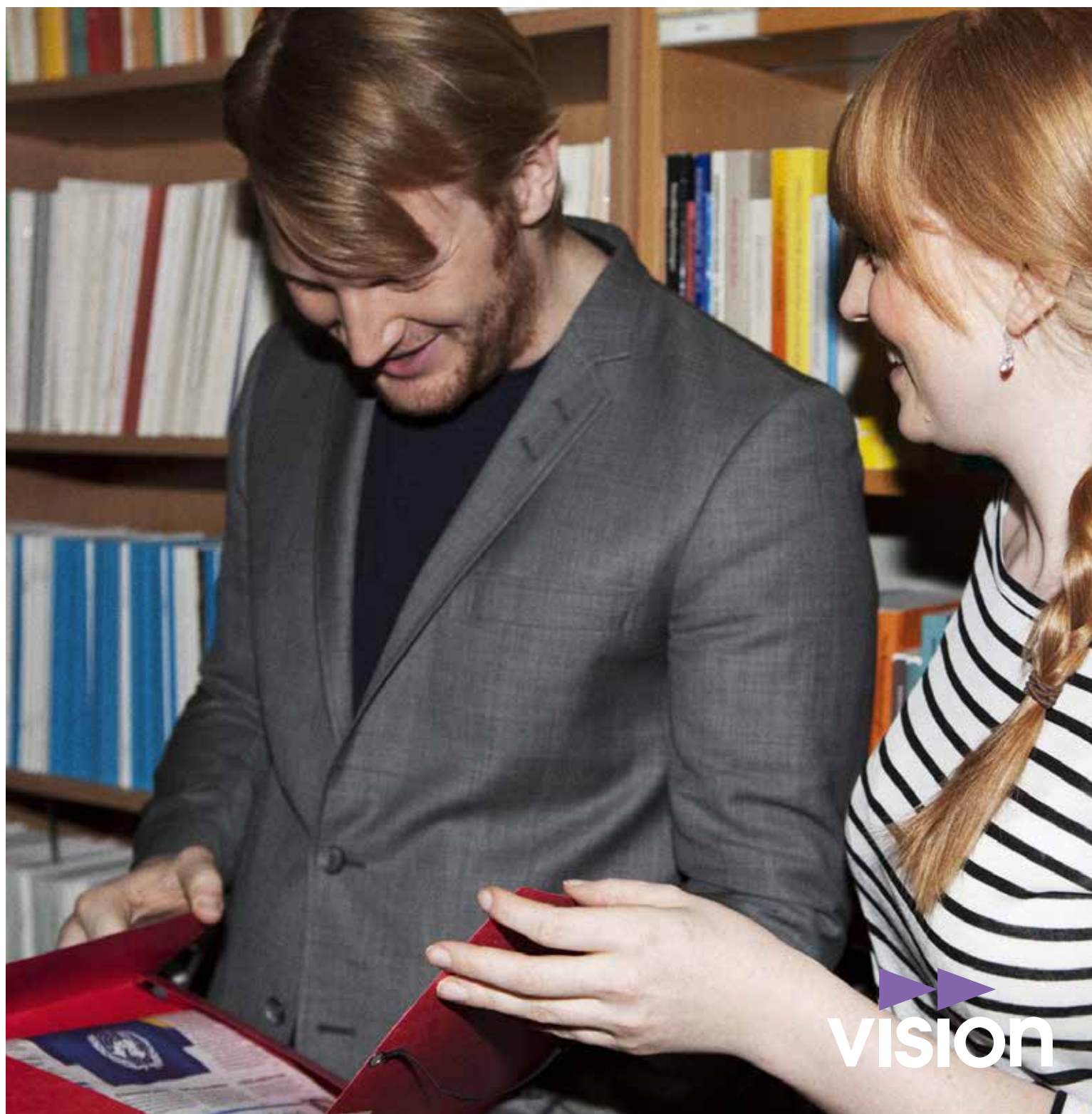


Vision om en god introduktion



Vision om en god introduktion

Inledning

Under hösten 2014 genomförde Vision en enkät till drygt 10 000 av våra medlemmar inom ett antal yrkesgrupper. En av de frågor som enkäten tog upp var den om introduktion i arbetet. Vi ska i denna PM utifrån svaren i enkäten titta på hur det är ställt med introduktionen idag, vad en introduktion kan ge för effekt och hur Vision tycker att arbetsgivare bör arbeta med introduktion framöver.

Visions medlemmar om introduktion

Om undersökningen

Vision har under hösten 2014 skickat ut en enkät till 10 054 medlemmar inom följande yrkesgrupper:

- ▶ Ekonomer
- ▶ Tekniker/ingenjörer
- ▶ Socialt arbete
- ▶ Personal/HR
- ▶ Miljö och hälsa
- ▶ Upphandlare/inköpare

Utskicket fick ett bortfall om 6,6 procent, och enkäten besvarades av 3075 personer. Det ger en svarsfrekvens om cirka 33 procent.

De flesta av respondenterna har arbetat länge inom sitt yrkesområde. 30 procent har arbetat i mer än 20 år, och 26 procent mellan 11-20 år. Ungefär lika många, mellan 12 och 14 procent, har arbetat i 1-3 år, 4-6 år samt 7-10 år. Enbart 3 procent har arbetat i mindre än ett år.

Även om man har varit länge i arbetslivet så betyder det inte att man har stannat på samma arbetsplats. Drygt 8 procent har varit mindre än 1 år på sin nuvarande arbetsplats, och hela 23 procent har arbetat där mellan 1-3 år. 15 procent har arbetat mellan 4-6 år, 14 procent mellan 7-10 år, 22 procent mellan 11-20 år och 17 procent i mer än 20 år.

Av logiska skäl har de yngre respondenterna arbetat kortare tid inom sitt yrkesområde och även kortare tid på sin arbetsplats. Här är spridningen dock större. Ända upp till

ålderskategorin 51-55 år är det över en femtedel som har arbetat max 3 år på sin nuvarande arbetsplats. Många byter alltså arbetsplats även långt upp i åldrarna.

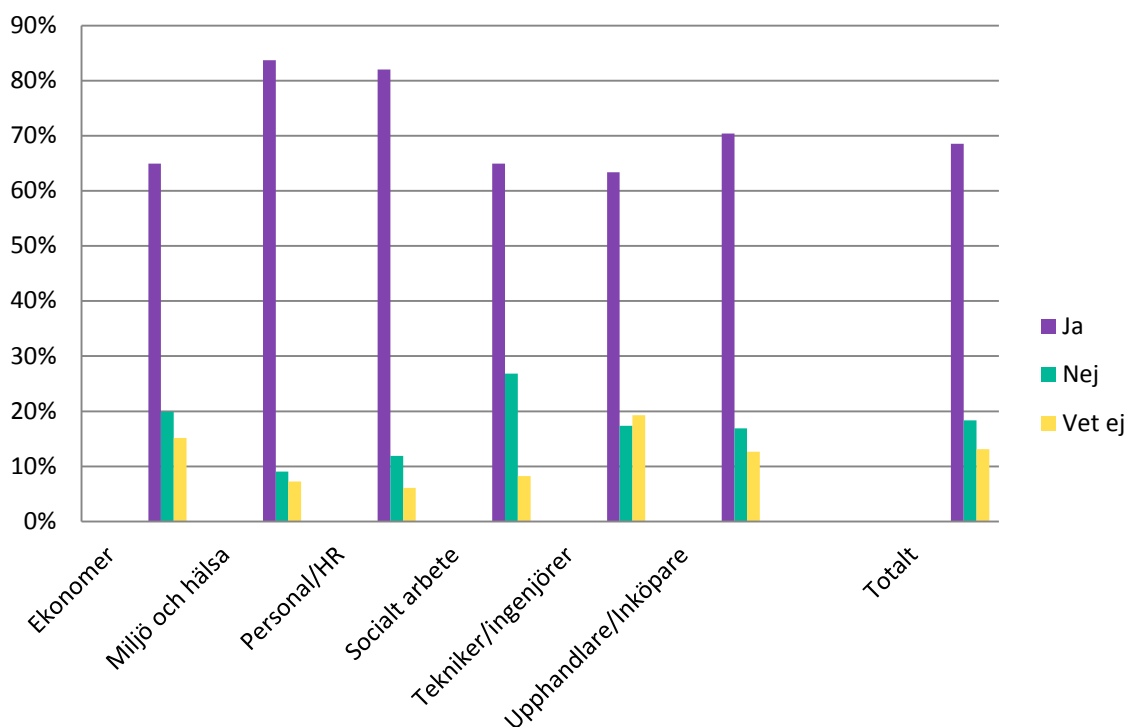
En planerad introduktion?

69 procent av respondenterna säger att deras arbetsplats har en rutin för att introducera nyanställda, 18 procent säger att den inte har det och 13 procent anger att de inte vet.

Dock är det enbart 19 procent som anger att de fick en planerad introduktion när de påbörjade sin anställning. Nästan hälften, 48 procent, säger att de fick en delvis planerad introduktion, medan lite drygt en tredjedel, 34 procent, inte alls fick en planerad introduktion.

Här skiljer det sig mellan olika yrkesgrupper. Vad gäller rutin på arbetsplatsen för att introducera nyanställda så toppar miljö och hälsa listan, där är det nästan 84 procent vars arbetsplats har en rutin för att introducera nyanställda, tätt följt av de som arbetar inom personal/HR. I botten ligger socialt arbete, där nästan 27 procent säger att deras arbetsplats inte har en plan för att introducera nyanställda.

Har din arbetsplats en rutin för att introducera nyanställda?



För den enskilde medarbetaren så följer situationen samma mönster. 25 procent av de inom miljö och hälsa anger att de fick en helt planerad introduktion när de började sin anställning, medan motsvarande siffra för upphandlare/inköpare är 16 procent.

Att arbetsplatsen har en planerad rutin är grundförutsättning för att en god introduktion ska äga rum, men absolut ingen garanti. Bara 2 procent av de som arbetar på arbetsplatser utan rutiner för introduktion uppger att de fick en planerad introduktion. Däremot är det hela 26 procent av de som svarar att arbetsplatsen har en rutin för introduktion som ändå svarar att de själva inte fick någon planerad introduktion när de började sitt nuvarande arbete. Det finns alltså förbättringspotential i implementeringen av rutinerna.

En relevant introduktion?

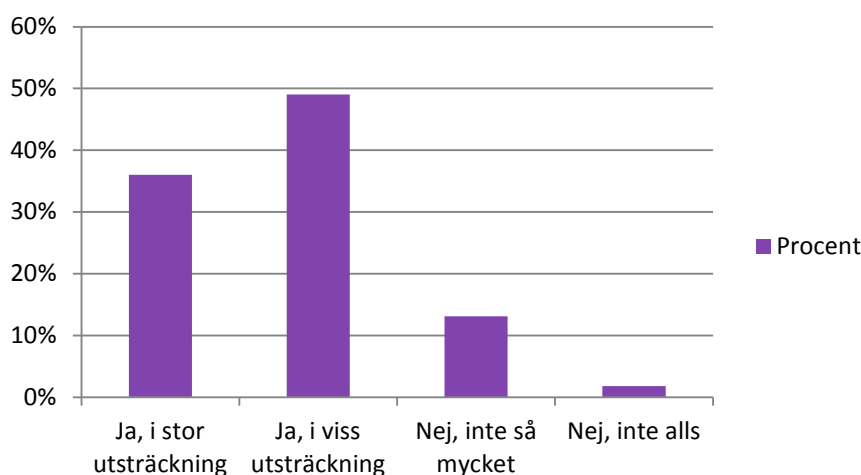
På frågan om vem som ansvarade för introduktionen så är det den närmsta chefen, 59 procent, och en kollega, 57 procent som är det absolut vanligaste. 12 procent säger att det var HR- eller personalfunktionen som ansvarade för introduktionen och 5 procent ”Annan”.

Introduktionen verkar ge de anställda en relativt god grund att börja på. En dryg tredjedel, 36 procent, säger att introduktionen i stor utsträckning gav dem det de behövde för att utföra sitt arbete på ett bra sätt. Nästan hälften, 49 procent, säger att introduktionen i viss utsträckning gav dem det de behövde och 14 procent säger att introduktionen inte i så stor utsträckning eller inte alls gav dem det de behövde.

De som har uppgett att de helt och hållet fick en planerad introduktion upplever också i större utsträckning att introduktionen gav dem det de behövde för att utföra sitt arbete på ett bra sätt – 65 procent jämfört med 36 procent i snitt.

De som hade en helt planerad introduktion hade också det oftare i längre tid än en månad, vilket annars var den absolut vanligaste omfattningen.

Upplever du att din introduktion gav dig det du behövde för att utföra ditt arbete på ett bra sätt?



Är man nöjd – och vad innebär det?

De flesta, cirka 77 procent, anger att de var nöjda med sin introduktion, men det innebär också att nästan var fjärde anger att de inte var det. Tittar vi på respektive yrkesgrupp så är de inom socialt arbete minst nöjda med sin introduktion, 67 procent, medan personal/HR och Tekniker/ingenjörer är mest nöjda, kring 80 procent.

Kommentarerna till frågan ger en blandad bild. Även bland de som anger att de var nöjda med sin introduktion så är det många som påpekar att den varade under för kort tid, att den var för ytlig och att man mer eller mindre blev inkastad i arbetet.

Bland de, ganska få, som ger en helt positiv beskrivning i sina kommentarer så är det en motsatt bild som framträder. Det är gott om tid, nära kollegor har utrymme att handleda och cheferna är lyhörda och engagerade.

Effekter av en god introduktion

Trivsel på jobbet

Det är tydligt att en god introduktion (eller bristen av detsamma) påverkar hur Visions medlemmar har det på jobbet. En god introduktion skapar rimligen en större trygghet i arbetet, i rutinerna. Man vet vad man ska göra på jobbet helt enkelt. Och är man trygg på jobbet blir det lättare att hantera arbetsbelastning, kollegor eller problem som uppstår.

Av de som svarat att de fick en planerad introduktion när de började sin anställning så är det 52 procent som trivs mycket bra med sitt jobb. Bland de som inte fick en planerad introduktion är samma siffra 31 procent.

Tittar man på om respondenterna har möjlighet till planering/uppföljning/utveckling i sitt dagliga arbete är det också så att av de som fick en planerad introduktion så är det 83 procent som upplever i stor eller viss utsträckning att de har den möjligheten medan motsvarande siffra för de utan introduktion är 62 procent. De som fick introduktion menar också att de i något högre utsträckning än de som saknar introduktion har en god balans mellan arbetsliv och privatliv och de upplever inte heller arbetsbelastningen som lika hög. En god introduktion ger helt enkelt verktyg för den enskilde att hantera sin vardag på jobbet, att planera och klara av sina arbetsuppgifter på normal arbetstid.

Personalomsättning

Av de respondenter som hade fått en helt planerad introduktion var det knappt 20 procent som uppgav att deras arbetsplats har en hög personalomsättning. Samma siffra för de som inte har fått en planerad introduktion var klart högre – 28 procent. Det här sambandet blir tydligare för vissa yrkesgrupper, tittar vi till exempel på den yrkesgrupp, socialarbetare, som arbetsgivarna är sämst på att ge en planerad introduktion är motsvarande siffror 37 respektive 59 procent.

Detta är inte så överraskande om man ser vilka effekter introduktionen ger på hur medarbetarna trivs på jobbet. Om man trivs och känner sig trygg i det man ska arbeta med är sannolikheten betydligt större att man stannar längre på jobbet än om man inte har det så.

Här ser vi också att det finns klara ekonomiska incitament för arbetsgivare att satsa resurser på en strukturerad introduktion av medarbetare. Låt det ta tid och kosta lite pengar, för personalomsättning är betydligt dyrare än en god introduktion. Varje gång exempelvis en socialsekreterare säger upp sig från sitt arbete och ska ersättas kostar detta arbetsgivaren drygt 500 000 kronor i direkta och indirekta kostnader direkt kopplade till avvecklingen av personen som ska sluta och rekrytering och inskolning av den nyanställde. Om en del av dessa pengar istället användes till att säkerställa en god introduktion finns det med andra ord stora pengar att spara.

Att arbeta med introduktion

Vår enkät visar tydligt att introduktionen är ett viktigt verktyg för att våra medlemmar ska få ut så mycket som möjligt av sitt arbetsliv. Det är ett område där det på alla områden, och det sociala området i synnerhet, finns stora förbättringsbehov.

Introduktion – en investering för arbetsgivaren.

En god introduktion är en investering för arbetsgivaren. Olika kommuner kan ha olika förutsättningar för hur introduktionen bör ske. Vissa, till exempel de med hög personalomsättning är tvingade till att klara introduktionen bättre än andra. Gemensamt är att arbetsgivarna borde vara intresserade av att introduktionen blir bra och rätt. Här finns det pengar att spara då en god introduktion leder till att en nyanställd snabbt kommer upp i kapacitet. Chanserna ökar också att personen stannar kvar på arbetsplatsen och onödiga, och stora, kostnader för personalomsättning kan undvikas.

Generellt sett strävar arbetsgivarna inom Visions områden efter att vara goda arbetsgivare och bör ha ett egenintresse i att ta frågan på allvar. Det finns även en säkerhetsaspekt som understryker behovet av god introduktion. Inom till exempel myndighetsutövning där hot och våld kan förekomma, ökar en god introduktion chanserna för att en nyanställd ska kunna avvärja dylika situationer.

En bättre introduktion av nyexaminerade och nyanställda går också hand i hand med ett bättre avslut av personer som slutar eller går i pension och blir också ett verktyg för att hantera generationsväxlingen i välfärdssektorn.

Rätt till introduktion vid nyanställning

Det är allt för få arbetsgivare som har en plan för hur introduktion för nyanställda ska gå till. Det är också för dålig uppföljning på hur introduktionen fungerar. Introduktion är extra viktig när man får sitt första jobb men även när man byter anställning.

Vision ska därför ställa krav på att alla våra akademiska grupper vid sin första anställning ska garanteras **ett års** planlagd introduktion och att man även som erfaren ska garanteras **100 dagars** planerad introduktion vid byte till ny anställning.

Introduktionens syfte och utformning

Behoven av introduktion och utformningen av denna skiljer sig mellan olika yrkesgrupper. Ju mer konkret arbete desto lättare introduktion. Gemensamt är att introduktionen ska inledas redan när arbetsgivare och en person skakar hand om en anställning. En nyanställd ska känna sig trygg i att kunna kräva en god introduktion.

När en person väl har börjat på arbetsplatsen måste tid sättas av särskilt för introduktionen. Det ska också finnas handledare och mentorer. Politiskt styrda organisationer är komplexa och nyanställda måste få tid att förstå dessa. Vidare finns det i vissa fall arbetsuppgifter som man inte bör göra på egen hand förrän man har fått en ordentlig erfarenhet av yrket.

De individer som genomgått en akademisk utbildning har gjort en stor investering i både tid och pengar. Det är också en gemensam investering för samhället som genom gratis utbildning och ett förmånligt studiemedelsystem bekostat utbildningen. En god introduktion är av gemensamt intresse för att säkerställa att vi tillsammans får avkastning på dessa investeringar genom att ge unga akademiker en god möjlighet att använda allt hen lärt sig och kunna utföra ett gott arbete. Syftet med introduktionen ska därför vara att:

- ▶ Ge den nyanställde kännedom om formella och informella rutiner på arbetsplatsen.
- ▶ Ge en god och bred kännedom om arbetsgivarens verksamhet även utanför det egna yrket.
- ▶ Ge en trygghet i yrkets praktiska utövande.
- ▶ Ge arbetsgivaren en god bild om de kompetenser och erfarenheter som den nyanställde har med sig från studier och tidigare arbete för att på så sätt på bästa sätt kunna använda den nyanställdes hela kompetens.

Vision kan också spela en viktig roll i introduktionen av en nyanställd. Dels bör man lokalt vara ett stående inslag i den generella introduktionen, dels bör förbundet ha eget material och ställningstaganden. Vision kan erbjuda en möjlighet för den nyanställde att kunna ställa dumma frågor. Det kan också vara ett sätt att berätta om fackets perspektiv på arbetsplatsen. Visions mentorsnätverk kan vara en del i erbjudandet från Vision om stöd under introduktionstiden.

Vision om en god introduktion

För frågor om rapporten, kontakta:

Karl Lundberg, tf biträdande förhandlingschef
karl.lundberg@vision.se
08 789 64 33

eller Visions förbundsordförande

Veronica Karlsson
veronica.karlsson@vision.se
08 789 63 19

Presskontakter

Maria Martinsson, pressekreterare
maria.martinsson@vision.se
070 655 50 48

Nina Odermalm Schei, presschef
nina.odermalmschei@vision.se
073 056 70 33