

# HÅLLBART ARBETSLIV BETYDER OCKSÅ EN BRA START

Ny roll en utmaning  
Vår och andras forskning om övergången  
studier och arbetsliv  
En god introduktion är värdefull



# ÖVERGÅNGEN TILL ARBETSLIVET – KRITISK PERIOD I MÄNNISKO(VÅRDANDE) YRKEN

Nyutexaminerade psykologer och socionomer i Sverige, sjukskrivning längre än 14 dagar för stressrelaterade symptom, utmattning eller liknande\*

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

J.f.r. motsvarande påbörjade långtidssjukskrivningar

bland alla socionomer 2018: 2 %

Källa AFA försäkringar



UMEÅ UNIVERSITET

\*Ur vår slutrapport

<https://www.umu.se/forskning/projekt/sa-mspelet-over-tid-mellan-individuella-och-kontextuella-faktorer/>

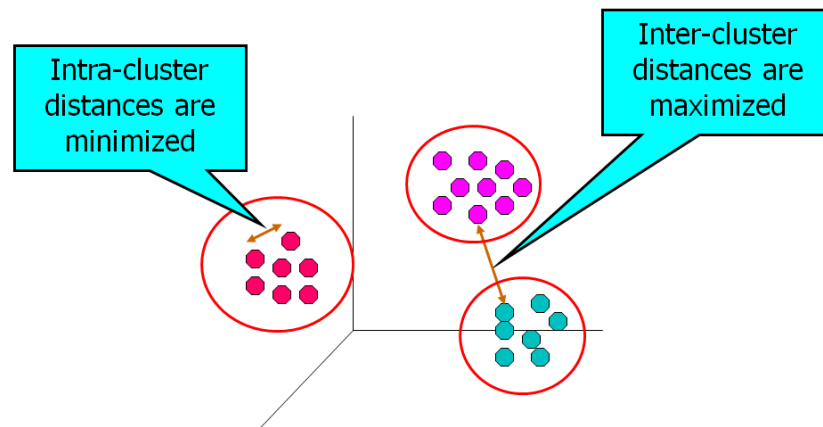
# KORT OM VÅR STUDIE

- Enkäter 2017, -18 och -19 till psykolog- och socionomprogram alumner från 8 studieorter. Inkom 6 177 svar på:
- Frågor om vad utbildningen hjälpt den nå relativt utvalda nationella mål och förväntade arbetsuppgifter
- Frågor om hur övergången upplevdes och tilltron till den egna förmågan att klara nya yrket
- Frågor om arbetsmiljö
  - Rättvisa, stöd från chefer/kollegor, rollklarhet/-konflikt, gemenskap, inflytande, utvecklingsmöjligheter, och känslomässiga krav
  - Professionell isolering
- Stress, utmattning, återhämtning, hälsa och välbefinnande

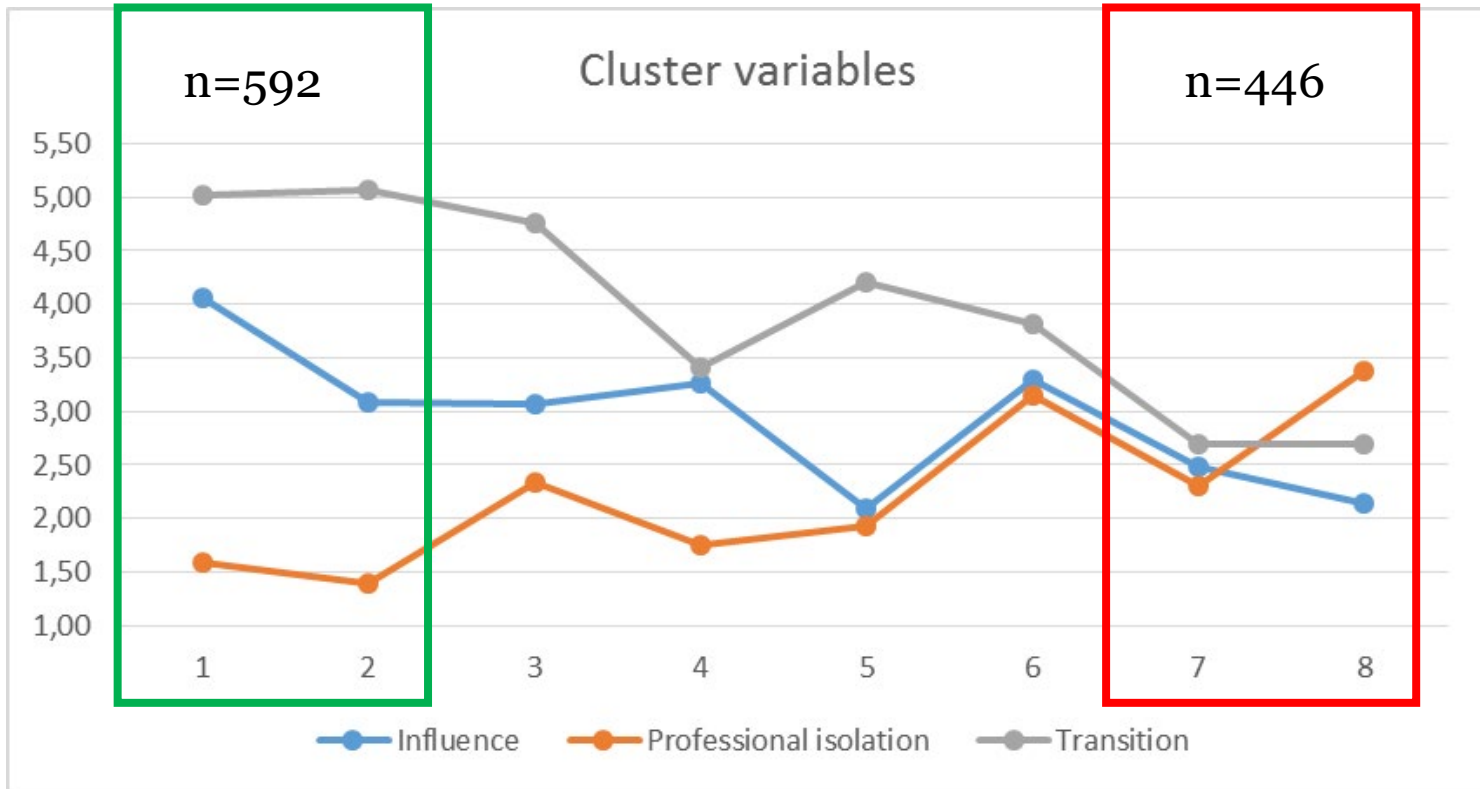


# KLUSTERANALYS – ATT SKAPA PROFILER

- Metoden för att skapa profiler som är så **inbördes lika** och **sinsemellan olika** som möjligt på de valda variablerna
- Målet var att hitta **riskkontexter** och **friskkontexter**
- ANOVA och Chi2 test för att se hur klustren skiljer sig åt även på andra variabler



# RISK- OCH FRISKKLUSTER – SOCIONOMER OCH PSYKOLOGER



Deltagare 2017 (N=2089)



UMEÅ UNIVERSITET

# SKILLNADER SOM KAN KOPPLAS TILL UTBILDNINGEN

- Att utbildningen hjälpt till att få färdigheter för det dagliga arbetet korrelerade positivt med hälsa och välbefinnande samt arbetsrelaterad self-efficacy
  - Arbetsrelaterad self-efficacy korrelerade även positivt med arbetsmiljö, så mer än utbildningen spelar roll
- I de två ”dåliga” klustren gör alumnerna signifikant mindre av det de förväntat sig och föredrar



# SKILLNADER I HÄLSA OCH VÄLBEFINNANDE

- Det två ”bra” klustren skiljde sig signifikant från de ”dåliga” i:
  - Upplevd stress, psykisk hälsa (GHQ), dimensionerna fysisk, emotionell och kognitiv utmattning (ur SMBQ), och i vilken mån de kände sig utvilade och återhämtade vid starten på en ny arbetsdag
  - Arbetstillfredsställelse och livstillfredsställelse



# SAKER SOM INTE SKILJDE SIG ÅT

- Lika nöjda med sin utbildning och upplevde utbildningen relevant för yrket i samma utsträckning
- Medel för känslomässiga krav för alla 2089 deltagare, OAVSETT KLUSTER, var 4.17 på en femgradig skala
- ”Alla” gör samma saker som sina mer erfarna kollegor men de i de dåliga klustren förväntas göra lika mycket
  - Vikten av att anpassa arbetsbörda i början







Article

# The Importance of Effective Organizational Socialization for Preventing Stress, Strain, and Early Career Burnout: An Intensive Longitudinal Study of New Professionals

Elin Frögéli <sup>1,\*</sup>, Stefan Annell <sup>2</sup>, Ann Rudman <sup>1,3</sup>, Miguel Inzunza <sup>4</sup> and Petter Gustavsson <sup>1</sup>

<sup>1</sup> Department of Clinical Neuroscience, Karolinska Institutet, 17177 Stockholm, Sweden; ard@du.se (A.R.); petter.gustavsson@ki.se (P.G.)

<sup>2</sup> Department of Leadership and Command & Control, Swedish Defence University, 11428 Stockholm, Sweden; stefan.annell@fhs.se

<sup>3</sup> Department of Caring Sciences, School of Health and Welfare, Dalarna University, 79131 Falun, Sweden

<sup>4</sup> Police Education and Research Unit, Umeå University, 90187 Umeå, Sweden; miguel.inzunza@umu.se

\* Correspondence: elin.froge@ki.se

**Abstract:** Burnout was originally conceptualized based on experiences of new professionals. Role clarity, task mastery, and social acceptance are recognized as key resources enabling new professionals' management of the challenges of the new profession. However, relations between these resources and stress, strain, and burnout have not yet been thoroughly investigated at professional entry. Increased understanding of these relations could have implications for strategies to prevent burnout. The aim of the study was to investigate within- and between-individual effects over the first months and relations to burnout at one-year post-entry. Data ( $n = 322$ ) was collected weekly over the first 13 weeks and again 9 months later. Relationships were modelled using a multilevel regression model and correlation analysis. Results showed that on weeks when participants experienced higher role clarity,



Citation: Frögéli, E.; Annell, S.; Rudman, A.; Inzunza, M.;

correlation analysis. Results showed that on weeks when participants experienced higher role clarity, task mastery, and social acceptance, they reported significantly less stress, and that participants who experienced higher levels of the resources in general, reported significantly less strain. Levels of the resources at three months were related to symptoms of burnout at 12 months. The study findings provide support of the role of task mastery, role clarity, and social acceptance as resources buffering the impact of demands at professional entry on experiences of stress, strain, and burnout.

Från pilotstudien 2016,  
vi klustrade på personliga resurser

## LÅGRISKGRUPPEN



Nyutexaminerade psykologer kan frodas på  
arbetet trots att de upplever höga emotionella krav givet att

- **Övergången** till PTP respektive leg. tjänst **stöds** av personer på deras arbetsplats
- Arbetsplatsen har och tillhandahåller **tillräckliga resurser**
- De själva har relevanta **personliga resurser** att tillgå (i form av tilltron till den egna förmågan och psykologisk flexibilitet)

Ingrid Schéle, Matilda Olby, Hanna Wallin, Sofie Holmquist,  
Front. Psychol., 13 January 2021 | <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.569605>



# HÖGRISKGRUPPERNA – DE SOM DRAR ELLER FAR ILLA

De som upplever en suboptimal övergång och omständigheter kan – **givet tillräcklig tilltro till den egna förmågan och psykologisk flexibilitet** samt ett någorlunda tillfredsställt behov att få känna sig kompetent – verkade mer benägna att **lämna sin nuvarande arbetsplats eller yrket.**

De som har **bristande personliga resurser och inte får möjlighet att känna sig kompetenta** riskerar att bli kvar i en arbetssituation där otillräckliga resurser och bristande socialt stöd inte kan mildra de negativa effekterna av höga emotionella krav på deras hälsa.



# EN BRA START SPELAR ROLL, OCH HR SPELAR ROLL I EN BRA START

Den som är ny i yrket/på jobbet behöver

- veta vad den ska göra, rollklarhet, och kunskap om rutiner och praktiska saker, d.v.s. en bra introduktion
- anpassning av arbetsmängd
- chans att få känna sig kompetent, bemästra sina uppgifter, och utveckla tilltron till sin egen förmåga
- stöd från chefer och kollegor, gärna en person med avsatt tid

Om någon är ensam av sin sort på arbetsplatsen är interventioner som bidrar till att skapa tillfälliga eller mer permanenta professionella nätverk sannolikt gynnsamma

