

# Onboarding 2.0 – Nya professionellas upplevelser av arbetstillfredsställelse, kompetens och hälsa efter fyra månader i arbetslivet

Beatrice Agrenius  
Bo Jenner  
Petter Gustavsson  
Heidi Blomqvist  
Elin Frögéli



**Karolinska  
Institutet**



## Innehållsförteckning

Sammanfattning .....	3
1 Bakgrund .....	6
2 Metod .....	9
2.1 Studiedeltagare och studiedesign .....	9
2.2 Instrument.....	10
2.2.1 Arbetstillfredsställelse .....	10
2.2.2 Positiva utmaningar.....	11
2.2.3 Tilltro till yrkesfärdigheter .....	11
2.2.4 Inställning till organisationen.....	11
2.2.5 Utvecklingsmöjligheter .....	11
2.2.6 Intentioner att lämna arbete eller yrke.....	12
2.2.7 Arbete på distans eller på arbetsplatsen .....	12
2.2.8 Generell hälsa och sömn .....	12
2.2.9 Träning och fritid .....	13
2.2.10 Utmattnings.....	13
2.3 Dataanalys .....	13
3 Resultat.....	14
3.1 Bortfallsanalys.....	14
3.2 Arbetstillfredsställelse .....	14
3.3 Positiva utmaningar.....	16
3.4 Tilltro till yrkesfärdigheter .....	18
3.5 Inställning till organisationen.....	20
3.6 Utvecklingsmöjligheter .....	22
3.7 Intentionen att lämna anställning eller yrke .....	24
3.7.1 Intention att byta arbetsplats .....	24
3.7.2 Intention att lämna yrket .....	26
3.8 Generell hälsa och sömn .....	28
3.8.1 Generell hälsa .....	28
3.8.2 Generell sömnkvalitet .....	30
3.8.3 Sömnkvalitet under den senaste veckan.....	31
3.8.1 Sömnighet under den senaste veckan.....	34
3.9 Träning och fritid .....	36
3.10 Utmattnings.....	39
4 Diskussion .....	45
4.1 Uppföljning efter fyra månader i yrket .....	45
4.2 Hur har studiedeltagarna upplevt sina första fyra månader på arbetet? .....	45
4.3 Hur mår studiedeltagarna efter fyra månader i arbetslivet? .....	48
4.4 Skillnader mellan att arbeta på distans eller på jobbet .....	49
4.5 Jämförelse med den tidigare studien Nya professionella samt ingenjörgruppen.....	50
4.6 Metodologiska begränsningar .....	53
5 Referenser.....	55
6 Rapporter .....	60
7 Bilagor.....	67
7.1 Enkät.....	67



## Sammanfattning

I projektet *Onboarding 2.0: Strategier för att förebygga negativa konsekvenser av stress hos unga vuxna* är syftet att få en bättre förståelse för de insatser som gynnar nya professionellas etablering i arbetslivet och som förebygger utveckling av stressrelaterad ohälsa. Projektet finansieras av Afa Försäkring och ingår i en satsning på forskning om unga i arbetslivet. Projektet bygger vidare på tidigare studier där nyutexaminerade inom olika yrkesgrupper har följts under sin första tid i ett nytt yrke med hjälp av samma studiedesign och delvis samma metodik som i den aktuella studien (Gustavsson et al., 2020; Gustavsson et al., 2017).

Syftet med denna rapport är att presentera resultat om hur studiedeltagarna upplever sin arbetstillfredsställelse, kompetens och hälsa efter fyra månader i yrket. Studiedeltagarna har under sina första tre månader i yrket följts longitudinellt genom att de veckovis besvarat enkäter om den första tiden på sitt första jobb efter examen. Denna rapport baseras på resultat från en enkät som skickades ut till de nya efter att de arbetat i fyra månader. Enkäten utgör den första av totalt tre uppföljningsenkäter, varav de andra två besvarats efter åtta respektive tolv månader in i yrket. Enkäten innehöll frågor om attityder till arbetet och arbetsplatsen (arbetstillfredsställelse och positiva utmaningar, inställning till organisationen och upplevda utvecklingsmöjligheter), attityder till sin egen kompetens (tilltro till färdigheter), intentioner att lämna arbetet eller yrket samt hälsorelaterade frågor (träning, sömn, utmattning). Enkäten innehöll även frågor om hur introduktionen har varit i fråga om introduktionsinsatsernas utformning, kvalitet, vilka insatser som upplevts som värdefulla eller saknats samt vilka teman som bör ingå i en introduktion. Resultaten från frågor som rör introduktionsinsatser presenteras i en separat rapport (Agrenius et al., 2022a).

Av de 242 studiedeltagare som ingick i studiens longitudinella studiegrupp svarade 94 personer, vilket innebär en svarsfrekvens på 39 %. Av deltagarna var 76 ingenjörer (81 %). Resultaten visade att majoriteten av studiedeltagarna efter fyra månader i yrket upplevde en hög arbetstillfredsställelse, där nästan fyra av fem deltagare ganska ofta alternativt mycket ofta eller alltid trivs på arbetet samt känner sig nöjda med arbetet och sju av tio känner sig tillfredsställda med arbetet. Runt två tredjedelar av deltagarna höll med om att arbetet känns relativt meningsfullt, består av positiva utmaningar och att ens färdigheter är till nytta i arbetet.

Andelen deltagare som kände hög tilltro till sina yrkesrelaterade färdigheter varierade mellan 38 % och 72 % beroende på färdigheter. Sju av tio höll med om påståendet att de brukar klara av de mål de sätter upp för sig själva i arbetet, medan knappt två av fem höll med om påståendet att tidigare arbetserfarenheter har gjort dem väl förberedda för sitt kommande yrkesliv. Tre av fem deltagare instämde i att de kan hitta olika lösningar på situationer oavsett vad som händer i arbetet, behålla lugnet när de möter svårigheter i arbetet, att de litar på sin egen förmåga att hantera situationer som kan uppstå i arbetet och att de är väl förberedda inför de flesta krav som man kan möta i arbetet.

## Sammanfattning

Studiedeltagarna har en positiv inställning till sin arbetsplats – nio av tio instämde i hög grad med att de berättar för sina vänner att organisationen är ett mycket bra ställe att arbeta på och att deras egna värderingar är mycket lika organisationens. Fyra av fem höll med om att organisationen inspirerar dem till att göra sitt bästa. De flesta deltagare rapporterade att det fanns goda utvecklingsmöjligheter på arbetsplatsen. Fyra av fem instämde i att det fanns goda möjligheter att utveckla sina yrkesmässiga färdigheter och att följa med i kunskapsutvecklingen inom sitt område och ungefär sju av tio höll med om att det finns goda möjligheter att utöka sina ansvarsområden och befogenheter på arbetsplatsen. Två tredjedelar höll med om att det fanns goda möjligheter att själv bedriva kvalitets- eller utvecklingsarbete.

Vissa hade efter fyra månader inte hittat riktigt rätt i sitt nya yrke eller på sin nya arbetsplats. Nära en fjärdedel av deltagarna tänkte ofta på att lämna sin nuvarande arbetsplats och nästan var femte planerar att byta arbetsplats så fort det blir möjligt. En av åtta rapporterade att de aktivt söker efter en ny arbetsplats. En av fem har tankar på att lämna yrket, en av tio vill så fort som möjligt lämna yrket och nästan en av tjugo söker aktivt efter arbete utanför yrket.

De flesta av studiedeltagarna uppfattade sig själva som välmående fyra månader in i arbetslivet – drygt fyra av fem studiedeltagare upplevde att de har en god hälsa. Lite mer än halva gruppen ägnade sig åt aktiviteter i samhörighet med andra personer dagligen eller flera gånger per vecka. Endast knappt en tredjedel av studiedeltagarna rapporterade dock att de frekvent tränar eller utövar någon sport medan knappt två femtedelar rapporterade att de frekvent ägnar sig åt egna intressen.

Tre fjärdedelar av gruppen har en god sömnkvalitet. Så gott som alla deltagare har lätt för att somna och över fyra av fem tyckte att de sovit bra den senaste veckan. Deltagarnas energinivåer efter fyra månader i yrket var dock lite låga i vissa avseenden. Trots att sömnkvaliteten bedömdes vara god uppskattade en fjärdedel av studiedeltagarna att de hade känt sig sömniga på jobbet ofta eller för det mesta under den senaste veckan. På fritiden hade två av fem känt sig sömniga i samma utsträckning. När det gäller fysisk trötthet rapporterade nästan två av fem deltagare att de ofta kände sig trötta. Var femte person uppgav att deras batterier kändes uttömda och en av sju har ofta känslan av att de inte orkar gå till jobbet. Ungefär var tionde person känner att de har fått nog och att de ofta känner sig utbrända. När det gäller kognitiv trötthet upplevde nästan en femtedel av deltagarna att de ofta tänker långsamt och ungefär en av tio hade ofta svårt att koncentrera sig, tänka klart, fokusera sina tankar eller tänka på komplicerade saker. Nästan var fjärde deltagare hade ofta svårt att uppmärksamma sin familj och sina vänner och var femte hade ofta svårt att engagera sig känslomässigt i sin familj och sina vänner. Drygt en av tio hade svårt att känna medkänsla med sin familj och sina vänner.

Det fanns vissa statistiskt signifikanta skillnader mellan grupper av deltagare som antingen huvudsakligen arbetat på jobbet, på distans eller som arbetat lika många dagar på distans som på jobbet. Av gruppen som arbetat lika många dagar på distans

## Sammanfattning

som på jobbet upplevde ingen att de inte orkade gå till jobbet. En fjärdedel upplevde att de tänker långsamt och en av tio hade svårt att koncentrera sig eller att tänka klart. En tredjedel av de som arbetat mest på distans upplevde att de inte orkade gå till jobbet. Gruppen hade högst andelar som upplevde kognitiv trötthet. Till exempel upplevde gruppen i högre grad att de tänker långsamt (två av fem), hade svårt att koncentrera sig (två av fem) och att tänka klart (tre av tio). Gruppen hade dock generellt sett en högre sömnkvalitet än de andra grupperna, nästan nio av tio uppgav att de generellt sett hade en god sömnkvalitet, jämfört med tre fjärdedelar av gruppen som arbetade mest på jobbet och hälften av gruppen som arbetat lika många dagar på jobbet som på distans. Endast en av tio i gruppen som arbetat mest på jobbet upplevde kognitiv trötthet bestående av att tänka långsamt eller att ha svårt att fokusera sina tankar.

Fyra av fem av studiedeltagarna som besvarat denna enkät är ingenjörer. Vid en icke-prövande jämförelse mellan ingenjörerna och övriga studiedeltagare upplevde en något lägre andel av ingenjörerna positiva utmaningar i arbetet (tre av fem istället för sju av tio som för övriga gruppen). Ingenjörerna hade även en något mer aktiv fritid än gruppen i stort. I övrigt följde ingenjörsgruppens resultat i huvudsak hela deltagargruppens.

Alla analyser i denna rapport och ett första utkast har författats av Beatrice Agrenius. Synpunkter och revideringsförslag har inhämtats från medförfattare och rapporten har finaliserats av Beatrice Agrenius.

Projektet bedrivs 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>).

## 1 Bakgrund

Att vara ny i ett yrke innebär ofta upplevelser av osäkerhet och stress. Den första tiden är ofta en intensiv period av lärande. För att etableras inom det nya yrket ska den nya utveckla en förståelse för det egna uppdraget och rollen, bygga teoretisk och praktisk kunskap, utveckla yrkesfärdigheter och komma in i en ny arbetsgrupp. Under tiden behöver den nya hantera olika stressorer. Exempel på sådana stressorer som den nya möts av är upplevelsen av att inte ha de verktyg som krävs för att klara sig i en obekant och krävande miljö, att sortera och hantera kritisk information i en obekant miljö, att vara under social utvärdering samt att riskera att bli utesluten ur gruppen (Sapolsky, 2015). Dessa stressorer kan trigga en biologisk stressrespons som kan vara adaptiv genom att hjälpa till att förbättra fokus på uppgiften och ge energi att möta utmaningar. Om stressen blir långvarig och osäkerheten fortsätter att vara hög utan att individen får adekvat återhämtning så kan dock individens lärande och anpassning påverkas och individen kan få negativa hälsoeffekter (Ellis et al., 2015; Frögéli et al., 2019a; Frögéli et al., 2019b). För organisationer och företag kan detta innebära sjukskrivningar, uppsägningar och lägre arbetsprestationer, vilket ökar behovet av nyrekryteringar. För att minska nyanställdas osäkerhet och underlätta övergången från studier till arbetsliv har många företag och organisationer utvecklat introduktionsinsatser eller onboardingaktiviteter (Allen et al., 2017; Bauer & Erdogan, 2014). Forskning har visat att introduktionsinsatser kan vara viktiga för att hantera nyanställdas osäkerhet, byggande av kompetens och etablering i arbetsgruppen (Wanberg, 2012). Det har visat sig att insatser kan vara särskilt viktiga för de som går direkt från studier in på arbetsmarknaden (Bauer et al., 2007). Exempel på insatser kan vara arbetsuppgifter som är särskilt avsedda att stimulera den nyanställdas lärande och integrering till arbetsplatsen, mentorskap och handledning för att uppmuntra utveckling och minska osäkerhet, liksom olika sociala aktiviteter för att hjälpa nyanställda att bygga nätverk och relationer.

Forskning om den tidiga yrkeskarriären samlas inom området organisatorisk socialisering som innebär den generella process som nyanställda går igenom för att lära sig de kunskaper och färdigheter som krävs för att anpassa sig till arbetsplatsen (Allen et al., 2017; Bauer, 2014; Wanberg, 2012). Denna process kan ta upp till ett år och i vissa fall även längre tid. De första 90 dagarna inom yrket har identifierats som viktiga för flera långsiktiga utfall såsom arbetstillfredsställelse och arbetsprestation (Bauer et al., 2007; Saks et al., 2007). Ett flertal modeller och teorier beskriver hur den nyanställda under denna tid går från att vara en outsider till att bli en del av arbetsplatsen (Allen et al., 2017; Bauer, 2014; Wanberg, 2012). En positiv utveckling under de 90 första dagarna antas på sikt leda till en ökad arbetstillfredsställelse, tilltro till sin egen kompetens, intention att stanna på arbetsplatsen och inom yrket samt till 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 & Ashforth., 1997; Saks et al., 2007). De introduktionsinsatser som arbetsplatsen har erbjudit har då ofta avslutats och individens fortsatta utveckling och anpassning till arbetsplatsen drivs mer av



## Bakgrund

individens själv. Ytterligare ett långsiktigt utfall som förekommer i litteraturen är ”person-organisation fit”, som innebär kompatibiliteten mellan personen och organisationen där personen arbetar. Att uppleva att man passar in och att ens värderingar är i linje med organisationens är mycket positivt för både individen och organisationen då den nys engagemang i organisationen blir starkare och sannolikheten att personen funderar över eller vill byta jobb minskar (Cable & Judge, 1996).

I och med att studien som genomförts under covid-19-pandemin har drabbats av pandemins effekter har frågor som berör digital onboarding, distansarbete och introduktionsinsatser på distans aktualiserats och tagits med i studien. Onboarding på distans ger både nya möjligheter och skapar nya utmaningar för att framgångsrikt integrera nyanställda till deras roll, deras team och till organisationen i stort. Distansarbete innebär möjligheter att till exempel balansera arbetsliv med privatliv, att inkorporera olika perspektiv från olika miljöer och bakgrunder och att människor kan mötas utan fysiska hinder. Samtidigt uppstår även nya utmaningar i att introducera nyanställda till organisationen, såsom svårigheter i att tillse att nödvändig kunskap om rollen och organisationen tas emot av den nyanställda och att sociala kontakter inom organisationen knyts (Burleson et al., 2022; Gruman & Saks, 2018). När onboarding och/eller arbetet sker på distans får den nyanställda sämre tillgång till insiders i organisationen, vilket utgör en viktig källa till information för den nyanställda (van Maanen & Schein, 1979). Organisationens insiders har även en funktion av att ge nyanställda information om att de blivit accepterade i gruppen och i att uppmuntra nya att ställa frågor och söka information (Kammeyer-Mueller et al., 2013). När kommunikationen istället sker virtuellt så riskerar nyanställda att missa dessa möjligheter och att inte uppfatta hintar till sådan information, eftersom sådan information ofta är icke-verbal och informell (Cooper et al., 2021). Om nyanställda är osäkra över om de blivit accepterade i gruppen så kan det leda till att de ställer färre frågor för att inte riskera att uppfattas som störande eller belastande för sina kollegor (Kammeyer-Mueller et al., 2013). Information om organisationens normer är svår att kommunicera verbalt eller via skrift utan inläringen sker snarare genom observation av formell och informell gruppdynamik på arbetsplatsen. (Ahuja & Galvin, 2003; Schneider et al., 2013). Nyanställda kan därför genom att arbeta på distans missa att lära sig sådan information och även arbetsplatsen kan missa att den nyanställda behöver lära sig även om arbetsplatsens normer. Distansarbete ger även begränsade möjligheter att socialisera och lära sig saker från kollegor eller andra nyanställda (Gruman & Saks, 2018).

Forskningen inom området har inriktat sig på att identifiera strukturer för introduktion som är användbara och gynnsamma för nya professionella. Forskningen har dock inte fokuserat så mycket på vad organisationer kan göra inom ramen för dessa strukturer för att stärka lärande och minska osäkerhet (Saks & Gruman, 2012). Likaså saknar majoriteten av tidigare studier stress-, sömn- eller återhämtningsperspektiv, trots att många utgår från att nybörjarperioden är mycket stressande och att hanteringen av stress är avgörande (Ellis et al., 2015). En stor del

## Bakgrund

av tidigare forskning inom området består även av tvärsnittsstudier där det dragits slutsatser om longitudinella processer (Allen et al., 2017; Wanberg, 2012). Dessa tidigare studier har oftast undersökt studiedeltagares upplevelser av introduktionsinsatser och utfall som rollklarhet, handlingskraft och social integrering först efter att de första 90 dagarna i yrket har passerat och inte under själva introduktionstiden. Denna studie bidrar därför genom att longitudinellt undersöka de olika faserna i övergång från utbildning till arbetsliv och de nyas etablering i yrkesrollen, dels genom veckovisa undersökningar av hur studiedeltagarna upplever sina första 90 dagar i yrket, dels genom vidare uppföljningar efter fyra, åtta och tolv månader i yrket. Studien är en del av projektet Onboarding 2.0 som har som syfte att ge en bättre förståelse för de insatser som gynnar nya professionellas etablering i arbetslivet och som förebygger utveckling av stressrelaterad ohälsa. Genom projektet vill vi bland annat kartlägga nya professionellas erfarenheter av introduktion och socialisering på arbetsplatsen. Genom att studera introduktionsprocesser och utfall av dessa kan vi få en bild av vilka mekanismer som är verksamma vid introduktion till arbetslivet. Vi vill även identifiera utmaningar som har uppstått och strategier som använts för att hantera dessa utmaningar. Inom ramen för projektet undersöker vi även arbetsgivarens erfarenheter av introduktion och handledning på motsvarande sätt samt vilka utmaningar och hanteringsstrategier som kan identifieras från organisationens håll.

Denna rapport undersöker utfall av introduktionen efter fyra månader i arbetslivet efter examen, såsom de nyas attityder till jobbet och till sin egen kompetens samt olika hälsorelaterade utfall. Genom att undersöka dessa utfall vill vi få en klarare bild av vilka effekter den första tiden i yrket har haft i fråga om mer långsiktiga utfall, som utveckling och anpassning till arbetsplatsen och till yrket samt upplevelser av ens egen hälsa fyra månader efter övergången från studier till arbetsliv. På detta sätt kan vi få ytterligare information om vilka strategier som kan vara meningsfulla att inkludera i nyas introduktion för att stötta dem vid deras övergång från studier till arbetsliv.

## 2 Metod

### 2.1 Studiedeltagare och studiedesign

En rekryteringsenkät skickades ut och 283 respondenter besvarade enkäten som handlade om respondenternas demografi, motiv till yrkesval, upplevelse av yrkesberedskap, förväntningar och farhågor. Av de som besvarade enkäten inkluderades sedan 242 deltagare i studien, vilket innebar att de fick svara på enkäter veckovis under 13 veckor från att de börjat arbeta. Deltagarna delades upp i sex kohorter efter vilket datum de beräknades börja sitt första arbete efter examen. Av Tabell 1 framgår under vilka perioder deltagarna svarade på de veckovisa enkäterna samt vilket datum som den första uppföljningsenkäten (som är aktuell i denna rapport) skickades ut. De veckovisa enkäterna innehöll frågor om hur introduktionen såg ut samt hälsorelaterade frågor om träning, stress och sömn. Syftet med den intensiva delen av studien där deltagarna besvarade en enkät i veckan under 13 veckor var att genom en longitudinell design kartlägga studiedeltagarnas tre första månader i yrket och på så sätt kunna följa utvecklingen hos individerna under denna tid.

**Tabell 1. Datum för utskick av den första och sista veckovisa enkäten samt för den första uppföljningsenkäten**

Kohort	Veckoenkät vecka 1	Veckoenkät vecka 13	Uppföljningsenkät 1
1	10 juni 2021	2 september 2021	30 september 2021
2	24 juni 2021	16 september 2021	14 oktober 2021
3	8 juli 2021	30 september 2021	28 oktober 2021
4	12 juli 2021	4 november 2021	2 december 2021
5	26 augusti 2021	18 november 2021	16 december 2021
6	9 september 2021	2 december 2021	30 december 2021

Ungefär fyra månader efter att deltagarna börjat arbeta skickades den uppföljningsenkät som denna rapport handlar om ut till de 242 studiedeltagare som hade svarat på veckoenkäterna, se Tabell 2. Det var den första av totalt tre uppföljningsenkäter, varav de två andra skickades ut efter åtta respektive tolv månader i yrket. På denna uppföljningsenkät svarade 94 personer, vilket innebar en svarsfrekvens på 39 %. Av dessa uppgav fyra att de inte hade jobbat under de senaste fem veckorna och fick därför inte möjlighet att besvara resten av enkäten. Som mest uppgår antalet svar för enskilda frågor därför till 90. Av deltagarna var 76 ingenjörer (81 %). Enkäten innehöll frågor om attityder till arbetet (arbetstillfredsställelse och positiva utmaningar, inställning till organisationen och upplevda utvecklingsmöjligheter), attityder till sin egen kompetens (tilltro till färdigheter), intentioner att lämna arbetet eller yrket och hälsorelaterade frågor (hälsa, träning, sömn, utmattning). Enkäten innehöll även frågor om hur introduktionen har upplevts i fråga om introduktionsinsatsernas utformning och kvalitet, vilka insatser som upplevts som värdefulla respektive saknats och vilka teman som bör ingå i en introduktion. De frågor som rörde upplevelser av introduktionsinsatser redovisas i en separat rapport (Agrenius et al., 2022a).

**Tabell 2. Svarsfrekvens och antal deltagare för respektive kohort**

Kohort	Deltagare totalt	Deltagare uppföljning	Svarsfrekvens
Kohort 1	18	9	50 %
Kohort 2	25	7	28 %
Kohort 3	12	6	50 %
Kohort 4	25	10	40 %
Kohort 5	87	25	29 %
Kohort 6	75	37	49 %
TOTALT	242	94	39 %

## 2.2 Instrument

Enkäten utgör den första av tre uppföljningsenkäter som följde efter den mer intensiva fasen av studien där enkäter skickats ut varje vecka. Majoriteten av frågorna i de uppföljande enkäterna är främst avsedda att kartlägga långsiktiga utfall, som kan sägas vara en utvärdering av hur väl den nya anpassat sig till arbetsplatsen och till yrket efter de första tre månaderna på arbetsplatsen och inom yrket. Valet av utfallsvariabler baseras på vad som inom forskning om organisatorisk socialisering är de mest frekvent använda utfallen (Ashforth et al., 2007; Bauer et al., 2007; Ellis et al., 2015; Kammeyer-Mueller & Wanberg, 2003; Saks & Ashforth, 1997). Dessa utfall avspeglar bland annat de nyanställdas attityder till arbetet (arbetstillfredsställelse och positiva utmaningar), attityder till sin egen kompetens (tilltro till färdigheter), intentioner att lämna arbetet eller yrket och egen hälsa (träning, sömn och utmattning). Vi har tidigare använt flera av dessa instrument i våra studier om nya sjuksköterskors och lärares första år i sina yrken (Gustavsson et al., 2013, Hultell, 2011; Hultell et al., 2013; Rudman et al., 2018; Rudman et al., 2013a; Rudman et al., 2013b), i studier om nya sjuksköterskors första månader i yrket (Frögéli et al., 2017a; Frögéli et al., 2017b; Frögéli et al., 2017c; Gustavsson et al., 2017) samt i en studie om den första tiden i yrket för nya professionella inom olika yrkesgrupper med höga emotionella krav (Agrenius et al., 2020a; Annell et al., 2020; Annell et al., 2019a; Gustavsson et al., 2019a; Gustavsson et al. 2019b; Gustavsson et al., 2020). Även frågor som rörde studiedeltagarnas inställning till organisationen och upplevda utvecklingsmöjligheter samt om introduktionsinsatsernas utformning och kvalitet inkluderades i uppföljningsenkäten. Dessa frågor är specifikt utformade för projektet. Samtliga instrument beskrivs mer ingående i de följande styckena i detta avsnitt. Enkäten så som den användes i den aktuella datainsamlingen fyra månader efter examen finns i sin helhet som Bilaga 1.

### 2.2.1 Arbetstillfredsställelse

Det instrument som mäter arbetstillfredsställelse består av tre delfrågor som återfinns på sidan 1 i enkäten. Frågorna baseras på ett amerikanskt instrument (Brayfield & Rothe, 1951) som anpassats till svenska av Sverke och medarbetare (Sverke & Sjöberg, 1994; Sverke & Sjöberg, 1996). En femgradig svarsskala används för varje delfråga, från (1) ”Mycket sällan eller aldrig”, (2) ”Ganska sällan”, (3) ”Ibland”, (4)

## Metod

”Ganska ofta” till (5) ”Mycket ofta eller alltid”. Ett medelvärde på varje respondents svar på de tre delfrågorna beräknades, vilket utgör testpoängen för respektive individ på denna skala. Reliabilitet för mätningen av arbetstillfredsställelse estimeras till ett Cronbachs alfavärde på 0,95 utifrån det befintliga datamaterialet för dessa tre item.

### 2.2.2 Positiva utmaningar

För att fånga upp deltagarnas upplevelser av om arbetet känns meningsfullt, består av positiva utmaningar och att ens färdigheter är till nytta i arbetet har vi inkluderat frågor om positiva utmaningar från Nordiska Rådets arbetsmiljöinventorium (Dallner et al., 2000). De tre delfrågorna återfinns på sidan 2 i enkäten. En femgradig svarsskala används för varje delfråga, från (1) ”Mycket sällan eller aldrig”, (2) ”Ganska sällan”, (3) ”Ibland”, (4) ”Ganska ofta” till (5) ”Mycket ofta eller alltid”. Ett medelvärde på varje respondents svar på de tre delfrågorna beräknades och utgör testpoängen för varje individ på denna skala. Reliabilitet för mätningar av positiva utmaningar har estimerats till ett Cronbachs alfa på 0,86 utifrån det befintliga datamaterialet.

### 2.2.3 Tilltro till yrkesfärdigheter

En kortversion av *occupational self-efficacy scale* (Shyns & Colliani, 2002) används i studien. Den svenska kortversionen består av 6 delfrågor och är publicerad och utvärderad (Rigotti et al., 2008). En sjugradig svarsskala används för varje delfråga, stigande från (1) ”Stämmer inte alls” över (4) ”Stämmer delvis” till (7) ”Stämmer helt”. Ett medelvärde på varje respondents svar på de sex delfrågorna beräknades och utgör testpoängen för varje individ på denna skala. De sex delfrågorna återfinns på sidan 7 i enkäten. Reliabilitetsestimaten Cronbachs alfa beräknades till 0,85 utifrån föreliggande data.

### 2.2.4 Inställning till organisationen

I studien ingår tre frågor om studiedeltagarnas inställning till organisationen, till exempel om studiedeltagarna upplever att deras värderingar stämmer väl överens med organisationens. Dessa frågor är utvecklade särskilt för projektet och finns på sidan 1. Svartalternativen utgörs av en sjugradig skala i stigande ordning från ”Stämmer inte alls” (1), ”Stämmer delvis” (4) till ”Stämmer helt” (7). Utifrån föreliggande data beräknades Cronbachs alfa vara 0,87.

### 2.2.5 Utvecklingsmöjligheter

Fyra frågor om utvecklingsmöjligheter är inkluderade i uppföljningsenkäten. Dessa är utvecklade särskilt för det aktuella projektet och undersöker i vilken grad vissa påståenden stämmer som rör studiedeltagarnas möjligheter att själva utvecklas eller bedriva utvecklingsarbete inom organisationen. De återfinns på sidan 2 i enkäten. Svartalternativen utgörs av en sjugradig skala i stigande ordning från (1) ”Stämmer inte alls”, (4) ”Stämmer delvis” till (7) ”Stämmer helt”. Cronbachs alfa beräknades vara 0,88 utifrån föreliggande data.

### 2.2.6 Intentioner att lämna arbete eller yrke

I projektet undersöks intentionen att lämna arbetsplatsen och intentionen att lämna yrket. Frågorna kommer från instrument som är väl använda i svensk forskning (Sjöberg & Sverke, 2000). Tre av delfrågorna handlar om intentionen att byta arbetsplats och finns på sidan 4 i enkäten. En sjugradig svarsskala används för varje delfråga, stigande från (1) ”Stämmer inte alls”, (4) ”Stämmer delvis” till (7) ”Stämmer helt”. Ett medelvärde på varje respondents svar på de tre delfrågorna beräknades och utgör testpoängen för varje individ på denna delskala. Utifrån föreliggande data beräknades Cronbachs alfa till 0,91.

Tre av delfrågorna handlar om intention att lämna yrket och återfinns på sidan 5 i enkäten. Samma svarsskala som för frågorna om att byta arbetsplats används. Ett medelvärde på varje respondents svar på de tre delfrågorna beräknades och utgör testpoängen för varje individ på denna delskala. För intentionen att lämna yrket beräknades Cronbachs alfa till 0,88 baserat på föreliggande data.

### 2.2.7 Arbete på distans eller på arbetsplatsen

En fråga som aktualiserats i och med covid-19-pandemin är i vilken utsträckning arbetstagare arbetar på distans eller på arbetsplatsen. Av denna anledning inkluderades en fråga som undersöker om deltagarna under de senaste fem veckorna huvudsakligen arbetat på arbetsplatsen, hemifrån/på distans eller lika många dagar på arbetsplatsen som på distans.

### 2.2.8 Generell hälsa och sömn

En generell fråga om hälsa (ofta benämnd SRH, *self-rated health*) ingår i studien. Frågan finns i många versioner inom folkhälsoenkäter och livskvalitetsinstrument. Frågan som den ser ut i denna studie återfinns på sidan 7 i enkäten. Svarsformatet utgörs av en sjugradig skala i fallande ordning från (1) ”Mycket bra”, (2) ”Bra”, (3) ”Ganska bra”, (4) ”Varken bra eller dåligt”, (5) ”Ganska dåligt”, (6) ”Dåligt” till (7) ”Mycket dåligt”.

En generell fråga om sömnkvalitet ingår i studien som kommer från tidigare dagboksstudier om sömnkvalitet (Åkerstedt et al., 1994) och finns på sidan 8 i enkäten. Den har samma svarsformat som frågan om hälsa.

I studien ingår även tre frågor om hur sömnkvaliteten varit under den senaste veckan. Dessa är utvecklade särskilt för studien och återfinns på sidorna 8–9 i enkäten. Svarsformatet utgörs av en femgradig skala som för den första frågan (”Hur har du sovit senaste veckan?”) löper från (1) ”Mycket bra”, (2) ”Ganska bra”, (3) ”Varken eller”, (4) ”Ganska dåligt” till (5) ”Mycket dåligt”. För de andra två frågorna som rör om deltagarna haft svårt att somna eller orolig sömn under den senaste veckan löper de fem svarsalternativen i en fallande skala från (5) ”Inte alls”, (3) ”Ganska” till (1) ”Mycket”. Utifrån föreliggande data beräknades Cronbachs alfa vara 0,81.

## Metod

Även två frågor som handlar om hur ofta studiedeltagarna känt sig sömniga under arbetstid och under sin fritid har inkluderats i enkäten och finns på sidan 9. Svarsformatet löper i en sexgradig skala från (1) ”Aldrig”, (2) ”Sällan”, (3) ”Ibland”, (4) ”Ofta”, (5) ”För det mesta” och (6) ”Alltid”. Cronbachs alfa beräknades vara 0,75 utifrån föreliggande data.

### 2.2.9 Träning och fritid

Tre frågor handlar om i vilken utsträckning man på sin fritid under den senaste månaden ägnat sig åt träning, fritidsintressen eller aktiviteter i samhörighet med andra. Svarformatet utgörs av en fyrgradig svarsskala från (1) ”Dagligen”, (2) ”Flera gånger per vecka”, (3) ”Någon gång per vecka” till (4) ”Aldrig”. Frågorna är hämtade från SMS-studien (Frögéli et al., 2017a; Frögéli et al., 2017b). De två frågorna återfinns på sidan 8 i enkäten. Utifrån föreliggande data beräknades Cronbachs alfa till 0,46 för dessa frågor, vilket indikerar att frågorna har låg reliabilitet.

### 2.2.10 Utmattning

I studien användes Shirom-Melamed Burnout Measure för att mäta tre olika aspekter av utmattning (Shirom & Melamed, 2006). Instrumentet bygger på Hobfolls stressteori (Hobfoll, 1989) så som den applicerats på utbrändhetsbegreppet (Hobfoll & Freedy, 1993). 14 delfrågor ingår i instrumentet, uppdelade på 3 delskalor: fysisk trötthet (fråga 1–6), kognitiv trötthet (fråga 7–11) och emotionell trötthet (12–14). Dessa finns på sidan 6 i enkäten. En femgradig svarsskala används för varje delfråga, från (5) ”Mycket ofta eller alltid”, (4) ”Ganska ofta”, (3) ”Ibland”, (2) ”Ganska sällan” till (1) ”Mycket sällan eller aldrig”. Cronbachs alfa beräknades till 0,86 (fysisk trötthet), 0,93 (kognitiv trötthet) och 0,89 (emotionell trötthet) utifrån föreliggande data.

## 2.3 Dataanalys

För alla mått presenteras beskrivande statistik i form av medelvärden och figurer över svarsfördelningar. För utvalda svarsalternativ och grupperingar av alternativ presenteras även andelar som uppgett dessa. Medelvärden och andelar presenteras för hela gruppen samt uppdelade i tre undergrupper utifrån grad av distansarbete under de senaste fem veckorna: de som huvudsakligen jobbat på jobbet, de som huvudsakligen jobbat på distans och de som jobbat lika många dagar på jobbet som på distans. Statistiska jämförelser av medelvärden mellan dessa grupper har gjorts med ANOVA och jämförelser av andelar mellan grupperna med Pearsons  $\chi^2$ -test.

### **3 Resultat**

I detta avsnitt redovisas först en bortfallsanalys (avsnitt 3.1), därefter studiedeltagarnas svar på distala utfallsvariabler fyra månader efter examen (avsnitt 3.2-3.10). I avsnitt 3.2-3.10 presenteras analyser av studiedeltagarnas svar på frågor med fasta svarsalternativ. I de fall svarsalternativen har en tydlig kvantitativ prägel redovisas först medelvärden för hela gruppen och därefter testningar av medelvärdeskillnader mellan grupper beroende på varifrån de huvudsakligen har arbetat de senaste veckorna (på jobbet, på distans eller lika många dagar på jobbet som på distans). För alla frågor presenteras också andelar som har uppgivit olika svar, både för hela gruppen och uppdelat på varifrån de huvudsakligen arbetat. Även tester av andelsskillnader har gjorts mellan grupper beroende på varifrån de har arbetat.

#### **3.1 Bortfallsanalys**

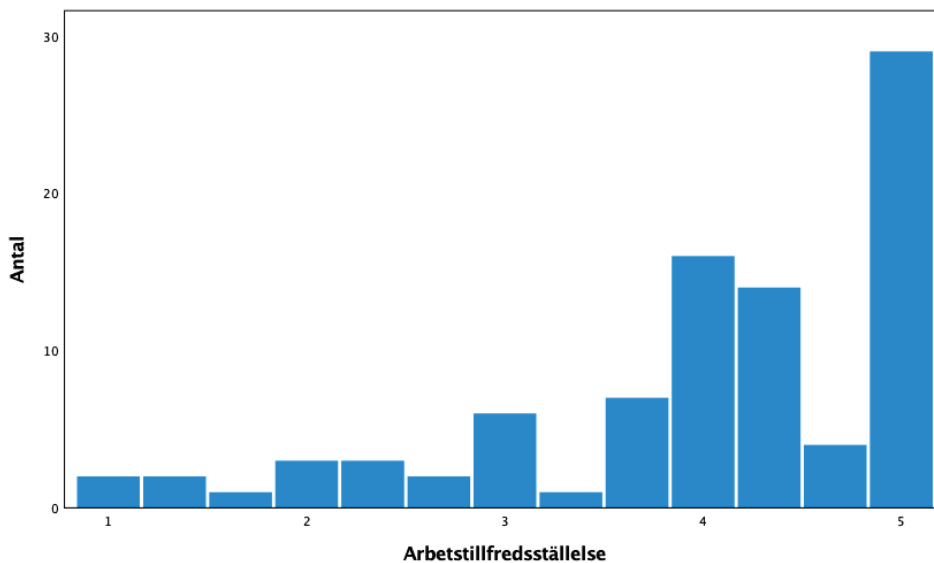
En bortfallsanalys genomfördes för att undersöka om de som svarade på enkäten vid fyramånadersuppföljningen på något sätt avviker från de övriga deltagarna. Inga statistiskt signifikanta skillnader i svarsfrekvenser kunde beläggas relaterade till demografiska faktorer (ålder, kön, civilstånd, hemmavarande barn och härkomst). En majoritet av studiedeltagarna som svarat på enkäten är ingenjörer (81 %), men inga skillnader kunde beläggas mellan studiedeltagares svar relaterade till om de är ingenjörer eller inte. Sammanfattningsvis indikerar resultaten från bortfallsanalyserna att den grupp som deltar vid uppföljningen fyra månader efter examen inte på något avgörande sätt skiljer sig från studiekohorten som helhet avseende demografiska variabler och om de är ingenjörer eller inte.

#### **3.2 Arbetstillfredsställelse**

Arbetstillfredsställelse mättes med tre delfrågor som vägts samman till ett medelvärde för varje individ. Svarsfördelningen återfinns i Figur 1. Fördelningen är skev, vilket indikerar att majoriteten av studiedeltagarna tenderar att hålla med om att de är nöjda, trivs och är tillfredsställda med sitt arbete.



## Resultat



**Figur 1. Svarsfördelning för arbetsstillfredsställelse. Svarsskala från (1) ”Mycket sällan eller aldrig” till (5) ”Mycket ofta eller alltid”. N=90.**

I Tabell 3 presenteras medelvärden på skalan för arbetsstillfredsställelse för hela gruppen och uppdelat på de som under de senaste veckorna arbetat huvudsakligen på jobbet, på distans eller som arbetat lika många dagar på jobbet som på distans. För upplevelsen av arbetsstillfredsställelse låg de genomsnittliga svaren nära svarsalternativet ”Ganska ofta”. De som arbetat lika många dagar på jobbet som på distans rapporterade högst arbetsstillfredsställelse, medan de som mestadels arbetat på distans rapporterade lägre arbetsstillfredsställelse. Statistiska test visade inte på några signifikanta medelvärdeskillnader mellan grupperna, vilket innebär att det inte finns något statistiskt signifikant samband mellan arbetsstillfredsställelse och huruvida man har arbetat på jobbet eller på distans eller lika mycket på jobbet som på distans ( $F=2,02$ ;  $df=2$ ;  $p=0,138$ ).

**Tabell 3. Medelvärden för arbetsstillfredsställelse. Höga värden indikerar hög arbetsstillfredsställelse.**

	Totalt (N=90)	Mest på jobbet (N=60)	Mest på distans (N=18)	Lika mycket på jobbet som på distans (N=12)
Arbetsstillfredsställelse	4,00	4,06	3,59	4,33

*Kommentar.* Svarsskala från (1) ”Mycket sällan eller aldrig” till (5) ”Mycket ofta eller alltid”. Medelvärdeskillnader mellan grupperna har testats med envägs variansanalys (ANOVA).

I Tabell 4 nedan presenteras andelen av studiedeltagarna som på respektive delfråga rapporterat hög grad av arbetsstillfredsställelse (det vill säga använt något av de två svarsalternativen ”Ganska ofta” eller ”Mycket ofta eller alltid”). Andelen som rapporterade hög grad av arbetsstillfredsställelse presenteras för hela gruppen samt uppdelat på om studiedeltagarna under de senaste fem veckorna har arbetat huvudsakligen på jobbet, på distans eller lika mycket på jobbet som på distans.

## Resultat

Nästan fyra av fem deltagare rapporterade att de ganska ofta alternativt mycket ofta eller alltid trivdes på arbetet (79 %), var nöjda med arbetet (78 %) och var tillfredsställda med arbetet (69 %). På alla tre delfrågorna var de som jobbade lika många dagar på jobbet som på distans den grupp där högst andel deltagare rapporterade högst grad av arbetstillfredsställelse. Lägst grad av arbetstillfredsställelse rapporterade den grupp som arbetade huvudsakligen på distans. Inga signifikanta andelsskillnader mellan grupperna kunde dock beläggas för huruvida deltagarna trivdes ( $\chi^2=2,04$ ;  $df=2$ ;  $p=0,362$ ), var nöjda ( $\chi^2=2,64$ ;  $df=2$ ;  $p=0,268$ ) eller tillfredsställda med arbetet ( $\chi^2=0,752$ ;  $df=2$ ;  $p=0,687$ ).

**Tabell 4. Andelar med en hög arbetstillfredsställelse**

	Totalt (N=90)	Mest på jobbet (N=60)	Mest på distans (N=18)	Lika många dagar på jobbet som på distans (N=12)
Trivs <sup>1</sup>	79 %	82 %	67 %	83 %
Nöjd <sup>2</sup>	78 %	78 %	67 %	92 %
Tillfredsställd	69 %	70 %	61 %	75 %

*Kommentar.* Andelar som svarat ”Ganska ofta” eller ”Mycket ofta eller alltid”. Andelsskillnader mellan grupperna har testats med  $\chi^2$ -analys.

### 3.3 Positiva utmaningar

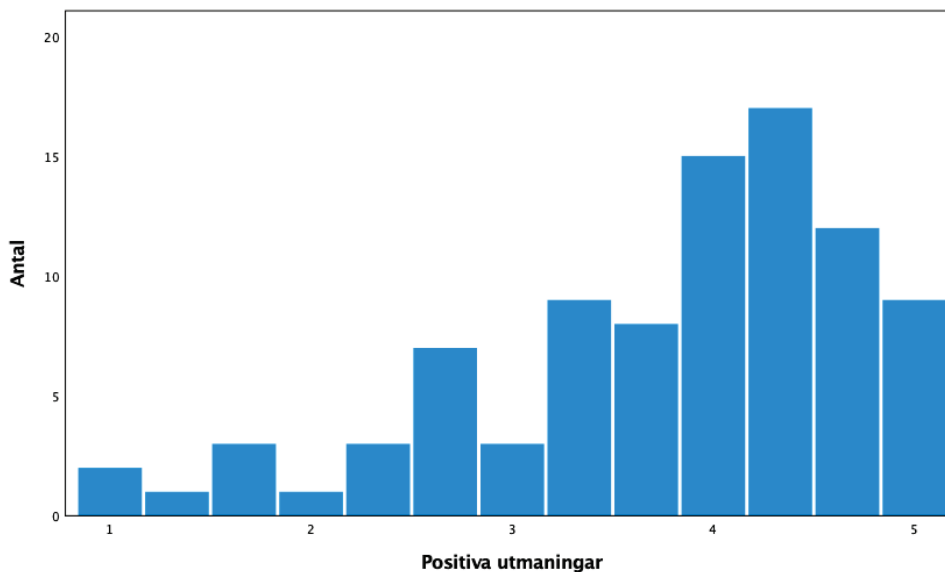
Erfarenheter av att arbetet känns meningsfullt, består av positiva utmaningar och att ens färdigheter är till nytta i arbetet utgör kärnan i de tre delfrågorna som avser att mäta positiva utmaningar i arbetet. Svartsfördelningen för måttet på positiva utmaningar återfinns i Figur 3 nedan. Fördelningen är något skev åt de högre värdena, vilket indikerar att majoriteten av deltagarna tenderar att hålla med om att arbetet känns meningsfullt, består av positiva utmaningar och att deras färdigheter är till nytta i arbetet.

---

<sup>1</sup>  $\chi^2=2,04$ ;  $df=2$ ;  $p=0,362$ .

<sup>2</sup>

## Resultat



Figur 2. Svarsfördelning för positiva utmaningar. Svarsskala från (1) ”Mycket sällan eller aldrig” till (5) ”Mycket ofta eller alltid”. N=90.

I Tabell 5 presenteras medelvärden för poäng på skalan för upplevelsen av positiva utmaningar. Medelvärden presenteras både för hela gruppen och uppdelat på de som under de senaste fem veckorna arbetat huvudsakligen på jobbet, på distans eller som arbetat lika många dagar på jobbet som på distans. De genomsnittliga svaren ligger nära svarsalternativet ”Ganska ofta”. De som varit mest på jobbet är den grupp där flest deltagare rapporterat en hög förekomst av positiva utmaningar i arbetet tätt följt av de som arbetat lika många dagar på jobbet som på distans. De som arbetat mest på distans har rapporterat lägst förekomst av positiva utmaningar. Det fanns dock inte några statistiskt signifikanta medelvärdeskillnader mellan grupperna ( $F=1,084$ ;  $df=2$ ;  $p=0,343$ ).

Tabell 5. Medelvärden för positiva utmaningar

	Totalt (N=90)	Mest på jobbet (N=60)	Mest på distans (N=18)	Lika många dagar på jobbet som på distans (N=12)
Positiva utmaningar	3,77	3,84	3,46	3,83

*Kommentar.* Svarsskala från (1) ”Mycket sällan eller aldrig” till (5) ”Mycket ofta eller alltid”. Medelvärdeskillnader mellan grupperna har testats med envägs variansanalys (ANOVA).

I Tabell 6 presenteras andelen studiedeltagare som rapporterade hög grad av positiva utmaningar på någon av de tre delfrågorna (det vill säga den andel som svarat ”Ganska ofta” alternativt ”Mycket ofta eller alltid”). Andelen med höga poäng presenteras både för hela gruppen och uppdelat på de som under de senaste fem veckorna arbetat huvudsakligen på jobbet, på distans eller som arbetat lika många dagar på jobbet som på distans. Något över två tredjedelar av deltagarna höll med om att deras kunskaper och färdigheter ganska ofta, mycket ofta eller alltid var till nytta i arbetet och att arbetet innebär positiva utmaningar (71 %). Högst var andelen bland de som arbetat mest på jobbet de senaste fem veckorna, där tre fjärdedelar

## Resultat

(75 %) av deltagarna höll med om båda dessa påståenden. Två tredjedelar av deltagarna (67 %) uppfattade att arbetet ganska ofta, mycket ofta eller alltid är meningsfullt. Även här höll högst andel av de som arbetat mest på plats på jobbet med om detta påstående (70 %). Inga statistiskt signifikanta skillnader mellan grupperna kunde dock observeras på någon av delfrågorna, det vill säga att kunskaper och färdigheter är till nytta ( $\chi^2=1,57$ ;  $df=2$ ;  $p=0,456$ ), att arbetet innebär positiva utmaningar ( $\chi^2=2,65$ ;  $df=2$ ;  $p=0,266$ ) eller att arbetet är meningsfullt ( $\chi^2=1,30$ ;  $df=2$ ;  $p=0,522$ ).

**Tabell 6. Andelar som upplever hög grad av positiva utmaningar**

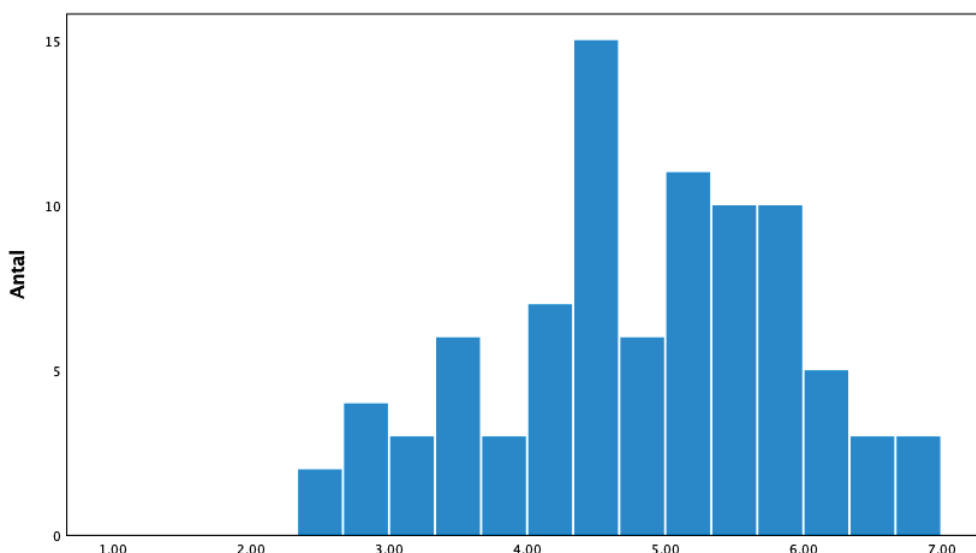
	Totalt (N=90)	Mest på jobbet (N=60)	Mest på distans (N=18)	Lika många dagar på jobbet som på distans (N=12)
Kunskaper och färdigheter är till nytta	71 %	75 %	67 %	58 %
Arbetet innebär positiva utmaningar	71 %	75 %	56 %	75 %
Arbetet är meningsfullt	67 %	70 %	56 %	67 %

*Kommentar.* Andelar som svarat ”Ganska ofta” eller ”Mycket ofta eller alltid”. Andelsskillnader mellan grupperna har testats med  $\chi^2$ -analys.

### 3.4 Tilltro till yrkesfärdigheter

Tilltro till yrkesfärdigheter har mätts med sex delfrågor som har vägts samman till ett medelvärde för varje individ. Svartsfördelningen för måttet på tilltro till yrkesfärdigheter framgår av Figur 3 nedan och indikerar att majoriteten av deltagarna upplever att de sex olika påståendena avsedda att mäta olika aspekter av tilltro till yrkesfärdigheter som de besvarat åtminstone stämmer delvis eller att de angivna svarsalternativen ligger någonstans mellan att stämna delvis och att stämna helt.

## Resultat



**Figur 3. Svarsfördelning för tilltro till yrkesfärdigheter. Svarsskala från (1) ”Stämmer inte alls” till (7) ”Stämmer helt”. N=90.**

I Tabell 7 nedan presenteras medelvärden för poäng på instrumentet för mätning av tilltro till yrkesfärdigheter. Medelvärden presenteras både för hela gruppen och uppdelat på de som under de senaste fem veckorna arbetat mest på jobbet, mest på distans eller som arbetat lika många dagar på jobbet som på distans. De genomsnittliga svaren för hela gruppen låg nästan ett skalsteg över svarsalternativet (4) ”Stämmer delvis”. Även om svaren mellan undergrupperna ligger nära varandra har de som arbetat mest på jobbet under de senaste fem veckorna den högsta genomsnittliga tilltron till yrkesfärdigheter. De som huvudsakligen arbetat på distans har den lägsta genomsnittliga tilltron till yrkesfärdigheter. Det fanns dock inte några statistiskt signifikanta medelvärdesskillnader mellan grupperna ( $F=1,069$ ;  $df=2$ ;  $p=0,348$ ).

**Tabell 7. Medelvärden för tilltro till yrkesfärdigheter**

	Totalt (N=90)	Mest på jobbet (N=60)	Mest på distans (N=18)	Lika många dagar på jobbet som på distans (N=12)
Tilltro till yrkesfärdigheter	4,85	4,95	4,52	4,85

*Kommentar.* Svarsskala från (1) ”Stämmer inte alls” till (7) ”Stämmer helt”. Medelvärdesskillnader mellan grupperna har testats med envägs variansanalys (ANOVA).

I Tabell 8 presenteras den andel av studiedeltagarna som rapporterat hög grad av instämmande på de sex delfrågorna avsedda att mäta olika aspekter av tilltro till yrkesfärdigheter (det vill säga som använt svarsalternativ (5) ”Stämmer delvis” till (7) ”Stämmer helt”). Andelen med höga poäng presenteras både för hela gruppen och uppdelat på de som under de senaste fem veckorna arbetat mest på jobbet, mest på distans eller som arbetat lika många dagar på jobbet som på distans.

Efter fyra månaders arbete varierade andelen deltagare som kände hög tilltro till sina yrkesrelaterade färdigheter mellan 38 % och 72 % beroende på färdigheter. Högst

## Resultat

andel av gruppen, sju av tio, höll med om påståendet att de brukar klara av de mål de sätter upp för sig själva i arbetet. Lägst andel, knappt fyra av tio, höll med om påståendet att tidigare arbetserfarenheter har gjort personen väl förberedd för sitt kommande yrkesliv.

Tre av fem kan behålla lugnet när de möter svårigheter i arbetet eftersom de litar på sin egen förmåga. Lite mer än tre av fem deltagare instämde i att de oftast kunde hitta olika lösningar på situationer oavsett vad som händer i arbetet (63 %). Drygt sju av tio deltagare (72 %) instämde i hög grad med att de brukar klara de mål de sätter upp för sig själva i arbetet. På det sista påståendet, om att vara väl förberedd inför de flesta krav som man kan möta i arbetet, instämde tre av fem deltagare i hög grad (60 %). Det fanns inga signifikanta andelsskillnader mellan grupperna oavsett om man hade arbetat på arbetsplatsen, på distans eller med en kombination av dessa.

**Tabell 8. Andelar som rapporterat en hög tilltro till yrkesfärdigheter**

	<b>Totalt (N=89-90)</b>	<b>Mest på jobbet (N=60)</b>	<b>Mest på distans (N=18)</b>	<b>Lika många dagar på jobbet som på distans (N=11-12)</b>
Jag kan behålla lugnet när jag möter svårigheter i mitt arbete eftersom jag litar på min egen förmåga. <sup>3</sup>	60 % (N=90)	62 %	56 %	58 % (N=12)
När jag möter problem i arbetet kan jag oftast hitta flera olika lösningar. <sup>4</sup>	63 % (N=90)	62 %	67 %	67 % (N=12)
Vad som än händer i arbetet så har jag oftast förmåga att hantera det. <sup>5</sup>	63 % (N=89)	65 %	56 %	64 % (N=11)
Mina tidigare arbetserfarenheter har gjort mig väl förberedd för mitt kommande yrkesliv. <sup>6</sup>	38 % (N=90)	38 %	39 %	33 % (N=12)
Jag brukar klara av de mål jag sätter upp för mig själv i arbetet. <sup>7</sup>	72 % (N=90)	72 %	72 %	75 % (N=12)
Jag är väl förberedd för de flesta krav jag kan möta i mitt arbete. <sup>8</sup>	60 % (N=90)	62 %	50 %	67 % (N=12)

*Kommentar.* Andelar som svarat (5) ”Stämmer delvis” till (7) ”Stämmer helt”. Andelsskillnader mellan grupperna har testats med  $\chi^2$ -analys.

### 3.5 Inställning till organisationen

Tre delfrågor mätte inställningen till organisationen som studiedeltagarna arbetar i. Frågorna handlade om ifall studiedeltagarna berättar för andra om sin arbetsplats, om de upplever att arbetsplatsens värderingar stämmer överens med ens egna eller om den inspirerar studiedeltagarna till att göra sitt bästa. Svartalalternativen löpte från (1) ”Stämmer inte alls”, via (4) ”Stämmer delvis” till (7) ”Stämmer helt”. Svartsfördelningen för måttet på inställning till organisationen redovisas i Figur 4.

<sup>3</sup>  $\chi^2=0,231$ ;  $df=2$ ;  $p=0,891$ .

<sup>4</sup>  $\chi^2=0,215$ ;  $df=2$ ;  $p=0,898$ .

<sup>5</sup>  $\chi^2=0,532$ ;  $df=2$ ;  $p=0,766$ .

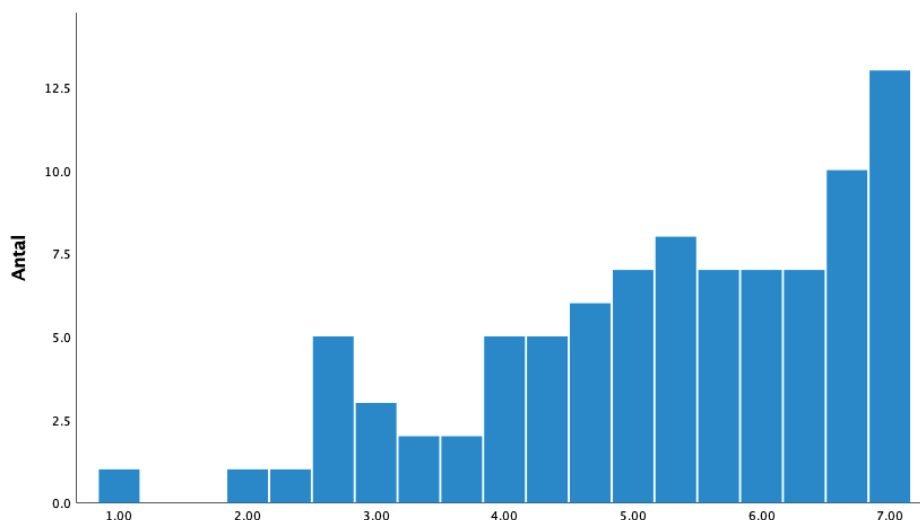
<sup>6</sup>  $\chi^2=0,118$ ;  $df=2$ ;  $p=0,943$ .

<sup>7</sup>  $\chi^2=0,055$ ;  $df=2$ ;  $p=0,973$ .

<sup>8</sup>  $\chi^2=1,042$ ;  $df=2$ ;  $p=0,594$ .

## Resultat

Från denna framgår att det finns en snedfördelning hos svaren som lutar åt att påståendena stämmer delvis till att de stämmer helt.



**Figur 4. Svarsfördelning för deltagarnas inställning till organisationen. Svarsskala från (1) ”Stämmer inte alls” till (7) ”Stämmer helt”. N=90.**

I Tabell 9 presenteras medelvärden för svarspoängen på frågan om studiedeltagarnas inställning till organisationen. Medelvärden presenteras både för hela gruppen och uppdelat på de som under de senaste fem veckorna arbetat mest på jobbet, mest hemifrån/på distans eller som arbetat lika många dagar på jobbet som hemifrån. De genomsnittliga svaren för hela gruppen ligger mellan svarsalternativen (4) ”Stämmer delvis” och (7) ”Stämmer helt”. Det fanns inga signifikanta medelvärdesskillnader mellan undergrupperna ( $F=1,93$ ;  $df=2$ ;  $p=0,151$ ).

**Tabell 9. Medelvärden för deltagarnas inställning till organisationen**

	Totalt (N=90)	Mest på jobbet (N=60)	Mest på distans (N=18)	Lika många dagar på jobbet som på distans (N=12)
Inställning till organisationen	5,25	5,35	4,68	5,61

*Kommentar.* Svarsskala från (1) ”Stämmer inte alls” till (7) ”Stämmer helt”. Medelvärdesskillnader mellan grupperna har testats med envägs variansanalys (ANOVA).

I Tabell 10 presenteras andelen av studiedeltagare som rapporterade en positiv inställning till jobbet (det vill säga den andel som uppgivit något svarsalternativ mellan (4) ”Stämmer delvis” till (7) ”Stämmer helt”). Andelen med en positiv inställning till jobbet presenteras både för hela gruppen och uppdelat på de som under de senaste fem veckorna arbetat mest på jobbet, på distans eller som arbetat lika många dagar på jobbet som på distans. De flesta deltagare rapporterade en god inställning till organisationen, där nästan nio av tio i hög grad instämde med påståendena att de berättar för sina vänner att organisationen är ett mycket bra ställe att arbeta på (88%) och att deras egna värderingar är mycket lika organisationens (89 %). Fyra av fem höll med om att organisationen inspirerar dem till att göra sitt bästa (81 %). För det

## Resultat

sistnämnda påståendet kunde även statistiska skillnader mellan grupperna beläggas. Samtliga av de som hade arbetat lika många dagar på jobbet som på distans rapporterade att organisationen inspirerar dem till att göra sitt bästa (100 %). Hos de som hade arbetat mestadels på distans rapporterade endast tre av fem detta (61 %). Av de som arbetat mest på jobbet ansåg fyra av fem att påståendet stämde i hög grad (83 %).

**Tabell 10. Andelar som rapporterade en positiv inställning till organisationen**

	<b>Totalt (N=90)</b>	<b>Mest på jobbet (N=60)</b>	<b>Mest på distans (N=18)</b>	<b>Lika många dagar på jobbet som på distans (N=12)</b>
För mina vänner berättar jag att organisationen är ett mycket bra ställe att arbeta på <sup>9</sup>	88 %	90 %	83 %	83 %
Mina egna värderingar är mycket lika organisationens <sup>10</sup>	89 %	88 %	83 %	100 %
Organisationen inspirerar mig verkligen att göra mitt bästa <sup>11</sup>	81 %	83 %	61 %	100 %

*Kommentar.* Andelar som svarat (4) ”Stämmer delvis” till (7) ”Stämmer helt”. Andelsskillnader mellan grupperna har testats med  $\chi^2$ -analys.

### 3.6 Utvecklingsmöjligheter

Fyra delfrågor mätte studiedeltagarnas uppfattning om vilka utvecklingsmöjligheter som finns på deras arbetsplats. Frågorna undersökte studiedeltagarnas uppfattning om huruvida de har goda möjligheter att utveckla sina färdigheter, utöka sina ansvarsområden och befogenheter, bedriva kvalitets- eller utvecklingsarbete eller följa med i kunskapsutvecklingen inom sitt område. Svartalternativen löpte från (1) ”Stämmer inte alls”, via (4) ”Stämmer delvis” till (7) ”Stämmer helt”. Av Figur 5 framgår att det finns en snedfördelning där majoriteten av svaren ligger mellan svartalternativen ”Stämmer delvis” och ”Stämmer helt”.

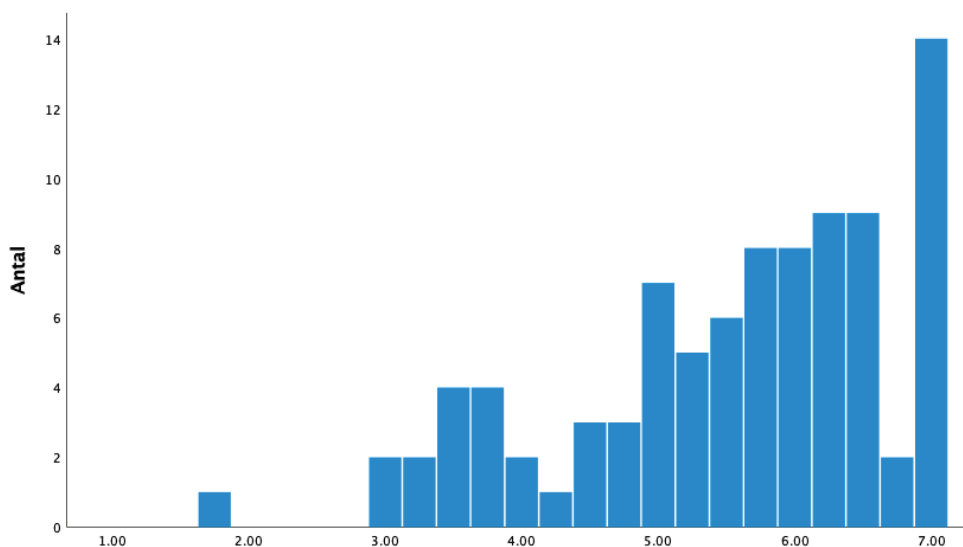
<sup>9</sup>  $\chi^2=0,829$ ;  $df=2$ ;  $p=0,661$ .

<sup>10</sup>  $\chi^2=2,081$ ;  $df=2$ ;  $p=0,353$ .

<sup>11</sup>  $\chi^2=7,57$ ;  $df=2$ ;  $p=0,023$ .



## Resultat



**Figur 5. Svarsfördelning över utvecklingsmöjligheter. Svarsskala från (1) ”Stämmer inte alls” till (7) ”Stämmer helt”. N=90.**

I Tabell 11 presenteras medelvärden för svarspoängen på frågan om studiedeltagarnas upplevda utvecklingsmöjligheter. Medelvärden presenteras både för hela gruppen och uppdelat på de som under de senaste fem veckorna arbetat mest på jobbet, mest på distans eller som arbetat lika många dagar på jobbet som på distans. De genomsnittliga svaren för hela gruppen ligger mellan svarsalternativen (4) ”Stämmer delvis” och (7) ”Stämmer helt”. Det fanns inga signifikanta medelvärdesskillnader mellan undergrupperna även om det var väldigt nära ett signifikant resultat ( $F=2,99$ ;  $df=2$ ;  $p=0,055$ ). Gruppen som arbetade lika många dagar på jobbet som på distans instämde i högre grad i påståendena om utvecklingsmöjligheter jämfört med de andra grupperna.

**Tabell 11. Medelvärden för utvecklingsmöjligheter**

	Totalt (N=90)	Mest på jobbet (N=60)	Mest på distans (N=18)	Lika många dagar på jobbet som på distans (N=12)
Utvecklingsmöjligheter	5,53	5,51	5,14	6,20

*Kommentar.* Svarsskala från (1) ”Stämmer inte alls” till (7) ”Stämmer helt”. Medelvärdesskillnader mellan grupperna har testats med envägs variansanalys (ANOVA).

I Tabell 12 presenteras andelen av studiedeltagare som höll med om påståenden om att det finns goda utvecklingsmöjligheter på arbetsplatsen. Att det i hög grad har funnits utvecklingsmöjligheter på arbetsplatsen innebär i detta fall att deltagarna uppgivit ett svarsalternativ mellan 5 och 7, det vill säga uppgivit att påståendena stämmer i högre grad än att de endast stämmer delvis (4). Andelen presenteras både för hela gruppen och uppdelat på de som under de senaste fem veckorna arbetat mest på jobbet, mest på distans eller som arbetat lika många dagar på jobbet som på distans. De flesta deltagarna rapporterade att det fanns goda utvecklingsmöjligheter

## Resultat

– fyra av fem instämde i att det fanns goda möjligheter att utveckla sina yrkesmässiga färdigheter (81 %) och att följa med i kunskapsutvecklingen inom sitt område (82 %). Sju av tio höll med om att det finns goda möjligheter att utöka sina ansvarsområden och befogenheter på arbetsplatsen (73 %). Två tredjedelar höll med om att det fanns goda möjligheter att själv bedriva kvalitets- eller utvecklingsarbete (66 %). För det sistnämnda påståendet kunde även statistiska skillnader mellan grupperna beläggas. Över nio av tio av de som hade arbetat lika många dagar på jobbet som på distans rapporterade att de hade goda möjligheter att själva bedriva kvalitets- eller utvecklingsarbete (92 %), medan endast två av fem av de som arbetat mest på distans höll med om detta (39 %). Drygt två tredjedelar av de som arbetat mestadels på jobbet höll med om att det fanns goda möjligheter att bedriva kvalitets- eller utvecklingsarbete (68 %).

**Tabell 12. Andelar som rapporterat goda utvecklingsmöjligheter**

	<b>Totalt (N=90)</b>	<b>Mest på jobbet (N=60)</b>	<b>Mest på distans (N=18)</b>	<b>Lika många dagar på jobbet som på distans (N=12)</b>
Jag har goda möjligheter att utveckla mina yrkesmässiga färdigheter <sup>12</sup>	81 %	82 %	72 %	92 %
Jag har goda möjligheter att utöka mina ansvarsområden och befogenheter <sup>13</sup>	73 %	75 %	61 %	83 %
Jag har goda möjligheter att själv bedriva kvalitets- eller utvecklingsarbete. <sup>14</sup>	66 %	68 %	39 %	92 %
Jag har goda möjligheter att följa med i kunskapsutvecklingen inom mitt område. <sup>15</sup>	82 %	83 %	72 %	92 %

*Kommentar.* Andelar som uppgivit ett svarsalternativ mellan 5 och 7. Andelsskillnader mellan grupperna har testats med  $\chi^2$ -analys.

## 3.7 Intentionen att lämna anställning eller yrke

### 3.7.1 Intention att byta arbetsplats

Tre delfrågor handlade om intentionen att byta arbetsplats. En sjugradig svarsskala användes för varje delfråga, stigande från (1) ”Stämmer inte alls”, via (4) ”Stämmer delvis” till (7) ”Stämmer helt”. En medelpoäng för svaren över de tre frågorna beräknades för varje individ. Svarsfördelningen för måttet på intention att byta arbetsplats återges i Figur 6 nedan. Den vanligaste svars kombinationen bland deltagarna var att de svarat ”Stämmer inte alls” på alla tre delfrågor.

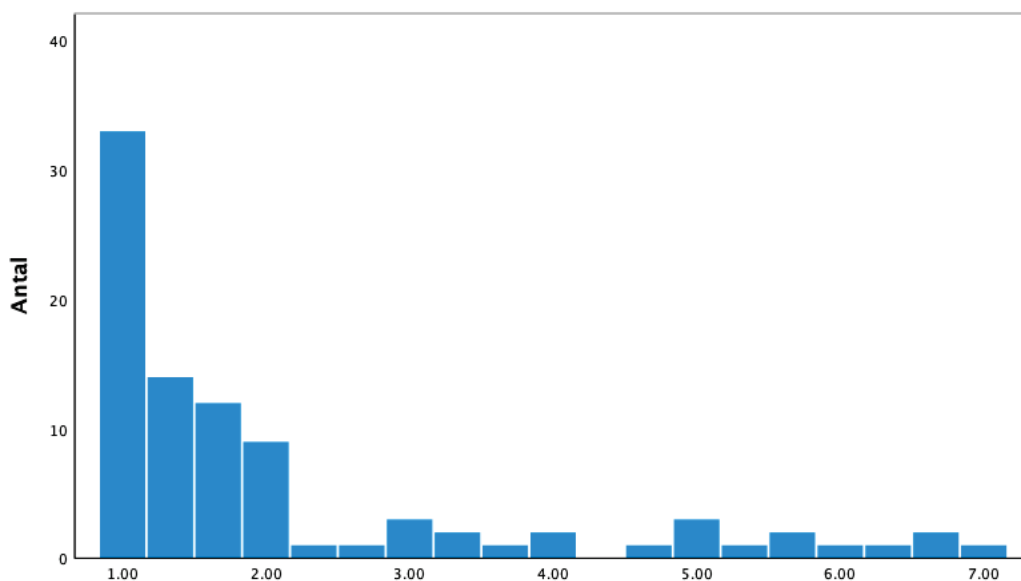
<sup>12</sup>  $\chi^2=1,81$ ;  $df=2$ ;  $p=0,404$ .

<sup>13</sup>  $\chi^2=2,07$ ;  $df=2$ ;  $p=0,355$ .

<sup>14</sup>  $\chi^2=9,49$ ;  $df=2$ ;  $p=0,009$ .

<sup>15</sup>  $\chi^2=2,01$ ;  $df=2$ ;  $p=0,365$ .

## Resultat



**Figur 6.** Svarsfördelning över deltagarnas intention att byta arbetsplats. Svarsskala från (1) ”Stämmer inte alls” till (7) ”Stämmer helt”. N=90.

I Tabell 13 presenteras medelvärden för intentionen att byta arbetsplats. Medelvärden presenteras för hela gruppen och uppdelat på de som under de senaste fem veckorna arbetat mest på jobbet, mest på distans eller som arbetat lika många dagar på jobbet som på distans. De genomsnittliga svaren ligger närmare svarsalternativet (1) ”Stämmer inte alls” än (4) ”Stämmer delvis”. Inga signifikanta medelvärdesskillnader observerades mellan undergrupperna ( $F=1,82$ ;  $df=2$ ;  $p=0,168$ ).

**Tabell 13.** Medelvärden för intention att byta arbetsplats.

	Totalt (N=90)	Mest på jobbet (N=60)	Mest på distans (N=18)	Lika många dagar på jobbet som på distans (N=12)
Intention att byta arbetsplats	2,12	2,23	2,31	1,31

*Kommentar.* Svarsskala från (1) ”Stämmer inte alls” till (7) ”Stämmer helt”. Medelvärdesskillnader mellan grupperna har testats med envägs variansanalys (ANOVA).

I Tabell 14 presenteras andelen studiedeltagare som rapporterat tydliga intentioner att lämna nuvarande arbetsplats (det vill säga den andel som svarat (4) ”Stämmer delvis” till (7) ”Stämmer helt”) på respektive delfråga. Andelen med tydliga intentioner att lämna nuvarande arbetsplats presenteras både för hela gruppen och uppdelat på de som under de senaste fem veckorna arbetat mest på jobbet, mest på distans eller som arbetat lika många dagar på jobbet som på distans.

Nära en fjärdedel av deltagarna (26 %) rapporterade att de ofta tänker på att lämna sin nuvarande arbetsplats, nästan var femte rapporterade att de kommer att byta arbetsplats så fort det blir möjligt (17 %) och en av åtta rapporterade att de aktivt

## Resultat

söker efter en ny arbetsplats (12 %). Jämförelser mellan grupperna påvisade inga statistiska skillnader i intentionen att lämna den nuvarande arbetsplatsen beroende på om du arbetat på arbetsplatsen eller på distans eller en kombination av de båda alternativen. Gruppen där högst andel sökte efter en ny arbetsplats var de som arbetade mest på jobbet, medan lägst andel som sökte nytt jobb var de som arbetade lika många dagar på jobbet som på distans. Störst andel som ofta hade tankar på att lämna sin nuvarande arbetsplats hade huvudsakligen arbetat på distans under de senaste fem veckorna (39 %).

**Tabell 14. Andelar som rapporterat tydliga intentioner på att byta arbetsplats**

	<b>Totalt (N=90)</b>	<b>Mest på jobbet (N=60)</b>	<b>Mest på distans (N=18)</b>	<b>Lika många dagar på jobbet som på distans (N=12)</b>
Jag tänker ofta att jag ska lämna min nuvarande arbetsplats. <sup>16</sup>	26 %	25 %	39 %	8 %
Så fort det blir möjligt kommer jag att lämna min nuvarande arbetsplats. <sup>17</sup>	17 %	20 %	17 %	0 %
Jag söker aktivt efter ett arbete utanför min nuvarande arbetsplats. <sup>18</sup>	12 %	15 %	11 %	0 %

*Kommentar.* Andelar som har svarat (4) ”Stämmer delvis” till (7) Stämmer helt. Andelsskillnader mellan grupperna har testats med  $\chi^2$ -analys.

### 3.7.2 Intention att lämna yrket

Tre delfrågor avsåg intentionen att lämna yrket. Samma svarsskala användes för dessa frågor som för de som avsåg intentionen att byta arbetsplats, det vill säga en sjugradig svarsskala löpande från (1) ”Stämmer inte alls” via (4) ”Stämmer delvis” till (7) ”Stämmer helt”. En medelpoäng för svaren över de tre delfrågorna beräknades för varje individ. Svartsfördelningen för måttet på intention att lämna yrket återges i Figur 7. Det vanligaste svarmönstret bland deltagarna var att svara ”Stämmer inte alls” på alla tre delfrågorna.

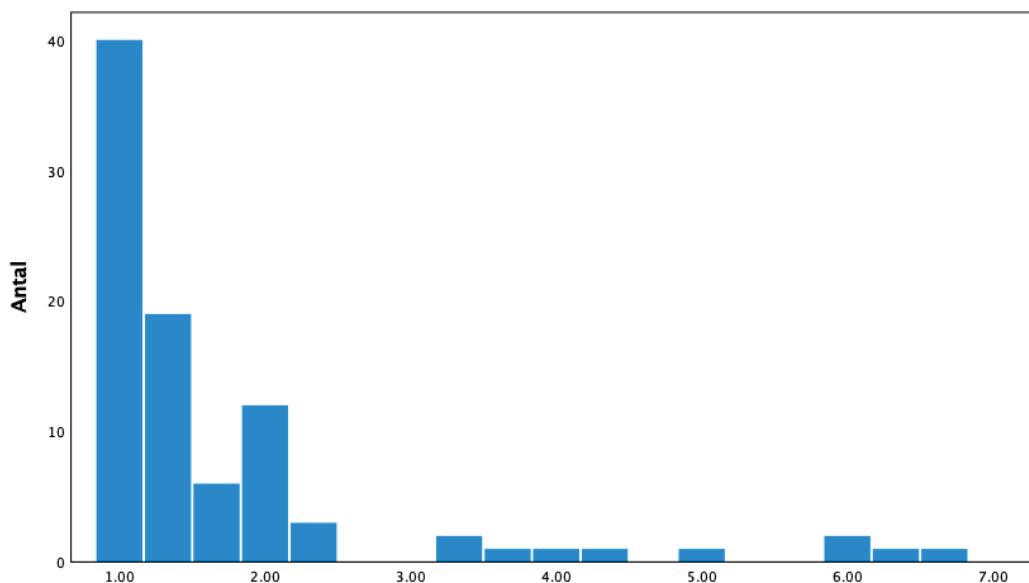
---

<sup>16</sup>  $\chi^2=3,53$ ; df=2; p=0,168.

<sup>17</sup>  $\chi^2=2,88$ ; df=2; p=0,237.

<sup>18</sup>  $\chi^2=2,123$ ; df=2; p=0,346.

## Resultat



**Figur 7. Svarsfördelning för deltagarnas intention att lämna yrket. Svarsskala från (1) ”Stämmer inte alls” till (7) ”Stämmer helt”. N=90.**

I Tabell 15 nedan presenteras medelvärden för intentionen att lämna yrket både för hela gruppen och uppdelat på de som under de senaste fem veckorna arbetat mest på jobbet, mest på distans eller som arbetat lika många dagar på jobbet som på distans. De genomsnittliga svaren låg närmast svarsalternativet (1) ”Stämmer inte alls”. Det fanns inte några signifikanta medelvärdeskillnader mellan undergrupperna ( $F=1,074$ ;  $df=2$ ;  $p=0,346$ ).

**Tabell 15. Medelvärden för intention att lämna yrket.**

	Totalt (N=90)	Mest på jobbet (N=60)	Mest på distans (N=18)	Lika många dagar på jobbet som på distans (N=12)
Intention att lämna yrke	1,72	1,83	1,69	1,25

*Kommentar.* Svarsskala från (1) ”Stämmer inte alls” till (7) ”Stämmer helt”. Medelvärdeskillnader mellan grupperna har testats med envägs variansanalys (ANOVA).

I Tabell 16 presenteras andelen studiedeltagare som rapporterade tydliga intentioner på att lämna yrket för var och en av de tre delfrågorna (det vill säga den andel som svarat (4) ”Stämmer delvis” till (7) ”Stämmer helt”). Den andel som rapporterat tydliga intentioner att lämna yrket presenteras både för hela gruppen och uppdelat på de som under de senaste fem veckorna arbetat mest på jobbet, mest på distans eller som arbetat lika många dagar på jobbet som på distans. På dessa tre delfrågor var det vanligast att deltagarna ofta tänker på att lämna yrket. En av fem deltagare hade dessa tankar (20 %). En av tio vill så fort som möjligt lämna yrket och nästan en av tjugo söker aktivt efter arbete utanför yrket. De som arbetat lika många dagar på jobbet som på distans

## Resultat

hade lägst andel som ofta tänkte på att byta yrke (8 % jämfört med 22 % för båda de andra undergrupperna).

**Tabell 16. Andelar med en tydlig intention att lämna yrket**

	<b>Totalt (N=90)</b>	<b>Mest på jobbet (N=60)</b>	<b>Mest på distans (N=18)</b>	<b>Lika många dagar på jobbet som på distans (N=12)</b>
Jag tänker ofta på att byta yrke <sup>19</sup>	20 %	22 %	22 %	8 %
Jag skulle så fort som möjligt vilja lämna detta yrke <sup>20</sup>	10 %	13 %	6 %	0 %
Jag söker aktivt efter arbete utanför detta yrke <sup>21</sup>	4 %	7 %	0 %	0 %

*Kommentar.* Andelar som svarat (4) ”Stämmer delvis” till (7) ”Stämmer helt”. Andelsskillnader mellan grupperna har testats med  $\chi^2$ -analys.

### 3.8 Generell hälsa och sömn

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

#### 3.8.1 Generell hälsa

Svarsfördelning för svaren på frågan om allmänt hälsotillstånd (självskattad hälsa) redovisas i Figur 8. Det finns stor variation i svaren även om en tydlig majoritet av deltagarna skattar sin hälsa som ”Ganska bra” eller bättre. Det kan vidare noteras att ingen deltagare i studien använde svarsalternativet ”Mycket dåligt”.

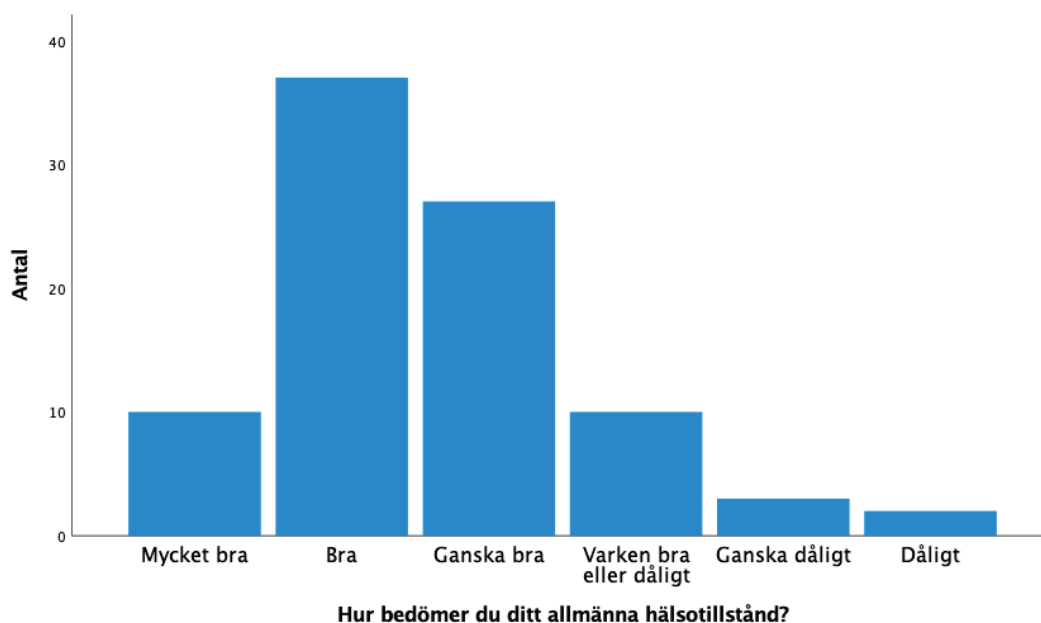
---

<sup>19</sup>  $\chi^2=1,18$ ;  $df=2$ ;  $p=0,554$ .

<sup>20</sup>  $\chi^2=2,47$ ;  $df=2$ ;  $p=0,291$ .

<sup>21</sup>  $\chi^2=2,09$ ;  $df=2$ ;  $p=0,351$ .

## Resultat



**Figur 8.** Svartsfördelning för deltagarnas självskattade hälsa. Svarsskala från (1) ”Mycket bra” till (7) ”Mycket dåligt”. N=89.

I Tabell 17 presenteras medelvärden för frågan om generell hälsa. De genomsnittliga svaren för hela gruppen ligger mellan svarsalternativen ”Bra” och ”Ganska bra”. Signifikanta medelvärdeskillnader i självskattad hälsa kunde inte påvisas mellan grupperna beroende på varifrån de arbetat ( $F=2,32$ ;  $df=2$ ;  $p=0,105$ ).

**Tabell 17. Medelvärden för självskattad hälsa**

	Totalt (N=89)	Mest på jobbet (N=59)	Mest på distans (N=18)	Lika många dagar på jobbet som på distans (N=12)
Självskattad hälsa	2,61	2,44	2,83	3,08

Medelvärdeskillnader mellan grupperna har testats med envägs variansanalys (ANOVA).

I Tabell 18 presenteras andelen studiedeltagare som rapporterat god hälsa (det vill säga den andel som svarat att ens hälsa är ”Ganska bra”, ”Bra” eller ”Mycket bra”). Andelen med god hälsa presenteras både för hela gruppen och uppdelat på de som under de senaste fem veckorna arbetat mest på jobbet, mest på distans eller som arbetat lika många dagar på jobbet som på distans. Drygt fyra av fem studiedeltagare (83 %) rapporterade en god hälsa. Inga skillnader kunde beläggas mellan undergrupperna ( $\chi^2=1,40$ ;  $df=2$ ;  $p=0,498$ ).

## Resultat

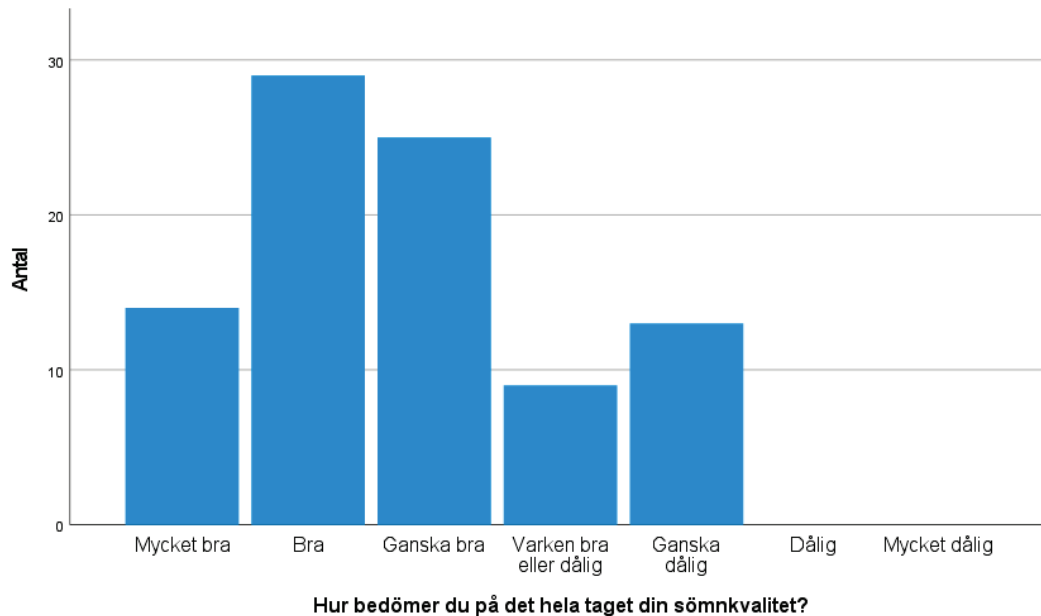
**Tabell 18. Andelar som rapporterat en god hälsa**

	Totalt (N=89)	Mest på jobbet (N=59)	Mest på distans (N=18)	Lika många dagar på jobbet som på distans (N=12)
God hälsa	83 %	86 %	78 %	75 %

*Kommentar.* Andelar som svarat ”Ganska bra”, ”Bra” eller ”Mycket bra”. Andelsskillnader mellan grupperna har testats med  $\chi^2$ -analys.

### 3.8.2 Generell sömnkvalitet

Svarsfördelning för svaren på frågan om sömnkvalitet redovisas nedan i Figur 9. Det framgår av figuren att det finns stor variation i svaren men att en klar majoritet skattar sin sömnkvalitet som ”Ganska bra” eller bättre. Det kan noteras att ingen deltagare använde svarsalternativen ”Dålig” eller ”Mycket dålig”.



**Figur 9. Svarsfördelning för deltagarnas generella sömnkvalitet. Svarsskala från ”Mycket bra” till ”Mycket dålig”. N=90.**

I Tabell 19 presenteras medelvärden för svarspoängen på frågan om generell sömnkvalitet. Medelvärden presenteras både för hela gruppen och uppdelat på de som under de senaste fem veckorna arbetat mest på jobbet, mest hemifrån/på distans eller som arbetat lika många dagar på jobbet som hemifrån. De genomsnittliga svaren för hela gruppen ligger nära svarsalternativet ”Ganska bra”. Det fanns signifikanta medelvärdeskillnader mellan grupperna ( $F=2,32$ ;  $df=2$ ;  $p=0,02$ ). Vid en gruppjämförelse var den genomsnittliga sömnkvaliteten bäst för de som arbetat mest på jobbet. Lägst genomsnittlig sömnkvalitet hade den grupp som arbetat lika många dagar på jobbet som på distans, där den låg närmare svarsalternativet ”Varken bra



## Resultat

eller dålig”. Den genomsnittliga sömnkvaliteten för de som arbetat mest på distans följde gruppen i stort.

**Tabell 19. Medelvärden för deltagarnas generella sömnkvalitet.**

	Totalt (N=90)	Mest på jobbet (N=60)	Mest på distans (N=18)	Lika många dagar på jobbet som på distans (N=12)
Generell sömnkvalitet	2,76	2,58	2,72	3,67

*Kommentar.* Svarsskala från (1) ”Mycket bra” till (7) ”Mycket dålig”. Medelvärdesskillnader mellan grupperna har testats med envägs variansanalys (ANOVA).

I Tabell 20 presenteras andelen av studiedeltagare som rapporterade god sömnkvalitet (den andel som svarat att sömnkvaliteten är ”Ganska bra”, ”Bra” eller ”Mycket bra”). Andelen med god sömnkvalitet presenteras både för hela gruppen och uppdelat på de som under de senaste fem veckorna arbetat mest på jobbet, mest på distans eller som arbetat lika många dagar på jobbet som på distans. Drygt tre av fyra deltagare (76 %) rapporterade god sömnkvalitet. Signifikanta skillnader mellan undergrupperna kunde beläggas ( $\chi^2=6,01$ ;  $df=2$ ;  $p=0,049$ ). De som hade arbetat mestadels på distans var den grupp där flest rapporterade god sömnkvalitet (89 %), medan en betydligt lägre andel av de som arbetade lika många dagar på jobbet som på distans rapporterade en god sömnkvalitet (50 %). Av de som arbetade mest på jobbet rapporterade ungefär lika stor andel en god sömnkvalitet som för gruppen i stort (77 %).

**Tabell 20. Andelar som rapporterat en god sömnkvalitet**

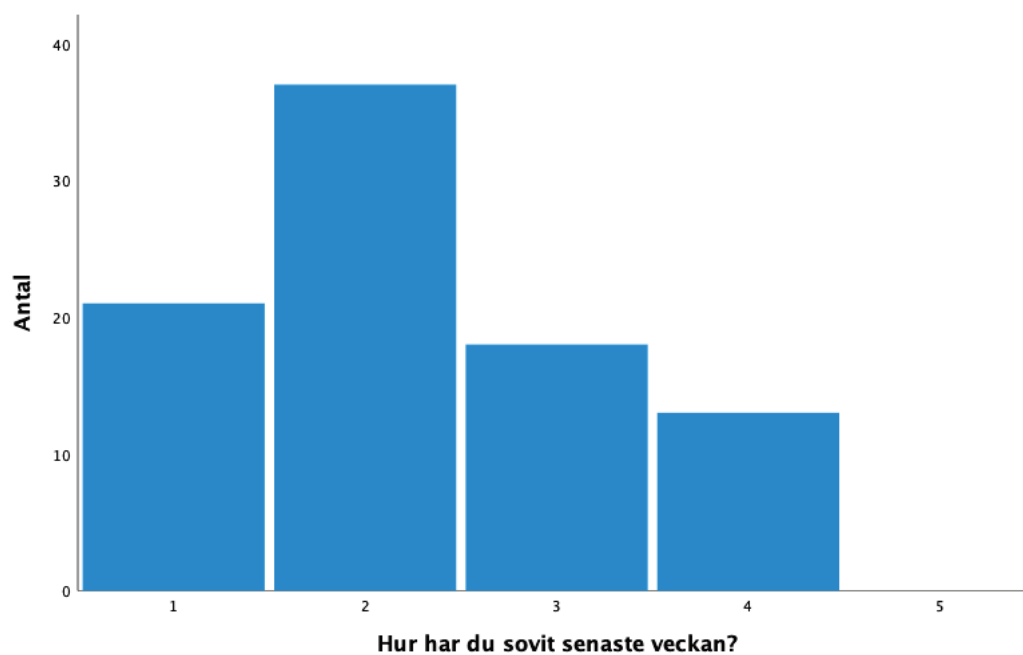
	Totalt (N=90)	Mest på jobbet (N=60)	Mest på distans (N=18)	Lika många dagar på jobbet som på distans (N=12)
God sömnkvalitet	76 %	77 %	89 %	50 %

*Kommentar.* Andelar som svarat ”Ganska bra”, ”Bra” eller ”Mycket bra”. Andelsskillnader mellan grupperna har testats med  $\chi^2$ -analys.

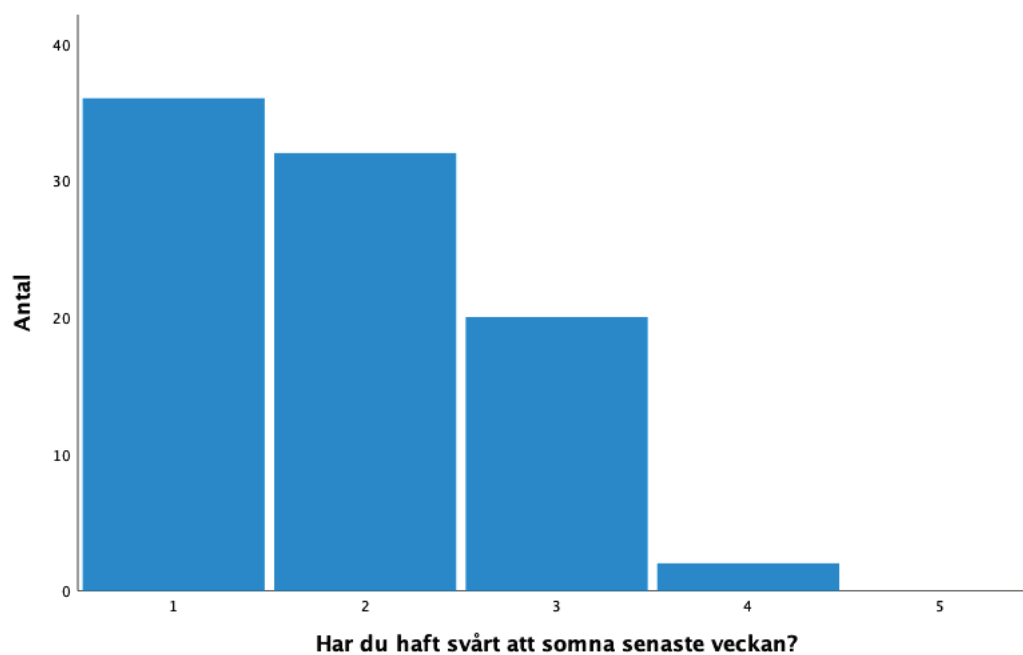
### 3.8.3 Sömnkvalitet under den senaste veckan

Tre delfrågor mätte studiedeltagarnas upplevda sömnkvalitet under den senaste veckan. Av figurena nedan framgår att majoriteten har uppgivit svarsalternativ som innebär att de sovit ”Ganska bra” följt av ”Mycket bra” och ”Varken bra eller dåligt”, se Figur 10. Ingen studiedeltagare har uppgivit att de sovit mycket dåligt. De flesta studiedeltagarna verkar ha haft relativt lätt att somna, nästan alla skattade någonstans mellan ”Inte alls” och ”Ganska” på frågan om de haft svårt att somna under den senaste veckan, se Figur 11. Ingen studiedeltagare hade haft mycket svårt att somna under den senaste veckan. Något fler studiedeltagare uppgav att de sovit oroligt under senaste veckan, även om majoriteten skattade någonstans mellan att inte alls ha haft en orolig sömn till att ha haft en ganska orolig sömn.

## Resultat

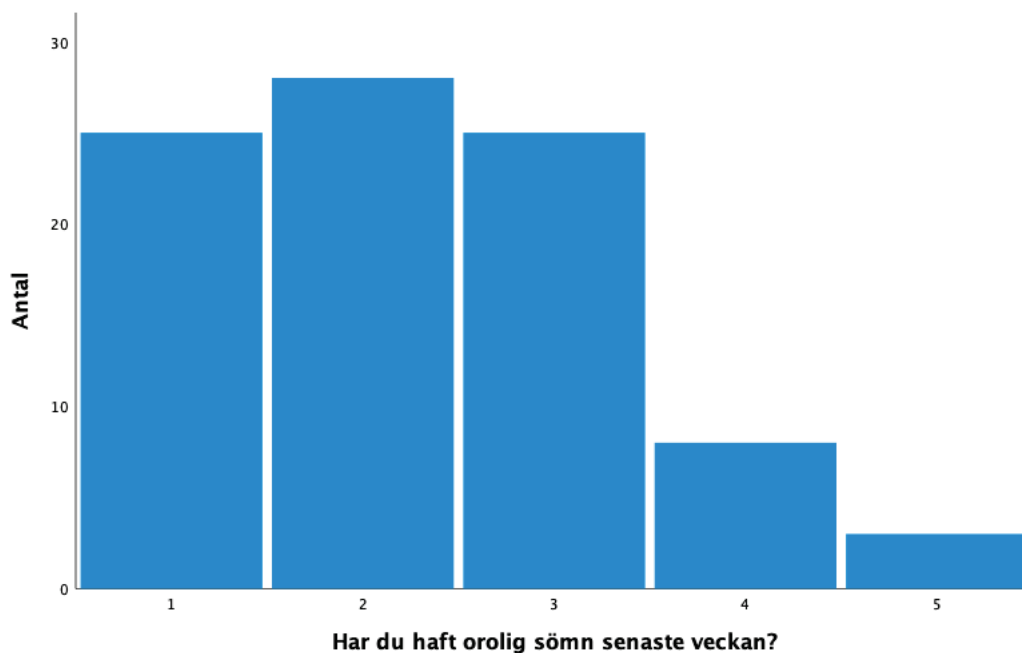


**Figur 10.** Svarsfördelning för hur deltagarna sovit den senaste veckan. Svarsskala (1) ”Mycket bra”, (2) ”Ganska bra”, (3) ”Varken bra eller dåligt”, (4) ”Ganska dåligt” och (5) ”Mycket dåligt”. N=89.



**Figur 11.** Svarsfördelning över studiedeltagarnas svårigheter att somna under den senaste veckan. Svarsskala från (1) ”Inte alls”, via (3) ”Ganska”, till (5) ”Mycket”. N=90.

## Resultat



**Figur 12. Svartsfördelning över om deltagare haft orolig sömn under den senaste veckan. Svartsskala från (1) "Inte alls", via (3) "Ganska" till (5) "Mycket". N=89.**

Ett medelvärde över sömnkvaliteten under den senaste veckan, se Tabell 21, visar att studiedeltagarna i genomsnitt haft en ganska god sömnkvalitet. Medelvärden presenteras både för hela gruppen och uppdelat på de som under de senaste fem veckorna arbetat mest på jobbet, mest hemifrån/på distans eller som arbetat lika många dagar på jobbet som hemifrån. Inga medelvärdeskillnader kunde identifieras mellan undergrupperna ( $F=1,07$ ;  $df=2$ ;  $p=0,349$ ).

**Tabell 21. Medelvärden över sömnkvalitet den senaste veckan.**

	Totalt (N=90)	Mest på jobbet (N=60)	Mest på distans (N=18)	Lika många dagar på jobbet som på distans (N=12)
Sömnkvalitet senaste veckan	2,13	2,04	2,28	2,36

*Kommentar.* Svartsskala från (1) "Inte alls" till (5) "Mycket". Medelvärdeskillnader mellan grupperna har testats med envägs variansanalys (ANOVA).

Tabell 22 nedan presenterar andelarna av deltagarna som rapporterat att de haft en relativt god sömnkvalitet under den senaste veckan, det vill säga som har skattat "Mycket bra" eller "Ganska bra" på frågan om hur de sovit under den senaste veckan, från "Inte alls" till "Ganska" på frågorna om svårigheter att somna under den senaste veckan samt om orolig sömn under den senaste veckan. Nästan alla deltagare har skattat att de sovit bra (85 %), att de inte haft några stora svårigheter att somna (98 %) och att de inte sovit oroligt (88 %). Inga signifikanta statistiska skillnader fanns mellan undergrupperna.

## Resultat

**Tabell 22. Andelar som rapporterat en god sömn under den senaste veckan**

	Totalt (N=90)	Mest på jobbet (N=60)	Mest på distans (N=18)	Lika många dagar på jobbet som på distans (N=12)
God sömnkvalitet <sup>22</sup>	85 %	90 %	83 %	67 %
Inga stora svårigheter att somna <sup>23</sup>	98 %	98 %	94 %	100 %
Låg grad orolig sömn <sup>24</sup>	88 %	92 %	88 %	67 %

*Kommentar.* Andelar som svarat ”Ganska bra”, ”Bra” eller ”Mycket bra” på frågan om sömnkvalitet; ”Inte alls” till och med ”Ganska” på frågan om svårigheter att somna; och ”Inte alls” till och med ”Ganska” på frågan om orolig sömn. Andelsskillnader mellan grupperna har testats med  $\chi^2$ -analys.

### 3.8.1 Sömnighet under den senaste veckan

Två frågor som handlar om hur ofta studiedeltagarna känt sig sömniga under sin arbetstid eller under sin fritid har inkluderats i enkäten. Svarsformatet löper i en sexgradig skala från (1) ”Aldrig”, via (2) ”Sällan”, (3) ”Ibland”, (4) ”Ofta”, (5) ”För det mesta” och till (6) ”Alltid”. Av Figur 13 och Figur 14 nedan framgår att studiedeltagarnas upplevelser av sömnighet under den senaste veckan har varierat mellan deltagarna. Flest deltagare har angivit att de sällan känt sig sömniga på arbetsplatsen. Näst vanligast svar från deltagarna är att de ibland har känt sig sömniga under arbetstid. Även om flest deltagare har svarat att de känt sig sömniga ibland under sin fritid så är det näst vanligaste svaret att de ofta eller sällan har känt sig sömniga på sin fritid.

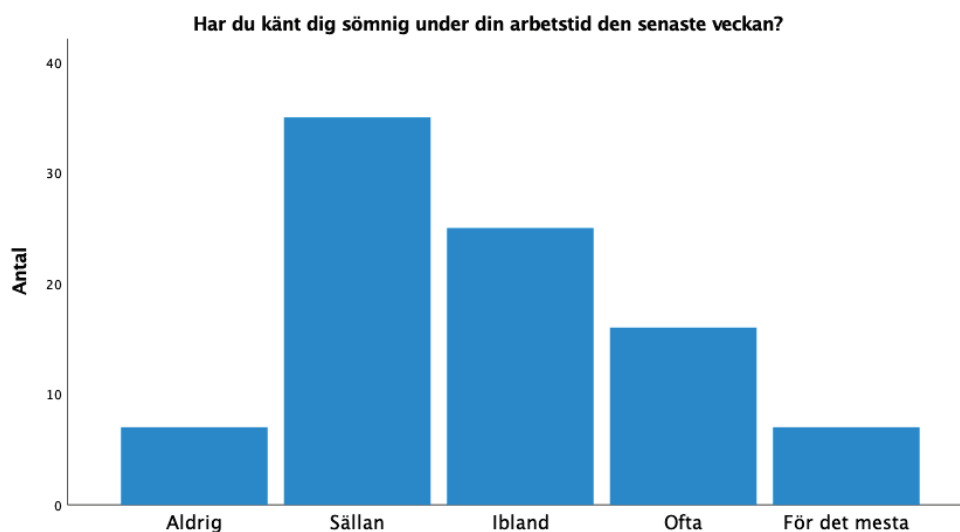
---

<sup>22</sup>  $\chi^2=4,37$ ;  $df=2$ ;  $p=0,113$ .

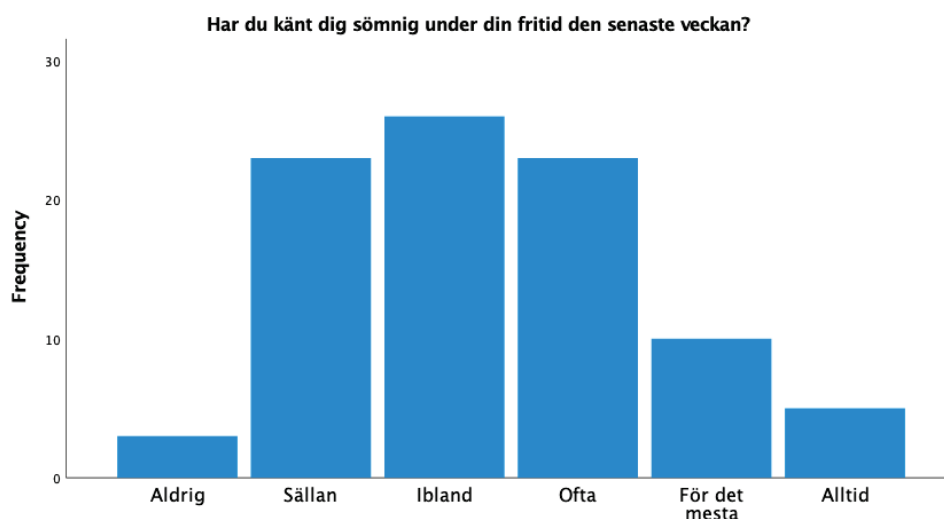
<sup>23</sup>  $\chi^2=1,28$ ;  $df=2$ ;  $p=0,528$ .

<sup>24</sup>  $\chi^2=5,78$ ;  $df=2$ ;  $p=0,056$ .

## Resultat



Figur 13. Svarsfördelning för hur ofta studiedeltagarna känt sig sömniga under arbetstid den senaste veckan.



Figur 14. Svarsfördelning för hur ofta studiedeltagarna känt sig sömniga under sin fritid den senaste veckan.

Medelvärden över sömnheten under den senaste veckan visar att studiedeltagarna i genomsnitt upplevt att de under arbetstid och under fritiden varit sömniga ibland, se Tabell 23. Medelvärden presenteras både för hela gruppen och uppdelat på de som under de senaste fem veckorna arbetat mest på jobbet, mest hemifrån/på distans eller som arbetat lika många dagar på jobbet som hemifrån. Inga medelvärdesskillnader kunde identifieras mellan grupperna avseende sömnhet på arbetstid ( $F=0,458$ ;  $df=2$ ;  $p=0,634$ ) eller på fritiden ( $F=1,162$ ;  $df=2$ ;  $p=0,318$ ).

## Resultat

**Tabell 23. Medelvärden för sömnhet under veckan**

	Totalt (N=90)	Mest på jobbet (N=60)	Mest på distans (N=18)	Lika många dagar på jobbet som på distans (N=12)
Sömnig under arbetstid	2,79	2,75	3,00	2,67
Sömnig på fritiden	3,32	3,32	3,06	3,75

*Kommentar.* Svarsskala från (1) ”Aldrig” till (6) ”Alltid”. Medelvärdeskillnader mellan grupperna har testats med envägs variansanalys (ANOVA).

Drygt en fjärdedel av studiedeltagarna (26 %) har känt sig sömninga på jobbet ofta eller för det mesta under den senaste veckan (ingen har använt alternativet ”Alltid”), se Tabell 24. Två av fem studiedeltagare (42 %) har känt sig sömninga ofta, för det mesta eller alltid under den senaste veckan. Det fanns inga signifikanta skillnader mellan grupperna vad gäller sömnheten vare sig på arbetstiden eller på fritiden.

**Tabell 24. Andelar som känt sig sömninga ofta, för det mesta eller alltid på arbetet och på fritiden under den senaste veckan.**

	Totalt (N=90)	Mest på jobbet (N=60)	Mest på distans (N=18)	Lika många dagar på jobbet som på distans (N=12)
Sömnig under arbetstid <sup>25</sup>	26 %	25 %	33 %	17 %
Sömnig på fritiden <sup>26</sup>	42 %	40 %	44 %	50 %

*Kommentar.* Andelar som svarat (4) ”Ofta” till (6) ”Alltid”. Andelsskillnader mellan grupperna har testats med  $\chi^2$ -analys.

### 3.9 Träning och fritid

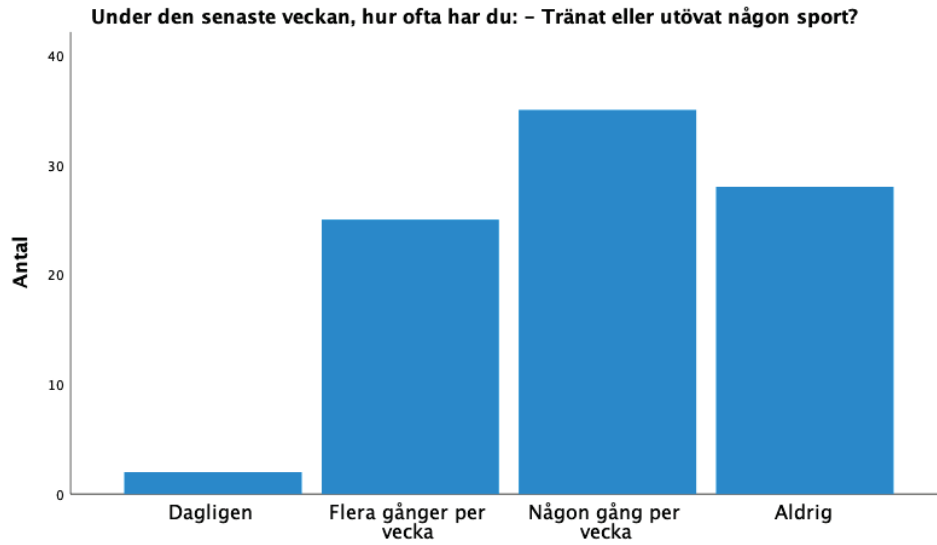
Svarsfördelningar för frågorna gällande fysisk träning respektive utövande av egna intressen och aktiviteter i samhörighet med andra presenteras i Figur 15, Figur 16 och Figur 17. Svarsalternativen var (1) ”Dagligen”, (2) ”Flera gånger per vecka”, (3) ”Någon gång per vecka” och (4) ”Aldrig”. Svarsfördelningen för fysisk träning är aningen skev med en viss övervikt för de som rapporterar flera aktivitetstillfällen jämfört med de som tränar mer sällan. Svarsfördelningen för utövande av egna intressen är centrerad kring svarsalternativet ”Någon gång per vecka”, följt av svarsalternativet ”Flera gånger per vecka”. Även gällande frågan hur ofta deltagarna under senaste veckan utfört aktiviteter i samhörighet med andra har flest deltagare

<sup>25</sup>  $\chi^2=1,08$ ;  $df=2$ ;  $p=0,583$ .

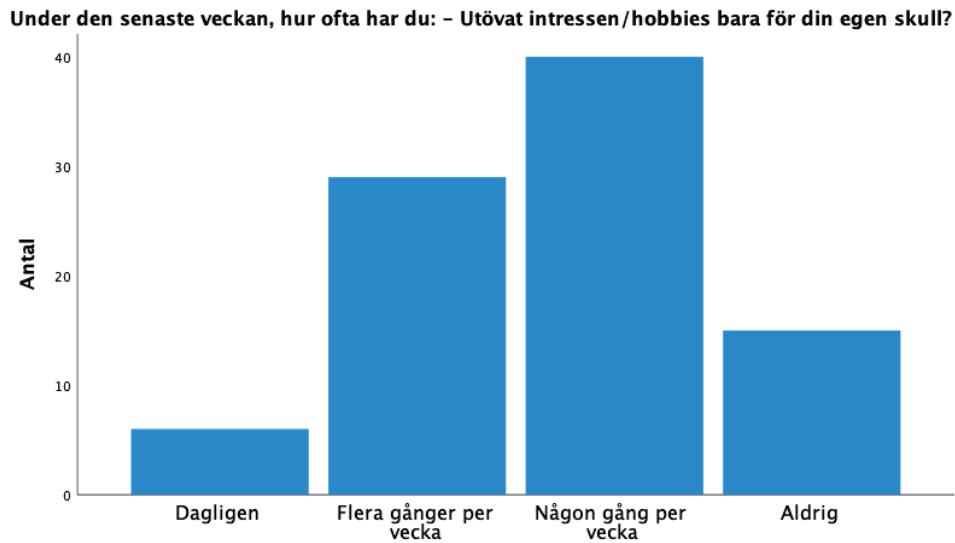
<sup>26</sup>  $\chi^2=0,455$ ;  $df=2$ ;  $p=0,796$ .

## Resultat

uppgivit svarsalternativen ”Någon gång per vecka” tätt följt av ”Flera gånger per vecka”.

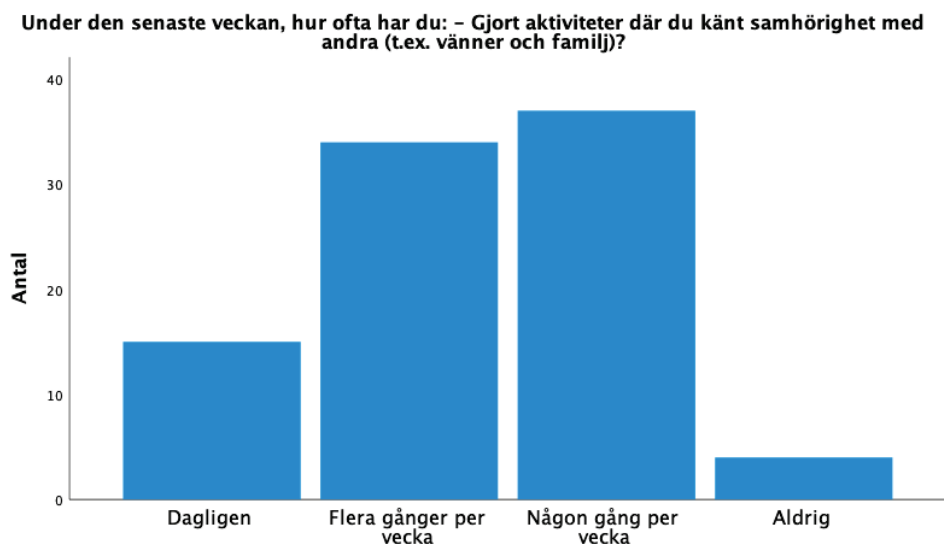


Figur 15. Svartsfördelning för hur ofta man tränat eller utövat sport senaste veckan. N=90.



Figur 16. Svartsfördelning för hur ofta man utövat egna intressen/hobbyer under den senaste veckan (N=90.).

## Resultat



**Figur 17. Svartsfördelning för aktiviteter i samhörighet med andra under den senaste veckan (N=90).**

I Tabell 25 presenteras medelvärden för frågorna om träning och fritid. Medelvärden presenteras för hela gruppen och uppdelat på de som under de senaste fem veckorna arbetat mest på jobbet, på distans eller som arbetat lika många dagar på jobbet som på distans. På frågorna om träning och aktiv fritid är de genomsnittliga svaren för hela gruppen nära svarsalternativet ”Någon gång per vecka” och för frågan om aktiviteter i samhörighet med andra är de genomsnittliga svaren för hela gruppen närmare svarsalternativet ”Flera gånger per vecka”. Signifikanta medelvärdeskillnader kunde inte påvisas mellan grupperna.

**Tabell 25. Medelvärden för träning eller utövande av sport, aktiv fritid eller aktiviteter i samhörighet med andra.**

	Totalt (N=90)	Mest på jobbet (N=60)	Mest på distans (N=18)	Lika många dagar på jobbet som på distans (N=12)
Tränar eller utövar sport <sup>27</sup>	2,99	2,92	3,00	3,33
Aktiv fritid <sup>28</sup>	2,71	2,73	2,56	2,83
Aktiviteter med andra <sup>29</sup>	2,33	2,30	2,50	2,25

*Kommentar.* Svarsskala från (1) ”Dagligen” till (4) ”Aldrig”. Medelvärdeskillnader mellan grupperna har testats med envägs variansanalys (ANOVA).

I Tabell 26 presenteras andelen studiedeltagare som rapporterar frekvent utövande av fysisk träning, egna intressen eller aktiviteter i samhörighet med andra (det vill säga den andel som svarat ”Dagligen” eller ”Flera gånger per vecka”). Andelen med frekvent utövande presenteras både för hela gruppen och uppdelat på de som under de senaste fem veckorna arbetat mest på jobbet, mest hemifrån/på distans eller som arbetat lika många dagar på jobbet som hemifrån. Nästan en tredjedel av

<sup>27</sup> F=1,28; df=2; p=0,284.

<sup>28</sup> F=0,468; df=2; p=0,628.

<sup>29</sup> F=0,493; df=2; p=0,612.



## Resultat

studiedeltagarna (30 %) rapporterade att de frekvent tränar eller utövar någon sport medan knappt två femtedelar rapporterade att de frekvent ägnar sig åt egna intressen (39 %). Lite mer än halva gruppen ägnade sig åt aktiviteter i samhörighet med andra dagligen eller flera gånger per vecka. Det fanns inga andelsskillnader mellan grupperna, varken för fysisk träning ( $\chi^2=2,38$ ;  $df=2$ ;  $p=0,304$ ), för utövande av egna intressen ( $\chi^2=1,22$ ;  $df=2$ ;  $p=0,545$ ) eller aktiviteter i samhörighet med andra ( $\chi^2=2,20$ ;  $df=2$ ;  $p=0,334$ ).

**Tabell 26. Andelar som frekvent tränar eller har en aktiv fritid i samhörighet med andra.**

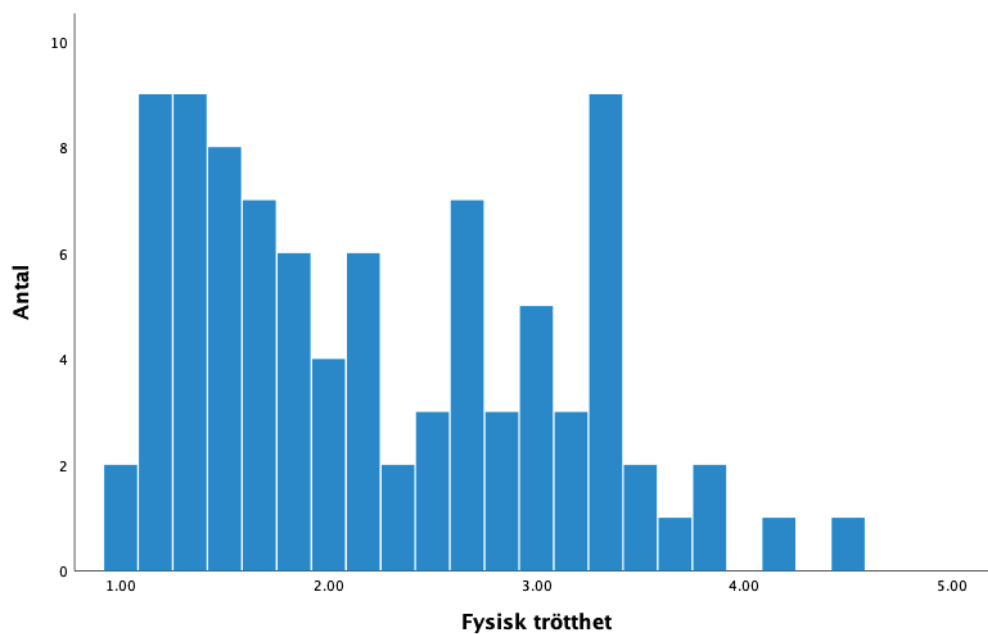
	Totalt (N=90)	Mest på jobbet (N=60)	Mest på distans (N=18)	Lika många dagar på jobbet som på distans (N=12)
Tränar frekvent	30 %	35 %	17 %	25 %
Aktiv fritid	39 %	37 %	50 %	33 %
Samhörighet med andra	54 %	58 %	39 %	58 %

*Kommentar.* Andelar som svarat ”Dagligen” eller ”Flera gånger per vecka”. Andelsskillnader mellan grupperna har testats med  $\chi^2$ -analys.

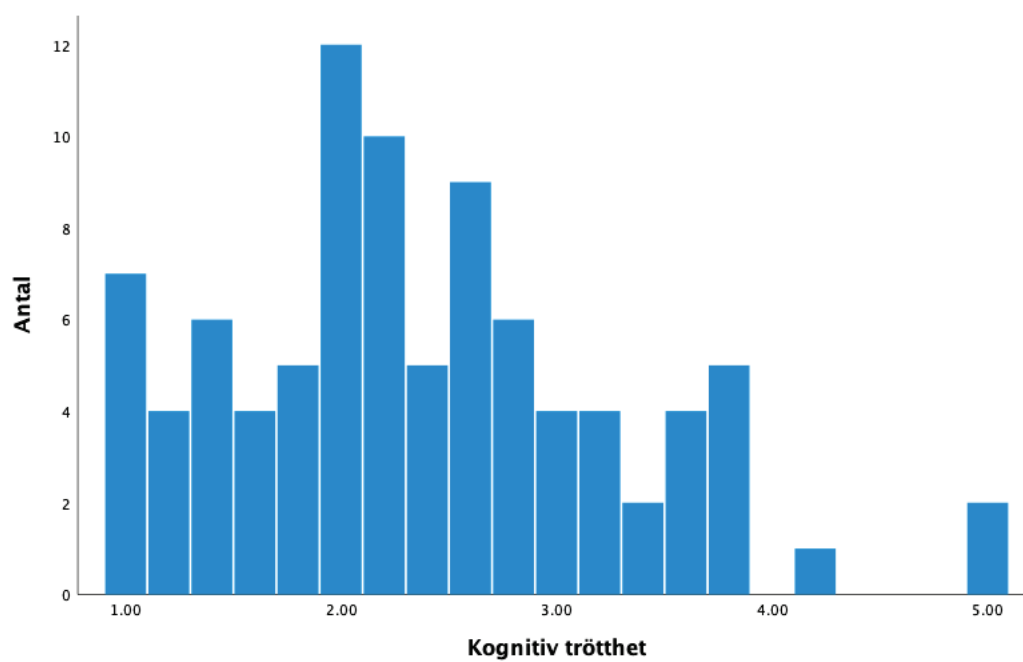
### 3.10 Utmattning

Symtom på utbrändhet mättes med Shirom-Melameds instrument. Instrumentet mäter tre aspekter av utmattning – fysisk, kognitiv och emotionell trötthet – med tre till sex frågor per delskala. Svarsformatet på frågorna omfattade ”Mycket sällan eller aldrig”, ”Ganska sällan”, ”Ibland”, ”Ganska ofta” och ”Mycket ofta eller alltid”. Svarsfördelningarna för de tre delskalorna som mäter utmattning återfinns nedan (fysisk trötthet i Figur 18, kognitiv trötthet i Figur 19 och emotionell trötthet i Figur 20). På alla delskalorna finns stor variation i svaren, även om skeva fördelningar indikerar att majoriteten av deltagarna har låga frekvenser av utmattningsymtom.

## Resultat

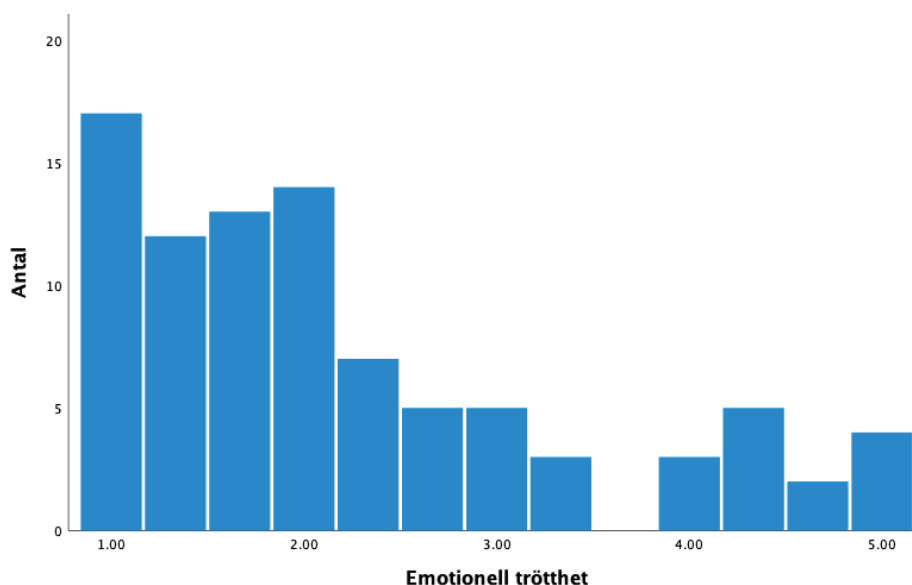


Figur 18. Svarsfördelning för fysisk trötthet. Svarsskala från (1) ”Mycket sällan eller aldrig” till (5) ”Mycket ofta eller alltid”. N=90.



Figur 19. Svarsfördelning för kognitiv trötthet. Svarsskala från (1) ”Mycket sällan eller aldrig” till (5) ”Mycket ofta eller alltid”. N=90.

## Resultat



**Figur 20. Svarsfördelning för emotionell trötthet. Svarsskala från (1) ”Mycket sällan eller aldrig” till (5) ”Mycket ofta eller alltid”. N=90.**

Nedan, i Tabell 27, presenteras medelvärdena på de tre delskalorna för mätning av symtom på utbrändhet. Medelvärden presenteras för hela gruppen och uppdelat på de som under de senaste fem veckorna arbetat mest på jobbet, mest på distans eller som arbetat lika många dagar på jobbet som på distans. På alla tre delskalor ligger de genomsnittliga svaren närmast svarsalternativen (1) ”Mycket sällan eller aldrig” eller (2) ”Ganska sällan”. Statistiska test visade signifikanta medelvärdesskillnader mellan grupperna för kognitiv trötthet ( $F=4,48$ ;  $df=2$ ;  $p=0,014$ ), men inte för fysisk trötthet ( $F=1,84$ ;  $df=2$ ;  $p=0,165$ ) eller emotionell trötthet ( $F=0,602$ ;  $df=2$ ;  $p=0,550$ ). Deltagarna i gruppen som arbetat mest på distans rapporterade högst nivåer av kognitiv trötthet, följt av deltagarna som arbetat lika många dagar på jobbet som på distans. Deltagarna som arbetat mestadels på arbetsplatsen rapporterade lägre nivåer av kognitiv trötthet än den totala nivån för gruppen i stort.

**Tabell 27. Medelvärde för symtom på utbrändhet**

	Totalt (N=90)	Mest på jobbet (N=60)	Mest på distans (N=18)	Lika många dagar på jobbet som på distans (N=12)
Fysisk trötthet	2,23	2,13	2,56	2,28
Kognitiv trötthet	2,37	2,20	2,89	2,43
Emotionell trötthet	2,23	2,13	2,46	2,33

*Kommentar.* Svarsskala från (1) ”Mycket sällan eller aldrig” till (5) ”Mycket ofta eller alltid”. Medelvärdesskillnader mellan grupperna har testats med envägs variansanalys (ANOVA).

Nedan i Tabell 28 presenteras den andel av studiedeltagarna som rapporterat att de ofta är fysiskt trötta (den andel som svarat ”Ganska ofta” alternativt ”Mycket ofta eller alltid”). Den andel som ofta erfarit fysisk trötthet presenteras både för hela gruppen och uppdelat på de som under de senaste fem veckorna arbetat mest på jobbet, mest hemifrån/på distans eller som arbetat lika många dagar på jobbet som hemifrån. Nästan två av fem deltagare rapporterade att de ganska ofta eller mycket

## Resultat

ofta känner sig trötta (38 %). Vidare rapporterade mellan 8 % och 21 % av deltagarna andra symtom på fysisk trötthet. Drygt en av sju personer rapporterade att det ganska ofta eller mycket ofta känns som att de inte orkar gå till jobbet (13 %) och att de ofta känner sig fysiskt utmattade (13 %). Var femte person uppgav att deras batterier är uttömda (21 %). Var tionde person uppgav att de känner att de har fått nog (10 %) och knappt var tolfte person uppgav att de ofta känner sig utbrända (8 %).

Av den andel som uppgav att det känns som att de inte orkar gå till jobbet fanns det statistiskt signifikanta skillnader mellan grupperna beroende på var de hade arbetat. En tredjedel av de som arbetat mest på distans uppgav att det känns som att de inte orkar gå till jobbet (33 %) medan inga av de som arbetat både på distans och på jobbet upplevde detta. Av de som arbetat mestadels på jobbet upplevde 10 % detta.

**Tabell 28. Andelar som rapporterat att de ofta är fysiskt trötta**

	Totalt (N=90)	Mest på jobbet (N=60)	Mest på distans (N=18)	Lika många dagar på jobbet som på distans (N=12)
Jag känner mig trött. <sup>30</sup>	38 %	33 %	50 %	42 %
Det känns som om jag inte orkar gå till jobbet. <sup>31</sup>	13 %	10 %	33 %	0 %
Jag känner mig fysiskt utmattad <sup>32</sup>	13 %	13 %	17 %	8 %
Jag känner att jag har fått nog. <sup>33</sup>	10 %	10 %	17 %	0 %
Mina "batterier" är "uttömda". <sup>34</sup>	21 %	20 %	28 %	17 %
Jag känner mig utbränd <sup>35</sup>	8 %	7 %	6 %	17 %

*Kommentar.* Andelar som svarat (4) "Ganska ofta" eller (5) "Mycket ofta eller alltid". Andelsskillnader mellan grupperna har testats med  $\chi^2$ -analys.

I Tabell 29 nedan presenteras andelen deltagare som rapporterade hög förekomst av kognitiv trötthet (den andel som svarat "Ganska ofta" alternativt "Mycket ofta eller alltid"). Den andel som ofta erfarit hög förekomst av kognitiv trötthet presenteras både för hela gruppen och uppdelat på de som under de senaste fem veckorna arbetat mest på jobbet, mest hemifrån/på distans eller som arbetat lika många dagar på jobbet som hemifrån. Mellan 10 % och 18 % av deltagarna rapporterade att de ofta erfarit någon form av kognitiv trötthet.

Det föreligger statistiskt signifikanta skillnader mellan grupperna avseende tre av symtomen på kognitiv trötthet: att tänka långsamt ( $\chi^2=8,40$ ;  $df=2$ ;  $p=0,015$ ), ha svårt att koncentrera sig ( $\chi^2=12,74$ ;  $df=2$ ;  $p=0,002$ ) och ha svårt att tänka klart ( $\chi^2=6,36$ ;  $df=2$ ;  $p=0,042$ ). Av de som arbetat mest på distans uppgav två av fem att de tänker långsamt. En fjärdedel av de som arbetat lika många dagar på jobbet som på distans

<sup>30</sup>  $\chi^2=1,73$ ;  $df=2$ ;  $p=0,422$ .

<sup>31</sup>  $\chi^2=8,65$ ;  $df=2$ ;  $p=0,013$ .

<sup>32</sup>  $\chi^2=0,43$ ;  $df=2$ ;  $p=0,805$ .

<sup>33</sup>  $\chi^2=2,22$ ;  $df=2$ ;  $p=0,329$ .

<sup>34</sup>  $\chi^2=0,67$ ;  $df=2$ ;  $p=0,716$ .

<sup>35</sup>  $\chi^2=1,55$ ;  $df=2$ ;  $p=0,461$ .

## Resultat

uppgav denna känsla (25 %), medan endast en av tio av de som arbetat mestadels på jobbet uppgav detta (10 %). Två av fem av de som arbetat huvudsakligen på distans uppgav även att de hade svårt att koncentrera sig (39 %), medan endast knappt en av tio av de som arbetat huvudsakligen på jobbet (7 %) eller som arbetat lika många dagar på distans som på jobbet uppgav detta (8 %). En större andel av de i gruppen som arbetat mest på distans uppgav även att de haft svårt att tänka klart, nästan tre av tio (28 %), medan knappt en av tio upplevde detta i de andra grupperna (7 % för de som arbetat huvudsakligen på jobbet och 8 % för de som arbetat huvudsakligen på distans).

**Tabell 29. Andelar som rapporterat kognitiv trötthet**

	<b>Totalt (N=90)</b>	<b>Mest på jobbet (N=60)</b>	<b>Mest på distans (N=18)</b>	<b>Lika många dagar på jobbet som på distans (N=12)</b>
Jag tänker långsamt. <sup>36</sup>	18 %	10 %	39 %	25 %
Jag har svårt att koncentrera mig. <sup>37</sup>	13 %	7 %	39 %	8 %
Jag har svårt att tänka klart. <sup>38</sup>	11 %	7 %	28 %	8 %
Jag har svårt att fokusera mina tankar. <sup>39</sup>	12 %	10 %	22 %	8 %
Jag har svårt att tänka på komplicerade saker. <sup>40</sup>	10 %	7 %	22 %	8 %

*Kommentar.* Andelar som svarat (4) "Ganska ofta" eller (5) "Mycket ofta eller alltid".

Andelsskillnader mellan grupperna har testats med  $\chi^2$ -analys.

I Tabell 30 nedan presenteras andelen studiedeltagare som har rapporterat att de ofta upplever emotionell trötthet (den andel som svarat "Ganska ofta" alternativt "Mycket ofta eller alltid"). Andelen som ofta upplevt emotionell trötthet presenteras både för hela gruppen och uppdelat på de som under de senaste fem veckorna arbetat mest på jobbet, mest på distans eller som arbetat lika många dagar på jobbet som på distans. Nästan var fjärde studiedeltagare uppgav att de ofta har svårt att uppmärksamma sin familj och sina vänner (23 %) och var femte att de ofta har svårt att engagera sig känslomässigt i sin familj och sina vänner (19 %). Drygt en av tio uppgav att de ofta har svårt att känna medkänsla med sin familj och sina vänner (12 %). Inte heller för emotionell trötthet påvisades några statistiskt signifikanta skillnader mellan grupperna beroende på varifrån de arbetat.

<sup>36</sup>  $\chi^2=8,40$ ;  $df=2$ ;  $p=0,015$ .

<sup>37</sup>  $\chi^2=12,74$ ;  $df=2$ ;  $p=0,002$ .

<sup>38</sup>  $\chi^2=6,36$ ;  $df=2$ ;  $p=0,042$ .

<sup>39</sup>  $\chi^2=2,12$ ;  $df=2$ ;  $p=0,346$ .

<sup>40</sup>  $\chi^2=3,77$ ;  $df=2$ ;  $p=0,152$ .

## Resultat

**Tabell 30. Andelar som rapporterat emotionell trötthet**

	<b>Totalt (N=90)</b>	<b>Mest på jobbet (N=60)</b>	<b>Mest på distans (N=18)</b>	<b>Lika många dagar på jobbet som på distans (N=12)</b>
Jag känner att jag har svårt att uppmärksamma min familj och mina vänner. <sup>41</sup>	23 %	20 %	39 %	17 %
Jag känner att jag har svårt att engagera mig känslomässigt i min familj och mina vänner. <sup>42</sup>	19 %	17 %	28 %	17 %
Jag känner att jag har svårt att känna medkänsla med min familj och mina vänner. <sup>43</sup>	12 %	8 %	22 %	17 %

*Kommentar.* Andelar som svarat (4) ”Ganska ofta” eller (5) ”Mycket ofta eller alltid”.  
Andelsskillnader mellan grupperna har testats med  $\chi^2$ -analys.

---

<sup>41</sup>  $\chi^2=3,11$ ; df=2; p=0,212.

<sup>42</sup>  $\chi^2=1,16$ ; df=2; p=0,560.

<sup>43</sup>  $\chi^2=2,75$ ; df=2; p=0,254.

## 4 Diskussion

### 4.1 Uppföljning efter fyra månader i yrket

I projektet *Onboarding 2.0: Strategier för att förebygga negativa konsekvenser av stress hos unga vuxna* är syftet att få en bättre förståelse för de insatser som gynnar nya professionellas etablering i arbetslivet och som förebygger utveckling av stressrelaterad ohälsa. Projektet finansieras av Afa Försäkring och ingår i en satsning på forskning om unga i arbetslivet. Projektet bygger vidare på tidigare studier där nyutexaminerade inom olika yrkesgrupper har följts under sin första tid i ett nytt yrke med hjälp av samma studiedesign och delvis samma metodik som i den aktuella studien (Gustavsson et al., 2020; Gustavsson et al., 2017).

Syftet med denna rapport var att presentera resultat från deltagare som har besvarat en uppföljningsenkät som skickades ut fyra månader efter att de börjat arbeta på sitt första jobb efter examen. Enkäten innehöll frågor om attityder till arbetet (arbetstillfredsställelse och positiva utmaningar, upplevda utvecklingsmöjligheter), attityder till sin egen kompetens (tilltro till färdigheter), intentioner att lämna arbetet eller yrket och hälsorelaterade frågor (träning, sömn, utmattning). Enkäten innehöll även frågor om introduktionsinsatsernas utformning och kvalitet samt motivation till en hälsosammare livsstil. Resultaten från frågor som rörde introduktionsinsatserna presenteras i en separat rapport (Agrenius et al., 2022a). Enkäten utgör den första av tre uppföljningsenkäter som följer efter den mer intensiva fasen av studien där enkäter skickats ut varje vecka. Analyser av resultaten sker huvudsakligen för hela gruppen, men i de fall det finns en statistiskt signifikant skillnad mellan grupperna så diskuteras resultaten även uppdelat på de som under de senaste fem veckorna arbetat mest på jobbet, mest på distans eller som arbetat lika många dagar på jobbet som på distans.

Av de 242 studiedeltagare som ingick i studien svarade 94 personer på enkäten som de fick efter fyra månader i yrket, vilket innebär en svarsfrekvens på 39 %. Av de svarande var 76 ingenjörer (81%). Som uppgivits i en tidigare rapport från studien beror det stora antalet ingenjörer i respondentgruppen sannolikt på att vi har rekryterat studiedeltagare via Sveriges Ingenjörer och att det varit genom denna rekrytering som vi fått det största inflödet av anmälningar till studien (Agrenius et al., 2022b).

### 4.2 Hur har studiedeltagarna upplevt sina första fyra månader på arbetet?

Arbetstillfredsställelse, tilltro till sin egen förmåga och intention att stanna på arbetsplatsen och inom yrkeslivet är utfall som enligt forskningen inom området ger en bild av hur väl den nyanställda anpassat sig till arbetsplatsen efter den inledande introduktionsperiod som äger rum under de tre första månaderna i yrket. En positiv utveckling under dessa tre första månader antas på sikt leda till arbetstillfredsställelse, tilltro till sin egen kompetens, intention att stanna på

## Diskussion

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 & Ashforth, 1997; Saks et al., 2007).

Sammantaget visar resultaten av denna enkät att majoriteten av deltagarna fyra månader in i sitt nya yrke har en hög arbetstillfredsställelse, där nästan fyra av fem deltagare i hög grad trivs och känner sig nöjda med arbetet och sju av tio känner sig tillfredsställda med sitt arbete. Runt två tredjedelar av deltagarna tycker att arbetet känns meningsfullt, består av positiva utmaningar och att deras färdigheter är till nytta i arbetet. Nästan hela gruppen har en positiv inställning till sin arbetsplats – nio av tio instämde i hög grad om att de berättar för sina vänner att organisationen är ett mycket bra ställe att arbeta på och att deras egna värderingar är mycket lika organisationens. Fyra av fem höll med om att organisationen inspirerar dem till att göra sitt bästa. En majoritet av deltagarna upplever även att de har möjligheter att utveckla sin kompetens, få mer ansvar och påverka situationen på sin arbetsplats. De flesta deltagare, fyra av fem, rapporterade att det fanns goda möjligheter att utveckla sina yrkesmässiga färdigheter och att följa med i kunskapsutvecklingen inom sitt område. Ungefär sju av tio höll med om att det finns goda möjligheter att utöka sina ansvarsområden och befogenheter på arbetsplatsen. Två tredjedelar höll med om att det fanns goda möjligheter att själv bedriva kvalitets- eller utvecklingsarbete. Upplevelsen av att arbetsplatsen passar en och att det finns utrymme att utvecklas och att själv kunna påverka är faktorer som överensstämmer med studiedeltagarnas upplevelser av arbetstillfredsställelse och som indikerar att studiedeltagarna i hög utsträckning upplever att de passar in på arbetsplatsen, något som inom forskningen brukar benämnas som ”person-organisation fit”. Att uppleva att man passar in och att ens värderingar är i linje med organisationens är mycket positivt för både individen och organisationen då den nyras engagemang i organisationen blir starkare och sannolikheten att personen funderar över eller vill byta jobb minskar (Cable & Judge, 1996).

Inför att studiedeltagarna skulle börja arbeta upplevde tre fjärdedelar av gruppen att de var väl förberedda för att utöva sitt yrke (Agrenius et al., 2022b). Studiedeltagarnas tilltro till sin egen förmåga och sina färdigheter efter fyra månader i yrket varierade något beroende på vilka färdigheter som avsågs. Sju av tio höll med om påståendet att de brukar klara av de mål de sätter upp för sig själva i arbetet. Knappt två av fem höll med om påståendet att tidigare arbetserfarenheter har gjort personen väl förberedd för sitt kommande yrkesliv, vilket kan bero på att studiedeltagarna saknar tidigare arbetslivserfarenhet eller att tidigare erfarenheter inte stöttar dem tillräckligt till att tro på sin förmåga att bemästra sin nya yrkesroll. Tre av fem av studiedeltagarna instämde i att de kan hitta olika lösningar på situationer oavsett vad som händer i arbetet, behålla lugnet när de möter svårigheter i arbetet eftersom de litar på sin egen förmåga och att de känner sig väl förberedda inför de flesta kraven som man kan möta i arbetet. Det indikerar att det fortfarande finns en osäkerhet hos två av fem deltagarna om man har förmåga att klara av vissa



## Diskussion

av de utmaningar som man ställs inför i sitt nya arbete. Tilltron till sin förmåga förväntas öka när den nya bemästrar sina arbetsuppgifter och hittar sin plats på arbetsplatsen, vilket leder till att osäkerheten över att vara ny förväntas minska. God tilltro till sin egen förmåga har samband med högre arbetstillfredsställelse och engagemang samt färre tankar på att byta jobb eller yrke (Bauer et al., 2007; Wanberg, 2012). Arbetsrelaterad tilltro till sin kompetens har ett samband med individens känslomässiga engagemang på arbetsplatsen (Shyns & Colliani, 2008). Det kan innebära att en arbetstagare med en hög tilltro till sin arbetsmässiga kompetens känner sig bunden till sin arbetsplats för att de har övertygelsen att de kan göra ett bra jobb där, vilket de inte nödvändigtvis upplever att de skulle kunna göra på en annan arbetsplats. Det kan emellertid också innebära att arbetstagarna upplever ett högt känslomässigt engagemang till själva arbetet som de utför och anser att de har förmåga att utföra detta framgångsrikt (Shyns & Colliani, 2008). Att uppleva att man inte har de verktyg som krävs för att klara sig i en krävande miljö utgör en stressor (Sapolsky, 2015). Även om en viss stress över att vara ny kan hjälpa till att frambringa fokus och motivation till att lära sig de nya arbetsuppgifterna kan en bibehållen stressnivå och anspänning över tid göra det svårare att etablera sig på arbetsplatsen (Saks & Ashforth, 1997). Det föreligger även en risk för att på längre sikt utveckla stressrelaterad ohälsa, vilket tidigare studier har visat ha samband med just anpassningen till det nya arbetet (Frögéli et al., 2019a; Frögéli et al., 2019b).

Majoriteten av deltagarna, över tre fjärdedelar, vill fortsätta att arbeta på sin aktuella arbetsplats. Vissa av deltagarna har dock ännu inte hittat riktigt rätt på arbetsplatsen eller i sitt yrke. Nära en fjärdedel av deltagarna tänker på att lämna sin nuvarande arbetsplats och knappt var femte uppger att de kommer att byta arbetsplats så fort det blir möjligt. En av åtta rapporterade att de aktivt söker efter ett nytt jobb. Att en sådan stor andel av deltagarna vill byta jobb kan ha olika orsaker. Det skulle kunna bero på att man haft en hög arbetsbelastning, men även det motsatta, det vill säga att man haft för lite att göra eller kanske inte riktigt kommit in i det ordinarie arbetet på arbetsplatsen ännu. Det kan även bero på begränsningar som ligger i själva anställningen, då det till exempel inte är ovanligt med tidsbegränsade anställningar eller att arbetsgivaren tillämpar sex månaders provanställning.

Var femte person i gruppen har tankar på att byta yrke. En av tio vill så fort som möjligt lämna yrket och nästan en av tjugo söker aktivt efter arbete utanför yrket. Att en femtedel av deltagarna har funderingar kring att byta yrke efter fyra månader på sin första arbetsplats indikerar att man inte funnit sig till rätta inom yrket. Vi har inte undersökt vad dessa tankar beror på i denna studie, om man till exempel inte upplever att man har hittat ett jobb som passar, att man inte känner att man passar in på arbetsplatsen eller att yrket inte motsvarar ens förväntningar. Tankarna på att byta yrke skulle kunna ha en relation till att vissa deltagare upplever en lägre tilltro till sin förmåga att klara av problem och krav som arbetet innebär. Vi har dock inte prövat om det föreligger någon sådan relation.

### **4.3 Hur mår studiedeltagarna efter fyra månader i arbetslivet?**

Inför att deltagarna skulle börja arbeta upplevde över nio av tio (det vill säga drygt 90 %) att deras hälsa var god (Agrenius et al., 2022b). Även fyra månader in i arbetslivet uppfattade de flesta av studiedeltagarna sig själva som välmående, även om andelen var något lägre då i stället drygt fyra av fem studiedeltagare (det vill säga drygt 80 %) upplevde att de har en god hälsa. Lite mer än halva gruppen ägnade sig åt aktiviteter i samhörighet med andra dagligen eller flera gånger per vecka fyra månader in i yrket. Endast knappt en tredjedel av studiedeltagarna rapporterade dock att de frekvent tränar eller utövar någon sport och knappt två femtedelar rapporterade att de frekvent ägnar sig åt egna intressen. Inför att deltagarna skulle börja arbeta efter examen rapporterade hälften av gruppen att de ägnade sig åt träning och intressen dagligen eller flera gånger per vecka (Agrenius et al., 2022b). Detta indikerar att gruppen i mindre grad ägnar sig åt återhämtande aktiviteter fyra månader in i yrket. Träning har en skyddande funktion vid exponering för stressorer, antingen som en distraktion och avledning av uppmärksamheten från stressoren eller som en copingstrategi när man redan konstaterat att en situation stressar en (Ogden, 2019). Att två tredjedelar av gruppen nu inte tränar frekvent kan göra den andelen mer sårbar för de stressorer som arbetet innebär. Även engagemang i hobbyer och intressen är en friskfaktor som bidrar till välmående (Paggi et al., 2016).

Vid tiden då deltagarna skulle börja på sitt första arbete hade över fyra av fem deltagare en god sömnkvalitet (Agrenius et al., 2022b). Hur ser gruppens återhämtning ut vad gäller sömn fyra månader in i arbetslivet? Tre fjärdedelar av gruppen har fyra månader in i arbetslivet en god sömnkvalitet. Så gott som alla studiedeltagare har lätt för att somna, nästan alla tycker att de sovit bra och upplever inte att de sovit oroligt senaste veckan. Upplevelsen av att vara vid god hälsa och att sömnkvaliteten är hög har en skyddande funktion mot stress. Studiedeltagarnas energinivåer efter fyra månader i yrket är dock lite låga i vissa avseenden. Trots att sömnkvaliteten bedöms vara god uppskattar en fjärdedel av studiedeltagarna att de har känt sig sömniga på jobbet ofta eller för det mesta under den senaste veckan. När det gäller fysisk trötthet rapporterade nästan två av fem deltagare att de ofta känner sig trötta. Var femte person uppgav att deras batterier kändes uttömda och en av sju har ofta känslan av att de inte orkar gå till jobbet. Ungefär var tionde person känner att de har fått nog och att de ofta känner sig utbrända. När det gäller kognitiv trötthet upplever nästan en femtedel av deltagarna att de ofta tänker långsamt och ungefär en av tio har ofta svårt att koncentrera sig, tänka klart, fokusera sina tankar eller tänka på komplicerade saker. Nästan var fjärde deltagare har ofta svårt att uppmärksamma sin familj och sina vänner och var femte har ofta svårt att engagera sig känslomässigt i sin familj och sina vänner. Drygt en av tio har svårt att känna medkänsla med sin familj och sina vänner. Upplevelsen av att vara utmattad vad gäller fysisk, kognitiv och emotionell energi kan indikera att deltagarna har en hög arbetsbelastning. Om tröttheten beror på att återhämtningen brister och en sådan stress blir för långvarig utan att individen får adekvat återhämtning kan det på sikt relateras till negativa hälsoeffekter (Ellis et al, 2015).

Höga nivåer av utbrändhetssymtom tidigt i arbetslivet är relaterat till mer frekventa symtom på kognitiv dysfunktion, depression och försämrad sömn ett decennium senare (Rudman et al., 2020). Introduktionsinsatser har som syfte att minska nyanställdas osäkerhet och underlätta övergången från studier till arbetsliv (Allen et al., 2017; Bauer & Erdogan, 2014). Under de första 90 dagarna i yrket kan en positiv utveckling hos den nya leda till flera positiva långsiktiga utfall, däribland en god hälsa och återhämtning (Ashforth et al., 2007; Bauer et al., 2007; Kammeyer-Mueller & Wanberg, 2003; Saks & Ashforth., 1997; Saks et al., 2007). En indikation på att deltagarna inte får tillräckligt med återhämtning är att en majoritet av studiedeltagarna inte frekvent ägnar sig åt egna intressen. Det skulle kunna indikera att balansen mellan arbetsliv och fritid inte riktigt finns hos deltagarna. En hög arbetsbelastning skulle, utöver arbetet, kunna bero på att deltagarna fortfarande har tentor eller examensarbeten som de måste arbeta med parallellt med arbetet. Tröttheten kan även ha ett samband med att man inte har kommit in i arbetet ännu och kanske istället har brist på stimulerande arbetsuppgifter. Tröttheten kan även ha ett samband med minskad social stimulans om man i hög grad arbetar hemma eller på ett tomt kontor.

#### **4.4 Skillnader mellan att arbeta på distans eller på jobbet**

I och med att covid-19-pandemin drabbade världen under genomförandet av denna studie aktualiserades frågan om hur en digital introduktion hanteras av organisationerna i de fall arbetet inkluderade distansarbete. Vi ställde frågan till studiedeltagarna om de under de senaste fem veckorna huvudsakligen arbetat på jobbet, på distans eller om de arbetat lika många dagar på distans som på jobbet. Trots att antalet studiedeltagare som besvarat enkäten är litet har det i vissa fall funnits statistiskt signifikanta skillnader mellan grupper av studiedeltagare beroende på varifrån de arbetat. De skillnader som funnits diskuteras i detta avsnitt.

I de skillnader mellan grupperna som varit signifikanta har gruppen som arbetat lika många dagar på distans som på jobbet haft högst andel som har upplevt att det går att bedriva utvecklings- och kvalitetsarbete på arbetsplatsen. Samtliga i gruppen rapporterade dessutom att organisationen inspirerar dem till att göra sitt bästa. Dock rapporterade endast hälften av de som arbetade lika många dagar på jobbet som på distans en generellt sett god sömnkvalitet. Inga i gruppen har upplevt att de inte orkar gå till jobbet. En fjärdedel har dock upplevt att de tänker långsamt och en av tio har haft svårt att koncentrera sig eller att tänka klart. Att resultaten i stort reflekterar en välmående grupp kan sannolikt bero på att de studiedeltagare som haft möjlighet att arbeta både på distans och på jobbet i samma utsträckning kan ha haft en större flexibilitet i sina möjligheter att planera varifrån arbetet ska utföras. Det kan vara så att de inte varit i situationen att de behövt gå till jobbet fastän de känt att de inte orkar. Det kan även vara så att de har uppskattat att gå till jobbet när deras flexibilitet givit dem större möjligheter att balansera arbetsliv och privatliv. Att både kunna arbeta på distans och på jobbet kan ha utgjort en kombination som givit gruppen tillgång till viss introduktion på arbetsplatsen och möjlighet till social stimulans och uppleva informella möten.

## Diskussion

Av de som arbetat huvudsakligen på distans ansåg lägst andel studiedeltagare att det fanns goda möjligheter att själva bedriva kvalitets- eller utvecklingsarbete på arbetsplatsen. Även om tre av fem rapporterade att organisationen inspirerar dem till att göra sitt bästa så var det också lägst andel jämfört med de andra grupperna.

Samma trend kan noteras även vad gäller deltagarnas energinivåer. En tredjedel av de som arbetat mest på distans har upplevt att de inte orkar gå till jobbet. Gruppen har haft högst andelar som har upplevt kognitiv trötthet som har bestått i att de tänker långsamt och har haft svårt att koncentrera sig (två av fem) och att tänka klart (tre av fem). De har dock sovit bättre än de andra grupperna, nästan nio av tio uppger att de generellt sett har en god sömnkvalitet. Även om antalet studiedeltagare varit litet så kan man se en skillnad mellan grupperna där de som arbetat mest på distans är mer kognitivt utmattade än de andra grupperna trots att deras sömnkvalitet är god. Det kan upplevas som kognitivt mer belastande att arbeta på distans eftersom man inte har de stimuli som normalt finns på en arbetsplats som bidrar till en alerthet. Tröttheten kan, som nämnts ovan, även ha ett samband med att man inte har kommit in i arbetet ännu och kanske istället har brist på stimulerande arbetsuppgifter. Att introducera en ny medarbetare på distans innebär vissa utmaningar i att tillse att den nya får nödvändig kunskap om sin roll och att personen hittar sin plats och knyter sociala band inom organisationen (Burlison et al., 2022). Om kommunikationen huvudsakligen sker virtuellt riskerar den nya att missa information om att de blivit accepterade i gruppen eller möjligheter att ställa frågor eller få tillgång till insiders i organisationen (Kammeyer-Mueller et al., 2013). Även om själva informationen som ges virtuellt bidrar till att reducera nys osäkerhet så ger det den nya begränsade möjligheter att lära känna organisationen och dess anställda och utveckla arbetsrelationer (Gruman & Saks, 2018).

### **4.5 Jämförelse med den tidigare studien *Nya professionella samt ingenjörgruppen***

I ett tidigare forskningsprojekt, *Nya professionella*, har nyutexaminerade inom olika yrkesgrupper följts under sin första tid på sitt första arbete efter examen (Agrenius et al., 2020a; Agrenius et al., 2020b; Annell et al., 2020; Annell et al., 2019a; Annell et al., 2019b; Gustavsson et al., 2020a; Gustavsson et al., 2020b; Gustavsson et al., 2020c; Gustavsson et al., 2019a; Gustavsson et al. 2019b, Gustavsson et al., 2018a; Gustavsson et al., 2018b; Gustavsson & Rudman, 2018; Hedberg et al., 2018). Deltagarna i den studien var jurister, läkare, lärare, sjuksköterskor, socionomer, officerare och poliser. Dessa yrkesgrupper hade som gemensam nämnare att de arbetade inom yrken där personal kan tänkas exponeras för höga emotionella krav. Bland studiedeltagarna i den aktuella studien är 81 % ingenjörer och en majoritet av ingenjörerna har även uppgivit att de arbetar inom näringslivet. Detta indikerar att respondenterna i denna rapport (härefter O2-gruppen) skiljer sig från studiedeltagarna i *Nya professionella* (härefter *Nya professionella*-gruppen), vilket gör att det kan vara intressant att jämföra dessa grupper för att se om det finns någon skillnad i deras upplevelse av deras fyra första månader i yrket, se Tabell 31. O2-

## Diskussion

gruppen har även introducerats under den pågående covid-19-pandemin, vilket kan bidra med vissa skillnader i gruppernas upplevelser av sin första tid i yrket. Jämförelser i detta avsnitt ska dock tolkas med försiktighet.

**Tabell 31. Icke-prövande jämförelse av svar från Nya professionella och Onboarding 2.0 (uppdelat på hela materialet samt undergruppen ingenjörer)**

Andel (%)	Nya professionella*	Onboarding 2.0**	Ingenjörer O2***
<b>Arbetsstillfredsställelse</b>			
Trivs	80	79	75
Nöjd	75	78	74
Tillfredsställd	71	69	69
<b>Positiva utmaningar</b>			
Kunskaper och färdigheter är till nytta	80	71	69
Arbetet innebär positiva utmaningar	75	71	69
Arbetet är meningsfullt	71	67	62
<b>Tilltro till yrkesfärdigheter</b>			
Jag kan behålla lugnet när jag möter svårigheter i mitt arbete eftersom jag litar på min egen förmåga.	56	60	59
När jag möter problem i arbetet kan jag oftast hitta flera olika lösningar.	59	63	63
Vad som än händer i arbetet så har jag oftast förmåga att hantera det.	61	63	62
Mina tidigare arbetserfarenheter har gjort mig väl förberedd för mitt kommande yrkesliv.	47	38	38
Jag brukar klara av de mål jag sätter upp för mig själv i arbetet.	72	72	73
Jag är väl förberedd för de flesta krav jag kan möta i mitt arbete.	51	60	63
<b>Intention att byta arbete</b>			
Jag tänker ofta att jag ska lämna min nuvarande arbetsplats.	42	26	29
Så fort det blir möjligt kommer jag att lämna min nuvarande arbetsplats.	26	17	18
Jag söker aktivt efter ett arbete utanför min nuvarande arbetsplats.	22	12	14
<b>Intention att lämna yrket</b>			
Jag tänker ofta på att byta yrke	21	20	22
Jag skulle så fort som möjligt vilja lämna detta yrke	2	10	11
Jag söker aktivt efter arbete utanför detta yrke	4	4	6
<b>Träning</b>			
Tränar frekvent	34	30	34
Aktiv fritid	34	39	44
<b>Hälsa</b>			
Självskattad hälsa	77	83	85
<b>Sömn</b>			
Generell sömnkvalitet	71	76	74
<b>Utmattning</b>			

## Diskussion

Andel (%)	Nya professionella*	Onboarding 2.0**	Ingenjörer O2***
<b>Fysisk trötthet</b>			
Jag känner mig trött.	54	38	36
Det känns som om jag inte orkar gå till jobbet.	19	13	14
Jag känner mig fysiskt utmattad	24	13	11
Jag känner att jag har fått nog.	13	10	11
Mina ”batterier” är ”uttömda”.	21	21	22
Jag känner mig utbränd.	9	8	8
<b>Kognitiv trötthet</b>			
Jag tänker långsamt.	20	18	16
Jag har svårt att koncentrera mig.	18	13	15
Jag har svårt att tänka klart.	14	11	12
Jag har svårt att fokusera mina tankar.	16	12	14
Jag har svårt att tänka på komplicerade saker.	17	10	10
<b>Emotionell trötthet</b>			
Jag känner att jag har svårt att uppmärksamma min familj och mina vänner.	28	23	22
Jag känner att jag har svårt att engagera mig känslomässigt i min familj och mina vänner.	23	19	18
Jag känner att jag har svårt att känna medkänsla med min familj och mina vänner.	10	12	11

*Kommentar.* Andelar som instämt med påståendena; definitionerna är samma som använts i rapportens resultatdel.\*Andelar är hämtade från rapporterna Gustavsson et al. (2019b) och Annell et al. (2019a). \*\*Andelar hämtade från denna rapport. \*\*\*Resultat för undergruppen ingenjörer i föreliggande projekt.

Studiedeltagarna i de olika grupperna verkar ha liknande goda upplevelser av sina första fyra månader i yrket vad gäller arbetstillfredsställelse. En något lägre andel av O2-gruppen upplever att deras kunskaper och färdigheter är till nytta i arbetet (sju av tio) jämfört med Nya professionella-gruppen där fyra av fem upplever detta. I båda grupperna varierar tilltron till deltagarnas egen förmåga och kompetens beroende på vilka färdigheter det är som efterfrågas, men ligger i huvudsak på liknande nivåer. En högre andel av Nya professionella-gruppen anser att tidigare arbetslivserfarenheter har gjort dem väl förberedda för sitt kommande yrkesliv, nästan hälften av Nya professionella-gruppen jämfört med två av fem av O2-gruppen. I O2-gruppen håller en högre andel med om att de är förberedda för de flesta krav de kan möta i sitt arbete, tre av fem, jämfört med hälften av Nya professionella-gruppen.

Intentionerna att byta arbete eller yrke är något högre i Nya professionella-gruppen jämfört med O2-gruppen. Bland Nya professionella-gruppens deltagare finns hos två av fem ofta tankar på att byta arbete, jämfört med ungefär en fjärdedel av O2-gruppen. En högre andel Nya professionella vill även byta arbetsplats så snart det är möjligt (drygt en fjärdedel jämfört med mindre än var femte i O2-gruppen) eller söker aktivt efter nytt arbete (en av fem jämfört med en av åtta i O2-gruppen). Att deltagarna i Nya

## Diskussion

professionella-gruppen i högre utsträckning ville byta arbete kan indikera att de upplevde en otillfredsställande arbetsituation på sitt nuvarande arbete, eller att de haft en tidsbegränsad eller otrygg anställningsform. När det gäller intentionen att byta yrke har ungefär en av fem i båda grupperna sådana intentioner, men en högre andel av O2-gruppen uppger att de så fort som möjligt skulle vilja lämna yrket (en av tio i O2-gruppen jämfört med en av femtio av Nya professionella-gruppen). Att en högre andel av O2-gruppen vill lämna yrket kan indikera att de i högre grad upplever att de inte riktigt har hittat rätt inom yrket.

Runt en tredjedel av deltagarna i båda grupperna tränar eller utövar sina intressen regelbundet. I O2-gruppen skattar en något högre andel att de har en god hälsa och sömnkvalitet än Nya professionella-gruppen. Nya professionella-gruppen uppvisar något högre nivåer av utmattning vad gäller fysisk, kognitiv och emotionell trötthet. Nivåerna av utmattning är relativt betydande hos båda grupperna, där hälften av Nya professionella-gruppen och två av fem i O2-gruppen känner sig fysiskt trötta. En av fem i båda grupperna upplever att de tänker långsamt och runt en fjärdedel känner att de har svårt att uppmärksamma familj och vänner. Detta kan indikera en obalans i arbetsbelastningen som kan vara för hög i en pressad arbetsituation, alternativt att stimulansen och arbetsbelastningen istället är för låg för att man inte kommit in i arbetet ännu.

Att gruppernas upplevelser fyra månader in i yrket ändå liknar varandra i en relativt hög utsträckning indikerar att de upplevelser som en nyanställd har efter fyra månader i yrket inte nödvändigtvis skiljer sig så mycket åt beroende på vilken yrkesgrupp man tillhör.

Bland ingenjörerna upplever ungefär en lika hög andel en hög arbetstillfredsställelse som O2-gruppen i stort och den tidigare gruppen. En något lägre andel av ingenjörerna upplever positiva utmaningar i arbetet, tre av fem istället för sju till åtta av tio som för hela O2-gruppen och Nya professionella-gruppen. Ingenjörsgruppens resultat följer deltagargruppen i O2-gruppen i stort vad avser tilltro till sin egen förmåga och kompetens samt intentioner att byta arbete eller yrke, hälsa, sömn och upplevelser av utmattning. Ingenjörsgruppen har en något mer aktiv fritid än O2-gruppen i stort. Att resultaten liknar varandra i så stor utsträckning beror sannolikt på att ingenjörerna utgör en sådan stor del av O2-gruppen (81 %). Resultat och analyser för hela O2-gruppen i denna rapport kan därför i huvudsak sägas gälla även för ingenjörsgruppen.

### **4.6 Metodologiska begränsningar**

Antalet studiedeltagare har varit litet eftersom relativt få anmält sig till studien och ett betydande bortfall skedde redan under de veckovisa mätningarna. De resultat som presenteras i denna rapport kan därför inte generaliseras till en större population. Det betyder även att det finns en möjlighet att de som deltar i studien kan vara en grupp med ett större intresse för att dela med sig av sina erfarenheter och bidra till forskning. De jämförelser som vi i diskussionen gör med tidigare rapporter och studien Nya professionella bör tolkas med försiktighet.

## Diskussion

Analyserna och diskussionerna i rapporten har gjorts på gruppnivå för hela gruppen och endast delats upp baserat på varifrån de har arbetat under de senaste fem veckorna. Då så få deltog i studien har det inte varit möjligt att dela in gruppen i olika branscher och analysera dessa på ett meningsfullt sätt. I framtida studier hoppas vi ha tillräckligt stort studiedeltagande för att kunna göra jämförelser på bransch- eller yrkesnivå.



## 5 Referenser

- Agrenius B, Jenner B, Gustavsson P, Blomqvist H, Frögéli E. 2022a. *Nyas upplevelser av introduktionens utformning och kvalitet*. 2022:6. Karolinska Institutet, Stockholm: Institutionen för klinisk neurovetenskap, avdelningen för psykologi.
- Agrenius B, Jenner B, Gustavsson P, Blomqvist H, Frögéli E. 2022b. *Onboarding 2.0 – Motiv till yrkesval, utvärdering av utbildning och förväntningar på första jobbet efter examen. Rapport 2022:1*. Karolinska Institutet, Stockholm: Institutionen för klinisk neurovetenskap, avdelningen för psykologi.
- Agrenius B, Annell S, Inzunza M, Frögéli E, Rudman A, Gustavsson P. 2020a. *Efter tolv månader i yrket: Nya professionellas arbetstillfredsställelse, kompetens och hälsa. Teknisk rapport av bortfall och enkätsvar. Rapport 2020:6*. Karolinska Institutet, Stockholm: Institutionen för klinisk neurovetenskap, avdelningen för psykologi.
- Agrenius B, Serenhov L, Castro I, Frögéli E, Annell S, Inzunza M, Rudman A, Gustavsson P. 2020b. *Introduktionsinsatser för nya medarbetare inom offentlig sektor; Effekter efter fyra, åtta och tolv månader. Rapport 2020:8*. Karolinska Institutet, Stockholm: Institutionen för klinisk neurovetenskap, avdelningen för psykologi.
- Ahuja MK, & Galvin JE. 2003. Socialization in virtual groups. *Journal of Management*, 29(2), 161–185.
- Allen TD, Eby LT, Chao GT, Bauer TN. 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: 324--37
- Annell S, Inzunza M, Agrenius B, Frögéli E, Rudman A, Gustavsson P. 2020. *Efter åtta månader i yrket: Nya läkare, officerare, polisens och sjuksköterskors arbetstillfredsställelse, kompetens och hälsa. Teknisk rapport av bortfall och enkätsvar. Rapport 2020:5*. Karolinska Institutet, Stockholm: Institutionen för klinisk neurovetenskap, avdelningen för psykologi.
- Annell S, Inzunza M, Agrenius B, Frögéli E, Rudman A, Gustavsson P. 2019a. *Efter fyra månader i yrket: Nya läkare, officerare, polisens och sjuksköterskors arbetstillfredsställelse, kompetens och hälsa. Teknisk rapport av bortfall och enkätsvar No. B 2019:5*. Stockholm: Karolinska Institutet. Institutionen för Klinisk Neurovetenskap.
- Annell S, Inzunza M, Rudman A, Frögéli E, Gustavsson P. 2019b. *Jämförelser mellan läkar-, officer-, polis- och sjuksköterstudenters motiv till yrkesval och utvärdering av sina utbildningar. No. B 2019:2*. Stockholm: Karolinska Institutet. Institutionen för Klinisk Neurovetenskap.
- Ashforth BE, Sluss DM, Harrison SH. 2007. Socialization in organizational contexts. In *International Review of Industrial and Organizational Psychology*, ed GP Hodgkinson, JK Ford, s. 1-70. New York: John Wiley.
- Bandura A. 1997. *Self-efficacy: The exercise of control*. New York: W.H. Freeman and Company.
- Bauer TN. 2014. *Onboarding New Employees: Maximizing Success. SHRM Foundation's Effective Practice Guidelines Series*. Alexandria, VA: SHRM Foundation.

## Referenser

- Bauer TN, Bodner T, Erdogan B, Truxillo DM, & Tucker JS. (2007). Newcomer adjustment during organizational socialization: a meta-analytic review of antecedents, outcomes, and methods. *The Journal of Applied Psychology, 92*(3), 707–721.
- Bauer TN, Erdogan B. (2014). Delineating and Reviewing the Role of Newcomer Capital on Organizational Socialization. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior 1*:439-57.
- Brayfield AH, & Rothe HF. (1951). An index of job satisfaction. *Journal of Applied Psychology 35*:307-11. <http://dx.doi.org/10.1037/h0055617>
- Burleson SD, Egger KD, Major DA. A Diversity, Equity and Inclusion Perspective on Organizational Socialization in the New Age of Remote Work. *Multidisciplinary Approach to Diversity and Inclusion in the COVID-19-Era Workplace, edited by Pilla Hynes et al.*, IGI Global, 2022, sid. 15-34.
- Cable DM, Judge TA. (1996). Person–Organization Fit, Job Choice Decisions, and Organizational Entry. *Organizational Behavior and Human Decision Processes, 67*(3), 294–311.
- Dallner M, Elo AK, Gamberale F, Hottinen V, Knardahl S et al. (2000). *Validation of the General Nordic Questionnaire (QPS Nordic) for Psychological and Social Factors at Work*. Köpenhamn: Nordic Council of Ministers, 2000:12.
- Ellis AM, Bauer TN, Mansfield LR, Erdogan B, Truxillo DM, Simon LS. (2015). Navigating uncharted waters: Newcomer socialization through the lens of stress theory. *Journal of Management 41*:203-35.
- Frögéli E, Anell S, Rudman A, Inzunza M, and Gustavsson P. (2022). The Importance of Effective Organizational Socialization for Preventing Stress, Strain, and Early Career Burnout: An Intensive Longitudinal Study of New Professionals. *International Journal of Environmental Research and Public Health, 19*(12), 7356–
- Frögéli E, Agrenius B, Gustavsson P. 2020a. *De mest effektiva, uppskattade och saknade organisatoriska introduktionsinsatserna för att stötta erablering och hälsa bland nya professionella i arbetslivet. Rapport 2020:9*. Karolinska Institutet, Stockholm: Institutionen för klinisk neurovetenskap, avdelningen för psykologi.
- Frögéli E, Bujacz-Sjöström A, Gustavsson P. 2020b. Socialization strategies affect within- and between-person relations to socialization processes as well as experiences of stress and sleep problems during the first three months in a new profession *under submission*.
- Frögéli E, Rudman A, Ljótsson B, Gustavsson P. 2020c. Preventing Stress-Related Ill Health Among New Registered Nurses by Supporting Engagement in Proactive Behaviors—A Randomized Controlled Trial. *Worldviews on Evidence-Based Nursing, 17*(3), 202–212.
- 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 (Reading, Mass.), 62*(4), 573–584.
- Frögéli E, Högman N, Aurell J, Rudman A, Dahlgren A, Gustavsson P. 2017a. *An intensive prospective study of newly registered nurses experiences of*

## Referenser

- entering the profession during the spring of 2016. Report B 2017:4.* Stockholm: Karolinska institutet, Institutionen för klinisk neurovetenskap, avdelningen för psykologi.
- Frögéli E, Högman N, Aurell J, Rudman A, Dahlgren A, Gustavsson P. 2017b. *An intensive prospective study of newly registered nurses experiences of entering the profession during the summer of 2015. Report B 2017:3.* Stockholm: Karolinska institutet, Institutionen för klinisk neurovetenskap, avdelningen för psykologi.
- Gustavsson P, Agrenius B, Frögéli E, Rudman A. 2020a. *Forskningsprojektet Nya professionella: Sammanfattning av utgångspunkter och resultat 2017-2020. Rapport 2020:12.* Karolinska Institutet, Stockholm: Institutionen för klinisk neurovetenskap, avdelningen för psykologi.
- Gustavsson P, Agrenius B, Frögéli E, Rudman A. 2020b. *Utmaningar under den första tiden i yrket och råd om hur dessa kan hanteras. En kvalitativ analys av nya professionellas erfarenheter efter ett år i yrket. Rapport 2020:10.* Karolinska Institutet, Stockholm: Institutionen för klinisk neurovetenskap, avdelningen för psykologi.
- Gustavsson P, Birovecz A, Pelevina D, Rudman A, Annell S, et al. 2020c. *Från outsiders 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. Rapport 2020:7.* Karolinska Institutet, Stockholm: Institutionen för klinisk neurovetenskap, avdelningen för psykologi.
- Gustavsson P, Agrenius B, Frögéli E, Rudman A. 2019a. *Efter åtta månader i yrket: Nya professionellas arbetstillfredsställelse, kompetens och hälsa. Teknisk rapport av bortfall och enkätsvar. Rapport 2019:4.* Karolinska Institutet, Stockholm: Institutionen för klinisk neurovetenskap, avdelningen för psykologi.
- Gustavsson P, Frögéli E, Agrenius B, Rudman A. 2019b. *Efter fyra månader i yrket: Nya professionellas arbetstillfredsställelse, kompetens och hälsa. Teknisk rapport av bortfall och enkätsvar. Rapport 2019:3.* Karolinska Institutet, Stockholm: Institutionen för klinisk neurovetenskap, avdelningen för psykologi.
- Gustavsson P, Agrenius B, Hedberg J, von Rüdiger N, Annas P, Rudman A. (2018a). *Nya professionella: Bakgrund, design, förankring och rekrytering. Rapport C 2018:2.* Karolinska Institutet, Stockholm: Institutionen för klinisk neurovetenskap, avdelningen för psykologi.
- Gustavsson P, Jenner B, Annas P, Hedberg J, Agrenius B et al. (2018b). *Nya jurister, läkare, lärare, sjuksköterskor och socionomers första 13 veckor i yrket: Upplägg och genomförande av veckomätningarna i studien 'Nya professionella'. Rapport C 2018:3.* Karolinska Institutet, Stockholm: Institutionen för klinisk neurovetenskap, avdelningen för psykologi.
- Gustavsson P, Rudman A. 2018. *Motiv till yrkesval, utvärdering av utbildning och förväntningar på första jobbet efter yrkesexamen: en jämförelse mellan jurist-, läkar-, lärar-, sjuksköterske- och socionomstudenter. Rapport B 2018:4.* Karolinska Institutet, Stockholm: Institutionen för klinisk neurovetenskap, avdelningen för psykologi.
- Gustavsson JP, Frögéli E, Rudman A. 2017. *Säker, motiverad och skicklig. Forskningsbaserad intervention för att stimulera hälsa, arbetsengagemang och kompetens hos nya sjuksköterskor. Vetenskapling slutrapport till AFA Försäkring (dnr 14007). Rapport B 2017:6.* Karolinska Institutet,

## Referenser

- Stockholm: Institutionen för klinisk neurovetenskap, avdelningen för psykologi.
- Gustavsson JP, Hultell D, Rudman A. 2013. Lärares och sjuksköterskors hälsoutveckling och karriärvägar de första åren efter utbildning. Rapport till AFA Försäkring. Rapport B2013:5. Karolinska Institutet, Stockholm: Institutionen för klinisk neurovetenskap, avdelningen för psykologi.
- Hedberg J, von Rüdiger N, Agrenius B, Gustavsson P. 2018. *Organisatoriska insatser för att introducera och stödja nya medarbetares utveckling: Förekomst av insatser och insatsernas effekt på nyanställdas osäkerhet och stress. En rapport från projektet Nya professionella. Rapport B 2018:3.* Karolinska Institutet, Stockholm: Institutionen för klinisk neurovetenskap, avdelningen för psykologi.
- Hobfoll SE. (1989). Conservation of Resources – a New Attempt at Conceptualizing Stress. *American Psychologist* 44:513-24.
- Hobfoll SE, Freedy J. (1993). *Conservation of resources: A general stress theory applied to burnout* In *Professional Burnout: Recent developments in theory and research*, ed WB Schaufeli, C Maslach, T Marek, pp. 115-34. London: Taylor and Francis.
- Hultell D. (2011). *Lost in transition. A study of newly graduated teachers' experiences during the initial period of employment.* PhD Thesis. Stockholm: Karolinska Institutet.
- Hultell D, Rudman A, Gustavsson JP. (2013). *Lärares karriärvägar och hälsoutveckling de första åren efter utbildning. Enkät använd vid LÄST-projektets datainsamling tre år efter examen (2010). Rapport B 2013:2.* Karolinska Institutet, Stockholm: Institutionen för klinisk neurovetenskap, avdelningen för psykologi.
- Kammeyer-Mueller JD, Wanberg CR. (2003). Unwrapping the organizational entry process: disentangling multiple antecedents and their pathways to adjustment. *Journal of Applied Psychology* 88:779-94.
- Paggi, M. E., Jopp, D., Hertzog, C. (2016). The Importance of Leisure Activities in the Relationship between Physical Health and Well-Being in a Life Span Sample. *Gerontology*, 62, 450–458.
- Rigotti T, Schyns B, Mohr G. (2008). A short version of the occupational self-efficacy scale: Structural and construct validity across five countries. *Journal of Career Assessment* 16:238-55.
- Rudman A, Arborelius, L, Dahlgren A, Finnes A, Gustavsson P (2020). Consequences of early career nurse burnout: A prospective long-term follow-up on cognitive functions, depressive symptoms, and insomnia. *EClinicalMedicine* (27):100565.
- Rudman A, Agrenius B, Sjöström-Bujacz A, Dahlgren A, Arborelius L. et al. (2018). *Hälsa ett decennium efter karriärstart: Teknisk rapport för datainsamlingen LUST II (oktober 2017-januari 2018). Rapport C 2018:1.* Karolinska Institutet, Stockholm: Institutionen för klinisk neurovetenskap, avdelningen för psykologi.
- Rudman A, Hultell D, Gustavsson JP. (2013a). *Sjuksköterskors karriärvägar och hälsoutveckling de första åren efter utbildning. Enkät använd vid LUSTprojektets datainsamling för X2004-kohorten fem år efter examen (2010). Rapport B2013:4.* Karolinska Institutet, Stockholm: Institutionen för klinisk neurovetenskap, avdelningen för psykologi.
- Rudman A, Hultell D, Gustavsson JP. (2013b). *Sjuksköterskors karriärvägar och hälsoutveckling de första åren efter utbildning. Enkät använd vid*

## Referenser

- LUSTprojektets datainsamling för X2006-kohorten tre år efter examen (2010). Rapport B 2013:3.* Karolinska Institutet, Stockholm: Institutionen för klinisk neurovetenskap, avdelningen för psykologi.
- Saks AM, Ashforth BE. (1997). Organizational socialization: Making sense of the future past and present as a prologue for the future. *Journal of Vocational Behavior* 51:234-79.
- Saks AM, Uggerslev KL, Fassina NE. (2007). Socialization tactics and newcomer adjustment: A meta-analytic review and test of a model. *Journal of Vocational Behavior* 70:413-46.
- Schyns B, Colliani G. (2002). A new occupational self-efficacy scale and its relation to personality constructs and organizational variables. *European Journal of Work and Organizational Psychology* 11:219-41.
- Shirom A, Melamed S. (2006). A comparison of the construct validity of two burnout measures in two groups of professionals. *International Journal of Stress Management* 13:176-200.
- Sjöberg A, Sverke M. (2000). The interactive effect of job involvement and organizational commitment on job turnover revisited: A note on the mediating role of turnover intentions. *Scandinavian Journal of Psychology* 41:247-52.
- Sverke M, Sjöberg A. (1994). Dual commitment to company and union in Sweden: An examination of predictors and taxonomic split methods. *Economic and Industrial Democracy* 15:531-64.
- Sverke M., Sjöberg A. (1996). *Union membership behavior. The influence of instrumental and value-based commitment In Behavioral and Social Perspectives on Changing Employment Relations*, ed. LE Tetrick, J Barling, pp. In press. Washington, DC; American Psychological Association.
- Wanberg, CR. (2012). *Facilitating organizational socialization: an introduction In The Oxford handbook of organizational socialization*, ed. CR Wanberg, pp. 3-7. New York, NY: Oxford University Press; US.
- Åkerstedt T, Hume K, Minors D, Waterhouse J. (1994). The subjective meaning of good sleep, an intraindividual approach using the Karolinska Sleep Diary. *Perceptual and Motor Skills* 79:287-96.

## 6 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., Schöldt-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., Schöldt-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 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.

## 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.

## Rapporter

- 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



## Rapporter

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

## Rapporter

- 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 Bädde för Kvalitet. Dahlgren A, Reinius M, Epstein M, Rudman A, Gustavsson P, & Söderström M. Tidigare rapporter från forskargruppen 115
- No. 2020:3 Återhämtningsprogrammet Bädde för Kvalitet. Proaktiva strategier för återhämtning i främjandet av hälsa och arbetsprestation. Dahlgren A, Epstein M, Rudman A, Söderström M.
- No. 2020:4 Återhämtningsprogrammet Bädde 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.

## 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* (<1h 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 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 upplevelser av introduktionens utformning och kvalitet. Agrenius B, Jenner B, Gustavsson P, Blomqvist H & Frögéli E.

## Rapporter

Rapporterna och aktuella publikationsförteckningar finns att ladda ned från forskargruppens hemsida

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

## 7 Bilagor

### 7.1 Enkät

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

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

Tack för ditt engagemang i studien!

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

Alla våra rapporter samlas på <https://ki.se/cns/petter-gustavssons-forskargrupp>. För dig som vill bli uppdaterad om resultaten från studien kommer vi att länka till dem på Facebook i takt med att de blir klara: <https://www.facebook.com/onboarding2.0/>

---

#### 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



Har du jobbat under de senaste fem veckorna, om så bara en del av perioden?

- Ja  
 Nej

Var har du i huvudsak arbetat under de senaste fem veckorna?

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

Hur ofta känner du på följande sätt inför ditt arbete?

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

Följande påståenden handlar om din inställning till organisationen du arbetar i.

	1 (Stäm- mer inte alls)	2	3	4 (Stäm- mer delvis)	5	6	7 (Stäm- mer helt)
För mina vänner berättar jag att organisationen är ett mycket bra ställe att arbeta på.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mina egna värderingar är mycket lika organisationens.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Organisationen inspirerar mig verkligen att göra mitt bästa.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



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

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

**I vilken grad stämmer följande påståenden om utvecklingsmöjligheter på din arbetsplats?**

	1 (Stämmer inte alls)	2	3	4 (Stämmer delvis)	5	6	7 (Stämmer helt)
Jag har goda möjligheter att utveckla mina yrkesmässiga färdigheter.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jag har goda möjligheter att utöka mina ansvarsområden och befogenheter.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jag har goda möjligheter att själv bedriva kvalitets- eller utvecklingsarbete.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jag har goda möjligheter att följa med i kunskapsutvecklingen inom mitt område.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



I följande frågor beskrivs olika sätt att introducera nya professionella i ett antal ytterligheter. Skatta hur väl följande påståenden om introduktion av nya professionella stämmer överens med dina erfarenheter.

	Stämmer helt				Stämmer inte alls	
Jag introducerades huvudsakligen på min fysiska arbetsplats.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jag introducerades huvudsakligen på distans.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jag introducerades huvudsakligen i grupp med andra nya professionella.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jag introducerades huvudsakligen individuellt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Det fanns specifika övningsuppgifter som var anpassade för att jag skulle lära mig.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jag fick lära mig genom att ta mig an de uppgifter som ingick i det vardagliga arbetet.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
De moment som jag fick ta del av i introduktionen var avgränsade och skedde stegvis utifrån en given ordning.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
De moment som jag fick ta del av i introduktionen var inte på förhand definierade och följde ingen förutbestämd ordning.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Introduktionen hade en fast tidsplan med särskilda mål som var uttalade för mig.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Introduktionen hade ingen fast tidsplan eller särskilda mål som var uttalade för mig.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Det fanns en eller flera personer med formellt uppdrag att tjäna som handledare eller rollmodeller.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>





I följande frågor beskrivs olika sätt att introducera nya professionella i ett antal ytterligheter. Skatta hur väl följande påståenden om introduktion av nya professionella stämmer överens med dina erfarenheter.

	Stämmer helt				Stämmer inte alls	
Ingen/inga specifika personer var utsedda till handledare eller rollmodeller.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jag uppmuntrades att ta egna initiativ och nyttja personliga styrkor i utförandet av arbetet.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jag uppmuntrades att utföra arbetet i enlighet med organisationens etablerade normer och värderingar.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

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

	Mycket nöjd	Ganska nöjd	Inte så nöjd	Inte alls nöjd	Vet ej/kan ej ta ställning
innehållet?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
genomförandet?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
omfattningen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
bemötandet?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Ta ställning till följande påståenden om byte av arbetsplats.

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



**Ta ställning till följande påståenden om byte av yrke.**

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





Hur ofta känner du på följande sätt inför ditt arbete?

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



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

**Hur bedömer du ditt allmänna hälsotillstånd?**

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





**Under den senaste veckan, hur ofta har du:**

	Dagligen	Flera gånger per vecka	Någon gång per vecka	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"/>

**I vilken utsträckning anser du att följande teman för att motivera till en hälsosam livsstil och förbygga ohälsa till följd av t.ex. stress och belastning på arbetet bör inkluderas i introduktionsinsatser för nya professionella?**

	1 (Inte alls)	2	3	4	5	6 (I stor utsträckning)
Fysisk aktivitet	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Återhämtning	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Stresshantering	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Alkoholvanor	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**Hur bedömer du på det hela taget din sömnkvalitet?**

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

**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 sömnig under din arbetstid den senaste veckan?**

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

**Har du känt dig sömnig under din fritid den senaste veckan?**

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

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



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

Glöm inte att klicka på "Skicka nu" för att dina svar ska registreras. Tack för ditt deltagande! Nästa uppföljningsenkät kommer om fyra månader. 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).



**Karolinska  
Institutet**