

Sådan bliver du en attraktiv arbejdsgiver i 2026

Indsigter fra vores undersøgelse
blandt 1300 arbejdstagere

Hvad er en attraktiv arbejdsgiver?

Kampen om de bedste kandidater er fortsat intens, og for mange virksomheder er det ikke længere nok at tilbyde et spændende job. Arbejdstagere stiller i stigende grad krav til ledelse, arbejdskultur og virksomhedens værdier.

Hos Temp-Team har vi gennemført en grundig, online undersøgelse blandt arbejdstagere. **Med knap 1.300 besvarelser** giver undersøgelsen et solidt indblik i, hvad de mener, der kendetegner en attraktiv arbejdsgiver.

Whitepaperet sætter fokus på centrale temaer som **den attraktive arbejdsplads, god ledelse og bæredygtighed**. Derudover ser vi nærmere på, hvordan arbejdstagere anvender **AI** i forbindelse med jobsøgning.

Formålet er at give arbejdsgivere et klart overblik over, hvordan I kan styrke jeres position og fremstå som en mere **attraktiv arbejdsgiver i 2026**.

God fornøjelse!

Den attraktive arbejdsplads	3
Den gode leder	5
Bæredygtighed	7
AI i jobsøgningen	9
Opsummering	11

Den attraktive arbejdsplads

Undersøgelsen påpeger centrale forhold ved den attraktive arbejdsplads; herunder vilkår, fleksibilitet, trivsel, ledelse, udvikling og organisering.

Respondenterne skulle udvælge de syv vigtigste forhold.

Som attraktiv arbejdsplads kan du både fastholde nuværende medarbejdere og tiltrække nye, kvalificerede profiler.

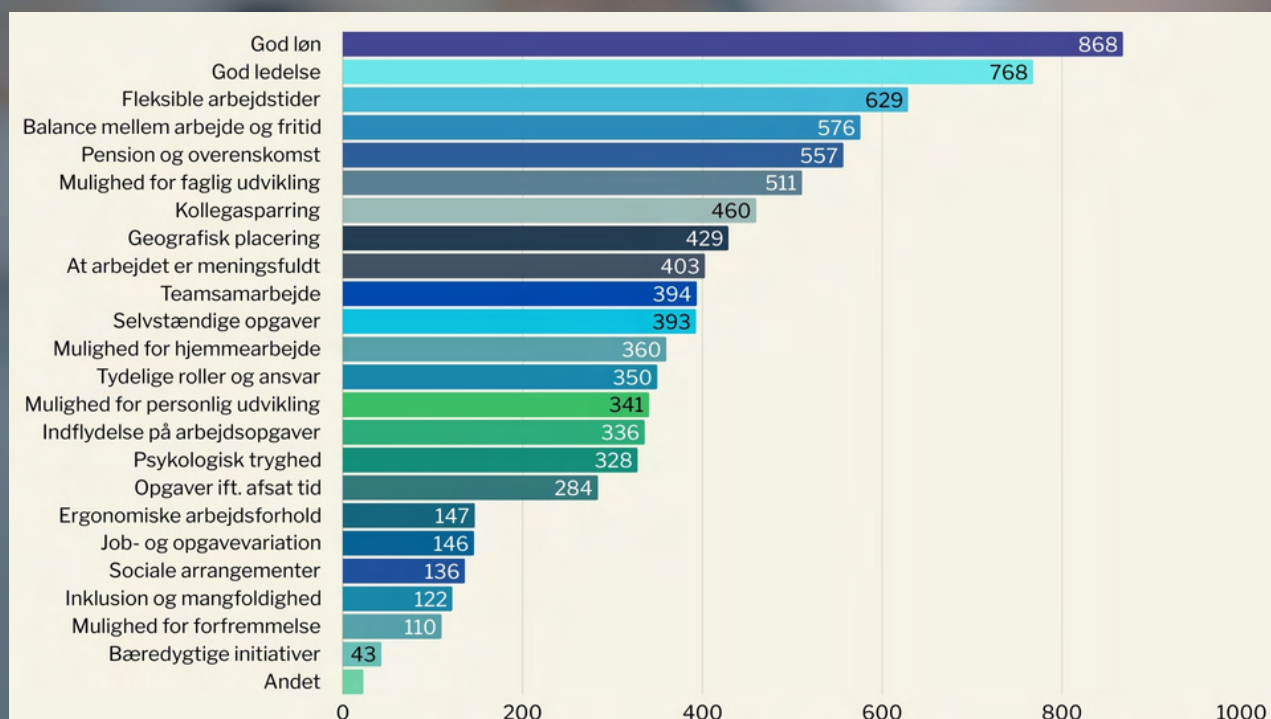
Se de mest foretrukne arbejdsvilkår i 2026 nedenfor.

70 %
vægter **god løn**

62 %
prioriterer **god ledelse**

50 %
ønsker **fleksible arbejdstider**

Hvad er vigtigst for dig på din arbejdsplads?



(Respondenterne kunne vælge op til syv prioriteter. Tallene angiver antal respondenter pr. svarmulighed)

God løn er fortsat den vigtigste faktor for både jobsøgere og ansatte efterfulgt af **god ledelse** og **fleksible arbejdstider**.

Det understreger, at personlig indkomst, ledelseskvalitet og fleksibilitet spiller en central rolle i valget af arbejdsplads.

Work-life balance ligger fortsat højt (46 %). Balance forstås ikke kun som behovet for hjemmearbejde og overensstemmelse mellem opgaver og afsat tid, men i højere grad balance mellem arbejdslivets krav og individets privatliv; herunder den tid, der anvendes på arbejde, og den mentale belastning, det medfører, samt i hvilken grad arbejdet giver mulighed for fleksibilitet.

45 %

prioriterer
**pension og
overenskomst**

41 %

ønsker mulighed
for **faglig
udvikling**

37 %

vægter **sparring og
teamsamarbejde**

Derudover viser resultaterne tydeligt, at prioriteringen af **faglig udvikling** stadig er høj. Arbejdstagerne efterspørger projekter og muligheder, der styrker, udvider og opdaterer deres faglige kompetencer, giver ny viden og skaber plads til fordybelse og specialisering inden for eksisterende kompetenceområder.

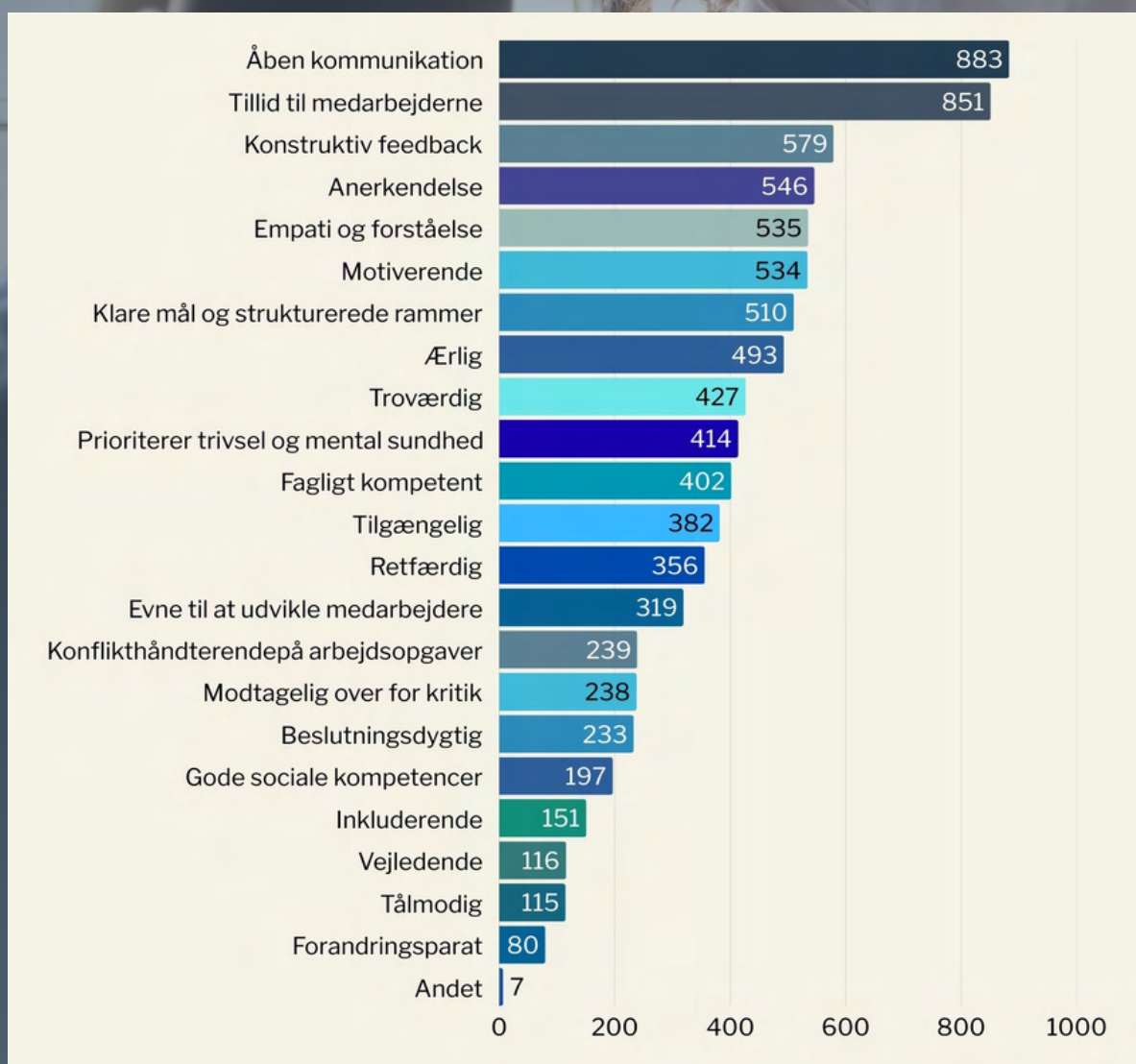
Et interessant resultat i undersøgelsen er, at forhold som **opgavevariation, sociale arrangementer og mulighed for forfremmelse** placeres relativt lavt. Man kunne forvente, at disse elementer har stor betydning, da de ofte fremhæves i employer branding og HR-strategier. Resultaterne viser dog et mere nuanceret billede.

Den gode leder

God ledelse fortolkes forskelligt afhængigt af arbejdsformer og medarbejdernes behov. **Det stiller øgede krav til lederens evne til at navigere i nye forventninger** og tilpasse sin ledelsesstil i takt med udviklingen på arbejdsmarkedet.

Respondenterne har udvalgt de syv vigtigste forhold omkring, hvilke ledelsesmæssige kompetencer de tillægger størst betydning.

Hvad kendetegner en god leder for dig?



(Respondenterne kunne vælge op til syv prioriteter. Tallene angiver antal respondenter pr. svarmulighed)

72 %fremhæver **åben kommunikation****69 %**prioriterer lederens **tillid til medarbejderne****47 %**påpeger vigtigheden af **konstruktiv feedback** fra sin leder**45 %**vægter **anerkendelse** højt

Resultaterne viser, at de højest prioriterede kendetegn ved en god leder handler om, hvordan lederen interagerer med den enkelte medarbejder i hverdagen. Det indikerer, at **god ledelse først og fremmest indebærer åbenhed og tillid og vurderes i det konkrete samarbejde og i oplevelsen af at blive set, hørt og forstået.**

Undersøgelsen viser, at ledelseskompetencer som **klar målsætning, faglighed, tilgængelighed og beslutningsdygtighed** fortsat er vigtige, men ikke længere opleves som tilstrækkelige i sig selv.

En yderligere pointe er fokus på **trivsel og mental sundhed**. Ifølge Jobindex angiver 42 % nemlig, at de ville afslå et jobtilbud, hvis virksomheden ikke prioriterer medarbejdernes mentale sundhed.

1/3mener, at en god leder prioriterer **mental trivsel**

Hvor vigtigt er bæredygtighed?

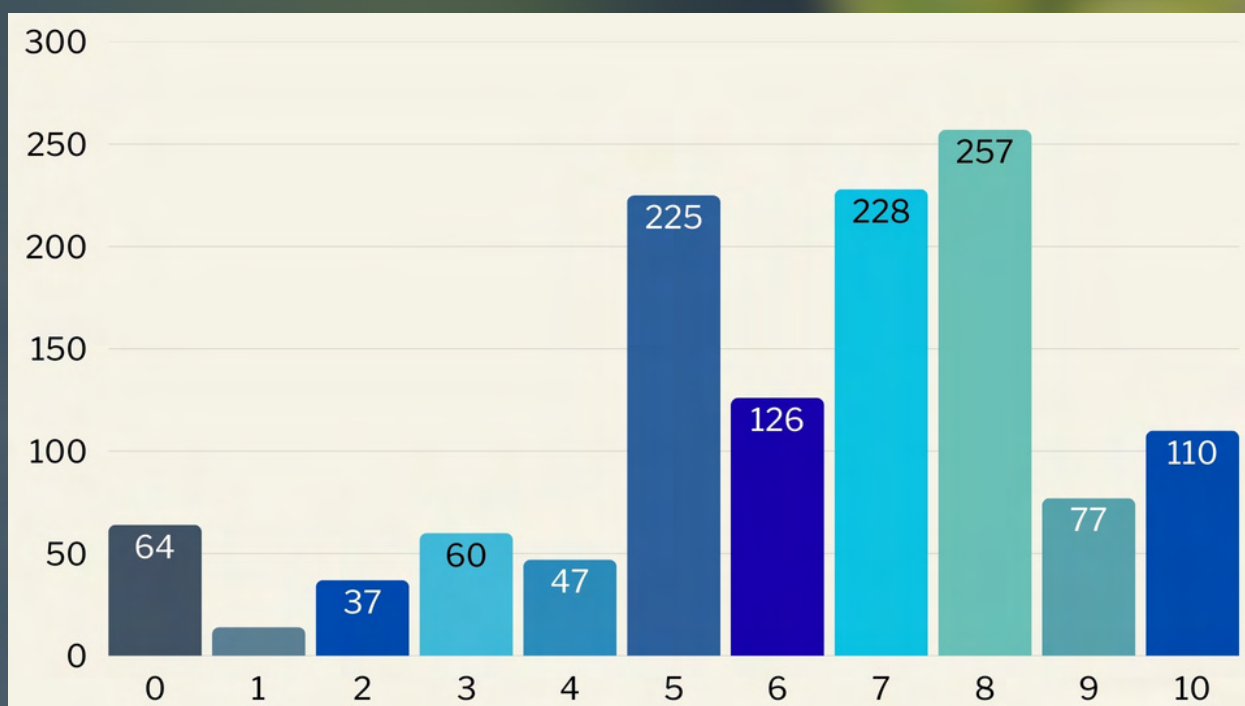
Med det stigende fokus på klima og miljø har de fleste virksomheder øget deres bæredygtige tiltag – både fordi det gavner klimaet, men også fordi det styrker virksomhedens værdier og employer brand.

Respondenterne angiver på en skala fra 0 til 10, hvor vigtigt det er, at arbejdspladsen har en bæredygtig profil.

2/3

mener, det er vigtigt, at en arbejdsplads **prioriterer bæredygtighed**

I hvor høj grad er det vigtigt for dig, at din arbejdsplads har en bæredygtig profil?



(Respondenterne skulle vælge én svarmulighed. Tallene angiver antal respondenter pr. svarmulighed)

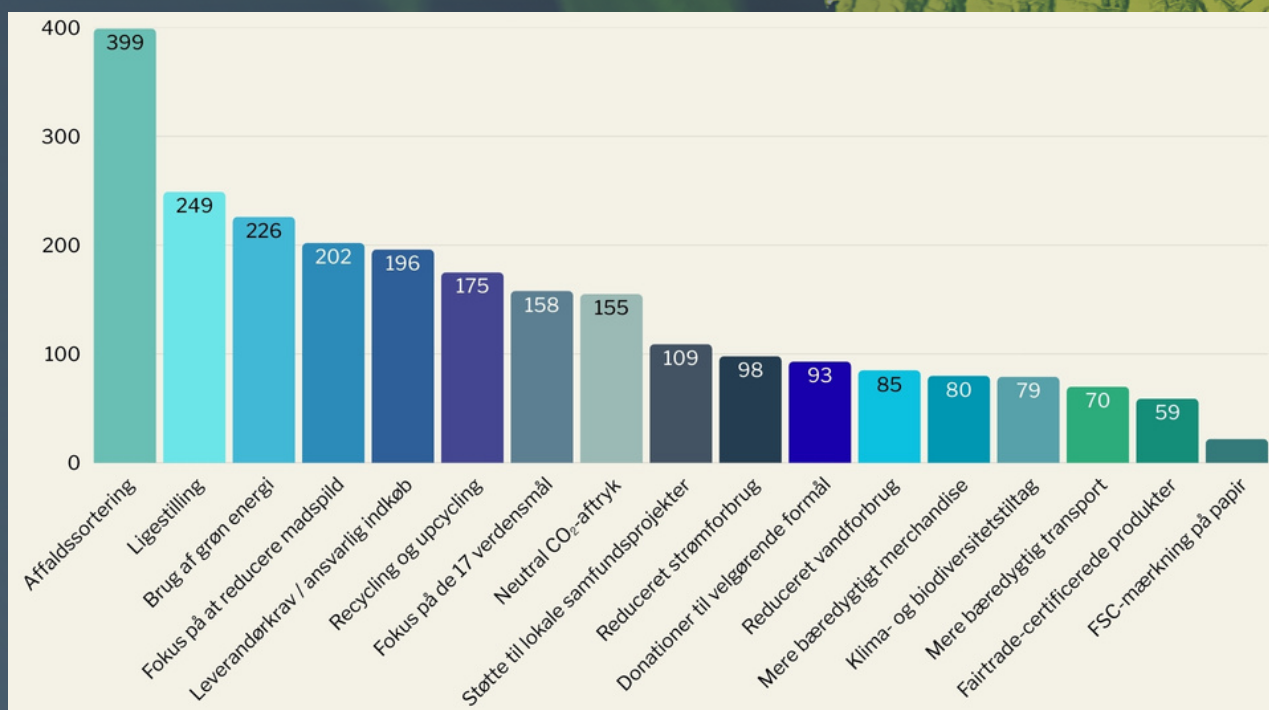
Respondenterne, der svarede seks eller derover, skulle udvælge de tre vigtigste initiativer.

Det er fortsat **konkrete og håndgribelige** bæredygtige initiativer som **affaldssortering, reduktion af madspild, ansvarligt indkøb og recycling**, der vægtes i toppen sammen med strukturelle initiativer som **ligestilling** og brugen af **grøn energi**.

Resultaterne viser, at **bæredygtighed i stigende grad forstås bredere end klima og miljø**. Udover ligestilling forventer arbejdstagere, at virksomheder også **støtter lokale, giver donationer til velgørende formål og stiller krav til leverandører**.

Overordnet prioriteres praktiske og strukturelle tiltag internt, mens bæredygtighed i eksterne relationer også tillægges betydning.

Hvilke bæredygtige initiativer er vigtigst for dig på en arbejdsplads?



(Respondenterne kunne vælge op til tre prioriteter. Tallene angiver antal respondenter pr. svarmulighed)

AI i jobsøgningen

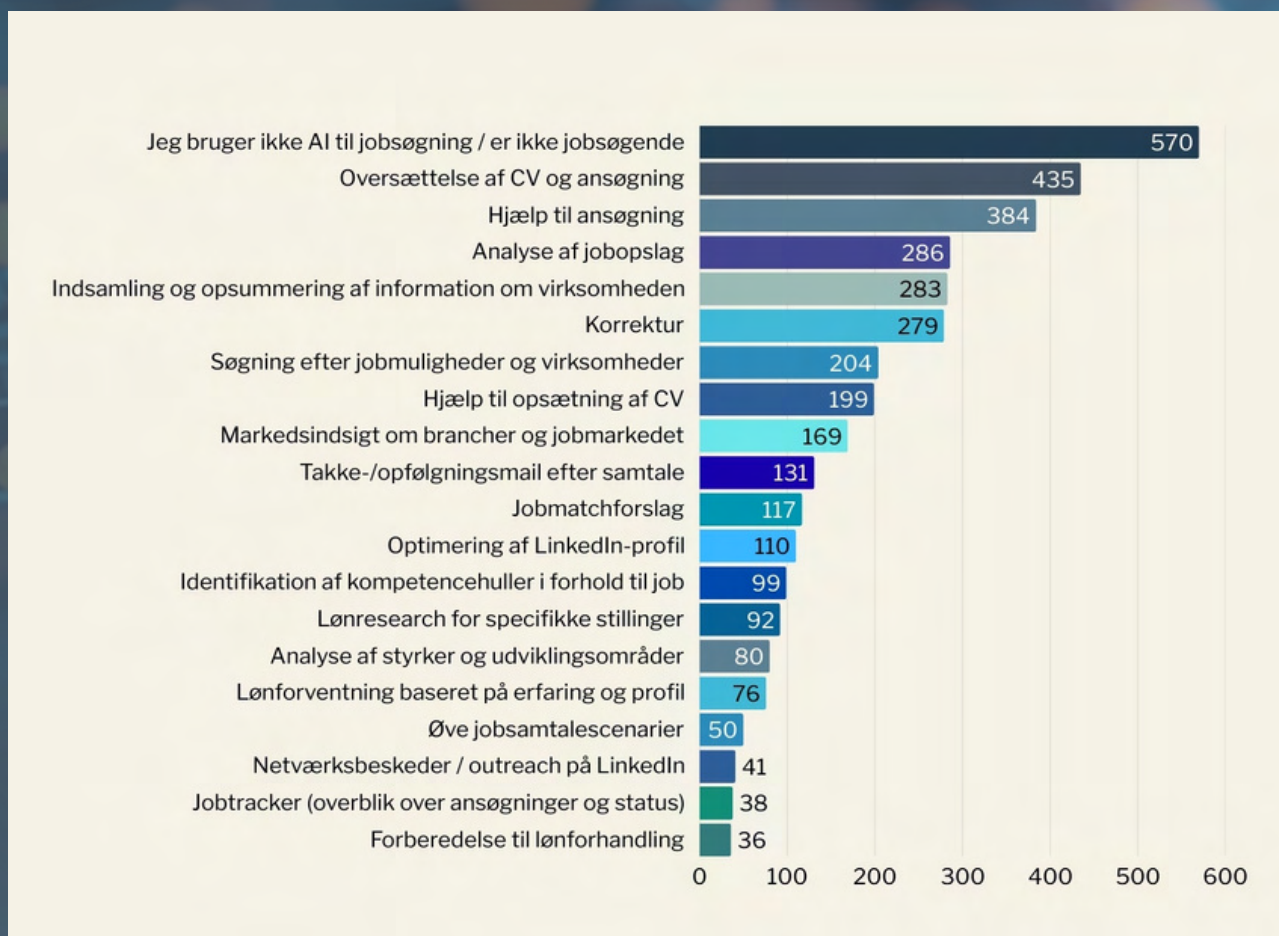
AI har gennemgået en markant udvikling i 2025 og har dermed sat sit præg på arbejdsmarkedet, hvor jobsøgere i højere grad benytter sig af digitale, sproglige værktøjer som fx ChatGPT.

Næsten halvdelen af respondenterne **(46 %)** angiver, at **de ikke bruger AI** i deres jobsøgning eller ikke er jobsøgende.

Det tyder på en relativ lav anvendelse af AI som karriere- og jobsøgningsværktøj.

Respondenterne, der bruger AI i jobsøgningen (54 %), har udvalgt de syv mest benyttede funktioner.

Hvordan bruger du AI i din jobsøgning?



(Respondenterne kunne vælge op til syv prioriteter. Tallene angiver antal respondenter pr. svarmulighed)

35 %

bruger AI til
hjælp med
ansøgning

Tallene viser tydeligt, at AI i jobsøgning især anvendes til tekstnære og operationelle opgaver.

31 %

bruger AI til
tekst på cv

Det indikerer, at mange ser AI som et værktøj til at **effektivisere og forbedre kvaliteten** af eksisterende materialer snarere end til research af **virksomhedsinformation, markedsindsigt, jobmatch, identifikation af kompetencehuller og lønstatistik.**

23 %

bruger AI til
udkast af
ansøgnings-
tekster

Det kunne pege på **manglende tillid** til AI's informations- og dataindsamling eller **manglende kendskab** til strategisk anvendelse af AI i jobsøgning.

Der synes at være et potentiale for mere researchbaseret, analyserende og værdiskabende brug af AI.

22,8 %

bruger AI til
analyse af
jobopslag

22,5 %

bruger AI til
korrektur

Opsummering

Undersøgelsen viser, at mange af tendenserne fra 2025 stadig er aktuelle og fortsætter med at udvikle sig i 2026.

Den attraktive arbejdsplads indebærer i høj grad ordentlige **lønforhold, god ledelse** samt **fleksibilitet** og **work-life balance** med hensyn til både tid, krav og mental påvirkning. Samtidig prioriteres **pension, overenskomst, faglig udvikling** og **sparring** også højt i valget af arbejdsgiver.

Mindre prioriterede elementer er opgavevariation, sociale arrangementer og mulighed for forfremmelse.

Den gode leder skal kunne navigere i medarbejdernes forskellige behov og arbejdsformer og med **åben kommunikation** og **tillid til medarbejderne**.

Arbejdstagerne ønsker også konstruktiv feedback og anerkendelse. **De nævnte forhold peger på**, at arbejdstagere forbinder god ledelse med kommunikation, nærvær, tillid og relationel kvalitet.

To ud af tre arbejdstagere i undersøgelsen mener, at det er vigtigt, at en arbejdsplads **prioriterer bæredygtighed**. På arbejdspladsen er det håndgribelige initiativer som **affaldssortering, madspildsreduktion, ansvarligt indkøb** og **recycling** samt strukturelle initiativer som **ligestilling** og **grøn energidrift**.

Kun lidt over halvdelen af respondenterne anvender AI i deres jobsøgning. De primære funktioner er til tekstnære og operationelle opgaver som hjælp til jobsøgning, **tekst på cv, udkast til ansøgningstekst** og **korrektur**.

Der ligger et potentiale for brug af AI til research, analyse og yderligere værdiskabelse.

Tak for at læse med!

Kontakt os på



70 10 09 44



info@temp-team.dk