Rekrutteringssurvey
Efterår 2026

Baseret på stillingsopslag fra perioden
december 2025 til maj 2026

Nøgletal

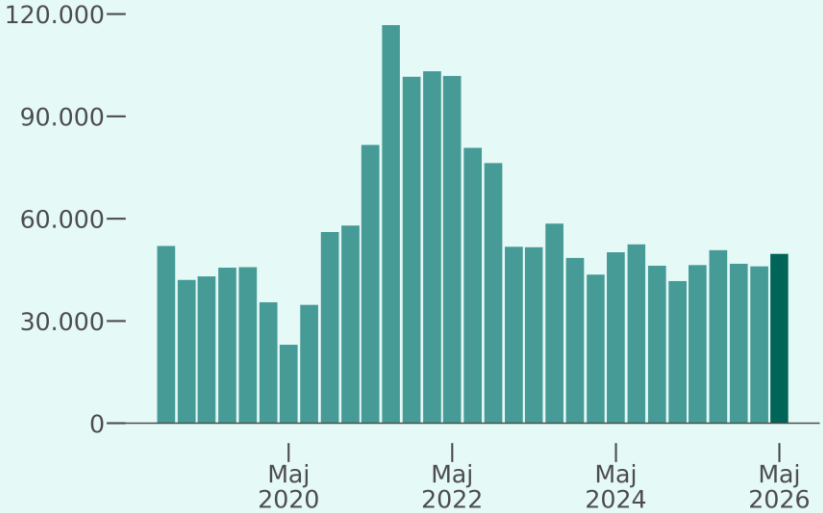
Andel ubesatte rekrutteringsforsøg

11,3 pct.

af arbejdsgiverne fandt ikke en medarbejder til en ledig stilling i perioden fra december 2025 til maj 2026.

Fra september 2025 til februar 2026 var andelen **10,6 pct.**

Antal ubesatte rekrutteringsforsøg



49.600

gange fandt arbejdsgiverne ikke en medarbejder til en ledig stilling mellem december 2025 og maj 2026.

Fra september 2025 til februar 2026 gjaldt det **46.100** gange.

Bliv klogere på

Status på mangel på arbejdskraft 4
Rapportens formål 5
Geografiske forskelle 6
Hvilke erhvervsgrupper er udfordret? 7
Mangel over tid for de største stillinger 8
Geografisk mangel for de største stillinger 9
Manglende kvalifikationer 10
De kvalifikationer, der mangler 11
Ny metode 12
Sådan indsamles Rekrutteringssurvey 13

Status på mangel på arbejdskraft

Perioden fra december 2025 til og med maj 2026 er karakteriseret ved:

Arbejdsgivernes udfordringer med at rekruttere nye medarbejdere har ligget på et stabilt niveau med få mindre udsving de seneste tre år. For jobopslag slået op i perioden fra december 2025 til maj 2026 udgjorde andelen af ubesatte rekrutteringsforsøg 11,3 pct. Det svarer til, at 49.600 rekrutteringsforsøg endte uden ansættelse. Til sammenligning var andelen 10,6 pct. for jobopslag slået op i perioden fra september 2025 til februar 2026, svarende til 46.100 ubesatte rekrutteringsforsøg.

Rekrutteringsudfordringerne er størst i Region Sjælland, hvor 14 pct. af rekrutteringsforsøgene ender ubesat. Den laveste andel findes i Region Hovedstaden med 10 pct. I de seneste to-tre år har andelen af ubesatte rekrutteringsforsøg ligget relativt stabilt i alle regioner, om end der fortsat er forskelle i niveauet regionerne imellem.

På tværs af erhvervsgrupper er andelen af ubesatte rekrutteringsforsøg højest inden for *Jern, metal og auto* (23 pct.) samt *Bygge og anlæg* (18 pct.). Disse to erhvervsgrupper har gennem de seneste to år vedvarende haft de største rekrutteringsudfordringer. Andelen er lavest inden for *Ledelse* (6 pct.), *Rengøring, ejendomsservice og renovation* (6 pct.) samt *Kontor, administration, regnskab og finans* (6 pct.).

I 12 pct. af virksomhedernes rekrutteringsforsøg blev stillingen besat med en kandidat, der ikke opfyldte alle de ønskede kvalifikationer. Det forekommer særligt i Region Sjælland og Region Nordjylland. På tværs af erhvervsgrupper ses dette især inden for *Industriel produktion* samt *Landbrug, skovbrug, gartneri, fiskeri og dyrepleje*, mens det kun i begrænset omfang gør sig gældende inden for *Medie, kultur, turisme, idræt og underholdning* samt *Pædagogisk, socialt og kirkeligt arbejde*. Arbejdsgiverne angiver, at kandidater, der ikke lever op til alle de ønskede kvalifikationer, i særlig grad mangler erhvervserfaring.

Rapportens formål

Er det svært at finde medarbejdere til ledige stillinger?
Rekrutteringssurveyen giver hvert kvartal et overblik over arbejdsgivernes muligheder for at ansætte medarbejdere.

Rekrutteringssituationen måles ud fra følgende indikatorer:

- *Andel ubesatte rekrutteringsforsøg*: Angiver, hvor ofte arbejdsgiverne slet ikke kan finde en ny medarbejder, når de forsøger at rekruttere.
- *Andel besat med manglende kvalifikationer:* Angiver, hvor ofte arbejdsgiverne besætter en stilling med en medarbejder, der ikke har alle de ønskede kvalifikationer på ansættelsestidspunktet.

Rekrutteringssurveyen præsenterer de nyeste tal for rekrutteringssituationen i Danmark. I rapporten kan du dykke ned i rekrutteringssituationen fordelt på jobbets geografiske placering, stillingsbetegnelse og erhvervsgruppe. Data bygger på jobopslag fra december 2025 til og med maj 2026.

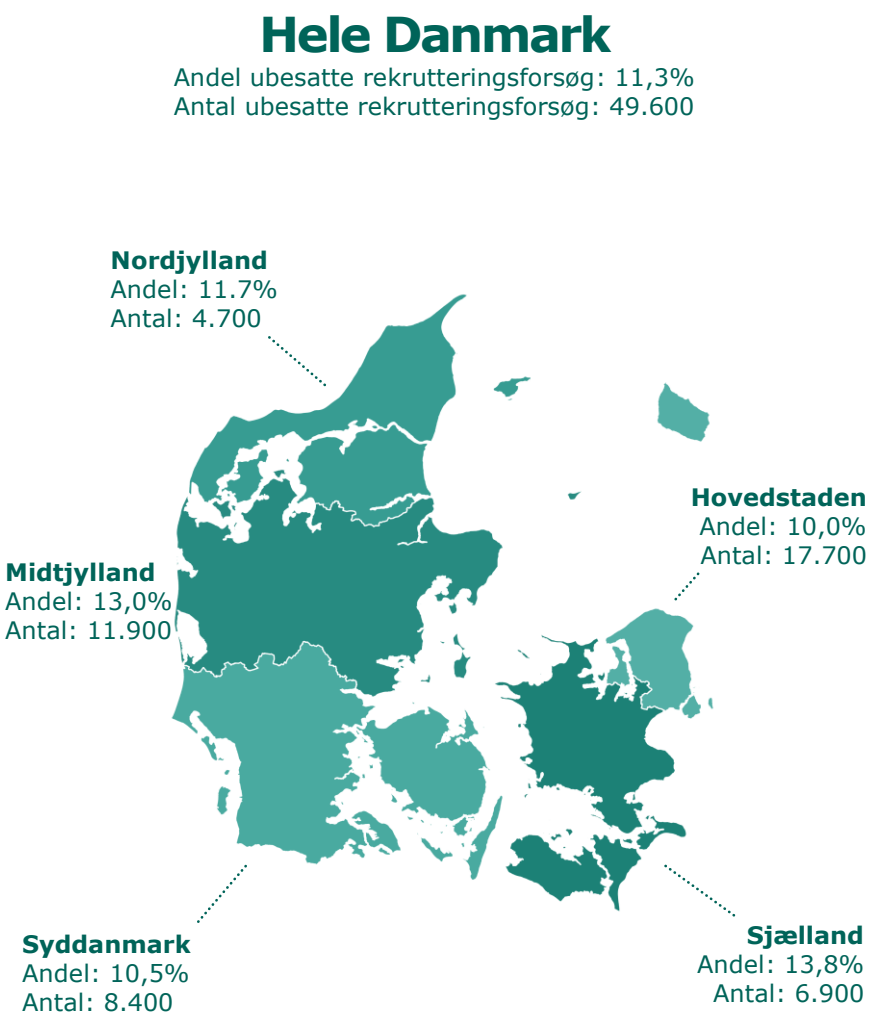
Find mere information

Du kan få mere viden om tilstanden på det danske arbejdsmarked på Jobindsats.dk.

Her har du mulighed for at lave udtræk fra mere end 200 statistikker i databanken, få overblik over udviklingen på aktuelle områder i rapportbanken samt læse om de seneste tendenser på arbejdsmarkedet i analysesektionen.

Geografiske forskelle

Figur 1. Rekrutteringssituationen fordelt på regioner



Kortet er inddelt i fem regionale beskæftigelsesråd. Rådene koordinerer beskæftigelses- og virksomhedsindsatsen samt indsatsen rettet mod områder med mangel på arbejdskraft og områder med høj ledighed.

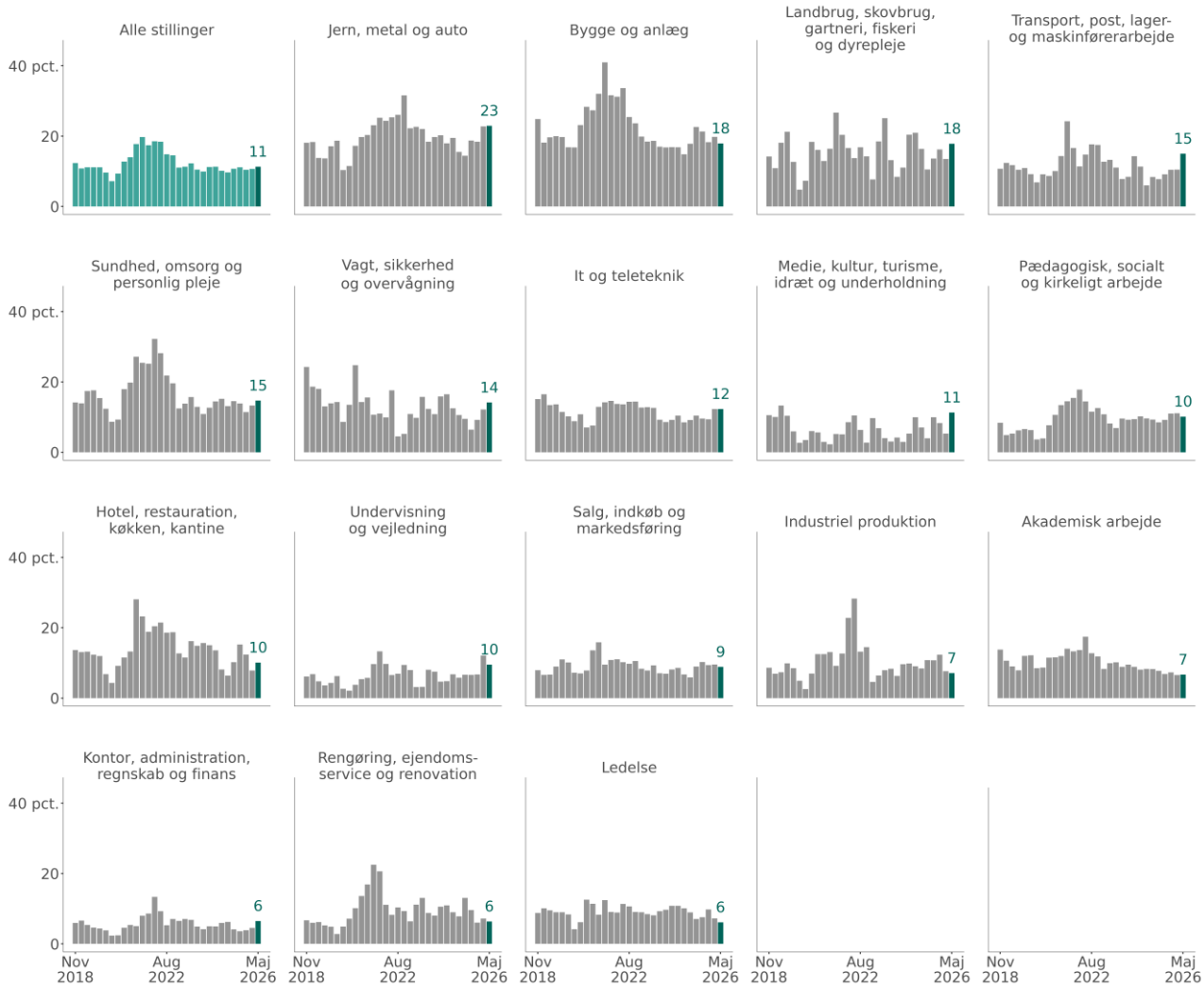
Find mere information

Vil du vide mere om rekrutteringssituationen i de enkelte regioner, følge udviklingen over tid eller dykke ned i specifikke stillingskategorier?

Gå ind på Rekrutteringssurvey på Jobindsats.dk, hvor du selv kan vælge de oplysninger, du er interesseret i.

Hvilke erhvervsgrupper er udfordret?

Figur 2. Andel ubesatte rekrutteringsforsøg for hver erhvervsgruppe



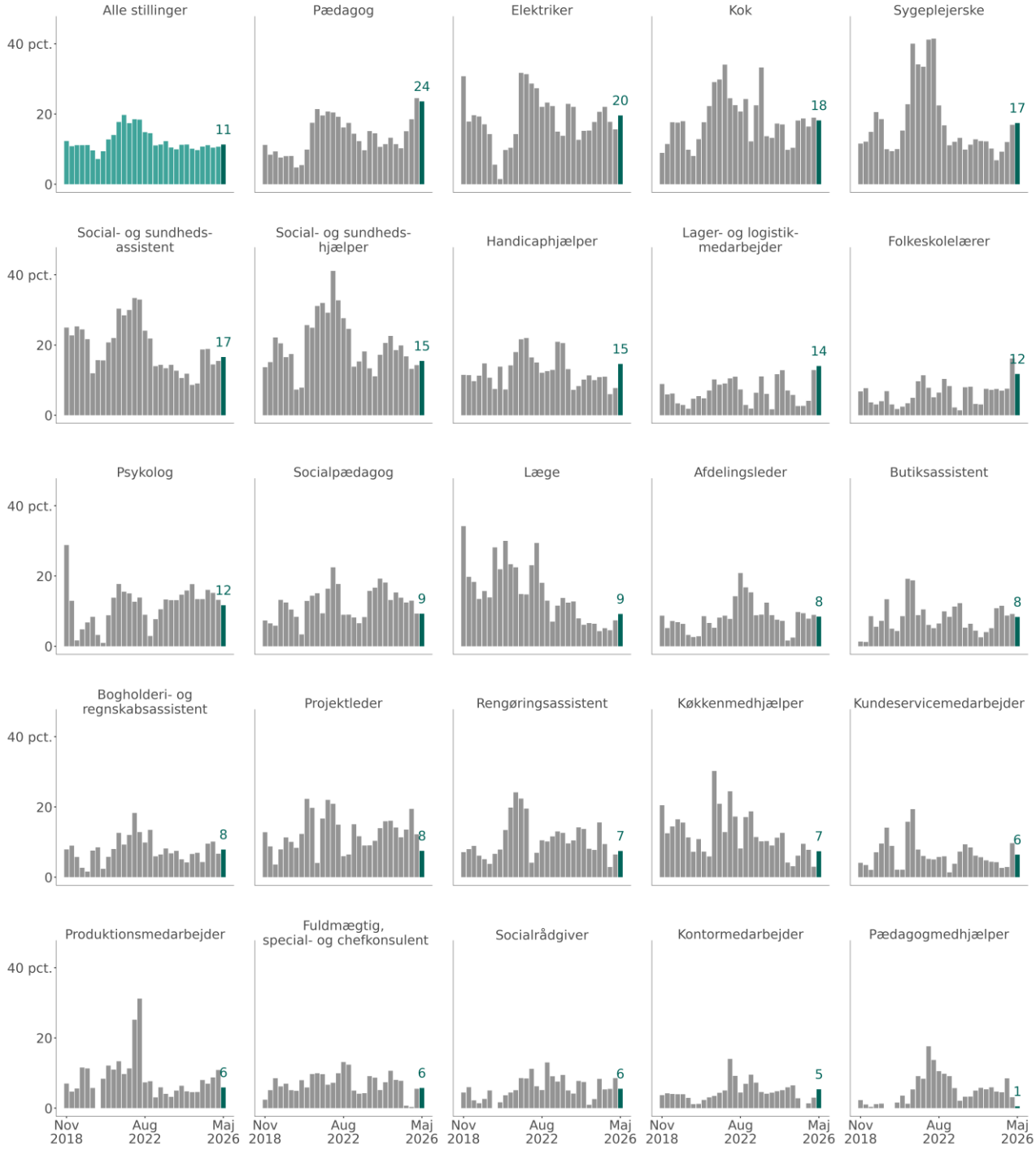
Stillingsbetegnelser angiver det job, som en medarbejder varetager. På samme arbejdsplads kan der typisk være flere forskellige stillingsbetegnelser.

Erhvervsgrupper samler stillingsbetegnelser, der ligner hinanden. Stillingsbetegnelser grupperes, når de arbejdsopgaver, som medarbejderne udfører, er sammenlignelige. Besøg Rekrutteringssurvey på Jobindsats.dk for at se, hvilke stillinger der hører til de forskellige erhvervsgrupper.

Erhvervsgrupper adskiller sig fra brancheopdelingen, idet branchen beskriver arbejdspladsens aktivitet, mens erhvervsgrupperne beskriver de ansattes funktioner. For eksempel indgår stillingsbetegnelsen *bogholder* i erhvervsgruppen *Kontor, administration, regnskab og finans*, men bogholdere kan være ansat i mange forskellige brancher, da regnskabs- og bogføringsopgaver udføres i de fleste virksomheder.

Mangel over tid for de største stillinger

Figur 3. Andel ubesatte rekrutteringsforsøg for de største stillinger



Figuren viser stillinger, som er store og udbredte nok til, at data kan indsamles regionalt (se metodebeskrivelsen sidst i rapporten).

Geografisk mangel for de største stillinger

Figur 4. Andel ubesatte rekrutteringsforsøg for de største stillinger på tværs af regioner

	Hele landet	Hoved-staden	Sjælland	Syd-danmark	Midt-jylland	Nord-jylland
Alle stillinger	11	10	14	10	13	12
Pædagog	24	33	15	27	14	12
Elektriker	20	27		9	19	
Kok	18	22	12	11	7	31
Sygeplejerske	17	20	18	2	27	11
Social- og sundhedsassistent	17	7	19	6	33	14
Social- og sundhedshjælper	15	10	24	15	15	18
Handicaphjælper	15	18		30	9	0
Lager- og logistikmedarbejder	14	12	0	15	23	0
Folkeskolelærer	12	19	11	3	9	5
Psykolog	12	10	21	12	9	
Socialpædagog	9	8	18	12	4	0
Læge	9	3	24	2	0	14
Afdelingsleder	8	9	13	6	0	17
Butiksassistent	8	9	15	0	10	5
Bogholderi- og regnskabsassistent	8	7		10	8	
Projektleder	8	8	6	7	4	10
Rengøringsassistent	7	0	7	6	14	28
Køkkenmedhjælper	7	6	3	7	12	8
Kundeservicemedarbejder	6	6		3	7	0
Produktionsmedarbejder	6	0		6	13	0
Fuldmægtig, special- og chefkonsulent	6	8	3	5	0	2
Socialrådgiver	6	6	3	2	10	5
Kontormedarbejder	5	3	5	12	6	0
Pædagogmedhjælper	1	0	2	2	0	0

Lav mangel på arbejdskraft — Høj mangel på arbejdskraft — Ikke nok surveysvar

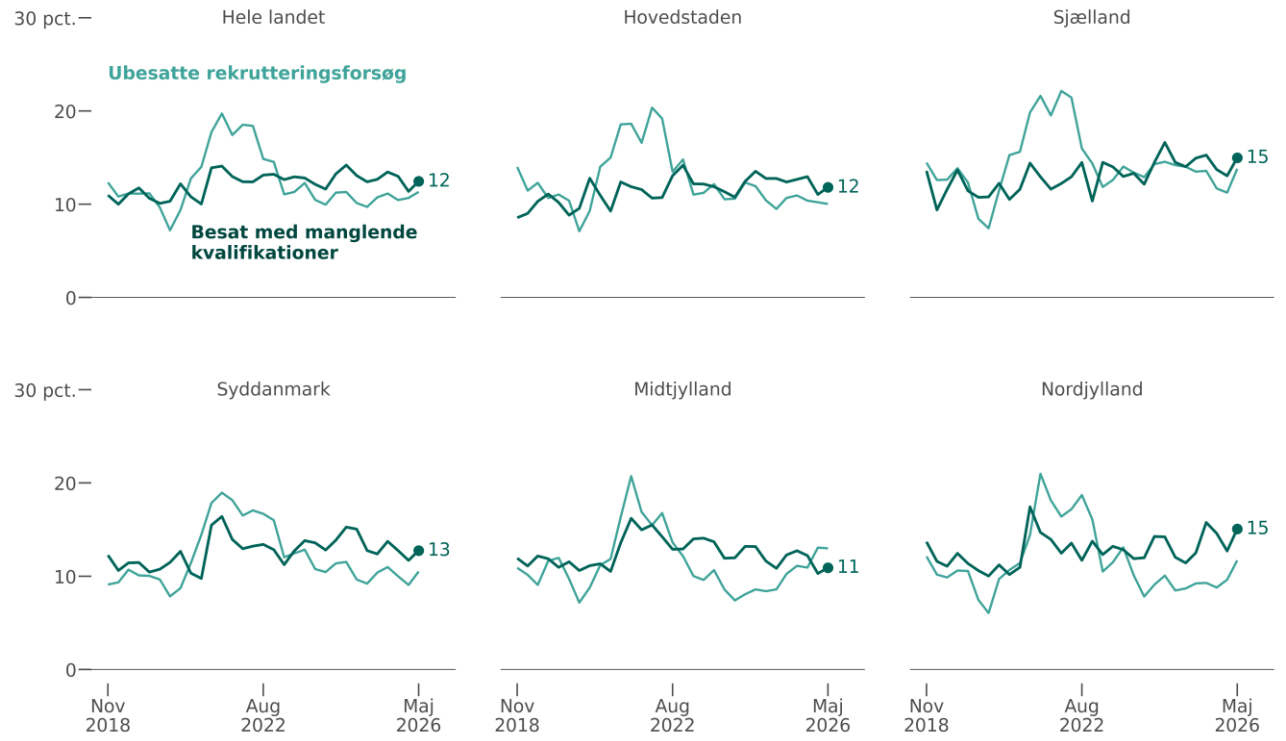
Figuren viser stillinger, som er store og udbredte nok til, at data kan indsamles regionalt (se metodebeskrivelsen sidst i rapporten). Farvenuancerne indikerer omfanget af mangel på arbejdskraft for den enkelte stilling. Grå skravering angiver, at der ikke er nok surveysvar til at vurdere stillingen.

Manglende kvalifikationer

Et andet aspekt af mangel på arbejdskraft er situationer, hvor arbejdsgiverne må gå på kompromis med deres krav, når de ansætter en ny medarbejder.

Andel rekrutteringsforsøg besat med manglende kvalifikationer dækker over de tilfælde, hvor en arbejdsgiver ansætter en medarbejder, som ikke har alle de ønskede kvalifikationer på ansættelsestidspunktet.

Figur 5. Andel rekrutteringsforsøg besat med manglende kvalifikationer



Til sammenligning er *andelen af ubesatte rekrutteringsforsøg* også vist. Ubesatte rekrutteringsforsøg følger i langt højere grad de økonomiske konjunkturer end *rekrutteringer besat med manglende kvalifikationer*.

For arbejdsgiverne er det naturligvis ønskværdigt at kunne ansætte medarbejdere med alle de ønskede kvalifikationer. For den ansatte kan sådanne ansættelser omvendt udgøre en mulighed for opkvalificering.

De kvalifikationer, der mangler

Hvis arbejdsgivere vurderer, at en ny medarbejder mangler kvalifikationer, kan de angive, hvilke typer kvalifikationer der mangler:

1. *Erhvervserfaring:* Manglende relevant faglig erfaring fra tidligere beskæftigelse.
2. *Uddannelse eller kursus:* Manglende formel uddannelse, efteruddannelse eller kursus. For eksempel manglende faglært uddannelse som tjener eller manglende gennemførelse af et specifikt svejsekursus.
3. *Faglige kompetencer:* Manglende specifikke færdigheder, der er nødvendige i jobbet. For eksempel manglende kendskab til et bestemt regnskabssystem.

Figur 6. De kvalifikationer, arbejdsgiverne mangler

Respondenten kan angive, at kandidaten manglede flere kvalifikationer, hvorfor summen af de tre underkategorier kan overstige den samlede andel.

Ny metode

Fra forår 2026 er der lavet flere ændringer i metoden bag Rekrutteringssurveyen.

Andelen af ubesatte rekrutteringsforsøg

Det centrale tal viser nu, hvor ofte arbejdsgiverne ikke kan ansætte en medarbejder, der kan varetage de nødvendige arbejdsopgaver. Tilfælde, hvor den ansatte ikke har alle de ønskede kvalifikationer, rapporteres særskilt. I tidligere udgaver af Rekrutteringssurveyen blev de to tal lagt sammen og udlagt som *den forgæves rekrutteringsrate*. Dette samlede tal udgår nu helt.

Datoer

På figurer med tidsakser vises den *sidste* måned af de seks måneders stillingsopslag, som Rekrutteringssurveyen bygger på. Rekruttering kan dermed sammenholdes med andre data fra Jobindsats, fx jobomsætning, stillingsopslag og beskæftigelse. I tidligere udgaver af Rekrutteringssurveyen blev rapportens udgivelsesdato vist på tidsakserne mv.

Erhvervsgrupper frem for brancher

Rekrutteringssurveyen indsamles på stillingsniveau og vises derudover opdelt efter erhvervsgrupper af stillingsbetegnelser. Erhvervsgrupperne adskiller sig fra brancheopdelingen, da branchen beskriver arbejdspladsens aktivitet frem for de ansattes funktioner.

Forbedret opregningsmetode

Beregningen af antal rekrutteringsforsøg er forbedret. Det medfører små ændringer i den historiske *andel af ubesatte rekrutteringsforsøg* sammenlignet med tidligere udgaver.

Indsamling af surveysvar fokuserer på større stillinger

Kun de 24 stillinger vist i figur 3 og 4 er store nok til, at de kan indsamles regelmæssigt i de fleste regioner. Rekrutteringssurveyen indsamler derfor nu kun disse stillinger regionalt. Stillingerne udgør tilsammen cirka halvdelen af alle online stillingsopslag. Yderligere er cirka 155 stillinger store nok til regelmæssig landsdækkende indsamling, og tal for disse kan findes på Jobindsats.dk.

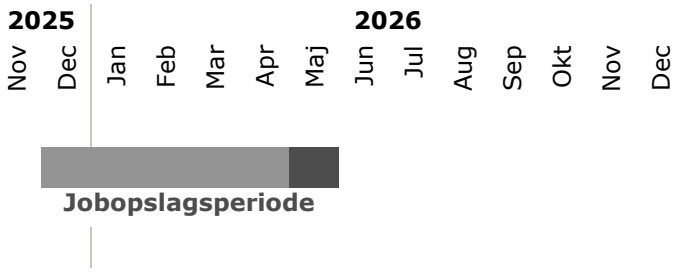
Find mere information

Du kan læse mere om metodeændringerne på star.dk

Sådan indsamles Rekrutteringssurvey

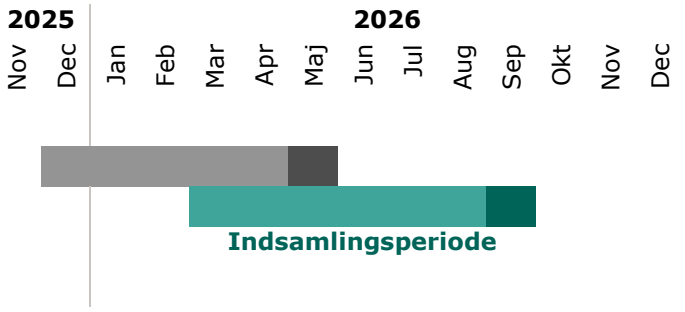
Den kvartalsvise rapport er baseret på et spørgeskema, som sendes til arbejdsgivere 3–4 måneder efter, at de har slået en elektronisk jobannonce op.

For at opnå statistisk sikre tal samles surveysvar fra seks måneders stillingsopslag.



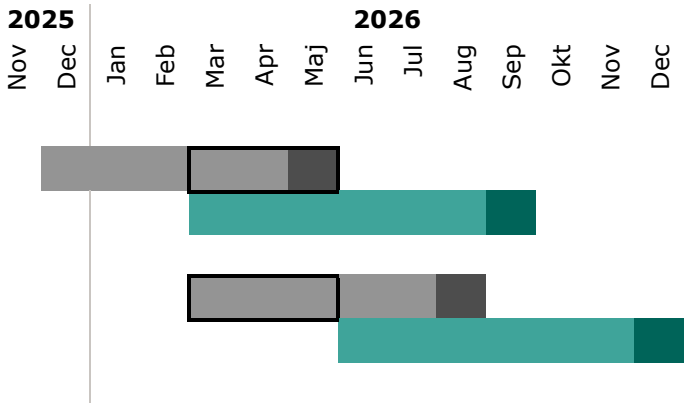
*Hver Rekrutteringssurvey er baseret på seks måneders stillingsopslag. I figurerne er **den sidste** af de seks måneder markeret.*

Når et stillingsopslag er slået op, skal arbejdsgiverne have tid til at forsøge at ansætte en medarbejder, før de kontaktes til Rekrutteringssurveyen.



*Besvarelser indsamles tre måneder efter, at stillingsopslagene er slået op, og resultaterne **offentliggøres** fire måneder efter, at det sidste stillingsopslag er slået op.*

Da Rekrutteringssurveyen udkommer fire gange om året, genbruges surveysvar for at sikre tilstrækkeligt datagrundlag til at rapportere på de enkelte stillinger.



*Stillingsopslag fra marts til maj indgår derfor både i **september-udgaven***

*og i **december-udgaven**.*

Fra december 2025 til maj 2026 blev der indsamlet **10.500** surveysvar. Svarprocenten var **54** procent.

Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering
Vermundsgade 38
2100 København Ø
Tlf.: + 45 72 21 74 00
E-mail: star@star.dk