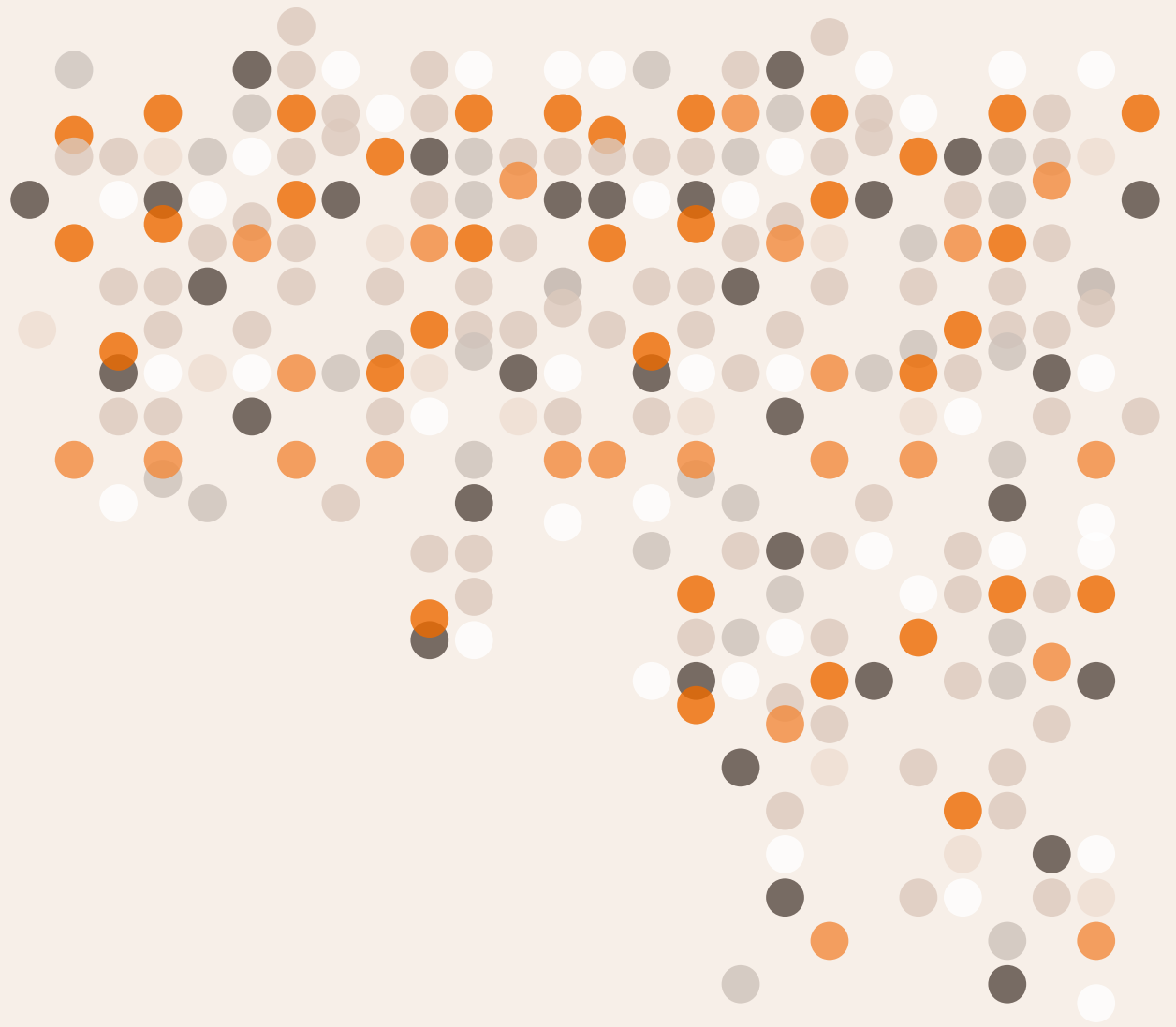




Rekrutterings- analysen 2025

*Tak til jer der gav jeres tid og viden til denne analyse,
så vi på bedste vis kan give jobsøgerne en mulighed
for at klæde sig godt på til jobsøgningen.*

Rekrutteringsanalysen 2025

ISSN: 2596-4968

ISBN: 978-87-996896-1-3

Udgivet af Konsulenthuset ballisager

Redaktion

Morten Ballisager

Oliver Løvaa Mikkelsen

Kristoffer Vindum

Grafisk design

Kjeltoft

Tryk

GET LABELS ApS

Adresse

Søren Frichs Vej 40A, 1. sal

8230 Aabyhøj

Tlf. 70 29 40 50

info@ballisager.com

www.ballisager.com



Forord

Det danske arbejdsmarked fortsætter med at være "hot". Aldrig har så mange danskere været en del af et arbejdsfælleskab.

Trods det gode arbejdsmarked, så er der dagligt knap 90.000 danskere, der uønsket står uden job (STAR, 2025). Rekrutteringsanalysen forsøger at give en oplyst håndsækning til de jobsøgere – med hjælp fra data og indsigt fra dem, der rekrutterer.

Rekrutteringsanalysen er i bund og grund gode råd fra arbejdsgiverne til dem, som gerne vil bøjle kvalificeret til arbejdspladserne. Og vi er dem, som står i midten og hjælper med overblikket i form af denne analyse.

Dette er den 15. Rekrutteringsanalyse.

God læselyst.

Morten Ballisager

Bestyrelsesformand, Konsulenthuset ballisager

Indholdsfortegnelse

Forord	3
Baggrund	5
Executive summary	6
1 Rekrutteringskanaler i 2025	8
2 AI, sortering og research	13
3 Jobsamtaler	19
4 Uopfordret jobsøgning	23
5 Ansættelse af ledere	28
6 Ansættelse af personer med nedsat arbejdsevne	33
7 Diverse gode råd til jobsøgerne	37
8 Hjemmearbejde	44
9 Ansættelsesvarighed	46
10 Virksomhedernes aktuelle udfordringer	48
Baggrundsdata og repræsentativitet	50

Baggrund

Konsulenthuset ballisager har igen i 2025 gennemført den årlige rekrutteringsanalyse for at undersøge virksomheders rekrutteringsproces, holdninger og præferencer.

Her kan du læse om forudsætningerne for analysen:

Spørgeskemaet, der ligger til grund for Rekrutteringsanalysen 2025, blev i juni 2025 udsendt til **3206** HR-professionelle og ledere i danske organisationer og virksomheder.

1153 offentlige og private virksomheder har svaret, hvilket giver en svarprocent på **36 %**. Indsamlingen af respondenter er sket gennem tre kanaler:

1. **Ballisagers virksomhedspanel**, der består af ansættende ledere og HR-professionelle. Denne gruppe udgør ca. en tredjedel af de samlede besvarelser.
2. **Kontakt via virksomhedsnetværk**, hvor relevante medarbejdere har rakt ud til deres professionelle netværk. Herfra stammer ca. en femtedel af besvarelserne.
3. **Udsendelse via nyhedsbrev**, hvor spørgeskemaet er distribueret til relevante abonnenter (HR-professionelle og ansættende ledere). Denne gruppe står for ca. halvdelen af de samlede besvarelser.

I det udsendte spørgeskema har der ligget et screeningspørgsmål: *Har du rekrutteret*

medarbejdere indenfor de seneste 2 år?

Kun de **1069** personer, der har svaret *Ja* på dette spørgsmål, har fået mulighed for at gennemføre besvarelsen. Herved har vi sikret, at det kun er reelle rekrutteringspraktikere, der har svaret på undersøgelsen.

I indsamlingsprocessen har vi regelmæssigt udsendt reminders for at aktivere flest mulige respondenter.

De tre forskellige kanaler i indsamlingen er med til at udligne eventuelle repræsentationsbiases i den enkelte kanal.

Spørgeskemaet indeholdt i alt **39** spørgsmål.

Det bemærkes, at nogle tabeller ikke giver en samlet svarprocent på 100, da procentcenterne for hver enkelt svarmulighed er rundet af til nul decimaler. I tabellerne har vi farvelagt de "undergrupper", der afviger 10 % point eller mere fra gennemsnittet.

Vi bruger begrebet virksomheder om både offentlige og private virksomheder og organisationer i analysen. Små private virksomheder er 1-50 medarbejdere, store private virksomheder har over 50 medarbejdere.

På side 50 sammenligner vi vores indsamlede data med eksterne kilder og vurderer respondenternes repræsentativitet.

Executive Summary

De tre mest anvendte
rekrutteringskanaler i 2025:



82 %

Opslåede
stillinger



72 %

LinkedIn



46 %

Netværk

41 %

vil i nogen eller høj grad, anbefale jobsøgere at benytte
ChatGPT eller anden kunstig intelligens i jobsøgning



Den **bedste** kandidat- adfærd ved jobsamtalen

67 %

Kandidaten
bidrager til at
skabe dialog

59 %

Virker
motiveret

52 %

Er bevidst om
egne udfordringer
ift. jobbet



Den **værste** kandidat- adfærd ved jobsamtalen

63 %

Taler negativt
om tidligere
arbejdsgiver

56 %

Ingen
øjeblikkontakt

47 %

Virker fokuseret
på egen vinding

Hvad er det vigtigste salgsargument i en uopfordret ansøgning

47 %

Kandidaten demonstrerer en høj grad af motivation
for at være en del af virksomheden.

De vigtigste råd til jobsøgere

(fra de rekrutteringsansvarlige)

Vær tydelig omkring din motivation for jobbet (63 %)

Lad din personlighed skinne igennem, når du er til jobsamtale (52 %)

Sæt dig ind i den virksomhed, du søger hos (52 %)

TEMA 1

Rekrutteringskanaler i 2025

Hvilke kanaler bruger virksomhederne og de offentlige organisationer, når de skal ansætte?



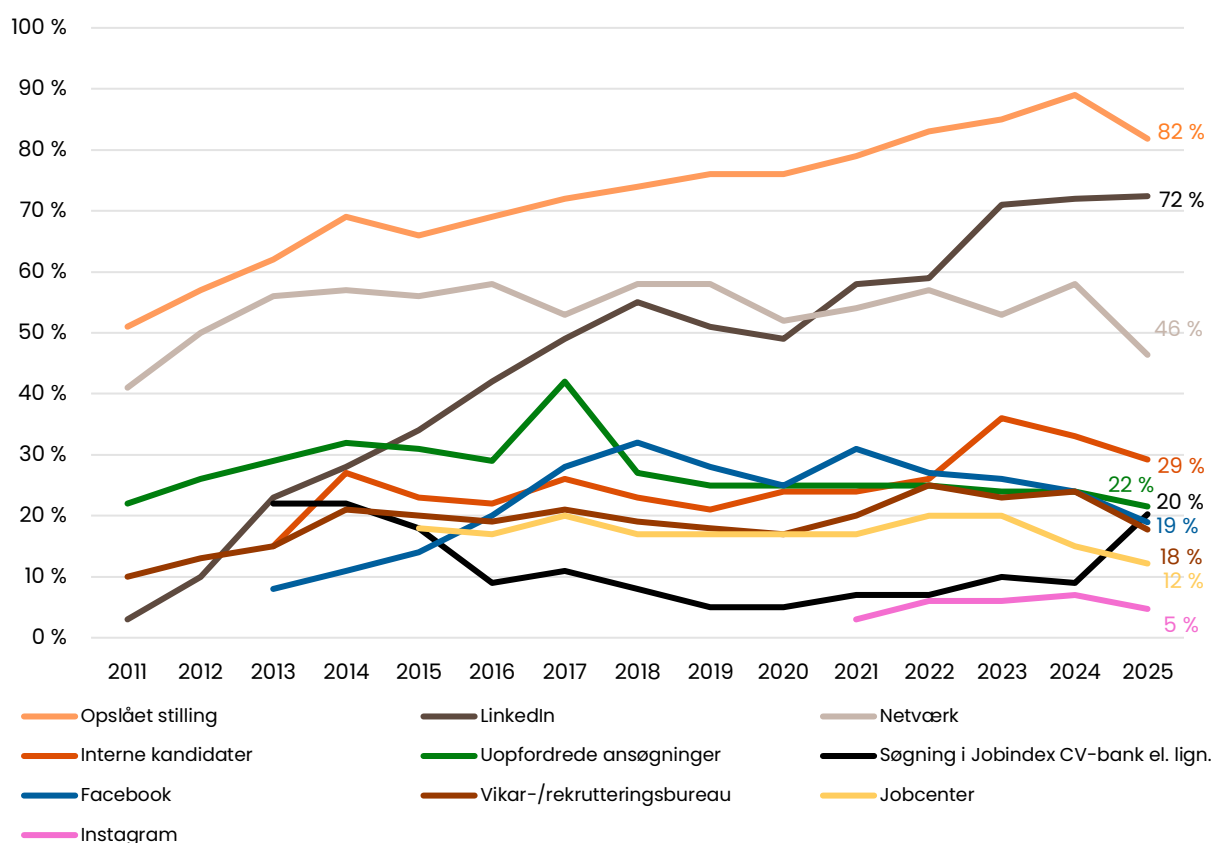
Rekrutteringskanaler i 2025

For 15. år i træk har vi undersøgt, hvilke rekrutteringskanaler virksomheder og offentlige organisationer har brugt ved den seneste ansættelse. Formuleringen af spørgsmålet har alle år været den samme. Vi kan derfor formode, at forskelle i svarene viser reelle ændringer i brugen af kanaler til at finde nye medarbejdere. I år ser vi en aftagende tendens omkring de fleste rekrutteringskanaler.

FIGUR 1

Hvilke kanaler foretrækker virksomhederne, når de skal ansætte?

(Respondenterne havde mulighed for at give flere svar)



BEMÆRK

Tendensen har tidligere været, at anvendelsen af kanalerne enten vokser eller stabiliseres. 2025 er særlig, fordi flere kanaler falder i anvendelse. Største fald ser vi omkring netværk. Det kan være et udtryk for, at nogle af netværksaktiviteterne omkring jobskifte er rykket over på LinkedIn. Det behøver ikke at være et udtryk for, at netværk generelt mister betydning i jobsøgningen. Måske mere, at onlinenetværket overtager opgaver fra det analoge netværk.

Brugen af netværk, uopfordrede henvendelser, Facebook og jobcentre er på det laveste niveau i 10 år. Kun LinkedIn holder sit høje niveau og ser mere og mere dominerende ud indenfor rekruttering.

Vi har i dette års analyse ændret svarkategorien "Eksterne CV-databaser" til "Søgning i Jobindex CV-bank el. lign." – Det er formentlig årsagen til, at den vokser markant.

Rekrutteringskanaler 2025: Organisationstype

TABEL 1

Hvilke kanaler brugte I ved seneste ansættelse?

(Respondenterne havde mulighed for at give flere svar)

	Total	Små private	Store private	Offentlig
Opslået stilling	82 %	↓ 61 %	85 %	↑ 92 %
LinkedIn	72 %	67 %	81 %	↓ 58 %
Netværk	46 %	58 %	52 %	↓ 23 %
Interne kandidater	29 %	↓ 12 %	36 %	28 %
Uopfordrede ansøgninger	22 %	19 %	28 %	↓ 8 %
Søgning i Jobindex CV-bank el. lign.	20 %	18 %	23 %	17 %
Facebook	19 %	18 %	20 %	18 %
Vikar-/rekrutteringsbureau	18 %	16 %	23 %	↓ 8 %
Jobcenter	12 %	12 %	10 %	17 %
Instagram	5 %	5 %	5 %	4 %

BEMÆRK

Netværk er fortsat en meget stor del af rekrutteringsprocessen i små private virksomheder - næsten på niveau med opslåede stillinger.

LinkedIn overhaler opslåede jobs i små private virksomheder.

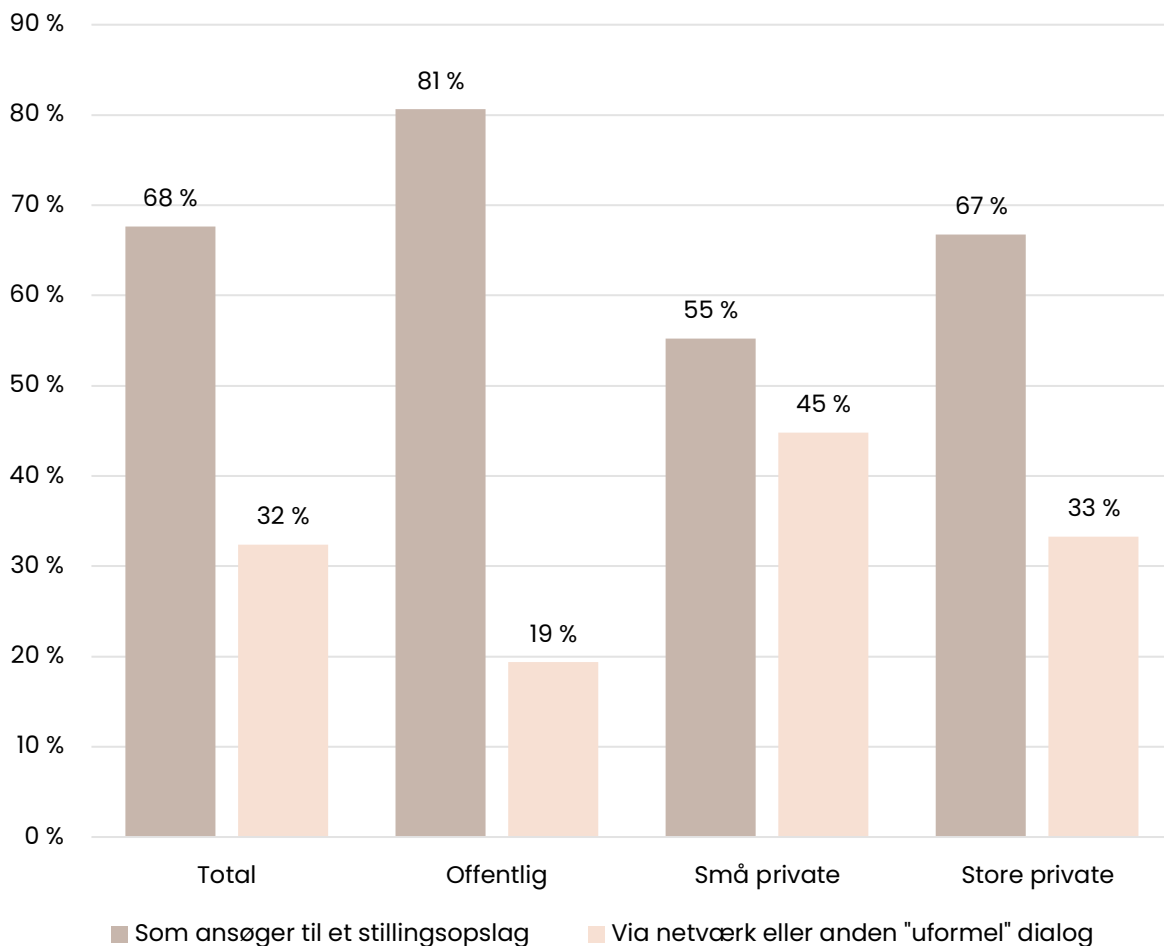
Små private virksomheders anvendelse af jobcentrene er mere end halveret på to år. En del af årsagen kan være, at højkonjunkturen har "efterladt" en gruppe udfordrede borgere hos jobcentrene, som gør rekrutteringssamarbejdet mindre attraktivt for virksomhederne. Det kan også handle om en nedprioritering af virksomhedssamarbejdet hos jobcentrene. De offentlige arbejdsgivere er nu primære aftagere af jobcenter-samarbejdet.

Uopfordrede ansøgninger er fortsat mest anvendt i store private virksomheder.
Netværksanvendelse er nu størst i små private virksomheder.

Hvilken kanal virker bedst?

FIGUR 2

Tænk på den dygtigste du har ansat. Hvordan mødte du vedkommende først?



BEMÆRK

Grafen understreger, at de tre organisationstyper rekrutterer temmelig forskelligt – i de små private virksomheder er den uformelle kanal næsten lige så effektiv som opslåede jobs. I store private virksomheder er processerne mere formaliserede, mens det offentlige er mest knyttet til opslåede jobs – som det bør være. I det lys kan det måske undre, at omtrent hver femte kommer ind i det offentlige via uformelle dialoger.

Det kan være et udtryk for, at nogle af de processer, der ser formelle og korrekte ud måske i virkeligheden har en foretrukken netværkskandidat med sig.

Gode råd og input fra de rekrutteringsansvarlige

Fortæl, hvordan du bruger LinkedIn til rekruttering



Henriette Edslev
Head of Digital
fundraising & Dialogue,
Kræftens Bekæmpelse



Jeg bruger primært LinkedIn til at 'spotte' potentielle interessante profiler til åbne stillinger eller som 'pipeline' til potentielt kommende ledige stillinger.

Derudover klikker jeg nogle gange ind på kandidaters profil, når de har søgt en stilling – det giver et interessant indblik i, hvordan de præsenterer deres profil generelt, når den ikke nødvendigvis er skræddersyet til en konkret stilling.



Martin Debel
Country Manager,
Protan Entreprenør A/S



LinkedIn er en uundværlig platform for os i Protan Entreprenør – både til rekruttering og som en kanal for employer branding.

Vi er ikke bare på udkig efter faglige kompetencer, men efter mennesker, der matcher vores værdier. Jeg bruger personligt platformen til at formidle vores kultur, fejre vores resultater og vise ægte indblik i, hvordan det er at arbejde hos os – både når det går stærkt og når vi lærer af fejl.

Når vi rekrutterer, bruger jeg LinkedIn til at række ud direkte til kandidater, men mindst lige så meget til at blive fundet af dem, som mærker, at de kan se sig selv i vores måde at arbejde og tænke på.



Christian Müller Brandt
HR Business Partner,
Arkil A/S



Jeg bruger LinkedIn til at kigge nærmere på kandidaterne, hvis der er noget i deres CV, jeg er i tvivl om. Typisk handler det om at få uddybet, hvilke jobområder, opgaver eller projekter de har beskæftiget sig med.

LinkedIn giver mig i bedste fald et tydeligere og mere nuanceret billede af kandidaternes erfaringer og faglige profil, og nogle gange også et indtryk af, hvilke interesser eller værdier de har, ud fra det de deler eller kommenterer på.

TEMA 2

AI, sortering og research

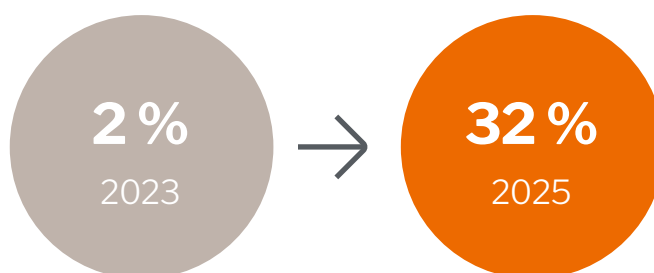
AI er blevet mere tilgængeligt de seneste år. Hvordan trænger det ind i rekrutteringsprocesserne, hvis overhovedet? Sorterer virksomhederne automatisk ud fra objektive kriterier? Og hvordan researcher virksomhederne på kandidaterne? Det er emnerne i dette tema.



AI

AI i rekrutteringsprocesser

I hvor stor en del af rekrutteringsprocesserne bliver AI brugt nu – sammenlignet med tidligere?



TABEL 2

Bruger I kunstig intelligens (AI) i jeres rekrutteringsproces?

(Respondenterne havde mulighed for at give flere svar)

	Total	Små private	Store private	Offentlig
Ja, vi screener materialet ift. kandidatens brug af AI	3 %	5 %	3 %	1 %
Ja, AI er indbygget i vores screening af kandidater	3 %	3 %	5 %	1 %
Ja, ChatGPT, Copilot eller tilsvarende	19 %	16 %	24 %	↓ 9 %
Ja, vi bruger AI på anden vis end det nævnte	15 %	10 %	18 %	11 %
Nej	68 %	74 %	60 %	↑ 81 %

TABEL 3

I hvilken grad vil du anbefale, at en jobsøger bruger ChatGPT eller anden kunstig intelligens til at udarbejde sin jobansøgning, når man søger hos jer?

	2023	2025
I høj grad	3 %	7 %
I nogen grad	19 %	34 %
I mindre grad	38 %	38 %
Slet ikke	40 %	21 %

BEMÆRK

Brugen af AI i rekruttering ser ud til at være accelereret indenfor 2 år. For blot to år siden svarede 98 % af virksomhedsrespondenterne, at de ikke anvendte AI omkring rekruttering – det er nu faldet til 68 %. Det er dog fortsat mest almindeligt, at AI ikke optræder i en rekrutteringsproces.

AI er mest udbredt i privat sektor og beskedent anvendt i offentlig sektor.

Det er særligt industri, produktion og energi, der bruger AI i rekrutteringsprocessen.

Indenfor AI ser det ud til at være personligt drevet brug af f.eks. ChatGPT og tilsvarende alment tilgængelige AI-værktøjer, der dominerer i anvendelse.

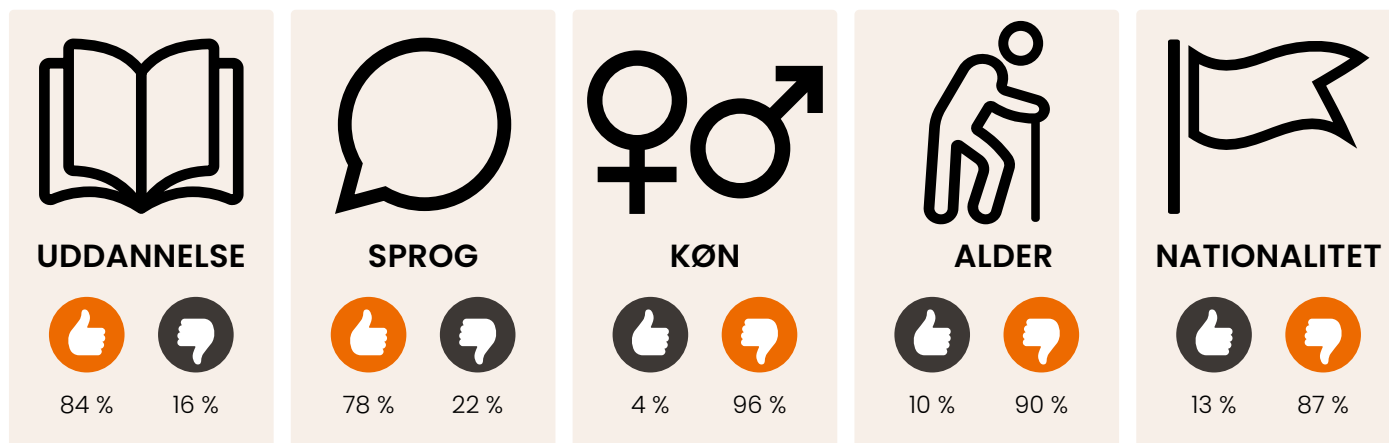
Virksomhederne er blevet mere positive omkring jobsøgernes brug af AI.

Sortering

FIGUR 3

Har I sorteret på baggrund af følgende objektive kriterier?

(Respondenterne har svaret "Ja" eller "Nej")



BEMÆRK

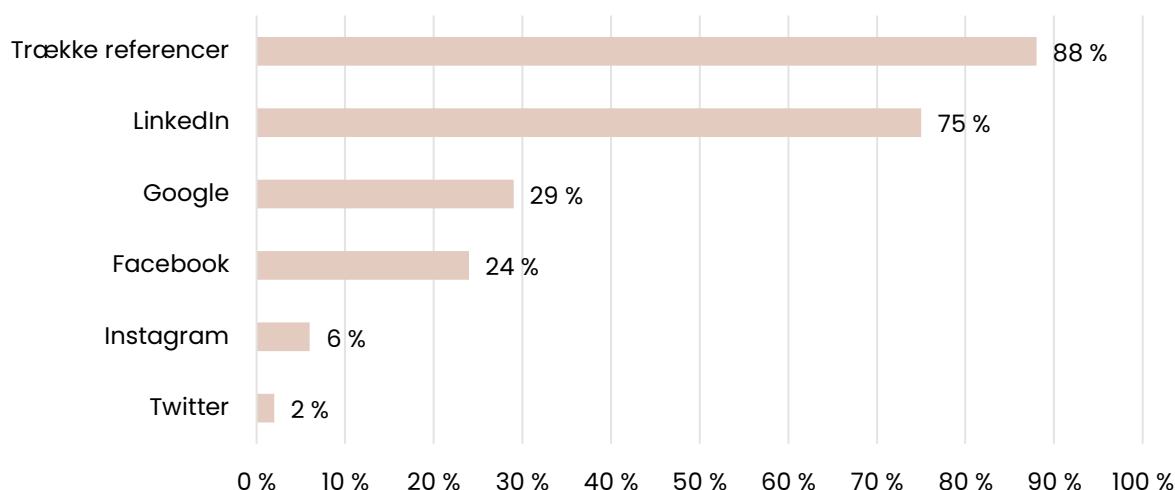
Uddannelse og sprog er de hyppigst anvendte objektive sorteringsfaktorer. Køn, alder og nationalitet er derimod – som udgangspunkt – ulovlige at sortere på. Det sker dog alligevel i et omfang. Samlet har 222 virksomheder ud af de 1069 adspurgte sorteret objektivt på kriterier, der er omfattet af forskelsbehandlingsloven (lovgivning der ulovliggør objektive og automatiserede fravalg pga. køn, alder og nationalitet).

Det er primært de små private virksomheder og unge rekrutteringsansvarlige, der laver denne frasortering. Det kunne indikere, at fejlene skyldes manglende rutine – og måske manglende kendskab til reglerne.

Research

FIGUR 4

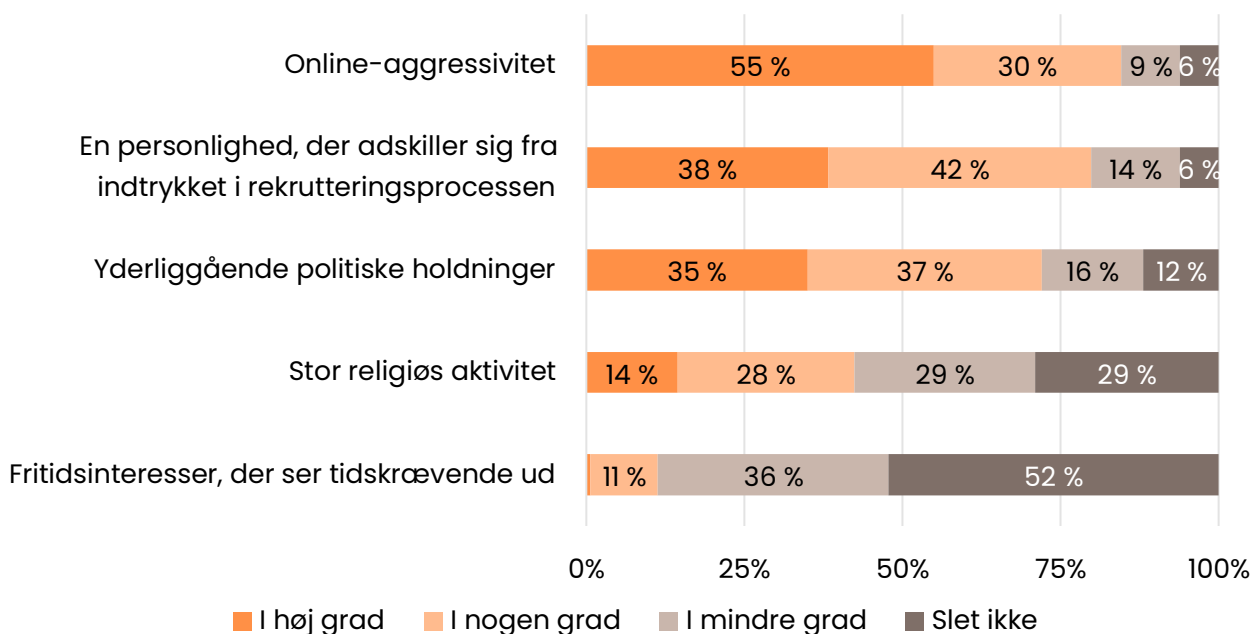
Er det normalt for jer at lave baggrundsresearch på en kommende medarbejder via følgende kanaler?



Mange virksomheder gennemfører baggrundsresearch af kandidater forud for ansættelse. Men hvilke forhold kan gøre virksomhederne skeptiske, når de tjekker kandidaten ud? Vi har udpeget fem forhold, der kan vække skepsis og undersøgt deres betydning:

FIGUR 5

Hvad kan – i din research – gøre dig skeptisk omkring en kandidat?



BEMÆRK

Hvis du gerne vil gennem nåleøjet i en rekrutteringsproces, er det sandsynligt, at du bliver kigget i kortene på LinkedIn og via en eller flere referencer. Det er heller ikke usandsynligt, at du også bliver googlet og "facebooket". Det er især i små virksomheder, at du kan forvente at blive "professionelt stalket".

Når virksomhederne researcher på kandidater, er der specielt tre forhold, der ser ud til at svække kandidaten:

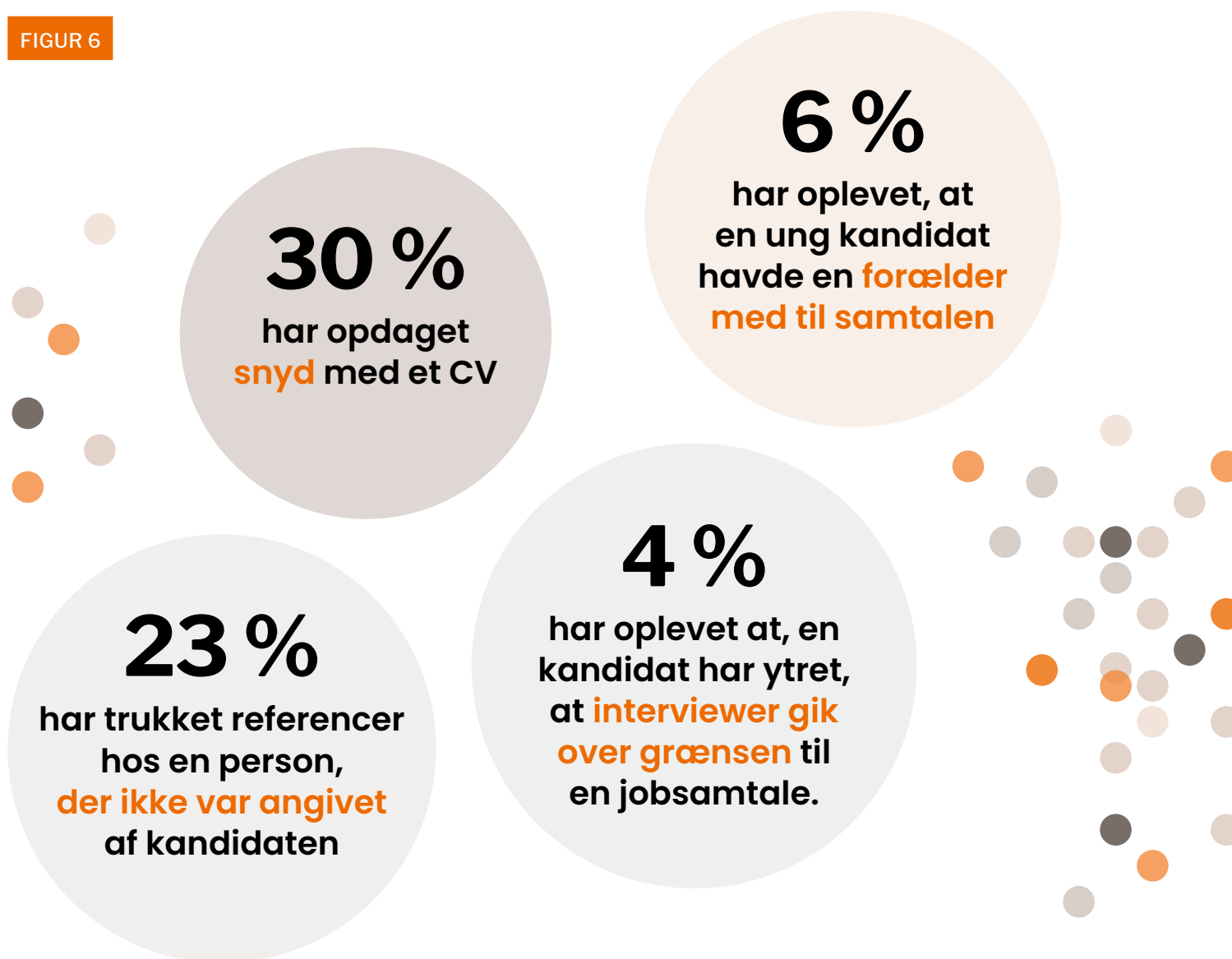
1. Online-aggressivitet
2. En online-personlighed, der afviger fra den analoge personlighed
3. Yderliggående politiske holdninger.

I alle tre tilfælde vil mere end halvdelen af de rekrutteringsprofessionelle være skeptiske i både offentlig og privat sektor.

Oplevelser hos de rekrutteringsansvarlige

Igennem tiden støder vi på historier (måske myter), som vi har testet omfanget af.

FIGUR 6



BEMÆRK

Vi kan konstatere, at virksomhederne har nogen erfaring med at tage referencer hos personer, der IKKE er angivet som reference af kandidaten – det er mest udbredt i finanssektoren.

3 ud af 10 er stødt på snyd med CV – et relativt højt niveau. Det er mest udbredt i store private virksomheder – og oppe på 45 % i bygge- og anlægssektoren og finanssektoren.

60 ud af 1069 rekrutteringsansvarlige har prøvet, at en ung kandidat har taget sin forælder med til jobsamtalen.

Gode råd og input fra de rekrutteringsansvarlige

Hvordan vil du anbefale, at jobsøgere drager nytte af AI i jobsøgningen?



Camilla Bitsch
Nordic HR Director,
Lavazza Denmark



CV og ansøgning:

AI-værktøjer kan hjælpe med at optimere CV og ansøgningen ved at foreslå forbedringer og tilpasse dem til specifikke jobopslag. Det er dog vigtigt, at AI bruges som inspirationskilde, så du og en kommende arbejdsgiver vil kunne genkende dig i det, du har skrevet.

Forberedelse til samtalen:

AI kan hjælpe med at forberede dig til jobsamtaler ved at stille dig interviewspørgsmål med udgangspunkt i din ansøgning og CV og give feedback på dine svar. Dette kan gøre, at du føler dig bedre forberedt til samtalen. Igen er feedbacken fra AI-værktøjer til inspiration og refleksion, men ikke det endegyldige svar.



Anne Mette Skytte Jacobsen,
Talent Acquisition Partner,
FORCE Technology



Ligesom vi bruger AI til at mappe og rangordne kompetencer til jobbeskrivelser og jobopslag, vil jeg anbefale kandidater at bruge AI til at blive klogere på egne talenter/kompetencer for bedre at kunne fremhæve disse i CV'et og i forbindelse med samtaler.



Jakob Adelhard
HR chef,
Verdo Energy Systems



Brug det med måde. En ansøgning skrevet enten helt eller delvist med hjælp fra AI-teknologi er (endnu) nem at spotte, og det giver for mig et negativt indtryk.

Fordi det – for mig – vægter mere i en vurdering, at man fremstår menneskelig, oprigtig og som sig selv (inkl. brug af diverse slangudtryk, sprogløse og -fejl), snarere end kunstigt optimeret. I stedet vil jeg anbefale, at man bruger AI til sin research og forberedelse, både ifm. ansøgningen og som optakt til en (evt.) jobsamtale.

Her tror jeg, der er meget at hente og spare, fordi AI kan afsøge langt flere informationskilder, hurtigere og bedre, end man selv kan. Så kan man i stedet fokusere på at sætte den erhvervede viden om virksomheden og dens situation/marked/kunder/produkter i spil på den bedst mulige måde.

TEMA 3

Jobsamtaler

Jobsamtaler er for mange en psykologisk thriller. Derfor prøver vi her at kaste lys på den adfærd, der skaber mest – og mindst – begejstring hos arbejdsgiverne.



Positiv adfærd til jobsamtaler

TABEL 4

Tænk på den kandidat, der har klaret sig bedst til en jobsamtale hos dig.
Vælg de tre stærkeste indtryk, som kandidaten efterlod.

	2017	2025	18-34 år	35-50 år	50+ år
Motiveret	65 %	59 %	69 %	59 %	56 %
Velforberedt	59 %	45 %	47 %	40 %	48 %
Nærværende	36 %	40 %	33 %	44 %	38 %
Autentisk	24 %	39 %	39 %	38 %	40 %
Nysgerrig	24 %	36 %	42 %	38 %	34 %
Positiv	32 %	23 %	16 %	25 %	23 %
Sympatisk	23 %	21 %	8 %	23 %	22 %
Intelligent	13 %	15 %	18 %	15 %	14 %
Velformuleret	7 %	12 %	16 %	11 %	12 %
Velorienteret	12 %	11 %	12 %	9 %	12 %

* "Alder" er her alderen på den rekrutteringsansvarlige. Alder er inkluderet, da spørgsmålet relaterer sig til den enkelte rekrutteringsansvarliges præferencer – og der er interessante forskelle.

TABEL 5

Hvilken kandidatadfærd til jobsamtaler vurderer du generelt mest positivt?

(Vælg op til tre svar)

	2020	2025	18-34 år	35-50 år	50+ år
Kandidaten bidrager til at skabe en dialog	60 %	67 %	↓ 57 %	67 %	68 %
Virker motiveret	74 %	59 %	58 %	57 %	61 %
Er bevidst om egne udfordringer ift. jobbet	45 %	52 %	59 %	51 %	51 %
Har forberedt nogle relevante spørgsmål	52 %	34 %	30 %	35 %	34 %
Er smilende og imødekommende	30 %	29 %	37 %	34 %	24 %
Stemningen bliver uformel i løbet af samtalen	18 %	28 %	36 %	26 %	28 %
Der tænkes over svarene	8 %	21 %	12 %	21 %	22 %
Tager noter undervejs	4 %	2 %	2 %	3 %	2 %
Svarerne falder hurtigt	2 %	2 %	2 %	1 %	3 %

* "Alder" er her alderen på den rekrutteringsansvarlige. Alder er inkluderet, da spørgsmålet relaterer sig til den enkelte rekrutteringsansvarliges præferencer – og der er interessante forskelle.

Negativ adfærd på jobsamtaler

Hvilken adfærd skal du helst undgå til en jobsamtale – hvis du ikke vil have trukket point fra?
Det svarer de rekrutteringsansvarlige på her.

TABEL 6

Hvilken kandidatadfærd til jobsamtaler er for dig generelt mest negativ?

(Vælg op til tre svar)

	2020	2025	18-34 år	35-50 år	50+ år
Taler negativt om tidligere arbejdsgiver	57 %	63 %	57 %	62 %	65 %
Ingen øjenkontakt	58 %	56 %	52 %	54 %	58 %
Virker fokuseret på egen vinding	40 %	47 %	39 %	52 %	45 %
Udviser beskedent kendskab til virksomheden	51 %	45 %	38 %	46 %	46 %
Fokuserer på lønniveau	27 %	30 %	35 %	30 %	29 %
Taler for meget	15 %	21 %	20 %	17 %	25 %
Svarer relativt kort	19 %	16 %	↑ 28 %	19 %	12 %
Har ikke medbragt nogle papirer eller pen	13 %	8 %	6 %	5 %	10 %
Stor nervøsitet	7 %	3 %	9 %	1 %	3 %

* "Alder" er her alderen på den rekrutteringsansvarlige. Alder er inkluderet, da spørgsmålet relaterer sig til den enkelte rekrutteringsansvarliges præferencer – og der er interessante forskelle.

BEMÆRK

Autentisk og *nysgerrig* er de kvaliteter, der er vokset mest i betydning, når vi ser på "gode jobsamtale-præstationer". Motiveret, velforberedt og nærværende er de indtryk som dygtige kandidater oftest efterlader.

De unge rekrutteringsansvarlige begejstres mere over motivation og nysgerrighed end øvrige aldersgrupper. Dialogskabelse, motivationsudtryk og selvindsigt den mest attraktive "jobsamtale-sammensætning" – dialogskabelse er ny på førstepladsen.

De unge rekrutteringsansvarlige har en anderledes "adfærdsdarling" – nemlig selvindsigt omkring egne udfordringer ift. jobbet.

Der er tre ting, som du bør undgå i en jobsamtale: at tale negativt om tidligere arbejdsgiver, manglende øjenkontakt og fokus på egen vinding. Med tiden er arbejdsgiverne blevet mere sarte overfor kandidater, der fokuserer på egen vinding.

Beskedent kendskab til virksomheden er særlig kritisabelt i offentlig sektor og overfor modne rekrutteringsprofessionelle.

Gode råd og input fra de rekrutteringsansvarlige

Giv os (jobsøgere) tre gode råd til jobsamtalen?



Christian Müller Brandt
HR Business Partner,
Arkil A/S



1. Vis selvindsigt – vær ærlig om egne udviklingspunkter og svagheder. Jeg sætter stor pris på kandidater, der tør italesætte, hvad de stadig skal lære, fremfor at fremstille sig selv som eksperter på alle områder. Det hjælper også virksomheden med at prioritere den rette modtagelse og oplæring af kandidaten.

2. Vis engagement – gå ind til samtalen med den rette balance af energi og eftertænksomhed, der matcher intervieweren. Svar tydeligt og konkret på de stillede spørgsmål. Er spørgsmålene uklare, så bed os gerne om at uddybe det, så du kan levere det bedst mulige svar.

3. Vær reflekteret og tydelig om ønsker og behov – gør dig inden samtalen nogle klare tanker om, hvad der skal til for, at jobbet er attraktivt for dig, og gør det tydeligt for virksomheden. Det gælder alt fra opgavetyper, arbejdsforhold, samarbejdsrelationer, ledelsesstil, lønniveau og fleksibilitet.



Martin Debel
Country Manager,
Protan Entreprenør A/S



1. Drop facade: Vis, hvem du er.

2. Vær ærlig om dine styrker og svagheder: Vi ansætter ikke perfekte mennesker, vi ansætter dem, der kender sig selv og har mod på udvikling.

3. Stil spørgsmål: Det fortæller mig, at du ikke bare søger et job, men en arbejdsplads, du har lyst til at være en del af.



Jakob Adelhard
HR chef,
Verdo Energy Systems



1. If you fail to prepare, prepare to fail... Med andre ord, brug noget tid på at forberede dig. På hvad du vil fremhæve ved dit match til den stilling, du søger. På hvad du vil svare til nogen af de klassiske spørgsmål, der sandsynligvis kommer. På at kunne stille relevante og opklarende spørgsmål, som dels kan demonstrere, at du forstår stillingens formål og succeskriterier – og dels, at du selv kan blive bedre afklaret omkring dit eget fit til stilling, organisation, leder, osv.

2. Vær oprigtig og så meget dig selv, som muligt, både i din fremtoning og dine svar. Hverken virksomhed eller dig selv vinder noget på at lyve og lade som om, at stillingen passer, at du brænder for opgaverne, at du sagtens kan leve med kulturen, osv.

3. Løn er vigtigt, for begge parter. Men lad være med at spørge direkte ind til den under samtalen. Det sår tvivl om din reelle motivation for stillingen. Selvom virksomhederne ikke er naive omkring en ansøgers fokus på lønnen i en stilling, så kan for tidligt eller for meget fokus på lønniveauet til en stilling skabe tilpas meget tvivl omkring dit kandidatur (ift. den anden ansøger, som ikke har spurgt, men blot afventer et tilbud og en forhandling) til, at du bliver fravalgt, selvom du muligvis er bedst kvalificeret.

TEMA 4

Uopfordret jobsøgning

Uopfordret jobsøgning er den del af jobsøgningen, hvor jobsøgere selv kan påvirke aktivitetsniveauet – derfor har det både interesse for jobsøgere – men det har også en vis mytisk kompleksitet over sig. Vi prøver at belyse disciplinen her.



Arbejdsgiverens interesse for uopfordrede henvendelser

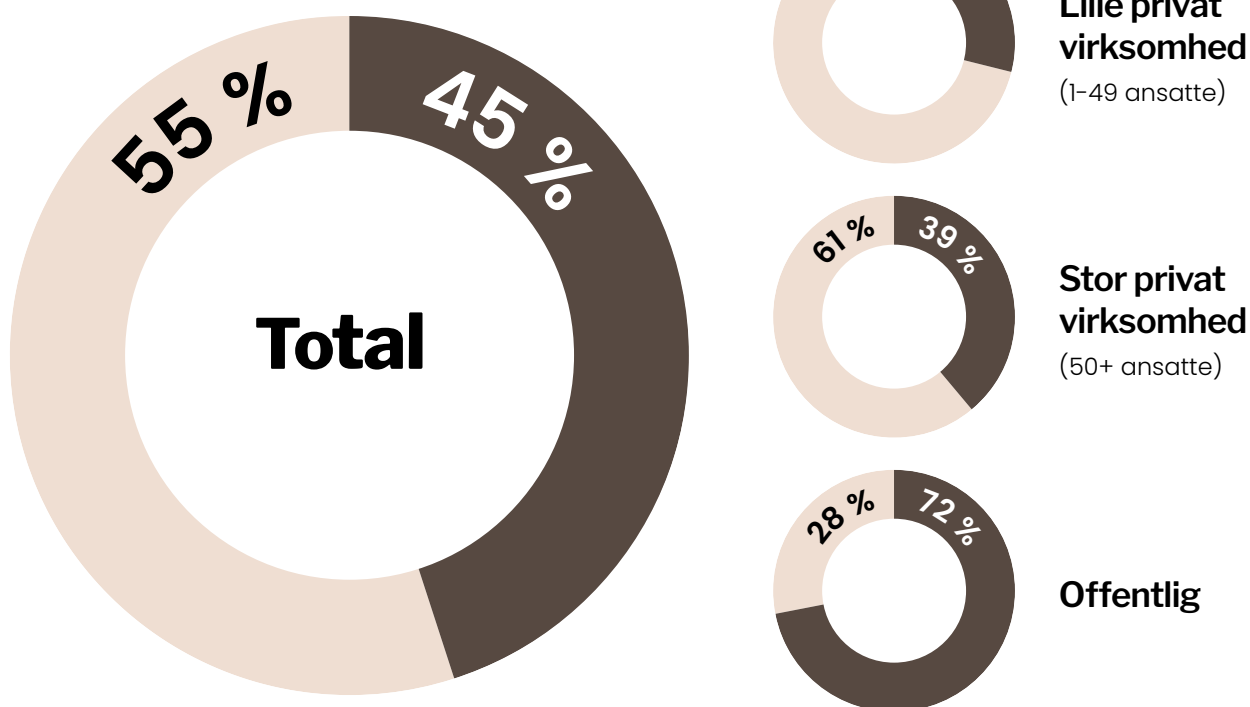
Vi fik tidligere identificeret – i runde tal – at 2/3 af de bedste kandidater kommer fra opslåede stillinger – og 1/3 kommer fra uformelle processer. En del af de uformelle processer er uopfordrede henvendelser. Og det ser ud til, at virksomhederne er relativt positive overfor uopfordrede henvendelser:

FIGUR 7

Vil I gerne modtage uopfordrede jobhenvendelser – eller er det mest til besvær?

— Ja, gerne

— Mest til besvær



BEMÆRK

Som forventet er de små private mest interesseret i uopfordrede henvendelser – hele den private sektor er ret positive. Selv den offentlige sektor er interesseret i et omfang – måske fordi uopfordrede henvendelser også rummer nogle relevante input for organisationen.

Mandlige rekrutteringsansvarlige er mere positive overfor uopfordrede henvendelser end kvindelige rekrutteringsansvarlige.

Ansættende ledere er mere positive end HR-folk.

Rådgivning, vidensservice, sundhed, information, kommunikation og medier er mest glade for uopfordrede henvendelser.

Sådan bliver uopfordrede henvendelser en succes

TABEL 8

Hvordan lykkedes den seneste 'uopfordrede jobsøger' hos dig?

(Vælg op til tre svar)

	Total	Små private	Store private	Offentlige
Har ikke ansat nogen, der har søgt uopfordret	42 %	40 %	34 %	↑ 64 %
Vedkommende var heldig med sin timing	37 %	34 %	44 %	↓ 25 %
Vedkommende søgte uopfordret og blev samtidigt anbefalet af person i mit netværk	23 %	20 %	30 %	↓ 10 %
Jeg fandt en tidligere uopfordret ansøgning frem	13 %	8 %	17 %	7 %
Vedkommende ringede og var præcis omkring sin motivation	9 %	12 %	10 %	6 %
Vedkommende sendte et godt mail-oplæg	9 %	15 %	8 %	6 %
Vedkommende ringede og var præcis omkring sine evner	6 %	10 %	7 %	2 %
Ved personligt fremmøde	5 %	10 %	4 %	5 %
Vedkommende ringende og havde en spændende ide	1 %	2 %	1 %	2 %

BEMÆRK

Intet slår held. I hvert fald, når det handler om uopfordrede jobhenvendelser. Det gælder i alle organisationstyper.

Den sekundært bedste indgang er uopfordret henvendelse akkompagneret af en anbefaling fra en i den rekrutteringsansvarliges netværk.

Hovedparten i privat sektor har erfaring med at ansætte uopfordret – det omvendte er tilfældet i offentlig sektor.

Den “uopfordrede effekt”

TABEL 8

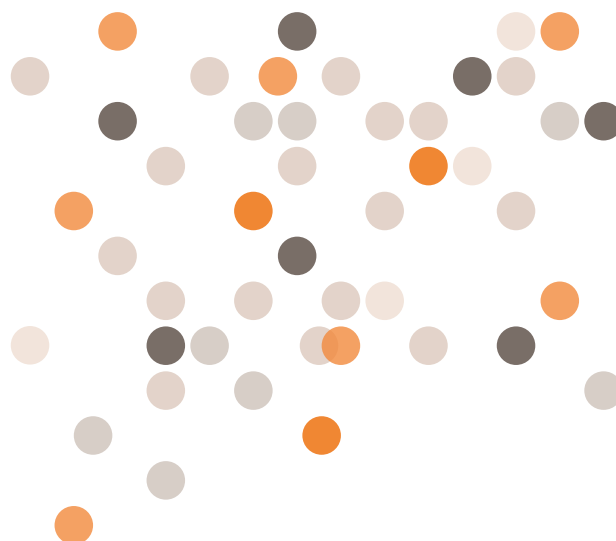
Hvad er det vigtigste “salgsargument” i en uopfordret ansøgning?

(Vælg op til to svar)

	Total	Små private	Store private	Offentlige
Kandidaten demonstrerer en høj grad af motivation for at være en del af vores virksomhed	47 %	52 %	46 %	43 %
Kandidaten præsenterer sig selv som løsning på en udfordring, virksomheden har	35 %	34 %	35 %	35 %
Kandidaten præsenterer sine kompetencer kort og præcist	34 %	30 %	38 %	29 %
Kandidaten demonstrerer en særlig grad af indsigt i vores branche, kunder og konkurrenter	30 %	33 %	31 %	24 %
Kandidaten demonstrerer en særlig grad af indsigt i vores virksomhed	19 %	19 %	17 %	21 %

BEMÆRK

Motivation, der kan mærkes, er den primære succesfaktor. Herudover følger forskellige faktorer med små variationer på tværs af organisationstyper.



Gode råd og input fra de rekrutteringsansvarlige

Kan du prøve at fortælle, hvordan du synes en motivation bliver reel og overbevisende?



Anne Mette Skytte Jacobsen,
Talent Acquisition Partner,
FORCE Technology



Alle kan få hjælp til at formulere en motivationstekst, men når motivation er overbevisende kan kandidaten typisk koble en handling/adfærd på "Jeg får energi af at arbejde på tværs af teams" bliver først rigtig troværdigt, når det underbygges med en personlig erfaring – fx at man er aktiv i holdsport eller frivilligt arbejde, hvor man arbejder sammen om et fælles mål.



Henriette Edslev
Head of Digital
fundraising & Dialogue,
Kræftens Bekæmpelse



Her spiller mange faktorer ind, men den vigtigste er nok forberedelse. Det er ikke fordi man skal have terpet alt om den organisation, man søger job hos, men det er vigtigt, at man viser, at man har gjort en indsats – besøgt hjemmesider, noteret sig spørgsmål til produkter, ydelser, markeder eller lignende, besøgt en butik eller lokation, hvis det er relevant osv.

Der er overraskende mange, som springer den slags helt basale indsatser over. Og så skal man selvfølgelig forholde sig konkret til stillingen – fortælle præcis, hvad man synes er interessant og relevant ift. ens faglige og personlige profil.



Camilla Bitsch
Nordic HR Director,
Lavazza Denmark



Vær ærlig og autentisk:

Del din motivation for, hvorfor du er interesseret i stillingen og virksomheden. Undgå generiske svar og fokuser i stedet på, hvad der virkelig tiltrækker dig ved jobbet.

Brug konkrete eksempler:

Understøt dine udsagn med konkrete eksempler fra din tidligere erfaring. Dette viser, at du har en forståelse af, hvad jobbet kræver, og hvordan dine færdigheder og erfaring passer ind.

Vis din passion:

Lad din entusiasme skinne igennem. Hvis du virkelig brænder for jobbet, vil det være tydeligt for os som virksomhed. Tal om, hvad der motiverer dig, og hvordan du ser dig selv bidrage til virksomhedens succes.

TEMA 5

Ansættelse af ledere

Ledere, der søger nyt arbejde, får her en håndfuld gode råd til processen og fokus i jobsøgningen. Vær opmærksom på, at de begreber, vi omtaler i dette afsnit, kan være svære at afgrænse – det gælder også, når vi opstiller svarkategorier.



Særligt fokus ved lederansættelser

Vi har spurgt respondenterne, om de har prøvet at ansætte og/eller afskedige en leder. Her har 70 % (751) respondenter angivet, at de har ansat en leder. 47 % (507) har angivet at de har afskediget en leder. Og det er dem der ansat/afskediget, der har besvaret spørgsmålene i dette afsnit.

TABEL 9

Når I ansætter ledere, hvad er så mest interessant at få afdækket i rekrutteringsprocessen?

(Vælg op til tre svar)

	Total	Små private	Store private	Offentlige
Personlighed og værdier	67 %	72 %	67 %	66 %
Lederstil	61 %	↓ 51 %	61 %	69 %
Selvindsigt	47 %	47 %	48 %	41 %
Visioner for jobbet/virksomheden	26 %	30 %	22 %	↑ 36 %
Kommunikativ tydelighed	23 %	15 %	22 %	↑ 33 %
Tidligere resultater	21 %	13 %	25 %	13 %
Forståelse for branchen	17 %	13 %	17 %	23 %
Robusthed	17 %	22 %	15 %	16 %
Årsager til afslutning af tidligere lederjobs	13 %	16 %	15 %	↓ 1 %
Vedkommendes netværk (størrelse og styrke)	2 %	4 %	2 %	1 %
Ved ikke	0 %	0 %	0 %	0 %

BEMÆRK

Personlige værdier, lederstil og selvindsigt er alle steder de tre vigtigste forhold at få afdækket i en rekrutteringsproces for ledere.



De vigtigste lederkompetencer

TABEL 10

Nedenfor har vi skrevet 10 lederkompetencer. Hvilke kompetencer er – for jer – vigtigst, når I ansætter ledere?

(Vælg op til fire svar)

	2017	2025	18–34 år	35–50 år	50+ år
Evnen til at uddelegere og involvere	61 %	56 %	60 %	53 %	59 %
Evnen til at kommunikere	60 %	51 %	53 %	48 %	53 %
Evnen til at lytte til medarbejdere	46 %	49 %	45 %	50 %	48 %
Evnen til ordentlighed	–	45 %	38 %	44 %	47 %
Evnen til at anerkende egne styrker og udfordringer	–	42 %	47 %	47 %	39 %
Evnen til at fokusere på mål og resultater	52 %	39 %	43 %	39 %	39 %
Evnen til at handle	38 %	36 %	42 %	40 %	32 %
Evnen til at forstå kunder og marked	39 %	23 %	19 %	20 %	25 %
Evnen til at gå ind i konflikter	13 %	17 %	15 %	19 %	16 %
Evnen til at være sig selv	22 %	16 %	15 %	19 %	14 %
Ved ikke	10 %	0 %	2 %	0 %	0 %

BEMÆRK

Tallene fra 2017 til 2025 er ikke helt sammenlignelige idet, vi har tilføjet to nye svar-kategorier, som tager fra de andre kategorier. Det er dog rimeligt at sammenligne rangeringen.

Der er ikke store forskelle på offentlig og privat.

Uddelegering, kommunikation og lytteevnen vurderes højest, når ledere ansættes.

Fokus på mål, resultater og marked har mistet betydning. Evnerne til at lytte til medarbejdere og håndtere konflikter er vokset i betydning.

Unge rekrutteringsansvarlige har andre favoritkompetencer (top 3) end øvrige aldersgrupper – evnen til at vurdere sig selv og egne styrker og udfordringer er med her.

Forståelse for marked, resultater og mål er ikke så vigtigt i offentlig sektor – til gengæld er ordentlighed højest prioriteret i offentlig sektor.

Ledere der bliver opsagt

Vi har også interesseret os for de ledere, der opsiges – hvad var baggrunden for opsigelserne?

Vi har valgt samme svarkategorier som i tabel 11 for at identificere forskelle på ansættelsesfokus og opsigelsesårsager.

Manglende lederkompetencer ved opsigelsen sammenlignet med de vigtigste lederkompetencer ved ansættelsen

TABEL 11

	Vigtigste kompetencer ved ansættelse	Manglende kompetencer ved opsigelse
Evnen til at uddelegere og involvere	56 %	27 %
Evnen til at kommunikere	51 %	50 %
Evnen til at lytte til medarbejdere	49 %	45 %
Evnen til ordentlighed	45 %	28 %
Evnen til at anerkende egne styrker og udfordringer	42 %	49 %
Evnen til at fokusere på mål og resultater	39 %	26 %
Evnen til at handle	36 %	31 %
Evnen til at forstå kunder og marked	23 %	17 %
Evnen til at gå ind i konflikter	17 %	25 %
Evnen til at være sig selv	16 %	5 %
Ved ikke	0 %	3 %

BEMÆRK

Top 3-kompetencer er ikke helt de samme i ansættelsessituationen, som når vi ser på opsigelser: Den egenskab, der fokuseres ganske meget på i ansættelse – nemlig *evnen til at uddelegere* – er ikke særlig betydningsfuld, når det handler om opsigelser. I opsigelsessituationer er selvindsigten rykket op i top 3-årsager. Måske er der for dem, der ansætter ledere et for stort fokus på uddelegering og for beskedent fokus på selvindsigt.

Gode råd og input fra de rekrutteringsansvarlige

Kan du sætte ord på, hvad den succesfulde leder hos jer er i stand til?



Jakob Adelhard
HR chef,
Verdo Energy Systems



Den succesfulde leder i min virksomhed forstår den overordnede virkelighed som virksomheden befinder sig i – og ikke mindst sin egen rolle i den kontekst.

Både ift. varetagelse af egne opgaver og ansvarsområder.

Men i lige så høj grad også, at man formår at tilpasse sig selv og sit område, så det bedst muligt understøtter eller spiller sammen med resten af virksomheden. Den succesfulde leder forstår også de forskellige kriterier for succes på vedkommendes eget niveau, og niveauerne over/under. Således, at man kan spille kollegaerne gode i lige så høj grad som man kan lykkes selv. Dette kræver en høj grad af fleksibilitet, agilitet og situationsbestemt ledelse.



Christian Müller Brandt
HR Business Partner,
Arkil A/S



De bedste ledere ser ud over deres egen byggeplads eller afdeling og forstår, at de er en del af en større koncern. De får både mennesker og projekter til at lykkes sammen på en måde, hvor alle kan være stolte af resultatet.



Martin Debel
Country Manager,
Protan Entreprenør A/S



En god leder hos os balancerer tydelig retning med menneskelig forståelse. Jeg har selv mærket, hvor vigtigt det er, at vi ikke kun måler på resultater, men på den måde, vi når dem på.

Succesfulde ledere i Protan Entreprenør A/S er dem, der formår at skabe fremdrift uden at tabe kulturen, dem der både tør være ambitiøse og sårbare. De har modet til at træffe beslutninger, men også evnen til at lytte og skabe følgeskab. Og så er de nysgerrige.



TEMA 6

Ansættelse af personer med nedsat arbejdsevne

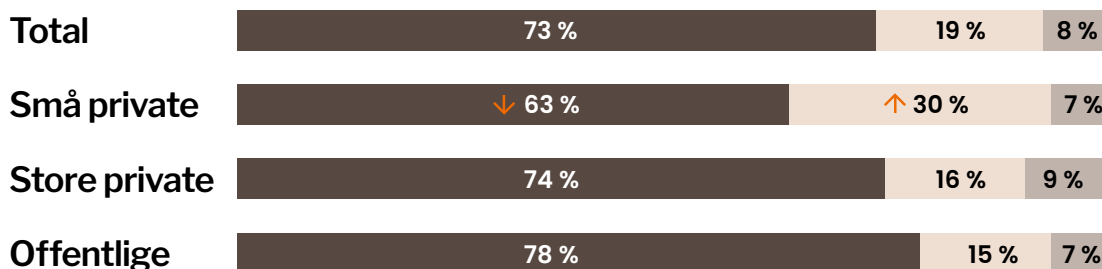
Arbejdsmarkedet er "hot" og mange er inkluderet på en arbejdsplads. Men der er fortsat knap 90.000, der gerne vil med – og som ikke er det. En del af "de ekskluderede" har udfordringer udover ledighed. Det kan være neurodivergens, fysiske handicap osv., der kan føre til nedsat arbejdsevne. I dette afsnit prøver vi at undersøge virksomhedernes indstilling til denne gruppe.

Ansætter virksomhederne personer med nedsat arbejdsevne?

FIGUR 8

Har I prøvet at ansætte personer med nedsat arbejdsevne?

— Ja — Nej — Ved ikke



Motiver for at ansætte profiler med nedsat arbejdsevne

Her har vi spurgt de responder, som har ansat en person med nedsat arbejdsevne:

TABEL 12

Hvorfor har I ansat personer med nedsat arbejdsevne?

(Vælg op til tre svar)

	2019	2025	Små private	Store private	Offentlige
Vi vil gerne tage et socialt ansvar	79 %	80 %	71 %	82 %	81 %
Vi gør det, når den rette kandidat henvender sig	50 %	53 %	53 %	53 %	53 %
Det gør medarbejderne stolte, når vi har en rummelig arbejdsplads	29 %	35 %	30 %	38 %	31 %
Vi har småopgaver, der ellers ikke vil blive løst	33 %	32 %	37 %	33 %	27 %
Det er økonomisk sund fornuft (billig arbejdskraft)	16 %	8 %	12 %	9 %	5 %
Andet	4 %	4 %	6 %	4 %	3 %

BEMÆRK

Det ser ud til, at virksomhederne har et stabilt forhold til personer med nedsat arbejdsevne (stort set identisk i 2019) – et alt andet lige åbensindet forhold.

Det ser også ud til, at offentlige og store private virksomheder oftest åbner døren for personer med nedsat arbejdsevne. Stikker vi dybere, viser det sig, at statslige arbejdspladser, hotel og restauration – og bygge og anlæg er de brancher, der mest flittigt rekrutterer personer med nedsat arbejdsevne.

De store private og offentlige er mere drevet af socialt ansvar end de små private. Kommuner, detailbranchen og hotelbranchen er de brancher, der er mest drevet af socialt ansvar.

Der er en lille stigning i de virksomheder, der udtrykker, at det gør medarbejderne stolte, når der er plads til personer med nedsat arbejdsevne. Det gør sig særligt gældende i detailbranchen. I det offentlige er det regionerne.

Motiver for IKKE at ansætte profiler med nedsat arbejdsevne

Her har vi spurgt de respondenter, som ikke har ansat en person med nedsat arbejdsevne:

TABEL 13

Hvorfor har I ikke ansat personer med nedsat arbejdsevne?

(Vælg op til tre svar)

	Total	Små private	Store private	Offentlige
Den rette kandidat har ikke henvendt sig	44 %	51 %	36 %	51 %
Vi har ingen opgaver, der kan varetages på under 37 timer	22 %	21 %	26 %	14 %
Vi kan ikke imødekomme skånehensyn	21 %	18 %	24 %	19 %
Fordi jeg ikke ved nok om de forskellige ordninger for folk på nedsat tid	18 %	27 %	14 %	14 %
Tempoet er for højt til personer med nedsat arbejdsevne	12 %	13 %	16 %	↓ 0 %
Koster for meget tid/oplæring	10 %	9 %	9 %	11 %
Det er administrativt besværligt	9 %	10 %	7 %	11 %
Det er for besværligt	5 %	3 %	5 %	5 %
Andet	18 %	12 %	22 %	16 %

BEMÆRK

Den typiske årsag til ikke at ansætte personer med nedsat arbejdsevne er, at den rette ikke har henvendt sig. Hvorvidt der rummer en kræsenhed over for de "mangler", som personer med nedsat arbejdsevne har med sig, fortæller tallene ikke noget om.

Manglende kendskab til hjælpeordninger er udbredt i små private virksomheder.

Tempoet i virksomhederne er sjældnere årsag til "nedsat arbejdsevne-skepsis", end det var tidligere.

"Andet" ligger på 18 %. Det rummer bl.a. reference til virksomhedens værdier og reference til, at man fokuserer på at hjælpe de "interne medarbejdere", der får brug for at gå ned i tid.

Motivation for at ansætte flere profiler med nedsat arbejdsevne

TABEL 14

Hvordan kan I motiveres til at inkludere flere af dem, som har særlige udfordringer?

(Vælg op til tre svar)

	Total	Små private	Store private	Offentlige
Det skal prioriteres internt – mere tid afsat til opgaven	51 %	↓ 38 %	56 %	52 %
Mere viden om ordninger, der støtter samarbejdet	41 %	47 %	43 %	↓ 31 %
Bedre økonomiske incitamenter	26 %	28 %	25 %	28 %
Mere intern fokus på CSR/ESG-målsætninger	17 %	10 %	21 %	16 %
Mere opsøgende arbejde fra folk med nedsat arbejdsevne	14 %	18 %	13 %	13 %
Mere hjælp fra jobcentret	14 %	16 %	14 %	13 %
Bedre erfaringer end hidtil	14 %	15 %	14 %	11 %
Andet	11 %	11 %	11 %	12 %

BEMÆRK

Interne prioriteringer er den afgørende faktor for større kapacitet til inklusion. Herefter kommer viden om ordninger og økonomiske incitamenter.

I små private virksomheder er mere viden om hjælpeordninger den primære motivationsfaktor af alle.

ESG-dagsordenen ser ud til at kunne drive en større inklusion i de store private organisationer.

“Andet” ligger på 11 %. I uddybningen kan vi se, at der refereres til, at følgende faktorer kan motivere til øget inklusion: Mindre økonomisk risiko, lettere administration ifm. fleksjob og yderligere vækst i virksomheden.

TEMA 7

Diverse gode råd til jobsøgerne

Dette afsnit er "den blandede pose bolcher" til jobsøgerne. Her stiller vi en række spørgsmål, som vi qua vores praktiske erfaring ved fylder meget, men som næppe kan puttes under én overskrift – god fornøjelse.



Turn-offs i ansættelsesprocessen

Hvilke forhold er umiddelbart mest begrænsende for kandidaten
– vi gentager et spørgsmål fra 2014 for at se udviklingen:

TABEL 15

Hvilke af disse elementer vægter du mest negativt i en ansættelsesproces?

(Vælg op til tre svar)

	2014	2025	Små private	Store private	Offentlige
Kandidaten har mange korte ansættelser	73 %	76 %	73 %	77 %	76 %
Kandidaten har mere end 1 times kørsel til arbejde	33 %	42 %	41 %	45 %	37 %
Kandidaten har været uden job i mere end 10 % af sin karriere	31 %	40 %	34 %	42 %	40 %
Kandidaten er overkvalificeret	33 %	35 %	29 %	37 %	36 %
Kandidaten har tidligere været sygemeldt med stress	28 %	18 %	22 %	16 %	20 %
Kandidaten falder ved siden af dresscode til jobsamtale	10 %	10 %	11 %	8 %	13 %
Kandidaten er tydeligt nervøs til en jobsamtale	11 %	4 %	5 %	2 %	6 %
Kandidaten er aleneforældre	3 %	2 %	5 %	2 %	1 %
Kandidaten er +55 år	9 %	2 %	3 %	2 %	2 %

BEMÆRK

Der ses en øget skepsis omkring kandidater med lang afstand til job. Man kunne tro, at et mere fleksibelt arbejdsliv og hjemmearbejde øger arbejdsgivernes motivation for at rekruttere kandidater, der bor længere væk. Men det omvendte er tilfældet – måske oplever virksomhederne, at pendlere er sværere at fastholde.

De store private virksomheder bryder sig mindst om kandidater, der bor langt væk.

Mest skepsis har man omkring dem med korte ansættelser.

Herudover er der skepsis omkring personer, der har været uden job i min 10 % af karrieren. Denne skepsis er mindst hos de små private.

Overkvalificering er også et bekymringsforbehold, der er vokset hos arbejdsgiverne. Mest udtalt hos stat, regioner og større private virksomheder.

Reservationer omkring alder og stress ser ud til at være aftagende. Måske fordi det er blevet mere almindeligt at møde personer med "stresserfaring" – samtidig med at flere seniormedarbejdere forlænger arbejdslivet.

Det bedste råd til jobsøgerne – fra arbejdsgiverne

Med den erfaring de godt 1000 rekrutteringsansvarlige har, hvad er så egentlig det bedste råd til jobsøgerne?

TABEL 16

Hvis du var rådgiver for jobsøgere: Hvilke råd er de vigtigste at give jobsøgere ud fra det, du oftest oplever som jobsøgers udfordringer?

(Vælg op til tre svar)

	2016	2025
Vær tydelig omkring din motivation for jobbet	40 %	63 %
Lad din personlighed skinne igennem, når du er til jobsamtale	48 %	52 %
Sæt dig ind i den virksomhed, du søger hos	62 %	52 %
Vær godt forberedt til jobsamtale	45 %	43 %
Skriv CV/ansøgning kortfattet og målrettet	43 %	29 %
Dyrk din nysgerrighed omkring jobbet mere i processen både før, under og efter eventuel jobsamtale	13 %	24 %
Vær god til at præsentere de resultater, du har opnået hidtil i din karriere	30 %	23 %
Sørg for, at din skriftlige kommunikation er spændende læsning – drop det sikre	12 %	7 %
Vis os, at det ikke er for enhver pris, at vi får dig	1 %	1 %

BEMÆRK

Motivation – motivation – motivation – igen og igen udtrykker virksomheder et ønske om, at kandidaterne kan præsentere en overbevisende motivation for jobbet. Også i denne sammenhæng – og udviklingen over tid er entydig: Det vokser i betydning.

Også et ønske om at vise sin personlighed ligger højt, når virksomhederne skal nævne nogle af de faktorer, der for alvor kan forbedre kandidatens position i processen.

Hos de små private virksomheder er det vigtigste råd til jobsøgerne, at de skal blive bedre til at sætte sig ind i virksomheden. I det hele taget kan man også tale om, at nysgerrighed et væsentligt gennemgående råd.

CV, ansøgning og det skriftlige ser ud til at have mistet betydning siden 2016.

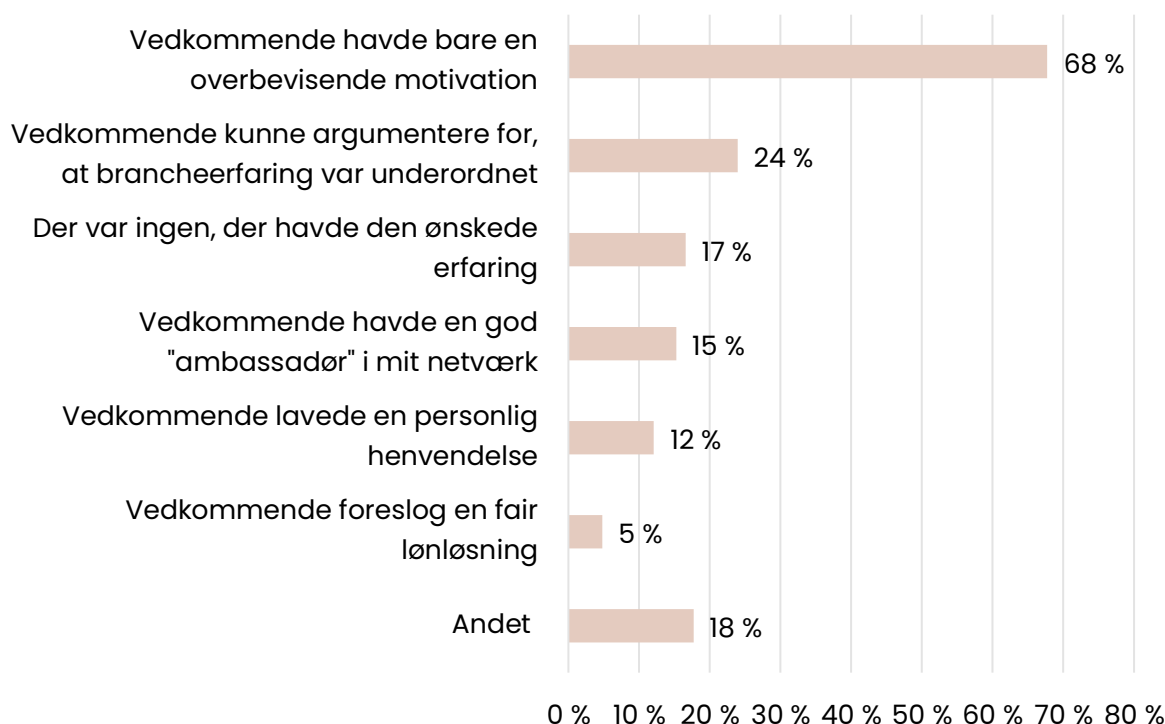
Manglende brancheerfaring

Det kan være svært at sikre sig et job, når man står uden den brancheerfaring, som arbejdsgiverne er glade for. Så hvad gør dem, der trods manglende brancheerfaring lykkes med at få jobbet? Det har vi spurgt arbejdsgiverne om.

FIGUR 9

Tænk på den seneste vellykkede rekruttering (opslået stilling), du lavede, hvor kandidaten ikke havde den brancheerfaring, du havde håbet – hvordan lykkedes vedkommende?

(Vælg op til tre svar)



BEMÆRK

Igen igen er det motivation, som ser ud til vær døråbneren i jobsøgning. Næstbedste mulighed er gode argumenter for, hvordan man vil kompensere for den manglende brancheerfaring.

"Andet" ligger højt (18 %). I uddybninger kan vi se, at det mest gennemgående er udtryk, der knytter sig til den rette personlighed som kompensator for manglende brancheerfaring. Også den rette indstilling dukker op flere gange ligesom evnen til at fortælle om paralleller mellem branchebaggrund og den branche, man søger i retningen af.

CV og ansøgning - eller hvad?

TABEL 17

Hvad modtager I helst?

	Total	Små private	Store private	Offentlige
CV og ansøgning	67 %	↓ 56 %	59 %	↑ 94 %
CV og kort video	3 %	6 %	3 %	0 %
Kun motiveret CV (CV med kort motivationstekst)	26 %	31 %	32 %	↓ 6 %
Kun almindeligt CV	5 %	7 %	6 %	0 %

BEMÆRK

CV og ansøgning er stadig den foretrukne pakke, men i privat sektor er interessen for ansøgning aftagende. Her er omtrent hver tredje virksomhed kun interesseret i et motiveret CV.

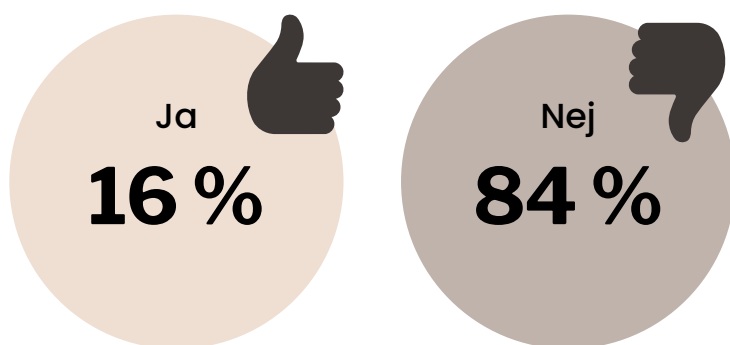


CV og fritidsinteresser

I år har vi interesseret os for fritidsinteresser på CV'et.

FIGUR 10

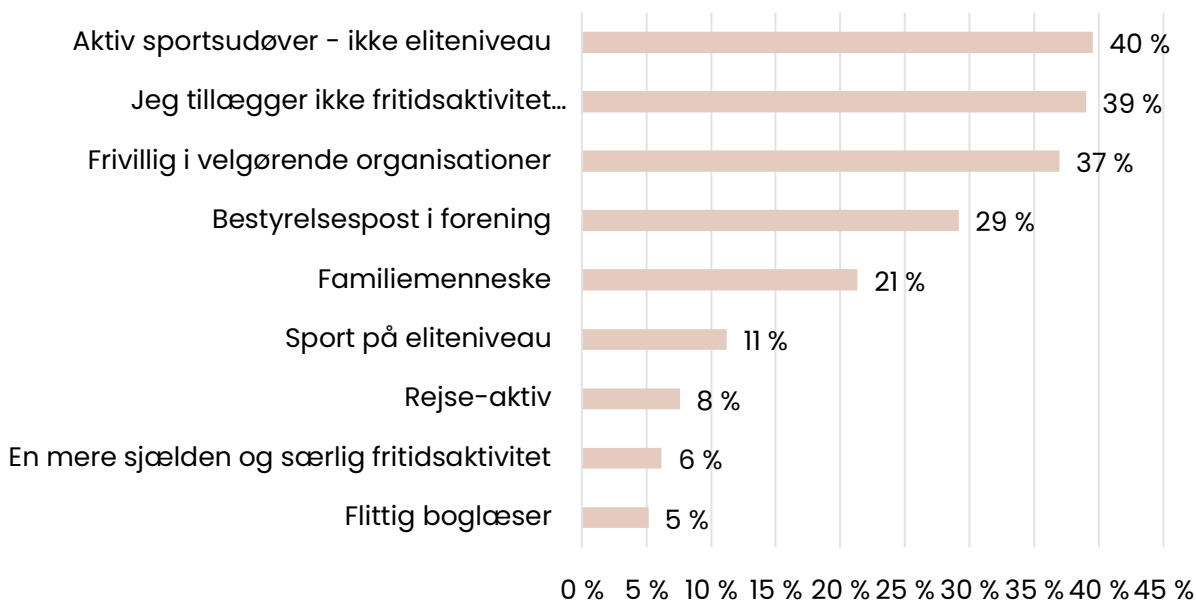
Har du prøvet, at en kandidats aktiviteter i fritiden var så relevante, at det blev udslagsgivende for, at vedkommende fik tilbudt et job?



FIGUR 11

Hvilke fritidsaktiviteter finder du mest attraktive på et CV?

(Vælg op til tre svar)



BEMÆRK

16 % har prøvet at ansætte en medarbejder på baggrund af fritidsinteresser – overraskende højt eller lavt vurderer øjnene, der ser. 39 % interesserer sig overhovedet ikke for fritidsinteresser. Men hos dem, der interesserer sig for fritidsaktiviteter, er der en generel vurdering af, at sport, frivilligt arbejde og foreningsbestyrelser er de tre mest attraktive forhold.

Gode råd og input fra de rekrutteringsansvarlige

Forklar med dine ord, hvordan man kan få job hos jer uden brancheerfaring



Lisa Zoffmann
Produktionschef,
Saint-Gobain ISOVER A/S



Hos os er det afgørende, at ansøgeren bestrider kompetencer, der sætter dem i stand til at tilegne sig viden, og at de er åbne for læring.

De kan have uddannelser fra andre brancher, som med specifik oplæring og forklaring hurtigt kan omsættes til vores verden. Trods alt er der mange brancher, der arbejder under standardiserede krav og processer, der er yderligere mange virksomheder, der har samme eller sammenlignelige organisationer og funktioner.



Henriette Edslev
Head of Digital
fundraising & Dialogue,
Kræftens Bekæmpelse



Jeg ser egentlig ikke så meget på brancheerfaring, men vægter faglige og personlige kompetencer langt højere.

Jeg mener ofte, det kan være en fordel at rekruttere fra andre brancher, da det kan bringe nye perspektiver på banen.



Christian Müller Brandt
HR Business Partner,
Arkil A/S



I Arkil kommer man langt med lysten til at lære nyt og være engageret. Kan man argumentere for eller bevise, at tidligere erfaring fra en anden branche er en fordel for opgaveløsningen, står de fleste døre åbne.

Kunsten er at komme tydeligt igennem med sit budskab i forhold til de mange andre ansøgere på markedet, der netop har erfaring fra den forholdsvis store entreprenørbranche.

TEMA 8

Hjemmearbejde

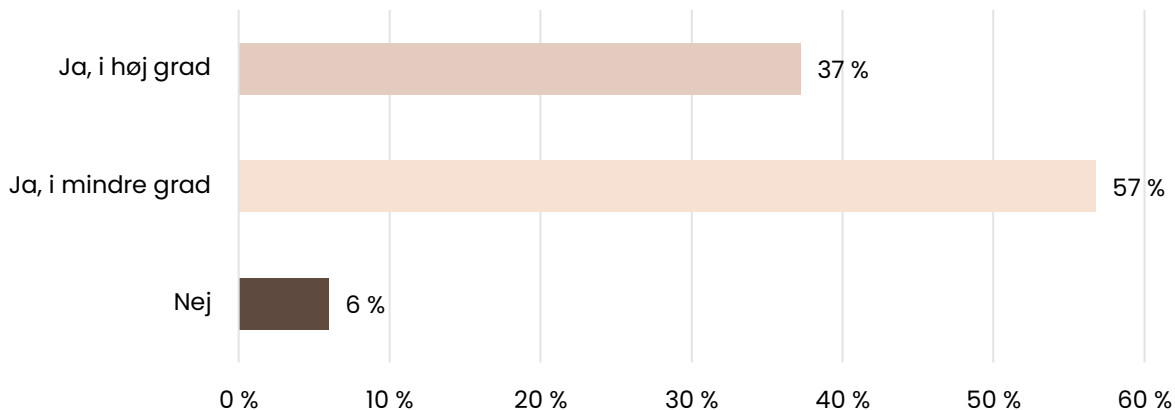
Hjemmearbejde har været omdiskuteret i stigende grad – er det en gevinst for virksomheden (tiltrækning, attraktivitet, employer branding m.m.)? Eller er det en ulempe (manglende sammenhængskraft, faldende produktivitet m.m.). Vi undersøger, om hjemmearbejdet er på vej frem, stabilt eller på vej tilbage.



Hvor mange tilbyder hjemmearbejde?

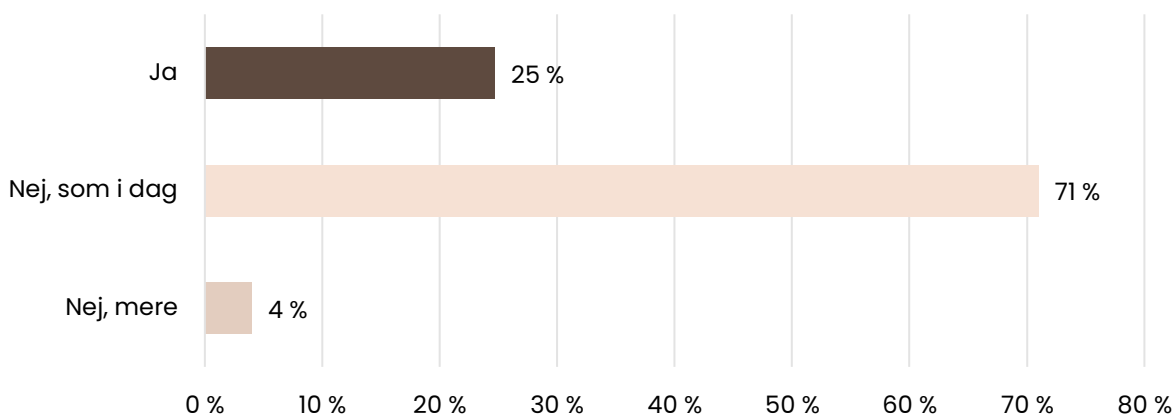
FIGUR 12

Tilbyder I hjemmearbejde?



FIGUR 13

Vil I tilbyde mindre hjemmearbejde fremadrettet?



BEMÆRK

Offentlig sektor tilbyder lidt mere hjemmearbejde – i privat sektor er det vidensservice, information og kommunikation, der arbejder mest med hjemmearbejde.

Hjemmearbejde ser ud til at have toppet og er nu på vej retur. 25 % af virksomhederne planlægger at neddrogle hjemmearbejdet, mens kun 4 % planlægger at løfte mængden af hjemmearbejde yderligere. Resten vil fastholde nuværende niveau.



TEMA 9

Ansættelsesvarighed

Hvor længe ønsker virksomhederne egentlig at "fastholde" medarbejderne? Det er et svært spørgsmål at forholde sig generelt til, men vi ønsker at følge udviklingen over tid for, at vi kan interessere os for, om forholdet mellem medarbejder og arbejdsplads bliver mere og mere "loyalt" og langvarigt – eller det modsatte.

Hvor langt skal ansættelsesforholdet vare?

TABEL 18

Hvor lang tid håber I – i gennemsnit – at fastholde en medarbejder i jeres virksomhed?

	2023	2025
Det kan der ikke siges noget generelt om	33 %	23 %
0-1 år	0 %	0 %
1-3 år	3 %	3 %
3-5 år	17 %	27 %
5-8 år	24 %	27 %
8 år eller derover	23 %	19 %

Det gennemsnitlige antal år, som virksomhederne håber at fastholde en medarbejder:

6,9 år

2023

6,3 år

2025

Medarbejdernes ønskede ansættelsesvarighed blev undersøgt i seneste kandidatanalyse.

Medarbejdernes
ønskede år på
arbejdspladsen

7,5 år

2025

Virksomhedernes
ønskede år med
medarbejderen

6,3 år

2025

BEMÆRK

Siden 2023 er virksomhedernes foretrukne ansættelsesvarighed faldet med et halvt år. Når vi sammenligner med tal fra kandidatanalysen, viser det sig, at virksomhederne er mindre interesseret i lange ansættelsesforhold end medarbejderne er.

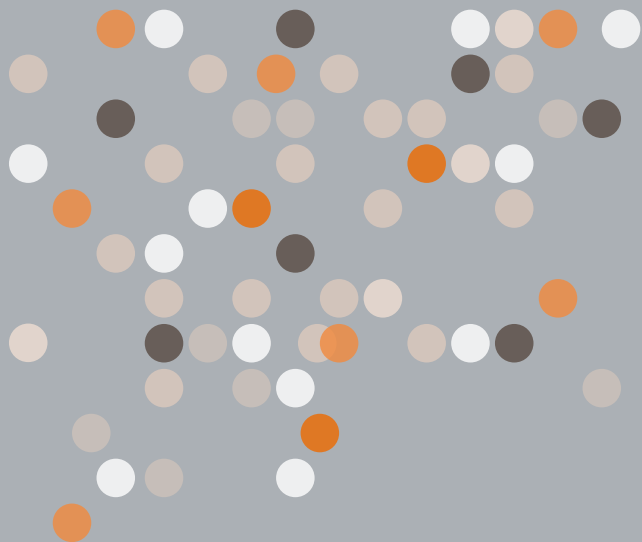
Der er klare aldersforskelle – de unge rekrutteringsansvarlige er fortalere for kortere ansættelsesforhold. Ligesom det også var de unge, der ønskede kortest ansættelsesforhold i Kandidatanalysen 2025.



TEMA 10

Virksomhedernes aktuelle udfordringer

Hvad er virksomhedernes største aktuelle udfordringer i dag?
Det undersøger vi i dette tema.



Aktuelle udfordringer

TABEL 19

Markér, hvilke områder I finder mest udfordrende lige nu

(Vælg op til tre områder, der udfordrer jer)

	Total	Små private	Store private	Offentlige
Vi har svært ved at finde de rette medarbejdere	45 %	43 %	46 %	45 %
Vi er bagefter på AI og den digitale dagsorden	29 %	25 %	28 %	35 %
Vi mister teamwork pga. hjemmearbejde og fleksibilitet	19 %	24 %	17 %	22 %
Vi oplever, at medarbejdernes engagement er aftagende	17 %	19 %	18 %	13 %
Vi har svært ved at skaffe kunder nok	16 %	↑ 27 %	16 %	↓ 4 %
Vi er udfordret af dårlig ledelse	14 %	6 %	19 %	9 %
Vi oplever generationskonflikter på arbejdspladsen	11 %	9 %	14 %	8 %
Vi har svært ved at finde vores ben at stå på inden for ligestilling og diversitet	7 %	6 %	7 %	5 %
Vi har arbejdsmiljøproblemer	6 %	5 %	6 %	9 %
Andet	17 %	19 %	13 %	26 %

BEMÆRK

Udfordringer med at finde de rette medarbejdere er ligesom i 2024 topudfordring hos virksomhederne.

19 % af virksomhederne er udfordret af manglende teamwork som følge af fleksibilitet og hjemmearbejde. Det er tredje hyppigste udfordring.

19 % af store virksomheder erkender, at de har problemer med "dårlig ledelse".

"Andet" ligger på 17 % - i uddybningerne ser vi primært følgende nævnt: arbejdspress, øget selvskhed og stram økonomi.

Baggrundsdata og repræsentativitet

TABEL 20

Organisationstype	Procent
Offentlig	24 %
Lille privat virksomhed (1-49 ansatte)	21 %
Stor privat virksomhed (50 ansatte eller derover)	56 %

TABEL 21

Respondenterne er fordelt på HR vs. Ikke-HR:

HR vs. Ikke HR	Procent
Ansættende leder	48 %
HR-medarbejder/HR-chef	52 %

Respondenterne er fordelt således på køn, alder, sektor og branche:

TABEL 22

Køn	Procent
Mand	36 %
Kvinde	64 %
Andet	0 %

TABEL 23

Alder	Procent
18-34 år	9 %
35-50 år	36 %
50+ år	55 %
Ønsker ikke at oplyse	0 %

TABEL 24

Spørgsmålet er stillet til respondenter, som har angivet at arbejde i en offentlig organisation

Sektor	Procent
Stat	32 %
Kommune	50 %
Region	8 %
Andet	10 %

TABEL 25

Spørgsmålet er stillet til respondenter, som har angivet at arbejde i en privat virksomhed

Sektor	Procent
Industri, Produktion & Energi	28 %
Bygge & Anlæg (inkl. Skovbrug)	7 %
Transport, Logistik & Lager	7 %
Detail og Engros	13 %
Rådgivning, Videnservice & Sundhed	24 %
Information, Kommunikation & Medier	11 %
Finans, Forsikring & Ejendom	7 %
Hotel, Restaurant & Oplevelser	4 %

Repræsentativiteten af data

Det fremgår af tabel 20, at **24 %** af respondenterne arbejder offentligt, mens **76 %** arbejder privat. Dette stemmer i høj grad overens med tal fra Danmarks Statistik, hvor det fremgår, at **29 %** er offentligt ansatte og **71 %** er privat ansatte (DST, 2025).

Af tabel 22 fremgår det, at **64 %** af respondenterne er kvinder, mens de resterende **36 %** er mænd. Vi vurderer, at fordelingen giver et repræsentativt billede af kønsfordelingen inden for rekruttering og HR. Dette understøttes blandt andet af tal fra Cranet-projektet, der finder en fordeling på **69 %** kvinder og **31 %** mænd (Bévort, F., & Thorsen, S. M. L., 2022). Derudover finder vi en tilsvarende fordeling i vores tidligere rekrutteringsanalyser.

Ser vi på aldersfordelingen blandt respondenterne, fremgår det af tabel 23, at **9 %** er i alderen 18-34 år. Sammenlignet med Rekrutteringsanalysen 2024 er dette tal faldet med 4 procentpoint. **36 %** af respondenterne i årets analyse er mellem 35-50 år, hvilket er præcis det samme som i 2024. Respondenterne i alderen 50+ er i år steget med 4 procentpoint i forhold til sidste år. Vi har ikke fundet tal på den normale aldersfordeling indenfor HR/Rekruttering – men det er naturligt, at HR/Rekruttering alt andet lige har en moden population, idet jobbet vurderes at afhænge i relativt høj grad af arbejdslivserfaring.

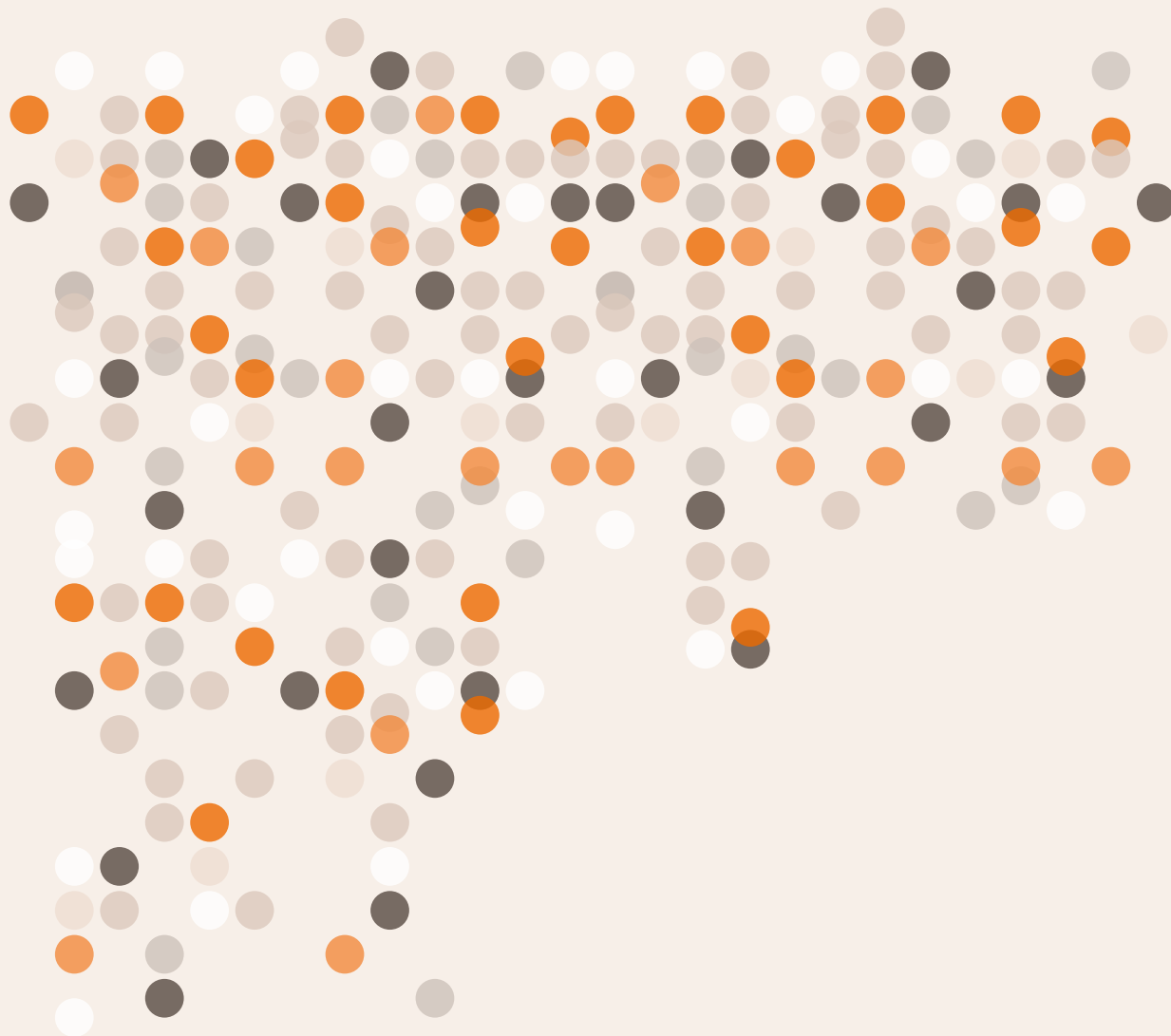
Af tabel 24 fremgår det, at **8 %** af de offentlige respondenter er ansat i regionerne – en forskel på 8 procentpoint i forhold til tallene fra Danmarks Statistik (DST, 2025).

Derudover er **32 %** af de offentlige respondenter ansat i staten, hvor tallet fra Danmarks Statistik lyder på **26 %**. Slutteligt angiver **50 %** af de offentlige respondenter, at de arbejder i en kommune, hvilket er 7 procentpoint lavere end hos Danmarks Statistik. (Ibid.)

Samlet set er regionsansatte en smule underrepræsenteret i analysen.

Af tabel 25 fremgår det, at **28 %** af respondenterne i den private sektor arbejder inden for Industri, Produktion & Energi. Derudover er **24 %** beskæftiget inden for Rådgivning, Viden-service & Sundhed. Sammenlignet med den nationale fordeling er begge grupper en smule overrepræsenteret i vores analyse (DST, 2025).

På trods af enkelte mindre afvigelser vurderer vi, at data giver et tilstrækkeligt grundlag til at tegne et retvisende billede af aktuelle rekrutteringstendenser i Danmark.



Konsulenthuset ballisager er en landsdækkende HR-virksomhed. Vi er specialister i professionelle matchprocesser mellem kandidater og virksomheder. Vi arbejder med rekruttering, outplacement og karriererådgivning for ledige samt "fastkørte" medarbejdere.

I Ballisager Executive hjælper vi desuden topledere i jobskifte.

Vores rådgivning er vidensbaseret, og vi gør os umage med at finde den rette løsning til den konkrete udfordring.

Vi er kendte for vores stærke netværk af virksomheder samt årligt at udgive Rekrutteringsanalysen og Kandidatanalysen.

Vi tilstræber altid at skabe professionelle, engagerede og uhøjtidelige relationer til vores kandidater og kunder.

Vi har blandt andet løst opgaver for:

Novo Nordisk – Nationalbanken – Maersk Drilling – Arla
Erhvervsministeriet – Salling Group – Danish Crown
Københavns Universitet – BDO – Ineos og mange flere

