



Trygg i starten, stark i längden

– Vikten av introduktion
för nyexaminerade

En rapport från Saco i samarbete med Saco studentråd

Trygg i starten, stark i längden
Vikten av introduktion för nyexaminerade
Hedvig Modin

© Hedvig Modin och Karin Fristedt Saco 2025

www.saco.se

Innehåll

Sammanfattning	2
Nuläge och forskning	3
Starten i arbetslivet	3
Framgångsfaktorer för en lyckad introduktion	4
Samhällsutmaningar	5
Demografi och förändringstakt	5
Stress, psykisk ohälsa och arbetsmiljö	6
Introduktionens roll för att möta samhällsutmaningarna	7
Nyexaminerades tillgång till introduktion	9
Om undersökningen	9
Resultat	9
Tillgång till introduktion och upplevelse av den	9
Tillgång till effektiva insatser	12
Tillgång till mentor eller handledare	15
Vad som upplevs vara viktigast som ny	17
Introduktion och distansarbete	18
Sammanfattande analys och rekommendationer	20
Introduktion – en investering för framtiden	20
Introduktion ger mer stöd och tydlighet	20
Det behövs fler insatser, oftare och under längre tid	21
Handledare gör nya mer nöjda med introduktionen	22
Tydligt strategiskt arbete saknas på hälften av arbetsplatserna	23
Slutsats	23
Våra rekommendationer	24
Referenser	25
Forskning	25
Utredningar, undersökningar, artiklar m.m.	26
Lag, förordning, allmänna råd	27

Sammanfattning

En bra introduktion är avgörande för en trygg och hållbar start i arbetslivet. Den minskar stress, ökar möjligheten till lärande och stärker individens förutsättningar att stanna kvar och utvecklas i sitt yrke. Introduktion fungerar därmed både som en hälsofrämjande åtgärd och som en strategisk investering i kompetensförsörjning – något som blir allt viktigare i ett samhälle med ökande krav, kompetensbrist och snabb omställning.

I en ny undersökning har Sacos undersökt nyexaminerades tillgång till introduktion när de kommer ut i arbetslivet. Resultaten visar att många har fått någon typ av introduktion, men att den ofta är kort och saknar komponenter som forskning visat är särskilt effektiva för en lyckad etablering.

Sacos rapport bygger på en enkätstudie med drygt 500 nyexaminerade som varit yrkesverksamma i minst tre månader. Av dessa uppger 77 procent att de fått någon form av introduktion, men en fjärdedel har inte fått eller är osäkra på om de fått detta stöd. Av dem som erbjudits introduktion har mer än hälften fått stöd i högst en månad, var femte bara under första veckan.

Forskning visar att introduktionens syfte sträcker sig långt bortom att hälsa nya medarbetare välkomna. Den ska främja rollklarhet, handlingskraft och social integrering – tre faktorer som utgör grunden för en lyckad etablering. För att nå dit krävs insatser som möjliggör reflektion, återkoppling, stöd i att prioritera uppgifter och tid att lära känna kollegor. Men Sacos undersökning visar att endast tre av tio har fått särskild tid avsatt för att bygga sociala relationer, och endast sex av tio har haft stöd att reflektera kring sin yrkesroll.

På en arbetsmarknad präglad av kompetensbrist, demografiska utmaningar och ökad psykisk ohälsa, är det viktigare än någonsin att ta tillvara ny kompetens. En strukturerad introduktion är ett kraftfullt verktyg för att minska stress, öka tilliten till den egna förmågan och skapa en miljö där fler vill och orkar stanna kvar. För arbetsgivaren innebär det ökad produktivitet och lägre personalomsättning. För samhället handlar det om att minska kostnader kopplade till ohälsa och utbildningar som går till spillo.

Saco konstaterar att det finns stor förbättringspotential: fler nyanställda bör erbjudas introduktion, insatserna bör vara fler och pågå längre. Arbetsgivare rekommenderas att se introduktion som ett led i strategiskt arbetsmiljöarbete och kompetensförsörjning, med tydliga strukturer, avsatt tid och en lärande kultur som stödjer den nyanställdes utveckling.

Nuläge och forskning

Ett långsiktigt hållbart arbetsliv blir allt viktigare. Vi behöver skapa bättre förutsättningar så att fler kan och vill arbeta länge. En bra start i arbetslivet genom en trygg och strukturerad introduktion för nya medarbetare är en av byggstenarna. Det har betydelse för den yrkesmässiga utvecklingen, för hälsan och för motivationen att stanna kvar i yrket.

Därför har Saco genomfört denna studie om nyexaminerades tillgång till introduktion på arbetsplatsen. Inledningsvis presenteras tidigare forskning om introduktion och dess effekter följt av en överblick av de samhällsutmaningar som Sverige står inför.

Starten i arbetslivet

Övergången från högre studier till arbete kan för många innebära en situation fylld av stress och osäkerhet. Under den första tiden i yrket förväntas individen inte enbart tillämpa de kunskaper och färdigheter de förvärvat under utbildningen, utan även snabbt sätta sig in i nya arbetsuppgifter och förstå vad den aktuella yrkesrollen innebär i praktiken. Utöver de yrkesmässiga kraven behöver den nyanställda också förstå hur organisationen fungerar, ta till sig arbetsplatsens kultur och hitta sin plats i den sociala gemenskapen. Vissa nyexaminerade har dessutom få tidigare erfarenheter av arbetsmarknaden överhuvudtaget. Den oro och osäkerhet som övergången till arbetslivet kan innebära har i forskning benämnts som "Nyhetens obehag".¹

Distansarbete har för många yrken och arbetsplatser blivit allt vanligare, vilket till viss del kan innebära nya utmaningar i introduktionssituationen, för såväl den som ska introducera som för den som ska introduceras. Brist på adekvata verktyg och metoder kan till exempel försvåra en digital introduktion. Framför allt handlar dock utmaningarna om det sociala samspelet och inkluderingen i arbetsgruppen, vilket ofta upplevs svårare i en digital miljö.² Forskning visar att nya medarbetare som introducerats på distans generellt är mindre nöjda, både vad gäller introduktionens innehåll och genomförande.³

För flera professionsgrupper, ofta legitimationsyrken, finns introduktion reglerat i lag och föreskrift. Trots detta varierar tillgången till och innehållet i introduktion även för dessa grupper. För lärare finns till exempel

¹ P. Gustavsson, m.fl. *Från outsider till insider: Introduktionsinsatsers effekter på nya professionellas utveckling på den nya arbetsplatsen*. (2020:8), P. Gustavsson, m.fl. *Nyhetens obehag. Upplevelser av utmaningarna med att vara ny i ett yrke*. (2023:3)

² H. Blomqvist, m.fl. *Lärdomar från digital onboarding – Chefers och HR-representanternas erfarenheter*. (2022:7); S. Göransson, m.fl. *Lärdomar från digital onboarding och handledning på distans: Handledares erfarenheter*. (2023:5)

³ B. Agrenius, m.fl. *Nyas professionellas upplevelser av introduktionens utformning och kvalitet*. (2022:6)

introduktionsperiod och rätt till mentor inskrivet i lag och förordning.⁴ När Sveriges Lärare följt upp hur introduktionsperioden för nyblivna lärare fungerar i praktiken, framkommer dock att bara omkring hälften har fått den introduktion och den mentor de har rätt till.⁵ Många skolor saknar dessutom en plan för hur mentorskapet ska bidra till den nyexaminerade lärarens utveckling.⁶

Starten i arbetslivet har betydelse inte bara för den professionella utvecklingen, utan även för den långsiktiga hälsan. Forskning visar att upprepade exponering för höga krav, i kombination med begränsade möjligheter till stöd och återhämtning tidigt i karriären, ökar risken för ohälsa och faktorer som kan leda till sjukskrivning.⁷

Introduktion har länge uppfattats som viktigt ur ett arbetsmiljöperspektiv och finns därför reglerat i både Arbetsmiljölagen och föreskrifter om Systematiskt arbetsmiljöarbete. Där finns krav på att arbetsgivaren ska se till att arbetstagaren har den utbildning och kunskap som behövs för att undvika risker i arbetet och för att uppnå en tillfredsställande arbetsmiljö.⁸

Framgångsfaktorer för en lyckad introduktion

Introduktion syftar till att minska stress och stimulera lärande. I forskning används ofta *rollklarhet*, *handlingskraft* och *social integrering* som indikatorer på en lyckad introduktion. Det handlar om att den som är ny ska utveckla klarhet kring uppdragets innehåll och avgränsning (rollklarhet), utveckla färdigheter och erfarenheter för att vara effektiv i uppdraget (handlingskraft), samt blir en integrerad del av arbetsgruppen (social integrering).⁹ Enligt de modeller och teorier som finns inom forskningsområdet räknas de tre första månaderna som den period då nya medarbetares rollklarhet, handlingskraft och sociala integrering huvudsakligen utvecklas och stabiliseras.¹⁰

Forskningen visar att en väl genomförd introduktion har en positiv effekt för en lyckad etablering. Även på lång sikt syns positiva effekter på medarbetarens arbetstillfredsställelse, tilltro till sina färdigheter, minskade intentioner att lämna arbetsplatsen och yrket, samt färre symtom på utmattning.¹¹

⁴ SFS 2010:80. Skollag; SFS 2011:326. SKOLFS 2014:44,

⁵ Sveriges Lärare, "Varannan nyexad lärare saknar introduktion", *Vi Lärare* 26 augusti 2024 (<https://www.vilarare.se/nyheter/lararintroduktion/startchocken-halften-far-ingen-introduktion>).

⁶ Lärarförbundet. *Nya lärares introduktion till yrke*. t(2020)

⁷ A. Rudman, m.fl. *Hälsa ett decennium efter karriärstart: Långtidsuppföljning av LUST-studien*. (2020:12)

⁸ SFS 1977:1160 Arbetsmiljölagen; AFS 2023:1 Arbetsmiljöverkets föreskrifter och allmänna råd om systematiskt arbetsmiljöarbete 10§.

⁹ P. Gustavsson, m.fl. *Nya professionella: Organisatoriska strategier för att stödja vitalitet och lärande under första anställningstiden i yrken med höga emotionella krav* (2020:11); P. Gustavsson, m.fl. *Vilka introduktionsinsatser stödjer nyanställdas lärande och minskar deras osäkerhet?* (2023:1)

¹⁰ P. Gustavsson m.fl. (2020:11)

¹¹ P. Gustavsson, m.fl. (2020:8)

De introduktionsinsatser som visat sig ha störst positiv effekt är insatser fokuserade på yrkesrollen. Det handlar till exempel om möjlighet till reflektion, återkoppling och möjlighet att ställa och få svar på frågor. Andra faktorer som visar god effekt är tid avsatt för att lära känna kollegor samt hjälp att prioritera bland arbetsuppgifter.¹²

Även om forskningen kunnat identifiera framgångsrika insatser finns fortfarande delar som behöver utvecklas vidare. Det handlar dels om att hitta sätt för att minska den nyas oro för att ha begått fel, dels om att på ett mer effektivt sätt arbeta med återhämtningsstrategier.

För att lyckas med introduktion krävs mer än bara själva insatserna. Det är viktigt att skapa en arbetsmiljö och ett sammanhang som stimulerar till utveckling. Forskarna lyfter fram vikten av att ha en förståelse för den nya medarbetarens utmaningar, att ha en vision för introduktionen som genomsyrar hela verksamheten, att få låta det ta tid och att kontinuerligt arbeta för förbättringar.¹³

De komponenter som är framgångsrika för en lyckad introduktion gäller så väl för en fysisk som digital miljö, det viktiga är bara att skapa förutsättningarna för att det ska lyckas.¹⁴

Samhällsutmaningar

Demografi och förändringstakt

Sverige, liksom många andra länder, befinner sig i en pressad situation på arbetsmarknaden. Kombinationen av en åldrande befolkning, snabb teknologisk utveckling och omfattande behov av omställning innebär stora utmaningar för kompetensförsörjningen. SCB rapporterade om brist på 70 000 yrkespersoner under slutet av 2024 samt att över hälften av alla arbetsgivare har upplevt problem med att rekrytera.¹⁵ Bland annat lyfts brist på kompetenser inom it, teknik, skola och vård, vilket stämmer väl överens med Sacoförbundens uppskattade behov framåt.¹⁶

Den demografiska utmaningen, med en åldrande befolkning, innebär framför allt utmaningar för välfärdsyrken. Behoven kommer att öka och lika så bristen på personal. Sveriges Kommuner och Regioner (SKR) konstaterar i sin personalprognos för 2023–2033 att ökningen av den arbetsföra befolkningen långt ifrån kommer att täcka behoven de närmaste åren. Ökningen består dessutom bara av de yngsta respektive

¹² P. Gustavsson, m.fl. (2020:8); Gustavsson m.fl. (2020:11)

¹³ P. Gustavsson & E. Frögéli. *Fundament för onboarding version 2.0 – En sammanfattning av centrala resultat*. (2023:10)

¹⁴ M. Bjelke. *Att välkomna noviser till arbetslivet, på distans: Digital onboarding för nya professionellas välbefinnande och hälsa*. (2024)

¹⁵ SCB (2025) *Lediga jobb och rekryteringsbehov, 3:e kvartalet 2024* (31/3 2025)
<https://www.scb.se/hitta-statistik/statistik-efter-amne/arbetsmarknad/efterfragan-pa-arbetskraft/lediga-jobb-och-rekryteringsbehov/pong/statistiknyhet/lediga-jobb-och-rekryteringsbehov-3e-kvartalet-2024/>

¹⁶ Saco. *Framtidsutsikter*. (2025); Svenskt Näringsliv. *Kompetens - var god dröj*. (2024)

äldsta grupperna i arbetsför ålder, det vill säga de mellan 20–24 år respektive 61–66 år. SKR konstaterar att detta ställer krav på arbetsgivare att prioritera sitt arbete med arbetsmiljö och friskfaktorer. Arbetsgivaren behöver i allt högre utsträckning se till att de yngre med begränsad arbetslivserfarenhet får ordentlig introduktion och att man försöker behålla personal längre upp i åldrarna.¹⁷

Samtidigt som bristen på personal kommer att öka, är söktrycket till utbildningar riktade mot välfärdsyrken inte tillräckligt och genomströmningen allt för låg. Delvis har detta sin förklaring i yrkenas begränsade attraktivitet kopplat till rådande arbetsmiljö och arbetsvillkor.¹⁸ Bristfälliga arbetsförhållanden gör samtidigt att redan utbildade söker sig bort från sektorn, vilket ytterligare bidrar till bristen.¹⁹

Utöver de demografiska utmaningarna skapar teknikutvecklingen och den gröna omställningen ökad efterfrågan på kompetenser inom bland annat det så kallade STEM-området (*science, technology, engineering and mathematics*). Liksom för välfärdsyrken utbildas dock för få inom området, i relation till behoven. Orsakerna till detta handlar delvis om ett lågt intresse för matematik och naturvetenskap i tidiga åldrar, vilket påverkar både söktryck och genomströmning på utbildningarna. Det finns också en stor obalans bland de sökande där kvinnor ofta är underrepresenterade, vilket minskar rekryteringsunderlaget till utbildningarna.²⁰

Stress, psykisk ohälsa och arbetsmiljö

Samtidigt som tillgången på rätt kompetens är en bristvara, är det många som inte arbetar på grund av sjukdom. Från att rörelseorganens sjukdomar tidigare var den vanligaste orsaken till de längre sjukskrivningarna, dominerar idag psykisk ohälsa bland de längre sjukfallen. Av den stressrelaterade psykiska ohälsan är utmattningssyndrom orsakad av långvarig negativ stress, den diagnos som leder till längst sjukskrivningar och störst utgift i sjukförsäkringen vid tillfälligt nedsatt arbetsförmåga.²¹

Kvinnor är tydligt överrepresenterade bland sjukskrivna med stressrelaterad psykisk ohälsa. Samma mönster gäller för akademikers sjukskrivningar.²² Akademiker har ofta en mindre fysiskt belastande arbetsmiljö än andra grupper, men är mer utsatta beträffande den organisatoriska och sociala arbetsmiljön, med exempelvis ohälsosamt hög arbetsbelastning och stora krav.²³

¹⁷ SKR. *Välfärdens kompetensförsörjning*. (2024)

¹⁸ Se bl.a. SCB. *Lärare utanför yrket* (2023), SCB. *Sjuksköterskor utanför yrket*. (2017)

¹⁹ Se bl.a. SCB. *Lärare utanför yrket* (2023), SCB. *Sjuksköterskor utanför yrket*. (2017); Sveriges läkarförbund 6 av 10 läkare längtar bort. (2022).

²⁰ Utbildningsdepartementet. *En STEM-strategi för Sverige*. (2025)

²¹ Försäkringskassan. *Psykisk ohälsa i dagens arbetsliv*. (2024)

²² Andrén, T. *Psykisk ohälsa bland akademiker. Stressrelaterad ohälsa ett växande problem*. Saco (2021)

²³ Fristedt, K. *Vad gör akademiker stressade? Onödiga och oskäligen arbetsuppgifter och otydlighet som riskfaktorer*. Saco (2024)

Stress är ett problem redan under studietiden. Enligt statistik från Folkhälsomyndigheten 2022 rapporterade 30 procent av studenterna att de kände sig stressade, jämfört med 22 procent av yrkesverksamma i samma ålder.²⁴

Arbetsmiljön har en viktig roll att spela. I Försäkringskassans lägesrapport konstateras att förbättringar av organisatoriska och sociala arbetsförhållanden kan minska sjukfrånvaro och leda till lägre personalomsättning, ökad produktivitet, bättre hälsa och stärkt arbetsförmåga.²⁵ En välfungerande arbetsmiljö förbättrar förutsättningarna att både kunna, orka och vilja arbeta under hela sitt yrkesverksamma liv.²⁶

Introduktionens roll för att möta samhällsutmaningarna

Forskningen visar att introduktion i yrket och på arbetsmarknaden spelar roll. En god introduktion har positiv effekt på så väl den yrkesmässiga utvecklingen som för den långsiktiga hälsan och kan ses som en investering på flera plan. För individen innebär en lyckad introduktion minskad osäkerhet och stress och bättre förutsättningar för lärande. För arbetsgivaren innebär det en lyckad rekrytering med ökad produktion och lägre personalomsättning.²⁷ Ur ett samhällsperspektiv innebär en lyckad introduktion en mer hållbar kompetensförsörjning och minskade kostnader till följd av färre stressrelaterade sjukskrivningar, samt att fler kan och vill stanna i yrket hen har lagt ner tid och resurser på att utbilda sig till.

Av studenter värderas introduktion på den kommande arbetsplatsen högt och gör arbetsgivare mer attraktiva. När tandläkarstuderande fick svara på vad som kommer att vara viktigast för dem som nyexaminerade kom bra handledning och introduktionsprogram till arbete, högre upp än både lön och geografisk plats. Drygt fyra av tio i undersökningen svarade även att bra handledning skulle kunna få dem att flytta till en mindre ort som har svårt att rekrytera.²⁸

En god introduktion kan också få fler att vilja och orka stanna i det yrke de har utbildat sig för. Till exempel väljer många lärare och sjuksköterskor att fly yrket, på grund av bland annat bristande arbetsmiljö.²⁹ Med bättre förutsättningar från start skulle sannolikt fler vilja och orka stanna kvar i yrket. I Nationella vårdkompetensrådets förslag till en plan för hälso- och sjukvårdens kompetensförsörjning föreslås till exempel en lugnare start i

²⁴ Folkhälsomyndigheten. *Nationella folkhälsoenkäten "Hälsa på lika villkor?"* (2024) <https://www.folkhalsomyndigheten.se/folkhalsorapportering-statistik/om-vara-datainsamlingar/nationella-folkhalsoenkaten/>

²⁵ Försäkringskassan. *Psykisk ohälsa i dagens arbetsliv. Försäkringskassans lägesrapport 2024:1.* (2024)

²⁶ Kansliet för hållbart arbetsliv (S 2021:D). *Ds 2024:19, Ett mer hållbart och längre arbetsliv.* (2024)

²⁷ Almega. *Så introducerar du en ny kollega på bästa sätt.* (1/10 2024) <https://www.almega.se/2024/10/sa-introducerar-du-en-ny-kollega-pa-basta-satt/>

²⁸ Sveriges Tandläkarförbund. *Tandvården på 2070-talet.* (2024) (<https://tandlakarforbundet.se/app/uploads/2024/11/Unga-tandlakes-prioriteringar-Sveriges-Tandlakarforbund-nov-2024.pdf>)

²⁹ Se bl.a. SCB. *Lärare utanför yrket.* (2023); SCB. *Sjuksköterskor utanför yrket.* (2017)

yrket genom förlängd introduktionstid, som en möjlig insats för att få fler för barnmorskor att fortsätta jobba i förlossningsvården.³⁰

Att ge nyexaminerade en bra start i arbetslivet har som konstaterats flera fördelar. Frågan är vilken tillgång till introduktion de faktiskt har? Detta har Saco undersökt närmare.

³⁰ Nationella vårdkompetensrådet. *Förslag till en nationell plan för hälso-och sjukvårdens kompetensförsörjning*. (2024)

Nyexaminerades tillgång till introduktion

Om undersökningen

Saco har undersökt nyexaminerade akademikers tillgång till relevant introduktion på arbetsplatsen. I en enkät, genomförd av företaget Novus, har Saco ställt frågor om tillgång till introduktion, vilken typ av introduktionsinsatser de fått och hur de upplever introduktionen. Frågorna har konstruerats med stöd i tidigare forskning och fokuserats på insatser som visat sig ge effekt för en lyckad etablering.³¹

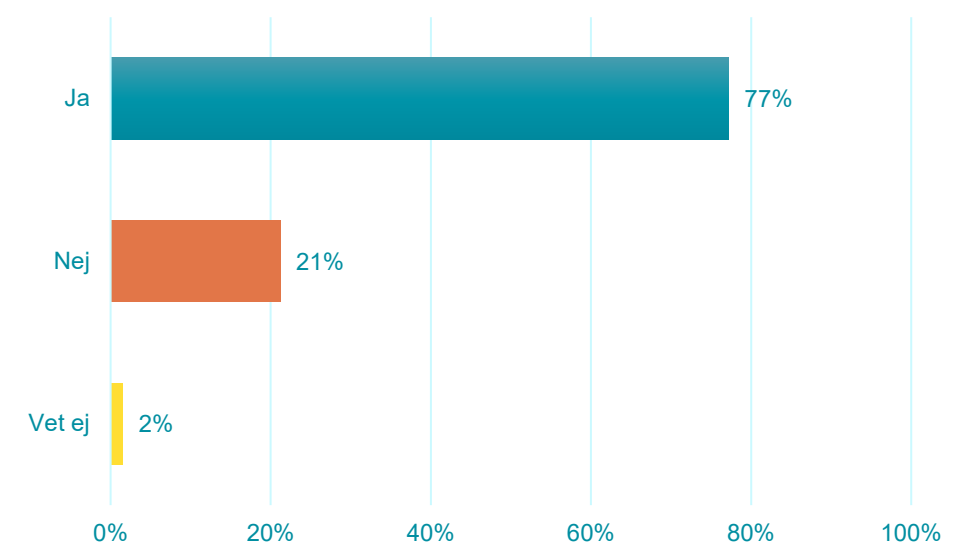
Resultaten bygger på svar från drygt 500 nya professionella som blivit klara med sina högskolestudier för senast tre år sedan och som hunnit arbeta minst tre månader. Avgränsningen syftar till att fånga in nyexaminerade, som fortfarande är relativt nya i yrket och sannolikt fortfarande kan komma ihåg den introduktion de fått.³²

Resultat

Tillgång till introduktion och upplevelse av den

I enkäten ställdes en inledande fråga om de svarande som nya på arbetsplatsen erbjöds någon typ av introduktion i syfte att underlätta för dem som nyanställd.

Fråga: Som ny på arbetsplatsen, erbjöds du någon typ av introduktion i syfte att underlätta för dig som nyanställd?



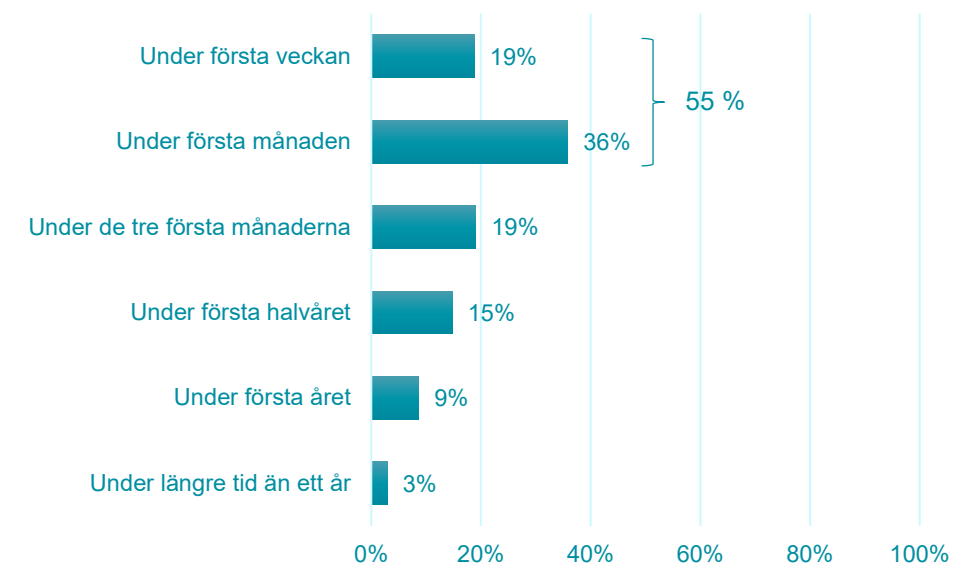
³¹ Gustavsson m.fl. (2020:11); P. Gustavsson & E. Frögéli. (2023:10)

³² För mer information om genomförandet, se Bilaga 1.

Resultaten visar att majoriteten av de nyexaminerade akademikerna, 77 procent, har erbjudits någon typ av introduktion i syfte att underlätta för dem som nyanställda. Närmare en fjärdedel anser inte att de erbjudits någon introduktion, eller har inte kunnat svara på frågan om de erbjudits introduktion.

De svarande fick i enkäten uppge under hur lång tid de uppfattar att arbetsgivaren erbjöd dem någon typ av introduktion.

Fråga: Under hur lång tid uppfattar du att arbetsgivaren erbjöd dig någon typ av introduktion i syfte att underlätta för dig som nyanställd?

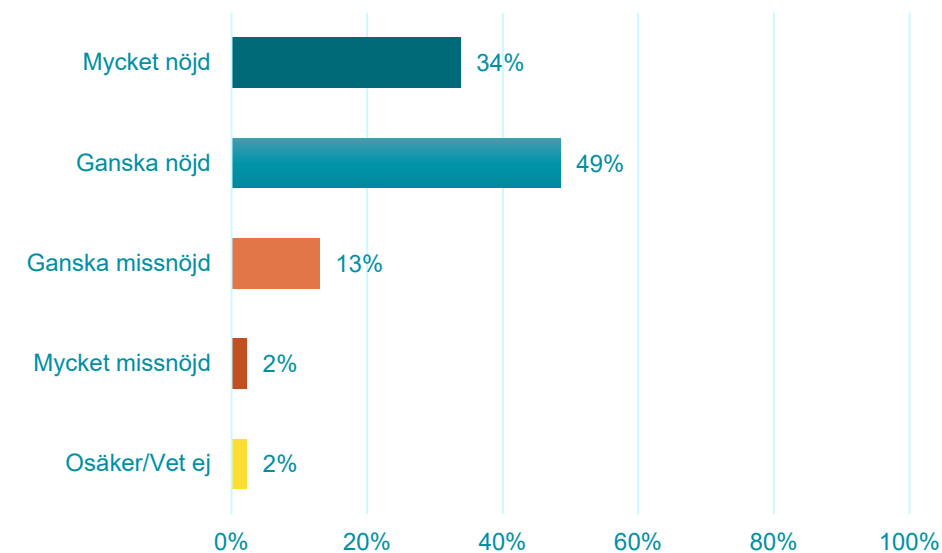


Avser dem som svarat att de erbjudits introduktion som nyanställda.

Drygt hälften, 55 procent, av dem som svarat att de erbjudits introduktion uppger över att detta skett under den första månaden eller kortare tid än så. Var femte svarande erbjöds introduktion under den första veckan som nyanställt.

De svarande fick frågan om hur nöjda de är med den introduktion de fått.

Fråga: Hur nöjd är du med introduktionen du fick?



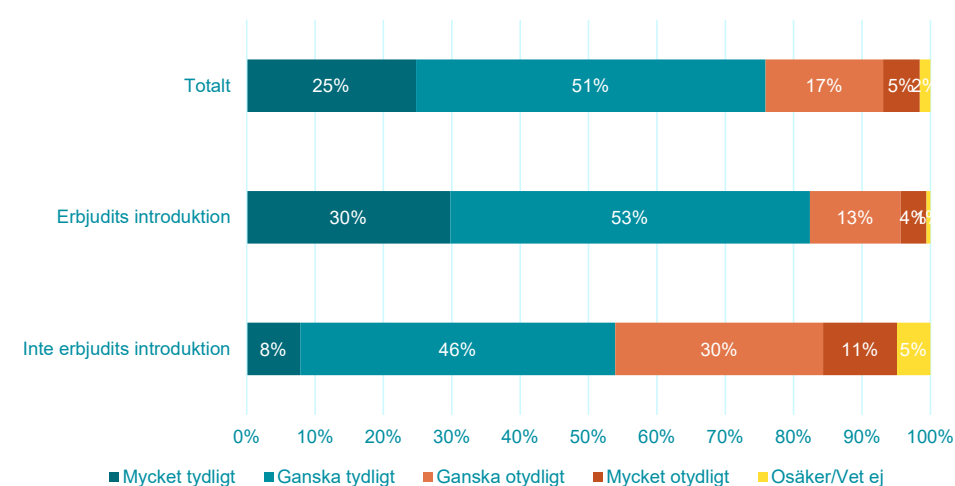
Avser dem som svarat att de erbjudits introduktion som nyanställda.

Närmare hälften, 49 procent, av dem som erbjudits introduktion uppger sig vara ganska nöjda, medan en tredjedel, 34 procent, uppger sig vara mycket nöjda med introduktionen. Totalt 17 procent är därmed missnöjda med den introduktion de fått eller har svårt att svara på om de är nöjda eller inte.

I enkäten ställdes en fråga om hur tydligt de svarande upplever att deras roll och arbetsuppgifter har kommunicerats.

Fråga: Hur tydligt upplever du att din roll och dina arbetsuppgifter har kommunicerats?

Totalt samt uppdelat på om man erbjudits introduktion från arbetsgivaren.

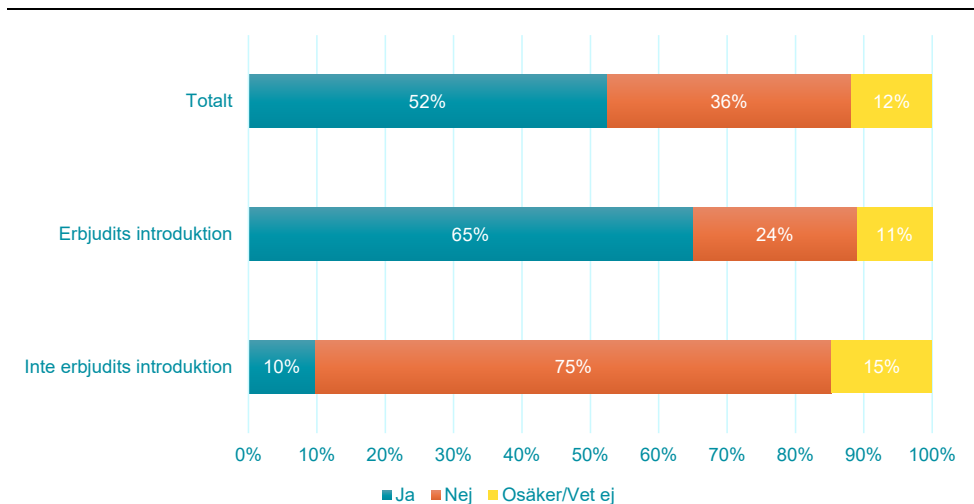


Inom kategorin "Inte erbjudits introduktion" ingår även de som svarat "Vet ej" på frågan om de erbjudits introduktion.

Resultaten visar att de som erbjudits introduktion i betydligt högre grad upplever att deras roll och arbetsuppgifter kommunicerats tydligt än dem som inte erbjudits introduktion, 83 procent jämfört med 54 procent. Även graden av tydlighet skiljer sig mellan grupperna. Av dem som erbjudits introduktion svarar närmare en tredjedel, 30 procent, att deras roll och arbetsuppgifter kommunicerats mycket tydligt. Motsvarande bland dem som inte erbjudits introduktion är 8 procent.

De svarande fick frågan om de upplever att deras arbetsplats har en tydlig strategi för introduktion av nyanställda.

Upplever du att din arbetsplats har en tydlig strategi för introduktion av nyanställda?
Totalt samt uppdelat på om man erbjudits introduktion från arbetsgivaren.



Inom kategorin "Inte erbjudits introduktion" ingår även de som svarat "Vet ej" på frågan om de erbjudits introduktion.

Ungefär hälften, 52 procent, upplever att deras arbetsplats har en tydlig strategi för introduktion av nyanställda. Bland dem som erbjudits introduktion upplever 65 procent att det finns en tydlig strategi.

Tillgång till effektiva insatser

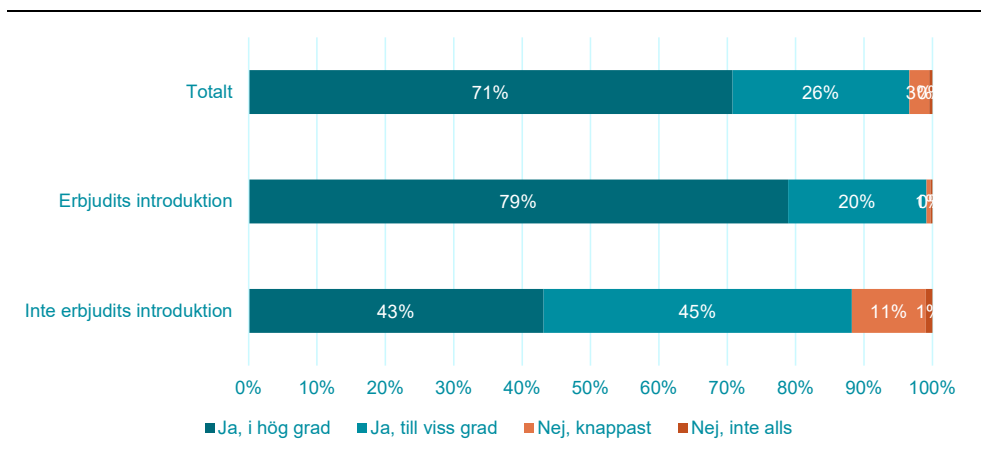
I enkäten undersöktes tillgången till sex olika introduktionsinsatser som forskningen visat har positiv effekt för en lyckad etablering. De insatser som undersökts och som presenteras nedan är:

- Möjlighet att ställa frågor och få stöd
- Möjlighet att diskutera arbetsuppgifters innehåll och omfattning
- Återkoppling på arbetet
- Hjälp att prioritera bland arbetsuppgifter
- Hjälp att reflektera över yrkesrollen
- Avsatt arbetstid till att lära känna kollegor

Resultaten skiljer sig genomgående mellan dem som erbjudits introduktion och dem som inte erbjudits introduktion, där dem som erbjudits introduktion i högre grad har tagit del av de olika stödinsatserna.

Fråga: Hade du möjlighet att ställa frågor och få stöd från kollegor?

Totalt samt uppdelat på om man erbjudits introduktion från arbetsgivaren.

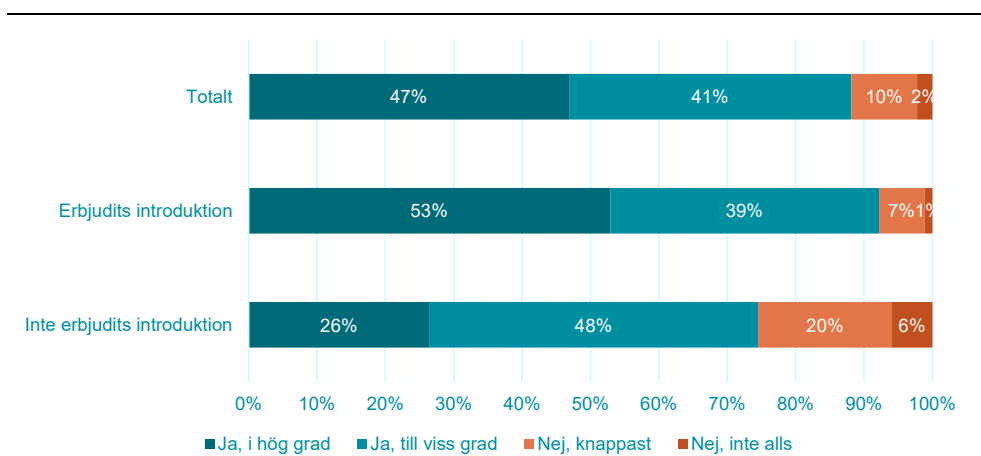


Inom kategorin "Inte erbjudits introduktion" ingår även de som svarat "Vet ej" på frågan om de erbjudits introduktion.

En stor majoritet, 97 procent, uppger att de haft möjlighet att ställa frågor och få stöd från kollegor. Stöd från kollegor är vanligt både bland dem som erbjudits introduktionsinsatser och dem som inte erbjudits introduktion, men graden skiljer sig åt. Bland dem som erbjudits introduktion uppger 79 procent att de i hög grad haft möjlighet att ställa frågor och få stöd från kollegor, jämfört med 43 procent bland dem som inte erbjudits introduktion.

Fråga: Hade du möjlighet att diskutera dina arbetsuppgifters innehåll och omfattning med någon?

Totalt samt uppdelat på om man erbjudits introduktion från arbetsgivaren.



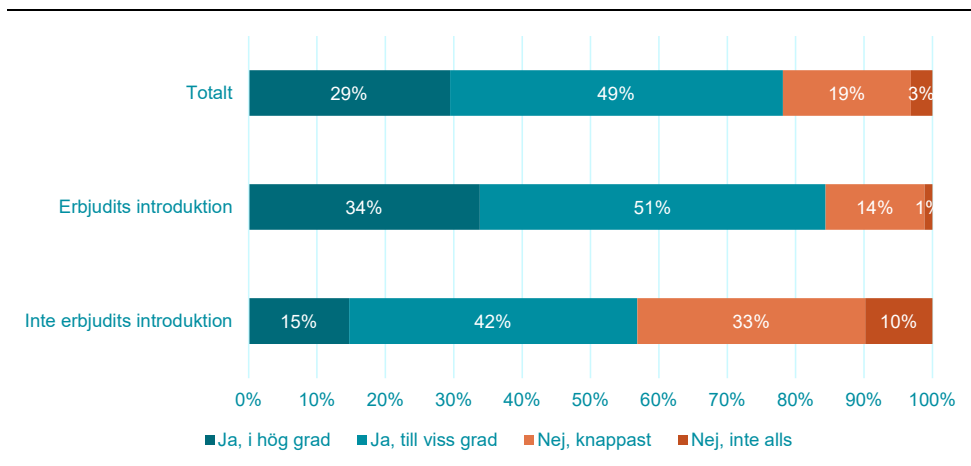
Inom kategorin "Inte erbjudits introduktion" ingår även de som svarat "Vet ej" på frågan om de erbjudits introduktion.

Närmare nio av tio, 88 procent, svarar att de haft möjlighet att diskutera arbetsuppgifternas omfattning och innehåll med någon. Närmare hälften

upplever att detta i hög grad. Möjligheten att diskutera arbetsuppgifter är stor oavsett om man erbjudits introduktion eller inte, men i lägre grad för dem som inte erbjudits introduktion. En fjärdedel av dem som inte erbjudits introduktion har knappast eller inte alls kunnat föra den typen av diskussioner.

Fråga: Gav någon dig återkoppling på ditt arbete?

Totalt samt uppdelat på om man erbjudits introduktion från arbetsgivaren.

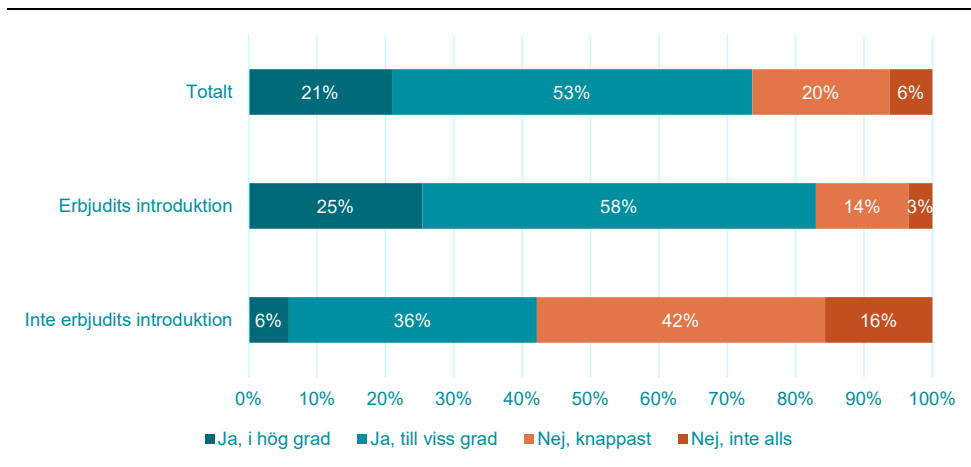


Inom kategorin "Inte erbjudits introduktion" ingår även de som svarat "Vet ej" på frågan om de erbjudits introduktion.

Närmare åtta av tio, 78 procent, uppger att de fick återkoppling på sitt arbete. Bland dem som inte erbjudits introduktion är andelen som svarar att de knappast eller inte alls fått återkoppling på sitt arbete 43 procent. Resultaten tyder på att återkoppling tenderar att vara vanligare i privat sektor än i offentlig sektor.

Fråga: Fick du hjälp av någon att prioritera bland dina arbetsuppgifter?

Totalt samt uppdelat på om man erbjudits introduktion från arbetsgivaren.



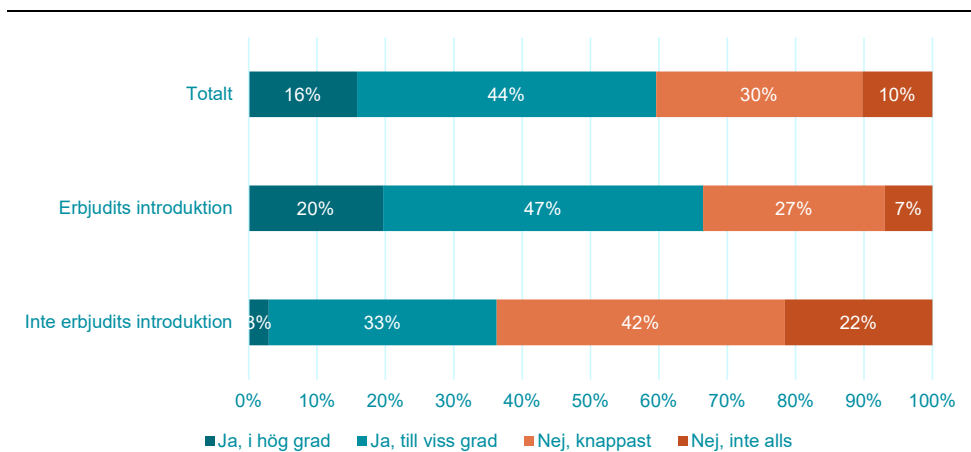
Inom kategorin "Inte erbjudits introduktion" ingår även de som svarat "Vet ej" på frågan om de erbjudits introduktion.

Drygt sju av tio, 74 procent, har fått hjälp att prioritera bland sina arbetsuppgifter. Bland dem som inte erbjudits introduktion har 42 procent

fått hjälp att prioritera bland sina arbetsuppgifter. Resultaten tyder på att graden av hjälp att prioritera tenderar att vara högre i privat sektor än i offentlig sektor.

Fråga: Fick du hjälp av någon att reflektera över din yrkesroll?

Totalt samt uppdelat på om man erbjudits introduktion från arbetsgivaren.

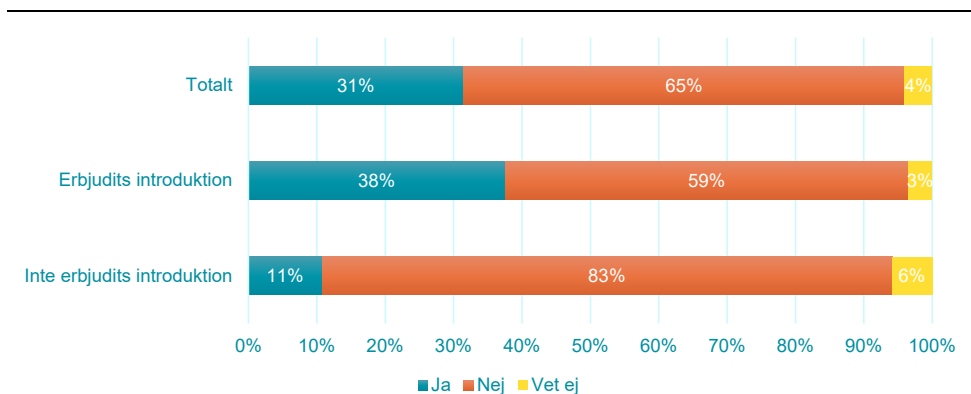


Inom kategorin "Inte erbjudits introduktion" ingår även de som svarat "Vet ej" på frågan om de erbjudits introduktion.

Sex av tio, 60 procent, har fått hjälp att reflektera över sin yrkesroll. Bland dem som inte blivit erbjudna introduktion fick knappt fyra av tio, hjälp att reflektera över yrkesrollen.

Fråga: Fick du avsatt arbetstid till att lära känna kollegor?

Totalt samt uppdelat på om man erbjudits introduktion från arbetsgivaren.



Inom kategorin "Inte erbjudits introduktion" ingår även de som svarat "Vet ej" på frågan om de erbjudits introduktion.

Drygt tre av tio, 31 procent, uppger att de fått tid avsatt för att lära känna kollegor. Resultaten indikerar att tid avsatt för att lära känna kollegor tenderar att vara något vanligare i privat sektor än i offentlig sektor.

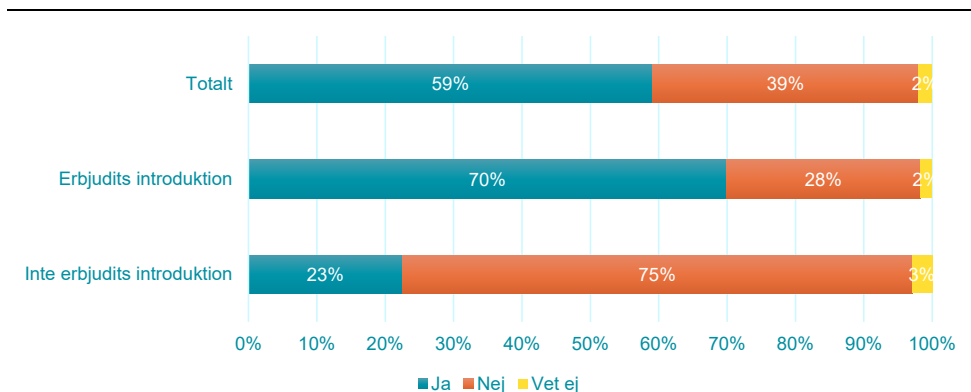
Tillgång till mentor eller handledare

Flera av de insatser som forskningen visat ger positiva effekter handlar om funktioner som ofta är centrala i rollen för en mentor eller handledare. I

enkäten ställes en fråga om man som ny blivit tilldelad en mentor eller handledare.

Fråga: Blev du tilldelad en mentor eller handledare?

Totalt samt uppdelat på om man erbjudits introduktion från arbetsgivaren.



Inom kategorin "Inte erbjudits introduktion" ingår även de som svarat "Vet ej" på frågan om de erbjudits introduktion.

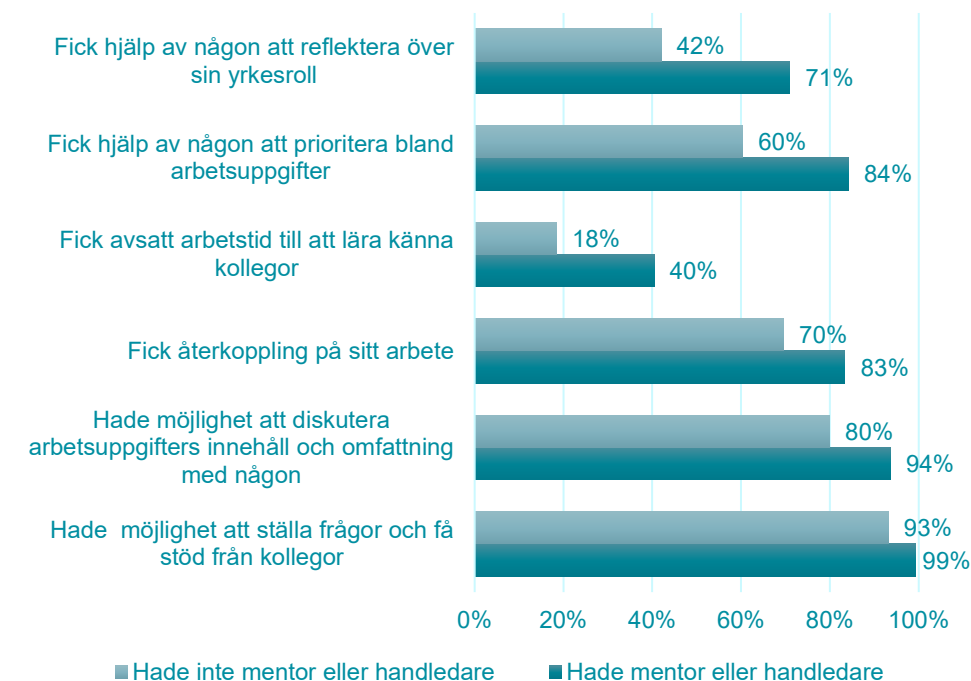
Närmare sex av tio, 59 procent, uppger att de blev tilldelade en mentor eller handledare som ny på arbetsplatsen. Bland dem som svarat att de erbjudits introduktion har 70 procent tilldelats en mentor eller handledare, medan motsvarande bland dem som inte erbjudits introduktion är 23 procent.

De som haft en mentor eller handledare svarar i betydligt högre grad än andra att deras arbetsplats har en tydlig strategi för introduktionen och upplever i högre grad att deras roll och arbetsuppgifter har kommunicerats tydligt. Av dem som haft mentor eller handledare är 81 procent ganska eller mycket nöjda med introduktionen

Andelen som tagit del av någon av de olika insatserna som presenterades tidigare i kapitlet, är signifikant högre bland dem som haft en mentor eller handledare än bland dem som inte haft det.

Andel som tagit del av olika insatser uppdelat på om de haft eller inte haft mentor eller handledare.

Sorterat från den insats med störst till minst skillnad i tillgång mellan de som haft mentor eller handledare och de som inte haft det.



Inom kategorin "Inte erbjudits introduktion" ingår även de som svarat "Vet ej" på frågan om de erbjudits introduktion.

Skillnaden i tillgång till olika insatser beroende på om man haft en mentor eller handledare, är störst vad gäller möjlighet att reflektera över sin yrkesroll tillsammans med någon, samt vad gäller om man fått hjälp att prioritera bland sina arbetsuppgifter. Minst är skillnaden vad gäller möjlighet att ställa frågor och få stöd från kollegor, vilket majoriteten upplever sig ha haft.

Vad som upplevs vara viktigast som ny

I enkäten ställdes en öppen fråga om vad de svarande upplever är det viktigaste som ny på arbetsplatsen som nyexaminerad. Ett återkommande tema är vikten av att ha någon att vända sig till, exempelvis en mentor, handledare eller kollega, som både har tid och vilja att svara på frågor, ge stöd och erbjuda vägledning.

"Någon att ställa frågor till som har avsatt tid för mig."

"Man behöver en mentor som visar en hur saker och ting fungerar. Det gäller allt från teknik till rutiner. Det är bra att det finns information i skrift men inget ersätter en mänsklig handledning. Skriften ska komplettera handledningen/mentorskapet, inte ersätta det."

En annan del som lyftes fram är behovet av tydlighet kring vad som förväntas i rollen, vilka arbetsuppgifter som ingår, vilka rutiner som gäller

och hur organisationen fungerar. Det handlar både om att få konkret och praktisk information och om att introduktionen är välstrukturerad.

"Tydlighet, gärna i skrift såväl som muntligt, utrymme att få vara ny - förståelse för att det kan ta ett tag att komma in i den nya arbetsrollen."

"Att få en tydlig instruktion vad man ska göra och vilka förväntningar som finns. Och att det inte ställs krav att man ska prestera/producera på en gång."

I svaren framhålls också vikten av att känna sig trygg, sedd och inkluderad. Det handlar om ett öppet och tillåtande klimat, där det är okej att vara ny, att ställa frågor och att göra misstag.

"Att man känner sig välkommen av sina kollegor, att man känner att det är ok att fråga alla om man är osäker samt att ha möjlighet att förlänga intro om man ej känner sig redo."

"Tillgänglighet och stöd från den eller dem man arbetar allra närmst med, samt ett förtroende som gör att man vågar växa och att någon tror på en så man inte ifrågasätter det själv om man är värd sin plats."

Flera poängterar dessutom vikten av att få tillräckligt med tid. Tid att lära, tid att reflektera, tid att förstå helheten och gradvis bygga upp sin kompetens utan att pressas in i full produktion alltför snabbt.

"Tid att bottna i uppgifterna och organisationen."

"Att det finns utrymme och tid för att saker tar längre tid att genomföra, tid för att läsa på och någon att rådfråga."

Introduktion och distansarbete

I enkäten fick de svarande som uppgett att de tillåts jobba helt eller delvis på distans, frågan om de upplever att detta på något sätt påverkat deras introduktion. Resultaten visar att distansarbete inte upplevs påverka introduktionen i någon större utsträckning.³³ Av de 62 procent som uppgett att de helt eller delvis tillåts jobba på distans svarar majoriteten, 82 procent, att de inte upplever att distansarbetet påverkade deras introduktion.

De som upplever att distansarbetet har påverkat deras introduktion har haft möjligheten att skriva hur distansarbetet försvårat eller förenklat introduktionen. Bland de 15 procent som svarat att distansarbetet försvårat introduktionen lyfts framför allt det sociala avståndet fram som ett hinder.

"När ex handledare jobbat hemifrån. Inte samma närhet till stöd jämfört med om båda fysiskt är på arbetet."

"Det är svårare att lära känna kollegor som sällan är på kontoret. Det är också ibland svårare att snabbt få hjälp när frågan måste formuleras i ett mail istället för att ta den muntligt."

³³ Närmare 60 procent av de svarande uppger att de har en arbetsplats som helt eller delvis tillåter arbete på distans.

Bland de 3 procent som svarat att de upplever att distansarbetet har förenklats introduktionen lyfts fördelar med en större flexibilitet i tid och rum.

"Enkelt att ha möten med personer jag annars inte skulle ha kunnat träffa "

"Mer flexibilitet har gjort det mer effektivt."

Sammanfattande analys och rekommendationer

Introduktion – en investering för framtiden

Arbetsmarknaden är idag utsatt för hårt tryck. Den snabba tekniska utvecklingen och den pågående gröna omställningen skapar ett stort behov av förändring och kontinuerlig utveckling. Samtidigt råder det en omfattande kompetensbrist och demografiska utmaningar som ytterligare förvärrar läget. I en sådan pressad situation kan arbetsgivare lockas av tanken på den "färdiga" medarbetaren – en person som omedelbart kan kliva in i rollen och bidra till verksamheten utan någon längre introduktion.

Men högskoleutbildningens uppdrag sträcker sig bortom att endast möta arbetsmarknadens kortsiktiga behov. Utbildningarna ska rusta studenter med relevanta kunskaper och färdigheter för en föränderlig arbetsmarknad och samtidigt utveckla deras förmåga till kritiskt tänkande och innovation. Syftet är att ge en stabil grund som kan anpassas till olika sammanhang, arbetsplatser och yrkesroller under ett helt arbetsliv.

Därför är en viss startsträcka vid en ny anställning inte bara ofrånkomlig – den är nödvändig och värdefull. Det är under introduktionsfasen som nyanställda får möjlighet att omsätta sina generella akademiska kunskaper i praktiska handlingar anpassade till den specifika arbetsplatsens kontext. Det är där grunden läggs för ett hållbart och långsiktigt yrkesutövande.

Introduktion ger mer stöd och tydlighet

Det är glädjande att så många som 77 procent i Sacos undersökning uppger att de får någon sorts introduktion på sin arbetsplats. Samtidigt återstår närmare en fjärdedel som inte har fått någon introduktion eller som är osäkra på om de fått någon introduktion. Om man lägger till dem som är missnöjda med sin introduktion summerar det till mer än en tredjedel som inte har fått en tillfredsställande introduktion. Här finns förbättringspotential.

De som erbjudits introduktion har i betydligt högre grad än dem som inte erbjudits introduktion, fått ta del av de olika stöd som forskningen visat vara särskilt effektiva som introduktionsinsatser för den som är ny. Av dem som inte fått introduktion har majoriteten till exempel inte fått hjälp att prioritera bland sina arbetsuppgifter eller reflektera över sin yrkesroll.

Resultaten visar också att de som erbjudits introduktion i högre grad upplever att deras roll och arbetsuppgifter kommunicerats tydligt. Vikten

av tydlighet och klara förväntningar är något som lyfts fram av de nyexaminerade bland det viktigaste vid introduktionen.

”Att det är tydligt vad ens yrkesroll innebär och vilka förväntningar som finns på en.”

Med tanke på de positiva effekterna av en väl genomförd introduktion behöver fler arbetsgivare ta ett större ansvar för att fler nyanställda får introduktion, och att den håller god kvalitet.

Det behövs fler insatser, oftare och under längre tid

Saco har undersökt tillgången till introduktionsinsatser som visat sig ha positiv effekt för en lyckad etablering. Framför allt handlar det om insatser fokuserade på yrkesrollen, till exempel hjälp att reflektera över rollen, få återkoppling på sitt arbete och få möjlighet att diskutera arbetsuppgifter, ha någon att ställa frågor till och få svar. Andra faktorer som visar god effekt är att få tid avsatt för att lära känna kollegor samt få hjälp av någon att prioritera bland arbetsuppgifter.

Resultaten från undersökningen visar att en stor majoritet, nio av tio, upplever att de haft möjlighet att ställa frågor och få stöd från kollegor, liksom att de haft möjlighet att diskutera arbetsuppgifternas innehåll och omfattning med någon. Detta gäller alla, oavsett om man blivit erbjuden introduktion eller inte, men graden varierar. Bland dem som erbjudits introduktion är det till exempel fler som svarat att de i hög grad haft möjlighet att ställa frågor och få stöd från kollegor, medan det bland dem som inte erbjudits introduktion är vanligare att ha svarat att man till viss grad kunnat göra detta. Vikten av att som ny ha någon på arbetsplatsen som har tid och vilja att svara på frågor och ge vägledning lyfts fram av de svarande som en av de viktigaste sakerna som ny på arbetsplatsen.

”Att ha tillgång till människor att fråga saker. Som nyexad är det omöjligt att kunna allting direkt så det är viktigt att ha någon att fråga när ett nytt moment dyker upp.”

När det kommer till att ha fått återkoppling på sitt arbete, hjälp att prioritera bland arbetsuppgifter och hjälp att reflektera över yrkesrollen är skillnaderna större beroende på om man erbjudits introduktion eller inte. Bland dem som erbjudits introduktion har mer än åtta av tio fått återkoppling, medan motsvarande bland dem som inte erbjudits introduktion är knappt sex av tio. Ännu större är skillnaden vad gäller hjälp att prioritera, åtta av tio jämfört med fyra av tio. Hjälp att reflektera över yrkesrollen är något mindre vanligt. Bland dem som erbjudits introduktion har knappt sju av tio fått hjälp att reflektera och bland dem som inte erbjudits introduktion är motsvarande knappt fyra av tio.

Minst vanligt är att ha fått tid avsatt för att lära känna kollegor. Bland dem som erbjudits introduktion har fyra av tio fått tid avsatt och bland dem som inte erbjudits introduktion är motsvarande enbart en av tio. Den sociala inkluderingen spelar en viktig roll som ny, vilket lyfts fram av de svarande. Det handlar både om att få känna sig som en del av gruppen och att skapa ett öppet arbetsklimat där man som är ny tillåts vara ny.

”Stödjande miljö där du tillåts att vara ny och växa in i rollen och få ta rygg på erfarna kollegor.”

Resultaten tyder på att vissa insatser tenderar vara mer vanligt förekommande i privat sektor. Det gäller att få hjälp att prioritera bland arbetsuppgifterna och att få återkoppling samt att ha fått avsatt tid för att lära känna kollegor. Vad denna skillnad mellan sektorer beror på kan inte besvaras genom denna enkätundersökning. Mer kunskap om hur introduktion skiljer sig mellan olika sektorer vore dock av intresse.

Omfattningen på introduktionen spelar roll. Enligt de modeller och teorier som finns inom forskningsområdet räknas de första tre månaderna som den period då nya professionellas rollklarhet, handlingskraft och sociala integrering huvudsakligen utvecklas och stabiliseras.³⁴ Över hälften uppger att de blivit erbjudna introduktion under den första månaden eller kortare tid än så. Ungefär en femtedel har bara fått introduktion under första veckan. Flera deltagare i enkätundersökningen uttrycker betydelsen av att introduktionen behöver få ta tid och att behovet måste få styra. Vissa insatser kanske har störst betydelse i början av introduktionen medan för andra insatser, exempelvis att få hjälp att reflektera över sin yrkesroll, sträcker sig behovet sannolikt längre än bara en månad. Endast 45 procent har uppgett att deras introduktion är längre än så.

Även om det är positivt att många får ta del av en introduktion och ett antal olika insatser finns det stor utvecklingspotential. De insatser vi undersökt förväntas enligt forskningen ge positiva effekter och i ännu högre grad så om de används i större utsträckning över tid. Ett bättre resultat skulle därmed kunna nås om fler fick ta del av insatserna som visat sig effektiva, om frekvensen och antalet insatser ökades, samt om perioden för insatserna förlängdes.

Handledare gör nya mer nöjda med introduktionen

De insatser som i forskningen visat sig framgångsrika är ofta centrala i rollen för en mentor eller handledare. De kan fungera som en nyckelperson under introduktionen och uppfylla många av de behov som den som är ny har, genom att till exempel ge återkoppling och hjälpa till att prioritera bland arbetsuppgifter och reflektera tillsammans med den som är ny. De olika insatser som undersökts i denna studie, som forskning visat är särskilt effektiva, är mer vanligt förekommande bland dem som blivit tilldelade en handledare eller mentor under introduktionen. Särskilt betydelsefullt verkar det ha varit för att få hjälp att reflektera över sin yrkesroll tillsammans med någon. De som haft en handledare är också mer nöjda med introduktionen. Att ha en mentor eller handledare kan därmed vara en väg för att skapa strukturer för en framgångsrik introduktion, förutsatt att uppdraget är tydligt definierat och prioriterat. Det är viktigt att handledaren har möjlighet att avsätta tid för sitt uppdrag så att

³⁴ P. Gustavsson m.fl. (2020:11)

det finns utrymme för den som är ny att ställa frågor, samtala om yrkesrollen och introduceras socialt med kollegorna.

Tydligt strategiskt arbete saknas på hälften av arbetsplatserna

För en handledare är det naturligtvis lättare om det finns en tydlig och genomtänkt strategi på arbetsplatsen. Forskarna lyfter fram vikten av att en strategi behöver bygga på en förståelse av de nya medarbetarnas utmaningar.

Endast hälften av de tillfrågade upplever att deras arbetsplats har en tydlig strategi för introduktion av nyanställda. Bland dem som erbjudits introduktion är det två tredjedelar som tycker att deras arbetsplats har en tydlig strategi för introduktion av nyanställda. De som upplever att deras arbetsplats har en tydlig strategi för introduktion av nya tenderar i högre grad att vara nöjda med den introduktion de fått och att deras roll och arbetsuppgifter kommunicerats tydligt.

Forskningen visar vikten av att skapa en arbetsmiljö och ett sammanhang som stimulerar till utveckling och att ha en vision för introduktionen som genomsyrar hela verksamheten.³⁵ En arbetsgivare som jobbar aktivt och strategiskt med att introducera nya medarbetare, skapar sannolikt ett arbetsklimat där introduktion av nyanställda blir en del av hela arbetsplatsens uppdrag.

Att organisationen som helhet har en vision om att en bra introduktion är viktigt för verksamheten och dess utveckling, samt att det finns en strategi för hur detta genomförs, är centralt. Att det visar sig genom ett tillåtande och stödjande lärandeklimat, att saker får ta tid och att handledare eller mentor utses är också viktiga parametrar i en lyckad introduktion.

Slutsats

Forskningen är tydlig – en väl genomtänkt och genomförd introduktion har positiva effekter på både kort och lång sikt. Vinster med introduktionen är medarbetare som mår bra, vill stanna på sitt jobb och som kan göra ett bra jobb och bidra till verksamheten.

Sacos undersökning visar att många trots allt får någon sorts introduktion, men att den ofta är relativt kort och inte alltid erbjuder den typ av stöd och insatser som är mest effektiva för en lyckad etablering. Här finns det en stor förbättringspotential för arbetsgivarna. En väl genomförd introduktion gynnar så väl arbetsgivarna själva som individen och samhället i stort. I en tid av omfattande samhällsförändringar och ökade utmaningar med kompetensförsörjningen, är en fungerande introduktion en nyckelkomponent, både för att attrahera och behålla kompetens och för att lägga grunden till ett långsiktigt hållbart arbetsliv.

³⁵ P. Gustavsson & E. Frögéli. (2023:10)

Våra rekommendationer

Alla bör få en introduktion. Räkna med att alla nyanställda har en startsträcka. Nyexaminerade behöver ofta längre stöd för att omsätta sina generella akademiska kunskaper i praktiska handlingar anpassade till den specifika arbetsplatsen. En akademisk utbildning är inte till för att förbereda någon för sitt första jobb, utan för ett helt yrkesliv och för att rusta individen att hantera förändringar över tid.

Se introduktionen som en investering. Forskning visar att det är under introduktionen som grunden läggs för ett hållbart och långsiktigt yrkesutövande. Det är då medarbetaren övar upp sin förståelse för uppdragets innehåll och utvecklar sina färdigheter och erfarenheter för att kunna vara effektiv i uppdraget. Med en bra introduktion ökar sannolikheten att man stannar kvar i arbetet och yrket.

Ha en uttalad strategi. Det är väsentligt att organisationen har en gemensam vision för vad man vill uppnå med introduktionen och en plan för genomförandet. När introduktion ses som en integrerad del av verksamheten, skapas bättre förutsättningar för både handledare och övriga medarbetare att aktivt bidra till en nyanställds utveckling och inkludering.

Utse en handledare och skapa ett gott lärandeklimat. Ett arbetsklimat som skapar förutsättningar för lärande är viktigt för att tillvarata ny kompetens. En handledare kan spela en central roll och bli en särskilt viktig resurs för den nyanställda. De som haft handledare har i högre grad tagit del av de insatser som vi undersökt. Många understryker betydelsen av att ha någon att ställa frågor till som också har avsatt tid för detta.

Låt det ta tid. Många nyexaminerade får någon typ av introduktion men arbetsplatser behöver fortsätta utveckla och förbättra sitt mottagande. Det behövs fler insatser, oftare och under längre tid. Att försöka pressa in alltför mycket på för kort tid ger inte givet önskad effekt. Det är vanligt att de nya poängterar vikten av att få tillräckligt med tid. Tid att lära, tid att reflektera, tid att förstå helheten och gradvis bygga upp sin kompetens.

Referenser

Forskning

Rapporter från Petter Gustavssons forskargrupp, Avdelningen för psykologi, Institutionen för Klinisk Neurovetenskap, Karolinska Institutet.

No. 2023:10 *Fundament för onboarding version 2.0 – En sammanfattning av centrala resultat.* Frögéli E, & Gustavsson P.

No. 2023:5 *Lärdomar från digital onboarding och handledning på distans: Handledares erfarenheter.* Göransson S, Blomqvist H, Agrenius B, Jenner B, Gustavsson P, & Frögéli E.

No. 2023:3 *Nyhetens obehag. Upplevelser av utmaningarna med att vara ny i ett yrke.* Gustavsson P, Blomqvist H, Jenner B, Göransson S & Frögéli E.

No 2023:1 *Vilka introduktionsinsatser stödjer nyanställdas lärande och minskar deras osäkerhet? En intensiv longitudinell studie av 21 olika insatsers effektivitet.* Gustavsson P, Jenner B, Blomqvist H, Göransson S, Sjöström-Bujacz A & Frögéli E.

No. 2022:7 *Lärdomar från digital onboarding – Chefers och HR-representanternas erfarenheter.* Blomqvist H, Gustavsson P, Göransson S, Agrenius B, Jenner B, Frögéli E.

No. 2022:6 *Nyas professionellas upplevelser av introduktionens utformning och kvalitet.* Agrenius B, Jenner B, Gustavsson P, Blomqvist H & Frögéli E.

No. 2020:12 *Hälsa ett decennium efter karriärstart: Långtidsuppföljning av LUST-studien.* Vetenskaplig slutrapport till AFA Försäkring (d nr 150284). Rudman A, Hörberg A, Dahlgren A, & Gustavsson P.

No. 2020:11 *Nya professionella: Organisatoriska strategier för att stödja vitalitet och lärande under första anställningstiden i yrken med höga emotionella krav Sammanfattning av utgångspunkter och resultat 2017–2020.* Gustavsson P, Agrenius B, Frögéli E, & Rudman A.

No. 2020:8 *Introduktionsinsatser för nya medarbetare inom offentlig sektor: Effekter efter fyra, åtta och tolv månader.* Agrenius B, Serenhov L, Castro I, Frögéli E, Annell S, Inzunza M, Rudman A, & Gustavsson P.

Bjelke, M. (2024) *Att välkomna noviser till arbetslivet, på distans: Digital onboarding för nya professionellas välbefinnande och hälsa.*

Examensarbete för magisterexamen med huvudområdet
Folkhälsovetenskap, Högskolan i Skövde.

Utredningar, undersökningar, artiklar m.m.

Almega. *Så introducerar du en ny kollega på bästa sätt.* (1/10 2024)
<https://www.almega.se/2024/10/sa-introducerar-du-en-ny-kollega-pa-basta-satt/>

Andrén, T. *Psyisk ohälsa bland akademiker. Stressrelaterad ohälsa ett växande problem.* (2021) Saco.

Kansliet för hållbart arbetsliv (S 2021:D). *Ds 2024:19 Ett mer hållbart och längre arbetsliv.* (2024)

Folkhälsomyndigheten. *Nationella folkhälsoenkäten "Hälsa på lika villkor?"* (2024) <https://www.folkhalsomyndigheten.se/folkhalsorapportering-statistik/om-vara-datainsamlingar/nationella-folkhalsoenkaten/>

Fristedt, K. *Vad gör akademiker stressade? Onödiga och oskäliga arbetsuppgifter och otydlighet som riskfaktorer.* Saco (2024)

Försäkringskassan. *Psyisk ohälsa i dagens arbetsliv. Försäkringskassans lägesrapport 2024:1.* (2024)

Kedert, A. *Varannan nyexad lärare saknar introduktion. Vi Lärare.* (26/8 2024). <https://www.vilarare.se/nyheter/lararintroduktion/startchocken-halften-far-ingen-introduktion>

Lärarförbundet *Nya lärares introduktion till yrket. En rapport om introduktionsperioden.* (2020)

Nationella vårdkompetensrådet. *Förslag till en nationell plan för hälso- och sjukvårdens kompetensförsörjning. Uppdrag att ta fram förslag till en nationell plan för hälso- och sjukvårdens kompetensförsörjning (S2023/00256).* (2024)

Saco. *Framtidsutsikter* (2025)

Svenskt Näringsliv. *Kompetens - var god dröj. Rekryteringsenkäten 2023/2024.* (2024)

SCB. *Lediga jobb och rekryteringsbehov, 3:e kvartalet 2024 (31/3 2025)*
<https://www.scb.se/hitta-statistik/statistik-efter-amne/arbetsmarknad/efterfragan-pa-arbetskraft/lediga-jobb-och-rekryteringsbehov/pong/statistiknyhet/lediga-jobb-och-rekryteringsbehov-3e-kvartalet-20242/>

Skandia. *Hur är läget, Sverige? En rapport om hälsa, sjukskrivningar och vikten av förebyggande insatser.* (2024)

SKR. *Välfärdens kompetensförsörjning. Personalprognos 2023–2033 och strategier för att klara kompetensförsörjningen.* (2024)

Svenskt Näringsliv. *Kompetens - var god dröj. Rekryteringsenkäten 2023/2024.* (2024)

Sveriges läkarförbund. *6 av 10 läkare längtar bort. Arbetsmiljöenkäten 2022.* (2022)

Sveriges Tandläkarförbund. *Tandvården på 2070-talet.* (2024)
(<https://tandlakarforbundet.se/app/uploads/2024/11/Unga-tandlakares-prioriteringar-Sveriges-Tandlakarforbund-nov-2024.pdf>)

Utbildningsdepartementet. *En STEM-strategi för Sverige.* (2025)

Lag, förordning, allmänna råd

AFS 2023:1. *Arbetsmiljöverkets föreskrifter och allmänna råd om systematiskt arbetsmiljöarbete – grundläggande skyldigheter för dig med arbetsgivaransvar.*

SFS 1977:1160 *Arbetsmiljölag*

SFS 2010:800. *Skollag*

SFS 2010:1369. *Patientsäkerhetsförordning*

SFS 2011:326. *Förordning om behörighet och legitimation för lärare och förskollärare.*

SKOLFS 2014:44. *Skolverkets föreskrifter om introduktionsperiod för lärare och förskollärare.*

Saco, Sveriges akademikers centralorganisation, är den samlande organisationen för Sveriges akademiker. Vi är en partipolitiskt obunden facklig centralorganisation. Sacos 21 självständiga förbund företräder yrkes- och examensgrupper från hela arbetsmarknaden, inklusive egenföretagare. Något som förenar våra medlemsförbund är akademisk utbildning, kunskap, kompetens och yrkesstolthet. Sacoförbunden samlar omkring 970 000 akademiker och närmar sig miljonen. Som företrädare för Sveriges akademiker är det självklart för Saco att ständigt påverka kunskapsnivån i Sverige. Utbildning och forskning som ger kunskap är en investering för såväl samhället som individen och är en av de viktigaste faktorerna för tillväxt och utveckling av ett samhälle.

