

Efter åtta månader i yrket: Nya läkare, lärare, sjuksköterskor, socionomer och juristers arbetstillfredsställelse, kompetens och hälsa

Teknisk rapport av bortfall och enkätsvar

Petter Gustavsson
Beatrice Agrenius
Elin Frögéli
Ann Rudman



**Karolinska
Institutet**

Innehållsförteckning

1	Sammanfattning	2
2	Bakgrund	6
2.1	Forskningsprojektet Nya professionella	8
3	Metod	11
3.1	Studiedeltagare	11
3.2	Instrument	12
3.2.1	Arbetsstillfredsställelse	13
3.2.2	Positiva utmaningar	13
3.2.3	Tilltro till yrkesfärdigheter (occupational self-efficacy scale)	13
3.2.4	Intentioner att lämna arbete eller yrke	14
3.2.5	Stress och nedstämdhet	14
3.2.6	Utmattnings	15
3.2.7	Hälsa, sömn och återhämtning	15
3.2.8	Övriga frågor i enkäten	16
3.3	Analys av data	16
4	Resultat	17
4.1	Bortfallsanalys	17
4.2	Arbetstider	18
4.3	Arbetsstillfredsställelse	19
4.4	Positiva utmaningar	21
4.5	Tilltro till yrkesfärdigheter	23
4.6	Intentionen att lämna anställning eller yrke	27
4.6.1	Intention att byta arbetsplats	27
4.6.2	Intention att lämna yrket	29
4.6.3	Framtid i yrket	31
4.7	Stress och nedstämdhet	32
4.7.1	Stress	32
4.7.2	Nedstämdhet	34
4.8	Utmattnings	36
4.9	Hälsa och sömnkvalitet	43
4.9.1	Generell hälsa (SRH)	43
4.9.2	Sömnkvalitet	44
4.10	Återhämtning	46
4.10.1	Svårt att på fritiden släppa tankarna på jobbet	46
4.10.2	Återhämtning	47
4.10.3	Träning och fritid	49
5	Diskussion	52
6	Referenser	58
7	Rapporter	63
8	Bilaga 1	67

1 Sammanfattning

Data som presenteras i denna rapport kommer från projektet *Nya professionella* där de organisatoriska, sociala och individuella faktorer studeras som antas vara mest betydelsefulla vid övergången mellan utbildning och yrkesliv för studenter som efter examen från någon högskola eller något universitet börjar arbeta inom olika yrken inom den offentliga sektorn (Gustavsson et al., 2018a). Föreliggande rapport har som syfte att presentera data som beskriver hur nya läkare, lärare, sjuksköterskor, socionomer och jurister uppfattar sin situation på arbetet cirka åtta månader efter examen från sin utbildning.¹ Kohorten om 210 personer har följts från sista tiden på respektive utbildning och tog examen mellan senhösten 2017 och januari 2018. Av de 210 kom 166 personer att besvara den enkät som skickades ut åtta månader efter examen. Detta motsvarar en svarsfrekvens på 79%. Utifrån genomförda bortfallsanalyser konstateras att den grupp som deltar vid uppföljningen åtta månader efter examen inte avviker från studiegruppen som helhet i för undersökningen centrala variabler. Enkäten utgjorde den andra av tre uppföljningsenkäter som genomförts efter en mer intensiv fas av studien där enkäter skickats ut varje vecka under de tre första månaderna efter examen. Frågorna i denna uppföljande enkät avspeglar de nyanställdas attityder till arbetet (arbetstillfredsställelse och positiva utmaningar), egen kompetens (tilltro till färdigheter), intentioner att lämna yrket samt hälsa (stress, nedstämdhet, återhämtning och utmattning).

Majoriteten av studiedeltagarna (58%) rapporterade att de, åtta månader in i sitt nya yrke, hade sin arbetstid huvudsakligen förlagd till kontorstid. Nästan varannan person (48%) uppfattade att de kunde påverka sina arbetstider. I jämförelse med uppföljningen som gjordes fyra månader efter examen är andelen som har arbetat övertid högre åtta månader efter examen än vad den var vid fyra månader (54% efter åtta månader jämfört med 40% efter fyra månader). Den största procentuella ökningen av övertidsarbete finns i läkargruppen (från 49 till 68%) och sjuksköterskegruppen (från 26 till 48%).

Närmare 80% av studiens deltagare rapporterade att de ofta trivs och är nöjda med arbetet. Drygt åtta av tio höll med om att arbetet ofta kändes meningsfullt (85%), medan knappt tre fjärdedelar ansåg att arbetet ofta innebar positiva utmaningar. De flesta (84%) uppfattade att deras kunskaper och färdigheter ofta var till nytta i arbetet. Andelen som kände en stark tilltro till yrkesrelaterade färdigheter varierade mellan omkring 50% till 70% beroende på vilka färdigheter det gällde. Högst andel höll med om påståendet att man brukar klara av de mål man sätter upp för sig själv i

¹ Ytterligare rekrytering till studien gjordes under maj/juni 2018 i en andra omgång av studien. Detta för att även inkludera poliser och officerare. Rekryteringen var då även öppen för läkare, sjuksköterskor och socionomer. Data från denna andra rekryteringsomgång kommer att presenteras i en separat rapport.

Sammanfattning

arbetet. Generellt hade tilltron till egna färdigheter ökat mellan undersökningarna vid fyra och åtta månader efter examen. Nivån av arbetstillfredsställelse och positiva utmaningar var dock ungefärligen samma.

Tankar om att byta arbetsplats var vanligt inom gruppen. Drygt hälften rapporterade att de ofta tänkte att de ska lämna sin nuvarande arbetsplats (52%) och lite över en tredjedel uppgav att de kommer att lämna sin arbetsplats så fort det blir möjligt (33%). Var fjärde person sökte aktivt efter arbete utanför sin nuvarande arbetsplats (26%). Var fjärde person tänkte även ofta på att byta yrke (24%) och drygt var tolfte person (8%) avsåg så fort som möjligt lämna sitt yrke. Drygt var tjugonde person (6%) rapporterade att de aktivt söker efter arbete utanför sitt yrke. Över tre fjärdedelar av de svarande (76%) såg sig vara kvar inom yrket om fem år. Vid jämförelse med mätningarna vid fyra månader kunde högre nivåer av intentionen att lämna yrket beläggas. Den största förändringen kunde ses inom lärargruppen.

En betydande andel av deltagarna rapporterade upplevelser av stress. Vanligast var att man dagligen eller flera gånger per dag upplevt sig stressad (40%). Drygt var fjärde person (26%) rapporterade att de känt sig spända och nästan var femte person (19%) rapporterade att de känt sig pressade dagligen eller flera gånger per dag. Upplevelser av nedstämdhet var inte ovanligt förekommande bland deltagarna. Ungefär var tredje person hade under den senaste veckan upplevt sig nedstämda (36%) vid några tillfällen, dagligen eller flera gånger per dag. Något mer än var fjärde person rapporterade att de vid några tillfällen, dagligen eller flera gånger per dag känt sig uppgivna (28%) eller ledsna (26%). Generellt var nivåerna för stress och nedstämdhet samma vid denna uppföljning som vid uppföljningen fyra månader efter examen.

Starkt kopplade till stress och nedstämdhet är de olika symtom på utbrändhet som uppmätts (fysisk, kognitiv och emotionell trötthet). Det framgick att ungefär var femte person upplevde symtom på utmattning. Exempelvis rapporterade var femte person att det ofta känns som att de inte orkar gå till jobbet (19%), att de har fått nog (17%) och att deras batterier är uttömda (23%). Varannan person kände sig ofta trött (53%) och var fjärde person kände sig ofta fysiskt utmattad (26%). Omkring var sjunde person upplevde att de ofta hade svårt att koncentrera sig (16%), tänka klart (14%) eller fokusera tankarna (16%). Nästan var fjärde studiedeltagare (24%) uppgav att de ofta hade svårt att uppmärksamma familj och vänner eller att de ofta hade svårt att engagera sig känslomässigt i familj och vänner (23%). Generellt var nivåerna de samma som vid den tidigare uppföljningen fyra månader efter examen.

En majoritet av studiedeltagarna upplevde att deras hälsa var god (72%) och att de hade en god sömnkvalitet (67%). Drygt två av fem studiedeltagare upplevde att de fick en god återhämtning (42%), men ungefär lika många deltagare (38%) upplevde att de hade svårt att släppa tankarna på jobbet på fritiden. Omkring en fjärdedel av studiedeltagarna rapporterade att de tränade eller utövade någon sport (26%) och

Sammanfattning

ägnade sig åt egna intressen (27%) dagligen eller flera gånger i veckan. Generellt kunde inga förändringar ses i dessa variabler mellan mätningarna vid fyra och åtta månader.

För varje analyserad variabel har också en statistisk prövning gjorts av skillnader mellan de olika yrkesgrupperna. Av cirka 50 genomförda mellangrupsanalyser visade cirka hälften på en statistisk signifikant skillnad mellan yrkesgrupperna. Det fanns inga signifikanta andelsskillnader mellan yrkena vad gäller återhämtning eller svårighet att släppa tankarna på jobbet under fritiden. Det fanns inte heller några skillnader vad gäller generell hälsa och sömnkvalitet. Det fanns däremot signifikanta andelsskillnader mellan grupperna i huruvida man trivdes, var nöjd eller tillfredsställd med arbetet. Det fanns även skillnader i om man ofta tänkt på att lämna yrket eller om man känt sig stressad eller pressad.

Lärargruppen är den yrkesgrupp som genomgående avviker från de andra yrkesgrupperna i ett flertal av undersökningsvariablerna. I denna studie består lärargruppen huvudsakligen av förskolelärare. Lärargruppen rapporterade i högre grad symtom på utmattning och stress och nedstämdhet. Det är även den grupp som sticker ut vad gäller högre andel med intention att lämna yrket och som uppvisade de lägsta nivåerna av trivsel med arbetet.

Sammantaget var de uppmätta nivåerna på de flesta variablerna vid åtta månader samma som vid uppföljningen vid fyra månader. Den tydligaste skillnaden var att deltagarna vid åtta månader skattade att de hade större tilltro till sina färdigheter. Andelen som hade arbetat övertid var också högre åtta månader efter examen än vad de var vid fyra månader (54% efter åtta månader jämfört med 40% efter fyra månader). Preliminära analyser av förändringar inom respektive yrkesgrupp indikerar en tydlig positiv utveckling inom läkargruppen och en mer negativ utveckling inom lärargruppen.

Alla kvantitativa analyser i föreliggande rapport har genomförts av Petter Gustavsson. Ett första utkast till olika avsnitt i denna rapport har författats av Beatrice Agrenius (Sammanfattning, Bakgrund, Resultat och Diskussion) eller Petter Gustavsson (Metod och Resultat). Synpunkter och revideringsförslag har inhämtats från medförfattare och rapporten har finaliserats av Petter Gustavsson och Beatrice Agrenius.

Projektgruppen har under studiens första faser (förankring, planering och rekrytering) bestått av Petter Gustavsson (vetenskaplig ledare, professor), Peter Annas (projektkoordinator, Fil dr), Beatrice Agrenius (projektassistent, jur. kand., kandidat på psykologprogrammet, KI), Julius Hedberg (projektassistent, kandidat på psykologprogrammet, KI), Nina von Rüdiger (projektassistent, författare, grafisk formgivare, illustratör, kandidat på psykologprogrammet, KI) och Bo Jenner (projektassistent, kandidat på psykologprogrammet, KI). Arbetet med förankring,

Sammanfattning

planering och rekrytering beskrivs i en tidigare rapport från projektet (Gustavsson et al. 2018a). Studien bygger på ett tidigare projekt som planerats, genomförts och avrapporterats av Elin Frögéli, Ann Rudman och Petter Gustavsson (Frögéli et al., 2017a; Frögéli et al., 2017b; Frögéli et al., 2018; Frögéli et al., 2019a; Gustavsson et al., 2017; Högman et al., 2017).

Projektet *Nya professionella* har bedrivits inom ramen för Petter Gustavssons forskargrupp vid Karolinska Institutet (<http://ki.se/cns/petter-gustavssons-forskargrupp>) och ytterligare medlemmar i denna forskargrupp (Anna Dahlgren, Maria Jirwe, Aleksandra Bujacz) har under året också haft olika ansvarsområden och uppdrag inom projektet.

2 Bakgrund

Den första tiden på ett nytt arbete har i modern organisationsforskning visat sig vara betydelsefull och innebära många utmaningar för den nyanställde. Hanteras dessa utmaningar på rätt sätt kan den nyanställda uppleva mer arbetstillfredsställelse och arbetsengagemang och färre intentioner att lämna arbetsplatsen (Bauer & Erdogan, 2014; Kammeyer-Mueller & Wanberg, 2003; Saks et al., 2007). Tidigare forskning har visat att introduktionsinsatser har betydelse för att reducera nyanställdas osäkerhet och för att utveckla den kompetens som krävs för arbetet, men att de även kan bidra till att klargöra de nyanställdas roll och plats i arbetsgruppen (Wanberg, 2012b). Väl genomtänkta och genomförda introduktionsinsatser har visat sig vara särskilt viktiga för unga nyutexaminerade. Genom att reducera osäkerhet och stimulera lärande under den första tiden så får den nyanställda en bra start och även i högre grad ett långsiktigt engagemang (Bauer et al., 2007; Saks et al., 2007).

Socialiseringsprocessen för nyanställda, dvs. den tid där en nyanställd går från att vara ny till att bli en integrerad del av arbetsplatsen, har i en rad studier beskrivits med att organisatoriska strategier (antecedenter) under den första tiden i yrket sätter igång processer som sedan indikerar hur den nyanställda har kommit in i arbetet under introduktionsfasen (proximala utfall) och att detta i sin tur påverkar ett antal utfall på längre sikt (distala utfall), se Figur 1. Antecedenterna utgör t.ex. den nyanställdas proaktiva beteenden (som exempelvis informationssökning) och organisationens olika introduktionsinsatser. Den idag mest använda modellen för introduktionsinsatser fokuserar på insatser som stimulerar nyanställdas utveckling av rollklarhet, kompetens och social samhörighet som proximala utfall (Bauer, 2014; Wanberg, 2012b). Rollklarhet innebär att nyanställda förstår vilka kunskaper och beteenden som behövs för att utföra sina arbeten i enlighet med organisationens arbetsprocesser. Kompetens (benämnt som 'task mastery' i Figur 1) innebär att nyanställda bemästrar sina arbetsuppgifter och upplever att de besitter nödvändiga kunskaper och färdigheter för arbetet. Social samhörighet definieras som att nyanställda känner sig accepterade av och inkluderade i sin nya sociala grupp och att det finns ett tillåtande arbetsklimat för informationshämtning och inläring. Modellen används som grund för att utveckla introduktionsinsatser, monitorera genomförandet av introduktionsinsatser samt för att studera effekterna av insatserna (Bauer & Erdogan, 2014; Ellis et al., 2015; Kammeyer-Mueller & Wanberg, 2003; Saks & Ashforth, 1997).

Den sista komponenten i modellen utgörs av distala utfall som sker på lite längre sikt än de proximala utfallen som man kan se mer närliggande, t.ex. när själva introduktionen sker. Forskning har visat att dessa två utfall har klara samband med varandra (Bauer et al., 2007). Exempel på distala utfall som mäts i ett längre perspektiv är arbetsrelaterade attityder som arbetstillfredsställelse, intention att stanna på arbetsplatsen eller i yrket samt olika aspekter av arbetsengagemang och prestation. Flera metaanalyser pekar på att en lyckad socialiseringsprocess under de

Bakgrund

tre första månaderna predicerar högre arbetstillfredsställelse och arbetsengagemang, samt lägre nivåer av stress och intention att lämna arbetsplatsen när dessa distala utfall mäts mellan 6 och 12 månader efter anställning (Bauer & Erdogan, 2014; Kammeyer-Mueller & Wanberg, 2012; Saks, Uggerslev & Fassina, 2007). Enligt tidigare forskning om distala utfall har upplevelser av att bli accepterad samband med senare positivt utfall på arbetsprestation, identifiering med arbetsplatsen och intentioner att stanna på arbetsplatsen och i yrket (Ashforth et al., 2007). Osäkerhet avseende t.ex. rollklarhet eller socialt stöd har istället samband med lägre arbetstillfredsställelse (Bauer et al., 2007).



Figur 1. Den generella socialiseringsmodellen med antecedenter, proximala utfall och distala utfall enligt Bauer (2007). Figur (av Nina von Rüdiger) hämtad från tidigare rapport från projektet (Hedberg et al., 2018).

Tidigare studier har undersökt effekten av olika slags taktiker för att introducera den nyanställda till arbetsplatsen. Två taktiker som ofta jämförs är så kallade institutionaliserade eller individualiserade introduktionsinsatser. En institutionaliserad introduktion innebär en mer formell och styrd introduktion som präglas av mer kollektiva upplevelser, medan en individualiserad introduktion istället utgörs av en friare slags vinna-eller-försvinna-ansats där den nyanställda själv får komma underfund med organisationens kultur, normer och arbetsuppgifter. Både organisationens och individens taktiker leder till vissa proximala och distala utfall, såsom den nyanställdes anpassning. Forskning visar att användningen av mer institutionaliserade introduktionsinsatser varit mer framgångsrik för proximala utfall, såsom rollklarhet och social inkludering. I organisationer som istället använt sig av mer individualiserade taktiker har nyanställda upplevt lägre nivåer av klarhet och inkludering (Bauer et al, 2007; Ellis et al, 2015; Jones, 1986). Organisationens taktiker har även associerats med andra proximala utfall såsom uppfattning om tillhörighet och om man passar in, vilka är relaterade till mer distala utfall såsom arbetsprestation, arbetstillfredsställelse, engagemang och intentioner att stanna inom organisationen (Bauer et al, 2007; Saks et al, 2007). En större användning av institutionaliserade introduktionsinsatser och proaktivt beteende har visat sig stå i direkt relation till intentioner att stanna kvar på arbetsplatsen och arbetstillfredsställelse. Inläring har även funnits vara positivt korrelerande med

arbetsprestation, arbetstillfredsställelse och identifiering med organisationen (Ashforth et al, 2007, Bauer et al, 2007).

2.1 Forskningsprojektet *Nya professionella*

I forskningsprojektet *Nya professionella* har nya jurister, läkare, lärare, sjuksköterskor och socionomer följts från de sista veckorna innan examen och sedan veckovis under sina tre första månader med syfte att kartlägga vanliga introduktionsinsatser och deras påverkan på proximala utfall². Tidigare rapporter från projektet har beskrivit studiens bakgrund och genomförande (Gustavsson et al., 2018a), dokumenterat studiedeltagarnas bedömning av sin utbildning, förväntningar, farhågor och förberedelse för yrket (Gustavsson & Rudman, 2018), omfattning av typiska introduktionsinsatser och deras påverkan på proximala utfall (Hedberg et al., 2018). Eftersom modellen som använts för att mäta proximala och distala utfall (se Figur 1) har kritiserats för att inte tydligare integrera kunskap om stress och emotionsreglering (Ellis et al., 2015) så har även olika aspekter av stress, psykiska symtom, sömnkvalitet och återhämtning undersökts.

Uppföljningar för att mäta distala utfall har gjorts fyra, åtta och tolv månader efter examen. I uppföljningen som gjordes fyra månader efter examen undersöktes i vilken utsträckning förväntade nivåer av distala utfall var uppfyllda och om skillnader fanns mellan yrkesgrupperna vid uppföljningen (Gustavsson et al, 2019). Uppföljningen handlade huvudsakligen om arbetsrelaterade attityder (arbetstillfredsställelse, intentionen att stanna på arbetsplatsen eller i yrket), tilltro till färdigheter samt olika aspekter av stress och hälsa. Denna uppföljning visade sammanfattningsvis att närmare 80% ofta trivdes och var nöjda med arbetet. Tre fjärdedelar av deltagarna höll med om att deras kunskaper och färdigheter ofta var till nytta i arbetet och nästan 90% uppfattade att arbetet ofta var meningsfullt. Andelen som kände en stark tilltro till yrkesrelaterade färdigheter var något lägre och varierade beroende på vilka färdigheter det gällde mellan omkring 50% till nästan 75%. Tankar på att byta arbetsplats var relativt vanligt i gruppen och vanligast var att man ofta tänkt på att lämna sin nuvarande arbetsplats (44%). Drygt var tredje person (35%) rapporterade att de kommer att byta arbetsplats så fort det blir möjligt och knappt var fjärde person (23%) rapporterade att de aktivt sökte nytt jobb. Var tredje person (33%) hade också haft tankar på att lämna yrket och drygt var tjugonde person (6%) rapporterade att de så fort som möjligt skulle vilja lämna yrket. Andelen som tänkte att de skulle vara kvar i yrket om fem år omfattade drygt tre fjärdedelar av alla studiedeltagare (77%).

En stor del av studiedeltagarna rapporterade en god generell hälsa (80%) och god sömnkvalitet (70%) fyra månader efter examen. Trots detta rapporterade en betydlig

² Ytterligare rekrytering till studien har gjort i en andra omgång av studien. Detta för att även inkludera poliser och officerare. Rekryteringen var då även öppen för läkare, sjuksköterskor och socionomer. Data från denna andra rekryteringsomgång kommer att presenteras i en separat rapport.

Bakgrund

andel av deltagarna dagliga upplevelser av stress. Vanligast var att man dagligen eller flera gånger per dag upplevt sig stressad (37%). Drygt var fjärde person (27%) rapporterade att de kände sig spända och drygt var femte person (22%) rapporterade att de kände sig pressade dagligen eller flera gånger per dag. Närmare fyra av 10 uppgav att de vid några tillfällen eller oftare kände sig ledsna eller nedstämda under den senaste veckan. Närmare en tredjedel hade känt sig uppgivna under den senaste veckan. Var femte person upplevde symptom på utmattning. Till exempel rapporterade omkring var femte person att det ofta kände att de inte orkade gå till jobbet (19%) eller att deras batterier var uttömda (22%). Var fjärde person rapporterade också att man ofta kände sig fysiskt utmattad (25%). Drygt var fjärde studiedeltagare (26%) uppgav att de ofta hade svårt att uppmärksamma familj och vänner. Drygt var femte studiedeltagare rapporterade att de ofta hade svårt att engagera sig känslomässigt i familj och vänner.

Olika aspekter av återhämtning har också mätts i studien. Den andel som under den senaste månaden rapporterade en god återhämtning efter en två dagar lång ledighet omfattade knappt 40% och ungefär lika många (43%) rapporterade svårigheter att på fritiden släppa tankar på jobbet. Omkring en tredjedel av studiedeltagarna rapporterade att de tränade eller utövade någon sport (30%) dagligen eller flera gånger i veckan samt frekvent ägnade sig åt egna intressen med samma frekvens (34%).

Påträngande minnen från obehagliga händelser som inträffat på jobbet, så kallade flashbacks (omfattande såväl frekvens av, intensitet (påverkan) och personligt lidande), ingick som utfallsmått i studien. Drygt var tionde person rapporterade att de under den senaste veckan haft sådana påträngande minnen från situationer som uppstått någon gång sedan examen och ungefär samma andel rapporterade att dessa påträngande minnen utgjorde en källa till personligt lidande.

För varje analyserad variabel genomfördes också en statistisk prövning av skillnader mellan de olika yrkesgrupperna. De tydligaste skillnaderna mellan yrkesgrupperna fyra månader efter examen återfanns i frågor relaterade till stressrelaterad psykisk ohälsa och brist på återhämtning. Den grupp som konsistent avvek från de andra grupperna i dessa variabler var lärargruppen, som i denna studie huvudsakligen består av förskolelärare. Andelen personer som rapporterade svårigheter och problem gällande stressrelaterad ohälsa var oftast högre i denna grupp i jämförelse med de andra yrkesgrupperna.

Denna rapport syftar till att analysera (de distala) utfallen uppmätta vid uppföljningen som gjordes åtta månader efter examen. Liksom den uppföljning som gjordes fyra månader efter examen innehåller denna uppföljning huvudsakligen aspekter av arbetsrelaterade attityder (arbetstillfredsställelse, intentionen att stanna på arbetsplatsen eller i yrket), tilltro till färdigheter samt stress och hälsa. Ett annat syfte är att analysera om deltagarna har ändrat sin uppfattning om sitt arbete och i vilken

Bakgrund

utsträckning hälsorelaterade variabler har förändrats sedan uppföljningen fyra månader efter examen.

3 Metod

3.1 Studiedeltagare

Första rekryteringen av deltagare gjordes under hösten 2017, varvid 219 registrerade sig att delta i studien. När de tilltänkta studiedeltagarna förväntades ha cirka två veckor kvar till sin examen (januari 2018) skickades en baslinjeenkät ut som kom att besvaras av 210 av de 219 registrerade. Detta motsvarar en svarsrespons på 96%. Dessa 210 utgör kohorten som följs inom ramen för denna studie (Gustavsson et al., 2018a). Medelåldern bland studiedeltagarna är 30 år (standardavvikelse = 7 år; variationsvidd 21 till 56 år). Av de 210 i kohorten uppgav 174 att de är kvinnor (83%), 34 män (16%) och två angav annan könstillhörighet (1%). På frågan om härkomst svarade 33% att en eller båda föräldrarna är födda utomlands.

På frågan om aktuellt civilstånd angav 32% att de var ensamstående och 68% att de var sammanboende (inkl. gift eller partnerskap). I kohorten rapporterade 30% att de hade hemmavarande barn. Det fanns vissa demografiska skillnader mellan personer i de olika yrkena. Tydligast var att läkargruppen avvek i flera demografiska variabler. Andelen som var födda på 90-talet var högre (70% vs snittet på 50%) i läkargruppen, här återfanns också en högre andel män (36% i jämförelse med snittet på 16%) och andelen som hade hemmavarande barn var signifikant lägre än snittet (5% vs 30%). Andelen kvinnor var högre i sjuksköterskegruppen (92% vs snittet på 83%) och andelen som hade hemmavarande barn var högre i lärargruppen (47% vs snittet på 30%). Inga skillnader återfanns mellan grupperna vad gällde civilstånd eller härkomst.

Utefter det datum studiedeltagarna angett att de skulle tillträda sina nya tjänster så har underlaget delats upp i tre studiekohorter; de som började jobba omkring veckan som inleddes med den 22 januari 2018 (kohort 1; n=93; 44%); de som började jobba omkring veckan som inleddes med den 12 februari (kohort 2; n=73; 35%); och slutligen de som började jobba omkring veckan som inleddes med den 5 mars (kohort 3; n=44; 21%). Typiska startdatum skiljde sig något mellan de olika yrkena. Det fanns en överrepresentation av lärare och jurister som startade sin anställning direkt efter examen i januari (och därför tillhör studiekohort 1). Sjuksköterskor var överrepresenterade bland de som startade sin anställning under februari (studiekohort 2) och läkare var något mer överrepresenterade i gruppen som startade sin anställning i början på mars (studiekohort 3).

Studiedeltagarna följdes med veckovisa enkäter under sina tre första månader i yrket (Gustavsson et al 2018a, 2018b). Efter fyra månader i yrket (en månad efter perioden av veckovisa enkäter) skickades en uppföljningsenkät ut till de 210 deltagarna. Av de 210 kom 163 personer att besvara denna enkät. Detta motsvarade en svarsfrekvens på 78%. Data från uppföljningsenkäten efter fyra månader i yrket finns publicerad i en rapport (Gustavsson et al 2019). En ny uppföljningsenkät skickades ut till de 210 deltagarna efter 8 månader i yrket och besvarades av 166 deltagare. Detta motsvarar

Metod

en svarsfrekvens på 79%. Svarsfrekvens uppdelat per kohort återges i Tabell 1. Antal som svarat i uppföljningsenkäten uppdelat efter yrke redovisas i Tabell 2.

Tabell 1. Antal studiedeltagare uppdelat efter kohort (inkl. länk till enkät).

Kohort	N	Svar	%	Länk till enkät
1	91	79	85	https://survey.ki.se/Preview/11016
2	73	55	75	https://survey.ki.se/Preview/12711
3	42	32	76	https://survey.ki.se/Preview/12956

Tabell 2. Antal studiedeltagare per yrke som ingick i studiekohorten samt svarade vid uppföljningen åtta månader efter examen (nedan benämnt 'U2').

Yrke	Kohort	U2
Jurist	6	4
Läkare	44	38
Lärare*	57	42
Sjuksköterska	59	46
Socionom	44	36

*Gruppen lärare bestod till majoriteten av förskolelärare (67%).

3.2 Instrument

Enkäten utgör den andra av tre uppföljningsenkäter som följde efter den mer intensiva fasen av studien där enkäter skickats ut varje vecka. Frågorna i dessa uppföljande enkäter är avsedda att kartlägga distala utfall, se Figur 1. Vi har valt utfallsvariabler baserat på vad som inom området för organisatorisk socialisering är de vanligaste utfallen (Ashforth et al., 2007; Bauer et al., 2007; Ellis et al., 2015; Kammeyer-Mueller & Wanberg, 2003; Saks & Ashforth, 1997). Dessa avspeglar de nyanställdas attityder till arbetet (arbetstillfredsställelse och positiva utmaningar), egen kompetens (tilltro till färdigheter), intentioner att lämna arbetet eller yrket och egen hälsa (stress, nedstämdhet, återhämtning och utmattning).

Vi har tidigare använt flera av dessa instrument i våra studier om nya sjuksköterskor och lärares första år i sina yrken (Gustavsson et al., 2013; Hultell, 2011; Hultell et al., 2013; Rudman et al., 2018; Rudman et al., 2013a; Rudman et al., 2013b) samt i

Metod

undersökningen om nya sjuksköterskors första månader i yrket (Frögeli et al., 2017a; Frögéli et al., 2017b; Gustavsson et al., 2017).

Flera frågor har inkluderats i enkäten på förslag från studiedeltagarna, som i öppna frågor tillfrågats vad de tycker vore relevant att fråga om. Enkäten så som den användes för denna datainsamling kan ses i sin originalversion via länkar som återges i Tabell 1. Alla enkätfrågor som inkluderades i uppföljningsenkäten åtta månader efter examen ingick också i uppföljningsenkäten som gick ut fyra månader efter examen (Gustavsson et al 2019). Nedan presenteras bakgrund och ursprung för respektive fråga.

3.2.1 Arbetstillfredsställelse

Instrumentet består av tre delfrågor som återfinns på sid 2 av 12 i enkäten (se länk i Tabell 1). Frågorna kommer ursprungligen från ett amerikanskt instrument (Brayfield & Rothe, 1951) som anpassats till svenska av Sverke och medarbetare (Sverke & Sjöberg, 1994; Sverke & Sjöberg, 1996).

En femgradig svarsskala har använts för varje delfråga, löpande från 'Mycket ofta eller alltid', 'Ganska ofta', 'Ibland', 'Ganska sällan' till 'Mycket sällan eller aldrig'. Ett medelvärde på varje respondents svar på de tre delfrågorna har beräknats och utgör testpoängen för varje individ på denna delskala. Reliabilitet för mätningen av arbetstillfredsställelse har estimerats utifrån beräkningar av intern konsistens och ett Cronbachs alfa på 0,92 erhöles utifrån föreliggande data.

3.2.2 Positiva utmaningar

För att fånga upp erfarenheter kring om arbetet känns meningsfullt, innehåller positiva utmaningar och om ens färdigheter är till nytta i arbetet har vi inkluderat frågor om positiva utmaningar från Nordiska Rådets arbetsmiljöinventorium (Dallner et al., 2000). De tre delfrågorna återfinns på sid 4 av 12 i enkäten (för länk se Tabell 1).

En femgradig svarsskala har använts för varje delfråga, löpande från 'Mycket ofta eller alltid', 'Ganska ofta', 'Ibland', 'Ganska sällan' till 'Mycket sällan eller aldrig'. Ett medelvärde på varje respondents svar på de tre delfrågorna har beräknats och utgör testpoängen för varje individ på denna delskala. Reliabilitet för mätningen av arbetstillfredsställelse har estimerats till ett Cronbachs alfavärde på 0,85 med det befintliga datamaterialet.

3.2.3 Tilltro till yrkesfärdigheter (occupational self-efficacy scale)

En kortversion av occupational self-efficacy scale (Shyns & Colliani, 2002) har använts i studien. Den svenska kortversionen består av 6 delfrågor och är publicerad och utvärderad (Rigotti et al., 2008). En sju-gradig svarsskala har använts för varje delfråga, löpande från (1) 'Stämmer inte alls', över (4) 'Stämmer delvis', till (7)

Metod

'Stämmer helt'. Ett medelvärde på varje respondents svar på de sex delfrågorna har beräknats och utgör testpoängen för varje individ på denna delskala.

De sex delfrågorna återfinns på sid 3 av 12 i enkäten (för länk se Tabell 1). Reliabilitetsestimatet utifrån Cronbachs alfa beräknades till 0,88 utifrån föreliggande data. En faktoranalys har genomförts för att kontrollera dimensionaliteten i instrumentet. En tydlig enfaktorslösning erhöles som förklarade 65% av all varians i svaren.

3.2.4 Intentioner att lämna arbete eller yrke

Vi har valt att studera flera olika aspekter av intentionen att lämna. Dessa handlar om intentionen att lämna arbetsplatsen, intentionen att lämna yrket samt hur man ser på möjligheten att man kommer att vara kvar i yrket om fem år. Frågorna kommer från instrument som är väl använda i svensk forskning (Sjöberg & Sverke, 2000). Delfrågorna återfinns på sid 5 av 12 i enkäten (för länk se Tabell 1).

Tre av delfrågorna handlar om intentionen att byta arbetsplats. En sjugradig svarsskala har använts för varje delfråga, löpande från (1) 'Stämmer inte alls', över (4) 'Stämmer delvis', till (7) 'Stämmer helt'. Ett medelvärde på varje respondents svar på de tre delfrågorna har beräknats och utgör testpoängen för varje individ på denna delskala. Reliabilitetsestimatet Cronbachs alfa beräknades till 0,87 utifrån föreliggande data.

Tre av delfrågorna handlar om intention att lämna yrket. Samma svarsskala som för frågorna om att byta arbetsplats har använts. Ett medelvärde på varje respondents svar på de tre delfrågorna har beräknats och utgör testpoängen för varje individ på denna delskala. Utifrån föreliggande data beräknades reliabilitetsestimatet Cronbachs alfa till 0,78.

Frågan om man tror att man kommer att arbeta i yrket om fem år har ett svarsformat med svarsalternativen 'Ja', 'Nej' och 'Vet ej'.

3.2.5 Stress och nedstämdhet

Vi har tidigare använt Stress-Energi formuläret i en undersökning med liknande design som föreliggande projekt (Frögeli et al., 2017a; Frögeli et al., 2017b; Gustavsson et al., 2017). Psykometriska analyser av dessa data visade att alla item inte är känsliga för att mäta förändring. Vi har till föreliggande projekt därför valt ut tre och anpassat svarsformat för projektet. I enkäten tillfrågas respondenten om hur ofta de under den senaste veckan känt sig (a) stressade, (b) pressade, och (c) spända. En femgradig svarsskala har använts för varje delfråga, löpande från 'Aldrig', 'Någon enstaka gång', 'Vid några tillfällen', 'Dagligen' till 'Flera gånger per dag'. Ett medelvärde på varje respondents svar på de tre delfrågorna har beräknats och utgör testpoängen för varje individ på denna delskala. Reliabilitetsestimatet

Metod

Cronbachs alfa beräknades till 0,86 utifrån föreliggande data. Delfrågorna återfinns på sid 6 av 12 i enkäten (för länk se Tabell 1).

Tre delfrågor om nedstämdhet har ingått med samma format som frågorna om stress. Frågorna har tidigare använts i vår studie om nya sjuksköterskors första tre månader i yrket (Frögéli et al., 2017a; Frögéli et al., 2017b; Gustavsson et al., 2017).

Reliabilitetsestimatet utifrån Cronbachs alfa beräknades till 0,87 utifrån föreliggande data. Delfrågorna återfinns på sid 6 av 12 i enkäten (för länk se Tabell 1).

3.2.6 Utmattning

Shirom-Melameds instrument (Shirom-Melamed Burnout Measure, SMBM) för att mäta tre olika aspekter av utmattning har använts i denna studie (Shirom & Melamed, 2006). Instrumentet bygger på Hobfolls stressteori (Hobfoll, 1989) så som den applicerats på utbrändhetsbegreppet (Hobfoll & Freedy, 1993). Fjorton delfrågor ingår och dessa delas upp i tre delskalor; fysisk trötthet (fråga 1-6), kognitiv trötthet (fråga 7-11) och emotionell trötthet (12-14).

En femgradig svarsskala har använts för varje delfråga, i fallande ordning från 'Mycket ofta eller alltid', 'Ganska ofta', 'Ibland', 'Ganska sällan' till 'Mycket sällan eller aldrig'. Frågan återfinns på sid 10 av 12 i enkäten (för länk se Tabell 1). Reliabilitetsestimatet utifrån Cronbachs alfa beräknades till 0,91 (fysisk trötthet), 0,94 (kognitiv trötthet) och 0,88 emotionell trötthet utifrån föreliggande data. En faktoranalys har genomförts för att kontrollera dimensionaliteten i instrumentet. En tydlig trefaktorslösning erhöles som väl reflekterade instrumentets tänkta uppdelning.

3.2.7 Hälsa, sömn och återhämtning

En generell fråga om hälsa (ofta benämnd SRH, self-rated health) ingår i studien. Frågan finns i många versioner inom folkhälsoenkäter och livskvalitetsinstrument. Frågan som den ser ut i föreliggande studie återfinns på sid 9 av 12 i enkäten (för länk se Tabell 1). Svansformatet utgörs av en sjugradig skala som löper i stigande ordning från 1-7 enligt alternativen från 'Mycket bra' (1), 'Bra' (2), 'Ganska bra' (3), 'Varken bra eller dåligt' (4), 'Ganska dåligt' (5), 'Dåligt' (6) och 'Mycket dåligt' (7).

En generell fråga om sömnkvalitet ingår i denna studie. Frågan kommer från tidigare dagboksstudier om sömnkvalitet (Åkerstedt et al., 1994). Svansformatet utgörs av en sjugradig skala som löper i stigande ordning från 1-7 enligt alternativen från 'Mycket bra' (1), 'Bra' (2), 'Ganska bra' (3), 'Varken bra eller dåligt' (4), 'Ganska dåligt' (5), 'Dåligt' (6) och 'Mycket dåligt' (7). Frågan återfinns på sid 15 av 18 i enkäten (för länk se Tabell 1).

En projektspecifik fråga om i vilken utsträckning man på fritiden har svårt att släppa tankarna på jobbet har också ingått. Frågan är inspirerad av frågor som brukar ingå i undersökningar om sömnkvalitet. En femgradig svarsskala har använts i fallande ordning från 'Mycket ofta eller alltid', 'Ganska ofta', 'Ibland', 'Ganska sällan' till

Metod

'Mycket sällan eller aldrig'. Delfrågan återfinns på sid 6 av 12 i enkäten (för länk se Tabell 1).

Tre frågor om återhämtning ingår i studien. Den första handlar om i vilken utsträckning man under den senaste månaden har känt sig utvilad efter en två dagar lång ledighet. Frågan kommer ursprungligen från HaKul-studien men används som den reviderats för en annan undersökning av von Thiele Schwarz (von Thiele Schwarz, 2008). En femgradig svarsskala har använts för varje delfråga, löpande från 'Mycket ofta eller alltid', 'Ganska ofta', 'Ibland', 'Ganska sällan' till 'Mycket sällan eller aldrig'. Frågan återfinns på sid 9 av 12 i enkäten (för länk se Tabell 1). De andra två frågorna handlar om i vilken utsträckning man på sin fritid under den senaste månaden ägnat sig åt träning och fritidsintressen. Svarformatet utgörs av en 5-gradig svarsskala från 'Dagligen', 'Flera gånger i veckan', 'Någon gång i veckan', 'Någon eller några gånger den senaste månaden' till 'Aldrig'. Frågorna är hämtade från SMS-studien (Frögéli et al., 2017a; Frögéli et al., 2017b). De två frågorna återfinns på sid 8 av 12 i enkäten (för länk se Tabell 1).

3.2.8 Övriga frågor i enkäten

Enkäten innehöll också frågor om studiedeltagarnas arbetstider den senaste veckan. Frågorna har utvecklats specifikt för projektet och återfinns på sidan 12 i enkäten (se länk i Tabell 1). En analys av svaren på dessa frågor återfinns i resultatavsnittet nedan.

3.3 *Analys av data*

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

Skillnader mellan yrkesgrupperna har testats med envägs variansanalys (ANOVA) och med χ^2 -analyser (andelar/proportioner). Statistiskt signifikant avvikande värden för en grupp har bestämts utifrån post-hoc analyser användande 'standardized adjusted residuals' från χ^2 -analysen. Generella linjära modeller har använts för att kontrollera om erhållna medelvärdeskillnader mellan yrkesgrupperna står sig efter att man tagit hänsyn till demografiska skillnader mellan grupperna. Skillnader mellan föreliggande data (åtta månader efter examen) och den tidigare uppföljningen (4 månader efter examen) har testats med (beroende) t-test.

4 Resultat

Detta avsnitt inleds med redovisning av en bortfallsanalys (Avsnitt 3.1) samt en kort beskrivning av studiedeltagarnas arbetstider och scheman efter ungefär åtta månader i yrket (3.2). Resterade del av resultatavsnittet redovisar hur studiedeltagarna svarat på de distala utfallsvariabler som undersökts genom uppföljningsenkäten åtta månader efter examen.

I avsnitt 3.1-3.11 presenteras analyser av studiedeltagarnas svar på frågorna med fasta svarsalternativ. Om svarsalternativen har en tydlig kvantitativ prägel presenteras först medelvärden för hela gruppen samt testningar av medelvärdesskillnader mellan de olika yrkesgrupperna. För alla frågor presenteras också andelar som angivit specificerade svar. Även i detta fall presenteras resultaten för hela gruppen samt för respektive yrkesgrupp.

4.1 Bortfallsanalys

En omfattande bortfallsanalys har genomförts för att utreda om de som svarat på enkäten vid åttamånadersuppföljningen på något sätt avviker från gruppen i stort. Inga skillnader kunde hittas som pekar på att det varit olika svarsmönster i de olika yrkesgrupperna. Inga skillnader i svarsfrekvenser kunde heller relateras till demografiska faktorer (ålder, kön, civilstånd, hemmavarande barn, eller härkomst). Data insamlade innan examen har använts för att utreda möjliga skillnader mellan svaranden och bortfall vid uppföljning åtta månader efter examen. Såväl variabler som mätt grad av yrkesförberedelse som då rådande återhämtningsnivåer har granskats. Bortfall kunde inte relateras till olika nivåer av dessa variabler.

Data som insamlats under de tre första månaderna i yrket har använts för att predicera bortfall vid uppföljningen åtta månader efter examen. Både indikatorer på omfattningen av erhållna introduktionssatser samt de nivåer av rollklarhet, kompetens och social samhörighet som uppnåts (hämtade från en tidigare rapport (Hedberg et al., 2018)) har använts vid analysen. Inga skillnader mellan de som kom att delta vid denna uppföljning i jämförelse med de som inte deltog kunde beläggas för dessa variabler. Från veckomätningarna hämtades också total arbetsbelastning över tretton veckor (Gustavsson et al., 2018b). Nivåer i arbetsbelastning kunde inte predicera deltagande vid uppföljning efter fyra månader.

En uppföljningsenkät som i stora drag överensstämmer med föreliggande enkät skickades också ut efter fyra månader i yrket. Data från fyramånadersuppföljningen har också använts för att förutsäga deltagande i åttamånadersuppföljningen. Av de 163 som deltog vid fyramånadersuppföljningen var det 11 personer som inte kom att delta vid åttamånadersuppföljningen. Dessa 11 personer rapporterade vid fyramånadersuppföljningen inga avvikande nivåer av självskattad hälsa, sömnkvalitet eller arbetstillfredsställelse.

Resultat

Sammanfattningsvis är vår tolkning att den grupp som deltar vid uppföljningen åtta månader efter examen inte avviker från studiegruppen som helhet i för undersökningen centrala variabler.

4.2 Arbetstider

Typiska arbetstider och scheman som studiedeltagarna rapporterat vid denna uppföljningsenkät åtta månader efter examen redovisas i Tabell 3 nedan. Andel med specifika scheman presenteras både för hela gruppen samt för respektive yrkesgrupp. Signifikansprövningar på skillnader mellan yrkesgrupper redovisas i fotnoter.

Majoriteten av studiedeltagarna rapporterade att de, åtta månader in i sitt nya yrke, hade sin arbetstid huvudsakligen förlagd till kontorstid (58%). Högst andel arbete inom kontorstid rapporterades av socionomer (85%), följt av lärare (73%). Andelen var signifikant lägre hos sjuksköterskegruppen (27%). Nästan varannan person uppfattade att de kunde påverka sina arbetstider (48%). Andelen var högst för socionomer (94%) och lägst för lärare (22%). Något fler än varannan person (54%) rapporterade att de jobbat övertid under den senaste veckan. Andelen varierade inte signifikant mellan yrkesgrupperna.

Olika typer av obekväma arbetstider rapporterades av mellan knappt var tionde till drygt var femte studiedeltagare. Arbetspass i form av jour/beredskap rapporterades av 11%. Andelen var som högst i läkargruppen (39%) och som minst i sjuksköterskegruppen (0%). Kort vilotid mellan sent kvällspass och tidigt morgonpass (så kallade snabba returer) rapporterades av knappt var femte studiedeltagare (19%). Andelen var som högst i sjuksköterskegruppen (54%) och som lägst i socionomgruppen (3%). Slutligen rapporterade knappt var tionde person att de jobbat nattpass under den senaste veckan (8%). Andelen var som högst i läkargruppen (20%).

Det finns vissa likheter i rapporteringen om arbetstider åtta månader efter examen och den uppföljning som genomfördes fyra månader efter examen. Den andel av de svarande som haft sin arbetstid förlagd huvudsakligen till kontorstid är, liksom möjligheten att påverka arbetstiderna, så gott som likadan vid de båda uppföljningarna för samtliga yrkesgrupper och skiljer sig endast med någon eller några procent mellan mätningarna. Andelen som hade arbetat övertid var högre åtta månader efter examen än vad den var vid fyra månader (54 respektive 40%). Den största procentuella skillnaden av övertidsarbete mellan de båda uppföljningarna visade läkargruppen (från 49 till 68%) och sjuksköterskegruppen (från 26 till 48%). Andelen som hade haft arbete som inkluderar jour/beredskap var något lägre åtta månader (11%) efter examen än vid fyra månader (14%). För läkarna var andelen dock procentuellt högre (39%) än vad den var fyra månader efter examen (33%). Andelen snabba returer var i huvudsak oförändrad mellan de båda uppföljningarna.

Resultat

För sjuksköterskegruppen låg andelen på samma nivå (54%) åtta månader efter examen som den gjort fyra månader efter examen. Andelen nattpass var huvudsakligen densamma vid de båda uppföljningarna.

Tabell 3. Arbetstider.

Andel som:	Totalt	Jurister	Läkare	Lärare	Sjuksköterska	Socionom
Arbetstid huvudsakligen inom kontorstid ³	58	75	56	73	27	85
Kan påverka arbetstider ⁴	48	75	33	22	47	94
Arbetat övertid senaste veckan ⁵	54	50	68	50	48	50
Arbete inkluderar jour/beredskap ⁶	11	0	39	2	0	9
Snabba returer ⁷	19	0	10	5	54	3
Nattpass ⁸	8	0	20	0	10	2

Notera: Andelsskillnader mellan grupperna har testats med X²-analys. Vid testning har juristgruppen utgått på grund av det låga deltagarantalet.

4.3 Arbetstillfredsställelse

Arbetstillfredsställelse har mätts utifrån tre delfrågor som vägts samman till ett medelvärde för varje individ. Svartsfördelningen för detta mått återfinns i Figur 2 nedan. Fördelningen är skev, indikerande att majoriteten tenderar att hålla med om att de är nöjda, trivs och är tillfredsställda.

³ $\chi^2=31,88$; $df=3$; $p=0,001$.

⁴ $\chi^2=42,21$; $df=3$; $p=0,001$.

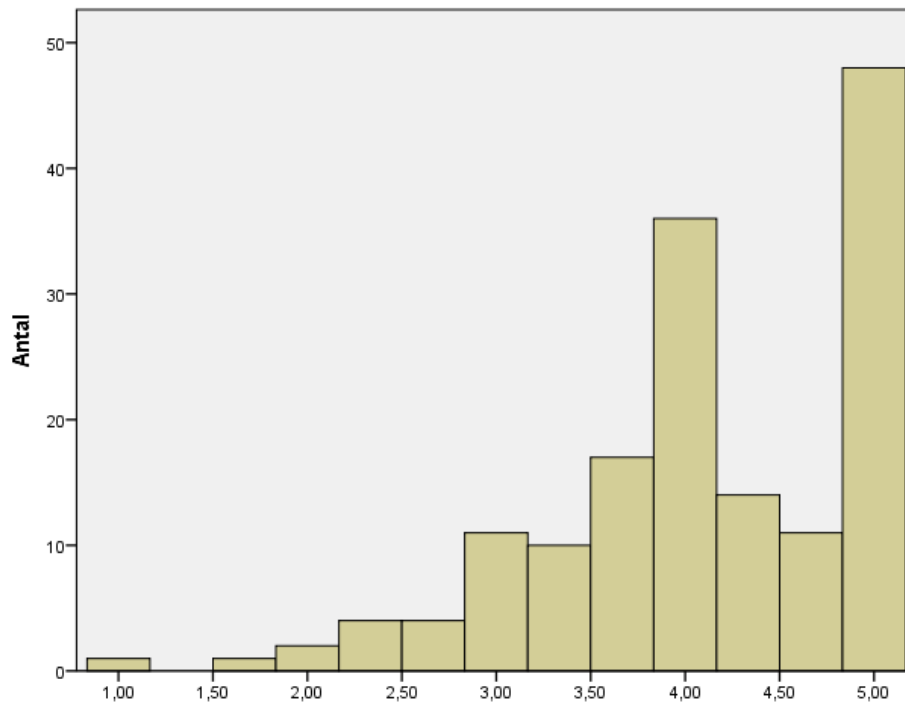
⁵ $\chi^2=4,38$; $df=3$; $p=0,223$.

⁶ $\chi^2=35,57$; $df=3$; $p=0,001$.

⁷ $\chi^2=49,27$; $df=3$; $p=0,001$.

⁸ $\chi^2=16,86$; $df=3$; $p=0,001$.

Resultat



Figur 2. Svarsfördelning. Arbetstillfredsställelse. Svarskala från 1=Mycket sällan eller aldrig till 5=Mycket ofta eller alltid.

I Tabell 4 nedan presenteras medelvärden för poäng på instrumentet för att mäta arbetstillfredsställelse. Medelvärden presenteras både för hela gruppen samt för respektive yrkesgrupp. De genomsnittliga svaren låg omkring svarsalternativet 'Ganska ofta'. Det hade inte skett någon signifikant förändring av intentionen att byta arbetsplats mellan mättillfällena fyra till åtta månader efter examen ($t=1,259$; $df=146$; $p=0,210$).

Yrkesgrupperna visade på signifikanta medelvärdeskillnader ($F=4,98$; $df=3,151$; $p=0,003$). Den grupp som avvek mest från de övriga var lärargruppen som hade det lägsta medelvärdet och således skattade sig som mindre tillfredsställda med sitt arbete än de andra grupperna.

Tabell 4. Arbetstillfredsställelse. Medelvärden på en svarsskala mellan 1 och 5 där höga värden indikerar hög tillfredsställelse.

	Totalt	Jurister	Läkare	Lärare	Sjuksköterska	Socionom
Arbets-tillfredsställelse	4,10	4,00	4,34	3,69	4,26	4,1

Notera: Medelvärdeskillnader mellan grupperna har testats med en-vägs variansanalys (ANOVA). Vid testning har juristgruppen utgått på grund av det låga deltagarantalet.

I Tabell 5 nedan presenteras den andel av studiedeltagarna som har rapporterat hög grad på de tre delfrågorna mätande arbetstillfredsställelse (dvs använt de två svarsalternativen 'Ganska ofta' alternativt 'Mycket ofta eller alltid'). Andelen med

Resultat

höga poäng presenteras både för hela gruppen samt för respektive yrkesgrupp. Nästan fyra av fem deltagare rapporterade att man ganska ofta, mycket ofta eller alltid trivdes på arbetet (79%) och var nöjd med arbetet (77%). Drygt 70% rapporterade att man var tillfredsställd med arbetet. Signifikanta andelsskillnader mellan grupperna kunde beläggas för huruvida man trivdes ($\chi^2=13,72$; $df=3$; $p=0,003$), var nöjd ($\chi^2=11,25$; $df=3$; $p=0,010$) eller om man var tillfredsställd med arbetet ($\chi^2=11,82$; $df=3$; $p=0,008$).

Läkare var den yrkesgruppen med högst andel som trivdes på jobbet (97%), vilken även hade ökat jämfört med uppföljningen fyra månader tidigare (82%). Även en stor andel av socionomerna uppgav att de trivdes (91%) och en större andel rapporterade detta än vid den tidigare uppföljningen (79%). Lärargruppen uppvisade den lägsta nivån av trivsel med arbetet (68%), vilken i huvudsak var oförändrad sedan den tidigare mätningen (67%).

Andelen som var nöjda med sitt jobb var i huvudsak densamma vid mättillfällena fyra och åtta månader efter examen. För socionomgruppen var nöjdheten högre åtta månader efter examen (82%) än efter fyra månader (71%). Lärare hade något lägre andel som var nöjda efter åtta månader (61%) jämfört med fyra månader efter examen (64%) och uppvisade lägst andelar nöjdhet.

Andelen som var tillfredsställda med arbetet var densamma både efter fyra och åtta månader efter examen. För lärargruppen var andelen som var tillfredsställda mindre efter åtta månader (54%) än efter fyra (62%) månader.

Tabell 5. Arbetstillfredsställelse. Andel som svarat att man "Ganska ofta" alternativt "Mycket ofta eller alltid" trivs, är nöjd eller tillfredsställd med arbetet.

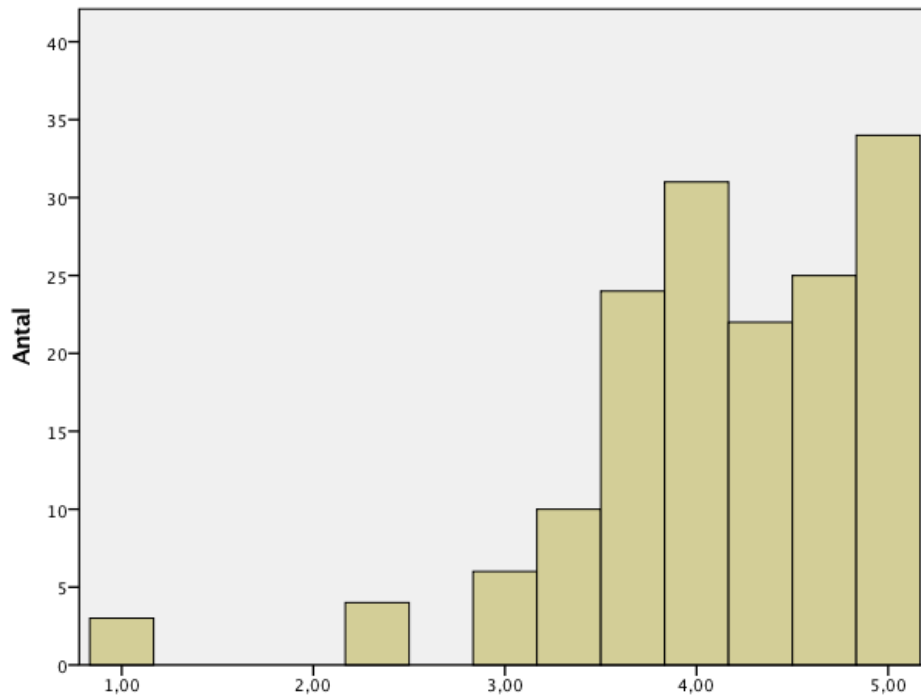
	Totalt	Jurister	Läkare	Lärare	Sjuksköterska	Socionom
Trivs	84	75	97	68	84	91
Nöjd	78	75	92	61	80	82
Tillfredsställd	72	75	83	54	82	67

Notera: Andelsskillnader mellan grupperna har testats med χ^2 -analys. Vid testning har juristgruppen utgått på grund av det låga deltagarantalet.

4.4 Positiva utmaningar

Erfarenheter relaterade till att arbetet känns meningsfullt, består av positiva utmaningar och att ens färdigheter är till nytta i arbetet utgör kärnan i de tre delfrågorna vid mätningen av positiva utmaningar. Svarsfördelningen för detta mått återfinns i Figur 3 nedan. Fördelningen är skev, indikerande att majoriteten tenderar att hålla med om att arbetet känns meningsfullt, består av positiva utmaningar och att ens färdigheter är till nytta i arbetet.

Resultat



Figur 3. Svarsfördelning. Positiva utmaningar. Svarskala från 1=Mycket sällan eller aldrig till 5=Mycket ofta eller alltid.

I Tabell 6 nedan presenteras medelvärden för poäng på instrumentet för att mäta positiva utmaningar. Medelvärden presenteras både för hela gruppen samt för respektive yrkesgrupp. De genomsnittliga svaren ligger omkring svarsalternativet 'Ganska ofta'. Yrkesgrupperna visade inte på några signifikanta medelvärdeskillnader ($F=1,90$; $df=3$; $p=0,132$). Det hade inte skett något signifikant ökning av uppfattningen att arbetet innefattar positiva utmaningar mellan mättillfällena fyra till åtta månader efter examen ($t=0,31$, $df=146$, $p=0,761$).

Tabell 6. Positiva utmaningar. Medelvärden på en svarsskala mellan 1 och 5 där höga värden avspeglar att arbetet ofta känns meningsfullt, består av positiva utmaningar och färdigheter är till nytta i arbetet.

	Totalt	Jurister	Läkare	Lärare	Sjuksköterska	Socionom
Positiva utmaningar	4,14	4,25	4,16	3,94	4,33	4,07

Notera: Medelvärdeskillnader mellan grupperna har testats med en-vägs variansanalys (ANOVA). Vid testning har juristgruppen utgått på grund av det låga deltagarantalet.

I Tabell 7 nedan presenteras den andel av studiedeltagarna som har rapporterat hög grad på de tre delfrågorna mätande olika aspekter av positiva utmaningar (dvs den andel som svarat 'Ganska ofta' alternativt 'Mycket ofta eller alltid'). Andelen med höga poäng presenteras både för hela gruppen samt för respektive yrkesgrupp. Fler än fyra av fem deltagare höll med om att deras kunskaper och färdigheter ganska

Resultat

ofta, mycket ofta eller alltid är till nytta i arbetet (84 %) och att arbetet ganska ofta, mycket ofta eller alltid är meningsfullt (85%). Nästan tre fjärdedelar (73%) uppfattade att arbetet innebar positiva utmaningar. Skillnader mellan yrkesgrupperna kunde beläggas för delfrågan om kunskaper och färdigheter ($\chi^2=11,57$; $df=3$; $p=0,009$), men inte för delfrågorna rörande positiva utmaningar ($\chi^2=6,04$; $df=3$; $p=0,110$) eller meningsfullhet ($\chi^2=4,38$; $df=3$; $p=0,227$). Lärargruppen utgjorde den grupp där lägst andel av studiedeltagarna höll med om att deras kunskaper och färdigheter var till nytta i arbetet (73%) medan sjuksköterskorna var den grupp där störst andel höll med om detta (96%).

Tabell 7. Positiva utmaningar. Andel som svarat att man 'Ganska ofta' alternativt 'Mycket ofta eller alltid' uppfattar att arbetet känns meningsfullt, består av positiva utmaningar och att färdigheter är till nytta i arbetet (%).

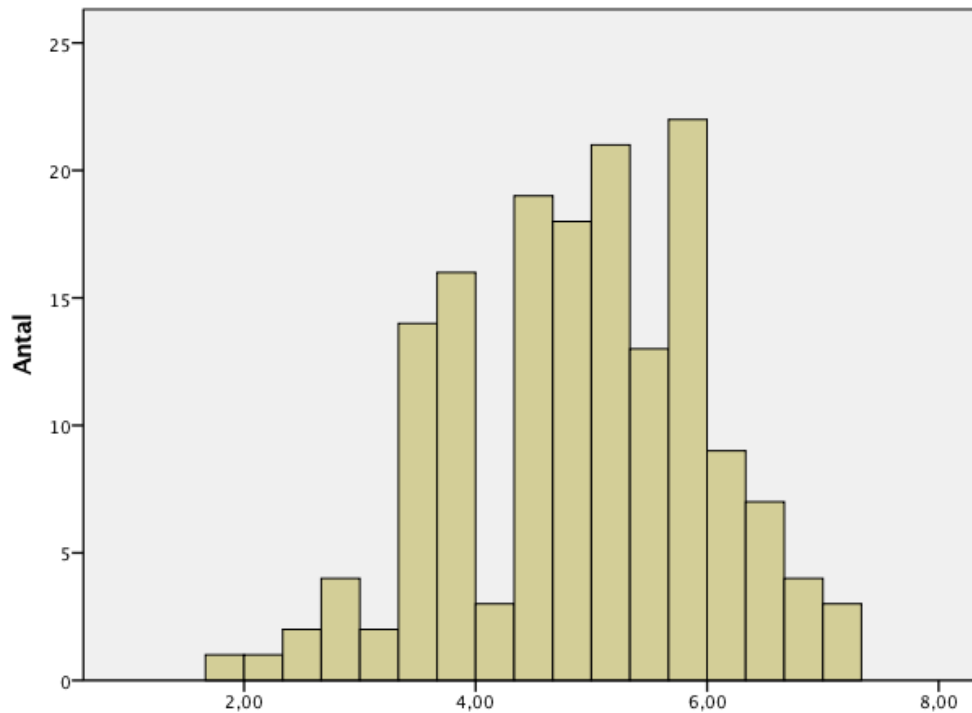
	Totalt	Jurister	Läkare	Lärare	Sjuksköterska	Socionom
Kunskaper och färdigheter är till nytta	84	50	92	73	96	76
Arbetet innebär positiva utmaningar	73	100	72	59	78	82
Arbetet är meningsfullt	85	75	86	78	93	82

Notera: Andelsskillnader mellan grupperna har testats med χ^2 -analys. Vid testning har juristgruppen utgått på grund av det låga deltagarantalet.

4.5 Tilltro till yrkesfärdigheter

Tilltro till yrkesfärdigheter (eng. occupational self-efficacy) har mätts utifrån de sex delfrågorna i kortversionen av occupational self-efficacy scale som vägts samman till ett medelvärde för varje individ. Svarsfördelningen för detta mått återfinns i Figur 4 nedan. Fördelningen är relativt normalfördelad, med en liten förskjutning åt höger i svarsfördelningen.

Resultat



Figur 4. Svarsfördelning på instrument för tilltro till yrkesfärdigheter. En sju-gradig svarsskala har använts, löpande från (1) 'Stämmer inte alls', över (4) 'Stämmer delvis' till (7) 'Stämmer helt'

I Tabell 8 nedan presenteras medelvärden för poäng på instrumentet för att mäta tilltro till yrkesfärdigheter. Medelvärden presenteras både för hela gruppen samt för respektive yrkesgrupp. De genomsnittliga svaren låg över svarsalternativet 'Stämmer delvis'. Under perioden från fyra till åtta månader efter examen har det skett en signifikant ökning av tilltro till yrkesfärdigheter ($t=2,71$, $df=147$, $p=0,008$). Vid åtta månadersuppföljningen visade yrkesgrupperna på signifikanta medelvärdeskillnader ($F=4,24$; $df=3$; $p=0,007$) i tilltron till yrkesfärdigheter. Läkargruppen hade högst medelvärde medan lärargruppen och socionomgruppen hade de lägsta medelvärdena i sina svar. Lärargruppens svar uppvisade samma medelvärde som vid den tidigare uppföljningen medan resterande yrkesgrupper visade något högre medelvärden för tilltro till sina yrkesfärdigheter åtta månader efter examen jämfört med fyra månader efter examen.

Tabell 8. Tilltro till yrkesfärdigheter. Medelvärden på en svarsskala mellan 1 och 7 där höga värden avspeglar att man instämmer helt.

	Totalt	Jurister	Läkare	Lärare	Sjuksköterska	Socionom
Tilltro	4,83	4,38	5,29	4,58	4,96	4,53

Notera: Medelvärdeskillnader mellan grupperna har testats med en-vägs variansanalys (ANOVA). Vid testning har juristgruppen utgått på grund av det låga deltagarantalet.

Resultat

I Tabell 9 nedan presenteras den andel av studiedeltagarna som har rapporterat hög grad av tilltro till yrkesfärdigheter (dvs använt svarsalternativen 5 till 7) på de sex delfrågorna. Andelen med höga poäng presenteras både för hela gruppen samt för respektive yrkesgrupp. Andelen i denna uppföljning som kände tilltro till olika yrkesrelaterade färdigheter varierade mellan 48% till 70%. Störst andel höll med om påståendet att man brukar klara av de mål man sätter upp för sig själv i arbetet. Signifikanta andelsskillnader mellan grupperna kunde beläggas för en majoritet av frågorna (fyra av sex frågor) som rörde upplevd förmåga att hitta flera olika lösningar vid problem i arbetet, att hantera vad som än händer i arbetet, att klara av mål som man själv sätter upp i arbetet samt upplevd förberedelse för de flesta krav man kan möta i arbetet (se fotnoter för utfall av statistisk signifikansprövning).

Fler än sex av tio (63%) av deltagarna upplevde att de kunde hitta flera olika lösningar på problem som de mötte i arbetet. Andelen var högst för läkargruppen (78%) och lägst för lärargruppen (50%). Andelen som ansåg sig kunna hitta flera olika lösningar på problem var högre vid denna uppföljning än vid den tidigare. Andelen läkare som ansåg detta var högre (78% jämfört med 62%), men andelen lärare som höll med om detta var lägre jämfört med tidigare uppföljning (50% jämfört med 55%).

Drygt två tredjedelar av studiedeltagarna (67 %) ansåg att de kan hantera vad som än händer i arbetet. Även här utgjorde läkargruppen den grupp där högst andel höll med om att de har förmåga att hantera vad som än händer i arbetet (86%) och socionomerna utgjorde den grupp där lägst andel höll med om detta (55%). Den totala andelen var större vid denna uppföljning än vid den tidigare (67% jämfört med 59%). För läkargruppen var andelen vid denna uppföljning markant högre än vid den tidigare uppföljningen (86% jämfört med 56%). Även för socionomgruppen var tilltron till förmågan att hantera vad som än händer i arbetet högre vid den här uppföljningen jämfört med den tidigare (55% jämfört med 48%).

Över två tredjedelar av studiedeltagarna (70%) ansåg att de brukar klara av de mål som de sätter upp för sig själva i arbetet. Läkargruppen utgjorde även här den andel som höll med om detta (86%), medan lärargruppen utgjorde den grupp där lägst andel höll med (56%). Läkargruppens andel var i stort sett oförändrad mellan de båda uppföljningarna. Lärargruppens andel var något högre vid denna uppföljning (62% jämfört med 56%). Socionomernas andel var lägre vid uppföljning två jämfört med den tidigare uppföljningen (66% jämfört med 54%).

Fler än hälften av deltagarna (54%) ansåg sig förberedda för de flesta krav man kan möta i arbetet. Läkargruppen utgjorde gruppen där högst andel ansåg sig förberedda (75%), medan lärargruppen utgjorde den grupp där lägst andel ansåg sig förberedda (42%). En något högre andel ansåg sig vara förberedda vid denna uppföljning jämfört med den tidigare (54% jämfört med 46 %). Samtliga yrkesgrupper hade något högre andel åtta månader jämfört med fyra månader efter examen, men

Resultat

läkargruppens ökning var störst (75% åtta månader jämfört med 59% fyra månader efter examen).

Tabell 9. Tilltro till yrkesfärdigheter. Andel⁹ som skattat från 5 till 7.

	Totalt	Jurister	Läkare	Lärare	Sjuksköterska	Socionom
Jag kan behålla lugnet när jag möter svårigheter i mitt arbete eftersom jag litar på min egen förmåga. ¹⁰	67	50	81	59	67	64
När jag möter problem i arbetet kan jag oftast hitta flera olika lösningar. ¹¹	63	50	78	50	71	55
Vad som än händer i arbetet så har jag oftast förmåga att hantera det. ¹²	67	50	86	61	69	55
Mina tidigare arbetserfarenheter har gjort mig väl förberedd för mitt kommande yrkesliv. ¹³	48	25	64	51	44	36
Jag brukar klara av de mål jag sätter upp för mig själv i arbetet. ¹⁴	70	50	86	56	82	58
Jag är väl förberedd för de flesta krav jag kan möta i	54	50	75	42	53	46

⁹ Notera: Andelsskillnader mellan grupperna har testats med Chi-2 analys. Vid testning har juristgruppen utgått på grund av det låga deltagarantalet.

¹⁰ $\chi^2=4,50$; $df=3$; $p=0,213$.

¹¹ $\chi^2=8,59$; $df=3$; $p=0,035$.

¹² $\chi^2=9,08$; $df=3$; $p=0,028$.

¹³ $\chi^2=5,76$; $df=3$; $p=0,124$.

¹⁴ $\chi^2=14,05$; $df=3$; $p=0,003$.

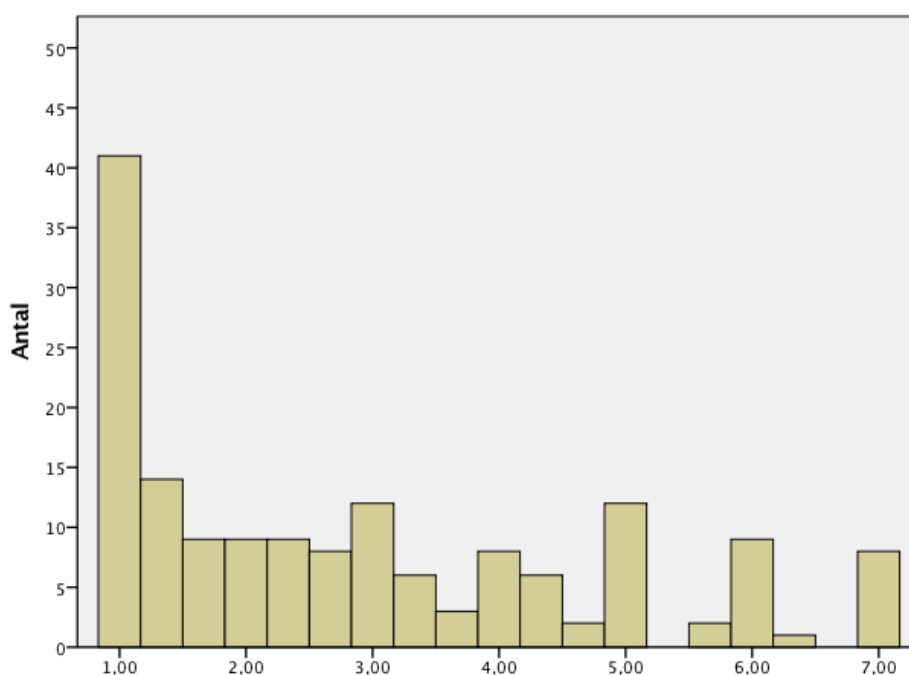
mitt arbete. ¹⁵						
----------------------------	--	--	--	--	--	--

4.6 Intentionen att lämna anställning eller yrke

Tankar kring ens varaktighet i yrket eller på nuvarande arbetsplats har undersökts med ett flertal frågor. Dessa handlar om intentionen att byta arbetsplats, intentionen att lämna yrket, om man bytt anställning under den första tiden i yrket samt hur man ser på möjligheten att man kommer att vara kvar i yrket om 5 år. Av alla svarande hade 21% bytt arbetsplats någon gång sedan examen. Ingen statistisk skillnad kunde ses mellan yrkesgrupperna.

4.6.1 Intention att byta arbetsplats

Tre delfrågor har handlat om intentionen att byta arbetsplats. En sjugradig svarsskala har använts för varje delfråga, löpande från (1) 'Stämmer inte alls' över (4) 'Stämmer delvis' till (7) 'Stämmer helt'. En medelpoäng för svaren över de tre frågorna har beräknats för varje individ och svarsfördelningen återges i Figur 5 nedan. Majoriteten har svarat 'Stämmer inte alls' på alla tre delfrågor.



Figur 5. Svarsfördelning. Intention att byta arbetsplats.

¹⁵ $\chi^2=9,94$; $df=3$; $p=0,019$.

Resultat

I Tabell 10 nedan presenteras medelvärden för intentionen att byta arbetsplats. Medelvärden presenteras både för hela gruppen samt för respektive yrkesgrupp. De genomsnittliga svaren ligger mellan svarsalternativen 'Stämmer inte alls' och 'Stämmer delvis'. Det hade inte skett någon signifikant förändring av intentionen att byta arbetsplats mellan mättillfällena fyra till åtta månader efter examen ($t=0,839$; $df=147$; $p=0,403$). Yrkesgrupperna visade inte på några signifikanta medelvärdeskillnader ($F=1,21$; $df=3$; $p=0,309$).

Tabell 10. Intention att byta arbetsplats. Svarsskala mellan 1 ('Stämmer inte alls') och 7 ('Stämmer helt'). Här anges andel som skattat 4 ('Stämmer delvis') och uppåt (4-7).

	Totalt	Jurister	Läkare	Lärare	Sjuksköterska	Socionom
Intention att byta arbetsplats	2,87	3,17	3,31	2,83	2,84	2,47

Notera: Medelvärdeskillnader mellan grupperna har testats med en-vägs variansanalys (ANOVA). Vid testning har juristgruppen utgått på grund av det låga deltagarantalet.

I Tabell 11 nedan presenteras den andel av studiedeltagarna som har rapporterat starka intentioner att lämna nuvarande arbetsplats (dvs den andel som svarat 'Stämmer delvis' till 'Stämmer precis') på respektive delfråga av de tre som mäter olika aspekter av denna intention. Andelen med starka intentioner presenteras både för hela gruppen samt för respektive yrkesgrupp. Vanligast var att man rapporterade att man ofta tänkt på att lämna nuvarande arbetsplats (52%). Drygt var tredje person (33%) rapporterade att de kommer att byta arbetsplats så fort det blir möjligt och drygt var fjärde person rapporterade att de aktivt söker nytt jobb (26%). Skillnader mellan yrkesgrupperna kunde inte beläggas för några av delfrågorna (se fotnoter för uppgifter om signifikansprövning).

Tabell 11. Intention att byta arbetsplats. Andel som svarat 4 (stämmer delvis) och uppåt (4-7).

	Totalt	Jurister	Läkare	Lärare	Sjuksköterska	Socionom
Jag tänker ofta att jag ska lämna min nuvarande arbetsplats. ¹⁶	52	50	61	54	51	39
Så fort det blir möjligt kommer jag att lämna min nuvarande arbetsplats. ¹⁷	33	50	47	27	36	21
Jag söker aktivt efter ett arbete	26	25	36	22	27	21

¹⁶ $\chi^2=3,35$; $df=3$; $p=0,341$.

¹⁷ $\chi^2=6,22$; $df=3$; $p=0,102$.

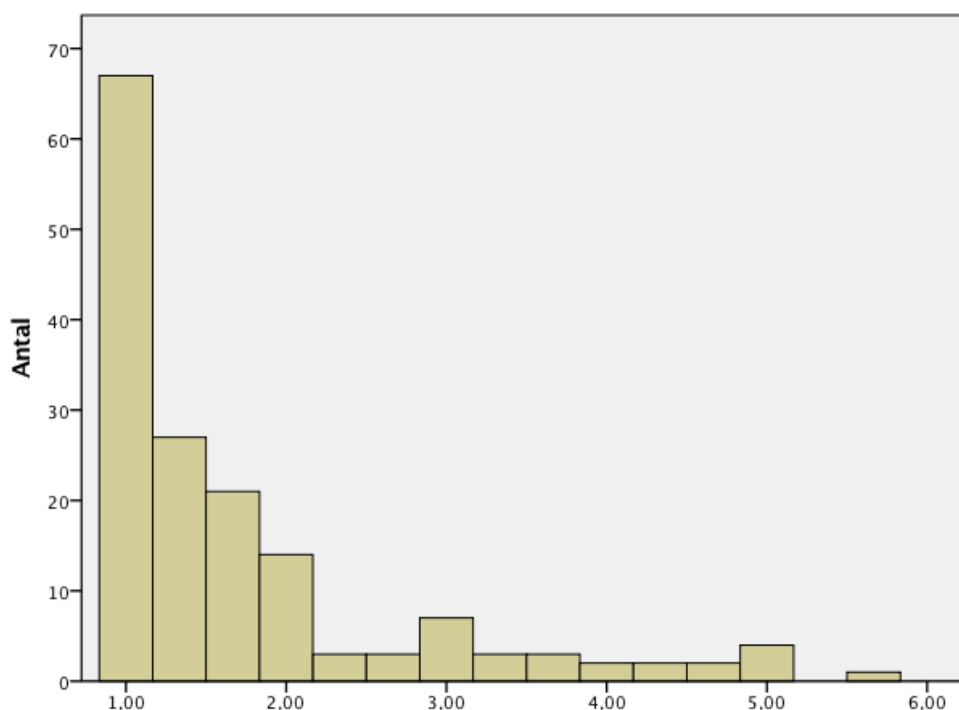
Resultat

utanför min nuvarande arbetsplats. ¹⁸						
--	--	--	--	--	--	--

Notera: Andelsskillnader mellan grupperna har testats med χ^2 -analys. Vid testning har juristgruppen utgått på grund av det låga deltagarantalet.

4.6.2 Intention att lämna yrket

Tre delfrågor har handlat om intentionen att lämna yrket. En sjugradig svarsskala har använts för varje delfråga, löpande från (1) 'Stämmer inte alls' över (4) 'Stämmer delvis' till (7) 'Stämmer helt'. En medelpoäng för svaren över de tre frågorna har beräknats för varje individ och svarsfördelningen återges i Figur 6 nedan. En stor majoritet har svarat 'Stämmer inte alls' på alla tre delfrågor.



Figur 6. Svarsfördelning. Intention att lämna yrket.

I Tabell 12 nedan presenteras medelvärden för intentionen att lämna yrket. Medelvärden presenteras både för hela gruppen samt för respektive yrkesgrupp. De genomsnittliga svaren ligger närmast svarsalternativet 'Stämmer inte alls'. Mellan mättillfällena fyra och åtta månader efter examen har en signifikant ökning av intentionen att lämna yrke skett ($t=2,61$, $df=147$, $p=0,010$). Yrkesgrupperna visade på signifikanta medelvärdesskillnader ($F=4,32$; $df=3$; $p=0,006$). Den yrkesgrupp som

¹⁸ $\chi^2=2,62$; $df=3$; $p=0,454$.

Resultat

skattat lägst på intention att lämna yrket och därav har angett att de har minst planer på att lämna yrket är läkare (1,43). Högst intention att lämna yrket uppgav lärargruppen (2,20).

Tabell 12. Intention att lämna yrket. Svarsskala mellan 1 ('Stämmer inte alls') och 7 ('Stämmer helt'). Här anges andel som skattat 4 ('Stämmer delvis') och uppåt (4-7).

	Totalt	Jurister	Läkare	Lärare	Sjuksköterska	Socionom
Intention att lämna yrke	1,73	1,42	1,43	2,20	1,55	1,73

Notera: Medelvärdeskillnader mellan grupperna har testats med en-vägs variansanalys (ANOVA). Vid testning har juristgruppen utgått på grund av det låga deltagarantalet.

I Tabell 13 nedan presenteras den andel av studiedeltagarna som har rapporterat tydliga intentioner att lämna yrket för var och en av de tre delfrågorna mätande olika aspekter av denna intention (dvs den andel som svarat 'Stämmer delvis' till 'Stämmer precis'). Den andel som rapporterat tydligast intentioner presenteras både för hela gruppen samt för respektive yrkesgrupp. Vanligast var att man rapporterade att man ofta tänkt på att lämna yrket (24%). Drygt var tjugonde person (8%) rapporterade att de så fort som möjligt skulle vilja lämna yrket och 6% svarade att de aktivt söker arbete utanför yrket. Signifikanta andelskillnader kunde beläggas för frågan om man ofta tänkt på att lämna yrket ($\chi^2=12,51$; $df=3$; $p=0,006$). För de andra frågorna kunde inga signifikanta andelskillnader beläggas mellan yrkesgrupperna (redovisning av signifikansprövningar återfinns i fotnoter nedan). Högst andel som angav att de ofta tänker på att byta yrke återfanns hos lärarna, vars andel (44%) var dubbelt så hög som för sjuksköterskor (20%) eller socionomer (21%). Lägst andel som tänkte på att byta yrke hade läkarna (11%).

Andelen lärare som tänkt på att byta yrke var betydligt större åtta månader efter examen än vad den varit fyra månader efter examen (44% jämfört med 26%). För de andra yrkesgrupperna var andelen istället något mindre åtta månader efter examen.

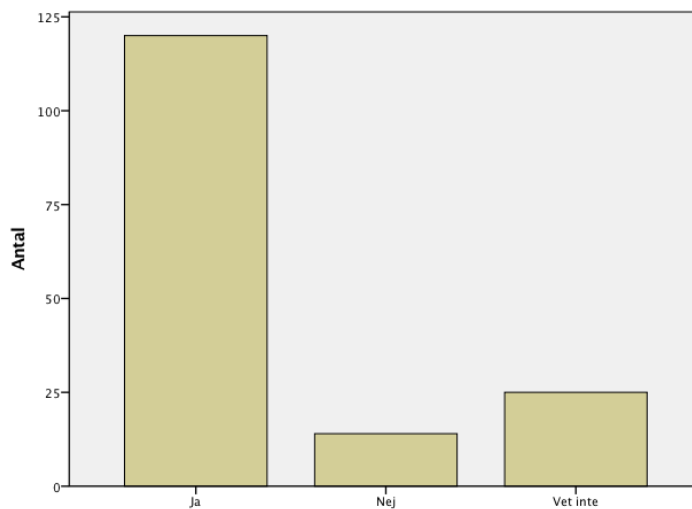
Tabell 13. Intention att lämna yrket. Andel som svarat 4 ('Stämmer delvis') och uppåt (4-7).

	Totalt	Jurister	Läkare	Lärare	Sjuksköterska	Socionom
Jag tänker ofta på att byta yrke. ¹⁹	24	0	11	44	20	21
Jag skulle så fort som möjligt vilja lämna detta yrke. ²⁰	8	0	3	17	7	6
Jag söker aktivt efter arbete utanför detta yrke. ²¹	6	0	0	10	4	12

Notera: Andelsskillnader mellan grupperna har testats med X²- analys. Vid testning har juristgruppen utgått på grund av det låga deltagarantalet.

4.6.3 Framtid i yrket

En av delfrågorna handlade om huruvida man tror att man kommer att vara kvar i yrket om fem år. En tregradig svarsskala har använts och svarsfördelningen återges i Figur 7 nedan. En stor majoritet har svarat 'Ja' på denna fråga.



Figur 7. Svarsfördelning på frågan om man tror man kommer att vara kvar i yrket om 5 år.

¹⁹ $\chi^2=12,51$; $df=3$; $p=0,006$.

²⁰ $\chi^2=5,83$; $df=3$; $p=0,120$.

²¹ $\chi^2=5,28$; $df=3$; $p=0,152$.

Resultat

I Tabell 14 nedan presenteras den andel av studiedeltagarna som har rapporterat att de tror att de kommer att vara kvar i yrket om fem år. Andelen presenteras både för hela gruppen samt för respektive yrkesgrupp. Drygt tre fjärdedelar av alla studiedeltagare (76%) svarade 'Ja' på frågan. Signifikanta andelskillnader kunde beläggas mellan yrkesgrupperna $\chi^2=25,03$; $df=6$; $p=0,001$). Läkarna utgjorde gruppen med högst andel som förväntade sig att vara kvar i yrket om fem år (97%). Andelen var lägst hos lärare och socionomer (61 respektive 58%). Andelen som tror att man kommer att vara kvar i yrket om 5 år var i stort sett densamma som vid den förra uppföljningen (76 jämfört med 77%).

Tabell 14. Kvar i yrket om 5 år, andel som svarat 'Ja'.

	Totalt	Jurister	Läkare	Lärare	Sjuksköterska	Socionom
Tror att man kommer att arbeta i yrket om 5 år. ²²	76	50	97	61	87	58

Notera: Andelskillnader mellan grupperna har testats med χ^2 -analys. Vid testning har juristgruppen utgått på grund av det låga deltagarantalet.

4.7 Stress och nedstämdhet

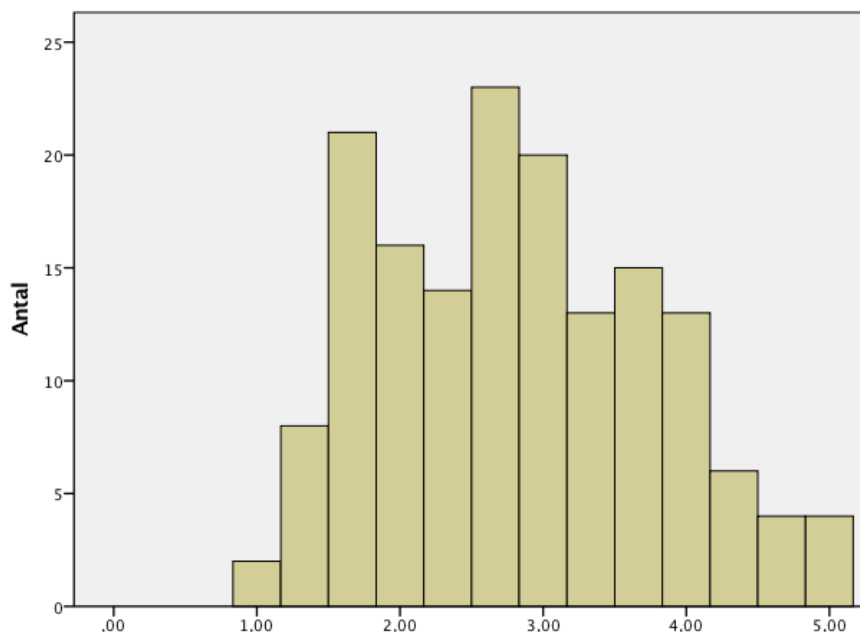
Vardagliga upplevelser av stress och nedstämdhet har mätts med tre delfrågor vardera med ett svarsformat som avspeglar frekvens under den senaste veckan. Resultaten återges under respektive rubriker nedan.

4.7.1 Stress

Vardagliga upplevelser av stress har mätts med tre delfrågor. Frågorna avspeglar hur ofta man känt på olika sätt på arbetet under den senaste veckan. Svarsformatet har haft svarsalternativen 'Aldrig', 'Någon enstaka gång', 'Vid några tillfällen', 'Dagligen' och 'Flera gånger per dag'. Studiedeltagarnas svar på de tre delfrågorna har vägts samman till ett medelvärde för varje individ. Svarsfördelningen för stressinstrumentet återges i Figur 8 nedan och återspeglar stor variation i svaren.

²² $\chi^2=25,03$; $df=6$; $p=0,001$.

Resultat



Figur 8. Stress under den senaste veckan. 1=Aldrig; 5=Flera gånger per dag.

I Tabell 15 nedan presenteras medelvärden för poäng på instrumentet för att mäta vardaglig stress. Medelvärden presenteras både för hela gruppen samt för respektive yrkesgrupp. De genomsnittliga svaren ligger närmast svarsalternativet 'Vid några tillfällen'. Det hade inte skett någon signifikant ökning av upplevelsen av stress mellan mättillfällena fyra och åtta månader efter examen ($t=0,610$, $df=146$, $p=0,543$).

Yrkesgrupperna visade på signifikanta medelvärdeskillnader ($F=3,52$; $df=3$; $p=0,017$). Den grupp som avvek mest från de övriga var lärargruppen med ett signifikant högre medelvärde. Även vid den tidigare uppföljningen avvek lärargruppen genom att de angett ett högre medelvärde för vardaglig stress.

Tabell 15. Vardaglig stress. Medelvärden på en svarsskala mellan 1 ('Aldrig') och 5 ('Flera gånger per dag').

	Totalt	Jurister	Läkare	Lärare	Sjuksköterska	Socionom
Stress	2,82	2,50	2,74	3,23	2,72	2,59

Notera: Medelvärdeskillnader mellan grupperna har testats med en-vägs variansanalys (ANOVA). Vid testning har juristgruppen utgått på grund av det låga deltagarantalet.

I Tabell 16 nedan presenteras den andel av studiedeltagarna som har rapporterat frekvent förekommande upplevelser av stress (dvs den andel som använt något av svarsalternativen 'Dagligen' eller 'Flera gånger per dag'). Andelen med frekvent förekommande upplevelser av stress presenteras både för hela gruppen samt för respektive yrkesgrupp.

Resultat

Mest vanligt var att man dagligen eller flera gånger per dag upplevt sig stressad (40%). Drygt var fjärde person (26%) rapporterade att de känt sig spända och nästan var femte person (19%) rapporterade att de känt sig pressade dagligen eller flera gånger per dag. Skillnader mellan yrkesgrupperna kunde beläggas för delfrågan om att ha varit stressad ($\chi^2=18,69$; $df=3$; $p=0,001$) och om att ha varit pressad ($\chi^2=9,02$; $df=3$; $p=0,029$), men inte för frågan om att ha varit spänd ($\chi^2=6,54$; $df=3$; $p=0,088$). Lärargruppen utgjorde gruppen med högst andel som rapporterade stress (69%) och press (38%). Socionomerna utgjorde gruppen där lägst andel rapporterat såväl stress (30%) som press (9%), tätt följd av sjuksköterskorna (31% respektive 13%).

För samtliga yrkesgrupper var andelen som svarat att de varit stressade eller pressade dagligen eller flera gånger per dag något högre åtta än fyra månader efter examen (40% respektive 37%). En högre andel som upplevt stress kan ses vid denna uppföljning jämfört med den tidigare hos sjuksköterskegruppen (från 22% till 31%) och lärargruppen (från 60% till 69%). För socionomerna hade istället en lägre andel upplevt stress (från 48% till 30%). Andelen som upplevt press var lägre för samtliga yrkesgrupper vid den andra uppföljningen.

Tabell 16. Vardaglig stress. Andel som svarat 4 ('Dagligen') eller 5 ('Flera gånger per dag').

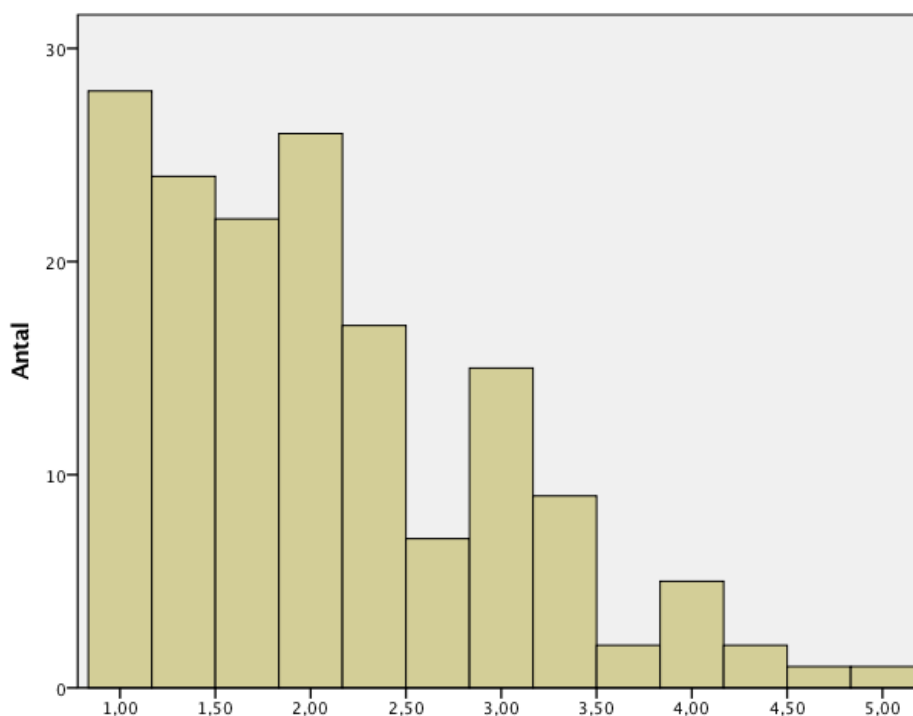
	Totalt	Jurister	Läkare	Lärare	Sjuksköterska	Socionom
Spänd	26	25	19	39	29	15
Stressad	40	25	28	69	31	30
Pressad	19	0	19	34	13	9

Notera: Andelsskillnader mellan grupperna har testats med χ^2 -analys. Vid testning har juristgruppen utgått på grund av det låga deltagarantalet.

4.7.2 Nedstämdhet

Vardagliga upplevelser av nedstämdhet har mätts med tre delfrågor. Frågorna avspeglar hur ofta man känt på olika sätt på arbetet under den senaste veckan. Svarsformatet har haft svarsalternativen 'Aldrig', 'Någon enstaka gång', 'Vid några tillfällen', 'Dagligen' och 'Flera gånger per dag'. Studiedeltagarnas svar på de tre delfrågorna har vägts samman till ett medelvärde för varje individ. Svarsfördelningen för instrumentet om nedstämdhet återges i Figur 9. Svarsfördelningen är kraftigt skev och indikerar att majoriteten inte har frekventa upplevelser av nedstämdhet under en vecka.

Resultat



Figur 9. Nedstämdhet under den senaste veckan. 1=Aldrig; 5=Flera gånger per dag.

I Tabell 17 nedan presenteras medelvärden för poäng på instrumentet för att mäta vardagliga erfarenheter av nedstämdhet. Medelvärden presenteras både för hela gruppen samt för respektive yrkesgrupp. De genomsnittliga svaren ligger närmast svarsalternativet 'Någon enstaka gång'. Det hade inte skett någon signifikant förändring av upplevelsen av nedstämdhet mellan mättillfällena fyra till åtta månader efter examen ($t=0,00$; $df=146$; $p=1,001$).

Yrkesgrupperna visade på signifikanta medelvärdeskillnader ($F=4,31$; $df=3$; $p=0,006$). Den grupp som avvek mest från de övriga var lärarna med ett högre medelvärde (2,43). Även vid den tidigare uppföljningen hade lärarna ett signifikant högre medelvärde (2,49).

Tabell 17. Nedstämdhet. Medelvärden på en svarsskala mellan 1 ('Aldrig') och 5 ('Flera gånger per dag').

	Totalt	Jurister	Läkare	Lärare	Sjuksköterska	Socionom
Nedstämdhet	2,06	2,75	1,98	2,43	1,77	2,00

Notera: Medelvärdeskillnader mellan grupperna har testats med en-vägs variansanalys (ANOVA). Vid testning har juristgruppen utgått på grund av det låga deltagarantalet.

I Tabell 18 nedan presenteras den andel av studiedeltagarna som har rapporterat vanligt förekommande upplevelser av nedstämdhet under den senaste veckan (dvs den andel som använt något av svarsalternativen 'Vid några tillfällen', 'Dagligen' eller 'Flera gånger per dag'). Andelen med vanligt förekommande upplevelser av

Resultat

nedstämdhet under den senaste veckan presenteras både för hela gruppen samt för respektive yrkesgrupp.

Mest vanligt var att man upplevt sig nedstämd (36%). Mer än var fjärde person rapporterade att de vid några tillfällen, dagligen eller flera gånger per dag känt sig uppgivna (28%) eller ledsna (26%).

Skillnader mellan yrkesgrupperna kunde beläggas för delfrågan om att ha känt sig uppgiven ($\chi^2=10,14$; $df=3$; $p=0,017$) men inte för delfrågorna om att ha varit nedstämd ($\chi^2=5,50$; $df=3$; $p=0,139$) eller ledsen ($\chi^2=1,84$; $df=3$; $p=0,606$).

Lärargruppen utgjorde gruppen med högst andel som rapporterat att de känt sig uppgivna (46%). Sjuksköterskorna utgjorde gruppen där lägst andel rapporterat om uppgivenhet (18%). Även vid den tidigare uppföljningen hade lärargruppen högst andel och sjuksköterskegruppen lägst andel.

Tabell 18. Nedstämdhet under senaste veckan. Andel som svarat 3 ('Vid några tillfällen'), 4 ('Dagligen') eller 5 ('Flera gånger per dag').

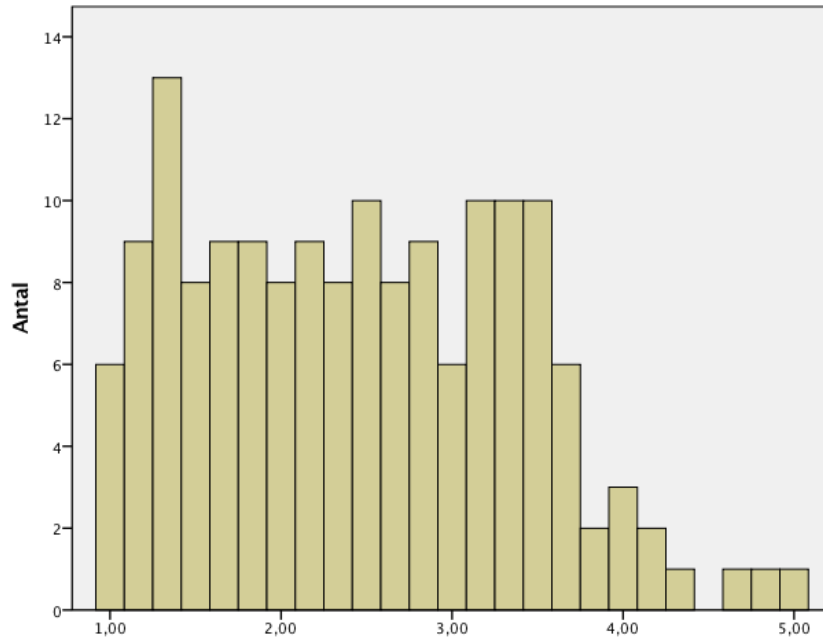
	Totalt	Jurister	Läkare	Lärare	Sjuksköterska	Socionom
Nedstämd	36	50	42	46	24	30
Uppgiven	28	50	25	46	18	21
Ledsen	26	50	19	32	22	27

Notera: Andelsskillnader mellan grupperna har testats med χ^2 -analys. Vid testning har juristgruppen utgått på grund av det låga deltagarantalet.

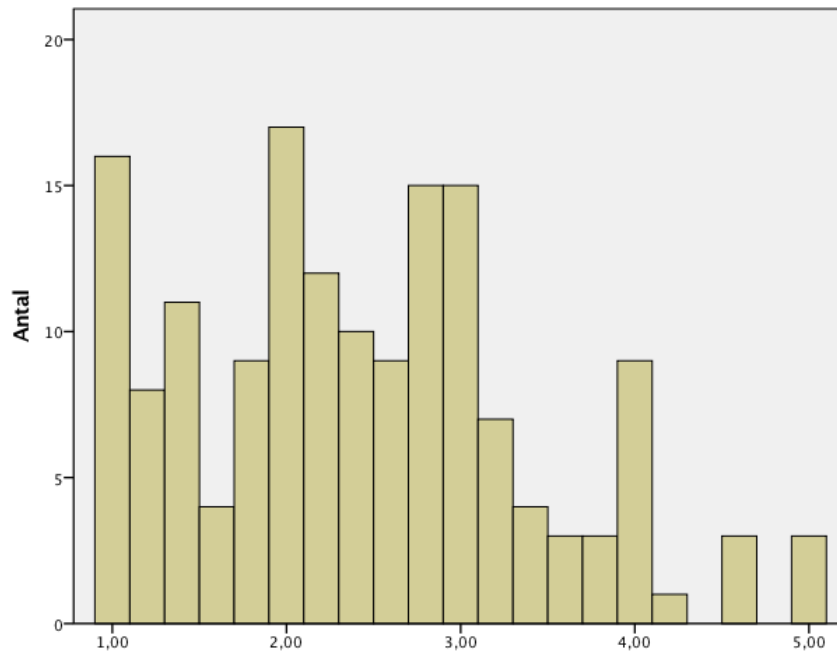
4.8 Utmattning

Symptom på utbrändhet har mätts med hjälp av Shirom-Melameds instrument. Instrumentet mäter tre olika aspekter av utmattning; fysisk trötthet, kognitiv trötthet och emotionell trötthet. Svartsfördelningarna för respektive delskala återfinns nedan (fysisk trötthet Figur 10; kognitiv trötthet Figur 11; och emotionell trötthet Figur 12). Det finns en stor variation i svaren även om fördelningarna är skeva på ett sätt som indikerar att majoriteten rapporterar låg frekvens av symptomen.

Resultat

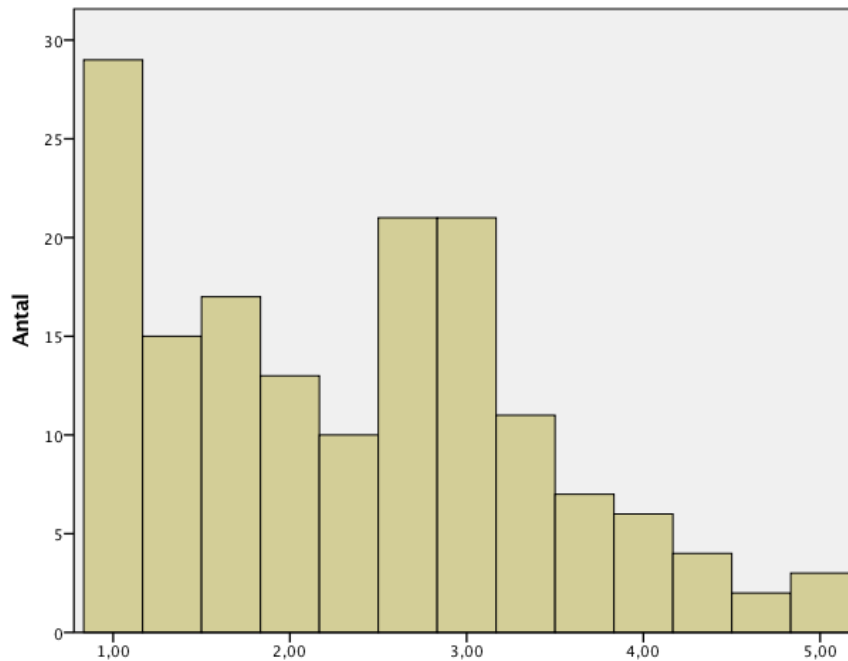


Figur 10. Symptom på utbrändhet: Fysisk trötthet. Svarskala från 1=Mycket sällan eller aldrig till 5=Mycket ofta eller alltid.



Figur 11. Symptom på utbrändhet: Kognitiv trötthet. Svarskala från 1=Mycket sällan eller aldrig till 5=Mycket ofta eller alltid.

Resultat



Figur 12. Symptom på utbrändhet: Emotionell trötthet. Svarskala från 1=Mycket sällan eller aldrig till 5=Mycket ofta eller alltid.

I Tabell 19 nedan presenteras medelvärden för poäng på de tre delskalorna för att mäta symptom på utbrändhet. Medelvärden presenteras både för hela gruppen samt för respektive yrkesgrupp. De genomsnittliga svaren ligger mellan svarsalternativen 'Ganska sällan' och 'Ibland' för alla tre aspekter av symptom på utbrändhet. Det hade inte skett någon signifikant förändring av fysisk ($t=-0,090$; $df=146$; $p=0,926$), kognitiv ($t=0,80$; $df=146$; $p=0,427$) eller emotionell trötthet ($t=-0,493$; $df=146$; $p=0,623$) mellan mättillfällena fyra till åtta månader efter examen.

Yrkesgrupperna visade på signifikanta medelvärdeskillnader för kognitiv trötthet ($F=3,65$; $df=3$; $p=0,014$), men inte för fysisk ($F=2,35$; $df=3,152$; $p=0,075$) eller emotionell trötthet ($F=2,16$; $df=3$; $p=0,095$). Den grupp som avvek mest från de övriga var lärargruppen med ett signifikant högre medelvärde av kognitiv trötthet. Även vid den tidigare uppföljningen hade lärargruppen ett högre medelvärde av kognitiv trötthet.

Tabell 19. Symptom på utbrändhet. Svarskala från 1=Mycket sällan eller aldrig till 5=Mycket ofta eller alltid.

Trötthet	Totalt	Jurister	Läkare	Lärare	Sjuksköterska	Socionom
Fysisk	2,45	1,92	2,30	2,77	2,47	2,27
Kognitiv	2,43	2,05	2,18	2,82	2,24	2,49
Emotionell	2,35	1,58	2,12	2,66	2,44	2,18

Notera: Medelvärdeskillnader mellan grupperna har testats med en-vägs variansanalys (ANOVA).

Vid testning har juristgruppen utgått på grund av det låga deltagarantalet.

Resultat

I Tabell 20 nedan presenteras den andel av studiedeltagarna som har rapporterat hög förekomst av fysisk trötthet (dvs den andel som svarat 'Ganska ofta' alternativt 'Mycket ofta eller alltid'). Den andel som ofta erfarit fysisk trötthet presenteras både för hela gruppen samt för respektive yrkesgrupp.

Drygt varannan person rapporterade att man ofta känner sig trött (53%). 6 % rapporterade att man ofta känner sig utbränd och drygt var sjätte person upplevde att man fått nog (17%). Nästan var femte person rapporterade att det ofta känns som att man inte orkar gå till jobbet (19%) och nästan var fjärde person upplevde att ens batterier är uttömda (23%). Drygt var fjärde person rapporterade också att man ofta känner sig fysiskt utmattad (26%). Nivåerna är i stort sett samma som vid den tidigare uppföljningen. Jämfört med fyra månader efter examen hade en något högre andel åtta månader efter examen svarat 'ganska ofta' eller 'ofta' på påståendet att man har fått nog (17 istället för 12%).

Skillnader mellan yrkesgrupperna kunde beläggas för delfrågan om ens batterier är uttömda (se fotnoter). Den gruppen där högst andel rapporterat att deras batterier var uttömda var lärargruppen (44%), medan socionomerna rapporterade lägst nivåer på denna delfråga (9%). Socionomernas andel var lägre vid denna uppföljning än vid den tidigare (9% jämfört med 24%), medan lärargruppens andel var betydligt högre (44% jämfört med 29%).

Resultat

Tabell 20. Fysisk trötthet. Andel som svarat ganska ofta eller mycket ofta.

	Totalt	Jurister	Läkare	Lärare	Sjuksköterska	Socionom
Jag känner mig trött. ²³	53	0	44	68	56	46
Det känns som om jag inte orkar gå till jobbet. ²⁴	19	0	19	22	20	15
Jag känner mig fysiskt utmattad. ²⁵	26	25	14	39	27	21
Jag känner att jag har fått nog. ²⁶	17	25	11	24	16	15
Mina 'batterier' är 'uttömda'. ²⁷	23	0	17	44	20	9
Jag känner mig utbränd. ²⁸	6	0	6	7	9	3

Notera: Andelsskillnader mellan grupperna har testats med X²-analys. Vid testning har juristgruppen utgått på grund av det låga deltagarantalet.

I Tabell 21 nedan presenteras den andel av studiedeltagarna som har rapporterat hög förekomst av kognitiv trötthet (dvs den andel som svarat 'Ganska ofta' alternativt 'Mycket ofta eller alltid'). Den andel som ofta erfarit kognitiv trötthet presenteras både för hela gruppen samt för respektive yrkesgrupp. Mellan 14% och 19% rapporterade att man ofta erfar olika typer av kognitiv trötthet. I tre av delfrågorna fanns skillnader mellan yrkesgrupperna (svårt med koncentration, svårt att tänka klart och svårt att tänka på komplicerade saker). I övrigt kunde inga skillnader mellan yrkesgrupperna beläggas (se fotnoter för signifikansprövningar). Lärargruppen utgjorde den yrkesgrupp där en signifikant högre andel rapporterade att man ofta har svårt att koncentrera sig (29%), svårt att tänka klart (32%) och svårt att tänka på komplicerade saker (29%). Även vid den tidigare uppföljningen hade lärargruppen en signifikant högre andel för dessa tre frågor. Störst skillnad mellan de båda uppföljningstillfällena utgörs av frågan om det finns svårigheter att tänka klart, där

²³ $\chi^2=5,71$; $df=3$; $p=0,127$.

²⁴ $\chi^2=0,56$; $df=3$; $p=0,905$.

²⁵ $\chi^2=6,79$; $df=3$; $p=0,079$.

²⁶ $\chi^2=2,64$; $df=3$; $p=0,450$.

²⁷ $\chi^2=14,66$; $df=3$; $p=0,002$.

²⁸ $\chi^2=1,18$; $df=3$; $p=0,757$.

Resultat

lärargruppens andel är högre än vad den var vid den tidigare uppföljningen (32% jämfört med 24%).

Tabell 21. Kognitiv trötthet. Andel som svarat ganska ofta eller mycket ofta.

	Totalt	Jurister	Läkare	Lärare	Sjuksköterska	Socionom
Jag tänker långsamt. ²⁹	17	25	11	27	11	18
Jag har svårt att koncentrera mig. ³⁰	16	25	3	29	11	21
Jag har svårt att tänka klart. ³¹	14	0	6	32	11	6
Jag har svårt att fokusera mina tankar. ³²	16	0	11	29	13	12
Jag har svårt att tänka på komplicerade saker. ³³	15	0	8	29	13	9

Notera: Andelsskillnader mellan grupperna har testats med X²-analys. Vid testning har juristgruppen utgått på grund av det låga deltagarantalet.

I Tabell 22 nedan presenteras den andel av studiedeltagarna som har rapporterat hög förekomst av emotionell trötthet (dvs den andel som svarat 'Ganska ofta' alternativt 'Mycket ofta eller alltid'). Andelen som ofta erfarit emotionell trötthet presenteras både för hela gruppen samt för respektive yrkesgrupp.

Nästan var fjärde studiedeltagare (24%) uppgav att de ofta hade svårt att uppmärksamma familj och vänner. Drygt var femte studiedeltagare rapporterade att de ofta hade svårt att engagera sig känslomässigt i familj och vänner (23%). Knappt var tionde studiedeltagare (9%) rapporterade att de ofta hade svårt att känna medkänsla med familj och vänner. Nivåerna var i stort sett densamma som vid föregående uppföljning. I två av delfrågorna fanns skillnader mellan yrkesgrupperna (svårt att uppmärksamma och att känna medkänsla med familj och vänner, se fotnoter för signifikansprövningar). En högre andel av lärarna rapporterade att de ofta hade svårt att uppmärksamma sin familj och sina vänner (39%) eller svårt att känna medkänsla med familj och vänner (22%). Jämfört med fyra månader efter examen rapporterade en något lägre del av lärargruppen åtta månader efter examen att de

²⁹ $\chi^2=4,88$; $df=3$; $p=0,181$.

³⁰ $\chi^2=11,44$; $df=3$; $p=0,010$.

³¹ $\chi^2=14,68$; $df=3$; $p=0,002$.

³² $\chi^2=6,31$; $df=3$; $p=0,098$.

³³ $\chi^2=8,55$; $df=3$; $p=0,036$.

Resultat

hade svårt att uppmärksamma familj och vänner (39% istället för 45%). För sjuksköterskegruppen var däremot andelarna som rapporterade att de hade svårt att uppmärksamma familj och vänner nästan dubbelt så höga åtta jämfört med fyra månader efter examen (29% respektive 15%).

En högre andel av lärarna hade svårt att känna medkänsla vid den andra uppföljningen jämfört med den första (22% jämfört med 14%). För socionomgruppen var nivåerna densamma vid båda uppföljningarna (3%). I läkargruppen rapporterade ingen att de hade svårt att känna medkänsla vid den andra uppföljningen, medan omkring en av tio rapporterat detta vid den första uppföljningen (8%). För sjuksköterskegruppen var det fortfarande omkring en av tio som rapporterade att de hade svårt att känna medkänsla vid den andra uppföljningen jämfört med den första (11 respektive 9%).

Tabell 22. Emotionell trötthet. Andel som svarat 'Ganska ofta' eller 'Mycket ofta'.

	Totalt	Jurister	Läkare	Lärare	Sjuksköterska	Socionom
Jag känner att jag har svårt att uppmärksamma min familj och mina vänner. ³⁴	24	25	11	39	29	12
Jag känner att jag har svårt att engagera mig känslomässigt i min familj och mina vänner. ³⁵	23	0	11	29	31	18
Jag känner att jag har svårt att känna medkänsla med min familj och mina vänner. ³⁶	9	0	0	22	9	3

Notera: Andelsskillnader mellan grupperna har testats med X²-analys. Vid testning har juristgruppen utgått på grund av det låga deltagarantalet.

³⁴ $\chi^2=11,54$; $df=3$; $p=0,009$.

³⁵ $\chi^2=5,84$; $df=3$; $p=0,120$.

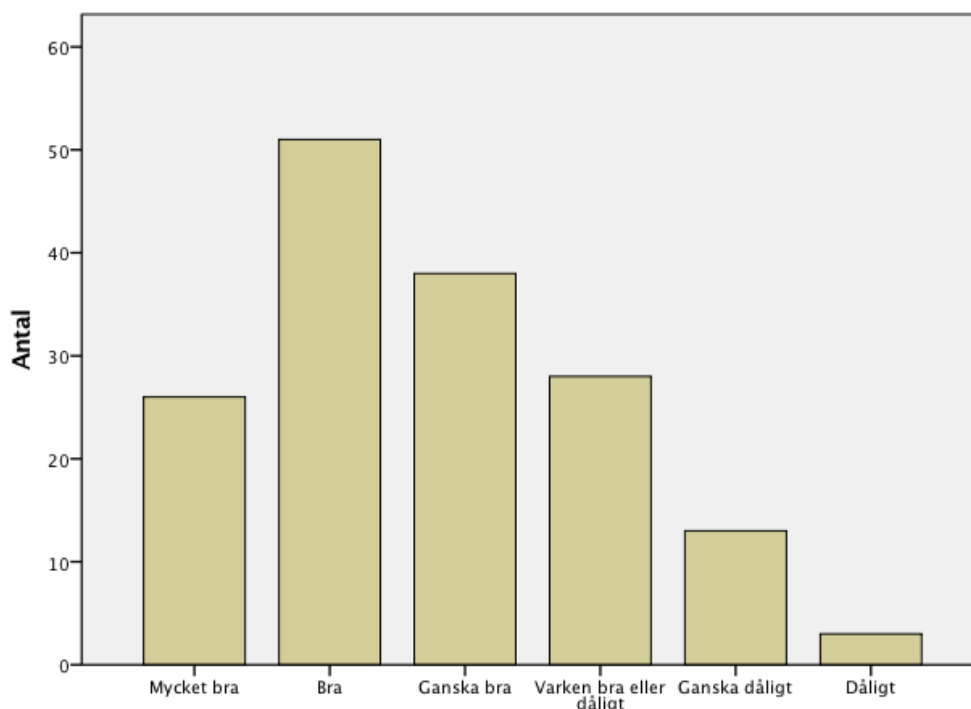
³⁶ $\chi^2=13,35$; $df=3$; $p=0,004$.

4.9 Hälsa och sömnkvalitet

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

4.9.1 Generell hälsa (SRH)

Frekvensfördelning av svar på frågan om allmänt hälsotillstånd (självsattad hälsa; SRH) redovisas nedan i Figur 13. Det finns stor variation i svaren även om en stor majoritet skattar att hälsan är bra.



Figur 13. Frekvensfördelning av svar på frågan om allmänt hälsotillstånd (självsattad hälsa; SRH).

I Tabell 23 nedan presenteras medelvärden för svarspoängen på frågan om generell hälsa. Medelvärden presenteras både för hela gruppen samt för respektive yrkesgrupp. De genomsnittliga svaren för hela gruppen ligger mellan svarsalternativen 'Bra' och 'Ganska bra'. Det har inte skett någon signifikant förändring i självskattad hälsa mellan mättillfällena fyra till åtta månader efter examen ($t=0,429$; $df=147$; $p=0,669$).

Yrkesgrupperna visade på signifikanta medelvärdeskillnader i SRH ($F=2,79$; $df=3$; $p=0,043$). Socionomgruppen skattade lägst värden för sin hälsa av yrkesgrupperna. Hälsan skattades som något sämre i yrkesgruppen vid denna uppföljning än vid den

Resultat

tidigare. Lärargruppen som även skattat sin hälsa som lägre än de andra yrkesgrupperna skattade sin hälsa som något bättre vid denna uppföljning än vid den tidigare.

Tabell 23. Självskattad hälsa (SRH). Låga värden motsvarar god hälsa. Se svarskala i Figur 13 ovan.

	Totalt	Jurister	Läkare	Lärare	Sjuksköterska	Socionom
Självskattad hälsa (SRH)	2,75	1,75	2,31	2,98	2,73	3,09

Notera: Medelvärdeskillnader mellan grupperna har testats med en-vägs variansanalys (ANOVA). Vid testning har juristgruppen utgått på grund av det låga deltagarantalet.

I Tabell 24 nedan presenteras den andel av studiedeltagarna som har rapporterat god hälsa (dvs andel som svarat att deras hälsa är 'Ganska bra', 'Bra' eller 'Mycket bra'). Andelen med god hälsa presenteras både för hela gruppen samt för respektive yrkesgrupp. Drygt sju av tio studiedeltagare (72%) rapporterade en god hälsa. Inga skillnader mellan yrkesgrupperna kunde beläggas ($\chi^2=6,18$; $df=3$; $p=0,103$).

Tabell 24. Självskattad hälsa (SRH). Andel som rapporterat god hälsa (dvs andel som svarat att ens hälsa är 'Ganska bra', 'Bra' eller 'Mycket bra').

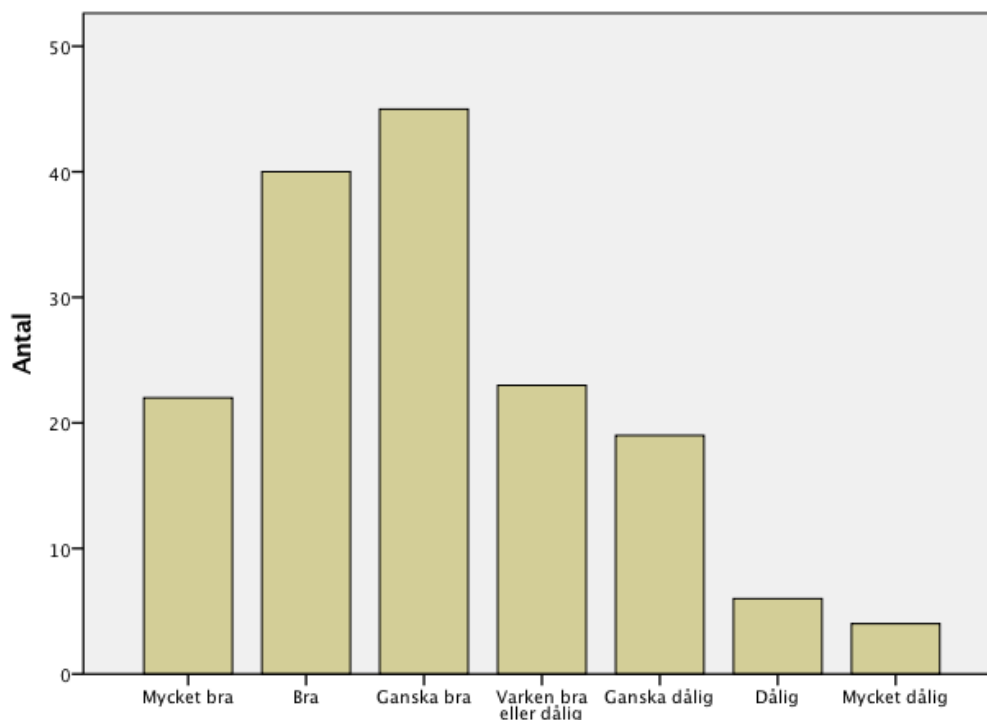
	Totalt	Jurister	Läkare	Lärare	Sjuksköterska	Socionom
Självskattad hälsa (SRH)	72	100	86	63	73	64

Notera: Andelsskillnader mellan grupperna har testats med χ^2 -analys. Vid testning har juristgruppen utgått på grund av det låga deltagarantalet.

4.9.2 Sömnkvalitet

Frekvensfördelning av svaren på frågan om sömnkvalitet redovisas nedan i Figur 14. Det finns stor variation i svaren även om en stor majoritet skattar att sömnkvaliteten generellt är bra.

Resultat



Figur 14. Frekvensfördelning av svar på frågan om generell sömnkvalitet (SQ).

I Tabell 25 nedan presenteras medelvärden för svarspoängen på frågan om generell sömnkvalitet. Medelvärden presenteras både för hela gruppen samt för respektive yrkesgrupp.

De genomsnittliga svaren för hela gruppen ligger omkring svarsalternativet 'Ganska bra'. Det har inte skett någon signifikant förändring i sömnkvalitet mellan mätillfällena fyra till åtta månader efter examen ($t=0,760$; $df=147$; $p=0,448$). Yrkesgrupperna visade inte på några signifikanta medelvärdeskillnader ($F=0,77$; $df=3$, $p=0,515$).

Tabell 25. Sömnkvalitet. Låga värden motsvarar god sömnkvalitet.

	Totalt	Jurister	Läkare	Lärare	Sjuksköterska	Socionom
Sömnkvalitet	3,07	3,50	2,75	3,12	3,22	3,09

Notera: Medelvärdeskillnader mellan grupperna har testats med en-vägs variansanalys (ANOVA). Vid testning har juristgruppen utgått på grund av det låga deltagarantalet.

I Tabell 26 nedan presenteras den andel av studiedeltagarna som har rapporterat god sömnkvalitet (dvs den andel som svarat att sömnkvaliteten är 'Ganska bra', 'Bra' eller 'Mycket bra'). Andelen med god sömnkvalitet presenteras både för hela gruppen samt för respektive yrkesgrupp. Två tredjedelar av studiedeltagarna (67%) rapporterade en god sömnkvalitet. Detta var i stort sett samma andel som vid den

Resultat

tidigare uppföljningen. Inga skillnader mellan yrkesgrupperna kunde beläggas ($\chi^2=3,02$; $df=3$; $p=0,389$).

Tabell 26. Sömnkvalitet. Andel som rapporterat god sömnkvalitet (dvs andel som svarat att sömnkvaliteten generellt är 'Ganska bra', 'Bra' eller 'Mycket bra').

	Totalt	Jurister	Läkare	Lärare	Sjuksköterska	Socionom
Sömnkvalitet	67	50	78	66	60	67

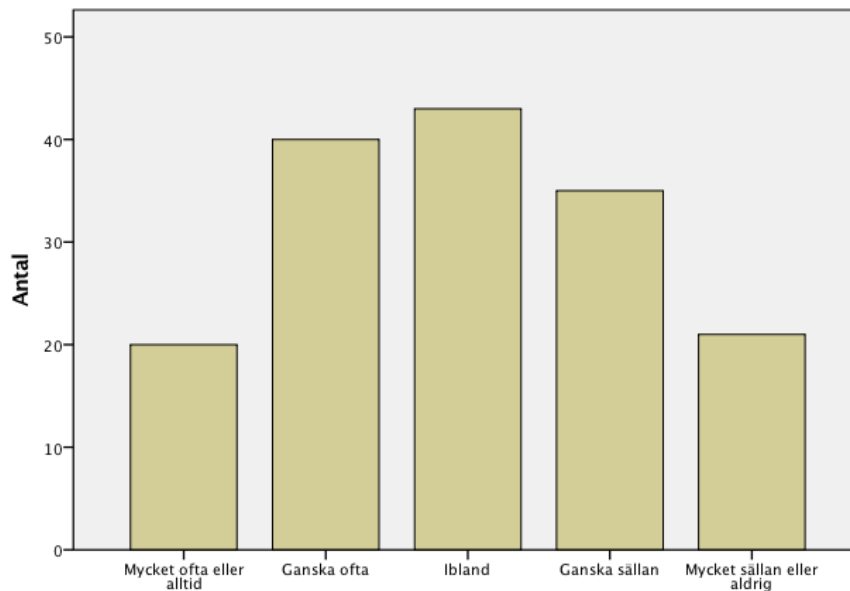
Notera: Andelsskillnader mellan grupperna har testats med χ^2 -analys. Vid testning har juristgruppen utgått på grund av det låga deltagarantalet.

4.10 Återhämtning

Olika aspekter av återhämtning har mätts i studien. Nedan presenteras svar på frågor om huruvida man har svårt att släppa tankar på jobbet under sin fritid, om man ägnar tid åt träning och egna intressen samt om man känner sig utvilad efter en två dagar lång ledighet från arbetet.

4.10.1 Svårt att på fritiden släppa tankarna på jobbet

Frekvensfördelning av svaren på frågan om svårigheter att på fritiden släppa tankar på jobbet redovisas nedan i Figur 15. Svarsfördelningen är relativt normalfördelad med en övervikt av dem som har svårigheter.



Figur 15. Frekvensfördelning av svar på frågan om det är svårt att på fritiden släppa tankarna på jobbet.

Resultat

I Tabell 27 nedan presenteras medelvärden för svarsgruppen på frågan om svårigheter att på fritiden släppa tankar på jobbet. Medelvärden presenteras både för hela gruppen samt för respektive yrkesgrupp. De genomsnittliga svaren för hela gruppen ligger något över svarsalternativet 'Ibland'. Det har inte skett någon signifikant förändring i svårigheten att släppa tankarna på jobbet mellan mättillfällena fyra till åtta månader efter examen ($t=1,39$; $df=146$; $p=0,168$). Inga signifikanta medelvärdeskillnader kunde beläggas mellan yrkesgrupperna ($F=1,86$; $df=3$; $p=0,139$).

Tabell 27. Svårigheter att släppa tankar på jobbet. Låga värden motsvarar mer frekventa svårigheter.

	Totalt	Jurister	Läkare	Lärare	Sjuksköterska	Socionom
Svårt att släppa tankar på jobbet	2,98	3,75	3,17	2,59	3,04	3,09

Notera: Medelvärdeskillnader mellan grupperna har testats med en-vägs variansanalys (ANOVA). Vid testning har juristgruppen utgått på grund av det låga deltagarantalet.

I Tabell 28 nedan presenteras den andel av studiedeltagarna som har rapporterat att de har svårigheter att på fritiden släppa tankarna på jobbet (dvs den andel som svarat 'mycket ofta eller alltid', eller 'Ganska ofta'). Andelen med frekventa svårigheter presenteras både för hela gruppen samt för respektive yrkesgrupp. Inga signifikanta skillnader mellan yrkesgrupperna kunde beläggas ($\chi^2=6,69$; $df=3$; $p=0,082$). Knappt två av fem (38%) rapporterade svårigheter att släppa tankar på jobbet.

Tabell 28. Svårigheter att släppa tankar på jobbet. Andel som svarat 'Ganska ofta' alternativt 'Mycket ofta eller alltid'.

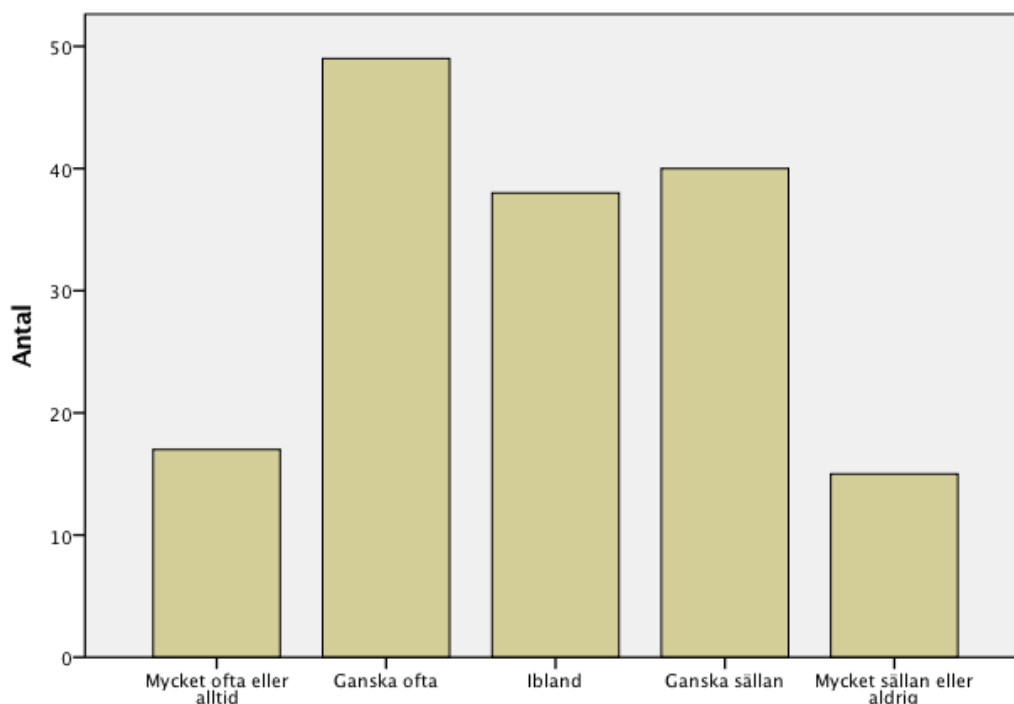
	Totalt	Jurister	Läkare	Lärare	Sjuksköterska	Socionom
Svårt att på fritiden släppa tankar på jobbet	38	25	28	54	38	30

Notera: Andelsskillnader mellan grupperna har testats med χ^2 -analys. Vid testning har juristgruppen utgått på grund av det låga deltagarantalet.

4.10.2 Återhämtning

Frekvensfördelning av svaren på frågan om återhämtning efter ledighet redovisas nedan i Figur 16. Svarefördelningen är relativt normalfördelad med en övervikt av dem som ibland eller sällan känner sig återhämtade efter en två dagar lång ledighet.

Resultat



Figur 16. Frekvensfördelning av svar på frågan om återhämtning under den senaste månaden efter två dagars ledighet.

I Tabell 29 nedan presenteras medelvärden för svarsprofilen på frågan om återhämtning efter två dagars ledighet. Medelvärden presenteras både för hela gruppen samt för respektive yrkesgrupp. De genomsnittliga svaren för hela gruppen ligger något under svarsalternativet 'Ibland'. Det har inte skett någon signifikant förändring i återhämtning mellan mättillfällena fyra och åtta månader efter examen ($t=0,717$; $df=147$; $p=0,475$). Inga signifikanta medelvärdeskillnader kunde beläggas mellan yrkesgrupperna ($F=1,86$; $df=3$; $p=0,139$).

Tabell 29. Återhämtning efter två dagar lång ledighet. Låga värden motsvarar god återhämtning.

	Totalt	Jurister	Läkare	Lärare	Sjuksköterska	Socionom
Återhämtning	2,92	2,75	2,56	3,17	2,93	3,00

Notera: Medelvärdeskillnader mellan grupperna har testats med en-vägs variansanalys (ANOVA). Vid testning har juristgruppen utgått på grund av det låga deltagarantalet.

I Tabell 30 nedan presenteras den andel av studiedeltagarna som har rapporterat god återhämtning (dvs den andel som svarat att ens återhämtning efter två dagars ledighet 'Ganska ofta' eller 'Mycket ofta eller alltid' är god). Andelen med god återhämtning presenteras både för hela gruppen samt för respektive yrkesgrupp.

Resultat

Drygt två av fem studiedeltagare (42%) rapporterade en god återhämtning åtta månader efter examen. Det överensstämmer i stort med svaren fyra månader efter examen. Inga skillnader mellan yrkesgrupperna kunde beläggas ($\chi^2=2,71$; $df=3$; $p=0,438$).

Tabell 30. Återhämtning. Andel med god återhämtning (dvs som svarat 'Ganska ofta', eller 'Mycket ofta eller alltid').

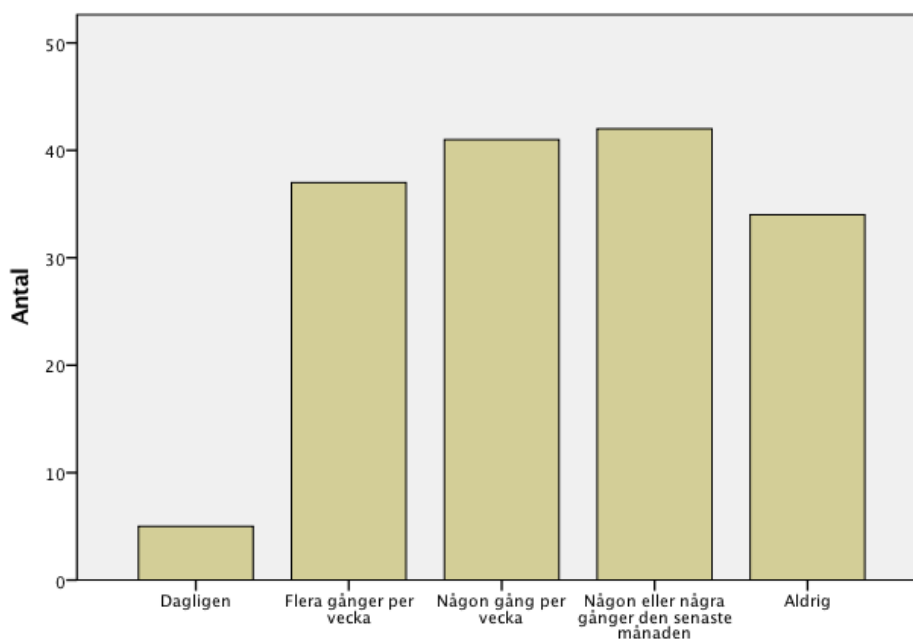
	Totalt	Jurister	Läkare	Lärare	Sjuksköterska	Socionom
Återhämtning	42	50	36	32	42	42

Notera: Andelsskillnader mellan grupperna har testats med χ^2 -analys. Vid testning har juristgruppen utgått på grund av det låga deltagarantalet.

4.10.3 Träning och fritid

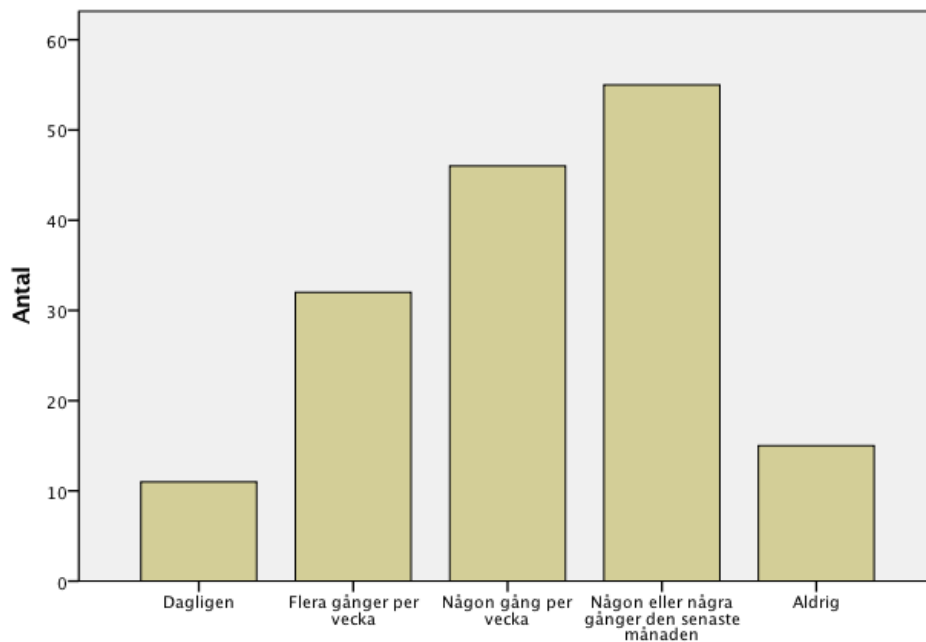
Frekvensfördelning av svaren på frågorna om fritidsaktiviteter gällande fysisk träning presenteras i Figur 17 och utövande av egna intressen i Figur 18.

Svarsfördelningen för fysisk träning är relativt normalfördelad med en övervikt för de som rapporterar färre aktiviteter. Svarsfördelningen för utövande av egna intressen är något skev på så sätt att egna intressen/hobbies utövas mer veckovis och månadsvis än dagligen.



Figur 17. Frekvensfördelning av svar på frågan om hur ofta man tränat eller utövat någon sport under den senaste månaden.

Resultat



Figur 18. Frekvensfördelning av svar på frågan om hur ofta utövat egna intressen/hobbies under den senaste månaden.

I Tabell 31 nedan presenteras medelvärden för svarsprofilen på frågorna om fritidsaktiviteter. Medelvärden presenteras både för hela gruppen samt för respektive yrkesgrupp. De genomsnittliga svaren för hela gruppen ligger omkring svarsalternativen 'Någon eller några gånger den senaste månaden' eller 'Någon gång per vecka'. Det har inte skett någon signifikant förändring av träning ($t=1,40$; $df=147$; $p=0,164$) eller utövande av egna intressen ($t=1,49$; $df=147$; $p=0,139$) mellan mättillfällena fyra och åtta månader efter examen.

Yrkesgrupperna visade inte på några signifikanta medelvärdeskillnader vad gäller fysisk träning ($F=1,85$; $df=3$; $p=0,141$), men däremot vid utövande av egna intressen ($F=3,97$; $df=3$; $p=0,009$). Den yrkesgrupp som med högst frekvens utövade egna intressen var läkargruppen, medan lärargruppen utövade egna intressen i lägst grad.

Tabell 31. Fritid. Höga värden motsvarar lägre frekvens av träning och utövande av egna intressen.

	Totalt	Jurister	Läkare	Lärare	Sjuksköterska	Socionom
Tränar frekvent	3,40	2,75	3,03	3,59	3,53	3,45
Aktiv fritid	3,19	2,75	2,81	3,61	3,24	3,09

Notera: Medelvärdeskillnader mellan grupperna har testats med en-vägs variansanalys (ANOVA). Vid testning har juristgruppen utgått på grund av det låga deltagarantalet.

Resultat

I Tabell 32 nedan presenteras den andel av studiedeltagarna som har rapporterat frekvent utövande av träning eller egna intressen (dvs den andel som svarat 'Dagligen' eller 'Flera gånger i veckan'). Andelen med frekvent utövande presenteras både för hela gruppen samt för respektive yrkesgrupp.

Omkring en fjärdedel av studiedeltagarna rapporterade att de tränade eller utövade någon sport (26%) och ägnade sig åt egna intressen (27%) dagligen eller flera gånger i veckan. Indikationer på skillnader mellan yrkesgrupperna kunde ses både för träning ($\chi^2=7,78$; $df=3$; $p=0,051$) och intressen ($\chi^2=9,36$; $df=3$; $p=0,025$).

Läkargruppen var den grupp som tränade och utövade sina intressen i högst grad, medan lärargruppen gjorde detsamma i lägst grad. Andelen läkare som tränade var något högre åtta jämfört med fyra månader efter examen (42 jämfört med 31%), medan andelen med en aktiv fritid var samma (44%). För lärargruppen hade andelen som tränar frekvent och/eller har en aktiv fritid halverats åtta månader efter examen jämfört med fyra månader efter examen. Sjuksköterskegruppen skattade att de utövar fritidsintressen i relativt hög grad vid båda uppföljningarna. Både andelen i socionomgruppen som rapporterade att de tränar frekvent och andelen som utövar fritidsintressen hade minskat med omkring tio procent vid uppföljningen åtta månader efter examen jämfört med fyra månader efter examen (21% jämfört med 30% för träning, 27% jämfört med 43% aktiv fritid).

Tabell 32. Fritid. Andel som svarat att de tränar eller utövar någon sport 'Dagligen' eller 'Flera gånger i veckan'.

	Totalt	Jurister	Läkare	Lärare	Sjuksköterska	Socionom
Tränar frekvent	26	50	42	15	27	21
Aktiv fritid	27	50	44	15	22	27

Notera: Andelsskillnader mellan grupperna har testats med χ^2 -analys. Vid testning har juristgruppen utgått på grund av det låga deltagarantalet.

5 Diskussion

Den organisatoriska socialiseringsmodellen (se Figur 1 ovan) kan sammanfattas i hur organisatoriska strategier (antecedenter) under den första tiden för de nyanställda avser att sätta igång ett antal positiva processer (proximala utfall) för att leda till ett antal positiva utfall (distala utfall) på längre sikt. De första två komponenterna omfattar det som brukar kallas onboarding. Bortom den initiala onboardingperioden finns mer långsiktiga distala utfall. En tidigare rapport har analyserat distala utfall uppmätta fyra månader efter examen (Gustavsson et al, 2019). I denna rapport har de distala utfallen åtta månader efter examen analyserats. Dessa har huvudsakligen handlat om arbetsrelaterade attityder (arbetstillfredsställelse, intentionen att stanna på arbetsplatsen eller i yrket), tilltro till färdigheter samt olika aspekter av stress och hälsa.

Mellan 70% och 80% av deltagarna rapporterar ett positivt utfall vad gäller arbetstillfredsställelse åtta månader efter examen. Detta kan illustreras med att närmare 80% rapporterade att de trivs på arbetet och att de är nöjda med sitt arbete. Drygt åtta av tio anser även att deras arbete är meningsfullt (85%) och att deras kunskaper och färdigheter är till nytta i arbetet (84%). Över tre fjärdedelar av de svarande (76%) tänker att de kommer att vara kvar inom yrket om fem år. Nästan tre fjärdedelar rapporterade att arbetet innebar positiva utmaningar. Vad gäller tilltro till sina färdigheter åtta månader efter examen så kände omkring 50% till 70% en stark tilltro till sina yrkesrelaterade färdigheter, beroende på vilka färdigheter det gällde. Högst andel höll med om påståendet att man brukar klara av de mål man sätter upp för sig själv i arbetet.

I linje med tidigare forskning om nyanställdas socialisering på arbetsplatsen så kan man förvänta sig att osäkerheten hos den nyanställda reduceras allt eftersom tiden går på det nya arbetet. En förväntning baserad på tidigare forskning är att den nyanställda med ökad erfarenhet kommer känna ökad tilltro till sina färdigheter och att detta i sin tur kan innebära mindre stressfyllda upplevelser och eventuellt färre tvivel på om arbetsplatsen passar eller om man borde lämna sin nuvarande arbetsplats. Andelen som efter åtta månader i yrket rapporterade positiva utfall i termer av en stark tilltro till sina yrkesrelaterade färdigheter varierade mellan omkring 50% till nästan 75% (beroende på olika färdigheter), vilket är något högre nivåer än vid den tidigare uppföljningen fyra månader efter examen (46% till 73%). Tilltron till sina yrkesfärdigheter åtta månader efter examen var dock inte så mycket högre som man kanske kunnat förvänta sig enligt tidigare forskning jämfört med fyra månader efter examen. Lärargruppens svar uppvisade samma medelvärde som vid den tidigare uppföljningen medan resterande yrkesgrupper visade något högre medelvärden för tilltro till sina yrkesfärdigheter åtta jämfört med fyra månader efter examen.

I relation till detta så borde även upplevelser av stress för den nyanställda minska med tiden. Jämfört med de tidigare uppmätta utfallen fyra månader efter examen så

har dock stressen inte minskat som förväntat. Många av studiedeltagarna rapporterar åtta månader efter examen att de känner sig stressade. Vanligast var att man dagligen eller flera gånger per dag upplevt sig stressad (40%), vilket var något högre än vid mätningen fyra månader efter examen (37%). För sjuksköterskor och lärare hade nivåerna av stress ökat, medan den hade minskat för socionomerna. Drygt var fjärde person (26%) rapporterade att de känt sig spända och nästan var femte person (19%) rapporterade att de känt sig pressade dagligen eller flera gånger per dag. För samtliga yrkesgrupper var dock andelen som svarat att de varit pressade dagligen några procent lägre åtta månader efter examen (19% jämfört med 22%). Något fler än varannan person (54%) rapporterade att de jobbat övertid under den senaste veckan. Forskargruppens tidigare studier inom området med fokus på sjuksköterskor och lärare har visat att det är vanligt förekommande med ihållande eller extrem stress tidigt i arbetslivet och att detta i sin tur ger negativa konsekvenser för hälsa, personalomsättning och professionell utveckling (Gustavsson et al, 2013). Vidare har reaktioner på stress varit den vanligast förekommande psykiska diagnosen som lett till långvarig sjukfrånvaro i kommuner och landsting (AFA, 2017). Mot bakgrund av att många studiedeltagare åtta månader efter examen känner sig stressade så är det viktigt att fortsättningsvis analysera olika konsekvenser av stress inom socialiseringen av nyanställda och att inkludera stress som utfallsvariabel i denna typ av forskning (Ellis et al, 2015). I tidigare studier har vi tittat specifikt på relationen mellan socialiseringsprocesser (refererade till som proximala utfall i Figur 1 ovan) och upplevelser av stress (Frögéli et al., 2019a) respektive utveckling av symptom på stressrelaterad ohälsa (Frögéli et al., 2019b). Dessa har visat att det finns en relation mellan hur bra man kommer in i sitt nya yrke och utvecklingen av stressrelaterad ohälsa. I andra studier har vi i testat att inom ramen för ett introduktionsår för nya sjuksköterskor intervensera för att förebygga stressrelaterad ohälsa med en metod byggd på socialiseringsmodellen (Frögéli et al., 2019a). Preliminära resultat visar att interventionen kan få positiva effekter (Gustavsson et al., 2017). Tidigare forskning visar att osäkerhet som associeras med nya arbetsuppgifter, roller och sociala relationer är stressande och kan vara en bidragande orsak till att nyanställda inte utvecklar en positiv attityd till deras arbetsorganisation. Det är därför viktigt att introduktionsinsatser bidrar till att reducera den osäkerhet som finns hos den nyanställda för att i sin tur reducera upplevelser av stress (Ellis et al, 2015; Saks, Uggerslev & Fassina, 2007). När vi tidigare i detta projekt har analyserat deltagarnas upplevda stressnivåer under sina första tretton veckor i yrket och satt dessa i relation till vilka introduktionsinsatser från arbetsgivare som deltagarna har fått så har vi sett indikationer på att osäkerhet och stress under den första tiden i yrket går att påverka med riktade insatser från arbetsgivaren. Insatser som reducerad arbetstid, förenklade uppgifter, delat ansvar, möjlighet att få göra en sak i taget eller att få extra tid till sina arbetsuppgifter har visat sig ha en positiv inverkan på såväl stress som social samhörighet (Hedberg et al, 2018). Sammantaget finns det tydliga indikationer på att stressrelaterad ohälsa bland nya professionella kan minskas med relativt enkla

Diskussion

förbyggande insatser från arbetsgivare eller interventioner riktade till att stötta och stärka nyanställda.

Trots att många av utfallen avseende arbetstillfredsställelse är positiva och att en relativt stor majoritet av studiedeltagarna tror att de kommer att vara kvar på arbetsplatsen om fem år, så är tankar på att lämna arbetsplatsen eller byta yrke ändå vanligt förekommande bland deltagarna. Drygt hälften tänker ofta att de ska lämna sin nuvarande arbetsplats (52%) och lite över en tredjedel uppger att de kommer lämna sin arbetsplats så fort det blir möjligt (33%). Ungefär var fjärde person söker aktivt efter arbete utanför sin nuvarande arbetsplats (26%) och tänker även ofta på att byta yrke (24%). Var tolfte person (8%) skulle så fort som möjligt lämna sitt yrke och drygt var tjugonde person (6%) rapporterar att de aktivt söker efter arbete utanför sitt yrke och 21% har redan bytt arbetsplats åtta månader efter examen. Enligt tidigare forskning påverkar nyanställdas upplevelser och hantering av stressande situationer på längre sikt även deras beslut att kvarstanna inom en organisation eller på en arbetsplats. Om den stress eller osäkerhet som en nyanställd upplever inte går ner efter en tid trots att erfarenheten ökar och upplevelsen av tillhörighet förväntas öka med den enligt etablerade socialiseringsmodeller, så kan det påverka intentionen att kvarstanna på arbetsplatsen eller inom yrket. Detta utvecklingsmönster bör analyseras ytterligare då det riskerar att bli kostsamt för individen såväl som organisationen och samhället i stort.

Svaren på frågorna avseende utmattning och nedstämdhet kräver fördjupande analyser. Drygt varannan person rapporterade att de ofta kände sig trötta (53%) och var fjärde person kände sig ofta fysiskt utmattade (26%). Nästan var femte person rapporterade att de ofta hade andra mer allvarliga symptom på utbrändhet som att de ofta kände att de inte orkar gå till jobbet (19%), att de fått nog (17%) och nästan var fjärde person att deras batterier var uttömda (23%). Nivåerna är i stort sett samma som vid den tidigare uppföljningen, endast delfrågan att man hade fått nog hade något högre andel som svarat ganska ofta eller ofta jämfört med vid den tidigare uppföljningen (17 istället för 12%). Ungefär var tredje person hade upplevt sig vara nedstämd (36%) och något mer än var fjärde person rapporterade att de vid några tillfällen, dagligen eller flera gånger per dag känt sig uppgivna (28%) eller ledsna (26%). I analysen av den tidigare uppföljningen fyra månader efter examen diskuterades att flertalet av dessa symptom indikerar att man befinner sig i vad som beskrivs som utmattningsspiralen (Socialstyrelsen, 2003) och därför är i akut behov av omfattande preventiva åtgärder för att vända denna utveckling. Att dessa nivåer håller i sig även åtta månader efter examen är oroväckande och talar för att behovet av förebyggande åtgärder för att vända utvecklingen kvarstår. Det finns exempel på interventioner som kan bidra till att reducera den nyanställdas upplevelser av stress som i förlängningen kan bidra till utvecklingen av stressrelaterad ohälsa. En tidigare studie som utvärderat en intervention med syfte att stärka nyanställda sjuksköterskors proaktiva beteenden indikerar att introduktionsprogram kan tjäna på att adressera nyanställdas upplevelser av stress och undvikandebeteenden för att uppmuntra mer

proaktiva beteenden hos den nyanställda vid anpassningen till sin nya yrkesroll (Frögéli, 2019c).

En stor del av studiedeltagarna upplevde åtta månader efter examen att deras hälsa var god (72%), vilket var en något lägre andel än fyra månader efter examen (80%). Sömnkvaliteten var lika god åtta månader (67%) som fyra månader efter examen (71%). Drygt två av fem studiedeltagare upplevde att de fått en god återhämtning efter en två dagar lång ledighet (42%), men ungefär lika många deltagare (38%) upplevde att de hade svårt att släppa tankarna på jobbet på fritiden. Ungefär varannan person hade arbetat övertid den senaste veckan (54%) och upplevde att de inte kunde påverka sina arbetstider (48%). Olika typer av obekväma arbetstider rapporterades av mellan knappt var tionde till drygt var femte studiedeltagare. Kort vilotid mellan sent kvällspass och tidigt morgonpass rapporterades av knappt var femte studiedeltagare (19%). Majoriteten av studiedeltagarna rapporterade dock att de hade sin arbetstid huvudsakligen förlagd till kontorstid (58%). Dessa resultat överensstämmer i stort med de nivåer som förelåg fyra månader efter examen. Att en sådan stor andel av studiedeltagarna arbetade övertid och upplevde att de inte kunde påverka sina arbetstider skulle kunna innebära att arbetsbelastningen är så hög att alla arbetsuppgifter inte hinner utföras under ordinarie arbetstid. Att en majoritet av studiedeltagarna såväl fyra som åtta månader efter examen upplevde en brist på återhämtning kan vidare utgöra ett problem för deras anpassning till sitt nya yrke. Såsom uppmärksammades i analysen av resultaten som erhöles fyra månader efter examen så har brist på återhämtning även i andra studier visat sig utgöra ett hinder för nya professionellas anpassning till sitt nya yrke (Sonntag, 2003).

Omkring en fjärdedel av studiedeltagarna rapporterade att de tränade eller utövade någon sport (26%) och ägnade sig åt egna intressen (27%) dagligen eller flera gånger i veckan. Detta är något mindre än vid fyra månader efter examen (30% respektive 34%). Läkarna var den grupp som tränade och utövade sina intressen i högst grad och andelen läkare som tränade var även högre åtta jämfört med fyra månader efter examen (42 jämfört med 31%), medan andelen med en aktiv fritid var samma (44%). För lärarna hade istället andelen som tränade och/eller hade en aktiv fritid halverats åtta jämfört med fyra månader efter examen. När resultaten fyra månader efter examen analyserades uppmärksammades att brist på återhämtning i form av fysisk aktivitet och engagemang i fritidsaktiviteter kan utgöra riskfaktorer för utveckling av stressrelaterad ohälsa (Dhabhar, 2014). I en tidigare studie har ett samband mellan problem med återhämtning och upphörande med tidigare vanor som genererat energi (på grund av trötthet) identifierats hos personer som är nya inom ett yrke (Frögéli et al., 2018). Sambandet mellan att sluta med energigivande aktiviteter och brist på återhämtning bör undersökas ytterligare och resultaten kan användas för att visa på vilka faktorer som är viktiga för att skapa en effektivare onboardingprocess. Vi har tidigare publicerat exempel på hur introduktionsinsatser speciellt med fördel kan uppmärksamma brist på aktiv återhämtning och problem med vila och återhämtning (Frögéli et al., 2019; Gustavsson et al., 2017).

Diskussion

Hittills har diskussionen rört resultaten av utfallen för hela gruppen studiedeltagare. Analyser av gruppkillnader har också gjorts för samtliga variabler som undersökts för att kunna se om något utfall för någon av yrkesgrupperna kunnat användas som förebild för introduktionsinsatser till andra yrkesgrupper. Av cirka 50 genomförda mellangrupsanalyser har cirka hälften visat en signifikant skillnad mellan grupperna. Exempelvis fanns inga skillnader vad gäller svårighet att på fritiden släppa tankarna på jobbet, tankar om att lämna yrket, huruvida man trivdes, var nöjd eller tillfredsställd med arbetet, generell hälsa, nedstämdhet, stress eller press. Skillnader kunde upptäckas för frågorna om ens batterier är uttömda, om man mött positiva utmaningar eller arbetstider.

En trend som upptäcktes fyra månader efter examen och som även kvarstår åtta månader efter examen gäller lärargruppen (som i denna studie huvudsakligen består av förskolelärare), som avviker från de övriga grupperna avseende ett flertal av variablerna. I flera av delfrågorna rörande stress och nedstämdhet på jobbet rapporterar fler lärare genomgående högre stress- och utmattningsrelaterade symtom än de övriga yrkesgrupperna. Såväl fyra som åtta månader efter examen avviker lärargruppen från de övriga yrkesgrupperna genom ett signifikant högre medelvärde för vardaglig stress. Andelen lärare som upplevde stress (69%) var betydligt högre än de andra yrkesgrupperna, till exempel mer än dubbelt så många som sjuksköterskegruppen, vilket var den grupp som hade näst högst andel personer som rapporterade upplevelser av stress (31%). Lärarna utgjorde även den grupp där högst andel rapporterat att de känt sig uppgivna (46%), att deras batterier var uttömda (44%). Även vad gäller utmattningsrelaterade symtom rapporterade lärargruppen högst andel. Till exempel rapporterade en signifikant högre andel lärare att man ofta hade svårt att koncentrera sig (29%), svårt att tänka klart (32%) och svårt att tänka på komplicerade saker (29%). Även vid den tidigare uppföljningen skattade lärargruppen signifikant högre på dessa tre frågor. En högre andel personer ur lärargruppen hade åtta månader efter examen ofta svårt att uppmärksamma sin familj och sina vänner (39%) eller svårt att känna medkänsla med familj och vänner (22%) jämfört med de övriga yrkesgrupperna. Även andelen som rapporterade svårigheter att sluta tänka på jobbet var som högst i lärargruppen (54%). Sammanfattningsvis talar denna trend hos lärarna för att yrkesgruppen troligen i högre grad än de övriga yrkesgrupperna upplever den s.k. utmattningsspiralen (Socialstyrelsen, 2003) och att den höga andelen av personer som upplever stress och utmattningssymtom i denna yrkesgrupp är densamma eller värre åtta månader efter examen jämfört med fyra månader efter examen.

Lärargruppen uppvisade vidare lägst trivsel på arbetet (68%), var minst nöjda (61%) och minst tillfredsställda (54%) av alla yrkesgrupper. Gruppen hade högst andel som rapporterade att de ofta tänker på att byta yrke, vars andel (44%) var dubbelt så hög som sjuksköterskegruppens (20%) eller socionomgruppens (21%) och fyra gånger så hög som läkargruppens (11%). Andelen hade dessutom ökat jämfört med den uppföljning som gjordes fyra månader efter examen (44% jämfört med 26%). Den

Diskussion

bröt mot trenden för de andra yrkesgrupperna där istället färre tänkte på att byta yrke åtta månader efter examen jämfört med fyra månader efter examen. Lärargruppen rapporterade även högst intention av alla yrkesgrupper att lämna yrket åtta månader efter examen. Gruppens tilltro till sina yrkesfärdigheter hade inte ökat mellan mättillfällena fyra och åtta månader efter examen, trots att alla andra yrkesgruppers tilltro till sina yrkesfärdigheter hade ökat något under denna period. Andelen lärare som tränade frekvent hade halverats åtta månader efter examen jämfört med mättillfället fyra månader tidigare. I likhet med vad som diskuterats avseende studiedeltagarna generellt, så tycktes lärargruppen lida av högre grad av bristfällig återhämtning än de andra yrkesgrupperna, vilket ytterligare kan leda till problem med anpassningen till en ny arbetsplats. Vidare analyser bör göras för att förklara vad som påverkar en sådan negativ utveckling av utfallen som visats genom denna studie och klargöra vilka faktorer som kan påverka denna utveckling.

För longitudinella studier finns en risk att prevalensstimat för vissa utfall blir missvisande på grund av att det kan ske ett selektivt bortfall. Ett vanligt problem är att personer som utvecklar ohälsa hoppar av studien eller slutar svara på enkäterna. Inom ramen för denna rapport gjordes därför en analys som utredde om det finns en selektion i bortfallet över tid. Analysen visade att det inte finns någon risk för felaktiga prevalensstimat på grund av ett sådant bortfall då den grupp som deltar vid uppföljningen åtta månader efter examen inte avviker från studiegruppen som helhet i för undersökningen centrala variabler. Då studien haft en relativt låg svarsfrekvens så kan de deltagare som inkluderats i studien inte anses vara representativa för nyutexaminerade från dessa yrkesgrupper som helhet (Gustavsson et al., 2018a).

Slutligen vill vi påminna om att resultaten i föreliggande rapport är beskrivande och att de prevalensstimat som presenterats är helt relaterade till hur vi valt att kategorisera de olika svarsskalorna. Andra strategier för att kategorisera svarsskalor leder fram till andra estimat. Framtida mer omfattande och komplexa analyser där statistisk kontroll av skillnader mellan grupper genomförs kan komma att generera en något annan bild än den som presenterats här.

6 Referenser

- AFA Försäkring, *Psykisk ohälsa i kommun- och landstingssektorn, delrapport december 2017*. 2017, Stockholm: AFA Försäkring.
- 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.
- Bauer TN. 2014. *Onboarding New Employees: Maximizing Success*. SHRM Foundation's Effective Practice Guidelines Series. Alexandria, VA: SHRM Foundation.
- Bauer TN, Bodner T, Erdogan B, Truxillo DM, Tucker JS. 2007. Newcomer adjustment during organizational socialization: A meta-analytic review of antecedents, outcomes and methods. *Journal of Applied Psychology* 92:707-21.
- Bauer TN, Erdogan B. 2014. Delineating and Reviewing the Role of Newcomer Capital on Organizational Socialization. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior* 1:439-57.
- Brayfield, A.H. & Rothe, H.F., 1951. An index of job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 35(5), pp.307–311.
- Dallner M, Elo AK, Gamberale F, Hottinen V, Knardahl S et al. 2000. *Validation of the General Nordic Questionnaire (QPS Nordic) for Psychological and Social Factors at Work*. Köpenhamn: Nordic Council of Ministers, 2000:12.
- Dhabhar FS. 2014. Effects of stress on immune function: the good, the bad and the beautiful. *Immunologic research* 58:193-210.
- 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 No. 2017:1*. 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.

Referenser

- 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 E, Rudman A, Gustavsson P. 2019a. When new professionals experience higher levels of task mastery, role clarity and social acceptance, they experience lower levels of stress: an intensive longitudinal study. *International Journal of Nursing Studies*.
- 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.
- 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: Avdelningen för psykologi, Institutionen för klinisk neurovetenskap, Karolinska Institutet.
- 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: Avdelningen för psykologi, Institutionen för klinisk neurovetenskap, Karolinska Institutet.
- Gustavsson P, Agrenius B, Hedberg J, von Rüdiger N, Annas P, Rudman A. 2018a. *Nya professionella: Bakgrund, design, förankring och rekrytering. Rapport No. C 2018:2*. Stockholm: Avdelningen för psykologi, Institutionen för klinisk neurovetenskap, Karolinska Institutet.
- Gustavsson P, Jenner B, Annas P, Hedberg J, Agrenius B et al. 2018b. *Nya jurister, läkare, lärare, sjuksköterskor och socionomers första 13 veckor i yrket: Upplägg och genomförande av veckomätningarna i studien 'Nya professionella'. Rapport No C 2018:3*. Stockholm: Avdelningen för psykologi, Institutionen för klinisk neurovetenskap, Karolinska Institutet.
- Gustavsson P, Rudman A. 2018. *Motiv till yrkesval, utvärdering av utbildning och förväntningar på första jobbet efter yrkesexamen: en jämförelse mellan jurist-, läkar-, lärar-, sjuksköterske- och socionomstudenter. Rapport No. B 2018:4*. Stockholm: Avdelningen för psykologi, Institutionen för klinisk neurovetenskap, Karolinska Institutet.
- Gustavsson P, Frögéli E, Jenner B, Annas P, Agrenius B & Rudman A. 2019. *Efter fyra månader i yrket: Nya professionellas arbetstillfredsställelse, kompetens och hälsa. Teknisk rapport av bortfall och enkätsvar. Rapport No 2019:3*.

Referenser

- Stockholm: Avdelningen för psykologi, Institutionen för klinisk neurovetenskap, Karolinska Institutet.
- Hedberg J, von Rüdiger N, Agrenius B, Gustavsson P. 2018. *Organisatoriska insatser för att introducera och stödja nya medarbetares utveckling: Förekomst av insatser och insatsernas effekt på nyanställdas osäkerhet och stress. En rapport från projektet Nya professionella. Rapport No. B 2018:3.* Stockholm: Avdelningen för psykologi, Institutionen för klinisk neurovetenskap, Karolinska Institutet.
- Hobfoll SE. 1989. Conservation of Resources – a New Attempt at Conceptualizing Stress. *American Psychologist* 44:513-24.
- Hobfoll SE, Freedy J. 1993. *Conservation of resources: A general stress theory applied to burnout In Professional Burnout: Recent developments in theory and research*, ed WB Schaufeli, C Maslach, T Marek, pp. 115-34. London: Taylor and Francis.
- Hultell D. 2011. *Lost in transition. A study of newly graduated teachers' experiences during the initial period of employment.* PhD Thesis. Stockholm: Karolinska Institutet.
- Hultell D, Rudman A, Gustavsson JP. 2013. *Lärares karriärvägar och hälsoutveckling de första åren efter utbildning. Enkät använd vid LÄST-projektets datainsamling tre år efter examen (2010). Rapport B 2013:2.* Stockholm: Sektionen för psykologi, Institutionen för klinisk neurovetenskap, Karolinska Institutet.
- 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: Avdelningen för psykologi, Institutionen för klinisk neurovetenskap, Karolinska Institutet.
- 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.
- Rigotti T, Schyns B, Mohr G. 2008. A short version of the occupational self-efficacy scale: Structural and construct validity across five countries. *Journal of Career Assessment* 16:238-55.
- Rudman A, Agrenius B, Sjöström-Bujacz A, Dahlgren A, Arborelius L et al. 2018. *Hälsa ett decennium efter karriärstart: Teknisk rapport för datainsamlingen LUST II (oktober 2017-januari 2018). Rapport No C 2018:1.* Stockholm: Avdelningen för psykologi, Institutionen för klinisk neurovetenskap, Karolinska Institutet.
- Rudman A, Hultell D, Gustavsson JP. 2013a. *Sjuksköterskors karriärvägar och hälsoutveckling de första åren efter utbildning. Enkät använd vid LUST-projektets datainsamling för X2004-kohorten fem år efter examen (2010).*

Referenser

- Rapport B2013:4*. Stockholm: Sektionen för psykologi, Institutionen för klinisk neurovetenskap, Karolinska Institutet.
- Rudman A, Hultell D, Gustavsson JP. 2013b. *Sjuksköterskors karriärvägar och hälsoutveckling de första åren efter utbildning. Enkät använd vid LUST-projektets datainsamling för X2006-kohorten tre år efter examen (2010)*. *Rapport B2013:3*. Stockholm: Sektionen för psykologi, Institutionen för klinisk neurovetenskap, Karolinska Institutet.
- Saks AM, Ashforth BE. 1997. Organizational socialization: Making sense of the future past and present as a prologue for the future. *Journal of Vocational Behavior* 51:234-79.
- Saks AM, Uggerslev KL, Fassina NE. 2007. Socialization tactics and newcomer adjustment: A meta-analytic review and test of a model. *Journal of Vocational Behavior* 70:413-46.
- Schyns B, Colliani G. 2002. A new occupational self-efficacy scale and its relation to personality constructs and organisational variables. *European Journal of Work and Organizational Psychology* 11:219-41.
- Shirom A, Melamed S. 2006. A comparison of the construct validity of two burnout measures in two groups of professionals. *International Journal of Stress Management* 13:176-200.
- Sjöberg A, Sverke M. 2000. The interactive effect of job involvement and organizational commitment on job turnover revisited: A note on the mediating role of turnover intentions. *Scandinavian Journal of Psychology* 41:247-52.
- Socialstyrelsen. 2003. *Utmattningssyndrom: Stressrelaterad psykisk ohälsa*. Stockholm: Socialstyrelsen. 88 pp.
- Sonnentag S. 2003. Recovery, work engagement, and proactive behavior: A new look at the interface between nonwork and work. *Journal of Applied Psychology* 88:518-28.
- Strack R, Caye JM, von der Linden C, Quiros H, Haen P. 2012. *From Capability to Profitability. Realising the value of people management*. Alexandria, VA: World Federation of People Management Associations & Boston Consulting Group.
- Sverke M, Sjöberg A. 1994. Dual commitment to company and union in Sweden: An examination of predictors and taxonomic split methods. *Economic and Industrial Democracy* 15:531-64.
- Sverke M, Sjöberg A. 1996. *Union membership behavior. The influence of instrumental and value-based commitment* In *Behavioral and Social Perspectives on Changing Employment Relations*, ed. LE Tetrick, J Barling, pp. In press. Washington, DC; American Psychological Association.

Referenser

- Wanberg CR. 2012a. *Facilitating organizational socialization: an introduction* In *The Oxford handbook of organizational socialization*, ed. CR Wanberg, pp. 3-7. New York, NY: Oxford University Press; US.
- Wanberg CR, ed. 2012b. *The Oxford Handbook of Organizational Socialization*. New York: Oxford University Press. 360 pp.
- von Thiele Schwartz U. 2008. *Health and ill health in working women – balancing work and recovery*. PhD Thesis. Stockholm: Stockholm University.
- Åkerstedt T, Hume K, Minors D, Waterhouse J. 1994. The subjective meaning of good sleep, an intraindividual approach using the Karolinska Sleep Diary. *Perceptual and Motor Skills* 79:287-96.

7 Rapporter

Petter Gustavssons forskargrupp samlas under namnet 'Motivation, kompetens och hälsa' (inkludernade de så kallade LUST- och LÄST-projekten) och är en del av sektionen för psykologi, Institutionen för Klinisk Neurovetenskap, Karolinska Institutet. Som en del av verksamheten utges rapporter sammanställda i tre olika skriftserier. Skriftserierna benämns:

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

Följande rapporter har tidigare utgivits:

- No. B 2007:1. Longitudinell Undersökning av Sjuksköterskors Tillvaro (LUST-studien): En landsomfattande longitudinell enkätstudie av sjuksköterskestudenters hälsoutveckling och karriärval under utbildningsåren och i mötet med arbetslivet: Urvalsram, kohorter och genomförande 2002-2006. Gustavsson, P., Svärdson, Å., Lagerström, M., Bruce, M., Christensson, A., Schüldt-Håård, U., & Omne-Pontén, M.
- No. B 2007:2. Lärares Tillvaro i Utbildning och Arbete: LÄST-studien. Urvalsram, kohort och genomförande 2005-2006. Gustavsson, P., Kronberg, K., Hultell, D., & Berg, L-E.
- No. B 2007:3. Exit 2006: En landsomfattande populationsbaserad studentspeglning av sjuksköterskeutbildningen. Hasson, D., Omne-Pontén, M., & Gustavsson, P.
- No. B 2007:4. Lärarutbildningen anno 2006. En nationell studentutvärdering baserad på avgångsstudenterna hösten 2006. Hultell, D., Kronberg, K., & Gustavsson, P.
- No. B 2008:1. (2:a upplagan). Den nyfärdiga sjuksköterskans arbetsvillkor. En beskrivning av anställning, verksamhet och arbetsförhållanden 1 år efter utbildningen. Rudman, A., Schüldt-Håård, U., & Gustavsson, P.
- No. C 2008:1. Hjälptill självhjälp. En lathund för SPSS. Hultell, D.
- No. B 2009:1. Den nyfärdiga sjuksköterskans arbetsvillkor. En beskrivning av anställning, verksamhet och arbetsförhållanden 1 år efter utbildningen. Rudman, A., Djordjevic, A., Frögéli, E., & Gustavsson, P.
- No. B 2009:2. Det första året i yrket – Nyexaminerade lärares erfarenheter och upplevelser av arbetsvillkor och yrkesroll. Frögéli, E., Rudman, A., Hultell D., & Gustavsson, P.
- No. B 2009:3. Övergången mellan utbildning och yrkesliv: Lärares reflektioner kring yrkesförberedelse, introduktion och arbetssituation 2 år efter lärarexamen. Djordjevic, A., Rudman, A., & Gustavsson, P.
- No. B 2009:4. Lärarstudenters erfarenheter av stärkande utbildningsmoment och engagerande förebilder. Wännström, I., Djordjevic, A., Hultell, D., & Gustavsson, P.
- No. B 2009:5. Lärarstudenters erfarenheter av stöd och psykosocialt klimat under lärarutbildningen. Wännström, I., Hultell, D., & Gustavsson, P.

Rapporter

- No. B 2010:1. Manual of the Scale of work engagement and burnout (SWEBO). Hultell, D. & Gustavsson, P.
- No. B 2010:2. Lärarstudenters uppfattning om tillägnad kompetens och yrkesförberedelse. Frögéli, E., Wännström, I., & Gustavsson, P.
- No. B 2011:1. 235 röster om 'glappet'. Sjuksköterskors reflektioner om övergången mellan utbildning och yrkesliv 2 år efter examen. Djordjevic, A., Rudman, A., & Gustavsson, P.
- No. B 2011:2. Lärares erfarenheter av mobbing under de tre första åren i arbetet. Hultell, D.
- No. A 2012:1. A note on the assessment of performance-based self-esteem. Hallsten, L.
- No. A2013:1. A prospective study of changes in burnout and work engagement for beginning teachers. Hultell D, & Gustavsson P.
- No. B 2013:1. Utbildningens förberedelse av sjuksköterskestudenter för användning av forskningsresultat och tillämpning av evidensbaserad vård – En jämförelse mellan lärosäten. Nilsson-Kajermo, K., Rudman, A., Wallin, L., & Gustavsson, P.
- No. B 2013:2. Lärares karriärvägar och hälsoutveckling de första åren efter utbildning. Enkät använd vid LÄST-projektets datainsamling tre år efter examen (2010). Hultell D, Rudman A, & Gustavsson P.
- No. B 2013:3. Sjuksköterskors karriärvägar och hälsoutveckling de första åren efter utbildning. Enkät använd vid LUST-projektets datainsamling för X2004-kohorten fem år efter examen (2010). Rudman A, Hultell D, & Gustavsson P.
- No. B 2013:4. Sjuksköterskors karriärvägar och hälsoutveckling de första åren efter utbildning. Enkät använd vid LUST-projektets datainsamling för X2006-kohorten tre år efter examen (2010). Rudman A, Hultell D, & Gustavsson P.
- No. B 2013:5. Lärares och sjuksköterskors hälsoutveckling och karriärvägar de första åren efter utbildning: Rapport till AFA Försäkring. Gustavsson P, Hultell D, & Rudman A.
- No. B 2014:1. Orsaker till ökande problem med stress under sjuksköterskeutbildningen – En longitudinell analys. Gustavsson P, Jirwe M, Frögéli E, & Rudman A.
- No. B 2015:1. Nya sjuksköterskors exponering för höga arbetskrav, låg kontroll och lågt stöd under sina första tre år i yrkeslivet. Gustavsson P, Frögéli E, Dahlgren A, Lövgren M, & Rudman A.
- No. A 2015:1. The effects of early career burnout on long-term sickness absenteeism. Hultell D, & Gustavsson P.
- No. A 2015:2. Sickness absence in sequential cohorts of new graduate nurses in Sweden between 2001 and 2006. Lövgren M, Gustavsson P, & Rudman A.
- No. A 2015:3. A longitudinal study into the effect of induction on the development of burnout in beginning teachers. Hultell D, & Gustavsson P.

Rapporter

- 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: Utprövning av den svenska versionen av Theory of Intelligence measure. Högman N, Gustavsson, P & Rudman A.
- No. B 2016:3. Autonomy-supportive interventions in schools. A review. Gustavsson P, Jirwe M, Aurell J, Miller E, & Rudman A.
- No. B 2016:4. Social-belonging interventions in academic settings: A review. Högman N, Gustavsson, P & Rudman A.
- No. C 2016:1. En intervention i självmedkänsla för studenter. Manual och kurshandbok. Stake J, & Hay H.
- No. B 2017:1. Första året som sjuksköterska. Kartläggning av utveckling av socialiseringsvariabler för nya sjuksköterskor som deltagit i introduktionsåret KUÅ på Akademiska sjukhuset i Uppsala med start hösten 2015. Frögéli E, Rudman A, Kaarnavuo J, & Gustavsson P.
- No. B 2017:2. Första året som sjuksköterska. Kartläggning av utveckling av socialiseringsvariabler för nya sjuksköterskor som deltagit i Introduktionsåret i Region Skåne med start hösten 2015. Frögéli E, Rudman A, Looft A, & Gustavsson P.
- No. B 2017:3 An intensive prospective study of newly registered nurses experiences of entering the profession during the summer of 2015. Frögéli, E., Högman, N., Aurell, J., Rudman, A., Dahlgren, A., & Gustavsson, P.
- No. B 2017:4 An intensive prospective study of newly registered nurses experiences of entering the profession during the spring of 2016. Frögéli, E., Högman, N., Aurell, J., Rudman, A., Dahlgren, A., & Gustavsson, P.
- No. B 2017:5 Förhoppningar och farhågor: Sjuksköterskestudenters förväntningar inför att börja arbeta och deras erfarenheter som sjuksköterskor efter tre månader i arbetslivet. Högman, N. Gustavsson, P., Frögéli, E., & Rudman, A.
- No. A 2017:1 Will an early episode of career burnout have long term consequences on cognitive functions, emotions and depressive symptoms? A longitudinal study among newly graduated nurses. Arborelius L, Rudman A, & Gustavsson P.
- No. C 2017:1 Att främja proaktivitet och förebygga stressrelaterad ohälsa bland nya sjuksköterskor. Interventionsmanual. Frögéli E, Rudman A, Ljotsson B, & Gustavsson P.
- No. B 2017: 6 Säker, motiverad och skicklig. Forskningsbaserad intervention för att stimulera hälsa, arbetsengagemang och kompetens hos nya sjuksköterskor. Vetenskaplig slutrapport till AFA Försäkring (dr 14007). Gustavsson, P., Frögéli, E., & Rudman, A.
- No. B 2018:1 Psykosociala arbetsmiljörisiker för sjuksköterskor under de fem första åren i yrket: Longitudinell utveckling och förekomst av upprepad samt långvarig

Rapporter

- 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. B 2018:4 Motiv till yrkesval, utvärdering av utbildning och förväntningar på första jobbet efter yrkesexamen: En jämförelse mellan jurist-, läkar-, lärar-, sjuksköterske- och socionomstudenter. Gustavsson P, & Rudman A.
- No. C 2018:3 Nya jurister, läkare, lärare, sjuksköterskor och socionomers första 13 veckor i yrket: Upplägg och genomförande av veckomätningarna i studien 'Nya professionella'. Gustavsson P, Jenner B, Annas P, Hedberg, J, Agrenius B, von Rüdiger N, Bujacz-Sjöström A, Dahlgren A, Frögéli E, & Rudman A.
- No. B 2018:4 Motiv till yrkesval, utvärdering av utbildning och förväntningar på första jobbet efter yrkesexamen: En jämförelse mellan jurist-, läkar-, lärar-, sjuksköterske- och socionomstudenter. Gustavsson P, & Rudman A.
- No. B 2019:2 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, polisens och sjuksköterskors arbetstillfredsställelse, kompetens och hälsa. Teknisk rapport av bortfall och enkätsvar. Annell S, Inzunza M, Agrenius B, Frögéli, E, Rudman A, Gustavsson P.

Rapporterna och aktuella publikationsförteckningar finns att ladda ned från forskargruppens hemsida

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

Bilaga 1

8 Bilaga 1



**Karolinska
Institutet**



**Karolinska
Institutet**