torsdagar varje vecka och med tidsramen ”senaste veckan” menar vi perioden från fredagen föregående vecka till den torsdag då enkäten skickats ut.

Obs! Även om du inte har börjat jobba ännu är vi intresserade av dina svar på några inledande frågor.

Gör det gärna till en vana att svara på enkäten på en gång. Vi vet dock att det är lätt att missa/glömma att besvara enkäterna när annat kommer mellan så vi skickar ut två påminnelser per enkät: en redan imorgon fredag och en på måndag morgon. Hoppas att du inte upplever det som tjatigt. Om du redan besvarat enkäten får du ingen påminnelse.

Glöm inte att gå längst ned på sidan för att inte missa några frågor och klicka på "Skicka nu" när du är klar.

---

### 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

Efter att du tackat ja till din nya tjänst, men innan din första dag, mottog du något av följande?

	Ja	Nej
Välkomstmeddelande (t.ex. brev, mejl, sms)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Välkomnande samtal (t.ex. telefon, video)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Information om arbetsplatsens värderingar	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Inbjudan att redan innan din första dag träffa kollegor	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Information om vilken introduktion du kommer att få	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Välkomstpresents	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Information rörande arbetsmiljöfrågor	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

På din första dag...

	Ja	Nej
Var arbetsplatsen förberedd för att du skulle börja arbeta?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Fick du ett välkomstmeddelande eller en present?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Vilken är din huvudsakliga anställningsform just nu?

- Fast/Tillsvidare
- Vikariat/Visstidsanställning
- Projektanställning
- Egenföretagare
- Annat alternativ (ange nedan)

Arbetar du hel- eller deltid?

- Heltid
- Deltid



**Kommer du (enligt vad du vet i dagsläget) att jobba i huvudsak på jobbet eller hemifrån (distansarbete) under de kommande tre månaderna?**

- Mest på jobbet  
 Mest hemifrån/distansarbete  
 Vet inte

	Timmar	Minuter
De dagar då du åker till jobbet, hur lång är i genomsnitt din sammanlagda restid till och från arbetet per dag?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**Vad är du anställd som?**

**Vilket område tillhör din arbetsgivare?**

- Näringsliv  
 Stat, region eller kommun  
 CIVILSAMHÄLLE, idéburen verksamhet, ekonomisk förening eller dylikt

**Vilket alternativ beskriver bäst den bransch du jobbar i?**

- Handel  
 Industri/teknik  
 IT/telekom  
 Service/tjänster  
 Transport/logistik  
 Vård/skola/omsorg  
 Farmaci/hälsa  
 Bygg/fastighet  
 Konsult/finans  
 Kultur/konst  
 Media/kommunikation  
 Energi/miljö  
 Myndighet/högare utbildning/offentlig förvaltning  
 Annat alternativ, specificera i fritext

Har du tidigare erfarenhet av den arbetsplats där du har börjat jobba? Ange alla alternativ som stämmer för dig.

- Ja, praktik
- Ja, internship
- Ja, inlämningsuppgifter i samband med studier
- Ja, examensarbete i samarbete med organisationen
- Ja, extraarbete parallellt med studierna
- Ja, tidigare anställning innan utbildningen
- Nej
- Vet ej, inte klart var jag ska börja jobba
- Annat alternativ (ange nedan)

Känner du sedan tidigare personligen någon på den arbetsplats där du har börjat jobba?

- Ja
- Nej
- Vet ej

Har du flyttat till ny bostadsort för att börja jobba?

- Ja
- Nej

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

- Jag har inte börjat jobba än
- 0
- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6
- 7

Var har du i huvudsak arbetat under de senaste sju dagarna?

- Mest på jobbet
- Mest hemifrån/distansarbete
- Lika många dagar på jobbet som hemifrån/på distans



**Om du tänker dig att 40 timmar är en full arbetsvecka, hur många timmar har du sammanlagt arbetat övertid under de senaste sju dagarna?**

Jag har inte arbetat övertid

Ange antal timmar arbetstid över 40 timmar:



Under den senaste veckan när du har arbetat...

	Ja	Nej
har du blivit formellt introducerad för dina kollegor?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
har du blivit orienterad/runtvisad på arbetsplatsen (dvs. blivit visad lokaler, teknik/utrustning och personal)?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
har någon tydliggjort dina arbetsuppgifter med dess innehåll och omfattning?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
har någon uppmuntrat dig att ställa frågor?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
har någon hjälpt dig med att se olika perspektiv på dina upplevelser i arbetet?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
har någon hjälpt dig att reflektera över din yrkesroll?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
har någon gett dig feedback på ditt arbete?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
har du kunnat prata med någon om att vara ny på arbetsplatsen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
har någon informerat om hur ditt ansvar för arbetsuppgifter avgränsas mot dina kollegors ansvar?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
har någon informerat om arbetsprocesser och rutiner för arbetet?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
har någon hjälpt dig att planera genomförandet av ditt arbete?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
har någon hjälpt dig att prioritera bland dina arbetsuppgifter?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Under den senaste veckan när du har arbetat...

	Ja	Nej
har du (i jämförelse med mer erfarna kollegor) fått extra tid till arbetsuppgifter eller fått fokusera på en sak i taget?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
har du blivit stöttad i att ta dig an en uppgift för att utveckla färdigheter?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
har du deltagit i någon utbildningsaktivitet som anordnats särskilt för dig som nyanställd?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
har någon ändrat innehållet i eller omfattningen av dina arbetsuppgifter (t.ex. lagt till om du varit understimulerad eller tagit bort om du har haft för mycket)?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
har du gått bredvid eller "skuggat" någon för att observera hur arbetet utförs?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
har du använt dig av stödmaterial (t.ex. instruktionsvideos/manualer/lathundar/checklistor)?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
har du fått en strukturerad avstämning kring hur det går för dig?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
har någon efterfrågat dina synpunkter på hur organisationen möjliggjort för dig att komma in i din nya roll?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
har din arbetsplats avsatt arbetstid till att nyanställda ska få lära känna sina kollegor?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
har du blivit tillfrågad om att delta vid fika eller lunch?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
har du blivit tillfrågad om att delta vid en after-work?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Under den senaste veckan när du har arbetat, hur ofta har du...

	Aldrig	Någon enstaka gång	Vid några tillfällen	Dagligen	Flera gånger per dag
bett en kollega visa dig hur man utför en specifik arbetsuppgift?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
aktivt tagit dig an arbetsuppgifter som du känner att du behöver träna på?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
lätit bli att be om hjälp för att du tänkt att du förväntas kunna själv?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
undvikit att ställa en fråga för att du tänkt att du förväntas veta själv?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

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

	Mycket ofta eller alltid	Ganska ofta	Ibland	Ganska sällan	Mycket sällan eller aldrig
det finns klart definierade mål för ditt arbete?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
du vet vilket ansvarsområde du har?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
du vet precis vad som krävs av dig i arbetet?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Om du tänker på ditt arbete, hur ofta har du under den senaste veckan känt följande?

	Mycket ofta eller alltid	Ganska ofta	Ibland	Ganska sällan	Mycket sällan eller aldrig
Jag har känt att de jag jobbat med verkligen har brytt sig om mig.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jag har känt mig inkluderad av min arbetsgrupp.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jag har känt att jag har kunnat genomföra även de mest krävande uppgifterna.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jag har känt att jag varit bra på att göra mitt jobb.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



**Under den senaste veckan när du har arbetat, hur ofta har du...**

	Aldrig	Någon enstaka gång	Vid några tillfällen	Dagligen	Flera gånger per dag
uppmuntrats att ställa frågor?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
fått bra återkoppling på hur din kompetens har utvecklats?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
känt att kollegor varit lyhörda för dina behov?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
erfarit att kollegor efterfrågat dina synpunkter?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
känt att kollegor varit intresserade av vad som är viktigt för dig?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**Under den senaste veckan när du har arbetat, hur ofta har du...**

	Aldrig	Någon enstaka gång	Vid några tillfällen	Dagligen	Flera gånger per dag
blivit ifrågasatt eller kritiserad?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
blivit hårt ansatt eller pressad av andra?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
upplevt stark oro för att begå eller ha begått ett fel?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
upplevt oönskade sexuella anspelningar/handlingar?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

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

	Aldrig	Någon enstaka gång	Vid några tillfällen	Dagligen	Flera gånger per dag
spänd?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
stressad?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
pressad?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
frustrerad?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>





Under den senaste veckan när du har arbetat, hur upplever du att du har klarat av att...

	Mycket dåligt	Ganska dåligt	Varken eller	Bra	Utmärkt
fatta beslut?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
hålla vad du ska göra i huvudet?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
ha en övergripande bild av läget?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
hålla fokus?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**Hur har du sovit senaste veckan?**

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

**Har du haft svårt att somna senaste veckan?**

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

**Har du haft orolig sömn senaste veckan?**

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

**Har du känt dig sömning under din arbetstid den senaste veckan?**

- Aldrig
- Sällan
- Ibland
- Ofta
- För det mesta
- Alltid



Har du känt dig sömning under din fritid den senaste veckan?

- Aldrig
- Sällan
- Ibland
- Ofta
- För det mesta
- Alltid

Under den senaste veckan, hur ofta har du...

	Dagligen	Flera gånger	Någon gång	Aldrig
tränat eller utövat någon sport?	<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"/>
gjort aktiviteter där du känt samhörighet med andra (t.ex. vänner och familj)?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Vad har utgjort den största utmaningen för dig den senaste veckan? Beskriv gärna i utrymmet nedan.

Om du har några synpunkter på studien eller tankar kring saker som vi borde fråga om kan du ange det nedan.

Glöm inte att klicka på "Skicka nu" för att dina svar ska registreras. Tack för ditt deltagande! Nästa enkät kommer om en vecka. Om du har några frågor eller funderingar om studien är du varmt välkommen att höra av dig till [bo.jenner@ki.se](mailto:bo.jenner@ki.se).

## 8 Tidigare rapporter

Petter Gustavssons forskargrupp samlas under namnet 'Motivation, kompetens och hälsa' (inkluderande 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.

## Tidigare rapporter

---

- No. B 2009:5. Lärarstudenters erfarenheter av stöd och psykosocialt klimat under lärarutbildningen. Wännström, I., Hultell, D., & Gustavsson, P.
- No. B 2010:1. Manual of the Scale of work engagement and burnout (SWEBO). Hultell, D. & Gustavsson, P.
- No. B 2010:2. Lärarstudenters uppfattning om tillägnad kompetens och yrkesförberedelse. Frögéli, E., Wännström, I., & Gustavsson, P.
- No. B 2011:1. 235 röster om 'glappet'. Sjuksköterskors reflektioner om övergången mellan utbildning och yrkesliv 2 år efter examen. Djordjevic, A., Rudman, A., & Gustavsson, P.
- No. B 2011:2. Lärares erfarenheter av mobbing under de tre första åren i arbetet. Hultell, D.
- No. A 2012:1. A note on the assessment of performance-based self-esteem. Hallsten, L.
- No. A2013:1. A prospective study of changes in burnout and work engagement for beginning teachers. Hultell D, & Gustavsson P.
- No. B 2013:1. Utbildningens förberedelse av sjuksköterskestudenter för användning av forskningsresultat och tillämpning av evidensbaserad vård – En jämförelse mellan lärosäten. Nilsson-Kajermo, K., Rudman, A., Wallin, L., & Gustavsson, P.
- No. B 2013:2. Lärares karriärvägar och hälsoutveckling de första åren efter utbildning. Enkät använd vid LÄST-projektets datainsamling tre år efter examen (2010). Hultell D, Rudman A, & Gustavsson P.
- No. B 2013:3. Sjuksköterskors karriärvägar och hälsoutveckling de första åren efter utbildning. Enkät använd vid LUST-projektets datainsamling för X2004-kohorten fem år efter examen (2010). Rudman A, Hultell D, & Gustavsson P.
- No. B 2013:4. Sjuksköterskors karriärvägar och hälsoutveckling de första åren efter utbildning. Enkät använd vid LUST-projektets datainsamling för X2006-kohorten tre år efter examen (2010). Rudman A, Hultell D, & Gustavsson P.
- No. B 2013:5. Lärares och sjuksköterskors hälsoutveckling och karriärvägar de första åren efter utbildning: Rapport till AFA Försäkring. Gustavsson P, Hultell D, & Rudman A.
- No. B 2014:1. Orsaker till ökande problem med stress under sjuksköterskeutbildningen – En longitudinell analys. Gustavsson P, Jirwe M, Frögéli E, & Rudman A.
- No. B 2015:1. Nya sjuksköterskors exponering för höga arbetskrav, låg kontroll och lågt stöd under sina första tre år i yrkeslivet. Gustavsson P, Frögéli E, Dahlgren A, Lövgren M, & Rudman A.
- No. A 2015:1. The effects of early career burnout on long-term sickness absenteeism. Hultell D, & Gustavsson P.

- No. A 2015:2. Sickness absence in sequential cohorts of new graduate nurses in Sweden between 2001 and 2006. Lövgren M, Gustavsson P, & Rudman A.
- No. A 2015:3. A longitudinal study into the effect of induction on the development of burnout in beginning teachers. Hultell D, & Gustavsson P.
- No. A 2015:4. Yes we can! Measuring newly graduated teachers' professional self-efficacy. Frögéli E, Hultell D, & Gustavsson P.
- No. B 2016:1. Mindset interventions in academic settings. A review. Miller E, Rudman A, Högman N, & Gustavsson P.
- No. B 2016:2. Mäta mindset: 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.

## Tidigare rapporter

---

- 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 arbetsmiljörisker för sjuksköterskor under de fem första åren i yrket: Longitudinell utveckling och förekomst av upprepade samt långvarig exponering. Gustavsson P, Aurell J, Jenner B, Frögéli E, Annas P & Rudman A.
- No. C 2018: 1 Hälsa ett decennium efter karriärstart: Teknisk rapport för datainsamlingen LUST II (oktober 2017-januari 2018). Rudman A, Agrenius B, Sjöström-Bujacz A, Dahlgren A, Arborelius L, Frögéli E, & Gustavsson P.
- No. B 2018:2 Schemaläggning i vården – schemaläggares och nyutexaminerade sjuksköterskors perspektiv. Epstein M, Dahlgren A, Söderström M, & Rudman A.
- No. C 2018: 2 Nya professionella: Bakgrund, design, förankring och rekrytering. Gustavsson P, Agrenius B, Hedberg, J, Jenner B, von Rüdiger N, Annas P, & Rudman A.
- No. B 2018:3 Organisatoriska insatser för att introducera och stödja nya medarbetare: Förekomst och effekter på nyanställdas osäkerhet och stress. Hedberg J, von Rüdiger N, Agrenius B, Rudman A, & Gustavsson P.
- No. B 2018:4 Motiv till yrkesval, utvärdering av utbildning och förväntningar på första jobbet efter yrkesexamen: En jämförelse mellan jurist-, läkar-, lärar-, sjuksköterske- och socionomstudenter. Gustavsson P, & Rudman A.
- No. C 2018:3 Nya jurister, läkare, lärare, sjuksköterskor och socionomers första 13 veckor i yrket: Upplägg och genomförande av veckomätningarna i studien 'Nya professionella'. Gustavsson P, Jenner B, Annas P, Hedberg, J, Agrenius B, von Rüdiger N, Bujacz-Sjöström A, Dahlgren A, Frögéli E, & Rudman A.
- No. C 2018:4 Efter fyra månader i yrket: Nya professionellas arbetstillfredsställelse, kompetens och hälsa. Teknisk rapport av bortfall och enkätsvar. Gustavsson P, Frögéli E, Jenner B, Annas P, Agrenius B, & Rudman A.
- No. B 2019:2 Jämförelser mellan läkar-, officer-, polis- och sjuksköterstudenternas motiv till yrkesval och utvärdering av sina utbildningar. Annell S, Inzunza M, Rudman A, Frögéli E, & Gustavsson P.

- No. B 2019:3 Efter fyra månader i yrket: Nya professionellas arbetstillfredsställelse, kompetens och hälsa. Teknisk rapport av bortfall och enkätsvar. Gustavsson P, Frögéli E, Jenner B, Annas P, Agrenius B, & Rudman A.
- No. B 2019:4 Efter åtta månader i yrket: Nya professionellas arbetstillfredsställelse, kompetens och hälsa. Teknisk rapport av bortfall och enkätsvar. Gustavsson P, Agrenius B, Frögéli E, & Rudman A.
- No. B 2019:5 Efter fyra månader i yrket: Nya läkare, officerare, polisens och sjuksköterskors arbetstillfredsställelse, kompetens och hälsa. Teknisk rapport av bortfall och enkätsvar. Annell S, Inzunza M, Gustavsson P, Agrenius B, Frögéli, E, Rudman A.
- No. 2020:1 Förekomst, utveckling och konsekvenser av emotionella krav för nya professionella inom kontaktyrken. En longitudinell studie av relationen mellan emotionella krav och upplevelser av stress. Juréhn I, Lindström E, Annell S, Inzunza M, Rudman A, Dahlgren A, Agrenius B, Gustavsson P, & Frögéli E.
- No. 2020:2 Arbetstider, återhämtning, hälsa och säkerhet bland nyutexaminerade sjuksköterskor Beskrivning av rekrytering och enkätresultat från baslinjemätningen i projektet Bädda för Kvalitet. Dahlgren A, Reinius M, Epstein M, Rudman A, Gustavsson P, & Söderström M. Tidigare rapporter från forskargruppen 115
- No. 2020:3 Återhämtningsprogrammet Bädda för Kvalitet. Proaktiva strategier för återhämtning i främjandet av hälsa och arbetsprestation. Dahlgren A, Epstein M, Rudman A, Söderström M.
- No. 2020:4 Återhämtningsprogrammet Bädda för Kvalitet Innehåll, Upplägg och Utvärdering. Söderström M, Epstein M, Dahlgren A.
- No. 2020:5 Efter åtta månader i yrket: Nya läkare, officerare, polisens och sjuksköterskors arbetstillfredsställelse, kompetens och hälsa. Teknisk rapport av bortfall och enkätsvar. Annell S, Inzunza M, Gustavsson P, Agrenius B, Frögéli, E, & Rudman A.
- No. 2020:6 Efter tolv månader i yrket: Nya professionellas arbetstillfredsställelse, kompetens och hälsa. Teknisk rapport av bortfall och enkätsvar. Agrenius B, Gustavsson P, Frögéli E, Rudman A, Annell S, & Inzunza M.
- No. 2020:7 Från outsider till insider: Introduktionsinsatsers effekter på nya professionellas utveckling på den nya arbetsplatsen. En intensiv longitudinell studie av nya jurister, läkare, lärare, officerare, poliser, sjuksköterskor och socionomers första 13 veckor i yrket. Gustavsson P, Birovecz A, Pelevina D, Agrenius B, Rudman A, Annell S, Inzunza M, Agrenius B, & Frögéli E.
- No. 2020:8 Introduktionsinsatser för nya medarbetare inom offentlig sektor: Effekter efter fyra, åtta och tolv månader. Agrenius B, Serenhov L, Castro I, Frögéli E, Annell S, Inzunza M, Rudman A, & Gustavsson P.

## Tidigare rapporter

---

- No. 2020:9 De mest effektiva, uppskattade och saknade organisatoriska introduktionsinsatserna för att stötta etablering och hälsa bland nya professionella i arbetslivet. Frögéli E, Agrenius B, & Gustavsson P.
- No. 2020:10 Utmaningar under den första tiden i yrket och råd om hur dessa kan hanteras. En kvalitativ analys av nya professionellas erfarenheter Gustavsson P, Agrenius B, Frögéli E, & Rudman A.
- No. 2020:11 Nya professionella: Organisatoriska strategier för att stödja vitalitet och lärande under första anställningstiden i yrken med höga emotionella krav Sammanfattning av utgångspunkter och resultat 2017-2020. Gustavsson P, Agrenius B, Frögéli E, & Rudman A.
- No. 2020:12 Hälsa ett decennium efter karriärstart: Långtidsuppföljning av LUST-studien Vetenskaplig slutrapport till AFA Försäkring (dnr 150284). Rudman A, Hörberg A, Dahlgren A, Gustavsson P.
- No. 2021:1 Hälsa, säkerhet och återhämtning vid korta vilotider. Beskrivning av rekrytering och enkätresultat från baslinjen i en interventionsstudie inom forskningsprojektet Korta vilotider (<11h mellan arbetspassen). Öster K, Westerlund S, Dahlgren A, Söderström M.
- No. 2021:2 Förutsättningar för en lyckad onboarding av nya medarbetare – en kvalitativ analys av handledares erfarenheter. Betnér C, Jenner B, Gustavsson P, Frögéli E.
- No. 2022:1 Onboarding 2.0 – Motiv till yrkesval, utvärdering av utbildning och förväntningar på första jobbet efter examen. Agrenius B, Jenner B, Gustavsson P, Blomqvist H & Frögéli E.
- No. 2022:2 Arbetsmiljö och arbetstider under Covid-19-pandemin. Hernandez I, Rudman A, Dahlgren A.
- No 2022:3 Chefers perspektiv på introduktion av nya medarbetare: utmaningar och framgångsfaktorer – En rapport från projektet Onboarding 2.0. Blomqvist H, Göransson S, Jenner B, Gustavsson P, Frögéli E.
- No. 2022:4 Sjuksköterskor i frontlinjen av Covid-19 pandemin. Vilka blev konsekvenserna? Teknisk rapport om enkät och datainsamling. Rudman A, Melander S, Lindström V, Falk L, Hörberg A, Ehrenberg A, Wallin L, Rasoal D, Dahlgren A, Boström A-M, Gustavsson P & Dahl O.
- No. 2022:5 Onboarding 2.0 – Nyas professionellas upplevelser av arbetstillfredsställelse, kompetens och hälsa efter fyra månader i arbetslivet. Agrenius B, Jenner B, Gustavsson P, Blomqvist H & Frögéli E.
- No. 2022:6 Nyas professionellas upplevelser av introduktionens utformning och kvalitet. Agrenius B, Jenner B, Gustavsson P, Blomqvist H & Frögéli E.

No. 2022:7 Lärdomar från digital onboarding – Chefers och HR-representanternas erfarenheter. Blomqvist H, Gustavsson P, Göransson S, Agrenius B, Jenner B, & Frögéli E.

Rapporterna och aktuella publikationsförteckningar finns att ladda ned från forskargruppens hemsida

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





**Karolinska  
Institutet**