

Det første job

En undersøgelse af arbejdspladsernes erfaringer med unge akademikere

For Velliv Foreningen af M.B.C.

Ung Styrke

Velliv
Foreningen



Indholdsfortegnelse

Introduktion til undersøgelsen.....	3
Læsevejledning	6
Indledning: Unge, nyuddannede akademikere på arbejdsmarkedet	7
Kapitel 1. Analysens hovedresultater	9
Kapitel 2. Arbejdspladsernes oplevelse af unge, nyuddannede akademikere	14
Kapitel 3. Arbejdspladsernes oplevelse af unge, nyuddannede akademikeres behov	26
Kapitel 4. Arbejdspladsernes oplevelse af de unge, nyuddannede akademikeres samarbejde med ældre medarbejdere.....	36
Kapitel 5. Arbejdspladsernes erfaringer med at ansætte og onboarde unge, nyuddannede akademikere	40
Kapitel 6. Arbejdspladsernes oplevelse af egen evne til at fastholde unge, nyuddannede akademikere	49
Undersøgelsens metode	53

Introduktion til undersøgelsen

Denne undersøgelse belyser unge nyuddannede akademikers trivsel og mentale sundhed i arbejdslivet med særligt fokus på overgangen fra studie til job. Undersøgelsen er gennemført af M.B.C. for Velliv Foreningen som led i Velliv Foreningens projekt Ung Styrke.

Formålet med undersøgelsen er at skabe ny viden om de barrierer og muligheder, der præger unge akademikers trivsel, når de træder ind på arbejdsmarkedet som nyuddannede. Undersøgelsen har derudover til formål at belyse, hvordan yngre generationer adskiller sig fra tidligere generationer i forhold til behov, adfærd og bidrag til arbejdspladsen. Samtidig skal undersøgelsen bidrage til en bedre forståelse af, hvordan arbejdspladser og andre aktører kan understøtte en god overgang for unge og dermed reducere risikoen for mistrivsel i forbindelse med deres første fuldtidsjob.

Undersøgelsen bygger på et omfattende og nuanceret datagrundlag. For det første er der gennemført en spørgeskemaundersøgelse udsendt til en lang række private virksomheder og offentlige institutioner. Yderligere er der gennemført 12 kvalitative interviews med virksomhedsledere og HR-ansvarlige fra nøje udvalgte organisationer, med henblik på at nuancere de kvantitative fund.

Unge nyuddannede akademikere

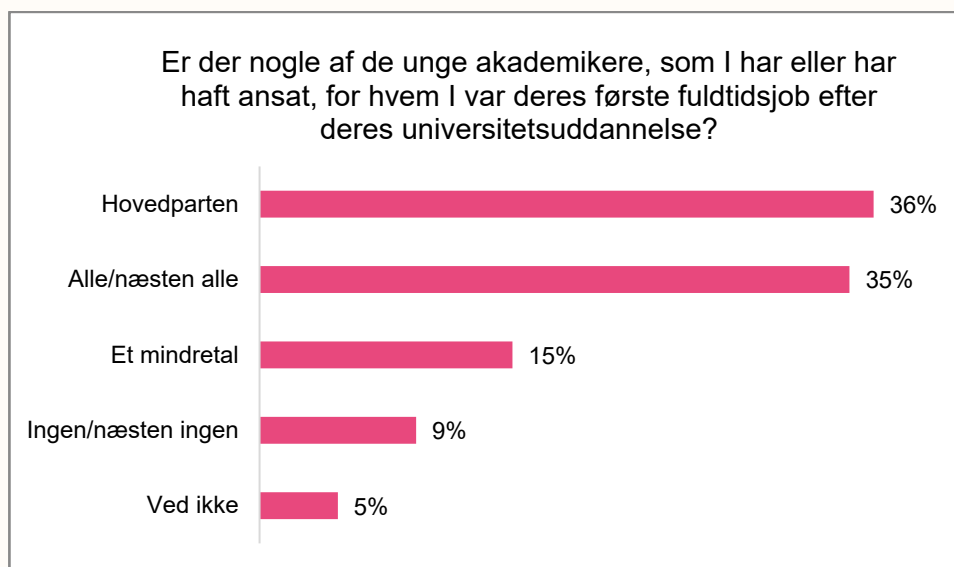
I denne undersøgelse defineres *unge nyuddannede akademikere* som personer mellem 20 og 29 år, der har afsluttet en bachelor- eller kandidatgrad fra et universitet. De er ansat til at udføre vidensarbejde, hvilket i denne sammenhæng dækker over funktioner som analyse og forskning, kommunikation og PR, IT og dataanalyse, juridisk rådgivning, økonomi eller finans, projektledelse og udvikling samt andre tilsvarende former for vidensarbejde.

Undersøgelsen retter sig mod arbejdspladser, der har erfaringer med at ansætte unge nyuddannede akademikere indenfor informations- og vidensarbejde. Dette indebærer et fokus på de unge, der træder ind i stillinger, hvor et højt uddannelsesniveau er en

Det første job

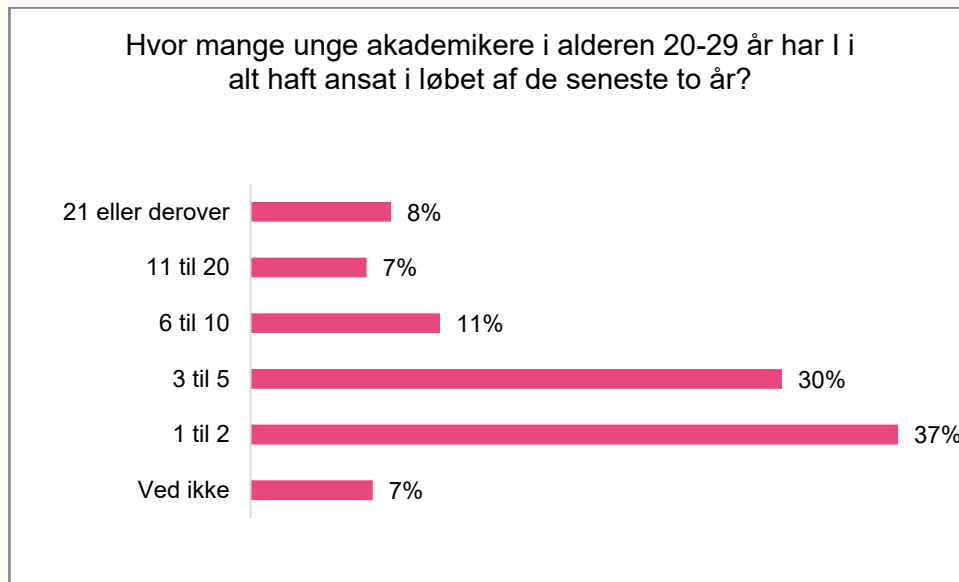
forudsætning, og hvor arbejdet i høj grad handler om at producere, anvende og udvikle viden. Målgruppen i undersøgelsen omfatter både private virksomheder og offentlige institutioner, der beskæftiger denne type medarbejdere.

Blandt de arbejdspladser, som har deltaget i undersøgelsen, har størstedelen erfaring med at være de unges første skridt ind på arbejdsmarkedet. Hele 71 % angiver, at hovedparten eller næsten alle de unge akademikere, de har ansat, fik deres første fuldtidsjob hos dem efter endt universitetsuddannelse. Kun 15 % svarer, at dette gælder et mindretal af deres unge ansatte, mens 9 % svarer, at det gælder ingen eller næsten ingen. 5 % svarer "ved ikke". Dette peger dermed på, at størstedelen af arbejdspladserne i undersøgelsen spiller en central rolle i de unges første fuldtidsjob og møde med arbejdsmarkedet.

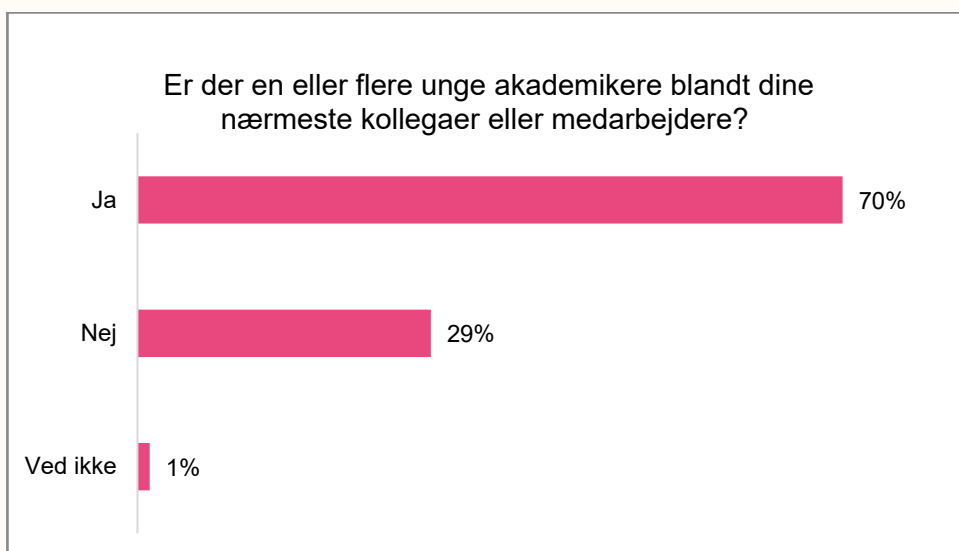


Ser man på, hvor mange unge nyuddannede akademikere virksomhederne har haft ansat, fremgår det at mere end to-tredjedele af de adspurgte (67%) har, i løbet af de seneste to år, haft mellem 1-5 unge akademikere ansat i alderen 20-29 år. 11% har haft 6-10 ansat, 7% har haft mellem 11-20 ansat og 8% har haft mere end 21 ansat. 7% af repræsentanterne for arbejdspladserne ved ikke, hvor mange unge akademikere, de har haft ansat i løbet af de seneste to år.

Det første job



Dertil svarer langt størstedelen af de adspurgte, 70%, at de aktuelt har en eller flere unge akademikere blandt deres nærmeste kollegaer eller medarbejdere. 29% svarer nej og 1% ved ikke. Dette bekræfter at unge akademikere udgør en væsentlig del af arbejdsstyrken, blandt de deltagende arbejdspladser i undersøgelsen.



Læsevejledning

Rapporten giver et samlet indblik i arbejdspladsers erfaringer med unge, nyuddannede akademikere og deres første skridt ind på arbejdsmarkedet. Den er bygget op, så du både kan få et hurtigt overblik over de centrale fund og dykke ned i de enkelte temaer efter behov.

I kapitel 1 præsenteres analysens hovedresultater, som giver en samlet introduktion til de væsentligste tendenser. Herefter følger en række kapitler, der går i dybden med specifikke temaer: 2) arbejdspladsernes oplevelser af de unge akademikere, 3) arbejdspladsernes oplevelse af deres behov og forventninger, 4) arbejdspladsernes oplevelse af samarbejdet med ældre kolleger, 5) erfaringer med rekruttering og onboarding samt 6) erfaringer med fastholdelse.

Rapporten kombinerer kvantitative resultater fra en spørgeskemaundersøgelse med kvalitative indsigter fra interviews. Tilsammen giver det både et overblik og en nuanceret forståelse af erfaringer og perspektiver fra forskellige arbejdspladser.

Bagerst i rapporten findes en metodebeskrivelse, som præsenterer undersøgelsens datagrundlag og tilgang.

Du kan med fordel starte med hovedresultaterne og derefter gå til de kapitler, der er mest relevante for egne interesser eller behov.

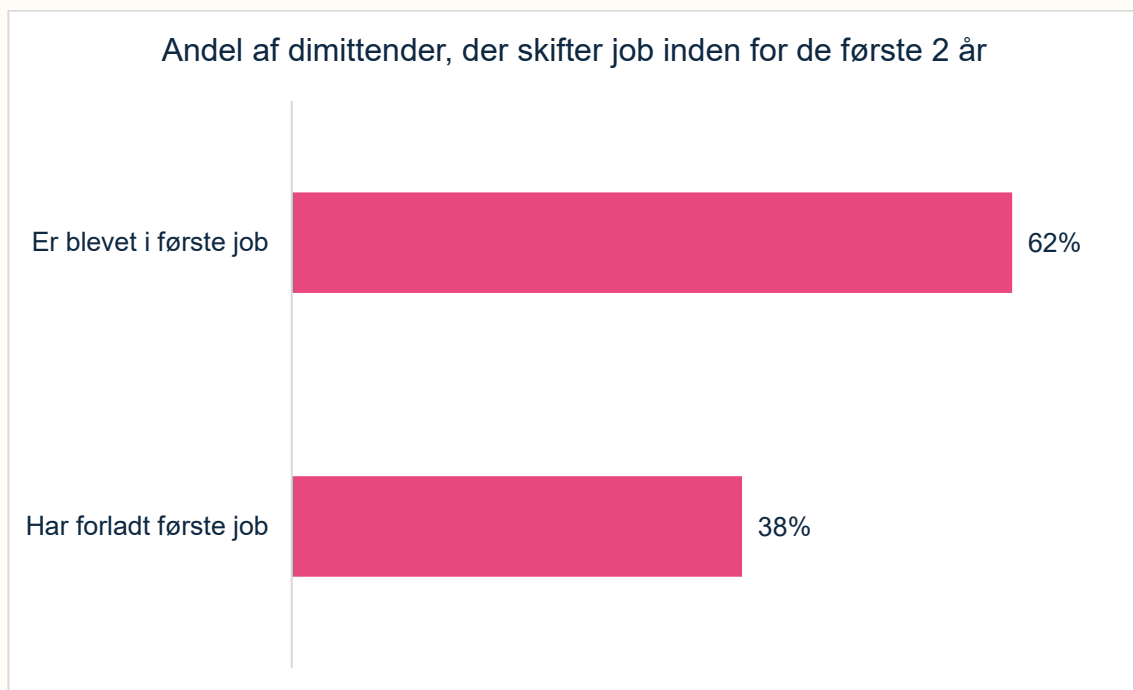
God læselyst!

Indledning – Det første job

Data fra Danmarks Statistik viser, at i 2022 færdiggjorde i alt 30.211 personer en akademisk uddannelse i Danmark, herunder både bachelorer, der ikke fortsatte direkte på en kandidatuddannelse, samt ph.d.-studerende. Af disse afsluttede 23.096 en lang videregående uddannelse (kandidatuddannelse). Den gennemsnitlige alder blandt nyuddannede akademikere var 27,9 år i 2022, hvilket viser, at de fleste træder ind på arbejdsmarkedet i slutningen af 20'erne.

Ser man på tilknytningen til arbejdsmarkedet viser tallene, at knap 2 ud af 3 opnår fuldtidsbeskæftigelse indenfor de første fem måneder. Inden for de første fem måneder efter endt uddannelse er 14.324 dimittender fra lange videregående uddannelser – svarende til 62 pct. – således begyndt i deres første fuldtidsjob. Efter de første to år efter endt uddannelse, er denne andel steget til 82 pct., mens 18 pct. fortsat står uden for fuldtidsbeskæftigelse.

Der ses samtidig tydelige mønstre i fastholdelsen af de nyuddannede akademikere i deres første job.



Det første job

Efter to år er 11.620 personer (62 pct.) fortsat i deres første job, mens 7.263 (38 pct.) har skiftet job i perioden. De, der forlader deres første job inden for de første to år, har i gennemsnit været ansat i knap 10 måneder, hvilket indikerer, at et jobskifte ofte sker relativt tidligt i ansættelsen. 4.858 unge nyuddannede (26 pct), der starter i første fuldtidsjob, har forladt første job igen inden for 12 måneder efter ansættelsesstart.

Samlet peger dette på, at en betydelig andel af de nyuddannede akademikere fastholdes i deres første job, men også at en væsentlig del skifter inden for de første år på arbejdsmarkedet.

Kapitel 1. Analysens hovedresultater

I dette afsnit præsenteres analysens hovedresultater på tværs af både spørgeskemaundersøgelsen og interviews med arbejdspladser, der ansætter unge, nyuddannede akademikere.

Unge akademikere er drivkraft for nytænkning og omstilling på arbejdspladserne

Undersøgelsen viser en klar oplevelse blandt arbejdspladserne af, at unge akademikere udfordrer dem til at tænke nyt og bidrager til udvikling og innovation. Seks ud af ti arbejdspladser (60%), der ansætter unge, nyuddannede akademikere, er enige i, at unge akademikere udfordrer arbejdspladserne til at tænke nyt. Samtidig fremhæver næsten lige så mange arbejdspladser (59%) de unge akademikers omstillingsparathed som en styrke, der særligt kommer til udtryk i arbejdet med nyere teknologi. I de kvalitative interviews beskriver repræsentanter for arbejdspladserne, hvordan de unge akademikere bidrager med energi, spørgsmål og nye perspektiver, der kan være med til at drive organisationerne fremad.

Flere arbejdspladser oplever et større fokus på individuelle behov og grænsesætning blandt de unge akademikere

Undersøgelsen finder, at unge, nyuddannede akademikere i højere grad end ældre medarbejdere på arbejdspladsen forventer fleksibilitet og tydelig work-life balance. Knap fire ud af ti arbejdspladser (39%) oplever, at de unge ofte er bedre til at sætte grænser for sig selv, hvilket særligt kommer til udtryk gennem de unges prioritering af arbejdstid og fritid. Dette opfattes både som en positiv arbejdskultur, men samtidig også som en udfordring, når det kommer til tilpasning til arbejdspladsens rammer og strukturer. Undersøgelsen finder nemlig, at flere end fire ud af ti (42%) oplever, at de unge forventer, at arbejdspladsen tilpasser sig dem, frem for at de unge tilpasser sig arbejdspladsen. Her

fremhæves fleksibilitet som et gennemgående tema, der f.eks. kommer til udtryk gennem forventninger til hjemmearbejde.

Hver sjette arbejdsplads oplever de unge akademikere som besværlige

Selvom undersøgelsen overordnet set tegner et overvejende positivt billede af arbejdspladserne erfaringer med nyuddannede, unge akademikere, viser undersøgelsen også, at en betydelig minoritet oplever udfordringer. Omkring hver sjette arbejdsplads (16%) beskriver de unge akademikere, som værende mere besværlige at have ansat end mere erfarne medarbejdere. Denne oplevelse er mest udbredt blandt de mindste virksomheder, sammenlignet med de største. Arbejdspladsernes oplevelser af besværlighed kommer f.eks. til udtryk idet, at omkring en fjerdedel (24%) vurderer, at unge akademikere mangler forståelse for hierarkier, og en tilsvarende andel (27%) mener, at de unge akademikere forventer anerkendelse uden at have gjort sig fortjent til det. Denne kritik er ikke dominerende, men de peger på potentielle friktionspunkter i unge nyuddannede akademikers møde med arbejdspladserne. Citater fra lederne understøtter, at nogle oplever de unge som utålmodige og uvante med traditionelle strukturer, mens andre fremhæver deres energi og engagement, når de motiveres rigtigt. 4 ud af 10 arbejdspladser er ikke enige i, at unge nyuddannede akademikere er mere besværlige.

Langt de fleste arbejdspladser oplever, at unge akademikere har andre behov end deres erfarne kolleger – især i forhold til feedback og work-life-balance

Godt tre ud af fire arbejdspladser (77%), som ansætter unge, nyuddannede akademikere, oplever, at de unge akademikere har andre behov end ældre medarbejdere på arbejdspladsen. Behovet for hyppig feedback og sparring er det mest fremtrædende, som hele 80% oplever, og som af flere interviewede repræsentanter fra arbejdspladserne beskriver ved, at de unge søger mere dialog og trives med hyppige check-ins med deres ledere. Det næstmest fremhævede behov, som arbejdspladserne oplever blandt de unge

akademikere, er deres efterspørgsel af fokus på work-life balance. At knap seks ud af ti arbejdspladser (58%) fremhæver dette, understøttes af flere andre af undersøgelsens øvrige fund, der særligt fremhæver unges forventninger til mere hjemmearbejde og fleksible arbejdstider.

De unge ønsker fleksibilitet og fællesskab

På trods af at næsten halvdelen af arbejdspladserne (45%) oplever, at de unge akademikere er mere tilbøjelige til at efterspørge muligheden for at arbejde hjemmefra, finder undersøgelsen også, at knap halvdelen (48%) også oplever, at sociale fællesskaber og relationer på arbejdspladsen er væsentlige behov for de unge akademikere. Gennem interviews med ledere fremgår det, at arbejdspladserne bl.a. forsøger at efterlever disse behov ved at skabe gode rum for fællesskaber, f.eks. gennem faciliterede arrangementer.

Et stort mindretal oplever særlige behov for arbejdsopgaver hos de unge

Undersøgelsen finder, at næsten halvdelen af arbejdspladserne (45%), som ansætter unge, nyuddannede akademikere i højere grad oplever, at de unge efterspørger ansvar og udvikling sammenlignet med deres mere erfarne kolleger. Samtidig oplever fire ud af ti af arbejdspladserne (40%) også, at de unge i højere grad efterspørger arbejdsopgaver, der matcher deres uddannelsesmæssige kompetencer. Af flere interviewede ledere udtrykkes disse behov bl.a. gennem et højt ambitionsniveau hos de unge, som dog godt kan være udfordrende at honorere i praksis.

Flertallet oplever ikke, at unge akademikere har særligt behov for onboarding

Blandt de behov, som færrest af arbejdspladserne oplever, at de unge efterspørger sammenlignet med mere erfarne medarbejdere, er behovet for struktureret onboarding. Her tilkendegiver knap fire ud af ti arbejdspladser (39%), at de unge i højere grad efterspørger struktureret onboarding, men af flere af de interviewede ledere fremgår det, at der er særlige hensyn at tage i betragtning, når det er unge og uerfarne akademikere, der

træder ind på arbejdspladsen. Samtidigt peger undersøgelsen på, at arbejdspladsernes tilgang til onboarding er varieret. Nogle tilpasser onboarding målrettet til unge akademikere, mens flertallet ikke nødvendigvis ser et behov for særligt tilpassede programmer, og understreger at onboardingprogrammerne er ens for alle. Det tyder på, at erkendelsen af de unges særlige behov ikke er bredt forankret, selvom flere ledere fremhæver hensyn, man kan tage i betragtning.

2/3 af arbejdspladserne oplever sjældent eller aldrig konflikter mellem yngre eller ældre medarbejdere

Der tegner sig ikke et billede af, at konflikter baseret på generation og alder er udbredte på arbejdspladserne. Det understøttes af, at 2/3 (64%) tilkendegiver, at de sjældent eller aldrig oplever konflikter mellem unge akademikere og ældre medarbejdere.

Når konflikterne alligevel opstår, bunder de ifølge arbejdspladserne oftest i forskellige forventninger til samarbejde og kommunikation og i forskellige måder at løse opgaver på. Her viser både spørgeskemaundersøgelsen og de gennemførte interviews, at den typiske måde at håndtere konflikter er gennem forventningsafstemning og dialog, hvor 42% svarer, at det er sådan, konflikterne løses på deres arbejdsplads.

De fleste arbejdspladser gør ikke noget særligt for at onboarde unge akademikere

Undersøgelsen finder, at de fleste unge nyuddannede akademikere, kan forvente at blive tilbudt et onboardingforløb, som understøtter dem i deres indtræden på arbejdsmarkedet. Knap to-tredjedele af arbejdspladserne (64%) tilkendegiver nemlig, at de har et tilrettelagt onboardingforløb, som understøtter unge, nyuddannede akademikere i at starte i deres første fuldtidsjob. Det er dog et fåtal af arbejdspladserne (30%), som tilkendegiver, at de gør noget særligt for at tage imod de unge, nyuddannede akademikere.

Blandt de arbejdspladser, som ikke har et onboardingforløb, der understøtter de unge i deres første fuldtidsjob, er knap seks ud af ti arbejdspladser (59%) dog interesserede i at få tilrettelagt netop sådan et onboardingforløb. Der tegnes et billede af, at

repræsentanterne for arbejdspladserne grundlæggende ikke anser alder eller generationsmæssige tilhørsforhold, som en afgørende faktor i tilrettelæggelsen af onboarding. Indsatsen ses som ensartet og relevant for alle nyansatte, uanset baggrund.

Knap ni ud af ti arbejdspladser synes selv, at de er gode til at fastholde de unge akademikere

Undersøgelsen peger i retning af, at arbejdspladserne generelt har gode erfaringer med at fastholde de unge akademikere i deres første fuldtidsjob. Lige knap ni ud af ti, 87%, af repræsentanterne for arbejdspladserne tilkendegiver nemlig, at deres arbejdsplads er god eller overvejende god til at fastholde de unge akademikere, og næsten tre-fjerdedele (74%), oplever sjældent eller aldrig, at de unge akademikere siger op og forlader arbejdspladsen inden for det første år. Hertil vurderer mere end halvdelen, 53%, af repræsentanterne for arbejdspladserne også, at de unge hverken er mere eller mindre tilbøjelige til at forlade arbejdspladsen end deres ældre medarbejdere.

De faktorer som fremhæves som de vigtigste, og som ligger til grund for de positive erfaringer med fastholdelsen af de unge nyuddannede akademikere, er især gode relationer til kollegaer og ledelse, mulighed for faglig udvikling og læring, fleksibilitet i arbejdstid og -sted, og adgang til sparring og feedback.

På tværs af undersøgelsens konklusioner er der ikke fundet nævneværdige forskelle mellem arbejdspladser i den private og offentlige sektor. Når man sammenligner arbejdspladser af forskellig størrelse, tyder resultaterne på, at de mindre arbejdspladser, som har deltaget i undersøgelsen, oplever flere udfordringer med unge, nyuddannede end større arbejdspladser.

Kapitel 2. Arbejdspladsernes oplevelse af unge, nyuddannede akademikere

Unge akademikere er drivkraft for nytænkning og omstilling

MBC's undersøgelse viser en udbredt oplevelse af, at unge akademikere bidrager med nytænkning, udfordrer eksisterende arbejdsmetoder og er særligt omstillingsparate, især i forhold til ny teknologi. På tværs af sektorer og brancher fremhæves deres nysgerrighed, lyst til at lære og evne til at stille spørgsmål som styrker, der driver forandring.

Gennem interviews beskriver flere ledere:

"Det, jeg godt kan lide ved nyuddannede er, at de stiller mange spørgsmål, er nysgerrige og gerne vil lære og vide. De udfordrer virksomheden. De siger, hvad de synes. Det synes jeg, er sjovt og lærerigt."

– Leder i offentlig organisation.

"Man kan godt mærke, at de nyuddannede har en lyst til at lære og forme arbejdspladsen."

– Private Banking Rådgiver.

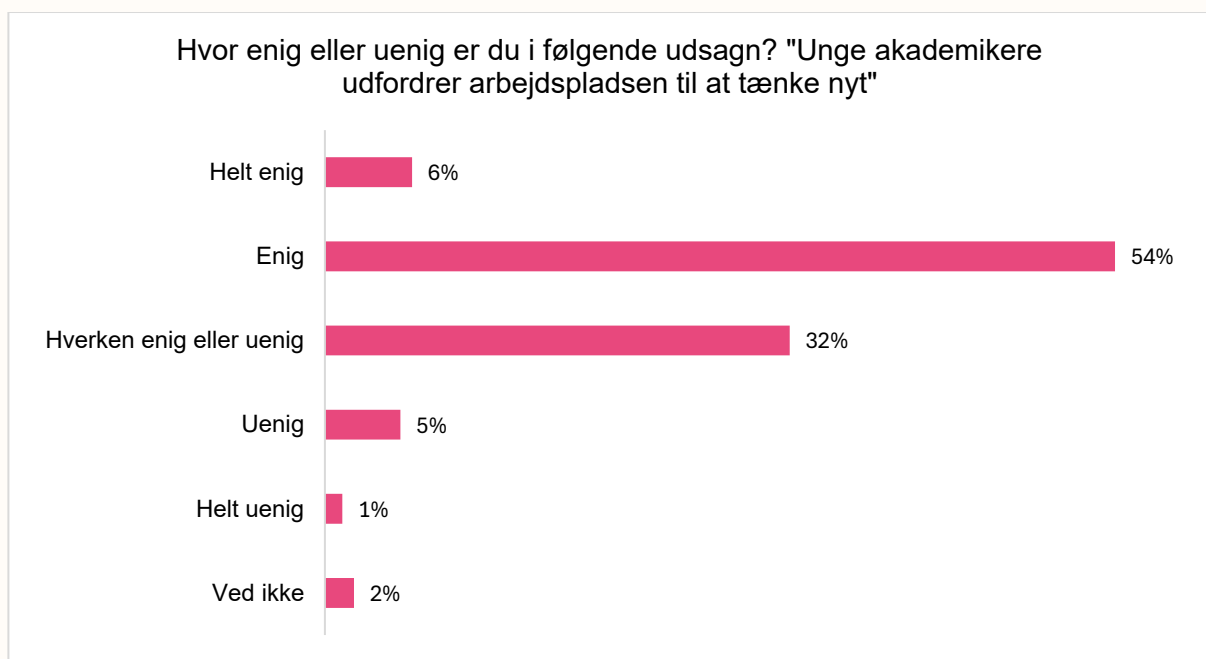
"De kommer ind og kan udfordre os på den måde, vi gør tingene på. De er nytænkende."

– HR-chef i privat rådgivende virksomhed.

"Det udvikler organisationen, at de kommer med de deres viden. De kommer også nogle gange med et nyt netværk. Og så kommer de med kreative ideer"

– Direktør i tænketank

Resultaterne af spørgeskemaundersøgelsen blandt arbejdspladser, der ansætter unge nyuddannede akademikere understøtter billedet af de unge som en kilde til fornyelse. Hele 60% af de adspurgte arbejdspladsrepræsentanter er således helt enige eller enige i, at unge akademikere udfordrer arbejdspladsen til at tænke nyt. Kun 6% er helt uenige eller uenige i udsagnet, mens 32% hverken er enige eller uenige. 2% svarer "ved ikke".



Undersøgelsen viser en lignende tendens i forhold til omstillingsparathed. Særligt når det handler om at omfavne ny teknologi, vurderes unge akademikere oftere som hurtigere til at tilpasse sig end deres mere erfarne kolleger. Denne forandringsvillighed beskrives i interviewene som en kombination af nysgerrighed, færre mentale barrierer og en naturlig teknologiforståelse:

"Det, vi arbejder med, er nyt. Det er ny teknologi. Vi har en tro på, at unge kan flytte det her mere end dem, som har siddet med andre teknologier i 40 år. Der er også AI i

teknologien, og der er en større nysgerrighed blandt de unge her. Der er ikke så mange barrierer for dem ift. at kaste sig ud i det.”

– CEO i privat it-virksomhed.

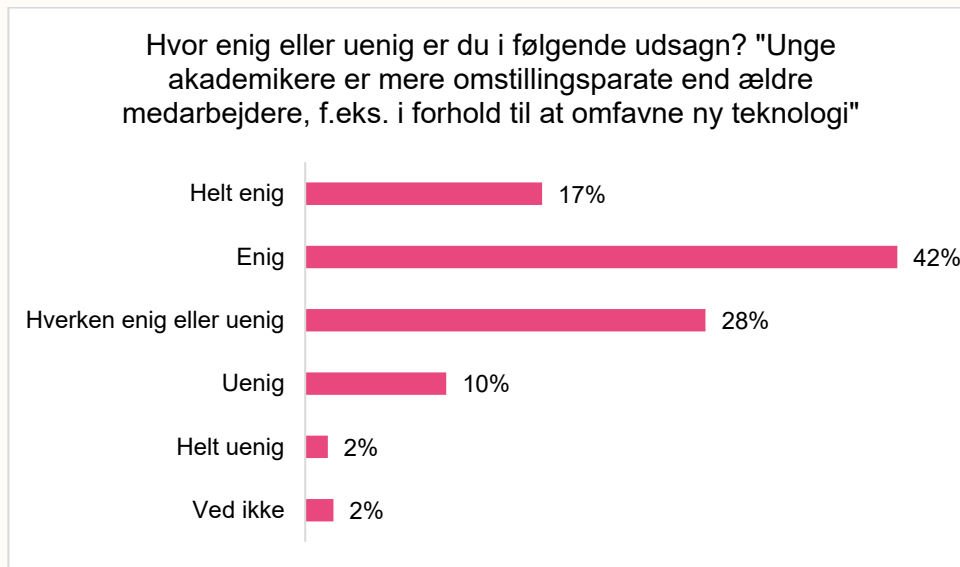
”De nyuddannede har en anden tilgang til arbejdet – de er meget nysgerrige og vil gerne lære.”

– HR-chef i offentlig organisation.

”Der er rigtig mange (af de unge akademikere), som har brugt en computer siden de nærmest kunne gå. Så tingene går hurtigere der, og tingene er mere indlysende og nemmere for dem, end hvis det f.eks. var mig, der skulle tænke i et system.”

– Direktør i privat softwarevirksomhed.

I spørgeskemaundersøgelsen findes opbakning til ovenstående citater, da 59% af repræsentanterne for de adspurgte arbejdspladser er helt enige eller enige i, at unge akademikere er mere omstillingsparate end ældre medarbejdere. 12% er helt uenige eller uenige, mens 28% er neutrale. 2% svarer ”ved ikke”.



Unge akademikere efterspørger individuelle hensyn og sætter grænser på arbejdspladsen

Undersøgelsen blandt arbejdspladser, der ansætter unge akademikere, peger på, at unge akademikere ofte bringer nye krav og forventninger med sig på arbejdsmarkedet, hvilket især omhandler fleksibilitet og individuelle hensyn. En del af arbejdspladserne oplever, dog at denne fleksibilitet hos de unge akademikere, ses som noget, virksomheden skal tilpasse til den unge medarbejder – og ikke omvendt. Samtidig er der forskel på, om dette opfattes som en udfordring. Nedenstående citater illustrerer, hvordan dette opleves i praksis på arbejdspladserne:

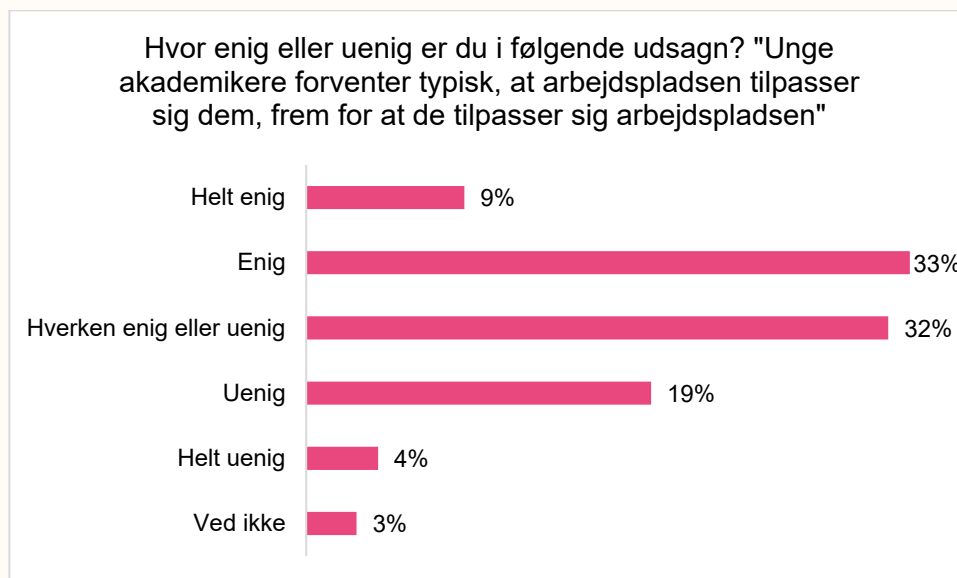
"Fleksibiliteten er noget, de unge gerne vil have, men det er svært i branchen [...]. De unge forventer måske lidt, at arbejdspladsen spørger, hvad de kan gøre for en."

– Private Banking Rådgiver.

"Skolelærerne siger, at børn, der kommer i skole i dag, ikke er i stand til at forstå en kollektiv besked. Det er faktisk lidt det samme, vi oplever. De (unge akademikere) tager store frihedsgrader. Det giver altså bare udfordringer."

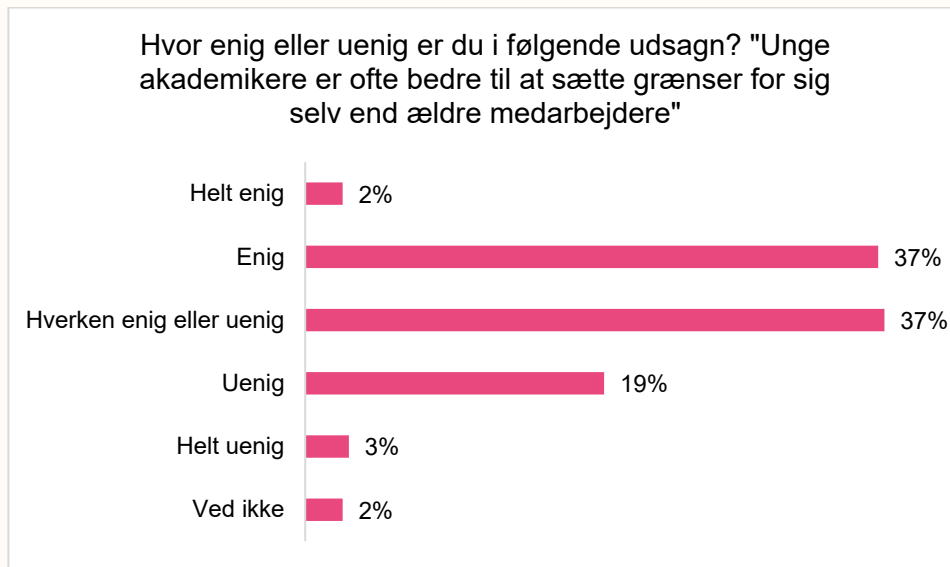
– CEO i privat it-virksomhed.

I undersøgelsen understøttes denne tendens, idet 4 ud af 10 (42%) af de adspurgte repræsentanter for arbejdspladserne er helt enige eller enige i, at unge akademikere typisk forventer, at arbejdspladsen tilpasser sig dem, frem for at de tilpasser sig arbejdspladsen, mens en fjerdedel (25%) er uenige eller helt uenige, og 32% er hverken enige eller uenige. 3% svarer "ved ikke".



Et beslægtet mønster ses i forhold til unge akademikeres evne til at sætte grænser for sig selv. 4 ud af 10 af de adspurgte arbejdspladser (39%) er enige eller helt enige i, at unge akademikere ofte er bedre til at sætte grænser end ældre medarbejdere. 22% af repræsentanterne for arbejdspladserne er uenige eller helt uenige i udsagnet, mens 37% er hverken enige eller uenige. 2% svarer "ved ikke".

Det første job



I interviews med arbejdspladser, der ansætter unge akademikere, tyder det på, at disse grænser særligt omhandler de unges arbejdstid og arbejdspress, hvilket tre ledere sætter ord på herunder:

"Jeg har oplevet en masse unge medarbejdere, som giver den en skalle, hvor der er behov for det, eller en deadline, de skal nå. Men de gider ikke gøre det som en norm, og gøre det, at gå sent, til normen. Men jeg oplever det ikke som en negativ ting dog, jeg har ikke haft problemer med det, og jeg synes egentlig, det er sådan, det burde være."

– Leder i offentlig organisation.

"De presser sig selv hårdt, fordi deres ambitionsniveau er tårnhøjt."

– HR-chef i privat rådgivende virksomhed.

"Fx er det helt indlysende for en ny ung medarbejder, at hvis de har ferie, så har de ferie, hvor en lidt ældre medarbejder måske er mere tilbøjelig til at tjekke sin mail under ferien. Men det er ikke noget, vi ser som et problem. Det kan også være ift. overarbejde, at unges

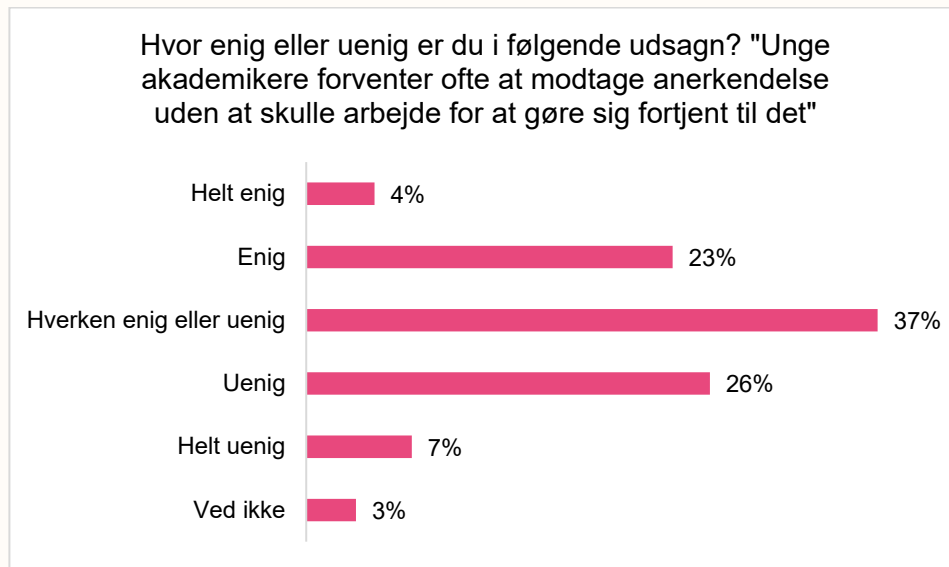
indstilling er anderledes. Men det er ikke noget, vi generelt gør, så jeg synes, det er positivt, at de er opmærksomme på det.” – Direktør i privat softwarevirksomhed.

Et mindretal blandt arbejdsgiverne oplever udfordringer

Der tegner sig et samlet billede af, at den nye generation af unge akademikere bringer forandring med sig og stiller nye krav. Forandringerne opfattes dog ikke kun som positive, og i undersøgelsen tegner der sig på visse områder et blandet billede af arbejdspladsernes oplevelse af den unge generation af nye akademikere. Et relativt stort mindretal af de adspurgte arbejdspladser oplever således udfordringer med den nye generation.

Undersøgelsen viser, at der er relativt delte meninger om, hvorvidt ”unge akademikere efterspørger anerkendelse uden at skulle arbejde for at gøre sig fortjent til det”. En tredjedel (33%) af de adspurgte repræsentanter fra arbejdspladserne erklærer sig helt uenige eller uenige i, at de unge akademikere ofte forventer at modtage anerkendelse uden at skulle arbejde for at gøre sig fortjent til det. Samtidig er lidt mere end hver fjerde respondent (27%) dog helt enig eller enig i udsagnet. En større andel (37%) er hverken enig eller uenig, mens 3% har svaret ”Ved ikke”. På trods af en større variation i besvarelsenerne, og at den største andel forholder sig neutrale til udsagnet, er det dog bemærkelsesværdigt, at hele 27% oplever, at unge akademikere forventer anerkendelse, uden at gøre sig fortjent til det.

Det første job



I interviews med ledere gives der eksempler på, hvordan de unges behov for at modtage anerkendelse bl.a. kan komme af usikkerhed og et behov for at præstere perfekt:

"Men der er en perfektionisme, hvor de bliver usikre over små ting. De skal acceptere, at de er i en fase, hvor de lige skal lære hvordan flyet skal bygges"

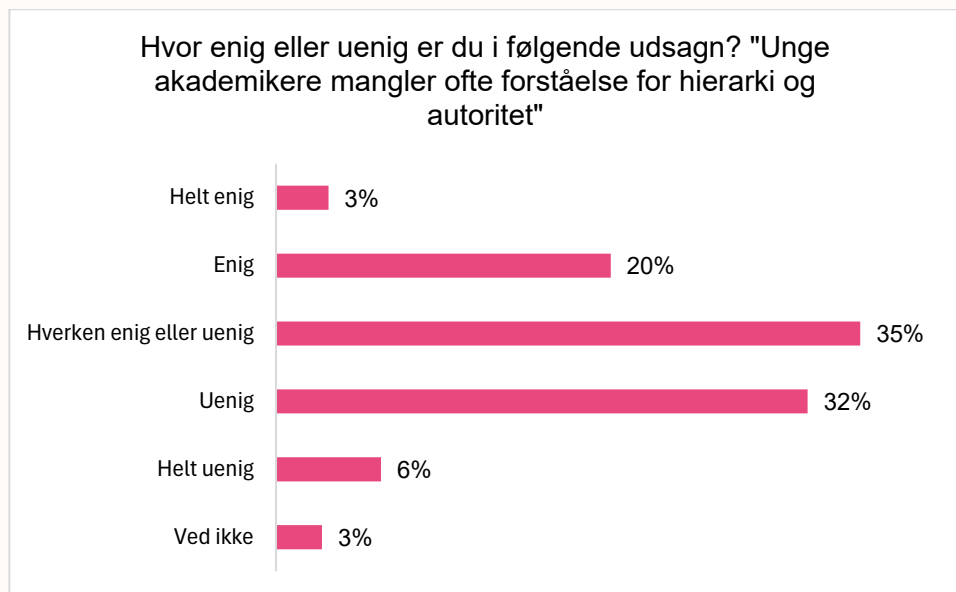
– HR-chef i offentlig organisation.

"De laver tit opgaverne meget flot og måske også for flot. Så det med at forstå, at man ikke har al tid i verden, og at nogle gange er ok at levere til et 7-tal. Det behøver ikke altid være til 12."

– Direktør i tænketank.

Blandt de adspurgte repræsentanter på arbejdspladserne er der også delte oplevelser af, hvorvidt unge akademikere mangler forståelse for traditionelle strukturer på arbejdspladsen. 38% af de adspurgte er enten helt uenige eller uenige i, at unge akademikere ofte mangler forståelse for hierarki og autoritet. Omvendt erklærer næsten en fjerdedel af repræsentanterne for arbejdspladserne (24%) sig helt enige eller enige i

udsagnet, hvorimod 35% hverken er enige eller uenige. 3% svarer, at de ikke ved det. Den store andel af neutrale svar, kan opfattes som et udtryk for, at repræsentanterne for arbejdspladserne har gjort sig blandede erfaringer med de unge akademikers forståelse for traditionelle strukturer på arbejdspladsen. Selvom undersøgelsen ikke vidner om en generel tendens om, at arbejdspladserne oplever en manglende forståelse for hierarkier og autoriteter fra unge akademikere, er der alligevel en betydelig andel på 24%, som oplever det.



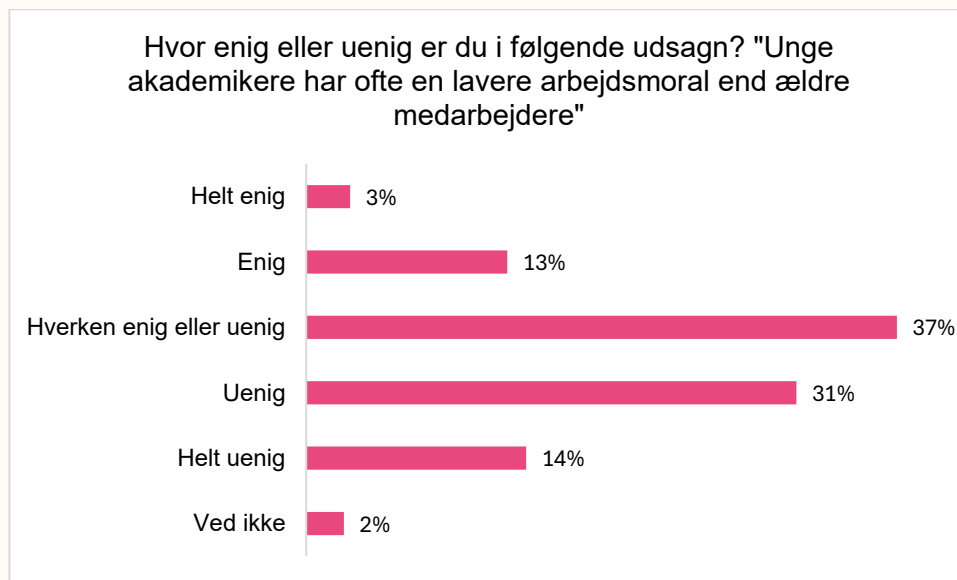
I nedenstående citatet udtrykkes den oplevede manglende forståelse for hierarkier og autoriteter klart:

"Der er nogle strukturer, teams og projektledere, der skal få tingene til at køre. Det bliver ikke altid respekteret."

– CEO i privat virksomhed.

Undersøgelsen blandt arbejdspladser, der ansætter unge akademikere, finder ikke, at arbejdspladserne oplever udfordringer med unge akademikers arbejdsmoral. Lidt under halvdelen af arbejdspladsernes repræsentanter (45%) er helt uenige eller uenige i, at unge

akademikere ofte har en lavere arbejdsmoral end ældre medarbejdere, hvorimod 16% er helt enige eller enige i udsagnet. Hele 37% er hverken enige eller uenige, og 2% svarer, at de ikke ved det.



Det tyder altså på, at der på arbejdspladserne er delte oplevelser med de nye akademikere, og det står tydeligt frem i nedenstående citater:

"De har svært ved at fastsætte, hvor meget arbejdspladsen skal fylde. De arbejder ikke mere end de ældre medarbejdere. Faktisk tværtimod."

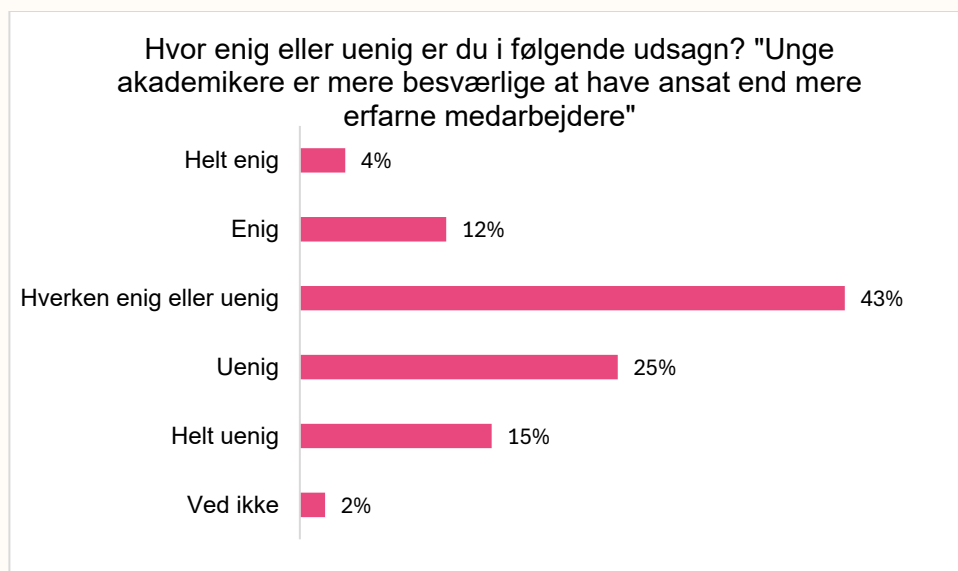
– Direktør i tænketank.

"Det fede ved dem (de unge akademikere) er, at hvis man forstår at tænde dem, så har de en fantastisk energi. På det rigtige projekt, der passer til deres værdier, der knokler de bare igennem"

– CEO i privat virksomhed.

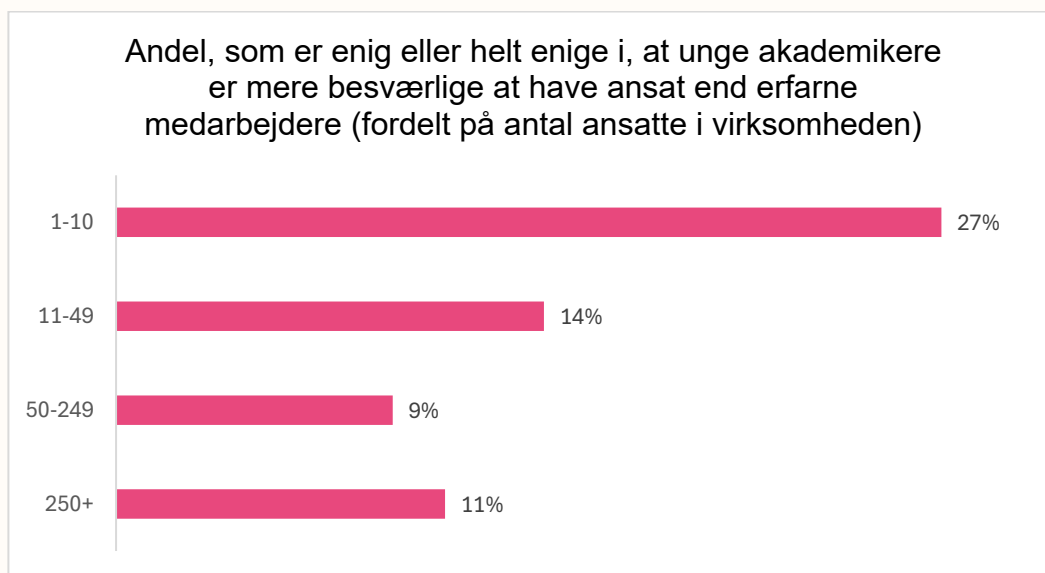
Det første job

Undersøgelsen finder ikke, at arbejdspladserne generelt ser unge akademikere som værende mere besværlige at have ansat end mere erfarne medarbejdere. 40% af repræsentanterne for arbejdspladserne angiver nemlig, at de er helt uenige eller uenige i, at de unge akademikere er mere besværlige at have ansat end mere erfarne medarbejdere. Omvendt er en større minoritet på 16% helt enige eller enige i udsagnet, mens hele 43% hverken erklærer sig enige eller uenige. 2% svarer, at de ikke ved det.



Blandt de arbejdspladser, der erklærer sig enige eller helt enige i, at unge akademikere er mere besværlige at have ansat end erfarne medarbejdere, tegner der sig et tydeligt mønster på tværs af virksomhedsstørrelse. I de mindste virksomheder med 1-10 ansatte deler mere end hver fjerde (27%) denne opfattelse. Til sammenligning er det kun 11% blandt de største virksomheder med over 250 ansatte. Det svarer til en forskel på 16 procentpoint, hvilket indikerer, at mindre virksomheder i højere grad oplever unge akademikere som en udfordring sammenlignet med større virksomheder.

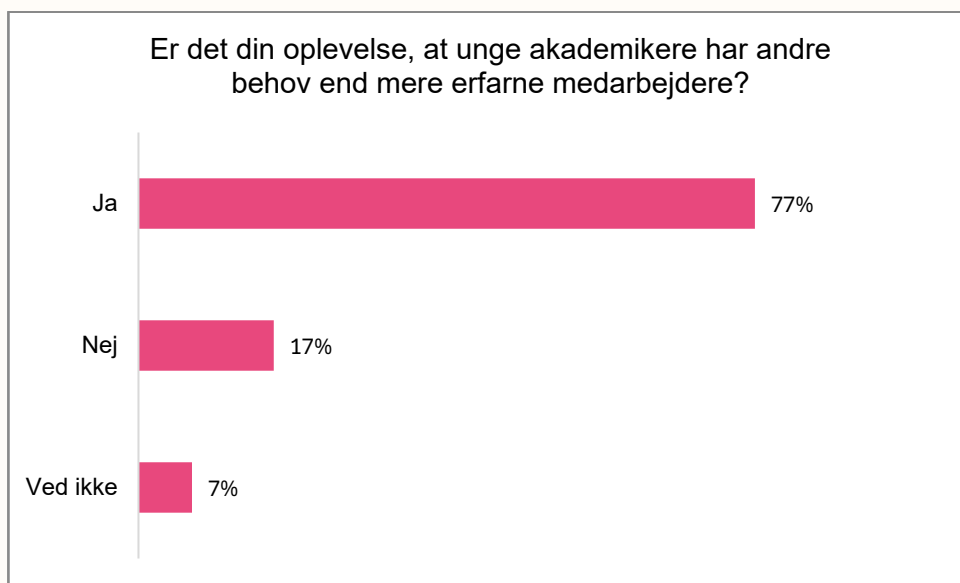
Det første job



Kapitel 3. Arbejdspladsernes oplevelse af unge, nyuddannede akademikers behov

Langt størstedelen af arbejdspladserne oplever, at unge akademikere har andre behov end mere erfarne medarbejdere

Undersøgelsen viser, at hovedparten af repræsentanterne fra arbejdspladserne oplever, at unge, nyuddannede akademikere har andre behov end mere erfarne medarbejdere. Det understøttes af, at 77%, altså klart størstedelen af de adspurgte i undersøgelsen, svarer ja til, at unge akademikere har andre behov end mere erfarne medarbejdere. 17% svarer nej til udsagnet og 7% svarer, at de ikke ved det.



I nedenstående citater sætter ledere på tværs af arbejdspladser flere ord på, hvordan de oplever, at de unge, nyuddannede akademikere har andre behov end deres mere erfarne kolleger:

"Unge nyuddannede har nogle andre behov. De ved mindre hvordan man gebærder sig på en arbejdsplads. Derfor er studiejob også vigtige, men det er ikke alle der har det."

– Sekretariatschef i offentlig uddannelsesinstitution

"De forlanger meget. God løn, gode arbejdsvilkår, fleksibilitet, bæredygtig virksomhed."

– CEO i kommunikationsvirksomhed

"De skal føle, at de bliver dygtigere. Løn er også noget, der presser dem."

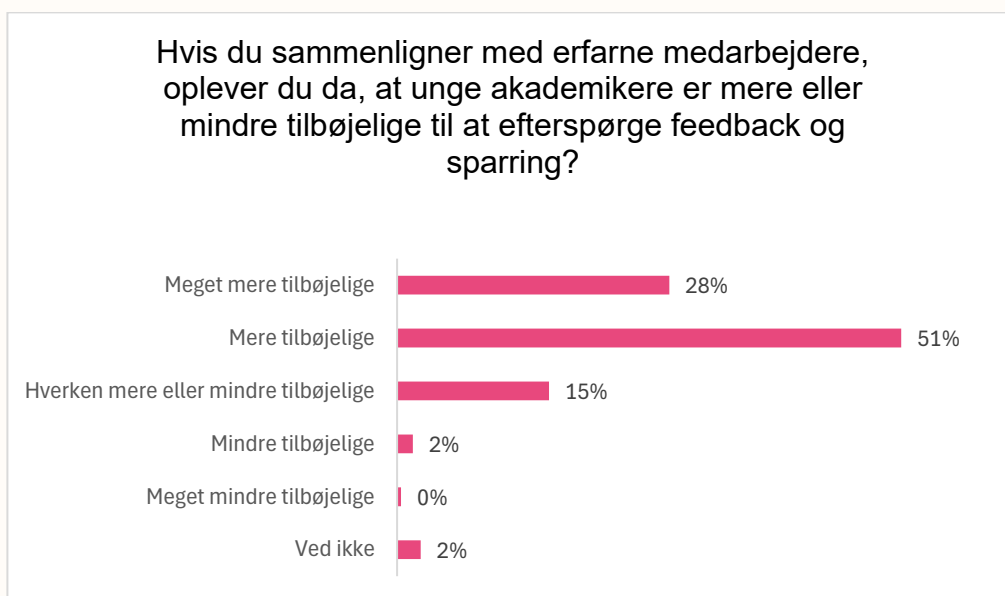
- Direktør i tænketank

"Jeg har kun oplevet, at behovet for fremdrift er noget andet for nyuddannede."

– HR-chef i privat rådgivende virksomhed

De unge akademikere efterspørger mere feedback og fokus på work-life-balance

Arbejdspladserne oplever især, at de unge akademikere adskiller sig ved at efterspørge feedback og sparring. 80% af arbejdspladserne mener således, at de unge akademikere er mere eller meget mere tilbøjelige til at efterspørge feedback og sparring end mere erfarne medarbejdere. 15% mener, at de hverken er mere eller mindre tilbøjelige til dette, 2% mener, at de er mindre tilbøjelige, og 2% ved det ikke.



Citaterne herunder illustrerer arbejdspladsernes erfaringer med dette, samt hvordan de håndterer det:

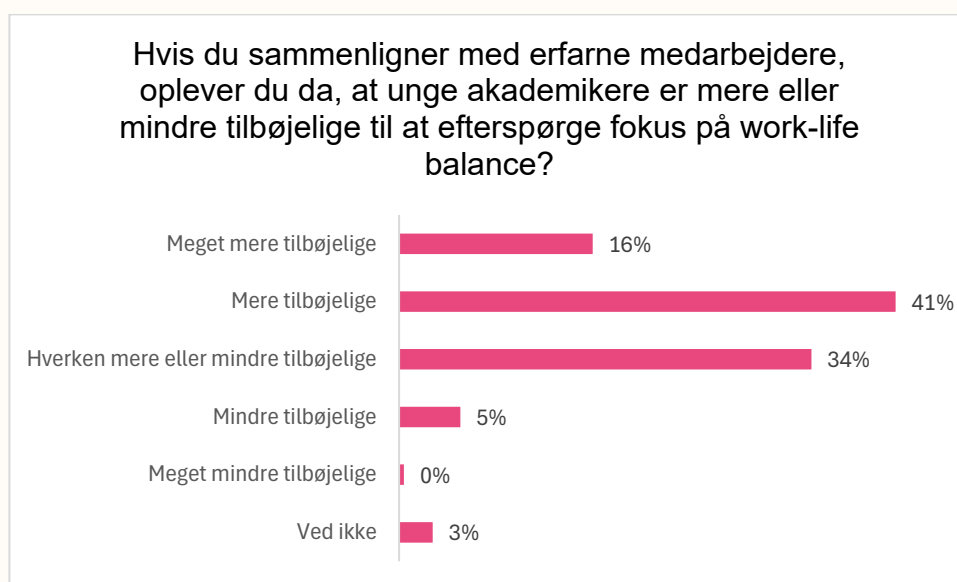
"De er meget glade for mere check-in i forhold til om man er 'på rette' vej i forhold til en opgave. Deres refleksive muskel er meget veludviklet. De kræver mere samtale og dialog."

– HR-chef i offentlig organisation

"Hyppige opfølgningsmøder med nærmeste leder er også vigtigt. Hvis vi ikke gør dette, trives de mindre eller søger andre steder hen."

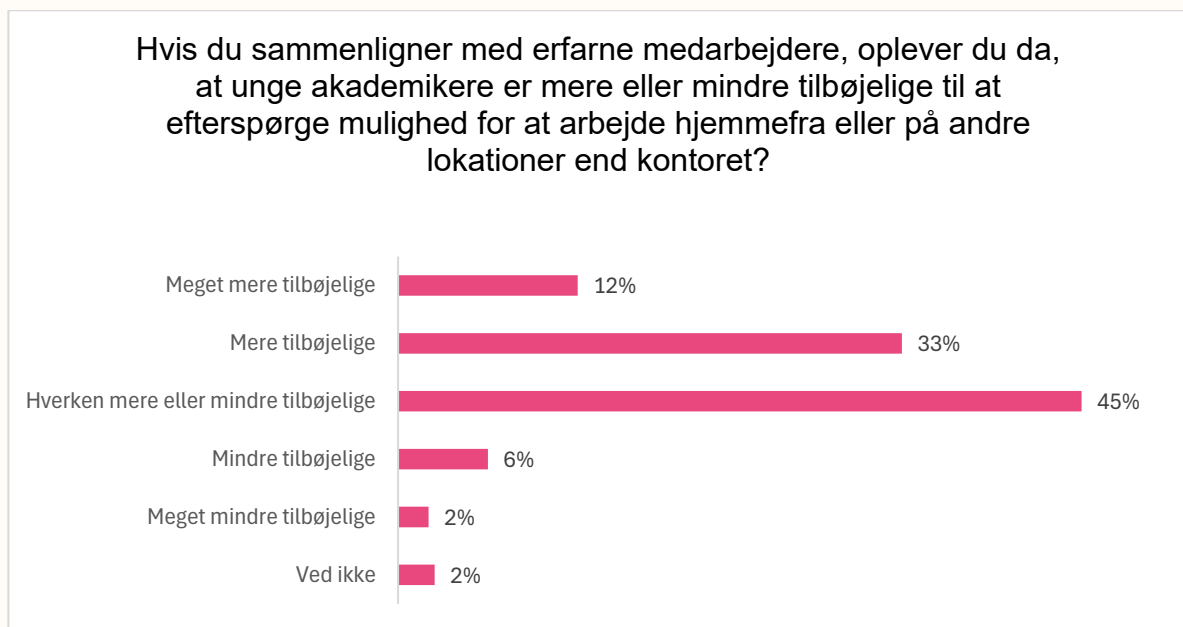
– Leder i offentlig organisation.

Udover at efterspørge mere feedback, så viser undersøgelsen også, at de unge akademikere adskiller sig fra mere erfarne medarbejdere ved at have et større fokus på deres work-life-balance. 6 ud af 10 arbejdspladser (58%) svarer således, at de unge akademikere er mere eller meget mere tilbøjelige til at efterspørge et fokus på deres work-life-balance. Lidt mere end en tredjedel (34%) mener, at de hverken er mere eller mindre tilbøjelige til dette, hvor 5% mener, at de er mindre tilbøjelige, og 2% ved det ikke.



En stor del af arbejdspladserne oplever, at de unge ønsker fleksibilitet og fællesskab

Det er en væsentlig andel af de adspurgte repræsentanter fra arbejdspladserne, som oplever et øget behov for fleksibilitet hos de unge akademikere. 45% oplever nemlig, at de unge akademikere er mere eller meget mere tilbøjelige til at efterspørge muligheden for at arbejde hjemmefra eller på andre lokationer end kontoret. Samtidigt er der en stor andel af neutrale svar, hvor 45% vurderer, at de unge hverken er mere eller mindre tilbøjelige til dette end de ældre. 8% mener, at de er mindre eller meget mindre tilbøjelige til at efterspørge denne mulighed, og 2% ved det ikke.



I citaterne nedenfor sætter ledere ord på, hvordan de på arbejdspladserne, særligt i relationen til unge, forsøger at indfri behovet for hjemmearbejde, men det fremgår også, at det er et behov, som giver anledning til udfordringer, som arbejdspladserne aktivt arbejder på at løse.

"Det er meget fint, de gerne vil være meget hjemme, men det kan man ikke særlig meget, når man er helt ny."

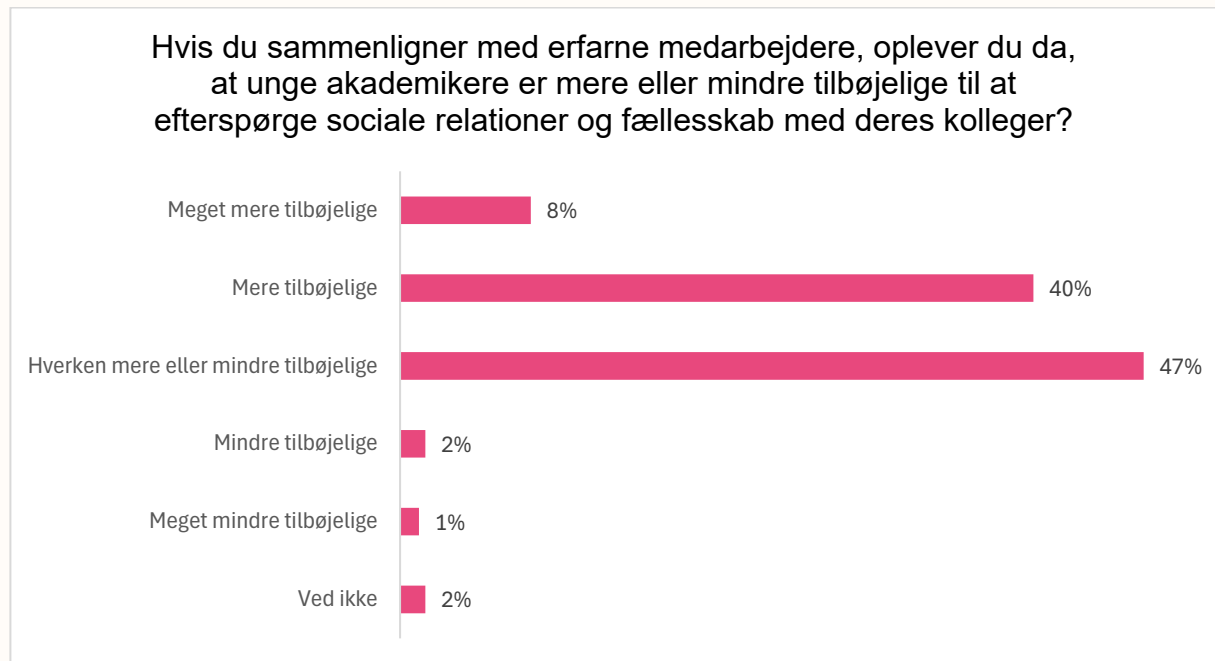
– HR-chef i privat rådgivende virksomhed.

"Vi har prøvet at lave nogle forventningsafstemninger med de unge ift. at møde ind kontra arbejde hjemme"

– CEO i privat IT-virksomhed.

Undersøgelsen finder også, at en stor andel af repræsentanterne fra arbejdspladserne opfatter de unge akademikere som opsøgende ift. sociale fællesskaber. Tæt på halvdelen af repræsentanterne, 48%, oplever, at de unge akademikere er mere eller meget mere tilbøjelige til at efterspørge sociale relationer og fællesskab med deres kolleger. På samme tid oplever 47% af repræsentanterne fra arbejdspladserne dog ikke, at de unge akademikere er hverken mere eller mindre tilbøjelige til at efterspørge de sociale relationer og fællesskaber. Igen er der en høj andel af neutrale svar, hvilket understreger forskellighederne i arbejdspladsernes oplevelser af de unge akademikere. Kun 3% svarer, at de unge er mindre eller meget mindre tilbøjelige til at efterspørge disse fællesskaber. 1% angiver, at de ikke ved det. Det tyder på, at arbejdspladsernes oplevelse af, hvorvidt de unge akademikere har et særligt behov for sociale fællesskaber, er blandet.

Det første job



Blandt nogle af de interviewede arbejdspladser er der i forlængelse af ovenstående flere, der beskriver et stærkt socialt fokus blandt deres unge akademikere. Flere af dem beskriver endvidere, at det er et element, de arbejder med for at fastholde de unge akademikere:

"Jeg synes, der er kommet et større fokus på, at de unge har behov for at dyrke nogle rum og fællesskaber for kun for dem. Men jeg synes, man skal være forsigtig med at lave en afstand mellem generationer, som måske ikke er der."

– HR-chef i offentlig organisation.

"Det sociale fylder meget for dem. Når du kommer fra et studie, hvor alle kender hinanden og alle er tætte, er det svært at komme ud på arbejdsmarkedet. Så vi prøver faktisk at dyrke det sociale for at imødekomme det."

– HR-chef i privat rådgivende virksomhed.

"Deres sociale netværk er typisk også knyttet op på de andre unge i kontoret. Det det med at have både et socialt og fagligt fællesskab betyder meget for dem."

– HR-chef i offentlig institution.

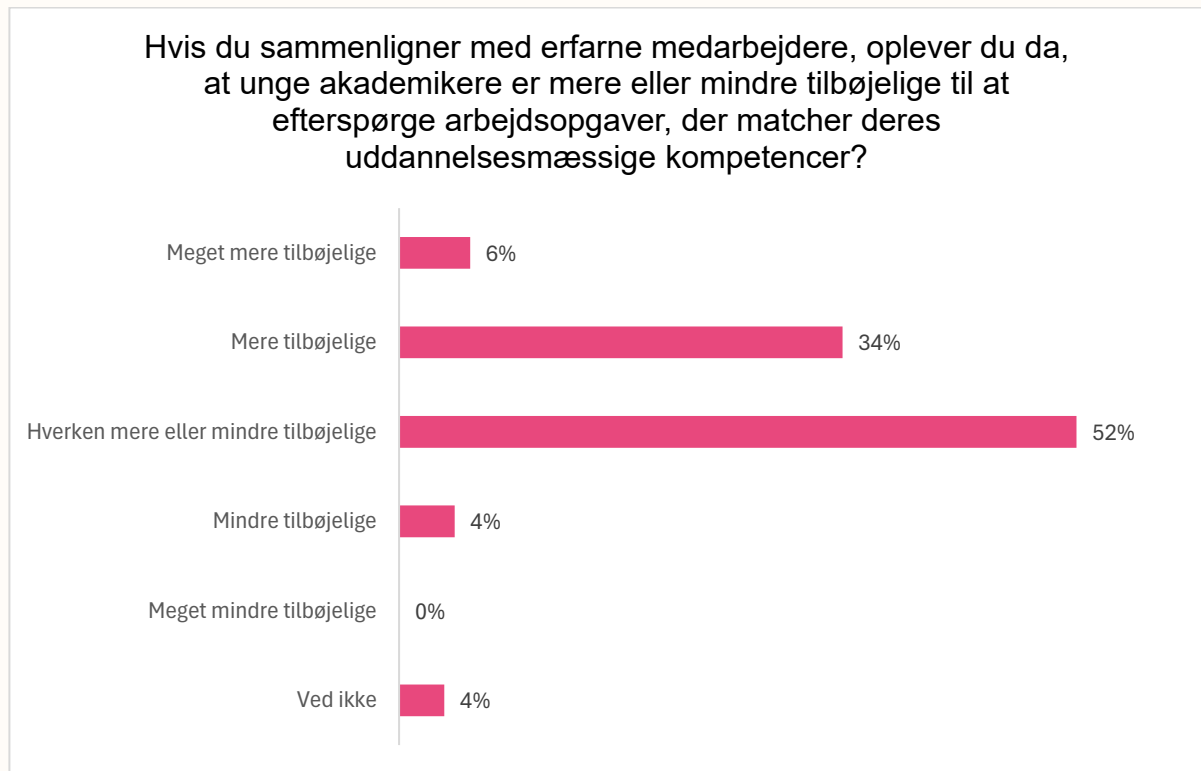
"Vi har noget, der minder om julefrokost hver anden måned. Så rigtig meget fest og ballade. Det er vigtigt med sociale aktiviteter for at fastholde dem."

– CEO i privat vidensvirksomhed.

Et stort mindretal oplever, at de unge akademikere har særlige behov i forhold til arbejdsopgaver

Undersøgelsens finder ikke, at en overvægt af arbejdspladserne oplever, at de skal være særligt opmærksomme på at matche de unge akademikere med de rette arbejdsopgaver. Størstedelen, 52%, af de adspurgte repræsentanter fra arbejdspladserne oplever således ikke, at de unge akademikere er mere eller mindre tilbøjelige til at efterspørge arbejdsopgaver, der matcher deres uddannelsesmæssige kompetencer, end mere erfarne medarbejdere. Dog mener et stort mindretal på 40% af arbejdspladserne, at de unge er mere eller meget mere tilbøjelige til at efterspørge arbejdsopgaver, der matcher deres uddannelsesmæssige kompetencer. 4% mener, at de unge er mindre tilbøjelige til det, og 4% ved det ikke.

Det første job



I nedenstående citater sætter to ledere ord på, hvordan de oplever dette behov samt håndteringen af det i praksis.

"Jeg havde for nyligt en ung, som mente hun ikke skulle lave en opgave, men det var ligesom en del af jobbet."

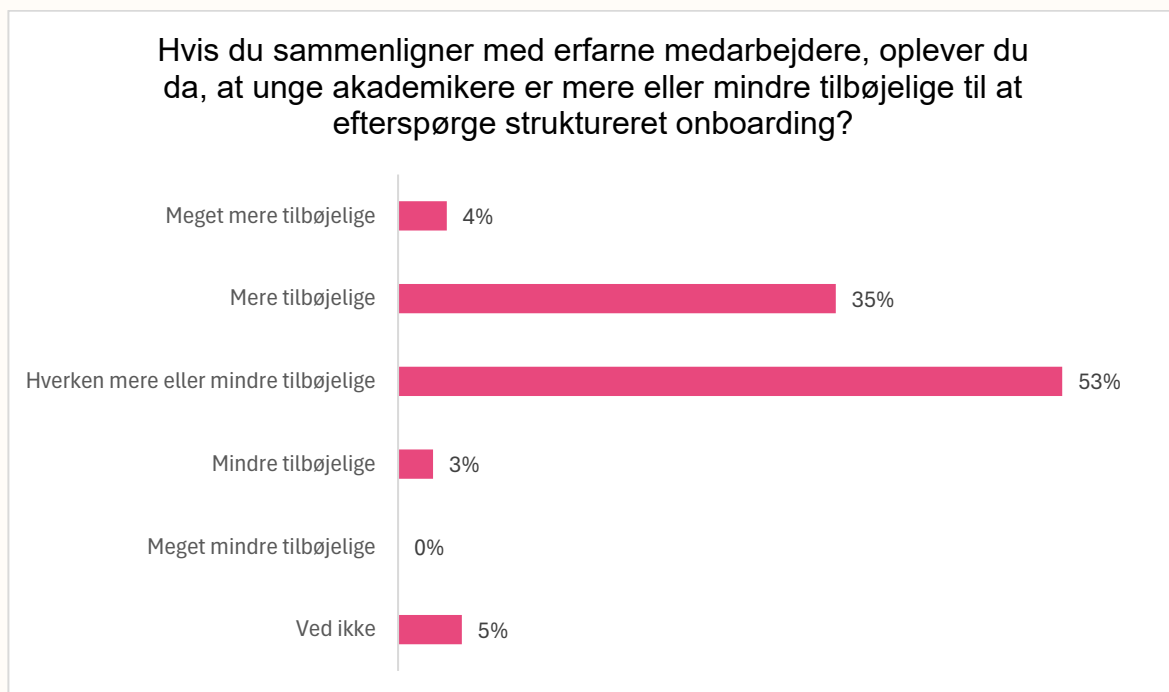
– HR-chef i privat rådgivende virksomhed.

"Jeg har nok for vane generelt at spørge ind til hvad deres præferencer er ift. en opgave."

– HR-chef i en offentlig organisation.

Flertallet oplever ikke, at de unge akademikere har særlige behov i forhold til onboarding

Lige som flertallet af arbejdspladserne således ikke fornemmer, at unge akademikere er mere tilbøjelige til at efterspørge et match mellem deres arbejdsopgaver og deres uddannelsesmæssige kompetencer, så oplever flertallet af arbejdspladser heller ikke, at de unge akademikere er mere eller mindre tilbøjelige til at efterspørge særligt struktureret onboarding. Over halvdelen af repræsentanterne fra arbejdspladserne (53%) oplever således ikke, at de unge akademikere er mere eller mindre tilbøjelige til at efterspørge en struktureret onboarding. Dog er oplevelsen hos mere end hver tredje, 39% af repræsentanterne fra arbejdspladserne, samtidigt, at de unge er mere, eller meget mere tilbøjelige til at efterspørge en struktureret onboarding. 3% oplever, at de unge er mindre tilbøjelige til at efterspørge dette, og 5% ved det ikke.



Citaterne herunder illustrerer arbejdspladser, der oplever en anden efterspørgsel til onboarding blandt de unge:

Det første job

"Vi har ikke et anderledes onboarding forløb til nyuddannede, men jeg vil sige, at jeg har et særligt øje på det, når det er nyuddannede. Man kan sige, at strukturen ikke ændres, men intensiteten skrues op og ned for ift., om det er en nyuddannet eller en erfaren medarbejder."

– Sekretariatschef på offentlig uddannelsesinstitution

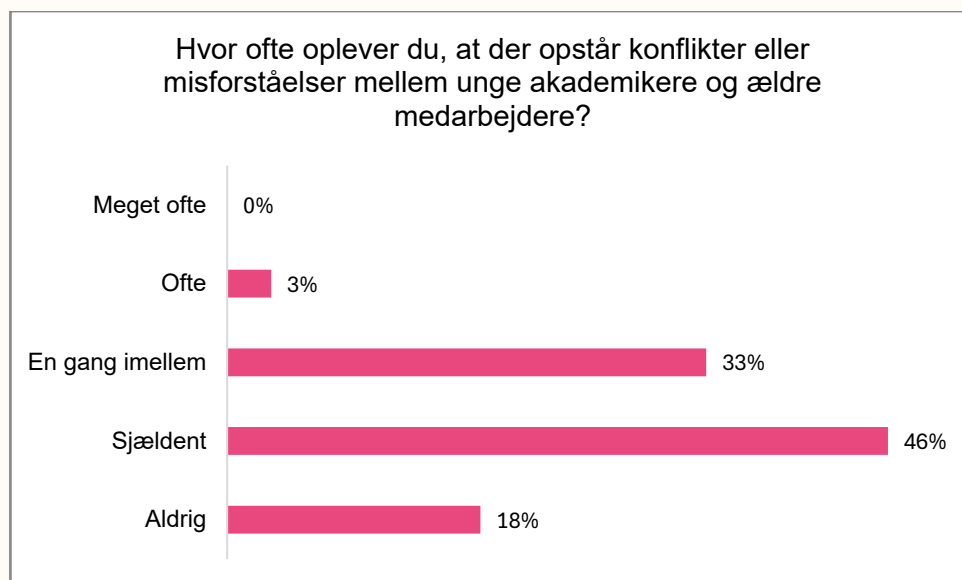
"Vi kører egentlig de samme onboarding programmer til alle, men vi har tænkt ind i det, at det skal fungere for nogle, hvor det er deres første job"

– Direktør i privat softwarevirksomhed.

Kapitel 4. Arbejdspladsernes oplevelse af de unge, nyuddannede akademikers samarbejde med ældre medarbejdere

Konflikter mellem ældre og yngre medarbejdere er ikke hyppige

Lang hovedparten af arbejdspladserne oplever sjældent konflikter mellem unge akademikere og ældre medarbejdere. 2/3 (64%) tilkendegiver således, at de sjældent eller aldrig oplever, at der opstår konflikter eller misforståelser mellem unge akademikere og ældre medarbejdere. Det er dog samtidigt hver tredje, der oplever, at dette en gang imellem finder sted. Kun 3% oplever, at konflikter og misforståelser ofte finder sted mellem unge akademikere og ældre medarbejdere, og ingen oplever, at det finder sted meget ofte.



Et eksempel på, at konflikterne ikke er udbredte, ses i udtalelsen nedenfor:

"Jeg har aldrig oplevet misforståelser eller konflikter."
– HR-chef i privat rådgivende virksomhed.

Konflikter handler typisk om samarbejde og kommunikation

Den årsag som flest af respondenterne oplever, som årsag til konflikter eller misforståelser mellem yngre og ældre medarbejdere, er forskellige forventninger til samarbejde og kommunikation. Ca. end hver tredje (34%) anser dette for at være den typiske årsag. 24% oplever, at den typiske årsag til konflikter mellem yngre og ældre medarbejdere er forskellige måder at løse opgaver på, og 14% oplever, at det er forskellige forventninger til arbejdstid og fleksibilitet. 7% oplever, at kulturelle forskelle eller sprogbrug er den typiske årsag til konflikter eller misforståelser, og 14% angiver, at der er andre årsager, som er de typiske til konflikter eller misforståelser mellem yngre og ældre medarbejdere.



I nedenstående citat beskriver en leder, hvordan forskellige tilgange til møder og hjemmearbejde kan skabe uoverensstemmelser mellem unge akademikere og ældre medarbejdere:

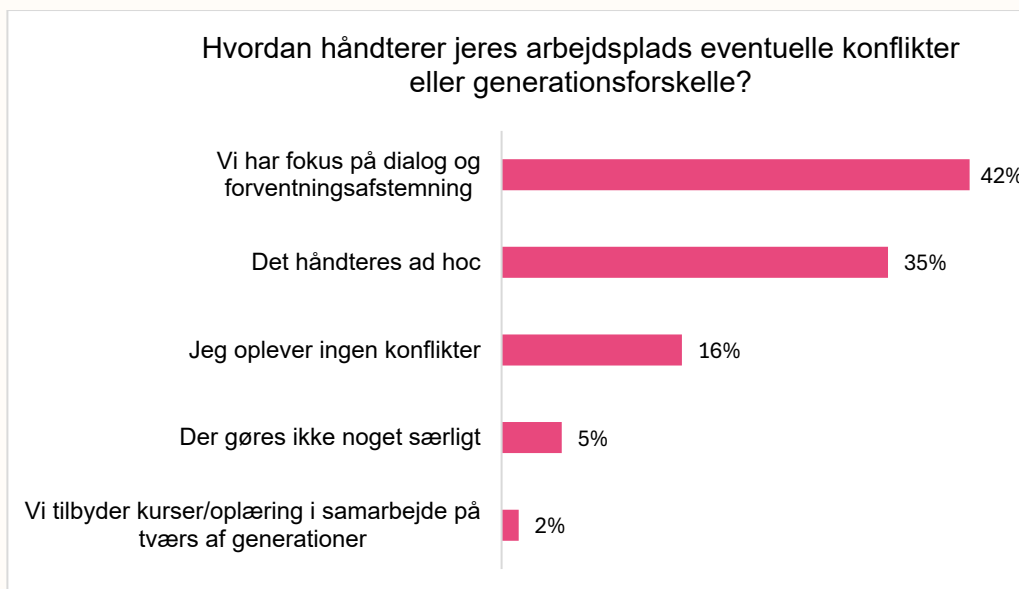
"Tidligere på ugen havde vi et møde med vores 'head of communication', som er en ung. Hun indkalder ledergruppen til mødet. Mødet skal starte klokken 9, folk møder op 8.45. Hun skriver lige inden mødet, at hun har valgt at arbejde hjemmefra, så hun er på fra

Teams. Det ender med, at der sidder 6 ledere og oplever, at det er respektløst.”

– CEO i privat IT-virksomhed.

Konflikterne løses gennem forventningsafstemning og dialog

Det mest udbredte redskab til at forebygge og håndtere konflikter er ifølge de adspurgte arbejdspladser ”dialog og forventningsafstemning”. 42% af repræsentanterne for arbejdspladserne svarer således, at de på deres arbejdsplads håndterer konflikter ved at have fokus på dialog og forventningsafstemning. 35% svarer, at konflikter og generationsforskelle håndteres ad hoc. 5% svarer, at der ved eventuelle konflikter eller generationsforskelle ikke gøres noget særligt, og kun 2% angiver, at de på deres arbejdsplads tilbyder kurser/oplæring i samarbejde på tværs af generationer. 16% oplever ingen konflikter.



I nedenstående citater beskriver to leder, hvordan de forsøger at forebygge konflikter med de unge på arbejdspladsen:

Det første job

"Hvis man ikke får styr på forventningerne til jobbet inden kan der være et nogle konflikter og misforståelser. Det er meget vigtigt at forventningsafstemme. De fleste fra universitetet tror de skal ud og erobre hele verden og bruge alle kompetencer man har lært – så det er vigtigt med en forventningsafstemning så man ved hvad jobbet indebærer. Og det går begge veje."

- Private Banking Rådgiver

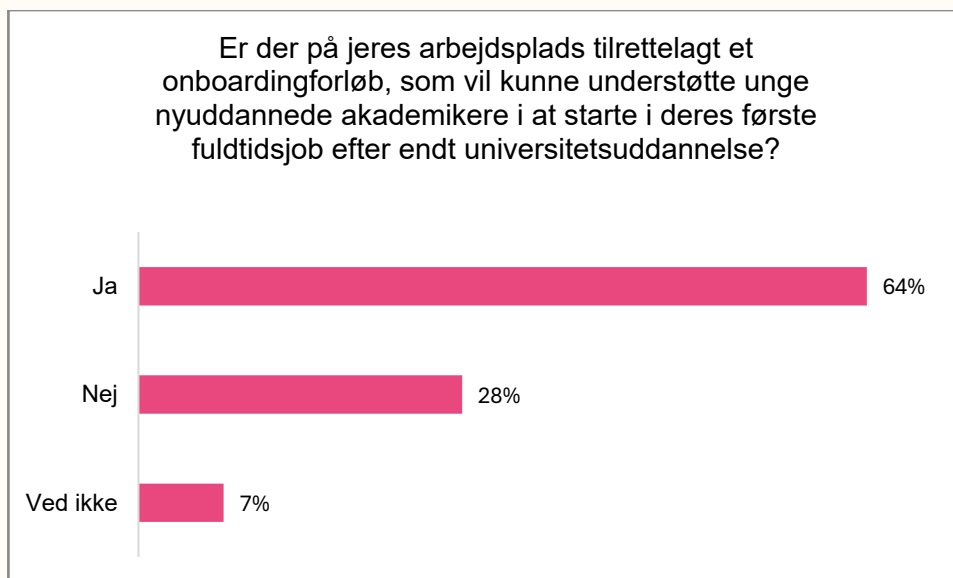
"Vi prøver også at gribe det i nuet og tage en konstruktiv snak om det. Vi prøver at give dem en forståelse af, hvordan vi opfatter det. Vi ved, at de ikke er dårlige mennesker, men det drejer som en kulturforskel"

– CEO i privat IT-virksomhed

Kapitel 5. Arbejdspladsernes erfaringer med at ansætte og onboarde unge, nyuddannede akademikere

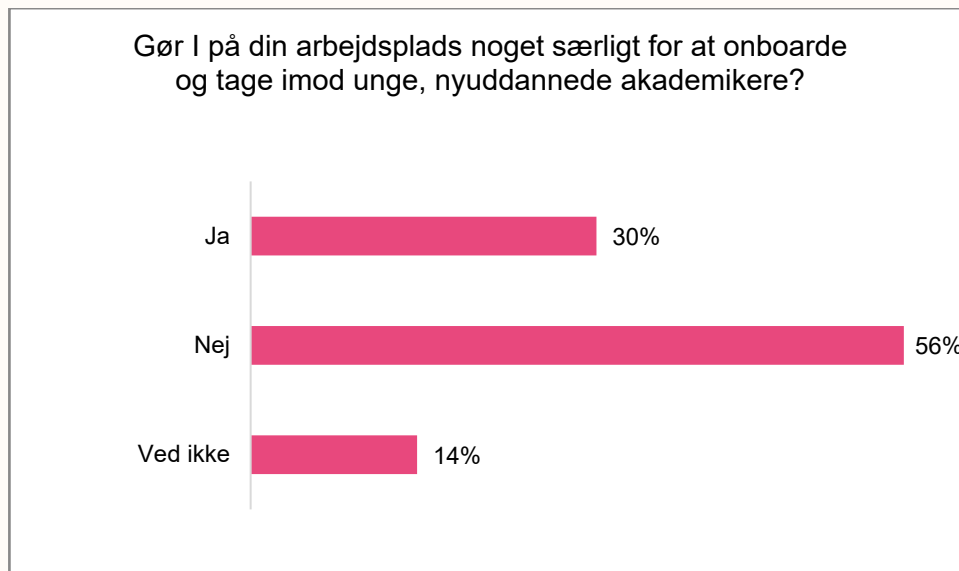
De fleste arbejdspladser tilbyder et onboardingforløb til nyansatte, som understøtter unge, nyuddannede akademikere i deres første fuldtidsarbejde

Undersøgelsen finder, at langt størstedelen af de nyuddannede akademikere, kan forvente at blive tilbudt et onboardingforløb, når de træder ud på arbejdsmarkedet. Blandt undersøgelsens virksomhedsrepræsentanter svarer næsten to-tredjedele (64%) ja til, at der på deres arbejdsplads er tilrettelagt et onboardingforløb, som vil kunne understøtte unge nyuddannede akademikere, når de starter deres første fuldtidsjob efter endt universitetsuddannelse. Hertil svarer 28% nej til, at der på deres arbejdsplads er tilrettelagt et sådant forløb, hvor 7% ikke ved det.



På trods af at undersøgelsen finder, at langt de fleste arbejdspladser tilbyder onboardingforløb, som vil kunne understøtte unge nyuddannede akademikere i at starte i deres første fuldtidsjob, svarer 56% samtidig nej til, at de på deres arbejdsplads gør noget særligt for at tage imod unge, nyuddannede akademikere. 30% svarer ja til spørgsmålet

og 14% ved det ikke. Dette tyder på, at størstedelen af arbejdspladserne ikke differentierer deres onboardingforløb på tværs af alder og erfaring på arbejdsmarkedet.



Gennem interviews med forskellige ledere, tegner der sig et billede af, at der er forskel på, i hvilken grad lederne tager højde for den nyansattes alder og erfaring på arbejdsmarkedet i onboardingprocessen. Selvom flere ledere giver udtryk for en særlig opmærksomhed på de nyuddannede og uerfarne nyansatte, tegner der sig dog fortsat et billede af, at det er de færreste arbejdspladser, der tilbyder specifikke onboardingforløb målrettet unge, nyuddannede akademikere:

”Det starter med fælles morgenmad og møder og onboarding-samtaler med alle medarbejdere. Og så får de en mentor, som de skal gå til med spørgsmål. Men dette forløb er fælles for alle nyansatte. Vi gør ikke noget særligt for unge medarbejdere.”

– Direktør i tænketank

"Jeg gør meget anderledes, hvis det er en i første job. Jeg har længere 1:1 med en som er i første job. Jeg laver også check-ins på opgaverne så de forstår det bedre."

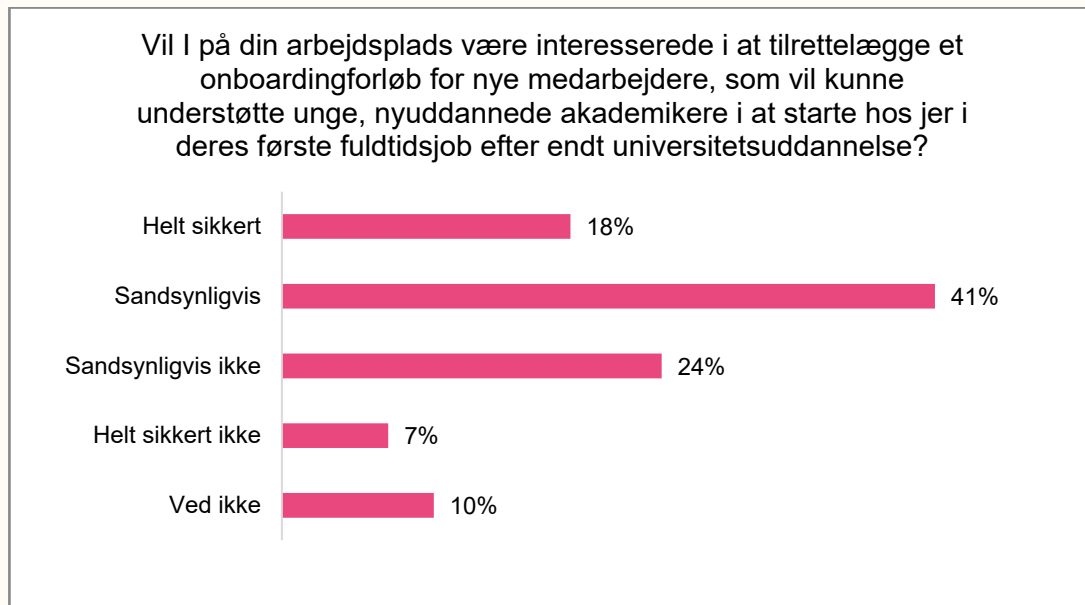
– HR-chef i en offentlig organisation

"Vi har et decideret onboarding program med nogle ting, man skal igennem. Vores værktøjer, værdier osv. Det program kommer man igennem om man er 60 eller 30. Jeg vil helst ikke skelne mellem om du er 60 eller 30."

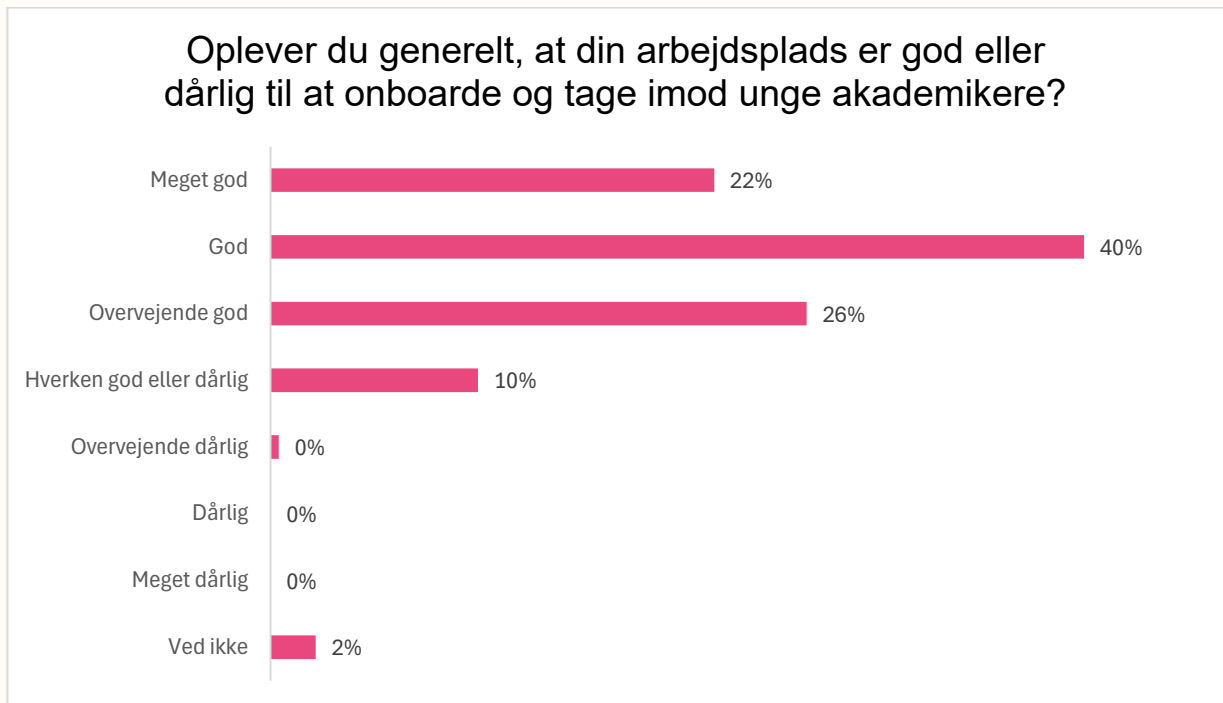
– CEO i privat virksomhed.

Blandt de adspurgte repræsentanter for arbejdspladserne, der har svaret, at de ikke har et onboardingforløb, som vil kunne understøtte unge nyuddannede akademikere, når de starter deres første fuldtidsjob efter endt universitetsuddannelse, udtrykker størstedelen dog en interesse for at gøre dette i fremtiden. 6 ud af 10 (59 pct.) svarer nemlig, at de sandsynligvis eller helt sikkert vil være interesserede i at tilrettelægge onboardingforløb for nye medarbejdere, som kan understøtte unge, nyuddannede akademikere i at starte i deres første fuldtidsjob efter endt universitetsuddannelse. Samtidigt er der 31% af de adspurgte, dvs. næsten en tredjedel, der svarer, at de på deres arbejdsplads sandsynligvis ikke eller helt sikkert ikke ønsker at tilrettelægge et sådant onboardingforløb. 10% svarer, at de ikke ved det.

Det første job



Spørgeskemaundersøgelsen finder, at arbejdspladserne generelt har gode erfaringer med deres eksisterende onboardingprogrammer. 88% af repræsentanterne på arbejdspladserne oplever, at deres arbejdsplads generelt er enten overvejende god (26%), god (40%) eller meget god (22%) til at onboarde og tage imod unge akademikere. 10% oplever, at deres arbejdsplads hverken er god eller dårlig, og 2% ved det ikke. Der er ingen af de adspurgte repræsentanter for arbejdspladserne, der oplever, at deres arbejdsplads er dårlig, overvejende dårlig, eller meget dårlig til at onboarde og tage imod de unge akademikere.



I nedenstående citater sætter tre ledere ord på, hvordan de oplever, at deres onboarding:

"Vi er meget tilfredse med, hvordan det går lige nu. Det er gået godt med at få folk til at komme godt ind i virksomheden."

– CEO i privat softwarevirksomhed.

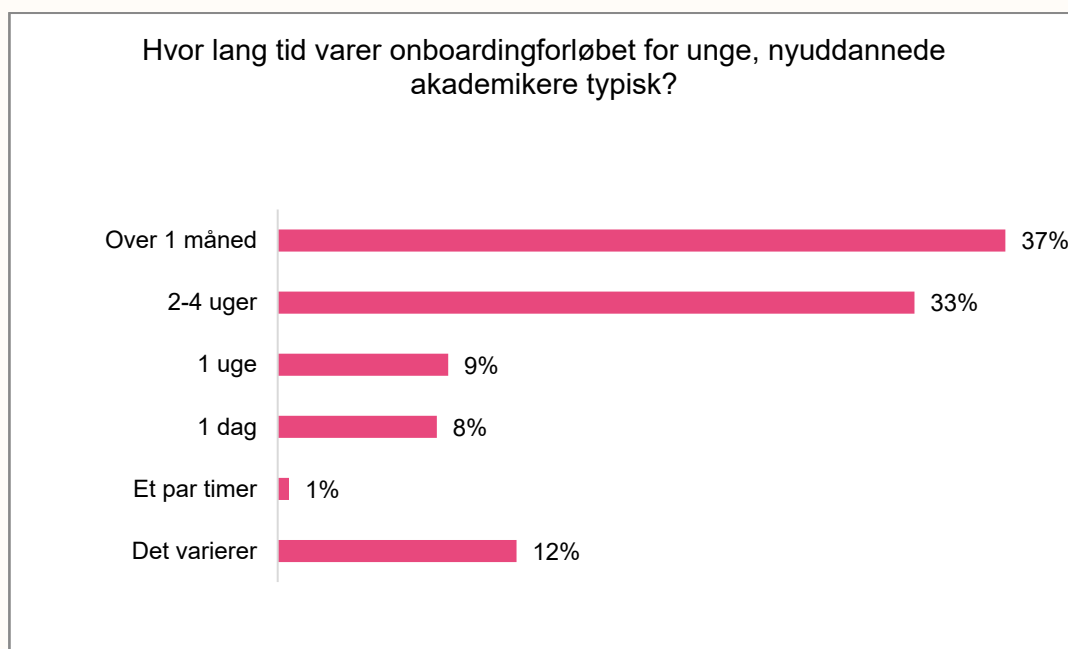
"Vi har fået kritik for, at vores onboarding er bedre for de nyuddannede ift. erfarne medarbejdere. De skal ind og forstå arbejdspladsen." - CEO i kommunikationsvirksomhed

"Jeg synes vi får meget positiv respons. Vi forsøger også at gøre det lidt langtrukket, så det ikke er for tæt pakket."

– HR-chef i offentlig organisation.

De fleste arbejdspladser tilbyder længerevarende onboarding med særligt fokus på kultur og værdier

Undersøgelsens resultater tyder på, at onboardingforløbene på arbejdspladserne typisk forløber sig over en længere periode. Størstedelen af arbejdspladsernes repræsentanter, 70%, svarer, at onboardingforløbene for de unge nyuddannede varer mellem 2-4 uger (33%) eller over en måned (37%). I 18% af tilfældene varer onboardingforløbet for de unge akademikere mellem et par timer og op til en uge.



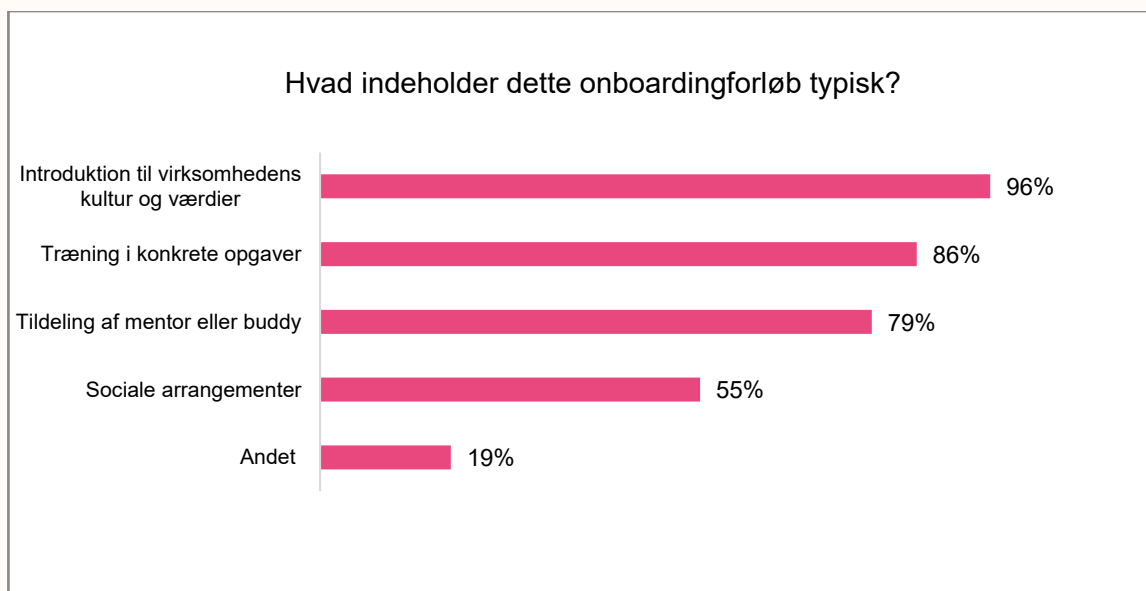
I nedenstående citat uddyber en HR-chef, hvordan dele af et onboardingforløb for unge akademikere kunne se ud:

"Derudover laver jeg en plan for de første 3 måneder som er ret udførlig. Der skal ligge nogle konkrete opgaver, og vedkommende skal ombord i vigtige relationer."

– HR-chef i en offentlig organisation.

I undersøgelsen afdækkes også indholdet af arbejdspladsernes onboardingforløb, som kan understøtte unge, nyuddannede akademikere i deres første fuldtidsarbejde. Resultater

fra spørgeskemaundersøgelserne viser, at disse forløb i 96% af tilfældene indeholder introduktion til virksomhedens kultur og værdier, i 86% af tilfældene træning i konkrete opgaver, i 79% af tilfældene en tildeling af mentor eller buddy og i 55% af tilfældene sociale arrangementer. 19% svarer desuden, at onboardingforløbet indeholder andre ting, hvor særligt introduktion til kolleger, praktisk og administrativ oplæring samt løbende opfølgning, er elementer, som gentagende gange fremhæves.



Udtalelserne fra de gennemførte interviews illustrerer også forskelligt indhold og tilgange til onboardingforløbene, hvor især arbejdspladserne faglighed og introduktion til kultur er i højsædet:

”Man har samtaler med mig, som nærmeste leder, 3 gange om ugen den første måned, derefter nedskalerer det.”

– HR-chef i offentlig organisation

”Vi har en onboarding portal, hvor man bliver oprettet før man starter, og der står en masse information derinde man kan læse”

– HR-chef i privat rådgivende virksomhed.

"Et stort opmærksomhedspunkt i onboardingen er at lære alle værdier, bankens DNA. Det gør vi meget ud af. Man er ikke i tvivl om, hvordan man skal tænke om virksomhed."

–Private Banking rådgiver

"Vi prøver at gøre vores onboarding proces meget tydelig. Så man tydeligt kan se hvad vi forventer. Vi prioriterer også god tid til det, så det ikke føles forhastet. Vi prøver også at prioritere sociale arrangementer"

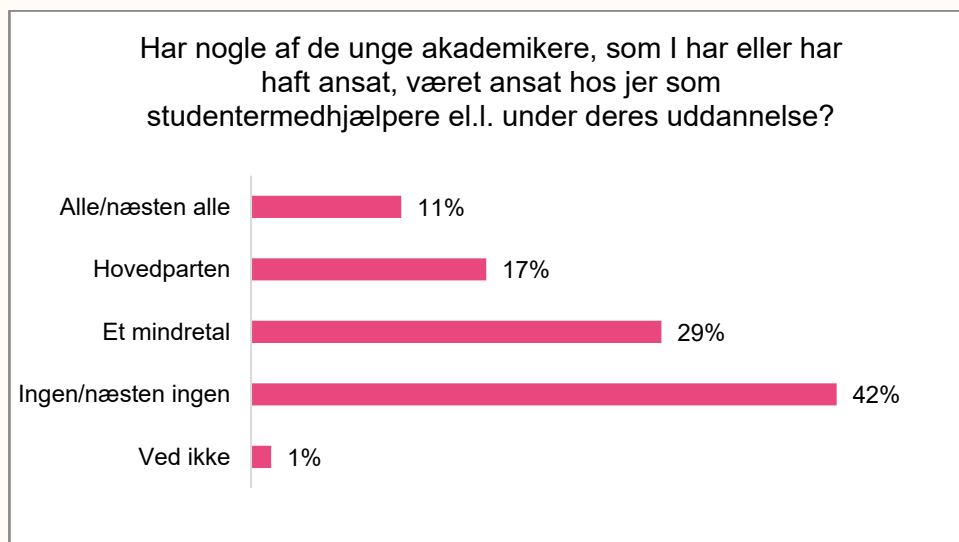
– CEO i privat softwarevirksomhed

"Jeg ville gerne gøre mere ud af den sociale onboarding."

– Leder i oplevelsesindustrien

Arbejdspladserne oplever, at studiejobs kan gøre onboarding lettere

Mere end hver fjerde arbejdsplads, 28%, svarer, at hovedparten eller alle/næsten alle af de unge akademikere, som de ansætter, har været ansat i virksomheden som studentermedhjælper forud for deres fuldtidsansættelse. For 71% af arbejdspladserne drejer det sig kun om et mindretal eller ingen/næsten ingen. 1% af arbejdspladserne svarer, at de ikke ved det.



Gennem interviews med ledere fra forskellige arbejdspladser, fremgår det flere gange, at onboardingprocessen opleves lettere og bliver et mindre behov, når de unge akademikere har været ansat i virksomheden før, som f.eks. studentermehjælper eller praktikant.

Denne oplevelse udtrykkes i citatet nedenfor:

"Det er en kæmpe kæmpe fordel at ansætte dem som har været i praktik eller studiejob. Vores rekruttering til praktik er relativ hård, med to test undervejs. Vi har testet dem af i et halvt år, hvis ja, så fortsætter de som studentermehjælper. Her skal de også levere. Hvis de stadig leverer, så ansætter vi vedkommende og så er vedkommende plug and play."

– CEO i kommunikationsvirksomhed

Gennem andre interviews fremhæves det også, hvordan relevant erhvervserfaring, f.eks. gennem studiejobs, kan gøre det lettere at tage godt imod unge akademikere – også selvom studiejobbet ikke er i samme virksomhed som fuldtidsansættelsen. For en af virksomhederne, er det endda blevet en del af deres rekrutteringsstrategi:

"Vi prøver at få flere i praktikophold. Vi vil gerne have flere praktikanter ind med henblik på, at de senere kan blive ansat."

– CEO i privat IT-virksomhed

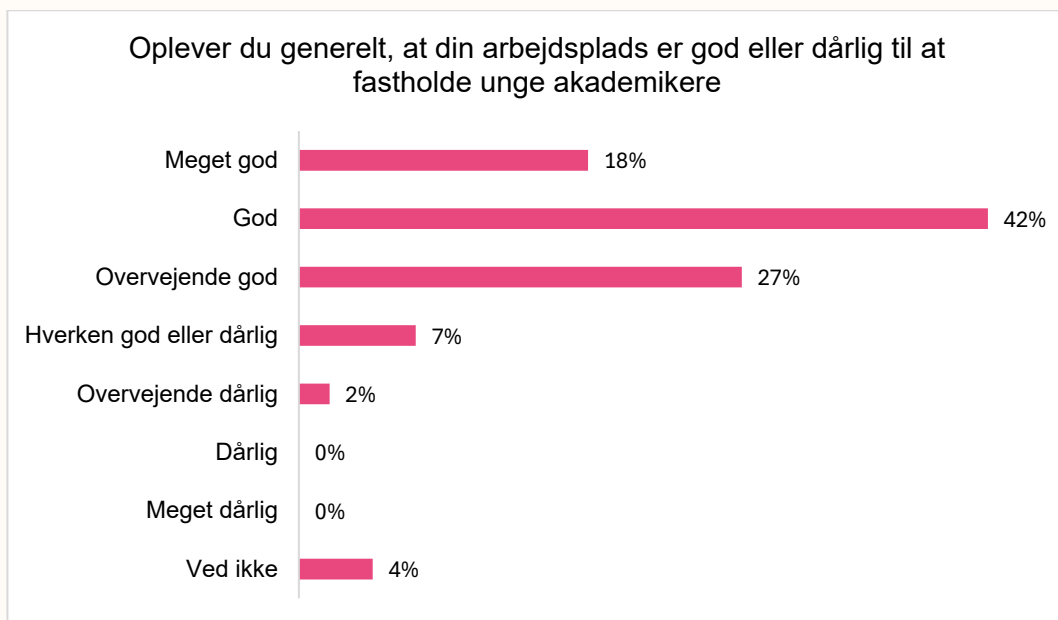
"Jeg synes egentlig, at de (unge akademikere) er relativt forberedte. Mange af dem har også haft studiejob før, hvilket jeg synes hjælper."

– Direktør i privat softwarevirksomhed.

Kapitel 6. Arbejdspladsernes oplevelse af egen evne til at fastholde unge, nyuddannede akademikere

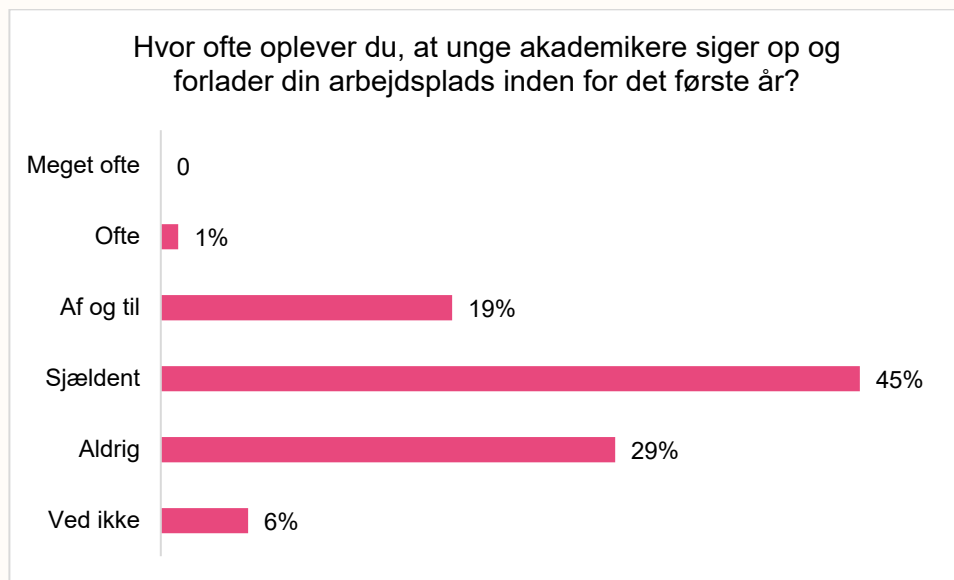
Arbejdspladserne oplever en stærk fastholdelseskultur

Som det blev beskrevet indledningsvist i denne rapport, var 62% af unge, nyuddannede akademikere fortsat i deres første job efter to år i 2022. 38% havde derimod skiftet job i den toårige periode, hvoraf disse i gennemsnit havde været ansat i deres første job i knap 10 måneder. Spørger man virksomheder, der ansætter unge nyuddannede akademikere, er der en bred oplevelse af, at de selv er gode til at fastholde unge akademikere. Langt størstedelen af respondenterne (87%) oplever således generelt, at deres arbejdsplads er overvejende god, god eller meget god til at fastholde unge nyuddannede akademikere. 7% oplever, at deres arbejdsplads hverken er god eller dårlig. Kun 2% oplever, at deres arbejdsplads er overvejende dårlig, og ingen af de adspurgte oplever at deres arbejdsplads er dårlig eller meget dårlig. 4% svarer, at de ikke ved det.



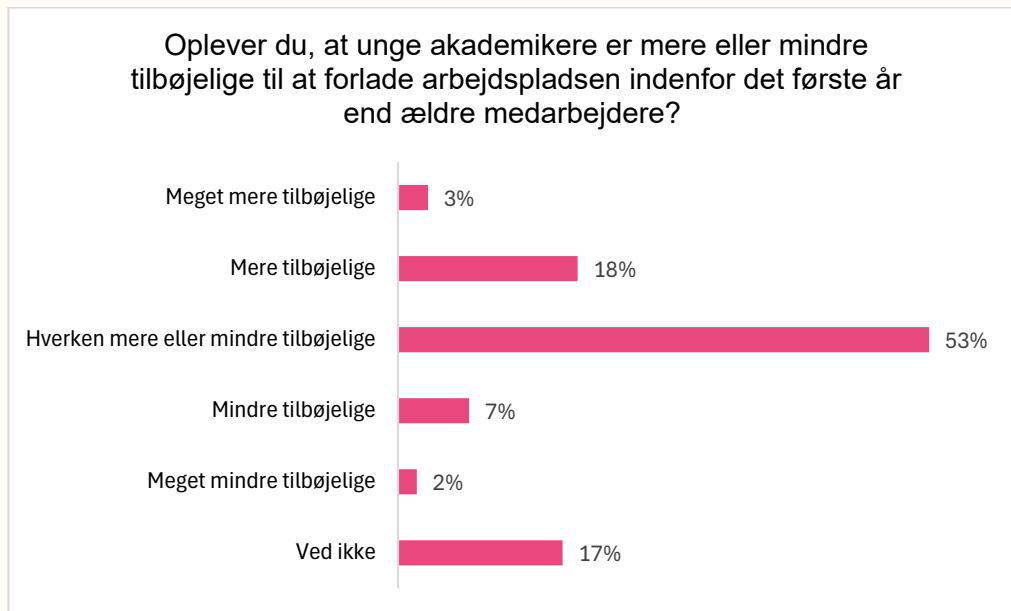
Det første job

Næsten tre ud af fire (74%) af respondenterne oplever sjældent eller aldrig, at de unge akademikere siger op og forlader arbejdspladsen inden for det første år. 19% oplever, at det sker af og til, og kun 1% oplever, at det sker ofte. 6% angiver, at de ikke ved det.



En overvægt af de adspurgte (53%) oplever hverken, at de unge er mere eller mindre tilbøjelige til at forlade arbejdspladsen indenfor det første år end ældre medarbejdere. Samtidigt oplever 21%, at de unge akademikere er mere eller meget mere tilbøjelige til at forlade arbejdspladsen inden for det første år end ældre medarbejdere, mens 9% oplever, at de unge akademikere er mindre eller meget mindre tilbøjelige til at forlade arbejdspladsen indenfor det første år end ældre medarbejdere. 17% ved det ikke.

Det første job



Den faktor, som den største andel af arbejdspladserne vurderer, har størst betydning for, om unge akademikere bliver længere end et år på deres arbejdsplads er gode relationer til kollegaer og ledelse, hvilket 64% lægger vægt på. Herefter kommer mulighed for faglig udvikling og læring (61%), fleksibilitet i arbejdstid og -sted (36%) og adgang til sparring og feedback (33%). 24% vurderer, at god arbejdslivsbalance har størst betydning, og 21% vurderer, at en inkluderende og tryk kultur har størst betydning. 16% af de adspurgte anser god løn og ansættelsesvilkår for at være af størst betydning, ligesom 16% også anser en god og grundig onboardingproces for at have den største betydning. 11% vurderer, at overensstemmelse mellem uddannelseskompetencer og arbejdsopgaver har den største betydning for, om unge akademikere bliver længere end et år på arbejdspladsen. 4% noterer, at andet er af størst betydning, og her fremhæves bl.a. at de unge kan se en mening i deres arbejde. 1% af arbejdspladserne ved ikke, hvilke faktorer, der har den største betydning for, om unge akademikere bliver længere end et år på arbejdspladsen.

Det første job

Hvilke faktorer vurderer du har størst betydning for, om unge akademikere bliver længere end et år på jeres arbejdsplads? (Vælg op til 3)



Undersøgelsens metode

Kvantitativ dataindsamling som værdifuldt fundament for undersøgelsen

Vi har som et centralt led i undersøgelsen gennemført en online spørgeskemaundersøgelse rettet mod arbejdspladser, der ansætter unge vidensarbejdere, med henblik på at belyse deres erfaringer med og holdninger til at ansætte unge nyuddannede akademikere. Dataindsamlingen er foregået i perioden 19. juni 2025 til 4. august 2025.

Arbejdspladserne er udtrukket fra virksomhedsregisteret Business Insights, hvor alle virksomheder med et CVR-nummer er registreret. I udtrækket har vi inkluderet arbejdspladser der går ind under kategorien vidensintensive brancher, hvilket indebærer følgende: fremstillingsvirksomhed (bl.a. medicinalindustri), el-, gas-, varme- og vandforsyning, information og kommunikation (fx forlag og radio- og tv-virksomheder), pengeinstitut-, finans- og forsikringsvirksomhed, liberale, videnskabelige og tekniske tjenesteydelser (fx advokatfirmaer, rådgivere og marketingvirksomheder), administrative tjenesteydelser og hjælpetjenester, offentlig forvaltning og forsvar, undervisning (bl.a. gymnasier og universiteter), kultur, forlystelser og sport (fx spillevirksomheder og museer), andre serviceydelser (fx organisationer og foreninger) samt eksterterritoriale organisationer og organer (fx ambassader).

Virksomheder med færre end en enkelt ansat samt virksomheder uden en tilknyttet kontaktemail er frasorteret, hvilket resulterede i et samlet udtræk på 7.086 virksomheder, inden for de nævnte brancher. Derudover er der udtrukket virksomheder fra øvrige brancher såsom landbrug, sundhedsvæsen og bygge- og anlægsbranchen. Da disse brancher ikke regnes som vidensintensive, frasorterede vi her virksomheder uden kontaktemail samt virksomheder med færre end 50 ansatte for at øge sandsynligheden for, at de har unge akademikere ansat. Dette supplerende udtræk omfattede 1.382 virksomheder.

Det samlede udtræk bestod dermed af 8.468 virksomheder, som alle blev inviteret til at deltage i undersøgelsen via e-mail. Invitationen indeholdt en kort præsentation af

undersøgelsen og et link til spørgeskemaet, hvor virksomhederne blev bedt om at dele deres erfaringer med at ansætte unge akademikere. For at sikre, at kun relevante arbejdspladser indgik i analysen, blev der indledningsvist stillet et screeningsspørgsmål. Virksomheder, der ikke generelt ansatte unge akademikere til vidensarbejde, blev screenet ud og dermed ikke inkluderet i datagrundlaget.

I alt modtog vi 558 gennemførte besvarelser. Heraf svarede 395 virksomheder ja til screeningsspørgsmålet, og det er således disse besvarelser, der udgør undersøgelsens endelige datagrundlag. For at øge svarprocenten blev der i løbet af dataindsamlingen udsendt tre rykkere til de virksomheder, der endnu ikke havde besvaret.

Spørgeskemaet omhandlede tre overordnede tematikker: onboarding og introduktion til arbejdspladsen, fastholdelse og trivsel samt holdninger og fordomme. Derudover indgik en række baggrundsspørgsmål. Spørgsmålene i spørgeskemaet blev udviklet på baggrund af en grundig desk research og fire ekspertinterviews, som gav yderligere indsigt i feltet. Derudover er spørgeskemaet udarbejdet i tæt samarbejde med Velliv Foreningen for at sikre relevans og anvendelighed i forhold til projektets formål.

Samlet set har spørgeskemaundersøgelsen bidraget med et værdifuldt datagrundlag, der giver et dybdegående indblik i, hvordan arbejdspladser oplever og forholder sig til ansættelsen af unge akademikere.

Kvalitative interviews har suppleret med vigtige nuancer og detaljer

For at supplere spørgeskemaundersøgelsen med yderligere nuancer og indsigter er der gennemført 12 kvalitative interviews med repræsentanter fra de virksomheder, som har besvaret spørgeskemaet. Vi snakkede bl.a. med virksomheds- og afdelingsledere samt HR-ansvarlige, der kunne udtale sig om medarbejdergruppen og generelle dynamikker og tendenser på arbejdspladsen. Deltagerne blev rekrutteret via et spørgsmål i slutningen af spørgeskemaet, hvor respondenterne blev spurgt, om de ønskede at medvirke i et opfølgende interview. Udvælgelsen af interviewpersonerne er derudover foretaget med fokus på variation i geografi, sektor og virksomhedsstørrelse, for at afspejle forskellige arbejdspladser.

Interviewene havde til formål at uddybe de tendenser og mønstre, der fremgik af spørgeskemadataene, og at indhente konkrete erfaringer og perspektiver fra arbejdspladserne. Der blev blandt andet spurgt ind til ansættelse, fastholdelse og onboarding af unge nyuddannede akademikere, herunder, specifikke introduktionsforløb målrettet unge akademikere, samt virksomhedernes generelle erfaringer og opfattelser af unge nyuddannede medarbejdere.

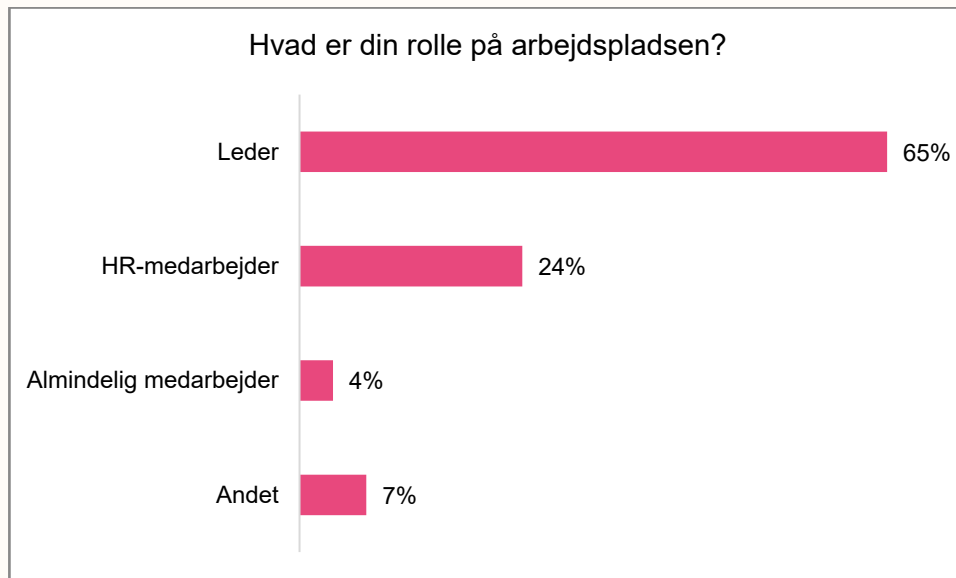
Interviewene blev gennemført med udgangspunkt i en semistruktureret interviewguide, hvilket betød, at de fastlagte tematiske fokuspunkter primært styrede samtalen, men at der samtidig var plads til at forfølge nye nuancer, der opstod undervejs. Denne tilgang sikrede både sammenlignelighed på tværs af interviewene og mulighed for at indfange virksomhedernes forskellige erfaringer. Alle interviews blev afholdt telefonisk eller via Teams, hvilket primært skyldtes den geografiske spredning blandt interviewpersonerne, samt et behov for fleksibilitet i forhold til tid og planlægning.

Respondenternes baggrund

Undersøgelsen opnåede en god geografisk spredning blandt respondenterne samt en bred fordeling på tværs af både virksomhedsstørrelse og branche.

Baggrundsspørgsmålene i spørgeskemaet viser, at størstedelen af respondenterne (65%) har en lederrolle på deres arbejdsplads, mens 24% arbejder inden for HR. Derudover angiver 4%, at de deltog som almindelige medarbejdere, og 7% har en anden funktion. Denne fordeling er positiv, da undersøgelsen netop har til formål at indsamle erfaringer fra personer med indblik i bl.a. ansættelse, rekruttering, trivsel og fastholdelse af unge akademikere.

Det første job



Yderligere angiver 59% af respondenterne, at de er ansat i en privat virksomhed, mens 41% er tilknyttet en offentlig arbejdsplads. Denne variation bidrager til at sikre, at undersøgelsen afspejler erfaringer med unge akademikere på tværs af både det private og det offentlige arbejdsmarked.

