

Förekomst, utveckling och konsekvenser av emotionella krav
för nya professionella inom kontaktyrken
En longitudinell studie av relationen mellan emotionella krav och
upplevelser av stress

Isabel Juréhn
Emma Lindström
Stefan Annell
Miguel Inzunza
Ann Rudman
Anna Dahlgren
Beatrice Agrenius
Petter Gustavsson
Elin Frögéli



**Karolinska
Institutet**

Innehållsförteckning

1	Sammanfattning.....	3
2	Bakgrund.....	5
2.1	Emotionella krav.....	5
2.1.1	Ohälsa inom kontaktyrken.....	5
2.1.2	Emotionella krav inom kontaktyrken.....	6
2.1.3	Särskild utsatthet för personal som är ny i yrket.....	8
2.2	Syfte med rapporten.....	9
2.3	Forskningsprojektet 'Nya professionella'.....	9
3	Metod.....	11
3.1	Studiedeltagare.....	11
3.2	Studiedesign.....	12
3.3	Material.....	14
3.3.1	Emotionella krav.....	14
3.3.2	Utfall över de första 13 veckorna.....	14
3.3.3	Utfall fyra månader efter start av anställning.....	15
3.4	Analys av data.....	15
4	Resultat.....	17
4.1	Bortfallsanalys.....	17
4.2	Resultat per frågeställning.....	17
4.2.1	Hur stor andel av nya professionella inom kontaktyrken upplever emotionella krav under de första 13 veckorna i yrket?.....	17
4.2.2	Hur förändras upplevelsen av emotionella krav för den genomsnittlige nya professionella inom kontaktyrken under de första 13 veckorna i yrket?.....	18
4.2.3	Hur skiljer sig upplevelsen av stress och sömnsvårigheter för nya professionella som över studieperioden upplever högre nivåer av emotionella krav än genomsnittet?.....	19
4.2.4	Hur skiljer sig upplevelser av stress och sömnsvårigheter för nya professionella inom kontaktyrken under veckor då upplevelsen av emotionella krav var högre än den egna genomsnittsupplevelsen under de 13 första veckorna i yrket?.....	19
4.2.5	Skiljer sig exponeringen för emotionella krav över studieperioden åt mellan nya professionella inom olika yrkesgrupper?.....	21
4.2.6	Finns det ett samband mellan total exponering för emotionella krav under de första 13 veckorna i yrket och upplevelsen av symptom på utmattning fyra månader efter anställningsstarten för nya professionella inom kontaktyrken?.....	22
5	Diskussion.....	24
5.1	Diskussion per frågeställning.....	24
5.1.1	Hur stor andel av nya professionella inom kontaktyrken upplever emotionella krav under de första 13 veckorna i yrket?.....	24
5.1.2	Hur förändras upplevelsen av emotionella krav för den genomsnittlige nya professionella inom kontaktyrken under de första 13 veckorna i yrket?.....	24
5.1.3	Hur skiljer sig upplevelsen av stress och sömn-svårigheter för nya professionella som över studieperioden upplever högre nivåer av emotionella krav än genomsnittet?.....	25

5.1.4	Hur skiljer sig upplevelser av stress och sömnsvårigheter för nya professionella inom kontaktyrken under veckor då upplevelsen av emotionella krav var högre än den egna genomsnittsupplevelsen under de 13 första veckorna i yrket?	26
5.1.5	Skiljer sig exponeringen för emotionella krav över studieperioden åt mellan nya professionella inom olika yrkesgrupper?.....	26
5.1.6	Finns det ett samband mellan total exponering för emotionella krav under de första 13 veckorna i yrket och upplevelsen av symptom på utmattning fyra månader efter anställningsstarten för nya professionella inom kontaktyrken?	27
5.2	Begränsningar med studien.....	29
5.3	Slutsats.....	29
6	Referenser	31
7	Tidigare rapporter	36

1 Sammanfattning

I föreliggande rapport presenteras resultat från projektet 'Nya professionella' med fokus på upplevelser av emotionella krav samt relationen mellan emotionella krav och sömnbesvär, stress och symptom på utmattning. Resultaten av analyserna visade att emotionella krav förekom varje vecka under de 13 första veckorna i yrket. De krav som var vanligast förekommande var att ha 'Upplevt stark oro för att begå eller ha begått fel' och att ha 'Mött svårt lidande, förtvivalade eller utsatta människor'. Vidare fanns att upplevelsen av tre av sju emotionella krav minskade statistiskt signifikant över studieperioden för den genomsnittlige studiedeltagaren. Detta fynd gällde för de emotionella kraven att ha 'Upplevt stark oro för att begå eller ha begått ett fel', 'Mött svårt lidande, förtvivalade eller utsatta människor' och 'Mött aggressiva eller hotfulla människor'.

Analys av relationen mellan emotionella krav och sömnbesvär samt stress under de första 13 veckorna i yrket visade att veckovisa variationer i upplevda emotionella krav också relaterade direkt till upplevelser av stress och sömnbesvär. Under en vecka då en studiedeltagare upplevde högre nivåer av emotionella krav än sitt eget genomsnitt över studieperioden upplevde samma individ högre nivåer av stress. Effekten var statistiskt signifikant för alla emotionella krav. Motsvarande analys för sömnsvårigheter visade att högre nivåer av tre av sju emotionella krav ('Mött aggressiva eller hotfulla människor', 'Upplevt påtaglig fara för ditt eget liv' och 'Upplevt oönskade sexuella anspelningar/handlingar') var relaterade till ökade samtida sömnsvårigheter. Analysen visade också att ju oftare man erfor emotionella krav under de första 13 veckorna i yrket, desto mer problem med sömnsvårigheter och stress. Resultatet gällde för samtliga emotionella krav.

Utöver att studera upplevelser av krav i hela studiegruppen inkluderades också en analys av skillnad mellan yrkesgrupper. Resultaten visade att den totala exponeringen för respektive emotionellt krav över studieperioden varierade något mellan de olika yrkesgrupperna för fem av sju emotionella krav ('Upplevt stark oro för att begå eller ha begått ett fel', 'Mött svårt lidande, förtvivalade eller utsatta människor', 'Mött aggressiva eller hotfulla människor', 'Mött döda, döende eller allvarligt skadade/sjuka människor', och 'Upplevt oönskade sexuella anspelningar/handlingar'). Läkare och sjuksköterskor upplevde fler krav än de övriga yrkesgrupperna i studien.

Slutligen studerades relationen mellan total exponering för emotionella krav under de första 13 veckorna i yrket och upplevelser av symptom på utmattning fyra månader efter anställningsstart. Resultaten visade att kraven 'Upplevt stark oro för att begå eller ha begått ett fel' och 'Blivit hårt ansatt eller pressad av andra människor' var relaterade till högre nivåer av fysiska, kognitiva och emotionella symptom på utmattning.

Sammantaget visar studien att vardagliga emotionellt laddade händelser på jobbet har en direkt påverkan på stress och sömnsvårigheter, samt att ju oftare man erfar dessa händelser desto mer problem med stress och sömn. Erfarenheter av emotionella krav

under de första 13 veckorna i yrket visade sig påverka förekomsten av symptom på utbrändhet upp till ett år efter examen.

2 Bakgrund

I en nyligen publicerad serie av översiktsartiklar från bland annat Statens Beredning för Social och Medicinsk Utvärdering (SBU) har vetenskapligt belagda samband mellan arbetsrelaterade krav och ohälsa konstaterats. Specifikt har höga nivåer av arbetskrav, pressat arbete, nattarbete, långa arbetsveckor och störande ljud associerats med en ökad risk för att utveckla hjärt-kärlsjukdom (Kivimaki & Steptoe, 2018). Höga arbetskrav, konflikter, mobbning och omfattande arbetstid relaterats till ökad risk för depressiva symptom (Theorell et al., 2015). På samma vis har höga arbetskrav och mobbing associerats med en ökad risk för sömnstörningar (Linton et al., 2015). Slutligen har höga arbetskrav, inkluderande hög arbetsbelastning, visat sig öka risken för att utveckla symptom på utmattning (Aronsson et al., 2017).

Hur exponering för en belastande arbetsmiljö leder till ohälsa är i dagsläget inte klarlagt, men neurovetenskapliga teorier pekar på att en överaktivering av stressresponsen är en central länk. Stressresponsen syftar till en rad fysiologiska, beteendemässiga och emotionella anpassningar som sker i situationer där vi har uppfattat ett krav eller en utmaning. Syftet med responsen är att mobilisera resurser för att effektivt kunna hantera situationen och undvika skadliga konsekvenser. Förlängd, bibehållen eller upprepad aktivering av stressresponsen utan tillräckliga möjligheter för återhämtning har emellertid visat sig utgöra en riskfaktor för utveckling av symptom på stressrelaterad ohälsa så som sömnstörningar, ångest, depressiva symptom och symptom på utmattning (McEwen & Gianaros, 2011).

2.1 *Emotionella krav*

En typ av arbetskrav som har identifierats som speciellt central för utvecklingen av stressrelaterad ohälsa och sömnsvårigheter är emotionella krav (de Jonge & Dormann, 2006). Emotionella krav syftar till situationer i arbetsmiljön som kräver emotionell ansträngning (Chmiel, 2008). De inkluderar till exempel att interagera med upprörda klienter eller anhöriga och att möta döda eller svårt lidande människor (Le Blanc, Bakker, Peeters, Van Heesch, & Schaufeli, 2001). Emotionella krav kan också handla om att behöva hålla tillbaka känslor i vissa situationer och/eller framkalla känslor som inte kommer naturligt i andra situationer (Lewis, Haviland-Jones, & Feldman Barrett, 2008). Emotionella krav uppstår främst i interpersonella möten och är därmed speciellt vanligt förekommande inom så kallade kontaktyrken.

2.1.1 **Ohälsa inom kontaktyrken**

Begreppet 'kontaktyrken' syftar till yrken där den verksamma arbetar i nära kontakt med andra människor. Exempel på kontaktyrken är sjuksköterska, polis, lärare och socionom (Söderfeldt, Söderfeldt, Muntaner O'Campo, Warg, & Ohlson, 1996). Statistik från Försäkringskassan visar att risken för sjukfall med psykisk diagnos idag är högre bland anställda inom kontaktyrken jämfört med anställda i andra typer av yrken. Det är inte bara antalet sjukfall som har ökat utan även längden på sjukskrivningsperioderna. I linje med resultaten av ovan nämnda artiklar har förändringar i den psykosociala arbetsmiljön som resulterat i mer stress för individen

lyfts fram som en potentiell förklaring till ökningen av den psykiska ohälsan (Arbetsmiljöverket, 2014; Försäkringskassan, 2014; Regeringen, 2015).

2.1.2 Emotionella krav inom kontaktyrken

2.1.2.1 Sjuksköterskor

Under de första tre åren i arbete rapporterade 60% av nylegitimerade sjuksköterskor att de ganska ofta, mycket ofta eller alltid upplevde arbetet som känslomässigt krävande. Under samma tidsperiod rapporterade omkring 20% av de nya sjuksköterskorna att de ganska ofta, mycket ofta eller alltid behövde hålla inne med åsikter och att de ganska/m mycket ofta eller alltid behövde dölja sina känslor. Drygt en av fyra nylegitimerade sjuksköterskor rapporterade vidare att arbetet ganska ofta, mycket ofta eller alltid försatte dem i känslomässigt svåra situationer (Gustavsson, Frögéli, Dahlgren, Lövgren, & Rudman, 2015).

En annan studie som undersökte emotionella krav för sjuksköterskor fann att emotionellt laddade interaktioner med patienter utgör en riskfaktor för att utveckla symptom på utmattning (Bakker & Heuven, 2006). Sambandet kvarstår dock inte för yrken med mindre klientkontakt som för exempelvis medicinska sekreterare eller receptionister även då dessa befinner sig inom ramen för vårdinrättningar (van Daalen, Willemsen, Sanders, & van Veldhoven, 2009).

2.1.2.2 Läkare

Precis som sjuksköterskor exponeras läkare för pressade och emotionellt prövande interaktioner med patienter, vilket har relaterats till symptom på utmattning. De rådande idealen inom läkarprofessionen är klinisk kompetens och empati, men inom många sammanhang ger den rådande kulturen vid handen att det viktigaste är den kliniska kompetensen och förmågan att distansera sig emotionellt, vilket kan utgöra en emotionell belastning, premieras (Kerasidou & Horn, 2016).

2.1.2.3 Socionomer

Socionomer arbetar för att praktiskt och psykologiskt hjälpa individer i en utsatt situation, ofta av ekonomiska, sociala eller politiska skäl. Det faktiska arbetet som många socionomer utför är emellertid ofta skiljt från rådande ideal för stöttande arbete, vilket har identifierats som en stress för många socionomer. Begränsade resurser, motstridiga rollförväntningar och bristande autonomi är andra faktorer som har identifierats som bidragande till upplevelser av utmattning bland socionomer (Lloyd, King, & Chenoweth, 2002).

2.1.2.4 Lärare

Lärare utsätts för många olika emotionellt utmanande situationer. Exempel på emotionella krav för lärare är att behöva konfrontera upprörda och arga föräldrar, hantera medicinska nödsituationer med elever, avbryta bråk och mobbning, samt hantera svåra och hotfulla elever. Dessa emotionella krav har visat sig påverka upplevelser av utmattning bland praktiserande lärare (Tuxford & Bradley, 2014).

2.1.2.5 Poliser

Poliser behöver ofta hantera emotionellt krävande situationer, så som våld, hot och möten med utsatta och lidande människor (Annell, 2015). Sådana situationer är framför allt vanliga vid yttre tjänst. För många poliser är de emotionellt krävande situationerna också förknippade med belönande aspekter som bidragit till att de sökt sig till yrket så som att de innebär spänning och möjlighet att hjälpa andra människor (Raganella & White, 2004). Många poliser upplever inte heller att kraven som relaterar till innehållet i arbetet som de mest belastande. Mest belastande upplevs istället sådana krav som hör samman med hur arbetet organiseras. Tidigare forskning har också framhållit värdet av att som polis ha en utvecklad empatisk förmåga med både en emotionell och en kognitiv dimension. Att det finns en balans mellan dessa båda dimensioner är värdefullt i flera delar av det polisiära arbetet, så som i kontakten med individer som utsatts för brott, i samtal med vittnen och i förhörssituationer (Inzunza, 2015).

2.1.2.6 Officerare

Officer är mångfacetterat yrke där en grundläggande aspekt handlar om att vara beredd att döda eller dödas för landets bästa. I fredstid är denna aspekt sällan påtagligt närvarande. Undantag är arbete vid internationella missioner, exempelvis i Mali. Under sådana missioner är de personliga riskerna större och officerare möter oftare döda, lidande och utsatta människor. Under missioner ställs officerare också ofta inför moraliskt svåra situationer som att fatta beslut om att utsätta egen personal för dödliga risker eller att prioritera mellan det egna förbandets säkerhet och möjligheter att bistå utsatta människor (Kallenberg, Larsson, Nilsson, & Hyllengren, 2016). Det arbete som möter nya officerare är dock generellt sett av ett annat slag. En del går in som specialister inom olika system, exempelvis på ett fartyg, men många börjar arbeta med utbildning, främst av värnpliktiga. I arbetet ingår då att dagligen leda unga människor och att genomföra övningar som kan medför stora risker om de inte genomförs korrekt. Typiskt sett arbetar nya officerare tillsammans med mer erfarna kollegor i ett arbetslag. Det här betyder att även om höga emotionella krav är en naturlig del av officersyrket och något som blivande officerare tränas i att hantera.

2.1.2.7 Jurister

Inom juridikprofessionen finns en ideologi att jurister ska bete sig professionellt mot klienter genom att använda sig av logiskt och rationellt resonerande och uttryck och lämna emotionella och personliga känslor utanför arbetet (Kadowaki, 2015). Många jurister som arbetar i en miljö med tät klientkontakt arbetar under emotionellt laddade omständigheter. Som jurist sätts man inom ramen för sitt yrke ofta i knepiga moraliska situationer och situationer som kräver etiska överväganden. Ett juridiskt beslut kan påverka andras framtid. Jurister arbetar ofta nära klienter som har allvarliga problem och deras rådgivning kan ofta innebära dåliga besked för klienten. De förväntas kommunicera med klienter utan att ha någon träning i interpersonella färdigheter (James, 2008). Exempelvis så kommer brottmålsadvokater i kontakt med offer eller förövare inom ramen för olika vålds- eller sexualbrott och familjerättsadvokater hanterar vuxna och barn som genomgår uppslitande skilsmässor (Bergin & Jimmieson, 2013). Utöver den stress det kan innebära att möta

sådana situationer är det även advokatens uppgift att råda och leda klienten genom processer som kan vara mycket svåra (Elwork & Benjamin, 1995).

2.1.3 Särskild utsatthet för personal som är ny i yrket

Att vara ny i ett yrke kan innebära en särskild utsatthet då en ännu inte har hunnit etablera sig och utvecklat färdigheter och rutiner för hur situationer kan hanteras. Organisatorisk socialisering är ett begrepp som syftar till den nya professionellas anpassning och etablering (Wanberg, 2012). Enligt modeller för organisatorisk socialisering förväntas organisatoriska insatser så som introduktion, utbildningsdagar och mentorskap tillsammans med den nya professionellas proaktiva beteenden (tex. ställa frågor, läsa på och träna på uppgifter) leda till utvecklingen av rollklarhet, kompetens och social samhörighet (Saks & Gruman, 2012). Rollklarhet syftar till upplevelsen av att veta vad som förväntas av en, vad som är ens ansvar och vilka befogenheter en har att agera för att uppfylla förväntningar och ansvar. Kompetens i det här sammanhanget syftar till upplevelsen av att känna att man har den nödvändiga kompetensen och kan hantera de uppgifter som man förväntas hantera inom ramen för den nya yrkesrollen. Social samhörighet syftar slutligen till upplevelsen av att vara accepterad och stöttad av nya kollegor och inkluderad i den sociala gemenskapen (Kammeyer-Mueller & Wanberg, 2003).

Socialiseringsmodeller anger vidare att en positiv utveckling av dessa faktorer på längre sikt leder till arbetstillfredsställelse, arbetsengagemang, intention att stanna kvar i yrket och prestationsförmåga (Bauer, Bodner, Erdogan, Truxillo, & Tucker, 2007). Figur 1 presenterar en generell modell av organisatorisk socialisering.



Figur 1. Den generella socialiseringsmodellen enligt Bauer (2007). Figur hämtad från tidigare rapport från projektet (Hedberg et al 2018).

Det saknas emellertid kunskap om förekomst, utveckling och konsekvenser av emotionella krav bland nya professionella. Det har i den internationella litteraturen påpekats att just relationen mellan emotionella krav och aspekter av socialiseringen i stor utsträckning har förbisetts (Ashford & Nurmohamed, 2012; Bauer et al., 2007; Saks & Gruman, 2011). Det har också saknats studier som samlat in data med en hög frekvens för att kartlägga upplevelser under de tre första månaderna i yrket samt relaterat dess till konsekvenser vid senare tillfällen (Ashford & Nurmohamed, 2012; Beal & Weiss, 2003). Kunskap om hur emotionella krav förekommer, utvecklas och

får konsekvenser skulle kunna fungera som underlag för utveckling av riktade interventioner med syftet att minska stress och ohälsa bland nya professionella.

2.2 Syfte med rapporten

Syftet med föreliggande rapport är att analysera förekomst, utveckling och konsekvenser av emotionella krav under de första 13 veckorna i yrket för nya professionella utifrån följande frågeställningar:

1. Hur stor andel av nya professionella inom kontaktyrken upplever emotionella krav under de första 13 veckorna i yrket?
2. Hur förändras upplevelsen av emotionella krav för den genomsnittlige nya professionella inom kontaktyrken under de första 13 veckorna i yrket?
3. Hur skiljer sig upplevelsen av stress och sömnsvårigheter för nya professionella som över studieperioden upplever högre nivåer av emotionella krav än genomsnittet?
4. Hur skiljer sig upplevelser av stress och sömnsvårigheter för nya professionella inom kontaktyrken under veckor då upplevelsen av emotionella krav var högre än den egna genomsnittsupplevelsen under de 13 första veckorna i yrket?
5. Skiljer sig exponering för emotionella krav över studieperioden åt mellan nya professionella inom olika yrkesgrupper?
6. Finns det ett samband mellan total exponering för emotionella krav under de första 13 veckorna i yrket och upplevelsen av symptom på utmattning fyra månader efter anställningsstarten för nya professionella inom kontaktyrken?

2.3 Forskningsprojektet 'Nya professionella'

Data som presenteras i denna rapport kommer från projektet 'Nya professionella'. I projektet följdes nya jurister, läkare, lärare, sjuksköterskor, socionomer, poliser och officerare från sista veckorna innan examen och sedan veckovis under sina tre första månader i yrket med syfte att kartlägga vanliga introduktionsinsatser och deras påverkan på utfall på kort och lång sikt. Uppföljningar för att mäta utfall på lång sikt genomfördes fyra, åtta och tolv månader efter examen. Förutom de kort- och långsiktiga utfall som traditionellt studerats inom forskning om organisatorisk socialisering undersöktes i projektet även olika aspekter av stress, psykiska symptom, sömnkvalitet och återhämtning.

Arbetet med förankring, planering och rekrytering av deltagare beskrivs i tidigare rapporter från projektet (Gustavsson et al., 2018). Studien bygger på ett tidigare projekt som planerats, genomförts och avrapporterats av Elin Frögéli, Ann Rudman och Petter Gustavsson (Frögéli, Aurell, et al., 2017; Frögéli, Högman, et al., 2017; Frögéli, Rudman, & Gustavsson, 2019; Gustavsson, Frögéli, & Rudman, 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 har under året också haft olika ansvarsområden och uppdrag inom projektet.

Rapporten bygger på en examensuppsats författad av psykologstudenterna Isabel Juréhn och Emma Lindström, handledd av professor Petter Gustavsson. Alla kvantitativa analyser i har genomförts av Petter Gustavsson och sammanställts av Isabel Juréhn, Emma Lindström eller Elin Frögéli. Ett första utkast till olika avsnitt i denna rapport har författats av Isabel Juréhn, Emma Lindström eller Elin Frögéli. Synpunkter och revideringsförslag har inhämtats från medförfattare och rapporten har finaliserats av Elin Frögéli.

3 Metod

3.1 Studiedeltagare

De analyser som ingår i rapporten baseras på det fullständiga underlaget från projektet 'Nya professionella' och inkluderar således 322 nyutexaminerade sjuksköterskor, läkare, socionomer, lärare, poliser, officerare och jurister. Fördelningen av dessa deltagare över olika yrkesutbildningar samt demografiska egenskaper för deltagarna i studien anges i Tabell 1.

Tabell 1. Fördelningen av deltagare över olika yrkesutbildningar samt demografiska egenskaper för deltagarna i studien

Variabel	Alternativ	Data
Yrkesgrupp (antal)	Sjuksköterskor	98
	Läkare	67
	Socionomer	45
	Lärare	57
	Poliser	32
	Officerare	17
	Jurister	6
Ålder (år)	M (SD)	29.53 (6.96)
	Variationsvidd	21-56
Kön (%)	Kvinna	74.8
	Man	25.5
	Annan könstillhörighet	0.6
Härkomst (förälder född utomlands, %)	Ingen förälder	70.5
	En förälder	14.3
	Båda föräldrarna	14.6
	Vet inte	0.3
	Inget svar	0.3
Civilstånd (%)	Ensamstående	34.8
	Sammanboende	64.9
	Inget svar	0.3
Barn (%)	Har inte hemmavarande barn	72.4
	Har hemmavarande barn	27.3
	Inget svar	0.3

3.2 Studiedesign

Studiedesignen som användes för projektet 'Nya professionella' beskrivs i detalj i rapporten "Nya jurister, läkare, lärare, sjuksköterskor och socionomers arbetstider och arbetsbelastning under de första 13 veckorna i yrket: Teknisk rapport kring upplägg och genomförande av veckomätningarna i studien 'Nya professionella'. Rapport nr C 2018:3" samt rapporten "Jämförelser mellan läkar-, officer-, polis- och sjuksköterskestudenters motiv till yrkesval och utvärdering av sina utbildningar.

Rapport B2019:2”. Etiskt godkännande för projektet har erhållits från Etikprövningsnämnden (EPN nr 2017/543–31/5).

I korthet genomfördes studien som en intensiv longitudinell studie (Bolger & Laurenceau, 2013) där veckovisa enkäter skickades ut till studiedeltagarna under de första 13 veckorna efter att de påbörjat sin första anställning efter examen. Enkäten skickades ut digitalt samma tid och dag varje vecka till en e-postadress som deltagarna själva uppgett. Påminnelser följde efter fyra dagar i de fall enkäten inte ännu hade besvarats. En uppföljande enkät skickades sedan ut fyra månader efter anställningsstart (en månad efter den sista veckovisa enkäten). Även denna enkät skickades ut digitalt och en påminnelse följde efter fyra dagar i de fall enkäten inte besvarats.

Tabell 2 visar total svarsfrekvens för alla 13 veckor samt vid uppföljning fyra månader in i yrket. I genomsnitt svarade studiedeltagarna på 10 enkäter och det vanligaste svarmönstret var att svara på alla 13 enkäter (49.8%). Då endast sex jurister svarade på baslinjeenkäten exkluderades de från analyser gällande yrkesjämförelser.

Tabell 2. Antal besvarade enkäter vid de olika tidpunkterna för mätning.

Tidpunkt	Antal besvarade enkäter	Andel (%) av registrerade deltagare
Baslinje	322	100
1	238	74
2	232	72
3	231	72
4	232	72
5	204	63
6	203	63
7	201	62
8	201	62
9	190	59
10	190	59
11	181	56
12	189	59
13	178	55
Uppföljning 4 månader in i yrket	216	67

3.3 Material

Enkäten som besvarades veckovis av deltagarna omfattade flera olika psykometriskt utvärderade instrument. Vi har tidigare använt dessa instrument i våra studier om nya sjuksköterskor och lärares första år i sina yrken (Gustavsson, Hultell, & Rudman, 2013; Hultell, 2011; Rudman, Omne-Ponten, Wallin, & Gustavsson, 2010) samt i en undersökning om nya sjuksköterskors första månader i yrket (Frögéli, Aurell, et al., 2017; Frögéli, Högman, et al., 2017; Gustavsson et al., 2017).

3.3.1 Emotionella krav

Instrumentet för att mäta exponering för emotionella krav bestod av sju frågor gällande olika emotionella påfrestningar som deltagarna eventuellt fått erfara under veckan som gått ('Upplevt stark oro för att begå eller ha begått ett fel', 'Mött svårt lidande, förtvivlade eller utsatta människor', 'Mött aggressiva eller hotfulla människor', 'Upplevt påtaglig fara för ditt eget liv', 'Mött döda, döende eller allvarligt skadade/sjuka människor', 'Blivit hårt ansatt eller pressad av andra människor' och 'Upplevt oönskade sexuella anspelningar/handlingar').

Frågorna besvarades med en femgradig skala som sträckte sig från 'Aldrig' till 'Flera gånger per dag'. Instrumentet utgick från en skala specifikt utformat för vårdpersonal (Sundin, Hochwälder, & Bildt, 2008) men reviderades för projektet (Annell, Inzunza, Rudman, Frögéli, & Gustavsson, 2019; Gustavsson et al., 2018). I analyserna användes ett medelvärde av de emotionella kraven. Den interna konsistensen (Cronbach's alfa) för instrumentet varierade mellan $\alpha = .60$ och $\alpha = .80$ över de 13 veckorna.

3.3.2 Utfall över de första 13 veckorna

3.3.2.1 Upplevelse av stress

För att fånga upp förändring i upplevd stress vecka för vecka användes tre frågor från självskattningsskalan 'Stress and Energy Questionnaire' (SEQ) som utvecklades av Kjellberg and Iwanowski (1989). Frågorna undersöker upplevelser av att ha känt sig spänd, stressad eller pressad när man har arbetat. Frågorna besvarades på en skala med fem alternativ som sträckte sig från 'Mycket ofta eller alltid' till 'Mycket sällan eller aldrig'.

Till de tre stressfrågorna lades också en fråga som handlade om svårigheter att släppa tankar om arbete (Söderström et al., 2012). Frågan hade samma svarsalternativ som de tre stress-frågorna. I de statistiska analyserna användes medelvärdet över de fyra frågorna. Den interna konsistensen (Cronbach's alfa) varierade mellan $\alpha = .87$ och $\alpha = .91$ över de 13 veckorna.

3.3.2.2 Sömnsvårigheter

Sömn mättes med tre frågor från 'Karolinska Sleep Diary' (Åkerstedt, Hume, Minors, & Waterhouse, 1994). Frågorna undersöker upplevelsen av sömnkvaliteten, insomnandet och i vilken grad sömnen har upplevts som orolig. Frågorna besvarades med en skala med fem svarsalternativ med unikt svarsformat för varje fråga. I de

statistiska analyserna användes medelvärden av de tre frågorna. Den interna konsistensen (Cronbach's alfa) varierade mellan $\alpha = .77$ och $\alpha = .89$ över de 13 veckorna.

3.3.3 Utfall fyra månader efter start av anställning

3.3.3.1 Utmattnings

Shirom-Melameds instrument (Shirom-Melamed Burnout Measure, SMBM) har i denna studie använts för att mäta tre olika aspekter av utmattnings (Shirom & Melamed, 2006). Instrumentet bygger på Hobfoll's stressteori så som den applicerats på utbrändhetsbegreppet (Hobfoll & Freedy, 1993).

Skalan består av totalt 14 frågor uppdelade på de tre dimensionerna fysisk utmattnings (6 frågor), kognitiv utmattnings (5 frågor) och emotionell utmattnings (3 frågor). De 14 frågorna besvarades på en femgradig skala som sträckte sig från 'Mycket ofta eller alltid' till 'Mycket sällan eller aldrig'. I de statistiska analyserna användes medelvärden för de olika dimensionerna. Den interna konsistensen (Cronbach's alfa) för de olika dimensionerna var $\alpha = .91$ för fysisk utmattnings, $\alpha = .95$ för kognitiv utmattnings och $\alpha = .87$ för emotionell utmattnings.

3.4 Analys av data

De statistiska analyser som använts för att besvara frågeställningarna presenteras i det följande stycket i tur och ordning. Frågeställning ett som handlade om hur stor andel av nya professionella inom kontaktyrken upplever emotionella krav under de 13 första veckorna i yrket besvarades genom frekvensanalys. Resultaten redovisas som antal procent av gruppen som upplevde respektive emotionellt krav 'Någon enstaka gång', 'Vid några tillfällen', 'Dagligen' och 'Flera gånger per dag' vecka för vecka i studien.

Frågeställning två som handlade om förändringen av upplevelsen av emotionella krav för en genomsnittlig deltagare i studien besvarades med longitudinell multilevelanalys för intensiva data (Bolger & Laurenceau, 2013). Ett statistiskt signifikant estimat för tid tolkades som en indikation på förändring över tid för en typisk deltagare.

Frågeställning tre som handlade om relationen mellan emotionella krav och stress respektive sömn för en deltagare som rapporterar högre emotionella krav än gruppens genomsnitt över studieperioden besvarades med longitudinell multilevelanalys med mellanindividsvariation i emotionella krav som prediktor. Frågeställning fyra som handlade om relationen mellan emotionella krav och stress respektive sömn en vecka med högre krav än genomsnittligt på individnivå besvarades med en longitudinell multilevelanalys med inomindividsvariation i emotionella krav som prediktor.

Frågeställning fem syftade till att undersöka skillnader i upplevelser av emotionella krav mellan nya professionella inom olika yrkesgrupper. Exponering för respektive

emotionellt krav över de 13 veckorna summerades till indikatorer på totalbelastning. Skillnad i medelvärden för totalexponering av emotionella krav mellan de olika yrkesgrupperna beräknades med variansanalys.

Frågeställning sex som syftade till att undersöka förekomsten av ett samband mellan total exponering för emotionella krav under studieperioden och upplevelsen av symptom på utmattning fyra månader efter anställningsstarten besvarades genom multipel regressionsanalys. Totalbelastning av respektive emotionellt krav över de 13 veckorna användes som prediktorer i den statistiska modellen. Fysisk, kognitiv och emotionell utmattning inkluderades som utfall.

4 Resultat

Detta avsnitt inleds med en bortfallsanalys. Därpå följer en redovisning av resultaten för respektive frågeställning i tur och ordning.

4.1 Bortfallsanalys

Bortfall över tid undersöktes genom att pröva om antalet enkätsvar varierade mellan de olika demografiska variablerna samt om exponering för emotionella krav en given vecka predicerade deltagande påföljande vecka. Resultatet visade inga konsistenta samband. Det fanns alltså inga tydliga selektionsmekanismer som påverkar tolkningen av resultaten.

4.2 Resultat per frågeställning

4.2.1 Hur stor andel av nya professionella inom kontaktyrken upplever emotionella krav under de första 13 veckorna i yrket?

I Tabell 3 redovisas den andel av studiens deltagare som rapporterat att de upplevt emotionella krav 'Någon enstaka gång' upp till 'Flera gånger per dag' vecka för vecka i studien. De krav som var vanligast förekommande under de första 13 veckorna i yrket var 'Upplevt stark oro för att begå eller ha begått fel' och 'Mött svårt lidande, förtvivelade eller utsatta människor'.

Tabell 3. Andel (%) av studiens deltagare som rapporterat förekomst av emotionella krav vecka för vecka över studiens 13 veckor

Emotionella krav	Vecka 1-13 av studien												
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
Upplevt stark oro för att begå eller ha begått ett fel?	76	85	82	87	84	81	78	78	70	79	72	68	79
Mött svårt lidande, förtvivelade eller utsatta människor?	72	79	75	76	73	67	65	69	68	67	67	68	70
Mött aggressiva eller hotfulla människor?	28	33	27	32	30	28	27	29	24	29	28	21	22
Upplevt påtaglig fara för ditt eget liv?	3	3	1	4	7	4	5	4	5	4	3	3	3
Mött döda, döende eller allvarligt skadade/sjuka människor?	42	41	45	46	48	47	41	45	48	43	45	42	45
Blivit hårt ansatt eller pressad av andra människor?	20	28	28	29	33	30	30	31	26	28	26	22	26
Upplevt oönskade sexuella anspelningar/ handlingar?	5	6	5	7	7	9	5	8	7	7	6	7	8

4.2.2 Hur förändras upplevelsen av emotionella krav för den genomsnittlige nya professionella inom kontaktyrken under de första 13 veckorna i yrket?

I Tabell 4 redovisas resultaten för förändring över tid i upplevelser av emotionella krav för den genomsnittlige studiedeltagaren. Ett statistiskt signifikant estimat för 'tid' tolkas som en betydande förändring över studieperioden. Analysen visade att tre av sju emotionella krav minskade statistiskt signifikant över studieperioden. Specifikt handlade detta om upplevelser av oro att begå/ha begått ett fel, mött svårt lidande, eller mött aggressiva människor (de tre första emotionella kraven som redovisas i tabellen).

Upplevelsen av att ha blivit hårt ansatt eller pressad av andra människor ökade för genomsnittsdeltagaren över studieperioden. Ingen statistiskt signifikant förändring uppmättes vad gällde att ha 'Upplevt påtaglig fara för ditt eget liv', 'Mött döda, döende eller allvarligt skadade/sjuka människor' eller att ha 'Upplevt oönskade sexuella anspelningar/handlingar'.

Tabell 4. Estimat från multilevelanalys av förändringen under 13 veckor för exponering för emotionella krav.

Emotionella krav		Estimat	<i>p</i>	95% KI	
				UG	ÖG
Upplevt stark oro för att begå eller ha begått ett fel?	Intercept	2.47 (.06)	.000	2.37	2.58
	Tid ¹	-0.02 (.01)	.001	-0.03	-0.01
Mött svårt lidande, förtvivlade eller utsatta människor?	Intercept	2.56 (.07)	.000	2.42	2.70
	Tid ¹	-0.02 (.01)	.001	-0.03	-0.01
Mött aggressiva eller hotfulla människor?	Intercept	1.47 (.04)	.000	1.39	1.56
	Tid ¹	-0.01 (.00)	.006	-0.02	-0.00
Upplevt påtaglig fara för ditt eget liv?	Intercept	1.04 (.01)	.000	1.02	1.06
	Tid ¹	0.00 (.00)	.121	-0.00	0.01
Mött döda, döende eller allvarligt skadade/sjuka människor?	Intercept	1.84 (.07)	.000	1.71	1.97
	Tid ¹	0.01 (.01)	.085	-0.00	0.02
Blivit hårt ansatt eller pressad av andra människor?	Intercept	1.36 (.03)	.000	1.29	1.42
	Tid ¹	0.01 (.00)	.011	0.00	0.02
Upplevt oönskade sexuella anspelningar/handlingar?	Intercept	1.07 (.02)	.000	1.04	1.10
	Tid ¹	0.00 (.00)	.166	-0.00	-0.01

Not 1 = förändring per vecka

Kommentar: SE = standard error, *p* = sannolikhetsvärde, KI = konfidensintervall, UG = undre gräns, ÖG = övre gräns

4.2.3 Hur skiljer sig upplevelsen av stress och sömnsvårigheter för nya professionella som över studieperioden upplever högre nivåer av emotionella krav än genomsnittet?

Mellanindividssambanden mellan emotionella krav och upplevelser av stress och sömnsvårigheter visade att de som generellt över 13 veckor hade högre exponering för olika emotionella krav än genomsnittet också hade högre förekomst av stress och sömnsvårigheter över studieperioden. Resultaten som redovisas i Tabell 5 visade att alla genomförda testningar hade signifikanta samband.

4.2.4 Hur skiljer sig upplevelser av stress och sömnsvårigheter för nya professionella inom kontaktyrken under veckor då upplevelsen av emotionella krav var högre än den egna genomsnittsupplevelsen under de 13 första veckorna i yrket?

Inomindividssambanden mellan upplevelse av emotionella krav och stress visade att under veckor då en studiedeltagare upplevde högre nivåer av emotionella krav än sitt eget genomsnitt över studieperioden så upplevde individen även högre nivåer av stress. Effekten var statistiskt signifikant för alla emotionella krav. Motsvarande analys för upplevelse av sömnsvårigheter visade att högre nivåer av emotionella krav relaterade till ökade samtida sömnsvårigheter för tre av sju emotionella krav ('Mött aggressiva eller hotfulla människor', 'Upplevt påtaglig fara för ditt eget liv' och 'Upplevt oönskade sexuella anspelningar/handlingar'). Resultaten presenteras i Tabell 5.

Tabell 5. Resultat från multilevelmodelanalys med mellan- och inomindividsvariation i exponering för emotionella krav som prediktorer för upplevelser av stress respektive sömnsvårighet under 13 veckor.

Emotionella krav	Mellanindividsvariation				Inomindividsvariation			
	Stress		Sömn		Stress		Sömn	
	Est. (SE)	<i>p</i>	Est. (SE)	<i>p</i>	Est. (SE)	<i>p</i>	Est. (SE)	<i>p</i>
Upplevt stark oro för att begå eller ha begått ett fel?	0.84 (0.04)	0.001	0.31 (0.04)	0.001	0.11 (0.02)	0.001	0.04 (0.02)	0.085
Mött svårt lidande, förtvivalade eller utsatta människor?	0.28 (0.05)	0.001	0.14 (0.03)	0.001	0.12 (0.02)	0.001	0.03 (0.03)	0.218
Mött aggressiva eller hotfulla människor?	0.45 (0.08)	0.001	0.33 (0.06)	0.001	0.13 (0.02)	0.001	0.05 (0.02)	0.028
Upplevt påtaglig fara för ditt eget liv?	0.84 (0.26)	0.001	0.94 (0.18)	0.001	0.14 (0.02)	0.001	0.05 (0.02)	0.021
Mött döda, döende eller allvarligt skadade/sjuka människor?	0.22 (0.05)	0.001	0.09 (0.04)	0.010	0.13 (0.02)	0.001	0.04 (0.03)	0.141
Blivit hårt ansatt eller pressad av andra människor?	0.82 (0.08)	0.001	0.49 (0.06)	0.001	0.12 (0.02)	0.001	0.03 (0.02)	0.145
Upplevt oönskade sexuella anspelningar/handlingar?	0.69 (0.22)	0.002	0.53 (0.16)	0.001	0.14 (0.02)	0.001	0.06 (0.02)	0.017

Kommentar: Est = estimat, SE = standard error, *p* = sannolikhetsvärde

4.2.5 Skiljer sig exponeringen för emotionella krav över studieperioden åt mellan nya professionella inom olika yrkesgrupper?

I Tabell 6 redovisas statistiskt signifikanta skillnader mellan yrkesgrupperna i total exponering för respektive emotionellt krav över studieperioden. Läkare och sjuksköterskor exponerades för de emotionella kraven att möta svårt lidande, förtvivlade eller utsatta människor och att möta döda, döende eller allvarligt skadade/sjuka människor i högre utsträckning än övriga yrkesgrupper. Läkare, lärare, sjuksköterskor och socionomer exponerades i högre utsträckning för kravet att ha upplevt stark oro för att begå eller ha begått ett fel än andra yrkesgrupper.

Exponering för kraven att ha mött aggressiva eller hotfulla människor och att ha upplevt oönskade sexuella anspelningar/handlingar förekom främst för de nya poliserna men även läkare och sjuksköterskor exponerades i större uträkning än övriga grupper. För de emotionella kraven ”Blivit hårt ansatt eller pressad av andra människor” och ”Upplevt påtaglig fara för ditt eget liv” fanns ingen statistisk signifikant skillnad mellan yrkesgrupperna.

Tabell 6. Variansanalys av skillnad i medelvärde mellan de i studien ingående yrkesgrupperna vad gäller totalexponering för emotionella krav.

Emotionella krav	<i>F</i>	<i>p</i>	Relation mellan medelvärden per yrke
Upplevt stark oro för att begå eller ha begått ett fel?	3.88	.002	Läkare, sjuksköterskor, lärare, socionomer > officerare, poliser
Mött svårt lidande, förtvivlade eller utsatta människor?	28.59	.000	Sjuksköterskor, läkare > poliser, socionomer > lärare, officerare
Mött aggressiva eller hotfulla människor?	4.56	.001	Poliser > sjuksköterskor, läkare > socionomer, lärare, officerare
Upplevt påtaglig fara för ditt eget liv?	1.60	.160	Officerare, poliser > sjuksköterskor > lärare, läkare, socionomer
Mött döda, döende eller allvarligt skadade/sjuka människor?	31.21	.000	Sjuksköterskor, läkare > poliser, socionomer, lärare, officerare
Blivit hårt ansatt eller pressad av andra människor?	1.86	.102	Läkare > lärare, sjuksköterskor > socionomer > officerare, poliser
Upplevt oönskade sexuella anspelningar/handlingar?	2.52	.030	Poliser > sjuksköterskor, läkare > socionomer, lärare, officerare

Kommentar: *F* = *F*-värde, *p* = sannolikhetsvärde

4.2.6 Finns det ett samband mellan total exponering för emotionella krav under de första 13 veckorna i yrket och upplevelsen av symptom på utmattning fyra månader efter anställningsstarten för nya professionella inom kontaktyrken?

Resultatet för analysen av relationen mellan totala nivåer av respektive emotionella krav under de 13 första veckorna och kognitiv, fysisk och emotionell utmattning fyra månader efter anställningsstart, kontrollerat för övriga emotionella krav, redovisas i Tabell 7.

Emotionella krav förklarade en statistiskt signifikant proportion av variansen i fysisk utmattning ($R^2 = .32$, $F(7, 230) = 14.99$, $p < .001$). Modellen visade att högre nivåer av emotionella krav kunde predicera högre nivå av fysisk utmattning. Modellen visade vidare statistiskt signifikanta samband mellan fysisk utmattning och kraven att ha upplevt stark oro för att begå eller ha begått ett fel och att ha blivit hårt ansatt eller pressad av andra människor när övriga krav kontrollerades för. Resultatet innebär alltså att av två personer med i övrigt likvärdiga nivåer av emotionella krav upplevde den person med mer frekvent oro för att begå/ha begått fel respektive att ha blivit hårt ansatt av andra en högre frekvens av symptom på fysisk utmattning.

Emotionella krav förklarade en statistiskt signifikant proportion av variansen i kognitiv utmattning ($R^2 = .29$, $F(7, 230) = 13.23$, $p < .001$). Modellen visade att högre nivåer av emotionella krav kunde predicera högre nivå av kognitiv utmattning. Modellen visade vidare statistiskt signifikanta samband mellan kognitiv utmattning och kraven att ha upplevt stark oro för att begå eller ha begått ett fel och att ha blivit hårt ansatt eller pressad av andra människor efter kontroll av övriga krav. Resultatet innebär att av två personer med i övrigt likvärdiga nivåer av emotionella krav, så upplevde den person som mer frekvent kände oro för att begå fel respektive att bli hårt ansatt av andra högre nivåer av symptom på kognitiv utmattning.

Emotionella krav kunde slutligen även förklara en statistiskt signifikant proportion av variansen i emotionell utmattning ($R^2 = .22$, $F(7, 230) = 9.10$, $p < .001$). Modellen visade att högre nivåer av emotionella krav kunde predicera högre nivå av emotionell utmattning. Modellen visade vidare statistiskt signifikanta samband mellan emotionell utmattning och att ha upplevt stark oro för att begå eller ha begått ett fel och att ha blivit hårt ansatt eller pressad av andra människor när övriga krav kontrollerades för. Resultatet innebär alltså att av två personer med i övrigt likvärdiga nivåer av emotionella krav, upplevde den med högre nivå av stark oro för att begå fel högre nivåer av symptom på emotionell utmattning.

Tabell 7. Samband (betavikter) mellan total exponering för emotionella krav under de första 13 veckorna i yrket och symptom på fysisk, kognitiv och emotionell utmattning fyra månader efter anställningsstart. Kontrollerat för övriga emotionella krav.

Emotionella krav	Utmattning					
	Fysisk		Kognitiv		Emotionell	
	B (SD)	<i>p</i>	B (SD)	<i>p</i>	B (SD)	<i>p</i>
Upplevt stark oro för att begå eller ha begått ett fel?	0.40 (0.08)	0.001	0.55 (0.08)	0.001	0.56 (0.07)	0.001
Mött svårt lidande, förtvivalade eller utsatta människor?	-0.11	0.285	0.11 (0.10)	0.269	0.01 (0.09)	0.944
Mött aggressiva eller hotfulla människor?	0.26 (0.19)	0.157	-0.25	0.161	-0.13	0.406
Upplevt påtaglig fara för ditt eget liv?	0.28 (0.44)	0.532	0.27 (0.43)	0.532	-0.02	0.954
Mött döda, döende eller allvarligt skadade/sjuka	-0.05	0.604	-0.15	0.093	-0.04	0.619
Blivit hårt ansatt eller pressad av andra människor?	0.30 (0.18)	0.104	0.41 (0.17)	0.019	0.33 (0.15)	0.034
Upplevt oönskade sexuella anspelningar/handlingar?	-0.09	0.783	0.09 (0.33)	0.776	-0.00	0.994

Kommentar: B = betavärde, SD = standardavvikelse, *p* = sannolikhetsvärde

5 Diskussion

En typ av arbetskrav som identifierats som speciellt central för utvecklingen av stressrelaterad ohälsa och sömnsvårigheter är emotionella krav (de Jonge & Dormann, 2006). Emotionella krav syftar till situationer i arbetsmiljön som kräver emotionell ansträngning (Chmiel, 2008) och inkluderar till exempel att interagera med upprörda klienter eller anhöriga och att möta döda eller svårt lidande människor (Le Blanc et al., 2001). Emotionella krav uppstår främst i interpersonella möten och är därmed speciellt vanligt förekommande inom så kallade kontaktyrken.

5.1 *Diskussion per frågeställning*

Syftet med föreliggande rapport var att få en bättre bild av förekomst och utveckling av emotionella krav bland nya professionella inom kontaktyrken samt att studera effekten av emotionella krav på upplevelser av stress, sömnsvårigheter och symptom på utmattning på kort och lång sikt. Nedan diskuteras resultaten för de respektive frågeställningarna i tur och ordning.

5.1.1 **Hur stor andel av nya professionella inom kontaktyrken upplever emotionella krav under de första 13 veckorna i yrket?**

Inledningsvis undersöktes förekomsten av sju emotionella krav under de första 13 veckorna i yrket. Emotionella krav förekom varje vecka vilket var i linje med förväntan givet de i analysen inkluderade yrkesgrupperna. De krav som var vanligast förekommande var att ha 'Upplevt stark oro för att begå eller ha begått fel' (rapporterades av 68-87 % av respondenterna under studiens 13 veckor) och att ha 'Mött svårt lidande, förtvivalade eller utsatta människor' (rapporterades av 65-79 % av respondenterna under studiens 13 veckor).

Det är sedan tidigare känt att rädsla och oro inför att göra eller ha gjort fel är vanligt förekommande bland nya professionella, precis som för respondenterna i föreliggande analys. Oro av detta slag har i tidigare studier funnits utgöra ett hinder för nya professionella då de försöker etablera sig i sin nya roll. Andra vanliga teman för oro bland nya professionella handlar om att inte kunna leva upp till förväntningarna i rollen och att inte accepteras av sina nya kollegor (Ellis et al., 2015; Frögéli, Rudman, Ljótsson, & Gustavsson, 2018). Dessa två senare orosmoment inkluderades inte som variabler i föreliggande studie men resultatet pekar på att det kanske skulle vara av värde att analysera även dessa närmare.

5.1.2 **Hur förändras upplevelsen av emotionella krav för den genomsnittlige nya professionella inom kontaktyrken under de första 13 veckorna i yrket?**

Tre av sju emotionella krav minskade statistiskt signifikant över studieperioden för den genomsnittlige studiedeltagaren ('Upplevt stark oro för att begå eller ha begått ett fel', 'Mött svårt lidande, förtvivalade eller utsatta människor' och 'Mött aggressiva eller hotfulla människor'). Det är i linje med den teoretiska förväntningen att oro inför att göra fel minskar i takt med att en ny professionell etableras i sin yrkesroll.

Resultatet tyder således på en gynnsam socialisering av de nya professionella (Saks & Gruman, 2012).

Resultatet att upplevelsen av emotionella krav i relation till att ha mött svårt lidande respektive döda, döende eller allvarligt skadade/sjuka människor minskade signifikant över studieperioden var överraskande då detta är händelser som kan förväntas förekomma med regelbundenhet inom flera av de i analysen inkluderade yrkena. Möjligen beror resultatet på att upplevelsen av dessa händelser har ändrats till följd av ökad anpassning till yrket, vilket förändrar respondenternas skattningar. När en helt ny professionell kanske upplever att dessa händelser förekommer 'hela tiden' och präglar arbetsvardagen, kanske en (något) mer erfaren professionell kan se att det händer med en viss frekvens men inte 'hela tiden'. Det kan emellertid konstateras att dessa emotionella krav fortsatt förekommer och därav påverkar individen i dess arbetsmiljö även 13 veckor in i yrket.

Upplevelsen av att ha blivit hårt ansatt eller pressad av andra människor ökade för genomsnittsdeltagaren över studieperioden. Det är möjligt att detta beror på att nyanställda successivt får mer ansvar och själv får ta sig an olika utmanande situationer. Risken för att finna sig i situationer där man upplever sig som hårt ansatt eller pressad skulle då kunna förväntas öka över tid i det nya yrket, i linje med de presenterade resultaten. I en tidigare studie har vi även funnit att upplevelsen av att vara inkluderad i den nya gruppen av kollegor minskade över tid i en grupp av nya sjuksköterskor (Frögéli et al., 2019). Detta skulle parallellt kunna innebära att nya professionella upplever sig mer pressade av sina medarbetare. Avslutningsvis ska noteras att de statistiskt säkerställda förändringarna var relativt små i termer av 'förändring på vecka'. I ett längre perspektiv visar dock trenden att förändringen skulle bli större.

5.1.3 Hur skiljer sig upplevelsen av stress och sömn-svårigheter för nya professionella som över studieperioden upplever högre nivåer av emotionella krav än genomsnittet?

Individer som över studiens 13 veckovisa mätningar rapporterade högre nivåer av emotionella krav än genomsnittet upplevde högre nivåer av sömnsvårigheter och stress. Resultatet gällde för samtliga emotionella krav och stödjer tidigare resultat som pekat på vikten att ta emotionella krav på allvar som en arbetsmiljövariabel med potential att bidra till ohälsa (de Jonge & Dormann, 2006). Med det sagt ska det påpekas att ett orsakssamband mellan ökade emotionella krav och stress respektive sömnstörningar kan säkerställas utifrån den gällande analysen. Då data för krav och besvär med sömn respektive stress har samlats in vid samma tidpunkt går det inte att utesluta att riktningen på sambandet lika gärna skulle kunna gå från stress/sömnproblem till krav (det vill säga att individer med högre nivåer av stress och sömnproblem upplever krav som mer frekvent förekommande).

5.1.4 Hur skiljer sig upplevelser av stress och sömnsvårigheter för nya professionella inom kontaktyrken under veckor då upplevelsen av emotionella krav var högre än den egna genomsnittsupplevelsen under de 13 första veckorna i yrket?

Utöver att generella nivåer av emotionella krav över studieperioden var relaterade till upplevelser av sömnsvårigheter och stress var även veckovisa variationer av betydelse. Resultaten visade att under en vecka då en studiedeltagare upplevde högre nivåer av emotionella krav än sitt eget genomsnitt över studieperioden så upplevde samma individ högre nivåer av stress. Effekten var statistiskt signifikant för alla emotionella krav. Motsvarande analys för upplevelse av sömnsvårigheter visade att högre nivåer av emotionella krav relaterade till ökade samtida sömnsvårigheter för tre av sju emotionella krav ('Mött aggressiva eller hotfulla människor', 'Upplevt påtaglig fara för ditt eget liv' och 'Upplevt oönskade sexuella anspelningar/handlingar'). En potentiell förklaring till dessa samband skulle kunna vara att dessa händelser är svåra att släppa och följs av grubblande (ruminering) som stör sömnen.

Longitudinella analyser med prediktorer baserade på inomindividsvariationer där varje individ utgör sin egen kontroll så som i denna rapport är något av det närmaste vi kan komma studier av kausalitet vad gäller långvarig exponering för ogynnsamma arbetsmiljövariabler (Bolger & Laurenceau, 2013). Ett säkert kausalt samband kan emellertid inte beläggas heller med denna mer gynnsamma design. Återigen pekar dessa resultat dock på vikten av att ta emotionella krav på allvar som en arbetsmiljörisk och som något som behöver adresseras kontinuerligt i arbetsmiljöarbete och preventiva insatser.

5.1.5 Skiljer sig exponeringen för emotionella krav över studieperioden åt mellan nya professionella inom olika yrkesgrupper?

Den totala exponeringen för respektive emotionellt krav över studieperioden varierade något mellan de olika yrkesgrupperna för fem av sju emotionella krav. Läkare och sjuksköterskor upplevde fler krav än de övriga yrkesgrupperna i studien. Särskilt utsattes de för kraven att möta döda, döende eller allvarligt skadade/sjuka människor och att möta svårt lidande, förtvivlade eller utsatta människor. Då döende, skadade och svårt lidande individer kan antas vara frekvent förekommande i sjukvårdsmiljö där läkare och sjuksköterskor är verksamma var dessa resultat inte förvånande. Något förvånande var det emellertid att poliser inte ingick i den grupp som rapporterade högre exponering för dessa emotionella krav. En möjlig förklaring kan vara att poliser under sin utbildning tränas i att hantera emotionellt krävande situationer och att de därför inte noterar mer vardagliga situationer.

Förekomst av upplevelser av oro för att begå eller begått fel skiljde sig också åt mellan grupper. Mest utsatta var läkare, sjuksköterskor, lärare och socionomer. En potentiell förklaring är att dessa yrkesgrupper tidigare förväntas arbeta självständigt och i direkt kontakt med patienter/klienter/studenter än övriga grupper vilket skulle kunna resultera i en ökad oro för att göra fel. Både poliser och officerare arbetar mer

tillsammans med andra. Officerare var den yrkesgrupp som i denna studie visade sig vara minst påverkad av emotionella krav. Det var ett förväntat resultat då höga emotionella krav för officerare främst kan antas höra samman med insatser utomlands i olika krishärdar, exempelvis i Mali. Denna typ av tjänstgöring kan förkomma för nyutbildade officerare men som regel har nya officerare andra typer av tjänster exempelvis som utbildare av värnpliktiga.

5.1.6 Finns det ett samband mellan total exponering för emotionella krav under de första 13 veckorna i yrket och upplevelsen av symptom på utmattning fyra månader efter anställningsstarten för nya professionella inom kontaktyrken?

För att se om exponering för emotionella krav påverkade symptom på utmattning undersöktes sambanden mellan den sammantagna exponeringen för emotionella krav över 13 veckor och deltagarnas symptom på utmattning (fysisk, kognitiv och emotionell) fyra månader efter anställningsstart. De starkaste sambanden mellan exponering för emotionella krav och symptom på utmattning fanns för kraven 'Upplevt stark oro för att begå eller ha begått fel' och 'Blivit hårt ansatt eller pressad av andra människor'.

Som tidigare nämnts är oro och rädsla inför att göra fel välkänt bland nya professionella (Ellis et al., 2015; Frögéli et al., 2018). Det är ofrånkomligt att känna sig osäker då man med begränsad tidigare erfarenhet och kunskap ska ta sig an ansvaret för utförandet av arbetsuppgifter. Vissa menar att den nya professionellas huvudsakliga mål med den första tiden i yrket är just att minska förekomsten av dessa upplevelser av osäkerhet och oro (Wanberg, 2012) och att behovet av att få tydliga ramar och känna sig säkert i den nya rollen går före andra behov, exempelvis behovet att få vara autonom i sitt professionella utövande (Saks & Gruman, 2012). Sundin, Hochwälder, and Lisspers (2011) såg att det fanns ett signifikant samband mellan hög professionell oro i början av karriären och hög emotionell utmattning ett år senare. Resultaten av föreliggande analys visar att det är viktigt att tidigt adressera nya professionellas oro och rädsla för att göra fel för att förebygga en utveckling av fysisk, kognitiv och emotionell utmattning.

Olika strategier har utvecklats för att stötta nya professionella och minska den oro som de upplever. Att få 'skugga' en erfaren kollega som får verka som modell för hur arbetsuppgifter kan utföras kan vara ett sätt att minska det emotionella kravet. Att få ha en mentor att rådfråga och att få ingå i en grupp av nya professionella som kan stötta varandra är ytterligare möjliga strategier. Andra modeller för att skapa en känsla av trygghet kan vara att erbjuda checklistor och liknande guidande material och använda dessa vid varje nyanställning eller att inrätta ett säkerhetssystem där en chef eller senior kollega godkänner och står som garant för arbete som nyanställda utför i en inledande fas. Att ha tydliga avstämningar och utvärderingar i början kan göra att en nyanställd känner sig bekräftad och kan bidra till en upplevelse av att kunna få stöd och vägledning vid osäkerhet (Chmiel, Fraccaroli, & Sverke, 2017).

Från individens perspektiv är den strategi som är mest studerad i relation till att minska osäkerhet och oro att agera med så kallade proaktiva beteenden (Ashford & Nurmohamed, 2012; Ellis et al., 2015). Begreppet syftar på beteenden så som att ställa frågor, be om hjälp, studera och efterlikna ageranden från erfarna kollegor och att träna på uppgifter som känns svåra. Att agera med proaktiva beteenden i relation till utmanande situationer på arbetet förväntas gynna utveckling av rollklarhet, handlingskraft och social samhörighet, faktorer som i sin tur antas vara avgörande för nya professionellas etablering i den nya yrkesrollen och minskade upplevelser av stress och osäkerhet (Bauer et al., 2007; Kammeyer-Mueller & Wanberg, 2003). Studier har visat att engagemang i proaktiva beteende främjas i stöttande arbetsmiljöer som tillåter den nya att vara just 'ny' och ger utrymme att ställa frågor och lära. I miljöer där den nya professionella istället upplever proaktiva beteenden som associerade med risker att uppfattas som osäker och inkompetent av kollegor, att inte leva upp till förväntningar, att göra fel eller att inte inkluderas i den sociala gruppen så hämmas istället nya professionellas engagemang i proaktiva beteenden (Frögéli et al., 2018; Nifadkar, Tsui, & Ashforth, 2012). En intervention med fokus på att stötta engagemang i proaktiva beteenden visades kunna fungera preventivt mot upplevelser av stress bland nylegitimerade sjuksköterskor (Frögéli et al, accepterat manus). Resultaten från föreliggande rapport indikerar att det skulle kunna vara intressant och viktigt att testa en liknande modell för andra kontaktyrken utöver sjuksköterskor.

Att ha blivit hårt ansatt eller pressad av andra människor var det andra statistiskt säkerställda emotionella kravet som ökade risken för symptom på fysisk, kognitiv och emotionell utmattning. Även här är det sedan tidigare känt att nya professionella är upptagna av tankar kring den sociala tillhörigheten och enligt modellen för organisatorisk socialisering är social samhörighet och inkludering avgörande för att de nya professionella ska etableras framgångsrikt i sin nya roll (Saks & Gruman, 2012; Wanberg, 2012). Dock är det också känt att alla nya professionella inte möter en välkomnande social miljö på sina första arbetsplatser.

Press och ovänlighet från kollegor är något som har studerats under begreppet 'workplace incivility' vilket syftar till överträdelse av arbetsplatsnormer om ömsesidig respekt (Spence Laschinger, Leiter, Day, & Gilin, 2009). Exempel innefattar att inte svara på en morgonhälsning eller att skämta om sådant som andra blir beklämda av. Ohövlighet på arbetsplatsen är en dokumenterad orsak till emotionell och fysisk ohälsa och utmattning bland sjuksköterskor (Armstrong, 2018). Genom att inte känna sig respekterad på arbetsplatsen sänker anställda sina ansträngningar vilket drar ner effektiviteten och kvaliteten på arbetet som utförs. Chefers ohövlighet har visats predicera hög missnöjdhet och lågt engagemang för arbetet (Spence Laschinger et al., 2009). Resultaten av föreliggande analys i kombination med tidigare fynd pekar således på vikten av att säkerställa att nya professionella välkomnas in i en stöttande social gemenskap. Det bör noteras att det utifrån den aktuella krav-frågan ('Blivit hårt ansatt eller pressad av andra människor') inte går att veta om det handlar om press och utsatthet från kollegor eller chefer. Det kan också handla om personer som man har hand om i sin yrkesroll (patienter, brottsoffer/förövare, klienter osv.). Även detta är emellertid en fråga som

kan och bör tas på allvar från organisationshåll för att minska risken för att nya professionella utvecklar symptom på utmattning.

5.2 *Begränsningar med studien*

En begränsning i den här studien är att det för anställda inom kontaktyrken kan finnas andra emotionella krav än de som ingick i studien. De sju krav som undersöktes i studien har i tidigare forskning visat sig förekomma bland vårdpersonal och poliser. Då studien även inkluderar lärare, socionomer, jurister och officerare kan det finnas andra emotionella krav som påverkar stress, sömnsvårigheter och symptom på utmattning. Mer generella formuleringar av emotionella krav, som exempelvis 'Innebär ditt arbete att du försätts i emotionellt störande situationer', är till exempel relaterat till emotionell utmattning bland vårdpersonal (de Jonge, Le Blanc, Peeters, & Noordam, 2008). Det är dock svårare att uttala sig om det är belastande eller upplyftande att vara emotionellt involverad i sitt jobb, varför mer riktade frågor användes i föreliggande studie. Inte heller emotionella krav i termer av att behöva dölja svåra emotioner inkluderades i föreliggande studie och skulle därmed med fördel kunna inkluderas i framtida undersökningar av liknande karaktär.

Ytterligare en begränsning är att det inte var möjligt att göra fördjupade analyser av emotionella krav inom respektive yrkesgrupp i studien på grund av det begränsade antalet respondenter per grupp. En analys av skillnad i total exponeringen för emotionella krav över studieperioden mellan nya professionella inom olika yrkesgrupper inkluderades i rapporten och visade att sådana skillnader förekom. Att närmare förstå karaktären på dessa skillnader skulle vara intressant och skulle kunna bidra till anpassningar av introduktionsinsatser utifrån olika behov för olika grupper. Slutligen har respondenternas förberedelse för att hantera emotionella krav inte inkluderats i analyserna. Det är möjligt (och troligt) att det förekommer skillnader i hur studerande sjuksköterskor, läkare, lärare, officerare, poliser, socionomer och jurister förbereds för att möta de emotionella krav som kan förväntas komma med yrkesrollen. Denna skillnad i förberedelse kan givetvis komma att påverka den senare upplevelsen och rapporteringen av emotionella krav.

5.3 *Slutsats*

Sammanfattningsvis visar resultaten av de analyser som presenteras i föreliggande rapport att emotionella krav förekommer och förändras över tid för nyexaminerade nyanställda i kontaktyrken. Vissa skillnader mellan yrkesgrupper kunde konstateras där läkare och sjuksköterskor var särskilt exponerade för emotionella krav. Resultaten visade vidare att exponering för emotionella krav påverkar stress och sömnsvårigheter. Specifikt rapporterar de nya professionella som över de 13 första veckorna i arbetet exponeras för generellt högre nivåer av krav än genomsnittsdeltagaren också högre nivåer av stress och sömnsvårigheter. Under veckor då en individ rapporterade högre nivåer av krav än sitt eget medelvärde över tid upplevde därtill samma individ högre nivåer av stress och i viss utsträckning även ökade sömnsvårigheter. Rapporten visar även på samband mellan exponering för emotionella krav under de första 13 veckorna i yrket och symptom på utmattning vid uppföljning en månad senare (dvs fyra månader efter yrkesstarten). Det emotionella

krav som visade vara speciellt belastande på såväl kort som lång sikt var kraven att ha 'Upplevt stark oro för att begå eller ha begått fel' och att ha 'Blivit hårt ansatt eller pressad av andra människor'. Att minska exponering och/eller konsekvenser av exponering för emotionella krav generellt och dessa två extra kritiska krav specifika är med andra ord en angelägenhet för att minska risken att nya professionella inom kontaktyrken upplever höga nivåer av stress och sömnsvårigheter och utvecklar symptom på utmattning under sina första månader i yrket.

6 Referenser

- Annell, S. (2015). *Hållbar polisrekrytering: Teoretiska, metodologiska och praktiska perspektiv på rekrytering och urval*. (Doktorsavhandling). Stockholms universitet, Stockholm.
- Annell, S., Inzunza, M., Rudman, A., Frögéli, E., & Gustavsson, P. (2019). *Jämförelser mellan läkar-, officer-, polis- och sjuksköterskestudenters motiv till yrkesval och utvärdering av sina utbildningar. Rapport B2019:2*. Retrieved from Stockholm:
- Arbetsmiljöverket. (2014). *Arbetsmiljön 2013*. Retrieved from Stockholm:
- Armstrong, N. (2018). Management of Nursing Workplace Incivility in the Health Care Settings: A Systematic Review. *Workplace Health & Safety*, 66(8), 403-410.
- Aronsson, G., Theorell, T., Grape, T., Hammarstrom, A., Hogstedt, C., Marteinsdottir, I., . . . Hall, C. (2017). A systematic review including meta-analysis of work environment and burnout symptoms. *BMC Public Health*, 17(1), 264. doi:10.1186/s12889-017-4153-7
- Ashford, S., & Nurmohamed, S. (2012). From past to present and into the future: A hitchhiker's guide to the socialization literature. In C. Wanberg (Ed.), *The Oxford handbook of organizational socialization* (pp. 8-24). New York: Oxford University Press.
- Bakker, A. B., & Heuven, E. (2006). Emotional dissonance, burnout, and in-role performance among nurses and police officers. *International Journal of Stress Management*, 13(4), 423-440. doi:10.1037/1072-5245.13.4.423
- Bauer, T. N., Bodner, T., Erdogan, B., Truxillo, D. M., & Tucker, J. S. (2007). Newcomer adjustment during organizational socialization: a meta-analytic review of antecedents, outcomes, and methods. *Journal of Applied Psychology*, 92(3), 707-721. doi:10.1037/0021-9010.92.3.707
- Beal, D. J., & Weiss, H. M. (2003). Methods of Ecological Momentary Assessment in Organizational Research. *Organizational Research Methods*, 6(4), 440-464. doi:10.1177/1094428103257361
- Bergin, A. J., & Jimmieson, N. L. (2013). Explaining Psychological Distress in the Legal Profession: The Role of Overcommitment. *International Journal of Stress Management*, 20(2), 134-161. doi:10.1037/a0032557
- Bolger, N., & Laurenceau, J.-P. (2013). *Intensive Longitudinal Methods An Introduction to Diary and Experience Sampling Research*. New York: Guilford Press.
- Chmiel, N. (2008). *An introduction to work and organizational psychology: A European perspective (2nd ed.)*. Malden: Blackwell Publishing.

- Chmiel, N., Fraccaroli, F., & Sverke, M. (2017). *An introduction to work and organizational psychology: an international perspective (3rd ed.)*. West Sussex: Wiley Blackwell.
- de Jonge, J., & Dormann, C. (2006). Stressors, resources, and strain at work: A longitudinal test of the triple-match principle. *Journal of Applied Psychology, 91*(6), 1359–1374. doi:10.1037/0021-9010.91.5.1359
- de Jonge, J., Le Blanc, P. M., Peeters, M. C. W., & Noordam, H. (2008). Emotional job demands and the role of matching job resources: A cross-sectional survey study among health care workers. *International Journal of Nursing Studies, 45*(10), 1460–1469. doi:10.1016/j.ijnurstu.2007.11.002
- Ellis, A. M., Bauer, T. N., Mansfield, L. R., Erdogan, B., Truxillo, D. M., & Simon, L. (2015). Navigating Uncharted Waters: Newcomer Socialization Through the Lens of Stress Theory. *Journal of Management, 41*(1), 203–235. doi:10.1177/0149206314557525
- Elwork, A., & Benjamin, G. A. H. (1995). Lawyers in distress. *Journal of Psychiatry & Law, 23*(2), 205–229.
- Frögéli, E., Aurell, J., Högman, N., Rudman, A., Dahlgren, A., & Gustavsson, P. (2017). *An intensive prospective study of newly registered nurses' experiences of entering the profession during 2016. Report B2017:4*. Retrieved from Stockholm:
- Frögéli, E., Högman, N., Aurell, J., Rudman, A., Dahlgren, A., & Gustavsson, P. (2017). *An intensive prospective study of newly registered nurses' experiences of entering the profession during 2015. Report B2017:3*. Retrieved from Stockholm:
- Frögéli, E., Rudman, A., & Gustavsson, P. (2019). The relationship between task mastery, role clarity, social acceptance, and stress: An intensive longitudinal study with a sample of newly registered nurses. *International Journal of Nursing Studies, 91*, 60–69. doi:10.1016/j.ijnurstu.2018.10.007
- 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 Feasibility Stud, 4*, 28. doi:10.1186/s40814-017-0219-7
- Försäkringskassan. (2014). *Sjukfrånvarons utveckling. Socialförsäkringsrapport 2014:12*. Retrieved from Stockholm:
- Gustavsson, P., Agrenius, B., Hedberg, J., Jenner, B., von Rüdiger, N., Annas, P., . . . Rudman, A. (2018). *Nya professionella: Bakgrund, design, förankring och rekrytering. Rapport C 2018:2*. Retrieved from Stockholm:
- Gustavsson, P., Frögéli, E., Dahlgren, A., Lövgren, M., & Rudman, A. (2015). *Nya sjuksköterskors exponering för höga arbetskrav, låg kontroll och lågt stöd under sina första tre år i yrkeslivet. Rapport nr 2015:1*. Retrieved from Stockholm:

- Gustavsson, P., 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 nr 2017:6*. Retrieved from Stockholm:
- Gustavsson, P., Hultell, D., & Rudman, A. (2013). *Title in Swedish: Lärare och sjuksköterskors hälsoutveckling och karriärvägar under de första åren efter utbildning. Rapport till AFA Försäkring. Rapport B:2013:5*. Retrieved from Stockholm:
- Hobfoll, S. E., & Freedy, J. (1993). Conservation of resources: A general stress theory applied to burnout. In C. M. W. B. Schaufeli, & T. Marek (Ed.), *Series in applied psychology: Social issues and questions. Professional burnout: Recent developments in theory and research* (pp. 115–133): Taylor & Francis.
- Hultell, D. (2011). *Lost in transition? A study of newly graduated teachers' experiences during the initial period of employment*. (Thesis for doctoral degree). Karolinska Institutet, Sweden.
- Inzunza, M. (2015). Empathy from a police work perspective. *Journal of Scandinavian Studies in Criminology and Crime Prevention*, 16. doi:10.1080/14043858.2014.987518
- James, C. (2008). Lawyers' well-being and professional legal education. *The Law Teacher*, 42, 85–97. doi:10.1080/03069400.2008.9959763
- Kadowaki, J. (2015). Maintaining professionalism: emotional labor among lawyers as client advisors. *International Journal of the Legal Profession*, 22(3), 323–345. doi:10.1080/09695958.2015.1071257
- Kallenberg, K., Larsson, G., Nilsson, S., & Hyllengren, P. (2016). *Moralisk stress och ledarskap*. Lund: Studentlitteratur.
- Kammeyer-Mueller, J., & Wanberg, C. (2003). Unwrapping the organizational entry process: disentangling multiple antecedents and their pathways to adjustment. *Journal of Applied Psychology*, 88(5), 779–794. doi:10.1037/0021-9010.88.5.779
- Kerasidou, A., & Horn, R. (2016). Making space for empathy: supporting doctors in the emotional labour of clinical care. *BMC Medical Ethics*, 17, 8. doi:10.1186/s12910-016-0091-7
- Kivimaki, M., & Steptoe, A. (2018). Effects of stress on the development and progression of cardiovascular disease. *Nature Reviews: Cardiology*, 15(4), 215–229. doi:10.1038/nrcardio.2017.189
- Kjellberg, A., & Iwanowski, S. (1989). *The Stress and Energy Questionnaire: development of a method for assessment in working life*. Retrieved from
- Le Blanc, P. M., Bakker, A. B., Peeters, M. C. W., Van Heesch, N. C. A., & Schaufeli, W. B. (2001). Emotional job demands and burnout among

- oncology care providers. *Anxiety, Stress & Coping*, 14(3), 243–263.
doi:10.1080/10615800108248356
- Lewis, M., Haviland-Jones, J. M., & Feldman Barrett, L. (2008). *Handbook of emotions* (3. ed.). New York: Guilford Press.
- Linton, S. J., Kecklund, G., Franklin, K. A., Leissner, L. C., Sivertsen, B., Lindberg, E., . . . Hall, C. (2015). The effect of the work environment on future sleep disturbances: a systematic review. *Sleep Medicine Reviews*, 23, 10-19.
doi:10.1016/j.smrv.2014.10.010
- Lloyd, C., King, R., & Chenoweth, L. (2002). Social work, stress and burnout: A review. *Journal of Mental Health*, 11(2), 255–226.
doi:10.1080/09638230020023642
- McEwen, B. S., & Gianaros, P. J. (2011). Stress- and allostasis-induced brain plasticity. *Annual Review of Medicine*, 62, 431-445. doi:10.1146/annurev-med-052209-100430
- Nifadkar, S., Tsui, A. S., & Ashforth, B. E. (2012). The way you make me feel and behave: Supervisor-triggered newcomer affect and approach-avoidance behavior. *Academy of Management Journal*, 55(5), 1146-1168.
doi:10.5465/ainj.2010.0133
- Raganella, A. J., & White, M. D. (2004). Race, gender, and motivation for becoming a police officer: Implications for building a representative police department. *Journal of Criminal Justice*, 32(6), 501–513.
- Regeringen. (2015). *En arbetsmiljöstrategi för det moderna arbetslivet. Regeringens skrivelse 2015/16:80*. Retrieved from Stockholm:
- Rudman, A., Omne-Ponten, M., Wallin, L., & Gustavsson, J. P. (2010). Monitoring the newly qualified nurses in Sweden: the Longitudinal Analysis of Nursing Education (LANE) study. *Human Resources for Health*, 8, 10.
doi:10.1186/1478-4491-8-10
- Saks, A. M., & Gruman, J. A. (2011). Getting newcomers engaged: the role of socialization tactics. *Journal of Managerial Psychology*, 26(5), 383-402.
doi:10.1108/02683941111139001
- Saks, A. M., & Gruman, J. A. (2012). Getting newcomers on board: a review of socialization practices and introduction to socialization resources theory. In C. Wanberg (Ed.), *The Oxford handbook of organizational socialization* (pp. 27-55). New York: Oxford University Press.
- 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(2), 176-200. doi:10.1037/1072-5245.13.2.176
- Spence Laschinger, H., Leiter, M., Day, A., & Gilin, D. (2009). Workplace empowerment, incivility, and burnout: Impact on staff nurse recruitment and retention outcomes. *Journal of Nursing Management*, 17(3), 302-311.

- Sundin, L., Hochwalder, J., & Bildt, C. (2008). A scale for measuring specific job demands within the health care sector: Development and psychometric assessment. *International Journal of Nursing Studies*, 45(6), 914–923. doi:10.1016/j.ijnurstu.2007.03.006
- Sundin, L., Hochwalder, J., & Lisspers, J. (2011). A longitudinal examination of generic and occupational specific job demands, and work-related social support associated with burnout among nurses in Sweden. *Work*, 38(4), 389–400. doi:10.3233/WOR-2011-1142
- Soderfeldt, B., Soderfeldt, M., Muntaner O’Campo, P., Warg, L.-E., & Ohlson, C.-G. (1996). Psychosocial work environment in human service organizations: A conceptual analysis and development of the demand-control model. *Social Science and Medicine*, 42(9), 1217–1226. doi:10.1016/0277-9536(95)00231-6
- Soderstrom, M., Jeding, K., Ekstedt, M., Perski, A., akerstedt, T., & Hurrell Joseph, J. (2012). Insufficient Sleep Predicts Clinical Burnout. *Journal of Occupational Health Psychology*, 17(2), 175–183. doi:10.1037/a0027518
- Theorell, T., Hammarstrom, A., Aronsson, G., Traskman Bendz, L., Grape, T., Hogstedt, C., . . . Hall, C. (2015). A systematic review including meta-analysis of work environment and depressive symptoms. *BMC Public Health*, 15, 738. doi:10.1186/s12889-015-1954-4
- Tuxford, L. M., & Bradley, G. L. (2014). Emotional job demands and emotional exhaustion in teachers. *Educational Psychology*, 35(8), 1–19. doi:10.1080/01443410.2014.912260
- van Daalen, G., Willemsen, M. T., Sanders, K., & van Veldhoven, M. J. P. M. (2009). Emotional exhaustion and mental health problems among employees doing “people work”: The impact of job demands, job resources and family-to-work conflict. *Archives of Occupational and Environmental Health*, 82, 291–303. doi:10.1007/s00420-008-0334-0
- Wanberg, C. (2012). Facilitating organizational socialization: an introduction. In C. Wanberg (Ed.), *The Oxford handbook of organizational socialization* (pp. 3–7). New York: Oxford University Press.
- akerstedt, 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, 287–296.

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

- No. A 2015:2. Sickness absence in sequential cohorts of new graduate nurses in Sweden between 2001 and 2006. Lövgren M, Gustavsson P, & Rudman A.
- No. A 2015:3. A longitudinal study into the effect of induction on the development of burnout in beginning teachers. Hultell D, & Gustavsson P.
- No. A 2015:4. Yes we can! Measuring newly graduated teachers' professional self-efficacy. Frögéli E, Hultell D, & Gustavsson P.
- No. B 2016:1. Mindset interventions in academic settings. A review. Miller E, Rudman A, Högman N, & Gustavsson P.
- No. B 2016:2. Mäta mindset: 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 upprepade samt långvarig exponering. Gustavsson P, Aurell J, Jenner B, Frögéli E, Annas P & Rudman A.
- No. C 2018: 1 Hälsa ett decennium efter karriärstart: Teknisk rapport för datainsamlingen LUST II (oktober 2017-januari 2018). Rudman A, Agrenius B, Sjöström-Bujacz A, Dahlgren A, Arborelius L, Frögéli E, & Gustavsson P.
- No. B 2018:2 Schemaläggning i vården – schemaläggares och nytexaminerade sjuksköterskors perspektiv. Epstein M, Dahlger A, Söderström M, & Rudman A.
- No. C 2018: 2 Nya professionella: Bakgrund, design, förankring och rekrytering. Gustavsson P, Agrenius B, Hedberg, J, Jenner B, von Rüdiger N, Annas P, & Rudman A.
- No. B 2018:3 Organisatoriska insatser för att introducera och stödja nya medarbetare: Förekomst och effekter på nyanställdas osäkerhet och stress. Hedberg J, von Rüdiger N, Agrenius B, Rudman A, & Gustavsson P.
- No. B 2018:4 Motiv till yrkesval, utvärdering av utbildning och förväntningar på första jobbet efter yrkesexamen: En jämförelse mellan jurist-, läkar-, lärar-, sjuksköterske- och socionomstudenter. Gustavsson P, & Rudman A.
- No. C 2018:3 Nya jurister, läkare, lärare, sjuksköterskor och socionomers första 13 veckor i yrket: Upplägg och genomförande av veckomätningarna i studien 'Nya professionella'. Gustavsson P, Jenner B, Annas P, Hedberg, J, Agrenius B, von Rüdiger N, Bujacz-Sjöström A, Dahlgren A, Frögéli E, & Rudman A.
- No. C 2018:4 Efter fyra månader i yrket: Nya professionellas arbetstillfredsställelse, kompetens och hälsa. Teknisk rapport av bortfall och enkätsvar. Gustavsson P, Frögéli E, Jenner B, Annas P, Agrenius B, & Rudman A.
- No. B 2019:2 Jämförelser mellan läkar-, officer-, polis- och sjuksköterstudenternas motiv till yrkesval och utvärdering av sina utbildningar. Anell 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. Anell 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>



**Karolinska
Institutet**