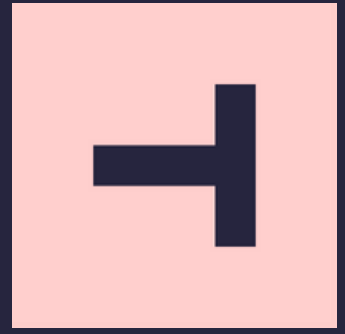




2026

HR-RAPPORT

Kampen om talanger 2026:
Data & insikter från 5 000+
kandidater och medarbetare.





ÖVERSIKT

Om HR-rapporten	03
Hur vi samlade in data	04
HR-frågor	05
Rekrytering – frågor	20
Rekryteringsmarknadsföring-frågor	34
AI-frågor	43
Preboarding-frågor	54
Onboarding-frågor	64
Offboarding-frågor	75
Slutsats	86





OM HR-RAPPORTEN

När människor trivs, trivs även företagen, men ekvationen blir inte verklighet riktigt så enkelt.



På Talentech förstår vi mycket väl att det som medarbetare och kandidater behöver och förväntar sig idag kräver att man ser till hela medarbetarresan, inte bara en enskild del av den.

Därför samlar vi hela denna resa i vår årliga nordiska HR-rapport. Istället för att publicera separata rapporter, som vi gjorde förra året, har vi kombinerat alla insikter i en enda sammanhållen resurs. Anledningen är enkel: genom hela medarbetarresan hänger allt ihop.

För att förstå de verkliga förväntningarna kandidater och medarbetare har genom hela resan, från det första sökandet efter en arbetsplats till beslutet att lämna ett företag efter flera år, har vi genomfört en omfattande undersökning med över 5 000 personer i Norden och Nederländerna. Deltagarna representerar en bred variation av roller, branscher och senioritetsnivåer.

Deras insikter täcker allt från arbetsplatskultur, utveckling och ledarskap till rekryteringstransparens, jobbsökarbeteende, användning av AI samt preboarding, onboarding och offboarding. Vad kom vi fram till? Det presenterar vi i resten av rapporten.



HUR VI SAMLADE IN DATA

Men först, låt oss förklara hur vi kom fram till våra insikter.

Under andra halvåret 2025 genomförde vi webbaserade undersökningar via vår plattform och samlade in insikter från över 5 000 medarbetare i Norge, Sverige, Danmark, Finland och Nederländerna. Målet var att få en ärlig och representativ bild av vad människor upplever och förväntar sig i varje steg av medarbetarresan.

Våra respondenter består av en bred mix av åldrar, kön, befattningar och senioritetsnivåer, vilket ger oss en heltäckande bild av dagens arbetsstyrka, från de som är tidigt i karriären till erfarna yrkespersoner.

På Talentech hjälper vi företag att attrahera, rekrytera och behålla rätt talanger genom en enda helhetsplattform. Men för att kunna stödja denna resa effektivt krävs en djup förståelse för vad medarbetare faktiskt behöver. Därför är vi dedikerade till att samla in data som speglar deras verkliga upplevelser, utmaningar och prioriteringar.

Genom att dela dessa insikter öppet är vårt mål enkelt: att ge organisationer både verktygen och kunskapen de behöver för att stärka medarbetarresan, från första intresset till långsiktigt engagemang, och skapa arbetsplatser där både människor och företag kan växa tillsammans.

Vi önskar dig en givande och insiktsfull läsning.





HR-FRÅGOR

HR-området är en utmärkt plats att börja på, här går vi igenom hur medarbetare upplever sin arbetsplats när de väl är en del av den. Allt från kultur och ledarskap till utveckling, erkännande och långsiktigt engagemang.

Följande sidor visar vad som verkligen formar vardagen på jobbet och vad medarbetare förväntar sig av sina organisationer.



Vilka är dina främsta skäl till att du lämnar en arbetsplats?

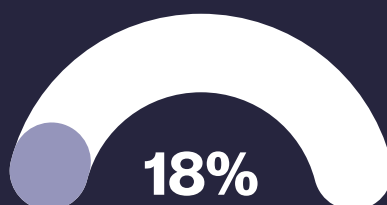




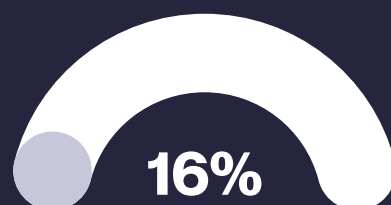
Vad anser du kännetecknar en bra ledare?



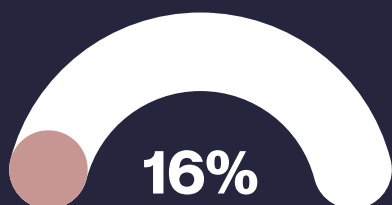
Ger tydlig riktning och hjälper till att prioritera mellan arbetsuppgifter



Stödjer utveckling och tillväxt



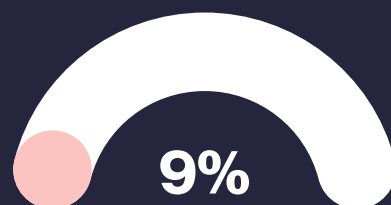
Ger regelbunden feedback och uppskattning



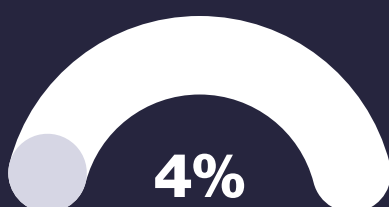
Empati och emotionell intelligens



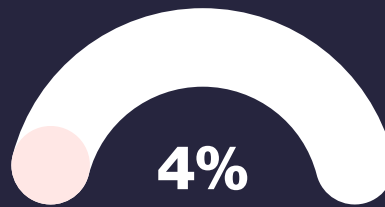
Involverar teamet i beslut



Fokuserar på resultat och prestation



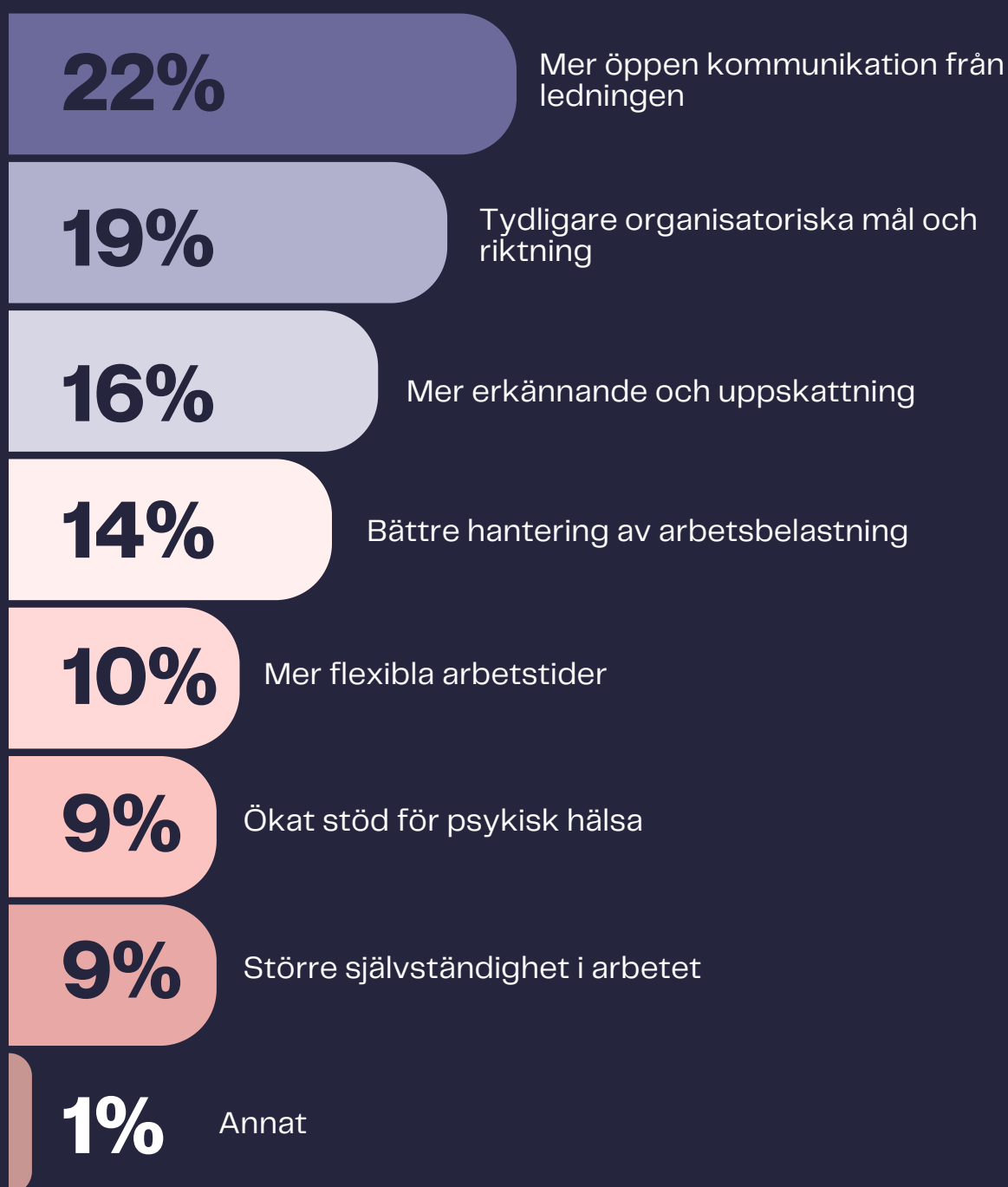
Fattar beslut med självförtroende och självständighet



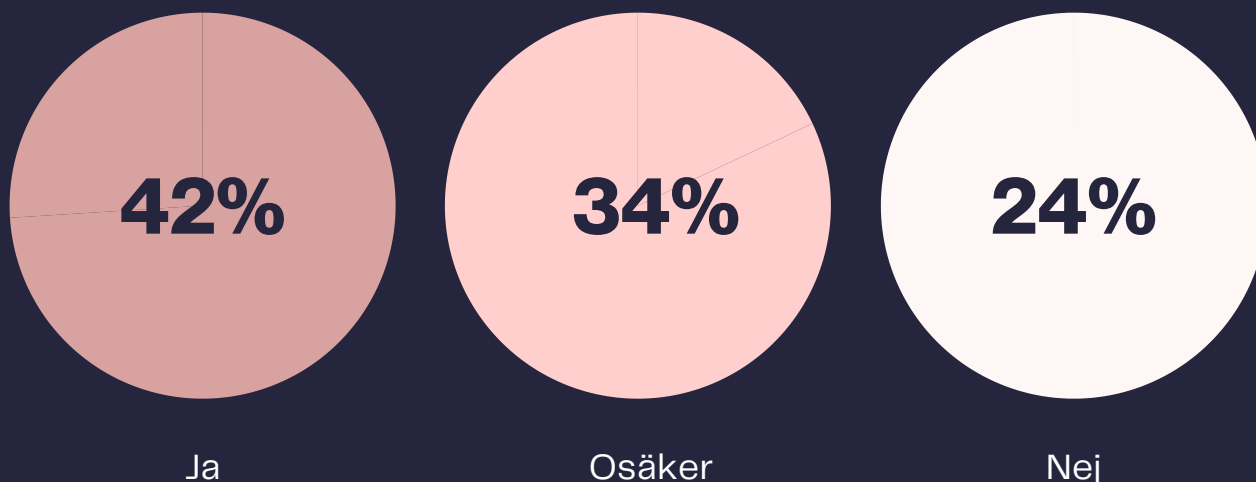
Upprätthåller stark kontroll över teamets processer



Vilka förändringar skulle din arbetsplats kunna genomföra för att öka ditt engagemang?



Skulle du säga att din arbetsgivare investerar tillräckligt i dig?



“

Som jag ser det handlar investering inte nödvändigtvis bara om pengar. Det handlar också om den tid, uppmärksamhet och det förtroende som läggs på medarbetarna. Medarbetare känner sig investerade i och stöttade genom till exempel utveckling, erkännande och att löften faktiskt följs upp.

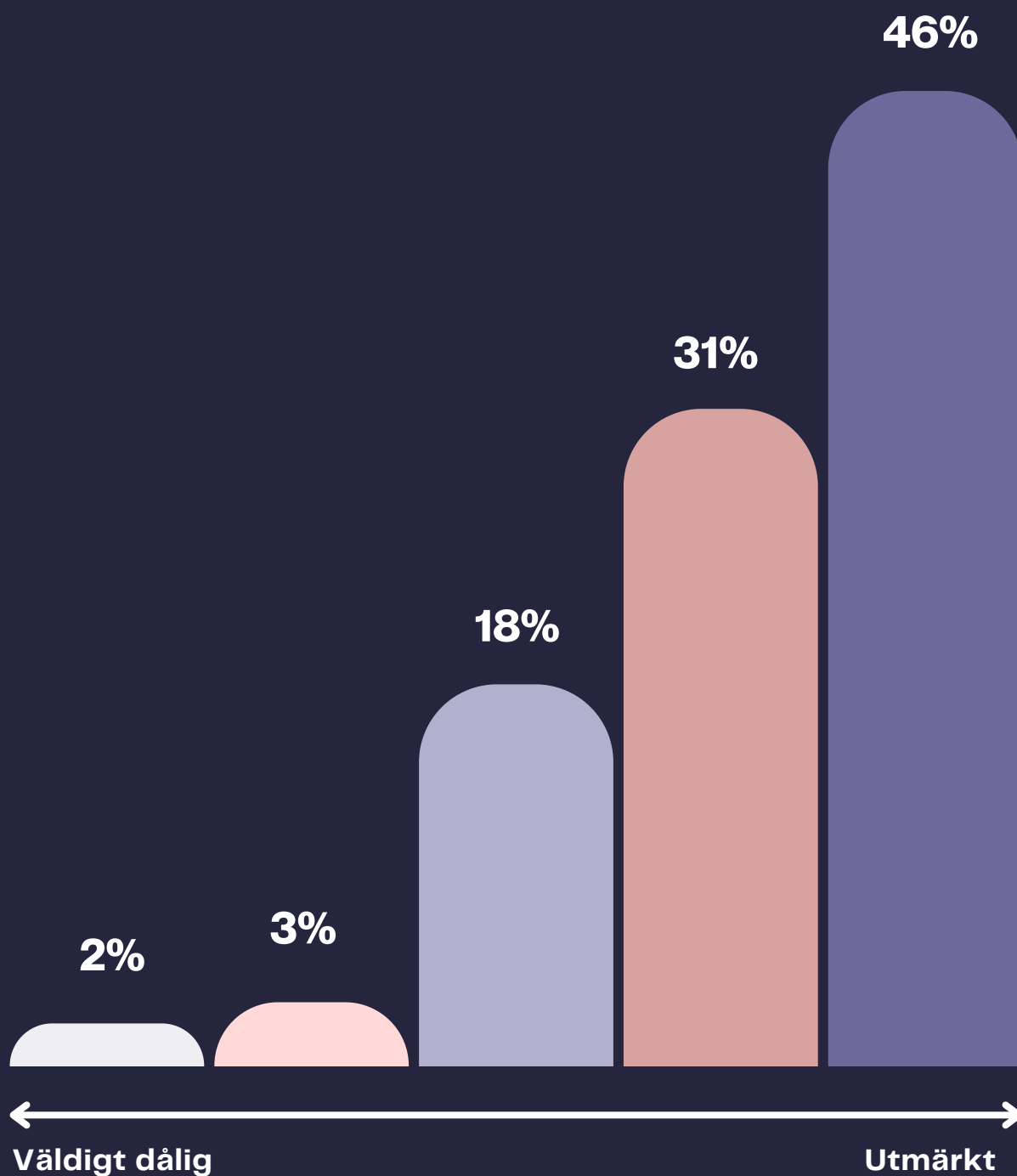
Att mer än en tredjedel av medarbetarna känner sig osäkra inför den här frågan visar att arbetsgivare ofta kan underskatta hur mycket tydlighet och kommunikation faktiskt betyder. Man kan tro att man gör tillräckligt, men om det inte kommuniceras tydligt och märks i praktiken kommer människor inte att uppleva det.

”

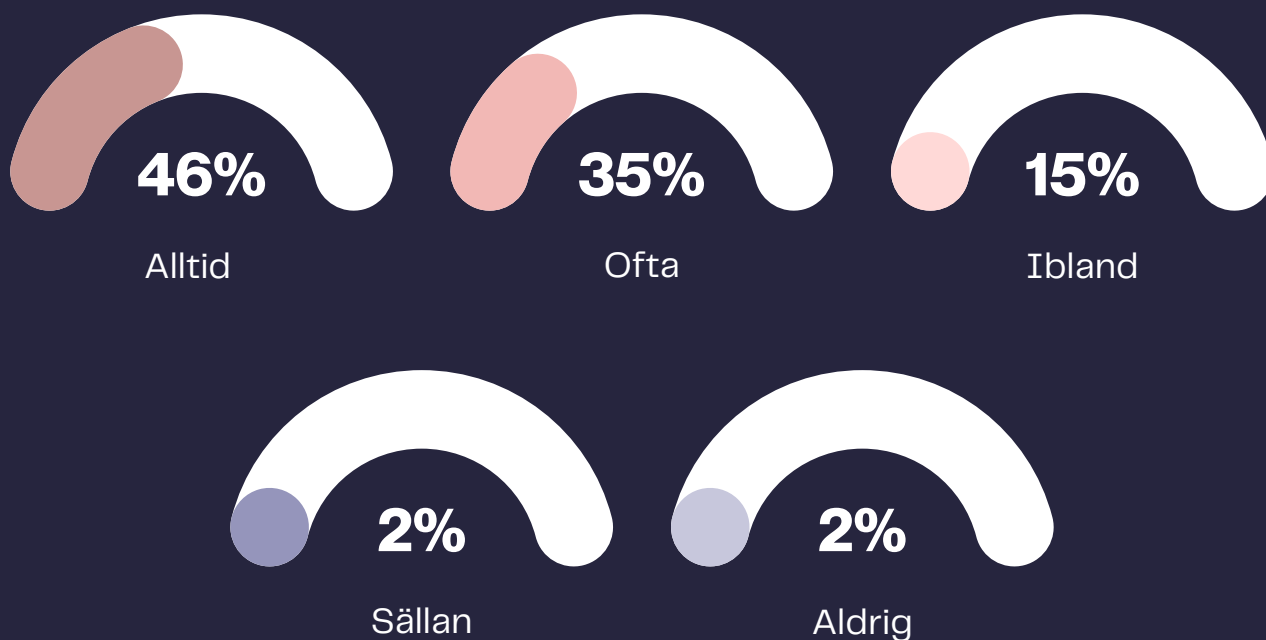
Siri Stray
Legal & People Associate



Hur skulle du bedöma din nuvarande balans mellan arbete och privatliv?



Känner du dig bekväm med att uttrycka dina åsikter på jobbet?



“

Som skyddsombud för Talentech Norge är frågan om yttrandefrihet och trygghet i arbetsmiljön ett mycket viktigt ämne som jag ofta diskuterar.

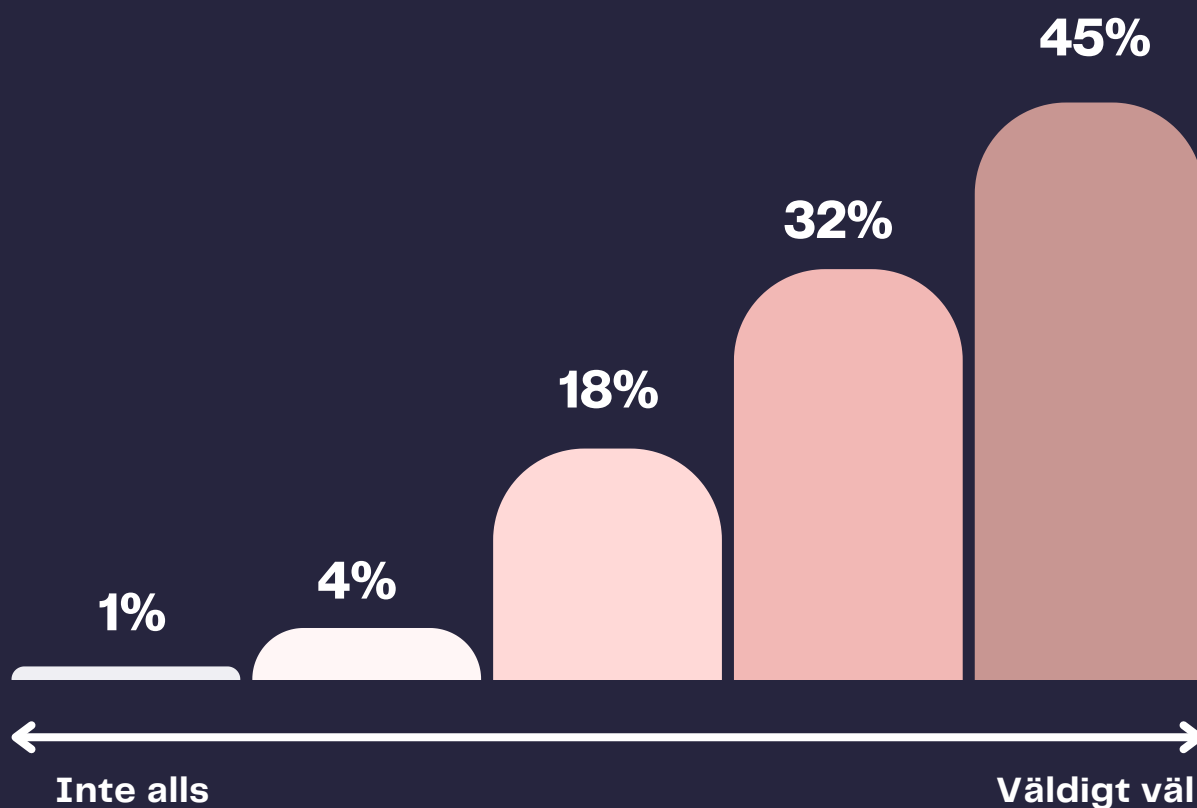
Jag kan med tydlighet säga att psykologisk trygghet inte uppstår av en slump. Det är något vi bygger medvetet genom vardagliga interaktioner. Det är uppmuntrande att se att de flesta känner sig bekväma med att uttrycka sina åsikter, men den lilla andel som inte gör det påminner oss om att öppenhet kräver kontinuerlig omtanke.

”

Caroline Rolstad
Revenue Controller



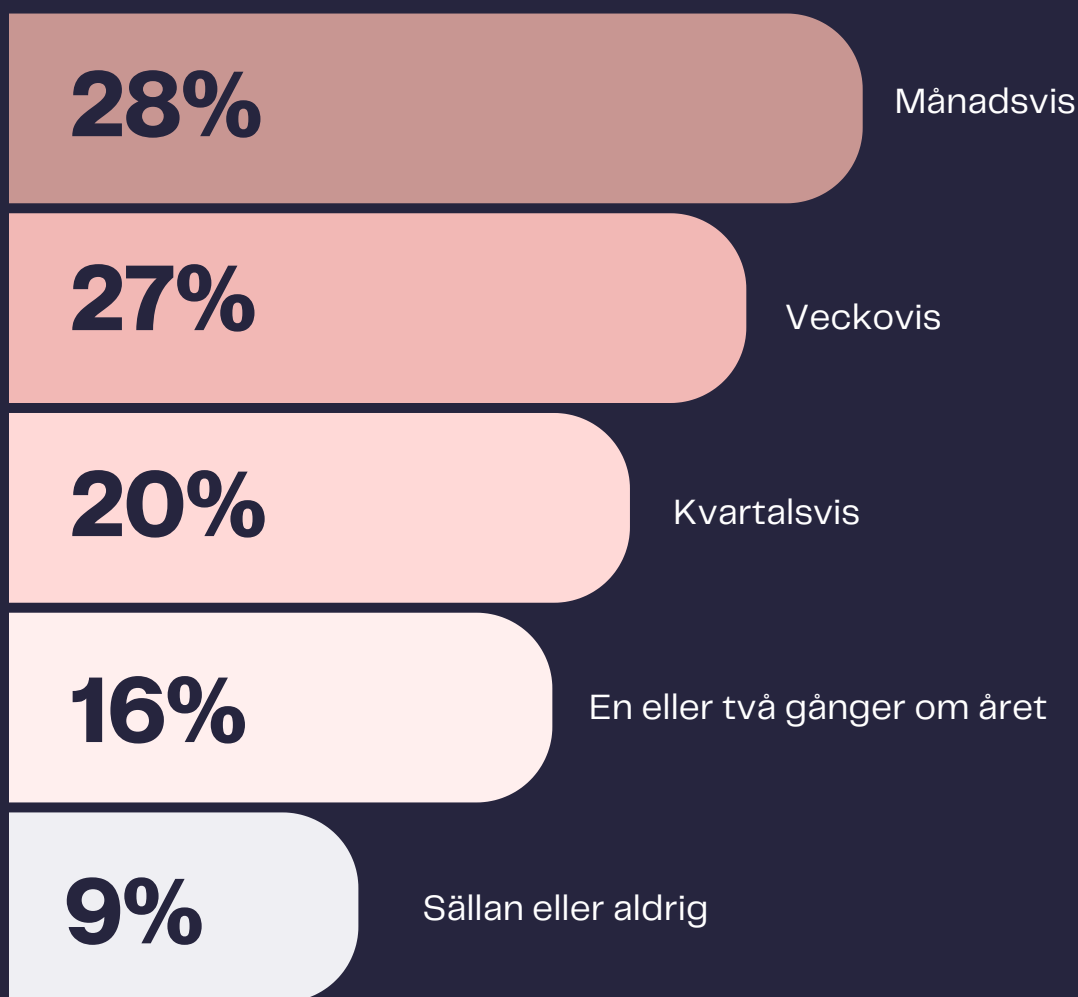
Hur väl stödjer din arbetsgivare mångfald och inkludering?



“Mångfald och inkludering är inte bara HR-frågor. De formar hur vi samarbetar, förnyar oss och fattar beslut. Att en majoritet av medarbetarna känner sig stöttade är positivt, men siffrorna visar också att inte alla delar den upplevelsen. Som ledare måste vi se till att alla röster hörs och att alla perspektiv får utrymme, särskilt i snabba miljöer där det är lätt att förbise de mer tysta signalerna.”

Helena Wahlberg Röhl
Product Director

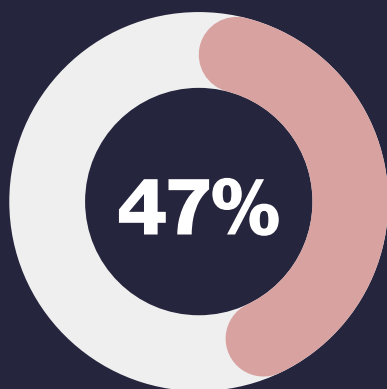
Hur ofta får du feedback eller prestationsutvärderingar?



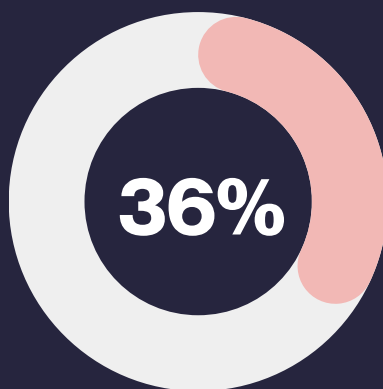
Regelbunden feedback är en viktig drivkraft för **medarbetarnas engagemang och prestation**. Konsekventa avstämningar, även korta, hjälper medarbetarna att förstå förväntningarna, hålla sig i linje och känna sig stödda i sin **utveckling**.

Medan många anställda får feedback varje vecka eller månad, får en ansevärd andel det fortfarande bara ett par gånger om året eller knappt alls. Denna data visar hur olika feedback prioriteras mellan olika arbetsplatser.

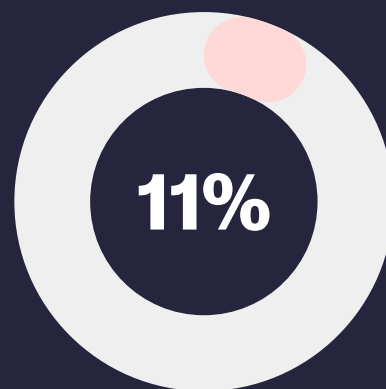
Vilka förmåner värderar du högst?



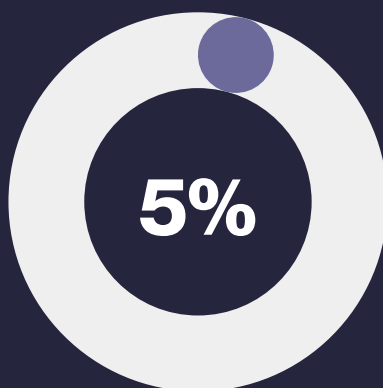
Stöd för lärande och
utveckling



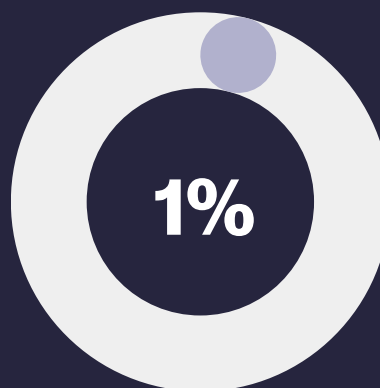
Flexibla
arbetstider



Möjlighet till
distansarbete

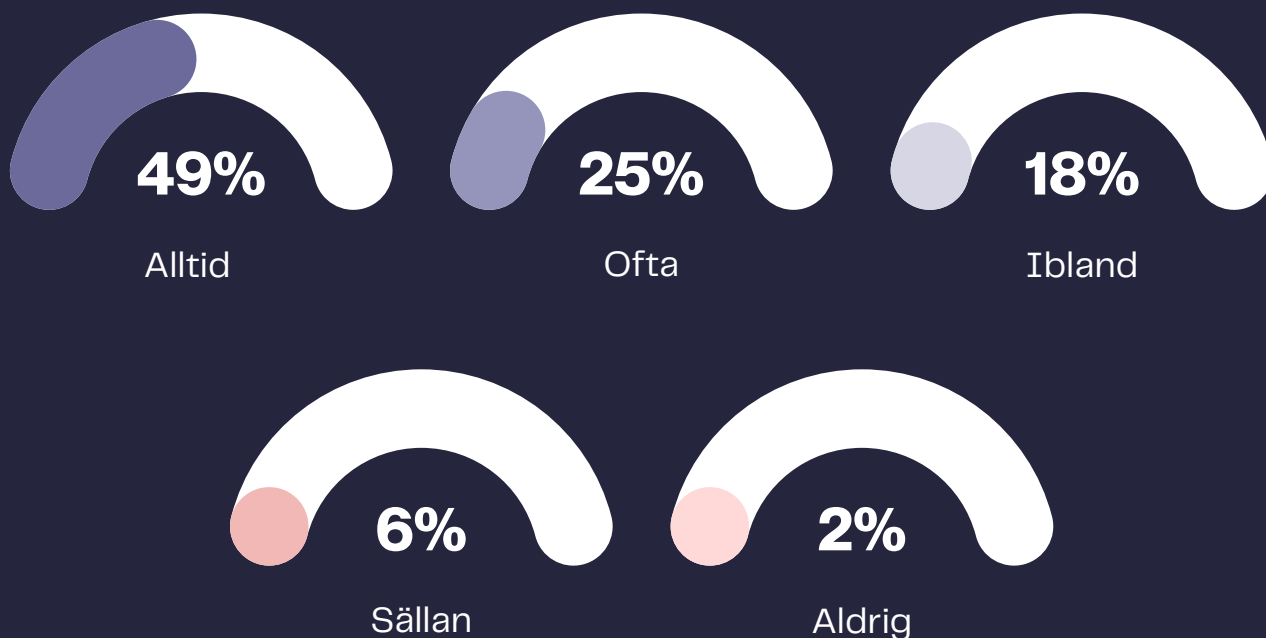


Wellnessprogram



Annat

Upplever du att ditt arbete på din nuvarande (eller senaste) arbetsplats blir **erkänt och uppskattat**?



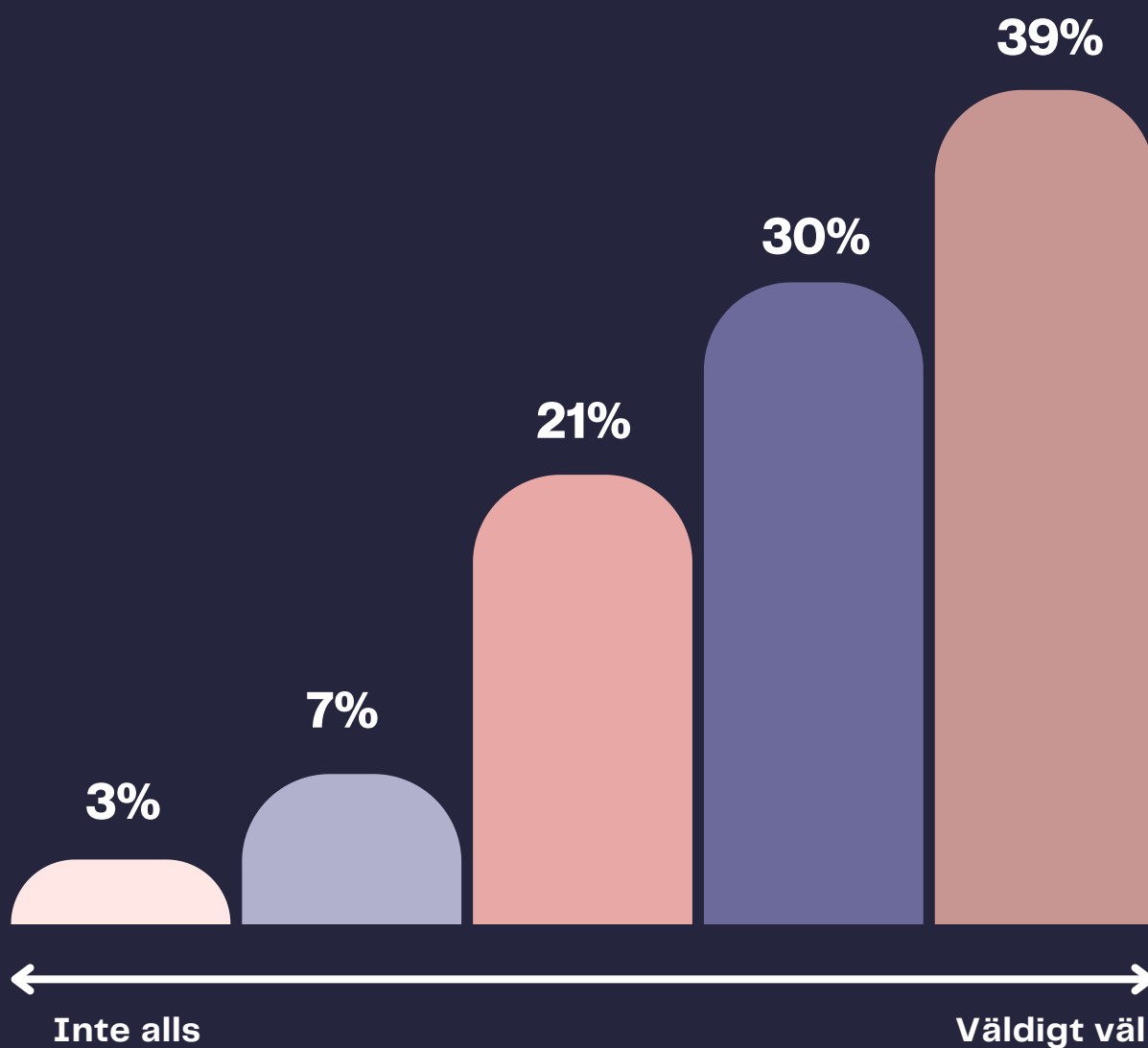
Uppskattning spelar en avgörande roll för hur **motiverade och inkluderade** medarbetare känner sig. Uppskattning behöver inte vara stort eller storslaget, det viktigaste är att det är **äkta och återkommande**.

Chefer och HR-team kan göra stor skillnad genom att:

- Uppmärksamma insatser och uttrycka det tydligt.
- Ha regelbundna avstämningar och dela positiva iakttagelser.
- Uppmuntra kollegor att lyfta och fira varandra.
- Synliggöra framgångar, lärdomar och framsteg i teammöten.
- Fråga medarbetare hur de **själva föredrar att få uppskattning**.

Dessa små, vardagliga handlingar bidrar till en kultur där uppskattning känns naturlig och där människor upplever att deras insatser verkligen betyder något.

Hur väl förstår du dina möjligheter till karriärutveckling på din nuvarande (eller senaste) arbetsplats?



Upplever du att din chef förstår dina professionella mål?

69%

Ja

20%

Inte säker

11%

Nej

“

Som chef för ett eget team vet jag att det ibland kan vara svårt att ha full överblick över alla delar av medarbetarnas arbete och prestationer. Men att sätta upp, och följa upp teamets kortsiktiga och långsiktiga professionella mål är något av det viktigaste man gör som chef.

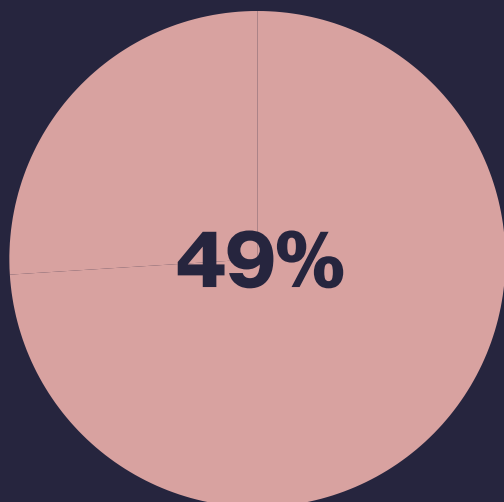


Dialogen när dessa mål sätts bör vara ett tillfälle där man skapar klarhet och kommer överens, annars blir det som chef nästintill omöjligt att förstå vilka mål som faktiskt gäller. Därför gläder det mig att en majoritet av kandidaterna svarar ja, men att en tredjedel antingen är osäkra eller svarar nej är oroande.

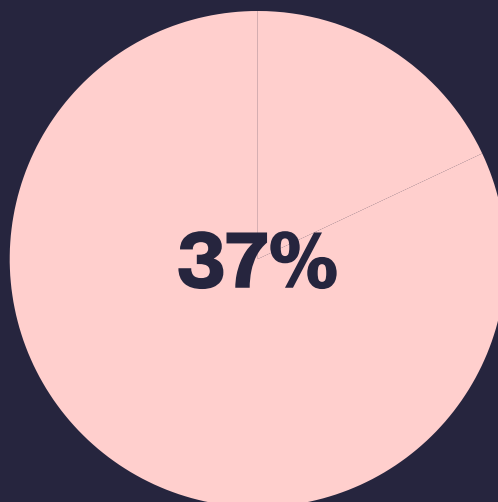
”

Jannie Bay Kobberholm
Head of Consulting

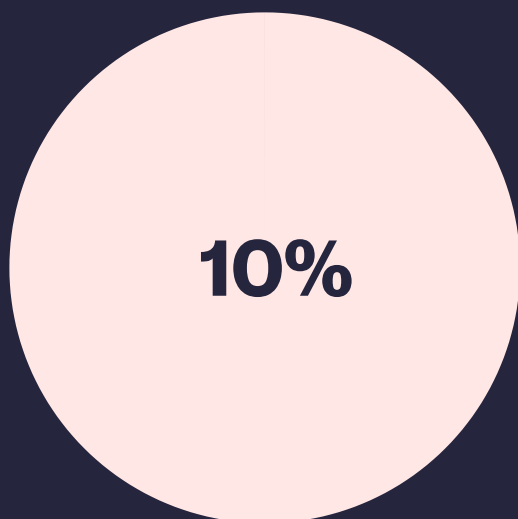
Har du haft möjlighet att påverka hur dina prestationsmål sätts?



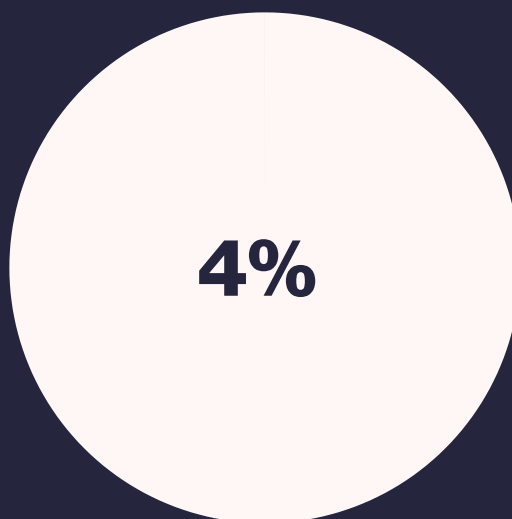
Ja, alltid



Ja, ibland

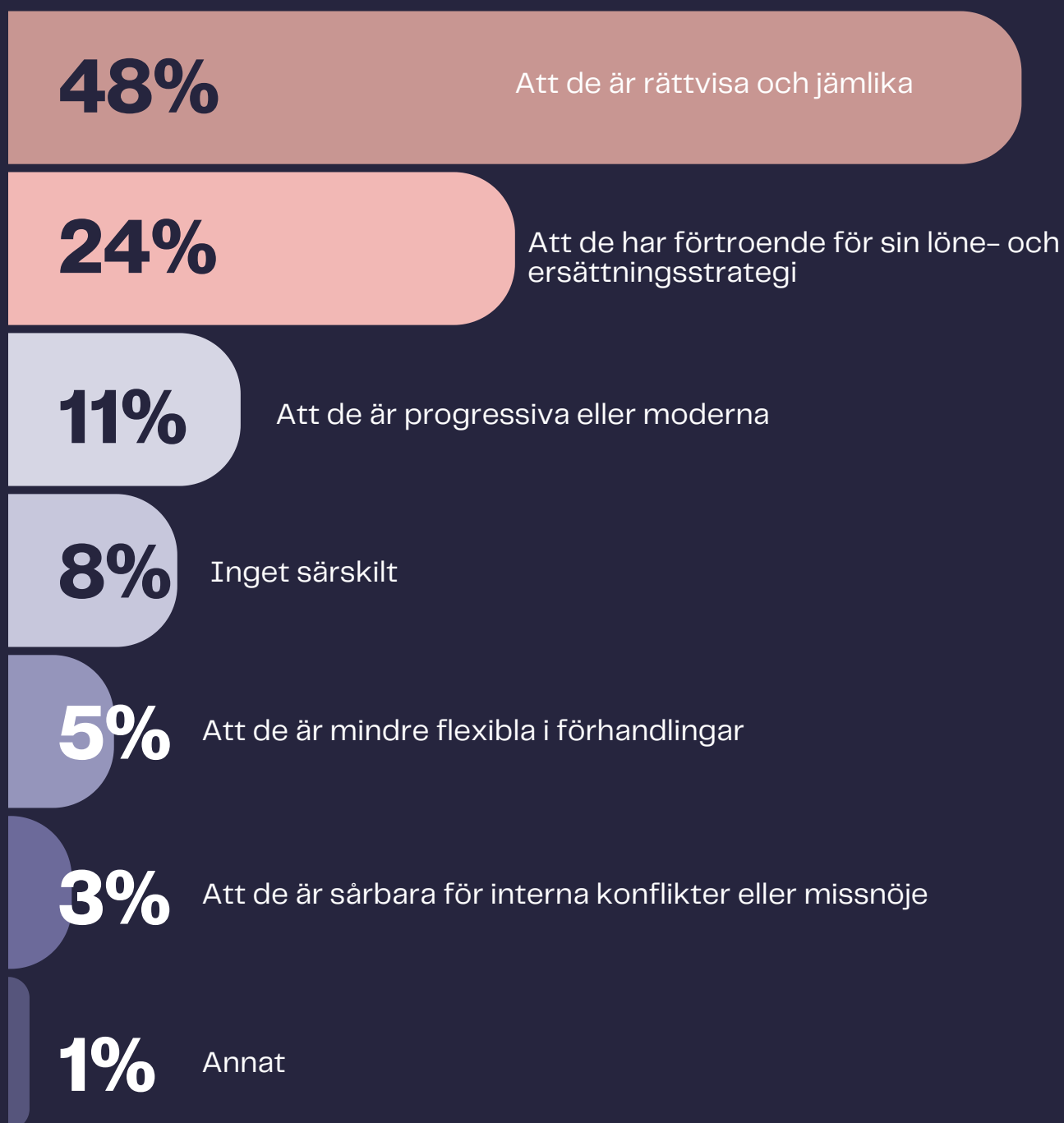


Sällan



Aldrig

Vad signalerar lönetransparens till dig om en arbetsgivare?





REKRYTERING – FRÅGOR

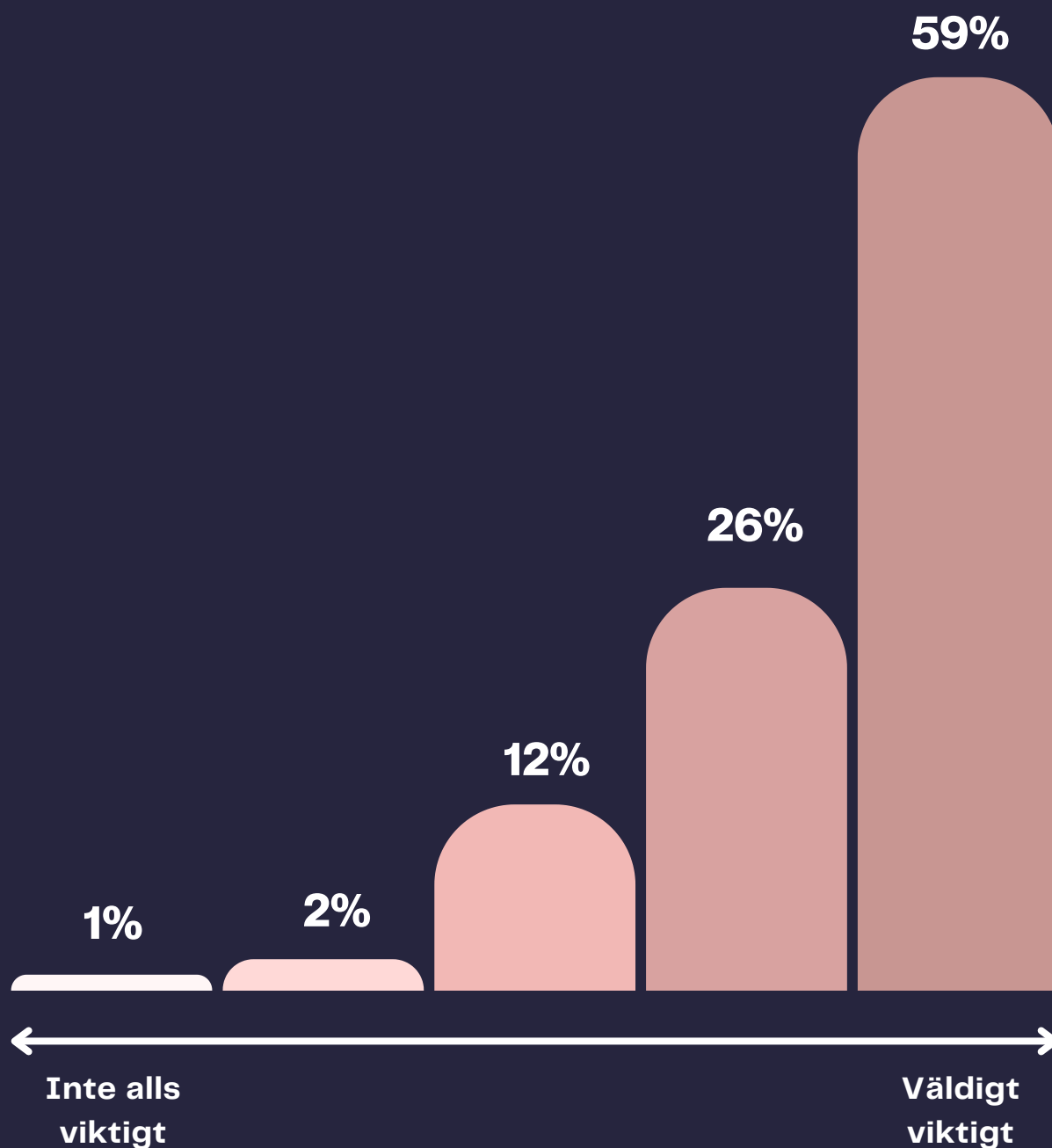
Det här avsnittet är troligen det du vänder dig till om du vill förstå hur kandidater tänker och agerar innan de ens kliver in i din organisation. Rekryteringen är nämligen den punkt där medarbetarresan verkligen börjar.

Detta avsnitt av rapporten utforskar därför hur människor söker jobb, vad de förväntar sig under ansökningsprocessen och vilka moment som påverkar deras beslut att gå vidare eller avbryta.

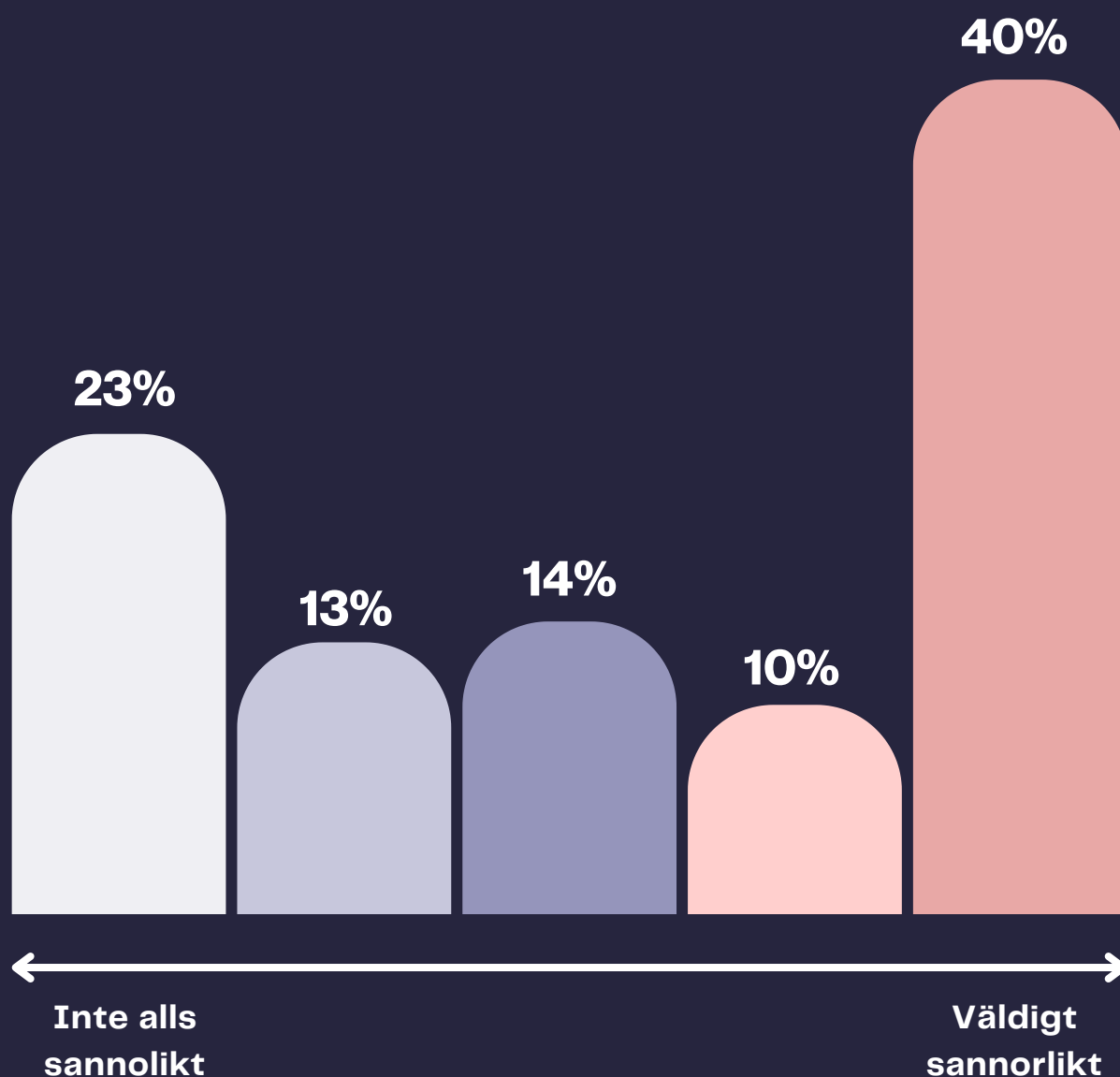
Följande sidor visar vad som formar den moderna kandidatupplevelsen, och vad företag kan göra för att skapa en smidigare och mer transparent kandidatresa.



Hur viktigt är **karriärutveckling** för dig när du väljer arbetsgivare?

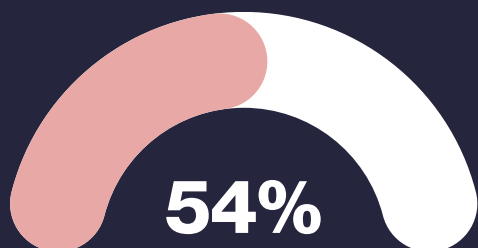


Hur sannolikt är det att du kommer att söka ett nytt jobb inom de kommande 6–12 månaderna?

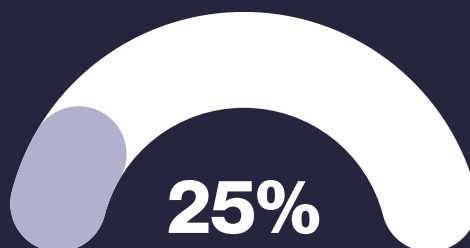


Människor söker sig naturligt vidare mot nästa bästa möjlighet och medarbetare är inget undantag. Att behålla dem kräver kontinuerlig utveckling, meningsfull uppskattning och en kultur som stödjer deras långsiktiga tillväxt. När dessa delar finns på plats minskar också viljan att gå vidare.

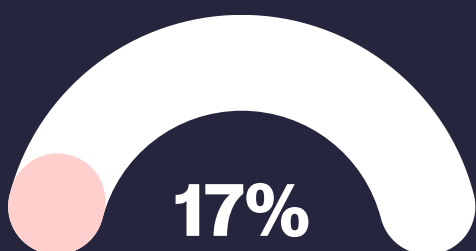
Vad tycker du är den mest frustrerande delen av en ansökningsprocess?



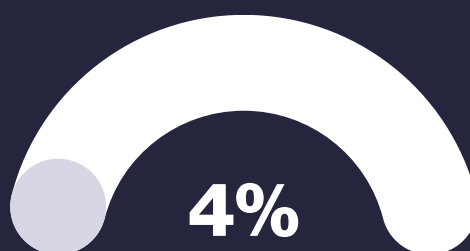
Brist på feedback eller
uppdateringar



Långa eller komplexa krav på
dokument (CV, personligt brev etc.)



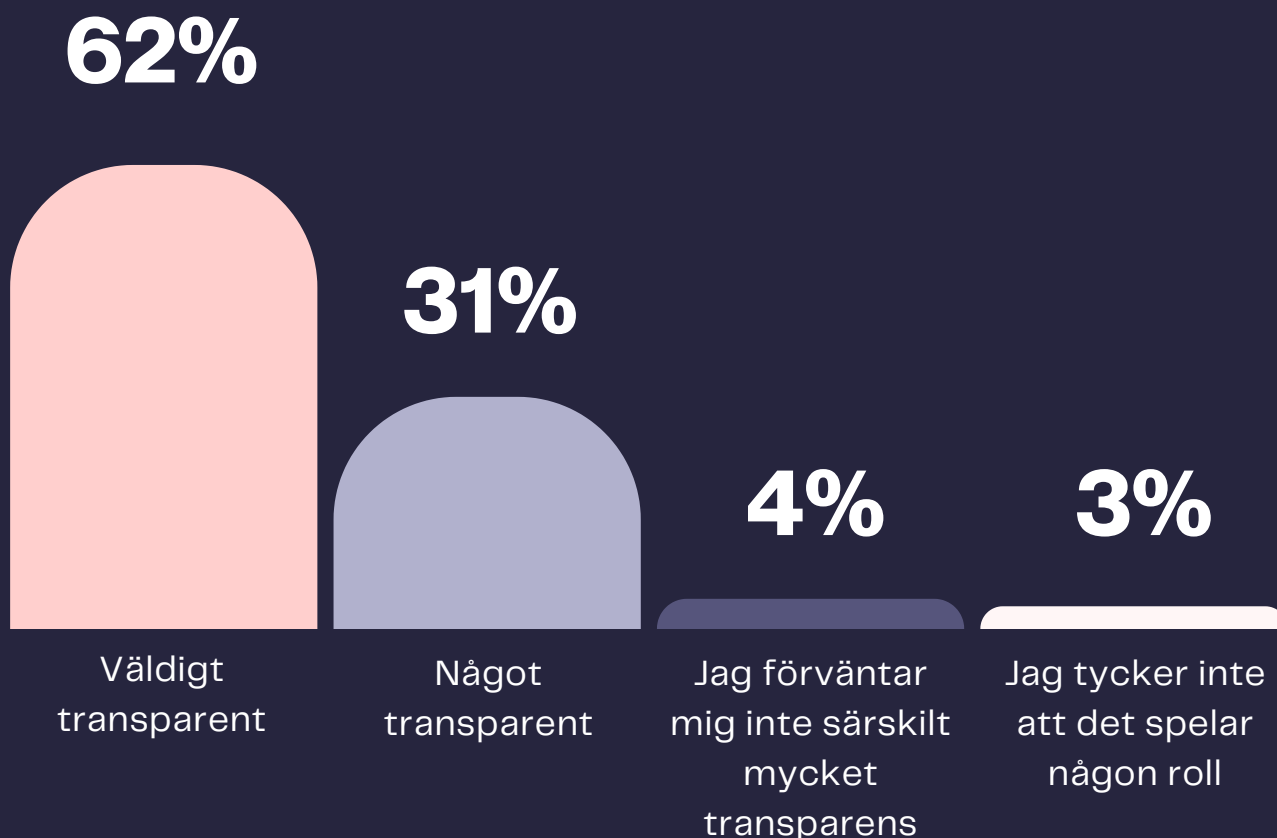
Otydliga arbetsbeskrivningar



Annat



Hur transparent förväntar du dig att ett företag ska vara under rekryteringsprocessen?



“

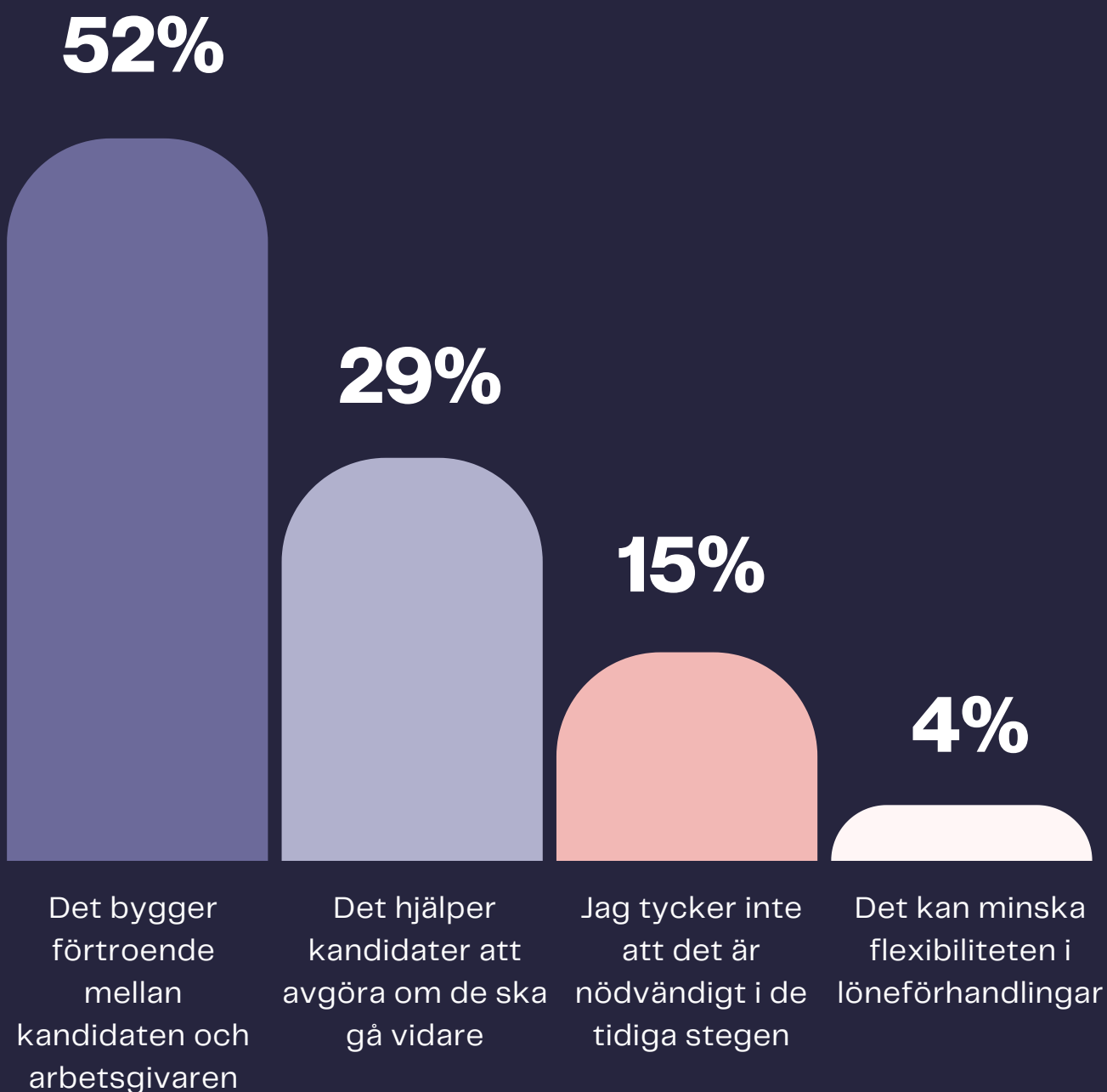
Transparens har blivit ett grundkrav snarare än en konkurrensfördel. Kandidater vill ha tydlighet eftersom det signalerar ärlighet och respekt. När över 60 % förväntar sig en ”mycket transparent” process står det klart att företag som håller tillbaka information riskerar att förlora förtroende långt innan en intervju ens har påbörjats..

”

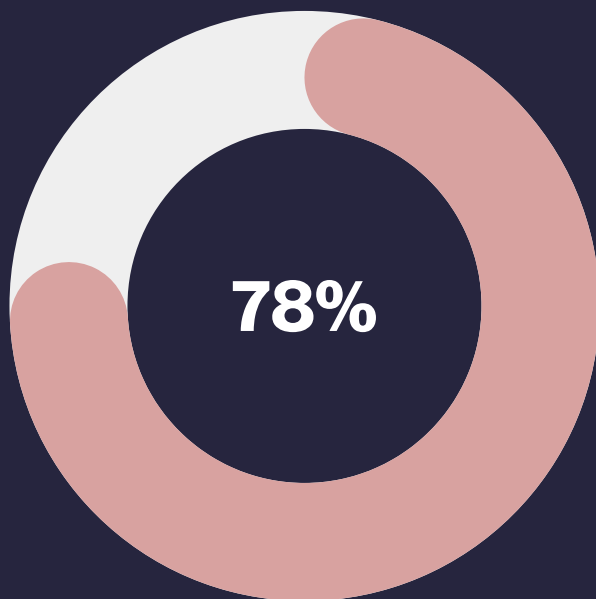
Sofie Jagert

Partner & Business Development Director

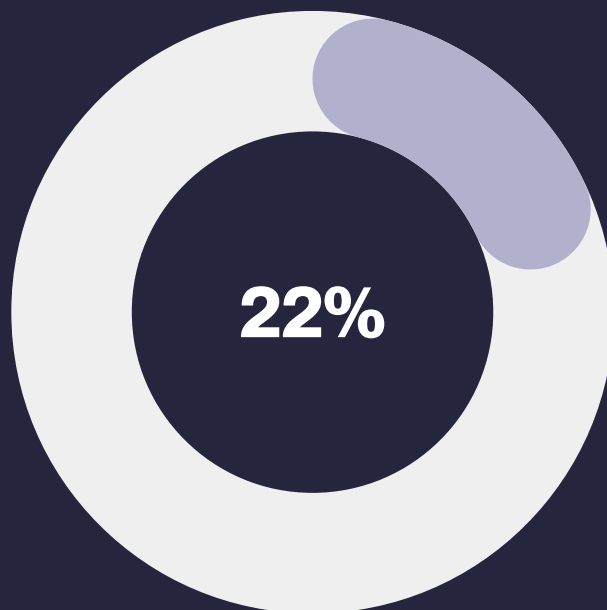
Hur ser du på lönetransparens under rekryteringsprocessen (tex. när löneintervall delas i jobbannonser eller under intervjuer)?



Har du någon gång dragit tillbaka en jobbansökan på grund av en dålig upplevelse?



Nej



Ja

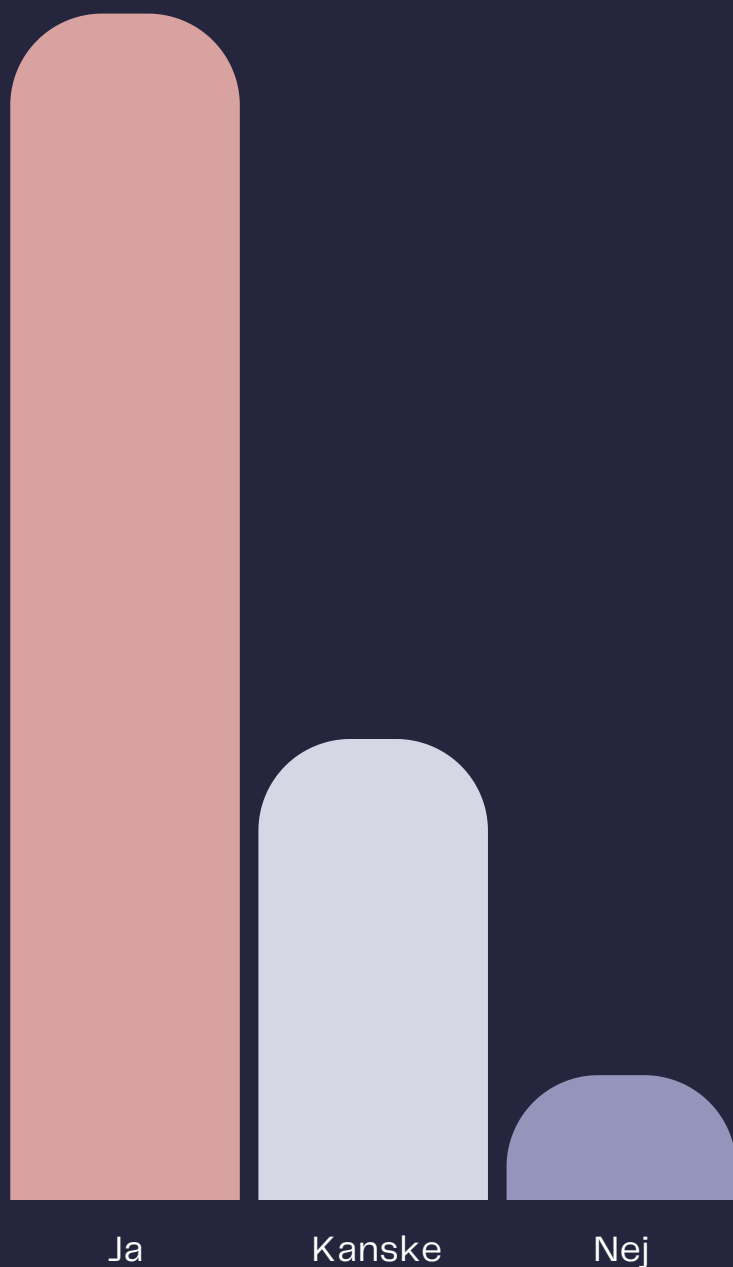
Bakom de 22 % som valde att dra sig ur finns en välkänd berättelse: obesvarade mejl, oklara nästa steg, långa perioder av tystnad efter intervjuer eller processer som upplevs som oorganiserade.

Dessa data visar tydligt att sådana upplevelser i hög grad påverkar om kandidater litar på företaget och känner motivation att fortsätta i processen.





Skulle du söka jobb hos ett företag igen efter att ha blivit nekad?



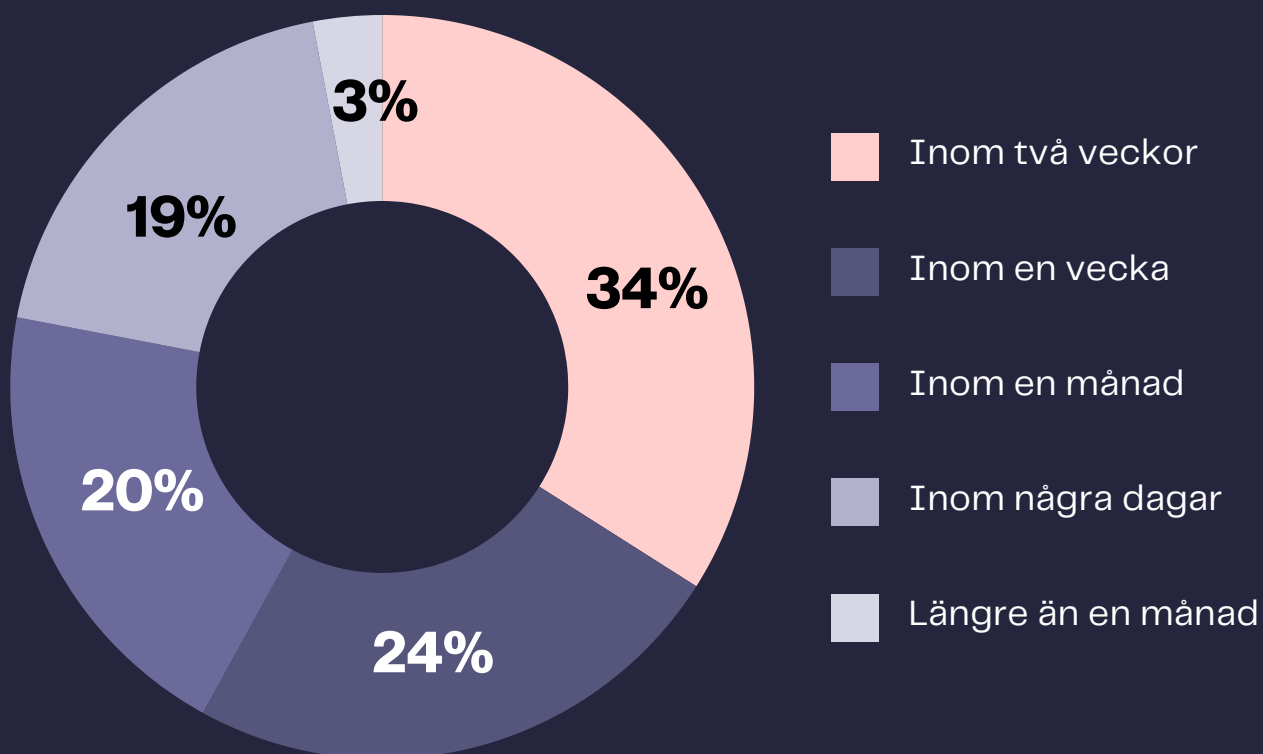
67% Ja

26% Kanske

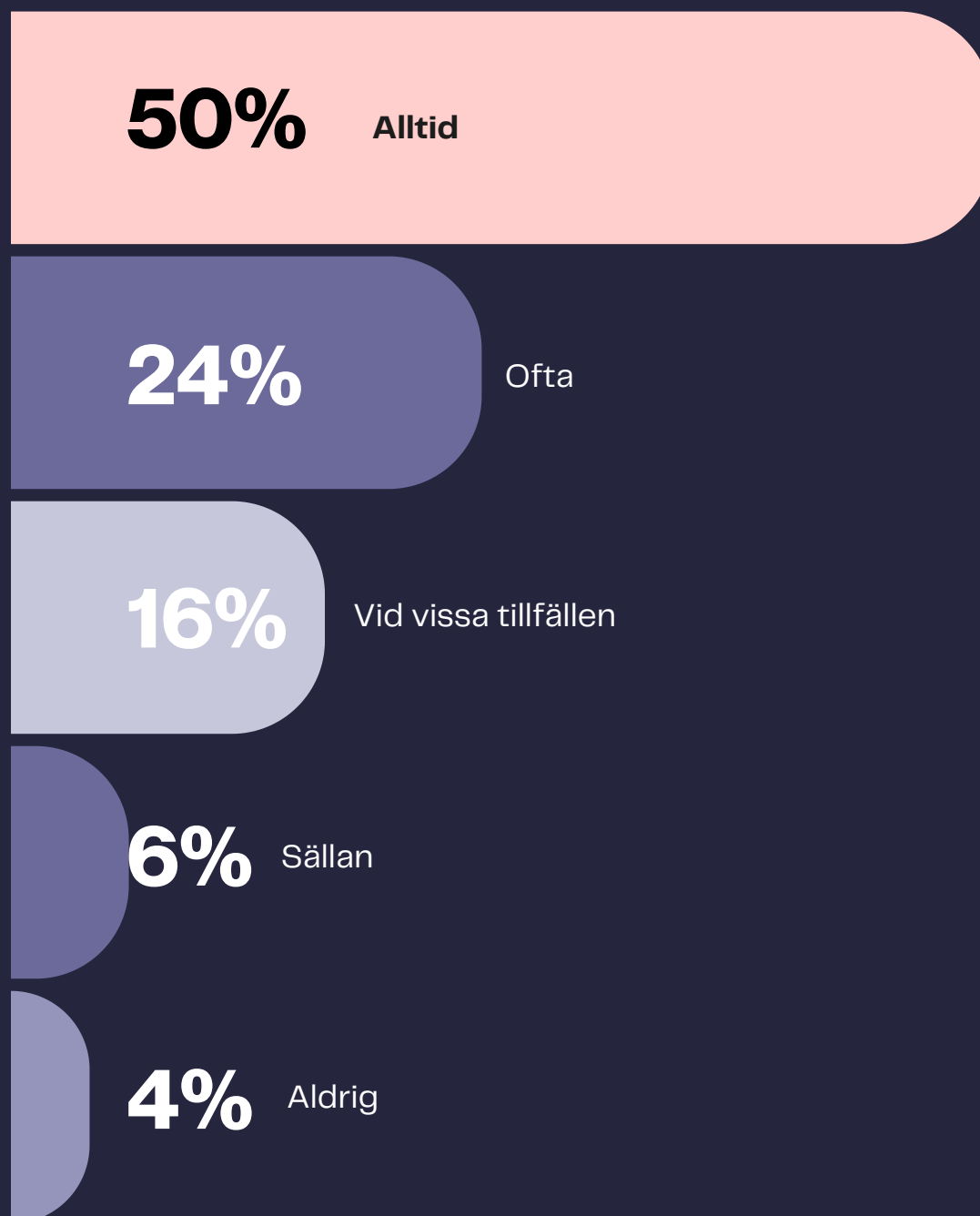
7% Nej



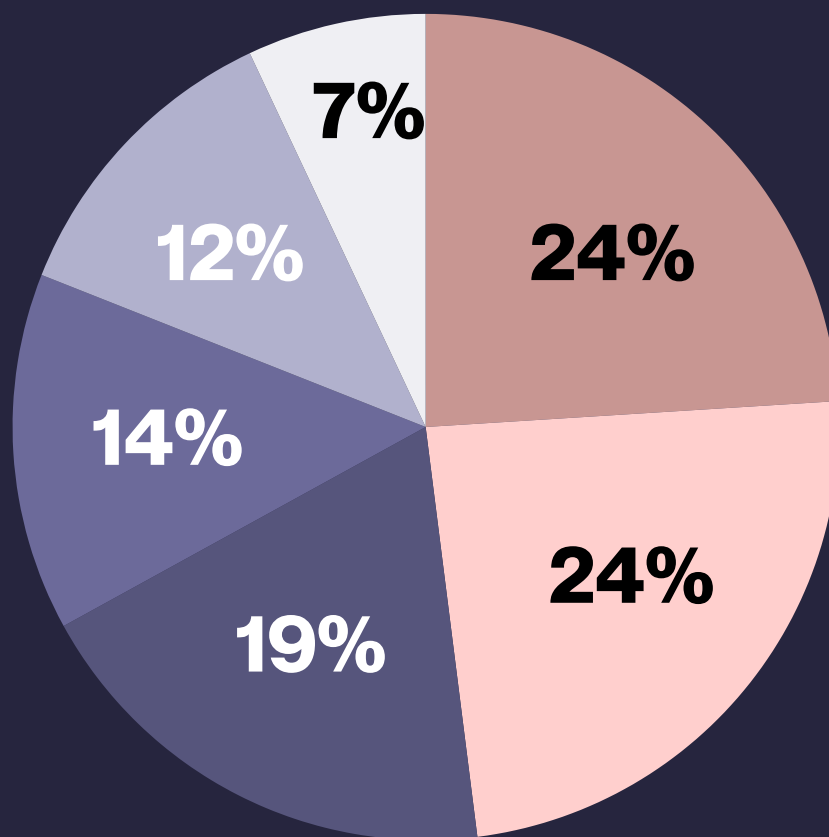
Hur snabbt förväntar du dig att få svar efter att du har skickat in en ansökan?



Anpassar du dina ansökningar för varje jobb?



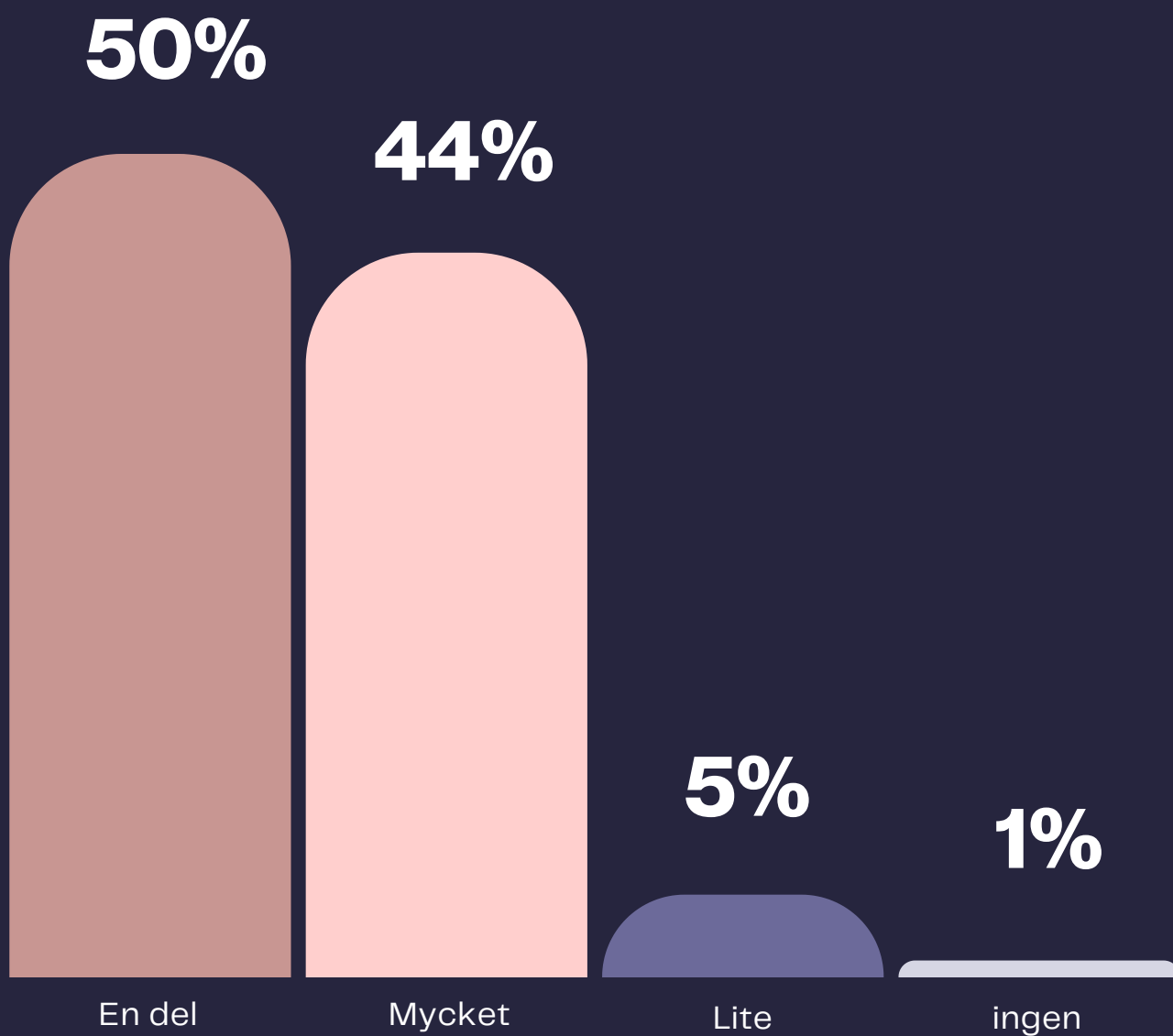
Vad är viktigast för dig när du väljer **vilka** tjänster du ska söka?



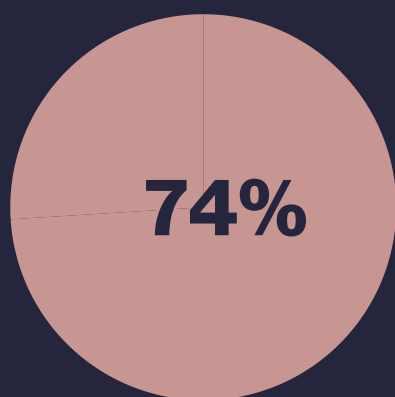
- | | |
|---|---|
|  Företagets värderingar och kultur |  Lön och förmåner |
|  Möjlighet till karriärutveckling |  Flexibilitet och möjligheter till distansarbete |
|  Team och ledarskap |  Varumärke eller rykte |



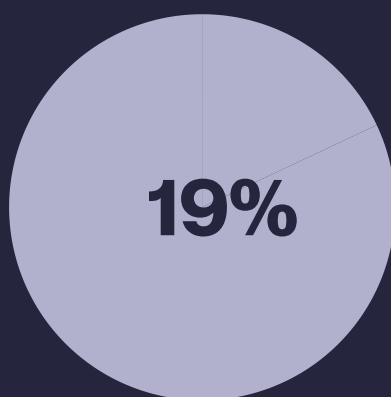
Hur mycket research brukar du göra om ett företag innan du söker jobb där?



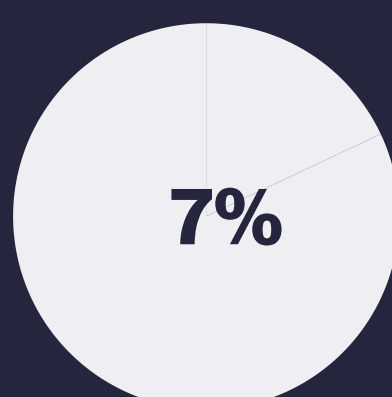
Har du någon gång sökt ett jobb och inte fått något svar eller någon återkoppling alls?



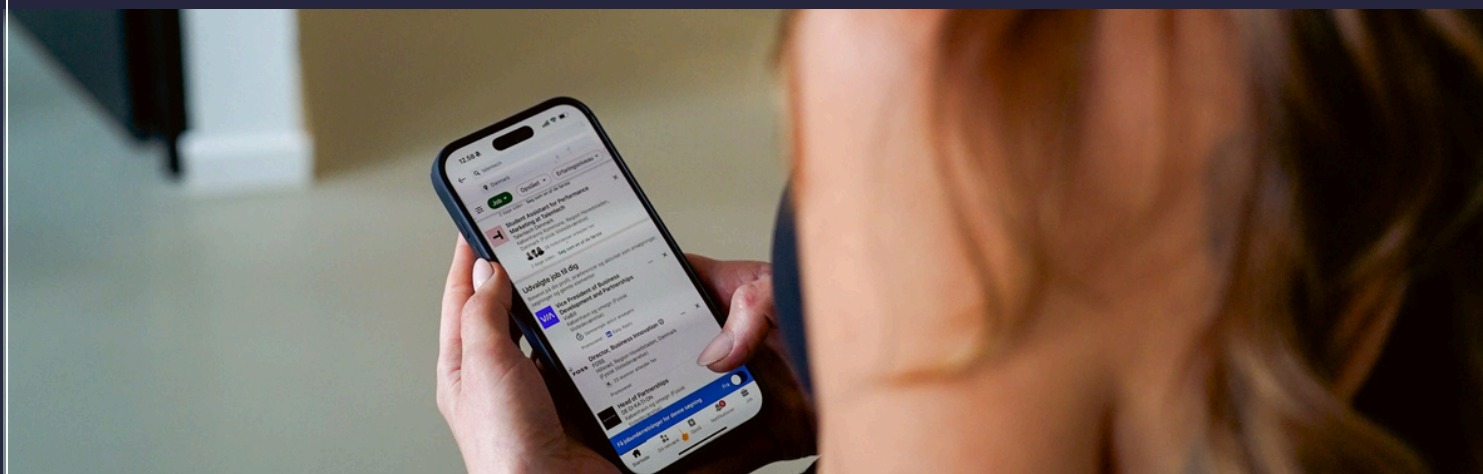
Ja



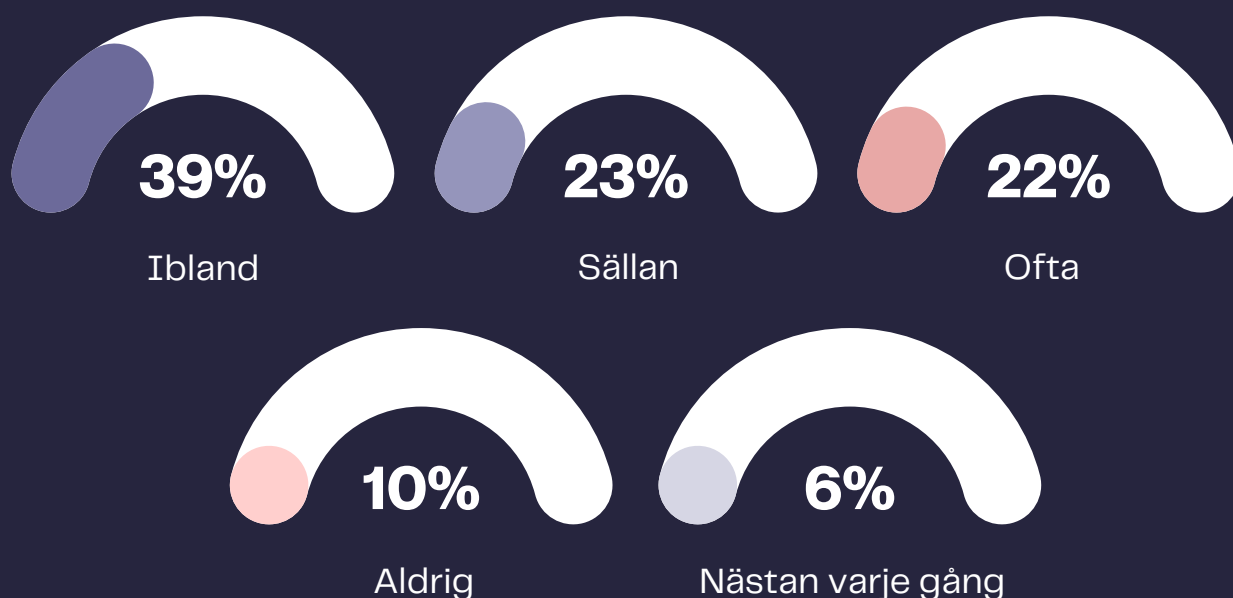
Nej



Osäker



Hur ofta har du varit med om att inte få något svar från ett företag efter att du sökt ett jobb?



I vår HR-rapport för 2025, som vi publicerade förra året, såg vi att förväntningarna kring kommunikation var mycket tydliga:

- 82 % av kandidaterna förväntade sig ett bekräftelsemejl efter att ha skickat in en ansökan.
- 82 % förväntade sig också ett avslag via mejl eller telefon om de inte fick jobbet.

När vi i år frågade kandidater hur ofta de upplever att de inte får något svar, visar resultaten att tystnad fortfarande är vanligt förekommande, många hör helt enkelt aldrig tillbaka, oavsett steg i processen.

Kontrasten mellan förväntan och verklighet belyser en återkommande utmaning i rekrytering: de små kommunikationspunkterna är fortfarande de som gör störst skillnad.



REKRYTERINGSMARKNADSFÖRING – FRÅGOR

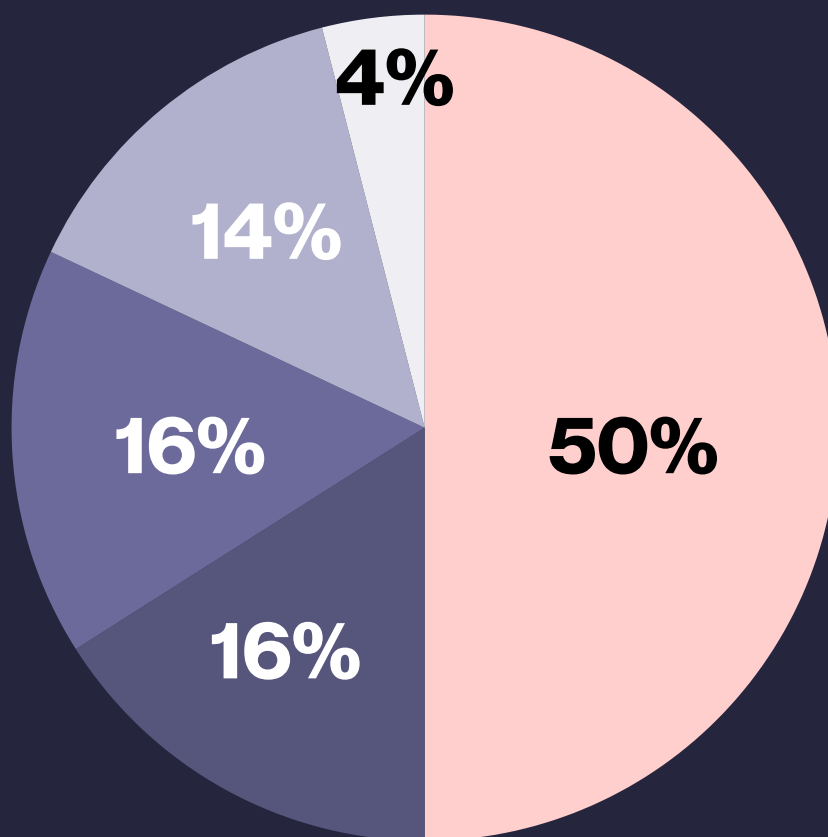
Om du är nyfiken på vad som fångar kandidaters uppmärksamhet långt innan de ansöker, är det här avsnittet värt att utforska.

Rekryteringsmarknadsföring handlar om hur företag presenterar sig för omvärlden genom sitt varumärke, sitt budskap och sin synlighet. Det visar vad som attraherar talanger, vad som väcker intresse och vad som får någon att stanna upp och överväga just ditt företag.

På de följande sidorna får du veta vad som inspirerar kandidater, var de lägger märke till arbetsgivare och hur ni som organisation kan kommunicera mer autentiskt på en marknad där konkurrensen om uppmärksamhet är stor.

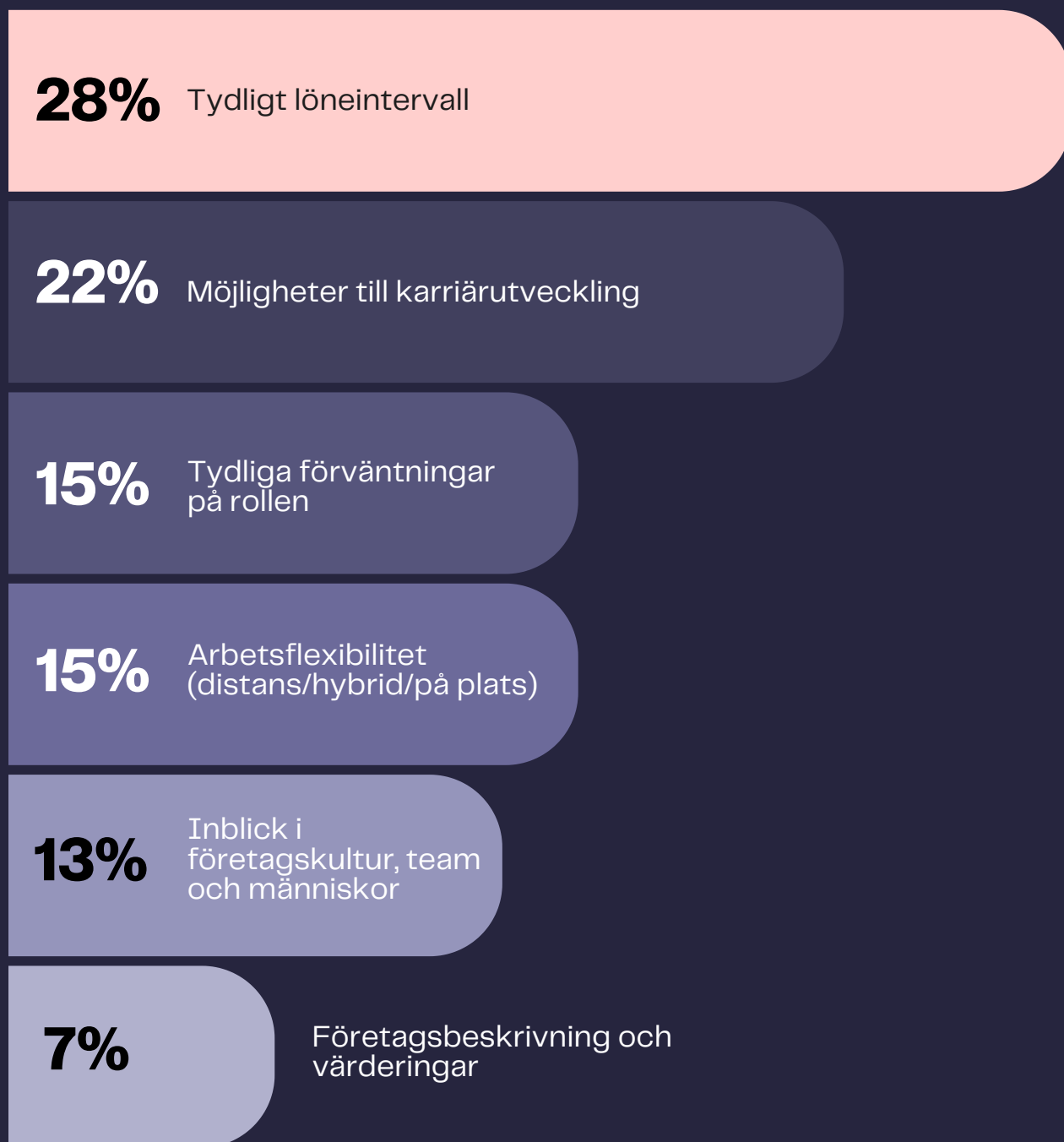


När du tittar på en jobbannons, vad fångar din uppmärksamhet först?



- Jobbtitel och rubrik
- Företagskultur och värderingar
- Huvudsakliga arbetsuppgifter
- Möjligheter till karriärutveckling
- Lön och förmåner

Vilken information tycker du oftast saknas i jobbannonser?



Skulle du vara mer benägen att söka ett jobb om löneintervall fanns med i jobbannonserna?

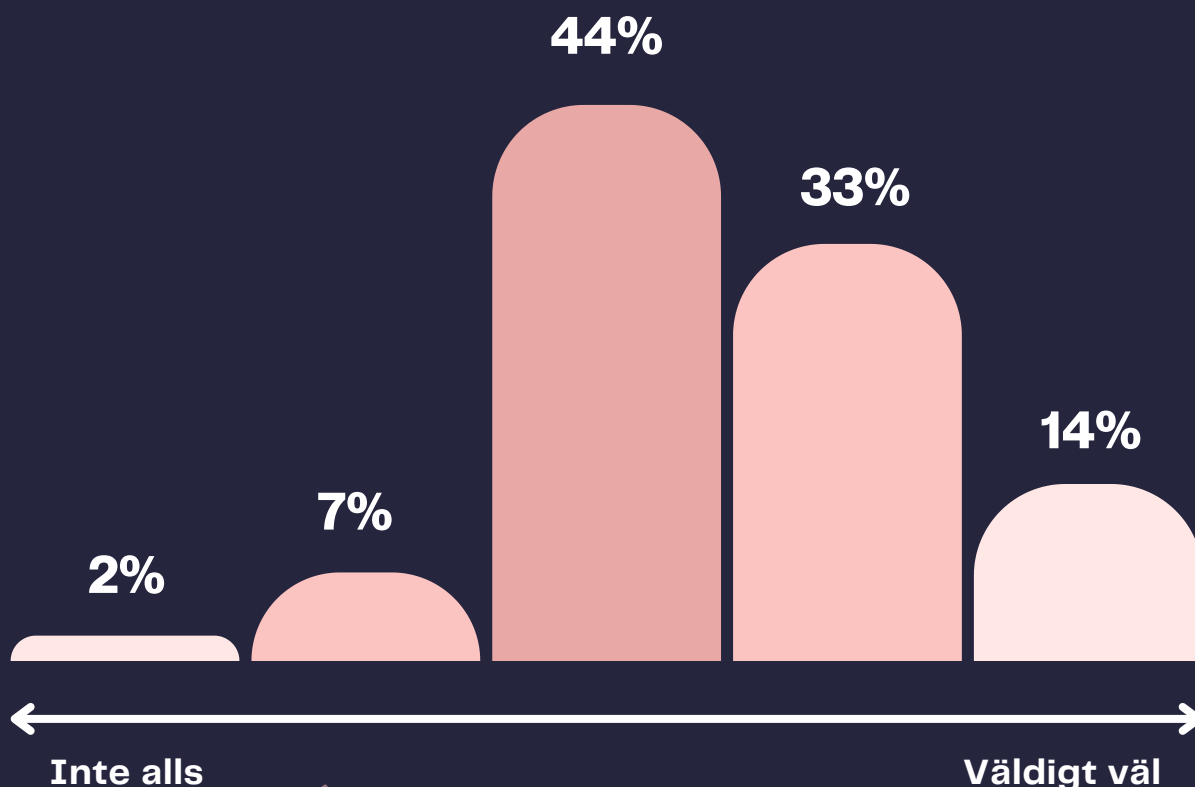


70% Ja

30% Nej



Hur väl tycker du att jobbannonser brukar spegla den verkliga upplevelsen av att arbeta på ett företag?



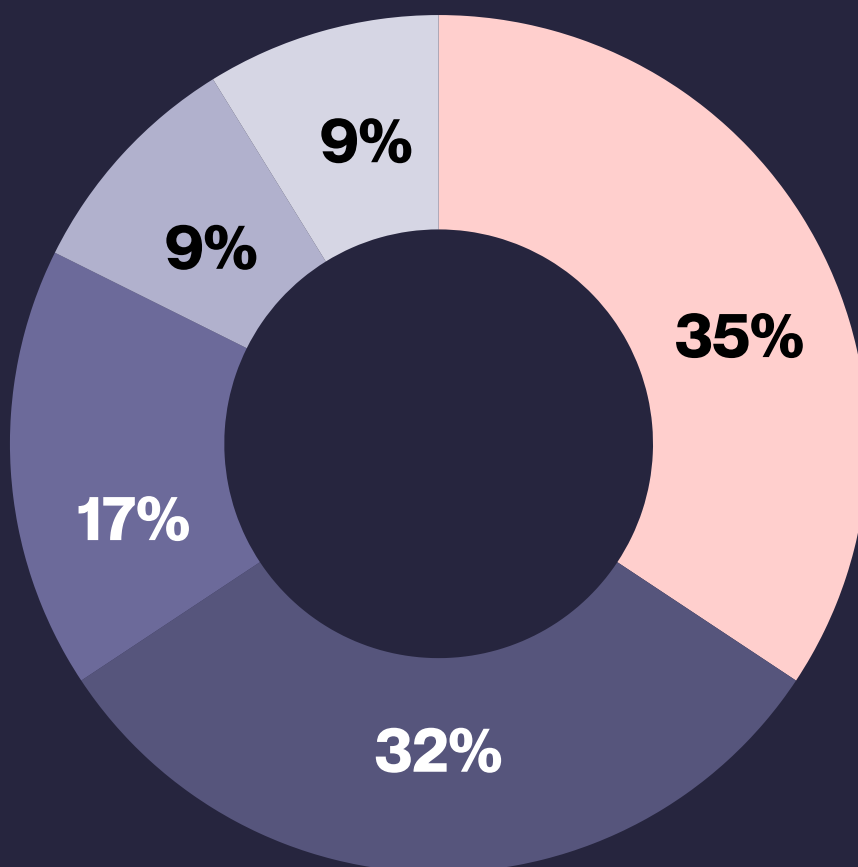
“

Som någon som arbetar med employer branding varje dag kan jag förstå hur frestande det kan vara att putsa till budskapet i en jobbannons, även om det bara handlar om små justeringar. Men dessa data visar mycket tydligt varför autenticitet är så viktigt. När jobbannonser inte stämmer överens med verkligheten märker kandidaterna det. Min insikt här är att en ärlig annons inte bara är ett etiskt val, utan också en grundläggande förutsättning för långsiktig retention.

”

Fabian Söderström
Senior Advertising Manager

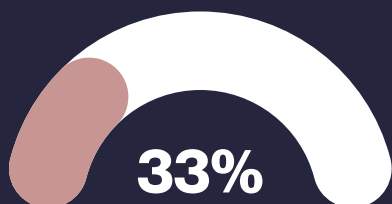
Var såg du jobbet som du senast sökte?



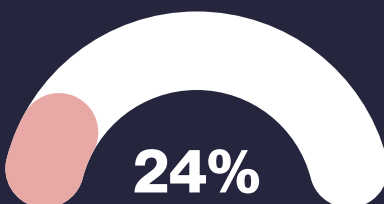
- Jobbplattformar (t.ex. Indeed, Glassdoor, Stepstone)
- LinkedIn
- Företagets karriärsida
- Kontakt från rekryterare / rekommendationer
- Annonser i sociala medier (Facebook, Instagram, TikTok m.fl.)

Om du inte aktivt söker jobb, **var skulle du ändå lägga märke till ett intressant jobb?**

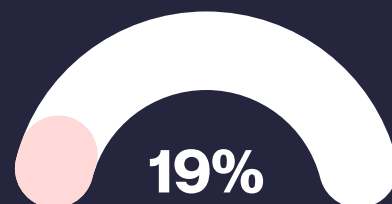
*kandidater kunde välja mer än ett alternativ



LinkedIn-flödet eller annonser på LinkedIn



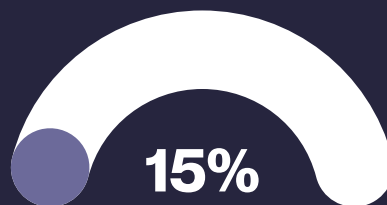
Jobbplattformar som jag tittar på ibland



Rekommendationer från vänner/kollegor



Social media (Instagram, Facebook, TikTok)



Nyhetsbrev eller e-postaviseringar



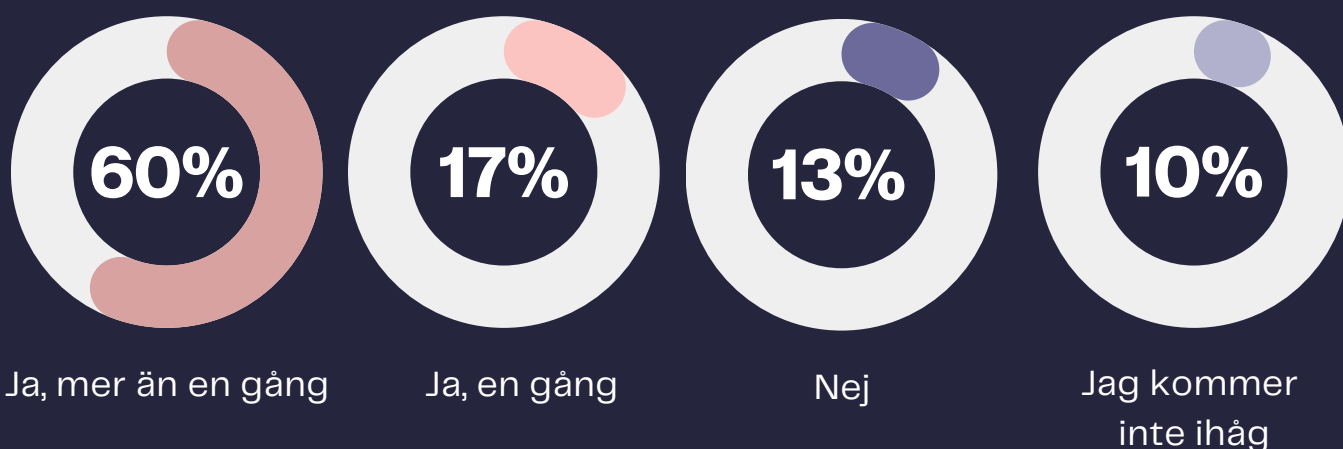
“

Dessa data bekräftar det jag ser i praktiken och det jag säger till kunder varje dag: talanger håller alltid ögonen öppna, även när de inte aktivt letar jobb. En stark närvaro i rätt kanaler omvandlar passiva kandidater till nyfikna sådana. Och det kanske förvånar en del, men jag har hört det många gånger: många av de bästa rekryteringarna kommer faktiskt från just det där oväntade ögonblicket av intresse.

”

Sofie Jagert
Partner & Business Development Director

Har du någon gång sökt ett jobb enbart för att företaget verkade vara **en riktigt bra arbetsplats?**



“

För mig som marknadsföringsprofessionell är dessa data inte alls förvånande. Jag ser varje dag, både i mitt arbete och i mitt privata liv som konsument, hur starkt ett starkt varumärke påverkar känslor och beslut.

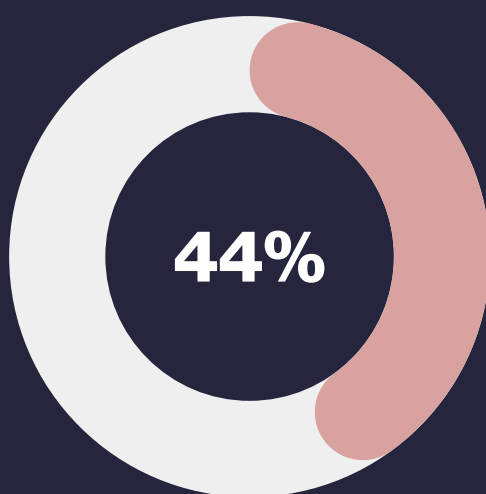
När totalt 77 % av kandidaterna har sökt ett jobb enbart för att företaget kändes som en riktigt bra arbetsplats, visar det mycket tydligt att arbetsgivarvarumärket ofta är den första ”upplevelsen” kandidater får. Ett starkt varumärke attraherar inte bara talanger, det gör det i en sådan grad att människor börjar föreställa sig själva som en del av något meningsfullt.

”

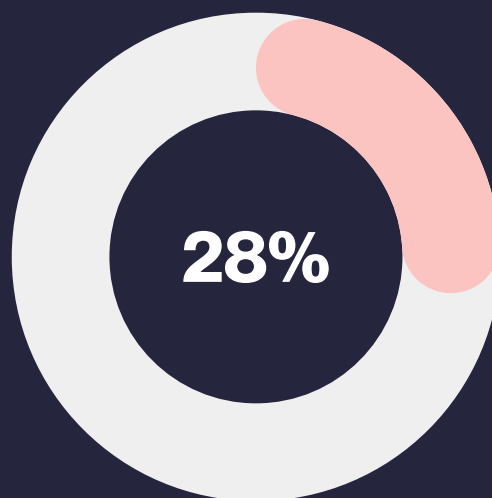
Matilde Theils
Marketing Director



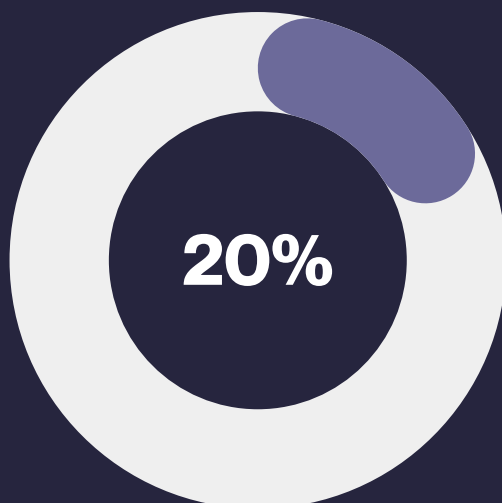
Har du någon gång avstått från att söka ett jobb för att företaget inte verkade vara en bra kulturell match?



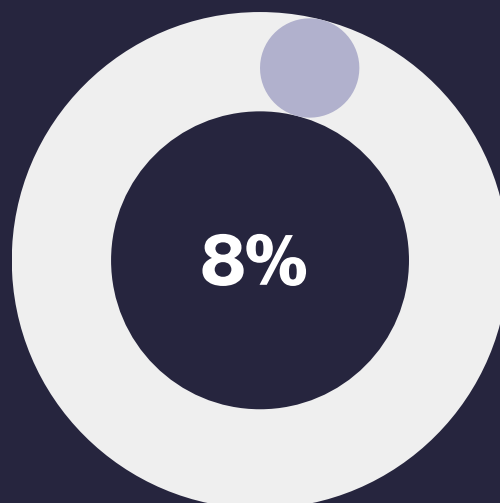
Ja, mer än en gång



Nej



Ja, en gång



Jag tänker inte på företagskultur
när jag söker jobb



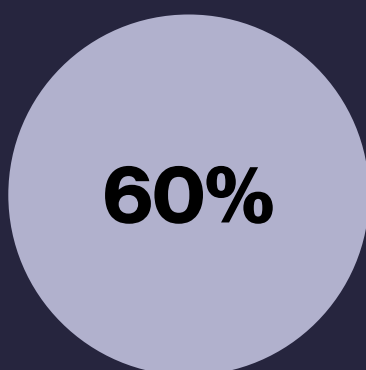
AI-FRÅGOR

I den här delen av rapporten utforskar vi hur kandidater använder AI, hur företag integrerar det i sin rekrytering och var uppfattningarna skiljer sig åt.

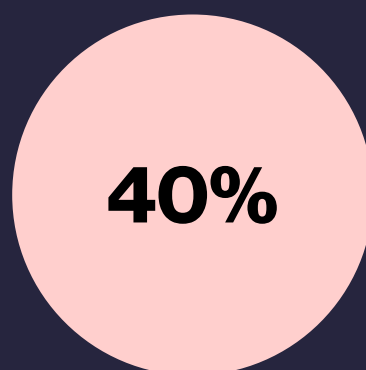
Läs vidare och upptäck hur AI påverkar rättvisa, kommunikation och beslutsfattande, och vilken roll både kandidater och arbetsgivare anser att det kommer att ha framöver.



Har du någon gång använt AI-verktyg för att skriva eller förbättra en jobbsökan?



Nej



Ja

“

Ur ett juridiskt och etiskt perspektiv utmanar AI-assisterade applikationer oss att ompröva vad "autentisk" egentligen betyder. Personligen ser jag dock AI som ett tillgänglighetsverktyg i detta sammanhang.

Kandidater använder det för att tydligare formulera sina styrkor, särskilt de som har svårt med skriftlig kommunikation eller språkliga hinder. Den där användningsgraden på 40 % påminner oss om att AI i slutändan jämnar ut spelplanen och ger fler människor möjlighet att bli bedömda utifrån substans, inte enbart sina skrivfärdigheter. Så kanske borde våra utvärderingsprocesser också börja spegla mer än bara det skriftliga innehållet?

”

Malin Gustafsson
Chief Product Officer



Vilka typer av uppgifter har du använt AI till i ansökningsprocessen?

42% Att skriva eller förbättra ett personligt brev

36% Att skriva eller förbättra ett CV

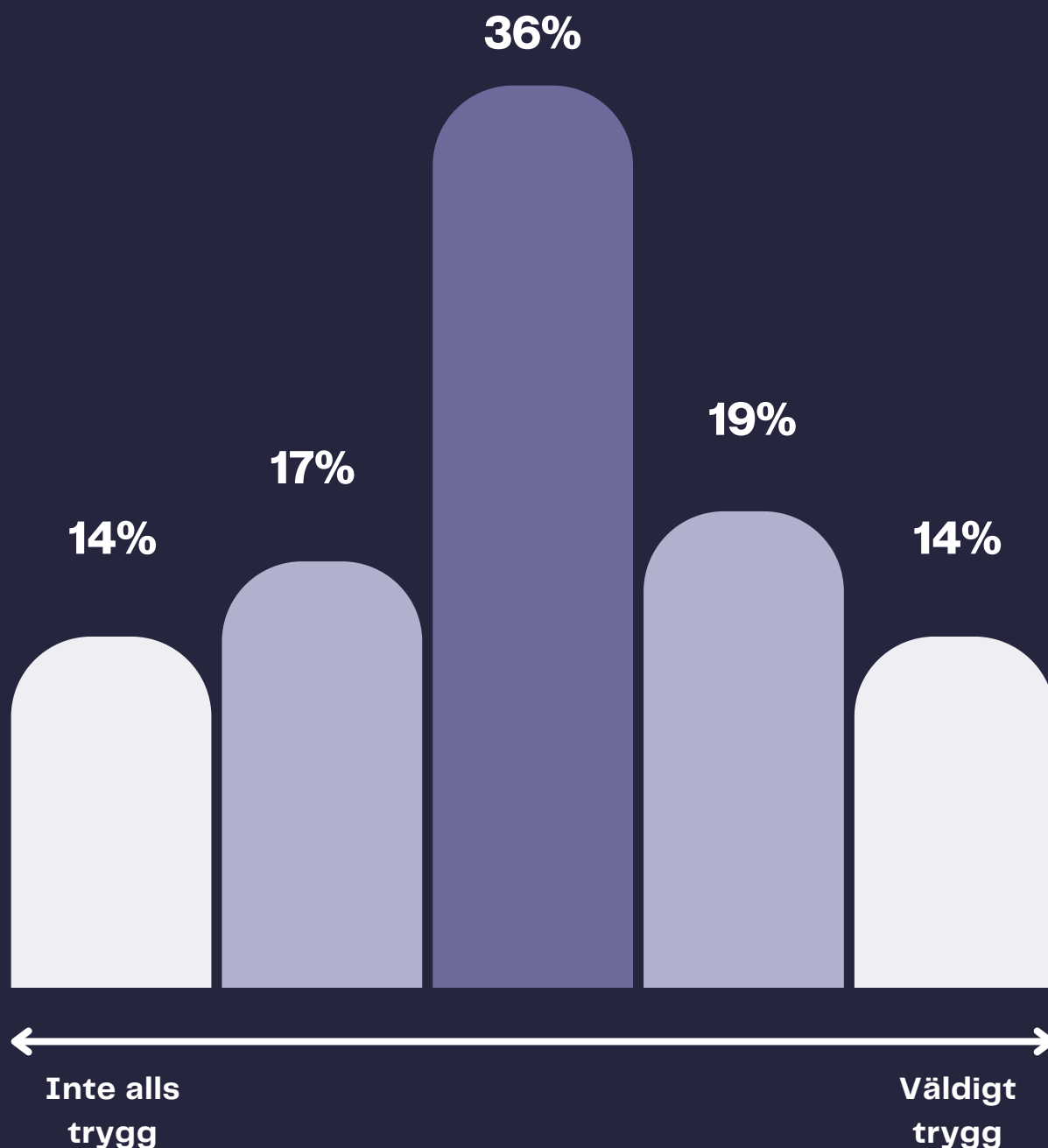
15% Att förbereda sig inför intervjuer

6% Annat

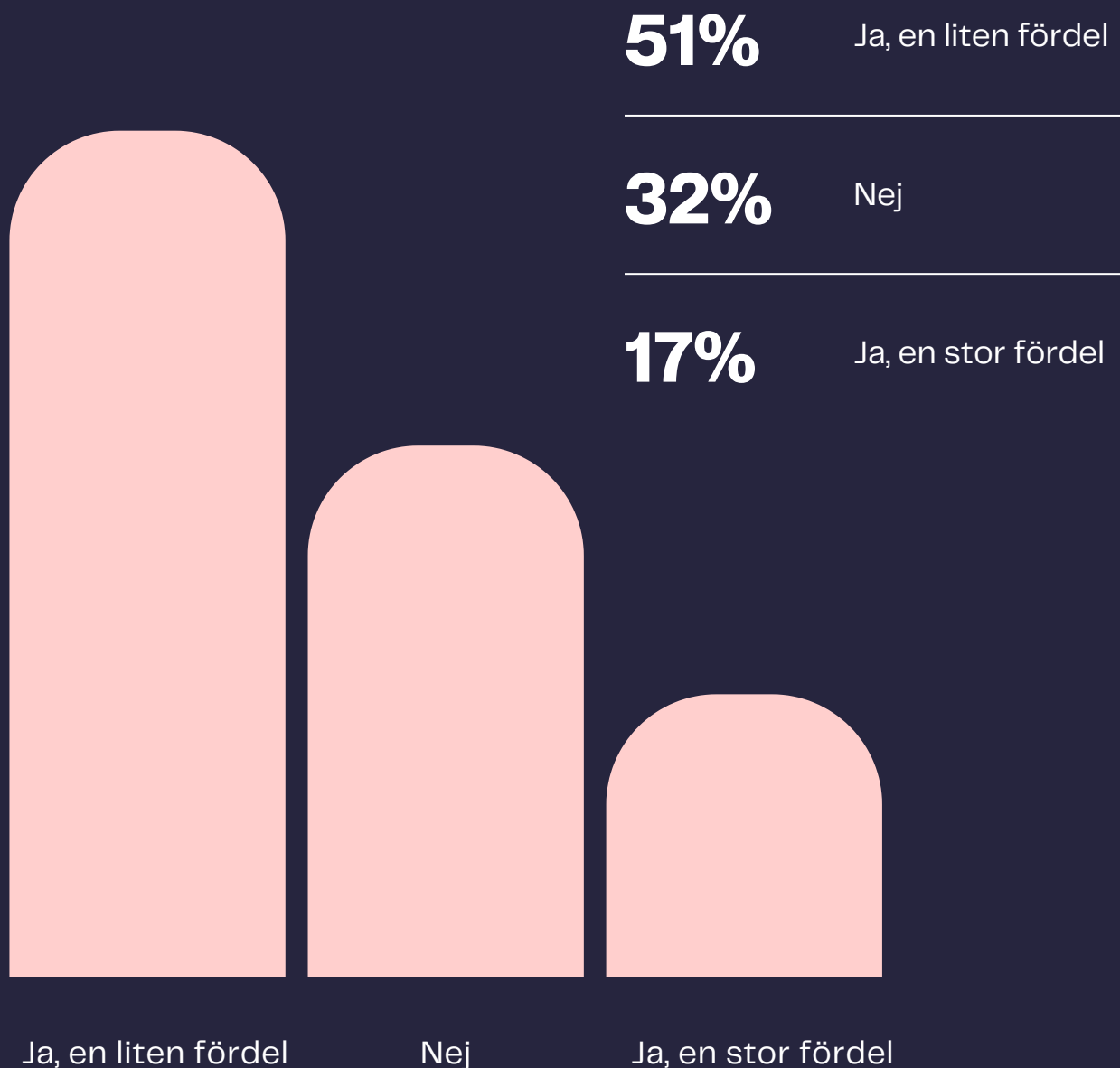
1% Att skriva eller förbättra en portfolio



Hur trygg är du med kvaliteten på ansökningar som skapats med stöd av AI?



Tror du att användning av AI-verktyg ger kandidater en konkurrensfördel?



Skulle du känna dig bekväm med att berätta för en rekryterare att du använde AI för att förbereda din ansökan?

70%



Ja

30%



Nej



Att 70 % känner sig bekväma med att berätta att de använt AI visar på en tydlig vändpunkt. Kandidaterna säger det högt och tydligt: AI är normalt. Och om kandidaterna redan har tagit steget dit, måste rekryteringsprocessen följa efter.

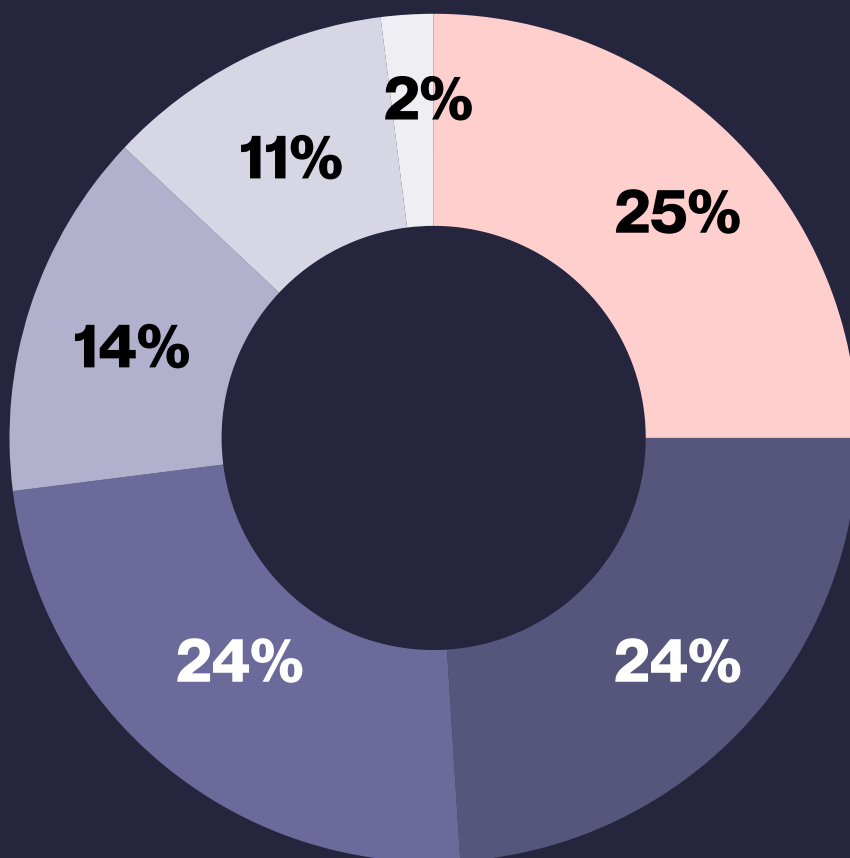


Samtalet bör inte handla om huruvida AI har använts, utan om hur effektivt en person kan använda rätt verktyg för att uttrycka sina färdigheter. Ju mer vi normaliserar användningen av AI, desto mer kan vi fokusera på det som faktiskt betyder något i rekrytering: kompetens, potential och det värde människor tillför.



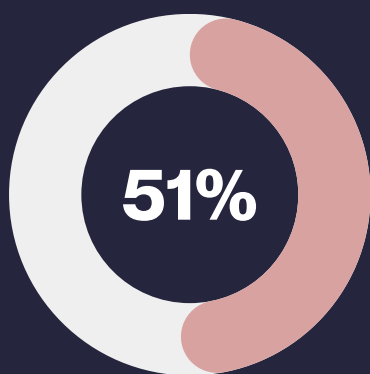
Linus Andersson
Director of Innovation

Vilka är dina största farhågor (om några) kring att använda AI i jobbsökningsprocessen?

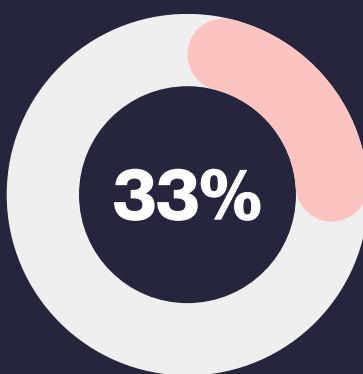


- Att framstå som oautentisk
- Innehållets kvalitet eller exakthet
- Andra bekymmer
- Felaktig användning av AI eller integritetsrisker
- Oron för att AI ger en orättvis fördel eller uppfattas som fusk
- Annat

Hur känner du inför att företag använder AI i delar av rekryteringsprocessen (tex. urval eller matchning)?



Neutral



Positiv



Negativ

“

Neutraliteten i dessa svar berättar något viktigt. För mig signalerar den inte likgiltighet, utan snarare en beredskap.

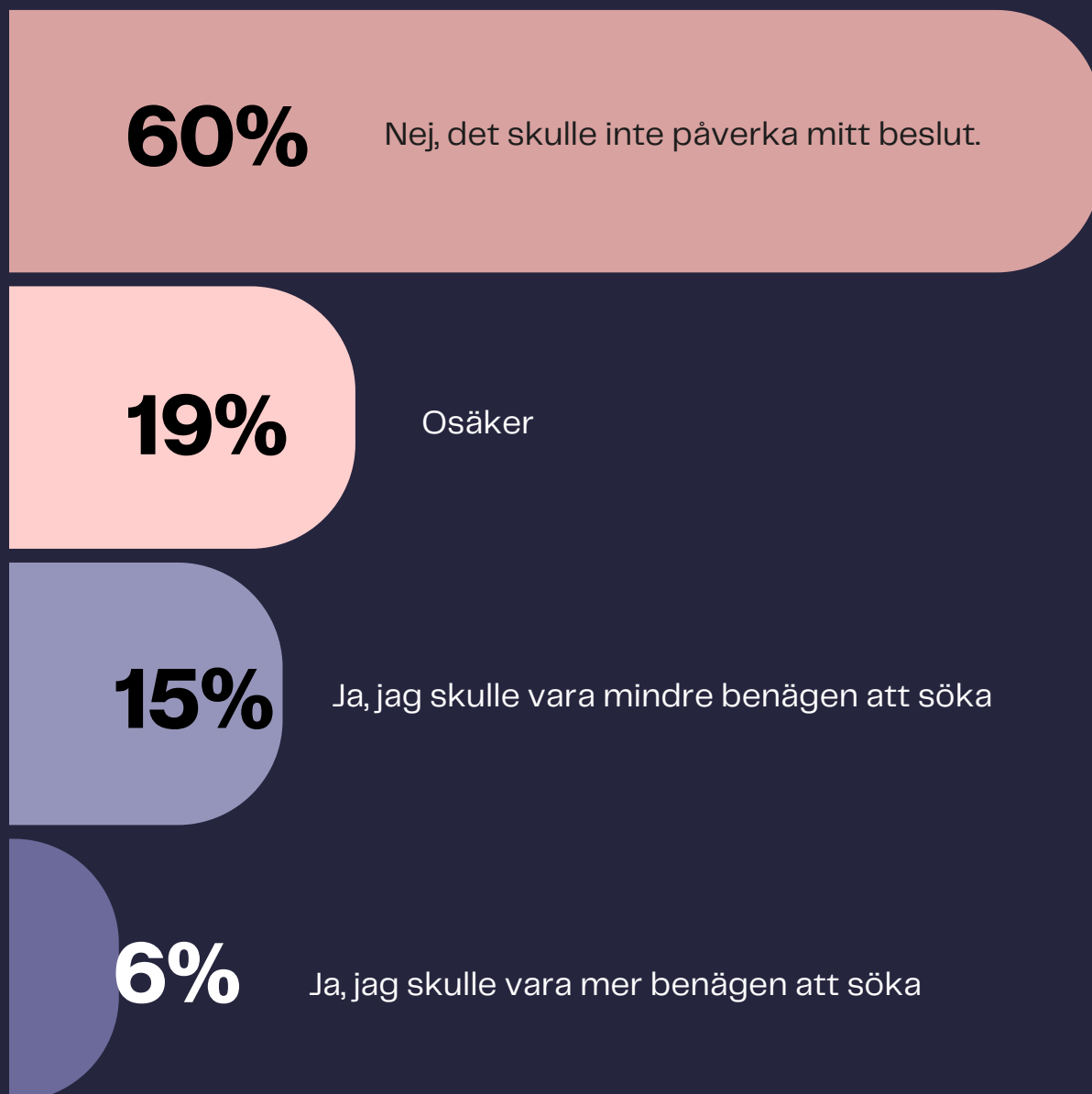


Som någon som arbetar nära AI-styrning ser jag detta som ett tecken på att människor är öppna för innovation, så länge transparens, rättvisa och mänsklig kontroll finns kvar. AI kan stärka rekryteringen, men bara när företag förbinder sig att använda det på ett sätt som skyddar kandidater och förbättrar upplevelsen, inte ersätter den.

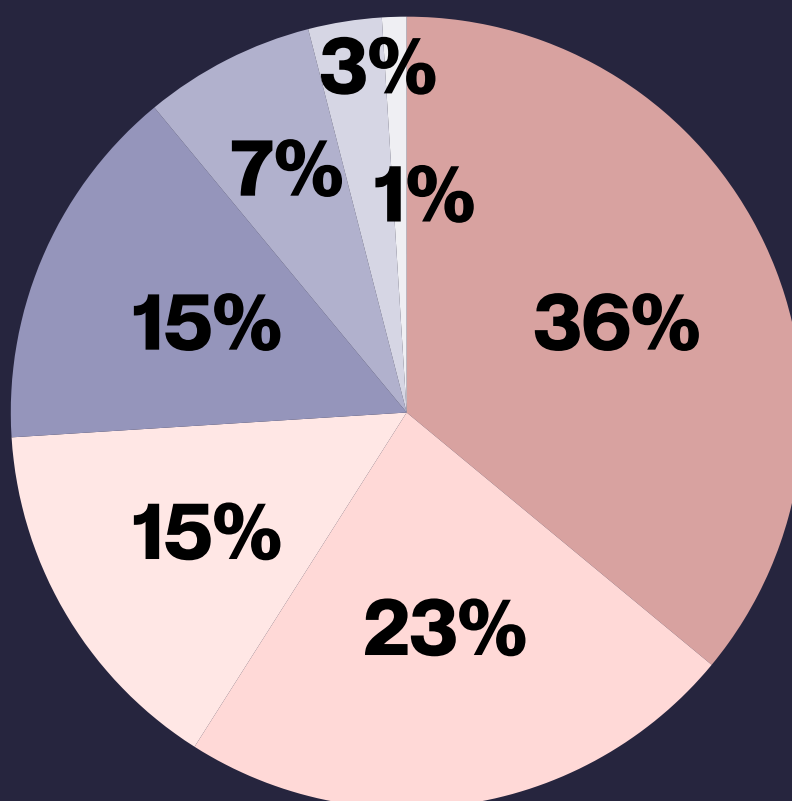
”

Malin Gustafsson
Chief Product Officer

Skulle det påverka ditt beslut att söka jobbet om du visste att AI användes i rekryteringsprocessen?



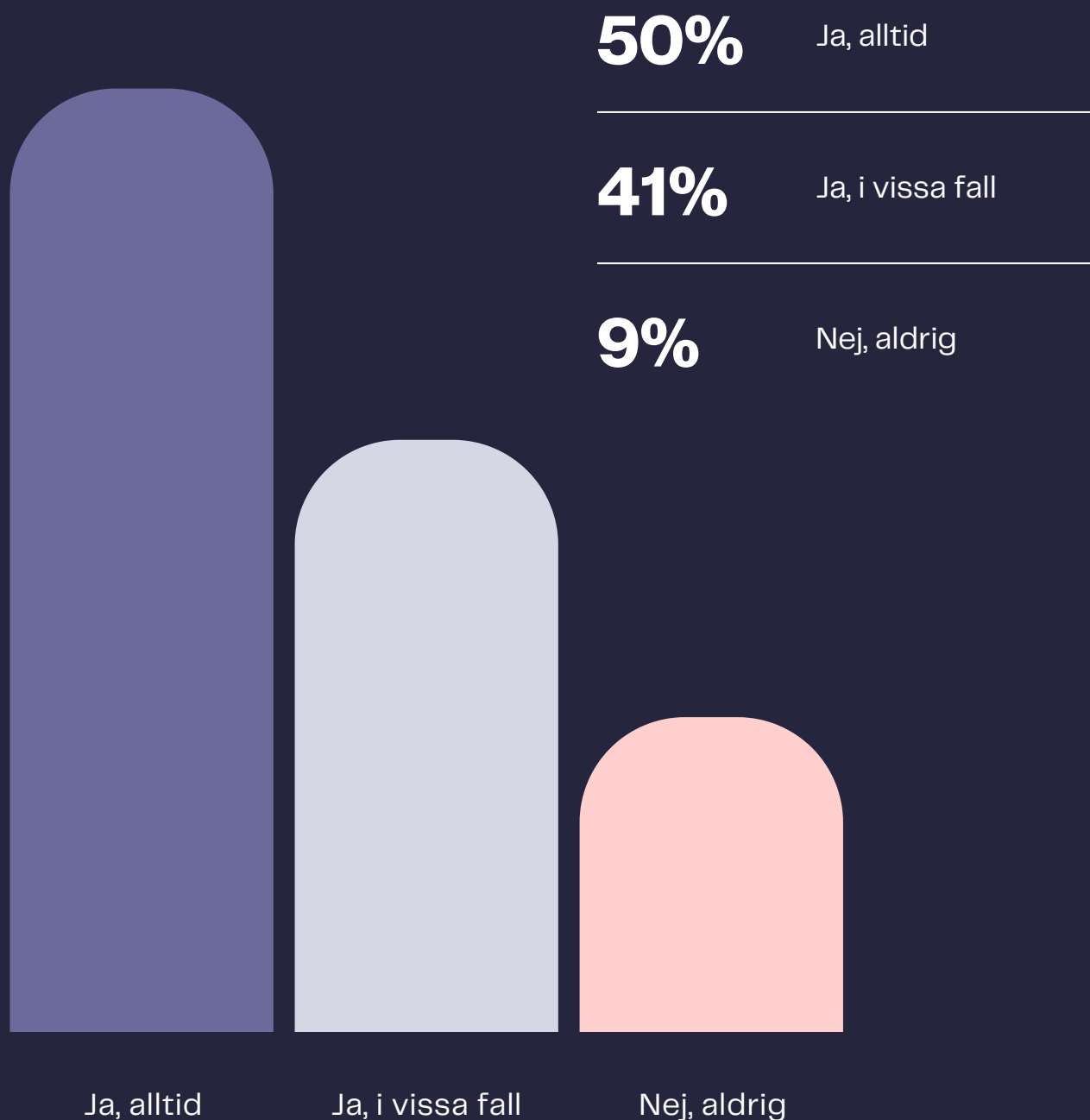
Vilken del av rekryteringsprocessen tycker du lämpar sig bäst för AI-stöd, när det används av rekryteraren?



- Att skapa jobbannonser och rollbeskrivningar
- Screening av CV:n
- Inget av ovanstående
- Att hitta lämpliga kandidater
- Kompetensbedömningar
- Att genomföra intervjuer
- Annat



Tycker du att företag bör informera när AI används i rekryteringsprocessen?





PREBOARDING – FRÅGOR

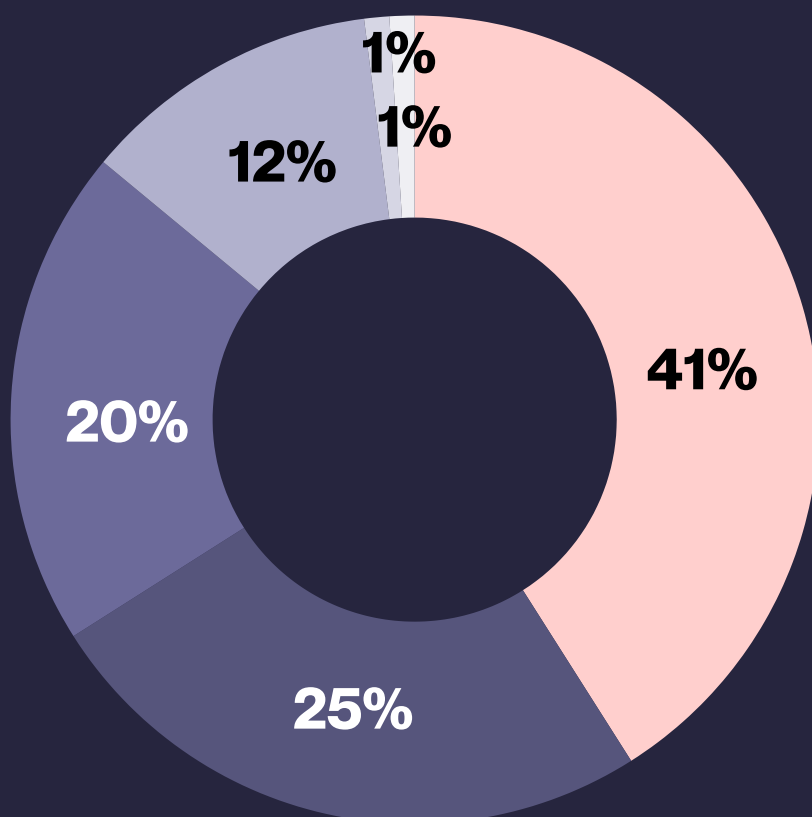
Om du vill förstå vad som händer mellan att signera ett kontrakt och att kliva in genom dörren på första arbetsdagen är det här avsnittet för dig.

Preboardingfasen sätter tonen för tydlighet, trygghet och tillhörighet. Den handlar om kommunikation, förberedelser och alla de små kontaktpunkter som gör att nyanställda känner sig redo, snarare än osäkra inför att påbörja sitt nya jobb.

På de följande sidorna lyfter vi fram vad medarbetare värdesätter mest under den här perioden och hur företag kan skapa en smidigare och mer genomtänkt start på resan.

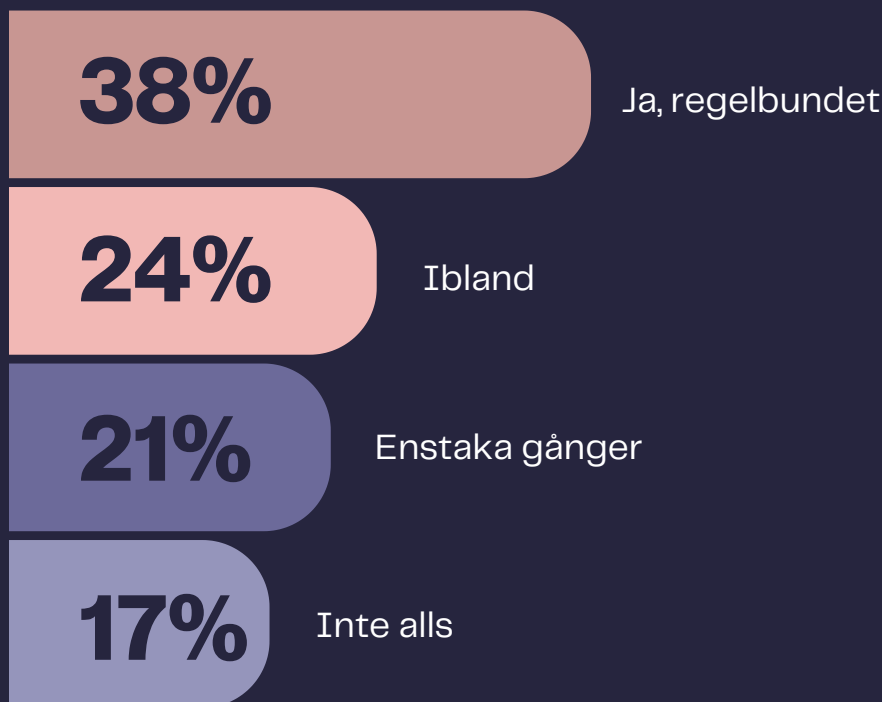


Vilken typ av kommunikation förväntar du dig efter att du har signerat ett kontrakt?



- Regelbundna avstämningar (via e-post eller telefon)
- Tillgång till praktisk information (schema, detaljer om första dagen)
- Introduktion till teamet eller chefen
- Välkomstmateriel eller onboarding-uppgifter
- Jag förväntar mig ingen kommunikation
- Annat

Hade din nuvarande (eller senaste) arbetsgivare kontakt med dig mellan att du skrev på och att du började?



“

Som en del av förra årets rapport frågade vi kandidater om de hade upplevt att de inte hör särskilt mycket från en ny arbetsplats i tiden mellan att kontraktet skrivs på och första arbetsdagen. Det var mycket nedslående att se att en överväldigande majoritet svarade ja.

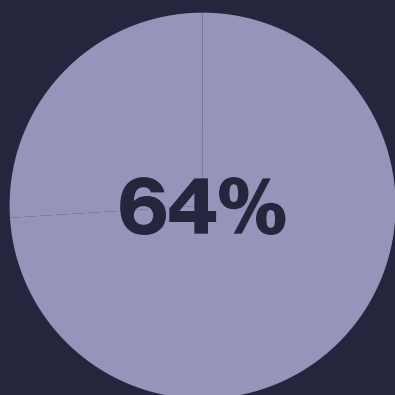
Det där glappet mellan att skriva på och att börja formar en nyanställds första intryck. Regelbundna avstämningar signalerar att företaget bryr sig och är förberett. Så även om det är betydligt mer glädjande att se att över 60 % av kandidaterna i år fick någon form av regelbunden kommunikation, förvånar det mig fortfarande att nästan var femte inte fick någon kommunikation alls.

Siri Stray
Legal & People Associate

”



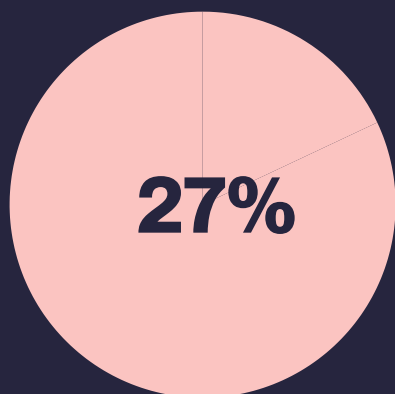
Fick du all nödvändig information innan din första arbetsdag (tex. schema, kontaktuppgifter, dokument)?



Ja

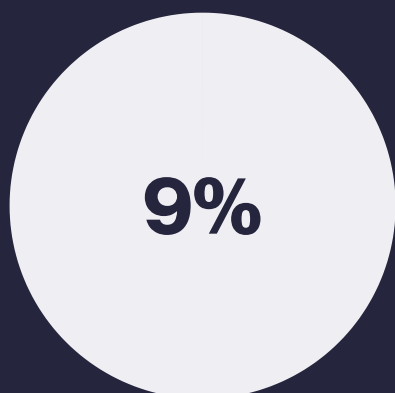
Att ha rätt information innan första arbetsdagen gör att nyanställda känner sig trygga i stället för osäkra.

Även om de flesta fick den information de behövde, var det många som ändå saknade hela bilden.



Delvis

Att dela praktiska detaljer i förväg, allt från kontaktpersoner och viktiga datum till dokument och scheman är en liten insats som har stor betydelse för upplevelsen på första arbetsdagen.



Nej



Kände du dig **väl förberedd** inför att börja ditt nya jobb?

77%

Ja

20%

Till viss del

3%

Nej

“

Att börja ett nytt jobb är alltid en blandning av förväntan och nervositet. För mig var det de stunder då jag förstod vad som förväntades av mig och kände att allt var på plats som gjorde störst skillnad.

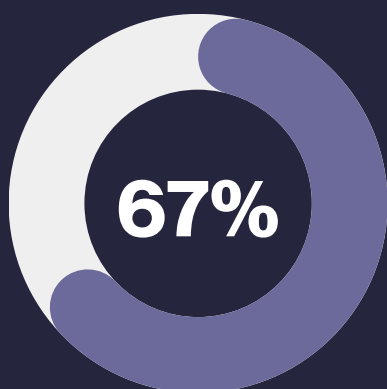
När förberedelserna görs på rätt sätt skapar det en känsla av lugn och tillhörighet som följer med in i de första veckorna. Alla får inte den upplevelsen och det är något vi kan förändra. Däremot är det uppmuntrande att se att de flesta kände sig förberedda.

”



Annelie Wistedt
Partner Manager Sweden

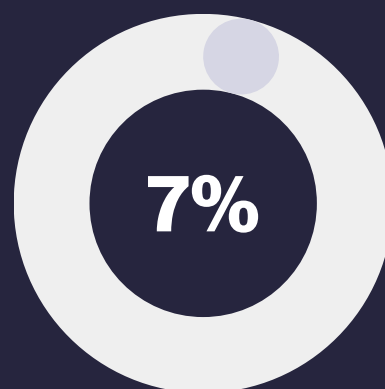
Var det tydligt vad som förväntades av dig din första dag?



Ja



Till viss del



Nej

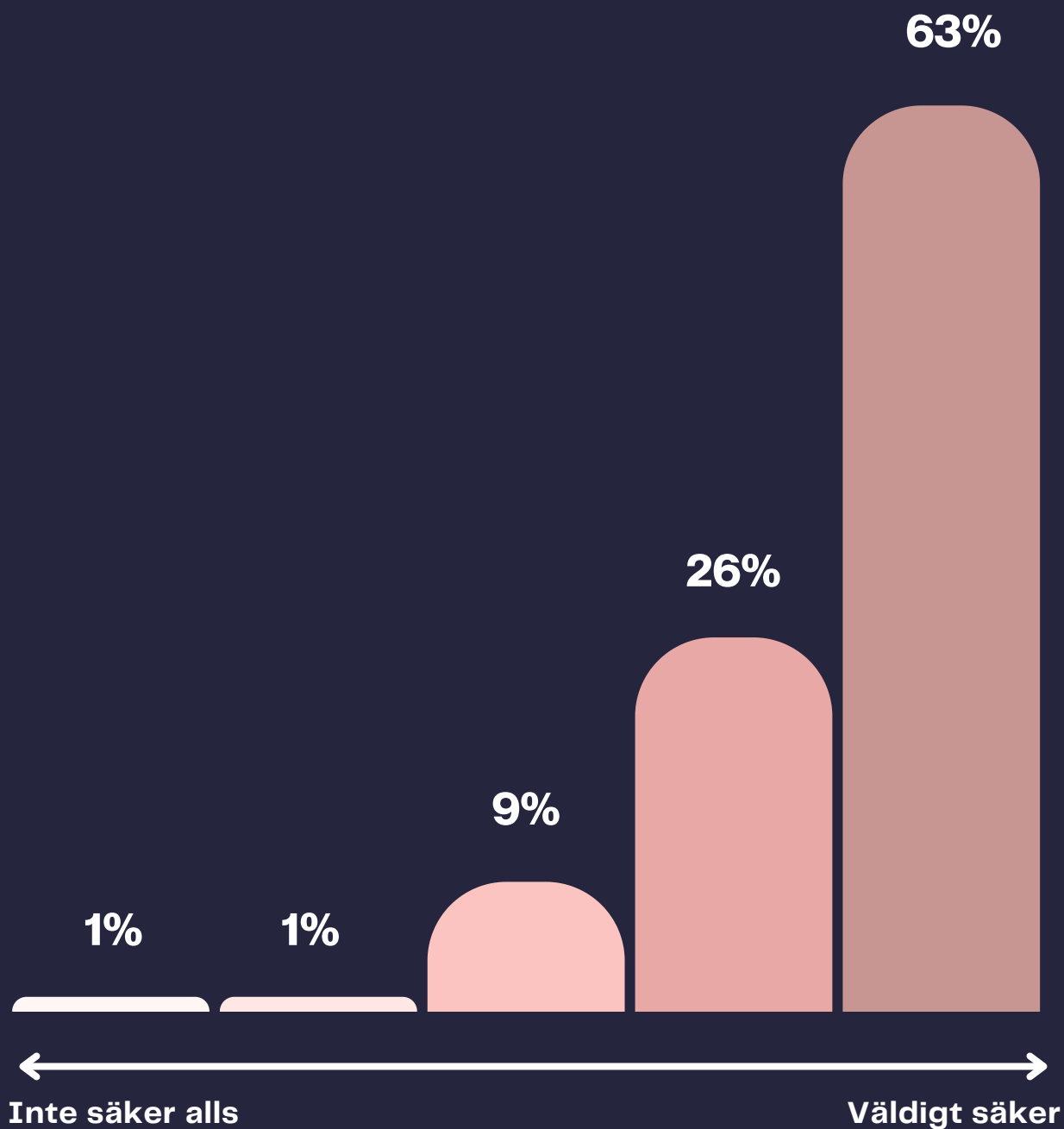
Tydlighet under den första dagen sätter tonen för hur snabbt nya medarbetare kommer in i arbetet. Även om de första veckorna eller till och med månaderna på ett nytt jobb kan kännas överväldigande, är det ofta just första dagen som väcker mest oro.

Utifrån dessa data kan vi se att de flesta medarbetare upplevde att de förstod vad som förväntades av dem under sin första dag, men en betydande andel gick ändå in i sin roll med endast delvis vägledning.

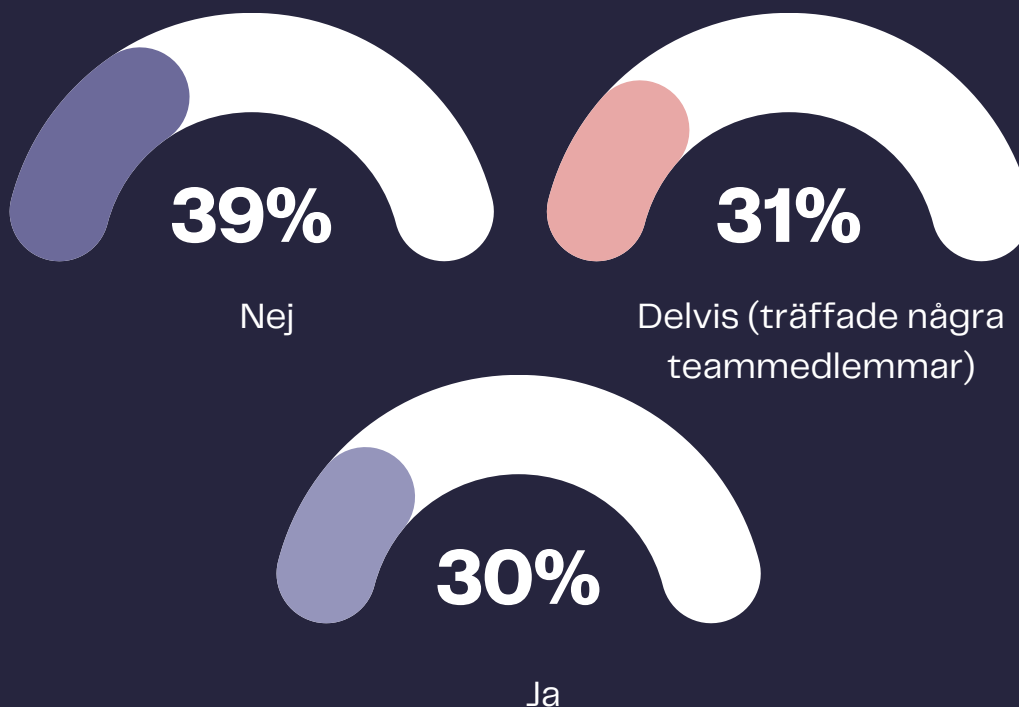
Här finns utrymme för förbättring. Även små insatser i kommunikationen kan få den första dagen att kännas mer strukturerad, stöttande och välkomnande.



Hur trygg kände du dig inför att börja en ny roll på din nuvarande (eller senaste) arbetsplats?



Fick du träffa ditt framtida team innan din första dag?



“

Som ledare och som någon som själv en gång varit kandidat som skulle börja ett nytt jobb, vet jag hur mycket det betyder för känslan av tillhörighet att få träffa sitt team i ett tidigt skede.

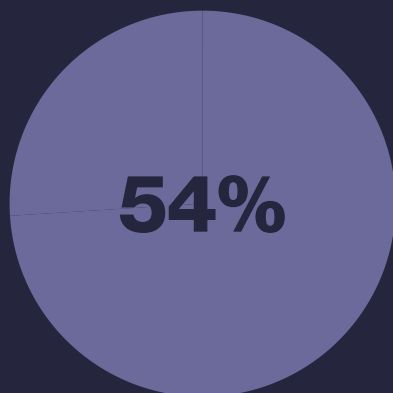
När nästan 40 % inte träffar någon innan sin första dag blir det tydligt att här finns en möjlighet som ofta förbises. En enkel introduktion som faktiskt kan vara så lite som ett snabbt samtal från chefen eller ett meddelande på LinkedIn från framtida kollegor kan dämpa nervositet, bygga förtroende och få första dagen att kännas mindre som att kliva in i det okända och mer som att ansluta till en grupp som är redo att välkomna en.

”

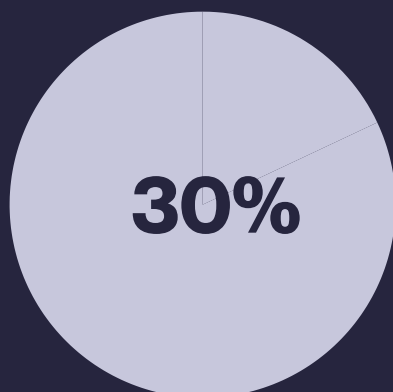
Matilde Theils
Marketing Director



Fick du en introduktion till företagets värderingar innan du började?



Ja



Kortfattat



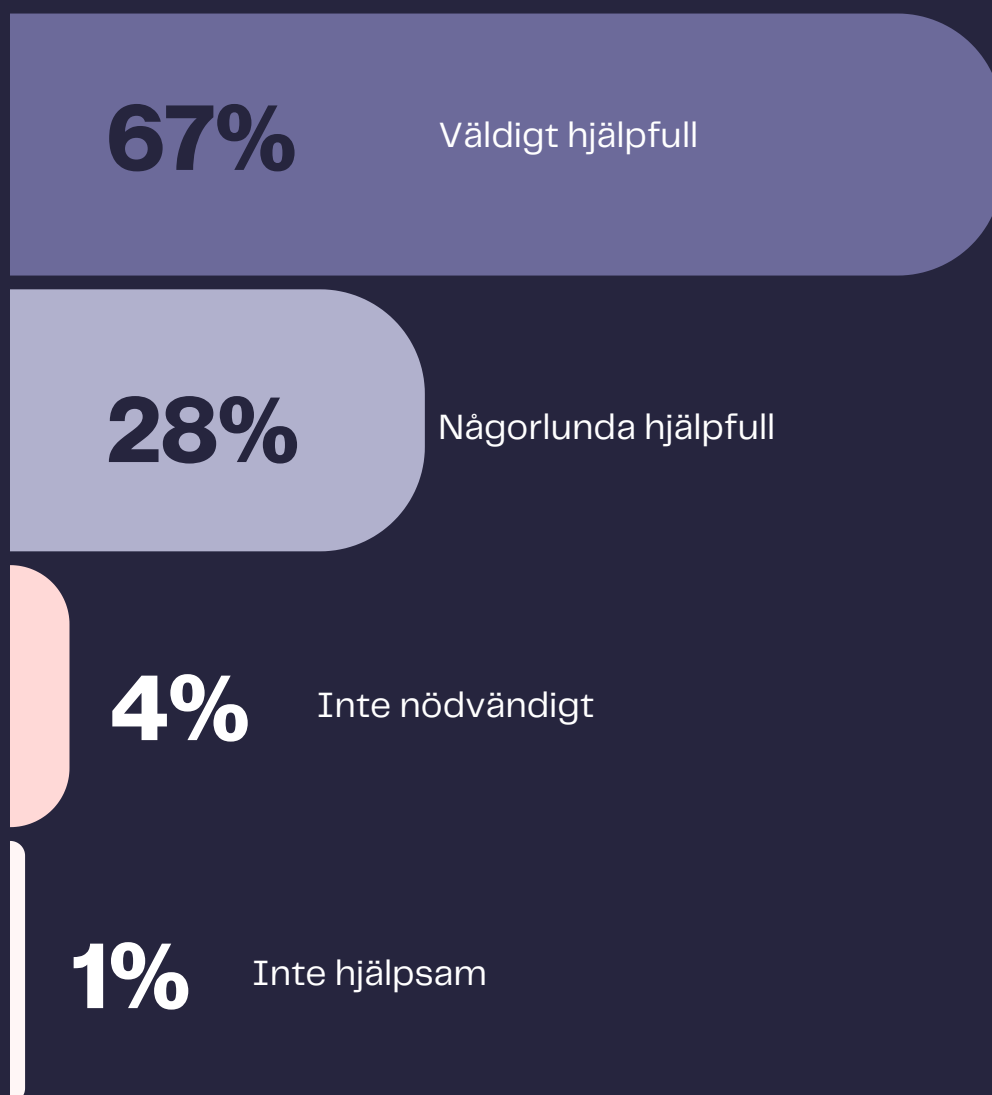
Nej



Att introducera företagets värderingar innan en ny medarbetare börjar hjälper till att sätta förväntningar och skapa en känsla av riktning redan från dag ett. Ändå fick 46 % av medarbetarna antingen bara en kort introduktion eller ingen alls innan de började.

Detta visar på en tydlig möjlighet. När människor tidigt förstår vad organisationen står för är de mer benägna att känna sig i linje med verksamheten, trygga i sin roll och mer sammanlänkade när de kliver in i sitt nya arbete.

Hur hjälpsamt skulle det vara att få en mentor tilldelad innan första dagen?



Mentorskap har blivit ett populärt ämne de senaste åren, men många företag erbjuder fortfarande inte detta till nya medarbetare. Däremot, med en överväldigande majoritet på 95 % av kandidaterna som instämmer i att det skulle vara hjälpsamt, är värdet svårt att ignorera. En mentor kan ge tidig klarhet kring företaget, teamet och rollen, och hjälpa nya medarbetare att känna sig stöttade långt innan deras första dag.



ONBOARDING – FRÅGOR

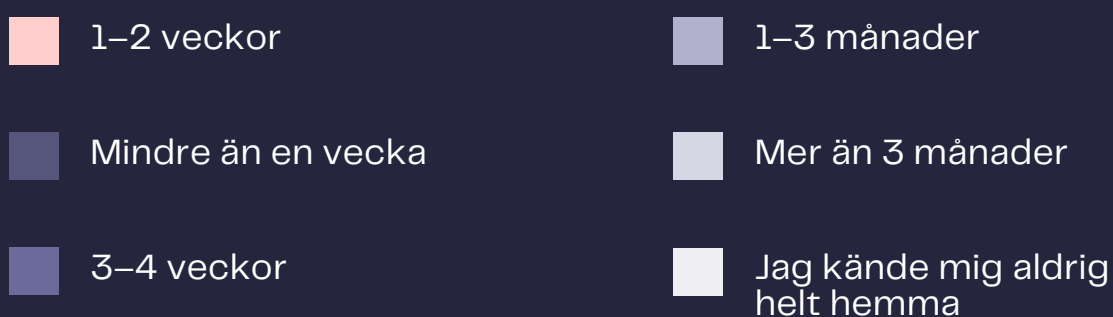
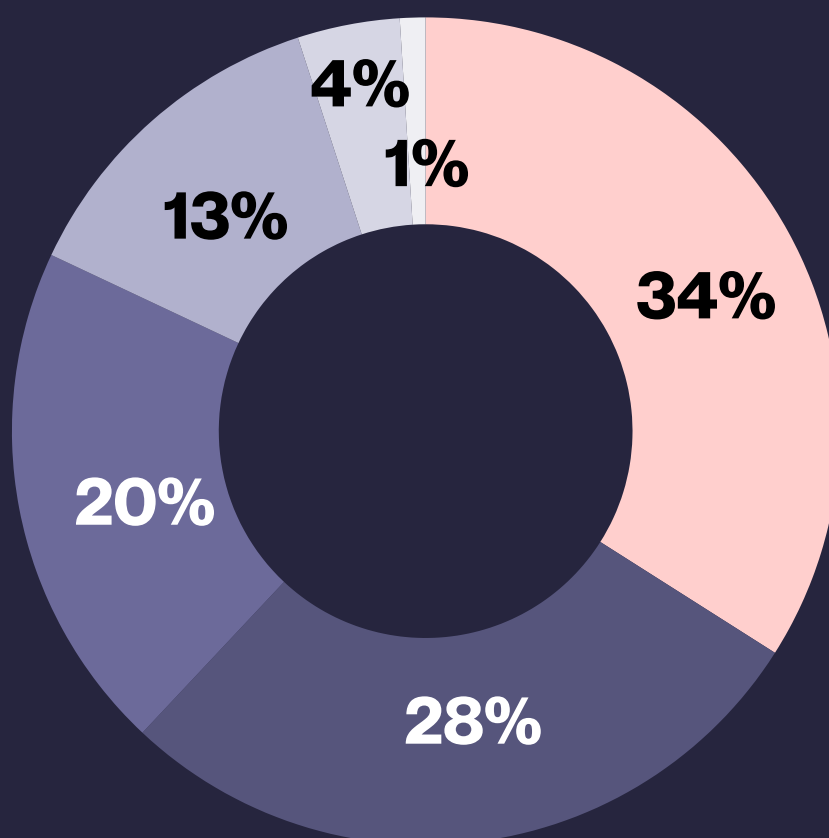
För dig som är intresserad av vad som formar de första veckorna i en ny roll ger det här avsnittet av rapporten värdefulla insikter.

Onboarding är den fas där nya medarbetare skapar sina första intryck, bygger relationer och börjar bidra på ett meningsfullt sätt. Denna period är avgörande för integration, motivation och långsiktigt engagemang.

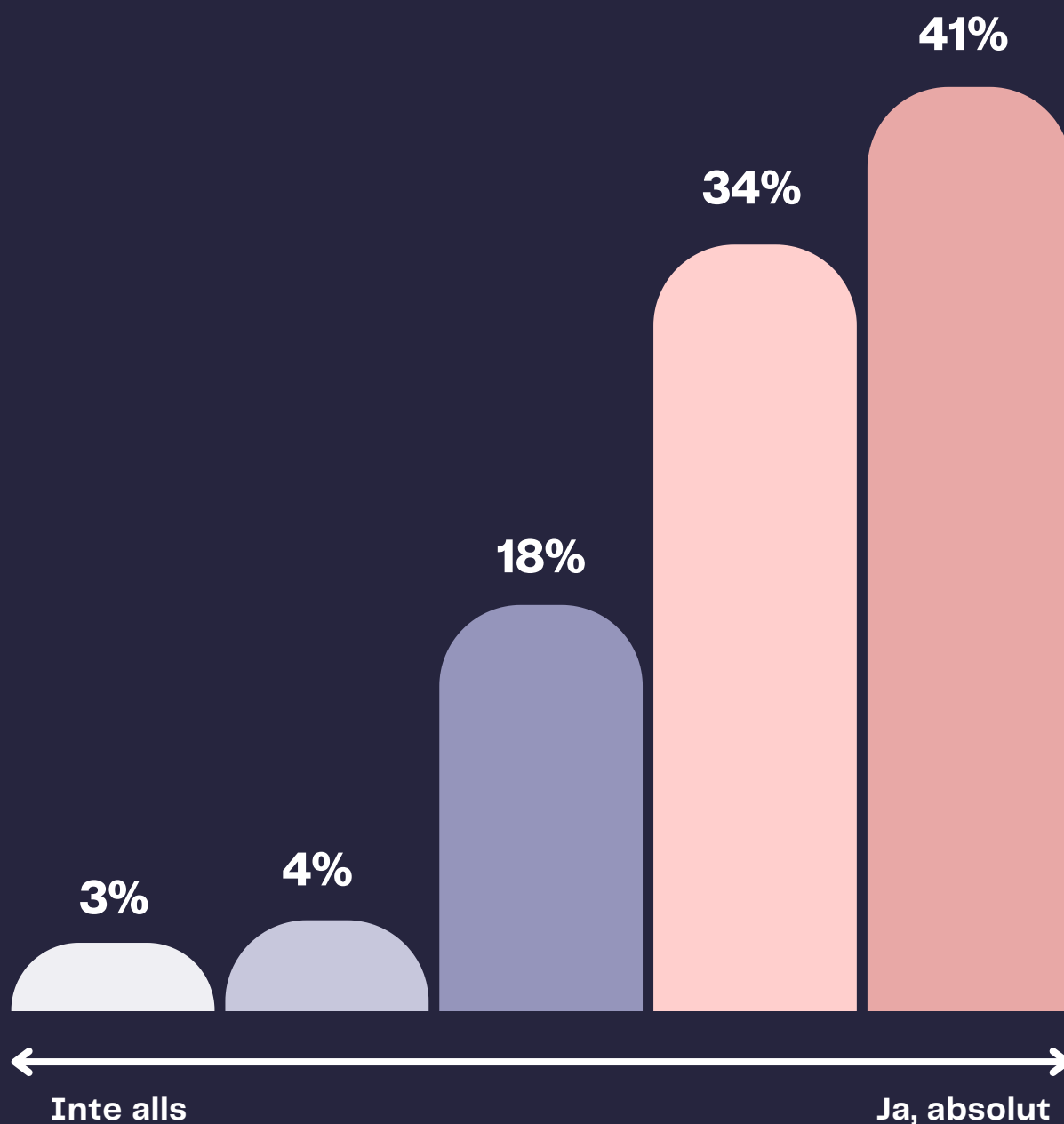
På de följande sidorna utforskar vi de delar som gör onboarding effektiv, från stödfunktioner till kulturell introduktion och vad medarbetare själva uppger hjälper dem att lyckas redan från start.



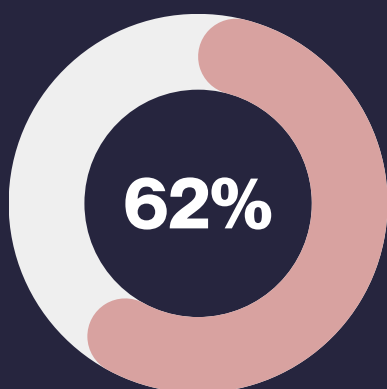
Hur lång tid tog det innan du kände dig
”hemma” i din nuvarande (eller senaste) nya
roll?



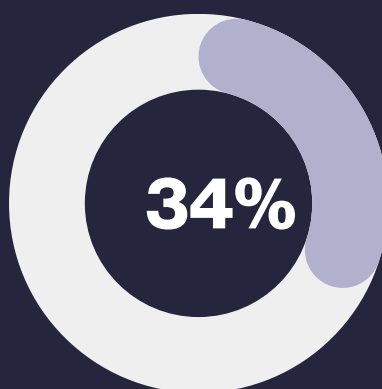
Kände du tidigt en **känsla av tillhörighet**?



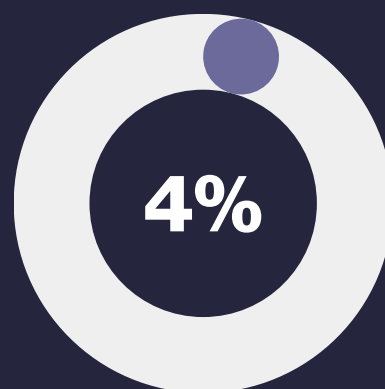
Hade du tillgång till de **verktyg och system** du behövde?



Ja, allt var klart



Vissa verktyg
saknades eller var
försenade



ChatGPT sade:
Nej, det var en
utmaning

“

För mig lyfter dessa data fram något enkelt men avgörande: förberedelser spelar roll. När verktyg och system är på plats kan medarbetare fokusera på att lära sig och skapa relationer istället för att lösa problem.

De 34 % som inte hade allt på plats påminner oss om att många delar av organisationen måste samarbeta effektivt för att skapa en smidig start för varje ny medarbetare. Inom produktutveckling handlar vårt arbete om att minska hinder för användare, att hjälpa dem att få sina uppgifter gjorda, och arbetsgivare står inför samma utmaning när de onboardar nya kollegor. Rätt verktyg och system, levererade i tid, sätter tonen för hela medarbetarresan.

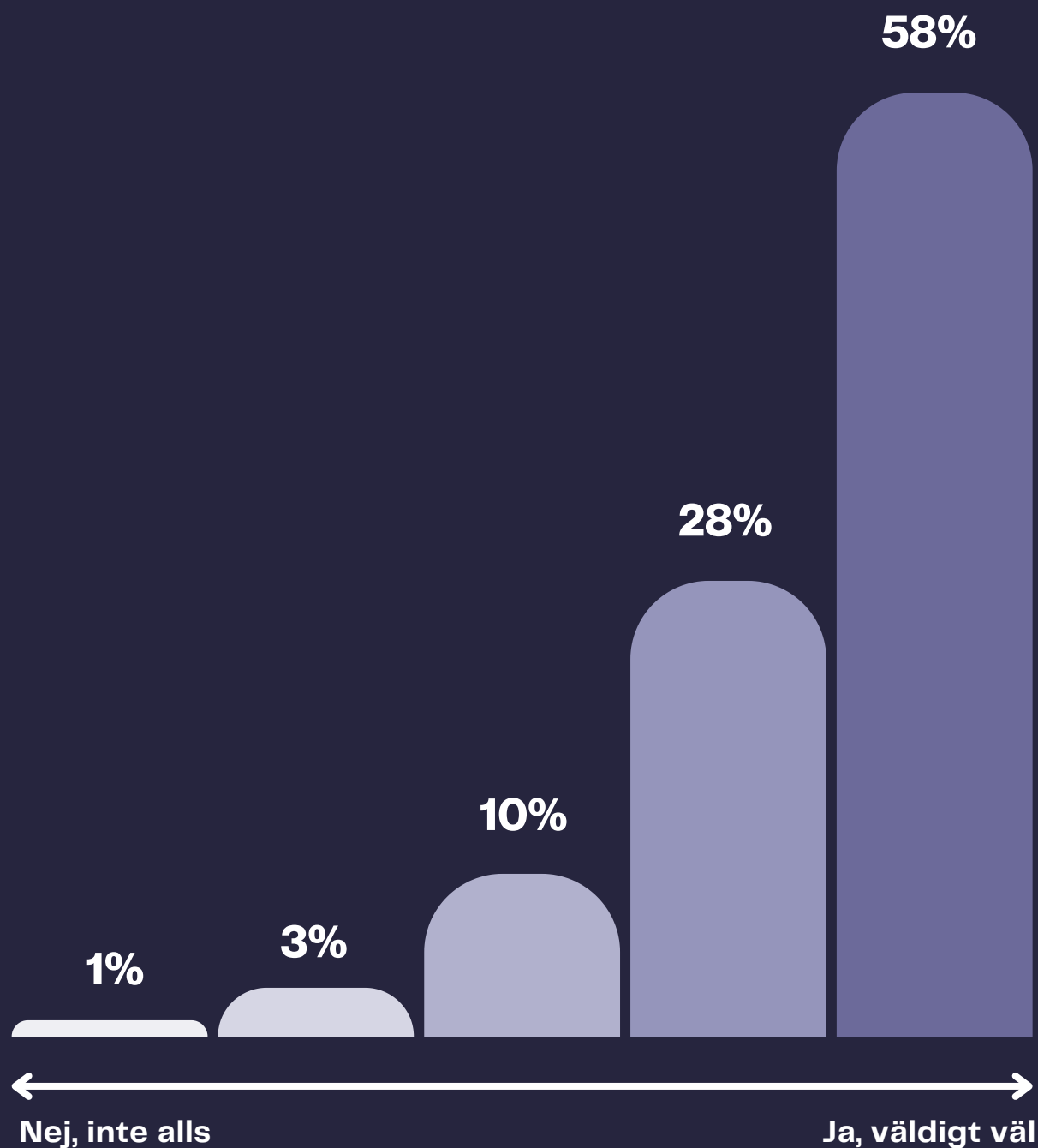
”

Helena Wahlberg Röhl
Product Director





Kände du dig välkommen av ditt team och din chef?



När du började ditt nuvarande (eller senaste) jobb, hade du en tydlig kontaktperson för frågor eller funderingar?

76%



Ja

24%



Nej

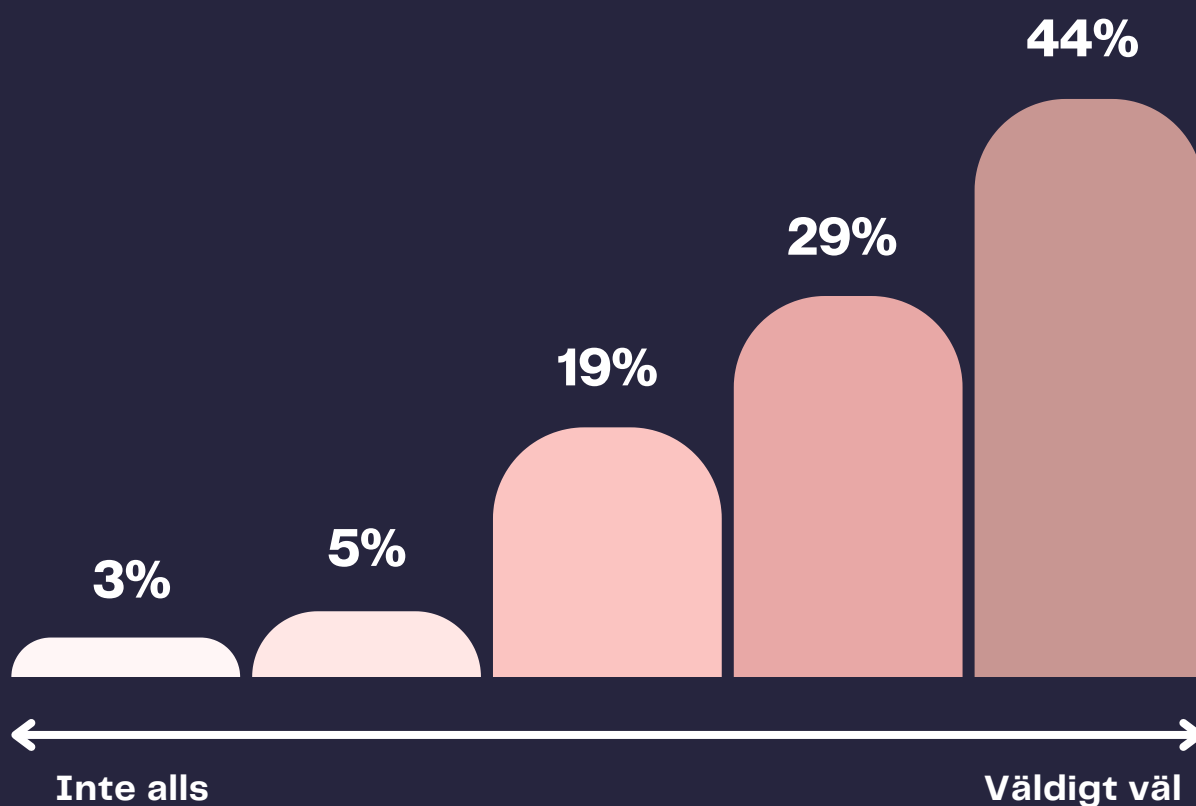
En tydlig kontaktperson kan vara många olika saker, en närmaste chef, en kollega som stöttar, en mentor eller någon från HR.

Det viktigaste är att nya medarbetare vet exakt vem de ska vända sig till när frågor dyker upp.

Företag kan stötta detta genom att tidigt utse en person, dela kontaktuppgifter och tydligt beskriva vad den personen kan hjälpa till med under de första veckorna.



Hur väl blev du introducerad till företagets kultur och värderingar?



“

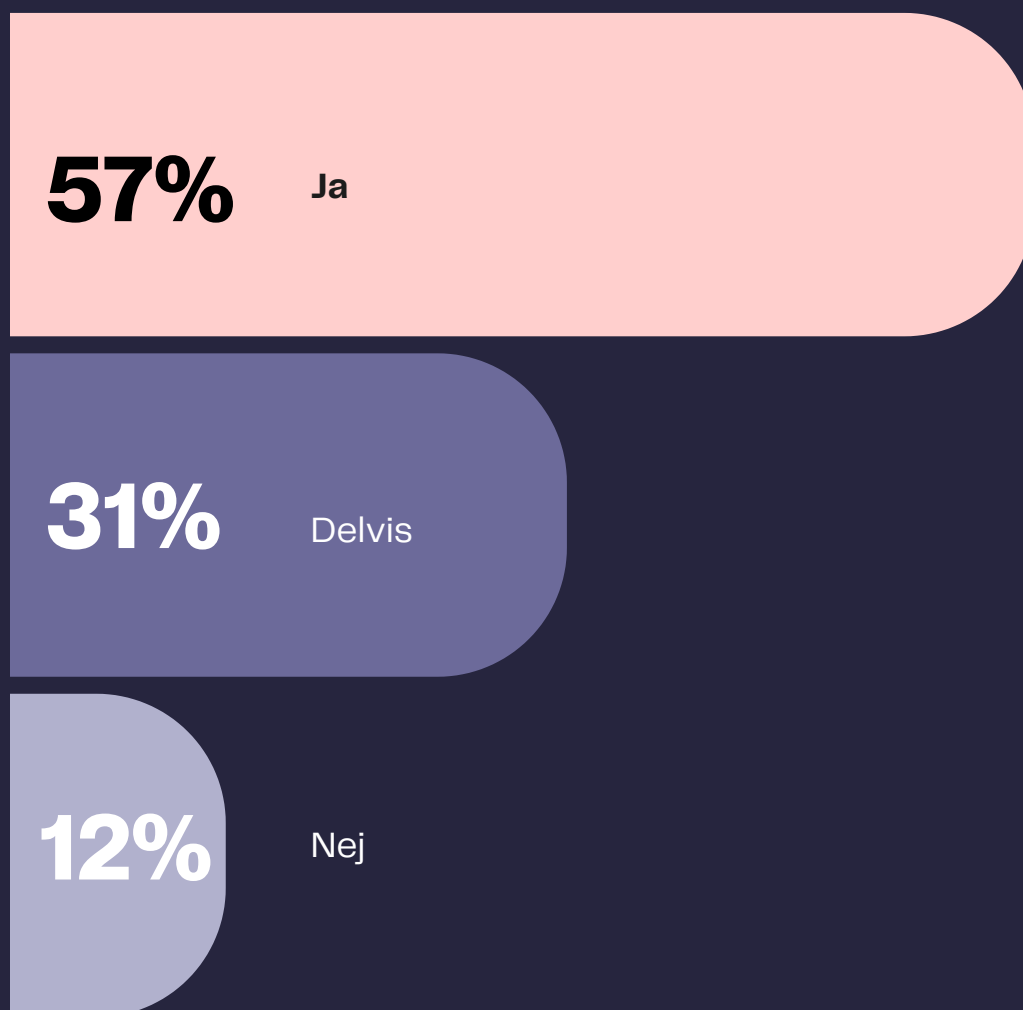
Kultur och värderingar är grunden för allt vi bygger, även innovation. När nya kollegor förstår dem tidigt kan de fatta bättre beslut, samarbeta mer effektivt och känna sig trygga i hur de bidrar. Det är uppmuntrande att se att många medarbetare fick en bra introduktion, men de luckor som finns påminner oss om att kultur inte ska vara något som människor råkar upptäcka av en slump.

”

Linus Andersson
Director of Innovation



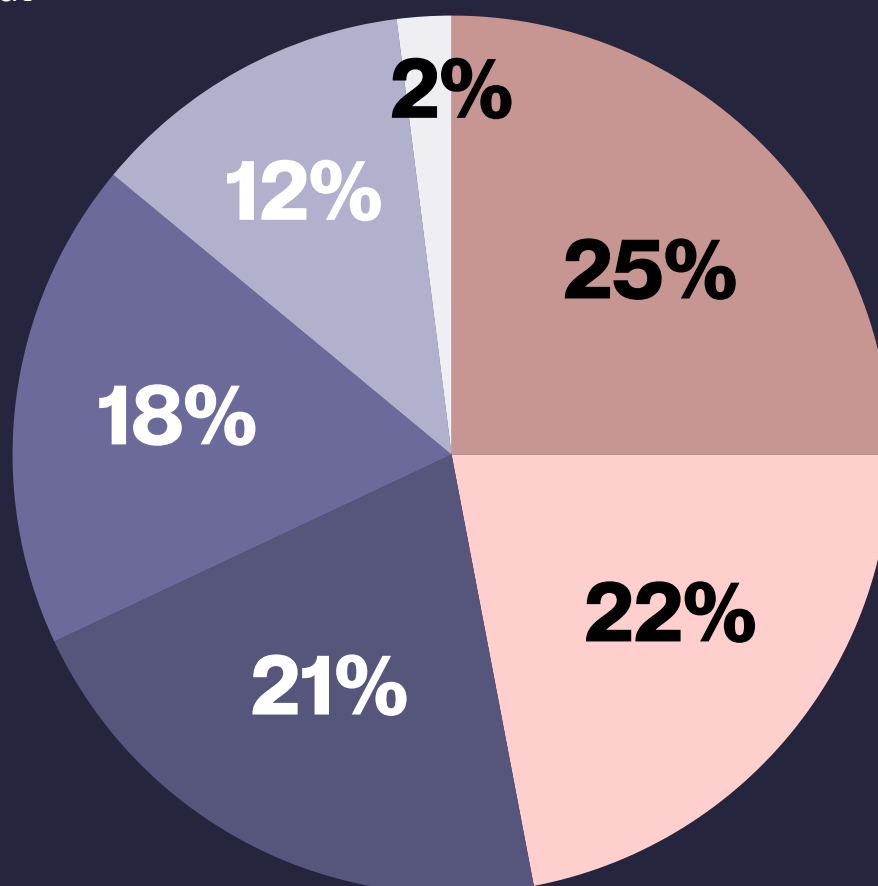
Fick du tillräcklig utbildning för din roll?



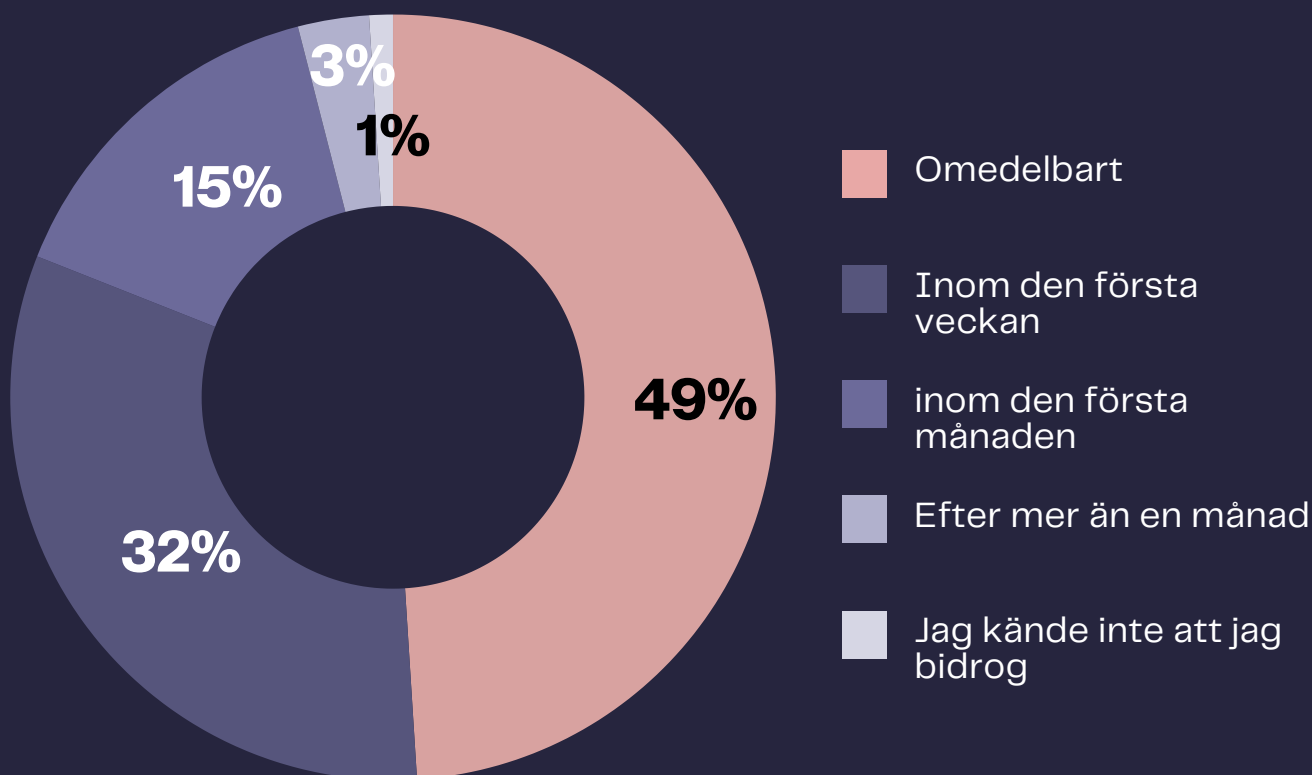
Effektiv utbildning kan omfatta att gå bredvid en kollega, tydlig dokumentation, praktisk träning och regelbundna avstämningar med en chef eller en mentor.

Eftersom dessa data visar att alla inte får den nivå av utbildning som de behöver kan en kombination av olika format vara till stor hjälp.

Vilken del av onboardingprocessen hjälpte dig mest?



Hur snabbt började du bidra på ett meningsfullt sätt till ditt team?



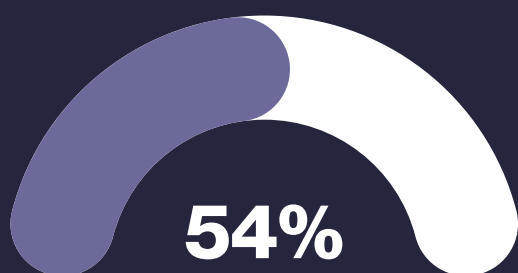
“

Bland mina egna kollegor och hos mig själv har jag sett hur olika människor kommer in i sina roller. Vissa börjar bidra nästan omedelbart, medan andra behöver tid för att förstå sammanhanget och bygga upp självförtroende. Och det är helt normalt. Det viktigaste är att ge nya kollegor den struktur, det förtroende och det stöd de behöver för att känna att deras arbete spelar roll. Meningsfulla bidrag växer fram genom tydlighet och uppmuntran, inte genom press.”

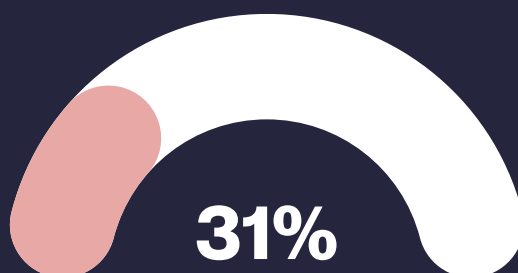
Annelie Wistedt
Partner Manager Sweden



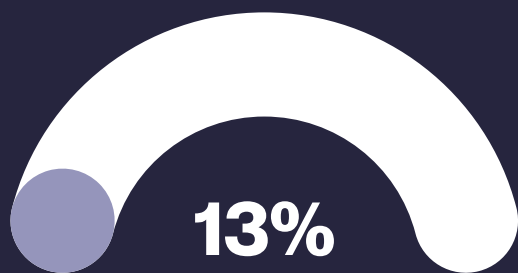
Motsvarade din onboardingupplevelse dina förväntningar?



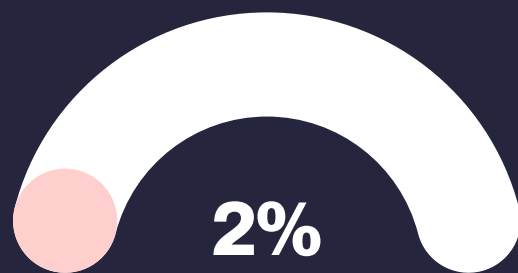
Ja, den motsvarade mina
förväntningar



Ja, den överträffade mina
förväntningar



Inte riktigt



Inte alls





OFFBOARDING – FRÅGOR

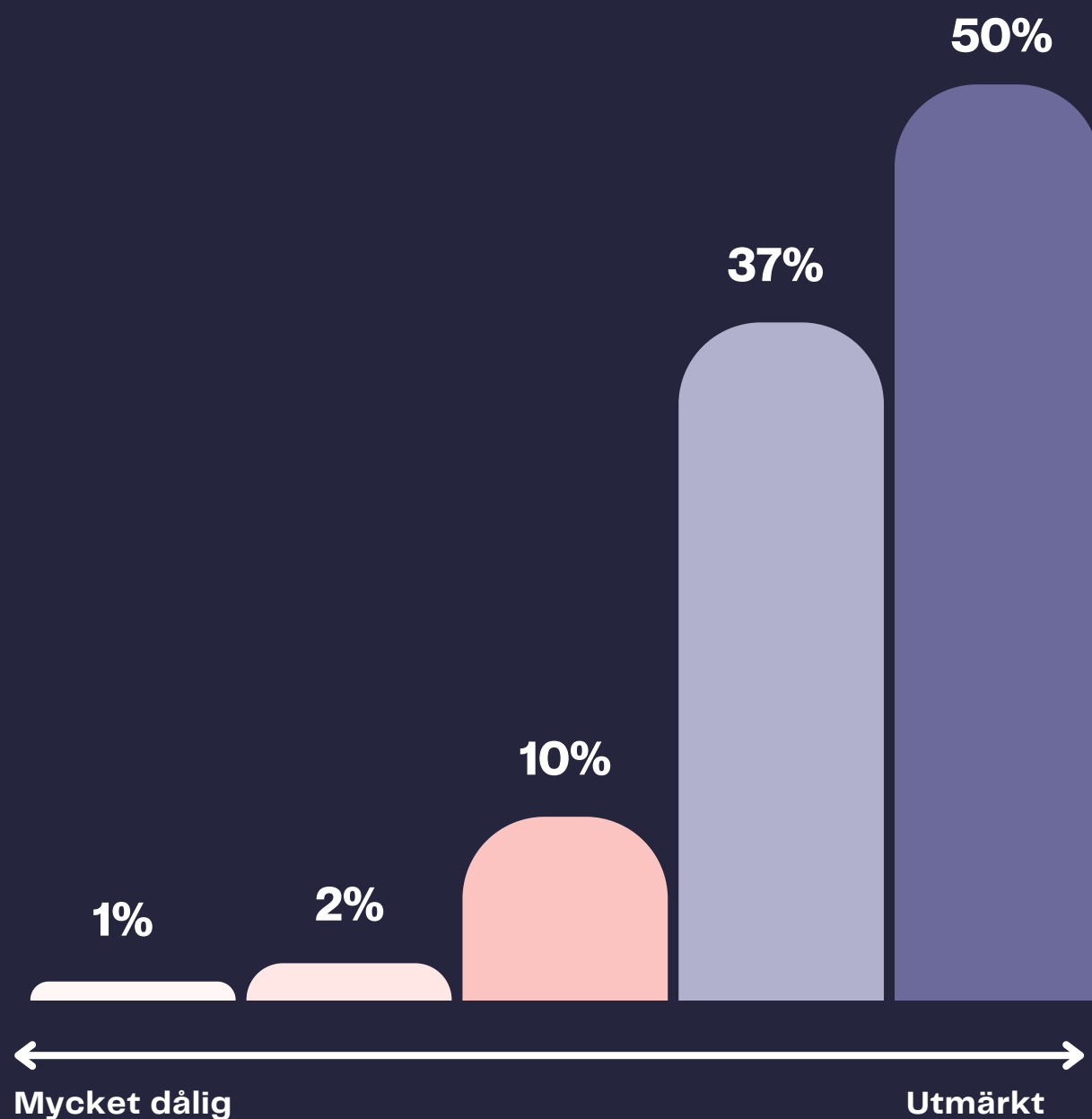
Det sista kapitlet i den här rapporten speglar **det sista kapitlet i medarbetarresan, att lämna ett företag**. I verkligheten behöver det däremot inte vara det sista kapitlet alls.

En väl genomförd offboarding kan påverka om någon rekommenderar företaget, om personen behåller kontakten eller till och med väljer att återvända i framtiden. Hur människor lämnar formar ofta hur de minns hela sin upplevelse.

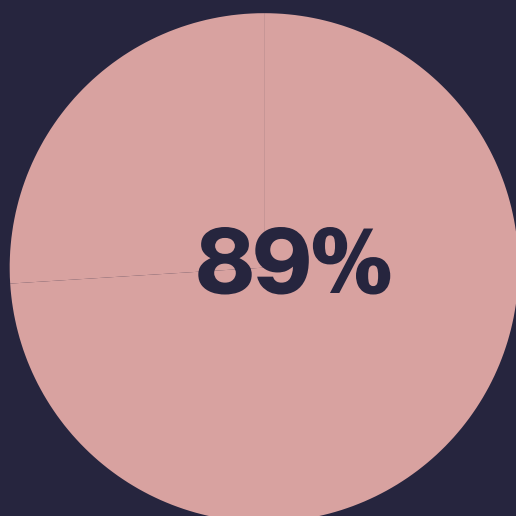
På de följande sidorna utforskar vi vad som är viktigast i dessa sista steg och hur en omtänksam offboarding kan skapa långvarig goodwill och stärka hela medarbetarresan.



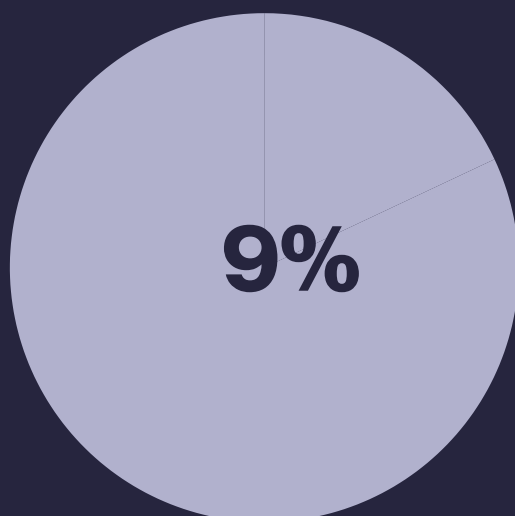
Hur skulle du betygsätta din senaste upplevelse när du lämnade en arbetsgivare?



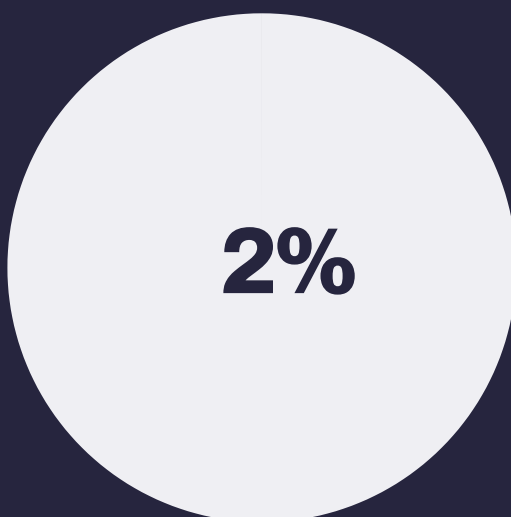
Var processen tydlig och respektfull?



Ja

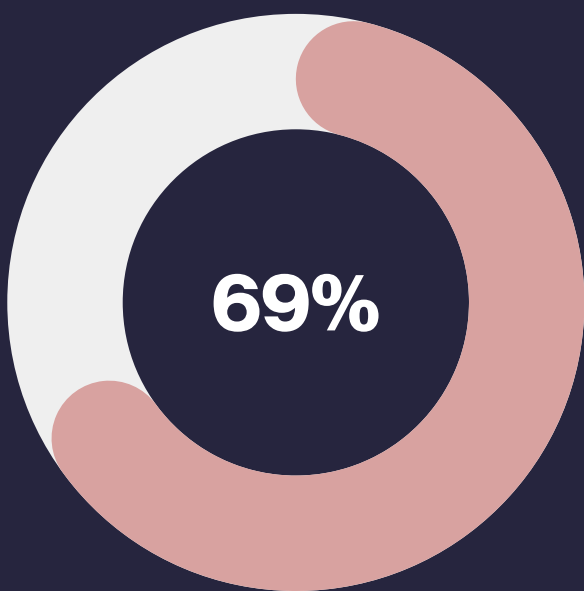


Till viss del

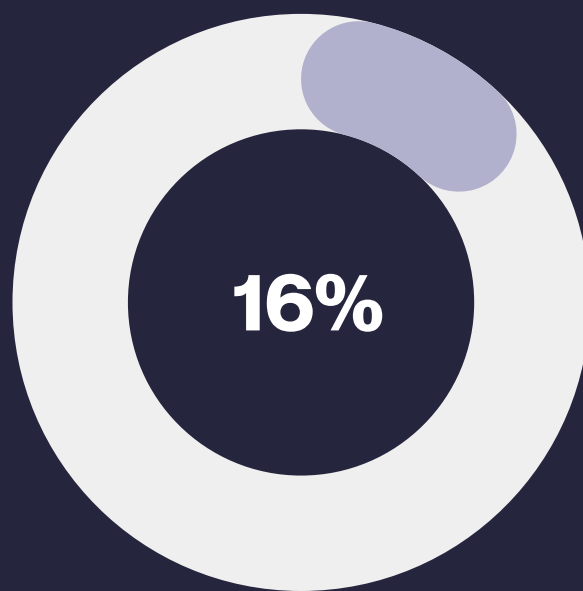


Nej

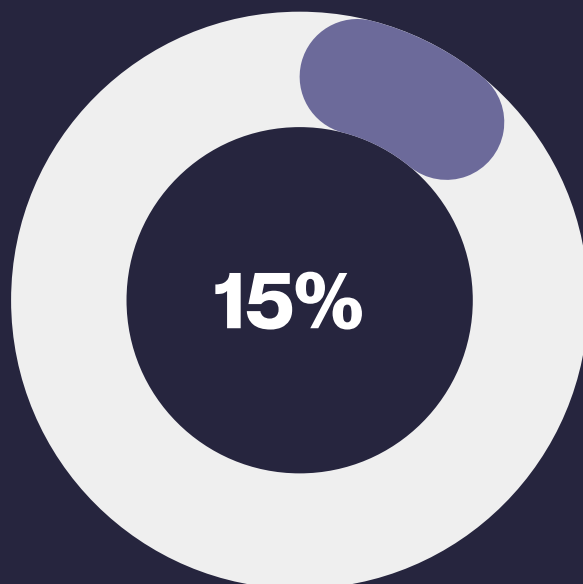
Fick du möjlighet att dela din feedback?



Ja

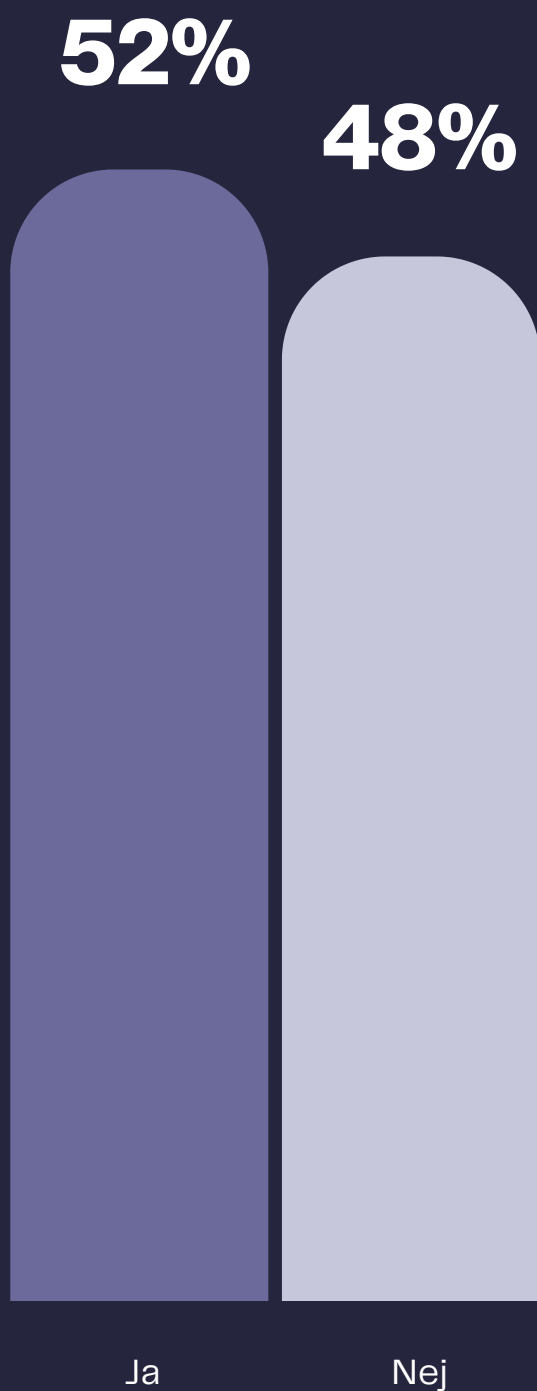


Nej



Till viss del

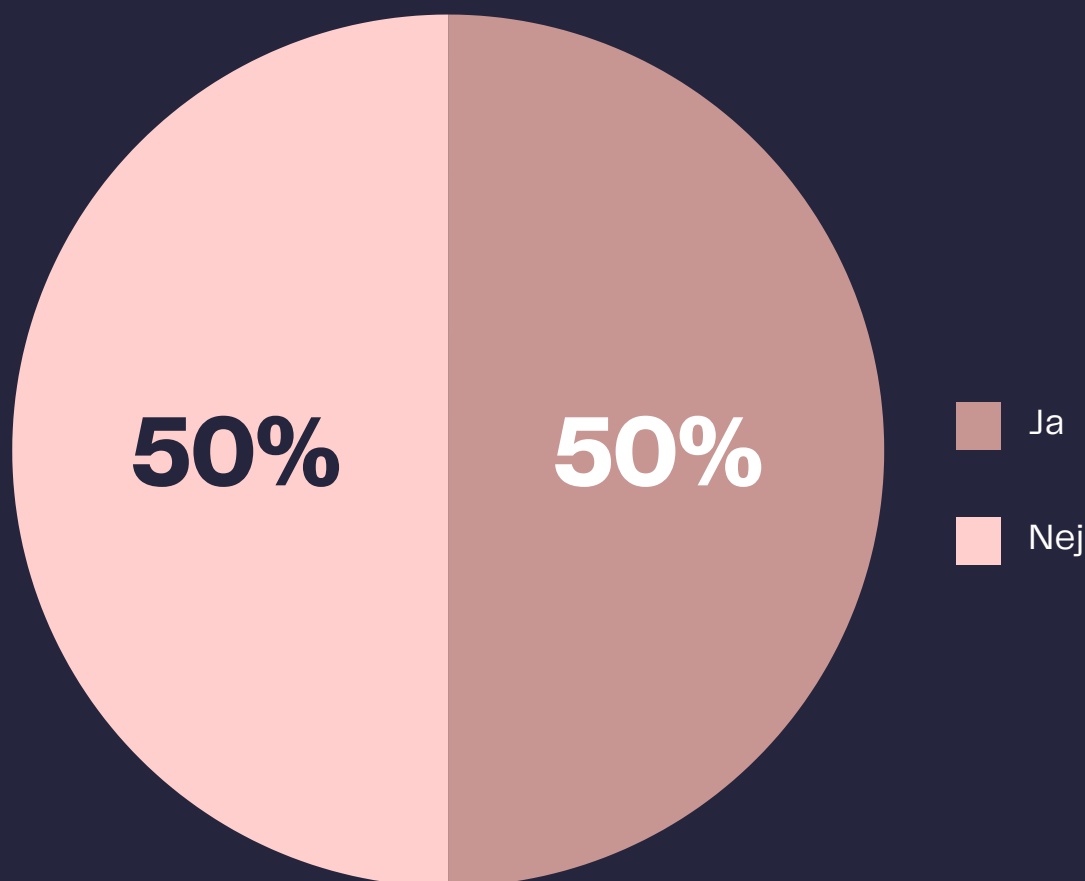
Blev du ombedd att hjälpa till med en överlämning eller en plan för övergången?



Den nästan jämna fördelningen mellan svaren visar hur lätt kunskap kan falla mellan stolarna. En tydlig plan för övergången, även en enkel sådan, hjälper team att behålla sitt momentum och ger nya medarbetare en starkare startpunkt.



Frågade företaget varför du slutade?



En fördelning på 50/50 visar på en stor oenhetlighet i hur företag hanterar avslut. Hälften av medarbetarna fick aldrig frågan varför de slutade, vilket innebär att hälften av alla organisationer missade ovärderliga insikter om vad som driver personalomsättning, missnöje eller bristande samsyn.

Exitintervjuer är ett av de enklaste sätten att fånga den här informationen. När de görs på rätt sätt kan de fånga upp mönster, hjälpa till att förebygga framtida uppsägningar och förvandla avslut till lärande stunder.

Fick du en exitintervju när du lämnade din senaste arbetsgivare?

65% Nej

35% Ja

“

Exitintervjuer är ett av de enklaste och mest värdefulla sätten att förstå varför människor väljer att lämna. Ändå berättade 65 procent av kandidaterna att de aldrig erbjöds en sådan intervju. Dessa data stack verkligen ut för mig. Enligt min erfarenhet ger det avslutande samtalet ofta klarhet för båda parter. Det ger medarbetaren en möjlighet att känna sig hörd och uppskattad för den tid som personen har bidragit, och det ger företaget ärliga insikter som det annars inte kan få.

Ur ett människoperspektiv är detta en otroligt missad möjlighet. En respektfull offboardingprocess ska ge medarbetare en röst, även i slutet. Det hjälper organisationer att utvecklas, och det hjälper medarbetare att känna sig erkända när de går vidare.

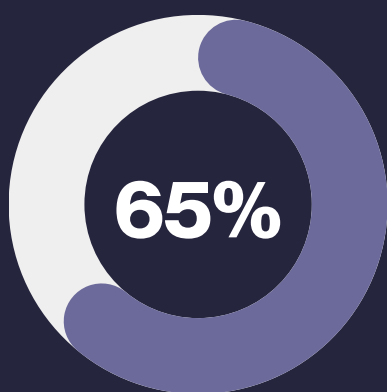
Det är trots allt inte, och ska inte behandlas som, ett administrativt steg, utan som ett viktigt mänskligt ögonblick.

”

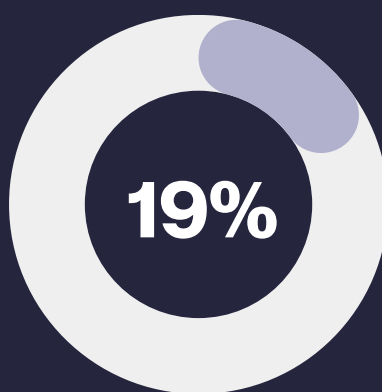
Siri Stray
Legal & People Associate



Kändes din avgång uppmärksammad av din chef eller ditt team?



Ja



Till viss del



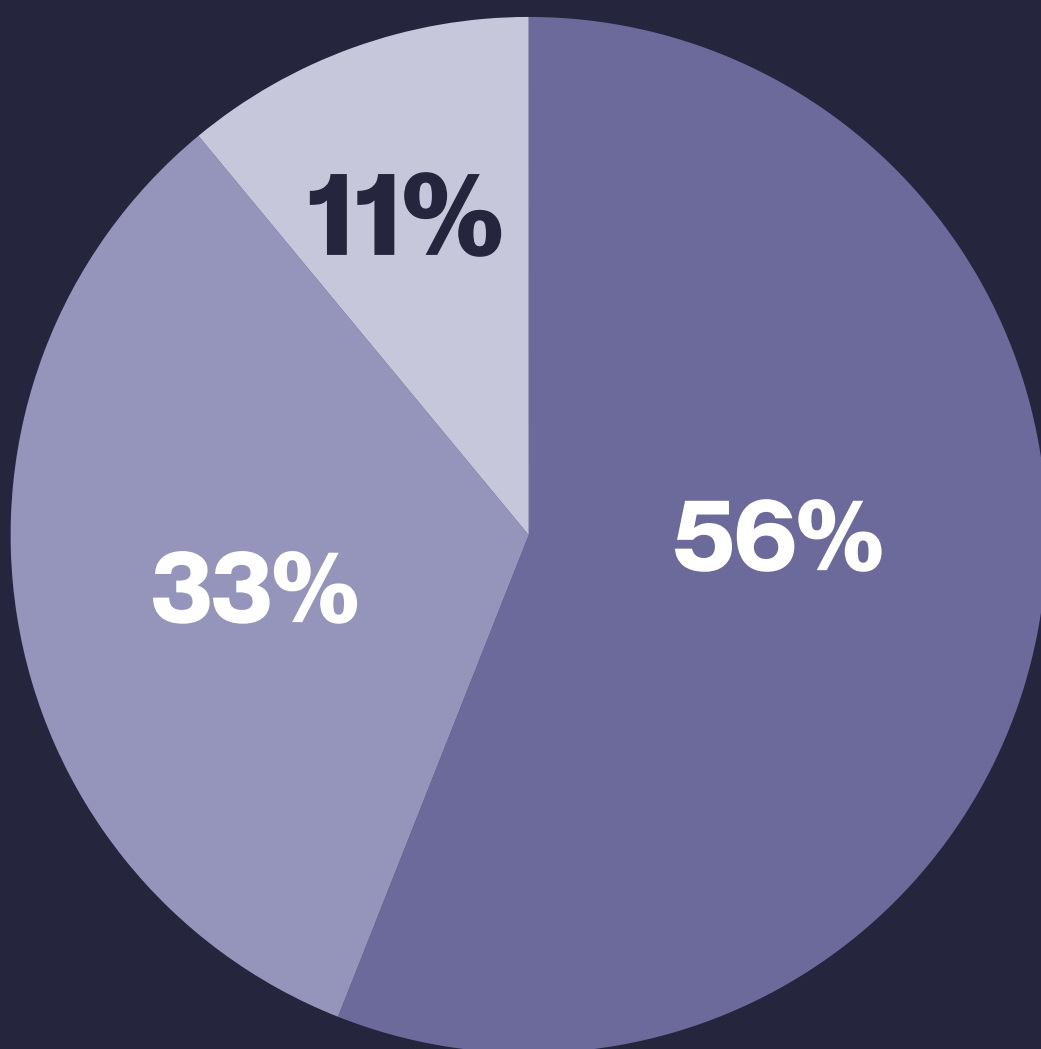
Nej



Att känna sig uppmärksammad under offboarding är lika viktigt som under onboarding. Och att uppmärksamma en medarbetares avgång kräver ingen komplex process.

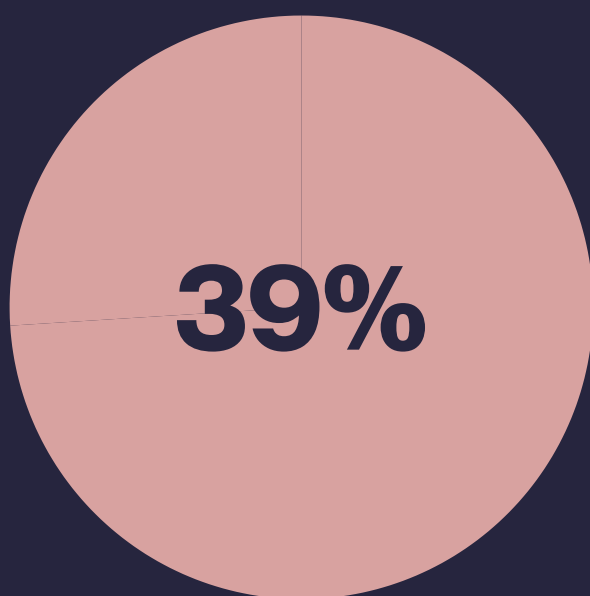
För många medarbetare kan ett enkelt "tack", ett ordentligt samtal om överlämning eller en kort stund av erkännande påverka hur de minns sin tid på företaget.

Hur påverkade din offboardingupplevelse din syn på företaget?

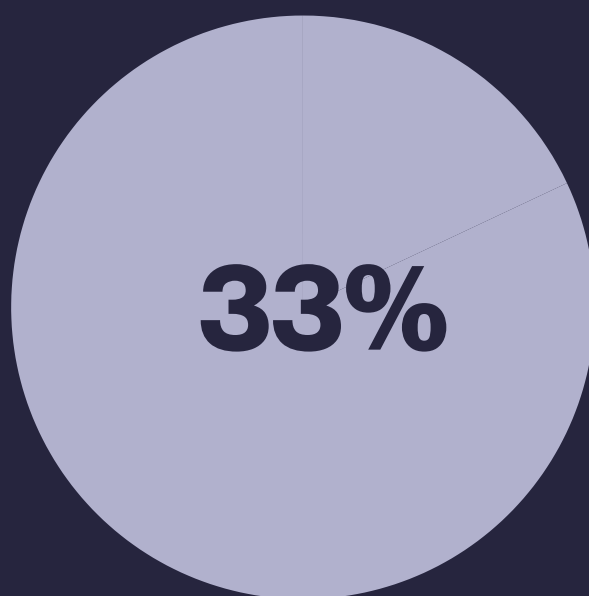


- Ingen förändring
- Den förbättrades
- Den försämrades

Skulle du kunna tänka dig att återvända till företaget i framtiden?



Kankse



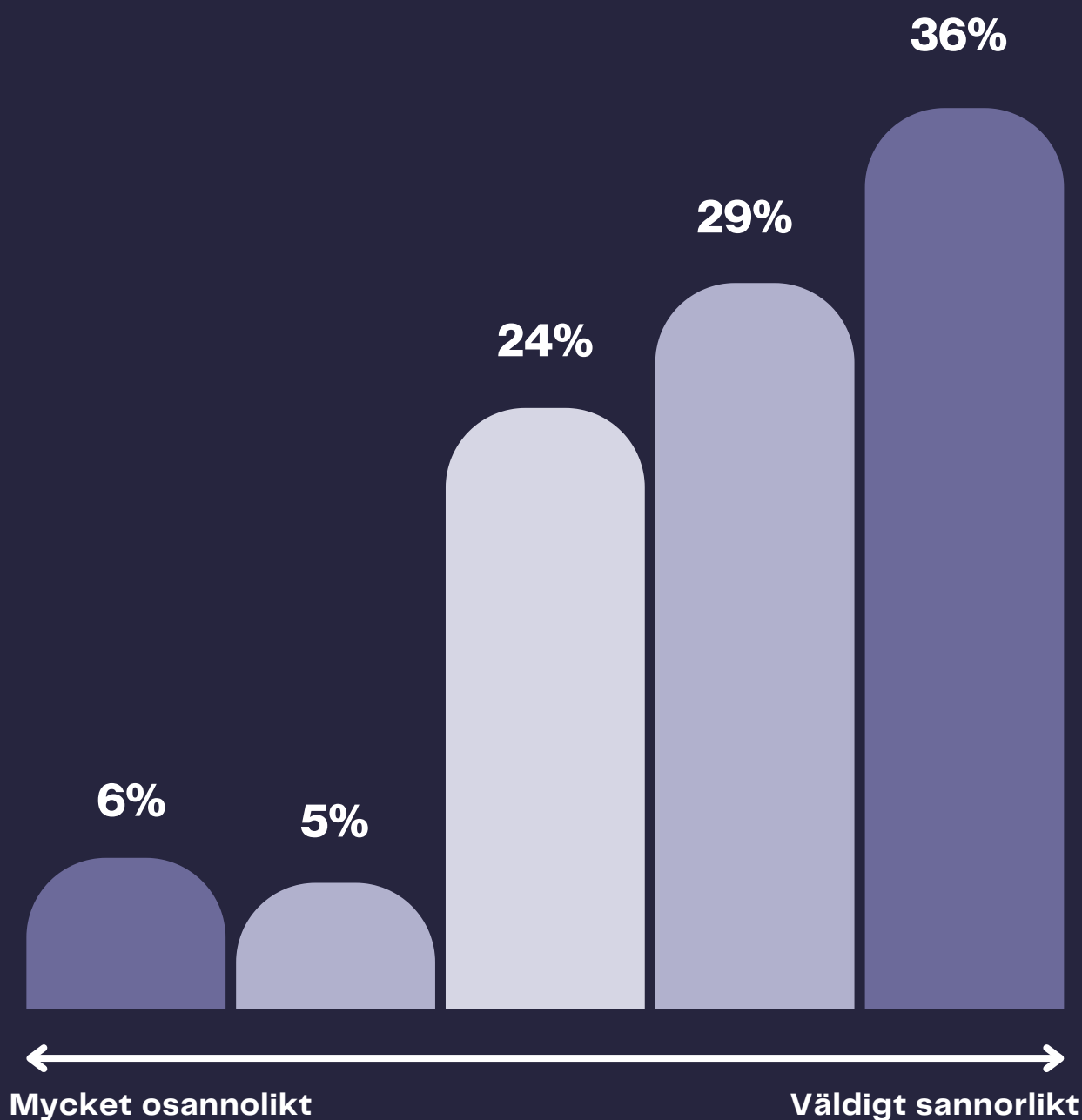
Ja



Nej



Hur sannolikt är det att du skulle rekommendera företaget efter att du har slutat?





SLUTSATS

Att nå slutet av den här rapporten kan kännas som att nå slutet av medarbetarresan, men som data visar tar den egentligen aldrig slut. Inte för kandidater, inte för medarbetare och absolut inte för de organisationer som vill attrahera och behålla dem.

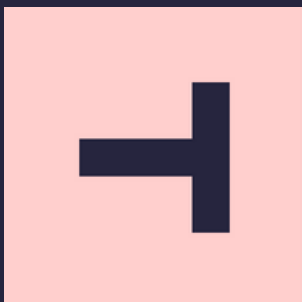
Årets resultat framträder ett tydligt mönster: människor vill ha transparens, tydlighet, meningsfullt erkännande, genuina relationer och en arbetsplats som håller vad den lovar. De söker utveckling tidigare, förväntar sig kommunikation snabbare och förlitar sig på förtroende mer än någonsin. Mer än 5 000 röster från Norden och Nederländerna bekräftade det vi redan kände, att förväntningarna ökar men att möjligheterna att möta dem ökar lika mycket.

På Talentech tror vi att de organisationer som lyckas under 2026 och framåt är de som ser medarbetarresan som en kontinuerlig relation, inte som en rad fristående steg.

Är du redo att skapa en arbetsplats där människor vill börja, stanna, utvecklas och till och med återvända? Upptäck hur Talentech kan hjälpa dig att göra det möjligt.

HR lösning

Recruitment lösning



Här hittar du oss:

<https://talentech.se/>

[@talentech](#)

Rådmansgatan 40, 113 47,
Stockholm Sverige