

Nya professionellas upplevelser av introduktionens utformning och kvalitet

Beatrice Agrenius
Bo Jenner
Petter Gustavsson
Heidi Blomqvist
Elin Frögéli



**Karolinska
Institutet**

Innehållsförteckning

Sammanfattning	3
1 Bakgrund	5
2 Metod	9
2.1 Studiedeltagare och studiedesign	9
2.2 Instrument.....	10
2.2.1 Introduktionsinsatsers utformning.....	10
2.2.2 Nöjdhet med introduktionsinsatser.....	10
2.2.3 Teman för en hälsosam livsstil.....	11
2.2.4 Värdefulla introduktionsinsatser och insatser som saknats.....	11
2.2.5 Arbete på distans eller på arbetsplatsen	11
2.3 Dataanalys	11
3 Resultat.....	12
3.1 Bortfallsanalys.....	12
3.2 Introduktionsinsatsernas utformning.....	12
3.3 Nöjdhet med introduktionsinsatser.....	15
3.4 Teman för en hälsosam livsstil.....	16
3.5 Introduktionsinsatser som upplevts som värdefulla eller saknats	19
3.5.1 Värdefulla introduktionsinsatser från arbetsgivaren	20
3.5.2 Introduktionsinsatser som deltagarna upplevt saknats	25
4 Diskussion	33
4.1 Introduktionens utformning och kvalitet.....	33
4.2 Hur upplevde studiedeltagarna introduktionen?	33
4.3 Hur såg introduktionen ut?.....	34
4.4 Att få stöd och vägledning	35
4.5 Att bygga relationer och gemenskap.....	37
4.6 Skillnader mellan att arbeta på distans eller på jobbet.....	38
4.7 Metodologiska begränsningar	39
5 Referenser	40
6 Rapporter	45
7 Bilagor.....	52
7.1 Bilaga 1: Enkät.....	52
7.2 Bilaga 2: Svartsfördelningar över introduktionsinsatsers utformning	63
7.3 Bilaga 3: Medelvärden över introduktionsinsatsers utformning.....	70

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 efter fyra månader i arbetslivet har upplevt sin introduktion, vilka insatser som upplevts som värdefulla eller som saknats samt vilka hälsofrämjande insatser som bör ingå i en introduktion. 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 hur studiedeltagare har upplevt sin introduktion i fråga om introduktionsinsatsernas utformning och kvalitet, vilka insatser som upplevts som värdefulla eller som saknats samt vilka hälsofrämjande insatser som bör ingå i en introduktion. Enkäten innehöll även frågor om attityder till arbetet (arbetstillfredsställelse och positiva utmaningar), attityder till sin egen kompetens (tilltro till färdigheter), intentioner att lämna arbetet eller yrket och hälsorelaterade frågor (träning, sömn, utmattning). Resultaten av dessa frågor presenteras i en separat rapport (Agrenius et al., 2022a).

Av de 242 studiedeltagare som ingick i studiens longitudinella studiegrupp svarade 94 personer på uppföljningsenkäten, vilket innebär en svarsfrekvens på 39 %. Av deltagarna var 76 ingenjörer (81 %). Det framgår att studiedeltagarna har varit ganska nöjda med introduktionen från arbetsgivaren. Nästan alla studiedeltagare (nio av tio) har varit nöjda med bemötandet från arbetsplatsen under sin introduktion. Nästan fyra av fem har varit nöjda med introduktionens innehåll och omkring två tredjedelar av studiedeltagarna har varit nöjda med introduktionens genomförande och omfattning.

En större del av resultatavsnittet presenterar en sammanställning av respondenternas egna utsagor om vilka introduktionsinsatser som varit viktigast och vilka som de saknat mest. De introduktionsinsatser som studiedeltagarna upplevt som mest värdefulla har varit att få konkreta strategier för att utveckla sin kompetens, att få vägledning, att bygga relationer och gemenskap samt att lära sig om organisationen och om arbetslivet i stort. Mer konkreta beskrivningar av värdefulla insatser återfinns i avsnitt 3.5.1. Insatser som deltagarna upplevde saknades var struktur och planering för nyanställda, möjligheter att utveckla sin kompetens, mer tillgängligt stöd, kontinuerlig avstämning och uppföljning, mer social gemenskap samt information

Sammanfattning

om anställningen och om arbetslivet i stort. Mer konkreta beskrivningar av värdefulla insatser återfinns i avsnitt 3.5.2.

Majoriteten introducerades huvudsakligen på sin fysiska arbetsplats och endast ett fåtal introducerades huvudsakligen på distans. 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 som på jobbet var störst andel nöjda med introduktionen vad gäller dess omfattning och innehåll (nio av tio deltagare) samt genomförande (fyra av fem). Även de som arbetat huvudsakligen på jobbet var nöjda med introduktionens innehåll (nio av tio) och introduktionens omfattning och genomförande (sju av tio). De som arbetat huvudsakligen på distans var minst nöjda med sin introduktion – endast hälften av de i gruppen som arbetat på distans var nöjda med introduktionens innehåll och två av fem var nöjda med introduktionens genomförande och omfattning.

Alla kvantitativa och kvalitativa 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 idag 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>).

Bakgrund

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 samt att i en sådan miljö sortera och hantera kritisk information och vara under social utvärdering med risk för 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 för långvarig och osäkerheten fortsätter att vara hög utan att individen får adekvat återhämtning så kan 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 eller 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 kommit att utveckla 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 som arbetstillfredsställelse och arbetsprestation (Bauer et al., 2007; Saks et al., 2007). Ett flertal modeller och teorier beskriver hur den nyanställda 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 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). Under denna period är kanske inte introduktionsinsatserna lika vanligt förekommande utan utvecklingen drivs mer av individen själv.

Bakgrund

I litteraturen om socialisering av nyanställda till arbetsplatsen har det utvecklats olika taktiker som organisationen använder sig av för att utforma introduktionen (Jones, 1986). Dessa sätt att introducera påverkar nyanställdas uppfattning av organisationen och anpassning till den. Enligt en teori kan introduktionstaktikerna kategoriseras in i sex kontrasterande taktiker: kollektiv eller individuell, formell eller informell, sekventiell eller slumpmässig, tidsbestämd eller tidsvarierande, seriell eller disjunktiv och investitur eller divestitur (van Maanen & Schein, 1979), se uppdelningen i de två spalterna i Tabell 1.

Tabell 1. Introduktionstaktiker i litteraturen om socialisering (van Maanen & Schein, 1979)

Introduktionstaktiker	
<i>Institutionaliserade:</i>	<i>Individualiserade:</i>
Kollektiv	Individuell
Formell	Informell
Sekventiell	Slumpmässig
Tidsbestämd	Tidsvarierande
Seriell	Disjunktiv
Investitur	Divestitur

I kollektiva taktiker lär sig nykomlingar i grupp och får därmed ett gemensamt lärande, medan individuella taktiker ger nyanställda en skräddarsydd introduktion till varje individ. I formella taktiker skiljs nyanställda från de mer seniora på arbetsplatsen under en definierad socialiseringsperiod, medan informella taktiker istället innebär att de nya inte skiljer sig från de mer seniora och får lära sig inom ramen för det ordinarie jobbet genom att helt enkelt utföra sina arbetsuppgifter i skarpt läge (Van Maanen & Schein, 1979). Med sekventiella taktiker är introduktionen utformad som tydliga steg som sker i en särskild ordning, medan slumpmässig taktik saknar identifierbara steg och istället anpassas efter situationen. Tidsbestämda taktiker innebär att introduktionen har en bestämd tidsplan, medan detta saknas vid en tidsvarierande taktik. Vid seriella taktiker får de nyanställda introduceras genom att ha en senior kollega som rollmodell, medan rollmodeller saknas i divestitura taktiker. Slutligen uppmuntrar investitura taktiker den nyas identitet och personliga egenskaper medan divestitura taktiker istället uppmuntrar nyanställda att anpassa sig till organisationens värderingar och kultur (Van Maanen & Schein, 1979). Jones (1986) benämnde de sex taktiker som är i den vänstra kolumnen i Figur 1 (kollektiv, formell, sekventiell, tidsbestämd, seriell, investitur) för institutionaliserad socialisering. Dessa taktiker uppmuntrar nya att passivt acceptera förbestämda roller och ger information som bidrar till att reducera osäkerhet och ger en mer strukturerad och formaliserad introduktion (Jones, 1986). Nyanställda som har fått ta del av institutionaliserade taktiker har visat sig uppleva högre nivåer av anpassning, mer positiva attityder mot arbetsplatsen och färre intentioner att lämna arbetsplatsen (Bauer et al., 2007). Institutionaliserade taktiker är även starkare prediktorer för att komma in i arbetet för nyutexaminerade och individer som saknar proaktiva beteenden (Cable & Parsons, 2001, Saks et al., 2007).

Bakgrund

De taktiker som finns i den högra kolumnen i Tabell 1 (individuell, informell, slumpmässig, tidsvarierande, disjunktiv, divestitur) kan främja nys kreativitet och uppmuntra till att ifrågasätta tidigare strukturer och utveckla sitt eget unika sätt att ta sig an arbetsrollen. Dessa individualiserade taktiker har visat sig ha samband med en lägre grad av social integritet och handlingskraft och kan bidra till att öka osäkerhet hos den nya under den första tiden på arbetsplatsen (Bauer et al., 2007, Jones 1986; Saks, Uggerlev, Fassina, 2007). De studerade effekterna har visats vara starkare hos nyexaminerade än hos nyanställda med tidigare arbetslivserfarenhet som har bytt arbetsplats (Saks et al., 2007).

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 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 insatser, rollklarhet, handlingskraft och social integrering efter de första 90 dagarna i yrket och inte under själva introduktionstiden. Denna studie bidrar därför genom att både titta på de olika faserna i övergång från utbildning till arbetsliv och etablering i yrkesrollen.

Studiens genomförande påverkades av covid-19-pandemin som startade 2020. På grund av detta har frågor som berör digital onboarding och distansarbete eller 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 introduceras 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 (Burlison et al., 2022; Gruman & Saks, 2018). När onboarding och/eller arbetet sker på distans får den nyanställda sämre tillgång till insiders i organisationen, vilka 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

Bakgrund

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 med kollegor eller andra nyanställda (Gruman & Saks, 2018).

Rapporten 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. 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. Våra tidigare studier har undersökt nya sjuksköterskor 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), nya sjuksköterskors första månader i yrket (Frögéli et al., 2017a; Frögéli et al., 2017b; Frögéli et al., 2017c; Gustavsson et al., 2017) samt 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).

Med denna rapport hoppas vi kunna förmedla en bild av hur gruppen efter fyra månader i arbetslivet efter examen har upplevt sin introduktion i relation till dess utformning, kvaliteten på insatser och vilka introduktionsinsatser varit värdefulla alternativt som saknats i introduktionen. Vi vill även undersöka vilka hälsofrämjande insatser som skulle kunna ingå i en introduktion. 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 2 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 som träning, stress och sömn. Syftet med den intensiva delen av studien där deltagarna besvarar en enkät i veckan under de första 13 veckorna i yrket 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 2. Datum för utskick av den första och den sista veckovisa enkäten till de sex kohorter som ingick i studien 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 har svarat på veckoenkäterna, se Tabell 3. 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 innebär 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. 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 attityder till arbetet eller organisationen samt hälsorelaterade utfall redovisas i en separat rapport (Agrenius et al., 2022a).

Tabell 3. 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. I enkäten inkluderades frågor som rörde introduktionsinsatsernas utformning och kvalitet samt upplevda utvecklingsmöjligheter hos studiedeltagarna. Dessa frågor är specifikt utformade för projektet. Varje frågas ursprung och bakgrund beskrivs nedan. Enkäten så som den användes i den aktuella datainsamlingen fyra månader efter examen finns i sin helhet som Bilaga 1.

2.2.1 Introduktionsinsatsers utformning

I enkäten har 12 frågor inkluderats som berör introduktionsinsatsernas utformning. Dessa mäter totalt sex aspekter av introduktionen och varje aspekt mäts med två påståenden som är ungefär omvända formuleringar av varandra (till exempel: ”Jag introducerades huvudsakligen i grupp” och ”Jag introducerades huvudsakligen individuellt”). Frågorna finns på sidorna 3–4 i enkäten (Bilaga 1). Studiedeltagarna har fått skatta hur väl påståendena stämmer överens med deras erfarenheter på en skala från (1) ”Stämmer helt” till (6) ”Stämmer inte alls”. Vid analysen av andelar har det ena av påståendena som mäter samma aspekt reverserats så att låga svar indikerar instämmande med den motsatta formuleringen.

Två frågor har inkluderats som rör om deltagarna introducerats på arbetsplatsen eller på distans. Dessa har samma svarsformat som frågorna ovan, men analyseras separat.

2.2.2 Nöjdhet med introduktionsinsatser

Fyra frågor mäter studiedeltagarnas nöjdhet med introduktionsinsatser vad gäller innehåll, genomförande, omfattning och bemötande. Dessa finns på sidan 4 i enkäten. Svarsformatet utgörs av en skala från (1) ”Mycket nöjd”, (2) ”Ganska nöjd”, (3) ”Inte så nöjd” till (4) ”Inte alls nöjd” samt alternativet (5) ”Vet ej/kan inte svara”. Det sista alternativet har inte inkluderats vid beräkningar av medelvärde. Cronbachs alfa beräknades till 0,88 för dessa frågor.

Metod

2.2.3 Teman för en hälsosam livsstil

Fyra frågor har inkluderats i enkäten som undersöker i vilken utsträckning studiedeltagarna anser att olika teman bör inkluderas i introduktionsinsatser för nya professionella för att motivera till en hälsosam livsstil. Dessa teman är fysisk aktivitet, återhämtning, stresshantering och alkoholvanor. Svarsformatet löper i en skala från 1 till 6 där (1) motsvarar ”Inte alls” och (6) motsvarar ”I stor utsträckning”.

2.2.4 Värdefulla introduktionsinsatser och insatser som saknats

Två frågor har inkluderats där deltagarna i fritext får svara på vilka introduktionsinsatser som de upplevt som mest värdefulla under de första månaderna på arbetsplatsen och vilka insatser som de upplevt har saknats. Dessa återfinns på sidorna 9 och 10 i enkäten.

2.2.5 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.

2.3 Dataanalys

För kvantitativa mått presenteras beskrivande statistik i form av medelvärden och grafer över svarsfördelningar. För utvalda svarsalternativ och grupperingar av alternativ presenteras även andelar som uppgett dessa. Medelvärden och andelar presenteras för hela gruppen och även uppdelade på tre undergrupper utifrån varifrån de huvudsakligen arbetat under de senaste fem veckorna: de som arbetat mest på jobbet, de som arbetat mest på distans och de som arbetat 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 χ^2 -test.

Kvalitativ analys har gjorts enligt riktlinjer för tematisk analys (Braun & Clarke, 2006). I ett första steg har genomläsning gjorts av alla svar och tolkningar kring vad som utgör intressanta beskrivningar har antecknats. Reflektioner kring tolkningar har nedtecknats. Utifrån genomläsning har en lista av koder skapats som sedan specificerats och utvecklats vid en andra genomläsning. Efter genomförd kodning har kodernas avgränsningar granskats och bredare teman identifierats och avgränsats. Dessa har bearbetats och kontrollerats mot svaren för att se att de representerar dessa. Efter en presentation av resultaten internt i forskargruppen har vissa teman omformulerats och reviderats ytterligare. Det är dessa reviderade teman som presenteras i denna rapport.

3 Resultat

I detta avsnitt redovisas först en bortfallsanalys (avsnitt 3.1) sedan redovisas studiedeltagarnas svar på ett antal distala utfallsvariabler fyra månader efter examen (avsnitt 3.2–3.5).

I avsnitt 3.2–3.4 presenteras analyser av studiedeltagarnas svar på frågor med fasta svarsalternativ. I de fall svarsalternativen har en tydlig kvantitativ prägel presenteras först medelvärden för hela gruppen och därefter testningar av medelvärdesskillnader 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 angivit olika svar, både för hela gruppen och uppdelat på varifrån de huvudsakligen arbetat.

Från avsnitt 3.5 presenteras kvalitativa analyser av studiedeltagarnas egna utsagor om vilka introduktionsinsatser som upplevs som värdefulla och vilka som saknats under deras första tid i yrket och på arbetsplatsen.

3.1 Bortfallsanalys

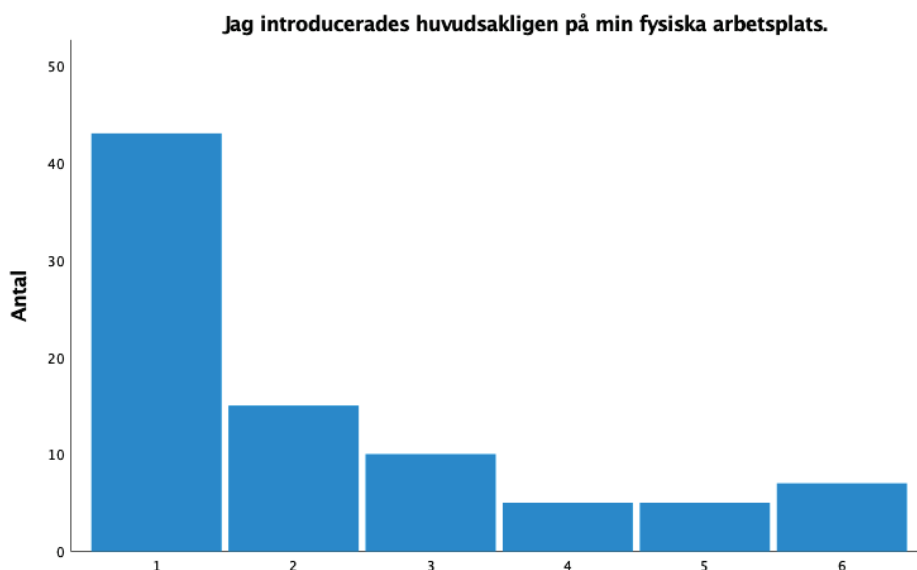
En bortfallsanalys i form av Pearsons χ^2 -test genomfördes för att undersöka om de som svarade på enkäten vid fyramånadersuppföljningen på något sätt avviker från de övriga deltagarna. Inga statistiskt signifikanta skillnader i svarsfrekvenser kunde beläggas relaterade till demografiska faktorer (ålder (dikotomiserad vid medianen), kön, civilstånd, hemmavarande barn och härkomst). En majoritet av studiedeltagarna som svarat på enkäten är ingenjörer (81 %), men inga skillnader kunde beläggas mellan deltagarnas 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 Introduktionsinsatsernas utformning

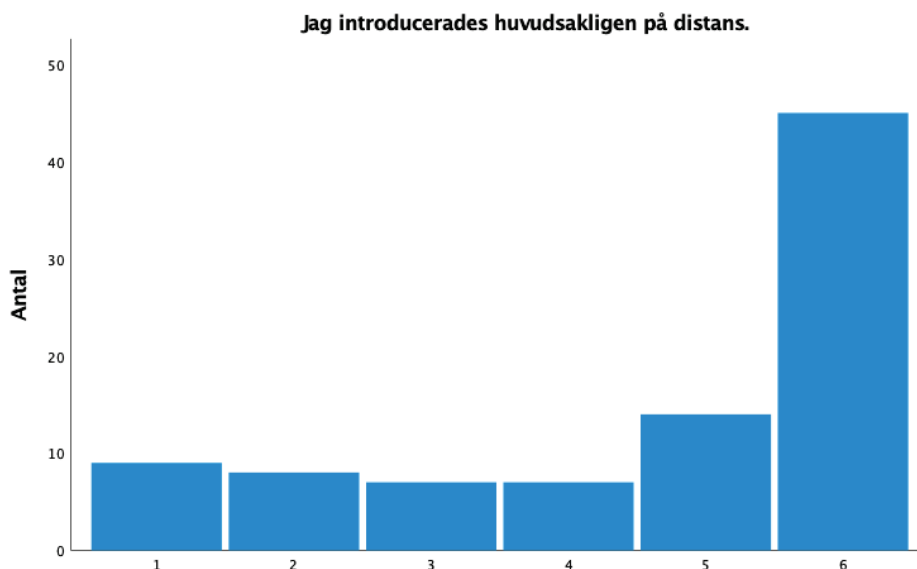
I följande avsnitt beskrivs resultaten från frågor som introduktionsinsatsernas utformning. Frågorna har utformats som ett antal påstående utformade som ytterligheter om olika sätt att introducera nya professionella (till exempel: ”Jag introducerades huvudsakligen individuellt”). Studiedeltagarna har fått skatta hur väl påståendena stämmer överens med deras erfarenheter.

Av figurerna nedan framgår att majoriteten av studiedeltagarna huvudsakligen introducerades på sin fysiska arbetsplats och att endast ett fåtal huvudsakligen introducerades på distans, se Figur 1 och Figur 2.

Resultat



Figur 1. Svarsfördelning: Antal som angivit att de huvudsakligen introducerats på arbetsplatsen. Svarsskala från (1) ”Stämmer helt” till (6) ”Stämmer inte alls”. N=85.



Figur 2. Antal som angivit att de huvudsakligen introducerats på distans. Svarsskala från (1) ”Stämmer helt” till (6) ”Stämmer inte alls”. N=90.

Svarsfördelningar och medelvärden för de övriga påståendena om introduktionsinsatsernas utformning finns i *Bilaga 2: Svarsfördelningar över introduktionsinsatsernas utformning* och *Bilaga 3: Medelvärden över introduktionsinsatsernas utformning*. I Tabell 4 presenteras andelen studiedeltagare som i hög grad höll med om olika påståenden om introduktionsinsatsernas utformning, det vill säga den andel som angivit ett svarsalternativ mellan 1 och 3 på en svarsskala från (1) ”Stämmer helt” till (6) ”Stämmer inte alls”. Andelen presenteras både för hela gruppen och uppdelat på de som under de senaste fem

Resultat

veckorna arbetat mest på jobbet, mest på distans eller som arbetat lika många dagar på jobbet som på distans. En tredjedel av gruppen introducerades huvudsakligen i grupp tillsammans med andra nya professionella (34 %). Halva gruppen (53 %) hade fått specifika övningsuppgifter som var anpassade för att de skulle lära sig. Nästan tre av fem upplevde att de moment som de fått ta del av under introduktionen var avgränsade och skedde stegvis utifrån en given ordning (57 %). En tredjedel upplevde att introduktionen hade en fast tidsplan och individuella uttalade mål (33 %). Fyra av fem höll med om att det funnits en eller flera personer som hade ett formellt uppdrag att tjäna som handledare eller rollmodeller (80 %). Nästan nio av tio höll med om att de uppmuntrades att ta egna initiativ och att använda personliga styrkor vid utförandet av arbetet (86 %). Det fanns inga signifikanta medelvärdeskillnader mellan grupperna.

Tabell 4. Andelar som i hög grad håller med om påståenden om introduktionsinsatser

	Totalt (N=88–90)	Mest på jobbet (N=58–60)	Mest på distans (N=18)	Lika många dagar på jobbet som på distans (N=12)
Jag introducerades huvudsakligen i grupp med andra nya professionella ¹	34 % (N=89)	37 % (N=60)	28 %	33 %
Det fanns specifika övningsuppgifter som var anpassade för att jag skulle lära mig ²	53 % (N=89)	46 % (N=59)	72 %	58 %
De moment som jag fick ta del av i introduktionen var avgränsade och skedde stegvis utifrån en given ordning ³	57 % (N=90)	50 % (N=60)	72 %	67 %
Introduktionen hade en fast tidsplan med särskilda mål som var uttalade för mig ⁴	33 % (N=89)	32 % (N=60)	22 %	58 %
Det fanns en eller flera personer med formellt uppdrag att tjäna som handledare eller rollmodeller ⁵	80 % (N=88)	80 % (N=60)	72 %	92 %
Jag uppmuntrades att ta egna initiativ och nyttja personliga styrkor i utförandet av arbetet ⁶	86 % (N=88)	88 % (N=58)	89 %	75 %

Kommentar. Andelar som svarat 1–3 på en svarsskala från (1) ”Stämmer helt” till (6) ”Stämmer inte alls”. Andelsskillnader mellan grupperna har testats med χ^2 -analys.

¹ $\chi^2=0,492$; $df=2$; $p=0,782$.

² $\chi^2=4,044$; $df=2$; $p=0,132$.

³ $\chi^2=3,348$; $df=2$; $p=0,187$.

⁴ $\chi^2=4,450$; $df=2$; $p=0,108$.

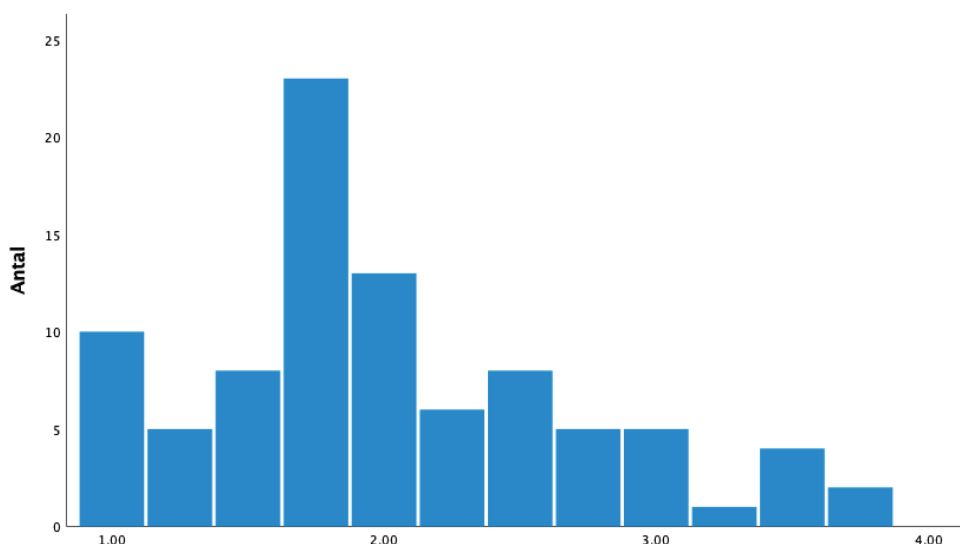
⁵ $\chi^2=1,701$; $df=2$; $p=0,427$.

⁶ $\chi^2=3,149$; $df=2$; $p=0,207$.

Resultat

3.3 Nöjdhet med introduktionsinsatser

Majoriteten av studiedeltagarna var nöjda med introduktionsinsatserna från arbetsgivaren, se Figur 3.



Figur 3. Svarsfördelning för nöjdhet med introduktionsinsatser. Svarsskala från (1) ”Mycket nöjd”, (2) ”Ganska nöjd”, (3) ”Inte så nöjd”, (4) ”Inte alls nöjd”.

I Tabell 5 presenteras medelvärden för svarsalternativen på frågan 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. Det framgår att studiedeltagarna har varit ganska nöjda med introduktionen från arbetsgivaren. Även om svarsalternativen inte skiljer sig så mycket åt mellan grupperna finns det signifikanta skillnader mellan gruppernas medelvärden ($F=3,787$; $df=2$; $p=0,026$). De som arbetat mestadels på jobbet har varit nöjdare med kvaliteten på introduktionen än de som mestadels arbetat på distans eller lika många dagar på jobbet som på distans. De som arbetat mest på distans eller hemifrån har varit minst nöjda med kvaliteten på introduktionen.

Tabell 5. Medelvärden för nöjdhet med introduktionsinsatser

	Totalt (N=90)	Mest på jobbet (N=60)	Mest på distans (N=18)	Lika många dagar på jobbet som på distans (N=12)
Nöjdhet med introduktionsinsatser	1,97	1,92	2,33	1,71

Kommentar. Svarsskala från (1) ”Mycket nöjd” till (4) ”Inte alls nöjd”. Medelvärdeskillnader mellan grupperna har testats med envägs variansanalys (ANOVA).

Resultat

I Tabell 6 nedan anges andelar som varit nöjda med introduktionen, det vill säga som svarat antingen (1) ”Mycket nöjd” eller (2) ”Ganska nöjd”. Andelarna 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 alla studiedeltagare, nio av tio, har varit nöjda med bemötandet från arbetsplatsen under sin introduktion (91 %). Nästan fyra av fem har varit nöjda med introduktionens innehåll (76 %) och omkring två tredjedelar av studiedeltagarna har varit nöjda med introduktionens genomförande (67 %) och omfattning (68 %). Det finns signifikanta skillnader mellan grupperna vad avser nöjdheten med introduktionens innehåll, genomförande och omfattning. Generellt har de som arbetat lika många dagar på jobbet som hemifrån/på distans varit nöjdare med introduktionen än de andra grupperna, där drygt nio av tio i den gruppen har varit nöjda med introduktionens genomförande (92 %) eller omfattning (92 %) och över åtta av tio varit nöjda med introduktionens innehåll (83 %). Av de som arbetat mest på jobbet har visserligen nästan nio av tio varit nöjda med introduktionens innehåll (87 %), men endast runt sju av tio har varit nöjda med introduktionens omfattning (72 %) och genomförande (70 %). De som arbetat huvudsakligen på distans eller hemifrån har varit minst nöjda med sin introduktion, endast hälften av gruppen har varit nöjda med introduktionens innehåll (50 %) och två av fem har varit nöjda med introduktionens genomförande (39 %) och omfattning (39 %).

Tabell 6. Andelar som varit nöjda med introduktionen

	Totalt (N=90)	Mest på jobbet (N=60)	Mest på distans (N=18)	Lika många dagar på jobbet som på distans (N=12)
Innehåll ⁷	79 %	87 %	50 %	83 %
Genomförande ⁸	67 %	70 %	39 %	92 %
Omfattning ⁹	68 %	72 %	39 %	92 %
Bemötandet ¹⁰	91 %	93 %	83 %	92 %

Kommentar. Andelar som svarat (1) ”Mycket nöjd” eller (2) ”Ganska nöjd”. Andelsskillnader mellan grupperna har testats med χ^2 -analys.

3.4 Teman för en hälsosam livsstil

I följande avsnitt analyseras studiedeltagarnas svar på frågor om i vilken utsträckning de anser att vissa teman för att motivera till en hälsosam livsstil och förebygga ohälsa till följd av till exempel stress och belastning på arbetet bör inkluderas i introduktionsinsatser för nya professionella. Dessa teman har varit fysisk aktivitet, återhämtning, stresshantering och alkoholvanor. Studiedeltagarna har fått skatta hur viktigt de anser att det är att de inkluderas i introduktionen genom svarsalternativ

⁷ $\chi^2=11,34$; $df=2$; $p=0,003$.

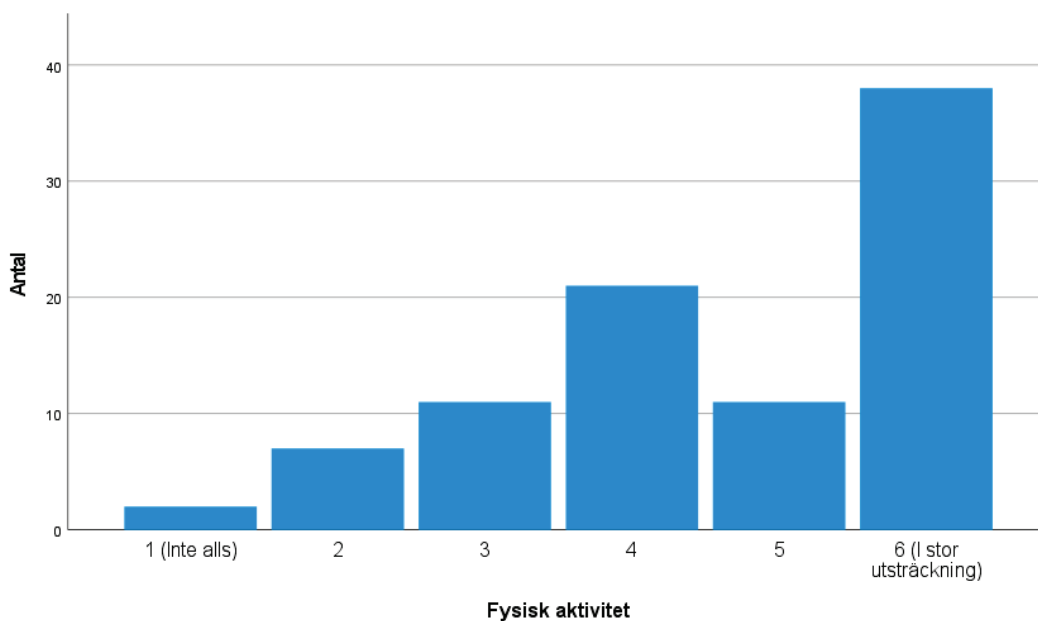
⁸ $\chi^2=9,92$; $df=2$; $p=0,007$.

⁹ $\chi^2=10,43$; $df=2$; $p=0,005$.

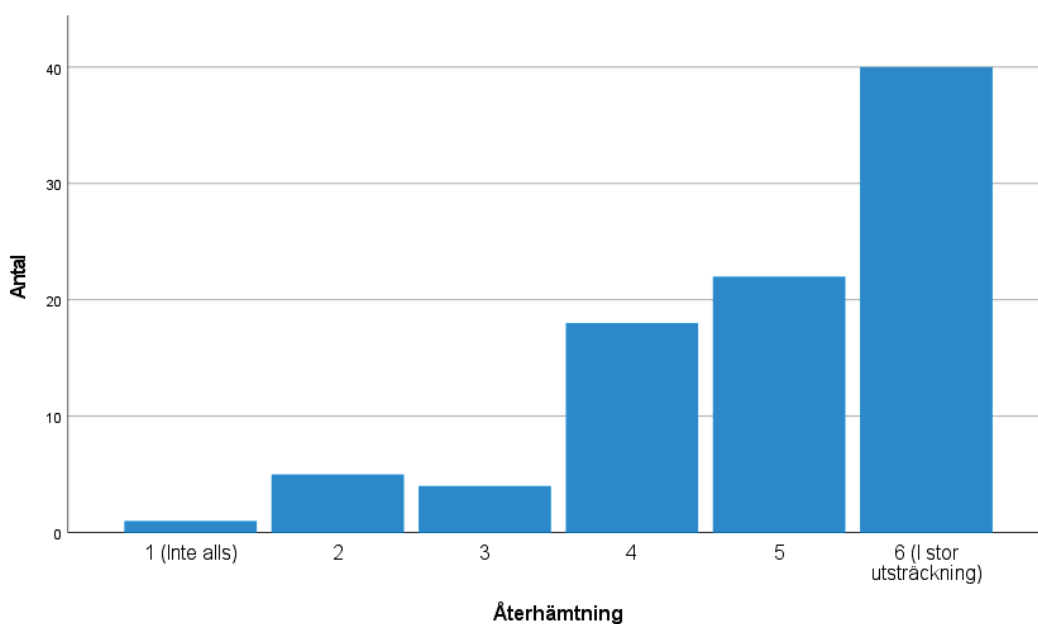
¹⁰ $\chi^2=1,72$; $df=2$; $p=0,424$.

Resultat

från 1 till 6, där (1) har inneburit att dessa teman inte alls bör inkluderas, medan (6) har inneburit att dessa teman i stor utsträckning bör inkluderas i introduktionen. Svarsfördelningarna ser likartade ut för fysisk aktivitet (), återhämtning (Figur 5) och stresshantering (Figur 6) där svaren är snedfördelade till fördel för att inkludera dessa. Fördelningen ser annorlunda ut för alkoholvanor där det finns en liten snedfördelning till fördel för att inte inkludera temat (Figur 7).

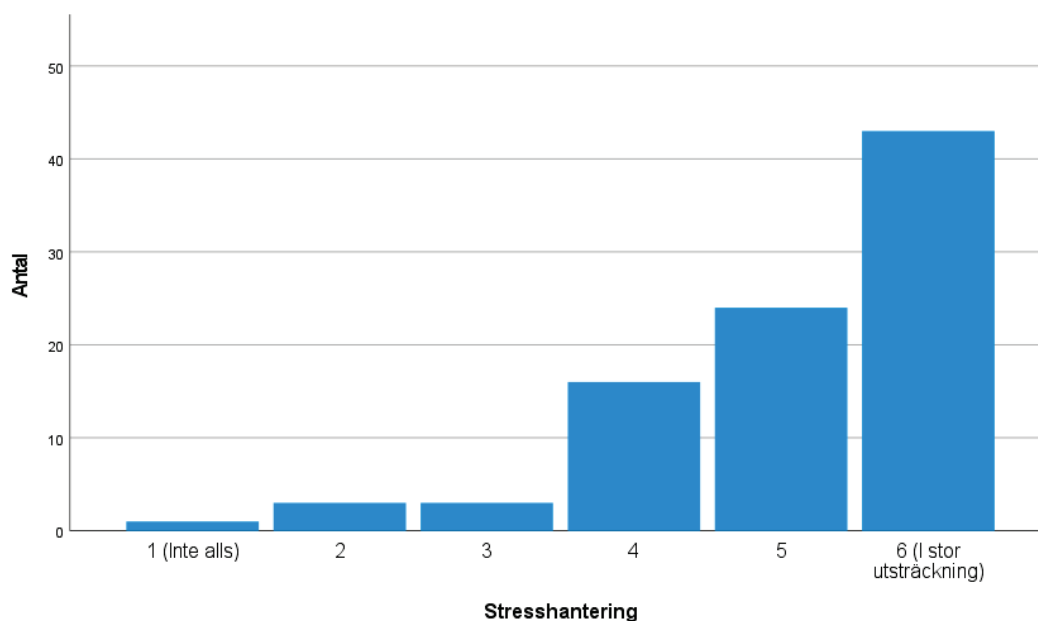


Figur 4. Svartsfördelning för temat fysisk aktivitet. N=90.

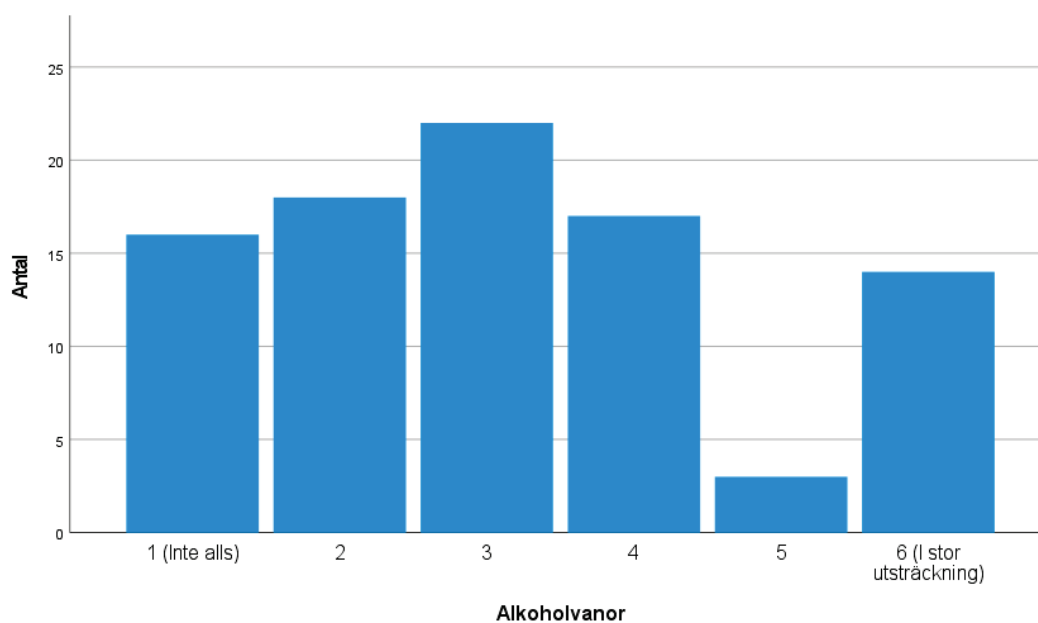


Figur 5. Svartsfördelning för temat återhämtning. N=90.

Resultat



Figur 6. Svartsfördelning för temat stresshantering. N=90.



Figur 7. Svartsfördelning för temat alkoholvanor. N=90.

Av Tabell 7 nedan ser vi hur medelvärdena för svaren är fördelade. Medelvärdena 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 hemifrån. Högst stöd för att inkluderas i introduktionen fanns för temat stresshantering (5,09) och lägst fanns för alkoholvanor (3,17). Det fanns inga signifikanta medelvärdeskillnader mellan grupperna.

Resultat

Tabell 7. Medelvärden för teman för en hälsosam livsstil

	Totalt (N=90)	Mest på jobbet (N=60)	Mest på distans (N=18)	Lika många dagar på jobbet som på distans (N=12)	F	df	p
Fysisk aktivitet	4,62	4,75	4,78	3,75	2,627	2	0,078
Återhämtning	4,94	4,92	5,17	4,75	0,453	2	0,637
Stresshantering	5,09	5,08	5,11	5,08	0,004	2	0,996
Alkoholvanor	3,17	3,18	3,5	2,58	1,162	2	0,318

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

Hur stor andel av studiedeltagarna som anser att de olika temana för att motivera till en hälsosam livsstil och förebygga ohälsa ska inkluderas i introduktionsinsatser till nya professionella framgår av Tabell 8. Av tabellen framgår vilka som skattat 4–6 på frågan, där (6) innebär att temat i stor utsträckning ska ingå. Nästan hela gruppen, runt nio av tio, ansåg att stresshantering (92 %) och återhämtning (89 %) var teman som skulle ingå i introduktionen i viss till stor utsträckning. Nästan fyra av fem ansåg att fysisk aktivitet var ett tema som skulle ingå i introduktionen (78 %). Mindre än två av fem ansåg att alkoholvanor skulle ingå som tema i introduktionen (38 %). Det fanns inga signifikanta skillnader mellan grupperna i deras svar.

Tabell 8. Andelar som är positiva till att inkludera teman för hälsosam livsstil i introduktionen

	Totalt (N=90)	Mest på jobbet (N=60)	Mest på distans (N=18)	Lika många dagar på jobbet som på distans (N=12)
Fysisk aktivitet ¹¹	78 %	82 %	78 %	58 %
Återhämtning ¹²	89 %	90 %	83 %	92 %
Stresshantering ¹³	92 %	93 %	89 %	92 %
Alkoholvanor ¹⁴	38 %	35 %	50 %	33 %

Kommentar. Andelar som svarat (4) – (6), där (6) innebär att temat i stor utsträckning ska ingå. Andelsskillnader mellan grupperna har testats med χ^2 -analys.

3.5 Introduktionsinsatser som upplevts som värdefulla eller saknats

För att få en något fördjupad bild av vilka introduktionsinsatser som studiedeltagarna upplevt som värdefulla eller insatser som har saknats fick studiedeltagarna i fritextsvar beskriva vilka introduktionsinsatser som upplevts som mest värdefulla

¹¹ $\chi^2=3,15$; $df=2$; $p=0,207$

¹² $\chi^2=0,73$; $df=2$; $p=0,694$.

¹³ $\chi^2=387$; $df=2$; $p=0,824$.

¹⁴ $\chi^2=1,44$; $df=2$; $p=0,486$.

Resultat

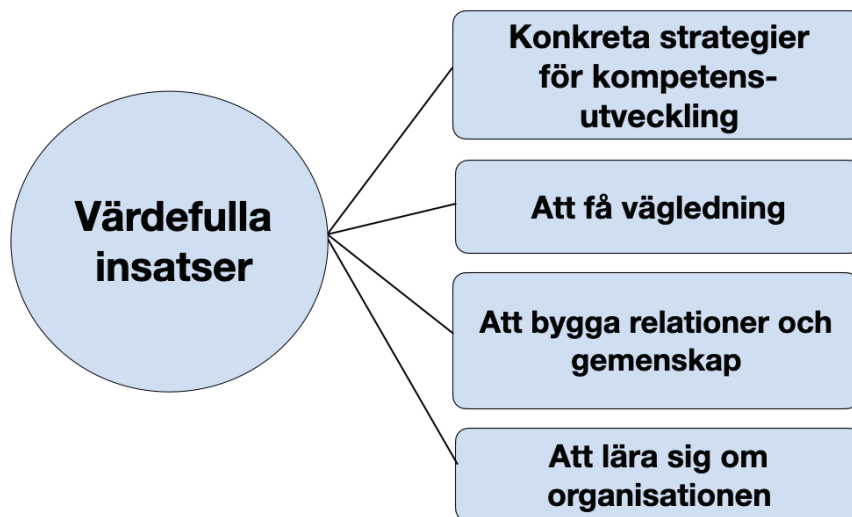
och vilka insatser som de upplevt att de saknat under sina första månader på arbetsplatsen. I följande avsnitt presenteras studiedeltagarnas svar på dessa frågor.

3.5.1 Värdefulla introduktionsinsatser från arbetsgivaren

På frågan vilken eller vilka introduktionsinsatser som har varit mest värdefulla för studiedeltagarna under deras första månader på arbetsplatsen svarade 52 (55 %) studiedeltagare, varav 43 (83 %) ingenjörer. De introduktionsinsatser som studiedeltagarna upplevt som mest värdefulla har rört följande teman (se även Figur 8):

- att få konkreta strategier för kompetensutveckling,
- att få vägledning,
- att bygga relationer och gemenskap, samt
- att lära sig om organisationen.

Dessa teman kommer att beskrivas närmare i följande avsnitt.



Figur 8. Värdefulla insatser

3.5.1.1 Konkreta strategier för kompetensutveckling

I detta tema uttrycker studiedeltagarna att insatser som inneburit att de ska lära sig arbetet har upplevts som mycket värdefulla, se Figur 9. Övnings- och caseuppgifter har upplevts som värdefullt, liksom insatser där den nyanställda har fått skugga andra på arbetsplatsen, antingen mer seniora eller den nyas företrädare. Att få mer tid till

Resultat

arbetsuppgifter har uppfattats som värdefullt liksom utbildningar och kurser i arbetssätt och relevanta arbetsverktyg, som till exempel dataprogram.



Figur 9. Komponenter i temat Konkreta strategier för kompetensutveckling

3.5.1.1.1 Övnings- och caseuppgifter

Att få möjlighet att träna på övningsuppgifter som liknar riktiga arbetsuppgifter har beskrivits som värdefullt av deltagarna. Sådana uppgifter har varit anpassade för nyanställda och begränsade i sin omfattning. I vissa fall har uppgifterna varit utformade som case.

”Övningsuppgifter speciellt för nyanställda med typiska uppgifter, i stil med caseuppgifter, som varit bra att jobba med för att komma in i sammanhanget.”

3.5.1.1.2 Skugga mer seniora

Att få möjlighet att gå bredvid en mer senior kollega har upplevts som värdefullt. Det har även upplevts som värdefullt att observera någon utföra en arbetsuppgift för att sedan få testa att göra den själv samt att kunna lära sig arbetsuppgifter utan att vara tvungen att själv prestera.

”Att få se hur någon gör, sedan testa själv med överinseende av den personen. Då får man en genomgång men ges också sen möjlighet att testa själv vilket gör att man lär sig på ett bra sätt.”

3.5.1.1.3 Att få lära sig om rutiner, arbetssätt och verktyg

Att få lära sig om rutiner, arbetssätt och verktyg var något som studiedeltagarna ansåg var värdefullt. Det kunde innebära en möjlighet att genomgå utbildningar relevanta för att lära sig om arbetsuppgifter och arbetsverktyg, deltagande vid lärandetillfällen där ens team går igenom vissa koncept och verktyg eller en fördjupning i mer avancerade metoder efter en kort tid på arbetsplatsen. Att få möjlighet att lära sig om sådana verktyg och arbetssätt som används för att utföra ens

Resultat

arbetsuppgifter har beskrivits som givande, utvecklande och något som har förenklat arbetssättet hos deltagarna.

”Att jag fick tid till att gå utbildningar som utvecklade mig inom programvaror vi använder på jobbet.”

3.5.1.2 Att få vägledning

Nästa tema handlar om studiedeltagarnas behov av att känna sig involverade i det som sker på arbetsplatsen samt att uppleva att det finns stöd från arbetsgivare och kollegor vid utförandet av vardagliga arbetsuppgifter och vid ens utveckling i stort. Dessa behov kommer till uttryck genom en önskan att få arbeta med riktiga projekt och vara delaktig i teamet, att kunna ställa frågor om arbetet och få hjälp av kollegor, att prata om hur det går för en på arbetsplatsen samt att kunna anförtro sig till någon som kan stötta och ge vägledning, se Figur 10.



Figur 10. Komponenter i temat Att få vägledning

3.5.1.2.1 Att bli involverad i verkliga projekt

Deltagarna beskriver att det varit motiverande att bli involverade i riktiga projekt och att utföra självständigt arbete med stöd från seniora. Det har upplevts som lärorikt att få prova på att arbeta enskilt med stöttning längs vägen, att tidigt få ta ansvar för projekt och att utmana sig själv. Det har beskrivits som motiverande och att det har givit en bra känsla för hur arbetet är.

”Att tidigt få ta ansvar för ett projekt, vilket motiverade mig att bli mer proaktiv och söka information för att förstå vad som skulle ske under de olika faserna i ett projekt.”

3.5.1.2.2 Att kunna ställa frågor och få hjälp

Det har även upplevts som värdefullt att kunna ställa frågor till kollegor och att ha möjlighet att få hjälp med ens arbetsuppgifter och de frågor som dyker upp under arbetsdagen. Det har beskrivits som givande och en trygghet samt att det har bidragit

Resultat

till att man har känt sig sedd, har kunnat lära sig snabbare och fått bättre möjlighet att lära känna sina kollegor.

“Bra och hjälpsamma kollegor som hjälper till och svarar på frågor när jag behöver. Har gjort att jag lär mig snabbare och kan lösa problem snabbare. Skapar också en trygghet i att jag inte är ensam.”

3.5.1.2.3 Att få möjlighet att prata om hur det går på jobbet

Studiedeltagarna har även uppskattat insatser som givit dem tillfälle att prata om hur det går på arbetsplatsen. En del handlar om att stämma av att ens prestationer motsvarar arbetsgivarens förväntningar, en annan att få stämma av hur arbetsbelastningen upplevs, hur man trivs och om allt fungerar. Detta har till exempel skett genom veckovisa frågestunder, uppföljningssamtal eller enskilda samtal med chefen.

“Uppföljande samtal med min chef där de frågar hur jag trivs och om allt fungerar. Positiv feedback samt konstruktiv kritik.”

3.5.1.2.4 Att kunna anförtro sig till någon som stöttar och vägleder

Hos studiedeltagarna uttrycks ett behov av att bolla frågor och anförtro sig åt någon mer senior som kan stötta och fungera som en vägledare till den nyanställdas navigering på arbetsplatsen. Detta har till exempel varit en handledare, mentor eller fadder eller senior kollega. Att få tillfälle till detta har enligt studiedeltagarna inneburit en trygghet.

“Det har även uppskattats att ha någon att anförtro sig åt och ha som vägvisare på arbetsplatsen.”

3.5.1.3 Tillfällen att bygga relationer och gemenskap

Studiedeltagarna upplevde att det har varit värdefullt med insatser som syftat till att bygga relationer och att skapa en social gemenskap på arbetsplatsen. Sådana introduktionsinsatser har givit tid att lära känna kollegor och delta i aktiviteter samt tillfällen att träffa andra nya, se Figur 11.



Figur 11. Komponenter i temat Att bygga relationer och gemenskap

3.5.1.3.1 Tid att lära känna kollegor

Att få tid avsatt till att träffa sina kollegor och att skapa en social gemenskap har upplevts som viktigt. Deltagarna har uppskattat att få tillfälle att lära känna kollegor och andra nyanställda, att utföra olika sociala aktiviteter samt att nätverka med kollegor. Exempel på relationsbyggande aktiviteter har varit after work, padel, fika och frukost. Deltagarna beskriver att de känt sig välkomnade och att aktiviteterna har bidragit till att de lättare har kunnat lära känna sina kollegor och känt sig som del av en gemenskap.

”After works och många teamaktiviteter har också bidragit till en känsla av gemenskap.”

Studiedeltagarna uttryckte att fysiska möten med kollegor har upplevts som något som varit värdefullt till exempel för att inte känna sig ensam när jobbet huvudsakligen inneburit att arbeta själv eller på distans.

”Gemenskapsaktiviteter på jobbet som fredagsfika och lunchen. Annars blir det väldigt ensamt att jobba själv vid datorn varje dag.”

3.5.1.3.2 Tid att lära känna andra nya

Vid sidan av behovet att träffa kollegor uttrycks även att insatser som inneburit att träffa och lära känna andra nya har upplevts som värdefulla, som till exempel sociala aktiviteter. Det har uttryckts som värdefullt att få uppleva att man tillhör en grupp av andra nya som tar sig an det nya arbetet tillsammans.

”Sociala roliga aktiviteter för att lära känna andra nya på ett avslappnat sätt.”

3.5.1.4 Att lära sig om organisationen

Av svaren som rörde temat att lära sig om organisationen uttryckte studiedeltagarna att det varit värdefullt för dem att få ta del av introduktionsinsatser som handlat om

Resultat

att förstå organisationens struktur, att lära sig hur organisationen fungerar samt dess kultur, normer och värderingar, se Figur 12.



Figur 12. Komponenter i temat Att lära sig om organisationen

3.5.1.4.1 Att förstå hur organisationen fungerar och hur den är uppbyggd

Att förstå hur organisationen fungerar och hur den är uppbyggd uttrycktes som värdefullt av studiedeltagarna för att ge en klar bild över hur organisationen ser ut, hur verksamheten fungerar samt av hur nätverk och kontaktvägar ser ut inom organisationen. Insatser som ökar kunskapen om och förståelsen för organisationen har bidragit till att deltagarna känt sig mer inkluderade, förstått sin roll i företaget bättre och har kunnat identifiera sig med verksamheten.

“Introduktioner till strukturer av arbetsplatsen då det hjälper mig förstå min roll i företaget och vem jag ska kontakta.”

3.5.1.4.2 Att lära sig om organisationens kultur, normer och värderingar

Att lära sig om arbetsplatsens kultur, normer och värderingar beskrevs av studiedeltagarna som positivt för att lättare identifiera och ta till sig arbetsplatsens oskrivna koder samt för att förstå vad som är accepterat och inte på arbetsplatsen. Detta är sådant som kanske i normala fall inte framgår av dokument och checklistor. Sådana insatser har bidragit till att öka känslan av inkludering hos deltagarna.

”Vi fick höra om företagets branding och kultur. Jag kände mig som en del av företaget efteråt.”

3.5.2 Introduktionsinsatser som deltagarna upplevt saknats

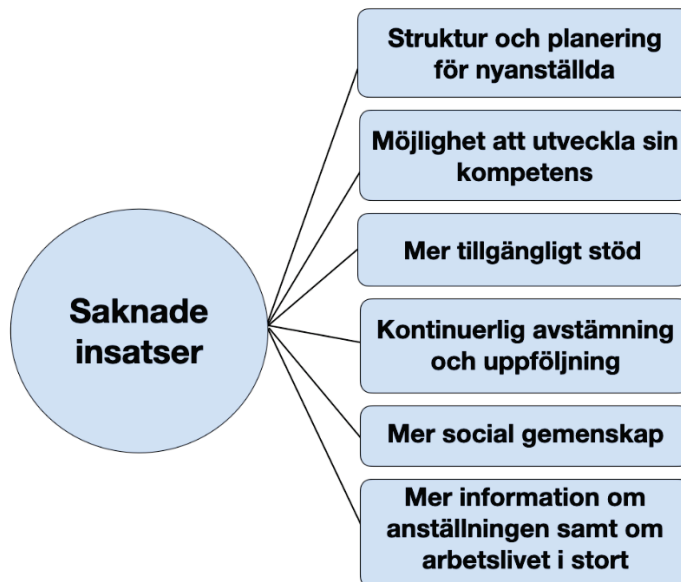
På frågan om det under de första månaderna på arbetsplatsen varit någon introduktionsinsats som studiedeltagarna saknat eller upplever att de hade behövt få mer av svarade 53 studiedeltagare (56 %) i fritext. Av dessa var 43 (81 %) ingenjörer.

Resultat

Teman som återkommer i svaren är att det har saknats planering för att ta emot en nyanställd och möjligtvis även en förståelse av vilka insatser en nyanställd behöver. Detta har visat sig i form av att deltagarna har upplevt en avsaknad av struktur och tydlighet i introduktionen samt att det inte riktigt funnits förutsättningar för den nyanställda att utföra sina arbetsuppgifter på ett bra sätt. De teman som har framkommit vid analys av deltagarnas svar har varit följande (se även Figur 13):

- struktur och planering för nyanställda,
- möjlighet att utveckla sin kompetens,
- mer tillgängligt stöd,
- kontinuerlig avstämning och uppföljning,
- mer social gemenskap, samt
- mer information om anställningsvillkor samt om arbetslivet i stort.

Dessa teman kommer att beskrivas närmare i följande avsnitt.

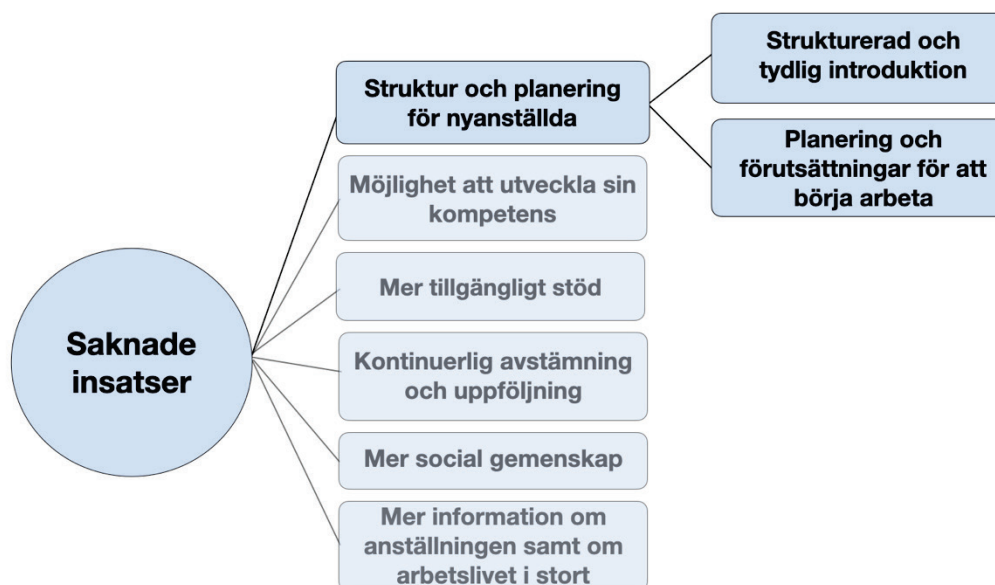


Figur 13. Saknade insatser

3.5.2.1 Struktur och planering för nyanställda

Deltagarna har uttryckt att introduktionen brustit i struktur och i planering för nyanställda. De saknat en tydlig och strukturerad introduktion och planering och förutsättningar för att börja arbeta har saknats, se Figur 14.

Resultat



Figur 14. Komponenter i temat Struktur och planering för nyanställda

3.5.2.1.1 Strukturerad och tydlig introduktion

Studiedeltagarna önskar en mer strukturerad och tydlig introduktion. De hade velat att den skulle varit längre, mer heltäckande och bättre anpassad efter deras behov. Deltagarna har till exempel önskat att introduktionen hade inneburit en genomgång av de vanligaste eller mest rutinmässiga arbetsuppgifterna. De hade gärna fått mer information om vilket ansvar deras tjänst innebär och vad som varit deras uppgift för att undvika stress och oro för att missa något.

”En mer anpassad upplärning med strukturerade uppgifter och tydliga mål i lärandet.”

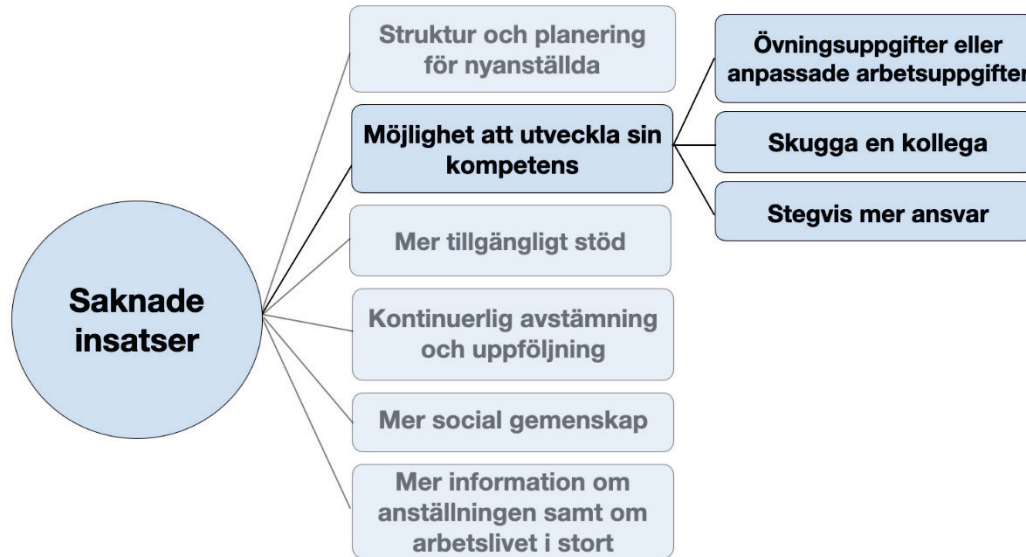
3.5.2.1.2 Planering och förutsättningar för att börja arbeta

I vissa fall har planering inför att den nyanställda ska börja arbeta brustit och det har saknats förutsättningar för den nyanställda att utföra sitt arbete på ett bra sätt. Därför har det efterfrågats tydligare information om hur vissa formella rutiner fungerar på arbetsplatsen som kanske inte är självklara för en nyanställd. Rutiner som efterfrågats är information om det formella på arbetsplatsen, tillgång till system och verktyg för att utföra arbetet och hur man sätter på eller stänger av kontorslarmet.

”Information kring tillgång till olika verktyg och datorsystem saknades i ganska stor utsträckning. Många gånger har jag fått begära access till system jag måste använda dagligen för att jag inte kommit åt dem. För de som varit anställda ett tag är det självklara saker men inte för oss nyanställda.”

3.5.2.2 Möjligheter att utveckla sin kompetens

Av Figur 15 framgår att studiedeltagarna efterfrågat fler möjligheter att utveckla sin kompetens i fråga om att få göra övningsuppgifter eller anpassade arbetsuppgifter, få skugga en kollega eller att stegvis få ta mer ansvar så att allt ansvar inte kommer på samma gång.



Figur 15. Komponenter i temat Möjlighet att utveckla sin kompetens

3.5.2.2.1 Övningsuppgifter eller anpassade arbetsuppgifter

Studiedeltagarna önskar att de hade fått träna på arbetsuppgifter genom att utföra praktiska övningsuppgifter, eller arbetsuppgifter som är anpassade för en nyanställd.

”Mer praktisk övning och uppgifter som liknar de man sedan kommer göra.”

3.5.2.2.2 Skugga en kollega

Studiedeltagarna har uttryckt ett behov av att få skugga sina kollegor i större utsträckning genom att få gå bredvid eller följa en annan kollega i sitt arbete för att få en inblick i hur den utför arbetsuppgifter, hanterar företagskultur och förhållningssätt. Detta för att till exempel snabbare kunna komma in i rollen eller arbetet, förstå hur en kollega löser ett problem eller att lära sig hantera arbetsverktyg. Studiedeltagarna uttrycker även en önskan om att få se någon utföra en arbetsuppgift för att sedan prova den själv, så kallad modellinläring.

”Jag önskar att jag fått gå bredvid någon annan under en period först, och att jag fick mer stöd till att börja med.”

Resultat

3.5.2.2.3 Att stegvis få mer ansvar

Studiedeltagarna efterfrågar möjligheten att stegvis kunna få mer ansvar och att till exempel inledningsvis få göra arbetsuppgifter som man klarar av för att få en erfarenhet av att lyckas innan utmaningarna och ansvaret ökar. Studiedeltagarna beskriver i vissa fall att de har fått för mycket ansvar eller för avancerade arbetsuppgifter för snabbt. Det uttrycks till exempel som en önskan att lära sig successivt genom att få mer ansvar tidigare, istället för att efter en kortare tid på arbetsplatsen plötsligt få ett ansvar som känns för stort.

Jag fick väldigt snabbt mycket ansvar nu. Det känns som att det gick från noll till hundra. (...) Hade önskat att min chef gett mig mer ansvar tidigare, så jag hade kunnat lära mig successivt, utan att belasta mina kollegor för mycket.”

3.5.2.3 Mer tillgängligt stöd

Deltagarna upplever att de hade behövt mer tillgängligt stöd, se Figur 16. Behovet av tillgängligt stöd omfattar stöd av seniora kollegor, chefer eller personer utsedda för att stötta dem under sin första tid.



Figur 16. Temat Mer tillgängligt stöd

I flera fall har handledare, faddrar och mentorer funnits utsedda för att ge hjälp och stöd till deltagarna. Deltagarna uttrycker dock att dessa i många fall varit så upptagna med sitt arbete att de inte haft tid att tillgodose studiedeltagarnas behov av stöd och tillgänglighet. Det har även funnits en upplevelse av att kollegor inte haft tid att hjälpa till att svara på frågor eller att hjälpa till med arbetsuppgifter. Att kollegor verkar ha en hög arbetsbelastning har istället avskräckt deltagare från att ställa frågor och därmed ta mer av kollegans tid. Studiedeltagarna har även önskat mer stöttning vid självständigt arbete. Flera som arbetat självständigt i början av sin anställning

Resultat

har upplevt att arbetsuppgifterna i vissa fall har varit för svåra och att man hade behövt mer support av någon mer senior. Deltagarna uttrycker att de i dessa fall känt sig utanför, isolerade och att de inte kunnat använda arbetstiden till något produktivt.

”Min chef utsåg handledare, men handledarna var överbelastade och hade inget de kunde lämna över.”

3.5.2.4 Kontinuerlig avstämning och uppföljning



Figur 17. Temat Kontinuerlig avstämning och uppföljning

Studiedeltagarna uttrycker ett behov av kontinuerlig avstämning och uppföljning, se se Figur 17. De vill veta hur det går för dem och om de lever upp till arbetsgivarens förväntningar och uppsatta mål. De efterfrågar en avstämning och uppföljning av sitt arbete och att någon ska se över det som de gör för att kontrollera att de gör rätt.

”Feedback på hur det går för mig. Lever jag upp till förväntningarna?”

3.5.2.5 Mer social gemenskap

Studiedeltagarna efterfrågar mer social gemenskap och en mer social introduktion, se Figur 18. Deltagarna vill träffa sina kollegor i större utsträckning och delta i aktiviteter utanför jobbet som till exempel after works.

Resultat



Figur 18. Temat Mer social gemenskap

Studiedeltagarna har i viss utsträckning saknat möjligheter att träffa sina kollegor och haft svårare att komma in i arbetsgruppen när introduktionen varit mindre social än vad de önskat. I flera fall har distansarbete påverkat den sociala interaktionen med kollegor negativt så att det upplevs som svårare att komma in i gruppen och uppleva kollegial gemenskap. Även om covid-19-pandemins begränsningar troligen bidragit till att tillfällena att mötas under deras första tid på arbetsplatsen har blivit färre finns utöver detta ett tydligt behov hos studiedeltagarna av att få känna en social gemenskap.

”Jag fick ta egna initiativ för att bilda bekantskaper utanför mitt lilla team, och det var inte så lätt som jag trodde att lära känna en större krets av kollegor.”

3.5.2.6 Information om anställningsvillkor samt om arbetslivet i stort

Deltagarna har saknat insatser som givit dem tillräcklig information om frågor som rör deras anställning samt om frågor som rör arbetslivet i stort, se Figur 19.



Figur 19. Temat Information om anställningen samt om arbetslivet i stort

Information om anställningen som deltagarna uttryckt att de saknat information om rör till exempel lönefrågor, olika former av ersättningar, semester, pension samt hur man loggar sin arbetstid.

”En introduktion till vad som gäller angående lön, reseräkningar och utlägg, semester, och pension.”

Deltagarna efterfrågar även mer information om frågor som inte direkt är kopplade till själva anställningen utan som mer rör arbetslivet i stort. Deltagarna har till exempel upplevt att de hade behövt mer information om frågor som handlar om arbetsmiljö och facklig verksamhet samt om organisationens brandöversyn.

”Som första anställning i ny bransch hade jag uppskattat ett uppsökande arbete från facklig organisation om arbetsplatsen och om fackets roll och arbete i företaget och i branschen.”

4 Diskussion

4.1 Introduktionens utformning och kvalitet

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 de deltagare som har besvarat en uppföljningsenkät som skickades ut fyra månader efter att de börjat arbeta på sitt första jobb efter examen. Enkäten i sin helhet innehöll frågor om attityder till arbetet, attityder till sin egen kompetens, intentioner att lämna arbetet eller yrket, upplevda utvecklingsmöjligheter, hälsorelaterade frågor, motivation till en hälsosammare livsstil samt hur introduktionen har upplevts i fråga om introduktionsinsatsernas utformning och kvalitet. Resultaten från frågorna som rörde attityder till arbetet, till sin kompetens eller hälsa presenteras i en separat rapport (Agrenius et al., 2022a). Denna rapport presenterar och diskuterar resultaten från de frågor i enkäten som rörde introduktionsinsatser som de nya har fått ta del av. Frågorna gäller hur dessa insatser har varit utformade, hur de upplevt dessa i fråga om kvalitet, vilka introduktionsinsatser som deltagarna upplevt som värdefulla eller som de saknat och om vissa teman för att motivera en hälsosam livsstil bör ingå i introduktionen från arbetsgivaren. 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 deltagarna var 76 ingenjörer (81%). Som angivits 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 upplevde studiedeltagarna introduktionen?

Introduktionsinsatser kan vara viktiga redskap för att bidra till att osäkerheten och upplevelsen av stress hos den nyanställda minskar (Ellis et al., 2015). Det framgår att studiedeltagarna har varit relativt nöjda med introduktionen från arbetsgivaren.

Nästan alla studiedeltagare (nio av tio) har varit nöjda med bemötandet från arbetsplatsen under sin introduktion. Nästan åtta av tio har varit nöjda med introduktionens innehåll och omkring två tredjedelar av studiedeltagarna har varit nöjda med introduktionens genomförande och omfattning. De introduktionsinsatser som studiedeltagarna upplevt som mest värdefulla har varit att få konkreta strategier för att utveckla sin kompetens, att få vägledning, att bygga relationer och gemenskap samt att lära sig om organisationen. Insatser som deltagarna upplevde saknades var struktur och planering för nyanställda, möjligheter att utveckla sin kompetens, mer tillgängligt stöd, kontinuerlig avstämning och uppföljning, mer social gemenskap samt information om anställningen och om arbetslivet i stort. Deltagarna anser även att vissa teman som motiverar till en hälsosam livsstil bör ingå i arbetsgivarens introduktionsinsatser. Stresshantering och återhämtning är teman som nästan hela gruppen, nio av tio, anser ska ingå i arbetsgivarens introduktionsinsatser i stor utsträckning. Likaså anses fysisk aktivitet vara ett viktigt tema för arbetsgivaren att inkludera i introduktionen, då nästan fyra av fem ansåg att fysisk aktivitet var ett tema som skulle ingå (78%). Knappt två av fem ansåg att alkoholvanor skulle ingå som tema i introduktionen (38%).

4.3 Hur såg introduktionen ut?

Hur såg introduktionen ut för studiedeltagarna? Majoriteten introducerades huvudsakligen på sin fysiska arbetsplats och endast ett fåtal introducerades huvudsakligen på distans. Halva gruppen hade fått specifika övningsuppgifter som var anpassade för att de skulle lära sig. Nästan tre av fem upplevde att de moment som de fått ta del av under introduktionen var avgränsade och skedde stegvis utifrån en given ordning. Att få stegvisa och på förhand bestämda och avgränsade introduktionsinsatser gör att de nyanställda upplever att de passar in i organisationen i högre grad, enligt tidigare forskning om olika taktiker för att introducera nyanställda (Jones, 1986; van Maanen & Shein, 1979). Detta kan till exempel innebära att de har fått information om i vilken ordning och enligt vilken tidplan som introduktionen ska ske (Cable & Parsons, 2001). Detta har visat sig skapa bättre så kallad "person-organisation fit" än varierande och slumpmässig introduktion (Jones, 1986; van Maanen & Shein, 1979). Person-organisation fit (hur väl personen upplever att den passar in i organisationen) kan utvecklas genom att den nya får sina värderingar och mål bekräftade av organisationen eller genom att den nyanställda anpassar sina värderingar och mål så att de bättre matchar organisationens. Genom att den nya får ta del av organisationens centrala värden och normer får den nya även ett ramverk att använda för att hantera händelser på arbetet och relationer med andra anställda (Bauer et al., 2008). Nästan nio av tio höll med om att de uppmuntrades att ta egna initiativ och använda personliga styrkor vid utförandet av arbetet. Studiedeltagarna har även beskrivit att de tyckt att det har varit värdefullt att förstå hur organisationen är uppbyggd och att få lära sig om arbetsplatsens kultur, normer och värderingar då det har hjälpt dem att förstå sin roll i organisationen och gjort att de känt sig som en del av den. Även att erbjudas informationsinsatser om hur arbetslivet fungerar i stort har

Diskussion

upplevts som givande av studiedeltagarna och skulle kunna vara bidragande till att minska osäkerheten kring de nya roll som arbetstagare i arbetslivet.

Studiedeltagarna har upplevt att det i vissa fall saknats struktur eller planering för att ta emot en nyanställd och möjligtvis även en förståelse för vilka insatser en nyanställd behöver. Endast en tredjedel upplevde att introduktionen hade en fast tidsplan och individuella uttalade mål. Att ha en tydlighet i introduktionens innehåll, ordning och tajming har enligt tidigare forskning visat sig leda till ökat engagemang hos anställda och ökad intention att fortsätta arbeta på arbetsplatsen. För mycket otydlighet i vad introduktionen innebär skapar å andra sidan otydliga förväntningar och osäkerhet hos den nyanställda (Allen & Shanock, 2013; Ellis et al., 2015).

Utöver att nya utvärderar hur väl de passar in på arbetsplatsen med hänsyn till sina värderingar och mål så jämför de även sin kunskap och sina färdigheter med vad jobbet kräver, så kallad "person-job fit" (Cable & Parsons, 2001; Saks & Ashforth, 1997a). Dessa jämförelser är relaterade till intentionen att stanna eller att byta jobb samt arbetstillfredsställelse och engagemang på jobbet (Cable & Parsons, 2001, Saks & Ashforth, 1997b). Deltagarna har uttryckt att de uppskattat att få ta del av konkreta strategier för att utveckla sin kompetens, som till exempel att få skugga en kollega, att få utföra särskilt anpassade övningsuppgifter eller att få lära sig om rutiner, arbetssätt och verktyg. Studiedeltagarna har även efterfrågat en tydligare introduktion till arbetsuppgifter och fler tillfällen att få träna på att utföra arbetsuppgifter. Detta är insatser som sannolikt kan påverka personernas person-job fit, det vill säga att den nyanställda i högre grad upplever att jobbet matchar ens kompetens och färdigheter. Det finns stöd i tidigare forskning att både hur väl man upplever att man passar in i organisationen (person-organisation fit) och i jobbet (person-job fit) agerar som mediatorer mellan introduktionsinsatser och långsiktiga utfall som arbetstillfredsställelse, engagemang och intentioner att sluta (Kristof-Brown et al., 2005).

4.4 Att få stöd och vägledning

Sociala relationer och socialt stöd är viktiga faktorer för att en nyanställd ska integreras till arbetsplatsen (Bauer et al., 2007; Wanberg, 2012). Studiedeltagarna har uttryckt ett behov av att känna sig involverade i det som sker på arbetsplatsen samt att uppleva att det finns stöd från arbetsgivare och kollegor vid utförandet av vardagliga arbetsuppgifter och i ens utveckling. Det har rört att få arbeta med verkliga projekt, att kunna ställa frågor och få hjälp med uppgifter, att få stämna av hur det går och att få anförtro sig till någon som stöttar och vägleder.

Tidigare forskning har visat att en viktig del i introduktionsprocessen varit att para ihop nyanställda med mer seniora kollegor i organisationen för att se till att de får det stöd de behöver och att de kommer in i organisationen på ett bra sätt (Burlleson et al., 2022). Det har av studiedeltagarna upplevts som värdefullt att få bli involverad

Diskussion

i verkliga projekt och att arbeta med riktiga uppgifter med stöd och möjlighet att få hjälp från kollegor, vilket beskrivits som motiverande och har främjat proaktivitet. Att som ny känna sig delaktig i en investerande process för att introduceras till arbetsplatsen (till exempel genom att den nya fått positivt socialt stöd av seniora kollegor) har haft samband med att i större utsträckning uppleva att man passar in på arbetsplatsen (Cable & Parsons, 2001). Även möjligheten att ställa frågor om arbetet har upplevts som värdefullt av studiedeltagarna. Det beskrivs som att deltagarna känt sig sedda, har kunnat lära sig snabbare och fått bättre möjlighet att lära känna sina kollegor. Detta är i linje med tidigare forskning där tillgång till informativt stöd som ger nyanställda information som krävs för att framgångsrikt kunna utföra sitt arbete är viktigt särskilt i början av anställningen (Kammeyer-Mueller & Wanberg, 2003). Det har på sikt samband med långsiktiga utfall som arbetstillfredsställelse (Saks et al., 2007). Även antalet stöttande interaktioner mellan nyanställda och de som tillhandahåller stöd samt nyanställdas uppfattningar av medarbetares vilja att ge stöd är viktiga för den nyanställdas anpassning på arbetsplatsen (Batistič & Kaše, 2022). Det har identifierats som viktigt att ledare och organisationens insiders anstränger sig för att snabbt stötta och svara på frågor från nyanställda (Kammeyer-Mueller et al., 2011). Det har även ansetts vara viktigt att se till att avvara viss tid för att besvara nyanställdas frågor vid sidan av det vardagliga arbetet, möten eller inläringstillfällen (Kammeyer-Mueller et al., 2011). Sådant socialt stöd kan bidra till att minska upplevelser av att inte passa in eller höra till gruppen, vilket kan vara särskilt viktigt för grupper som ofta är underrepresenterade på arbetsplatsen, som till exempel kvinnor inom ingenjörsyrket (Schmidt, 2021).

Studiedeltagarna har uppskattat att få anförtro sig åt någon mer senior kollega som kan stötta och fungera som en vägledare till den nyanställdas navigering på arbetsplatsen. Dessa insatser har bidragit till känsla av trygghet. En stor del av gruppen, fyra av fem, har haft en eller flera personer som haft ett formellt uppdrag att tjäna som handledare eller rollmodeller. Studiedeltagarna har dock efterfrågat mer tillgängligt stöd under sin första tid i yrket. De vittnar om att handledare, faddrar och mentorer som varit särskilt utsedda för att ge hjälp och stöd ofta inte haft tid att tillgodose studiedeltagarnas behov av stöd och tillgänglighet. Att kollegor verkar ha varit stressade eller har haft en hög arbetsbelastning har avskräckt deltagare från att ställa frågor för att riskera att ta mer av kollegans tid. Situationen för den nyanställda i dessa fall har kunnat leda till att man inte känner sig inkluderad, har känt sig isolerad och inte kunnat använda arbetstiden till något produktivt. Att nyanställda inte vågar ställa frågor kan indikera att de uppfattar sig själva som avvikande från resten av arbetsgruppen och att de inte känner sig bekväma med att söka information (Kammeyer-Mueller et al., 2011). För att den nyanställda ska uppleva att det finns tillgängligt stöd på arbetsplatsen och utveckla stöttande arbetsrelationer är såväl den nyanställdas som de seniora kollegornas beteende viktigt. När responsen från en senior kollega är positiv ökar möjligheter att stärka de arbetsrelationer som är i färd med att utvecklas, utöver att stödet fyller en informativ roll för den nyanställda. Det handlar alltså inte enbart om själva stödet som ges till den nyanställda utan även den

Diskussion

nyanställdas uppfattningar av stödet som ges spelar roll för att den nya ska finna sig till rätta på arbetsplatsen (Batistič & Kaše, 2022).

De nyanställda har uppskattat insatser som innebär att få stämna av hur det går för dem på arbetsplatsen. De har även upplevt att sådana insatser i vissa fall saknats och undrat om de lever upp till arbetsgivarens förväntningar. Återkoppling har identifierats som en nyckelresurs för att hjälpa nyanställda att bygga tilltro till sin egen förmåga och kompetens (Allen et al., 2017; Bauer et al., 2007). Återkopplingen bör lägga tonvikt på vad den nya har gjort bra och inte endast fokusera på vad den nyanställda kan förbättra (Burluson et al., 2002).

4.5 Att bygga relationer och gemenskap

Något som lyfts fram som en värdefull insats och som något som studiedeltagarna upplevt att de behövt mer av har varit tid till att lära känna andra på arbetsplatsen. Deltagarna har beskrivit sådana aktiviteter som har bidragit till att de lättare har kunnat lära känna sina kollegor samt att de känt sig välkomnade och som en del av en gemenskap. Deltagarna har efterfrågat mer sociala sammankomster och aktiviteter för att lära känna kollegor. Att interagera med kollegor och chefer och utveckla bra relationer på arbetsplatsen har visat sig vara en viktig del i att skapa effektiva förutsättningar för såväl inläring som socialisering till arbetsplatsen (Allen et al., 2017). Att känna sig socialt inkluderad är förknippat med intentioner att stanna på arbetsplatsen (Allen, 2006). Seniora kollegor som fungerar som insiders i organisationen hjälper nya att utveckla sociala nätverk och att känna sig accepterade i sin nya miljö. Nya får tillfälle att upptäcka om de har delade intressen, bakgrund, värderingar eller upplevelser med seniora kollegor, vilket kan bidra till att nya känner att de passar bättre in i organisationen samtidigt som det kan hjälpa dem att identifiera rollmodeller och potentiella mentorer. Även informella kontakter med potentiella mentorer eller vägledare är viktiga (Burluson et al., 2022). Det kan ge ny värdefull information om arbetsplatsens normer och värderingar, men även upplevelsen av att ha socialt stöd. Vidare hjälper kollektiva taktiker som innebär social inläring och interaktioner med andra till att bygga relationer och länkar med andra, vilket har samband med upplevelsen av att passa in, dela värderingar och att känna samhörighet (Allen, 2006; Cable & Parsons, 2001; van Maanen & Schein, 1979).

En insats som har uppskattats har varit att få umgås med andra nyanställda och en tredjedel av gruppen introducerades huvudsakligen i grupp tillsammans med andra nya professionella. Det har uttryckts som värdefullt att få uppleva att man tillhör en grupp av andra nya som tar sig an det nya arbetet tillsammans. Det har i forskningen lyfts fram som viktigt för nyanställdas engagemang i organisationen att de får chanser att interagera med andra nya och bygga relationer. Detta gäller även om nyanställda har genomgått en introduktion tillsammans med andra nya, eftersom de aktiviteter de genomgått tillsammans har varit formade på ett visst sätt. Det krävs därför interaktioner och sociala sammankomster med nyanställda och kollegor även utöver de kollektiva introduktionsinsatser där nya får lära känna varandra utanför

Diskussion

arbetsaktiviteter (Saks & Gruman, 2011). Att spendera tid med andra nya, genomgå en serie av introduktionsinsatser enligt ett fast tidsschema och att ha en mentor eller rollmodell som ger vägledning och stöd frambringar sannolikt positiva känslor genom att man skapar starkare interpersonella kopplingar och emotionella band med sina kollegor (Ashforth & Saks, 2002). Sådana insatser kan stärka en nyanställds tilltro till sin egen förmåga eftersom inläring sker genom insatser som innebär att observera en rollmodell, osäkerhet kan minskas och den nya får tillgång till positiv feedback och stöd (Bauer et al., 2007). Sociala taktiker för introduktion har genom flera metaanalyser över forskningen inom fältet visat sig bäst kunna predicera utfall av socialisering (Bauer et al., 2007; Saks et al., 2007).

4.6 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. Dessa skillnader 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 varit nöjd med introduktionen vad gäller dess omfattning, innehåll och genomförande än de andra grupperna. 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.

De som arbetat huvudsakligen på distans eller hemifrån har varit minst nöjda med sin introduktion. Endast hälften av gruppen har varit nöjda med introduktionens innehåll och två av fem har varit nöjda med introduktionens genomförande och omfattning. Att börja på sitt första jobb efter examen genom att arbeta på distans kan innebära att det blir svårare att lära sig jobbet genom att det finns färre tillfällen att observera andra och att ställa frågor om arbetsuppgifter. Att introducera en ny medarbetare på distans innebär vissa utmaningar i att tillse att den nya får nödvändig kunskap om sin roll samt att personen hittar sin plats och knyter sociala band inom organisationen (Burluson 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 nyas osäkerhet så ger det den nya begränsade möjligheter att lära känna organisationen och dess anställda samt att utveckla arbetsrelationer (Gruman & Saks, 2018). I flera fall har deltagarna uttryckt att distansarbete påverkat den sociala interaktionen med kollegor negativt. Deltagarna har uttryckt att de i viss

Diskussion

utsträckning saknat möjligheter att träffa sina kollegor och att de haft svårare att komma in i arbetsgruppen när introduktionen varit mindre social än vad de önskat. Deltagarna har uttryckt att fysiska möten med kollegor har upplevts som värdefullt när jobbet huvudsakligen inneburit att arbeta själv eller på distans. Det kan därför vara värdefullt för arbetsgivaren att försöka att ge nyanställda tid och möjlighet att knyta sociala band med kollegor på arbetsplatsen för att bättre komma in i arbetsgemenskapen även när de huvudsakligen arbetar på distans, antingen genom fysiska eller digitala möten.

4.7 Metodologiska begränsningar

Antalet studiedeltagare har varit litet eftersom relativt få anmält sig till studien och ett betydande bortfall skedde redan under den intensiva mätperioden. 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.

Den kvalitativa analysen innebär alltid en subjektiv tolkning av materialet. Det finns därför flera möjliga analyser att göra på materialet än den som gjorts i denna rapport. Många av de fritextsvar om förväntningar och farhågor som analyserats som tagits upp har teman som överlappar med varandra.

Analyserna och diskussionerna i rapporten har gjorts på gruppnivå för hela gruppen och baserat på varifrån de har arbetat under de senaste fem veckorna. Då så få deltog i studien blev det svårt 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 branschnivå eller yrkesnivå.

5 Referenser

- Agrenius B, Jenner B, Gustavsson P, Blomqvist H, Frögéli E. 2022a. *Onboarding 2.0 – Nyas upplevelser av arbetstillfredsställelse, kompetens och hälsa efter fyra månader i arbetslivet*. 2022:5. 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, DG. 2006. Do organizational socialization tactics influence newcomer embeddedness and turnover? *Journal of Management*, 32:237–256.
- 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: 324-337
- Allen DG, Shanock LR. 2013. Perceived organizational support and embeddedness as key mechanisms connecting socialization tactics to commitment and turnover among new employees. *Journal of Organizational Behavior*, 34(3):350–369.
- 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, Gustavson P. 2019a. *Efter fyra månader i yrket: Nya läkare, officerare, poliser 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, Saks AM. 2002. Feeling your way: emotion and organizational entry. In R. G. Lord, R. J. Klimoski, & R. Kanfer (Eds.), *Emotions in the*

Referenser

- workplace: understanding the structure and role of emotions in organizational behavior* (pp. 331–369). San Francisco: Jossey-Bass.
- 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.
- Batistič S, Kaše R. (2022). Emergence and persistence of work relationships in early socialization: contrasting interpersonal and organizational perspectives, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, DOI: 10.1080/1359432X.2022.2050220.
- Bauer TN. 2014. *Onboarding New Employees: Maximizing Success. SHRM Foundation's Effective Practice Guidelines Series*. Alexandria, VA: SHRM Foundation.
- Bauer TN, Bodner T, Erdogan B, Truxillo DM, & Tucker JS. (2007). Newcomer adjustment during organizational socialization: a meta-analytic review of antecedents, outcomes, and methods. *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.
- Bauer TN, Morrison EW, Callister RR. (1998). Organizational socialization: A review and directions for future research. *Research in Personnel and Human Resource Management*, 16:149-214.
- Braun V, Clarke V. 2006. Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2):77–101.
- Burleson SD, Egger KD, Major DA. 2022. 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, 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.
- Cable DM, Parsons CK. 2001. Socialization tactics and person–organization fit. *Personnel Psychology*, 54(1), 1–23.
- Cooper D, Rockmann KW, Moteabbed S, Thatcher SMB. 2021. Integrator or gremlin? Identity partnerships and team newcomer socialization. *Academy of Management Review*, 46(1), 128–146.
- 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.

Referenser

- 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 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.
- Gruman, J. A., & Saks, A. M. 2018. E-socialization: The problems and the promise of socializing newcomers in the digital age. In J. H. Dulebohn & D. L. Stone, *The brave new world of eHRM 2.0* (pp. 111–139). IAP Information Age Publishing.
- 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, Anell S, et al. 2020c. *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. 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.

Referenser

- 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. Vetenskaplig slutrapport till AFA Försäkring (dnr 14007). Rapport B 2017:6*. Karolinska Institutet, 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.
- 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.
- Jones GR. (1986). Socialization tactics, self-efficacy, and newcomers' adjustments to organizations. *Academy of Management Journal*, 29:262-279.
- Kammeyer-Mueller, J. D., Livingston, B. A., & Liao, H. (2011). Perceived similarity, proactive adjustment, and organizational socialization. *Journal of Vocational Behavior*, 78(2), 225–236.
- 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.

Referenser

- Kristof-Brown AL., Zimmerman RD, Johnson EC. 2005. Consequences of individuals' fit at work: a meta-analysis of person-job, person-organization, person-group, and person-supervisor fit. *Personnel Psychology*, 58:281–342.
- 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 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. 1997a. Organizational socialization: Making sense of the future past and present as a prologue for the future. *Journal of Vocational Behavior* 51:234-279.
- Saks AM, Ashforth BE. 1997b. A longitudinal investigation of the relationships between job information sources, applicant perceptions of fit, and work outcomes. *Personnel Psychology*, 50:395–426.
- Saks AM, Gruman JA. 2011. Getting newcomers engaged: the role of socialization tactics, *Journal of Managerial Psychology*, Vol 26:5:383-402.
- Saks, A. M., & Gruman, J. A. 2012. Getting newcomers on board: A review of socialization practices and introduction to socialization resources theory. In C. R. Wanberg (Ed.), *The Oxford handbook of organizational socialization* (pp. 27–55). Oxford University Press.
- 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.
- Schmitt M. 2021. Women Engineers on Their Way to Leadership: The Role of Social Support Within Engineering Work Cultures, *Engineering Studies*, 13:1, 30-52.
- Schneider B, Ehrhart M, Macey W. 2012. Organizational Climate and Culture. *Annual review of psychology* 64(1).
- Van Maanen J, Schein EH. 1979. *Toward a theory of organizational socialization*. In Staw BM (Ed.), *Research in organizational behavior* Vol 1, pp. 209-264. Greenwich. CT: JAI Press.
- 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.

Rapporter

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 självhjälp. En lathund för SPSS. Hultell, D.
- No. B 2009:1. Den nyfärdiga sjuksköterskans arbetsvillkor. En beskrivning av anställning, verksamhet och arbetsförhållanden 1 år efter utbildningen. Rudman, A., Djordjevic, A., Frögéli, E., & Gustavsson, P.
- No. B 2009:2. Det första året i yrket – Nyexaminerade lärares erfarenheter och upplevelser av arbetsvillkor och yrkesroll. Frögéli, E., Rudman, A., Hultell D., & Gustavsson, P.
- No. B 2009:3. Övergången mellan utbildning och yrkesliv: Lärares reflektioner kring yrkesförberedelse, introduktion och arbetssituation 2 år efter lärarexamen. Djordjevic, A., Rudman, A., & Gustavsson, P.
- No. B 2009:4. Lärarstudenters erfarenheter av stärkande utbildningsmoment och engagerande förebilder. Wännström, I., Djordjevic, A., Hultell, D., & Gustavsson, P.

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 nytexaminerade sjuksköterskors perspektiv. Epstein M, Dahlger A, Söderström M, & Rudman A.
- No. C 2018: 2 Nya professionella: Bakgrund, design, förankring och rekrytering. Gustavsson P, Agrenius B, Hedberg, J, 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.
- No. B 2019:3 Efter fyra månader i yrket: Nya professionellas arbetstillfredsställelse, kompetens och hälsa. Teknisk rapport av bortfall och enkätsvar.

Rapporter

- Gustavsson P, Frögéli E, Jenner B, Annas P, Agrenius B, & Rudman A.
- No. B 2019:4 Efter åtta månader i yrket: Nya professionellas arbetstillfredsställelse, kompetens och hälsa. Teknisk rapport av bortfall och enkätsvar. Gustavsson P, Agrenius B, Frögéli E, & Rudman A.
- No. B 2019:5 Efter fyra månader i yrket: Nya läkare, officerare, polisens och sjuksköterskors arbetstillfredsställelse, kompetens och hälsa. Teknisk rapport av bortfall och enkätsvar. Annell S, Inzunza M, Gustavsson P, Agrenius B, Frögéli, E, Rudman A.
- No. 2020:1 Förekomst, utveckling och konsekvenser av emotionella krav för nya professionella inom kontaktyrken. En longitudinell studie av relationen mellan emotionella krav och upplevelser av stress. Juréhn I, Lindström E, Annell S, Inzunza M, Rudman A, Dahlgren A, Agrenius B, Gustavsson P, & Frögéli E.
- No. 2020:2 Arbetstider, återhämtning, hälsa och säkerhet bland nyutexaminerade sjuksköterskor Beskrivning av rekrytering och enkätresultat från baslinjemätningen i projektet Bädda för Kvalitet. Dahlgren A, Reinius M, Epstein M, Rudman A, Gustavsson P, & Söderström M. Tidigare rapporter från forskargruppen 115
- No. 2020:3 Återhämningsprogrammet Bädda för Kvalitet. Proaktiva strategier för återhämtning i främjandet av hälsa och arbetsprestation. Dahlgren A, Epstein M, Rudman A, Söderström M.
- No. 2020:4 Återhämningsprogrammet Bädda för Kvalitet Innehåll, Upplägg och Utvärdering. Söderström M, Epstein M, Dahlgren A.
- No. 2020:5 Efter åtta månader i yrket: Nya läkare, officerare, 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 (<11h mellan arbetspassen). Öster K, Westerlund S, Dahlgren A, Söderström M.
- No. 2021:2 Förutsättningar för en lyckad onboarding av nya medarbetare – en kvalitativ analys av handledares erfarenheter. Betnér C, Jenner B, Gustavsson P, Frögéli E.
- No. 2022:1 Onboarding 2.0 – Motiv till yrkesval, utvärdering av utbildning och förväntningar på första jobbet efter examen. Agrenius B, Jenner B, Gustavsson P, Blomqvist H & Frögéli E.
- No. 2022:2 Arbetsmiljö och arbetstider under covid-19-pandemin. Hernandez I, Rudman A, Dahlgren A.
- No 2022:3 Chefers perspektiv på introduktion av nya medarbetare: utmaningar och framgångsfaktorer – En rapport från projektet Onboarding 2.0. Blomqvist H, Göransson S, Jenner B, Gustavsson P, Frögéli E,
- No. 2022:4 Sjuksköterskor i frontlinjen av Covid-19 pandemin. Vilka blev konsekvenserna? Teknisk rapport om enkät och datainsamling. Rudman A, Melander S, Lindström V, Falk L, Hörberg A, Ehrenberg A, Wallin L, Rasoal D, Dahlgren A, Boström A-M, Gustavsson P & Dahl O.
- No. 2022:5 Onboarding 2.0 – Nyas professionellas upplevelser av arbetstillfredsställelse, kompetens och hälsa efter fyra månader i arbetslivet. Agrenius B, Jenner B, Gustavsson P, Blomqvist H & Frögéli E.
- No. 2022:6 Nyas professionellas upplevelser av introduktionens utformning och kvalitet. Agrenius B, Jenner B, Gustavsson P, Blomqvist H & Frögéli E.

Rapporter

Rapporterna och aktuella publikationsförteckningar finns att ladda ned från forskargruppens hemsida: <http://ki.se/cns/petter-gustavssons-forskargrupp>

7 Bilagor

7.1 Bilaga 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"/>



Bilagor



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"/>

Bilagor



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"/>

Bilagor



	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 arbetserfarenheter 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.

Bilagor



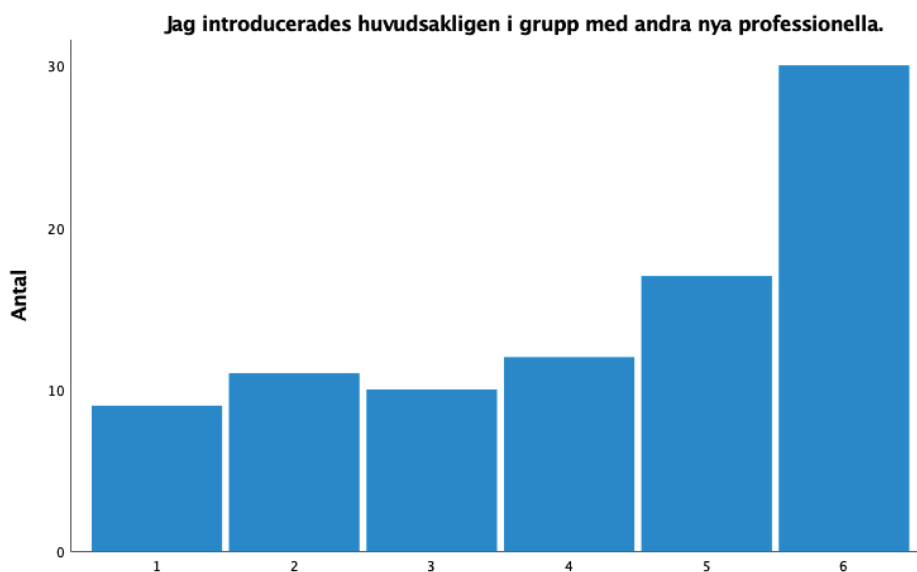
Under dina första månader på arbetsplatsen, var det någon introduktionsinsats som du saknade, eller upplever att du hade behövt få mer av? Motivera gärna ditt svar.

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.

Bilagor

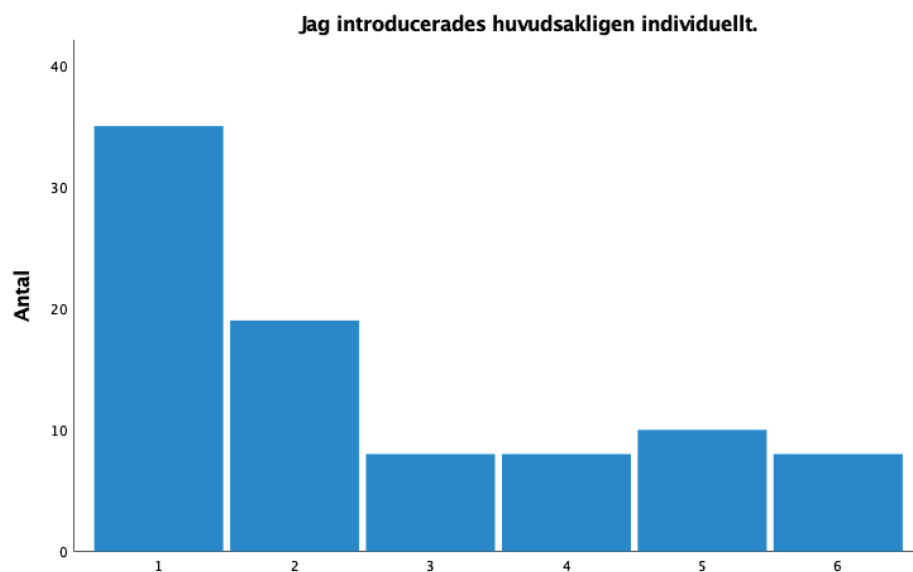
7.2 Bilaga 2: Svarsfördelningar över introduktionsinsatsers utformning

I denna bilaga finns svarsfördelningar över påståenden om introduktionsinsatsers utformning. Samtliga påståenden har svarsskalan (1) ”Stämmer helt” till (6) ”Stämmer inte alls”. Av svarsfördelningarna framgår att en majoritet av deltagarna introducerades individuellt och inte i grupp med andra nya professionella, se Figur 20 och Figur 21. Nästan hälften av deltagarna hade specifika arbetsuppgifter anpassade för att de skulle lära sig, se Figur 22. En majoritet av deltagarna fick dock lära sig genom att utföra arbetsuppgifter som ingick i det vardagliga arbetet, se Figur 23. En liten majoritet av deltagarna uppgav att de hade avgränsade moment som skedde enligt en stegvis ordning, se Figur 24. En liten majoritet av deltagarna uppgav att introduktionen innehöll moment som inte var på förhand definierade och som inte följde någon förutbestämd ordning, se Figur 25. Majoriteten av deltagarna hade inte en fast tidplan för introduktionen med förutbestämda mål, se Figur 26 och Figur 27. En majoritet av deltagarna uppgav att de hade en eller flera personer med formellt uppdrag att tjäna som handledare eller rollmodeller, se Figur 28 och Figur 29. En majoritet av deltagarna uppmuntrades att ta egna initiativ och nyttja personliga styrkor vid utförandet av arbetet, se Figur 30. En majoritet av deltagarna uppmuntrades även att utföra arbetet i enlighet med organisationens etablerade normer och värderingar, se Figur 31.

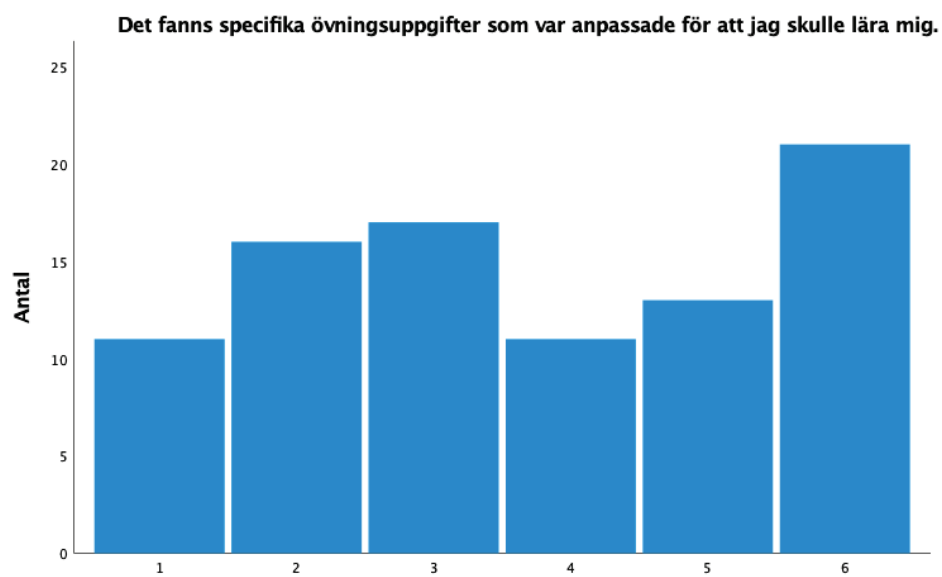


Figur 20. Svartsfördelning för introduktion huvudsakligen i grupp. N=89.

Bilagor

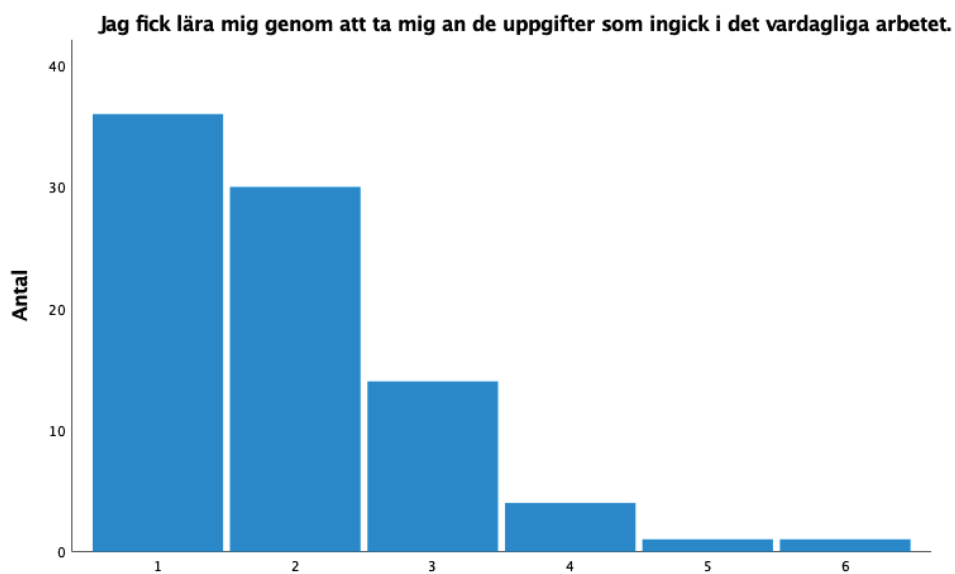


Figur 21. Svartsfördelning för huvudsakligen individuell introduktion. N=88.

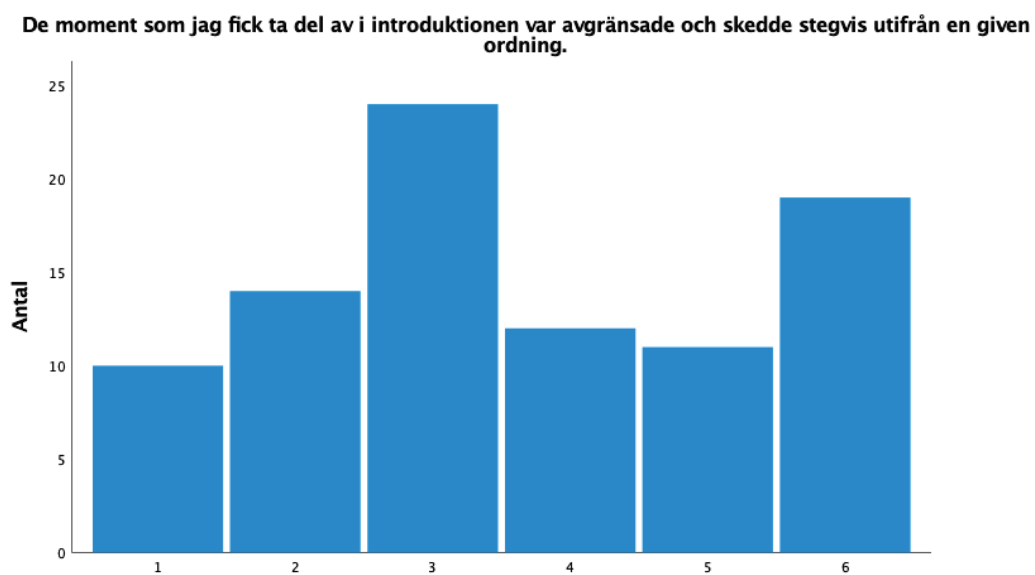


Figur 22. Svartsfördelning för att lära sig genom specifika övningsuppgifter. N=89.

Bilagor

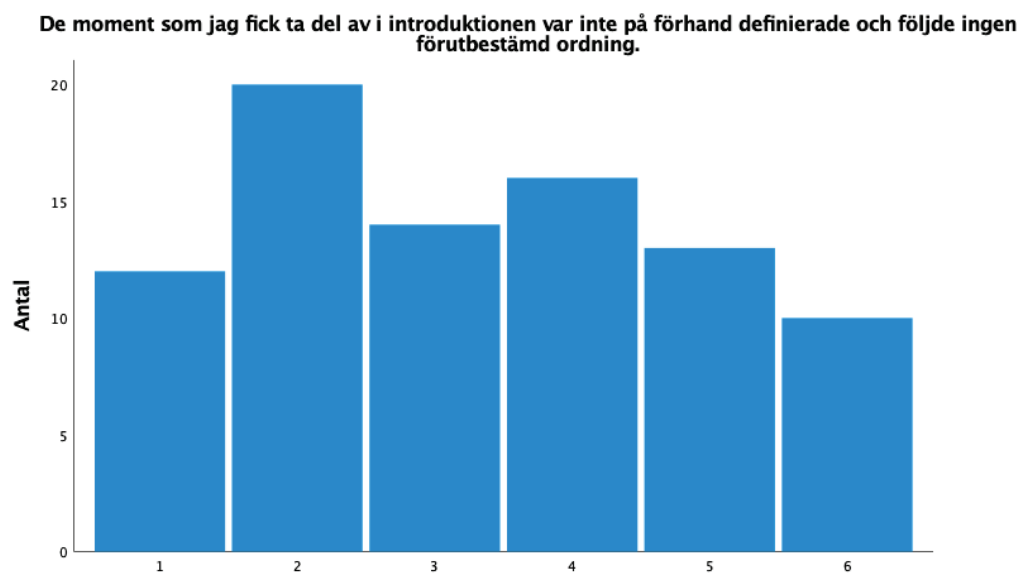


Figur 23. Svartsfördelning för att lära sig genom det vardagliga arbetet. N=86.

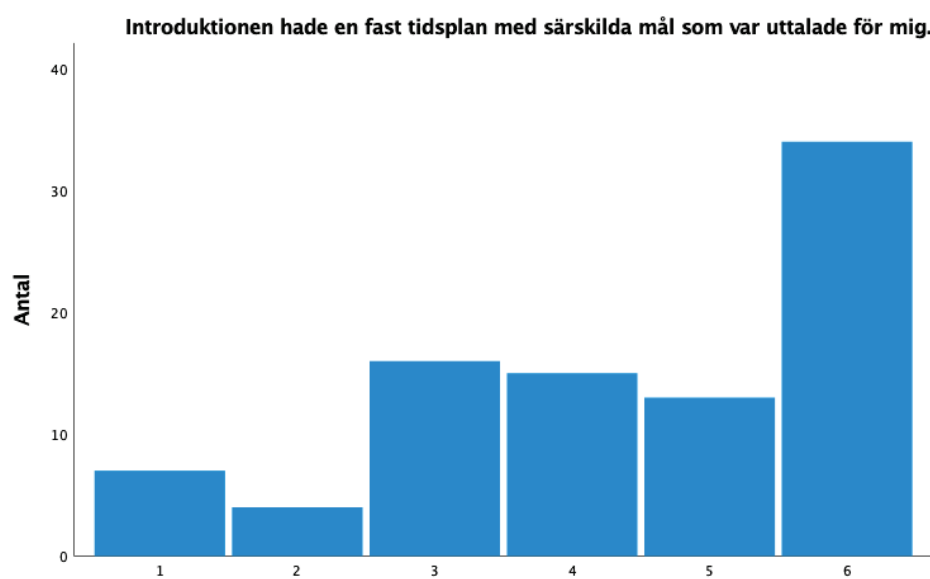


Figur 24. Svartsfördelning för moment som utförts enligt en given ordning. N=90.

Bilagor

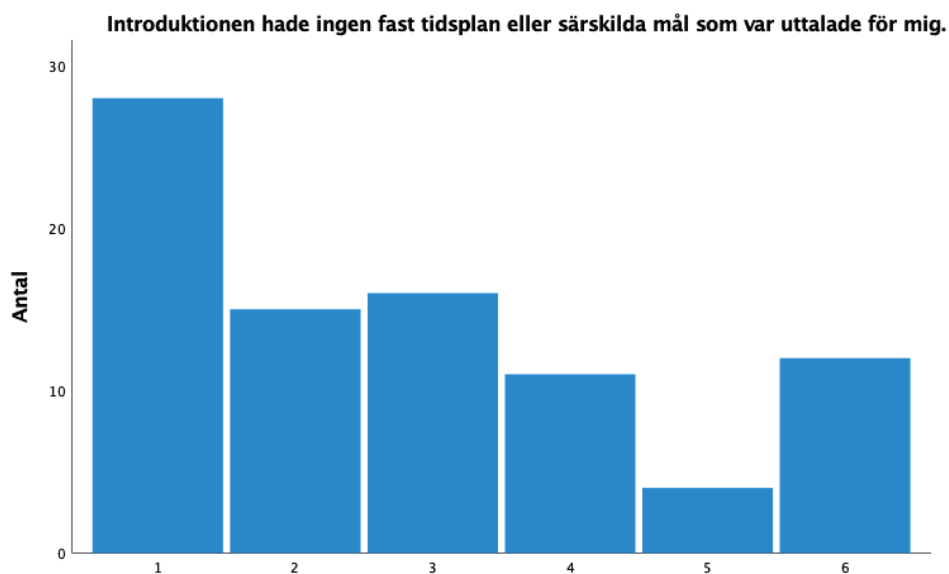


Figur 25. Svartsfördelning för moment som inte följde någon särskild ordning. N=85.

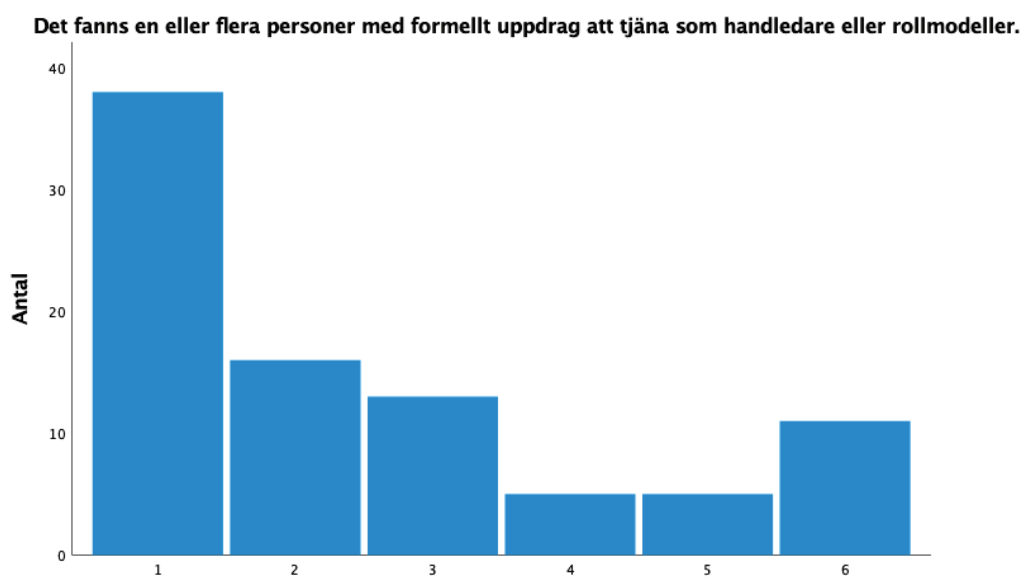


Figur 26. Svartsfördelning för introduktion med en fast tidplan och uttalade mål. N=89.

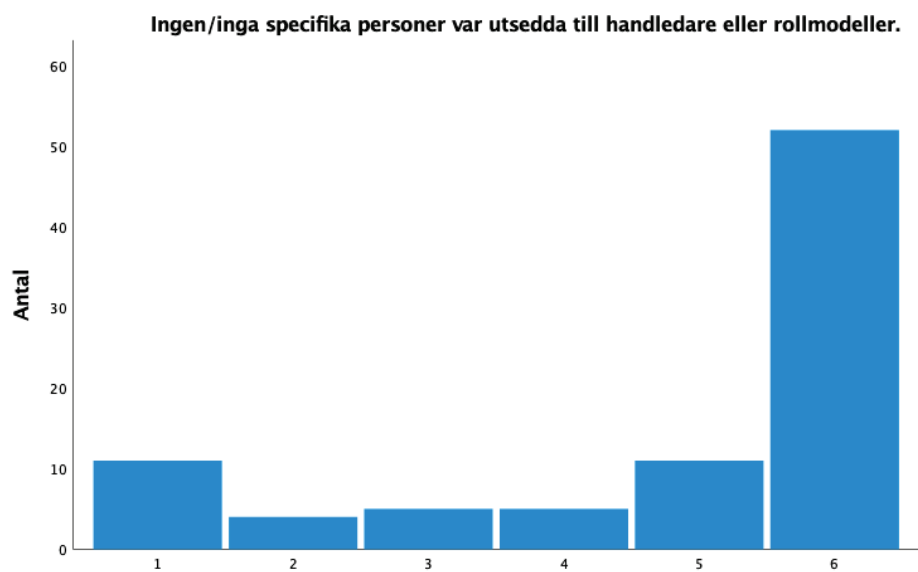
Bilagor



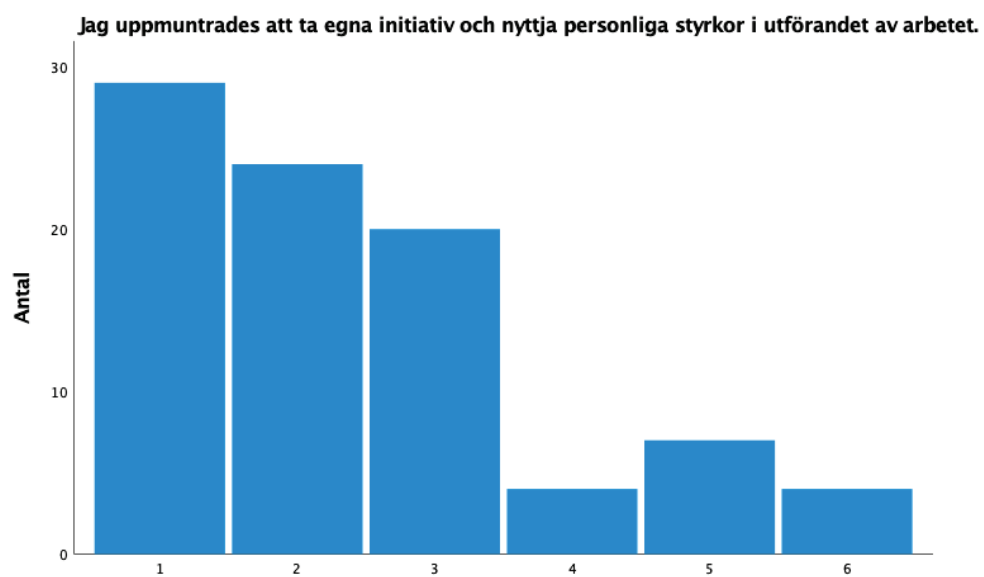
Figur 27. Svarsfördelning för introduktion utan en fast tidplan eller uttalade mål. N=86.



Figur 28. Svarsfördelning för introduktion med handledare och rollmodeller. N=88.

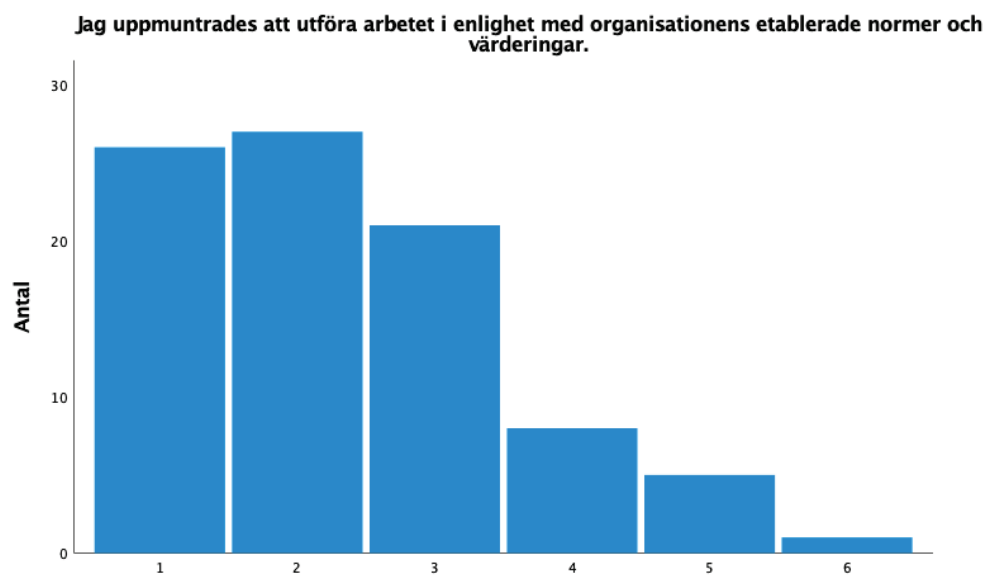


Figur 29. Svartsfördelning för introduktion utan handledare och rollmodeller. N=88.



Figur 30. Svartsfördelning för uppmuntran att ta egna initiativ och nyttja personliga styrkor. N=88.

Bilagor



Figur 31. Svarsfördelning för uppmuntran att följa organisationens normer och värderingar. N=88.

7.3 Bilaga 3: Medelvärden över introduktionsinsatsers utformning

Av medelvärdena i Tabell 9 Tabell 9 av svaren på hur väl påståendena om introduktionsinsatsernas utformning stämmer med studiedeltagarnas erfarenheter kan utläsas följande. Majoriteten av studiedeltagarna introducerades individuellt och inte i grupp. Det var jämnt mellan svarsalternativen för påståendet att det fanns specifika övningsuppgifter som var anpassade för den nya. Flest studiedeltagare svarade att det inte stämde att det fanns specifika övningsuppgifter som var anpassade för de skulle lära sig. Majoriteten ansåg i stället att det stämde att de fick lära sig genom att ta sig an de uppgifter som ingick i det dagliga arbetet. Svaren var även utspridda över de olika svarsalternativen för frågorna om de moment som de nya fick ta del av i introduktionen var avgränsade och skedde stegvis utifrån en viss ordning, eller om de å andra sidan inte alls var på förhand definierade eller följde en förutbestämd ordning. Det fanns inga signifikanta medelvärdeskillnader mellan grupperna.

Tabell 9. Medelvärden för introduktionsinsatsers utformning

	Totalt (N=86–90)	Mest på jobbet	Mest på distans (N=18)	Lika många dagar på jobbet som på distans (N=12)
Jag introducerades huvudsakligen i grupp med andra nya professionella. ¹⁵	4,20 (N=89)	4,12 (N=59)	4,33	4,42
Jag introducerades huvudsakligen individuellt. ¹⁶	2,58 (N=88)	2,67 (N=60)	2,28	2,58
Det fanns specifika övningsuppgifter som var anpassade för att jag skulle lära mig. ¹⁷	3,70 (N=89)	3,93 (N=60)	3,33	3,08
Jag fick lära mig genom att ta mig an de uppgifter som ingick i det vardagliga arbetet. ¹⁸	1,92 (N=86)	1,86 (N=60)	2,11	1,92

¹⁵ F=0,205; df=2; p=0,815.

¹⁶ F=0,348; df=2; p=0,707.

¹⁷ F=1,690; df=2; p=0,191.

¹⁸ F=0,407; df=2; p=0,667.

Bilagor

De moment som jag fick ta del av i introduktionen var avgränsade och skedde stegvis utifrån en given ordning. ¹⁹	3,63 (N=90)	3,92 (N=60)	3,22	2,83
De moment som jag fick ta del av i introduktionen var inte på förhand definierade och följde ingen förutbestämd ordning. ²⁰	3,33 (N=85)	3,16 (N=60)	3,44	3,92
Introduktionen hade en fast tidsplan med särskilda mål som var uttalade för mig. ²¹	4,40 (N=89)	4,46 (N=60)	4,78	3,58
Introduktionen hade ingen fast tidsplan eller särskilda mål som var uttalade för mig. ²²	2,81 (N=86)	2,75 (N=60)	2,33	3,83
Det fanns en eller flera personer med formellt uppdrag att tjäna som handledare eller rollmodeller. ²³	2,50 (N=88)	2,52 (N=60)	2,94	1,75
Ingen/inga specifika personer var utsedda till handledare eller rollmodeller. ²⁴	4,78 (N=88)	4,73 (N=60)	4,50	5,55
Jag uppmuntrades att ta egna initiativ och nyttja personliga styrkor i utförandet av arbetet. ²⁵	2,41 (N=88)	2,36 (N=60)	2,83	2,00
Jag uppmuntrades att utföra arbetet i enlighet med organisationens etablerade normer och värderingar. ²⁶	2,34 (N=88)	2,45 (N=60)	2,39	1,75

Kommentar. Svarsskala 1–6: (1) ”Stämmer helt”, (6) ”Stämmer inte alls”. Medelvärdesskillnader mellan grupperna har testats med envägs variansanalys (ANOVA).

¹⁹ F=2,947; df=2; p=0,058.

²⁰ F=1,145; df=2; p=0,323.

²¹ F=2,117; df=2; p=0,127.

²² F=2,889; df=2; p=0,061.

²³ F=1,689; df=2; p=0,191.

²⁴ F=1,229; df=2; p=0,298.

²⁵ F=1,329; df=2; p=0,270.

²⁶ F=1,668; df=2; p=0,195.



**Karolinska
Institutet**