



# Rekrutteringssurvey Forår 2026

Baseret på stillingsopslag fra perioden  
juni 2025 til november 2025

# Nøgletal

## Andel ubesatte rekrutteringsforsøg



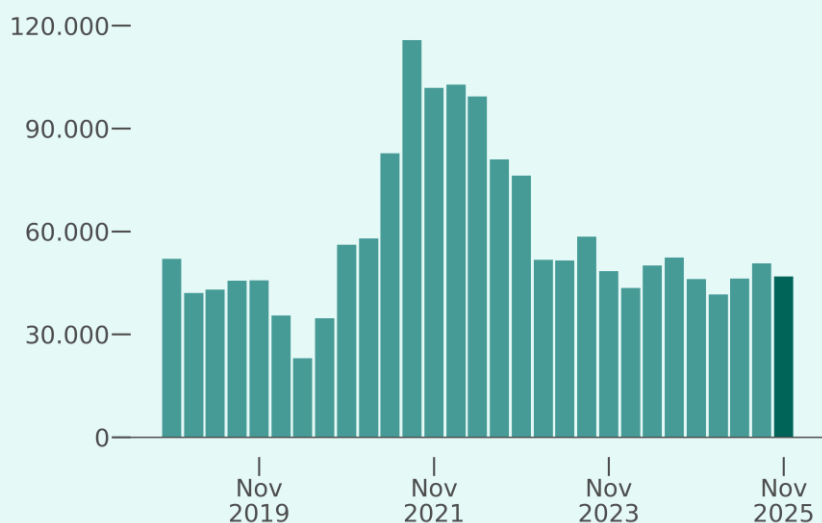
**10,5 pct.**

af arbejdsgiverne fandt ikke en medarbejder til en ledig stilling i november 2025.

I august 2025 var det

**11,1 pct.**

## Antal ubesatte rekrutteringsforsøg



**46.800**

gange fandt arbejdsgiverne ikke en medarbejder til en ledig stilling i perioden fra juni 2025 til november 2025.

Fra marts 2025 til august 2025 gjaldt det for **50.700**.

# Bliv klogere på

Status på mangel på arbejdskraft	4
Rapportens formål	5
Geografiske forskelle	6
Hvilke erhvervsgrupper er udfordret?	7
Udvalgte stillingsbetegnelser	8
Manglende kvalifikationer	10
De kvalifikationer, der mangler	11
Ny metode	12
Sådan indsamles Rekrutteringssurvey	13

# Status på mangel på arbejdskraft

## Perioden fra juni 2025 til og med november 2025 er karakteriseret ved:

Arbejdsgivernes udfordringer med at rekruttere nye medarbejdere har ligget på et stabilt niveau de seneste to år. Andelen af ubesatte rekrutteringsforsøg udgjorde 10,5 pct. i november 2025 mod 11,1 pct. i august 2025. Det svarer til, at 46.800 rekrutteringsforsøg i perioden fra juni til november 2025 endte ubesat. Til sammenligning endte 50.700 rekrutteringsforsøg ubesat i perioden fra marts til august 2025. Samlet set ligger omfanget af mangel på arbejdskraft fortsat på et niveau, der er nogenlunde sammenligneligt med 2019.

Rekrutteringsudfordringerne er størst i Region Sjælland, hvor 12 pct. af rekrutteringsforsøgene ender ubesat. Den laveste andel findes i Region Nordjylland med 9 pct. Over de seneste to år har andelen af ubesatte rekrutteringsforsøg ligget relativt stabilt i alle regioner, om end der fortsat er forskelle i niveauet regionerne imellem. Rekrutteringsudfordringerne er således generelt større i Region Sjælland end i Region Nordjylland.

På tværs af erhvervsgrupper er andelen af ubesatte rekrutteringsforsøg højest inden for *Jern, metal og auto* (19 pct.) samt *Bygge og anlæg* (19 pct.). Andelen er lavest inden for *Rengøring, ejendomsservice og renovation* (6 pct.) samt *Kontor, administration, regnskab og finans* (4 pct.). Disse fire erhvervsgrupper har gennem de seneste to år vedvarende haft henholdsvis blandt de største og de mindste rekrutteringsudfordringer.

I 13 pct. af rekrutteringsforsøgene 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 *Salg, indkøb og markedsføring* samt *Jern, metal og auto*, mens det kun i begrænset omfang gør sig gældende inden for *Ledelse* samt *Pædagogisk, socialt og kirkeligt arbejde*. Arbejdsgiverne angiver, at kandidater, der ikke lever op til alle de ønskede kvalifikationer, i særlig grad mangler erhvervs erfaring.

# 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 juni 2025 til og med november 2025.

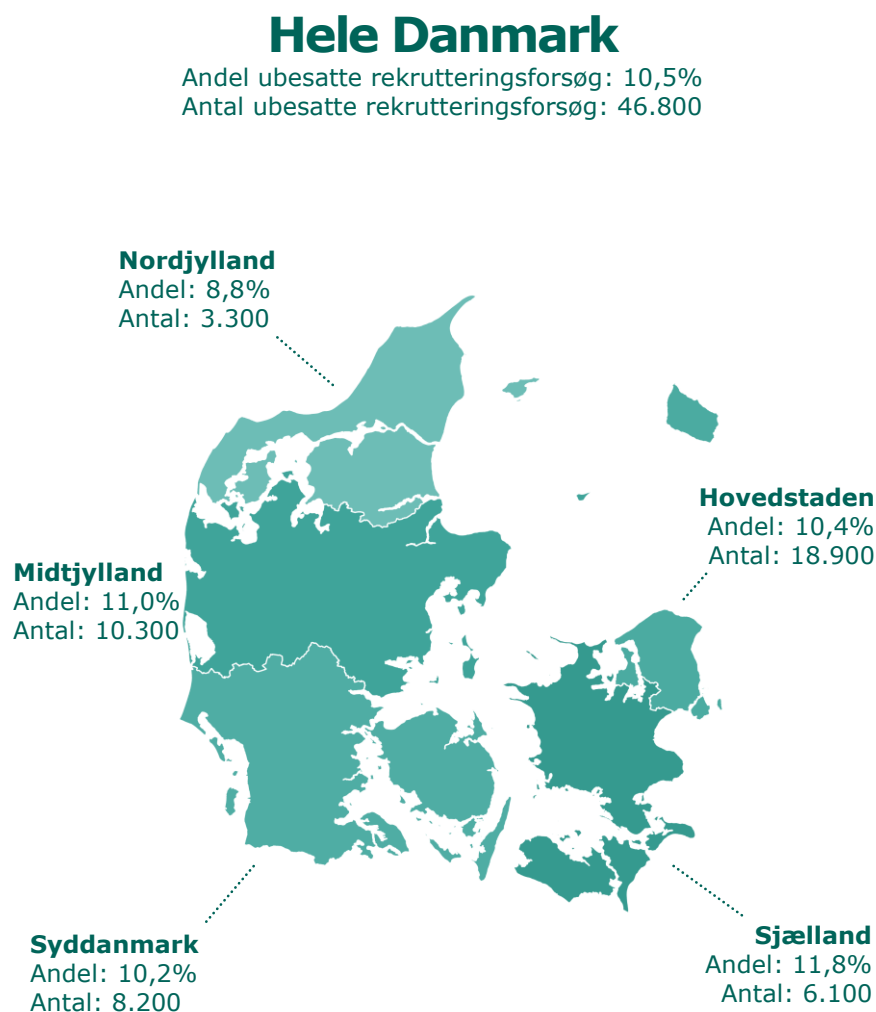
## Find mere information

Du kan få mere viden om tilstanden på det danske arbejdsmarked på [Jobindsats.dk](https://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.

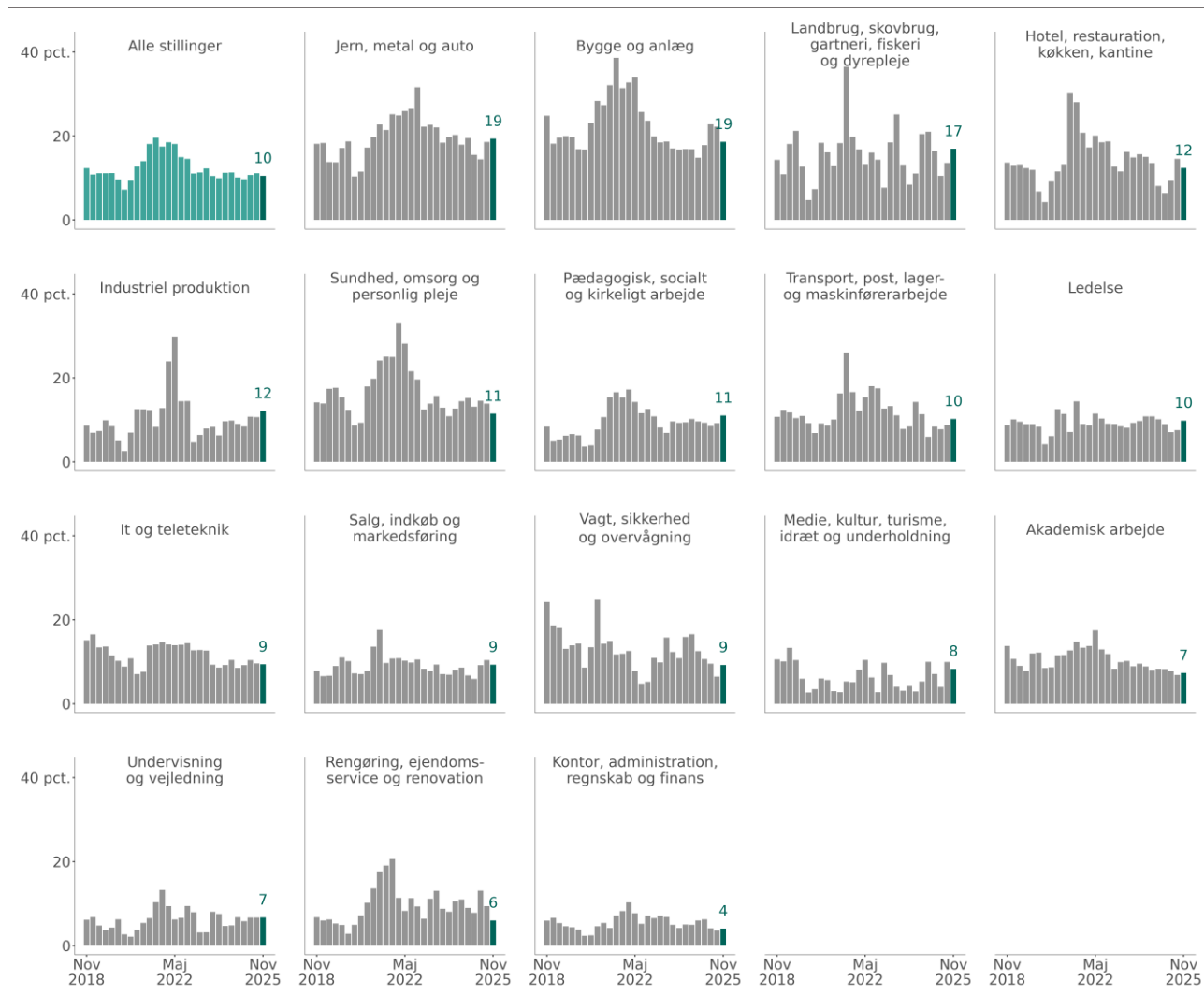
## Find mere information

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](https://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



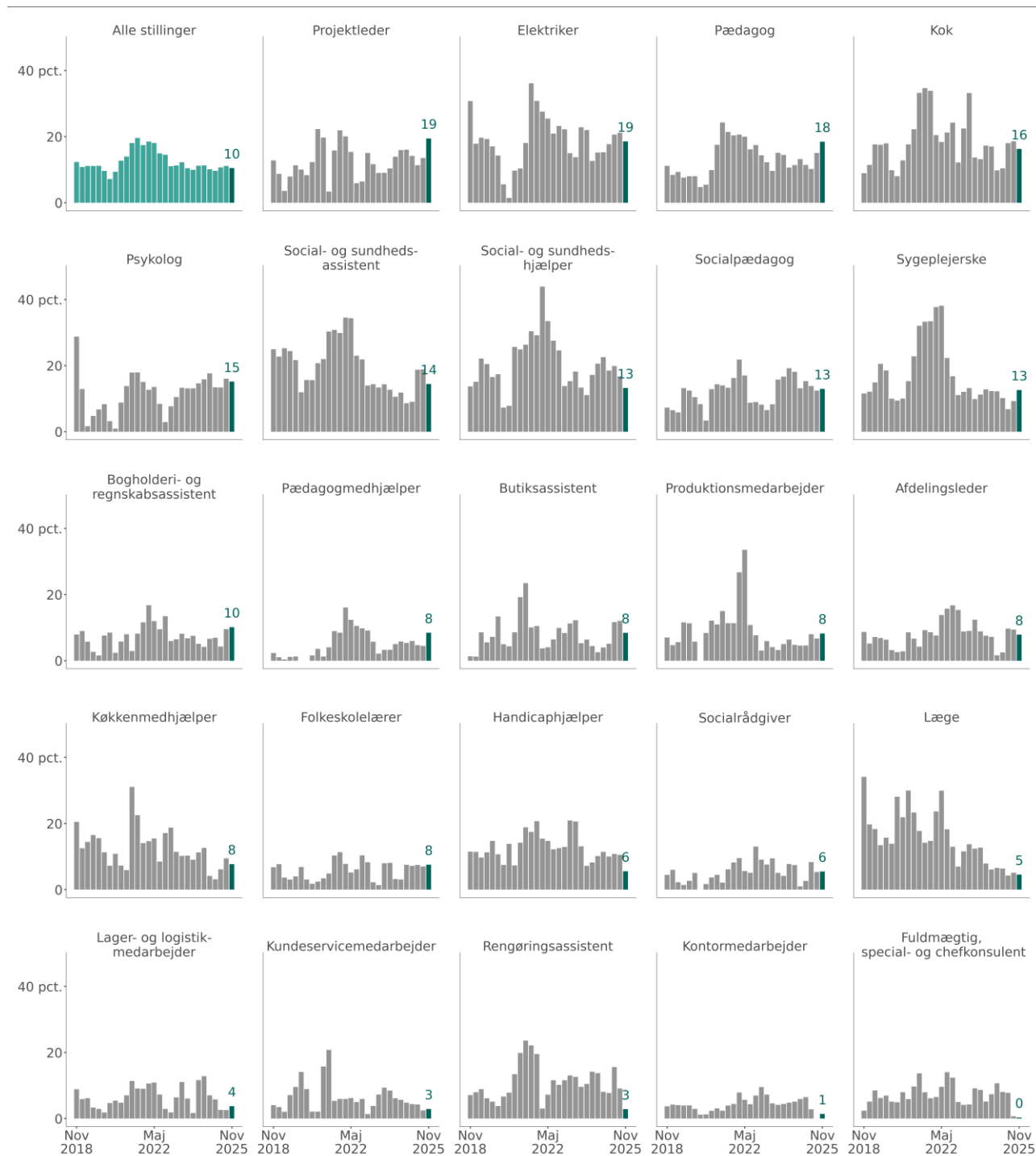
**Stillingsbetegnelser** angiver det job, som en medarbejder varetager. På samme arbejdsplads kan der typisk være flere forskellige stillingsbetegnelser.

**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	Hovedstaden	Sjælland	Syddanmark	Midtjylland	Nordjylland
Alle stillinger	10	10	12	10	11	9
Projektleder	19	28	11	0	4	6
Elektriker	19	20	24	19	13	15
Pædagog	18	29	12	17	9	3
Kok	16	21	4	4	18	15
Psykolog	15	18	14	11	4	21
Social- og sundhedsassistent	14	13	24	10	16	8
Social- og sundhedshjælper	13	12	15	10	16	13
Socialpædagog	13	12	3	19	19	7
Sygeplejerske	13	9	10	22	12	6
Bogholderi- og regnskabsassistent	10	11	0		3	
Pædagogmedhjælper	8	12	9	3	6	0
Butiksassistent	8	17		8	0	0
Produktionsmedarbejder	8	0	7	3	18	4
Afdelingsleder	8	11	12	7	3	
Køkkenmedhjælper	8	6	0	19	8	0
Folkeskolelærer	8	16	3	3	3	0
Handicaphjælper	6	0		5	5	
Socialrådgiver	6	10	0	0	8	0
Læge	5	6	3	3	0	11
Lager- og logistikmedarbejder	4	0	0	0	9	
Kundeservicemedarbejder	3	0		0	12	0
Rengøringsassistent	3	0	3	8	3	6
Kontomedarbejder	1	0	5	0	2	4
Fuldmægtig, special- og chefkonsulent	0	0	3	0	0	0

Lav mangel på arbejdskraft



Høj mangel på arbejdskraft



Ikke nok surveysvar

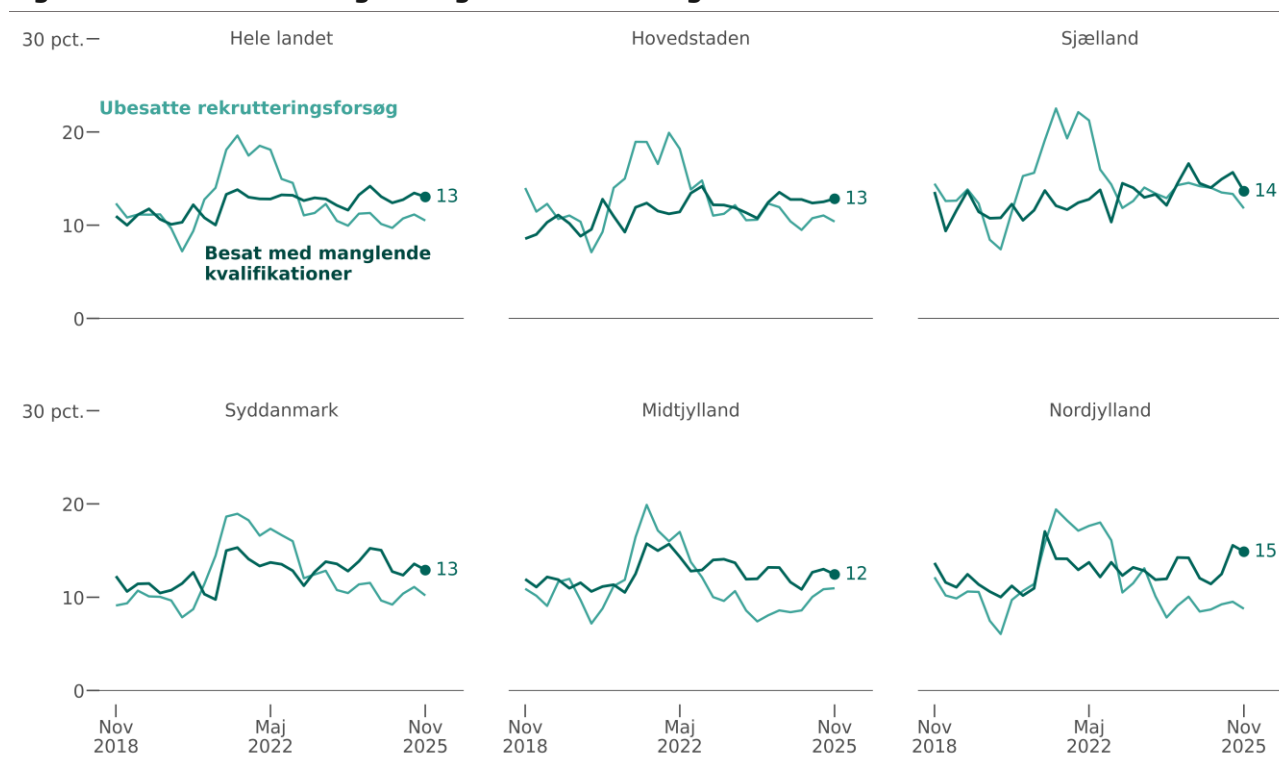
Figuren viser stillinger, som er store og udbredte nok til, at data kan indsamles regionalt (se metodebeskrivelsen sidst i rapporten). Farvenuancerne indikerer omfanget af mangel på arbejdskraft for den enkelte stilling. Grå skravering angiver, at der ikke er nok surveysvar til at vurdere stillingen.

# 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*.

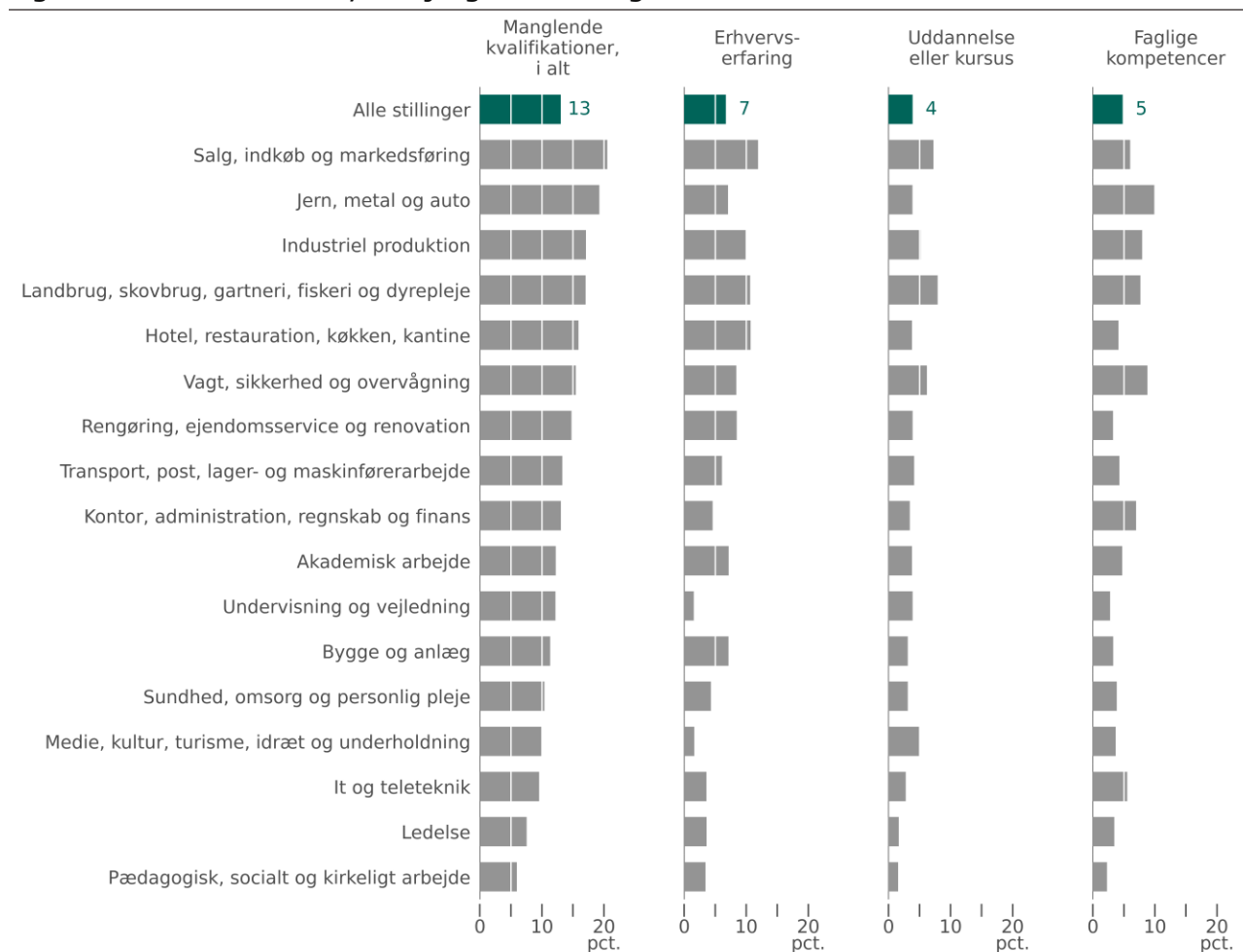
For arbejdsgiverne er det naturligvis ønskværdigt at kunne ansætte medarbejdere med alle de ønskede kvalifikationer. For den ansatte kan sådanne ansættelser omvendt udgøre en mulighed for opkvalificering.

# De kvalifikationer, der mangler

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

1. *Erhvervs erfaring*: 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 180 stillinger store nok til regelmæssig landsdækkende indsamling, og tal for disse kan findes på Jobindsats.dk.

## Find mere information

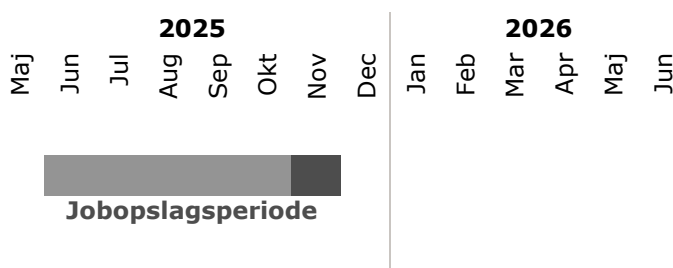
Du kan læse mere om metodeændringerne i notatet

[Forbedret metode i Rekrutteringssurvey](#)

# Sådan indsamles Rekrutteringssurvey

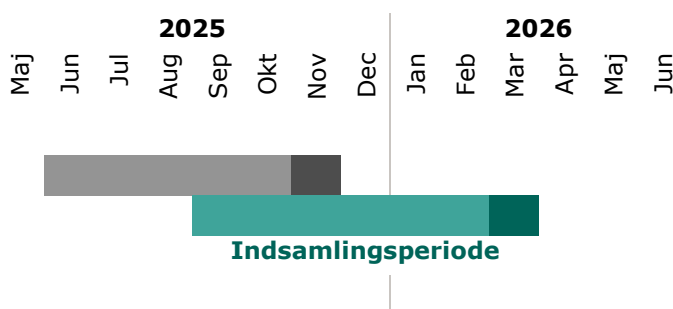
Den kvartalsvise rapport er baseret på et spørgeskema, som sendes til arbejdsgivere 3-4 måneder efter, at de har slået en elektronisk jobannonce op.

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



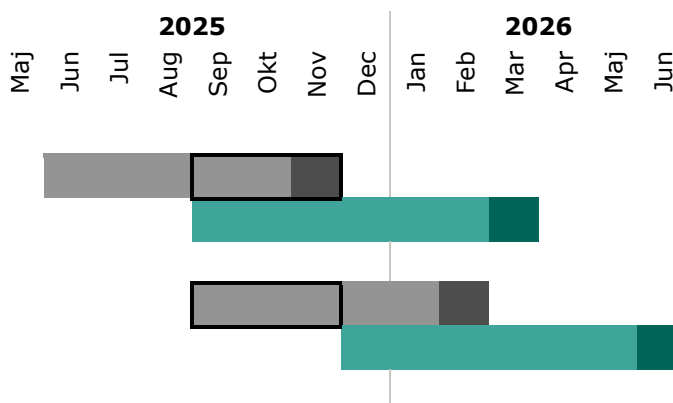
Hver Rekrutteringssurvey er baseret på seks måneders stillingsopslag. I figurene er **den sidste** af de seks måneder markeret.

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 september til november indgår derfor både i **marts-udgaven** og i **juni-udgaven**.

Fra juni 2025 til november 2025 blev der indsamlet **10.600** surveysvar. Svarprocenten var **58** procent.



**Styrelsen for Arbejdsmarked  
og Rekruttering**

Vermundsgade 38  
2100 København Ø  
Tlf.: + 45 72 21 74 00  
E-mail: [star@star.dk](mailto:star@star.dk)