

Onboarding 2.0 – Motiv till yrkesval, utvärdering av utbildning och förväntningar på första jobbet efter examen

Beatrice Agrenius
Bo Jenner
Petter Gustavsson
Heidi Blomqvist
Elin Frögéli



**Karolinska
Institutet**

Innehållsförteckning

Sammanfattning	3
1 Bakgrund.....	5
2 Metod	7
2.1 Rekrytering	7
2.2 Respondenter	8
2.3 Instrument	10
2.3.1 Motiv till yrkesval	10
2.3.2 Utvärdering av utbildning, lärosäte och yrkesval	11
2.3.3 Yrkesförberedelse	11
2.3.4 Hälsa och sömn.....	11
2.3.5 Träning, fritidsintressen och samhörighet.....	12
2.3.6 Förväntningar på det kommande arbetslivet.....	12
2.3.7 Övriga frågor i enkäten.....	12
2.4 Dataanalys.....	12
3 Resultat.....	13
3.1 Motiv till yrkesval.....	13
3.1.1 Altruistiska, yttre och inre motiv.....	13
3.1.2 Utvecklingsmöjligheter	15
3.2 Utvärdering av utbildning, lärosäte och yrkesval.....	16
3.3 Yrkesförberedelse	17
3.4 Hälsa och sömnkvalitet.....	19
3.4.1 Generell hälsa	19
3.4.2 Sömnkvalitet	19
3.5 Träning, fritidsintressen och samhörighet.....	20
3.6 Förväntningar på att börja arbeta.....	22
3.6.1 Ekonomisk trygghet och ny fas i livet	23
3.6.2 Arbeta på riktigt, tillämpa sina kunskaper, känna sig behövd och göra skillnad	24
3.6.3 Bli del av ett socialt sammanhang.....	24
3.6.4 Utvecklas och att lära sig mer	25
3.7 Farhågor med att börja arbeta.....	25
3.7.1 Att vara ny, känna sig otillräcklig och osäker	26
3.7.2 Social osäkerhet	26
3.7.3 Att tappa kontakten med det gamla.....	27
3.7.4 Oro kring arbetsvillkor	27
3.7.5 Att känna sig låst och förlora sin autonomi	28
4 Diskussion.....	29
4.1 Respondenternas demografi, motiv, förväntningar och yrkesförberedelse.....	29
4.2 Jämförelse med den tidigare studien Nya professionella.....	32
4.3 Metodologiska begränsningar.....	35
5 Referenser	36
6 Bilagor.....	39
6.1 Bilaga 1 - Enkäten till respondenterna	39
7 Rapporter.....	48

Sammanfattning

Föreliggande rapport presenterar resultat från den delstudie i forskningsprojektet *Onboarding 2.0: Strategier för att förebygga negativa konsekvenser av stress hos unga vuxna* som syftar till att studera erfarenheter hos nyutexaminerade inom olika branscher under sitt första år i yrket. Respondenter rekryterades till studien under den sista tiden på sin utbildning och 283 studenter anmälde sig och besvarade en första enkät. Syftet med denna rapport är att presentera uppgifter om demografi, motiv till yrkesval, utbildningens kvalitet, yrkesförberedelse, hälsa/sömn/fritid samt förväntningar och farhågor inför första jobbet efter examen.

Medelåldern bland respondenterna var 23 år (standardavvikelse 4 år, variationsvidd 18 till 47 år). Av respondenterna angav 57 % att de var kvinnor, 42 % att de var män och 1 % att de hade en annan könstillhörighet. Tre fjärdedelar av gruppen läste till en masterexamen (74 %). Fyra av fem (80 %) angav att de troligtvis skulle börja arbeta för en arbetsgivare inom näringslivet. De fyra vanligast förekommande branscherna att börja arbeta inom var industri/teknik (28 %), IT/telekom (18 %), konsult/finans (10 %) och energi/miljö (9 %). Knappt tre fjärdedelar av respondenterna uppskattas vara ingenjörer (201 av 283, 71%) och denna yrkesgrupp var således den vanligast förekommande bland respondenterna.

Det vanligaste motivet till ens yrkesval var ett inre motiv, det vill säga att drivkraften för att arbeta kommer inifrån genom till exempel jobbaktiviteten i sig och genom en vilja att använda sig av sina kunskaper och den kompetens man fått med sig från utbildningen. Över tre fjärdedelar av respondenterna baserade sitt yrkesval på detta motiv (77 %). Drygt hälften av gruppen angav också yttre motiv, där beteenden motiveras av yttre konsekvenser som till exempel belöningar, som grund till sitt yrkesval (53 %). Nästan fyra av tio hade altruistiska motiv (37 %), det vill säga att yrkesvalet motiveras av en vilja att hjälpa till och att öka välbefinnandet hos andra. De flesta var nöjda med sitt val av utbildning – nästan nio av tio skulle välja samma utbildning igen om de fick göra om sitt val (86 %). Två tredjedelar av gruppen (67 %) skulle göra samma yrkesval och tre fjärdedelar (75 %) skulle välja samma lärosäte igen. Tre fjärdedelar (75 %) kände vid tiden för examen att de var väl förberedda att börja utöva sitt yrke. Nästan alla respondenter upplevde att de hade en god hälsa (92 %) och över åtta av tio rapporterade en god sömnkvalitet (85 %). Runt hälften av gruppen tränade (48 %) och/eller utövade sina intressen (51 %) dagligen eller flera gånger per vecka och mer än halva gruppen deltog i aktiviteter i samhörighet med andra dagligen eller flera gånger per vecka (56 %).

Det som respondenterna såg fram emot med att börja jobba var delvis att få ekonomisk trygghet och att påbörja en ny fas i livet samt att få börja arbeta på riktigt och använda sina kunskaper. De såg även fram emot att kunna göra skillnad/nytt och att få bidra till samhället samt att få utvecklas och lära sig mer. De vanligaste

Sammanfattning

farhågorna med att börja arbeta rörde dels osäkerheten i att vara ny på jobbet, att känna sig otillräcklig när det gäller arbetsuppgifterna, men även en rädsla att inte komma in i den sociala gemenskapen på arbetsplatsen. Vidare fanns en rädsla att tappa kontakten med de gamla studiekompisarna och studielivet. Farhågorna rörde även oro över att arbetet innebär en fastare struktur på vardagen samt en rädsla för att känna sig låst.

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 Onboarding 2.0 bygger på två tidigare projekt om nyutexaminerades övergång från studier till arbetsliv (Gustavsson et al., 2020; Gustavsson et al. 2017).

Projektet bedrivs inom ramen för Petter Gustavssons forskargrupp vid Karolinska Institutet (<http://ki.se/cns/petter-gustavssons-forskargrupp>). Projektgruppen består i dag av Petter Gustavsson (vetenskaplig ledare, professor), Elin Frögéli (leg. psykolog, postdoktor), Heidi Blomqvist (magister i psykologi, forskningsassistent), Sara Göransson (fil dr), Bo Jenner (leg. psykolog, forskningsassistent) och Beatrice Agrenius (jur. kand, kandidat på psykologprogrammet, forskningsassistent). Projektet bedrivs inom ramen för Petter Gustavssons forskargrupp vid Karolinska Institutet (<http://ki.se/cns/petter-gustavssons-forskargrupp>).

1 Bakgrund

De första 90 dagarna på ett nytt jobb kan vid sidan av spänningen och förväntan på det nya yrkeslivet även vara överväldigande och stressande (Frögéli et al., 2019a). Att få strukturerade introduktionsinsatser under den första tiden på ett nytt arbete har i tidigare forskning visat sig vara viktigt (Wanberg, 2012). En bra introduktion kan hjälpa den nyanställda att minska sin osäkerhet, öka upplevelsen av att bemästra sina arbetsuppgifter och bidra till att den nya professionella får klarhet i sin roll och plats i arbetsgruppen. Introduktionsinsatser kan till exempel vara att den nya får särskilda arbetsuppgifter för att stimulera lärande och integrering eller får delta i sociala aktiviteter för att bygga nätverk och relationer. På kort sikt kan sådana insatser minska osäkerhet och öka inläring. På lång sikt kan de skapa ett större engagemang och arbetstillfredsställelse hos den nya. Teorin för utveckling, tillämpning och utvärdering av introduktions- och onboardingprogram har inte haft något större fokus på vad nyanställda har med sig för erfarenheter och kompetens (Wanberg, 2012). Att ha tidigare erfarenhet från arbetslivet, till exempel genom extraarbete eller praktik under studierna, kan ha betydelse för att göra den nyas introduktion mer framgångsrik (Saks & Ashforth, 1997). Andra faktorer som forskarna är överens om kan påverka introduktionsprocessen för nyanställda är nivån på kunskap om verksamheten eller om de som redan arbetar på arbetsplatsen (Ashforth et al., 2007; Kammeyer-Mueller & Wanberg, 2003), tillit till sin egen kompetens och de kunskaper som man fått under utbildningen (Bauer et al., 2007; Saks & Ashforth, 1997), personliga förväntningar (och farhågor) inför det nya jobbet (Ashforth et al., 2007, Kammeyer-Mueller & Wanberg, 2003), mål och motiv med yrkesvalet (Ellis et al., 2015; Saks & Ashforth, 1997) samt ens ålder och tidigare erfarenheter (Ellis et al., 2015). Dessa faktorer tar den nyanställda med sig in i introduktionsprocessen som en del av den utbildning, de färdigheter och den kompetens som sedan arbetsgivaren ska ta tillvara och försöka förvalta för att introduktionsprocessen ska få ett positivt utfall (Bauer & Erdogan, 2014). Av den anledningen blir det extra viktigt att nyanställda som inte har någon längre arbetslivserfarenhet utan som kommer direkt från utbildningen till sitt första arbete får väl genomtänkta introduktionsinsatser som kan minska stress, osäkerheten och stimulera lärandet under den första tiden i yrket (Bauer et al., 2007; Saks et al., 2007).

Att minska stress är en annan faktor som har visat sig vara viktig för en lyckad introduktion till en ny yrkesroll och för att organisationer på lång sikt ska behålla kompetens. Stress betraktas som en oundviklig del i att vara ny på arbetsplatsen (Ellis et al., 2015). Återhämtning liksom nyanställdas proaktivitet har här visat sig vara lika viktiga som arbetsgivarens olika insatser (Frögéli et al., 2018). Proaktiva beteenden är strategier och förhållningssätt för hur nya professionella själva kan bidra för att underlätta övergång och etablering (Cooper-Thomas & Burke, 2012). Ett proaktivt beteende kan till exempel vara en inställning att se utmanande situationer som möjligheter att lära sig något nytt eller att aktivt söka information och återkoppling på sitt arbete. I tidigare projekt har vi betraktat proaktiviteten hos

Bakgrund

den nya som en katalysator till att etablera sig på den nya arbetsplatsen i fråga om att finna klarhet i sin yrkesroll, sin handlingskraft och att komma in i den sociala gemenskapen på arbetsplatsen (Gustavsson et al., 2020). Det finns en stor potential i att genom specifika introduktionsinsatser påverka proaktiva beteenden (Frögéli, 2017; Frögéli et al., 2018).

I denna rapport vill vi få en bild av respondenternas situation i fråga om förväntningar, motivation till sitt yrkesval och yrkesförberedelse vid tiden för examen. Genom att kartlägga dessa faktorer kan vi måla upp en bild av vad respondenterna tar med sig för humankapital till sitt första jobb efter examen. Vi har även frågat hur respondenterna upplever att kvaliteten på utbildningen har varit. För att få en bild av hur respondenterna mår vid tiden för sin examen och hur de upplever sin balans i tillvaron har vi även frågat deltagarna om hur de skattar sin hälsa, sin sömn, sina träningsvanor, sin fritid och sin upplevelse av samhörighet.

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 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. På detta sätt kan vi få ytterligare information om vilka strategier som kan vara meningsfulla att inkludera i en intervention för att stötta nya professionellas introduktion till arbetslivet.

2 Metod

2.1 Rekrytering

Ett första utskick till sistaterminsstudenter på ett antal utbildningsprogram gjordes genom medlemsutskick av fackförbundet Akavia i början av 2020. Då för få av de som anmälde sig till studien uppfyllde inklusionskriterierna om start av anställning under den givna perioden (endast 13 av drygt 70 anmälda) ställdes studieomgången in. En ny rekryteringsomgång planerades till maj 2020, men fick också ställas in på grund av att pandemin av covid-19 påverkade arbetsmarknaden. Genom en inbjudan i maj 2021 inbjöds sistaterminsstudenter på ett antal utbildningsprogram och lärosäten till att anmäla sitt intresse att delta i studien och att besvara en första enkät. Enkäten inkluderade frågor om förväntningar på kommande arbetsliv, utvärdering av utbildning och motiv till yrkesval samt frågor om demografi, hälsa, sömn och fritid. Inbjudan gjordes genom utskick av fackförbunden Sveriges Ingenjörer den 5 maj 2021 och Unionen den 11 maj 2021 till sina studentmedlemmar samt genom utskick och annonser till studenter från 24 olika studentföreningar (under perioden 3 till 24 maj 2021). Intresserade studenter ombads klicka på en länk för att registrera sitt intresse att delta i studien och besvara en första enkät. Sveriges Ingenjörer och 19 av studentföreningarna skickade ut två påminnelser om inbjudan till studien. På grund av att vi fått in för få anmälningar bestämde vi oss för att göra en rekryteringsomgång till under sommaren 2021. Ett samarbete inleddes med en kommunikationsbyrå som annonserade om studien från den 6 juli 2021 till och med augusti 2021 på sociala medier (Facebook, Instagram) samt på domänen borjajobba.se som startats för ändamålet. Sveriges Ingenjörer gjorde även ett ytterligare utskick av inbjudan till studien till sina studentmedlemmar den 27 juli 2021 och skickade två påminnelser i augusti 2021.

Totalt inkom 295 intresseanmälningar till studien tillsammans med svar på rekryteringsenkäten. Den andra rekryteringsomgången innebar dock att vissa anmälde sig två gånger och efter att 12 dubletter räknats bort återstod 283 intresseanmälningar. Det är dessa 283 individers svar på rekryteringsenkäten som denna rapport handlar om. Av de 283 anmälda kom sedan 242 att uppfylla kriterierna för att ingå i den longitudinella enkätstudien, vilka var att de började en ny anställning under den givna perioden och deltog med svar på minst en enkät i den longitudinella designen. För att skilja på de 283 individer som anmälde sig till studien och de 242 som sedan kom att utgöra studiens deltagare använder vi i den föreliggande rapporten begreppet respondenter om de som svarat på inbjudan och rekryteringsenkäten.

En analys av inflödet av intresseanmälningar visar att en överväldigande majoritet, cirka tre fjärdedelar av anmälningarna har inkommit i samband med Sveriges

Metod

Ingenjörers annonsering om studien. Ungefär motsvarande antal respondenter uppskattas utgöras av ingenjörer.

2.2 Respondenter

Medelåldern bland respondenterna (n=283) var vid registreringen 23 år (standardavvikelse 4 år, variationsvidd 18 till 47 år). Av respondenterna angav 161 att de var kvinnor (57 %), 119 att de var män (42 %) och tre att de hade annan könstillhörighet (1 %). På frågan om aktuellt civilstånd angav nästan två tredjedelar (64 %) att de var sambor, i ett partnerskap eller gifta och lite mer än en tredjedel (36 %) angav att de var ensamstående. Hemmavarande barn hade 6 % av respondenterna. Av respondenterna hade 6 % en utomlandsfödd förälder och föräldrarna till 14 % av deltagarna var båda födda utanför Sverige.

Tre fjärdedelar av respondenterna (74 %) rapporterade att deras utbildning skulle leda till en masterexamen, 17 % att den leder till en kandidatexamen, 7 % till en högskoleexamen och 1 % rapporterade att den skulle leda till en magisterexamen. Resterande 1 % rapporterade att deras utbildning skulle leda till en annan, ospecificerad, examen (n=2). Knappt tre fjärdedelar av respondenterna uppskattas vara ingenjörer inom olika branscher (201 av 283, 71%).

När deltagarna lämnade studierna för yrkeslivet så hade över nio av tio (92 %) avklarad hela sin utbildning och tagit examen, medan 7 % hade avklarad 90 % av utbildningen och 1 % hade avklarad 80 % av utbildningen.

Respondenterna angav att de skulle börja arbeta under perioden maj–september 2021, se Tabell 1.

Tabell 1. Startdatum för att börja arbeta.

Startdatum 2021	Andel respondenter
13 maj till 9 juni	8 %
10 juni till 23 juni	11 %
24 juni till 5 juli	5 %
3 aug till 11 aug	11 %
12 aug till 25 aug	33 %
26 aug till 6 sep	33 %

n=283

Metod

Av respondenterna (n=282, en respondent avstod från att svara på frågan) angav fyra av fem (80 %) att de troligtvis skulle börja arbeta för en arbetsgivare som tillhör näringslivet. För 12 % var det mest sannolikt att deras framtida arbetsgivare skulle vara statlig och 8 % räknade med att börja arbeta för en arbetsgivare inom civilsamhälle, idéburen verksamhet, ekonomisk förening eller dylikt.

På frågan om vilken bransch de räknade med att börja arbeta i svarade 260 av 283 respondenter. Fördelningen av deltagarna över branscher ges i Tabell 2. De fyra största branscherna som respondenterna arbetar inom var industri/teknik (28 %), IT/telekom (18 %), konsult/finans (10 %) och energi/miljö (9 %). De som svarade "annat alternativ" (7 %) beskrev sina kommande branscher som "akademi", "djursjukvård", "försäkring", "HR", "IT/medicinskt tekniskt", "kommunal VA-verksamhet", "life-science", "logistik/kommunikation", "marina sektorn", "medicinsk teknik", "samhällsplanering" och "veterinärmedicin", eller att de skulle arbeta som "managementkonsult inom olika områden" och "VA-konsult".

Tabell 2. Antal och andel respondenter över branschinriktning.

Branschinriktning	Antal	Andel (%)
Handel	4	1
Industri/teknik	78	28
IT/telekom	52	18
Service/tjänster	5	2
Transport/logistik	4	1
Vård/skola/omsorg	12	4
Farmaci/hälsa	5	2
Bygg/fastighet	17	6
Konsult/finans	27	10
Media/kommunikation	3	1
Energi/miljö	25	9
Myndighet/högre utbildning/offentlig förvaltning	5	2
Kultur/konst	3	1
Annat alternativ	20	7

n=260, 23 respondenter avstod från att svara på frågan.

2.3 Instrument

Den enkät som användes för datainsamlingen till denna studie finns i sin originalversion på länk <https://survey.ki.se/Preview/25450> samt återfinns i sin helhet som Bilaga 1. Varje frågas ursprung och bakgrund redovisas nedan.

2.3.1 Motiv till yrkesval

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

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

De två andra typerna av motiv till yrkesval handlar om yttre (eng. extrinsic) och inre (eng. intrinsic) motiv. Yttre motiv mäts med fyra delfrågor (exempel: ”Jag har valt att studera till detta yrke därför att: - Yrket ger mig god social status”) och inre motiv mäts med två delfrågor (exempel: ”Jag har valt att studera till detta yrke därför att: - Yrket verkar stimulerande och roligt”). Delfrågorna återfinns på sidan 5 i Bilaga 1 nedan. Testpoäng för respektive delskala har tagits fram enligt samma princip som ovan.

Utifrån self-determination theory gör man ofta ett sammanslaget mått för inre och yttre motivation (ibland kallat relative autonomy index, Ryan & Deci, 2000). I föreliggande studie har vi gjort ett sådant genom att subtrahera poäng på yttre motivation från inre motivation. Nedan kallar vi detta mått för ”relativ autonomi”.

En delfråga om motiv till yrkesval som har utvecklats specifikt för projektet lyder ”Jag har valt att studera till detta yrke därför att: - Yrket kommer att ge goda utvecklingsmöjligheter”. Delfrågan återfinns på sidan 5 i Bilaga 1 nedan. En sjugradig svarsskala har använts, löpande från (1) ”Stämmer inte alls” till (7) ”Stämmer helt”.

2.3.2 Utvärdering av utbildning, lärosäte och yrkesval

Utvärderingsfrågor har inspirerats av frågor som använts i den nationella studentutvärderingsenkäten Studentspegeln (Högskoleverket, 2002; Högskoleverket, 2007). De tre frågorna återfinns på sidan 3 och 4 i Bilaga 1 nedan.

För frågan om utvärdering av utbildning användes frågan: ”Vilket sammanfattande betyg skulle du ge din utbildning?”. Svartalernativet på frågan har kodats om för att ange andel som givit ett positivt omdöme. Ett positivt omdöme om utbildningen har definierats som att man har givit utbildningen betyget ”Väl godkänt” eller ”Mycket väl godkänt”.

Även för frågorna om lärosäte (”Om du skulle göra ditt utbildningsval idag, skulle du då valt samma universitet/högskola?”) och yrkesval (”Om du skulle göra ditt utbildningsval idag, skulle du då valt att utbilda dig inom samma område?”) har svartalernativen kodats om för att ange andel som givit ett positivt omdöme. För dessa frågor har ett positivt omdöme definierats som att man svarat ”Ja” på respektive fråga.

2.3.3 Yrkesförberedelse

En fråga från LUST- och LÄST-studierna har använts för att mäta grad av upplevd yrkesförberedelse (Gustavsson et al., 2013). Frågan lyder ”Jag är genom min utbildning väl förberedd för att utöva mitt yrke” och svarsskalan går från (1) ”Stämmer inte alls” till (7) ”Stämmer helt”. Medelvärden har beräknats för gruppernas svar på frågan. Både andelen som rapporterat sig vara väl förberedda (skattat 5, 6 eller 7) och andelen som skattat sig mycket väl förberedda (6 eller 7) har beräknats för varje grupp. Frågan återfinns på sidan 4 i Bilaga 1 nedan.

2.3.4 Hälsa och sömn

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

En generell fråga om sömnkvalitet ingår också i denna studie. Frågan kommer från tidigare dagboksstudier om sömnkvalitet (Åkerstedt et al., 1994). Svarsformatet utgörs även här av en sjugradig skala som löper i stigande ordning från 1 till 7 enligt alternativen (1) ”Mycket bra”, (2) ”Bra”, (3) ”Ganska bra”, (4) ”Varken bra eller dåligt”, (5) ”Ganska dåligt”, (6) ”Dåligt” eller (7) ”Mycket dåligt”. Frågan återfinns på sidan 6 i Bilaga 1 nedan.

2.3.5 Träning, fritidsintressen och samhörighet

Två av frågorna handlar om i vilken utsträckning man på sin fritid under den senaste månaden ägnat sig åt träning och fritidsintressen. En tredje fråga handlar om hur ofta man gjort aktiviteter där man känt samhörighet med andra (till exempel vänner och familj). Svarformatet utgörs av en fyrgradig svarsskala med alternativen (1) "Dagligen", (2) "Flera gånger per vecka", (3) "Någon gång per vecka" och (4) "Aldrig". Frågorna är hämtade från en tidigare studie om nya sjuksköterskor (Frögéli et al., 2017a; Frögéli et al., 2017b). De återfinns på sidan 6 i Bilaga 1 nedan.

2.3.6 Förväntningar på det kommande arbetslivet

Två öppna frågor är inkluderade i syfte att fånga upp respondenternas egna tankar och känslor inför att börja arbeta i sitt nya yrke efter examen. Frågorna kommer från en tidigare studie om nya sjuksköterskor (Frögéli et al., 2017a; Frögéli et al., 2017b; Högman et al., 2017). Frågorna återfinns på sidan 8 i Bilaga 1 nedan. Frågorna har följande formuleringar: "Vad ser du fram emot med att börja arbeta?" och "Vad ser du inte fram emot med att börja arbeta?". Separata utrymmen fanns för att i fritext svara på respektive fråga.

2.3.7 Övriga frågor i enkäten

Enkäten innehöll också frågor om demografiska aspekter: ålder, kön, civilstånd, hemmavarande barn, utlandsfödda föräldrar, examensnivå, sektor och bransch. Den innehöll även en fråga om ungefärligt datum för att börja jobba efter examen. Frågorna har utvecklats specifikt för projektet och återfinns på sidorna 2, 3, 7 och 8 i Bilaga 1 nedan.

2.4 Dataanalys

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

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 för att minska risken för överlapp mellan dem. Det är dessa reviderade teman som presenteras i denna rapport.

3 Resultat

I avsnitt 3.1-3.5 presenteras analyser av respondenternas svar på frågorna med fasta svarsalternativ. Om svarsalternativen har en tydligt kvantitativ prägel presenteras medelvärden för hela gruppen. För alla frågor presenteras också andelar som angivit specificerade svar. Även i detta fall presenteras resultaten för hela gruppen.

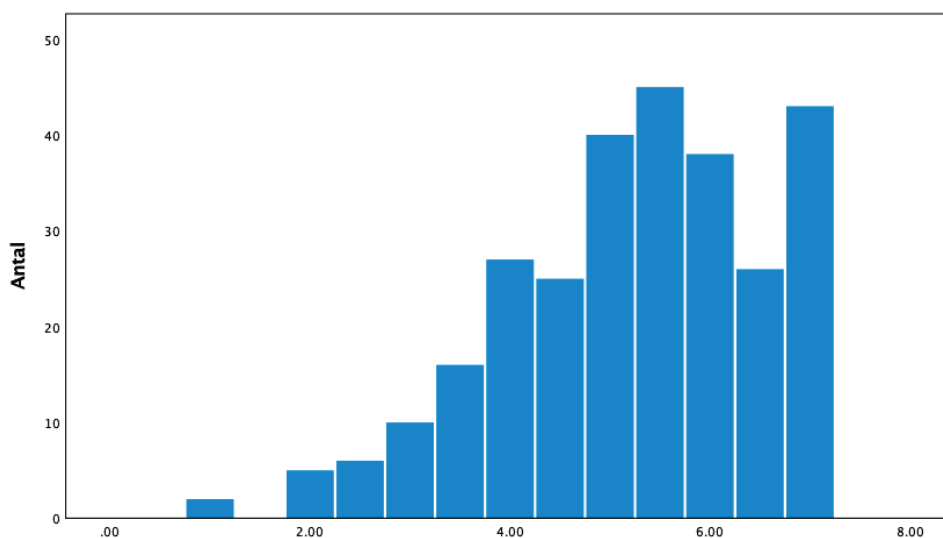
Från avsnitt 3.6 presenteras kvalitativa analyser av respondenternas egna utsagor om förväntningar och farhågor inför det kommande arbetslivet.

3.1 Motiv till yrkesval

3.1.1 Altruistiska, yttre och inre motiv

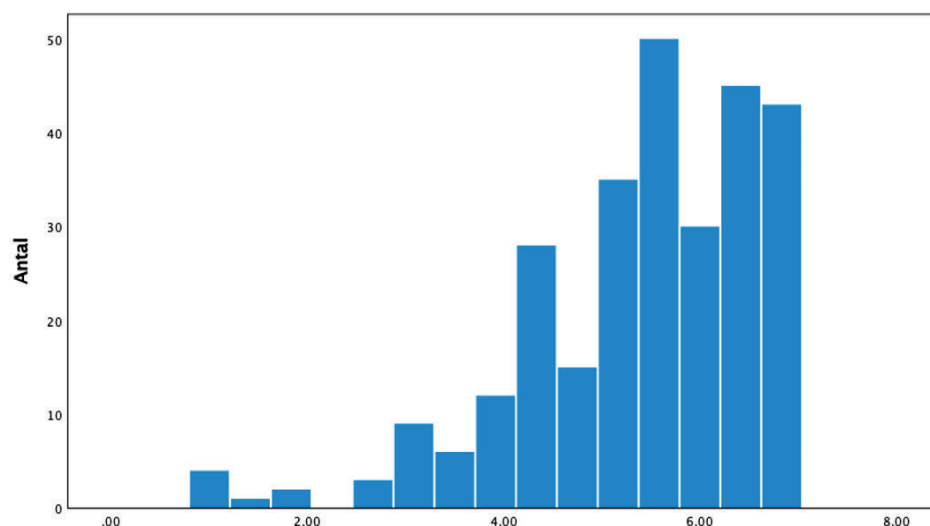
Huvudsakligen har tre olika typer av motiv till yrkesval mätts i denna studie: altruistiska, yttre och inre motiv. Svartsfördelningen för respektive delskala för mätning av dessa motiv presenteras nedan.

Svartsfördelningarna för altruistiska motiv (Figur 1), yttre motiv (Figur 2) och inre motiv (Figur 3) är alla skeva, indikerande att de flesta tenderar att hålla med om att dessa motiv har varit centrala för yrkesvalet. Fördelningarna för inre motiv till yrkesvalet är mest skev. Det finns dock en viss variation i svaren.

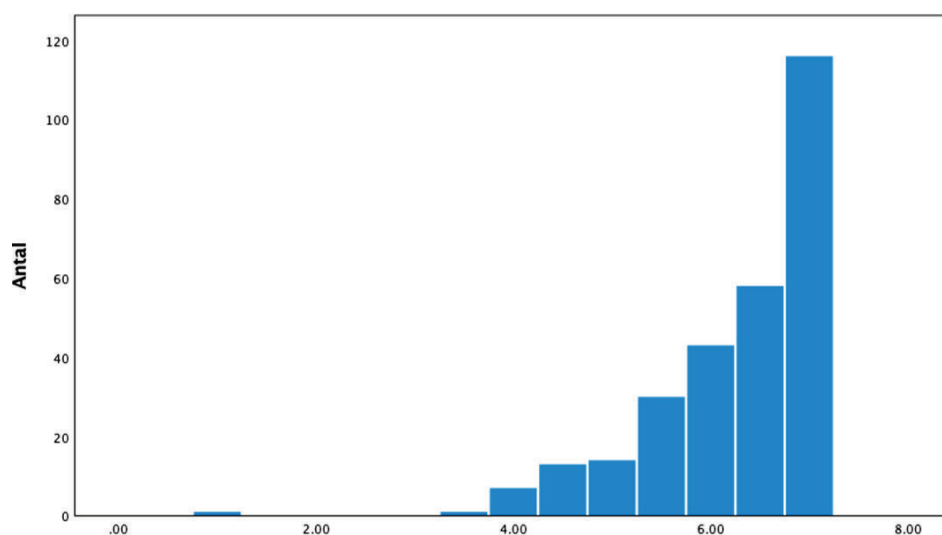


Figur 1. Svartsfördelning på frågor om altruistiska motiv till yrkesval (n=283).

Resultat



Figur 2. Svartsfördelning på frågor om yttre motiv till yrkesval (n=283).



Figur 3. Svartsfördelning på frågor om inre motiv till yrkesval (n=283).

I Tabell 3 nedan presenteras medelvärden för poäng på de tre delskalorna som mäter motiv för yrkesval. Medelvärden presenteras för hela gruppen. Det är inte så stor skillnad mellan medelvärdena för de tre olika motiven. Inre motiv är den vanligaste grunden för yrkesvalet, därefter kommer yttre motiv, tätt följt av altruistiska motiv.

Tabell 3. Motiv till yrkesval. Medelvärden på en skala mellan 1 och 7.

Motiv	Medelvärde
Altruistiska	5,20
Yttre	5,47
Inre	6,26

Resultat

I Tabell 4 nedan presenteras andelen av respondenterna som har rapporterat höga poäng (över 5,5 på svarsskala mellan 1 och 7) på de tre delskalorna som mäter motiv för yrkesval. Andel med höga poäng presenteras för hela gruppen. Över tre fjärdedelar av respondenterna (77 %) har baserat sitt yrkesval på inre motiv. Över hälften av respondenterna har valt yrke efter yttre motiv (53 %) och över en tredjedel (37 %) har haft altruistiska motiv vid valet av sitt yrke. Motiven är till viss del överlappande så att ett yrkesval kan baseras på flera olika motiv.

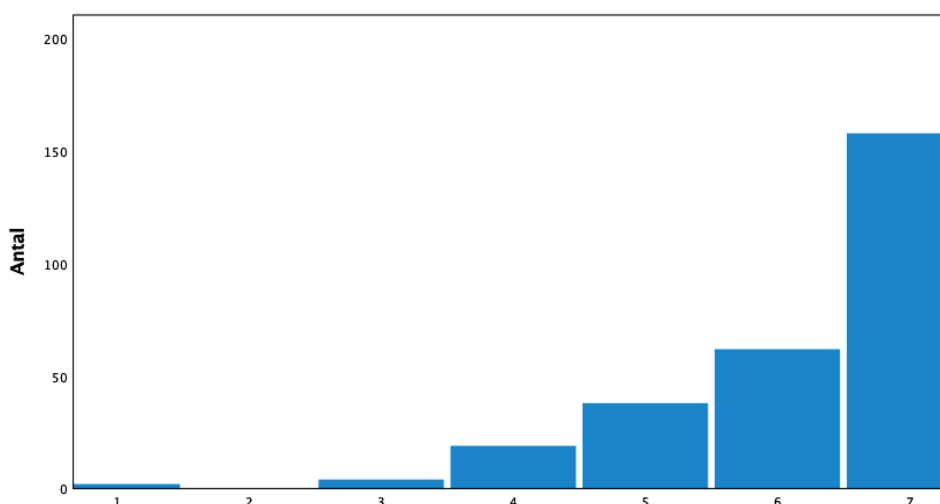
Tabell 4. Motiv till yrkesval. Andel som svarat över 5,5 på en svarsskala mellan 1 och 7.

Motiv	Andel (%)
Altruistiska	37
Yttre	53
Inre	77

Enligt en motivationsteori (self-determination theory, Ryan & Deci, 2000) är det särskilt hälsosamt att nivån av inre motiv tydligt överstiger nivån av yttre motiv, vilket brukar kallas för att man har relativt mer autonoma motiv. Analysen visar att en tredjedel av gruppen (33 %) har relativt mer autonoma motiv till sitt yrkesval.

3.1.2 Utvecklingsmöjligheter

En fråga om motiv till yrkesval rörde om deltagarna ansåg att deras yrke kommer att ge goda utvecklingsmöjligheter. Svarsfördelningen för frågan är skev och indikerar att en majoritet angivit att deras yrke kommer att ge goda utvecklingsmöjligheter, se Figur 4.



Figur 4. Svarsfördelning på frågan om yrket har goda utvecklingsmöjligheter.

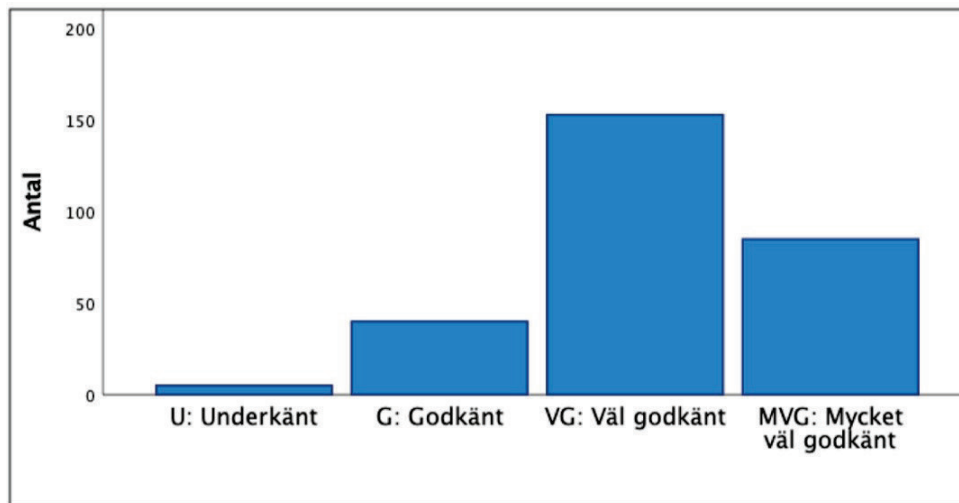
Medelvärde för hela gruppens svar på frågan om utvecklingsmöjligheter är 6,21 (på en skala från 1 till 7), vilket indikerar att gruppen i hög grad förväntar sig att de har goda möjligheter att utvecklas i sitt kommande yrke. Nästan åtta av tio respondenter

Resultat

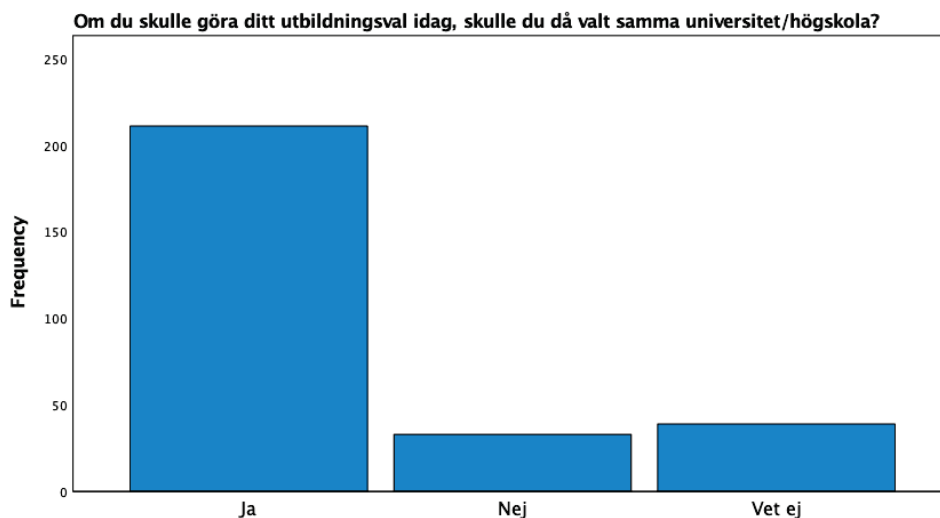
(78%) anger att deras kommande yrke kommer att ge dem goda utvecklingsmöjligheter (det vill säga har svarat över 5,5 på skalan från 1 till 7).

3.2 Utvärdering av utbildning, lärosäte och yrkesval

Nedan presenteras respondenternas omdöme av sin utbildning, lärosäte och yrkesval. Vanligast är att man givit sin utbildning ”Väl godkänt” som betyg, följt av ”Mycket väl godkänt”. Minst vanligt är att man givit sin utbildning ”Underkänt” eller ”Godkänt”, se Figur 5. Majoriteten har också svarat att de skulle valt samma lärosäte (se Figur 6) och valt samma utbildning om de kunnat göra om sitt val (Figur 7).

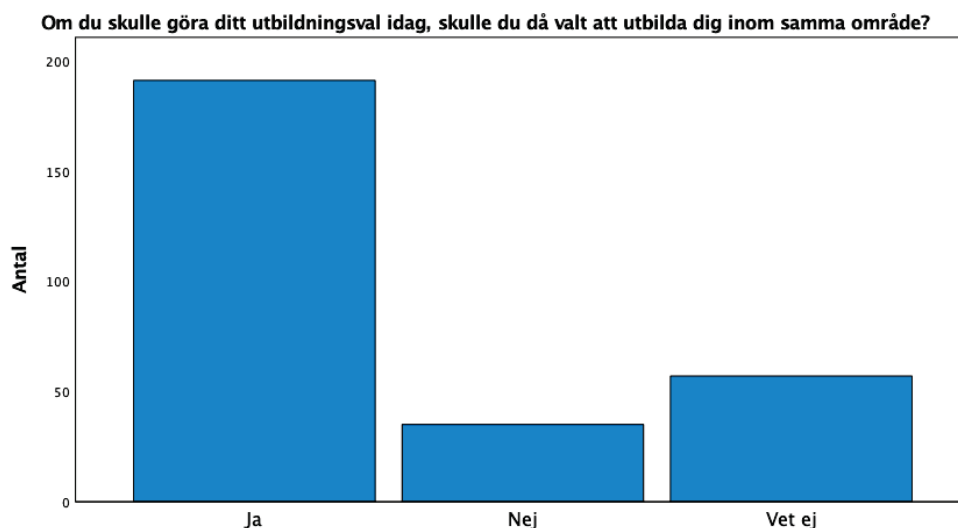


Figur 5. Respondenternas skattning av betyg på sin utbildning.



Figur 6. Respondenternas skattning av sitt lärosätes attraktivitet.

Resultat



Figur 7. Respondenternas skattning av sin utbildnings attraktivitet.

I Tabell 5 nedan presenteras andel av respondenterna som har givit ett positivt omdöme till sin utbildning, sitt lärosäte och sitt yrkesval. Andelen som givit ett positivt omdöme presenteras för hela gruppen. Större delen av gruppen (86 %) skulle göra om sitt val av utbildning, två tredjedelar av gruppen (67 %) skulle göra samma yrkesval och tre fjärdedelar av gruppen (75 %) skulle välja samma lärosäte igen.

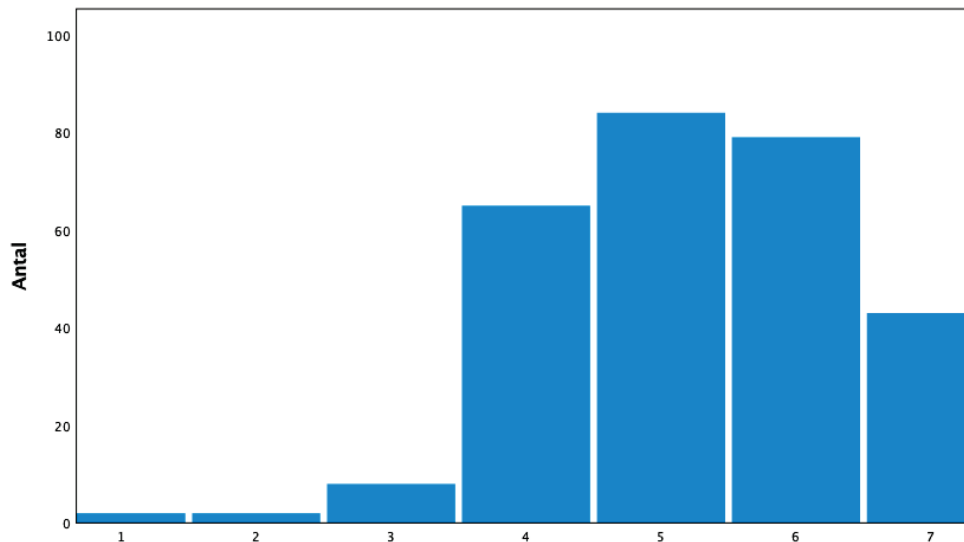
Tabell 5. Utvärdering av egen utbildning. Andel som utvärderar sin egen utbildning positivt vad gäller sammanfattande betyg av utbildning, lärosäte och yrkesval.

Positivt betyg	Andel (%)
Utbildning	86
Lärosäte	75
Yrkesval	67

3.3 Yrkesförberedelse

Svarsfördelningen för självskattad grad av yrkesförberedelse presenteras i Figur 8. Den övervägande majoriteten har svarat mellan 4 och 7 på en svarsskala från 1 till 7. Medelvärden presenteras för hela gruppen.

Resultat



Figur 8. Svartsfördelningen för självskattad grad av yrkesförberedelse (från låg till hög grad).

Gruppen skattar hur väl förberedda de är att utöva sitt yrke till 5,3 (på en skala från 1–7), vilket indikerar att de upplever sig relativt väl förberedda att utöva sitt yrke.

I Tabell 6 nedan presenteras andel av respondenterna som anser sig vara förberedda för sin yrkesutövning. Den ursprungliga svarsskalan har kategoriserats på två olika sätt. I den första kategoriseringen jämförs deltagare som skattat 5, 6 eller 7 (väl förberedda) med deltagare som skattat under 5. I den andra kategoriseringen jämförs deltagare som skattat 6 eller 7 (mycket väl förberedda) med deltagare som skattat under 6. Andel som skattat sig vara väl förberedda respektive mycket väl förberedda anges för hela gruppen. Tre fjärdedelar av gruppen (75%) anser sig vara väl förberedda att utöva sitt yrke och över var fjärde person anser sig vara mycket väl förberedd (45 %).

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

Förberedd	Andel (%)
Väl förberedd*	75
Mycket väl förberedd**	45

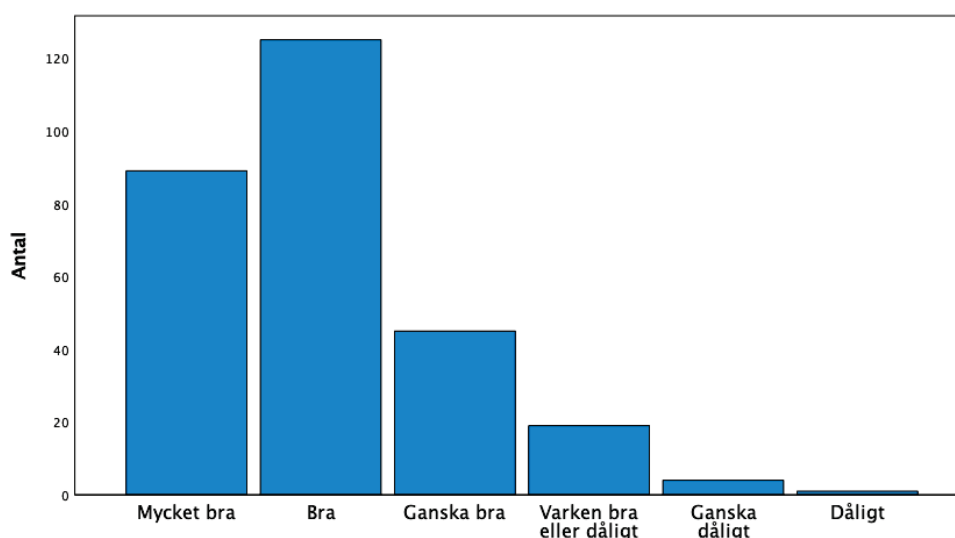
Notera: *Andel utgörs av de som har angivit svarsalternativ 5, 6 eller 7 på en svarsskala mellan 1 och 7. **Andel utgörs av de som har angivit svarsalternativ 6 eller 7 på en svarsskala mellan 1 och 7.

3.4 Hälsa och sömnkvalitet

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

3.4.1 Generell hälsa

Frekvensfördelning av svar på frågan om allmänt hälsotillstånd (självskattad hälsa) redovisas nedan i Figur 9. Det finns variation i svaren även om en majoritet skattar att hälsan är mycket bra eller bra.



Figur 9. Frekvensfördelning av svar på frågan om allmänt hälsotillstånd (självskattad hälsa). Svarsformatet löper i stigande ordning från 1 till 6 från alternativet (1) ”Mycket bra”, (2) ”Bra”, (3) ”Ganska bra” (4) Varken bra eller dåligt”, (5) Ganska dåligt och (6) ”Dåligt”.

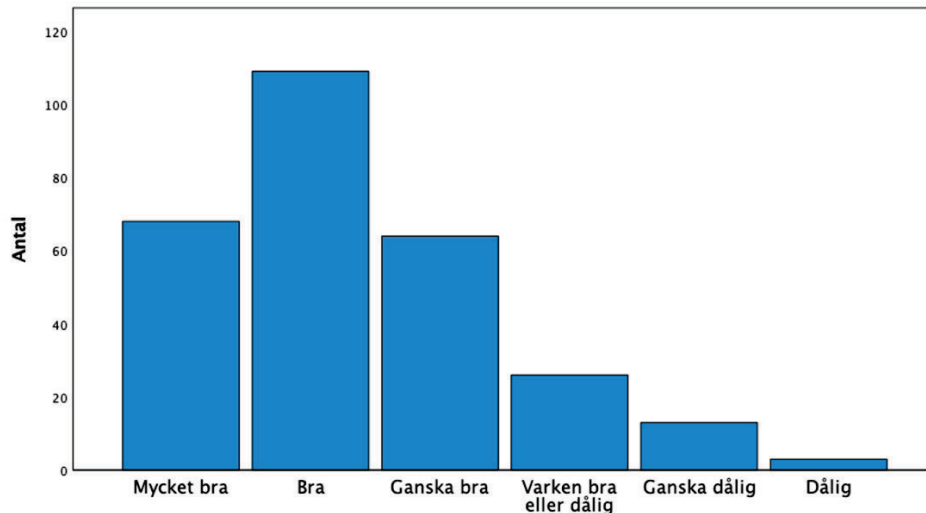
Medelvärde för svars-poängen på frågan om generell hälsa för hela gruppen var 2,04, vilket indikerar att det genomsnittliga svaret för hela gruppen ligger vid svarsalternativet (2), det vill säga ”Bra”.

Över nio av tio respondenter rapporterade en god hälsa (92 %), vilket innebär att de svarat att deras hälsa är ”Ganska bra”, ”Bra” eller ”Mycket bra”.

3.4.2 Sömnkvalitet

Frekvensfördelning av svaren på frågan om sömnkvalitet redovisas nedan i Figur 10. Det finns stor variation i svaren även om en majoritet skattar att sömnkvaliteten generellt är ”Mycket bra”, ”Bra” eller ”Ganska bra”.

Resultat



Figur 10. Frekvensfördelning av svar på frågan om generell sömnkvalitet. Svartalernativ var (1) "Mycket bra", (2) "Bra", (3) "Ganska bra", (4) "Varken bra eller dåligt", (5) "Ganska dålig" och (6) "Dålig".

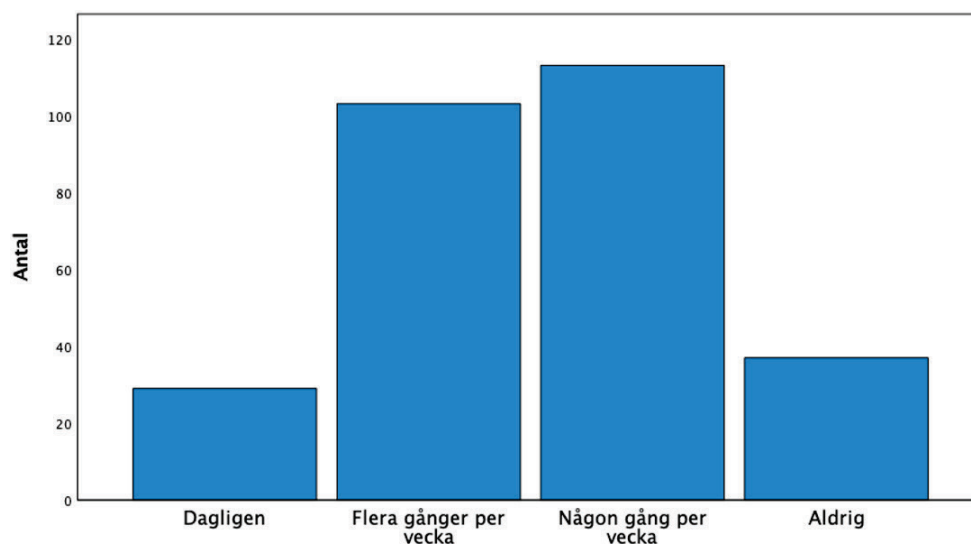
Medelvärdet för svars-poängen på frågan om generell sömnkvalitet var 2,37, vilket innebär att de genomsnittliga svaren för hela gruppen gällande sömnkvalitet ligger mellan svarsalternativen "Bra" och "Ganska bra".

Över åtta av tio respondenter (85 %) rapporterade en god sömnkvalitet, det vill säga att sömnkvaliteten är "Ganska bra", "Bra" eller "Mycket bra".

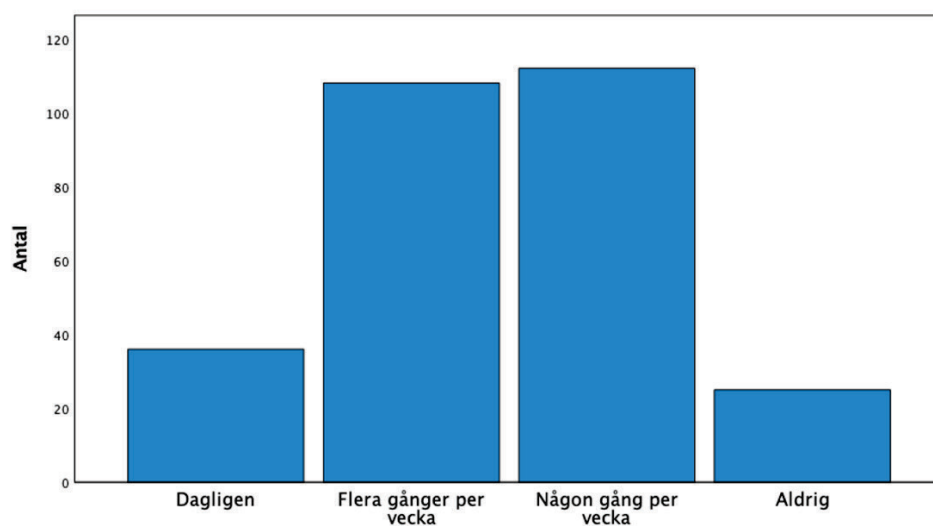
3.5 Träning, fritidsintressen och samhörighet

I figurerna nedan presenteras respondenternas svar på frågor om återhämtningsbeteenden. I samtliga variabler finns en variation mellan respondenterna i hur mycket man tränar (Figur 11), ägnar tid åt intressen (Figur 12) eller gör saker i samhörighet med andra (Figur 13). Majoriteten verkar vara fysiskt aktiva och ägna sig åt intressen eller aktiviteter i samhörighet med andra flera gånger i veckan eller minst någon gång varje vecka.

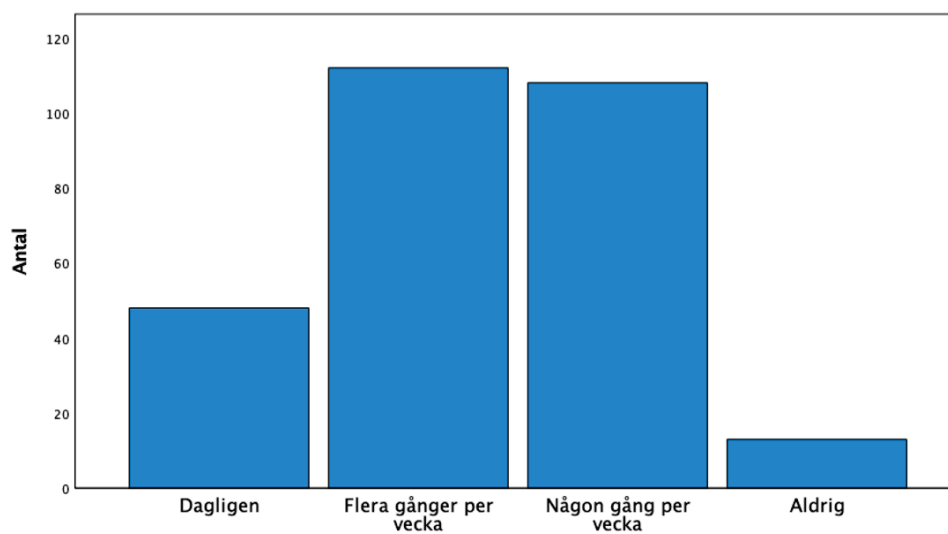
Resultat



Figur 11. Svartsfördelning på fråga om hur ofta man tränat.



Figur 12. Svartsfördelning på fråga om hur ofta man utövat intressen.



Figur 13. Svartsfördelning på fråga hur ofta man gjort aktiviteter där man känt samhörighet med andra (till exempel vänner och familj).

Resultat

I Tabell 7 nedan presenteras medelvärden för poäng på frågorna om träning, utövande av intressen och aktiviteter i samhörighet med andra. Medelvärden presenteras för hela gruppen. För hela gruppen är genomsnittet omkring svarsalternativet någon gång per vecka och flera gånger per vecka för samtliga av dessa tre frågor.

Tabell 7. Återhämtningsbeteenden. Medelvärden på en svarsskala mellan 1 och 5 där låga värden är frekventa återhämtningsbeteenden och god återhämtning.

Återhämtning	Medelvärde
Träning	2,56
Intressen	2,45
Samhörighet	2,33

I Tabell 8 nedan presenteras andel av respondenterna som rapporterar att de dagligen eller flera gånger per vecka tränar, avsätter tid för att ägna sig åt sina intressen och utför aktiviteter i samhörighet med andra. Runt hälften av gruppen tränar (48 %) och/eller utövar sina intressen (51 %) dagligen eller flera gånger per vecka och mer än halva gruppen gör aktiviteter i samhörighet med andra dagligen eller flera gånger per vecka (56 %).

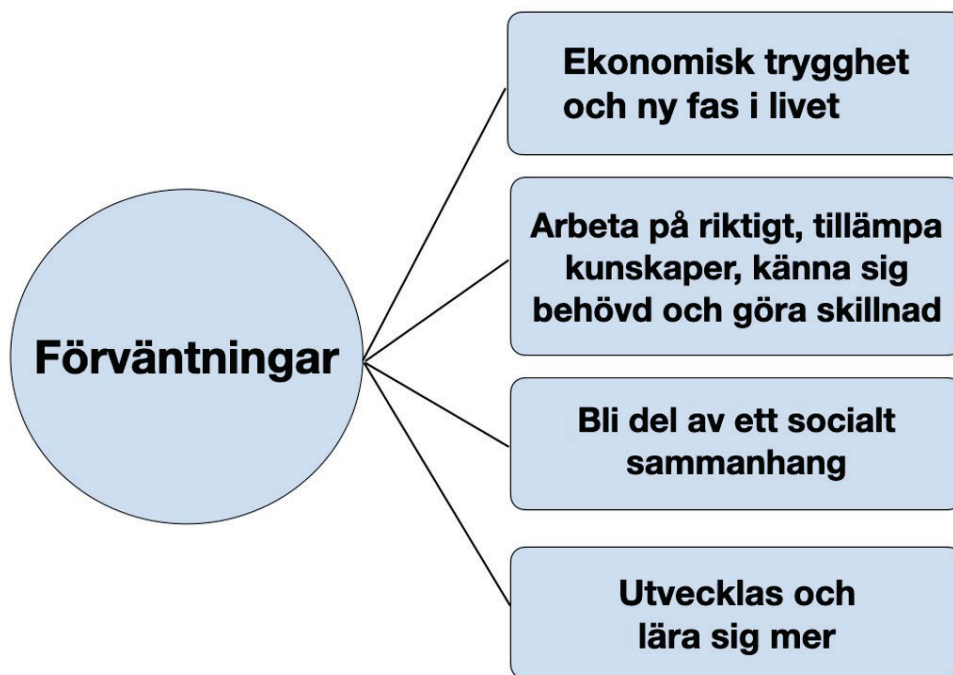
Tabell 8. Återhämtningsbeteenden. Andel som rapporterar frekventa återhämtningsbeteenden (dagligen eller flera gånger per vecka).

Återhämtning	Andel (%)
Träning	48
Intressen	51
Samhörighet	56

3.6 Förväntningar på att börja arbeta

Av de 283 som svarat på denna enkät har 260 svarat i fritext vilka förväntningar de har på arbetslivet genom frågan om vad man ser fram emot med att börja jobba, se Figur 14. Vanliga teman var:

- Att få ekonomisk trygghet och påbörja en ny fas i livet
- Att få arbeta på riktigt, tillämpa sina kunskaper, känna sig behövd och göra skillnad
- Att bli del av ett socialt sammanhang
- Att utvecklas och lära sig mer



Figur 14. Respondenternas förväntningar på att börja arbeta.

3.6.1 Ekonomisk trygghet och ny fas i livet

När det gäller ekonomisk trygghet ser många fram emot att få en inkomst och att känna en större frihet liksom en ökad trygghet. Den förbättrade ekonomin innebär att man kan unna sig mer och ha en högre livskvalitet, men även att kunna öka sitt sparande. De ser även fram emot att få betald semester och andra förmåner.

“Ha bättre ekonomi och kunna spara mer till resor, bostad, bil, framtid.”

“Tjäna mer pengar för sparande och högre levnadsstandard.”

“Stabil inkomst, slippa ångest över pengar.”

Att börja en ny fas i livet innebär att få en ny miljö och nya rutiner, mer struktur. För vissa innebär det att flytta till en ny stad, men även att få en tillsvidareanställning. Vissa ser fram emot att arbeta på arbetsplatsen istället för att vara hemma eller i skolan för att studera. Respondenterna ser även fram emot att få en tydligare gräns mellan arbetsliv och privatliv i och med att det finns vissa tidsramar för arbetet och att de får lediga helger.

“Jag ser fram emot att befinna mig i en ny miljö, få rutiner och känna att jag gör något viktigt.”

“Att få stabilitet, ha någonting som är tillsvidare och inte tillfälligt som studier, behovsanställningar etc.”

Resultat

“Att kunna vara ledig när man inte arbetar och inte ha en tenta, lektion eller seminarie att plugga till.”

3.6.2 Arbeta på riktigt, tillämpa kunskaper, känna sig behövd och göra skillnad

Respondenterna ser fram emot att få komma igång med sitt nya yrke och få användning för sina kunskaper i praktiken. De vill göra någonting på riktigt, leverera resultat och känna att det som de gör har ett värde på riktigt och att det skapar ett faktiskt värde för ett företag. Man ser fram emot att få ta ansvar och att känna sig behövd. Det känns även viktigt att få göra någonting meningsfullt och att hjälpa andra, kunna bidra och göra skillnad för andra eller för samhället och omvärlden i stort. Dessa uttalanden handlar även om att delta och bidra till samhällsutvecklingen.

“Att vara med och skapa något på riktigt som har värde för människor.”

“Ha faktisk påverkan på företag och leverera resultat.”

“Att få använda de färdigheter jag utvecklat under mina studier till intressanta och viktiga arbetsuppgifter.”

“Att få prova mina vingar. Göra nytta och känna mig behövd.”

“Bidra och göra skillnad för andra.”

“Kunna påverka min omvärld med ett meningsfullt jobb.”

3.6.3 Bli del av ett socialt sammanhang

Respondenterna ger uttryck för förväntningen att bli del av ett socialt sammanhang. Detta innefattar att få kollegor, att få träffa och lära känna nya människor, att bli del av ett sammanhang och att känna sig som del i ett team, att få arbeta tillsammans med andra och att känna gemenskap, samhörighet med andra och tillhörighet till en social grupp och ett nätverk.

“Att ingå i ett team av medarbetare där jag känner samhörighet och tillhörighet.”

“Att få ett nytt socialt sammanhang med kollegor i blandade åldrar och med olika erfarenheter.”

“Få nya sociala kontakter och ett utökat nätverk.”

3.6.4 Utvecklas och att lära sig mer

Att utvecklas, utmanas och att lära sig mer handlar om att utveckla sina kunskaper och sin kompetens och att bli kunnig inom sitt område. Det handlar även om att växa som person och att växa in i rollen på arbetsplatsen. Det rör även att lära sig mer om sig själv, att få utmanas och stimuleras med nya arbetsuppgifter.

”Jag ser mest fram emot att få utvecklas inom både det jag utbildat mig inom och nya saker, samt att få stimuleras av nya arbetsuppgifter. Jag ser också fram emot att befinna mig i en ny miljö, få rutiner och känna att jag gör något viktigt.”

“Att få lära mig så mycket om industrin som möjligt.”

“Att lära mig mer och utveckla min kompetens inom ett område jag brinner för.”

3.7 Farhågor med att börja arbeta

Av de 283 som svarat på enkäten har 257 genom fritextsvar beskrivit vad de inte ser fram emot med att börja arbeta, se Figur 15. De vanligaste farhågorna består av:

- Att vara ny, känna sig otillräcklig och osäker
- Social osäkerhet
- Att tappa kontakten med det gamla studielivet och dess frihet
- Oro kring arbetsvillkor
- Att känna sig låst och förlora sin autonomi



Figur 15. Respondenternas farhågor inför att börja arbeta.

3.7.1 Att vara ny, känna sig otillräcklig och osäker

Vad man inte ser fram emot med att vara ny på jobbet är att inte prestera enligt arbetsgivarens förväntningar, att känna sig otillräcklig, rädslan för att göra fel, att arbetet kommer att innebära höga krav, mer ansvar, stress och press.

”Stressen av att vara ny på arbetsplats och behöva prestera.”

“Känna att jag gör fel, inte är tillräcklig för företaget.”

“Att svika medarbetare/chefer om jag inte klarar uppgifterna jag får.”

3.7.2 Social osäkerhet

Det finns en rädsla att inte trivas med kollegorna eller komma in i gemenskapen. Det finns även en osäkerhet kring arbetskultur och kontorspolitik.

“Att inte känna nån och känna sig ensam, att mina nya kollegor ska vara tråkiga och att jag inte klickar med dom.”

“Pressen att försöka komma in i gemenskapen på en stor arbetsplats.”

3.7.3 Att tappa kontakten med det gamla

Med osäkerheten inför att vara ny i ett sammanhang finns även en rädsla att tappa kontakten med sitt tidigare sociala sammanhang, vänner och aktiviteter från studietiden. Det uttrycks som en rädsla att tappa det som tidigare varit förstärkande och återhämtande.

“Inte längre träffa de vänner jag har i studentlivet.”

“Att tappa mitt sociala sammanhang som var kopplat till mitt studentliv.”

“Att lämna studentlivet med alla aktiviteter och liknande.”

3.7.4 Oro kring arbetsvillkor

Det uttrycks en oro för att arbetets struktur ska påverka livet negativt när man börjar arbeta. Oron kretsar kring att arbeta fasta arbetstider med 40-timmarsveckor och åtta timmars arbetsdag. Det finns även en oro kring att behöva arbeta på distans. Vidare kretsar oron kring onödiga möten och mejl som man måste hantera, att arbeta med underbemanning, att behöva arbeta övertid och jour samt att det finns hierarkier på arbetsplatsen.

“Att börja med att vara på distans, hade gärna varit på kontoret och fått en bra gemenskap med kollegorna.”

“Strikta arbetstider samt att det är så många arbetstimmar på en vecka.”

“Onödiga möten och mail man kommer behöva hantera.”

Det finns även en oro över att få en dålig lön eller att en marknadsmässigt låg ingångslön följer med senare i karriären och att det är svårt att löneförhandla som ny. Vidare uttrycks en farhåga för att ha osäkra anställningar eller en provanställning och för att flytta till en ny ort för arbetet, att behöva pendla långt, att hitta nytt boende samt att hitta ett passande yrke.

”Att förhandla om avtal och löner är jobbigt och där känner jag att man som ny har svårt att sätta krav.”

“Flytta ensam till en annan stad där jag inte känner någon.”

“Behöva pendla långt till jobbet.”

3.7.5 Att känna sig låst och förlora sin autonomi

Det finns även en rädsla för att bli av med sin autonomi och att känna sig låst. Det rör att ha mindre fritid och flexibilitet, att inte kunna påverka, att behöva arbeta med ostimulerande arbetsuppgifter och att inte kunna bestämma över sin tillgänglighet.

“Att bli alltför inrutad i ett och samma mönster. Rädd för att känna mig instängd.”

“Rädd att börja med ett jobb som inte känns så meningsfullt och sen ’fastna’.”

“Ekorrhjulet, att inte vara fri och bestämma över min tid, att göra vad jag blir tillsagd.”

4 Diskussion

4.1 Respondenternas demografi, motiv, förväntningar och yrkesförberedelse

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. Syftet med denna rapport var att presentera resultat från de studenter som anmälde sig till en delstudie om nya professionellas erfarenheter och besvarade ett antal frågor rörande val av utbildning, motiv till yrkesval och förberedelser och förväntningar inför deras första jobb efter examen i samband med anmälan. 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).

Av de som har svarat på denna enkät är medelåldern 23 år (standardavvikelse 4 år, variationsvidd 18 till 47 år). Av respondenterna angav 47% att de var kvinnor, 42% att de var män och 1% att de hade en annan könstillhörighet. Tre fjärdedelar av gruppen läste till en masterexamen (74%). Fyra av fem (80 %) angav att de troligtvis skulle börja arbeta för en arbetsgivare inom näringslivet. De fyra vanligast förekommande branscherna att börja arbeta inom var industri/teknik (28%), IT/telekom (18%), konsult/finans (10%) och energi/miljö (9%). Knappt tre fjärdedelar av respondenterna är ingenjörer (71%) och denna yrkesgrupp var också den vanligast förekommande bland respondenterna. Att majoriteten av respondenterna är ingenjörer beror 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. Vid en särskild analys av svaren från undergruppen ingenjörer kan konstateras att gruppens resultat ligger mycket nära resultatet för hela gruppen (som presenteras ovan och diskuterats nedan). En särredovisning av ingenjörernas svar återfinns nedan i Tabell 9.

När nyanställda vid starten av sitt nya jobb inte har några tidigare erfarenheter från yrket blir introduktionen desto viktigare. Genom att kartlägga respondenternas förväntningar inför sitt första arbete, liksom deras motivation och upplevda yrkesförberedelse kan vi få en bild av vad de tar med sig för humankapital till sitt första jobb efter examen.

Resultaten visar att respondenterna har baserat sitt yrkesval på flera olika motiv. En stor del av dem (nästan åtta av tio) har baserat sitt yrkesval på ett inre motiv, vilket innebär att drivkraften för att arbeta kommer inifrån genom till exempel jobbaktiviteten i sig och genom en vilja att använda sig av sina kunskaper och den

Diskussion

kompetens man fått med sig från utbildningen (Jungert et al., 2014). Den inre motivationen till yrket speglas i många av respondenternas beskrivningar av sina förväntningar inför att börja arbeta. De längtar efter att få använda sina kunskaper i praktiken, att leverera resultat, ta ansvar och att få göra någonting på riktigt. Denna tillit till sin egen kompetens hos respondenterna brukar inom forskningen på området betraktas som en värdefull resurs för att på ett framgångsrikt sätt etablera sig på den nya arbetsplatsen (Bauer et al., 2007; Saks & Ashforth, 1997) och uppleva att arbetet är meningsfullt (Deci & Ryan, 2000). Hälften av gruppen har ett yttre motiv till sitt yrkesval, vilket innebär att motivationen kommer mer från särskilda aspekter av arbetet, såsom lön, struktur och ekonomisk trygghet, än själva arbetet i sig. Även detta avspeglas i respondenternas förväntningar, där många ser fram emot att få en inkomst och att kunna känna en större ekonomisk frihet och trygghet. Förväntningarna rör även att få nya rutiner och en ny struktur på sin vardag, genom att till exempel arbeta på en arbetsplats eller att arbetet innebär tydligare tidsramar och gränser mellan arbete och fritid. Ungefär två femtedelar av gruppen har altruistiska motiv till sitt yrkesval, vilket innebär att de ser sitt yrke som viktigt för att kunna göra skillnad och nytta för människor och för samhället. Detta kommer till uttryck i respondenternas förväntningar om att göra nytta i sitt kommande yrkesliv och att kunna göra skillnad för sin omvärld, liksom i önskan att arbetet ska kännas meningsfullt. Att ha en kombination av flera motivatorer för yrkesvalet kan vara positivt för att bibehålla motivationen inom yrket på sikt. Att enbart arbeta på basen av yttre motiv kan innebära att det personliga engagemanget som krävs för att långsiktigt orka fortsätta inom yrket saknas. På samma sätt kan dock enbart inre eller altruistiska motiv visa sig vara otillräckliga för att orka inom yrket på lång sikt vid till exempel för hög arbetsbelastning och brist på support under lång tid. Det bästa är om inre och altruistiska motiv är huvudsakliga motivatorer medan yttre motiv fungerar som en kompletterande motivation (Jungert et al., 2014). I denna grupp har en tredjedel inre motiv till sitt yrkesval som är större än deras yttre motiv.

Nästan hela gruppen är nöjd med sin utbildning – nio av tio skulle välja samma utbildning igen om de fick göra om sitt val. Tre fjärdedelar av gruppen skulle välja samma yrke. Tre av fyra känner sig också väl förberedda inför yrkeslivet och nästan hälften känner sig mycket väl förberedda att utöva sitt yrke vid tiden för examen. Åtta av tio tror att deras kommande yrke kommer att ge goda utvecklingsmöjligheter. Deltagarna ser fram emot att utveckla sina kunskaper, få en ökad självständighet och mer ansvar. Att en stor del av gruppen har positiva erfarenheter av sin utbildning är positivt ur ett introduktionsperspektiv och lärande har i litteraturen beskrivits som en viktig del vid anpassningen till ett nytt arbete (Wanberg, 2012). Detta kan vara en bidragande orsak till att gruppen upplever så stor tilltro till sin egen förmåga. En utbildningsmiljö som bidrar till att man får en känsla av att klara av utmanande uppgifter kan främja tilltro till sin egen förmåga i sin yrkesroll. Tilltro till sin förmåga är viktigt för motivation, prestation och psykologiskt välmående (Bandura, 1997; Bandura, 2006). Deltagarna ser även fram emot att få kollegor, att tillhöra en gemenskap och bli en del av ett team. Det finns stöd i tidigare forskning att sociala

Diskussion

relationer och socialt stöd är viktiga faktorer för att en nyanställd ska integreras till arbetsplatsen (Bauer et al., 2007; Wanberg, 2012). Deltagarnas förväntningar om att bli del av ett socialt sammanhang är en resurs vid deras anpassning till sin kommande arbetsplats.

Deltagarnas situation kan liknas vid att de har investerat tid och energi i sin utbildning och nu ser fram emot att få utdelning på sin investering genom att både stimuleras till utveckling och få göra nytta och bidra. En stor del av förväntningarna handlar om att få en ny autonomi genom att gå in i en ny fas i livet med ett nytt professionellt och socialt sammanhang. Vid sidan om den förväntan, vilja och det självförtroende som respondenterna upplever inför sin nya roll så finns även en rädsla att mista sin autonomi, att känna sig låst och att inte längre få tid för sådant som tidigare varit förstärkande. Rädslan består till exempel av att känna sig låst inom arbetets ramar och villkor och att inte kunna påverka sin tillvaro. Man är rädd för att sakna sitt tidigare oberoende och självbestämmande, såsom friheten i att studera och att strukturera upp sin tid själv samt tryggheten och gemenskapen med studiekompisar och aktiviteter inom studentlivet. Man är också rädd att tappa kontakten med sådant som tidigare gjort livet förstärkande. Samtidigt ser man fram emot den nya strukturen med den trygghet och utveckling som den kan ge. Det finns forskning som indikerar att upplevelsen av autonomi hos en person har ett positivt samband med personens tilltro till sin egen förmåga (Axtell & Parker, 2003; Humphrey, Nahrgang & Morgeson, 2007). När man upplever att man har autonomi så innebär det att man känner att man har kontroll över sin miljö, vilket ger goda förutsättningar för upplevelsen av tilltro till sin egen förmåga. Automin innebär en slags frihet som är del av ett självbestämmande (Deci & Ryan, 2000).

Det uttrycks en rädsla hos deltagarna för att vara ny, att arbetet ska innebära för höga krav och för mycket stress och att man inte ska motsvara arbetsgivarens förväntningar. Det finns även en oro för att man inte ska passa in i gruppen eller ha svårt att komma in i den sociala gemenskapen på arbetsplatsen. En annan oro som förekommer är att inte få arbeta på arbetsplatsen utan att börja sitt första jobb med att arbeta på distans. Arbetsrelaterad stress som en följd av höga krav, låg kontroll och svagt stöd, inflytande och kontroll i arbetet har samband med negativa hälsosymptom, sämre arbetsprestation och sömnsvärigheter (SBU, 2015; SBU, 2013). Att uppleva en viss stress över att vara ny kan bidra till att skapa motivation och rikta fokus mot uppgiften och lärandet (Saks & Ashforth, 1997). Det kan emellertid också försvåra processen att finna sig till rätta på arbetsplatsen om inte stressen avtar och den anspänning det innebär att vara ny inte sjunker i takt med att individen blir mer etablerad på arbetsplatsen. Tidigare studier har visat att det finns ett samband mellan hur väl man anpassar sig till sitt nya arbete och utvecklingen av stressrelaterad ohälsa (Frögéli et al., 2019a; Frögéli et al., 2019b). Introduktionsinsatser kan vara viktiga redskap för att bidra till att osäkerheten och upplevelsen av stress hos den nyanställda minskar (Ellis et al., 2015). I en av våra tidigare studier har en intervention för nyfärdiga sjuksköterskor som avsåg att

Diskussion

förebygga stressrelaterad hälsa under deras första år i yrket visat på positiva effekter (Frögéli et al., 2018; Frögéli, 2019c; Frögéli et al., 2020; Gustavsson et al., 2017). Att ta upp och informera om nyanställdas stress och hur stressen kan hanteras kan motivera nyanställda till en bättre återhämtning och mer proaktivitet på arbetsplatsen (Frögéli et al., 2020). Då återhämtning är en skyddsfaktor mot utveckling av stressrelaterad ohälsa är det positivt att respondenterna ofta ägnar sig åt återhämtande beteenden. Runt hälften av gruppen ägnar sig åt sina intressen, tränar eller gör aktiviteter i samhörighet med andra dagligen eller flera gånger per vecka. Nästan hela gruppen upplever också att de har en bra hälsa (nio av tio) och en god sömnkvalitet (åtta av tio), vilket också kan fungera som skyddsfaktorer för den eventuella stress som deras kommande arbete kan innebära.

Sammanfattningsvis speglar den data som presenteras i rapporten en välmående, förväntansfull och motiverad grupp som ser fram emot att gå in i rollen som ung professionell inom sitt yrke. De har tilltro till sig själva och sin kompetens och vill börja leverera resultat, men vill samtidigt utvecklas och lära sig mer och bli del av en arbetsgemenskap. Tidigare forskning stöder att motivationen och tilltron till sin förmåga samt förväntningar och farhågor inför det nya yrket utgör faktorer som tillsammans med arbetsgivarens introduktionsinsatser och individernas proaktiva beteenden kan bidra till en lyckad introduktion till arbetsplatsen och till arbetslivet. Litteraturen beskriver också kvaliteten på motivationen, tilliten till sin kompetens och de kunskaper respondenterna har tillskansat sig genom sin utbildning som bra resurser vid anpassningen till arbetslivet (Bauer et al., 2007; Saks & Ashforth, 1997). Interaktionen mellan respondenternas erfarenheter och förväntningar samt arbetsgivarens introduktionsinsatser och stöd kan bidra till att skapa långsiktig hållbarhet (Bauer & Erdogan, 2014; Ellis et al., 2015; Kammeyer-Mueller & Wanberg, 2003). Resultaten som redovisats i denna rapport pekar på att respondenterna har en bra bas i sitt humankapital som arbetsgivarna har att förvalta genom socialiseringen in på arbetsplatsen. Framtida rapporter i projektet kommer att behandla hur respondenterna upplever sina första tre månader i yrket.

4.2 Jämförelse med den tidigare studien *Nya professionella*

I ett tidigare forskningsprojekt, *Nya professionella*, där nyutexaminerade inom olika yrkesgrupper följdes under sin första tid på sitt första arbete efter examen (Gustavsson et al., 2020; Gustavsson et al., 2017), undersöktes respondenternas motiv till yrkesval, utvärdering av utbildning och förväntningar på första jobbet efter yrkesexamen (Gustavsson & Rudman, 2018). Studiedeltagarna i *Nya professionella* arbetade inom yrken där personal kan tänkas exponeras för höga emotionella krav. De yrkesgrupper som ingick i studien var jurister, läkare, lärare, officerare, poliser, sjuksköterskor och socionomer. Rekryteringen till den tidigare studien skedde genom lärosäten och studentföreningar vilket gjorde det möjligt att identifiera och analysera studiedeltagarna utifrån deras yrkesgrupper. I den aktuella enkäten har vi inte frågat om vilken yrkesgrupp respondenterna tillhör. Respondenterna har

Diskussion

huvudsakligen rekryterats genom fackförbunden Sveriges Ingenjörer och Unionen samt via studentföreningar. Genom att vi fått ett stort inflöde av anmälningar och enkätsvar vid rekryteringen från Sveriges Ingenjörer har vi emellertid kunnat uppskatta att gruppen som presenteras i den aktuella rapporten till knappt tre fjärdedelar består av ingenjörer (71%). Fyra av fem respondenter i denna rapport anger att de troligtvis kommer börja arbeta för en arbetsgivare inom näringslivet (9 av 10 i undergruppen av ingenjörer). Detta indikerar att respondenterna i denna rapport (härefter Onboarding 2.0-gruppen) skiljer sig från studiedeltagarna i Nya professionella (härefter Nya professionella-gruppen), vilket gör att det kan vara intressant att jämföra dessa grupper för att se om det finns någon skillnad i motiv till yrkesval, nöjdhet med utbildningen, upplevelse av yrkesförberedelse och hälsa mellan dessa två grupper. De jämförelser som görs i detta avsnitt ska dock tolkas med försiktighet.

I Tabell 9 nedan ser vi att sju av tio i Nya professionella-gruppen har angivit altruistiska motiv till sitt yrkesval, vilket utgör en nästan dubbelt så hög andel av respondenter jämfört med Onboarding 2.0-gruppen. I Nya professionella-gruppen har även en högre andel relativa autonoma motiv, det vill säga att deras inre motiv till sitt yrkesval är större än deras yttre motiv.

Tabell 9. Jämförelse mellan svaren från respondenterna till den tidigare studien Nya professionella och nuvarande rapport (uppdelat på hela materialet samt undergruppen ingenjörer) avseende motiv till yrkesval, nöjdhet med utbildning, yrkesförberedelse och hälsa.

Andel (%)	Nya professionella*	Onboarding 2.0**	Ingenjörer O2***
Motiv till yrkesval			
Altruistiska	70	37	37
Yttre	26	53	56
Inre	70	77	81
Relativ autonomi	50 (sjuksköterskor: 68)	33	33
Nöjdhet med utbildning			
Utbildning	59	86	88
Lärosäte	60	75	80
Yrkesval	79	67	67
Yrkesförberedelse			
Väl förberedd	64	75	75
Mycket väl förberedd	31	45	48
Hälsa			
Träning	26	48	50
Intressen	39	51	54

Notera: *Andelarna för deltagarna i den tidigare studien Nya professionella är hämtade från rapporten Gustavsson & Rudman (2018). **Andelar hämtade från nuvarande rapport. ***Resultat för undergruppen ingenjörer i föreliggande projekt.

Diskussion

I Onboarding 2.0-gruppen har en större andel angivit yttre motiv till sitt yrkesval än i Nya professionella-gruppen, vilket skulle kunna förklaras av att en övervägande majoritet av respondenterna i Onboarding 2.0-gruppen troligen arbetar inom näringslivet och att yrkesvalen därför har en större möjlighet att kunna påverkas av yttre belönande faktorer som lön, förmåner och yrkesstatus. I Onboarding 2.0-gruppen har även tre fjärdedelar angivit att de haft inre motiv till sitt yrkesval, vilket är en något större andel än de sju av tio som angivit detsamma i Nya professionella-gruppen. Att båda grupperna har en hög andel som angivit inre motiv för sitt yrkesval avspeglar sig i den längtan efter att få använda sig av sina kunskaper och sin kompetens som kommer till uttryck i respektive gruppers svar på vilka förväntningar de haft på att börja arbeta.

Av tabell 9 ovan framgår att Onboarding 2.0-gruppen är betydligt nöjdare med sin utbildning än Nya professionella-gruppen. Nästan nio av tio är nöjda med sin utbildning i gruppen jämfört med Nya professionella-gruppen där sex av tio var nöjda med sin utbildning. Onboarding 2.0-gruppen är även nöjdare med sitt val av lärosäte: tre fjärdedelar av gruppen är nöjda jämfört med två tredjedelar av Nya professionella-gruppen. Nya professionella-gruppen är dock nöjdare med sitt yrkesval, där åtta av tio angivit att de är nöjda jämfört med två tredjedelar av Onboarding 2.0-gruppen. En högre andel av Onboarding 2.0-gruppen, tre fjärdedelar av gruppen, upplever sig vara väl förberedda att utöva sitt yrke jämfört med Nya professionella-gruppen där endast nästan två tredjedelar av gruppen anser sig vara väl förberedd att utöva sitt yrke.

I Onboarding 2.0-gruppen ägnar sig ungefär hälften av gruppen åt träning och utövande av intressen på sin fritid dagligen eller flera gånger per vecka. Detta är betydligt fler än i Nya professionella-gruppen, där endast en fjärdedel ägnade sig åt träning och endast fyra av tio utövade sina intressen dagligen eller flera gånger per vecka. Möjligen kan faktorer som att fler respondenter i Onboarding 2.0-gruppen sannolikt har haft möjlighet till distansundervisning i och med coronapandemin påverkat gruppen genom att ge mer flexibilitet och möjligheter till att träna eller utöva sina intressen, men det har inte undersökts närmare om det förhåller sig så.

Gruppernas förväntningar och farhågor över att börja arbeta är mycket lika. Båda grupperna ser fram emot att få ha ett meningsfullt arbete som bidrar till samhället och att få bli del av ett team. I Nya professionella-gruppen ser man fram emot att träffa och hjälpa andra människor som klienter, patienter och elever i ett samhällsviktigt yrke. I Onboarding 2.0-gruppen finns också förväntningar att få delta i och bidra till samhällsutvecklingen. Båda grupperna oroar sig över sina arbetsvillkor och en hög arbetsbelastning, att känna sig otillräcklig och att inte få ihop livspusslet. De yrkesskillnader som finns mellan grupperna verkar inte spela så stor roll för vilka förväntningar och farhågor inför att börja arbeta som kommer till uttryck.

Diskussion

Sammanfattningsvis verkar respondenterna i Onboarding 2.0-gruppen som ingår i denna rapport uppfatta sig som mer yrkesförberedda och nöjda med sin utbildning och rapporterar ha en bättre hälsa än gruppen i den tidigare rapporten, Nya professionella-gruppen. Nya professionella-gruppen är dock nöjdare över sitt yrkesval, har fler altruistiska motiv till sitt yrkesval än den nuvarande Onboarding 2.0-gruppen som har fler yttre motiv till sitt yrkesval. Att gruppernas förväntningar och farhågor inför att börja arbeta är så lika indikerar att de funderingar man har som nyutexaminerad inför att börja arbeta inte nödvändigtvis behöver skilja sig så mycket åt beroende på vilken yrkesgrupp man tillhör.

4.3 Metodologiska begränsningar

Med denna rapport har vi velat beskriva hur respondenterna upplevt sin utbildning, hur förväntningar och farhågor ser ut vid tiden för examen och hur förberedda de känner sig på att ta sig an sitt kommande arbetsliv. Då vårt urval till studien varit litet eftersom relativt få anmält sig till studien så kan de resultat som presenteras i denna rapport inte generaliseras till en större population. Det betyder 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 av respondenter som deltog i studien. Detta beror på att det, på grund av att så få deltog i studien, blev 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 jämföra förväntningar och farhågor på branschnivå eller yrkesnivå och att undersöka dessa i relation till faktorer som visat sig vara viktiga för nya inom arbetslivet, såsom arbetsplatsens introduktionsinsatser och utfall som till exempel intention att lämna yrket eller utbrändhet.

5 Referenser

- Ashforth BE, Sluss DM, Harrison SH. 2007. Socialization in organizational contexts In *International Review of Industrial and Organizational Psychology*, ed. GP Hodgkinson, JK Ford, pp. 1-70. New York: John Wiley
- Axtell, and Parker, S. K. (2003). Promoting Role Breadth Self-Efficacy Through Involvement, Work Redesign and Training. *Human Relations* (New York), 56(1), 113–131. <https://doi.org/10.1177/0018726703056001452>
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York, NY: W. H. Freeman and Company.
- Bandura, A. (2006). Toward a psychology of human agency. *Perspectives on Psychological Science*, 1, 164-180.
- Bauer TN, Bodner T, Erdogan B, Truxillo DM, Tucker JS. 2007. Newcomer adjustment during organizational socialization: A meta-analytic review of antecedents, outcomes and methods. *Journal of Applied Psychology* 92: 707-21
- Bauer TN, Erdogan B. 2014. Delineating and Reviewing the Role of Newcomer Capital in Organizational Socialization. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior* 1: 439-57
- Braun V, Clarke V. 2006. Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology* 3: 77-101
- Cooper-Thomas HD, Burke SE. 2012. Newcomer practice behavior: Can there be too much of a good thing? In *The Oxford handbook of organizational socialization*, ed. C Wanberg, pp. 56-77. Oxford, NY: Oxford University Press, Inc.
- Deci EL, Ryan RM. 2000. The "what" and "why" of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry* 11: 227-68
- 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. 2017. *Interventionsmanual. Att främja proaktivitet och förebygga stressrelaterad ohälsa bland nya sjuksköterskor*. Rapport C2017:1. Karolinska Institutet, Stockholm: Institutionen för klinisk neurovetenskap, avdelningen för psykologi.
- Frögéli E, Högman N, Aurell J, Rudman A, Dahlgren A, Gustavsson P. 2017a. An intensive prospective study of newly registered nurses experiences of entering the profession during the spring of 2016. Report B 2017:4. Stockholm: Karolinska Institutet. Institutionen för Klinisk Neurovetenskap.
- Frögéli E, Högman N, Aurell J, Rudman A, Dahlgren A, Gustavsson P. 2017b. An intensive prospective study of newly registered nurses experiences of entering the profession during the summer of 2015. Report B 2017:3. Stockholm: Karolinska Institutet. Institutionen för Klinisk Neurovetenskap.
- Frögéli, E., Rudman, A., Ljótsson, B., & Gustavsson, P. (2018). Preventing stress-related ill health among newly registered nurses by supporting engagement in proactive behaviors: Development and feasibility testing of a behavior change intervention. *Pilot and Feasibility Studies*, 4, 28.
- Frögéli, Rudman, A., and 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.

Referenser

- Frögéli E, Rudman A, Lövgren M, Gustavsson P. 2019b. Problems with task mastery, social acceptance and role clarity explain nurses' burnout during the first professional years. *Work* 62:573-84.
- Frögéli, Elin. 2019c. Testing principles from cognitive behavior therapy for preventing stress-related ill health among newly registered nurses. PhD Thesis. Stockholm: Karolinska Institutet, Inst för klinisk neurovetenskap /Dept of clinical neuroscience.
- Frögéli, Rudman, A., Ljótsson, B., and Gustavsson, P. (2020). 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.
- Gustavsson JP, Hultell D, Rudman A. 2013. Lärares och sjuksköterskors hälsoutveckling och karriärvägar de första åren efter utbildning. Rapport till AFA försäkring. Rapport B2013:5. Stockholm: Sektionen för psykologi, Institutionen för klinisk neurovetenskap, Karolinska Institutet.
- Gustavsson JP, Frögéli E, Rudman A. 2017. Säker, motiverad och skicklig. Forskningsbaserad intervention för att stimulera hälsa, arbetsengagemang och kompetens hos nya sjuksköterskor. Vetenskaplig slutrapport till AFA försäkring (dnr 14007). Rapport B2017:6. Stockholm: Sektionen för psykologi, Institutionen för klinisk neurovetenskap, Karolinska Institutet.
- Gustavsson P, & Rudman A. Motiv till yrkesval, utvärdering av utbildning och förväntningar på första jobbet efter yrkesexamen: En jämförelse mellan jurist-, läkar-, lärar-, sjuksköterske- och socionomstudenter. Rapport 2018:4. Karolinska Institutet, Stockholm.
- 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.
- 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., Frögéli, E., & Rudman, A. (2020). 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. Rapport 2020:11.
- Humphrey, Nahrgang, J. D., and Morgeson, F. P. (2007). Integrating Motivational, Social, and Contextual Work Design Features: A Meta-Analytic Summary and Theoretical Extension of the Work Design Literature. *Journal of Applied Psychology*, 92(5), 1332–1356. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.92.5.1332>
- Högman N, Gustavsson P, Frögéli E, Rudman A. 2017. Förhoppningar och farhågor: Sjuksköterskestudenters förväntningar inför att börja arbeta och deras erfarenheter som sjuksköterskor efter tre månader i arbetslivet. Rapport nr B 2017:5. . Stockholm: Karolinska Institutet. Institutionen för Klinisk Neurovetenskap, avdelningen för psykologi.
- Högskoleverket. 2002. Studentspegeln. Stockholm: Högskoleverkets rapportserie: 2002:21 R.

Referenser

- Högskoleverket. 2007. Studentspegl. Stockholm: Högskoleverkets rapportserie: 2007:20 R.
- Jungert T, Alm F, Thornberg R. 2014. Motives for becoming a teacher and their relations to academic engagement and dropout among student teachers. *Journal of Education for Teaching* 40: 173-85
- Kammeyer-Mueller JD, Wanberg CR. 2003. Unwrapping the organizational entry process: disentangling multiple antecedents and their pathways to adjustment. *Journal of Applied Psychology* 88: 779-94
- Ryan, R. M. and E. L. Deci (2000). Self-Determination Theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development and well-being. *American Psychologist* 55(1): 68-78.
- Saks AM, Ashforth BE. 1997. Organizational socialization: Making sense of the future past and present as a prologue for the future. *Journal of Vocational Behaviour* 51: 234-79
- Saks AM, Uggerslev KL, Fassina NE. 2007. Socialization tactics and newcomer adjustment: A meta-analytic review and test of a model. *Journal of Vocational Behavior* 70:413-46.
- Statens beredning för medicinsk utvärdering (SBU). (2013). Arbetsmiljöns betydelse för sömnstörningar: En systematisk litteraturöversikt. Stockholm: Statens beredning för medicinsk utvärdering (SBU).
- Statens beredning för medicinsk utvärdering (SBU). (2015). Arbetsmiljöns betydelse för hjärt-kärlsjukdom. En systematisk litteraturöversikt. Stockholm: Statens beredning för medicinsk utvärdering (SBU).
- Wanberg CR, ed. 2012. *The Oxford Handbook of Organizational Socialization*. New York: Oxford University Press. 360 pp.
- Åkerstedt, T., et al. (1994) The Meaning of Good Sleep: A Longitudinal Study of Polysomnography and Subjective Sleep Quality. *Journal of Sleep Research*, 3, 152-158.

6 Bilagor

6.1 Bilaga 1 - Enkäten till respondenterna

Onboarding 2.0

Hej! Den här studien syftar till att utveckla kunskapen om den bästa introduktionen till arbetslivet för nya professionella. Vi skulle vilja få följa dig som ska börja en ny anställning för att ta del av dina erfarenheter.

Hur går det till?

Under de tre första månaderna på jobbet får du en kort enkät via e-post en gång i veckan

Enkäterna tar ca 2–5 minuter att besvara via mobil, läsplatta eller dator

Efter fyra, åtta och tolv månader i yrket kommer korta uppföljningsenkäter

Tidigare deltagare har uttryckt att enkäterna har fungerat som ett tillfälle för reflektion som varit värdefullt och givande under den första tiden i arbetet.

Studien riktar sig till dig som just avslutat eller snart avslutar dina studier och planerar att börja jobba under någon av följande perioder:

31 maj till 5 juli 2021

2 augusti till 6 september 2021

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



Jag planerar att börja arbeta inom någon av perioderna ovan

Jag vill se information om hantering av dina personuppgifter och kontaktuppgifter till studiens ansvariga

Det är viktigt för oss att du känner dig trygg med att delta i studien. Inga andra uppgifter om dig än de som du själv rapporterar kommer att inkluderas. Dina personuppgifter och övriga uppgifter om dig som samlas in skyddas av bestämmelser om sekretess enligt offentlighets- och sekretesslagen, vilket innebär att ingen obehörig får ta del av uppgifterna. Enkäterna förses med kodnummer och svaren avidentifieras för att säkra anonymitet. Resultaten kommer endast att analyseras på gruppnivå och redovisas i vetenskapliga rapporter och artiklar. Den rättsliga grunden för behandling av personuppgifter är att forskning enligt lag anses vara av allmänt intresse. Därför anses personuppgiftsbehandling för forskningsändamål vara berättigad. Projektet är godkänt av etikprövningsmyndigheten och pågår till 2023-02-01. Dina personuppgifter kommer att hanteras enligt lagstiftningen om allmänna handlingar och myndigheters arkiv. Det är alltid frivilligt att delta i forskning. Även om du sagt att du kan delta eller redan hunnit ge ditt samtycke och besvarat enkäter har du rätt att avstå från ytterligare medverkan utan att förklara varför. Det enda du behöver göra är att meddela ditt beslut till studiens kontaktperson (se nedan). Du har också rätten att begära tillgång till och, när så är möjligt, få rättelse eller radering av personuppgifter eller begränsning av den behandling som rör den registrerade eller att invända mot behandlingen. KI är personuppgiftsansvarig för behandlingen av dina personuppgifter. KI är en statlig myndighet och har en skyldighet att bl.a. följa reglerna för allmänna handlingar, myndigheters arkiv och offentlig statistik. KI kommer därför även att behandla personuppgifterna på de sätt som krävs för att kunna följa gällande lagstiftning. Ansvarig för studien och kontaktperson för behandling av personuppgifter är: Petter Gustavsson, professor, Telefon: 08-524 836 59, e-post: petter.gustavsson@ki.se, Avdelningen för psykologi, Institutionen för klinisk neurovetenskap, Karolinska Institutet. Kontaktpersoner för frågor om studien är: Elin Frögéli, leg. psykolog, PhD, e-post: elin.frogeli@ki.se samt Bo Jenner, leg. psykolog, forskningsassistent, e-post: bo.jenner@ki.se, Avdelningen för psykologi, Institutionen för klinisk neurovetenskap, Karolinska Institutet. Om du har synpunkter på KI:s behandling av dina personuppgifter kan du även vända dig till KI:s dataskyddsombud Mats Gustavsson, dataskyddsombud@ki.se eller 08-524 864 73. Om du inte är nöjd med KI:s svar, kan du vända dig till Datainspektionen med klagomål på KI:s behandling av dina personuppgifter, datainspektionen@datainspektionen.se eller 08-657 61 00.

Jag har tagit del av informationen och vill delta i studien. Jag har förstått att mitt deltagande är fullt frivilligt och att jag när som helst och utan särskild förklaring kan avbryta medverkan.

Gå vidare för att anmäla dig till studien och besvara våra första frågor.

Förnamn



Efternamn

E-postadress – tänk på att ange en adress du använder regelbundet då det är hit enkäterna kommer att skickas

På följande sidor ställer vi lite bakgrundsfrågor om din utbildning, ditt kommande jobb, hur du mår och hur dina levnadsförhållanden ser ut.

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

- Ja
 Nej

När kommer du att börja jobba? Om du inte har ett bestämt datum, när är det troligast att du börjar?

- 31 maj – 9 juni
 10 juni – 23 juni
 24 juni – 5 juli
 2 aug – 11 aug
 12 aug – 25 aug
 26 aug – 6 sep
 Vet inte (exklusionskriterium)

Vilken typ av examen ger din utbildning?

- Ingen examen
 Högskoleexamen
 Kandidatexamen
 Magisterexamen
 Masterexamen
 Annan

Planerar du att ta ut din examen?

- Ja
 Jag har redan tagit ut min examen
 Nej
 Vet ej



Vilket område kommer din arbetsgivare mest sannolikt att tillhöra?

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

Vilket alternativ beskriver bäst den bransch du räknar med att jobba i?

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

När du lämnar dina studier och börjar arbeta, hur stor del av din utbildning kommer du då att ha avklarat?

- 100%
- Ca 90%
- Ca 80%
- Ca 70%
- Ca 60%
- Ca 50%
- Mindre än 50%

Vilket sammanfattande betyg skulle du ge din utbildning?

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



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

- Ja
- Nej
- Vet ej

Om du skulle göra ditt utbildningsval idag, skulle du då valt att utbilda dig inom samma område?

- Ja
- Nej
- Vet ej

Om du tänker på ditt kommande yrke, i vilken utsträckning stämmer följande påstående: Jag är genom min utbildning väl förberedd för att utöva mitt yrke.

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





Om du tänker på ditt kommande yrke, i vilken utsträckning stämmer följande påståenden: Jag har valt att studera till detta yrke därför att...

	1 (Stämmer inte alls)	2	3	4 (Stämmer delvis)	5	6	7 (Stämmer helt)
Yrket kommer att ge en trygg anställning	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Genom mitt yrke kan jag göra något värdefullt för samhället	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Yrket kommer att ge mig en trygg inkomst	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Yrket verkar stimulerande och roligt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Genom mitt arbete kunna hjälpa andra människor	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Yrket ger mig en bra lön eller förmåner	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jag tror jag skulle trivas med de arbetsuppgifter som ingår i yrket	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Yrket ger mig god social status	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Yrket kommer att ge goda utvecklingsmöjligheter	<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



Hur bedömer du på det hela taget din sömnkvalitet?

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

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"/>





Vilket år är du född?

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





Vilken könstillhörighet har du?

- Kvinna
 Man
 Annan könstillhörighet

Vilket civilstånd har du?

- Ensamstående
 Sambo/partnerskap/gift

Har du hemmavarande barn?

- Nej
 Ja

Är någon av dina föräldrar född utanför Sverige?

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

Vad ser du fram emot med att börja arbeta?

Vad ser du inte fram emot med att börja arbeta?

Glöm inte att klicka på "Skicka nu" för att dina svar ska registreras. Tack för ditt deltagande! Den första veckoenkäten kommer i samband med att du börjat jobba. Om du har några frågor eller funderingar om studien är du varmt välkommen att höra av dig till bo.jenner@ki.se.

7 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 har rapporter som publicerats fram till och med 2019 sammanställts i tre olika skriftserier. Skriftserierna har benämnts:

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

Rapporter som publicerats efter 2019 har inte delats in i dessa kategorier. Följande rapporter har tidigare utgivits:

- No. B 2007:1. Longitudinell Undersökning av Sjuksköterskors Tillvaro (LUST-studien): En landsomfattande longitudinell enkätstudie av sjuksköterskestudenters hälsoutveckling och karriärval under utbildningsåren och i mötet med arbetslivet: Urvalsram, kohorter och genomförande 2002-2006. Gustavsson, P., Svärdson, Å., Lagerström, M., Bruce, M., Christensson, A., Schüldt-Håard, U., & Omne-Pontén, M.
- No. B 2007:2. Lärares Tillvaro i Utbildning och Arbete: LÄST-studien. Urvalsram, kohort och genomförande 2005-2006. Gustavsson, P., Kronberg, K., Hultell, D., & Berg, L-E.
- No. B 2007:3. Exit 2006: En landsomfattande populationsbaserad studentspeglning av sjuksköterskeutbildningen. Hasson, D., Omne-Pontén, M., & Gustavsson, P.
- No. B 2007:4. Lärarutbildningen anno 2006. En nationell studentutvärdering baserad på avgångsstudenterna hösten 2006. Hultell, D., Kronberg, K., & Gustavsson, P.
- No. B 2008:1. (2:a upplagan). Den nyfärdiga sjuksköterskans arbetsvillkor. En beskrivning av anställning, verksamhet och arbetsförhållanden 1 år efter utbildningen. Rudman, A., Schüldt-Håard, 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.

Rapporter

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

Rapporter

- No. B 2014:1. Orsaker till ökande problem med stress under sjuksköterskeutbildningen – En longitudinell analys. Gustavsson P, Jirwe M, Frögéli E, & Rudman A.
- No. B 2015:1. Nya sjuksköterskors exponering för höga arbetskrav, låg kontroll och lågt stöd under sina första tre år i yrkeslivet. Gustavsson P, Frögéli E, Dahlgren A, Lövgren M, & Rudman A.
- No. A 2015:1. The effects of early career burnout on long-term sickness absenteeism. Hultell D, & Gustavsson P.
- No. A 2015:2. Sickness absence in sequential cohorts of new graduate nurses in Sweden between 2001 and 2006. Lövgren M, Gustavsson P, & Rudman A.
- No. A 2015:3. A longitudinal study into the effect of induction on the development of burnout in beginning teachers. Hultell D, & Gustavsson P.
- No. A 2015:4. Yes we can! Measuring newly graduated teachers' professional self-efficacy. Frögéli E, Hultell D, & Gustavsson P.
- No. B 2016:1. Mindset interventions in academic settings. A review. Miller E, Rudman A, Högman N, & Gustavsson P.
- No. B 2016:2. Mäta mindset: Utprovning av den svenska versionen av Theory of Intelligence measure. Högman N, Gustavsson, P & Rudman A.
- No. B 2016:3. Autonomy-supportive interventions in schools. A review. Gustavsson P, Jirwe M, Aurell J, Miller E, & Rudman A.
- No. B 2016:4. Social-belonging interventions in academic settings: A review. Högman N, Gustavsson, P & Rudman A.
- No. C 2016:1. En intervention i självmedkänsla för studenter. Manual och kurshandbok. Stake J, & Hay H.
- No. B 2017:1. Första året som sjuksköterska. Kartläggning av utveckling av socialiseringsvariabler för nya sjuksköterskor som deltagit i introduktionsåret KUÅ på Akademiska sjukhuset i Uppsala med start hösten 2015. Frögéli E, Rudman A, Kaarnavuo J, & Gustavsson P.
- No. B 2017:2. Första året som sjuksköterska. Kartläggning av utveckling av socialiseringsvariabler för nya sjuksköterskor som deltagit i Introduktionsåret i Region Skåne med start hösten 2015. Frögéli E, Rudman A, Looft A, & Gustavsson P.
- No. B 2017:3 An intensive prospective study of newly registered nurses experiences of entering the profession during the summer of 2015. Frögéli, E., Högman, N., Aurell, J., Rudman, A., Dahlgren, A., & Gustavsson, P.

Rapporter

- No. B 2017:4 An intensive prospective study of newly registered nurses experiences of entering the profession during the spring of 2016. Frögéli, E., Högman, N., Aurell, J., Rudman, A., Dahlgren, A., & Gustavsson, P.
- No. B 2017:5 Förhoppningar och farhågor: Sjuksköterskestudenters förväntningar inför att börja arbeta och deras erfarenheter som sjuksköterskor efter tre månader i arbetslivet. Högman, N. Gustavsson, P., Frögéli, E., & Rudman, A.
- No. A 2017:1 Will an early episode of career burnout have long term consequences on cognitive functions, emotions and depressive symptoms? A longitudinal study among newly graduated nurses. Arborelius L, Rudman A, & Gustavsson P.
- No. C 2017:1 Att främja proaktivitet och förebygga stressrelaterad ohälsa bland nya sjuksköterskor. Interventionsmanual. Frögéli E, Rudman A, Ljotsson B, & Gustavsson P.
- No. B 2017: 6 Säker, motiverad och skicklig. Forskningsbaserad intervention för att stimulera hälsa, arbetsengagemang och kompetens hos nya sjuksköterskor. Vetenskaplig slutrapport till AFA Försäkring (dnr 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, Dahlgren A, Söderström M, & Rudman A.
- No. C 2018: 2 Nya professionella: Bakgrund, design, förankring och rekrytering. Gustavsson P, Agrenius B, Hedberg, J, Jenner B, von Rüdiger N, Annas P, & Rudman A.
- No. B 2018:3 Organisatoriska insatser för att introducera och stödja nya medarbetare: Förekomst och effekter på nyanställdas osäkerhet och stress. Hedberg J, von Rüdiger N, Agrenius B, Rudman A, & Gustavsson P.
- No. 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.

Rapporter

- No. B 2018:4 Motiv till yrkesval, utvärdering av utbildning och förväntningar på första jobbet efter yrkesexamen: En jämförelse mellan jurist-, läkar-, lärar-, sjuksköterske- och socionomstudenter. Gustavsson P, & Rudman A.
- No. B 2019:1 Sjuksköterskor 10 år efter examen. Karriär och hälsa. En uppföljning av LUST-undersökningen. Rudman A, Dahlgren A, Frögéli E, Reinius M, Skyvell Nilsson M, Sjöström-Bujacz A, & Gustavsson P.
- No. B 2019:2 Jämförelser mellan läkar-, officer-, polis- och sjuksköterstudenternas motiv till yrkesval och utvärdering av sina utbildningar. Annell S, Inzunza M, Rudman A, Frögéli E, & Gustavsson P.
- No. B 2019:3 Efter fyra månader i yrket: Nya professionellas arbetstillfredsställelse, kompetens och hälsa. Teknisk rapport av bortfall och enkätsvar. Gustavsson P, Frögéli E, Agrenius B, & Rudman A.
- No. B 2019:4 Efter åtta månader i yrket: Nya professionellas arbetstillfredsställelse, kompetens och hälsa. Teknisk rapport av bortfall och enkätsvar. Gustavsson P, Agrenius B, Frögéli E, & Rudman A.
- No. B 2019:5 Efter fyra månader i yrket: Nya läkare, officerare, polis och sjuksköterskors arbetstillfredsställelse, kompetens och hälsa. Teknisk rapport av bortfall och enkätsvar. Annell S, Inzunza M, Agrenius B, Frögéli E, Rudman A, Gustavsson P.
- No. 2020:1 Förekomst, utveckling och konsekvenser av emotionella krav för nya professionella inom kontaktyrken. En longitudinell studie av relationen mellan emotionella krav och upplevelser av stress. Juréhn I, Lindström E, Annell S, Inzunza M, Rudman A, Dahlgren A, Agrenius B, Gustavsson P, & Frögéli E.
- No. 2020:2 Arbetstider, återhämtning, hälsa och säkerhet bland nyutexaminerade sjuksköterskor Beskrivning av rekrytering och enkätresultat från baslinjemätningen i projektet Bädda för Kvalitet. Dahlgren A, Reinius M, Epstein M, Rudman A, Gustavsson P, & Söderström M.
- No. 2020:3 Återhämtningsprogrammet Bädda för Kvalitet. Proaktiva strategier för återhämtning i främjandet av hälsa och arbetsprestation. Dahlgren A, Epstein M, Rudman A, Söderström M.
- No. 2020:4 Återhämtningsprogrammet Bädda för Kvalitet Innehåll, Upplägg och Utvärdering. Söderström M, Epstein M, Dahlgren A.
- No. 2020:5 Efter åtta månader i yrket: Nya läkare, officerare, polis och sjuksköterskors arbetstillfredsställelse, kompetens och hälsa. Teknisk rapport av bortfall och enkätsvar. Annell S, Inzunza M, Gustavsson P, Agrenius B, Frögéli E, & Rudman A.

Rapporter

- 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. Gustavsson P, Birovecz A, Pelevina D, Agrenius B, Rudman A, Annell S, Inzunza M, & Frögéli E.
- No. 2020:8 Introduktionsinsatser för nya medarbetare inom offentlig sektor: Effekter efter fyra, åtta och tolv månader. Agrenius B, Serenhov L, Castro I, Frögéli E, Annell S, Inzunza M, Rudman A, & Gustavsson P.
- No. 2020:9 De mest effektiva, uppskattade och saknade organisatoriska introduktionsinsatserna för att stötta etablering och hälsa bland nya professionella i arbetslivet. Frögéli E, Agrenius B, & Gustavsson P.
- No 2020:10 Utmaningar under den första tiden i yrket och råd om hur dessa kan hanteras. En kvalitativ analys av nya professionellas erfarenheter Gustavsson P, Agrenius B, Frögéli E, & Rudman A.
- No. 2020:11 Nya professionella: Organisatoriska strategier för att stödja vitalitet och lärande under den första anställningstiden i yrken med höga emotionella krav. Sammanfattning av utgångspunkter och resultat 2017-2020. Gustavsson P, Agrenius B, Frögéli E, & Rudman A.
- No. 2021:1 Hälsa, säkerhet och återhämtning vid korta vilotider. Beskrivning av rekrytering och enkätresultat från baslinjen i en interventionsstudie inom forskningsprojektet *Korta vilotider* (<1h mellan arbetspassen). Öster K, Westerlund S, Dahlgren A, Söderström M.
- No. 2021:2 Förutsättningar för en lyckad onboarding av nya medarbetare – en kvalitativ analys av handledares erfarenheter. Betnér C, Jenner B, Gustavsson P, Frögéli E.
- No. 2022:1 Onboarding 2.0 – Motiv till yrkesval, utvärdering av utbildning och förväntningar på första jobbet efter examen. Agrenius B, Jenner B, Gustavsson P, Blomqvist H & Frögéli E.

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



**Karolinska
Institutet**