

NYEXAMINERADE AKADEMIKERS TILLGÅNG TILL INTRODUKTION PÅ ARBETSPLATSEN

Kontakt: Hedvig Modin
Kontakt på Novus: Mats Lindström
Datum: 2025-05-26
Projektnr: 155669



Bakgrund & Genomförande

BAKGRUND

Undersökningen har genomförts av Novus på uppdrag av Saco. Syftet med undersökningen är att undersöka nyexaminerade tillgång till introduktion när de är nya på jobbet.

RESULTAT

Resultaten levereras i en diagramrapport. Markerade signifikanta skillnader i rapporten (kön, ålder, utbildning och region) är i jämförelse mot totalen. En signifikant skillnad innebär att ett värde i en undergrupp, t.ex. kön, avviker från totalvärdet i så stor utsträckning att det inte kan ses som slumpmässigt.

GENOMFÖRANDE

Antal genomförda intervjuer: 502

Fältperiod 13/3 – 1/4 2025

Undersökningen är genomförd via webb-intervjuer i Novus slumpmässigt rekryterade Sverigepanel, vilket garanterar representativa resultat. Detta innebär att resultaten är generaliserbara till den aktuella målpopulationen. För att nå rätt målgrupp har flera screeningsfrågor ställts bland annat om utbildningsbakgrund, när de avslutat sina högre studier och att de idag arbetar inom ett yrke där de har nytta av sin högskoleutbildning. Ungefär hälften är mellan 24-29år. Resultaten är oviktade eftersom vi inte har något känt facit att vikta resultaten mot.

MÅLGRUPP

Akademiker som avslutat sina studier senast för 3år sedan och har arbetat minst 3 månader.



Ålder:
22-60 år

FELMARGINAL

Felmarginalen är ett mått på osäkerheten i en skattning av en parameter. Felmarginalens storlek beror på andelen som svarar samt antalet intervjuer som har genomförts. Nedan ses exempel på felmarginaler vid olika utfall i undersökningen:

Vid 502 intervjuer:

Vid utfall 10/90: +/- 2,62%

Vid utfall 20/80: +/- 3,50%

Vid utfall 30/70: +/- 4,02%

Vid utfall 40/60: +/- 4,29%

Vid utfall 50/50: +/- 4,37%

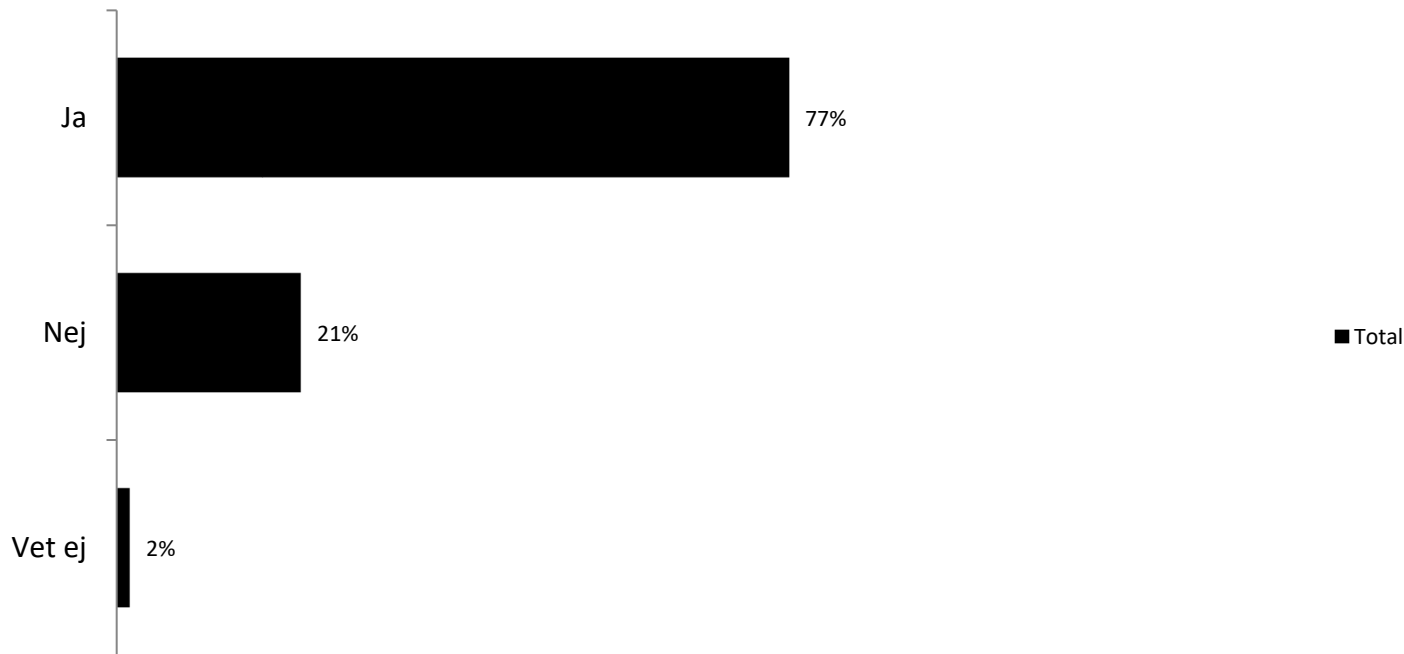


RESULTAT



Tre av fyra erbjöds en introduktion i syfte att underlätta för dem som anställd.

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

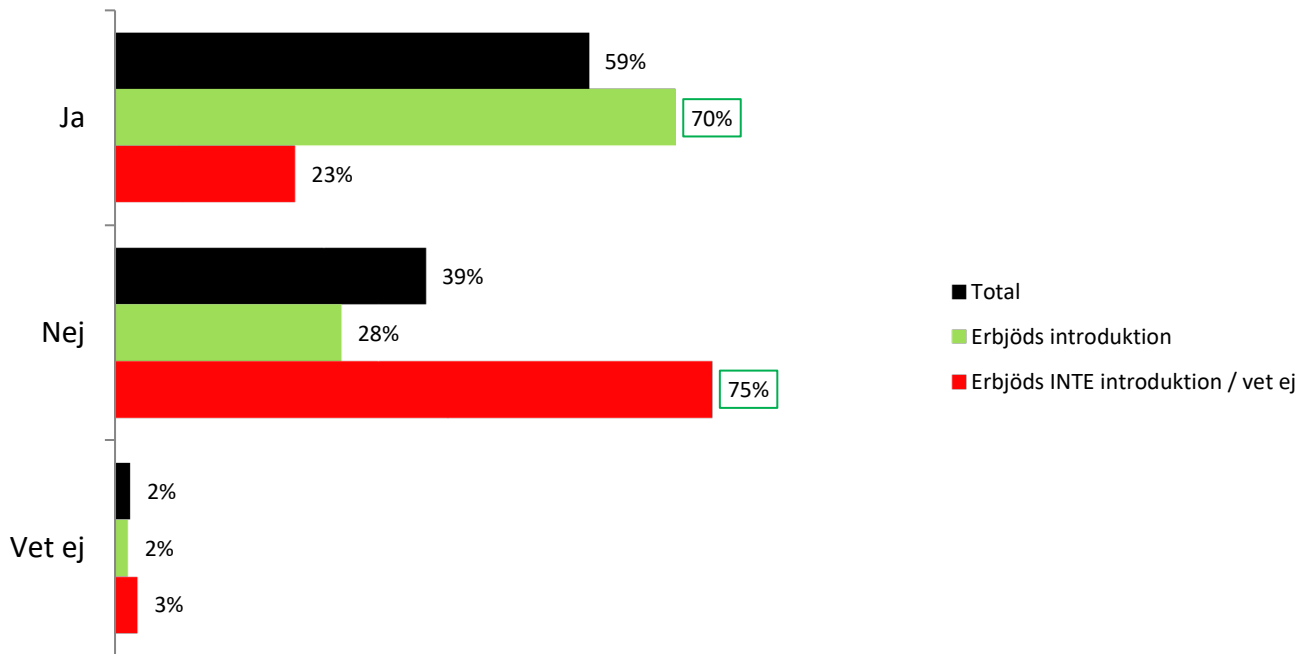


BAS: Totalt (n=502)

Sex av tio blev tilldelad en mentor eller handledare.

Mycket vanligare att de som erbjöds introduktion också blev tilldelad en mentor.

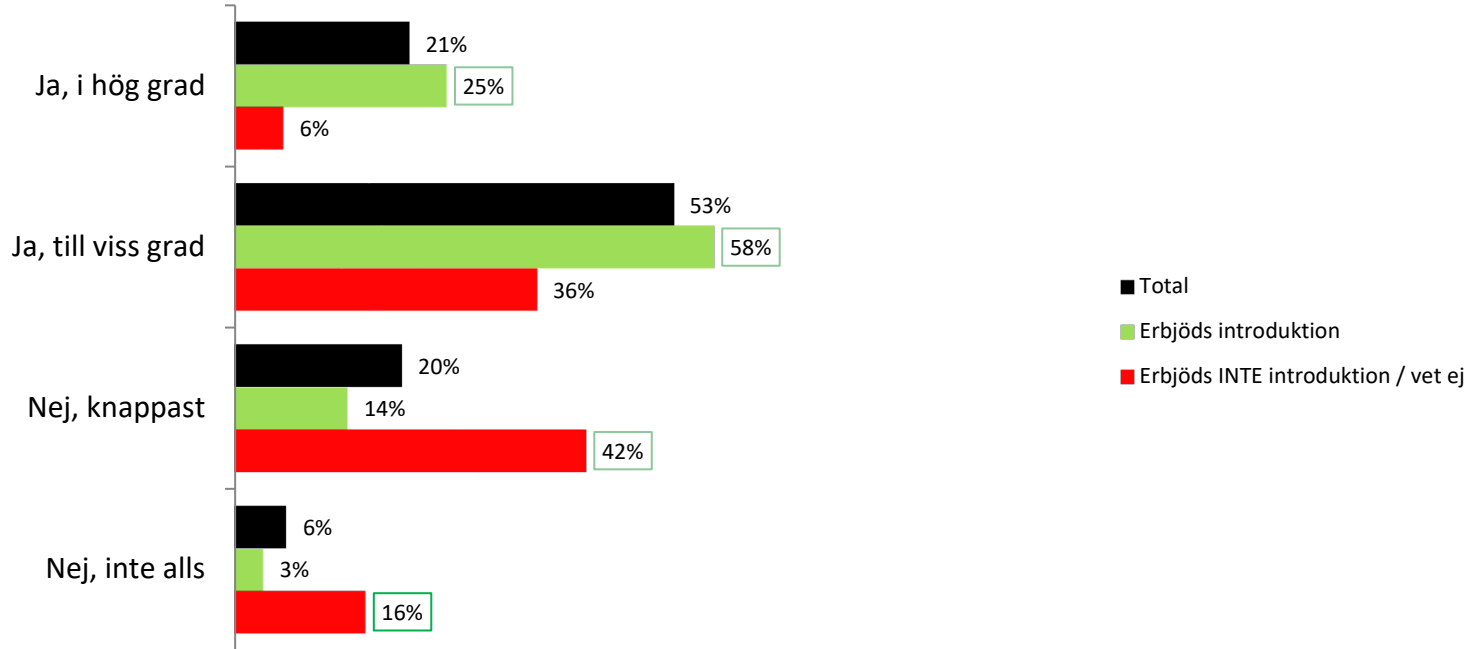
FRÅGA: Blev du tilldelad en mentor eller handledare?



BAS: Totalt (n=502), Erbjöds introduktion (n=388) Erbjöds INTE introduktion/ vet ej (n=114)

**74% fick hjälp av någon att prioritera bland sina arbetsuppgifter, 26% fick inte hjälp.
Klart vanligare att de som erbjöds introduktion också fick hjälp att prioritera.**

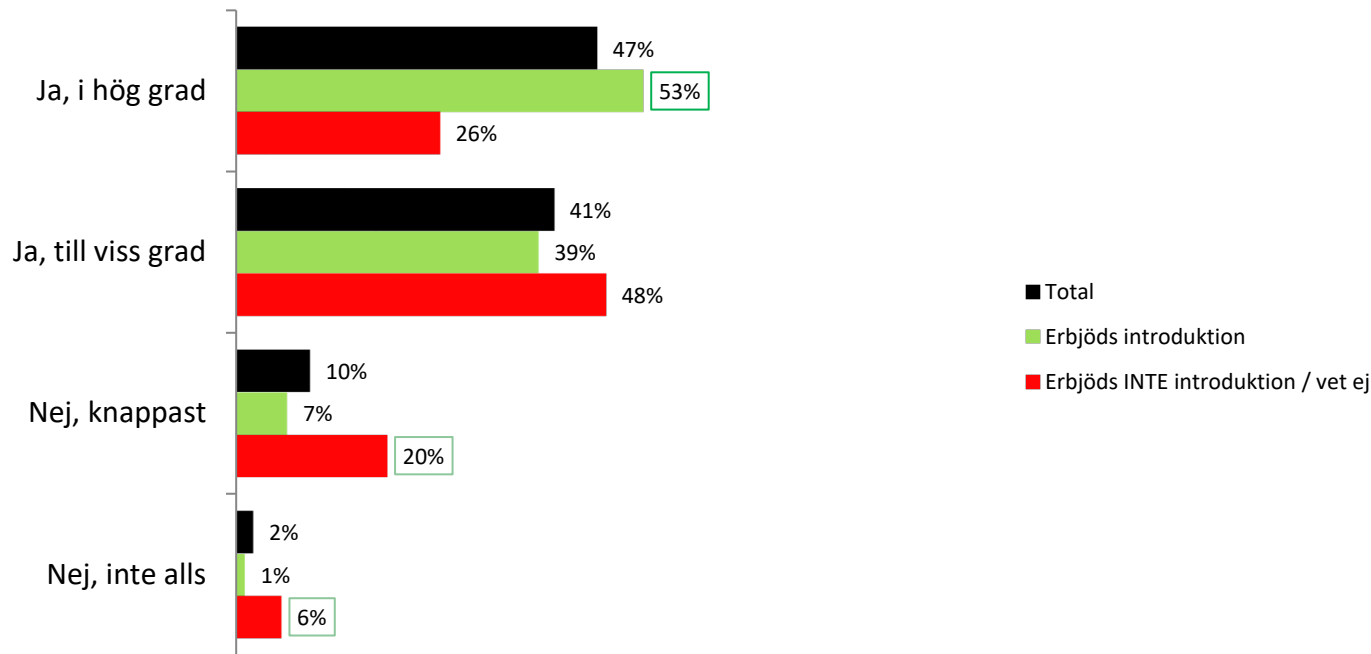
FRÅGA: Fick du hjälp av någon att prioritera bland dina arbetsuppgifter?



BAS: Totalt (n=502), Erbjuds introduktion (n=388) Erbjuds INTE introduktion/ vet ej (n=114)

88% hade möjlighet att diskutera sina arbetsuppgifters innehåll och omfattning med någon. 12% saknade den möjligheten. Vanligare att de som erbjöds introduktion också hade möjlighet att diskutera med någon i hög grad.

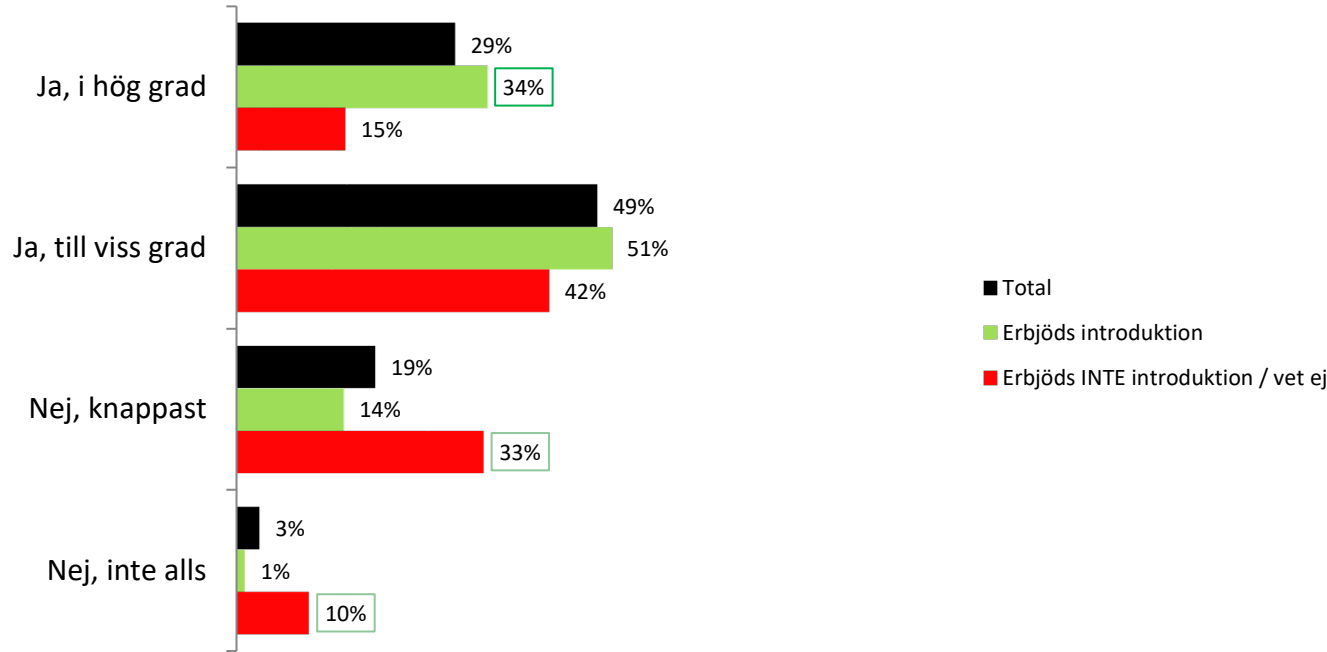
FRÅGA: Hade du möjlighet att diskutera dina arbetsuppgifters innehåll och omfattning med någon?



BAS: Totalt (n=502), Erbjöds introduktion (n=388) Erbjöds INTE introduktion/ vet ej (n=114)

**78% uppger att de fick en återkoppling på sitt arbete av någon, medan 22% inte fick återkoppling.
Vanligare att de som erbjöds introduktion också fick återkoppling av någon på sitt arbete.**

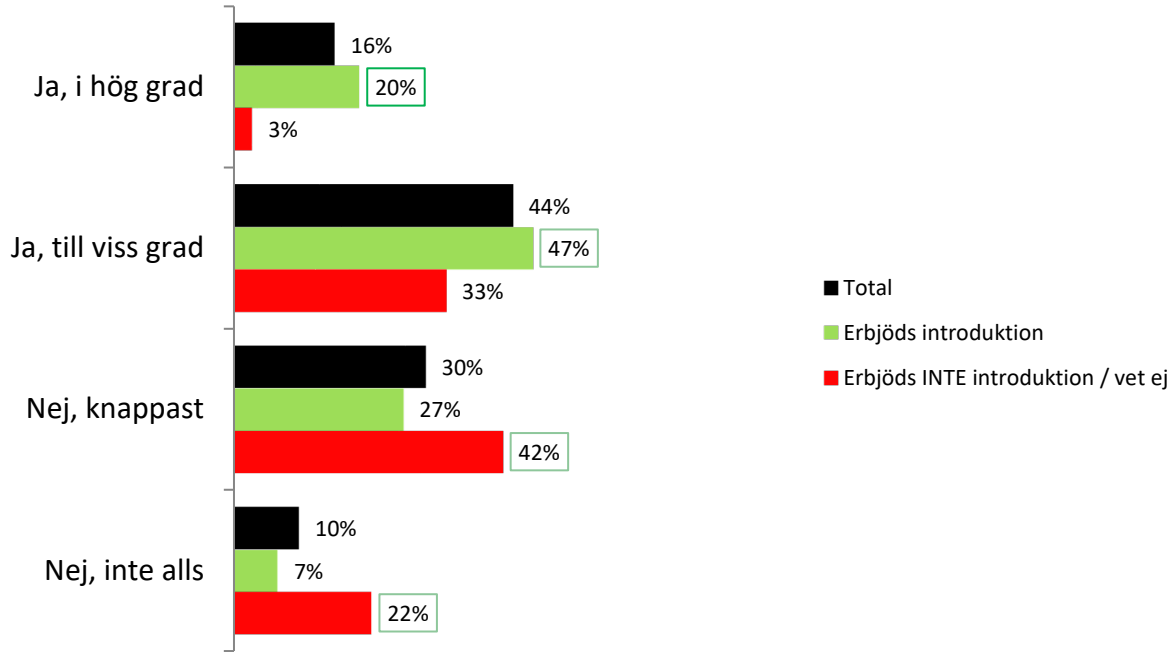
FRÅGA: Gav någon dig återkoppling på ditt arbete?



BAS: Totalt (n=502), Erbjöds introduktion (n=388) Erbjöds INTE introduktion/ vet ej (n=114)

Sex av tio fick hjälp av någon att reflektera över sin yrkesroll. Fyra av tio fick inte den hjälpen. Vanligare att de som erbjöds introduktion också fick hjälp av någon att reflektera över sin yrkesroll.

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

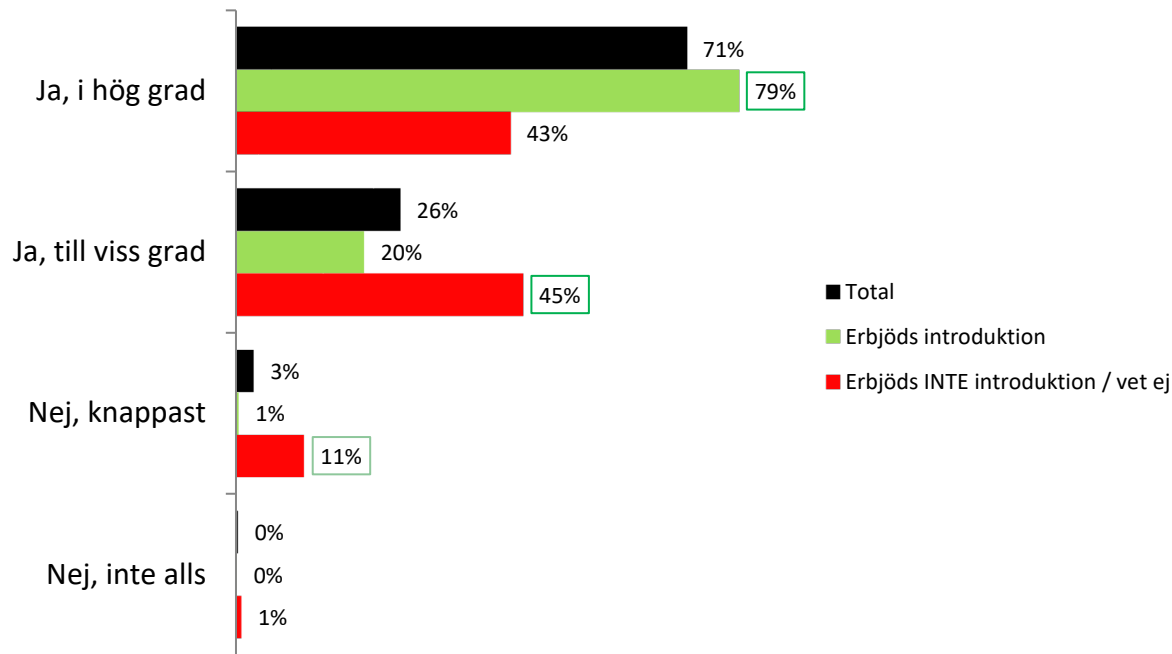


BAS: Totalt (n=502), Erbjuds introduktion (n=388) Erbjuds INTE introduktion/ vet ej (n=114)

I stort sett alla hade möjlighet att ställa frågor och få stöd från kollegor.

Vanligare att de som erbjöds introduktion också hade möjlighet att ställa frågor i hög grad.

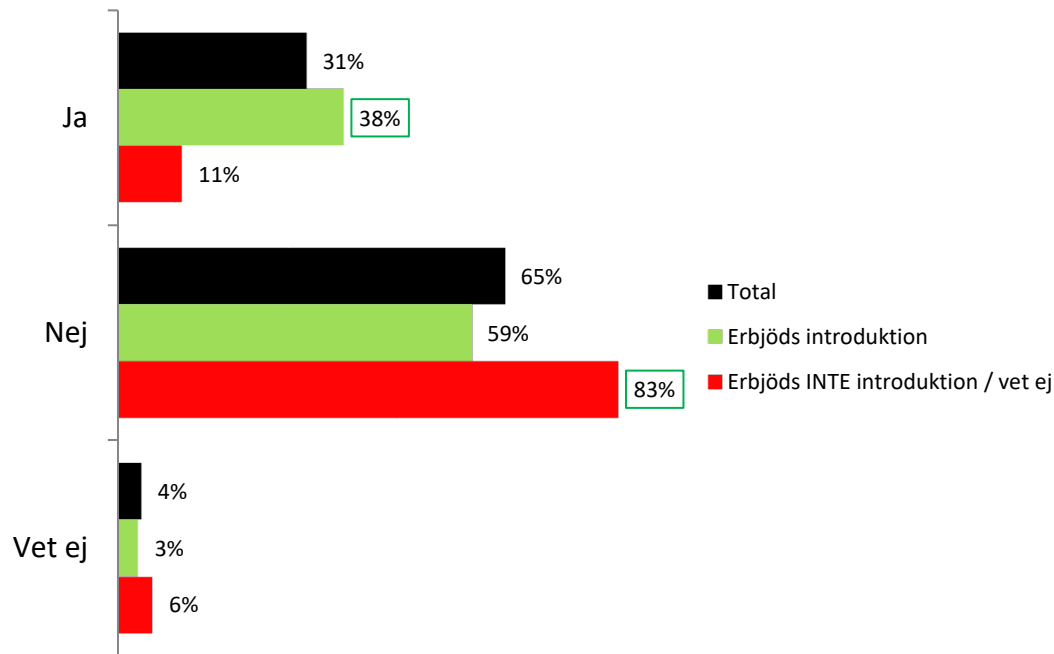
FRÅGA: Hade du möjlighet att ställa frågor och få stöd från kollegor?



BAS: Totalt (n=502), Erbjöds introduktion (n=388) Erbjöds INTE introduktion/ vet ej (n=114)

31% fick avsatt arbetstid till att lära känna kollegor. 65% fick ingen avsatt arbetstid till detta syfte. Vanligare att de som erbjöds introduktion också fick avsatt arbetstid.

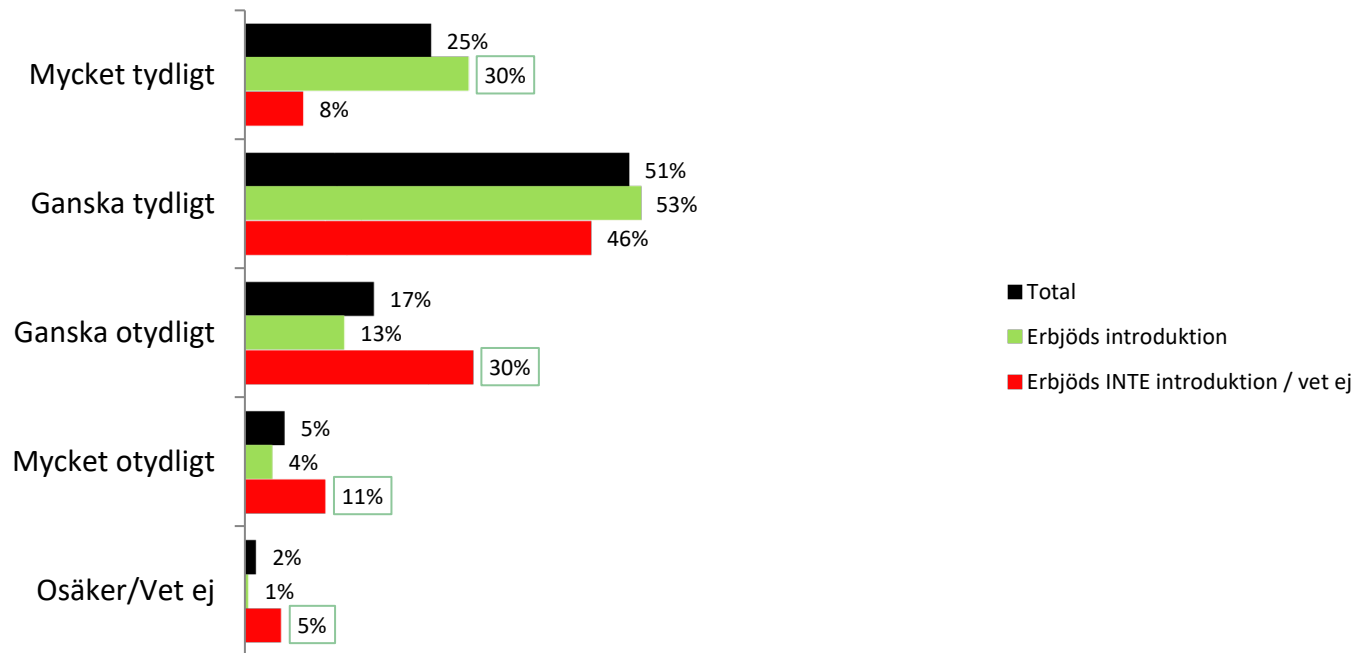
FRÅGA: Fick du avsatt arbetstid till att lära känna kollegor?



BAS: Totalt (n=502), Erbjöds introduktion (n=388) Erbjöds INTE introduktion/ vet ej (n=114)

Tre av fyra upplever att deras roll och arbetsuppgifter har kommunicerats tydligt. Vanligare att de som erbjöds introduktion också upplever att sin roll och arbetsuppgifter har kommunicerats tydligt.

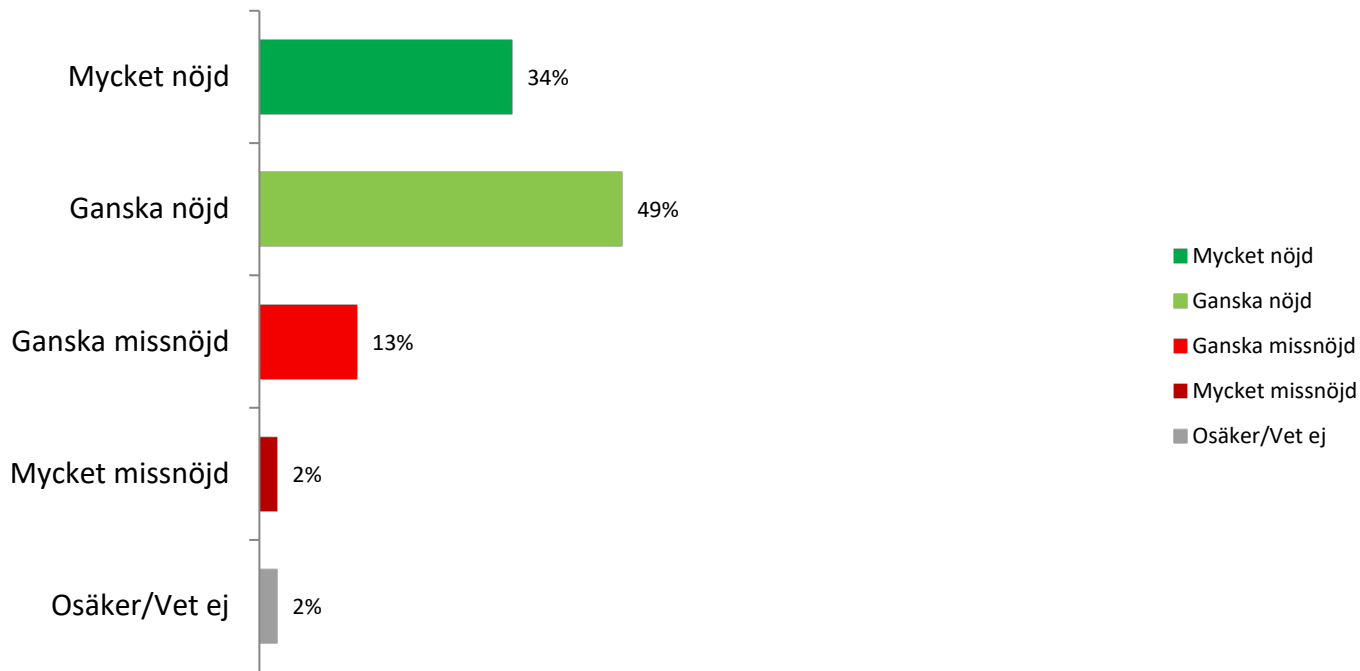
FRÅGA: Hur tydligt upplever du att din roll och dina arbetsuppgifter har kommunicerats?



BAS: Totalt (n=502), Erbjöds introduktion (n=388) Erbjöds INTE introduktion/ vet ej (n=114)

82% är nöjda med den introduktion de fick, 15% är tvärtom missnöjda med introduktionen.

FRÅGA: Hur nöjd är du med introduktionen du fick?



BAS: Erbjuds introduktion (n=388)

Viktigast i introduktionen som nyexaminerad

1) Tillgång till stöd, 2) Struktur & tydliga förväntningar , 3) Trygg & välkomnande kultur samt 4) Tid att landa i rollen

FRÅGA: När det gäller introduktionen, vad upplever du är det viktigaste som ny på arbetsplatsen som nyexaminerad?

1 Tillgång till stöd, handledning och mentor

Den vanligaste upplevelsen är att det absolut viktigaste som nyexaminerad är att ha någon att luta sig mot – en mentor, handledare eller kollega som har tid och vilja att svara på frågor och ge vägledning, särskilt i början.

- "Någon att ställa frågor till som har avsatt tid för mig."
- "Mentor som vägleder bland arbetsuppgifter och introducerar en för nya kollegor."
- "Att man har en handledare man kan fråga om allt."

2 Tydliga förväntningar, struktur och information

En stor andel nämner behovet av tydlighet – vad som förväntas, vad rollen innebär, vilka rutiner som gäller och hur organisationen fungerar. Det handlar både om att få konkret information och att arbetet är väl organiserat från start.

- "Att det är tydligt vad ens yrkesroll innebär och vilka förväntningar som finns på en."
- "Tydliga instruktioner, tid att lära sig."
- "Att veta vart man har sin plats, vad man ska ta vägen och vilka tider. Vem man ska prata med när man har frågor och att det är extremt tydligt vad man ska göra de närmaste månaderna varje dag och vilka förväntningar det finns."

3 Trygghet, välkomnande kultur och möjlighet att ställa frågor

Att känna sig trygg, sedd och inkluderad är centralt för många. Det handlar om ett klimat där det är okej att vara ny, att ställa frågor och att misstag är tillåtna. Här är den sociala arbetsmiljön i fokus.

- "Att det är okej att ställa frågor."
- "Få känna gemenskap och att det känns inkluderande. Samt rutiner på något sätt så allt viktigt som ska göras faktiskt görs"
- "Att man blir bemött med vänlighet och att man får vara ny."

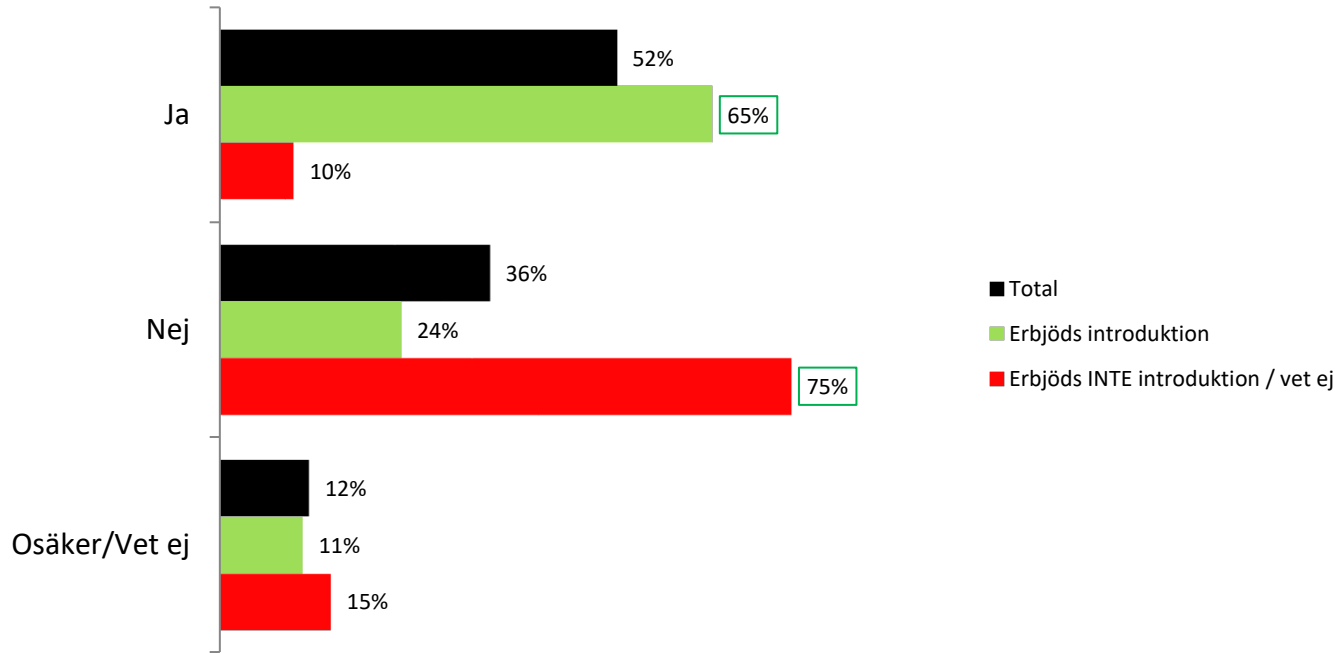
4 Tid att komma in i rollen

En mindre men viktig grupp betonar behovet av att få tid – till att lära sig, reflektera, förstå sammanhang och bygga upp sin kompetens utan att stressas in i full produktion direkt.

- "Att introduktion tar tid."
- "Ordentligt med tid, kanske lugn start.."
- "Att få god tid på sig att få en helhet i verksamheten. Förstå varför man gör saker arbetsuppgifterna och hur de hänger ihop med verksamheten och uppdraget i stort."

Varannan upplever att sin arbetsplats har en tydlig strategi för introduktion av nyanställda. Vanligare att de som erbjuds introduktion också upplever att sin arbetsplats har en tydlig strategi för introduktion av nyanställda.

FRÅGA: Upplever du att din arbetsplats har en tydlig strategi för introduktion av nyanställda?

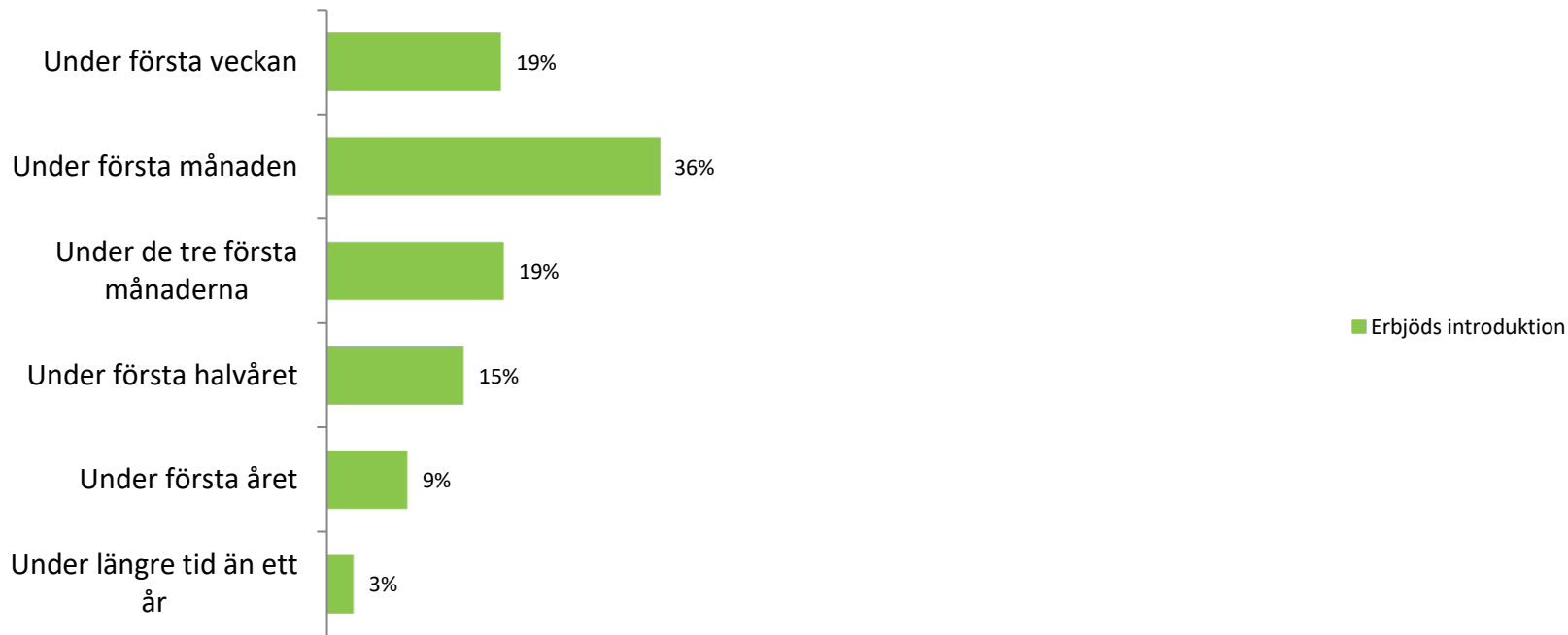


BAS: Totalt (n=502), Erbjöds introduktion (n=388) Erbjöds INTE introduktion/ vet ej (n=114)

Bas: erbjöds introduktion

Var femte fick introduktion under första veckan. Ytterligare 36% fick introduktion under första månaden. 74% fick introduktion åtminstone under de tre första månaderna.

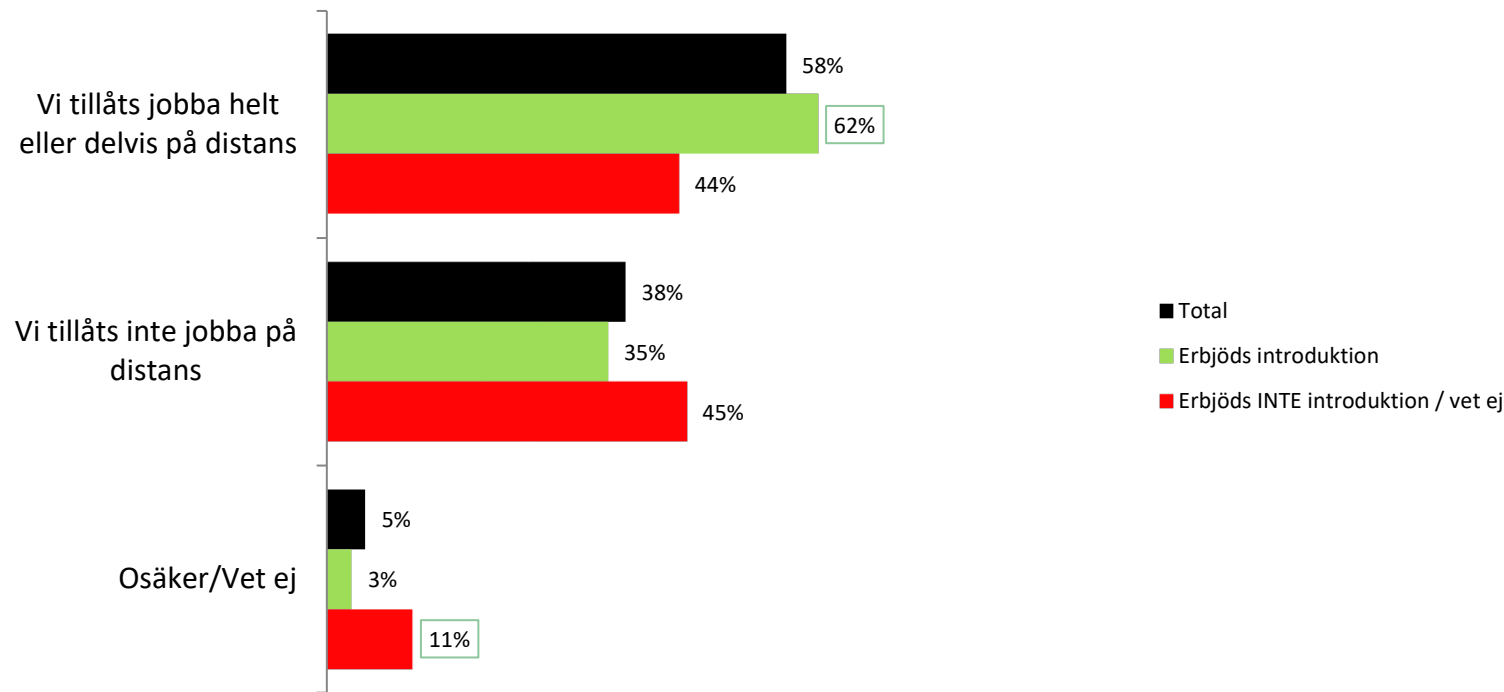
FRÅGA: Under hur lång tid uppfattar du att arbetsgivaren erbjöd dig någon typ av introduktion i syfte att underlätta för dig som nyanställd?



BAS: Erbjöds introduktion (n=388)

Knappt sex av tio tillåts jobba helt eller delvis på distans medan fyra av tio inte tillåts jobba på distans. De som erbjöds introduktion erbjöds också jobba på distans i högre grad.

FRÅGA: Vad har din arbetsplats för policy för distansarbete?



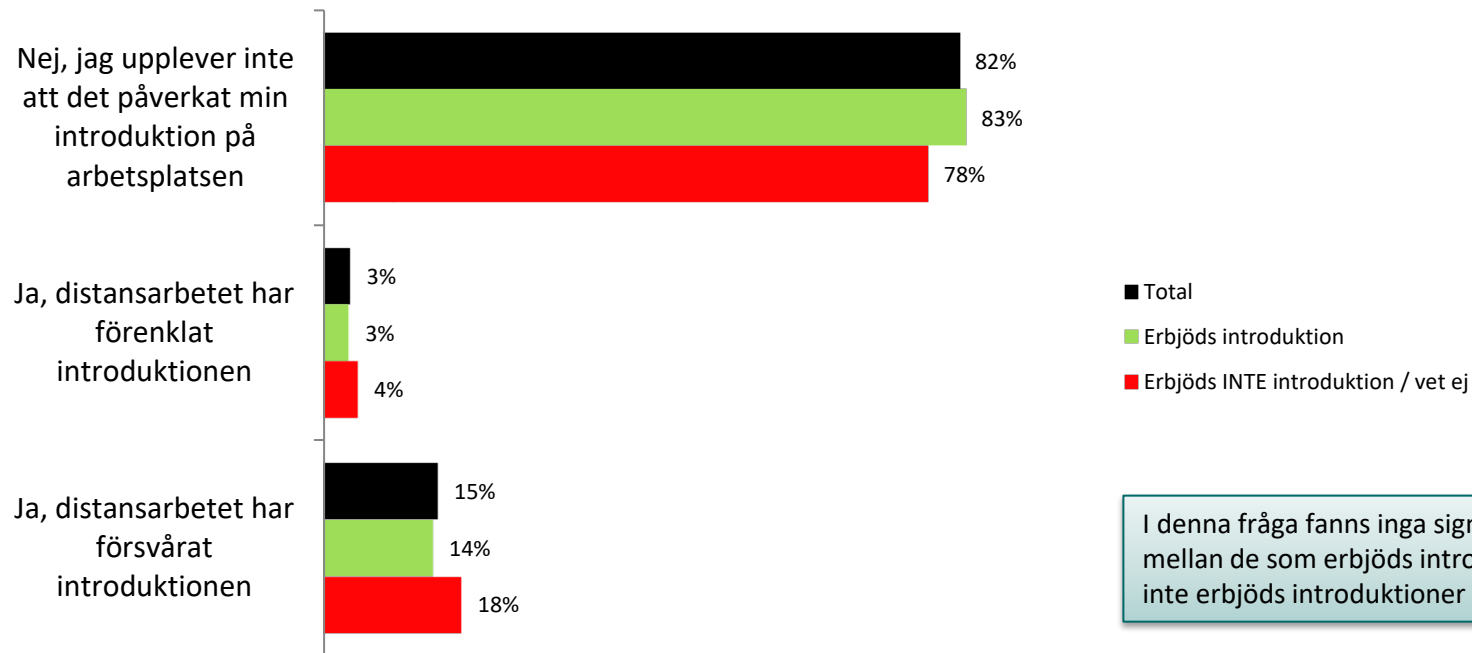
BAS: Totalt (n=502), Erbjöds introduktion (n=388) Erbjöds INTE introduktion/ vet ej (n=114)

Bas: tillåts arbeta på distans

Åtta av tio upplever inte att distansarbete påverkar introduktionen på arbetsplatsen.

15% upplever att distansarbetet försvårar introduktionen medan 4% upplever att distansarbetet förenklar introduktionen.

FRÅGA: Upplever du att distansarbetet har påverkat din introduktion på arbetsplatsen?



I denna fråga fanns inga signifikanta skillnader mellan de som erbjöds introduktion och de som inte erbjöds introduktioner eller svarar "vet ej"

BAS: Tillåts arbeta på distans i någon mån totalt (n=289) Erbjöds introduktion (n=239) Erbjöds INTE introduktion/ vet ej (n=50)

Distansarbetets påverkan på introduktion:

Socialt avstånd största hindret – men viss flexibilitet uppskattas.

FRÅGA: Beskriv gärna hur distansarbetet påverkat introduktion på arbetsplatsen:

1 Svårigheter med social och praktisk introduktion

Den klart största gruppen beskriver att distansarbetet lett till en sämre introduktion, särskilt kopplat till relationer, tillgång till hjälp och tillhörighetskänsla. Man saknar den naturliga interaktionen på plats, vilket gör det svårare att lära känna kollegor och få snabb återkoppling.

- "Det blev aldrig någon riktig känsla av tillhörighet."
- "Svårare att få tag på kollegor och lära känna kollegor."
- "Kan inte nätverka i den utsträckning jag hade kunnat göra annars. Högre tröskel att diskutera saker och fråga om hjälp"

2 Minskad tillgänglighet till stöd från kollegor/chefer

Den här gruppen lyfter särskilt fram att färre personer på plats – inklusive chefer och handledare – inneburit att man inte fått det stöd man behöver under introduktionen. Det handlar om fördröjd återkoppling, isolering, och att behöva formulera frågor skriftligt i stället för att bara "sticka in huvudet".

- "Det har inte funnit en chef på plats för att introducera mig och det tog lång tid innan jag träffat alla kollegor."
- "Blir svårare med snabba återkopplingar om det behövs."
- "När ex handledare jobbat hemifrån. Inte samma närhet till stöd jämfört med om båda fysiskt är på arbetet."

3 Blandade effekter – både positiva och negativa

Vissa ser både för- och nackdelar med distansintroduktion. De nämner ökad flexibilitet, effektivitet och möjlighet att möta kollegor från andra kontor – men också tappad närhet i vardagliga interaktioner.

- "Alla kollegor är alltid tillgängliga men det blir svårare att kommunicera via på andra sätt än öga till öga. Mycket enklare att bara gå förbi någons kontor och på så sätt ställa de frågor man behöver.."
- "Mer flexibilitet har gjort det mer effektivt."
- "Enklare samarbete med globala kontor."

4 Endast positiva erfarenheter

En liten minoritet ser distansintroduktionen som något positivt i sig. Här lyfts exempelvis fram att det var enklare att boka in möten, reflektera eller att man fått den hjälp man behövt digitalt utan problem.

- "Ger större möjligheter till reflektion."
- "Det var enklare att avsätta tid då det mesta skedde digitalt under coronan."
- "Enkelt att ha möten med personer jag annars inte skulle ha kunnat träffa."

Vi på Novus älskar frågor



Mats Lindström
Seniorkonsult och kundansvarig Saco

Mobil: 070-1503439

E-post: mats.lindstrom@novus.se

