

Årsundersøgelse 2025/26

Indsigter i arbejdsmarkedets
udfordringer og forventninger
fra 170 virksomheder

Arbejdsmarkedets udfordringer og forventninger

2025 har for mange virksomheder været et udfordrende år. Begrænset vækst, geopolitisk usikkerhed og mangel på kvalificeret arbejdskraft har sat tydelige spor på arbejdsmarkedet.

Hos Temp-Team har vi gennemført en grundig, online undersøgelse blandt virksomheder på tværs af forskellige brancher.

Med 170 besvarelser giver undersøgelsen et solidt indblik i, hvilke udfordringer virksomhederne har stået over for i 2025 – og hvilke forventninger de har til 2026.

Formålet er at give HR-ansvarlige og ledere et mere oplyst beslutningsgrundlag samt konkrete indsigter i, hvordan organisationen kan styrkes og gøres mere modstandsdygtig i et fortsat svingende arbejdsmarked.

God fornøjelse!

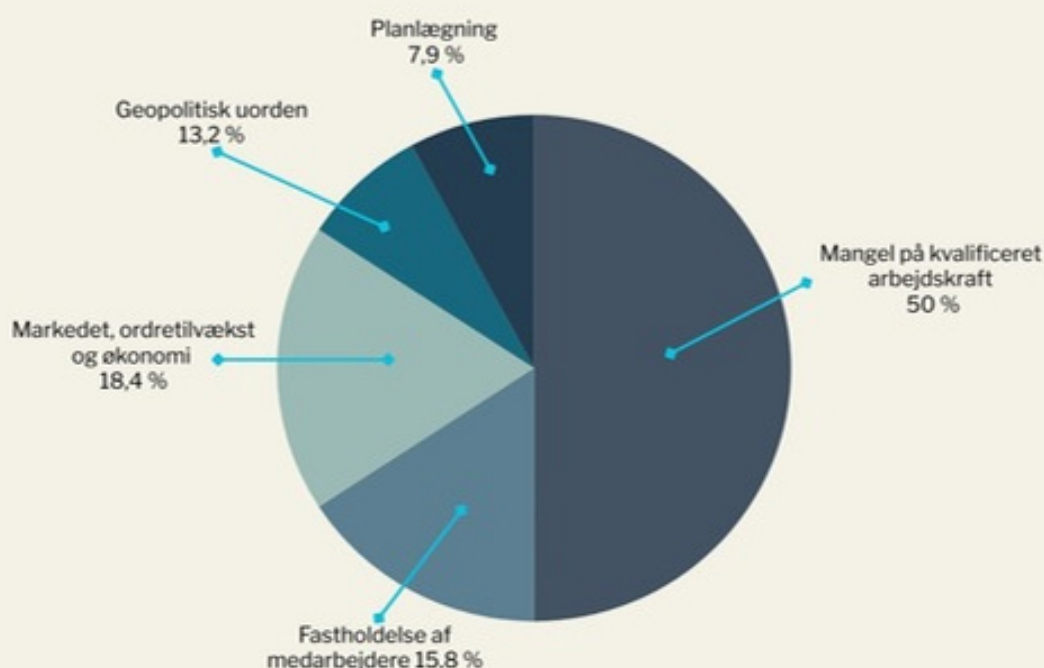
De største udfordringer i 2025	3
Forventninger til 2026	5
Primære rekrutteringsbehov i 2026	7
Opsummering	9

Udfordringer i 2025

Virksomhedernes største udfordringer i 2025 spænder bredt. Respondenternes svar er blevet inddelt i følgende kategorier:

- *Planlægning*
- *Geopolitisk uorden*
- *Markedet, ordretilvækst og økonomi*
- *Fastholdelse af medarbejdere*
- *Mangel på kvalificeret arbejdskraft*

Hvad har været de største udfordringer i 2025?



Manglen på faglært arbejdskraft var den store udfordring for respondenterne i 2025.

Derudover påvirkede eksterne forhold som markedet generelt, ordretilvækst og geopolitisk usikkerhed planlægningen.

Internt fylder udfordringer med fastholdelse af medarbejdere fortsat.

Indsigterne understreger generelt behovet for øget fleksibilitet og en mere omstillingsparat tilgang i 2026.

Udvalgte virksomheders udfordringer i 2025

“ At tilpasse vores ressourcer til det marked, vi står over for - markedet har løbende ændret sig.

 HR-ansat i ejendoms- og boligbranchen

“ Vi skulle finde den rette balance mellem behovet for en fastansættelse og muligheden for en mere fleksibel løsning.

 Teknisk chef i branchen for industriel produktion

“ Ud fra et HR-aspekt at tiltrække en bestemt medarbejdergruppe uden enorme udgifter.

 HR Manager i PPE-branchen

“ Fastholdelse og rekruttering af faglært personale.

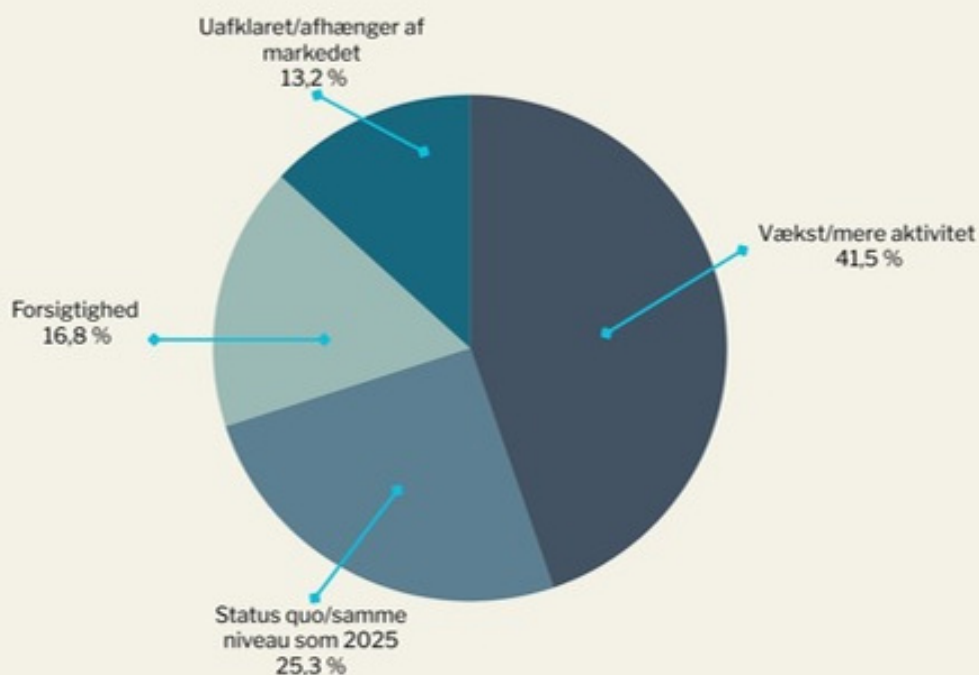
 Payroll Manager i cateringbranchen

Forventninger til 2026

Virksomhederne har forsigtige forventninger til 2026. Respondenternes svar er blevet inddelt i følgende kategorier:

- Uafklaret/afhænger af markedet
- Status quo/samme niveau som 2025
- Forsigtighed
- Vækst/mere aktivitet

Hvad er forventningerne til 2026?



En betydelig andel forventer vækst og øget aktivitet, men det forudsætter en større indsats og mere styring. Andre forudser et stabilt aktivitetsniveau på linje med 2025.

Samtidig angiver flere virksomheder, at udviklingen i høj grad afhænger af markedsforholdene.

Det gælder øget efterspørgsel, relevant udbud, økonomisk stabilitet og kontinuitet i markedet.

Samlet set afspejler forventningerne et arbejdsmarked, hvor virksomheder balancerer mellem vækstambitioner og behovet for risikominimering.

Udvalgte virksomheders forventninger til 2026

“

Positivt udsyn, men der skal kæmpes mere for ordrerne end de sidste par år.



Økonomichef i industribranchen

”

“

Stor vækst og derfor behov for mere styring af mandskab – måske udvidelse af arbejdstiderne.



Teknisk chef i branchen for industriel produktion

”

“

Gode forventninger til serviceopgaver. Gerne på samme niveau som 2025.



Warehouse Manager i tøj- og modebranchen

”

“

Bedre muligheder i form af oplæring samt en god start på sæsonen med gode medarbejdere.



Bistroansvarlig i turistbranchen

”

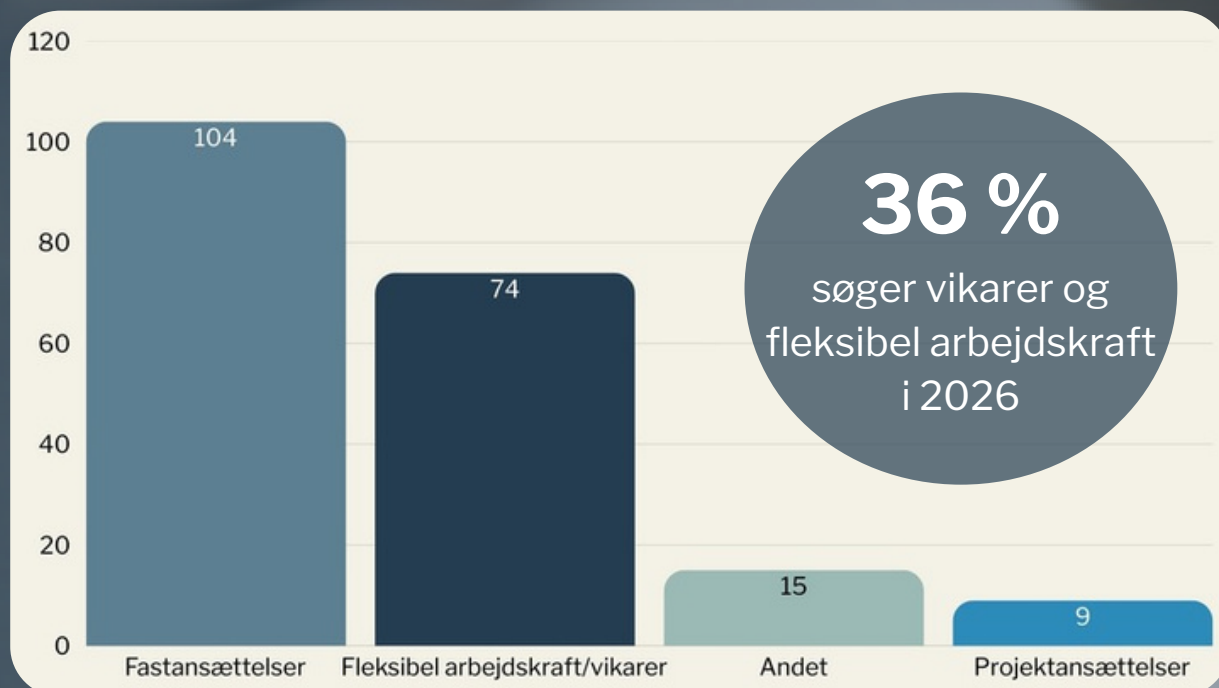
Rekrutteringsbehov i 2026

For at opnå en dybere forståelse af virksomhedernes rekrutteringsbehov har vi undersøgt ansættelseshorisonten; herunder behovet for fastansættelser, vikariater, projektansættelser eller andre ansættelsesformer.

Jeg forventer, at vi fortsat kommer til at ansætte ingeniører, bygningskonstruktører og ufaglært arbejdskraft.

 HR-chef i anlægs- og asfaltbranchen

Hvad er de primære rekrutteringsbehov for 2026?



(Respondenterne kunne angive op til tre ansættelsesbehov. Tallene angiver antal respondenter pr. svarmulighed)

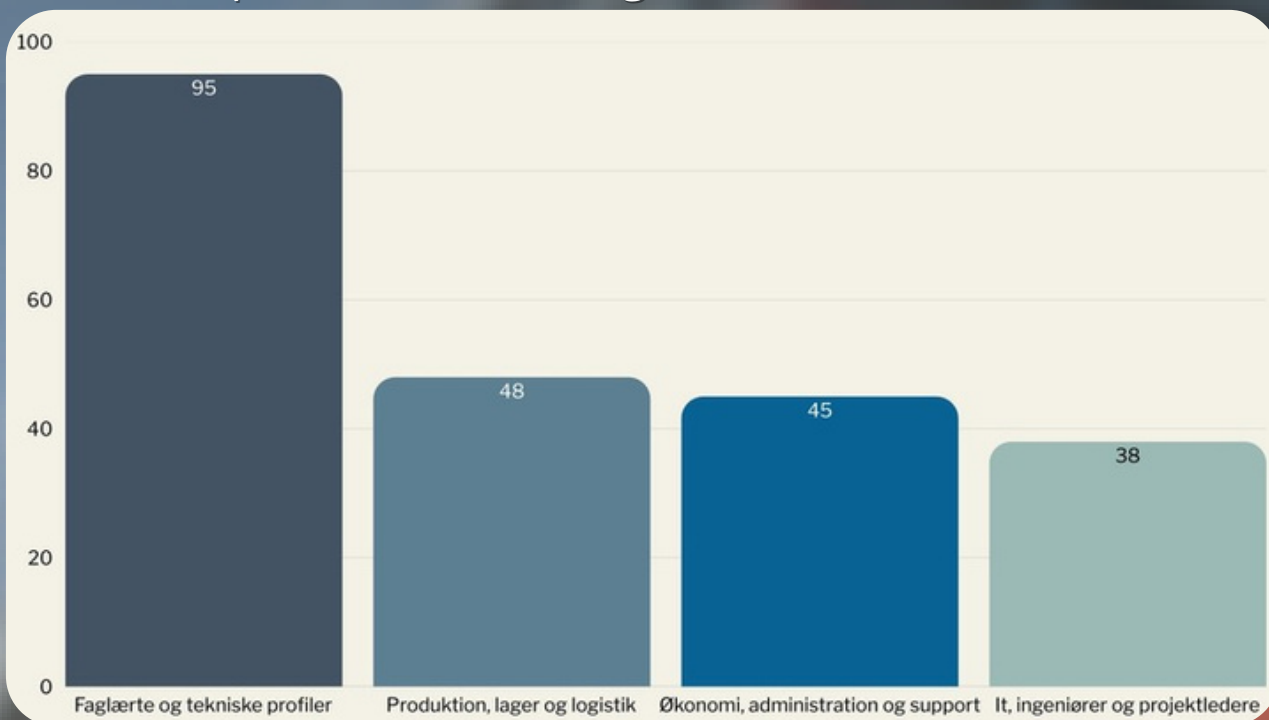
Som resultaterne viser, er **fastansatte profiler** det primære rekrutteringsbehov. Til gengæld viser resultaterne også et eftertragtet behov for **fleksibel arbejdskraft og vikarer**.

I forlængelse af resultaterne bad vi respondenterne afgive svar på, **hvilke brancher og primære kompetenceområder de forventer størst mangel på i 2026.**

Vi har på baggrund af svarene oprettet følgende kategorier:

- *Faglærte og tekniske profiler*
- *Produktion, lager og logistik*
- *Økonomi, administration og support*
- *It, ingeniører og projektledere*

Hvilke kompetenceområder søger I mest til 2026?



(Respondenterne har angivet et fri tekst svar)

Faglærte og tekniske profiler er det mest efterspurgte kompetenceområde.

Samtidig fremgår det, at de øvrige kompetenceområder også er eftertragtede i 2026, hvilket understreger et generelt, bredt rekrutteringsbehov på tværs af funktioner og brancher.

At tekniske profiler er i høj kurs understøttes desuden af en ny rapport* fra Danmarks Statistik, som viser, at antallet af vikartimer i bygge- og anlægsbranchen er steget med 28 % siden 2023.

Stigningen skyldes en generel mangel på arbejdskraft, hvor vikarer i stigende grad anvendes som en effektiv løsning.

*Danmark Statistik. (2025, 14. november) Salget af vikartimer steg svagt i 2024.

Opsummering

Undersøgelsen viser, at 2025 har været et udfordrende år for mange virksomheder præget af usikkerhed, begrænset vækst og mangel på kvalificeret arbejdskraft.

Resultaterne giver et klart billede af de forhold, der har haft størst betydning for virksomhedernes hverdag.

Den største udfordring i 2025 har været manglen på faglært arbejdskraft.

Derudover peger virksomhederne på udfordringer inden for **markedet og ordretilvækst, fastholdelse af medarbejdere samt planlægning** i et uforudsigeligt arbejdsmarked.

Forventningerne til 2026 er overvejende og forsigtigt positive. En stor andel forventer øget aktivitet, mens andre forventer et stabilt niveau eller afventer markedsudviklingen.

Fastansatte profiler er fortsat det primære rekrutteringsbehov i 2026, **men undersøgelsen viser også et tydeligt behov for vikarer og fleksibel arbejdskraft som supplement.**

Efterspørgslen er størst inden for faglærte og tekniske profiler, men også øvrige kompetenceområder er eftertragtede, hvilket peger på et bredt rekrutteringsbehov på tværs af brancher og funktioner.

Tak for at læse med!

Kontakt os på



70 10 09 44



info@temp-team.dk