

# **Introduktionens värdefulla betydelse för nyanställda**

Ronja Lindroos-Partanen

Förnamn Efternamn  
Examensarbete

Hälsovård

2022

EXAMENSARBETE	
Arcada	
Utbildningsprogram:	Hälsovårdare
Identifikationsnummer:	7972
Författare:	Ronja Lindroos-Partanen
Arbetets namn:	Introduktionens värdefulla betydelse för nyanställda
Handledare (Arcada):	Maria Forss
Uppdragsgivare:	Arcada
<p>Sammandrag:</p> <p>Introduktion till ny arbetsplats har stor betydelse för nyanställda och bristande introduktion anses vara ett av orsakerna till att nyanställda vill byta jobb eller till och med branch. I detta examensarbete görs en litteraturstudie kring introduktionens inverkan på nyanställda. Senare kan arbetet användas som ett botten för en handbok till Sibbo hemvård, som gjort en beställning till skribenten. Forskningsfrågorna handlade om hur nyanställda känner sig inför starten på ett nytt jobb och vilka introduktionsmetoder är bra för att underlätta starten. Till studien valdes fem studier och artiklar med olika aspekter på introduktionen. Som resultat fick man att de största farhågorna hos nyanställda är bland annat stress inför nya jobbet, informationsöverflöd och rädsla att göra fel. Vidare kom fram i studien att introduktionen bör ta i hänsyn nyanställda som en helhet: förutom det konkreta i arbetet, så som arbetsuppgiften och -redskap, ska man ta i beaktande den mentala delen hos nyanställda. Mest positiv inverkan ansågs bland annat ha diskussion och mental stöd för nyanställda, vilket man även önskade sig mer av. Vidare forskning kring ämnet bör göras för att kunna effektivisera nyanställdas introduktion och för att kunna stöda nyanställda vid övergången till ny arbetsplats.</p>	
Nyckelord:	introduktion, nyanställda, nya professionella, Sibbo hemvård, handbok
Sidantal:	28
Språk:	svenska

Datum för godkännande:	
------------------------	--

OPINNÄYTE	
-----------	--

Arcada	
--------	--

Koulutusohjelma:	Terveydenhoitaja
------------------	------------------

Tunnistenumero:	7972
-----------------	------

Tekijä:	Ronja Lindroos-Partanen
---------	-------------------------

Työn nimi:	Introduktionens värdefulla betydelse för nyanställda
------------	--

Työn ohjaaja (Arcada):	Maria Forss
------------------------	-------------

Toimeksiantaja:	Arcada
-----------------	--------

Tiivistelmä:	
--------------	--

<p>Uuteen työpaikkaan perehdyttämisellä on suuri vaikutus uusiin työntekijöihin ja puutteellisella perehdyttämisellä on osansa uusien työntekijöiden työpaikan vaihtoon tai jopa alanvaihtoon. Tässä lopputyössä on tehty kirjallisuustutkimus perehdyttämisen vaikutuksesta uusiin työntekijöihin. Työtä voi myöhemmin käyttää pohjana käsikirjan tekemisessä, jonka Sipoon kotihoito on tekijältä tilannut. Tutkimuskysymykset käsittelee seuraavia aiheita: miltä uusista työntekijöistä tuntuu uuden työn alkaessa ja mitkä perehdyttämismetodit edesauttavat uuden työntekijän työn aloittamista. Katselmukseen valittiin viisi tutkimusta ja artikkelia, jotka käsittelevät työhön perehdyttämistä eri kulmista. Tuloksena oli suurimpina huolina pidettävän stressi uuden työpaikan edessä, informaatiotulva ja pelko väärin tekemisestä. Tutkimuksessa tuli esille että perehdytyksessä tulee ottaa huomioon uudet työntekijät kokonaisuutena: sekä työn konkreettiset puolet, kuten työtehtävät ja työkalut, että uusien työntekijöiden henkinen puoli. Keskustelusta ja henkisen voinnin tukemisesta kerrottiin olevan eniten hyötyä, ja niitä myös toivottiin enemmän työhön perehdyttämisessä. Asiaa on syytä tutkia enemmän, jotta perehdyttämistä voidaan tehostaa ja uusia työntekijöitä voitaisiin tukea paremmin työhön siirtymisessä.</p>	
---	--

Avainsanat:	Perehdytys, uudet työntekijät, uudet ammattilaiset, Sipoo, kotihoito, käsikirja
-------------	---

Sivumäärä:	28
------------	----

Kieli:	Ruotsi
--------	--------

**INNEHÅLL**

<b>Inledning</b>	<b>7</b>
<b>Bakgrund och tidigare forskning</b>	<b>8</b>
<b>Syfte och frågeställningar</b>	<b>8</b>
<b>Teoretisk referensram</b>	<b>9</b>
Välmående i arbetet	10
Identifierade hälsorisker i arbetslivet	10
Sammanfattning av välmående och hälsorisker	11
<b>Metod</b>	<b>12</b>
Metod för insamling av data	13
Presentation av material	13
Metod för bearbetning av data	14
Forskningsetik	15
<b>Presentation och sammanfattning av artiklarna</b>	<b>15</b>
Dåligt organiserad arbetstid	15
Hög arbetsbelastning	16
Bristfällig återhämtning	18
Känslomässiga påfrestningar	18
Brist på socialt stöd	19
<b>Diskussion</b>	<b>20</b>
Resultatdiskussion	21
Slutsatser	23
Metoddiskussion	24
Fortsatt forskning	24
<b>Källor / References</b>	<b>26</b>



## **Figurer**

Figur 1	10
Figur 2	11
Figur 3	20

## **Tabeller**

Tabell 1	13
----------	----

## 1. INLEDNING

Redan ett år efter examination uttrycker omkring 10% nyanställda en stark önskan om att byta yrke. Allvarlig stress och utbrändhet ökar risken för önskan av yrkesbytning (Gustavsson m.fl., 2013). I detta examensarbete görs en litteraturstudie kring introduktionens inverkan på nyanställda. Introduktion till arbetsplatsen är ett av de första kontakten man har med den nya arbetsplatsen och kan göra det antingen lättare eller svårare för den nyanställda att börja jobbet (Gustavsson 2020). Arbetarskyddslagen säger att arbetsgivaren är skyldig att ge anställda "tillräcklig introduktion i arbetet, arbetsförhållandena på arbetsplatsen, arbets- och produktionsmetoderna, de arbetsredskap som används i arbetet och deras korrekta användning samt säkra arbetssätt i synnerhet innan ett nytt arbete eller en ny uppgift inleds eller arbetsuppgifterna ändras samt innan nya arbetsredskap eller arbets- eller produktionsmetoder tas i bruk" (Arbetarskyddslag 738/2002). Eftersom nyanställda ofta får mängder med ny information de första dagarna på jobbet, är det mycket viktigt att ha något att gå tillbaka till då man börjar jobba på egen hand. Även om det finns introduktionsprogram i Sibbo hemvård, saknas det en handbok. En handbok kan fungera som stöd för nyanställda.

Introduktion för nyanställda har jag fått del av flera gånger under studietiden då man fått gå ut på fält. Där har jag märkt att det finns både bra och dålig handledning och dessutom har jag i nära minnet hur det känns att börja på ett nytt ställe. Därför gjorde jag studien kring introduktionens inverkan på nyanställda och har som plan att utföra som utvecklingsprojekt själva handboken.

I arbetet avses med nyanställd en person som börjar på en helt ny arbetsplats eller som har flyttat från en enhet till en annan. Definitionen av handbok är enligt Nationalencyklopedin: bok, som ofta används; vanligtvis en kortfattad men någorlunda fullständig. Dessutom används i arbetet ordet onboarding för att syfta på den första tiden på ett nytt jobb då man lär sig seder och bruk.

Arbetet går under temat Arbetshälsa.

## **2. BAKGRUND OCH TIDIGARE FORSKNING**

Första tiden på ett nytt arbetsställe känns ofta jobbig och man kan känna sig trött och stressad. En del nyanställda har sömnsvårigheter, man känner sig osäker på arbetet, man får inte tillräcklig återkoppling och så kan man också vara rädd för att göra misstag (Gustavsson 2020). Övergången från studerande till utexaminerad sjukskötare förknippas dels med känslan av professionell tillväxt, dels med risk för burnout och missnöje med arbetet (Lin m.fl. 2014). Om man inte får tillräcklig stöd som nyanställd, kan konsekvenserna vara stora: det kan leda till sjukskrivningar eller till och med till att den nyanställda vill lämna arbetsplatsen (Gustavsson 2020). I studier visar det sig att 30%-69% av nyutexaminerade anställda böt jobb inom ett år efter utexaminering, vilket är en oroväckande hög siffra (Lin m.fl. 2014). Orsaker till att man känner sig trött och stressad är att man på en gång måste klara av patienter, hantera reaktioner med familjer och dessutom vara med om ett mångprofessionellt team. (Hofler 2016). Även mer erfarna vårdare avgår från sina arbetsställen på grund av ökad arbetsbelastning och minskande resurser (Hofler 2016). För att förhindra dessa framtidsutsikter har det tagits i bruk ett antal olika åtgärder, som finns till för att hjälpa nyanställda på traven. Det finns introduktionsmappar, handledning och videon för nyanställda (Klein 2015) och dessutom återhämtningsstrategier och minskade antal arbetsuppgifter (Gustavsson 2020). Viktiga aspekter är också möjligheten att få prata och få stöd, bli medlem i arbetsgruppen och ständig respons av arbetskamrater och förman (Klein 2015).

## **3. SYFTE OCH FRÅGESTÄLLNINGAR**

Syftet med arbetet är att diskutera betydelsen av introduktionsprogram för nyanställda. Forskningsfrågorna i examensarbetet är:

1. Vilka metoder anses bra för att underlätta starten på ett nytt jobb?



2. Hur upplever nyställda sin start på ett nytt arbetsställe?

#### **4. TEORETISK REFERENSRAM**

WHO definierar hälsa som “ett tillstånd av fullständigt fysiskt, psykiskt och socialt välbefinnande, inte endast frånvaro av sjukdom eller funktionsnedsättning” (WHO). Som teoretisk referensram används Katie Erikssons teori om omvårdnad (Eriksson 1993). Hon definierar hälsa som en helhet av sundhet, friskhet och välbefinnande. Med sundhet menar hon den psykiska hälsan (man handlar hälsosamt), med friskhet den fysiska hälsan (man är frisk och kry i kroppen) och med välbefinnande människans egna upplevelse av välbehag. Välbehag kan ses som social prestationsförmåga. Hälsan är enligt Eriksson en del av livet. Den hör ihop med människans kropp, själ och ande. Som hjälp för att kalibrera hälsa skapade Katie Eriksson hälsokorset (Eriksson, 1991). Hälsokorset förklarar hälsa som ett kontinuum, i ena ändan att vara sjuk, i andra frisk (fysiska hälsan), medan den andra axeln har i varsin ända att må bra och må dåligt (upplevda hälsan).



Figur 1: Hälsokorset (Eriksson, 1991).

#### 4.1. Välmående i arbetet

Återhämtning mellan och under arbetstiderna bidrar till god hälsa, funktionsförmåga och arbetsprestation. Sömn är av högsta prioritet då det gäller återhämtning, eftersom under sömnen minskar blodflödet till hjärnan, hjärnan får vila och stressnivåerna sjunker. Stress är en av de största orsakerna till att nya professionella lämnar yrket (Dahlgren m.fl., 2020). Det som även bidrar till god hälsa i yrket är rollklarhet, handlingskraft och social inkludering (Gustavsson m.fl. 2020)

#### 4.2. Identifierade hälsorisker i arbetslivet

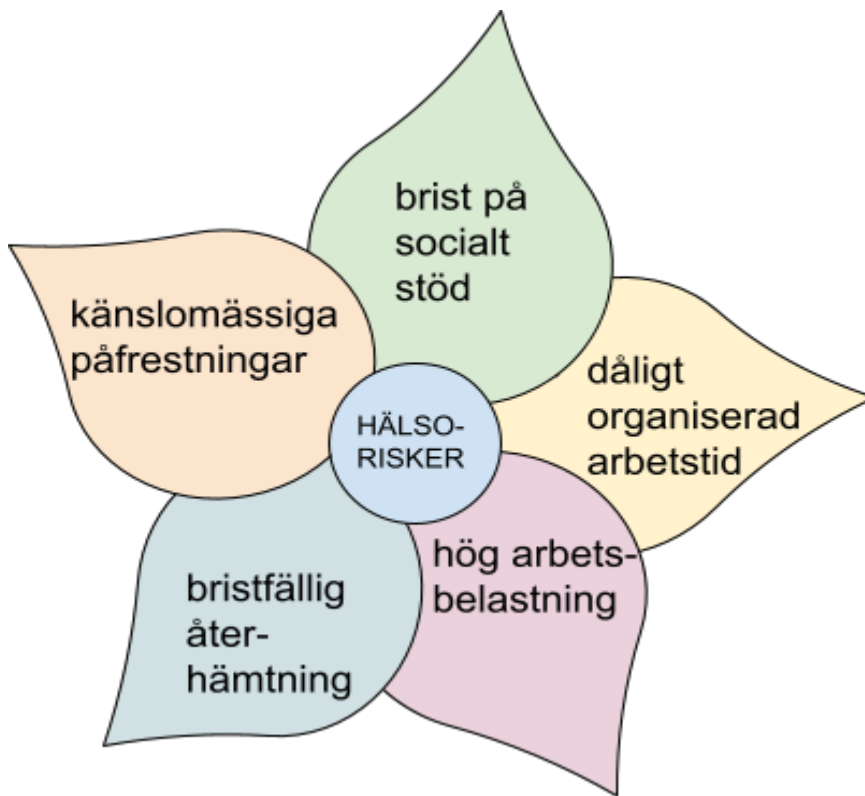
Som hälsorisker i arbetslivet, och särskilt då man börjar ett nytt jobb, nämns arbetsbelastning och stress, en del nyutexaminerade kan bemöta en “verklighetschock”

då de plötsligt har ett förändrat ansvar då de börjar arbeta. Hög arbetsbelastning, högt arbetstempo och känslomässiga påfrestningar har alla negativ inverkan på nyanställdas planer att fortsätta inom yrket. Arbetstider, framför allt skiftesarbete, leder ofta till sömnproblem, vilket leder till att stressnivåerna inte sjunker emellan arbetsstunderna och dessutom har en del anställda problem med att släppa tankarna från arbetslivet på fritiden. (Dahlgren m.fl., 2020)

Höga arbetskrav, litet inflytande i arbetsprocessen och brist på socialt stöd är alla riskfaktorer i arbetet. (Rudman m.fl., 2020)

### **4.3. Sammanfattning av välmående och hälsorisker**

För att kunna arbeta effektivt och gynnsamt för både sig själv och arbetsstället bör följande saker tas i beaktande: återhämtning, handlingskraft, rollklarhet och social inkludering. Sammanfattningsvis är de viktigaste hälsoriskerna som leder till bl.a. stress och utbrändhet hög arbetsbelastning, känslomässiga påfrestningar, ojämna arbetstider, dålig återhämtning och brist på sociala stödet. Hälsoriskerna har förtydliggjorts i en figur nedanför, figuren används senare i arbetet för att jämföra studiens resultat med de identifierade hälsoriskerna.



*Figur 2: Sammanfattning av den teoretiska referensramen*

## 5. METOD

Det har gjorts en hel del forskning kring introduktion för nyanställda och flera beställningar av introduktionsmappar och handböcker finns gjorda som examensarbeten. Efter att ha läst ett antal olika examensarbeten med avsikten att hitta relevanta källor till arbetet och märkt att det finns ett stort antal arbeten med samma avsikt, beslöt jag att göra enbart en litteraturstudie kring ämnet. Enligt Forsberg & Wengström (2015) är syftet med en allmän litteraturstudie “att beskriva kunskapsläget inom ett visst område”. Vidare skriver Forsberg & Wengström att valda studier beskrivs och analyseras i allmänna litteraturstudier. Denna metod är mest lämplig för detta arbete eftersom det redan finns många forskningar kring ämnet och en sammanställning av forskningsresultaten kan ge en omfattande bild och viktiga insikter på handledning av nyanställda.

## **5.1. Metod för insamling av data**

Det har gjorts en hel del forskning kring introduktion för nyanställda och flera beställningar av introduktionsmappar och handböcker finns gjorda som examensarbeten. Efter att ha läst ett antal olika examensarbeten med avsikten att hitta relevanta källor till arbetet och märkt att det finns ett stort antal arbeten med samma avsikt, beslöt jag att göra enbart en litteraturstudie kring ämnet. Insamlingen börjades med att söka på PubMed med sökorden “new employees AND socialization”, som gav 4815 träffar. Aracada Finnas e-material användes också med sökorden “nurses AND job satisfaction”, mellan årtalen 2011-2021. Söken gav 12 656 träffar, så sökorden ökades till “factors AND influencing AND job satisfaction AND turnover AND nurses”, vilket gav 1031 resultat. Moule m.fl. (2017) säger “The researcher must select specific data for presentation that will support the key issues arising from the interpretation of vast quantities of textual data.”. Dessutom hittades källor från andra avhandlingar och examensarbeten inom temat.

## **5.2. Presentation av material**

Arbetet kommer att se på sju artiklar som ser på nyanställda, handledning till jobbet och anställda skötares tillfredsställelse på jobbet. Två av artiklarna kommer från Norden, tre från USA och ett från Etiopien. En del av artiklarna är empiriska studier, en del litteraturöversikter och några har samlat in och gjort ett sammandrag av olika data. I tabellen finns en konklusion av artiklarna.

Artikel	Författare	År	Metod	Resultat
1: Nya professionella: Organisatoriska strategier för att stödja vitalitet och lärande under första anställningstiden i yrken med höga emotionella krav	Gustavsson P., Agrenius B., Frögéli och Rudman A.	2020	Enkätundersökning, 322 deltagare	Bl.a. förberedning för yrket, presentation och rundvisning positiv inverkan.
2: The first 90 days: Proven strategies for getting up to speed faster and smarter	Watkins M.	2006	Flera studier, bl.a. en med 580 deltagare, analys av intervjuer	Första 90 dagarna av stor vikt, viktigt med egen attityd.
3: Hyvä perehdytys-opas	Liski M., Horn S. och Villanen M.	2007	Kumppanuudella tuloksiin, OR-BITS-projekt, med målsättning att insamla goda praxis inom arbetsvärlden	Bör handledas: arbetsplats, arbetsomgivning, arbetsgemenskap, arbetsuppgiften.
4: Specific Onboarding Practices for the Socialization of New Employees	Klein H., Polin B. och Sutton K.	2015	Datainsamling genom frågeformulär, 10 organisationer (373 deltagare)	Handledning, "buddy", åsidosatt tid för att lära sig känna nya kollegor.
5: The employee integration equation	Ferrazzi K. och Davis T.	2015	Sammanställning av integrationsprocess	Rollkompetens, kunskap om jobbet, adaption och engagemang.
6: Factors influencing job satisfaction and anticipaten turnover among nurses in Sidama zone public health facilities, South Etiopia	Asegid A., Belachew T. och Yimam E.	2014	Tvär-sektionell datainsamling med intervju, 242 deltagare	Arbetsstillfredsställelse och lönen var de två viktiga orsakerna att tänka på
7: How are social stressors at work related to well-being and health	Gerhardt C., Semmer N., Sauter S., Walker A., de Wijn N., Kälin W., Kottwitz M., Kersten B., Ulrich B. och Elfering A.	2021	Meta-analys, 557 undersökningar (387 407 deltagare)	Samband mellan sociala stressorer och välmående. Välmående, attityd och beteende: tillfredsställelse på jobbet, burnout, engagemang och kontraproduktiv arbetsbeteende var största hindrarna till välmående

Tabell 1: Visuellt konklusion av artiklarna

### 5.3. Metod för bearbetning av data

Datan som samlas in bearbetas genom deduktiv innehållsanalys. Datan har setts på med fokus på välmåendet på jobbet, vad som bidrar till det, arbetarnas tillfredsställelse till arbetsplatsen och hur en god start på jobbet ser ut. Artiklarnas resultat diskuteras med hjälp av i referensramen uppkomna hälsorisker och kategoriseras enligt de olika

aspekterna, det vill säga här används “coding” enligt Moule m.fl. (2017). När artiklarna har öppnats upp och innehållet kategoriserats, sammanfattas och diskuteras resultaten.

## **5.4. Forskningsetik**

I arbetet används Arcadas mall för god vetenskaplig praxis. Referenser för tidigare forskning ingår och källförteckningen är allomfattande. Resultaten uppvisas objektivt och förvrängs inte, inga uttalanden dras ur kontext eller används i fel bemärkelse. Artiklarna bearbetas med respekt och används i forskningssyfte. Skribenten är medveten om att olika artiklar och artiklarnas författare har kunnat närma sig samma frågor med olika utgångslägen (Moule m.fl. 2017). I forskningen tillämpas dataansaffnings-, undersöknings- och bedömningsmetoder som är förenliga med kriterierna för vetenskaplig forskning och etiskt hållbara (TENK). Dessutom planeras, genomförs och rapporteras forskningen och insamlade data lagras på det sätt som kraven på vetenskapliga fakta förutsätter.

## **6. PRESENTATION**

Nedan finns de artiklar som jag valt att för att få en omfattande bild av nyanställdas bekymmer och stötestenar, hurdana åtgärder som är till nytta under den första tiden på ett nytt arbetsställe och vilken inverkan hanledning har på anställda. Artiklarna är presenterade under de olika teman som uppkom tidigare i sammanfattning av referensramen.

### **6.1. Dåligt organiserad arbetstid**

Enligt Gustavsson m.fl. (2020) kan man som nyanställd effektivisera sitt arbete och därigenom ha bättre kontroll över arbetstiden genom att få hjälp att prioritera arbetet och få dela ansvaret för arbetsuppgifter med andra. Hela Watkins arbete (2013) handlar om nyanställningens första 90 dagar, hur viktiga de är för framtiden på jobbet. Watkins säger också att det är bra att planera milstolpar för sitt lärande: vad vill man veta vid slutet av första dagen? Efter den första dagen kan man planera första veckan, månaden och så vidare. För att nå dessa milstolpar, säger Watkins att man bör föra diskussion med sin förman för att kartlägga det egna lärandet och säkerställa att man är på rätt väg. Liski m.fl. (2007) håller med om milstolpar, artikeln tar fram att det är viktigt att göra klart för nyanställda deras målsättningar. Klein m.fl. (2015) säger att hela första året bör anses som onboarding-tid för nyanställda så att de faktiskt kommer bra igång med arbetet. Det vill säga att arbetet under första året ska organiseras så att den nyanställda har tid för att lära sig det nya arbetet och lära känna arbetskamraterna. Klein m.fl. säger även att en nyttig onboarding-åtgärd är att ha en individuell plan för den nyanställda för att framskrida i onboarding. Det ger också mera struktur i inläringen och arbetstiden blir bättre hanterbar. Även Davis och Ferrazzi (2015) tar upp problemet med onboarding strategier som oftast riktar sig på de några första veckorna på arbetsplatsen, men sedan upphör fastän tiden för att lära sig nya jobbet tar märkbart längre tid. Enligt Davis och Ferrazzi når en arbetstagare sin fulla produktivitet vid allt från 2 månader och upp till ett år.

## **6.2. Hög arbetsbelastning**

Gustavsson m.fl. (2020) beskriver i sin artikel överbelastning som informationsöverflöd, att man går på högvarv, man har svårt att koncentrera sig och man har svårt att minnas. Som nyanställd kan man ha orealistiska arbetskrav och inställningar som bidrar till hög arbetsbelastning. Att ha orealistiska arbetskrav kom fram genom att man som ny professionell kommer in i en situation där man inte beaktas som ny, utan antas kunna fungera lika effektivt som de andra, mer erfarna, anställda. Med orealistiska inställningar menas den nya professionellas egen syn på sig själv. Den



nya professionella kan ha höga förväntningar av sig själv eller kan också känna igen sina begränsningar, men vill klara av allt på egen hand, vilket oftast leder till mer osäkerhet och ensamhet då man inte vill be om hjälp. Att få stöd i relation till den nya rollen hade stor påverkan på upplevelser av rollklarhet och handlingskraft. Dessutom visade det sig att vara till hjälp att få se erfarenheter från olika perspektiv, få svar på frågor om arbetsuppgifter, få feedback, ha möjlighet att diskutera arbetsuppgifter och reflektera över den nya yrkesrollen.

Watkins (2013) säger att en av fallgröparna vid övergången till ett jobb är gör högt initiativtagande, det vill säga att man försöker för hårt att vara aktiv och ta initiativ och gör då ofta misstag, fast man egentligen borde ta sin tid för att lära sig. Andra fallgröpar är att man fäster för höga krav, försöker göra för mycket (man försöker ta fasta på många olika saker tillika, och lär sig egentligen ingenting), engagerar sig på fel typs lärande (man tar all tid på sig för att lära sig en sak istället för att ta några få saker i beaktande direkt från början). Genom att agera så blir arbetsbelastningen hög och det borde undvikas eftersom första tiden på jobbet förutspår enligt Watkins den närmsta framtiden på jobbet; "success or failure during the first few months is a strong predictor of overall success or failure in the job" (Watkins 2013).

I artikeln av Liski m.fl. (2007) tas arbetsbelastningen upp på så vis att man introducerar den nyanställda enligt hur lång anställning hen har. Då en anställning varar högst en vecka på ett arbetsställe, behöver den anställda introduceras endast de mest centrala angelägenheterna och behöver dessutom ha en person som hen alltid kan kontakta vid behov. En "introkarta" är också bra att ha som checklista. Om en anställning varar en månad eller under kan introduktionen tillsättas mer information om organisationen och se på den anställdas mening i helheten. Då anställningen varar en hel säsong kan det vara befogat att introducera den nyanställda på djupare nivå till tidtabeller, procedurer och produkter. Vid sådana tillfällen som anställningen är längre än de tidigare nämnda eller anställningen varar tills vidare, bör man utöver djupare information sätta fokus på vidare och senare handledningar av anställda. På det viset blir introduktionen enklare att hantera och arbetsbelastningen blir lättare.

### **6.3. Bristfällig återhämtning**

Gustavsson m.fl. (2020) tar fram bristfällig återhämtning som en kortsiktig lösning för nyanställda. Det har att göra med nya professionellas strategier att hantera utmaningar. Man sätter all tid och energi på att komma in i jobbet, och åsidosätter sina egna grundläggande behov. Orsaken till sådant beteende och endast fokusera på jobbet kan vara det rådande arbetsklimatet eller så har individen helt enkelt en sådan strategi för att komma över utmaningar.

I sin artikel säger Watkins (2013) att en aspekt i tillvägagångssätt för en lyckad övergång är att förbereda sig själv för jobbet. Det vill säga att man bör ta en paus mellan tidigare jobbet och den nya arbetsplatsen för att kunna lösgöra sig från den tidigare arbetsplatsen och på så vis återhämta sig mellan varven och vara öppen för nya jobbets utmaningar.

### **6.4. Känsломässiga påfrestningar**

Gustavsson m.fl. (2020) tar fram i sin artikel osäkerheten och ensamheten som stressorer hos nya professionella. Med osäkerhet menar man rädslan att göra fel, vara osäker på sin kompetens och känna sig dålig för att inte kunna allt. Ensamhet beskrivs som känslan att vara ensam med frågor, arbetsuppgifter och en för stor arbetsbörda, man känner sig som en belastning och upplever att man måste låtsas att man har allt under kontroll. Emotionella krav har ett samband med utbrändhet. Enligt artikeln verkar introduktionsinsatser inte ta tillräcklig hänsyn till vanliga emotionella krav av nyutexaminerade, vilket redan på kort sikt kan leda till höga nivåer av stress och på lång sikt till utbrändhet. Emotionella krav definieras som möten med olika personer, bearbetning av de egna känslorna, möten med döende, oro över att ha begått fel m.m. Att få prata om att vara ny hjälpte till att avlasta känslomässiga påfrestningar och emotionella krav.

Introduktion ska skapa ett förståande för helheten, som i sin tur ökar motivationen hos anställda säger Liski m.fl. (2017) i sin introduktionsguide. Guiden tar även upp vikten av anställdas egna engagemang och signifikansen av att faktist förstå vad som krävs av en. Då den nyanställda är en studerande, är det viktigt att komma ihåg att förklara individuellt sådana saker som känns självklara för anställda som varit en längre tid i arbetslivet. Dessutom bör man inte glömma orket av handledarna och variationen hos de handledda (olika inlärningsförmågor och -metoder).

Onboardingen delades i artikeln av Klein m.fl. (2015) i tre viktigaste delar: informera, välkomna och guida. I uppdelningen handlar den välkomnande delen om att ta den nyanställda emot till arbetsplatsen och tar hand om den emotionella delen.

Som främsta orsakerna till att lämna jobbet i undersökningen av Asegid m.fl. (2014) nämndes lönen och dåliga möjligheter för att utvecklas, av vilka den senare har inverkan på den emotionella delen.

I undersökningen av Gerhardt m.fl. (2021) kom fram att sociala stressorer påverkar bland annat den fysiska, mentala och allmänna hälsan, arbetsplatsbyte och tillfredsställelse på arbetet. Orättvisa, misshandling av handledare och mobbning har stor betydelse för inställningar gentemot arbetet. Dessutom är dessa tre förknippade med obalans i makt.

## **6.5. Brist på socialt stöd**

Resultaten av undersökningen av Gustavsson m.fl. (2020) visar att uppgiftsrelaterad stöd ökar på upplevelsen av social inkludering. Att få stöd i relation till den nya rollen har även den stor påverkan på social inkludering. Hög nivå av social inkludering predicerar bättre hälsa. En kortsiktig lösning hos nyanställda som framkom i artikeln var att undvika utmaningar, att inte våga fråga eller be om hjälp. Orsaker till sådan ivägagångssätt är att man inte vågar visa sin osäkerhet och man är rädd för att framstå som inkompetent. Stress i arbetet förknippas dessutom med problem i återhämtningen i

sluteskedet av studierna och utebliven formell introduktion på arbetsstället. Strukturell stöd minskar på deltagarnas upplevelse av stress. Att få arbetstid till att lära känna nya kollegor och formell introduktion hänger ihop med initiala nivåer av social integrering. Som en stötessten kan ses nyanställdas ibland dåliga vana att vara till lags för förmän och chefer medan de försummar reaktioner med anställda på samma nivå (Watkins 2013). Då kan det sociala stödet blir bristfälligt om man inte binder så starka reaktioner med de andra anställda.

Liski m.fl. (2017) tar också upp vikten med att introduktionen innehåller bekantning med förutom arbetsomgivningen också arbetsgemenskapet (arbetskollegor och andra parter).

Resultaten av undersökningen av Klein m.fl. (2015) säger att nyttigaste onboarding strategier var bland annat att ha en "buddy" som hjälpte att svara på vilka som helst frågor angående nya arbetsstället, få oavbruten tid med förmannen för att kunna diskutera jobbet och att få osidosatt arbetstid för att få lära känna nya kollegor. Alla dessa stöder reaktionerna anställda emellan och stärker den sociala inkluderingen.

I undersökningen av Asegid m.fl. (2014) rapporterade man om missnöjelse angående nivån av stöd för fortsatta studier, stöd för både professionell och personlig tillväxt och utveckling genom utbildning och träning. Höga nivåer av tillfredsställelse kom fram vid anställdas relationer sinsemellan och anställdas positiva inverkan på varandra.

Trakasserier, social exklusion och konflikter personalen emellan har stor betydelse på skadligt beteende på arbetet (Gerhardt m.fl., 2021). Oartighet gentemot varandra hade större inverkan på psykiska hälsan än till exempel aggression och våld (antagligen för eftersom det uppkommer mera av sådant beteende).

## **7. DISKUSSION**

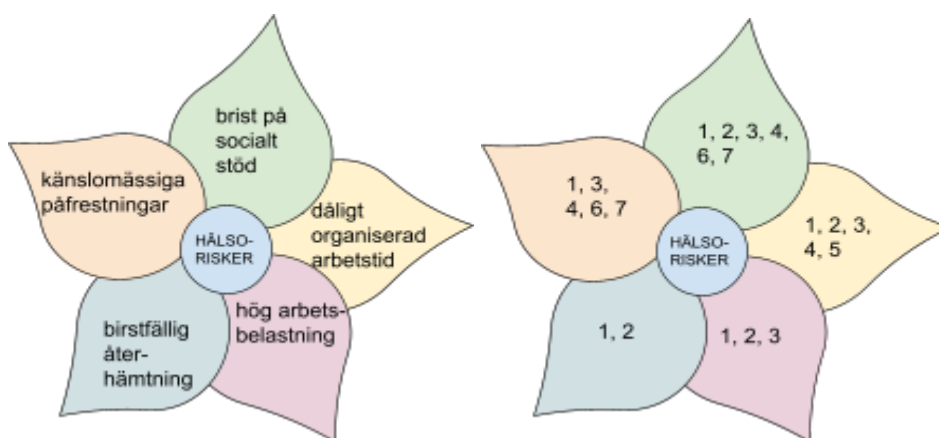
Diskussion om känslomässiga påfrestningar framkom i alla andra förutom i Ferrazzis och Davis artikel, där tyngdpunkten låg mer konkret på arbetet och själva görandet.

Vikten av socialt stöd vid introduktionen kom inte upp i Watkins bok och Ferrazzi och Davis artikel.

Om arbetstider diskuterade man i endast tre artiklar: Gustavsson m.fl., Klein m.fl. och Ferrazzi och Davis artiklar. Hög arbetsbelastning var likaså upptagen i tre artiklar: Gustavsson m.fl., Liski m.fl. och Ferrazzi och Davis.

Endast två av sju artiklar tog upp vikten av och åtgärder för återhämtning. Dessa två var Gustavsson m.fl. och Watkins artiklar.

Figuren nedan visar vilka artiklar tog upp de olika teman som är förknippade med arbetets referensram. Kapitlerna är numrerade enligt tabell 1.



Figur 3: Artiklarna grupperade enligt kategorierna uppkomna i referensramen.

## 7.1. Resultatdiskussion

Fallgropar och farhågor inför ett nytt jobb som kom fram i studien var: stress, ansträngd arbetsklimat, hög arbetsbelastning, endast 67% kände sig redo för arbetslivet efter utexaminering, överbelastning (informationsöverflöd, minnessvårigheter), osäkerhet (rädsla för att göra fel, känna sig dålig för att man inte kan), ensamhet (ensam med frågor, för stor arbetsbörda), orealistiska arbetskrav och inställningar, kortsiktiga lösningar, oro över att begå fel, emotionellt krävande möten, önskade sexuella

anspelningar, man håller sig till det man vet, för atkivt initiativtagande, för höga krav, försök att göra för mycket, engagering av fel typs lärande och försummelse av relationer kolleger emellan. Enligt Erikssons teori är dessa aspekter sådana som kan orsaka ohälsa hos vårdaren, för att förbättra hälsan ska man alltså undgå dessa fallgropar. Vidare kom det fram i artikeln av Gerhardt m.fl. att sociala stressorer har inverkan på bland annat anställdas avsikt att stanna kvar på arbetet, och hur orättvisa och stämningen inom personalen har betydelse för hälsan.

Vad nyanställda förväntar sig av nya arbetsplatsen är bland annat färdigheter, kolleger, erfarenhet, och ansvar.

Viktiga aspekter att komma ihåg vid introduktion av nyanställda är formell introduktion, stöd i relation till den nya rollen, strukturell stöd, uppgiftsrelaterad stöd, förberedelse, social inkludering, informerande onboarding: kunskap om arbetet, välkomnande onboarding: emotionella aspekten, guidande onboarding: handledning, kulturell adaptation och arbetsvanor eftersom dessa bidrar till välbefinnande och sundhet. Dessutom kände sig arbetare nöjdare ifall de hade möjlighet att befordras, utvecklas och få yrkesmässig träning även senare i karriären.

Positiva insatser är att få prata om att vara ny och avsatt arbetstid till att lära känna nya kolleger, eftersom välbefinnande är ens egna upplevelse och dessa har positiv påverkan på det. Dessutom kom det fram i litteraturoversikten att positiva insatser var att se erfarenheter från olika perspektiv, svar på frågor om arbetsuppgifter, feedback, diskutera arbetsuppgifter, reflektera över den nya arbetsrollen, hjälp att prioritera, utbildningsaktivitet för nyanställda, skugga en erfaren kollega, dela ansvaret för arbetsuppgiften, inskolning på arbetsplatsen och en bekantning av arbetsplatsen, arbetsgemenskapen, arbetsomgivningen och uppgiften. Det förstärker anställdas yrkeskompetens och hjälper dem att må bättre genom att vara bättre till mods. Vidare kom det fram att fyra stegs modellen, börja med de mest relevanta, en introkarta, förståelse för organisationen och anställdas mening i det hela, information om arbetsplatsens produkter, även senare handledningar, ha en "buddy" som svarar på svåra

frågor och handleder och oavbruten tid med förmannen att diskutera nya jobbet har positiv verkan på inläring och nyanställdas välmående.

Viktigt för handledaren, och även för en handbok för den delen är att ge lättförstådda anvisningar, ledsaga att arbeta väl och använda rätta arbetsmetoder, uppmuntra till initiativtagande, ge konstruktiv feedback, få nyanställda att engagera sig och förstå vad som krävs av hen, förklara självklara saker åt nya professionella, ge en "vem, när, hur"-lista, ge gemensam introduktion och individuell introduktion, förmannen bör vara anträffbar, hålla informationsmappen "up to date", komma ihåg att alla nyanställda lär sig på olika vis, uppmärksamma handledarnas ork och uppmärksamma att onboarding-tiden räcker upp till 180 dagar, varav 90 dagar är mycket kritiska angående framtiden.

Som en kuriositet kom det även fram i undersökningen att ju äldre man blir, destom nöjdare är man med jobbet; jämför 48,7% av 20-30 åringar som är nöjda med jobbet med 83,3% av 41-50 åringar som är nöjda (Asegid m.fl., 2014).

## **7.2. Slutsatser**

Nyanställda känner starten på ett nytt jobb som känslomässigt krävande, eftersom man känner att det blir mycket information på en gång, man vill inte minnas allt, det är stressigt och arbetsbördan kan kännas stor.

För att underlätta starten på ett nytt jobb bör man själv vara engagerad och initiativtagande. Bra vore om man redan i förväg började ta reda på organisationen och kanske får en rundtur i arbetslokalerna. Den nyanställda ska inte glömma att ta hand om sig själv också och varva av mellan arbetsdagarna.

Av förman önskas välstrukturerad onboarding, där den nyanställda tas i beaktande från alla aspekter. Det vill säga att arbetet, tillhörande själva uppgiften, omgivningen, redskap med mera, introduceras individuellt, och dessutom bör man ta i beaktande det mentala: avsatt tid för att lära känna arbetskamraterna, oavbruten tid för feedback och

diskussion med förman och möjlighet till anträffbar förman. Den nyanställda har även nytta av att ha minskad arbetsbelastning i början.

Handledningen bör vara förutplanerad, den nyanställda har nytta av handbok, introduktionsmapp eller till exempel en introduktionskarta, fortgående handledning (av samma handledare) ansågs ha positiv verkan på inlärandet, nyanställda har nytta av att få jobba med en sak i taget, lära den nyanställda först det mest centrala, skuggning av en mer erfaren kollega gör inlärandet bättre, handledningen ska vara lättförstådd och att komma ihåg den nyanställdas position: självklara saker kan behövas förklaras. I handledningen är det bra att använda sig av fyra stegs-modellen, där handledningen sker enligt följande: förbered, lär, pröva färdigheten och checka. Dessutom har möjligheter att framskrida på arbetet och en bra arbetsgemenskap stor betydelse för arbetare för att stanna kvar eller lämna jobbet.

Det som inte framkom ofta i artiklarna var professionellas återhämtning. Vikten av det togs fram i en del artiklar, men åtgärder framkom endast i några. Övriga, eftersom man i dagens läge allt mer talar om höga arbetsbelastningar, depression och burn out anknytt till arbetet. Dessutom togs arbetstider och arbetsbelastning upp indirekt i nog en stor del av artiklarna. Främst tog man i beaktande socialt stöd och känslomässiga påfrestningar.

### **7.3. Metoddiskussion**

Litteraturstudien gav bra resultat till undersökningen. Söken gav många träffar, så urvalet var stort. Det gav möjligheten att få olika perspektiv på ämnet och så kunde man välja de mest relevanta artiklarna till arbetet. Om jag hade valt att göra en ny empirisk undersökning, skulle resultatet varit annat. Då hade svaren varit mer lokala och fokuserade på just den arbetsplatsen som jag skulle ha valt till undersökningen. Som litteraturstudie kunde jag bättre utnyttja mer global syn på nyanställning, och introduktioner på även andra branscher än endast vård. Litteraturstudier kan dock



förvränga och tappa en del av nyanserna som till exempel en intervju hade gett, så resultaten kan bli annorlunda på grund av olika sätt att tolka intervjuer och texter.

#### **7.4. Fortsatt forskning**

Datan som insamlats och analyserats för examensarbetet styr senare utvecklingen av handboken, som görs som ett separat arbete. För att kunna effektivisera introduktionen och inlärandet för nyanställda behövs mer forskning angående metoder för introduktion. För att minska på antalet missnöjda utexaminerade och yrkesbytare bör nya professionella ha en så liten tröskel som möjligt till arbetslivet efter utexaminering. Därför behöver man forska mera kring hur man kunde hjälpa dem vid övergången. Den mentala delen verkar vara den största utmaningen när man börjar ett nytt jobb och det anser jag att kunde vara både intressant och givande att studera mera i.

År 2021 håller Gustavsson forskargrupp på att genomföra en studie om introduktion av nya professionella, de undersöker erfarenheter av och tankar kring strategier för att introducera nyanställda.

Covid19-pandemin kommer att lämna spår efter sig även i introduktionsmetoder. Även i postpandemitid kommer det att finnas ett behov för stöd för nyanställda, men behovet kanske ändrar form.

## KÄLLOR / REFERENCES

Arbetarskyddslag 738/2002, *Arbetarskyddslag*, kap 2 §14

Tillgänglig:

<https://www.finlex.fi/sv/laki/ajantasa/2002/20020738?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=arbetarskyddslag#L2P14> kap 2 §14 Hämtad: 16.12.2020

Arcada, 2014, *God vetenskaplig praxis i studier vid Arcada*

Tillgänglig:

[https://start.arcada.fi/system/files/media/file/2019-06/god\\_vetenskaplig\\_praxis\\_i\\_studier\\_vid\\_arcada.pdf](https://start.arcada.fi/system/files/media/file/2019-06/god_vetenskaplig_praxis_i_studier_vid_arcada.pdf) Hämtad: 29.4.2021

Asegid, A., Belachew, T., Yimam, E., 2014, *Factors influencing job satisfaction and anticipated turnover among nurses in Sidama zone public health facilities, South Ethiopia*, Tillgänglig: <https://www.hindawi.com/journals/nrp/2014/909768/>, Hämtad: 4.5.2021

Dahlgren A. m.fl., 2020, *Återhämningsprogrammet Bädla för Kvalitet* Tillgänglig:

<https://ki.se/media/88984/download?attachment> Hämtad: 26.9.2021

Davis, T., Ferrazzi, K., 2015, *The employee integration equation*, Tillgänglig:

<http://web.a.ebscohost.com.ezproxy.arcada.fi:2048/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=6&sid=46fb6580-e70b-4284-ae21-873352e91b9d%40sdc-v-sessmgr03> Hämtad: 29.4.2021

Eriksson K., 1993, *Hälsans idé*, Stockholm

Forsberg C. & Wengström Y., 2015, *Att göra systematiska litteraturstudier*, s.25-26

Gerhardt, C. m.fl., 2021, *How are social stressors at work related to well-being and health?*, Tillgänglig:

<http://web.b.ebscohost.com.ezproxy.arcada.fi:2048/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=5&sid=2a7101ea-488f-4b46-a1b9-0ef9d01ba715%40pdc-v-sessmgr03> Hämtad: 28.6.2021

Gustavsson m.fl., 2020, *Nya professionella: Organisationsstrategier för att stödja vitalitet och lärande under första anställningstiden i yrken med höga emotionella krav*

Tillgänglig: <https://ki.se/media/118314/download> Hämtad: 20.10.2020

Hofler och Thomas, 2016, Transition of New Graduate Nurses to the Workforce, *North Carolina Medical Journal*, 77 (2) s. 133-136

Klein m.fl., 2015, *Specific onboarding practices for the socialization of new employees*  
Tillgänglig:

<http://web.a.ebscohost.com.ezproxy.arcada.fi:2048/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=4&sid=bc800ac5-6b71-4df3-8c1a-0f77dc4a66c9%40sdc-v-sessmgr01> Hämtad: 27.10.2020

Lin, Viscardi och McHugh, 2014, *Factors influencing job satisfaction of new graduate nurses participating in nurse residency programs: A systematic review*, Tillgänglig:

<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC5206970/> Hämtad: 31.1.2022

Liski, Horn & Villanen, 2017, *Hyvä perehdytys-opas*, Tillgänglig:

[https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/133008/LAMK\\_2007\\_B\\_4.pdf?sequence=4](https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/133008/LAMK_2007_B_4.pdf?sequence=4) Hämtad: 20.10.2020

Moule P., Aveyard H., Goodman M., 2017, *Nursing research - an introduction, 3:rd publication*, SAGE publications Inc

Rudman, A., Gustavsson, P., 2020, *Konsekvenser av utbrändhet i början av ajuksköterskans arbetsliv för karriärutvecklingen*, Tillgänglig:

file:///media/fuse/drivefs-91e19b6f169229cc6a75516e7d8cda03/root/admin-rudman-gustavsson-92-102.pdf Hämtad: 26.9.2021

TENK, *God vetenskaplig praxis (GVP)*, Tillgänglig:

<https://tenk.fi/sv/forskningsfusk/god-vetenskaplig-praxis-gvp>, Hämtad: 7.1.2022

Watkins, 2013, *The first 90 days: Proven strategies for getting up to speed faster and smarter* Tillgänglig:

[http://dln.jaipuria.ac.in:8080/jspui/bitstream/123456789/4158/1/The%20First%2090%20Days%2C%20Updated%20and%20Expanded\\_Proven%20Strategies%20for%20Getting%20Up%20to%20Speed%20Faster%20and%20Smarter%20by%20Michael%20D.%20Watkins.pdf](http://dln.jaipuria.ac.in:8080/jspui/bitstream/123456789/4158/1/The%20First%2090%20Days%2C%20Updated%20and%20Expanded_Proven%20Strategies%20for%20Getting%20Up%20to%20Speed%20Faster%20and%20Smarter%20by%20Michael%20D.%20Watkins.pdf) Hämtad: 20.10.2020

WHO, Tillgänglig: <https://www.who.int/about/governance/constitution> Hämtad: 26.9.2021