

Onboarding af nyuddannede -indsigter

Baseret på vidensindsamling i 2023 og 24 (kvalitative interview og survey)

Indsigter

Indsigterne er baseret på kvalitative interview og en survey



Indsigter

Indsigterne dækker 3 temaer

1

Nyuddannet på en kommunal arbejdsplads

2

Akademikernes opgaver og rolle

3

Introduktionsforløb og hverdag

Nyuddannet på en
kommunal arbejdsplads

1.

De nyuddannede er spændte på deres nye rolle, og de oplever at det er både udfordrende og motiverende at være en del af en kompleks kommunal arbejdsplads hvor de kan gøre en forskel

Indsigt 1

Som nyansatte og nyuddannede skal de vænne sig en nyt sted og en ny tilværelse – det gør dem både spændte og nervøse

- Som nyansatte skal de vænne sig til et helt nyt sted med nye mennesker, opgaver, arbejdsgange etc.
- For de nyuddannede handler det også om at vænne sig til en ny tilværelse, hvor de ikke længere er studerende, men fuldtidsansatte.
- På den ene side gør det dem spændte, ivrige og forventningsfulde ift deres nye arbejde og tilværelse.
- På den anden siden skaber det en nervøsitet og usikkerhed omkring, hvorvidt de nu klarer sig godt nok, og hvordan det kommer til at gå.
- Det giver tryghed at der er et fast program for den første tid (gerne længere tid end blot de første par uger), og at introprogram bliver sendt før opstart

“

Jeg er virkelig glad for, at jeg har fået stillingen, for mange af mine andre nyuddannede venner kæmper lidt på dagpenge lige nu. Så det er en blanding af at være overvældet af ansvaret – ansvarskurven går bare fra 0 til 100 på en måde. Og den skal man lige gribe og stole på sin faglighed og tage ejerskab over sine opgaver.

“

Introprogrammet gjorde, at man var tryk i det. Jeg ved at jeg skal møde ind her, og jeg ved at jeg skal snakke med dem her og så får jeg overdraget min computer, mine opgaver og hvad jeg skal sidde med. Så jeg var godt informeret inden jeg startede og det gjorde mig tryk ved at starte.

“

Det er et meget stort skift for nogle: at komme fra et studiemiljø, der er meget uformelt, til en arbejdsplads, der kan virke meget formel.

Indsigt 1

Kommunernes komplekse samarbejde og organisering er både spændende og krævende at sætte sig ind i

- De finder det spændende, lærerigt og motiverende at samarbejde med deres kollegaer på tværs af teams, staber, afdelinger osv.
- Men mange oplever, at kommunen er en stor organisation med komplekse arbejdsgange og meget historik, som er svær og tidskrævende at forstå og kunne bruge optimalt i deres arbejde.
- De har derfor brug for tid til at kunne sætte sig ind i de skrevne procedurer og formelle organisering af arbejdspladsen.

“

Man har sin plads på [X], men man ville også gerne se, hvordan med Rådhuset og andre instanser, så de var gode til at planlægge at man kom ud og se arbejdspladserne ude i byen.

“

Der var mange nye systemer i og med at det er en stor kommunal biks, man kommer ind i. Man skal journalisere, og der ligger en historik på ens arbejdsopgaver. Det var helt nyt for mig og ret svært at komme ind i. Hvordan gør man det ene og det andet? Det savnede jeg måske lidt mere på.

“

Jeg tror ikke, jeg fik det fulde overblik over kommunen som organisation, og det vil jeg nok anbefale, at man kunne gøre mere ud af.

Indsigt 1

De vil gerne føle, at de gør en forskel og udvikle kompetencerne – men kan være bekymrede for at få både for store eller for administrative opgaver

- De vil gerne føle, at deres arbejde "gør en forskel" (f.eks. for borgerne eller for klimaet), og det skaber motivation.
- De ønsker især at udvikle kompetencer indenfor deres faglighed og kan være nervøse for at få for mange og/eller for store opgaver og ansvarsområder, der overstiger deres kompetenceniveau.
- De er også bevidste om ikke at få for mange logistiske, administrative opgaver, der ligger langt fra deres faglighed og "comfort zone".
 - For nogle er det en udfordring, at de gerne vil gøre et godt indtryk, og har svært ved at sige nej.

“

Hvad motiverer dig?

Det med at jeg føler at jeg kan gøre én forskel i den stilling, jeg sidder. Jeg kan gøre en forskel for enkelte borgere i kommunen, og det driver mig meget.

“

Glæden ved at skabe noget ude i verden. Det er fedt, når man får en tilbagemelding om, at det er fedt at der står nogle træer her, og at det giver noget skygge eller noget biodiversitet. Det er småting, men jeg synes det er fedt og motiverer mig til at arbejde i kommunen.

“

En dårlig dag er, når man bliver overdyngnet med tilfældige opgaver, man ikke har kontrol over.

2.

For de nyuddannede akademikere er det vigtigt at have tid til at sætte sig ind i de nye opgaver, de kan føle et forventningspres og har brug for et trygt sted at vende spørgsmål

Indsigt 2

De nyuddannede akademikere har brug for tid og hjælp til at opbygge deres kompetencer og få erfaringer

- De nyuddannede oplever et behov for at opbygge deres kompetencer og få erfaringer, indtil de føler sig helt komfortable med at varetage deres arbejde.
- Det er ofte vigtigt for dem at føle sig velforberejdede (og det kan være med til at afgøre hvorvidt en dag føles god).
- De har behov for tid til at fordybe sig i deres arbejdsopgaver og –dage, og det fungerer godt for dem, når de kan mærke at der bliver taget højde for det.
- Derudover kan de have behov for hjælp til at strukturere og prioritere deres opgaver.

“

Jeg blev ikke bare kastet hovedkulds ud i 10 forskellige opgaver. Jeg kunne mærke, at der var afsat tid til at jeg kunne sætte mig ned og sætte mig ind i detaljerne på de opgaver, jeg nu skulle sidde med.

“

Da jeg startede synes jeg, at jeg fik god tid til at falde til og dykke ned i nogle konkrete opgaver. F.eks. fik jeg en opgave, hvor jeg skulle samle en del fra forskellige kolleger som sidder med forskellige ansvarsområder, og det gjorde at jeg allerede fra start fik god indsigt i hvad de forskellige laver.

Indsigt 2

Nogle kan opleve et forventningspres – både fra sig selv og fra kolleger eller borgere eller fra eksterne aktører

- De fleste har kollegaer med ikke-akademiske baggrunde (HK'er, familievejledere etc.), som kan have forventninger til 'den nye akademiker'.
- Nogle oplever også et forventningspres fra borgere eller andre eksterne – som ikke ved at de er nye i jobbet.
- Det kan få dem til at tvivle på egne evner og frygt for at blive "afsløret" i ikke at være god nok.
- De har derfor både behov for bekræftelse og vished om, at de er gode nok – og hjælp til at håndtere og forventningsafstemme ift f.eks. eksterne.

“

Der kan være et pres udefra. Det kan godt være, at staben ved at jeg er ny i job, men så kommer jeg ud til nogle læger, som forventer, at jeg laver den opgave som hende der var der før mig. Så der har jeg brug for noget sparring om, hvordan jeg håndterer de forventninger til mig [...]. Jeg har jo ikke et 'ny i job skilt' på når jeg er ude.

“

Jeg manglede rammer for min opgaveløsning og oplevede at være meget alene med et stort ansvar over for interne såvel som eksterne.

“

Det skaber et forventningspres på en på den måde, at der faktisk er nogle her, som ikke er uddannet på samme måde, men de ved meget mere erfaringsmæssigt end man selv gør - og så kommer man alligevel som akademikeren og skal vide noget.

Indsigt 2

Deres usikkerhed og begrænsede erfaring giver dem behov for et trygt sted at stille spørgsmål

- De unge har særligt i starten behov for trygge relationer til kolleger eller chefer og vished om at det er i orden at stille spørgsmål – både hvad angår det faglige, det uformelle og hvordan man håndterer forventninger.
- Rum til spørgsmål er med til at opbygge deres faglighed og dømmekraft.
- Nogle steder kan det være en ældre kollega (med lignende opgaver) ved nabo-skrivebordet.
- Andre steder er der mentor- og buddy-ordninger, og her er det afgørende med god tid (både til forberedelse og selve mødet).



“

Det, at jeg vidste jeg havde en makker, som jeg lige kunne spørge om noget, og at han sad lige overfor mig, det var meget vigtigt og det gjorde mig meget tryk.

“

Vi har alle, når vi starter, en mentor tilknyttet. Det er bare en medarbejder, der har siddet der i længere tid. Dem har man mulighed for at stille alle de dumme spørgsmål til [...]. Det mentorum er en god mulighed for spørgsmål, hvis man synes det er lidt angstprovokerende at gå til sin chef.

“

Det er vigtigt, at mentoren også sætter tid af til det i sin kalender, så hun ikke bare er mentor af titel, men også prioriterer det. Det er virkelig vigtigt for mig at det her, det sætter vi ind hver anden uge.

Introduktionsforløb og
hverdag

3.

De unge har brug for en god introduktion til både procedurer og uskrevne regler, og godt socialt samvær og sammenhold blandt kollegaerne er afgørende for den gode opstart og hverdag

Indsigt 3

De unge har behov for detaljeret viden om procedurer og 'basis'

- De nyansatte har behov for viden om arbejdspladsernes procedurer og formelle organisering (f.eks. IT, procedurer ved journalisering, ferie etc), og om hvordan de løser konkrete opgaver.
- Flere steder oplever de en mangelfuld introduktion til 'basis': der mangler helt eller delvist
 - introduktioner til regler/procedurer
 - vidensbanker med materiale, som kan hjælpe med at skabe overblik over ansvarsområder og opgaver

“

It-systemer, organisationsdiagram – der er en hel portal hvor vi har alt liggende, så man kan læse om sin ansættelse og ferieordning. Der var også nogle kurser, hvor man kunne lære de tekniske programmer og vores journaliseringssystem.

“

Vi mangler ligesom en basis begynderpakke – det kunne have været et dokument, hvor vi kan læse om situationer, der er svære, og som vi skal forholde os til [som psykologer].

“

Jeg savnede at have mere materiale at læse mig ned i, så man ikke skulle rode rundt.

Indsigt 3

Et godt socialt samvær og sammenhold er afgørende for gode introduktionsforløb, og deres daglige motivation og trivsel

- Særligt i den første tid, hvor de unge er nye og usikre, er det afgørende for de nyansatte at blive taget godt imod, og have det godt med kollegaerne.
- Det sociale samvær og sammenhold er afgørende, da det:
 - Giver selvtillid.
 - Muliggør et godt sparringsmiljø.
 - Giver et bedre netværk på tværs af arbejdsområder.
 - Lærer dem arbejdspladsens uskrevne regler.
 - Skaber tryghed til at opbygge faglighed og lyst til at opsøge hjælp og stille spørgsmål.

“

Da jeg startede på arbejde her i kommunen var det virkelig dejligt, at vi fik morgenbrød første arbejdsdag, og så mødte man en masse nye mennesker og fik en god opstart.

“

Det her med at mødes til frokost, det er en god daglig ting, som man burde gøre mere ud af [...]. Man får et break og en mulighed for at snakke sammen i øst og vest, men også om faglige ting.

“

Der er stort fokus på, at man kan lære af hinanden. [...] Der er transparens og dørene står åbne. Det er rart at folk er imødekommende og at der er en kultur om, at man godt kan snakke med hinanden.

Elementer og værktøjer til gode introduktionsforløb og hverdage

Den første introduktion



Fungerer godt

- Introducerende rundvisninger, møder og kurser til kommunen. Fx til organisationen, IT, journalisering m.m.
- Mentorere/buddies og/eller erfarne kollegaer, som de kan lære af, samt gå til med spørgsmål og udfordringer.
- Planlagt tid til at kunne sætte sig ind i de mange arbejdsgange og komplekse organisationer – enten over længere tid end 1-2 ugers introprogram, eller med hele eller delvise gentagelser af programmet.



Fungerer mindre godt

- 1-2 ugers intenst introprogram uden opfølgninger – der er meget viden og information, som er svært at kapere, mens det står på, og svært at huske, når introprogrammet er slut.
- Skiftende mentorere/buddies skaber forvirring og tvivl – hvem har ret og hvem tager fejl? Hvem skal jeg gå til med hvilke spørgsmål?

Elementer og værktøjer til gode introduktionsforløb og hverdage

Arbejdsgange og -opgaver



Fungerer godt

- Cases, dreje- & håndbøger, tidligere kollegaers ting, videoguides, eller andet konkret materiale (f.eks. hvordan man håndterer svære situationer med borgere el.lign.)
- Tid til sætte sig ind i og løse sine arbejdsopgaver – skaber motivation og trivsel i hverdagen for flere.



Fungerer mindre godt

- Mangel på vidensbanker af materiale – skaber tvivl omkring arbejdsområder og usikkerhed omkring løsning af opgaver.
- Manglende tid til at sætte sig ind i og løse sine arbejdsopgaver – flere associerer dette med en "mindre god dag" på arbejdet.

Elementer og værktøjer til gode introduktionsforløb og hverdage

Kollegerne og det sociale



Fungerer godt

- At velkomsten har et socialt islæt, f.eks. fælles morgenmad
- Tæt samarbejde og sparring ved fx ugentlige personalemøder.
- Åben-dør-politik blandt ledere og kollegaer; gentagende opfordringer fra ledelsen til at benytte sig af dette; samt kultur for at gøre det.
- Daglige interaktioner ved frokost, i sofahjørner og andre uformelle omgivelser – eller traditioner som at mødes til torsdagskage
- Kultur for at arbejde på kontor frem for hjemme (evt. max antal hjemmearbejdsdage om ugen).



Fungerer mindre godt

- Manglende sparring og interaktioner med kollegaer.
- Utilgængelige ledere.
- Kultur for at arbejde mest hjemmefra frem for på kontor.

Opsummering af indsigter

Opsummering af indsigter

1

*Nyuddannet på
en kommunal
arbejdsplads*

De nyuddannede er spændte på deres nye rolle, og de oplever at det er både udfordrende og motiverende at være en del af en kompleks kommunal arbejdsplads hvor de kan gøre en forskel

2

*Akademikernes
opgaver og rolle*

For de nyuddannede akademikere er det vigtigt at have tid til at sætte sig ind i de nye opgaver, de kan føle et forventningspres og har brug for et trygt sted at vende spørgsmål

3

*Introduktionsforløb
og hverdag*

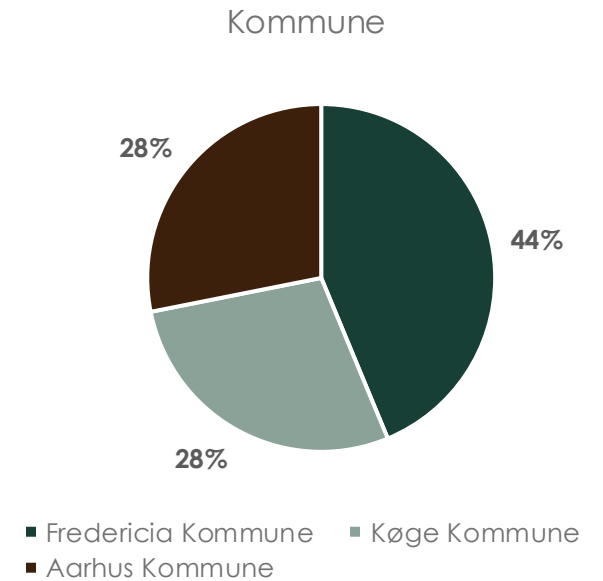
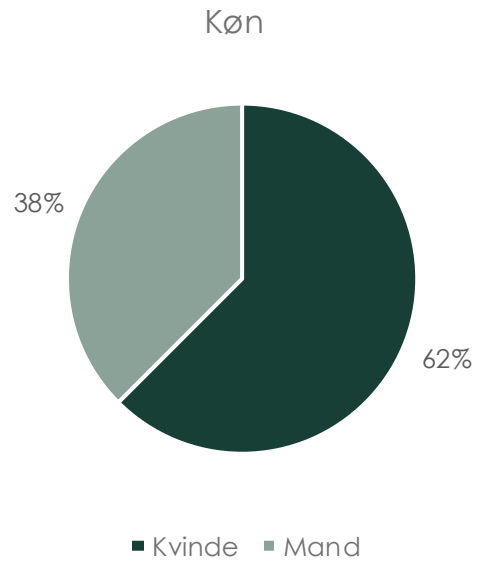
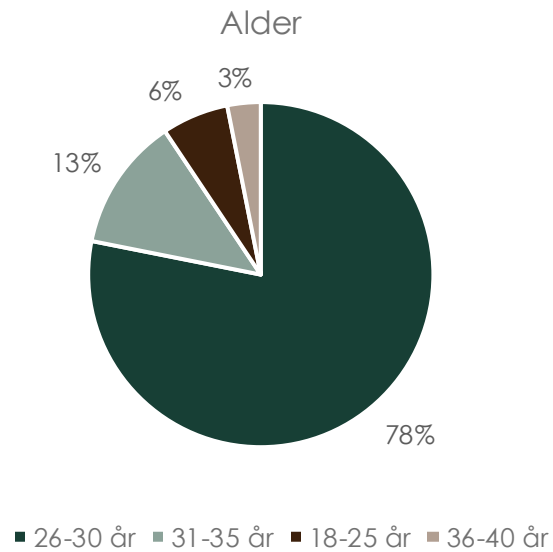
De unge har brug for en god introduktion til både procedurer og uskrevne regler, og godt socialt samvær og sammenhold blandt kollegaerne er afgørende for den gode opstart og hverdag

Resultater fra de to surveys i 2023 og 2024

Survey 2023

Surveyen blev udført i december 2023. Den blev delt med nyuddannede akademikere i Køge Kommune, Fredericia Kommune og Aarhus Kommune, og vi fik 32 besvarelser.

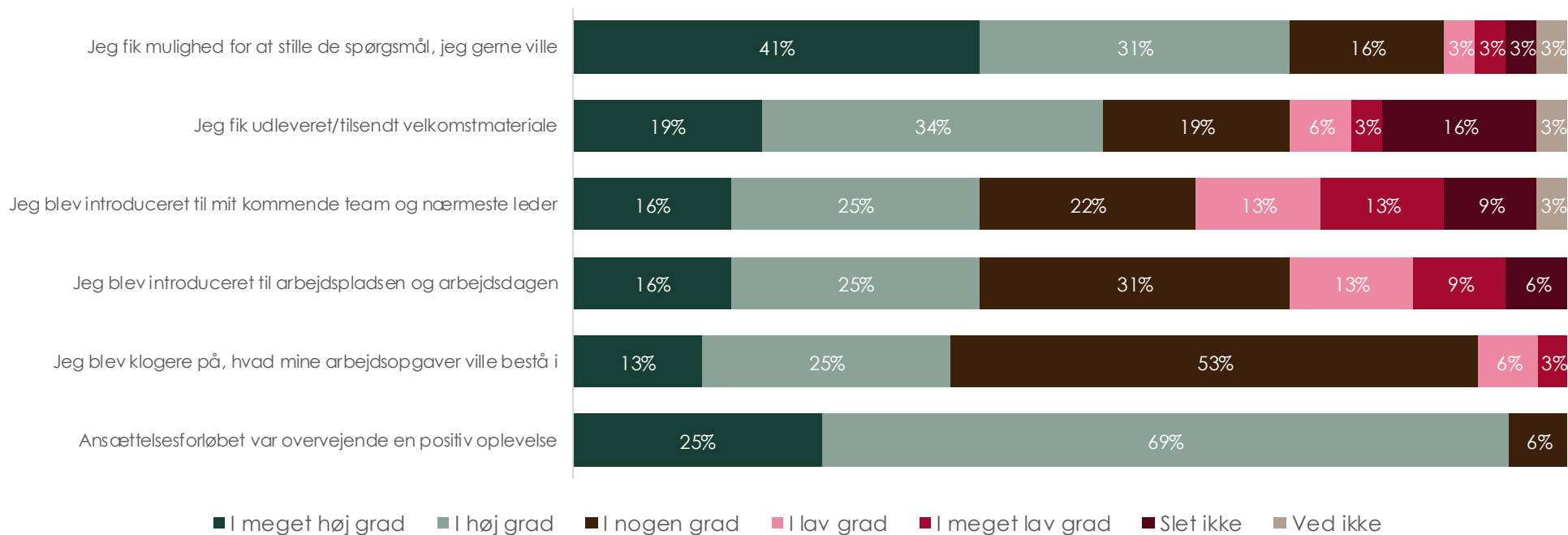
Baggrund



Oplevelse af opstart

Alle oplever, at deres ansættelsesforløb enten i meget høj, i høj eller i nogen grad var en overvejende positiv oplevelse

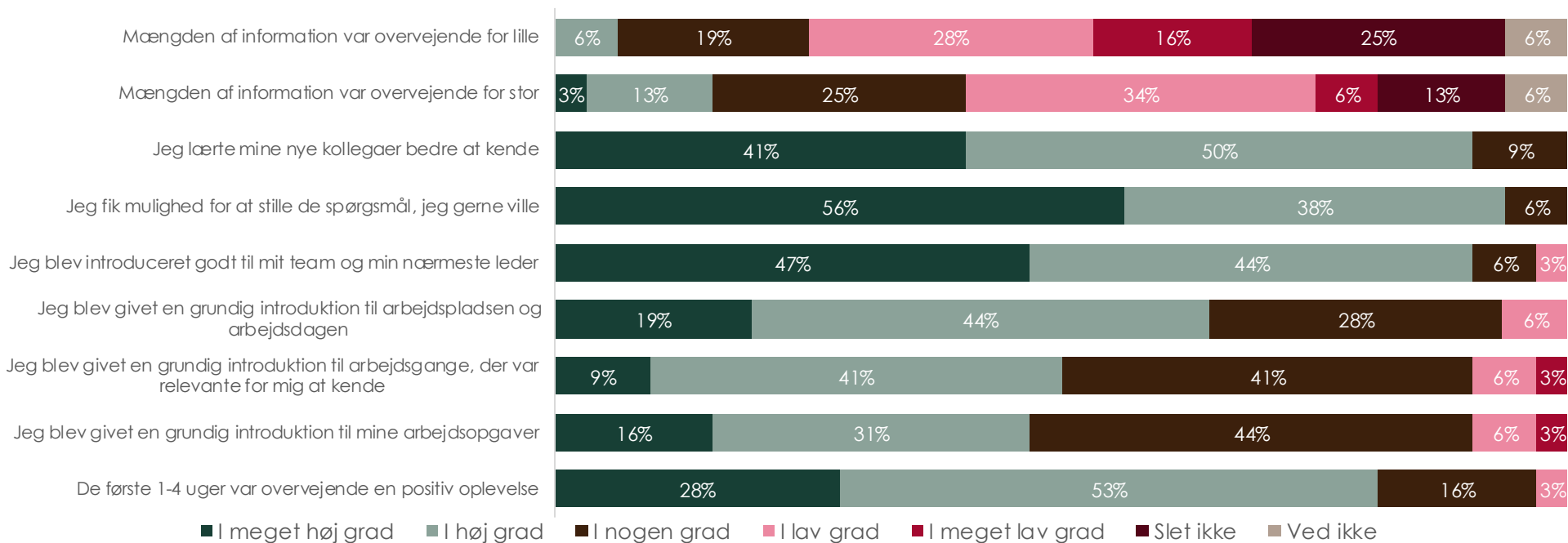
Spg. 3a: Vi vil gerne vide mere om din oplevelse af ansættelsesforløbet, før din første arbejdsdag, og om du oplevede, at forløbet klædte dig godt på til dit nye arbejde. (Det kan f.eks. være gennem ansættelsessamtalen, mails, el.lign.) I hvor høj grad er du enig i følgende udsagn:



Oplevelse af opstart

Næsten alle oplever at de første 1-4 uger overvejende var en positiv oplevelse

Spg. 3b: I hvor høj grad oplevede du, at de første 1-4 uger på arbejdspladsen var med til at sikre en god start for dig i dit nye arbejde?



3c: Uddybende svar vedr. oplevelse af de første 1-4 uger på arbejdspladsen

“

Jeg havde en rigtig god start – dog var udstyret ikke klar på forhånd, hvilket resulterede i, at jeg ikke kunne tilgå computer mv.

“

Der er mange ting og detaljer, jeg aldrig er blevet sat ind i og har måtte opdage af mig selv hen ad vejen. Der var utrolig meget information de første uger, men for meget "ubrugeligt" og for lidt af det, jeg havde brug for. Jeg blev ikke sat grundigt ind i arbejdsopgaver og arbejdsgange – og laver stadig administrative fejl i dag grundet dårlig oplæring.

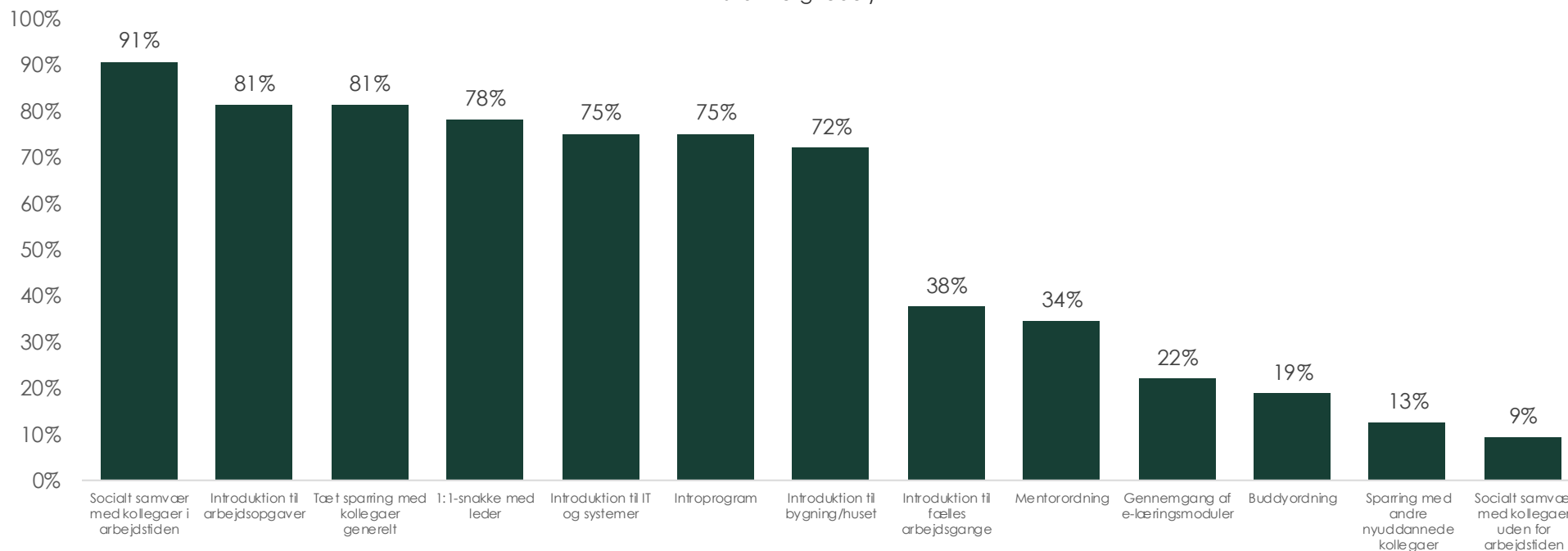
“

Jeg blev hurtigt kastet ud i mange selvstændige opgaver.

Oplevelse af opstart

Socialt samvær med kollegaer i arbejdstiden, introduktion til arbejdsopgaver og tæt sparring med kollegaer generelt, er elementer, der især har været en del af deres opstart på arbejdspladsen

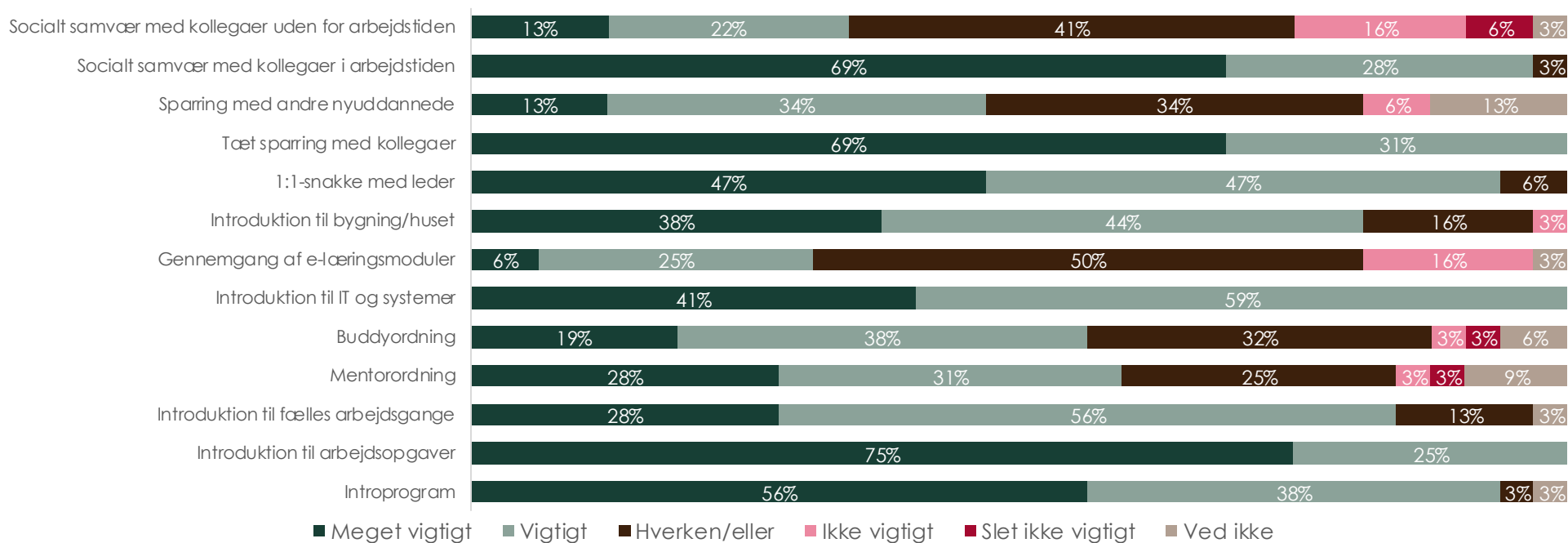
Spg. 3d: Hvilke af følgende elementer har været en del af din opstart på arbejdspladsen (f.eks. i de første 1-4 uger)? (Flere svarmuligheder)



Oplevelse af opstart

Alle oplever, at en introduktion til arbejdsopgaver, IT og systemer, og tæt sparring med kollegaer er enten meget vigtigt eller vigtigt for en god start på arbejdspladsen

Spg. 3e: Hvor vigtige er nedenstående elementer i dine øjne for en god start på arbejdspladsen?



3f: Er der andet, der er i dine øjne er vigtigt for en god opstart på arbejdspladsen?

“

Jeg tror at den forudgående stemning på en arbejdsplads betyder meget for opstarten i et nyt job. Hvis man kommer ind i et stresset miljø, får man en stresset opstart og den kan være svær at komme ud af. Så det må være op til den individuelle afdeling at overveje hvilket miljø, man præsenterer som førstehåndsindtrykket for den nye medarbejder, særligt hvis denne medarbejder er blevet ansat for at hjælpe med at løfte denne byrde.

“

At man har en opgave fra start, som man selv af primus motor på, som man kan arbejde med, når man ikke er til (intro)møder. Der skal altid være noget at lave; opgave, læsning, e-læring osv.

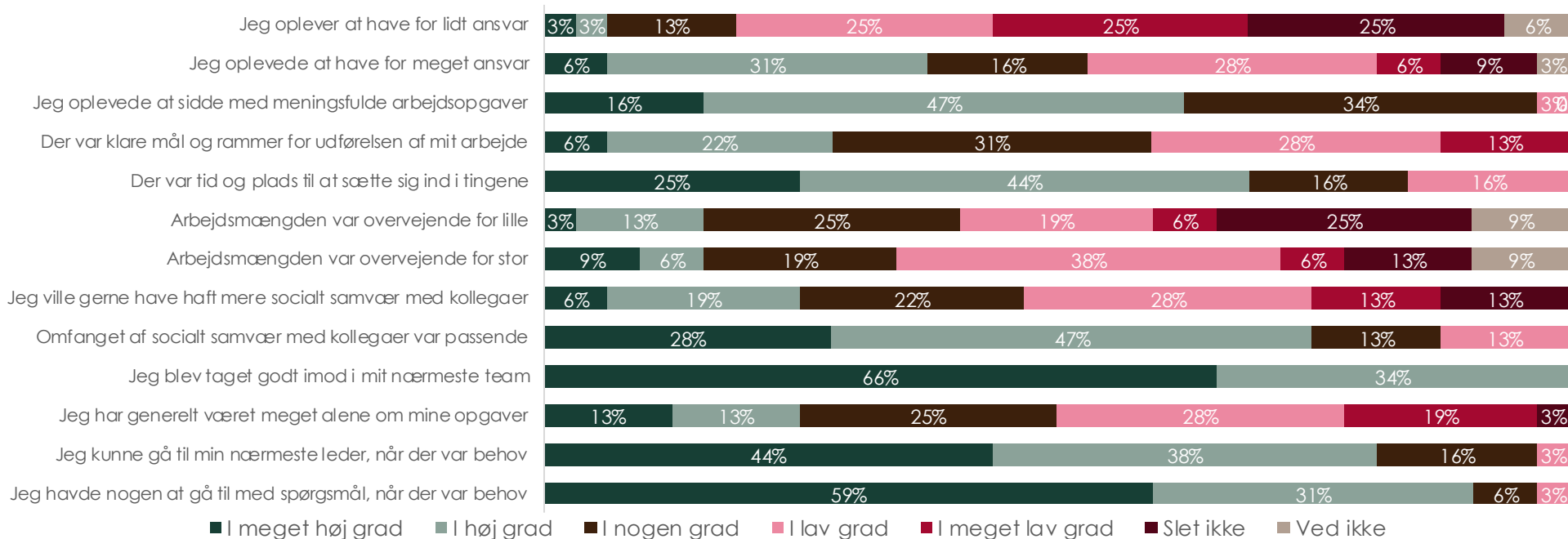
“

En rolig opstart, hvor der også er mulighed for at bruge tid på egen hånd.

Oplevelse af opstart

Alle oplever, at de enten i meget høj eller i høj grad blev taget godt imod i deres nærmeste team og 91% oplever, at de havde nogen at gå til med spørgsmål når der var behov

Spg. 3g: Vi vil gerne vide mere om din oplevelse af tiden på arbejdspladsen efter de første få uger (de første ca. 2-6 måneder), herunder både positive oplevelser og mulige udfordringer, der kan have betydning for din samlede oplevelse af at være ny på arbejdspladsen. I hvor høj grad er du enig i følgende udsagn:



3h: Uddybende svar vedr. oplevelse af de første 2-6 måneder på arbejdspladsen

“

Opstartsforløbet var meget "learning by doing" og det var 4-6 måneder efter opstart, at det begynde at føles som om man havde en klar idé om, hvad man skulle.

“

Det er jo først her, at man faktisk forstår den organisationen, man er blevet en del af, så det er selvfølgelig også først her, at man begynder at se meningsfulde forandringer i ens eget arbejde og i samarbejdet med andre. Man bliver lige pludselig også meget mere selvsikker efter man har gjort tingene en gang før.

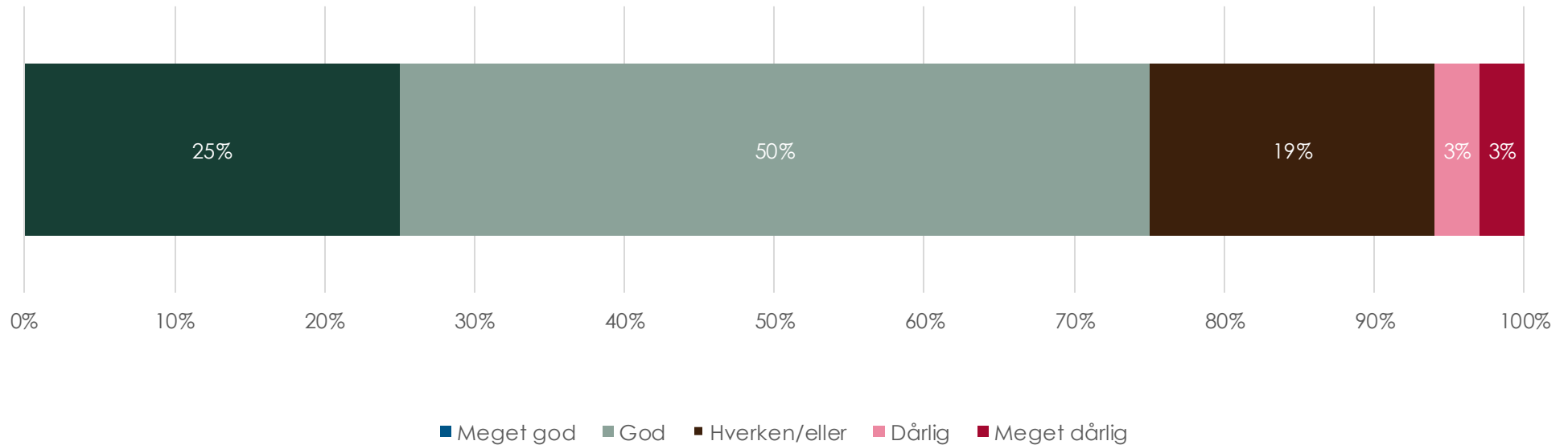
“

Jeg manglede rammer for min opgaveløsning og oplevede at være meget alene med et stort ansvar over for interne såvel som eksterne.

Oplevelse af opstart

3 ud af 4 vurderer, at deres samlede oplevelse af deres start på arbejdspladsen enten var meget god eller god

Spg. 3i: Hvordan vil du vurdere din samlede oplevelse af din start på arbejdspladsen (de første ca. 6 måneder)?



3j: Uddybende svar vedr. samlede oplevelse af start på arbejdspladsen

“

Jeg føler mig taget godt imod og anerkendt for mit værd. Jeg føler, at mine kollegaer tager mig seriøst og behandler mig på lige fod med øvrige kollegaer. Det er rigtig dejligt. Dog har der manglet en direkte faglig gennemgående opgave, som jeg selv kunne have ansvaret for (selvfølgelig med tæt sparring, når nødvendigt) samt et introduktionskompendie/liste/e-læringsplatform, som man kan tappe ind og ud af, når der lige skal fyldes 30 min ud her og der.

“

Jeg havde en virkelig god start, men jeg synes også selv, jeg var positiv og gik ind i det med alt jeg havde.

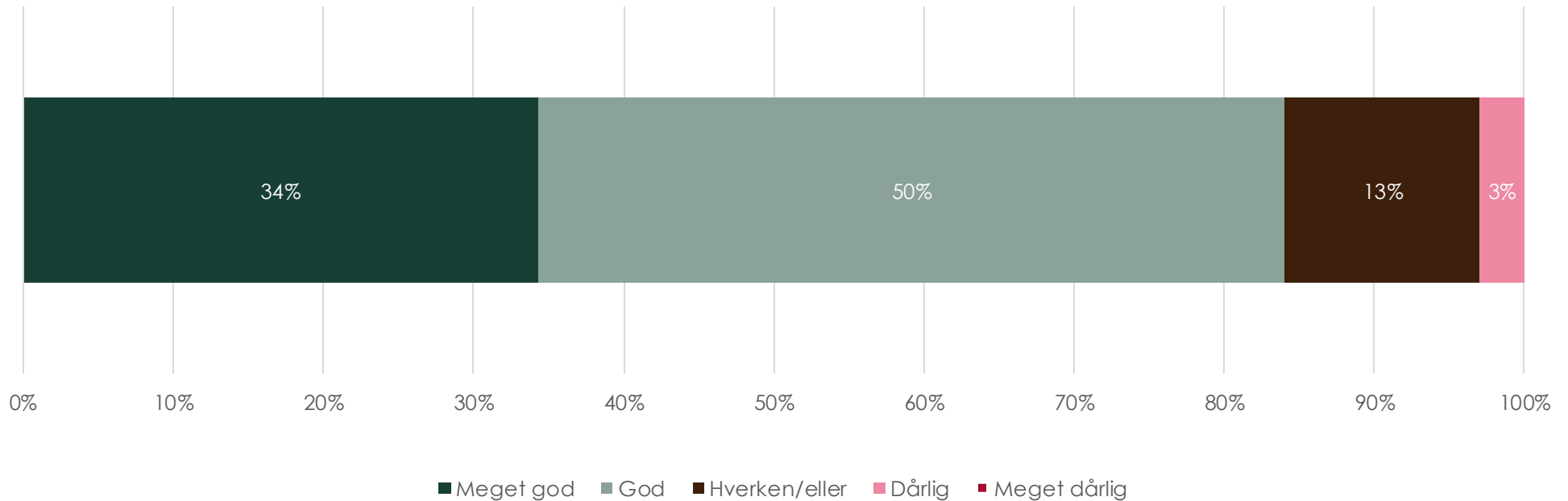
“

God start på job med masser af tid til at sætte sig ind i nye systemer og arbejdsgange. Måske lidt for meget tid nogle gange.

Oplevelse af opstart

Ca. 85% vurderer, at deres generelle trivsel på deres arbejdsplads i dag enten er meget god eller god

Spg. 4a: Hvordan vil du vurdere din generelle trivsel på din arbejdsplads i dag?



4b: Uddybede svar vedr. generel trivsel på arbejdspladsen

“

Jeg føler mig godt tilpas i den rolle jeg har. Jeg har god kommunikation og et godt forhold til mine kollegaer. Følelsen af vigtigheden i ens rolle er der, så alt er fint for mig.

“

Jeg føler mig "udenfor" de andre ift. deres fagligheder, efterspørgsel og gennemslagskraft ud i organisationen. De andre er meget erfarne og meget dygtige, og det er altid dem, folk går til - ikke mig. Det er svært at få "skabt sig et navn" som den nye/unge/tidligere studentemedhjælper.

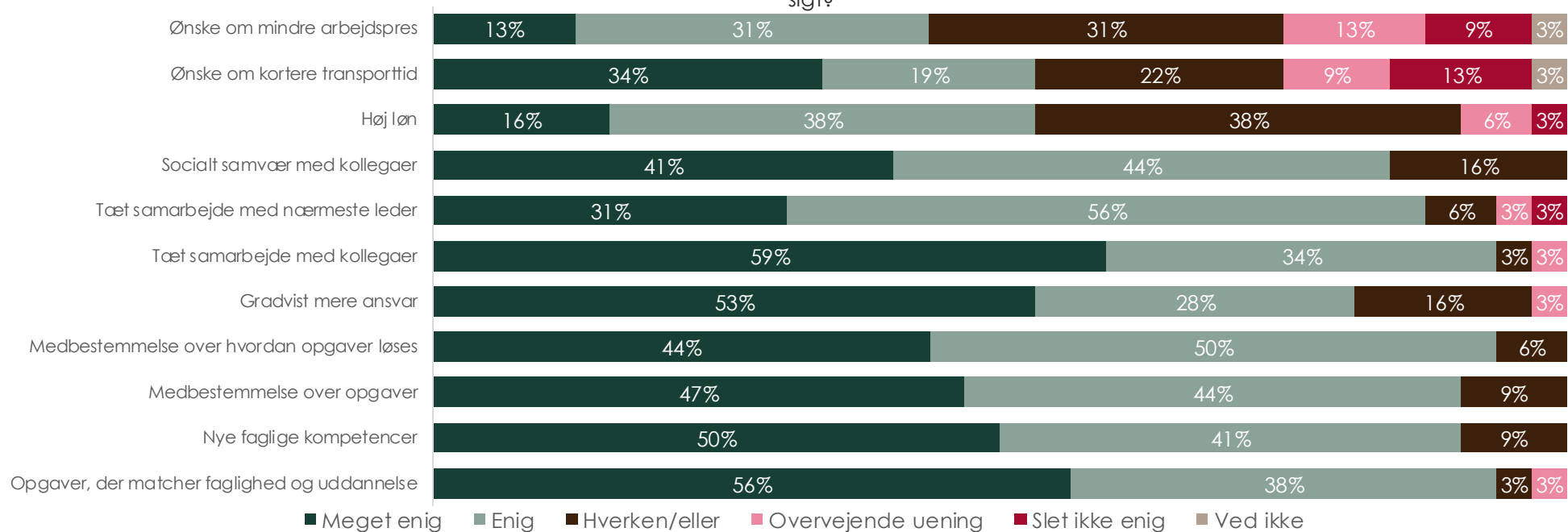
“

Jeg er glad for at gå på arbejde – både fagligt og socialt.

Oplevelse af opstart

Opgaver, der matcher faglighed og uddannelse, medbestemmelse over hvordan opgaver løses og tæt samarbejde med kollegaer er vigtige elementer for deres lyst til at blive på deres nuværende arbejdsplads på sigt

Spg. 4c: Hvor enig er du i, at følgende elementer er vigtige for din lyst til at blive på din nuværende arbejdsplads på sigt?



4d: Uddybende svar vedr. lyst til at blive på arbejdspladsen på sigt

“

Jeg ville ikke bytte mine kollegaer for noget, og nyder selvfølgelig også at have et arbejde med kort distance til mit hjem. Min fortsatte lyst til at forblive på arbejdspladsen afhænger dog også af, at jeg a) sidder med opgaver der interesserer mig, b) at jeg har indflydelse og medbestemmelse over disse, c) at det fortsætter med at være en fleksibel arbejdsplads ift. tilrettelægning af arbejdstid/opgaver, d) at arbejdsmiljøet forbliver godt og e) at jeg føler at jeg bliver rimeligt kompenseret for at løse de arbejdsopgaver som jeg bliver stillet.

“

Jeg ville gerne, at vi havde lidt mere fleksible arbejds gange. Pendling til arbejde tager også en del tid.

“

En kollega at spare med inden for mit felt eller markant højere løn.

4e: Har du gode råd eller ideer til, hvordan man kan tilrettelægge forløb, der kan støtte nyuddannede akademikere i at starte godt op i deres job?

“

Jeg kunne godt have brugt et forum for nyuddannede i kommunen, evt. på tværs af forvaltninger, til at dele erfaringer.

“

Give sig tid til forventningsafstemning inden man skriver under på en kontrakt og et grundigt introforløb, er et godt sted at starte. Både leder og medarbejder skal bruge tid på at lære hinandens behov, styrker og svagheder at kende – det er et fælles ansvar. Har leder og medarbejder manglende forståelse og kendskab til hinanden, og får man ikke problematikker frem i lyset på en god, tryk og konstruktiv måde, så kan samarbejdet gå skævt og trivslen daler.

“

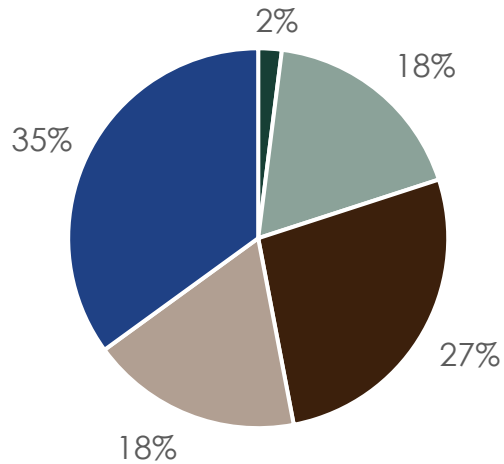
Forventningsafstemning med lederen under jobsamtalen eller første uge bør prioriteres højt.

Survey 2024

Surveyen blev udført i november 2024. Den blev delt med nyansatte akademikere i Køge Kommune, Fredericia Kommune og Aarhus Kommune, og vi fik 49 besvarelser.

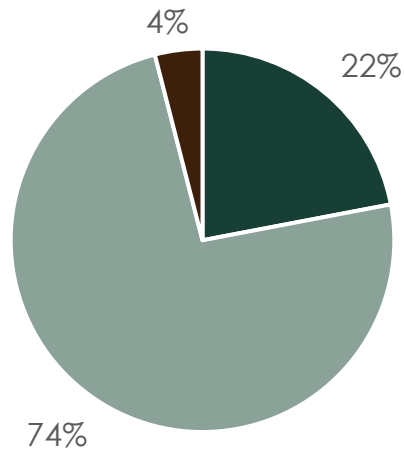
Baggrund

Q1: Angiv venligst din alder [ét svar muligt]



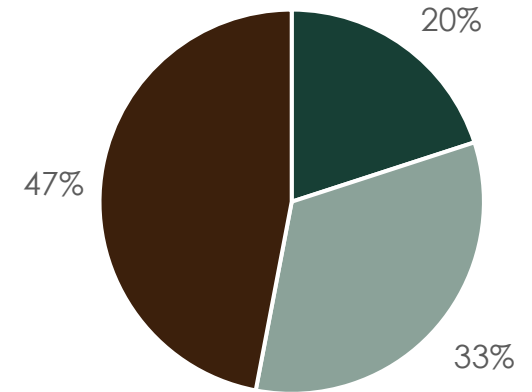
■ 18-25 år ■ 26-30 år ■ 31-35 år
■ 36-40 år ■ 41+ år

Q2: Angiv venligst dit køn [ét svar muligt]



■ Mand ■ Kvinde ■ Andet

Q3: Hvilken kommune arbejder du i? [ét svar muligt]

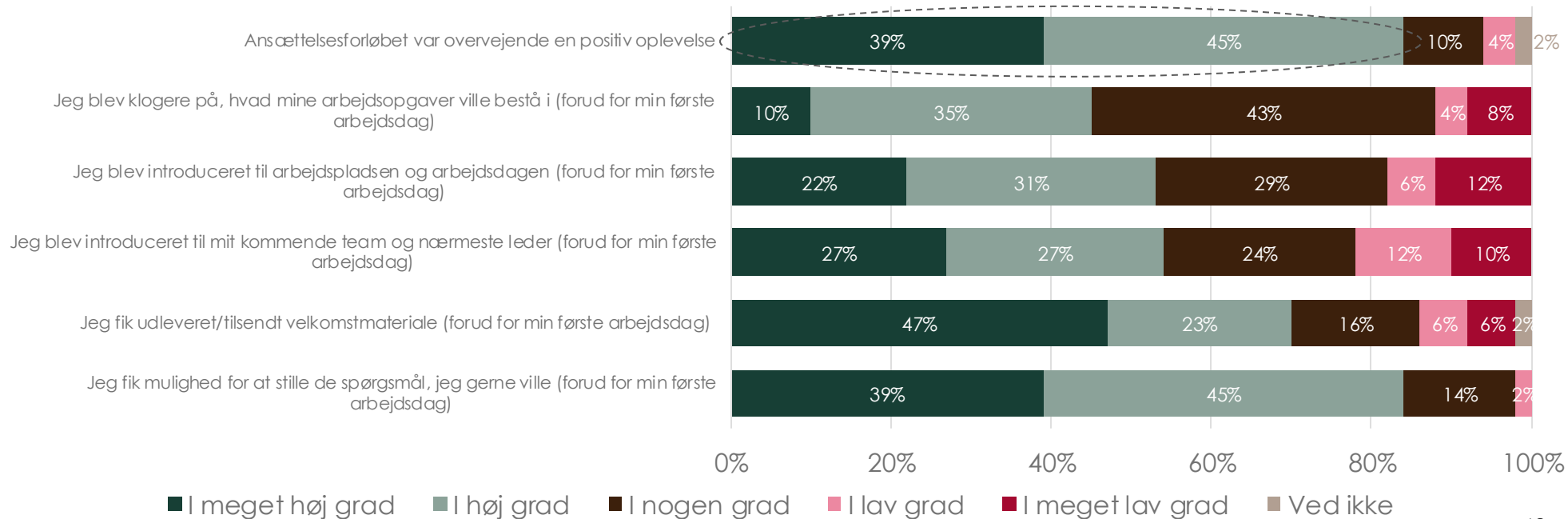


■ Aarhus Kommune ■ Fredericia Kommune
■ Køge Kommune

Oplevelse af opstart

Deltagerne har generelt haft en overvejende positiv oplevelse af deres ansættelsesforløb før første arbejdsdag (84%)

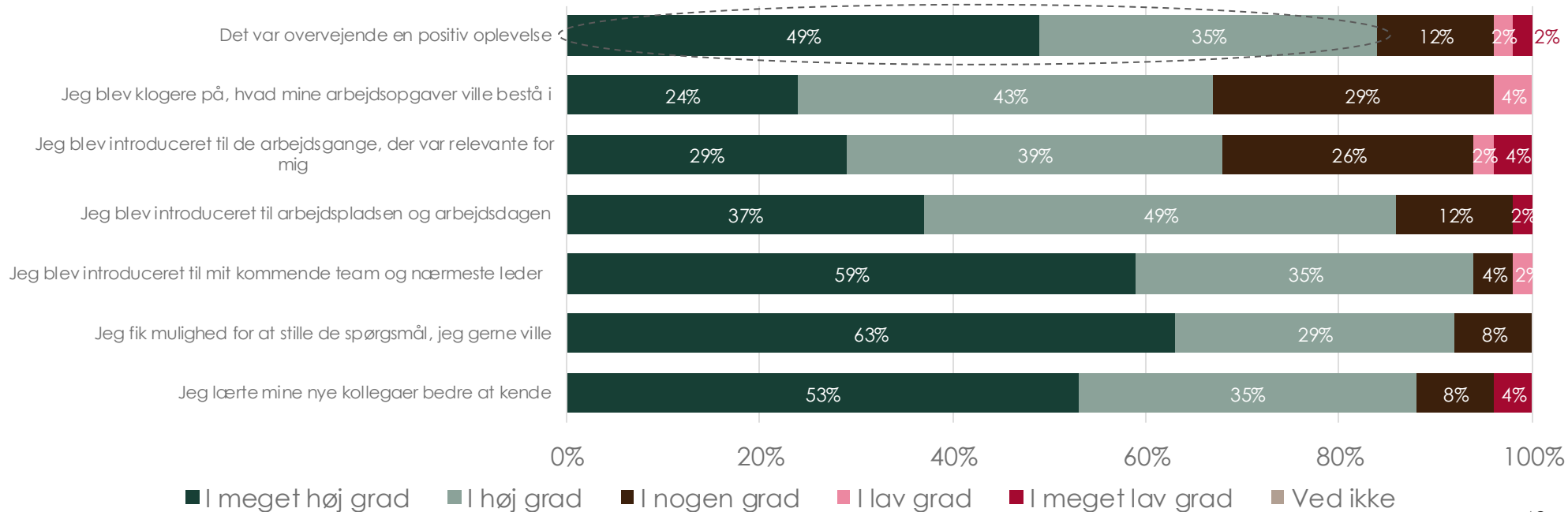
Q8: Vi vil gerne vide mere om din oplevelse af ansættelsesforløbet, før din første arbejdsdag, og om du oplevede, at forløbet klædte dig godt på til dit nye arbejde. (Det kan f.eks. være gennem ansættelsessamtalen, mails, el.lign.). I hvor høj grad er du



Oplevelse af opstart

Deltagerne har generelt haft en overvejende positiv oplevelse af de første 1-4 uger på deres nye arbejdsplads (84%)

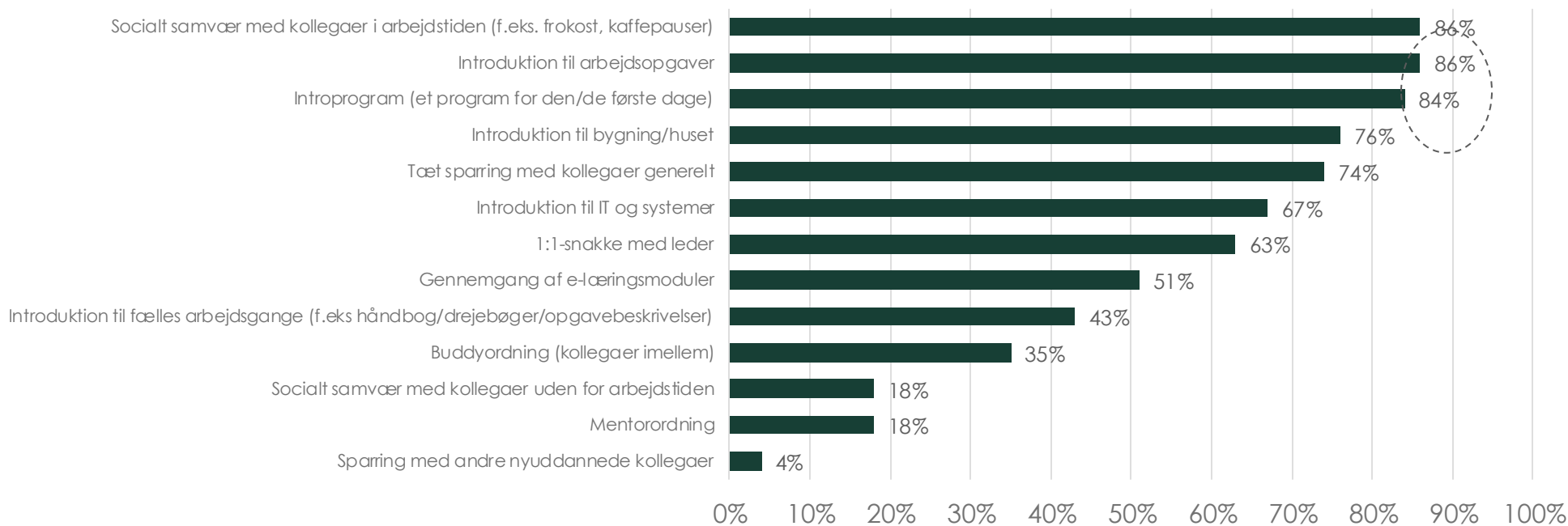
Q9: I hvor høj grad oplevede du, at de første 1-4 uger på arbejdspladsen var med til at sikre en god start for dig i dit nye arbejde?



Oplevelse af opstart

Socialt samvær med kollegaer i arbejdstiden (86%), introduktion til arbejdsopgaver (86%) og introprogram er elementer (84%), som flest deltagere fremhæver har været en del af deres opstart på arbejdspladsen

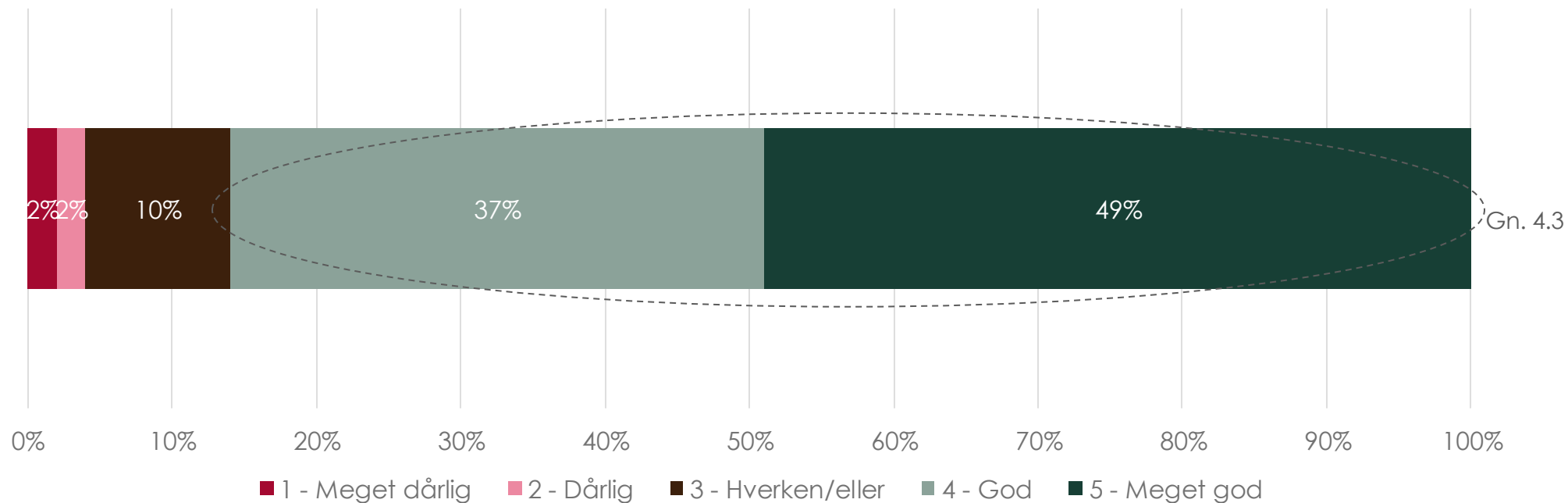
Q10: Hvilke af følgende elementer har været en del af din opstart på arbejdspladsen? [Flere svar muligt]



Oplevelse af opstart

Størstedelen af deltagerne (86%) har enten haft en god eller meget god oplevelse af velkomsten og de allerførste dage i det nye job med en gennemsnitlig vurdering på 4.3 på en skala fra 1 (meget dårlig) til 5 (meget god)

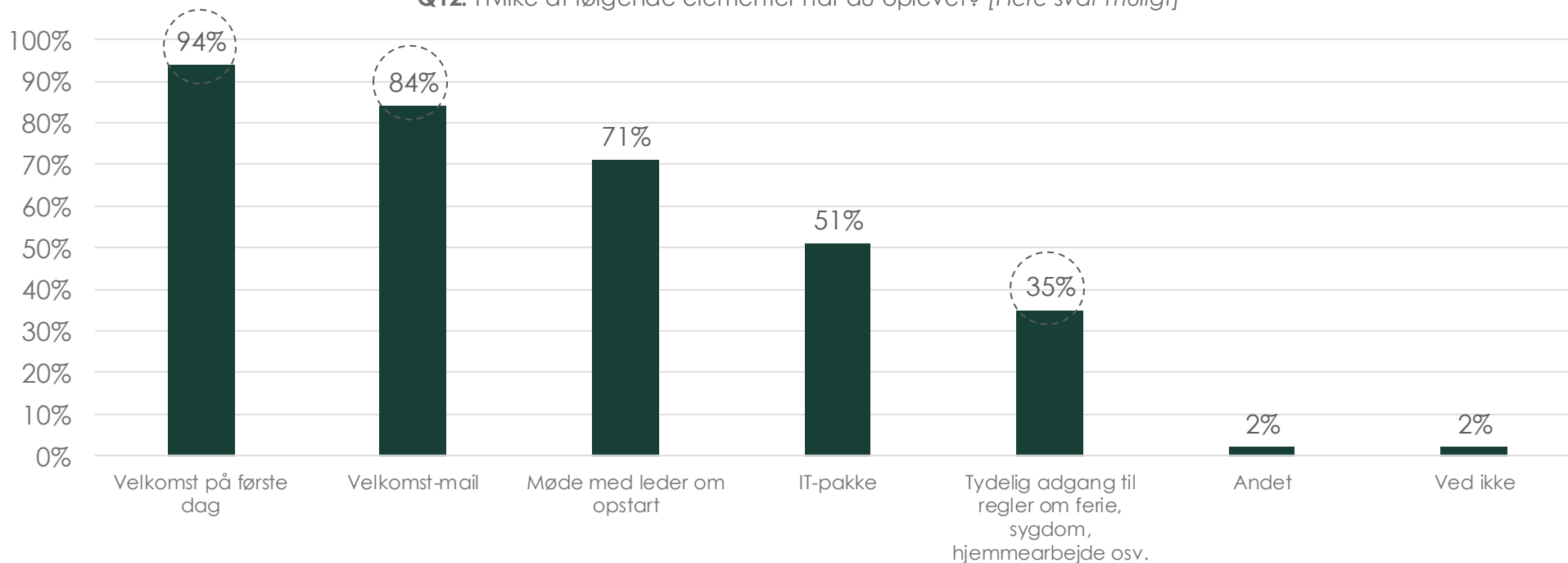
Q11: Hvordan var din oplevelse af velkomsten og de allerførste dage i det nye job? [Et svar muligt]



Oplevelse af opstart

Næsten alle af deltagerne har oplevet velkomst på første dag (94%) og en velkomstm-mail (84%) – hvor færrest har oplevet tydelig adgang til regler om ferie, sygdom, hjemmearbejde osv. (35%)

Q12: Hvilke af følgende elementer har du oplevet? [Flere svar muligt]

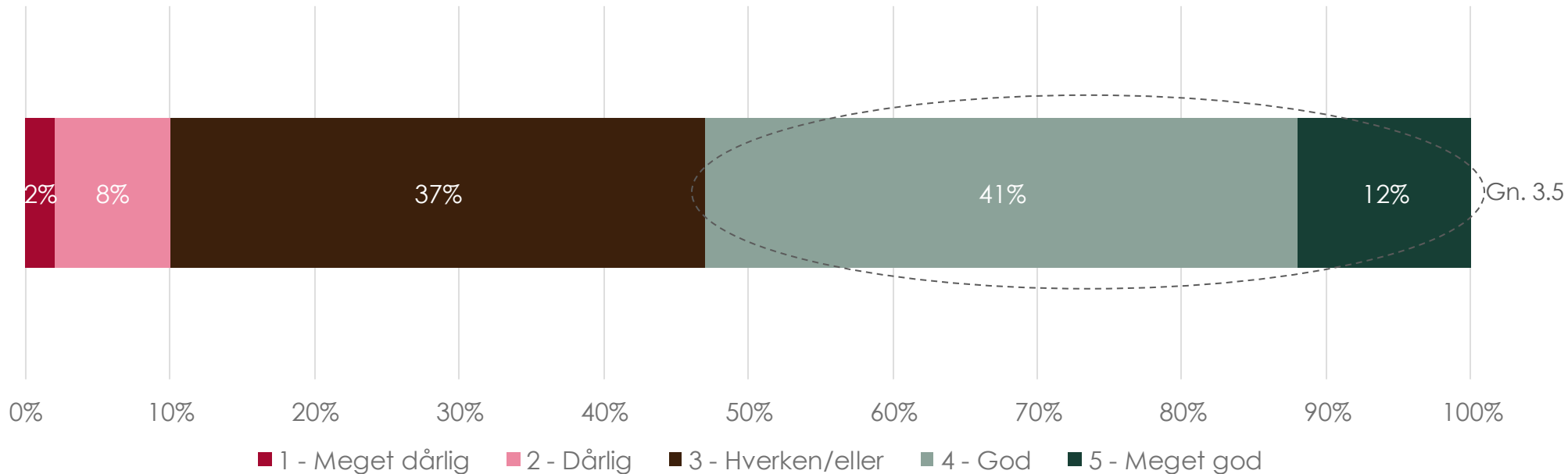


Note: De 2%, der har valgt 'Andet' har tilføjet 'ønsker til telefon, mus og stol'.

Oplevelse af opstart

Lidt over halvdelen af deltagerne (53%) har haft en god eller meget god oplevelse af introduktionen til kommunen med en gennemsnitlig vurdering på 3.5 på en skala fra 1 (meget dårlig) til 5 (meget god)

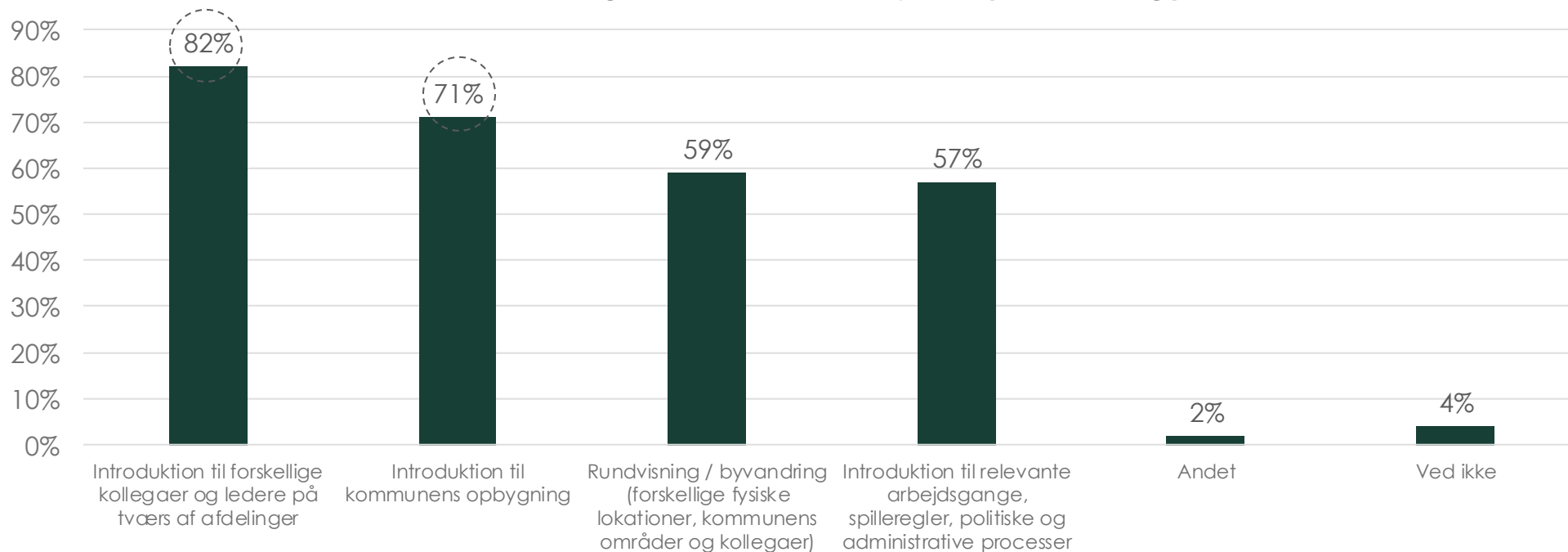
Q13: Hvordan var din oplevelse af introduktionen til kommunen, herunder kommunens organisering, arbejdsgange og beslutningsprocesser? [Et svar muligt]



Oplevelse af opstart

Flest af deltagerne (82%) har oplevet introduktion til forskellige kollegaer og ledere på tværs af afdelinger, efterfulgt af introduktion til kommunens opbygning (71%)

Q14: Hvilke af følgende elementer har du oplevet? [Flere svar muligt]

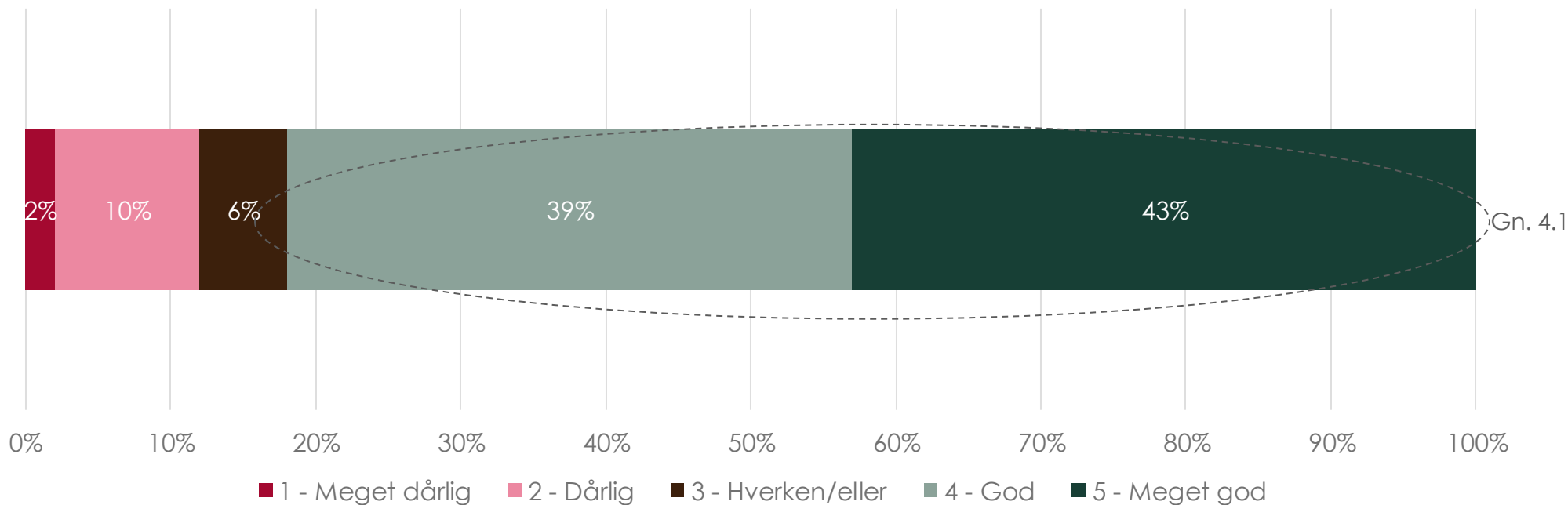


Note: De 2%, der har valgt 'Andet' har tilføjet 'Film: Velkommen til nye medarbejdere'.

Oplevelse af opstart

Størstedelen af deltagerne (82%) har haft en god eller meget god oplevelse af hjælp og sparring under deres opstart i kommunen med en gennemsnitlig vurdering på 4.1 på en skala fra 1 (meget dårlig) til 5 (meget god)

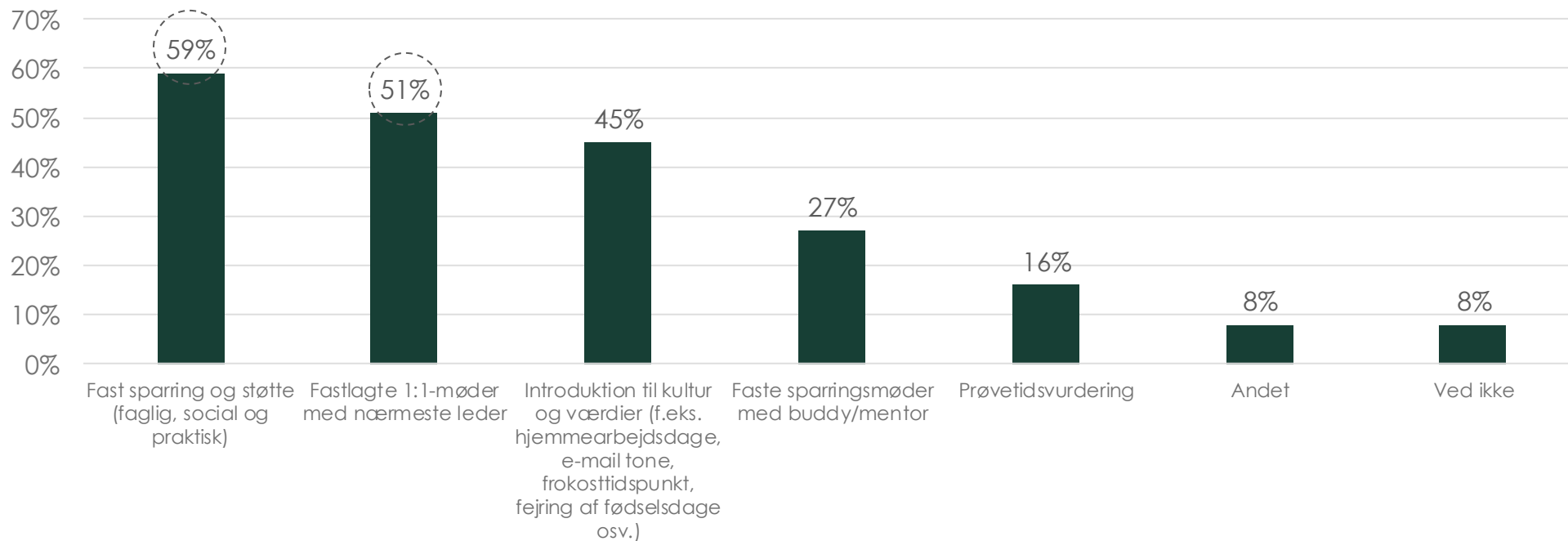
Q15: Hvordan har din oplevelse været af hjælp og sparring under din opstart i kommunen? [Et svar muligt]



Oplevelse af opstart

Flest deltagere har oplevet fast sparring og støtte (59%) efterfulgt af fastlagte 1:1-møder med nærmeste leder (51%)

Q16: Hvilke af følgende elementer har du oplevet? [Flere svar muligt]

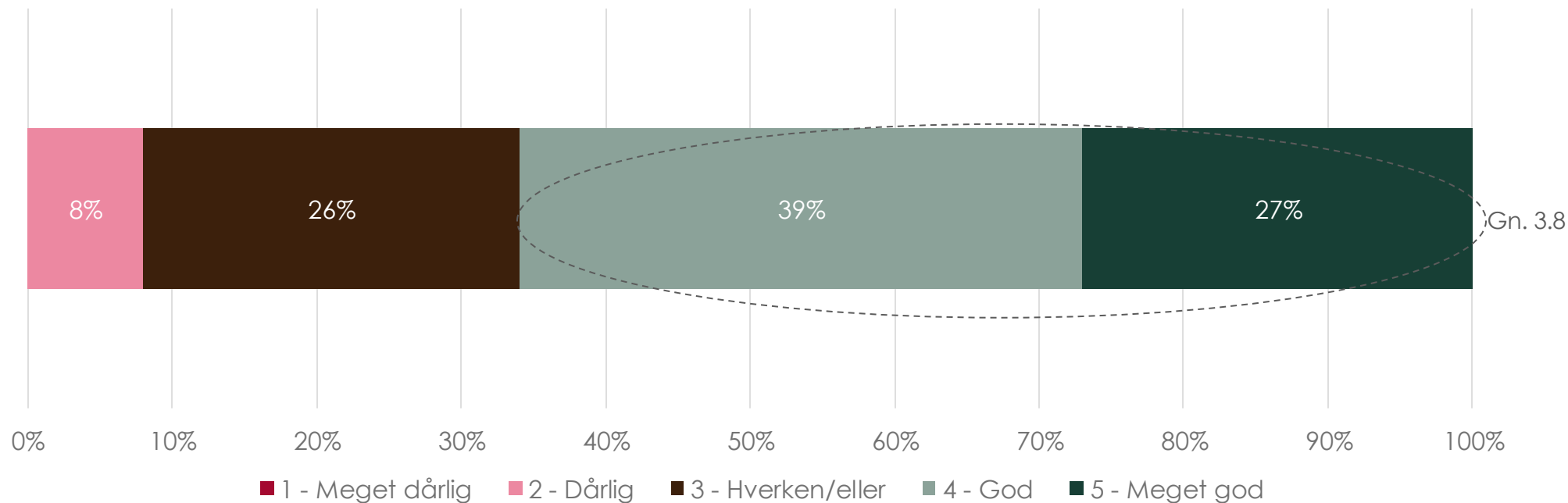


Note: De 8%, der har valgt 'Andet' har tilføjet 'Opfølgning' og 'Ingen af ovenstående'.

Oplevelse af opstart

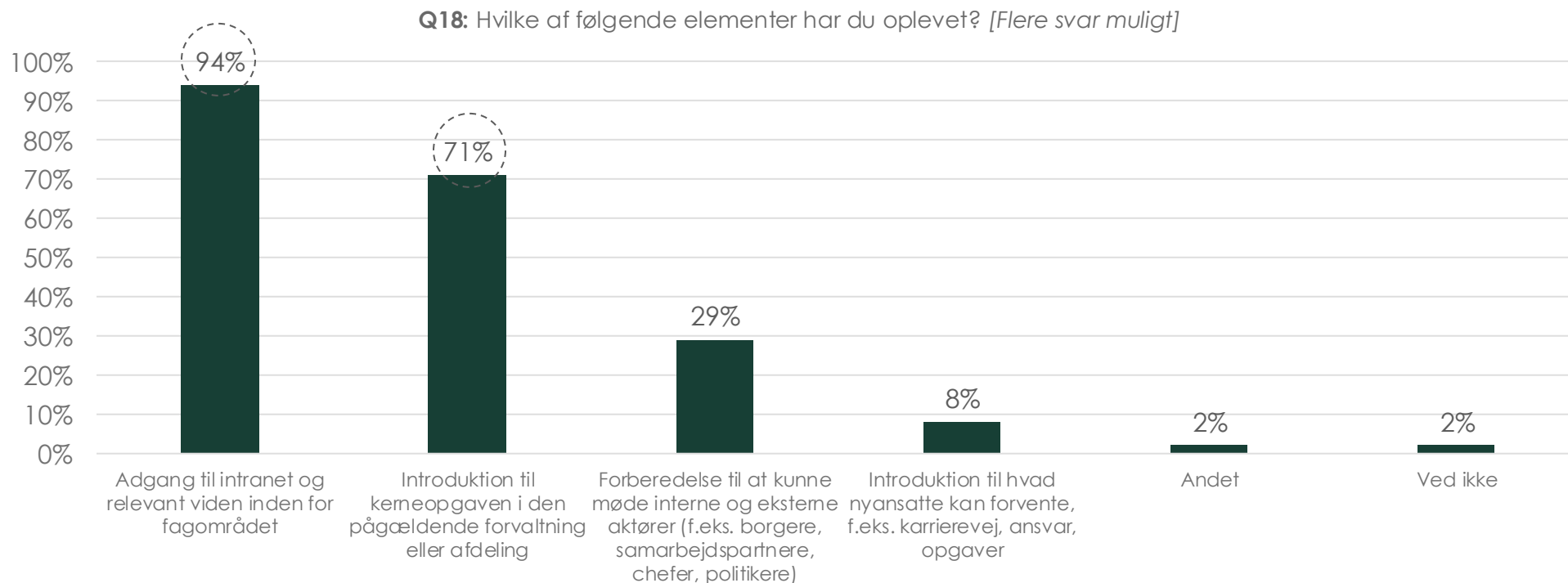
2/3 af deltagerne har haft en god eller meget god oplevelse af deres arbejdsopgaver under opstarten i kommunen, mens ingen har haft en meget dårlig oplevelse – med en gennemsnitlig vurdering på 3.8 på en skala fra 1 (meget dårlig) til 5 (meget god)

Q17: Hvordan har din oplevelse været af dine arbejdsopgaver under opstarten i kommunen? [Et svar muligt]



Oplevelse af opstart

Næsten alle deltagerne (94%) har oplevet adgang til intranet og relevant viden inden for fagområdet efterfulgt af introduktion til kerneopgaven i den pågældende forvaltning eller afdeling (71%)

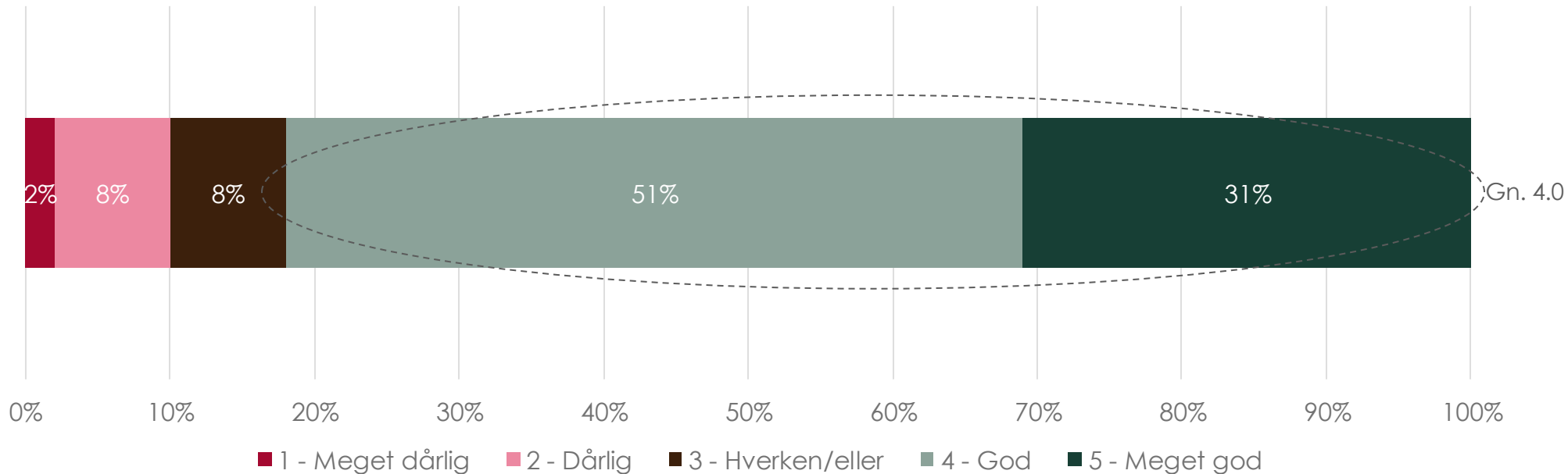


Note: De 8%, der har valgt 'Andet' har tilføjet, at de har meget kommunal erfaring og derfor ikke relevant med intro.

Oplevelse af opstart

Ca. 4/5 dele af deltagerne vurderer deres samlede oplevelse af deres opstart på arbejdspladsen som enten meget god (31%) eller god (51%) med en gennemsnitlig vurdering på 4 på en skala fra 1 (meget dårlig) til 5 (meget god)

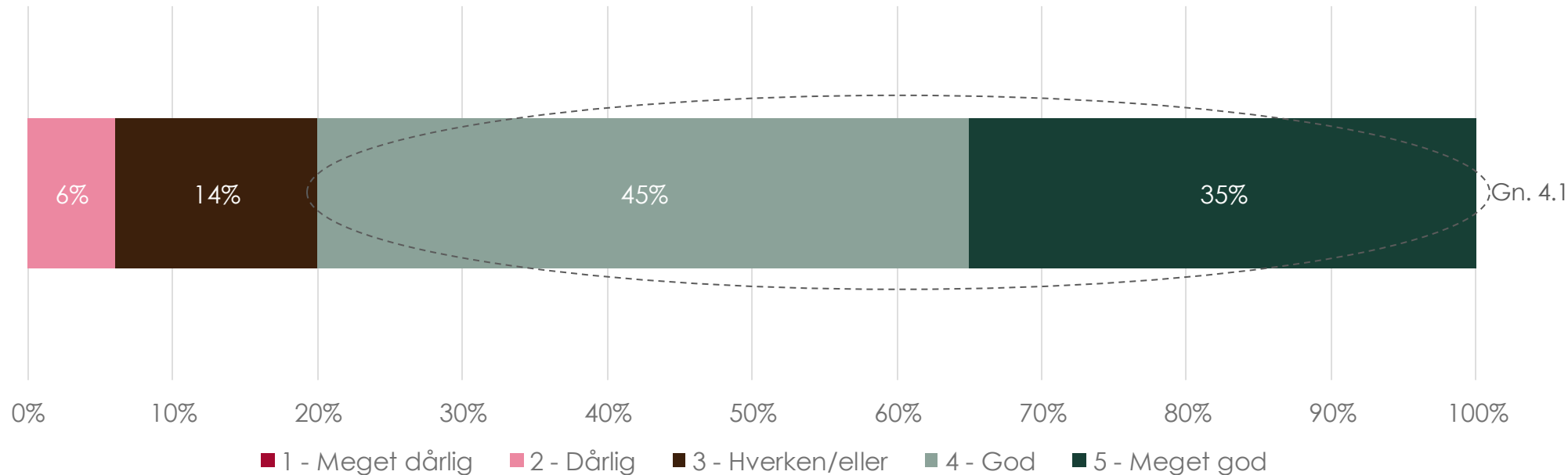
Q19: Hvordan vil du vurdere din samlede oplevelse af din opstart på arbejdspladsen (de første ca. 1-6 måneder)?
[Et svar muligt]



Oplevelse af opstart

4/5 dele af deltagerne vurderer deres generelle trivsel på deres arbejdsplads i dag til at være enten meget god (35%) eller god (45%), mens der er ingen der vurderer den til meget dårlig – og med en gennemsnitlig vurdering på 4.1 på en skala fra 1 (meget dårlig) til 5 (meget god)

Q20: Hvordan vil du vurdere din generelle trivsel på din arbejdsplads i dag?
[Et svar muligt]

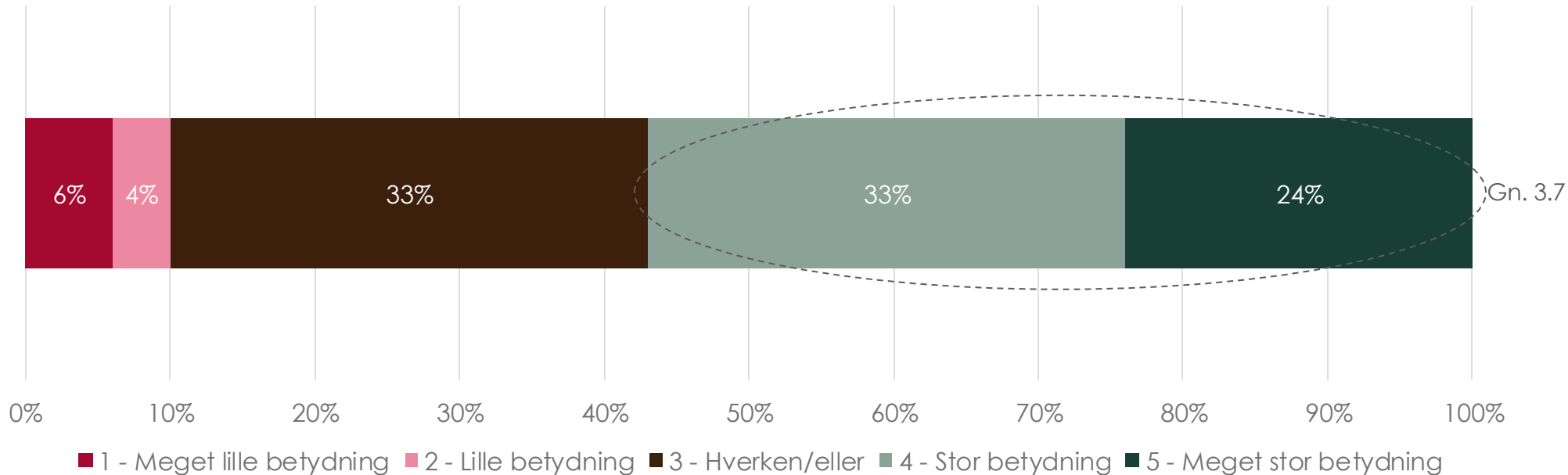


Oplevelse af opstart

Lidt over halvdelen af deltagerne (57%) vurderer, at deres onboardingforløb enten har haft meget stor (24%) eller stor betydning (33%) for deres generelle trivsel i dag med en gennemsnitlig vurdering på 3.7 på en skala fra 1 (meget lille betydning) til 5 (meget stor betydning)

Q21: Hvilken betydning vurderer du, at dit onboardingforløb har haft for din generelle trivsel i dag?

[Et svar muligt]



Oplevelse af opstart

Åbne svar til Q22: Afslutningsvis vil vi høre, om du har input til, hvad der kan støtte nyansatte akademikere i at starte godt op i et nyt job i en kommune?

“

At onboardingprocessen tager hensyn til, at den nyansatte ikke tidligere har arbejdet i en kommune, og de mange it-systemer, der er vigtige for at løse de daglige opgaver. Introduktion af op til 9 systemer på 14 dage er ikke hensigtsmæssigt.

“

Tydighed omkring opgaver og ansvarsfordeling og en åbenhed overfor at se på opgaveløsning og -fordeling blandt kolleger. Akademiske kolleger som har siddet i deres stilling i mange år kan have svært ved at tage imod input eller nye øjne fra ny kollega, og det kan derfor som nyansat - med trods alt en del erfaring - opleves som svært at komme ind. Det kan også påvirke følelsen af egentlig at have betydning og være ønsket. Desuden vigtigt med tæt dialog med leder især i opstartsfasen, hvor der også gerne må være tydelighed omkring ønsker og forventninger fra lederens side. Det er vigtigt at opleve at man har værdi for sin arbejdsplads.

“

En bedre introduktion til lønforhandling, forventninger ift. arbejdstider, flex, hjemmearbejde, uskrevne regler.

Oplevelse af opstart

Åbne svar til Q22: Afslutningsvis vil vi høre, om du har input til, hvad der kan støtte nyansatte akademikere i at starte godt op i et nyt job i en kommune?

“

Introduktion til kommunestruktur og relevante samarbejdspartnere.

“

Onboarding program, 1:1-møder med leder og buddyordning.

“

Jeg har fået den bedste modtagelse, jeg nogensinde har fået på en arbejdsplads. Alle har været klar til at hjælpe. Alle er venlige og der er god kommunikation på tværs. Jeg er super glad for min opstart.

“

Klart defineret opgave, så man har noget at starte på.

“

Som akademikere har man gode forudsætninger for at sætte sig ind i komplekse opgaver på kort tid. Udfordringen er mere mødet med borgerne - hvordan kommunikerer man med borgere på en god måde, hvilke forvaltningsmæssige principper danner rammen om ens arbejde.

Bemærkninger til survey resultaterne

- Det er vigtigt i læsningen af resultaterne, at understrege
 - At antal besvarelser er for lavt til at drage solide konklusioner, men viser indikationer. Vi modtog 32 besvarelser i 2023 og 49 besvarelser i 2024.
 - At målgruppen for survey'en i 2023 og for survey'en i 2024 er forskellige. I 2023 kom de 32 besvarelser udelukkende fra nyuddannede akademikere, mens de i 2024 kom fra nyansatte akademikere (grundet det lave antal nyansatte nyuddannede akademikere). Det betyder at vi ikke kan lave en direkte sammenligning mellem de to år.