

Årsager til at stoppe i første job



Indledning

Det første job efter studiet markerer en vigtig overgang fra studie- til arbejdsliv. For mange nyuddannede er det en tid præget af store forventninger, men også udfordringer. Denne undersøgelse viser, at en betydelig andel nyuddannede vælger at forlade deres første job efter relativ kort tid.

Undersøgelsen ser nærmere på, hvad der får nyuddannede til at stoppe i deres første stilling, og omhandler både faktorer, der (til)trækker dem mod nye muligheder, og faktorer, der skubber dem væk fra deres nuværende arbejdsplads. Undersøgelsen giver således et indblik i, hvilken betydning forskellige faktorer, som f.eks. arbejdsopgaver, ledelse og trivsel har for nyuddannedes beslutning om at blive eller skifte job.

Resultaterne peger på, at ønsket om mere spændende arbejdsopgaver og bedre karriere/udviklingsmuligheder er de primære årsager til, at nyuddannede søger nye udfordringer. Samtidig viser analysen, at onboarding og det sociale miljø på arbejdspladsen spiller en afgørende rolle for, hvordan de nyuddannede oplever deres første job – og om de vælger at blive eller søge videre.

Undersøgelsen er baseret på svar fra 1.146 nyuddannede og har en svarprocent på 16. Dataindsamlingen er gennemført i perioden mellem den 28. maj og 12. juni 2024.

Det fremgår af grafikken herunder, hvordan vi opdeler forskellige jobskifteårsager i såkaldte push- og pull-faktorer.

Opdeling af jobskifteårsager i pull- og push-faktorer*	
Push-faktorer (skubber ansatte ud af deres job mod deres vilje)	Pull-faktorer (trækker ansatte ud af jobbet på en frivillig måde)
1. Der var et dårligt arbejdsmiljø	1. Jeg blev headhuntet til et andet job
2. Jeg ønskede en anden chef	2. Jeg kunne få bedre vilkår på en anden arbejdsplads (fx ferie, barsel eller kompetenceudvikling)
3. Mine kompetencer passede ikke til mine arbejdsopgaver	3. Jeg kunne få bedre løn på en anden arbejdsplads
4. Jeg blev afskediget fra mit første job	4. Jeg kunne se bedre karriere-/udviklingsmuligheder på en anden arbejdsplads
5. Arbejdspladsen, jeg arbejdede på, blev nedlagt	5. Jeg kunne få mere spændende opgaver på en anden arbejdsplads
	6. Jeg ønskede nye arbejdsmæssige udfordringer

*OBS: Svarkategorien 'Andet' er ikke med i opgørelsen.

Analysen viser at

- Ca. hver tredje nyuddannet (35 %), som er dimitteret mellem 1. april 2022 og 31. marts 2024, er stoppet i deres første job efter endt uddannelse. Det er flere end i Djøfs dimittendundersøgelse fra 2014, hvor kun 28% var stoppet i deres første job.
- Nyuddannede har kunnet angive én eller flere årsager til, at de er stoppet i deres første job. De tre hyppigst angivne årsager til at stoppe i sit første job er: 1) at man kunne se bedre karrieremuligheder på en anden arbejdsplads (43 %), 2) at man kunne få mere spændende arbejdsopgaver på en anden arbejdsplads (41 %), og 3) at man ønskede nye arbejdsmæssige udfordringer (34 %).
- Disse tre årsager kan alle kategoriseres som pull-faktorer, dvs. faktorer som trækker nyuddannede ud af deres job på en frivillig måde. Modsat pull-faktorer findes push-faktorer, som er faktorer, der skubber nyuddannede ud af deres job imod deres vilje. 40 % af nyuddannede har kun angivet pull-faktorer, som årsager til, at de er stoppet i deres første job. 22 % har kun angivet push-faktorer, mens 38 % har angivet begge dele.
- Blandt gruppen af nyuddannede, der er stoppet i deres første job, ses signifikante forskelle mellem årsagerne til, at de er stoppet, når der opdeles på i hvilken sektor de havde deres første job, om de har haft studierelevant job under deres uddannelse, og om de stod med flere jobtilbud mellem hænderne som færdiguddannede. Fx angiver 54 % af nyuddannede, der havde deres første job i den offentlige sektor, kun pull-faktorer, som årsager, hvilket kun gælder for 30 % af nyuddannede, hvis første job var i den private sektor.
- De nyuddannede, der er stoppet i deres første job efter endt uddannelse, har generelt haft en dårligere oplevelse af den onboarding, de fik fra deres første arbejdsplads, sammenlignet med de nyuddannede, der fortsat er i deres første job efter endt uddannelse.

Djøf mener

Djøfs analyse viser, at de nyuddannede primært forlader deres første job på grund af bedre karriere- og udviklingsmuligheder, mere interessante opgaver og ønsket om at få nye udfordringer – ikke fordi de nødvendigvis mistrives. Derfor skal arbejdspladser fokusere på at have gode introduktionsforløb, der også skitserer karriereveje og udviklingsmuligheder i organisationen.

- Analysen viser, at private virksomheder har sværere ved at holde på de nyuddannede end den offentlige sektor og, at den offentlige sektor i højere grad formår at skabe en ramme, hvor unge medarbejdere kan se sig selv fortsætte i længere tid. Private virksomheder kan derfor med fordel øge deres fokus på, hvordan de skaber stærkere incitament til fastholdelse, fx ved at understøtte oplevelsen af mening, synliggøre udviklingsmuligheder/karriereveje og prioritere et godt arbejdsmiljø, hvor alle trives.
- En god start i jobbet er afgørende for, om de nyuddannede oplever at trives i jobbet og har lyst til at blive på arbejdspladspladsen De, der forlader deres første job hurtigt, har ofte savnet et godt onboardingforløb med en tilstrækkelig introduktion til jobbet sammenlignet med dem, der bliver i mere end to år. Det viser behovet for at prioritere at have strukturerede introduktionsforløb og løbende forventningsafstemning, når man ansætter nyuddannede medarbejdere..

Indhold

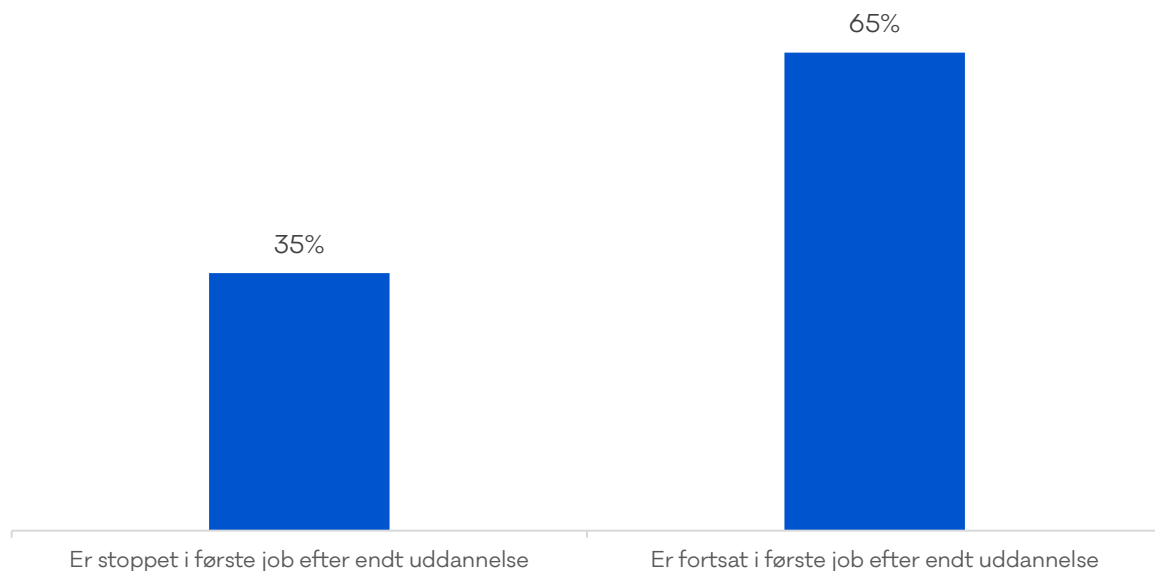
Indledning.....	2
Analysen viser at.....	4
Djøf mener	5
Resultater	7
Over hver tredje nyuddannet, som er dimitteret mellem 1. april 2022 og 31. marts 2024, er stoppet i deres første job efter endt uddannelse.....	7
Flere nyuddannede stopper i deres første job end for ti år siden	8
Privatansatte nyuddannede stopper oftere i deres første job.....	9
Den gennemsnitlige ansættelsestid for nyuddannede, der er stoppet i deres første job, ligger på under 9 måneder	10
Den gennemsnitlige ansættelsestid for nyuddannede, der er stoppet i deres første job, er lavere i den offentlige sektor.....	11
Den hyppigste årsag til at stoppe i første job er, at man ser bedre karrieremuligheder på en anden arbejdsplads	12
Pull-faktorer fylder mest, når nyuddannede stopper i deres første job	13
Nyuddannede med første job i den offentlige sektor stopper oftere på grund af pull-faktorer	14
Nyuddannede, der ikke har haft studierelevant job, stopper i højere grad som følge af push-faktorer.....	15
Nyuddannede med flere jobtilbud at vælge imellem efter endt uddannelse stopper i højere grad i deres første job.....	16
Nyuddannede, der ikke har haft flere jobtilbud at vælge imellem efter endt uddannelse, stopper oftere som følge af push-faktorer	17
Næsten halvdelen af nyuddannede oplever, at deres arbejdsplads har gjort tilstrækkeligt for at onboarde dem i deres første job	18
En dårligere oplevelse af arbejdspladsens onboarding blandt de nyuddannede, der er stoppet i deres første job	19
Metode.....	20

Resultater

Over hver tredje nyuddannet, som er dimitteret mellem 1. april 2022 og 31. marts 2024, er stoppet i deres første job efter endt uddannelse

Undersøgelsen er baseret på svar fra nyuddannede, der i Djøfs medlemsregister står registreret med en dimittenddato mellem den 1. april 2022 og den 31. marts 2024. Da undersøgelsen blev gennemført i maj og juni 2024, var over hver tredje (35%) af disse nyuddannede stoppet i deres første job efter endt uddannelse. De resterende 65% var fortsat ansat i det første job, de landede som nyuddannede.

Figur 1: Fordeling af nyuddannede i forhold til, om de er stoppet eller fortsat er i deres første job efter endt uddannelse

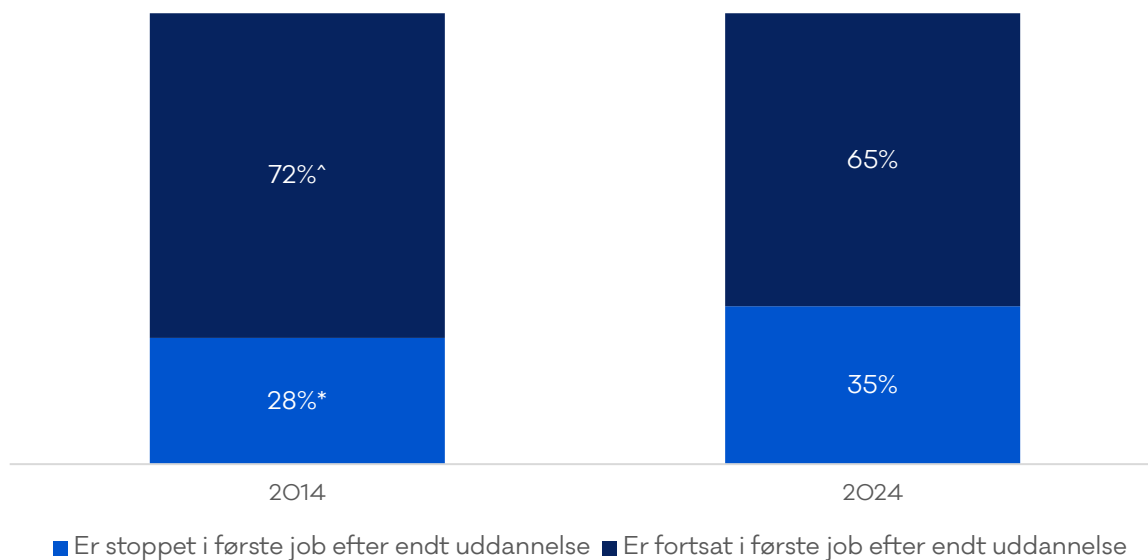


Note: N=875

Flere nyuddannede stopper i deres første job end for ti år siden

I 2014 gennemførte Djøf en dimittendundersøgelse for de medlemmer, der i medlemsregistret stod registreret med en dimittenddato mellem den 1. januar 2012 og den 31. december 2013. I denne undersøgelse svarede 28%, at de på undersøgelsestidspunktet var stoppet i deres første job efter endt uddannelse. Det er signifikant færre end i dimittendundersøgelsen fra 2024, hvor 35% svarer dette.

Figur 2: Undersøgelsesår opdelt på om man er stoppet i jobbet eller ej



Note: N(2014)=1241 og N(2024)=875

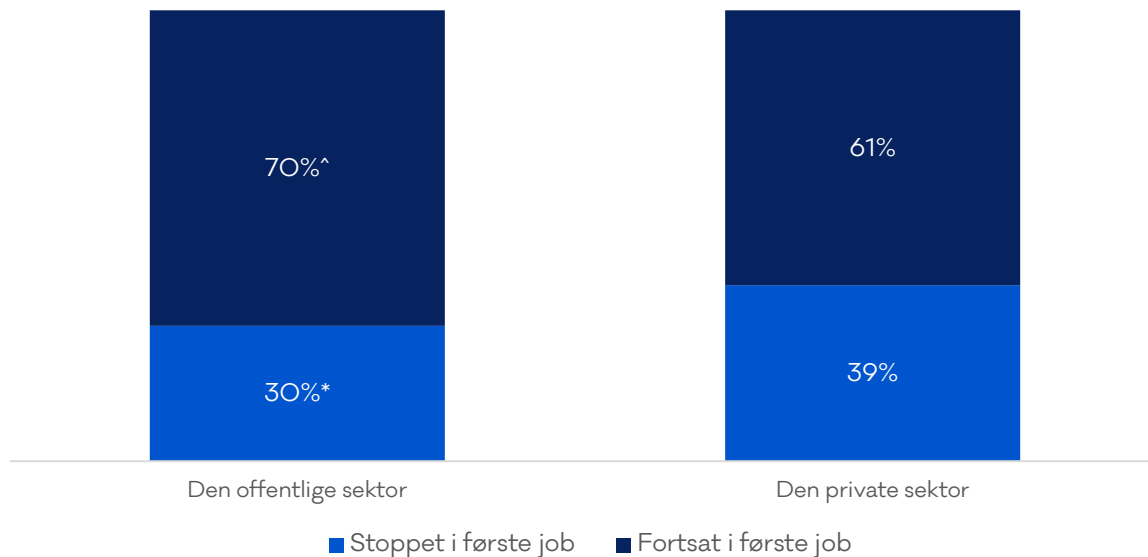
* Signifikant færre end i 2024

^ Signifikant flere end i 2024

Privatansatte nyuddannede stopper oftere i deres første job

Figur 3 viser, at knap hver fjerde nyuddannet (39%), der havde sit første job i den private sektor, er stoppet i jobbet. Det er signifikant flere end blandt nyuddannede, hvis første job var i den offentlige sektor, hvor 30% stoppet i jobbet.

Figur 3: Sektor for første job opdelt på om man er stoppet i jobbet eller ej



Note: N=839

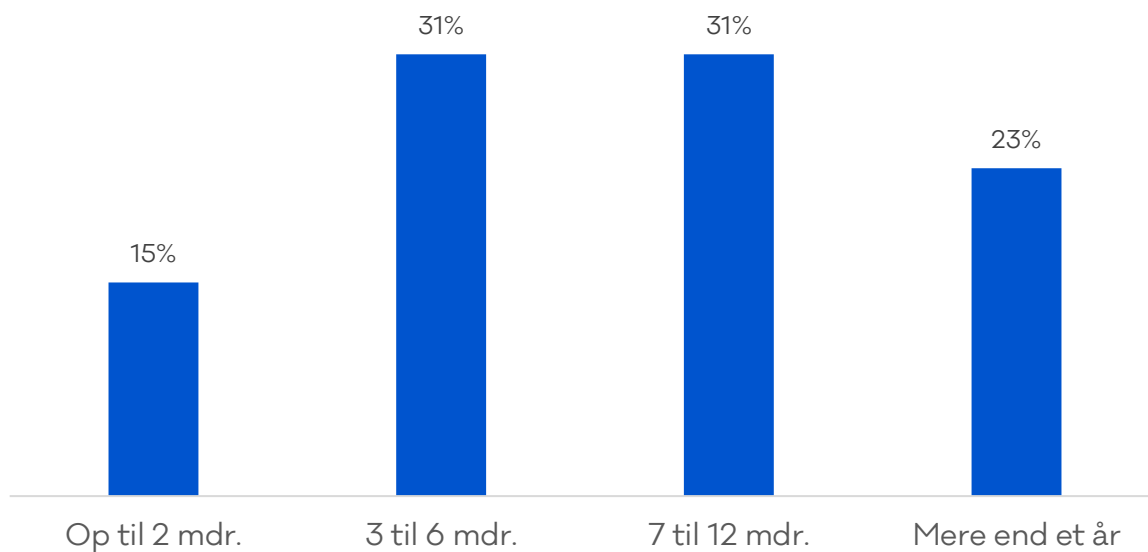
* Signifikant færre end blandt dem, der havde deres første job i den private sektor

^ Signifikant flere end blandt dem, der havde deres første job i den private sektor

Den gennemsnitlige ansættelsestid for nyuddannede, der er stoppet i deres første job, ligger på under 9 måneder

Ud af de nyuddannede, der er stoppet i deres første job, var 31% ansat imellem 3-6 måneder, og lige så mange var ansat imellem 7-12 måneder. 23% var ansat i mere end ét år, mens færrest kun var ansat i op til 2 måneder (15%). I gennemsnit lå ansættelsestiden for gruppen på 8,4 måneder.

Figur 4: Ansættelsestid¹ i første job for nyuddannede, der er stoppet i deres første job efter endt uddannelse



Note: N=301

Tabel 1: Gennemsnitlig ansættelsestid i måneder mellem start- og slutdato i første job for nyuddannede, der er stoppet i deres første job efter endt uddannelse

Måneder	8,4
N	301

¹ Perioden er udregnet på baggrund af oplyst start- og slutdato for første job.

Den gennemsnitlige ansættelsestid for nyuddannede, der er stoppet i deres første job, er lavere i den offentlige sektor

Den gennemsnitlige ansættelsestid for nyuddannede, der er stoppet i deres første job, var 7,5 måneder, hvis jobbet lå i den offentlige sektor. Det er signifikant lavere end for de nyuddannede, hvis første job var i den private sektor. Her lå den gennemsnitlige ansættelsestid på 9,2 måneder.

Tabel 2: Gennemsnitlig ansættelsestid i måneder mellem start- og slutdato i første job for nyuddannede, der er stoppet i deres første job efter endt uddannelse, opdelt på sektor for første job

	Den offentlige sektor	Den private sektor
Måneder	7,5*	9,2
N	126	164

Note: * Signifikant lavere end i den private sektor

Den hyppigste årsag til at stoppe i første job er, at man ser bedre karrieremuligheder på en anden arbejdsplads

Nyuddannede har kunne angive én eller flere årsager til, at de er stoppet i deres første job. Figur 5 viser den procentvise fordeling af besvarelser i alt, og her ses det, at den hyppigst angivne årsag til at stoppe i sit første job er 'at man kunne se bedre karrieremuligheder på en anden arbejdsplads'. Af andre årsager nævnes særligt 'at man kunne få mere spændende arbejdsopgaver på en anden arbejdsplads', og 'at man ønskede nye arbejdsområder udfordringer'. Nyuddannede har også kunne angive noget under svarkategorien 'Andet'. Her nævnes blandt andet årsager som, at det var en midlertidig ansættelse fx et barselsvikariat, eller at transporttiden var for lang.

Figur 5: Årsager til, at nyuddannede er stoppet i deres første job efter endt uddannelse



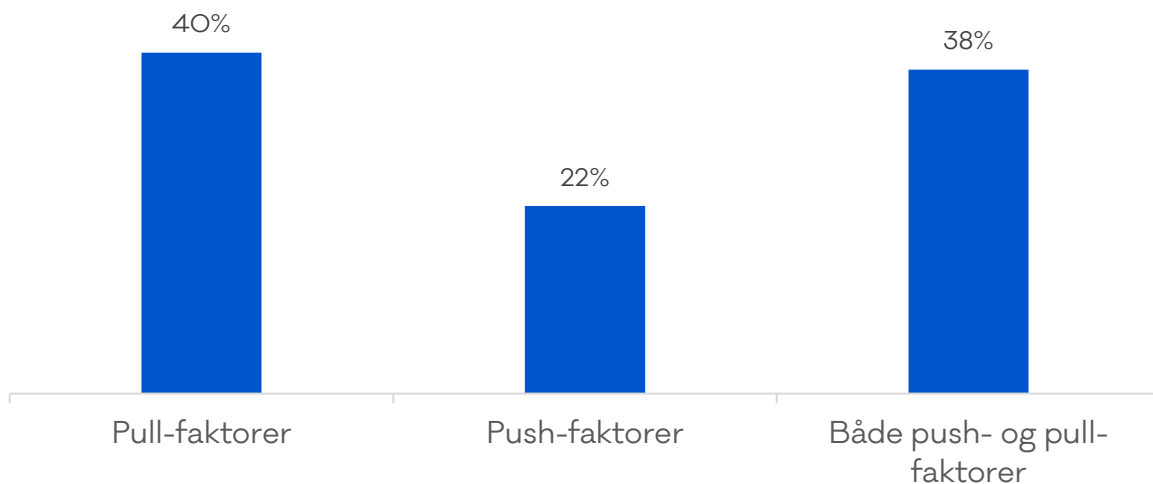
Note: N=285 (har tilsammen afgivet 831 svar)

Figuren summerer ikke til 100 %, da respondenterne har kunne vælge flere svarmuligheder. Figuren viser dermed procent af besvarelser i alt.

Pull-faktorer fylder mest, når nyuddannede stopper i deres første job

Årsagerne til at stoppe i første job fra Figur 5 kan kategoriseres som pull- eller push-faktorer. Pull-faktorer kan defineres som faktorer, der tiltrækker nyuddannede fra deres job på en frivillig måde, hvorimod push-faktorer er faktorer, der skubber nyuddannede ud af jobbet imod deres vilje. Figur 6 viser, hvordan nyuddannede, der er stoppet i deres første job, fordeler sig på pull- og push-faktorer. Det ses, at 40 % af de nyuddannede kun har angivet pull-faktorer, som årsager til, at de er stoppet i deres første job. 22 % har kun angivet push-faktorer, og 38 % har både angivet pull- og push-faktorer i deres begrundelse.

Figur 6: Årsager til at stoppe i første job kategoriseret efter push- og pull-faktorer

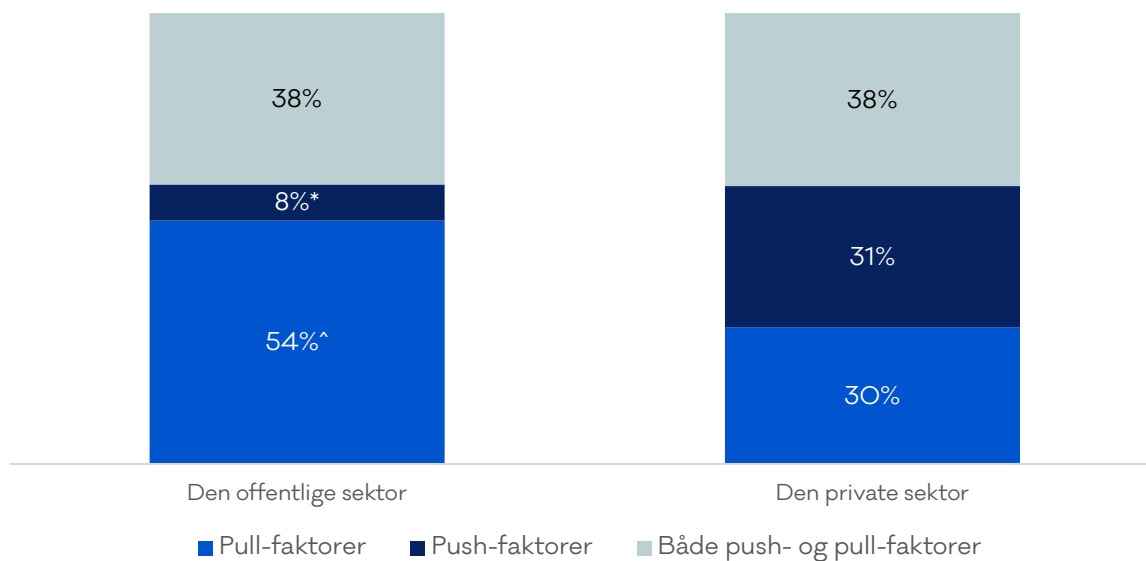


Note: N=240 (dem, der kun har svaret "Andet" er ikke inkluderet)

Nyuddannede med første job i den offentlige sektor stopper oftere på grund af pull-faktorer

Figur 7 sammenligner nyuddannede fra den offentlige og den private sektor, der er stoppet i deres første job, i forhold deres begrundelser for at stoppe i jobbet. Blandt nyuddannede, hvis første job lå i den offentlige sektor, angiver over halvdelen (54%) kun pull-faktorer, som årsager til, at de stoppede i jobbet. Dette er signifikant flere end blandt nyuddannede, hvis første job var inden for den private sektor. Her angiver kun 30% udelukkende pull-faktorer. Derimod er der signifikant flere blandt nyuddannede, hvis første job var inden for den private sektor, der kun har angivet push-faktorer (31%). Dette gælder kun for 8% af nyuddannede med første job i den offentlige sektor. 38% af nyuddannede indenfor begge sektorer angiver både pull- og push-faktorer i deres begrundelse for at stoppe i deres første job.

Figur 7: Sektor for første job efter endt uddannelse opdelt på push- og pull-faktorer



Note: N=236

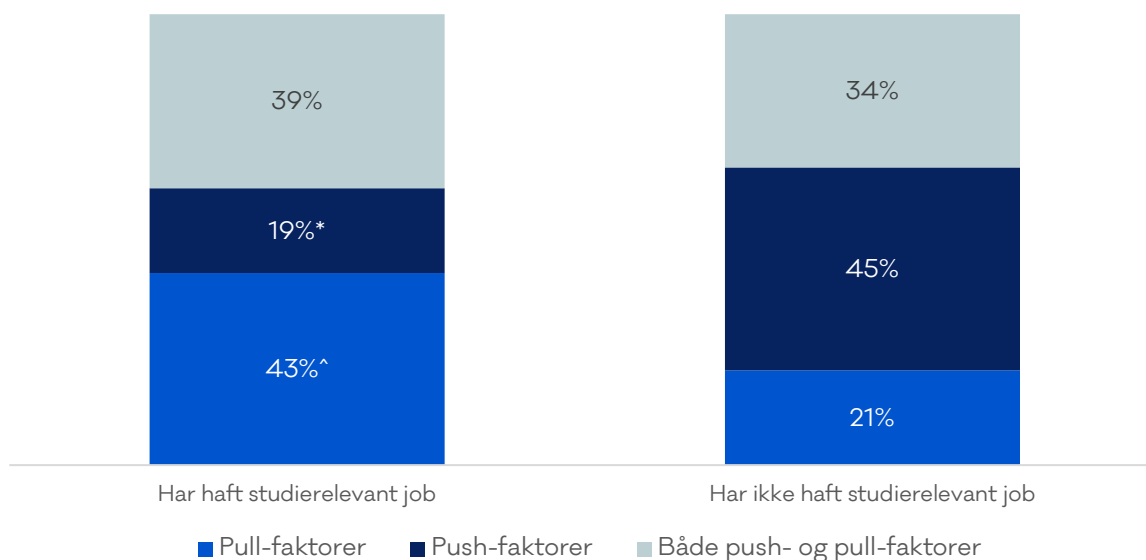
* Signifikant færre end i den private sektor

^ Signifikant flere end i den private sektor

Nyuddannede, der ikke har haft studierelevant job, stopper i højere grad som følge af push-faktorer

Indenfor gruppen af nyuddannede, der er stoppet i deres første job, angiver 43 % af dem, der har haft et studierelevant job under deres uddannelse, kun pull-faktorer, som årsager til at være stoppet i deres første job. Det er signifikant flere end for dem, der ikke har haft studierelevant job, hvor kun 21% udelukkende angiver pull-faktorer. Blandt dem, der ikke har haft studierelevant arbejde i løbet af deres studie, angiver flest derimod kun push-faktorer (45%), hvilket er signifikant flere end for dem, der har haft studierelevante job, hvor kun 19 % udelukkende har angivet push-faktorer.

Figur 8: Studierelevant job under sin uddannelse opdelt på push- og pull-faktorer



Note: N=239

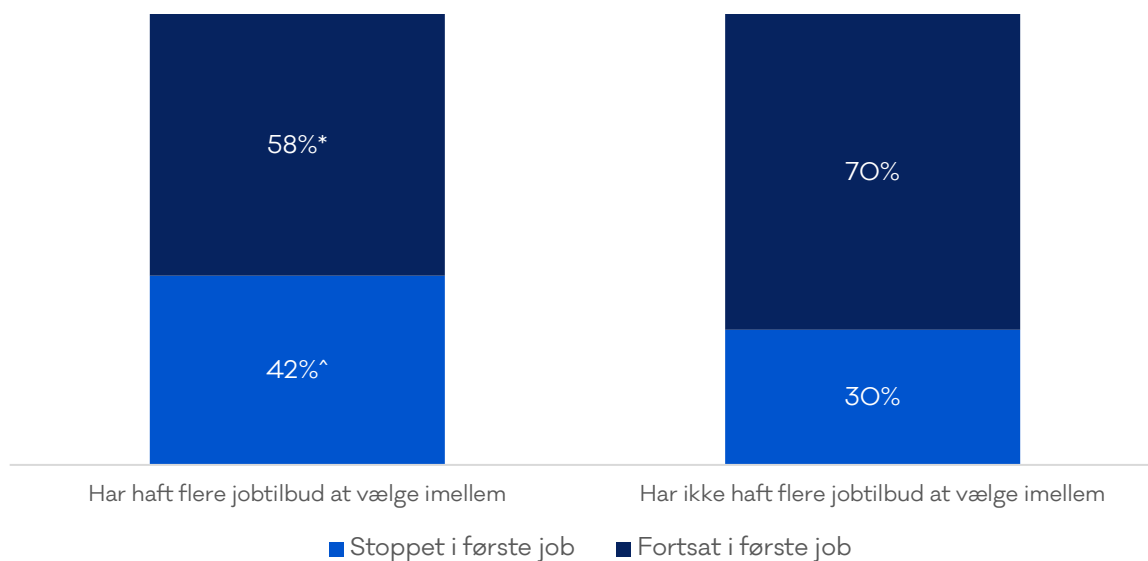
* Signifikant færre end blandt dem, der ikke har haft studierelevant job

^ Signifikant flere end blandt dem, der ikke har haft studierelevant job

Nyuddannede med flere jobtilbud at vælge imellem efter endt uddannelse stopper i højere grad i deres første job

Figur 9 viser, at 42% af de nyuddannede, som havde flere jobtilbud mellem hænderne efter endt uddannelse, er stoppet i deres første job. Blandt nyuddannede, der ikke har haft flere jobtilbud at vælge imellem, ligger andelen, der er stoppet i deres første job, på 30%, hvilket er signifikant lavere.

Figur 9: Har man haft flere jobtilbud at vælge imellem opdelt på, om man er stoppet i sit første job eller ej



Note: N=871

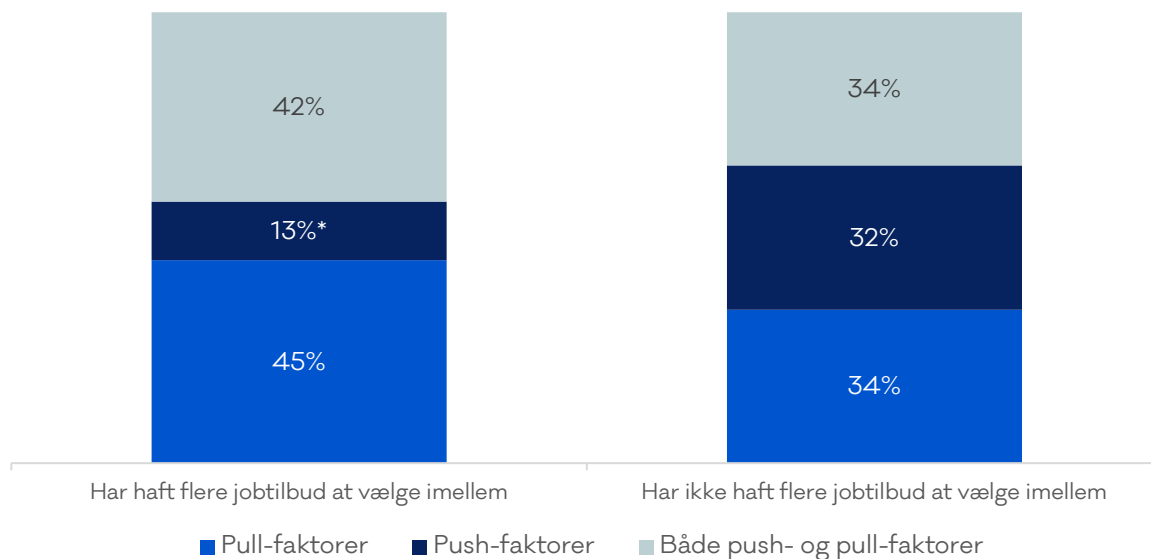
* Signifikant færre end blandt dem, der ikke har haft flere jobtilbud at vælge imellem

^ Signifikant flere end blandt dem, der ikke har haft flere jobtilbud at vælge imellem

Nyuddannede, der ikke har haft flere jobtilbud at vælge imellem efter endt uddannelse, stopper oftere som følge af push-faktorer

Blandt de nyuddannede, der ikke har haft flere jobtilbud at vælge imellem efter endt uddannelse, er der signifikant flere, der kun angiver push-faktorer, som årsager til, at de er stoppet i sit første job (32%), sammenlignet med de nyuddannede, der efter deres uddannelse stod med flere jobtilbud mellem hænderne (13%).

Figur 10: Om man har haft flere jobtilbud, efter man dimitterede opdelt på push- og pull-faktorer



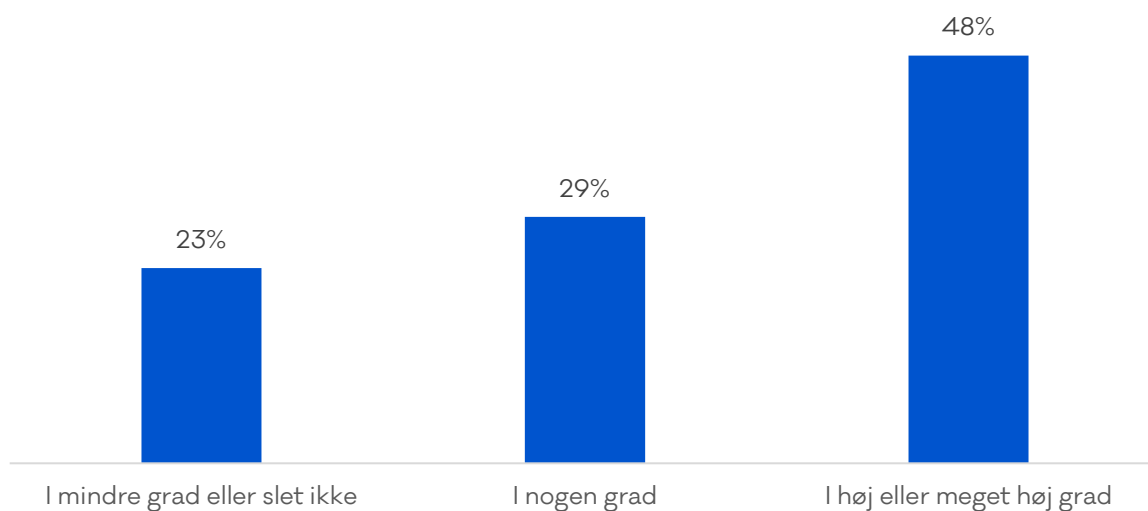
Note: N=238

* Signifikant færre end blandt dem, der ikke har haft flere jobtilbud at vælge imellem

Næsten halvdelen af nyuddannede oplever, at deres arbejdsplads har gjort tilstrækkeligt for at onboarde dem i deres første job

Nyuddannede har forskellige oplevelser af, hvor godt deres første arbejdsplads er lykkedes med at onboarde dem i jobbet. Figur 11 viser, at lidt under halvdelen af nyuddannede (48%) svarer, at de i enten høj eller meget høj grad oplever, at deres første arbejdsplads har gjort til tilstrækkeligt for at onboarde dem i jobbet. For de resterende nyuddannede gælder, at 29% svarer, at de i nogen grad har oplevet en tilstrækkelig onboarding, mens 23% har oplever, at deres første arbejdsplads enten slet ikke eller i mindre grad har onboardet dem tilstrækkeligt.

Figur 11: I hvilken grad har nyuddannede, der har haft deres første job, oplevet, at deres arbejdsplads har gjort tilstrækkeligt for at onboarde dem i jobbet

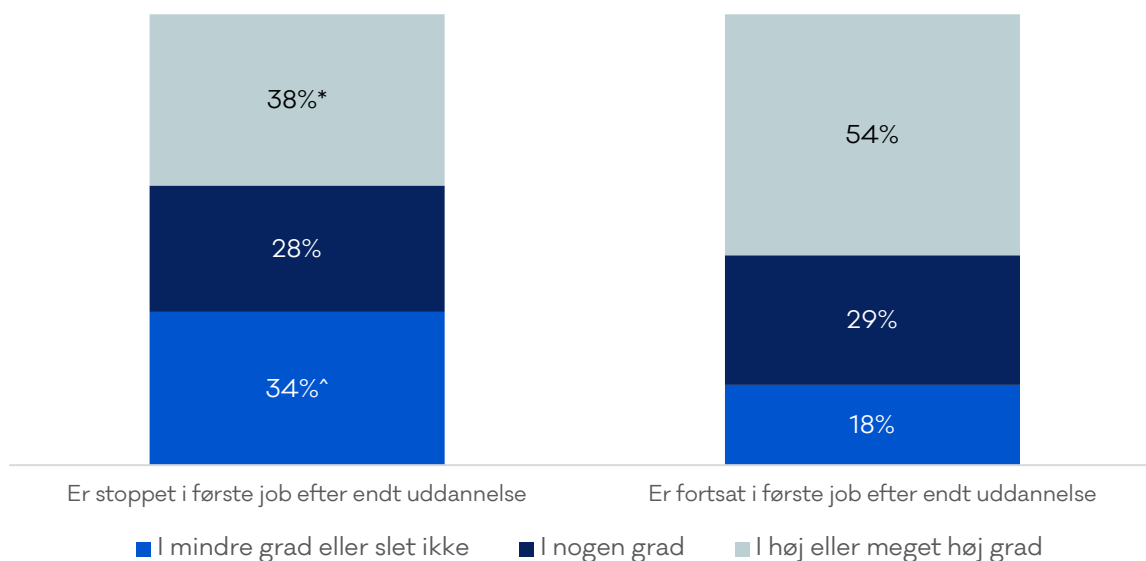


Note: N=815

En dårligere oplevelse af arbejdspladsens onboarding blandt de nyuddannede, der er stoppet i deres første job

Ud af de nyuddannede, der fortsat er i deres første job, svarer over halvdelen (54%), at de i høj eller meget høj grad oplevede, at deres arbejdsplads gjorde tilstrækkeligt for at onboarde dem i jobbet. 29% svarer, at de i nogen grad havde denne oplevelse, mens 18% svarer, at de i mindre grad eller slet ikke oplevede en tilstrækkelig onboarding. For de nyuddannede, der er stoppet i deres første job, svarer signifikant færre (38%), at de i høj eller meget høj grad oplevede en tilstrækkelig indsats fra deres første arbejdsgiver i forhold til at onboarde dem. 28% svarer, at de i nogen grad oplevede en tilstrækkelig onboarding, mens 34% svarer, at de i mindre grad eller slet ikke oplevede en god onboarding.

Figur 12: Om man fortsat er i sit første job efter endt uddannelse opdelt på, i hvilken grad man oplever, at arbejdspladsen har gjort tilstrækkeligt for at onboarde en i jobbet



Note: N=815

* Signifikant færre end blandt dem, der fortsat er i deres første job efter endt uddannelse

^ Signifikant flere end blandt dem, der fortsat er i deres første job efter endt uddannelse

Metode

Undersøgelsens population er medlemmer af Djøf, som er dimitteret i perioden fra den 1. april 2022 til den 31. marts 2024. Respondenterne er trukket på baggrund af deres registrerede dimittenddato i Djøfs medlemsdata. Undersøgelsen er udsendt til 6.999 medlemmer i alderen 22 til 33 år. Heraf er der i alt 1.146 valide besvarelser, hvilket giver en samlet svarprocent på 16.

Dataindsamlingen er gennemført i perioden mellem den 28. maj 2024 og 12. juni 2024, og der er udsendt én invitation og tre rykkere.

Analyseudvalgets sammensætning afgiver i mindre grad fra populationen i forhold til køn og uddannelsesretning, hvorfor data er vægtet på disse to parametre.