

# Onboardingstrategier för att introducera nya professionella inom svenskt näringsliv Förekomst och utveckling under första kvartalet efter anställningsstart

Johan Jakobsson  
Anna Ek  
Petter Gustavsson  
Elin Frögéli



**Karolinska  
Institutet**

## Innehållsförteckning

1	Sammanfattning.....	3
2	Bakgrund.....	5
3	Metod.....	7
3.1	Studiedesign och studiedeltagare.....	7
3.2	Instrument.....	8
3.3	Dataanalys.....	9
4	Resultat.....	11
4.1	Hur stor andel av studiens deltagare får ta del av respektive strategi under studiens första vecka?.....	12
4.2	Sker det någon förändring i hur stor andel av studiens deltagare som får ta del av respektive strategi under studiens 13 veckor?.....	13
4.3	Är takten med vilken en eventuell förändring av förekomsten av strategier sker konstant eller sker det en ökning/minskning av utvecklingstakten under studieperioden?.....	27
5	Diskussion.....	28
5.1	Hur stor andel av studiens deltagare får ta del av respektive strategi under studiens första vecka?.....	28
5.2	Sker det någon förändring i hur stor andel av studiens deltagare som får ta del av respektive strategi under studiens 13 veckor (och vad är förekomsten av respektive strategi under var och en av de 13 veckorna)?.....	29
5.3	Är takten med vilken en eventuell förändring av förekomsten av strategier sker konstant eller sker det en ökning/minskning av utvecklingstakten under studieperioden?.....	30
5.4	Avslutande kommentar.....	30
5.5	Metodologisk diskussion.....	31
6	Referenser.....	32
7	Tidigare rapporter.....	34

# 1 Sammanfattning

Att gå ifrån att vara studerande till att börja sin första anställning som nyutbildad är en stor omställning som kan medföra stress och osäkerhet för många individer. Tidigare studier har visat att övergången kan underlättas genom att organisationer använder så kallade onboardingstrategier för att främja den nya professionellas organisatoriska socialisering (dvs. den nya medarbetarens professionella etablering). Vilka organisatoriska onboardingstrategier som används inom svenskt näringsliv är i nuläget inte kartlagt i studier.

I denna rapport redovisas resultat från en intensiv longitudinell studie med 13 veckovisa datainsamlingar för kartläggning av förekomst och utveckling av 21 stycken olika onboardingstrategier. Studiedeltagarna utgörs av 242 personer som påbörjade sitt första jobb efter examen med fokus på arbete inom svenskt näringsliv. Genom en analys av utvecklingsmönster har tre frågor behandlats för samtliga strategier: (1) Hur stor andel av studiens deltagare får ta del av respektive strategi under studiens första vecka? (2) Sker det någon förändring i hur stor andel av studiens deltagare som får ta del av respektive strategi under studiens 13 veckor (och vad är förekomsten av respektive strategi under var och en av de 13 veckorna)? (3) Är takten med vilken en eventuell förändring av förekomsten av strategier sker konstant eller sker det en ökning/minskning av utvecklingstakten under studieperioden?

Tre strategier hade rapporterats av över 90% av studiens deltagare under den första veckan på arbetet. Dessa strategier handlade om att ha blivit uppmuntrad att ställa frågor, att ha blivit inbjuden att delta vid fika eller lunch och att fått mer tid än ordinarie personal för att hinna fokusera på att genomföra sina arbetsuppgifter. Andra strategier var mindre förekommande. Endast omkring fyra av tio studiedeltagare rapporterade att de hade blivit tillfrågade om synpunkter på hur organisationen möjliggjort för dem att komma in i den nya rollen, fått innehåll eller omfattning av arbetsuppgifter justerade utifrån behov, blivit tillfrågade att delta vid en after-work, fått stöd i att reflektera över yrkesrollen samt fått information om hur det egna ansvaret för arbetsuppgifter avgränsas mot kollegors ansvar.

Med några få undantag var förekomsten av strategier som störst under de första veckorna och avtog sedan i takt med att tiden gick från inträdet i den nya rollen. Den största minskningen över tid förekommer för strategier som handlar om att delta i utbildning, få information om arbetssätt och rutiner och att få ta del av informationsmaterial, vilket rimligen blir allt mindre viktigt i takt med att den nya professionella etableras i den nya rollen. Även andelen som rapporterar att de fått uppmaning om att ställa frågor minskar över tid. Endast en strategi ökar i förekomst över tid, nämligen att få feedback på sitt arbete.

För flertalet av strategierna är utvecklingstakten i stort konstant, medans andra förändras med varierande takt över tid. Sammantaget kan det alltså konstateras att alla 21 strategier förekommer under de tre första månaderna i arbetslivet för nya professionella inom svenskt näringsliv. Detta visar att onboardingstrategier används

inom svenskt näringsliv för att stötta nya professionellas etablering samt att det finns en spridning i vilka strategier olika organisationer använder sig av.

Resultaten som presenteras har tidigare lagts fram som en kandidatuppsats<sup>1</sup> vid Karolinska Institutets psykologutbildning. Författare av uppsatsen var psykologstudenterna Anna Ek och Johan Jakobsson. Studien har genomförts inom ramen för Petter Gustavssons forskargrupp vid Karolinska Institutet (<http://ki.se/cns/petter-gustavssons-forskargrupp>). Projektgruppen består i dag av Petter Gustavsson (vetenskaplig ledare, professor), Elin Frögéli (leg. psykolog, postdoktor), Heidi Blomqvist (magister i psykologi, forskningsassistent), Sara Göransson (fil dr), Bo Jenner (leg. psykolog, forskningsassistent) och Beatrice Agrenius (jur. kand, kandidat på psykologprogrammet, forskningsassistent). Projektet bedrivs inom ramen för Petter Gustavssons forskargrupp vid Karolinska Institutet (<http://ki.se/cns/petter-gustavssons-forskargrupp>).

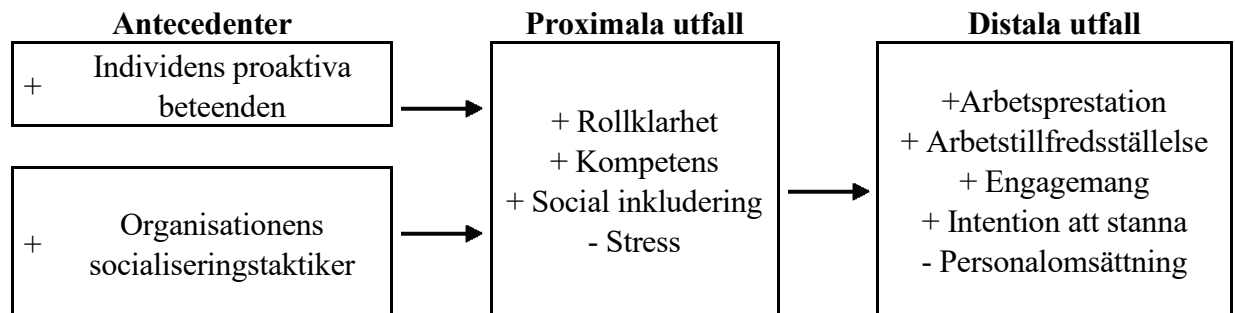
---

<sup>1</sup> Titel: Nya professionellas introduktion till yrket Erhållna introduktionsstrategier vid första anställning inom svenskt näringsliv för distansarbete respektive arbete på fysisk arbetsplats

## 2 Bakgrund

Att gå från att studera till att börja arbeta är en stor omställning och skapar stress och osäkerhet hos många individer (Ellis m.fl., 2015). Exempelvis kan osäkerhet finnas kring vilka beteenden som är lämpliga, förväntade, belönande och bestraffande inom den nya organisationen (Chao, 2012). Hur den nya professionella etableras i en organisation har konsekvenser för såväl den nya individen som för den organisation som träder in i. För den nya professionella ses effekter på hälsan, där initiala upplevelser av stress kan öka eller minska över tid och medföra en ökad eller minskad risk för att utveckla symptom på utmattning (eng. burnout) så långt som tre år senare (Frögéli m.fl., 2019). För organisationen får den nya professionellas etablering effekter i och med att den påverkar såväl den nya professionellas arbetsprestationer som sannolikhet för att hen kommer att välja att stanna på det nya jobbet eller gå vidare till annan tjänst (Saks m.fl., 2007). Ytterligare vet vi att det bidrar till en ökad arbetstillfredsställelse och ökad tilltro till den egna kompetensen (Bauer, 2010). Sett till den nyanställdes arbetsprestation, kompetens och arbetstillfredsställelse så verkar de tre första månaderna vara särskilt viktiga (Bauer m.fl., 2007; Saks m.fl., 2007; Saks & Gruman, 2018).

Processen att socialiseras in i den nya organisationen kallas vanligen för *organisatorisk socialisering* och innebär att en medarbetare lär sig nya färdigheter och anpassar sitt beteende efter de sociala regler som finns inom organisationen (Klein m.fl., 2015). Den organisatoriska socialiseringen vid nyanställning tar en medarbetare från att vara utanför till att bli en del av organisationen (Bauer m.fl., 2007). Socialiseringen är en kontinuerlig process inom individen som sträcker sig över individens livstid vid kontakt med organisationer (Klein m.fl., 2015). Den organisatoriska socialiseringsprocessen har beskrivits som bestående av tre delar (Figur 1). Sist i modellen presenteras de långsiktiga (distala) utfallen av organisatorisk socialisering. Här ligger fokus som tidigare nämnt på arbetsprestation, arbetstillfredsställelse, engagemang och personalomsättning. I mitten av modellen presenteras själva indikatorerna på att en individ blir etablerad i organisationen (kallas också indikatorer på anpassning, socialiseringsprocesser eller proximala utfall). De viktigaste indikatorerna på en lyckad socialisering är utveckling av rollklarhet, kompetens och social inkludering samt minskad stress. Först i modellen presenteras slutligen de faktorer som ger upphov till den nya professionellas socialisering och utvecklingen av de proximala och distala utfallen. Här förekommer individens egna proaktiva beteenden som en viktig faktor, men också organisationens socialiseringstaktiker, även kallade onboardingstrategier.

**Figur 1**

Modell för socialiseringsprocessen av en nyanställd (Bauer m.fl., 2007, s. 200; Gustavsson m.fl., 2020).

Onboarding kan mer specifikt definieras som ”formella och informella program och riktlinjer som används av en organisation för att främja anpassning och socialisering av en nyanställd” (Klein m.fl., 2015). Till skillnad från socialiseringsprocessen, som är en ständigt pågående process, så startar onboardingprocessen när en person blir anställd och pågår under en begränsad tid därefter. Onboardingprocessen kan betraktas som en process inom organisationen (Klein m.fl., 2015) till skillnad från socialiseringsprocessen som kan betraktas som en process inom individen (Klein m.fl., 2015; Van Maanen & Schein, 1979). Exempel på onboardingstrategier är bland annat att organisationen avsätter extra tid för den nyanställde till att utföra uppgifter, fika med en kollega eller att den nyanställde ges återkoppling på dennes arbetsinsats (Bauer, 2010, s. 201; Hedberg m.fl., 2018).

Hur många, vilka och när onboardingstrategier sätts in skiljer sig mellan olika organisationer. Fler strategier verkar bidra till en bättre socialisering men det finns fortfarande stora kunskapsluckor att fylla (Klein m.fl., 2015). När onboardingstrategier har störst effekt på individens socialisering är inte heller klarlagt. Det finns indikationer på att det inte finns ett tydligt samband som visar att onboardingstrategier är mer effektiva ju tidigare de sätts in (Klein m.fl., 2015). Vidare finns det inte ett sammanhållet ramverk för att studera vilka onboardingstrategier som sätts in vilket leder till problem med att jämföra resultatet av olika studier med varandra (Klein m.fl., 2015). Det finns studier som visar att det antal insatser som erbjuds nya professionella minskar snabbt över tid och att en stor del (mellan 35–55%) av insatserna är uppmuntrade av arbetsgivaren men inte obligatoriska att delta i (Klein m.fl., 2015). Ytterligare en studie har visat att det är vanligare med insatser som är fokuserade på att främja den nya professionellas rollklarhet, men betydligt ovanligare med insatser för att främja nys social inkludering (Gustavsson m.fl., 2020). Utifrån denna bakgrund avser den studie som presenteras i föreliggande rapport att undersöka förekomsten av introduktionsstrategier (onboardingstrategier) för nya professionella inom svenskt näringsliv.

## 3 Metod

### 3.1 Studiedesign och studiedeltagare

Studien är genomförd med en intensiv longitudinell studiedesign. Studiens genomförande har godkänts av Etikprövningsmyndigheten (dnr: 2019-05812). Deltagare i studien rekryterades då de var på sin sista termin av utbildning alt. då de nyligen tagit examen men inte ännu påbörjat sin första tjänst. Rekryteringen genomfördes genom annonsering på sociala medier, samt via studentorganisationer och fackförbund per e-post. Ingen ekonomisk kompensation eller liknande erbjöds någon av deltagarna för medverkan i studien.

Data samlades in genom enkät- och datainsamlingsverktyget KI Survey (*Artologik Survey&Report*, 2017) för mobil, dator eller läsplatta. En gång per vecka under de 13 första veckorna efter starten på den första anställningen efter examen skickades en digital enkät till deltagarna via mail. De deltagare som inte hade besvarat enkäten inom ett respektive fyra dygn erhöll påminnelser via mail. Varje enkät var aktiv och gick att besvara under en veckas tid, till dess att nästa veckas enkät skickades ut. För mer detaljer kring studiens upplägg hänvisas läsaren till studiens tekniska rapport (Jenner et al., 2022). Inklusionskriterium för deltagande i studiens analyser utgjordes av att man vid minst ett av studiens 13 datainsamlingstillfällen besvarade studiens frågeformulär för kartläggning av förekomst av onboardingstrategier<sup>2</sup>.

Studien deltagare utgjordes av 242 personer med en medelålder på 35,56 år (SD = 3,42 år). Av dessa var 148 kvinnor (M = 35,31 år, SD = 3,82 år), 90 män (M = 36,03 år, SD = 2,43 år) och två personer med övrig könstillhörighet (M = 32,50 år, SD = 7,78 år). Två deltagare har inte angivit könstillhörighet och 11 personer har inte angivit ålder. Majoriteten av deltagarna (74,8%) var ingenjörer. Samtliga deltagare har givit informerat samtycke före sitt deltagande i studien.

En a priori poweranalys genomfördes för att undersöka minsta antal deltagare som behövdes för att kunna belägga en statistiskt signifikant förändring (utveckling) inom individer över 13 veckors tid. Analysen visade att minsta antal deltagare som krävdes för 80 % power var 300 stycken.

---

<sup>2</sup> Då studien genomfördes under år 2020 då pandemin av Covid-19 hade en omfattande påverkan på arbetslivet behövde respondenter också besvarat en fråga kring var man i huvudsak arbetat under den senaste veckan – på distans, på plats eller lika mycket på plats som på distans för att inkluderas i analyser. Detta för att kunna genomföra en sekundär analys kring ev skillnad i förekomst av onboardingstrategier för de som arbetat på plats eller på distans. Den sekundära frågeställningen ingick i den kandidatuppsats som ligger till grund för föreliggande rapport men har exkluderats ur den aktuella rapporten. Den intresserade läsaren kan kontakta författarna för att få ta del av uppsatsen.

### 3.2 Instrument

Studien har kartlagt förekomst av onboardingstrategier genom användande av en skala, Organizational socialization scale (OSS), som är en reviderad version av den tidigare Organizational socialization tactics-(OST)-skalan (Hedberg m.fl., 2018). Skalan omfattar 21 organisatoriska onboardingstrategier inriktade på att stötta utvecklingen av rollklarhet, kompetens och social inkludering. De 21 introduktionsstrategierna redovisas i Tabell 1.

**Tabell 1**

**Studerade onboardingstrategier. Kod/nummer (#), fråga så som den presenterats i enkät för datainsamling samt förkortad version som används i rapporten**

#	Innehåll fråga	Förkortad version i rapporten
1	Har någon tydliggjort dina arbetsuppgifter med dess innehåll och omfattning?	Info om innehåll och omfattning
2	Har någon uppmuntrat dig att ställa frågor?	Uppmuntrad att ställa frågor
3	Har någon hjälpt dig med att se olika perspektiv på dina upplevelser i arbetet?	Hjälpt att ta olika perspektiv
4	Har någon hjälpt dig att reflektera över din yrkesroll?	Reflekterat över yrkesroll
5	Har någon gett dig feedback på ditt arbete?	Fått feedback
6	Har du kunnat prata med någon om att vara ny på arbetsplatsen?	Fått tala om att vara ny
7	Har någon informerat om hur ditt ansvar för arbetsuppgifter avgränsas mot dina kollegors ansvar?	Info om ansvar och avgränsning
8	Har någon informerat om arbetsprocesser och rutiner för arbetet?	Info om arbetsprocesser och rutiner
9	Har någon hjälpt dig att planera genomförandet av ditt arbete?	Hjälpt att planera arbetet
10	Har någon hjälpt dig att prioritera bland dina arbetsuppgifter?	Hjälpt att prioritera bland uppgifter
11	Har du (i jämförelse med mer erfarna kollegor) fått extra tid till arbetsuppgifter eller fått fokusera på en sak i taget?	Fokusera på en sak i taget
12	Har du blivit stöttad i att ta dig an en uppgift för att utveckla färdigheter?	Stöd för att utveckla färdigheter
13	Har du deltagit i någon utbildningsaktivitet som anordnats särskilt för dig som nyanställd?	Deltagit i utbildning
14	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)?	Optimerat omfattningen av uppgifter
15	Har du gått bredvid eller ”skuggat” någon för att observera hur arbetet utförs?	Gått bredvid eller skuggat
16	Har du använt dig av stödmaterial (t.ex. instruktionsvideos / manualer / lathundar / checklistor)?	Använt informationsmaterial
17	Har du fått en strukturerad avstämning kring hur det	Strukturerad avstämning



går för dig?		
18	Har någon efterfrågat dina synpunkter på hur organisationen möjliggjort för dig att komma in i din nya roll?	Efterfrågat dina synpunkter
19	Har din arbetsplats avsatt arbetstid till att nyanställda ska få lära känna sina kollegor?	Avsatt arbetstid för att lära känna kollegor
20	Har du blivit tillfrågad om att delta vid fika eller lunch	Tillfrågad om delta vid fika/lunch
21	Har du blivit tillfrågad om att delta vid en after-work?	Tillfrågad om att delta vid after-work

Data som presenteras i denna rapport utgör en liten del av ett större testbatteri innehållande totalt 20 skalor och 96 frågor (Jenner et al., 2022). Uppskattad tid som krävdes för att besvara enkäterna var ungefär 10 minuter per tillfälle. Utöver OSS-skalan samlades ingick även frågor om händelser under den första arbetsdagen, mottagandet på arbetsplatsen, förkunskap, uppgifter om arbete på plats eller på distans, branschtillhörighet, arbetsgivare och anställningsform. Insamlade data som inte används i denna studie används i andra studier med andra frågeställningar. Studien är inte förregistrerad. Anonymiserade data kan göras tillgängliga vid förfrågan.

### 3.3 Dataanalys

En bortfallsanalys har genomförts för att undersöka om bortfallet av deltagare kunde antas vara slumpmässigt. Detta har kontrollerats genom envägs-ANOVA där antal svarstillfällen utgjorde den beroende variabeln och en mängd olika personliga faktorer (kön, ålder, civilstånd, huruvida de har hemmavarande barn eller inte, hur förberedda de upplever sig vara på sitt kommande yrke, om personen är ingenjör eller ej, allmänt hälsotillstånd samt om deltagaren har utrikesfödda föräldrar) inkluderades som oberoende variabler. Det har även kontrollerats för om antalet onboardingstrategier som deltagarna tagit del av vecka 1–5 kan förklara bortfallet av deltagare.

En analys av utvecklingskurvor (*eng.* latent growth curve analysis) (Gueorguieva & Krystal, 2004) har genomförts för att undersöka förekomst och utveckling av förekomst av respektive onboardingstrategi över tid. Analysen har genomförts i statistikprogrammet Mplus (Muthén & Muthén, 2017) där en linjär samt en kvadratisk modell har prövats. I de fall resultatet för den kvadratiske effekten har funnits vara statistiskt signifikant är det detta resultat som redovisas. I analysen har intercept och lutning (utveckling över tid/månad) inkluderats som både fasta (*eng.* fixed) och slumpmässiga (*eng.* random) variabler. Tre frågor har analyserats för var och en av de 21 insatserna:

- (1) Hur stor andel av studiens deltagare får ta del av respektive strategi under studiens första vecka?
- (2) Sker det någon förändring i hur stor andel av studiens deltagare som får ta del av respektive strategi under studiens 13 veckor (och vad är förekomsten av respektive strategi under var och en av de 13 veckorna)?

- (3) Är takten med vilken en eventuell förändring av förekomsten av strategier sker konstant eller sker det en ökning/minskning av utvecklingstakten under studieperioden?

## 4 Resultat

Antal svarande studiedeltagare sjönk relativt konsekvent under studieperioden med undantag för vecka 8 och 11 där antalet svarande steg något från den föregående veckan. Det totala antalet svarande vecka 1 var 203 (84% av studiedeltagarna) vilket sjönk till 83 (34% av studiedeltagarna) vecka 13. Antal samt andel studiedeltagare som svarat respektive vecka är presenterade i Tabell 2. Bortfallsanalysen visade inte på några signifikanta samband mellan någon av de personliga faktorerna, gruppvariablerna eller antalet initiala onboardingstrategier och antalet svarstillfällen. Bortfallet antas därför inte vara systematiskt utifrån dessa variabler.

<b>Antal svarande deltagare samt andel (i procent) av samtliga studiedeltagare vecka för vecka</b>					
<b>Vecka</b>	<b>Antal svarande (%)</b>	<b>Vecka</b>	<b>Antal svarande (%)</b>	<b>Vecka</b>	<b>Antal svarande (%)</b>
1	203(84%)	6	111(46%)	11	87(36%)
2	172(71%)	7	93(38%)	12	84(35%)
3	154(64%)	8	97(40%)	13	83(34%)
4	132(55%)	9	90(37%)		
5	119(49%)	10	83(34%)		

I Tabell 3 finns resultaten av analyser av utvecklingskurvor för respektive strategi. I tabellens första avsnitt presenteras resultaten av prövningarna av ingångsvärden och i tabellens andra avsnitt presenteras resultaten av prövningarna av förändring över tid. I tabellens tredje avsnitt presenteras slutligen resultaten av prövningarna av kvadratiska effekter. Resultaten kommenteras i relation till var och en av de tre analytiska frågeställningarna efter tabellen.

Tabell 3									
Medelvärden av ingångsvärde, utveckling och kvadratisk effekt med tillhörande estimat									
OSS	Ingångsvärde			Utveckling			Kvadratisk effekt		
	Estimat	S.E	p	Estimat	S.E	p	Estimat	S.E	p
1	0.731	0.028	0.001	-0.098	0.045	0.029	0.011	0.015	0.439
2	0.958	0.014	0.001	-0.209	0.042	0.001	0.040	0.016	0.011
3	0.571	0.031	0.001	-0.099	0.049	0.042	0.011	0.016	0.501
4	0.433	0.029	0.001	-0.116	0.043	0.007	0.021	0.015	0.158
5	0.548	0.034	0.001	0.207	0.052	0.001	-0.060	0.018	0.001
6	0.856	0.023	0.001	-0.166	0.045	0.001	0.019	0.015	0.218
7	0.392	0.031	0.001	0.063	0.046	0.173	-0.029	0.016	0.065
8	0.822	0.024	0.001	-0.221	0.042	0.001	0.040	0.014	0.004
9	0.612	0.029	0.001	-0.032	0.046	0.484	-0.008	0.016	0.599
10	0.554	0.032	0.001	-0.071	0.045	0.119	0.011	0.015	0.463
11	0.914	0.018	0.001	-0.180	0.040	0.001	0.029	0.014	0.030
12	0.880	0.021	0.001	-0.108	0.042	0.010	0.010	0.015	0.475
13	0.683	0.030	0.001	-0.436	0.051	0.001	0.100	0.018	0.001
14	0.394	0.031	0.001	0.004	0.047	0.936	-0.007	0.015	0.629
15	0.475	0.032	0.001	-0.192	0.043	0.001	0.035	0.014	0.013
16	0.854	0.023	0.001	-0.210	0.037	0.001	0.026	0.013	0.050
17	0.447	0.030	0.001	-0.130	0.045	0.004	0.023	0.014	0.107
18	0.369	0.030	0.001	-0.141	0.042	0.001	0.027	0.014	0.058
19	0.478	0.032	0.001	-0.202	0.046	0.001	0.035	0.015	0.021
20	0.937	0.017	0.001	-0.165	0.031	0.001	0.049	0.011	0.001
21	0.429	0.031	0.001	-0.082	0.047	0.078	0.030	0.016	0.057

#### 4.1 Hur stor andel av studiens deltagare får ta del av respektive strategi under studiens första vecka?

I första avsnittet av Tabell 3 presenteras resultaten av prövningarna av de statistiska modellernas ingångsvärde (estimat, standard error och p-värde för respektive strategi). Estimaten svarar mot deltagarnas rapporter om förekomst av strategier under vecka 1 på arbetet. De fem vanligaste strategierna under den första veckan på jobbet var att ha blivit uppmuntrad att ställa frågor (strategi 2), att ha blivit tillfrågad om att delta vid fika/lunch (strategi 20), att ha fått tid för att kunna fokusera på en sak i taget (strategi 11), att ha fått stöd i att ta sig an en uppgift för att utveckla färdigheter (strategi 12) samt att ha fått tala om att vara ny på arbetsplatsen (strategi 6). Nästan samtliga deltagare, 95.8%, rapporterade att de blivit uppmuntrade att ställa frågor och ungefär nio av tio rapporterade förekomst av de övriga fyra strategierna.

De fem strategier som var minst vanligt förekommande var att ha blivit tillfrågad om synpunkter på hur organisationen möjliggjort för en att komma in i den nya rollen (strategi 18), att ha fått information om ansvar och avgränsningar för arbetsuppgifter (strategi 7), att ha fått innehåll och omfattning av arbetsuppgifter anpassade utifrån behov (strategi 14), att ha blivit tillfrågad att delta vid en after-work (strategi 21),

samt att ha fått reflektera över yrkesrollen (strategi 4). Endast omkring var fjärde studiedeltagare rapporterade att de fått ta del av dessa strategier under den första veckan på jobbet. I Tabell 3, avsnitt ”Ingångsvärde”, kan läsaren själv ta del av den andel av studiegruppen som fått ta del av respektive strategi under den första veckan efter anställningens start.

#### **4.2 Sker det någon förändring i hur stor andel av studiens deltagare som får ta del av respektive strategi under studiens 13 veckor?**

I den mellersta sektionen av Tabell 3 presenteras resultaten av de statistiska prövningarna av förekomst av förändring över tid (vecka för vecka) för respektive strategi (estimat, standard error och p-värde för utveckling av respektive strategi).

De fem strategier för vilka den största förändringen kunde ses vecka för vecka var att ha fått delta i utbildning (strategi 13), att ha fått information om arbetsprocesser och rutiner (strategi 8), att ha fått ta del av informationsmaterial (strategi 16), att ha fått uppmuntran att ställa frågor (strategi 2) och att ha fått feedback (strategi 5). För de första fyra innebar förändringen en minskning i förekomst av strategierna i studiegruppen över tid. För den sista innebar förändringen en ökning i förekomst av strategin över tid.

För fem av studiens 21 strategier sågs ingen förändring över tid (vilket indikeras av ett p-värde över 0.05). Andelen deltagare som fick ta del av dessa strategier höll sig därmed i princip konstant genom studiens 13 veckor. Dessa strategier var att fått innehåll och omfattning av arbetsuppgifter anpassade utifrån behov (strategi 14), att ha fått hjälp att planera arbetet (strategi 9), att ha fått information om ansvar och avgränsningar för arbetsuppgifter (strategi 7), att ha fått hjälp att prioritera bland uppgifter (strategi 10) samt att ha blivit tillfrågad om att delta vid fika eller lunch (strategi 21).

Utifrån utvecklingsestimaten går det att beräkna den andel (estimerade medelvärden) av studiegruppen som tagit del av varje strategi vecka för vecka under studiens 13 veckor. Dessa andelar presenteras i Tabell 4. Det var ingen onboardingstrategi som samtliga (100%) av studiens deltagare fick ta del av under en och samma vecka. Som mest rapporterade 95.8% ( $0.958 \times 100$ ) av deltagarna förekomst av en strategi under en enskild vecka (strategi 2 under vecka 1). Det var heller ingen strategi som inte rapporterades av någon deltagare under någon enskild vecka (och alltså ingen strategi som har ett 0.001 värde). Som minst var det 18.2% ( $0.182 \times 100$ ) av studiens deltagare som att de fått ta del av alla strategier under studiens alla studieveckor.

**Tabell 4**

**Alla veckor och alla strategier: Estimerade medelvärden vilka kan tolkas som andelar av studiedeltagare som fått ta del av respektive strategi.**

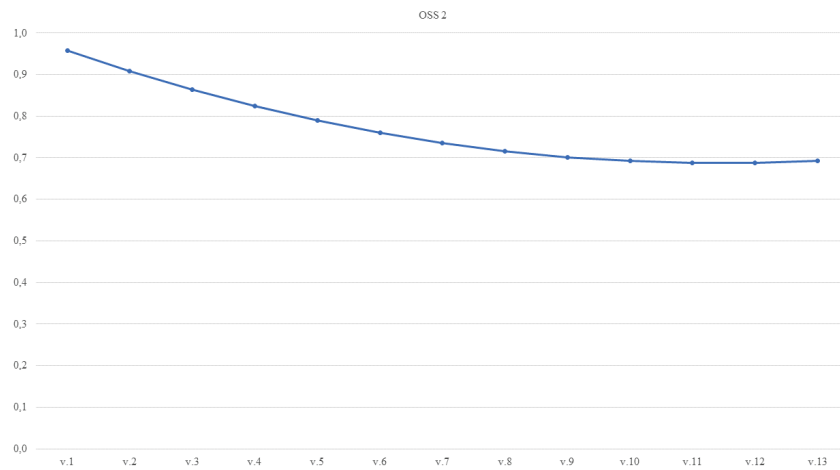
Vecka													
OSS	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
1	0.731	0.708	0.685	0.665	0.645	0.627	0.611	0.596	0.582	0.570	0.559	0.550	0.542
2	0.958	0.908	0.864	0.824	0.790	0.760	0.735	0.716	0.701	0.692	0.687	0.688	0.693
3	0.571	0.547	0.524	0.503	0.483	0.464	0.447	0.430	0.416	0.402	0.390	0.379	0.370
4	0.433	0.405	0.380	0.357	0.338	0.321	0.306	0.295	0.285	0.279	0.275	0.274	0.276
5	0.548	0.596	0.636	0.669	0.694	0.712	0.722	0.724	0.719	0.707	0.687	0.659	0.624
6	0.856	0.815	0.777	0.742	0.708	0.677	0.649	0.622	0.598	0.577	0.557	0.540	0.526
7	0.392	0.406	0.416	0.423	0.426	0.425	0.421	0.413	0.402	0.387	0.368	0.346	0.320
8	0.822	0.769	0.721	0.679	0.641	0.608	0.581	0.558	0.540	0.528	0.520	0.518	0.520
9	0.612	0.604	0.594	0.583	0.572	0.559	0.545	0.530	0.514	0.497	0.479	0.459	0.439
10	0.554	0.537	0.521	0.507	0.494	0.483	0.473	0.465	0.457	0.452	0.447	0.444	0.443
11	0.914	0.871	0.831	0.795	0.763	0.735	0.710	0.689	0.672	0.658	0.648	0.642	0.639
12	0.880	0.854	0.829	0.805	0.783	0.762	0.742	0.723	0.706	0.690	0.675	0.662	0.650
13	0.683	0.580	0.490	0.413	0.347	0.295	0.255	0.227	0.212	0.209	0.219	0.242	0.277
14	0.394	0.394	0.394	0.393	0.390	0.387	0.383	0.378	0.372	0.365	0.357	0.349	0.339
15	0.475	0.429	0.388	0.351	0.318	0.289	0.265	0.245	0.230	0.219	0.212	0.210	0.212
16	0.854	0.803	0.755	0.711	0.670	0.632	0.597	0.565	0.537	0.512	0.490	0.471	0.455
17	0.447	0.416	0.388	0.362	0.340	0.320	0.304	0.290	0.279	0.271	0.266	0.264	0.265
18	0.369	0.336	0.305	0.279	0.255	0.235	0.218	0.204	0.193	0.186	0.183	0.182	0.185
19	0.478	0.430	0.386	0.346	0.311	0.280	0.254	0.231	0.214	0.200	0.191	0.187	0.186
20	0.937	0.899	0.867	0.841	0.821	0.807	0.800	0.798	0.803	0.814	0.831	0.854	0.883
21	0.429	0.410	0.395	0.384	0.376	0.372	0.373	0.376	0.384	0.395	0.410	0.429	0.451

I Figur 2.1-2.21 nedan presenteras grafer över estimerade medelvärden för varje strategi och vecka.

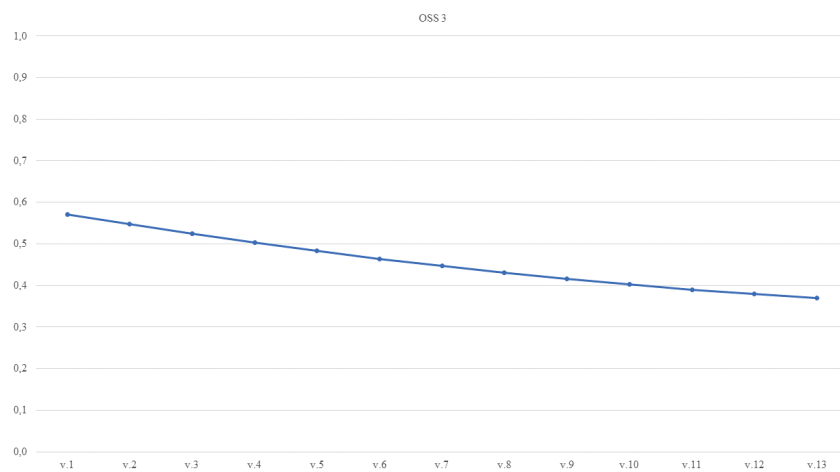


**Figur 2.1**

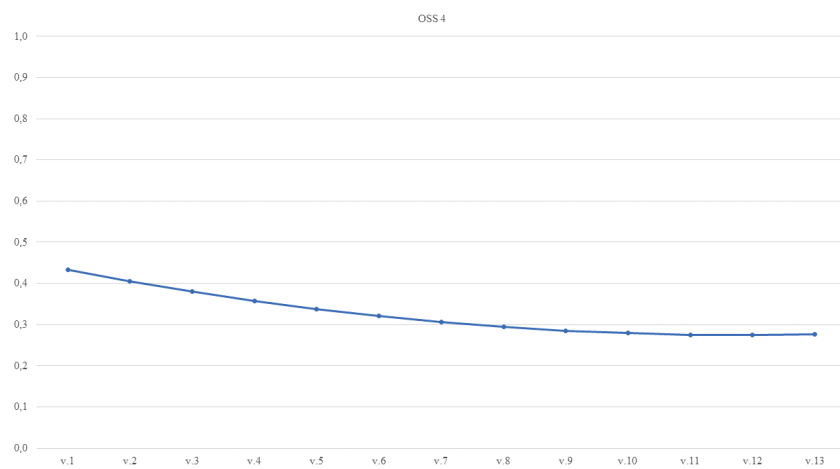
Estimerade medelvärden för OSS1 – Info om innehåll och omfattning, vecka för vecka.

**Figur 2.2**

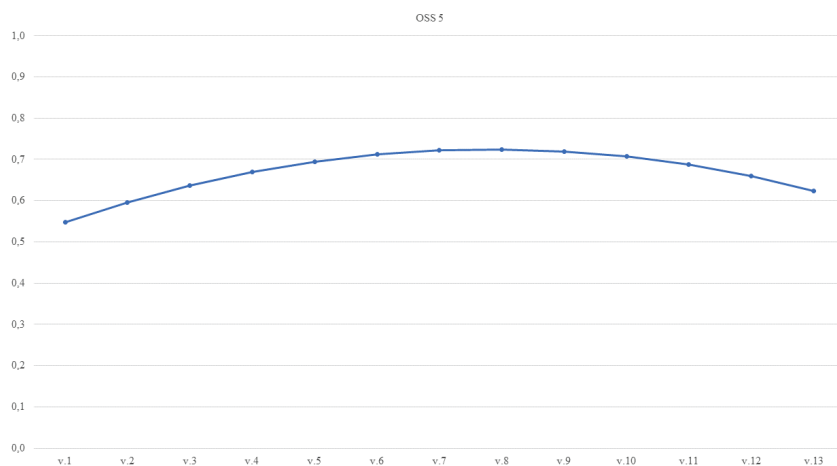
Estimerade medelvärden för OSS2 – Uppmuntrad att ställa frågor, vecka för vecka.

**Figur 2.3**

Estimerade medelvärden för OSS3 – Hjälp att ta olika perspektiv, vecka för vecka.

**Figur 2.4**

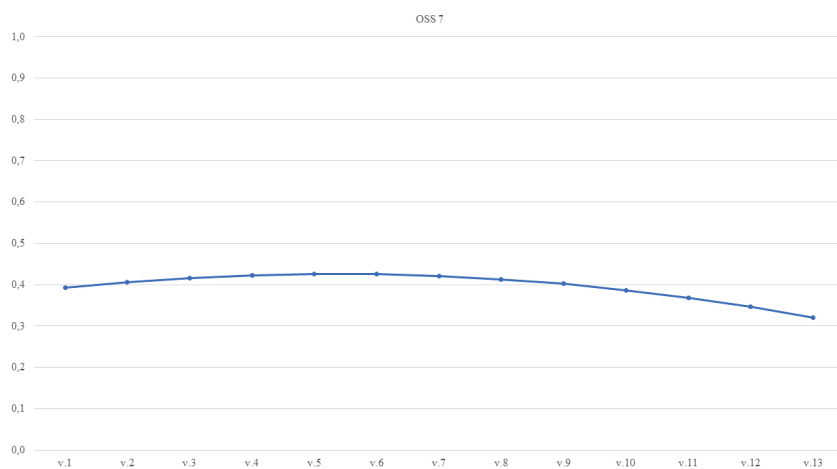
Estimerade medelvärden för OSS4 – Reflekterat över yrkesroll, vecka för vecka.



**Figur 2.5**  
Estimerade medelvärden för OSS5 – Fått feedback, vecka för vecka.

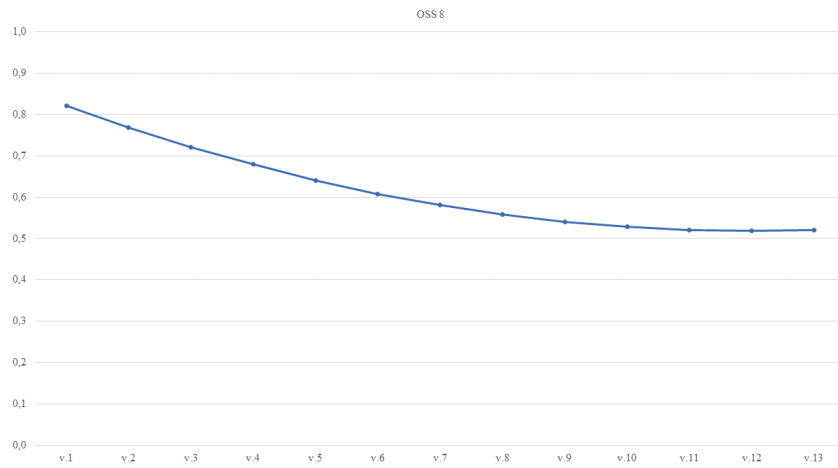


**Figur 2.6**  
Estimerade medelvärden för OSS6 – Fått tala om att vara ny, vecka för vecka.

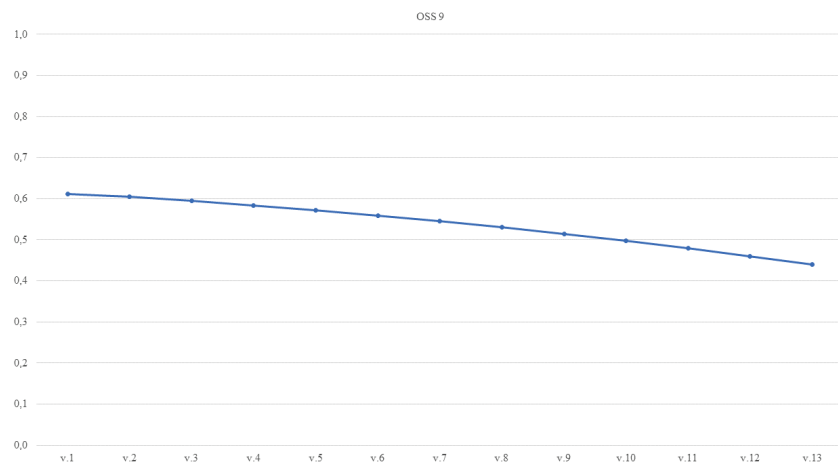


**Figur 2.7**  
Estimerade medelvärden för OSS7 – Info om ansvar och avgränsning, vecka för vecka.

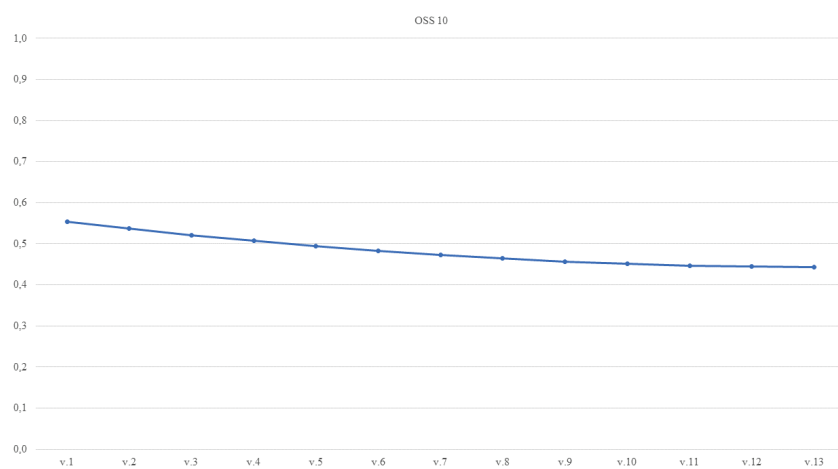


**Figur 2.8**

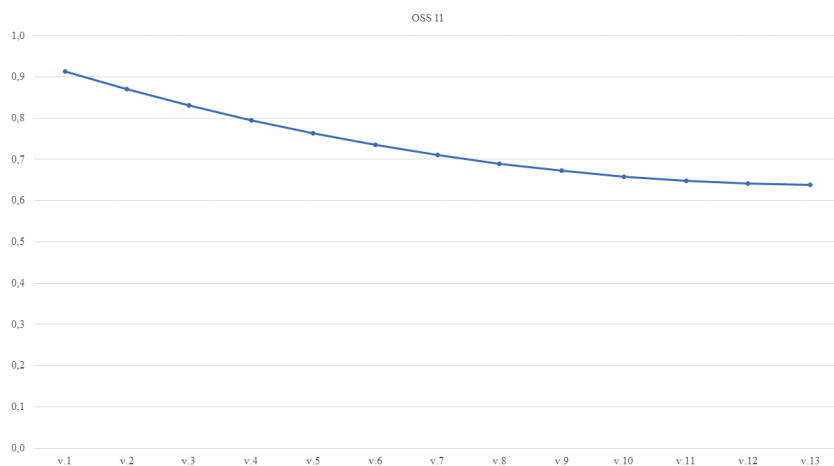
Estimerade medelvärden för OSS8 – Info om arbetsprocesser och rutiner, vecka för vecka.

**Figur 2.9**

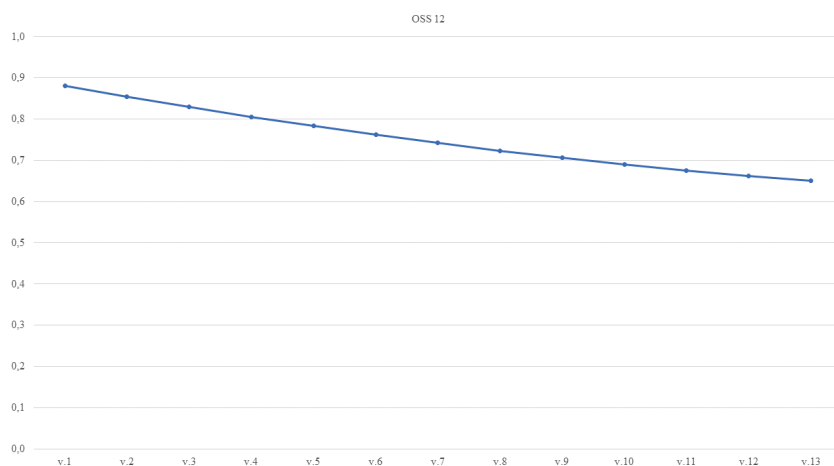
Estimerade medelvärden för OSS9 – Hjälp att planera arbetet, vecka för vecka.

**Figur 2.10**

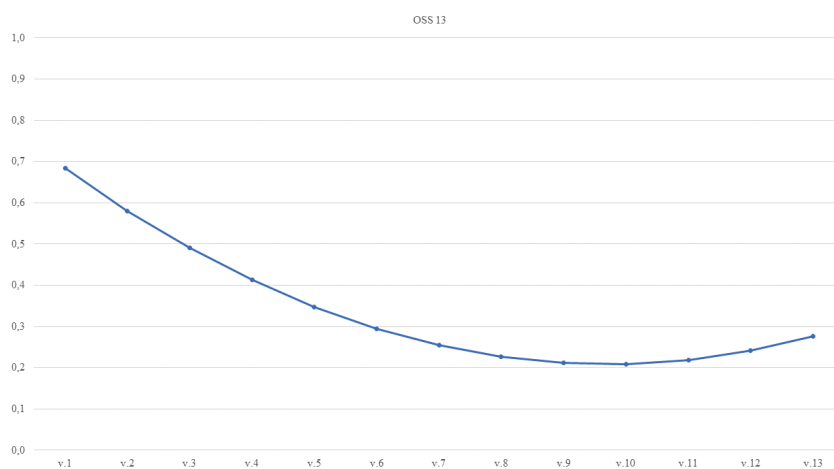
Estimerade medelvärden för OSS10 – Hjälp att prioritera bland uppgifter, vecka för vecka.



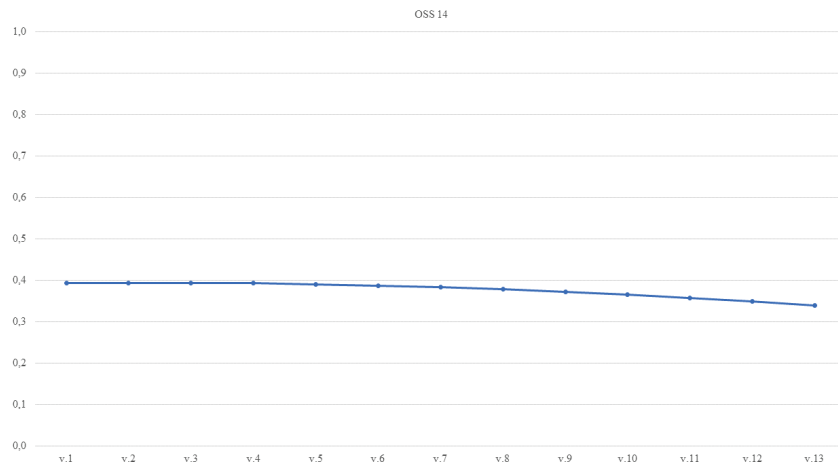
**Figur 2.11**  
Estimerade medelvärden för OSS11 – Fokusera på en sak i taget, vecka för vecka.



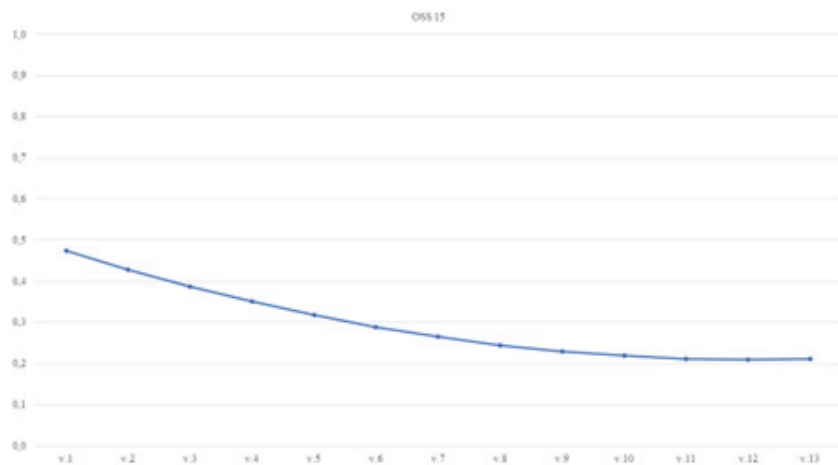
**Figur 2.12**  
Estimerade medelvärden för OSS12 – Stöd för att utveckla färdigheter, vecka för vecka.



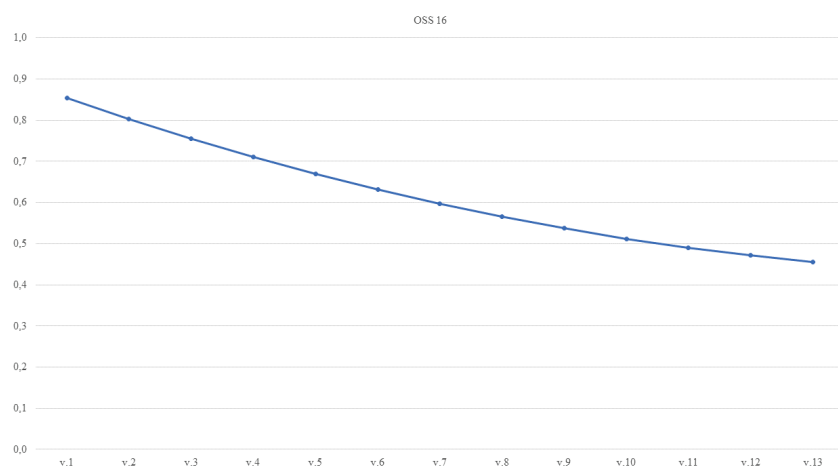
**Figur 2.13**  
Estimerade medelvärden för OSS13 – Deltagit i utbildning, vecka för vecka.

**Figur 2.14**

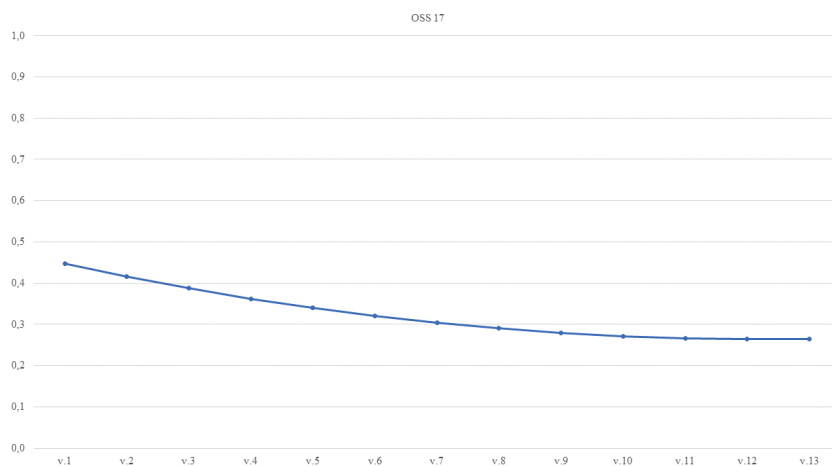
Estimerade medelvärden för OSS14 – Optimerat omfattningen av uppgifter, vecka för vecka.

**Figur 2.15**

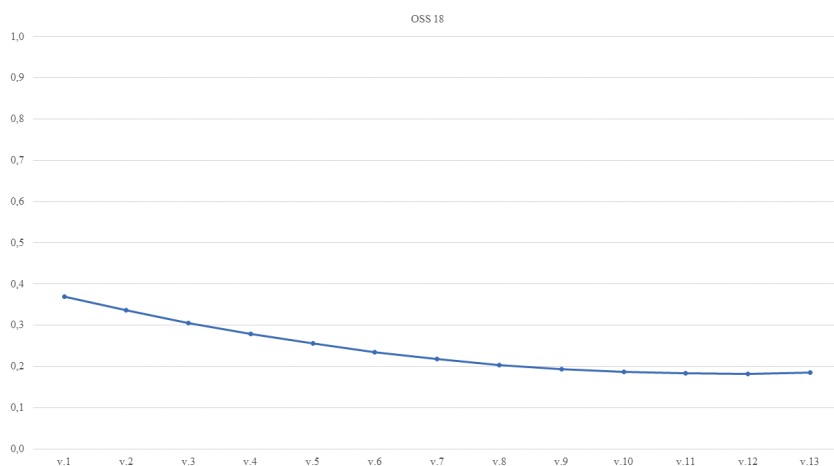
Estimerade medelvärden för OSS15 – Gått bredvid eller skuggat, vecka för vecka.

**Figur 2.16**

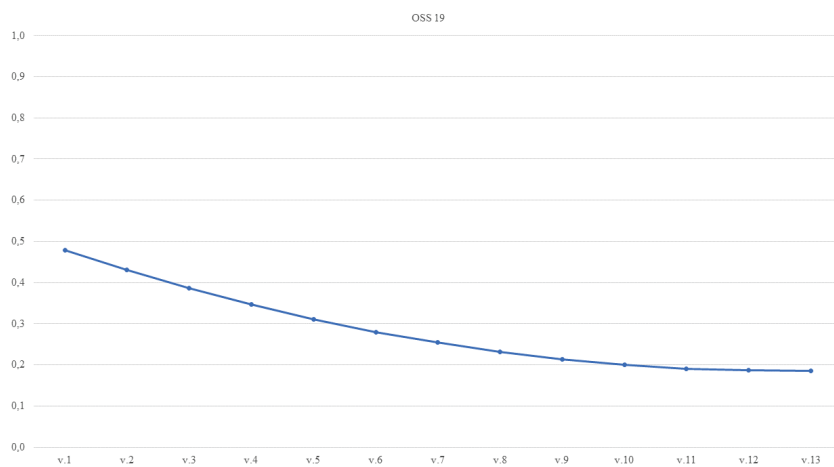
Estimerade medelvärden för OSS16 – Använt informationsmaterial, vecka för vecka.



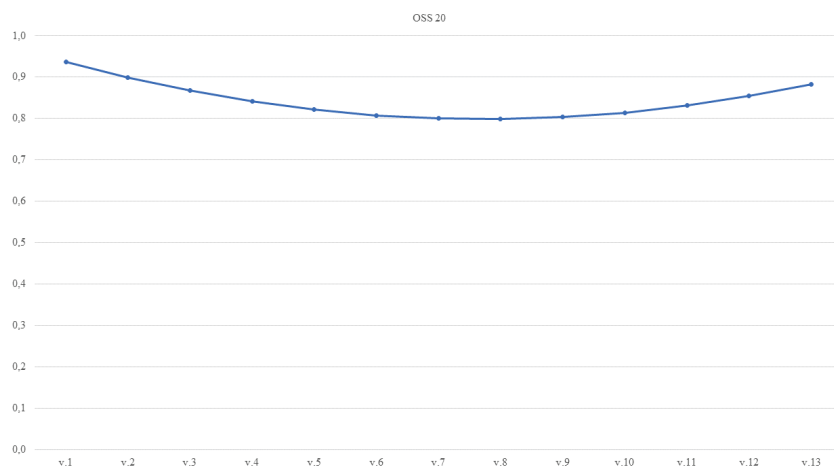
**Figur 2.17**  
Estimerade medelvärden för OSS17 – Strukturerad avstämning, vecka för vecka.



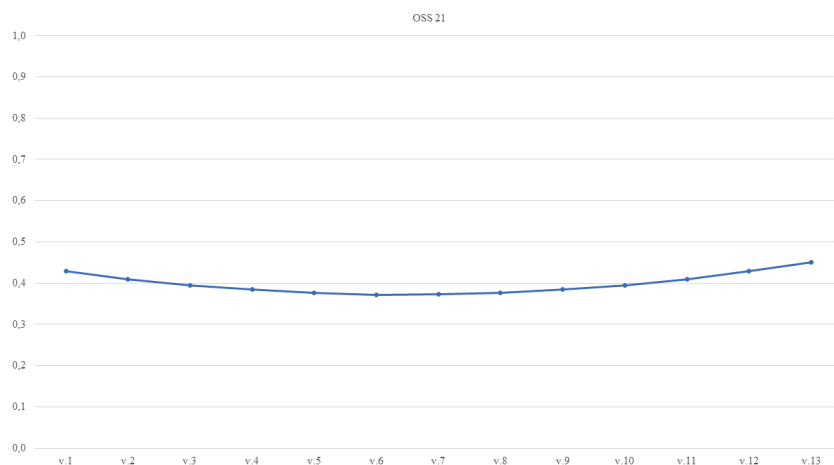
**Figur 2.18**  
Estimerade medelvärden för OSS18 – Efterfrågat dina synpunkter, vecka för vecka.



**Figur 2.19**  
Estimerade medelvärden för OSS19 – Avsatt arbetstid för att lära känna kollegor, vecka för vecka.

**Figur 2.20**

Estimerade medelvärden för OSS20 – Tillfrågad om delta vid fika/lunch, vecka för vecka.

**Figur 2.21**

Estimerade medelvärden för OSS21 – Tillfrågad om att delta vid after-work, vecka för vecka.

I Tabell 5 och 6 presenterar vi samma uppgifter som i Tabell 4 men på ett annat sätt. Nu har vi i stället grupperat strategierna vecka för vecka baserat på den andel som rapporterat att de fått ta del av respektive strategi. Vi presenterar också strategierna med de förkortade beskrivningar som vi redogjort för i Tabell 1 för att underlätta för läsaren att få en helhetsbild av förekomsten och utvecklingen av strategier över tid. I Tabell 5 presenteras de strategier som varannan eller färre av studiens deltagare fick ta del av vecka för vecka. I Tabell 6 presenteras de strategier som mer än varannan deltagare fick ta del av vecka för vecka.

<b>Tabell 5</b>			
<b>De strategier som varannan eller färre av studiens deltagare fått ta del av vecka 1-13 fördelat på grupper om 1-10%, 11-30% och 31-50% av deltagarna.</b>			
<b>Vecka</b>	<b>0-10%</b>	<b>11-30</b>	<b>31-50%</b>
<b>1</b>			Reflekterat över yrkesroll Info om ansvar och avgränsning Optimerat omfattningen av uppgifter Gått bredvid eller skuggat Strukturerad avstämning Efterfrågat dina synpunkter Avsatt arbetstid för att lära känna kollegor Tillfrågad om att delta vid after-work
<b>2</b>			Reflekterat över yrkesroll Info om ansvar och avgränsning Optimerat omfattningen av uppgifter Gått bredvid eller skuggat Strukturerad avstämning Efterfrågat dina synpunkter Avsatt arbetstid för att lära känna kollegor Tillfrågad om att delta vid after-work
<b>3</b>		Efterfrågat dina synpunkter	Reflekterat över yrkesroll Info om ansvar och avgränsning Deltagit i utbildning Optimerat omfattningen av uppgifter Gått bredvid eller skuggat Strukturerad avstämning Avsatt arbetstid för att lära känna kollegor Tillfrågad om att delta vid after-work
<b>4</b>		Efterfrågat dina synpunkter	Hjälpt att ta olika perspektiv Reflekterat över yrkesroll Info om ansvar och avgränsning Hjälpt att prioritera bland uppgifter Deltagit i utbildning Optimerat omfattningen av uppgifter Gått bredvid eller skuggat Strukturerad avstämning Avsatt arbetstid för att lära känna kollegor Tillfrågad om att delta vid after-work
<b>5</b>		Efterfrågat dina synpunkter	Hjälpt att ta olika perspektiv Reflekterat över yrkesroll info om ansvar och avgränsning Hjälpt att prioritera bland uppgifter

			<p>Deltagit i utbildning  Optimerat omfattningen av uppgifter  Gått bredvid eller skuggat  Strukturerad avstämning  Avsatt arbetstid för att lära känna kollegor  Tillfrågad om att delta vid after-work</p>
<b>6</b>		<p>Deltagit i utbildning  Gått bredvid eller skuggat  Efterfrågat dina synpunkter  Avsatt arbetstid för att lära känna kollegor</p>	<p>Hjälpt att ta olika perspektiv  Reflekterat över yrkesroll  Info om ansvar och avgränsning  Hjälpt att prioritera bland uppgifter  Optimerat omfattningen av uppgifter  Strukturerad avstämning  Tillfrågad om att delta vid after-work</p>
<b>7</b>		<p>Reflekterat över yrkesroll  Deltagit i utbildning  Gått bredvid eller skuggat  Strukturerad avstämning  Efterfrågat dina synpunkter  Avsatt arbetstid för att lära känna kollegor</p>	<p>Hjälpt att ta olika perspektiv  Info om ansvar och avgränsning  Hjälpt att prioritera bland uppgifter  Optimerat omfattningen av uppgifter  Tillfrågad om att delta vid after-work</p>
<b>8</b>		<p>Reflekterat över yrkesroll  Deltagit i utbildning  Gått bredvid eller skuggat  Strukturerad avstämning  Efterfrågat dina synpunkter  Avsatt arbetstid för att lära känna kollegor</p>	<p>Hjälpt att ta olika perspektiv  Info om ansvar och avgränsning  Hjälpt att prioritera bland uppgifter  Optimerat omfattningen av uppgifter  Tillfrågad om att delta vid after-work</p>
<b>9</b>		<p>Reflekterat över yrkesroll  Deltagit i utbildning  Gått bredvid eller skuggat  Strukturerad avstämning  Efterfrågat dina synpunkter  Avsatt arbetstid för att lära känna kollegor</p>	<p>Hjälpt att ta olika perspektiv  Info om ansvar och avgränsning  Hjälpt att prioritera bland uppgifter  Optimerat omfattningen av uppgifter  Tillfrågad om att delta vid after-work</p>
<b>10</b>		<p>Reflekterat över yrkesroll  Deltagit i utbildning  Gått bredvid eller skuggat  Strukturerad avstämning  Efterfrågat dina synpunkter  Avsatt arbetstid för att lära känna kollegor</p>	<p>Hjälpt att ta olika perspektiv  Info om ansvar och avgränsning  Hjälpt att planera arbetet  Hjälpt att prioritera bland uppgifter  Optimerat omfattningen av uppgifter  Tillfrågad om att delta vid after-work</p>
<b>11</b>		<p>Reflekterat över yrkesroll  Deltagit i utbildning  Gått bredvid eller skuggat  Strukturerad avstämning</p>	<p>Hjälpt att ta olika perspektiv  Info om ansvar och avgränsning  Hjälpt att planera arbetet  Hjälpt att prioritera bland uppgifter</p>

		Efterfrågat dina synpunkter Avsatt arbetstid för att lära känna kollegor	Optimerat omfattningen av uppgifter Använt informationsmaterial Tillfrågad om att delta vid after-work
12		Reflekerat över yrkesroll Deltagit i utbildning Gått bredvid eller skuggat Strukturerad avstämning Efterfrågat dina synpunkter Avsatt arbetstid för att lära känna kollegor	Hjälp att ta olika perspektiv Info om ansvar och avgränsning Hjälp att planera arbetet Hjälp att prioritera bland uppgifter Optimerat omfattningen av uppgifter Använt informationsmaterial Tillfrågad om att delta vid after-work
13		Reflekerat över yrkesroll Deltagit i utbildning Gått bredvid eller skuggat Strukturerad avstämning Efterfrågat dina synpunkter Avsatt arbetstid för att lära känna kollegor	Hjälp att ta olika perspektiv Info om ansvar och avgränsning Hjälp att planera arbetet Hjälp att prioritera bland uppgifter Optimerat omfattningen av uppgifter Använt informationsmaterial Tillfrågad om att delta vid after-work

**Tabell 6**

**De strategier som mer än varannan av studiens deltagare fått ta del av vecka 1-13 fördelat på grupper om 51-70%, 71-90% och 91-100% av deltagarna.**

Vecka	51-70	71-90	91-100
1	Hjälp att ta olika perspektiv Fått feedback Hjälp att planera arbetet Hjälp att prioritera bland uppgifter Deltagit i utbildning	Info om innehåll och omfattning Fått tala om att vara ny Info om arbetsprocesser och rutiner Stöd för att utveckla färdigheter Använt informationsmaterial	Uppmuntrad att ställa frågor Fokusera på en sak i taget Tillfrågad om delta vid fika/lunch
2	Info om innehåll och omfattning Hjälp att ta olika perspektiv Fått feedback Hjälp att planera arbetet Hjälp att prioritera bland uppgifter Deltagit i utbildning	Uppmuntrad att ställa frågor Fått tala om att vara ny Info om arbetsprocesser och rutiner Fokusera på en sak i taget Stöd för att utveckla färdigheter Använt informationsmaterial Tillfrågad om delta vid fika/lunch	
3	Info om innehåll och omfattning Hjälp att ta olika perspektiv Fått feedback Hjälp att planera arbetet Hjälp att prioritera bland uppgifter	Uppmuntrad att ställa frågor Fått tala om att vara ny Info om arbetsprocesser och rutiner Fokusera på en sak i taget Stöd för att utveckla färdigheter Använt informationsmaterial Tillfrågad om delta vid	



		fika/lunch	
<b>4</b>	Info om innehåll och omfattning Fått feedback Info om arbetsprocesser och rutiner Hjälp att planera arbetet	Uppmuntrad att ställa frågor Fått tala om att vara ny Fokusera på en sak i taget Stöd för att utveckla färdigheter Använt informationsmaterial Tillfrågad om delta vid fika/lunch	
<b>5</b>	Info om innehåll och omfattning Fått feedback Fått tala om att vara ny Info om arbetsprocesser och rutiner Hjälp att planera arbetet använt informationsmaterial	Uppmuntrad att ställa frågor Fokusera på en sak i taget Stöd för att utveckla färdigheter Tillfrågad om delta vid fika/lunch	
<b>6</b>	Info om innehåll och omfattning Fått tala om att vara ny Info om arbetsprocesser och rutiner Hjälp att planera arbetet Använt informationsmaterial	Uppmuntrad att ställa frågor Fått feedback Fokusera på en sak i taget Stöd för att utveckla färdigheter Tillfrågad om delta vid fika/lunch	
<b>7</b>	Info om innehåll och omfattning Fått tala om att vara ny Info om arbetsprocesser och rutiner Hjälp att planera arbetet Använt informationsmaterial	Uppmuntrad att ställa frågor Fått feedback Fokusera på en sak i taget Stöd för att utveckla färdigheter Tillfrågad om delta vid fika/lunch	
<b>8</b>	Info om innehåll och omfattning Fått tala om att vara ny Info om arbetsprocesser och rutiner Hjälp att planera arbetet Fokusera på en sak i taget Använt informationsmaterial	Uppmuntrad att ställa frågor Fått feedback Stöd för att utveckla färdigheter Tillfrågad om delta vid fika/lunch	
<b>9</b>	Info om innehåll och omfattning Uppmuntrad att ställa frågor Fått tala om att vara ny info om arbetsprocesser och	Fått feedback tillfrågad om delta vid Fika/lunch	

## Resultat

	<p>rutiner</p> <p>Hjälp att planera arbetet</p> <p>Fokusera på en sak i taget</p> <p>Stöd för att utveckla färdigheter</p> <p>Använt informationsmaterial</p>		
<b>10</b>	<p>Info om innehåll och omfattning</p> <p>Uppmuntrad att ställa frågor</p> <p>Fått feedback</p> <p>Fått tala om att vara ny</p> <p>Info om arbetsprocesser och rutiner</p> <p>Fokusera på en sak i taget</p> <p>Stöd för att utveckla färdigheter</p> <p>Använt informationsmaterial</p>	Tillfrågad om delta vid fika/lunch	
<b>11</b>	<p>Info om innehåll och omfattning</p> <p>Uppmuntrad att ställa frågor</p> <p>Fått feedback</p> <p>Fått tala om att vara ny</p> <p>info om arbetsprocesser och Rutiner</p> <p>Fokusera på en sak i taget</p> <p>Stöd för att utveckla färdigheter</p>	Tillfrågad om delta vid fika/lunch	
<b>12</b>	<p>Info om innehåll och omfattning</p> <p>Uppmuntrad att ställa frågor</p> <p>Fått feedback</p> <p>Fått tala om att vara ny</p> <p>Info om arbetsprocesser och rutiner</p> <p>Fokusera på en sak i taget</p> <p>Stöd för att utveckla färdigheter</p>	Tillfrågad om delta vid fika/lunch	
<b>13</b>	<p>Info om innehåll och omfattning</p> <p>Uppmuntrad att ställa frågor</p> <p>Fått feedback</p> <p>Fått tala om att vara ny</p> <p>Info om arbetsprocesser och rutiner</p> <p>Fokusera på en sak i taget</p> <p>Stöd för att utveckla</p>	Tillfrågad om delta vid fika/lunch	

---

färdigheter		
-------------	--	--

### **4.3 Är takten med vilken en eventuell förändring av förekomsten av strategier sker konstant eller sker det en ökning/minskning av utvecklingstakten under studieperioden?**

I den sista delen av Tabell 3 presenteras resultat av prövningar av förekomst av kvadratiska effekter vad gäller utvecklingen över tid. En kvadratisk utveckling är en utveckling vars takt inte är konstant utan den ökar (indikeras av plustecken på estimatet för den kvadratiska effekten) eller minskar (indikeras med minustecken på estimatet för den kvadratiska effekten) med tiden. Statistiskt signifikanta kvadratiska effekter kunde bekräftas för nio av studiens strategier. I sju av dessa fall visar den kvadratiska effekten att takten på en minskning som förekommer i den andel av deltagare som får ta del av strategier avtar över tid. Bland annat så kan man se att takten med vilken andelen som har fått delta i utbildning (OSS13) minskar vecka för vecka ökar över tid. I ett fall visar den kvadratiska effekten att takten på en ökning av förekomsten av en strategi avtar över tid. Detta gäller den ökande närvaron av feedback till de nya professionella.

## 5 Diskussion

Föreliggande rapport presenterar resultaten av en studie av förekomst av 21 olika onboardingstrategier för nya professionella inom svenskt näringsliv. Genom en analys av utvecklingsmönster ha tre frågor behandlats för samtliga strategier: (1) Hur stor andel av studiens deltagare får ta del av respektive strategi under studiens första vecka? (2) Sker det någon förändring i hur stor andel av studiens deltagare som får ta del av respektive strategi under studiens 13 veckor (och vad är förekomsten av respektive strategi under var och en av de 13 veckorna)? (3) Är takten med vilken en eventuell förändring av förekomsten av strategier sker konstant eller sker det en ökning/minskning av utvecklingstakten under studieperioden? Nedan kommer vi att kommentera resultaten för var och en av de tre frågorna i tur och ordning. På grund av omfattningen av materialet kommer vi endast att lyfta övergripande eller speciellt anmärkningsvärda resultat. Vi hänvisar läsare att fördjupa sig närmare i de tabeller som presenteras i rapportens resultatavsnitt för att själva bekanta sig med resultaten för specifika strategier av speciellt intresse.

### ***5.1 Hur stor andel av studiens deltagare får ta del av respektive strategi under studiens första vecka?***

Analysen av den andel av studiegruppen som fått ta del av respektive strategi under studiens första vecka visade att tre strategier hade rapporterats av över 90% av studiens deltagare. Dessa strategier handlade om att ha blivit uppmuntrad att ställa frågor, att ha blivit inbjuden att delta vid fika eller lunch och att fått mer tid än ordinarie personal för att hinna fokusera på att genomföra sina arbetsuppgifter. Ytterligare fyra strategier rapporterades av fyra av fem studiedeltagare under den första veckan. Dessa var att ha fått stöd att utveckla färdigheter, att ha fått prata om att vara ny, att ha fått ta del av informationsmaterial samt att ha fått information om arbetsprocesser och rutiner. Resultaten indikerar att organisationer inom svenskt näringsliv är medvetna om att de nya professionella har behov av att få stöd i utförandet av arbetsuppgifter såväl som att komma in i den nya arbetsgruppen.

I andra änden av analysen har vi de strategier som den minsta andelen av studiegruppen rapporterade under den första veckan på arbetet. Endast omkring fyra av tio deltagare hade blivit tillfrågade om synpunkter på hur organisationen möjliggjort för dem att komma in i den nya rollen, fått innehåll eller omfattning av arbetsuppgifter justerade utifrån behov, blivit tillfrågade att delta vid en after-work, fått stöd i att reflektera över yrkesrollen samt fått information om hur det egna ansvaret för arbetsuppgifter avgränsas mot kollegors ansvar. Då dessa strategier är viktiga för den nya professionella pekar resultaten således på att organisationer inom svenskt näringsliv behöver bli mer aktiva i att erbjuda desamma under den första veckan på arbetet.

Då det finns många olika sätt att studera vilka onboardingstrategier nyanställda får ta del av (Klein m.fl., 2015) finns det en svårighet i att jämföra resultaten av den longitudinella analysen med tidigare studier. För nya professionella i yrken med höga emotionella krav (exempelvis sjuksköterskor) har OST-skalan (Hedberg m.fl., 2018)

(en tidigare version av OSS-skalan som används i denna studie) använts (Gustavsson m.fl., 2020). I den studien rapporterade ungefär 20% av deltagarna att de fått ta del av någon strategi relaterad till sociala samvaro under den första veckan på jobbet (Gustavsson m.fl., 2020). Ungefär fyra gånger så stor andel av deltagarna i föreliggande studien rapporterade att de bjudits in till social samvaro under den första veckan på jobbet. Att det är så vanligt förkommande att ha blivit tillfrågad om att delta vid fika eller lunch samt att hälften av alla studiedeltagare har fått arbetstid avsatt för att lära känna kollegor första veckan indikerar att det finns ett större fokus på sociala strategier inom näringslivet än i yrken med höga emotionella krav. Detta är i linje med andra författares intryck om att sociala strategier är vanligt förekommande inom näringslivet (Bauer & Erdogan, 2014; Gustavsson m.fl., 2020).

## **5.2 Sker det någon förändring i hur stor andel av studiens deltagare som får ta del av respektive strategi under studiens 13 veckor (och vad är förekomsten av respektive strategi under var och en av de 13 veckorna)?**

Med några få undantag är förekomsten av strategier som störst under de första veckorna och avtar sedan i takt med att tiden går från inträdet i den nya rollen. Den största minskningen över tid förekommer för strategier som handlar om att delta i utbildning, få information om arbetsätt och rutiner och att få ta del av informationsmaterial, vilket rimligen blir allt mindre viktigt i takt med att den nya professionella etableras i den nya rollen. Även andelen som rapporterar att de fått uppmaning om att ställa frågor minskar över tid. Vecka 13 rapporterar ca sju av tio att de fortfarande uppmanas att ställa frågor. Att ställa frågor är ett exempel på en typ av proaktivt beteende som bidrar till nya professionellas etablering (Cooper-Thomas & Burke, 2012). Tidigare forskning visar att nya professionellas proaktiva beteenden är beroende av stöd från kollegor (Cooper-Thomas & Burke, 2012; Mornata & Cassar, 2018; Nifadkar et al., 2012). I den mån nya professionella uppfattar att de stör, är till besvär eller framstår som okunniga om de ställer frågor kommer det att minska deras benägenhet att göra så, vilket hindrar deras professionella etablering (Nifadkar et al. 2012). Att fortsätta bjuda in nya professionella att ställa frågor är med andra ord ett sätt genom vilket organisationen kan visa för de nya att det är ok, att de inte är till besvär, och att man vill hjälpa dem att komma på plats i den nya rollen.

Det är intressant att notera att bland de fem utvecklingsmönster som visar på den kraftigaste förändringen finns den enda strategi som har en ökning i förekomst över tid, nämligen att få feedback på sitt arbete. Detta resultat kan tolkas som att feedback uppfattas som en viktig strategi för att hjälpa nya professionella på plats i sina nya roller. Det är i linje med litteratur som pekar på feedback som en av de viktigaste strategierna för att bidra till utveckling av färdigheter (Bandura 1997).

Sammantaget kan resultaten tolkas som en indikation på att olika strategier anses olika meningsfulla som stöd för nya professionellas etablering vid olika tidpunkter under de första tre månaderna. Även tidigare studier visar på att antalet strategier går ner över tid och att strategierna ofta sätts in redan de första veckorna på arbetet för att sedan minska snabbt i frekvens (Gustavsson m.fl., 2020; Klein m.fl., 2015). Det finns

viss forskning som pekar på att fler strategier bidrar till bättre socialisering men stora kunskapsluckor kvarstår om vikten av kvantitet och timing (Klein m.fl., 2015). Tidigare studier har visat på att sambandet mellan graden av socialisering och timing av onboardingstrategier är mer komplicerat än ”ju tidigare desto bättre” (Klein m.fl., 2015). Därmed är det inte självklart att högre initiala värden är bättre för socialiseringen.

### **5.3 Är takten med vilken en eventuell förändring av förekomsten av strategier sker konstant eller sker det en ökning/minskning av utvecklingstakten under studieperioden?**

I materialet finns några exempel på kurvlinjära utvecklingsmönster som visar att förändringstakten för aktuella strategier inte är konstant. I några fall kan man se att förekomsten av strategier avtar för att sedan öka igen, eller tvärt om ökar för att sedan avta igen. Till exempel ökar takten med vilken förekomsten av utbildningsstrategier för nya professionella minskar vecka för vecka. Tvärt om minskar takten med vilken feedback till nya professionella ökar vecka för vecka. Resultaten skulle kunna tolkas som en indikation på att det finns en lyhördhet från organisationernas sida kring huruvida en strategi är meningsfull eller inte och att den påverkar förekomsten av strategier.

### **5.4 Avslutande kommentar**

Sammantaget kan det alltså konstateras att alla 21 strategier förekommer under de tre första månaderna i arbetslivet för nya professionella inom svenskt näringsliv. Detta visar att onboardingstrategier används inom svenskt näringsliv för att stötta nya professionellas etablering samt att det finns en spridning i vilka strategier olika organisationer använder sig av. Resultatet går i linje med tidigare litteratur (Klein m.fl., 2015). Att organisationers benägenhet att initiera och vidmakthålla onboardingstrategier skiljer sig från varandra stämmer överens med tidigare litteratur (Klein m.fl., 2015).

Resultaten (såväl ingångsvärde som utveckling över tid) gällande en strategi i den aktuella studien är speciellt anmärkningsvärt varför vi väljer att lyfta dem specifikt. Information om hur det egna ansvaret för arbetsuppgifter avgränsas mot kollegors ansvar var en av de strategier som den minsta andelen av gruppen fått ta del av under vecka ett på jobbet samt en av de strategier för vilken ingen statistiskt signifikant utveckling förekom under studiens 13 veckor (dock en trend mot minskade nivåer och en utvecklingstakt som ökade över tid). Aldrig mer än fyra av tio av studiens deltagare fick alltså ta del av denna strategi under en enskild vecka under de första tre månaderna på jobbet. Information kring ansvarets avgränsning är grundläggande för den nya professionella och avgörande för att veta vilka arbetsuppgifter som en förväntas ta sig an såväl som vilka arbetsuppgifter som en förväntas lämna till andra. Okunskap i frågan kan ge upphov till såväl osäkerhet som oönskad överaktivitet eller passivitet och utgör en risk för konflikter i arbetsgruppen (vare sig den nya gör för lite eller för mycket och därmed riskerar att trampa kollegor på tårna). Vetskap om vad som förväntas av en själv i sin yrkesroll är också avgörande för att kunna sätta

hälsosamma gränser mellan arbete och fritid. När är arbetet klart? När kan jag avsluta? Avsaknaden av sådan information utgör en risk för att ständigt känna att arbetet "hänger över en" och därmed en risk för stress och ohälsa. Studien pekar således på att organisationer behöver lägga mer fokus på att informera nya professionella om deras ansvar och hur det avgränsas mot kollegors i samband med att de introduceras till den nya rollen.

### **5.5 Metodologisk diskussion**

Ett antal begränsningar finns för den aktuella studien vad gäller ett lägre än önskat initialt deltagarantal samt stort bortfall av deltagare under studiens gång. Minsta antal deltagare på 300 som behövs för att uppnå en statistisk power på 80 % avseende att belägga en förändring i en variabel över 13 veckor har inte uppnåtts. Lägre power innebär en ökad risk för Typ II-fel, alltså en underskattning av samband. Av dessa anledningar så betyder ett "icke-resultat" inte nödvändigtvis att det inte finns en utveckling i förekomsten av onboardingstrategier över tid, utan att det kan handla om att mängden data är för liten för att påvisa en skillnad som är statistiskt signifikant.

Vecka 1 svarade 84 % av studiedeltagarna och vecka 13 svarade 34 % av studiedeltagarna. Även om den analys av utvecklingskurvor som användes är relativt bra på att beräkna trender och skillnader mellan grupper för longitudinell data med saknade värden (Gueorguieva & Krystal, 2004) är det fortfarande en begränsning att bortfallet är så stort då mer data innebär säkrare estimat. Dock visade inte bortfallsanalysen på någon systematik i bortfallet.

Att denna studie genomfördes under Covid-19-pandemin kan ha haft effekter på hur deltagarna har arbetat och vilka onboardingstrategier som de har fått ta del av. De deltagare som har arbetat på den fysiska arbetsplatsen kanske inte har kunnat arbeta och socialisera som under tiden innan pandemin. Dessutom kan det ha varit så att de berörda organisationerna inte nödvändigtvis var vana vid att administrera både arbete och onboarding på distans då en snabb förändring skedde under pandemin gällande distansarbete (Andersson m.fl., 2021). De företag som anställt dessa nya professionella som deltagit i denna studie kan över lag inte antas ha samma riktlinjer för distansarbete under studieperioden som utanför Covid-19-pandemin.

## 6 Referenser

- Artologik Survey&Report*. (2017). Artisan Global Media.  
<https://www.artologik.com/se/survey-report>
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: the exercise of control*. New York, W. H. Freeman and Company.
- Bauer, T. N. (2010). *Onboarding New Employees: Maximizing Success*. Society for Human Resource Management Foundation.
- 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.
- 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.
- Chao, G. T. (2012). Organizational socialization: Background, basics, and a blueprint for adjustment at work. In S.W.J. Kozlowski (Eds.), *The Oxford Handbook of Organizational Psychology* (s. 578–614). Oxford University Press.
- Cooper-Thomas, H. D., & Burke, S. E. (2012). Newcomer proactive behavior: Can there be too much of a good thing? In C. Wanberg (Ed.), *The Oxford handbook of organizational socialization* (s. 56-77). Oxford University Press
- Ellis, A. M., Bauer, T. N., Mansfield, L. R., Erdogan, B., Truxillo, D. M., & Simon, L. S. (2015). Navigating Uncharted Waters: Newcomer Socialization Through the Lens of Stress Theory. *Journal of Management*, 41(1), 203–235.
- Frögéli, E., Rudman, A., & Gustavsson, P. (2019a). The relationship between task mastery, role clarity, social acceptance, and stress: An intensive longitudinal study with a sample of newly registered nurses. *International Journal of Nursing Studies*, 91, 60–69.
- Frögéli, E., Rudman, A., Lövgren, M., & Gustavsson, P. (2019b). Problems with task mastery, social acceptance, and role clarity explain nurses' symptoms of burnout during the first professional years: A longitudinal study. *Work*, 62(4), 573–584.
- Gueorguieva, R., & Krystal, J. H. (2004). Move Over ANOVA: Progress in Analyzing Repeated-Measures Data and Its Reflection in Papers Published in the Archives of General Psychiatry. *Archives of General Psychiatry*, 61, 310–317.
- 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*. Karolinska Institutet.
- Hedberg, J., von Rudiger, N., Agrenius, B., Rudman, A., & Gustavsson, P. (2018). *Organisatoriska insatser för att introducera och stödja nya medarbetare Förekomst och effekter på nyanställdas osäkerhet och stress*. Karolinska Institutet.
- IBM SPSS Statistics* (Version 27). (2020). IBM Corp.
- Jenner, B., Agrenius, B., Frögéli, E., Blomqvist, H., & Gustavsson, P. (2022). *Nya i arbetslivet: En intensiv longitudinell studie av introduktionsinsatser och*



- nyanställdas etablering. Teknisk rapport från projektet Onboarding 2.0.*  
Karolinska Institutet.
- 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.
- Klein, H. J., Polin, B., & Leigh Sutton, K. (2015). Specific Onboarding Practices for the Socialization of New Employees: Onboarding Practices. *International Journal of Selection and Assessment, 23*(3), 263–283.
- Muthén, L., & Muthén, B. (2017). *Mplus* (Version 8)
- Mornata, C., & Cassar, I. (2018). The role of insiders and organizational support in the learning process of newcomers during organizational socialization. *Journal of Workplace Learning, 30*(7), 562-575.
- Nifadkar, S., Tsui, A. S., & Ashforth, B. E. (2012). The way you make me feel and behave: Supervisor-triggered newcomer affect and approach-avoidance behavior. *Academy of Management Journal, 55*(5), 1146-1168.
- Saks, A. M., & Gruman, J. A. (2018). Socialization resources theory and newcomers' work engagement: A new pathway to newcomer socialization. *Career Development International, 23*(1), 12–32.
- 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.
- Van Maanen, J., & Schein, E. H. (1979). Toward a Theory of Organizational Socialization. *Research in Organizational Behavior, 1*, 209–264.

## 7 Tidigare rapporter

Skriftserien startades 2007 och har sedan 2008 getts ut inom ramen för verksamheten i Petter Gustavssons forskargrupp vid sektionen för psykologi, Institutionen för Klinisk Neurovetenskap, Karolinska Institutet. Sedan 2022 publiceras även arbete från Anna Dahlgrens forskargrupp i skriftserien.

Fram till 2019 sammanställdes i tre olika skriftserier:

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

Sedan 2020 ges rapporter ut i en och samma skriftserie. Följande rapporter har tidigare utgivits:

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

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

- No. A 2015:1. The effects of early career burnout on long-term sickness absenteeism. Hultell D, & Gustavsson P.
- No. A 2015:2. Sickness absence in sequential cohorts of new graduate nurses in Sweden between 2001 and 2006. Lövgren M, Gustavsson P, & Rudman A.
- No. A 2015:3. A longitudinal study into the effect of induction on the development of burnout in beginning teachers. Hultell D, & Gustavsson P.
- No. A 2015:4. Yes we can! Measuring newly graduated teachers' professional self-efficacy. Frögéli E, Hultell D, & Gustavsson P.
- No. B 2016:1. Mindset interventions in academic settings. A review. Miller E, Rudman A, Högman N, & Gustavsson P.
- No. B 2016:2. Mäta mindset: Utprovning av den svenska versionen av Theory of Intelligence measure. Högman N, Gustavsson, P & Rudman A.
- No. B 2016:3. Autonomy-supportive interventions in schools. A review. Gustavsson P, Jirwe M, Aurell J, Miller E, & Rudman A.
- No. B 2016:4. Social-belonging interventions in academic settings: A review. Högman N, Gustavsson, P & Rudman A.
- No. C 2016:1. En intervention i självmedkänsla för studenter. Manual och kurshandbok. Stake J, & Hay H.
- No. B 2017:1. Första året som sjuksköterska. Kartläggning av utveckling av socialiseringsvariabler för nya sjuksköterskor som deltagit i introduktionsåret KUÅ på Akademiska sjukhuset i Uppsala med start hösten 2015. Frögéli E, Rudman A, Kaarnavuo J, & Gustavsson P.
- No. B 2017:2. Första året som sjuksköterska. Kartläggning av utveckling av socialiseringsvariabler för nya sjuksköterskor som deltagit i Introduktionsåret i Region Skåne med start hösten 2015. Frögéli E, Rudman A, Looft A, & Gustavsson P.
- No. B 2017:3 An intensive prospective study of newly registered nurses experiences of entering the profession during the summer of 2015. Frögéli, E., Högman, N., Aurell, J., Rudman, A., Dahlgren, A., & Gustavsson, P.
- No. B 2017:4 An intensive prospective study of newly registered nurses experiences of entering the profession during the spring of 2016. Frögéli, E., Högman, N., Aurell, J., Rudman, A., Dahlgren, A., & Gustavsson, P.
- No. B 2017:5 Förhoppningar och farhågor: Sjuksköterskestudenters förväntningar inför att börja arbeta och deras erfarenheter som sjuksköterskor efter tre månader i arbetslivet. Högman, N. Gustavsson, P., Frögéli, E., & Rudman, A.
- No. A 2017:1 Will an early episode of career burnout have long term consequences on cognitive functions, emotions and depressive symptoms? A

- longitudinal study among newly graduated nurses. Arborelius L, Rudman A, & Gustavsson P.
- No. C 2017:1 Att främja proaktivitet och förebygga stressrelaterad ohälsa bland nya sjuksköterskor. Interventionsmanual. Frögéli E, Rudman A, Ljotsson B, & Gustavsson P.
- No. B 2017: 6 Säker, motiverad och skicklig. Forskningsbaserad intervention för att stimulera hälsa, arbetsengagemang och kompetens hos nya sjuksköterskor. Vetenskaplig slutrapport till AFA Försäkring (dr 14007). Gustavsson, P., Frögéli, E., & Rudman, A.
- No. B 2018:1 Psykosociala arbetsmiljörisiker för sjuksköterskor under de fem första åren i yrket: Longitudinell utveckling och förekomst av upprepad samt långvarig exponering. Gustavsson P, Aurell J, Jenner B, Frögéli E, Annas P & Rudman A.
- No. C 2018: 1 Hälsa ett decennium efter karriärstart: Teknisk rapport för datainsamlingen LUST II (oktober 2017-januari 2018). Rudman A, Agrenius B, Sjöström-Bujacz A, Dahlgren A, Arborelius L, Frögéli E, & Gustavsson P.
- No. B 2018:2 Schemaläggning i vården – schemaläggares och 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. 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. B 2019:1 Sjuksköterskor 10 år efter examen. Karriär och hälsa. En uppföljning av LUST-undersökningen. Rudman A, Dahlgren A, Frögéli E, Reinius M, Skyvell Nilsson M, Sjöström-Bujacz A, & Gustavsson P.
- 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, 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, polis och sjuksköterskors arbetstillfredsställelse, kompetens och hälsa. Teknisk rapport av bortfall och enkätsvar. Annell S, Inzunza M, Agrenius B, Frögéli E, Rudman A, Gustavsson P.
- 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.
- No. 2020:3 Återhämningsprogrammet Bädda för Kvalitet. Proaktiva strategier för återhämtning i främjandet av hälsa och arbetsprestation. Dahlgren A, Epstein M, Rudman A, Söderström M.
- No. 2020:4 Återhämningsprogrammet Bädda för Kvalitet. Innehåll, Upplägg och Utvärdering. Söderström M, Epstein M, Dahlgren A.
- No. 2020:5 Efter åtta månader i yrket: Nya läkare, officerare, polis 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,

- sjuusköterskor 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.
- 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 (d nr 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 (<11 h 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 Sjuusköterskor 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, Rasool 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-representanters erfarenheter. Blomqvist H, Gustavsson P, Göransson S, Agrenius B, Jenner B, & Frögéli E.
- No 2022:8 Nya i arbetslivet: En intensiv longitudinell studie av introduktionsinsatser och nyanställdas etablering. Teknisk rapport från projektet Onboarding 2.0. Jenner B, Agrenius B, Frögéli E. Blomqvist H, & Gustavsson P.
- No 2023:1 Vilka introduktionsinsatser stödjer nyanställdas lärande och minskar deras osäkerhet? En intensiv longitudinell studie av 21 olika insatsers effektivitet. Gustavsson P, Jenner B, Blomqvist H, Göransson S, Sjöström-Bujacz A & Frögéli E.
- No. 2023:2 HR-representanters perspektiv på introduktion av nya medarbetare: Framgångsfaktorer och utmaningar. Blomqvist H, Gustavsson P, Jenner B, Göransson S & Frögéli E.
- No. 2023:3 Nyhetens obehag. Upplevelser av utmaningarna med att vara ny i ett yrke. Gustavsson P, Blomqvist H, Jenner B, Göransson S & Frögéli E.
- No. 2023:4Handledning vid onboarding av nya medarbetare: Utmaningar och framgångsfaktorer. Göransson S, Gustavsson P, Blomqvist H, Jenner B, & Frögéli E.
- No. 2023:5 Lärdomar från digital onboarding och handledning på distans: Handledares erfarenheter. Göransson S, Blomqvist H, Agrenius B, Jenner B, Gustavsson P, & Frögéli E.
- No. 2023:6 Våga vara ny, våga fråga och ta hand om dig! Råd från nya i arbetslivet. Göransson S, Gustavsson P, Blomqvist H, Jenner B, & Frögéli E.
- No. 2023:7 Implementering av återhämtningsprogrammet Bädda för Kvalitet inom kliniskt basår vid Astrid Lindgrens barnsjukhus 2022. Dahlgren A, Epstein M, & Söderström M.
- No. 2023:8 Onboardingstrategier för att introducera nya professionella inom svenskt näringsliv. Förekomst och utveckling under första kvartalet efter anställningsstart. Jakobsson J, Ek A, Gustavsson P, & Frögéli E.



Alla rapporter finns att ladda ned från hemsidan för Petter Gustavssons forskargrupp  
<http://ki.se/cns/petter-gustavssons-forskargrupp>

Rapporterna från Anna Dahlgrens forskargrupp finns också att ladda ned från  
hemsidan för Anna Dahlgrens forskargrupp  
<https://ki.se/cns/anna-dahlgrens-forskargrupp>



**Karolinska  
Institutet**