



UMEÅ UNIVERSITET



SAMSPELET ÖVER TID MELLAN INDIVID OCH KONTEXTFAKTORER

Stress och välbefinnande bland psykologer och socionomer

Ingrid Schéle,¹ Stefan Holmström,² Susanne Tafvelin,² Esther Hauer, Erik Lundkvist,
Jacobus Pienaar, Andreas Stenling och Daniel Sörman

Slutrapport Dnr 140271

1. Projektledare och huvudsökande
2. Styrgrupp och medsökande

Samspelet över tid mellan individuella och kontextuella faktorer gällande stress och välbefinnande bland psykologer och socionomer

Projektets syfte och bakgrund

I Sverige är stressrelaterade sjukskrivningar längre än 14 dagar vanligare bland psykologer och socialsekreterare (18.3/1000) än i den yrkesverksamma befolkningen i stort (10/1000) (Försäkringskassan, 2011). En sak som inte framgått i statistiken är hur stor andel av dessa sjukskrivningar som inträffar tidigt i karriären. Då allvarliga stressreaktioner förknippas med ökad framtida sårbarhet för stress (Lindfors et al., 2014; Rudman & Gustavsson, 2012) är det särskilt allvarligt om dessa inträffar tidigt i karriären eller under studietiden.

Forskning visar att övergången till arbetslivet, och skiftet från att klara utbildningen till att arbeta självständigt, kan vara en kritisk period i människovårdande professioner (Hussein et al., 2014; Phillip et al., 2014; Rudman & Gustavsson, 2011; Tham & Lynch, 2017). Hur individen uppfattar och möter sin omvärld påverka hur arbetet i professionen upplevs, och i förlängningen hälsa och välbefinnande. För den som har en suboptimal arbetssituation kan bl.a. motivation och förmågan att tygla sina tankar, känslor och beteenden för att uppnå bästa möjliga resultat i krävande situationer påverka huruvida personen aktivt söker sig till en annan arbetsplats (Schéle et al., 2021). Förklaringen till, och förståelsen av, långvariga sjukskrivningar av stressrelaterade orsaker behöver därför sökas både innan och i den vid tidpunkten aktuella arbets- och livssituationen, både i individens personliga resurser och (arbets)miljön.

Syftet med studien var att över tre års tid undersöka samspelet mellan individ och miljöfaktorer samt utmattningssymptom, välbefinnande och avsikt att lämna studierna/yrket bland psykologer och socionomer tidigt i karriären. Övergången till arbetslivet har särskilt undersökts. Även förekomsten av långa stressrelaterade sjukskrivningar tidigt i karriären kartlades.

Projektets genomförande

Vår pilotstudie omfattade 1077 nytexaminerade psykologer (Frelíj González & Hakola, 2017) och finansierades av de åtta ingående studieorterna. Vi utprovade flertalet av de skalor som senare användes i projektet.

I huvudstudien distribuerade vi med hjälp av SCB postenkäter i tre vågor – T1 hösten 2017 (N=5282; n=2569), T2 2018 (N 4965; n=1820) och T3 2019 (N=4746; n=1788). Mottagare var personer som fullföljt en socionom- eller psykologutbildning högst tre år tidigare vid en studieort där båda programmen kunde vara fullt representerade i urvalet – Göteborg, Linköping, Lund, Stockholm, Umeå, Uppsala, Mittuniversitetet Campus Östersund och Örebro.

Motsvarande enkät distribuerades digitalt till studenter i slutet av sina utbildningar på dessa studieorter. En låg svarsfrekvens i studentpopulationen (ca 12 procent) motiverade en ännu aktivare rekrytering vid T2, med medlemmar ur forskargruppen på plats på flera studieorter under hösten 2018, utan effekt (svarsfrekvens ca 10 procent). Insamlingen av studentdata avbröts därefter. Enbart retrospektiva data om studietiden och övergången till arbetslivet har därför använts i studien.

År 2017 pilottestade vi ett arbetsminnestest (operation span; Unsworth et al., 2005), i studien avsett att mäta kognitiv påverkan vid framförallt utmattningssymtom. I samband med 2018 och 2019 års (T2 och T3) enkätutskick bjöds samtliga deltagare in till att även genomföra det webbaserade testet. Detta ökade datamängden avsevärt jämfört med den ursprungligen planerade laboratoriestudien (närmare 200 jämfört med 30–40).

Lärdomar och resultat från pilotstudien, samt hur dessa påverkat huvudstudien

I pilotstudien undersökte vi bl.a. huruvida risk- respektive friskgrupper kunde identifieras i data. Fokus låg på personliga resurser samt hur väl de grundläggande psykologiska behoven av självbestämmande, kompetens och tillhörighet tillfredsställdes (Deci & Ryan, 2000). Hur dessa behov tillfredsställs medierar effekten av jobbkrav på utmattning (Ryan & Deci, 2017; Van den Broeck et al., 2008) medan personliga resurser dämpar pressen från kraven (Bakker & Demerouti, 2014). Tidiga interventioner avsedda att stärka personliga resurser, såsom psykologisk flexibilitet och tilltron till den egna förmågan att klara av yrket (Karademas, 2006; Kashdan & Rottenberg, 2010) kan utgöra ett komplement till arbetsplatsknutna hälsopromotiva åtgärder. Vi valde därför att skapa klusterprofiler (Bergman et al., 2003) för de 532 individer som angett att de arbetade i ett yrke i linje med deras utbildning till psykolog (Schéle et al., 2021). Profilerna baserade på självskattad psykologisk flexibilitet (Holmberg et al., 2019), tilltron till den egna förmågan (Rigotti et al., 2008) och behovstillfredsställelse (Aurell et al., 2006).

De åtta profilerna, homogena inom respektive profil men sinsemellan tydligt åtskilda, jämfördes med avseende på självskattad hälsa och välbefinnande (Schéle et al., 2021). Lågriskprofilen omfattade 16% av urvalet. Dessa nyutexaminerade psykologer tycktes ha relevanta personliga resurser att tillgå (i form av tilltron till den egna förmågan och psykologisk flexibilitet) och tillfredsställda grundläggande psykologiska behov. De skattade sin hälsa och välbefinnande medelgod till god, trots höga emotionella krav. De angav vidare att övergången till praktisk tjänstgöring för psykologer (PTP) respektive från PTP till en tjänst som legitimerad psykolog stöddes av personer på den aktuella arbetsplatsen och att deras nuvarande arbetsplatsen hade och tillhandahöll tillräckliga organisatoriska resurser (Schéle et al., 2021).

De två presumtiva högriskprofilerna var av något olika karaktär (Schéle et al., 2021). De vi bedömde hade störst risk för framtida utmattningsproblematik (8%) skattade bristande personliga resurser och att de inte fick sitt behov att känna sig kompetent i arbetet tillfredsställt. Samtidigt indikerade deras skattningar en övergång till arbetslivet, och nuvarande arbetsituation, där otillräckliga resurser och bristande socialt stöd inte räckte till för att mildra övergången eller effekterna av höga emotionella krav i arbetet. Eftersom individerna i denna profil inte skattade sig mer benägna att lämna yrket, eller att de aktivt sökte sig till en annan arbetsplats mer än övriga deltagare, tänker vi att de kan riskera att bli kvar i en suboptimal arbetsmiljö. Den grupp vi bedömer vara mest benägna att lämna yrket eller söka sig till en annan arbetsplats (6%) skattade även de en suboptimal övergång och arbetsmiljö. Dessa individer skattade också lågt på hur väl deras grundläggande psykologiska behov tillfredsställdes, men runt gruppmedel på psykologisk flexibilitet och tilltro till den egna förmågan. De skattade högst bland deltagarna på dagliga tankar på att lämna yrket och att de aktivt sökte sig till andra arbetsplatser. Psykologer i praktiktjänstgöring var proportionerligt representerade i samtliga tre här presenterade profiler, vilket gör att förklaringen till dessa skattningar inte kan hänföras till typ av tjänst (Schéle et al., 2021).

Av det vi valt att följa upp i huvudstudien ingick bland annat effekten av tillfredsställelsen av grundläggande psykologiska behov respektive psykologisk flexibilitet över tid, för att ytterligare

undersöka innehållet i vårt tentativa resultat beträffande risk och friskprofiler. I fritextsvaren uppmärksammade vi att professionell isolering kunde vara en faktor (Frelíj González & Hakola, 2017) och borde undersökas som ett konstrukt (Golden et al., 2008) tydligt skiljt från socialt stöd, och utvidgade huvudstudien till att även omfatta detta.

Uppnådda resultat

Skillnader mellan första, andra och tredje året i arbetslivet

En av de saker vi ville undersöka var om psykologer och socionomer första tiden efter avslutad utbildning var överrepresenterade vad gäller sjukskrivningar 14 dagar eller längre och hur benägna de var att lämna yrket denna första tid.

Vi ställde frågan ”Under de senaste tre månaderna, hur lång var din längsta sammanhängande sjukskrivning under denna period.” T1 angav 10 män att den längsta perioden varit 14 dagar eller längre (357 av 411 män hade besvarat frågan). För samma period var motsvarande siffra för kvinnor 55 (1753 av totalt 2149 hade svarat på frågan). T2 var motsvarande siffra 5 män av 251 som svarade på frågan (279 totalt), och 44 kvinnor av 1314 (1523 totalt) och för T3 7 män av 266 (298 totalt), respektive 38 kvinnor av 1254 (1467 totalt). Baserat på feedback från deltagarna la vi till en fråga för T2 och T3 ”Har du sedan du avslutade din utbildning och fram till för tre månader sedan varit sjukskriven längre än 14 dagar för stressrelaterade symptom, utmattning eller liknande? (Flera alternativ kan markeras).” T2 angav 8 män av 279 att de varit sjukskrivna under sin första tjänst medan 264 svarade nej på frågan. Motsvarande siffror för kvinnorna var 89 av 1523 medan 1331 svarade nej på frågan. T3 angav 8 av 298 män att de varit sjukskrivna 14 dagar eller längre under sin första tjänst i professionen medan 277 svarade nej på frågan, motsvarande siffror för kvinnor var 61 respektive 1323 av 1467. Sammantaget och var för sig indikerar dessa siffror, om än självskattade och inte från hela den aktuella populationen, att psykologer och socionomer inom tre år efter avslutad utbildning är överrepresenterad i sjukskrivningsstatistiken för dessa yrkeskategorier, oavsett könstillhörighet.

Om vi istället delar materialet efter program angav vid T1 16 av 837 psykologer (2%) som svarade på frågan att de under de senaste tre månader varit sjukskrivna 14 dagar eller längre, T2 8 av 525 (1.5%) och T3 12 av 528 (2.3%). För socionomerna var motsvarande siffror för T1 62 av 1283 (4.8%), T2 42 av 1049 (4%) och T3 32 av 1009 (3.2%). Vid T2 angav 20 av 598 psykologer (3.3%) att de varit sjukskrivna under sin första tjänst i yrket, medan 561 angav att de inte varit sjukskrivna 14 dagar eller mer för stressrelaterade orsaker sedan examen. T3 hade 23 av 599 psykologer (3.8%) angett att de varit sjukskrivna längre än 14 dagar av stressrelaterade orsaker under sin första tjänst i professionen medan 556 angav att de inte varit det sedan de avslutade utbildningen. Motsvarande siffror för socionomer T2 var 77 av 1216 (6.3%) respektive 1044, medan siffrorna för T3 var 48 av 1180 (4.1%) respektive 1060. Detta indikerar att socionomer tidigt i karriären har ett något högre sjuktal än motsvarande psykologer.

Slutligen är det intressant att undersöka huruvida allra första tiden i den nya professionen är kritisk på ett sådant sätt att det även går att urskilja i sjukskrivningstalen. Tabell 1 nedan indikerar två saker. Det ena är att deltagare precis i början av sin karriär i professionen är klart överrepresenterade bland de som varit sjukskrivna längre än 14 dagar för stressrelaterade orsaker under sitt första år efter examen – mellan 9.1 och 6.4% av sina kohorter. Det andra är att dessa tidiga sjukskrivningar sannolikt leder till att flera individer lämnar sin profession då motsvarande siffror för de kohorter som arbetat i professionerna mer än 2 år var 1.5 till 1.4%.

Tid sedan examen	Sjukskriven 1:a tjänst (%)	2018		Sjukskriven 1:a tjänst (%)	2019	
		Ej sjukskriven (%)	Totalt antal		Ej sjukskriven (%)	Totalt antal
0–1 år	57 (9.1%)	567 (90.8%)	624	36 (6.4%)	480 (85.3%)	563
>1–2 år	29 (5.4%)	512 (94.6%)	541	26 (4.6%)	527 (93.6%)	563
>2–3 år	9 (1.5%)	576 (98.5%)	585	9 (1.4%)	608 (96.2%)	632

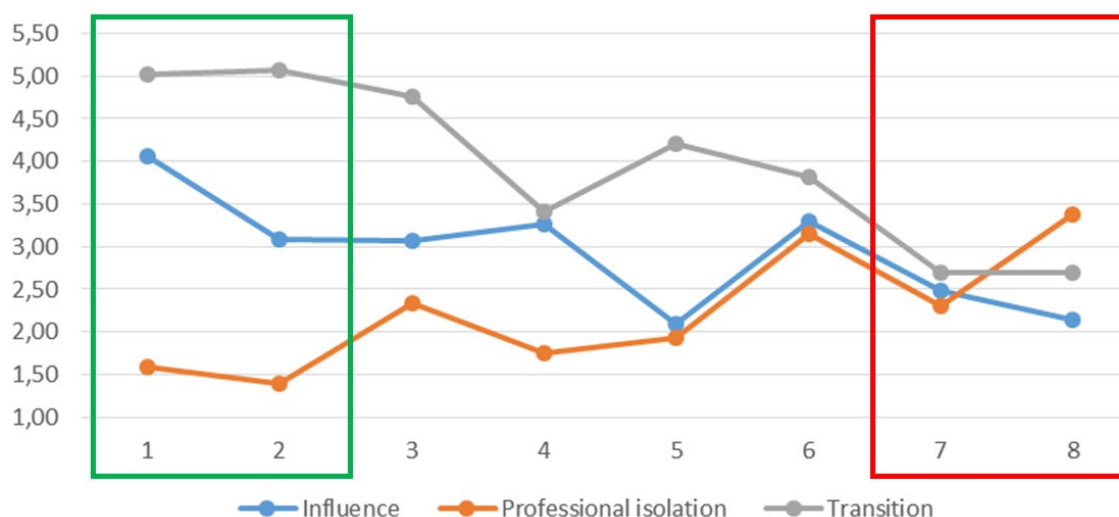
Kan vi säga något mer konkret om huruvida dessa grupper var på väg att lämna yrket? Det vi såg var att första året i en profession i linje med sin utbildning angav 82% att de ångrade sitt yrkesval, jämfört med ca 32% för dem som varit ute i 2–3 år. Först kan vi behöva reda ut vad ”yrke” kan innebära. Övergången mellan PTP tjänst och legitimerad psykolog ses inte som att lämna yrket, inte heller att byta titel till t.ex. skolpsykolog. Socialsekreterare tycks å andra sidan ses som ett ingångsyrke (Tham, 2007) för socionomer. Så att byta yrke kan för socionomerna innebära att fortsätta arbeta inom ett yrke som ligger i linje med utbildningen.

Om vi tittar i data efter yrkestitlar för socionomer hittar vi för T2 och T3 t.ex. 124/142 Biståndshandläggare, 63/49 kuratorer, 35/30 Skolkuratorer och 609/584 Socialsekreterare (n=1049/1009). D.v.s. när vi ser att andelen psykologer och socionomer som ser sig själv i samma yrke om fem år vara 92.4% första året i professionen och år 2 och 3 runt 69%, kan detta delvis återspegla karriärvägar som öppnas för socionomer med ökande erfarenhet. Att 66% med 1 år i professionen aktivt sökte annat yrke och 70% aktivt sökte sig till en annan arbetsplats indikerar att detta är en rörlig grupp som, med viss yrkeserfarenhet (eller, i psykologernas fall, legitimation) söker sig till yrken eller arbetsplatser med, i något avseende mer fördelaktiga förutsättningar. Framförallt när vi ser att motsvarande siffror för de som varit ute 2–3 år är ca 12.5% för att aktivt söka nytt yrke och ca 19% för att aktivt söka sig till ny arbetsplats. De höga siffrorna för År 1 kan inte förklaras med PTP tjänster, då PTP-psykologer utgjorde 9% av deltagarna T2 och T3. Fortsatta databearbetningar behövs för att förstå de höga procentuella siffrorna för de som varit ett år eller mindre i arbetslivet efter avslutad psykolog- eller socionomutbildning.

Risk och friskkontexter – profiler baserade på professionell isolering, inflytande och övergångarna till arbetslivet

I akt och mening att undersöka ifall vi kunde identifiera kontextrelaterade risk eller friskprofiler gjorde vi en klusteranalys (Bergman et al., 2003) med utgångspunkt i skattningen av övergången till arbetslivet (Schéle et al., 2021), inflytande (Pejtersen et al., 2010) och professionell isolering (Golden et al., 2008) på 2091 respondenter från T1 (Schéle, Holmström, Hauer, Pienaar, påbörjat manuskript). Urvalet bestod av 1742 kvinnor och 331 män av vilka 1248 var socionomer, 243 PTP-psykologer och 600 legitimerade psykologer. Klusteranalysen resulterade i två profiler (1+2, n= 592) vi bedömde vara friskkontexter och två profiler (7+8, n=446) vi bedömde vara riskkontexter (se Figur 1) baserat på signifikanta skillnader i skattningarna på framförallt ”General Health Questionnaire” (Sconfienza, 1998). Profil 1 och 2 karaktäriserades av sammantaget gynnsamma skattningar på klustervariablerna, och Profil 7 och 8 av sammantaget mindre gynnsamma skattningar på klustervariablerna. ANOVA och Chi² beräkningar visade att Profil 1 och/eller 2 skiljde sig signifikant ($p \leq 0.001$, $d \geq .80$, $Phi \geq 0.10$) från Profil 7 och/eller 8 på i princip samtliga skattningar av övergången till arbetslivet, psykosocial arbetsmiljö, hälsa och välbefinnande samt tilltron till den egna förmågan och psykologisk flexibilitet (Schéle, Holmström, Hauer, Pienaar, påbörjat manuskript). Känsломässiga krav utgjorde ett undantag – medel för urvalet var 4.17 på en femgradig skala och skattningarna skiljde sig inte signifikant mellan profilerna och urvalet.

Psykologer var överrepresenterade i friskkontexten och underrepresenterade i riskkontexten. Män var överrepresenterade i Profil 1 och underrepresenterade i risk kontexten i sin helhet. Kvinnor var proportionerligt fördelade över profilerna, förutom i Profil 1. Inga skillnader mellan profilerna uppmättes vad gäller ålder eller tid i yrket.



Figur 1 Skattningen av inflytande, professionell isolering och övergång till arbetslivet för samtliga profiler. (Grön ram anger friskkontexter, röd ram riskkontexter.)

Arbetsrelaterad psykologisk flexibilitet modererar inverkan av arbetsmiljön på kognitiv utmattning

Arbetsrelaterad psykologisk flexibilitet är individuella egenskaper som möjliggör för en person att se bortom den omedelbara situationen och sin subjektiva upplevelse och fokusera på målmedvetna handlingar i linje med sina värderingar, mål och möjligheter (Bond, Lloyd, & Guenole, 2013). Psykologisk flexibilitet har i tidigare forskning, ensamt och i interaktion med kontroll, predicerat förmågan att lära sig nya färdigheter (Bond & Flaxman, 2006). Denna förmåga kan förväntas utvecklas i samspel med organisatoriska förutsättningar, men sannolikt också med (könade) normer och förväntningar (Spendelow & Joubert, 2018). Tidigt i karriären, när viktiga färdigheter och kompetenser utvecklas tänker vi oss att en stressfylld övergång till arbetslivet, med bristande socialt stöd, kan inverka negativt på den arbetsrelaterade psykologiska flexibiliteten, i synnerhet vid samtidig professionell isolering. Risken är också att detta får konsekvenser för möjligheten att utveckla yrkesrelevanta färdigheter (Bond & Flaxman, 2006). Detta kan i sin tur få konsekvenser för hälsa och välbefinnande.

På vilka sätt kan då övergången till arbetslivet (Schéle et al., 2021), känslomässiga krav i arbetet (Aurell et al., 2006), inflytande (Pejtersen et al., 2010) och professionell isolering (Golden et al., 2008) påverka utmattningssymptom (Shirom & Melamed, 2006) bland psykologer och socionomer tidigt i karriären? Och hur kan (könade) förväntningar spela in? Tidigare forskning indikerar att förväntningar på att vara framgångsrik, ha kontroll samt att undvika (obekväma) känslor som ofta förknippas med traditionella manligheter (Spendelow & Joubert, 2018), vilket kan påverka förmågan att hantera situationer som utmanar möjligheten att möta dessa förväntningar. Den tidiga karriären i yrket med höga känslomässiga krav kan förväntas bjuda på dessa utmanande situationer. Vi förväntade oss därför att arbetsmiljö, inklusive professionell isolering,

var för sig och tillsammans skulle samspela med utmattningssymptom för män. För kvinnorna förväntade vi oss i första hand direkteffekter av arbetsmiljöfaktorerna (Holmström, Pienaar, Hauer, & Schéle, påbörjat manuskript).

Av deltagare vid T1 (2017) uppfyllde 294 män och 1534 kvinnor kriteriet att arbeta inom ett yrke i linje med sin utbildning och ha besvarat de aktuella frågorna. Vi testade våra frågeställningar genom linjära hierarkiska regressioner uppdelade på kön. Vi började med att kontrollera för ålder och yrke, för att därefter undersöka huvudeffekterna av övergången till arbetslivet, känslomässiga krav, inflytande och professionell isolering. Bakgrundsvariablerna kunde varken förklara variansen för emotionell/fysisk utmattning eller kognitiv trötthet. Övergången till arbetslivet, känslomässiga krav och professionell isolering förklarade 25% av variansen i emotionell/fysisk utmattning, respektive 18% av kognitiv trötthet, för männen. För kvinnorna var även inflytande signifikant och de fyra variablerna tillsammans förklarade 31% av emotionell/ fysisk utmattning respektive 26% av kognitiv trötthet. För männen tillförde psykologisk flexibilitet ytterligare 5 respektive 11% i förklaringsgrad, motsvarande siffror för kvinnorna var 2 respektive 7%. Samtliga signifikanta direkteffekter uppnådde $p < 0.01$. Den enda signifikanta interaktionseffekten som ökade förklaringsgraden gällde kognitiv trötthet för männen, där professionell isolering tillsammans med psykologisk flexibilitet tillförde ytterligare 2% ($p < 0.05$), vilket delvis ligger i linje med vår hypotes. De relativt svaga interaktionseffekterna för kvinnorna (-.13-.16, $p < 0.05$) påverkade inte förklaringsgraden och, givet antalet kvinnor som deltog, brister något i signifikans

Vi drar den tentativa slutsatsen att interventioner som förbättrar den psykologiska flexibiliteten skulle gynna dessa yrkesgrupper tidigt i karriären genom att ge dem ökade möjligheter att möta känslomässiga krav på ett konstruktivt sätt. Både män och kvinnor kan gynnas, på delvis olika sätt.

Inverkan av psykologisk flexibilitet på upplevelsen av den psykosociala arbetsmiljön under de första åren i yrkeslivet

Med data från samtliga tre mättillfällen, T1, T2 och T3 (2017, 2018 och 2019), undersökte vi om självskattad psykologisk flexibilitet kunde predicera hur den psykosociala arbetsmiljön skattades och om skattningarna förändrades under tidsperioden. Med Krav-Kontroll-Stöd-modellen (Karasek & Theorell, 1990) som utgångspunkt undersöktes den psykosociala arbetsmiljön med tre skalor: upplevda emotionella krav, inflytande (Pejtersen et al., 2010) samt stöd från kollegor (Näswall et al., 2006). Vi valde att göra longitudinella personcentrerade analyser för att kunna identifiera profiler som utgjordes av personer med likande skattningar av arbetsmiljön. Growth mixture modeling (Jung & Wickrama, 2007) gjorde det möjligt att urskilja kluster av respondenter som delade ett gemensamt beskrivbart förlopp för de tre arbetsmiljövariablerna över de tre mätningarna (Holmström, Tafvelin & Schéle, påbörjat manuskript).

Urvalet vid T1 var 2101, av vilka 775 även deltog vid T2 och 275 vid T3. Vi identifierade fem profiler med sinsemellan olika förändringar i skattningen av arbetsmiljön under dessa tre första år i professionen. Den första och vanligaste profilen, som omfattade ca 60 % av deltagarna, karaktäriserades av höga emotionella krav, medelgott inflytande och högt socialt stöd, en bra start i en aktiv position (Karasek & Theorell, 1990). Resurserna i form av inflytande och stöd skattades något lägre från mättillfälle till mättillfälle. Profil 2 (15%) karaktäriserades av medelhöga krav och inflytande, men med mycket gott socialt stöd. Både kraven och stödet skattades något lägre från tillfälle till tillfälle. Profil 3 (också den 15%) karaktäriserades av höga krav, något lågt inflytande men gott socialt stöd. Stöd och inflytande skattades stabilt över tid medan stödet skattades påtagligt lägre och lägre över tid. Profil 4 (med 6% av deltagarna) utmärktes av höga krav, lågt inflytande och stöd – en rätt dålig start i en spänd position (Karasek & Theorell, 1990). Både

inflytandet och stödet skattades högre över tid. Den femte och sista profilen (1 %) karaktäriserades av medelhöga krav, lågt inflytande, och medelgott stöd, där alla skattningar förändrades till det bättre över tid (Holmström, Tafvelin & Schéle, påbörjat manuskript).

I nästa steg undersökte vi om psykologisk flexibilitet kunde predicera profiltillhörighet, d.v.s. om det fanns ett samband mellan skattningen av psykologisk flexibilitet och arbetsmiljön under de första åren i professionerna. Analyserna visade på signifikanta skillnader i psykologisk flexibilitet mellan profilerna. Högst skattningar på psykologisk flexibilitet återfanns bland deltagarna i Profil 2, de som skattade socialt stöd högt samt lägre krav över tid. Lägst skattningar på flexibilitet återfanns i Profil 3 med högt skattade krav och över tid påtagligt lägre socialt stöd (Holmström, Tafvelin & Schéle, påbörjat manuskript).

Dessa analyser indikerar att psykologisk flexibilitet kan vara gynnsamt för den initiala upplevelsen av balansen mellan krav, kontroll och stöd i arbetsmiljön. Psykologisk flexibilitet tycks också vara gynnsam för utvecklingen över tid, i form av bibehållet stöd och inflytande. Sammanfattningsvis visar analyserna att upplevelsen av den psykosociala arbetsmiljön i form av emotionella krav, inflytande och socialt stöd under de första åren i professionerna skiljer sig mellan olika profiler. De visar också att arbetsrelaterad psykologisk flexibilitet är en resurs som kan bidra till att förklara dessa skillnader.

Grundläggande psykologiska behov, utbrändhet och sjukskrivning

Att känna självbestämmande, kompetens och tillhörighet har kopplats till ökad motivation och bättre psykologiskt välbefinnande och har en medierande effekten på arbetsengagemang och produktivitet (Ryan & Deci, 2017).

Även om att känna självbestämmande, kompetens och tillhörighet har kopplats till bättre psykologiskt välbefinnande men vi vet väldigt lite om hur dessa tre grundläggande psykologiska behov relaterar till andra indikatorer på välbefinnande så som sjukskrivning. I den här studien var vi därför intresserade av longitudinella samband mellan de grundläggande psykologiska behoven och sjukskrivning, samt om sambandet medierades av symptom på utbrändhet. Dessa symptom mättes med delskalorna för emotionell/fysisk utmattning respektive kognitiv trötthet från Shiroms instrument för utbrändhet (Shirom & Melamed, 2006). Hur väl grundläggande psykologiska behov tillfredsställdes mättes med "Need Satisfaction and Frustration Scale" (NSFS; Aurell, Wilsson, Bergström, Ohlsson, Martinsson & Gustavsson, 2016). Vi förväntade oss att högre grad av självbestämmande, kompetens och tillhörighet skulle vara relaterat till färre självrapporterade sjukskrivningsdagar och att utbrändhetssymptom medierade detta samband så till vida att högre grad av behovstillfredsställelse ledde till lägre skattade utmattningssymptom vilket i sin tur förväntades leda till färre sjukskrivningsdagar (Stenling, Tafvelin, Schéle, påbörjat manuskript). Den medierande effekten undersöktes med en negativ binomial path analys (Muthén et al., 2016).

Vi inkluderade enbart deltagare som vid datainsamlingstillfället arbetade. Urvalet vid första mätningen var 2101, av vilka 775 även deltog vid andra mätningen och 275 vid tredje mätningen. För att undersöka förändring i behovstillfredsställelse använde vi oss av en latent förändringsmodell där förändringsvariabeln predicerade utbrändhetssymtom vid efterföljande teststillfälle. Generellt så fann vi att högre grad av behovstillfredsställelse var relaterat till lägre skattade symptom på utbrändhet och sjukskrivningsdagar vid respektive mättillfälle, men överlag var det svaga samband över tid. Sambandet mellan behovstillfredsställelse och sjukskrivningsdagar var svagare än relationen mellan behovstillfredsställelse och symptom på utbrändhet, vilken möjligen kan hänföras till metodeffekter. Preliminära analyser indikerar inte någon medierande effekt av

symptom på utbrändhet i relationen mellan tillfredsställelse av de grundläggande psykologiska behoven och sjukskrivningsdagar över tid (Stenling, Tafvelin, Schéle, påbörjat manuskript).

Avsaknaden av longitudinella samband och medierande effekt kan potentiellt tyda på en mer komplex kedja av händelser som vi inte lyckats fånga i den här studien, möjligen kopplade till individuella eller kontextuella resurser. Variationen i skattningarna på självbestämmande, kompetens och tillhörighet har inte kunnat härröras till kön, ålder eller upprepade skattningar (Holmquist, Stenling, Tafvelin, Ntoumanis, & Schéle, påbörjat manuskript). Sambanden inom respektive mättillfälle, särskilt mellan behovstillfredsställelse och symptom på utbrändhet, är i linje med vad vi förväntade oss baserat på tidigare forskning. Detta kan eventuellt peka på att tidsspännat mellan mätpunkterna är för långt för att fånga direkta och medierande samband mellan behovstillfredsställelse och sjukskrivning (Stenling, Tafvelin, Schéle, påbörjat manuskript).

Utmattning och kognition

Utbrändhet är på ett eller annat sätt sammanlänkat med arbetsprestation (Leiter & Maslach, 2004; Shirom, 2005) vilket teoretiskt bör vara relaterat till kognitiv förmåga (Deligkaris et al., 2014). Shiroms välanvända mätinstrument för utbrändhet inkluderar kognitiv trötthet vilket sätter fokus på en koppling till nedsatt kognitiv förmåga (Shirom & Melamed, 2006). Trots detta finns det inte så många studier som undersökt relationen mellan utbrändhetens huvudsymptom och kognitiva förmågor. En systematisk studie från 2014 lyfter fram 15 tvärsnitts- eller kortare longitudinella studier som nästan alla visat att personer med hög grad av utbrändhet eller utmattning har lägre kognitiv förmåga (Deligkaris et al., 2014). En svaghet med dessa studier är att det är svårt att avgöra om det är själva förändringen i utmattning över längre perioder som verkar kognitionsnedsättande. Syftet med denna studie var att undersöka om förändring i emotionell/fysisk utmattning och kognitiv trötthet påverkade efterföljande kognitiva prestation, närmare bestämt arbetsminneskapacitet (Lundkvist, Eriksson Sörman & Schéle, påbörjat manuskript).

Vi använde oss av data från alla tre datainsamlingarna sammanslagna till två mätpunkter vilket gav 192 individuella förändringsprocesser från 185 olika individer. För att undersöka förändring i utbrändhet använde vi oss av en latent förändringsmodell (Henk & Castro-Schilo, 2016; McArdele & Grimm, 2010; McArdele & Hamagami, 2001) där förändringsvariabeln predicerade kognitiv förmåga vid efterföljande testtillfälle. Arbetsminneskapacitet undersöktes genom att varje deltagare fick genomföra ett så kallat komplext arbetsminnestest. I testet (Unsworth et al., 2005) växlade deltagaren fram och tillbaka mellan att lösa ett matematikproblem (distraktionsuppgift) och att memorera en bokstav (stimuli). Efter varje sekvens var uppgiften att återge så många bokstäver som möjligt i rätt inbördes ordning. Bokstäverna utgjorde underlag för poäng i testet, givet att matematikproblemen till största delen (80% av fallen) lösts korrekt.

För de tre testade förändringsmodellerna visade det sig att symptomen på emotionell/fysisk utmattning ($\beta=0.19$) förändrades över tid medan den kognitiva tröttheten ($\beta=0.06$) inte gjorde det. Förändring i emotionell/fysisk utmattning ($\beta=-0.02$) påverkade inte den kognitiva förmågan. Ökad kognitiv trötthet hade ett statistiskt tillförlitligt samband med lägre kognitiv förmåga ($\beta=-0.15$). För emotionell/fysisk trötthet var förändringen positiv och statistiskt meningsfull. (Lundkvist, Eriksson Sörman & Schéle, påbörjat manuskript).

Vi jämförde även de 25% som presterat lägst på arbetsminnesuppgiften vid T3 med övriga 75% avseende: vid T2 skattad övergång till arbetslivet, professionell isolering, psykologisk flexibilitet, koncentrationssvårigheter och återhämtning. De enda signifikanta skillnaden återfanns för professionell isolering ($p=0.016$, $d=0.74$)

Våra resultat visar att det i vårt urval inte finns en entydig samvariation mellan ökad utbrändhet och utmattning och minskad kognitiv förmåga. Den relation som är statistiskt tillförlitlig är det symptom, kognitiv trötthet, som teoretiskt är närmast besläktat med minskad kognitiv förmåga. Denna studie visar de temporala sambanden kan vara mer komplexa än vad teorin anger. Framtida studier bör också lägga vikt vid att studera förändring in och ut ur de kliniska definitioner som finns för utmattningssyndrom och hur detta påverkar kognitiva förmågor.

Slutsatser och implikationer

Våra fynd ligger i linje med tidigare forskning som indikerar att den allra första tiden i den professionen är en kritisk period. I vår data finns också indikationer på att andelen stressrelaterade långtidssjukskrivningar är påtagligt högre än i professionerna totalt samt att dessa, och de arbetsmiljöfaktorer som kan förknippas med dem, tycks leda till att drabbade individer lämnar professionerna.

Vi hittade inga indikationer på att interventioner riktade mot att höja behovstillfredsställelse, och därmed indirekt arbetsmotivation, skulle ha direkt inverkan på sjukskrivningstalen över tid. Vi hittade inga indikationer på att interventioner riktade mot arbetsminnesträning skulle ha direkt inverkan på utbrändhets- eller utmattningssymptom över tid.

Våra fynd visar att tidiga interventioner, sannolikt även under studietiden, som är riktade mot att höja den arbetsrelaterade psykologiska flexibiliteten kan ha direkt effekt på hälsa och välbefinnande över tid bland socionomer och psykologer tidigt i karriären. Möjligen både genom att ge sätt att bibehålla målfokus i utmanande situationer och genom ökad benägenhet att aktivt söka sig från en alltför pressande arbetsmiljö. Våra fynd indikerar även att interventioner som bidrar till att skapa tillfälliga eller mer permanenta professionella nätverk kan vara särskilt gynnsamma.

Insatser för att resultat ska komma till praktisk användning

Vi har kontinuerligt spritt underhandsresultat från forskningsprojektet till framförallt psykologprogramstudenter i slutet av utbildningen, nyutexaminerade psykologer i PTP tjänstgöring, PTP handledare och studierektorer för PTP program samt lokalföreningar för Sveriges psykologförbund. Fortsatt kunskapsspridning, som även inkluderar intressenter kopplade till socionomutbildningarna, är planerad.

Publikationer och presentationer inom projektets ram

Resultat från projektet har i första hand presenterats vid konferenser arrangerade av the European Academy of Occupational Health Psychology (EAOHP) samt the European Association of Work and Organizational Psychology (EAWOP) (Hauer et al., 2019; Holmström et al., 2018; Holmström et al., 2019; Pienaar et al., 2018; Schéle et al., 2018; Schéle et al., 2019) men även The Chester CBS Research Colloquium (Holmström et al., 2018).

Tack!

Detta projekt har möjliggjorts av finansiering från AFA försäkring, intresse från berörda studieorter och program och alla de som tagit sig tid att delta. Vi tackar också särskilt Petter Gustavsson och Ann Rudman deras forskargrupp vid KI för att generöst ha delat med sig av sina kunskaper och erfarenheter.

Referenser

- Aurell, J., Wilsso, L., Bergström, A., Ohlsson, J., Martinsson, J., & Gustavsson, P. (2006). *Utprövning av svarsformat till den svenska versionen av The Need Satisfaction and Frustration Scale (NSFS) SOM-rapport nr 2016:1 [Evaluation of response format for the Swedish version of the The Need Satisfaction and Frustration Scale (NSFS)]* (SOM-report).
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2014). Job Demands–Resources Theory. In C. L. C. P.Y. Chen (Ed.), *Work and Wellbeing: Wellbeing: A Complete Reference Guide*. (Vol. Volume III., pp. 3-28). John Wiley & Sons, Ltd. <https://doi.org/10.1002/9781118539415.wbwello19>
- Bergman, L. R., Magnusson, D., & El-Khoury, B. M. (2003). *Studying individual development in an interindividual context - A person-orientated approach*. Laurence Erlbaum Associates.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The "what" and "why" of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227-268. https://doi.org/10.1207/S15327965PLI1104_01
- Deligkaris, P., Panagopoulou, E., Montgomery, A. J., & Masoura, E. (2014). Job burnout and cognitive functioning: a systematic review. *Work & Stress*, 28(2), 107-123. <https://doi.org/10.1080/02678373.2014.909545>
- Frelíj González, C., & Hakola, R. (2017). *Nyblivna psykologers psykosociala arbetsmiljö - De tre första åren efter examen [Examensarbete, 30 hp, Umeå universitet]*. Umeå.
- Försäkringskassan. (2011). *Sjukskrivningsdiagnoser i olika yrken*. (2011:17). (Socialförsäkringsrapport).
- Golden, T. D., Veiga, J. F., & Dino, R. N. (2008). The impact of professional isolation on teleworker job performance and turnover intentions: Does time spent teleworking, interacting face-to-face, or having access to communication-enhancing technology matter? *Journal of Applied Psychology*, 93(6), 1412-1421. <https://doi.org/10.1037/a0012722>
- Hauer, E., Pienaar, J., Holmström, S., & Schéle, I. (2019). Health and well-being among early career psychologists and social workers – compensatory resources in profiles of psychological work environments. the 19th European Association of Work and Organizational Psychology, Turin.
- Henk, C. M., & Castro-Schilo, L. (2016). Preliminary detection of relations among dynamic processes with two-occasion data. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*, 23(2), 180-193. <https://doi.org/10.1080/10705511.2015.1030022>
- Holmberg, J., Kemani, M. K., Holmström, L., Öst, L.-G., & Wicksell, R. K. (2019). Evaluating the psychometric characteristics of the Work-related Acceptance and Action Questionnaire (WAAQ) in a sample of healthcare professionals. *Journal of Contextual Behavioral Science*, 14, 103-107. <https://doi.org/10.1016/j.jcbs.2019.08.010>.
- Holmquist, S., Stenling, A., Tafvelin, S., Ntoumanis, N., & Schéle, I. (påbörjat manuskript). Construct relevance of the basic needs G-factor.
- Holmström, S., Tafvelin, S., & Schéle, I. (påbörjat manuskript). The influence of psychological flexibility on perceived psychosocial work environment among early career psychologists and social workers.
- Holmström, S., Pienaar, J., Hauer, E., & Schéle, I. (2018). Psychological flexibility as a buffer in early-career psychologists and social workers in Sweden. the Chester CBS Research Colloquium, Chester, UK.
- Holmström, S., Pienaar, J., Hauer, E., & Schéle, I. (påbörjat manuskript). Work-related psychological flexibility moderates between the work-related context and cognitive weariness among early-career psychologists and social workers.
- Holmström, S., Pienaar, J., Hauer, E., & Schéle, I. (2019). To what extent do work contexts affect personal resources – a one-year follow up on work-related psychological flexibility. the 19th European Association of Work and Organizational Psychology, Turin.
- Hussein, S., Moriarty, J., Stevens, M., Sharpe, E., & Manthorpe, J. (2014). Organisational factors, job satisfaction, and intention to leave among newly qualified social workers in England. *Social Work Education*, 33(3). <https://doi.org/10.1080/02615479.2013.806467>

- Jung, T., & Wickrama, K. A. S. (2007). An introduction to Latent Class Growth Analysis and Growth Mixture Modeling. *Social and Personality Psychology Compass*, 2(1), 302-317. <https://doi.org/10.1111/j.1751-9004.2007.00054.x>
- Karademas, E. C. (2006). Self-efficacy, social support and wellbeing: The mediating role of optimism. *Personality and Individual Differences*, 40(6), 1281-1290. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2005.10.019>
- Karasek, R., & Theorell, T. (1990). *Healthy work: Stress, productivity, and the Re-construction of working life*. Basic books.
- Kashdan, T. B., & Rottenberg, J. (2010). Psychological flexibility as a fundamental aspect of health. *Clinical Psychology Review*, 30(7), 865-878. <https://doi.org/10.1016/j.cpr.2010.03.001>
- Leiter, M. P., & Maslach, C. (2004). Areas of worklife: a structured approach to organizational predictors of job burnout. In P. L. Perrewe & D. C. Ganster (Eds.), *Research in occupational stress and well-being* (Vol. 3, pp. 91-134). Elsevier.
- Lindfors, P., Hultell, D., Rudman, A., & Gustavsson, J. P. (2014). Change and stability in subjective well-being over the transition from higher education to employment. *Personality and Individual Differences*, 70, 188-193. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2014.06.043>
- Lundkvist, E., Eriksson Sörman, D., & Schéle, I. (påbörjat manuskript). Exhaustion and cognition - A longitudinal study.
- McArdle, J. J., & Grimm, K. J. (2010). Five steps in latent curve and latent change score modeling with longitudinal data. In K. van Montfort, J. Oud, & A. Satorra (Eds.), *Longitudinal research with latent variables*. Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-642-11760-2_8
- McArdle, J. J., & Hamagami, F. (2001). Latent difference score structural models for linear dynamic analyses with incomplete longitudinal data. In L. M. C. A. G. Sayer (Ed.), *Decade of behavior. New methods for the analysis of change* (pp. 139-175). American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/10409-005>
- Muthén, B. O., Muthén, L. K., & Asparouhov, T. (2016). *Regression and mediation analysis using Mplus*. Muthén & Muthén.
- Näswall, K., Baraldi, S., Richter, A., Hellgren, J., & Sverke, M. (2006). *The salaried employee in the modern working life – Threats and challenges: Technical report on the sample, data collection, and measurement properties of the instruments*. SALTSA.
- Pejtersen, J. H., Kristensen, T. S., Borg, V., & Bjorner, J. B. (2010). The second version of the Copenhagen Psychosocial Questionnaire. *Scandinavian Journal of Public Health*, 38, 8-24. <https://doi.org/10.1177/1403494809349858>
- Phillip, C., Kenny, A., Esterman, A., & Smith, C. (2014). A secondary data analysis examining the 584 needs of graduate nurses in their transition to a new role. *Nurse Education in Practice*, 14(2), 106-111 <https://doi.org/10.1016/j.nepr.2013.07.007>
- Pienaar, J., Holmström, S., Hauer, E., & Schéle, I. (2018). Supporting early-career psychologists and social workers: Psychological flexibility moderates between isolation at work and cognitive weariness. The 13th Conference of the European Academy of Occupational Health Psychology, Lissabon.
- 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(2), 238-255. <https://doi.org/10.1177/1069072707305763>
- Rudman, A., & Gustavsson, J. P. (2011). Early-career burnout among new graduate nurses: a prospective observational study of intra-individual change trajectories. *International Journal of Nursing Studies*, 48(3), 292-306. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2010.07.012>
- Rudman, A., & Gustavsson, J. P. (2012). Burnout during nursing education predicts lower occupational preparedness and future clinical performance. *International Journal of Nursing Studies*, 49(8), 988-1001. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2012.03.010>
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2017). *Self-determination theory: Basic psychological needs in motivation, development, and wellness*. The Guilford Press.

- Schéle, I., Hauer, E., Holmström, S., & Pienaar, J. (2018). Psychosocial risk and health profile groups among early career psychologists and social workers. the 13th Conference of the European Academy of Occupational Health Psychology, Lissabon.
- Schéle, I., Holmström, S., Hauer, E., & Pienaar, J. (påbörjat manuskript). Risk and health contexts among early career psychologists, social workers and similar profession – comparing profiles of psychosocial work environment
- Schéle, I., Holmström, S., Hauer, E., & Pienaar, J. (2019). Transitions between work contexts among early career psychologist and social workers – a one year follow-up. the 19th European Association of Work and Organizational Psychology, Turin.
- Schéle, I., Olby, M., Wallin, H., & Holmquist, S. (2021). Self-efficacy, psychological flexibility, and basic needs satisfaction make a difference: Recently graduated psychologists at increased or decreased risk for future health issues. *Frontiers in Psychology*(11).
<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.569605>
- Stenling, A., Tafvelin, S., & Schéle, I. (påbörjat manuskript). Basic psychological needs, burnout and sickness absence - A longitudinal study.
- Sconfienza, C. (1998). *Mätning av psykiskt välbefinnande bland ungdomar i Sverige - Användningen av GHQ-12* (Arbete och Hälsa).
- Shirom, A. (2005). Reflections on the study of burnout. *Work & Stress*, 19(3), 263-270.
<https://doi.org/10.1080/02678370500376649>
- 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. <https://doi.org/10.1037/1072-5245.13.2.176>
- Spendelov, J. S., & Joubert, H. E. (2018). Does experiential avoidance mediate the relationship between gender role conflict and psychological distress? *American Journal of Men's Health*, 688–695. <https://doi.org/10.1177/1557988317748123>
- Tham, P. (2007). Why are they leaving? Factors affecting intention to leave among social workers in child welfare. *The British Journal of Social Work*, 37(7), 1225–1246.
<https://doi.org/10.1093/bjsw/bcl054>
- Tham, P., & Lynch, D. (2017). 'Lost in transition?': Newly educated social workers reflections on their first months in practice. *European Journal of Social Work*, 22(3), 400-411.
<https://doi.org/10.1080/13691457.2017.1364701>
- Unsworth, N., Heitz, R. P., Schrock, J. C., & Engle, R. W. (2005). An automated version of the operation span task. *Behavior Research Methods*, 37, 498–505.
<https://doi.org/10.3758/BF03192720>
- Van den Broeck, A., Vansteenkiste, M., De Witte, H., & Lens, W. (2008). Explaining the relationships between job characteristics, burnout, and engagement: The role of basic psychological need satisfaction. *Work & Stress*, 22(3), 277-294.
<https://doi.org/10.1080/02678370802393672>