

Från utbildning till arbetsliv:
Vägen till en framgångsrik
introduktion

Petter Gustavsson

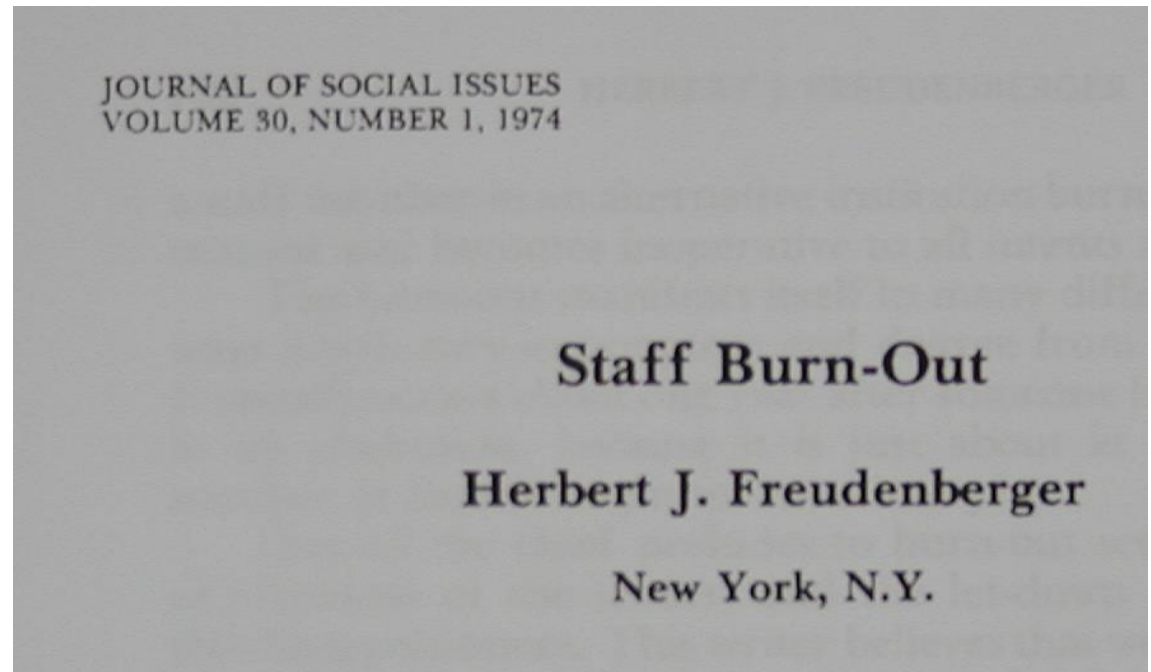
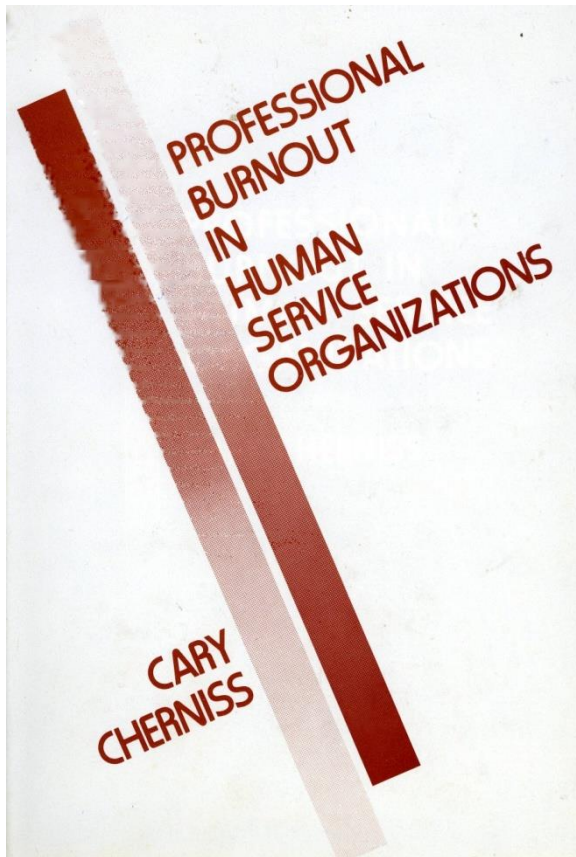
NYA
PROFESSIONELLA

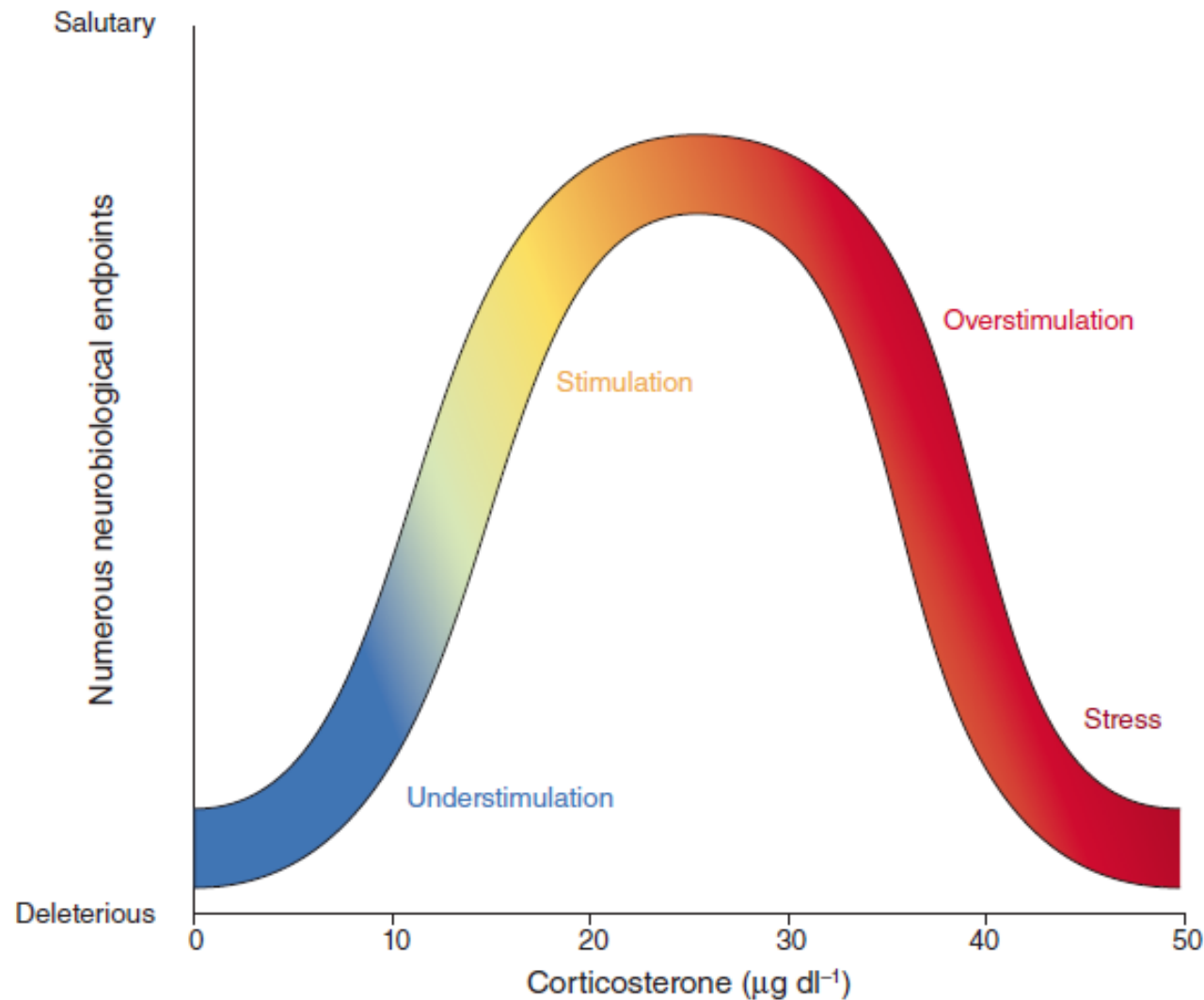


I ♥ NY[®]



Early career burnout



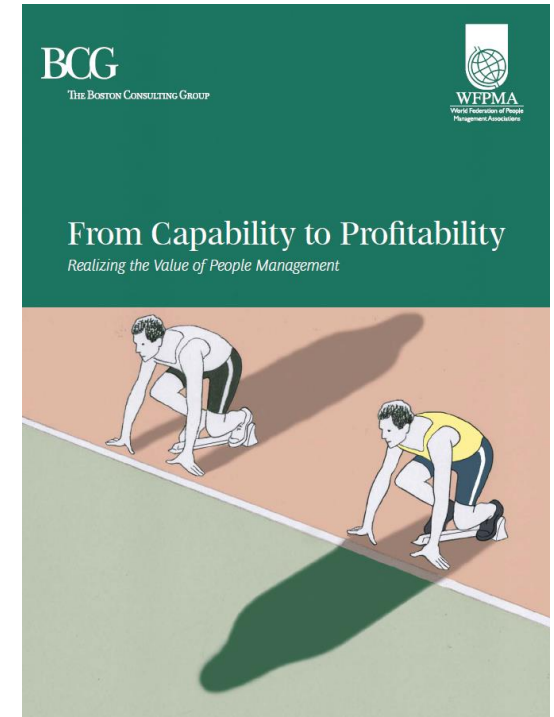
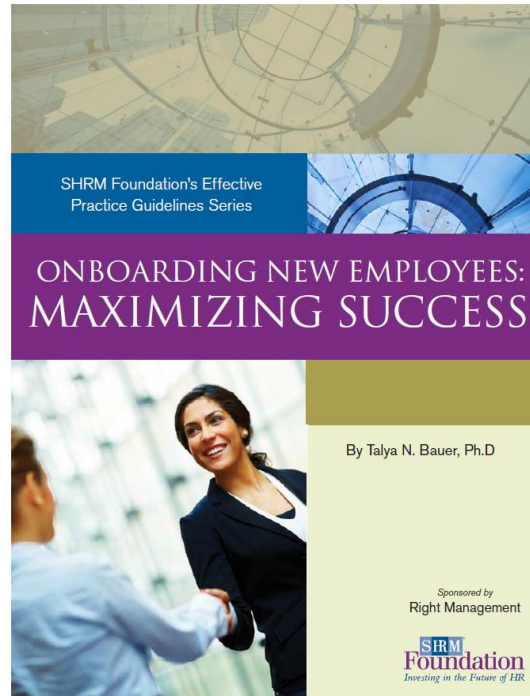
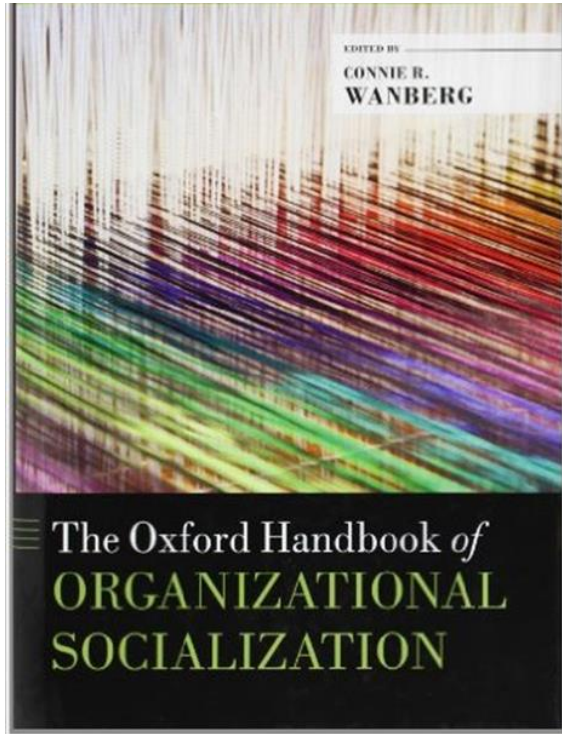


Robert M Sapolsky

It is a truism that the brain influences the body and that peripheral physiology influences the brain. Never is this clearer than during stress, where the subtlest emotions or the most abstract thoughts can initiate stress responses, with consequences throughout the body, and the endocrine transducers of stress alter cognition, affect and behavior. For a fervent materialist, few things in life bring more pleasure than contemplating the neurobiology of stress.



**Karolinska
Institutet**



**Karolinska
Institutet**

En studie om övergången från studier till arbetsliv

Fokus

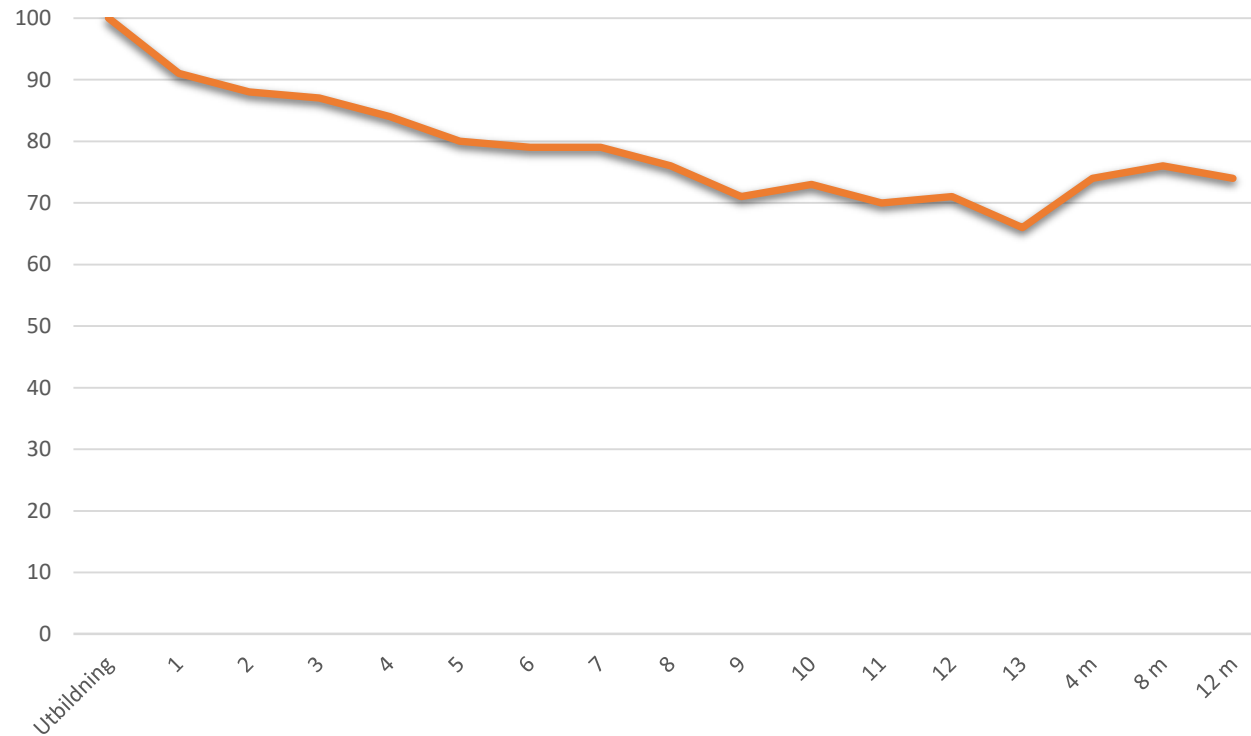
- Förväntningar och farhågor inför att börja jobba efter utbildning
- Utmaningar med att vara ny i ett yrke
- Vilka typer av introduktionsinsatser används för att få nya medarbetare "ombord"?
- Vilka typer av introduktionsinsatser framstår som mest kritiska för att främja de nya medarbetarnas utveckling?



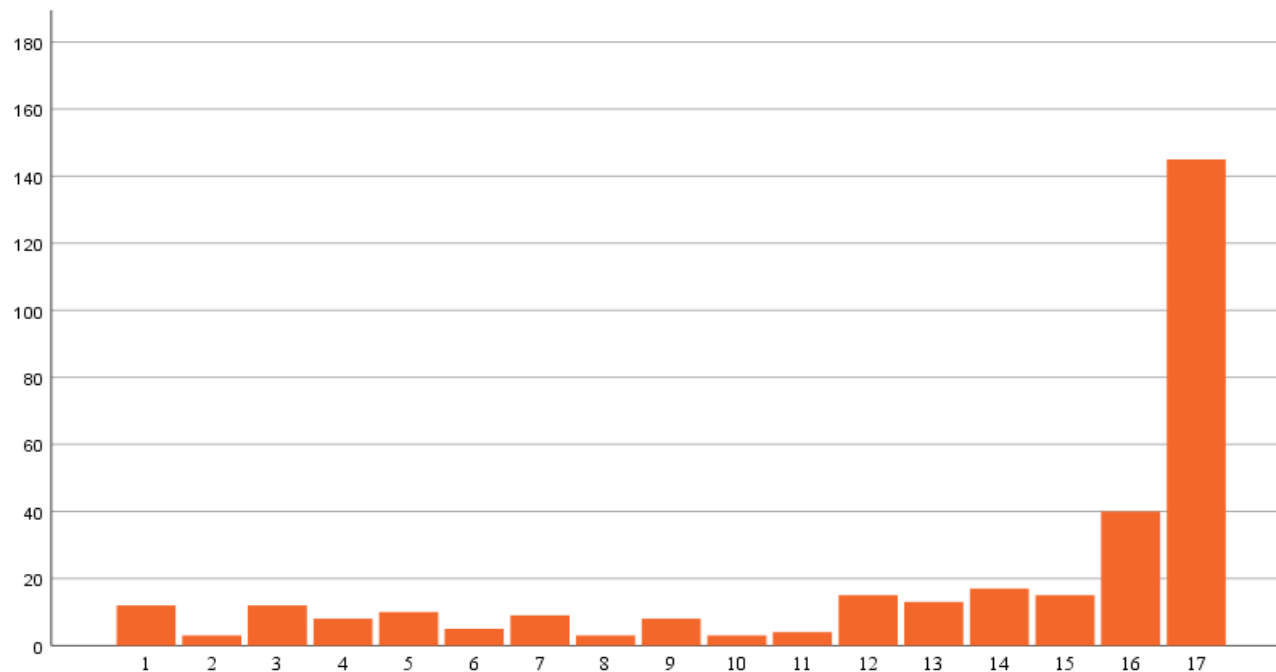
Yrken

- Förskolelärare
- Läkare
- Lärare
- Sjuksköterskor
- Socionomer
- ... poliser, officerare (Forte)
- = 322 deltagare

Svarsfrekvens



Svarsmönster





Resultat

Resultat

- Förväntningar och farhågor inför att börja jobba efter utbildning
- Utmaningar med att vara ny i ett yrke
- Vilka introduktionsinsatser används för att få nya medarbetare "ombord"?
- Vilka introduktionsinsatser framstår som mest kritiska för att främja de nya medarbetarnas utveckling?

Förväntningar

- Vad ser du fram emot?



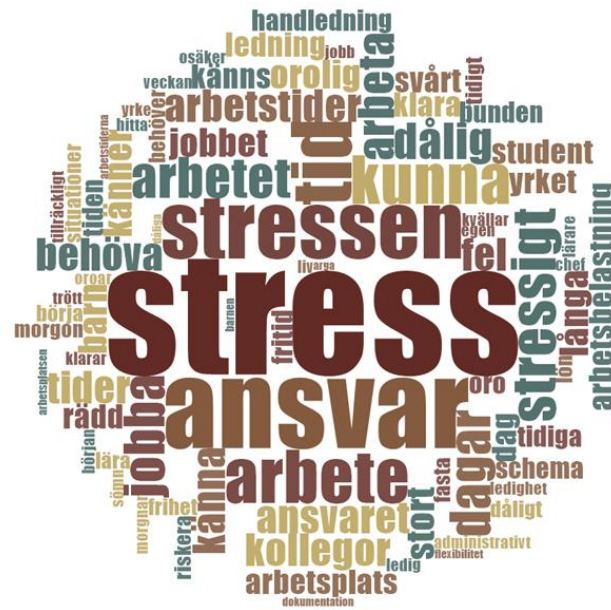
Göra jobbet,
göra nytta, vara
behövd, göra
skillnad

Att få kollegor
och bli en del av
en arbetsgrupp

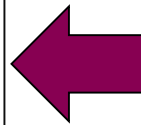
Utvecklas i yrket
- växa

Farhågor

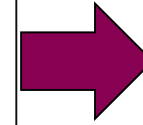
- Vad ser du inte fram emot?



Att vara ny,
lämnad ensam,
känna sig
otillräcklig,
inkompetent och
ovälkommen



Hög arbets-
belastning,
ansträngt arbets-
klimat och stress



Att bli låst – inte få ihop livspusslet

Resultat

- Förväntningar och farhågor inför att börja jobba efter utbildning
- Utmaningar med att vara ny i ett yrke
- Vilka introduktionsinsatser används för att få nya medarbetare "ombord"?
- Vilka introduktionsinsatser framstår som mest kritiska för att främja de nya medarbetarnas utveckling?

- Vilka är utmaningarna med att vara ny?

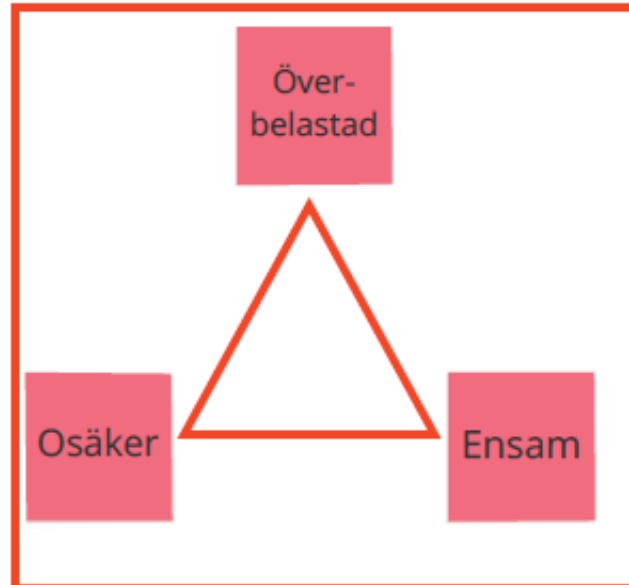


Vilka är utmaningarna med att vara ny?

NYHETENS OBEHAG:

- Tre stressorer
- Tre adderande faktorer

De tre typiska stressorerna när man är ny



**Karolinska
Institutet**

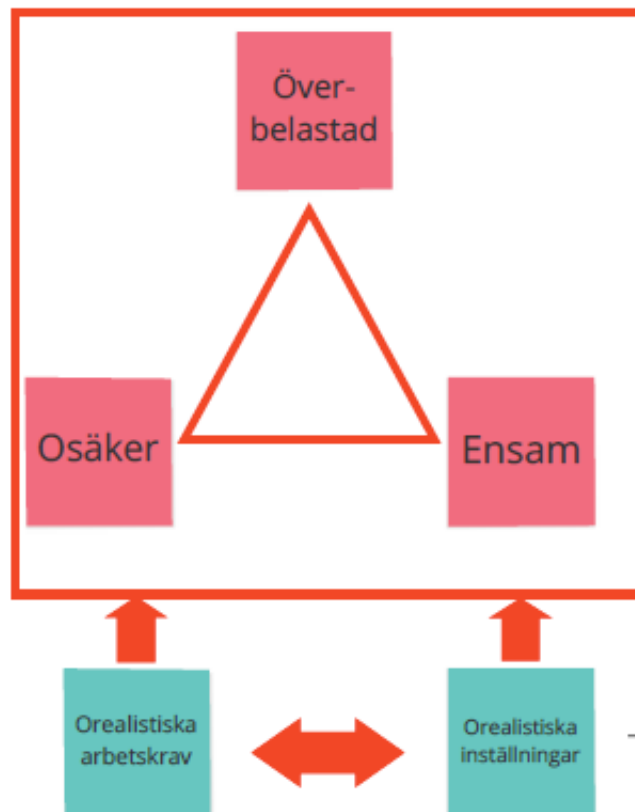
En studie om övergången från studier till arbetsliv

Vilka är utmaningarna med att vara ny?

NYHETENS OBEHAG:

- Tre stressorer
- Tre adderande faktorer

De tre typiska stressorerna när man är ny



Faktorer som adderar till utmaningen



Karolinska
Institutet

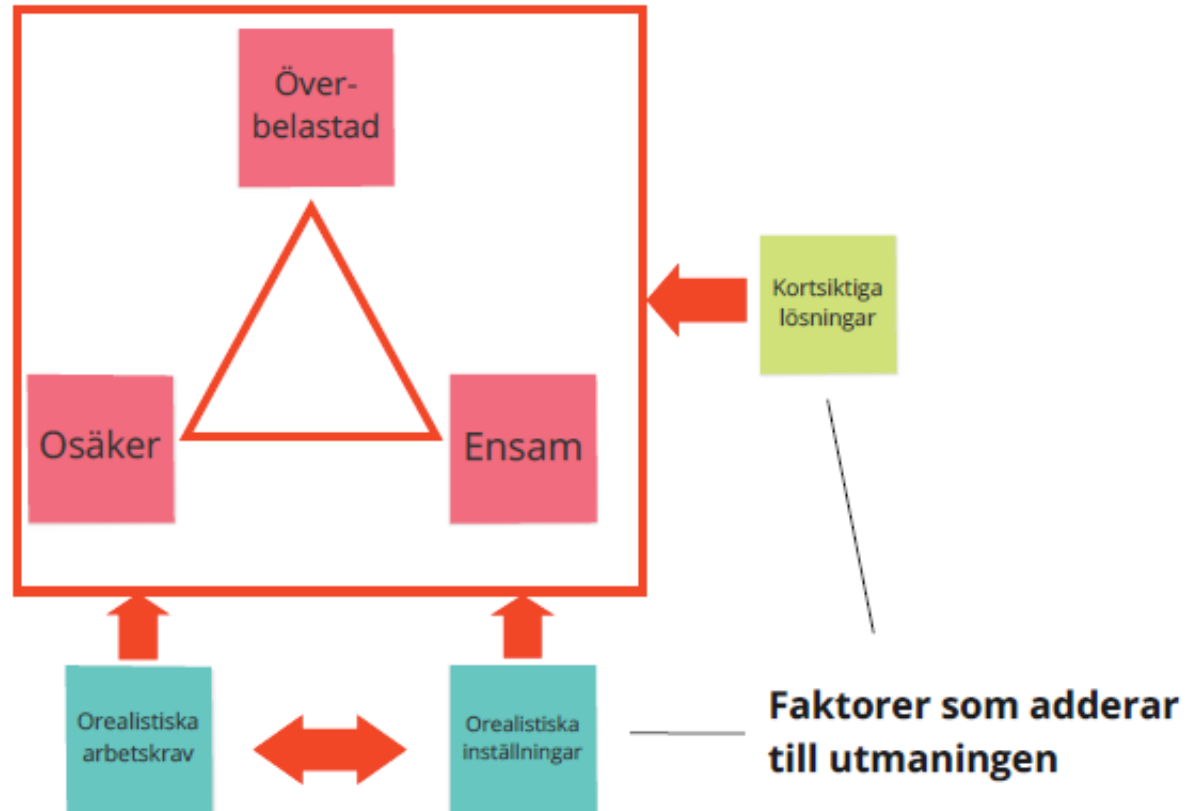
En studie om övergången från studier till arbetsliv

Vilka är utmaningarna med att vara ny?

NYHETENS OBEHAG:

- Tre stressorer
- Tre adderande faktorer

De tre typiska stressorerna när man är ny



**Karolinska
Institutet**

En studie om övergången från studier till arbetsliv

En bra start

- + Nöjd med utbildning (81%)
- + Förberedd för yrkeslivet (67%)
- + Formellt presenterad och rundvisad (70%)
- - Flyttat till ny ort (18%)
- +/- Tidigare erfarenhet av arbetsplatsen (46%)



Resultat

- Förväntningar och farhågor inför att börja jobba efter utbildning
- Utmaningar med att vara ny i ett yrke
- **Vilka introduktionsinsatser används för att få nya medarbetare "ombord"?**
- Vilka introduktionsinsatser framstår som mest kritiska för att främja de nya medarbetarnas utveckling?

Roll- relaterat stöd

Diskutera
arbetsuppgifter

Få återkoppling

Reflektera över
yrkesrollen

Hjälp med
perspektiv

Tala om att vara
ny

Uppgifts- relaterat stöd

Skugga / gå
bredvid

Planera

Prioritera

Övningsuppgifter

Strukturellt stöd

En sak i taget

X-tid för uppgifter

Ennklare uppgifter

Delat ansvar

Reducerad
arbetstid

Relations- relaterat stöd

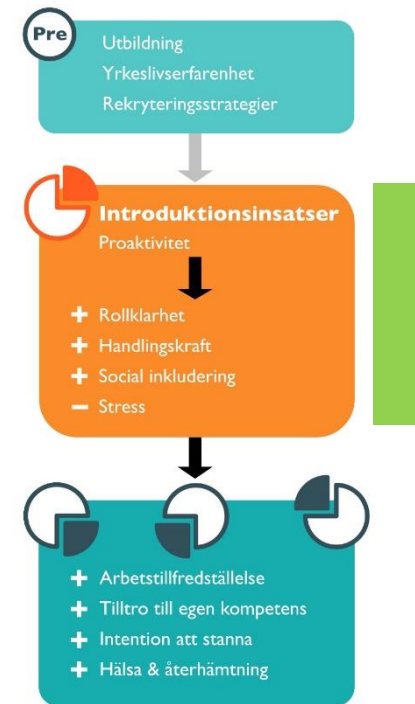
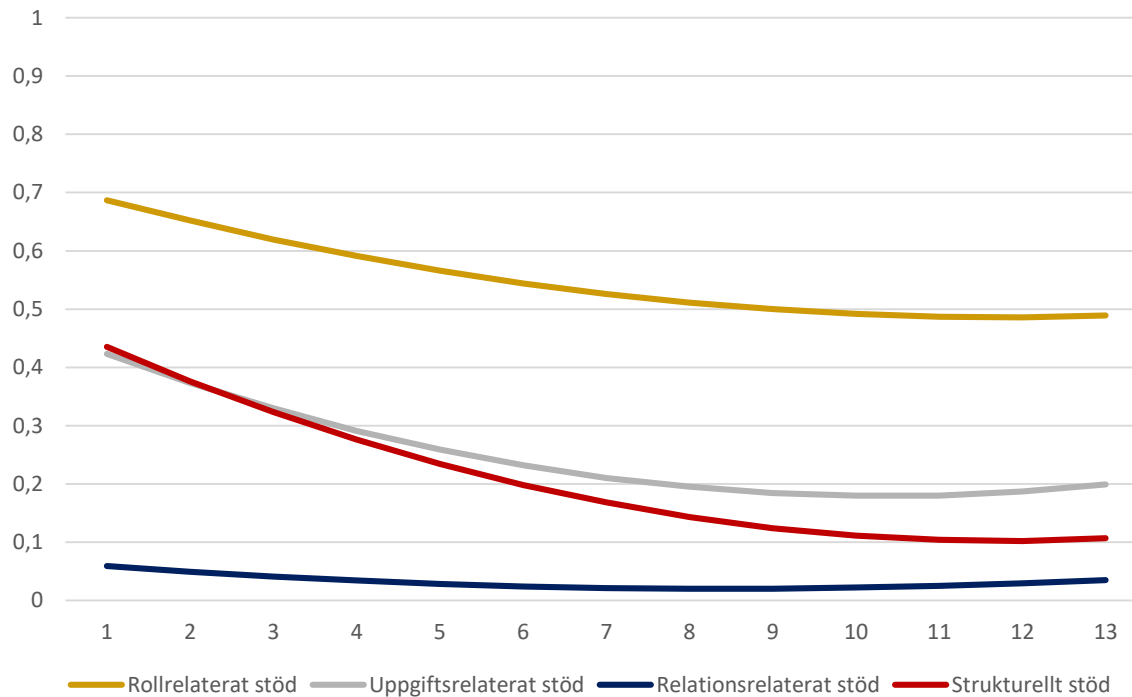
Arbtid lära känna
kollegor

Arbtid lära känna
andra nya

Reflektionstid
med andra nya

AW

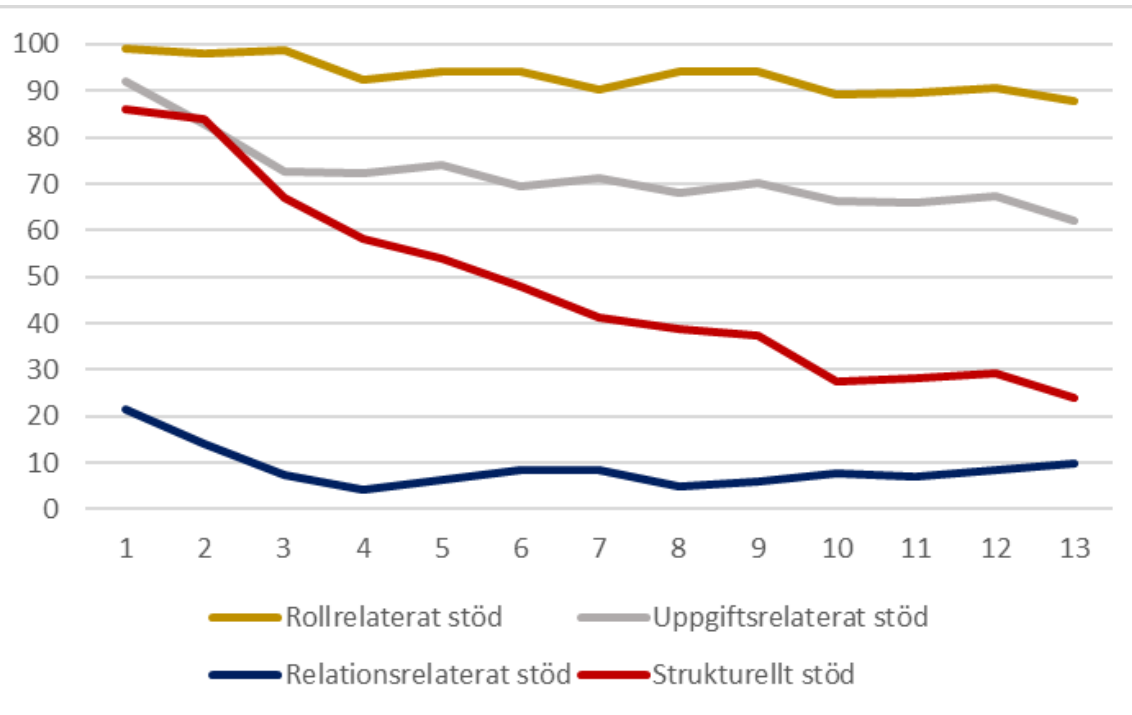
Vilka introduktionsinsatser används för att få nya medarbetare "ombord"?



Vilka introduktionsinsatser används av olika arbetsgivare inom offentlig sektor och för olika yrken för att få nya medarbetare "ombord"?



Karolinska
Institutet



Rollrelaterat stöd

Diskutera arbetsuppgifter

Få återkoppling

Reflektera över yrkesrollen

Hjälp med perspektiv

Tala om att vara ny

Uppgiftsrelaterat stöd

Skugga / gå bredvid

Planera

Prioritera

Övningsuppgifter

Strukturellt stöd

En sak i taget

X-tid för uppgifter

Ennklare uppgifter

Delat ansvar

Reducerad arbetstid

Relationsrelaterat stöd

Arbtid lära känna kollegor

Arbtid lära känna andra nya

Reflektionstid med andra nya

AW



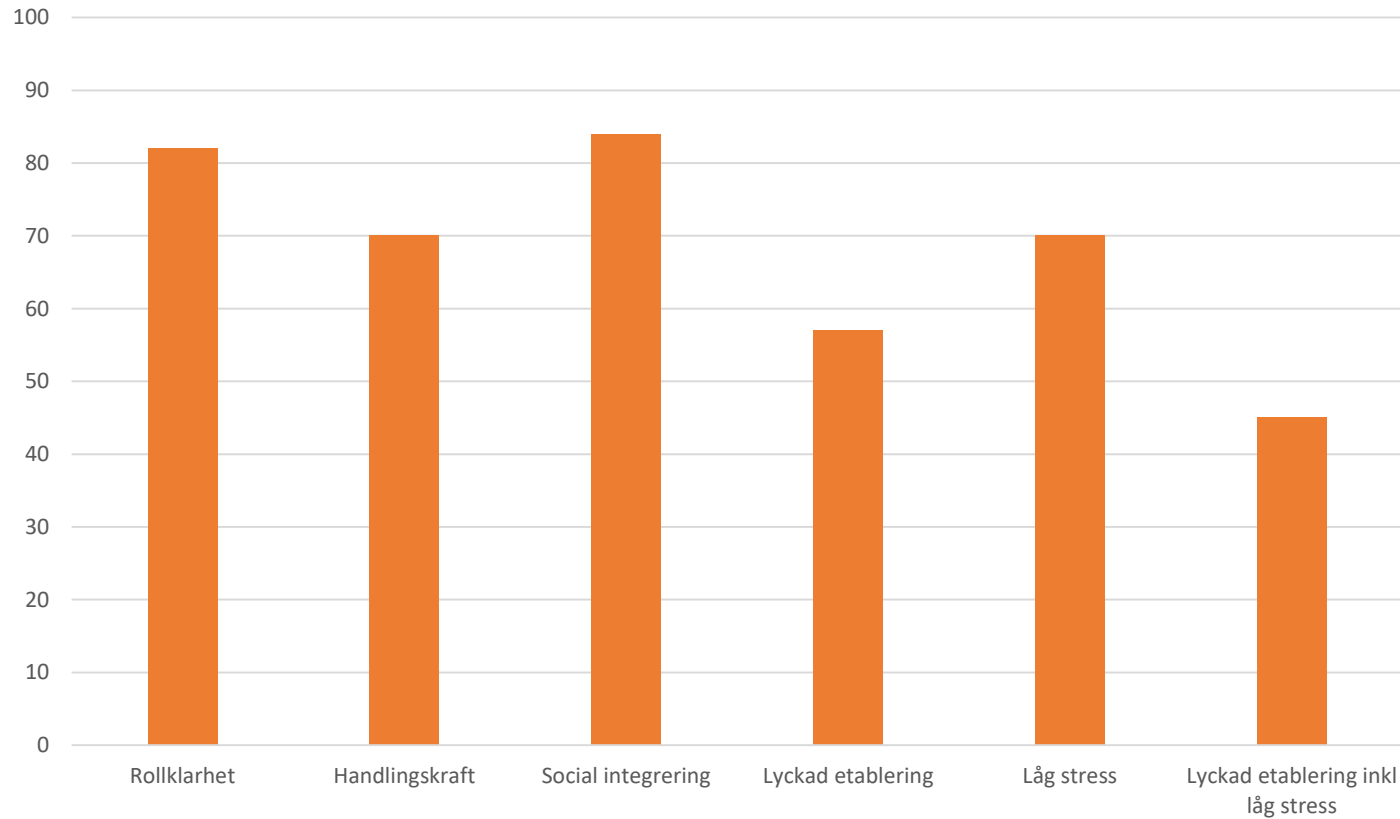
Karolinska
Institutet

En studie om övergången från studier till arbetsliv

Resultat

- Förväntningar och farhågor inför att börja jobba efter utbildning
- Utmaningar med att vara ny i ett yrke
- Vilka introduktionsinsatser används för att få nya medarbetare "ombord"?
- Vilka introduktionsinsatser framstår som mest kritiska för att främja de nya medarbetarnas utveckling?

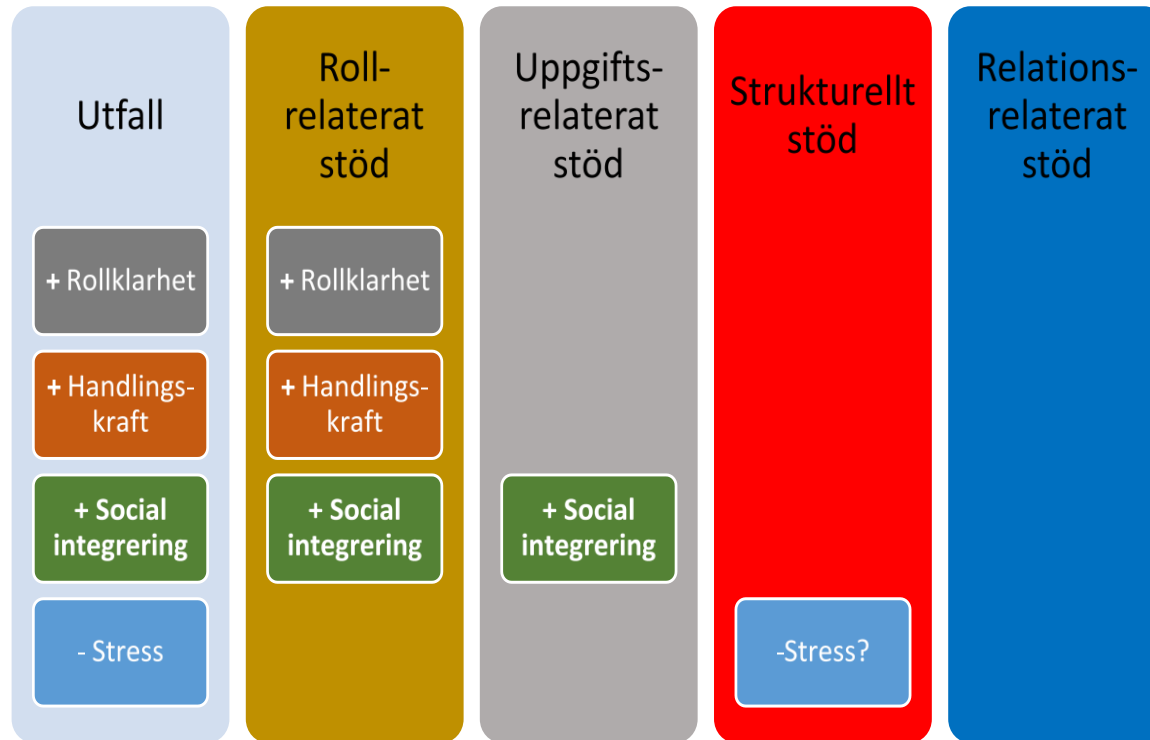




Hur påverkas de nya medarbetarnas anpassning av introduktionsinsatserna (utfall efter 3 månader)?



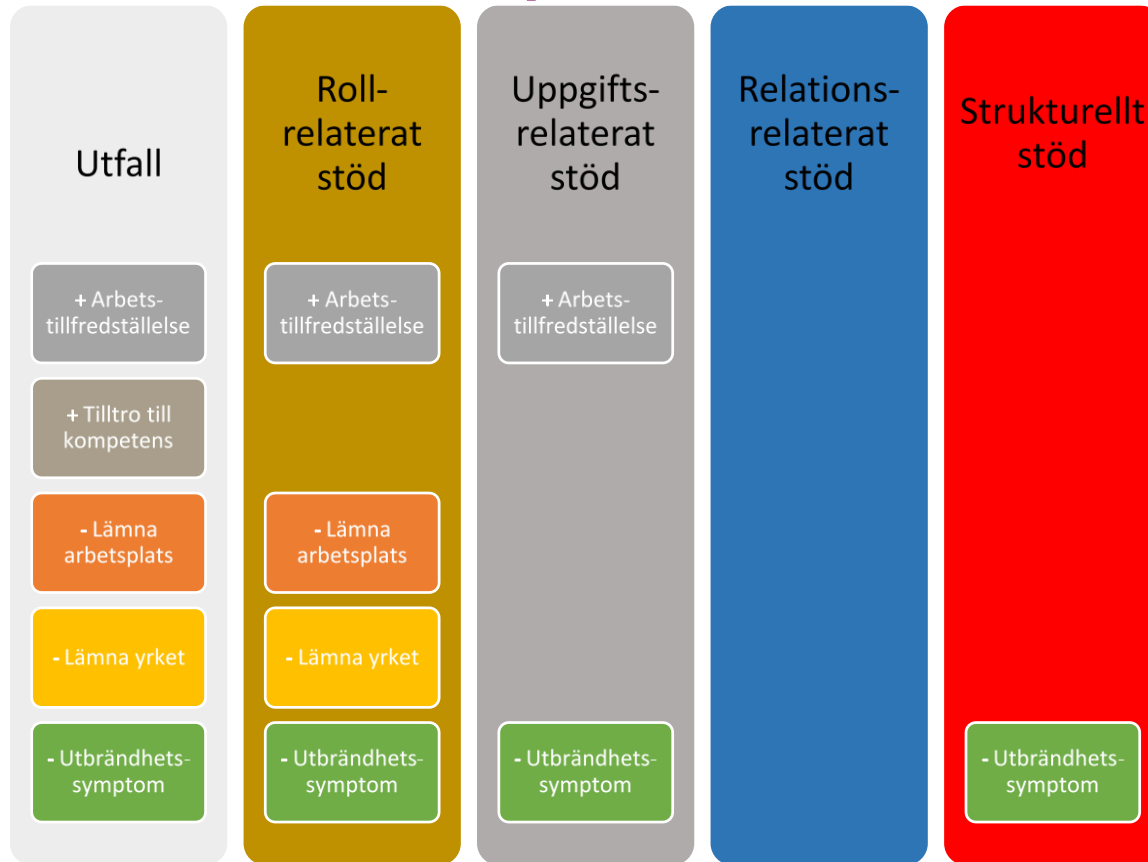
Karolinska
Institutet



Hur påverkas de nya medarbetarnas etablering av introduktionsinsatserna (utfall efter 12 månader)?



Karolinska
Institutet



Vilka strategier framstår som mest kritiska? Vad saknas?

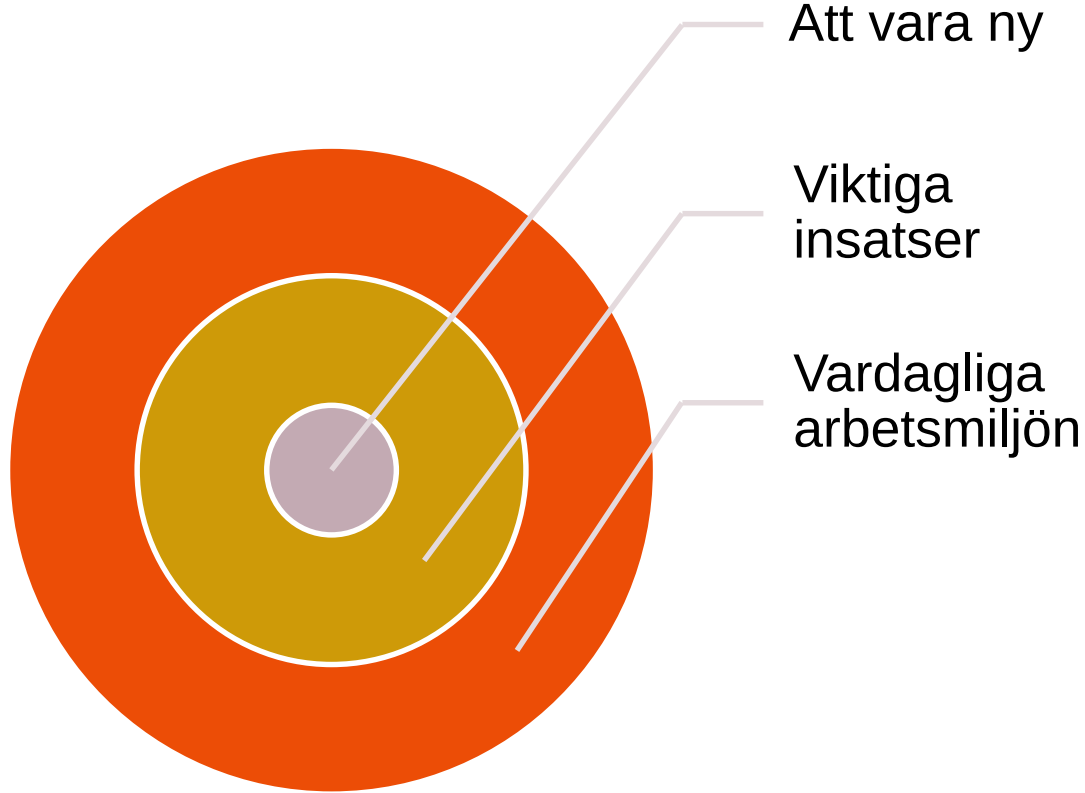
■ Vad saknas?

→ Hantering av stark oro för att göra eller ha gjort fel

Vilka strategier framstår som mest kritiska? Vad saknas?

■ Vad saknas?

- Hantering av stark oro för att göra eller ha gjort fel
- Hantering av resursförbrukningen och brist på återhämtning



I en bra vardaglig miljö för nya ...



- Kommuneras planen för introduktion (och återkoppling ges)
- Tar man de nyas perspektiv
 - Visas förståelse för utmaningen
 - Uppmuntras en nybörjaridentitet
- Stimuleras nyfikenhet
- Uppmanas det till frågor
- Hjälper man till med att sätta gränser
- Förstår man behovet av återhämtning och värnar återhämtning
- Involveras nya i sociala interaktioner

Konklusion



- Insatser används frekvent och bidrar till en bra start och en lyckad etablering
- Högre dos => Ge bättre resultat
- Hantera oro, återhämtning och pröva relationsstärkande insatser
- Yrkesskillnader?

I rapporten....



- Faktorer av betydelse för en bra start
- Långsiktiga effekter av en bra introduktion
- Vad saknas för en än bättre start och etablering?
- Yrkesskillnader
- Länkar till rapporter
-och en mängd reservationer

Kontaktuppgifter



- Rapporten: <https://ki.se/media/118314/download>
- Hemsida: <https://ki.se/cns/petter-gustavssons-forskargrupp>
- Mail: petter.gustavsson@ki.se
- Mobil: 070-5363659



The image features a graphic design with three overlapping circles: a large light blue circle at the top left, a smaller teal circle at the bottom left, and a large orange circle at the bottom right. A white circle is positioned in the center, overlapping the other three. Inside the white circle, the text "I ❤️ NYA" is written in a large, black, serif font. Below "NYA", the word "PROFESSIONELLA" is written in a smaller, black, serif font, following the curve of the white circle's bottom edge. A solid red heart symbol is placed between the "I" and "NYA".

I ❤️ NYA
PROFESSIONELLA



Roll-relaterat stöd

- Diskutera arbetsuppgifter
- Få återkoppling**
- Reflektera över yrkesrollen
- Hjälp med perspektiv
- Tala om att vara ny

Uppgifts-relaterat stöd

- Skugga / gå bredvid
- Planera
- Prioritera
- Övningsuppgifter

Strukturellt stöd

- En sak i taget
- X-tid för uppgifter
- Enklare uppgifter
- Delat ansvar
- Reducerad arbetstid

Relations-relaterat stöd

- Arbtid lära känna kollegor
- Arbtid lära känna andra nya
- Reflektionstid med andra nya
- AW

