

FORGÆVES REKRUTTE- RINGER PRÆGER HELE ARBEJDSMARKEDET – ÅRSAGERNE ER VIDT FORSKELLIGE



Udarbejdet af
Kristian Thor Jakobsen, Vicedirektør og cheføkonom
Christian Andersen Mølby, projektassistent

Maj 2025

Tænk tanken DEA
Fiolstræde 44
1171 København K
www.dea.nu

Indhold

Baggrund	6
Hovedkonklusion	9
Implikationer	11
Indikatorer for efterspørgsel på arbejdskraft	13
Forgæves rekrutteringsforsøg og timeløn	17
Stor efterspørgsel ser ikke ens ud for forskellige typer af job	22
Data og metode	27
Datagrundlag	27
Metode	27
Litteraturliste	29
Bilag	31

01

Baggrund

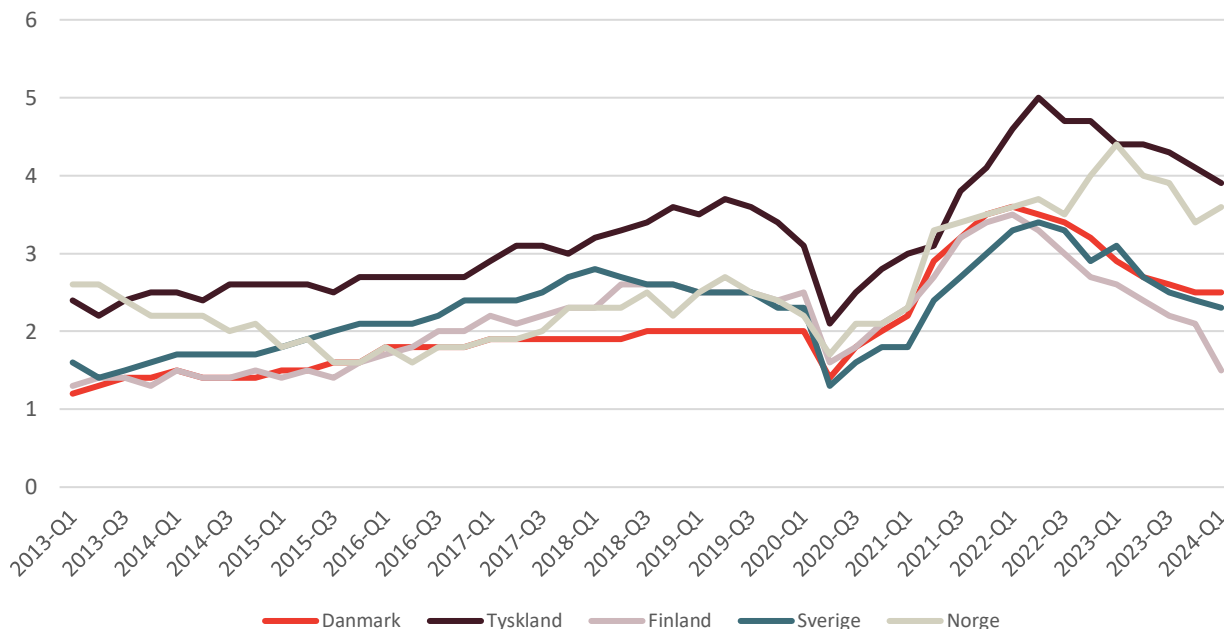
Baggrund

Beskæftigelsen i Danmark ligger i disse år på et historisk højt niveau med mere end 3,2 mio. personer i beskæftigelse (Økonomiministeriet, 2024). Samtidig peger en række prognoser på, at det danske arbejdsmarked vil være præget af mangel på en række faggrupper som fx faglærte og velfærdsprofessionelle i 2030 (se fx AE, 2021; Damvad Analytics, 2021; IRIS Group & HBS Economics, 2021). Sådanne prognoser er dog også blevet udarbejdet tidligere, uden at de nødvendigvis ramte specielt nøjagtigt, når man senere nåede frem til prognosetidspunktet (De Økonomiske Råd, 2024; Kraka, 2021).

Det er særligt i årene efter coronakrisen i 2020, at mange arbejdsgivere har efterspurgt nye medarbejdere, hvilket bl.a. er tydeligt, hvis man ser på, hvor mange ledige stillinger der er på arbejdsmarkedet, jf. Figur 1. Antallet af ledige stillinger målt ift. den samlede beskæftigelse blev fordoblet i Danmark fra 2. kvartal 2020 frem til starten af 2022.

Andelen af ledige stillinger fra 2020 til 2022 steg ikke kun i Danmark, men fx også i en række andre lande beliggende tæt på os. På den måde afspejler de tendenser, der har været i Danmark, også andre lande, som Danmark ofte bliver sammenlignet med. Faktisk har udviklingen mht. ledige stillinger været stort set ens på tværs af de nordiske lande, dog ser det norske arbejdsmarked ud til at adskille fra de øvrige nordiske lande efter 2022. Her falder antallet af ledige stillinger set ift. antal beskæftigede i alle de øvrige nordiske lande inklusive Danmark, mens stigningen fortsatte et par kvartaler mere i Norge.

Figur 1 // Andel af ledige stillinger i udvalgte lande, 2013-2024



Kilde: Eurostat

Anm.: Andelen af ledige stillinger er defineret som antallet af ledige stillinger divideret med antallet ledige stillinger plus antallet af besatte stillinger (se mere her: [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Glossary:Job_vacancy_rate_\(JVR\)](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Glossary:Job_vacancy_rate_(JVR))).

På den ene side er der altså ikke tvivl om, at de seneste år har været præget af en stor efterspørgsel efter arbejdskraft bredt set i Danmark, og at dette bl.a. har medført, at antallet af beskæftigede ligger på et højt niveau. På den anden side er efterspørgslen ikke nødvendigvis jævnt fordelt på arbejdsmarkedet, hvor arbejdsgivere inden for nogle områder i perioder kan have sværere ved at rekruttere kvalificeret arbejdskraft sammenlignet med andre områder.

Denne analyse har to fokuspunkter. Første fokuspunkt er, hvordan sammenspillet er mellem forskellige indikatorer for efterspørgsel på arbejdskraft, når vi betragter job i nogle større samlede klumper. Indikatorerne er bl.a. Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekrutterings (STAR's) mål for rekrutteringssituationen, der baserer sig på spørgeskemaer udsendt til aktivt søgende arbejdsgivere, men også fx antal af jobopslag relateret til jobkategorier på tværs af arbejdsmarkedet.

Den anden del af analysen ser nærmere på andre arbejdsmarkedsrelaterede indikatorer, som vi sammenholder med indikatorerne for efterspørgslen fra forrige afsnit. Det inkluderer fx, om der er mange eller få uddannelsesgrupper, der typisk varetager denne jobkategori, og i hvor stort omfang der bliver benyttet udenlandsk arbejdskraft.

02

Hovedkonklusion

Hovedkonklusion

- Mere end hver femte virksomhed tilkendegiver, at den har haft et rekrutteringsforsøg, der er endt forgæves. Og sådan har det været stort set siden 2015. Der er dog mærkbare forskelle mellem brancher, hvor 30-40 pct. af rekrutteringsforsøgene inden for fx håndværksarbejde er endt forgæves i de senere år.
- Andelen af forgæves rekrutteringer har en pæn sammenhæng med andre indikatorer for efterspørgsel på arbejdskraft. Fx er andelen af forgæves rekrutteringer typisk mindre inden for jobkategorier, hvor der også er mange ansøgere per stilling. Samtidig ser det ud til, at de jobkategorier, hvor lønnen er steget mest fra år til år, også oplever en faldende andel af arbejdsgivere, der tilkendegiver forgæves rekrutteringer.
- Til gengæld tyder det på, at jobkategorier, hvor efterspørgslen ser ud til at ligge på nogenlunde samme niveau, kan være vidt forskellige, når man ser på andre karakteristika for dem. Der er fx umiddelbart ikke en stærk sammenhæng mellem, om der er relativt få eller mange uddannelsesgrupper blandt de beskæftigede og andelen af arbejdsgivere, der har haft en forgæves rekruttering. Fx har sundhedsområdet samt undervisning og pædagogisk arbejde en relativt lille andel af rekrutteringsforsøg, der ender forgæves, mens fx håndværkspræget arbejde inden for byggeri på samme måde har relativt få uddannelsesgrupper, men en relativt stor andel af forgæves rekrutteringer.
- På samme måde er der nogle kategorier, fx metal- og maskinarbejde, hvor arbejdsgivere relativt ofte svarer, at de har haft en forgæves rekruttering, mens ledigheden blandt de relevante uddannelsesgrupper ligger relativt højt. Omvendt har kategorien salgsarbejde nogenlunde samme forgæves rekrutteringsrate, men en væsentligt lavere ledighed blandt de relevante uddannelsesgrupper.

03

Implikationen

Implikationer

Siden 2020 har næsten hver fjerde arbejdsgiver tilkendegivet, at virksomheden har haft et forgæves rekrutteringsforsøg, når den har forsøgt at rekruttere en ny medarbejder. Og denne tendens gælder også på langt de fleste dele af arbejdsmarkedet, hvis vi opdeler rekrutteringsforsøgene i større grupper af jobkategorier. Dette viser, at der har været en vedvarende stor efterspørgsel efter en bred vifte af kompetencer på det danske arbejdsmarked, som ikke kun vedrører fx akademisk eller faglært arbejdskraft.

Der er samtidig en nogenlunde klar sammenhæng mellem, i hvor høj grad arbejdsgivere har svært ved at finde den rette profil til en ledig stilling, og ændringer i andre arbejdsmarkedsrettede indikatorer som fx antallet af ansøgere til en ledig stilling og antallet af jobopslag. Disse indikatorer ser altså ud til at fange nogenlunde de samme tendenser på arbejdsmarkedet ift. niveauet for efterspørgsel på forskellige typer af kompetencer.

Det danske arbejdsmarked er i disse år kendetegnet ved, at der er relativt stor efterspørgsel efter stort set alle typer af kompetencer, men når man kigger nærmere på de enkelte jobkategorier, er nogle af de underliggende karakteristika vidt forskellige.

Håndværkspræget arbejde er fx præget af, at mange arbejdsgivere har svært ved at rekruttere de ønskede profiler, uden at ledigheden blandt de store uddannelsesgrupper inden for denne kategori ligger særligt lavt. Til gengæld er andelen af udenlandsk såvel som ufaglært arbejdskraft stigende inden for denne type job.

Teknikerarbejde er på samme måde karakteriseret ved relativt mange forgæves rekrutteringer, samtidig med at der er relativt mange uddannelsesgrupper, der føder ind til den kategori. Derudover ser andelen af 55-64-årige blandt de beskæftigede inden for denne gruppe ud til at befinde sig på et relativt højt niveau, hvilket formentlig ikke vil bidrage til, at det bliver nemmere for arbejdsgivere at finde den rette profil inden for denne kategori i den nærmeste fremtid.

Alt i alt peger analysen på, at rekrutteringsudfordringer inden for forskellige dele af arbejdsmarkedet har betydelige forskelle, når man kigger på karakteristika blandt de beskæftigede på tværs af forskellige jobkategorier. Nogle steder vil det fx være oplagt at se på, om man kan øge antallet af personer med de uddannelser, som størstedelen af de beskæftigede har. Andre steder ser det ud til, at der er en relativt høj ledighed blandt de relevante uddannelsesgrupper, hvor fokus måske mere skal rettes mod at få dem i beskæftigelse frem for at øge antallet af personer med disse uddannelser.

På den baggrund er det oplagt, at rekrutteringsudfordringer på det danske arbejdsmarked bliver grebet relativt nuanceret an ift. de karakteristika, der kendetegner den del af arbejdsmarkedet, hvilket kræver, at der eksisterer det nødvendige overblik over, hvordan udviklingen ser ud på specifikke dele af arbejdsmarkedet. En vej til at sikre et sådan overblik kunne være et nationalt kompetenceråd, der har som opgave uafhængigt at følge tendenserne ift. efterspørgslen af forskellige kompetencer.

04

Indikatorer for efterspørgsel på arbejdskraft

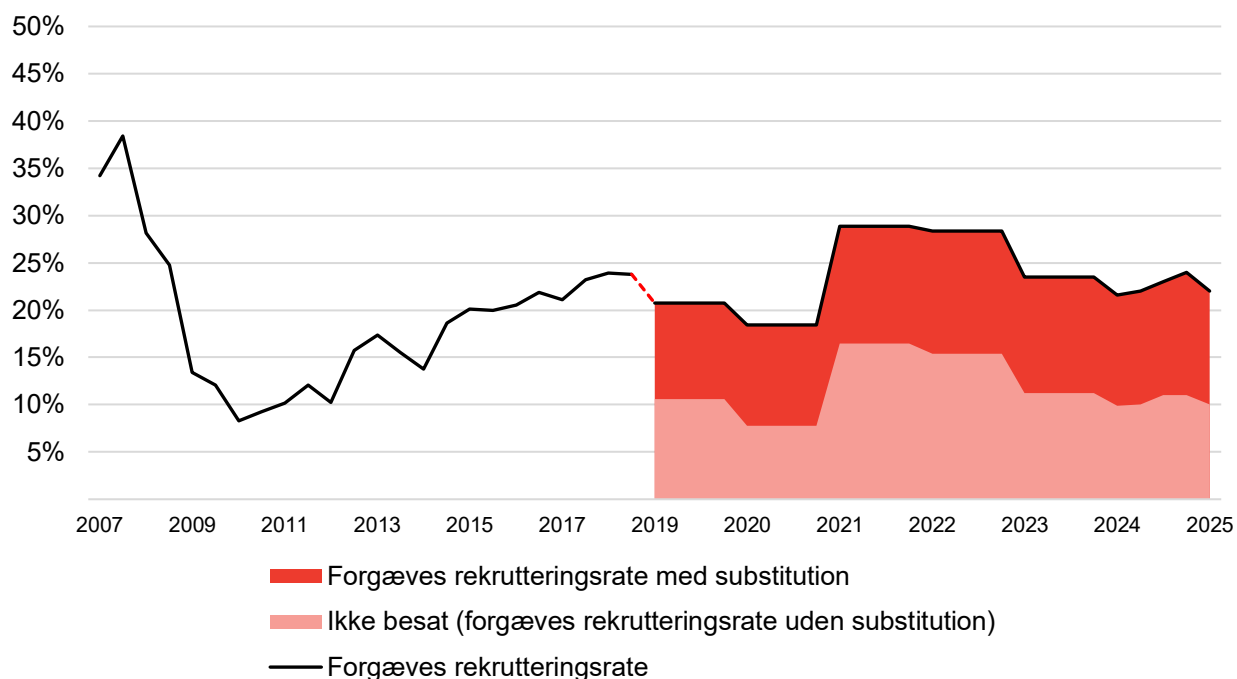
Indikatorer for efterspørgsel på arbejdskraft

Siden 2015 har mindst en femtedel eller flere af arbejdsgiverne givet udtryk for, at et rekrutteringsforsøg er endt forgæves, lige på nær omkring coronakrisen i 2020, jf. Figur 2. Når en arbejdsgiver tilkendegiver, at et rekrutteringsforsøg har været forgæves, er det udtryk for ét af to forhold. Enten endte stillingen med slet ikke at blive besat. Eller arbejdsgiveren endte med at ansætte en person på baggrund af rekrutteringsforsøget, men den ansatte havde ikke den oprindeligt ønskede profil (Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering, 2020).

Andelen af arbejdsgiverne, der tilkendegiver hhv. den ene og den anden type forgæves rekrutteringer, er stort set den samme, og de to andele følges ad i alle årene. I denne analyse anser vi den samlede andel af arbejdsgivere, der tilkendegiver, at de enten ikke fik stillingen besat eller besatte den med en anden profil end ønsket, som et forgæves rekrutteringsforsøg og kalder det 'den forgæves rekrutteringsrate' (FRR).¹

Det er værd at bemærke, at den samlede årlige FRR altså har ligget tæt på eller over den grænse, som STAR anvender som grænsen for, om der er rekrutteringsproblemer eller ej for den enkelte jobkategori. Og den gennemsnitlige FRR på tværs af årene ligger også over denne grænse med 20,5 pct.

Figur 2 // Forgæves rekrutteringsforsøg opdelt efter, om stillingen ikke blev besat eller blev besat med en anden profil end ønsket, 2019-2025



Kilde: Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering, 2025

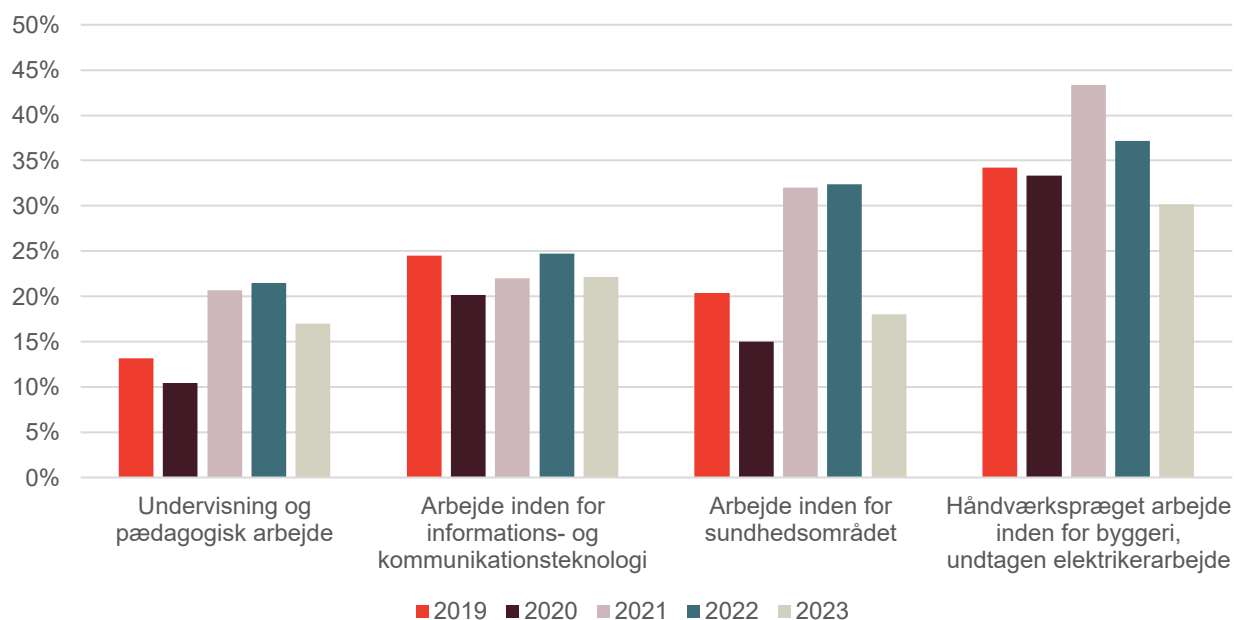
¹ Resultaterne i dette kapitel afviger ikke markant, hvis vi fx kun beregner FRR som andelen af arbejdsgiverne, der tilkendegiver, at de slet ikke fik besat stillingen, givet den tætte sammenhæng mellem de to typer forgæves rekrutteringer.

Anm.: Et forgæves rekrutteringsforsøg er defineret som, at arbejdsgiveren har tilkendegivet, at stillingen ikke blev besat eller blev besat med en anden profil end ønsket. Før 2019 er FRR kun opgjort inklusive substitution og halvårligt. Den stiplede linje angiver overgangen mellem opgørelsesmetoderne. Fra 2019 og frem er FRR opgjort kvartalsvist.

FRR varierer dog en del på tværs af jobkategorier, jf. Figur 3. FRR ser fx ud til at være relativt lav inden for stillinger i undervisning og pædagogisk arbejde med en FRR på mellem 10 og 20 pct. i perioden 2019-2023. Omvendt har FRR ligget på 30-43 pct. inden for stillinger relateret til håndværkspræget arbejde.

Det er også tydeligt, at FRR varierer over tid på forskellig vis, hvor FRR fx stiger fra 15 pct. til over 30 pct. på et år, når det kommer til stillinger inden for sundhedsområdet i 2020-2021, mens den ligger væsentligt mere konstant inden for fx informations- og kommunikationsteknologi.

Figur 3 // Andel af rekrutteringsforsøg, der ender uden ansættelse eller med ansættelse med en anden profil end ønsket, for udvalgte jobkategorier



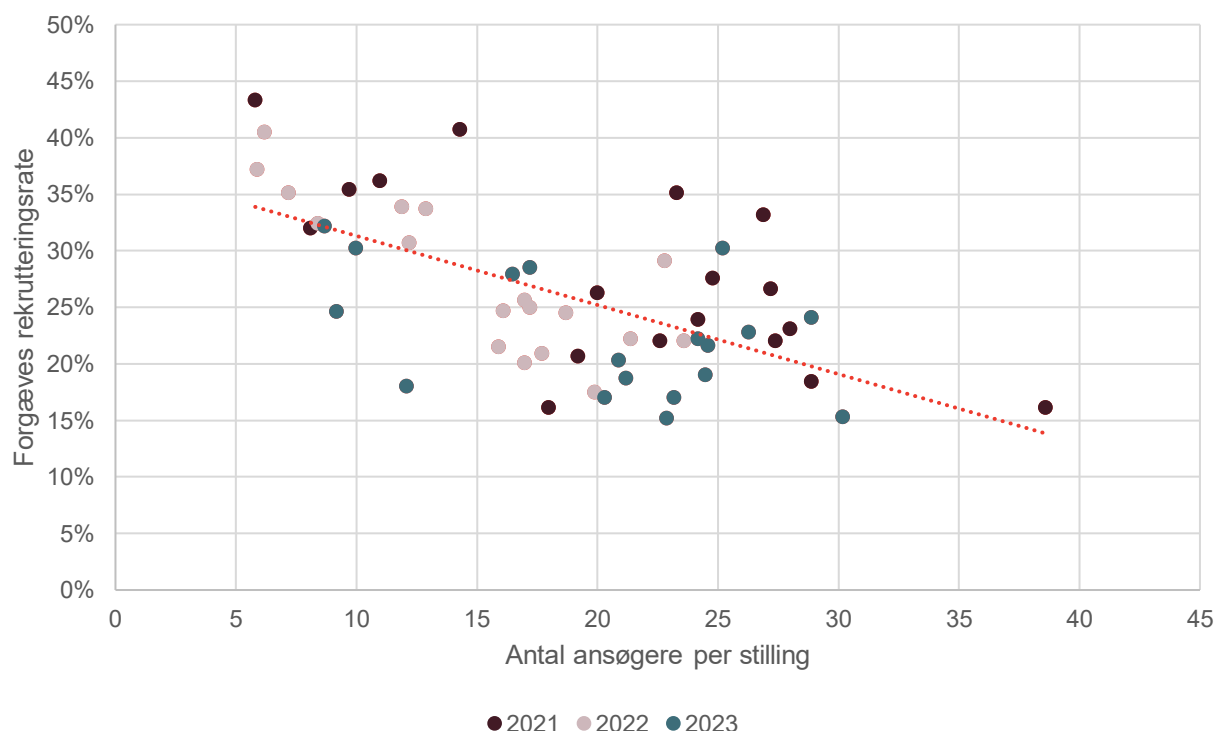
Kilde: Eurostat

Anm.: Et forgæves rekrutteringsforsøg er defineret som, at arbejdsgiveren har tilkendegivet, at stillingen ikke blev besat eller blev besat med en anden profil end ønsket. Jobkategorier er defineret på det næsthøjeste niveau af DISCO-08.

Andelen af forgæves rekrutteringsforsøg hænger tæt sammen med antallet af ansøgere per stilling inden for hver enkelt jobkategori, jf. Figur 4. På den måde er der en væsentlig forskel mht. sandsynligheden for at tilkendegive, at en rekruttering har været forgæves, hvis det er inden for jobkategorier med relativt få ansøgere per stilling – fx under 15. Den simple sammenhæng tilsiger, at de jobkategorier, der har fx 10 ansøgere per stilling, har en forgæves rekrutteringsrate på ca. 30 pct., mens den typisk ligger under 20 pct. for jobkategorier, hvis antallet af ansøgere ligger på ca. 30.

Sammenhængen mellem andelen af forgæves rekrutteringer og antallet af ansøgere per stilling gælder også, hvis vi i stedet ser på ændringer i de to faktorer fra år til år inden for den enkelte jobkategori.² Så hvis antallet af ansøgere til den enkelte stilling inden for en jobkategori stiger, ser andelen af rekrutteringsforsøg, der ender forgæves, ud til at falde. Det simple størrelsesforhold er, at hvis antallet af ansøgere er steget med 10 pct., falder FRR med ca. 2,5 pct.

Figur 4 // Sammenhæng mellem andelen af forgæves rekrutteringer og antallet af ansøgere per stilling, 2021-2023



Kilde: STAR Rekrutteringssurvey og HBS-Jobintel

Anm.: Et forgæves rekrutteringsforsøg er defineret som, at arbejdsgiveren har tilkendegivet, at stillingen ikke blev besat eller blev besat med en anden profil end ønsket. Jobkategorier er defineret på det næsthøjeste niveau af DISCO-08. Der er kun inkluderet jobkategorier med mindst 500 årlige surveybesvarelser. $R^2=0,40$.

Der er på samme måde også en relativt tæt sammenhæng mellem andelen af forgæves rekrutteringsforsøg og det samlede antal rekrutteringsforsøg inden for jobkategorien, jf. Figur 5. Men modsat antallet af ansøgere er sammenhængen her negativ. Så de jobkategorier, hvor der er relativt mange jobopslag set ift. antallet af beskæftigede, har typisk også den laveste FFR. Antallet af jobopslag er sat ift. antallet af beskæftigede inden for samme kategori, så det ikke alene er forskelle i, hvor mange der arbejder inden for jobkategorierne, der driver antallet af jobopslag.

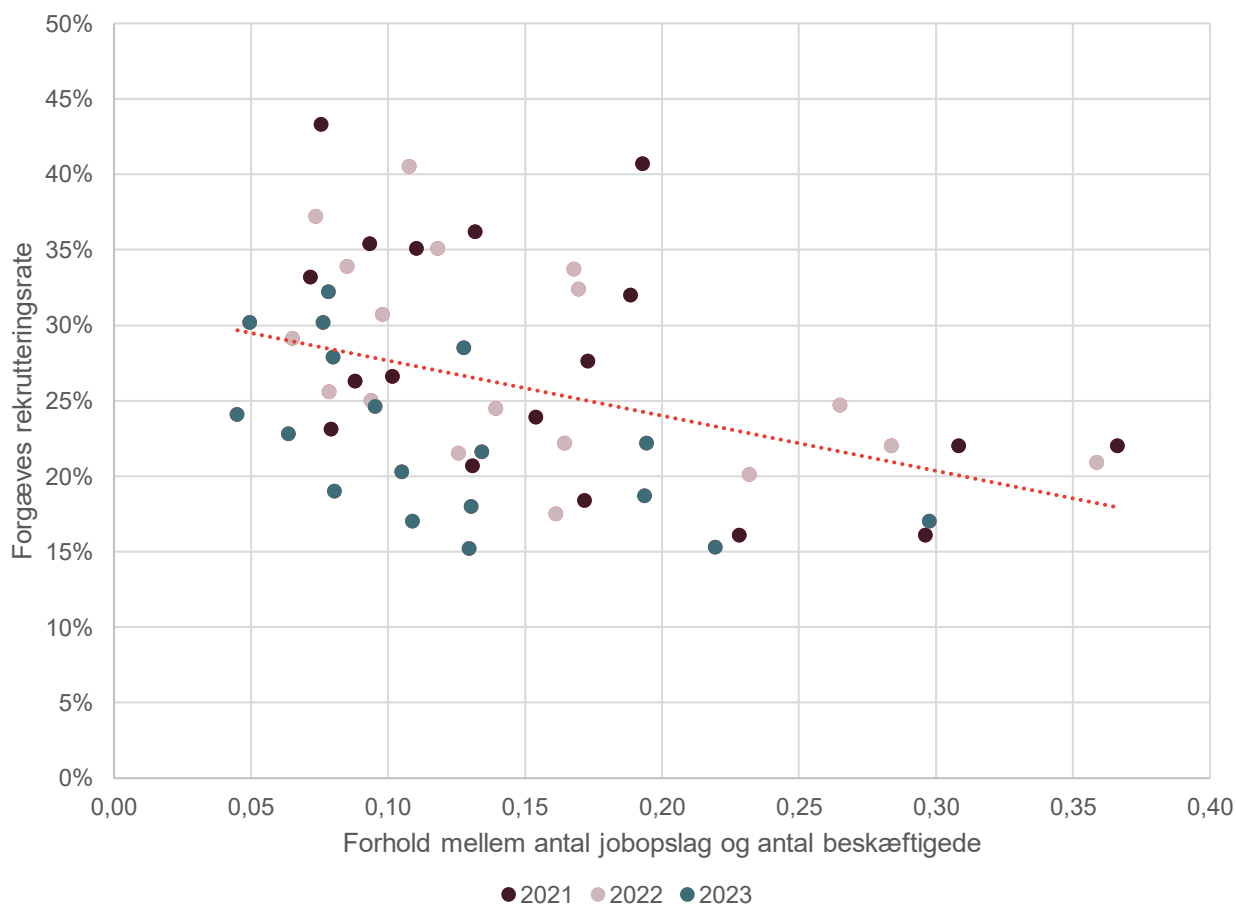
Den negative sammenhæng er dog primært drevet af en række jobkategorier, hvor antallet af jobopslag ligger relativt højt – mindst 20 pct. af antallet af beskæftigede. Der er her tale om jobkategorier inden for

² Se bilaget, Figur 12.

ledelse samt arbejde inden for informations- og kommunikationsteknologi samt økonomi, administration og salg. Hvis vi ser bort fra disse jobkategorier, gælder den negative sammenhæng ikke længere.

Det er altså svært umiddelbart at pege på et givent niveau ift. antallet af jobopslag, der på tværs af jobkategorierne ser ud til at resultere i, at det bliver markant sværere for arbejdsgivere at rekruttere den ønskede profil.

Figur 5 // Sammenhæng mellem andelen af forgæves rekrutteringer og forholdet mellem jobopslag og antallet af beskæftigede, 2021-2023



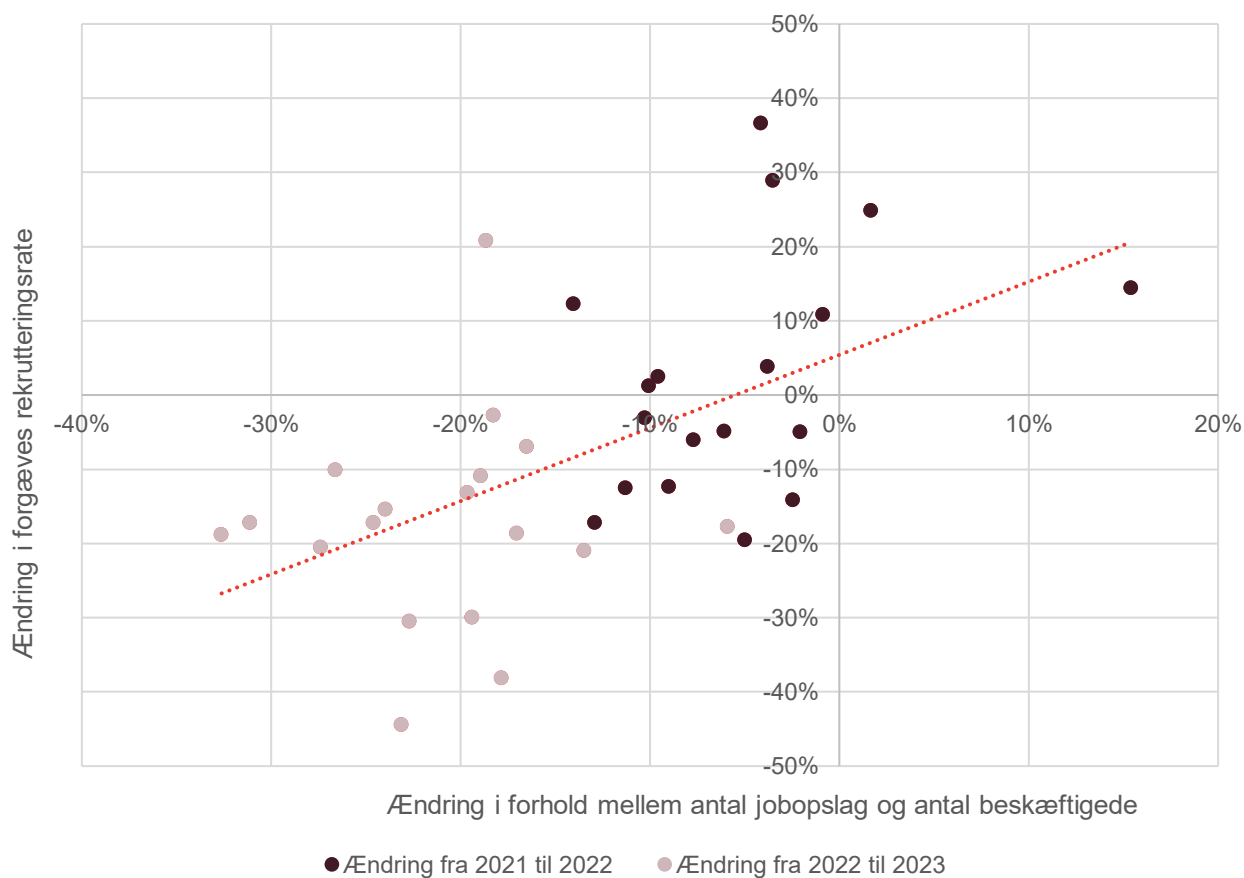
Kilde: STAR Rekrutteringssurvey, HBS-Jobintel og egne beregninger baseret på registerdata fra Danmarks Statistik.

Anm.: Et forgæves rekrutteringsforsøg er defineret som, at arbejdsgiveren har tilkendegivet, at stillingen ikke blev besat eller blev besat med en anden profil end ønsket. Jobkategorier er defineret på det næsthøjeste niveau af DISCO-08. Der er kun inkluderet jobkategorier med mindst 500 årlige surveybesvarelser. $R^2=0,16$.

Der er også sammenhæng mellem årlige ændringer i antallet af jobopslag inden for jobkategorierne og FRR, jf. Figur 6. Her viser sammenhængen dog, at når antallet af jobopslag fx er faldet i perioden 2021-2023, er FRR typisk også faldet. Den simple sammenhæng indikerer, at hvis antallet af jobopslag er faldet med 10 pct. fra et år til et andet, er FRR typisk faldet med ca. 5 pct. i samme periode.

Sammenhængen gælder også, hvis vi fjerner de tre førnævnte jobkategorier karakteriseret ved at have relativt mange jobopslag ift. antal beskæftigede.

Figur 6 // Sammenhæng mellem ændringer i hhv. andelen af forgæves rekrutteringer og forholdet mellem antal jobopslag og antallet af beskæftigede, 2021-2023



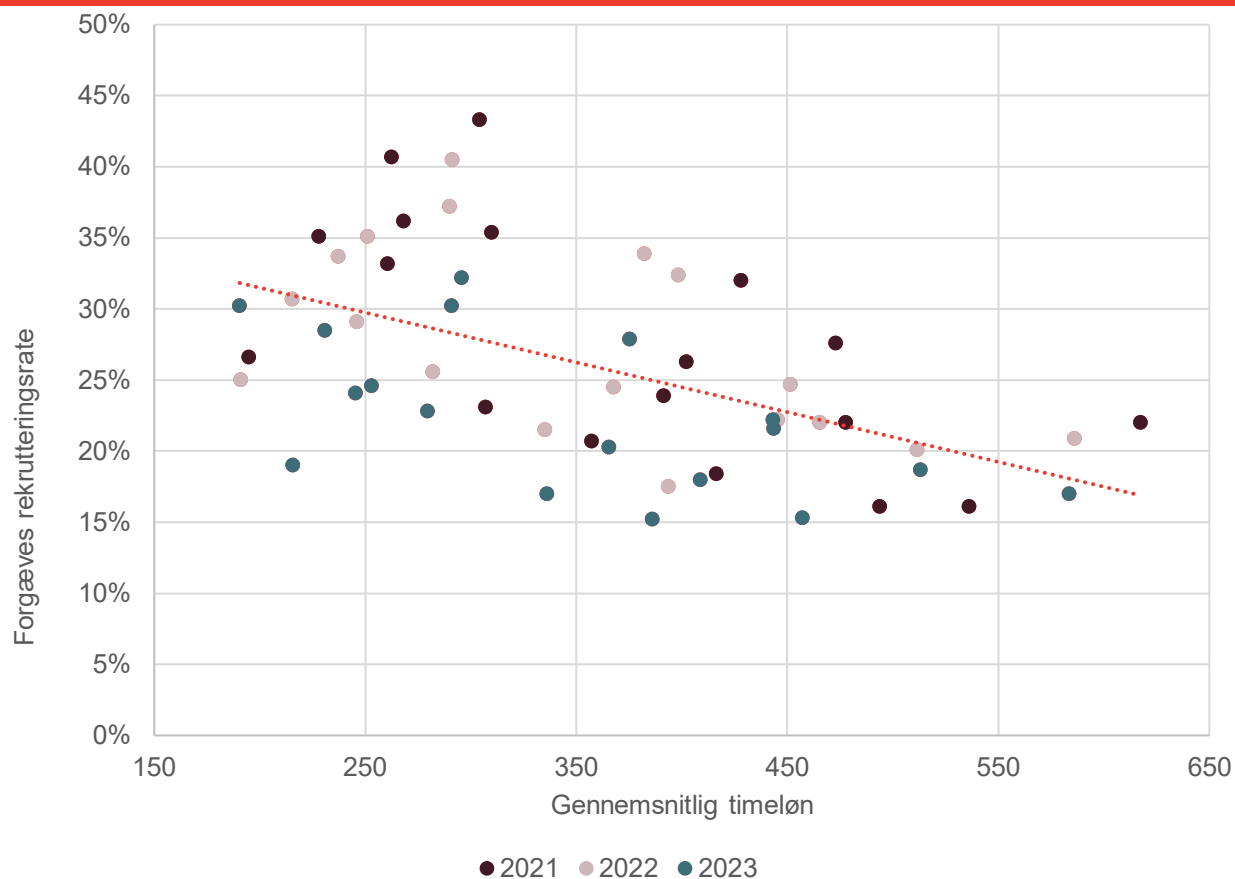
Kilde: STAR Rekrutteringssurvey, HBS-Jobintel og egne beregninger baseret på registerdata fra Danmarks Statistik.

Anm.: Et forgæves rekrutteringsforsøg er defineret som, at arbejdsgiveren har tilkendegivet, at stillingen ikke blev besat eller blev besat med en anden profil end ønsket. Jobkategorier er defineret på det næsthøjeste niveau af DISCO-08. Der er kun inkluderet jobkategorier med mindst 500 årlige surveybesvarelser. $R^2 = 0,31$.

Forgæves rekrutteringsforsøg og timeløn

Der er en overordnet klar tendens til, at FRR er lavere ved jobkategorier forbundet med en relativt høj løn, jf. Figur 7. Så mens jobkategorier med en FRR på omkring 30 pct. ligger på ca. 250 kr., ligger timelønnen på knap 400 kr. i gennemsnit for de kategorier, hvor FRR ligger på 25 pct.

Figur 7 // Sammenhæng mellem andel af forgæves rekrutteringer og gennemsnitlig timeløn, 2021-2023



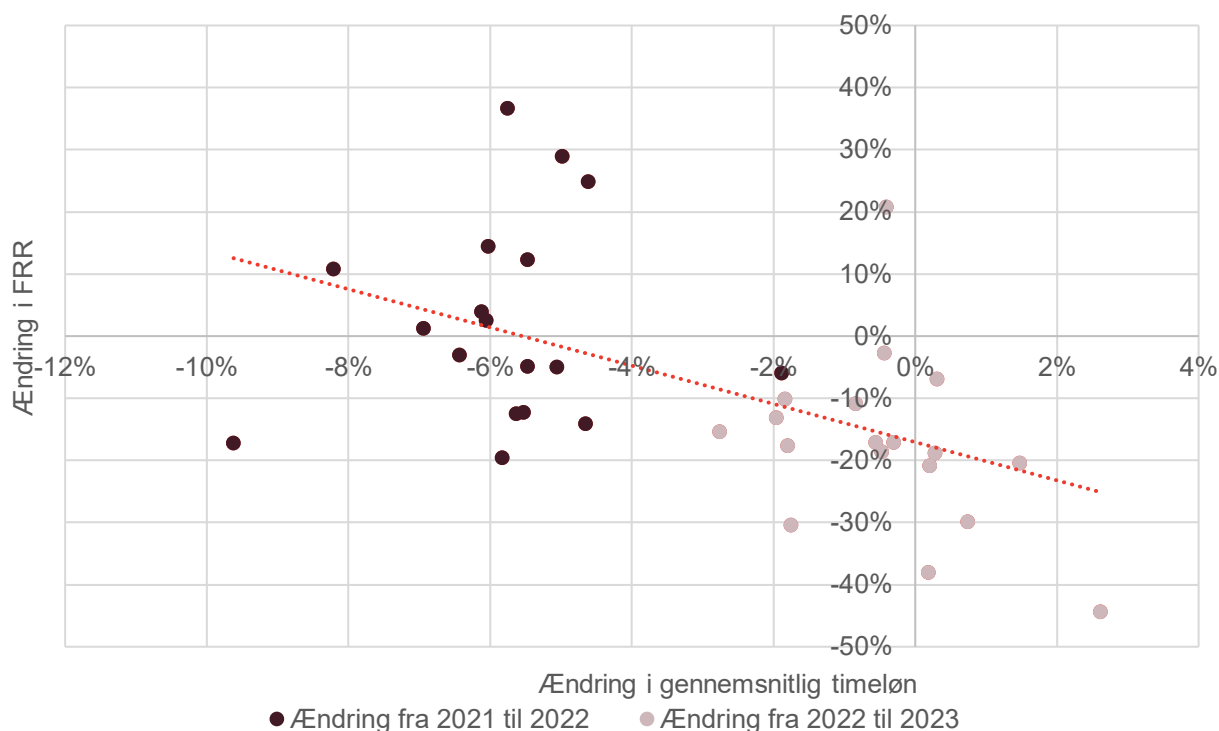
Kilde: STAR Rekrutteringssurvey, HBS-Jobintel og egne beregninger baseret på registerdata fra Danmarks Statistik.

Anm.: Et forgæves rekrutteringsforsøg er defineret som, at arbejdsgiveren har tilkendegivet, at stillingen ikke blev besat eller blev besat med en anden profil end ønsket. Jobkategorier er defineret på det næsthøjeste niveau af DISCO-08. Der er kun inkluderet jobkategorier med mindst 500 årlige surveybesvarelser. $R^2=0,29$.

Sammenhængen peger også samme vej, hvis man fokuserer på årlige ændringer i hhv. timeløn og FRR, jf. Figur 8. Her peger den overordnede sammenhæng for årene 2021-2023 på, at FRR typisk er faldet for de jobkategorier, hvor timelønnen er steget.

Sammenhængen er dog ikke helt så tydelig, hvis vi betragter de enkelte år separat. Mens sammenhængen for de årlige ændringer peger samme vej for 2022-2023 alene, ser det anderledes for 2021-2022. Her er der dog også tale om et særligt år med faldende real-timeløn på tværs af alle jobkategorier.

Figur 8 // Sammenhæng mellem årlige ændringer i hhv. andel af forgæves rekrutteringer og gennemsnitlig timeløn, 2021-2023



Kilde: STAR Rekrutteringssurvey, HBS-Jobintel og egne beregninger baseret på registerdata fra Danmarks Statistik.

Anm.: Et forgæves rekrutteringsforsøg er defineret som, at arbejdsgiveren har tilkendegivet, at stillingen ikke blev besat eller blev besat med en anden profil end ønsket. Jobkategorier er defineret på det næsthøjeste niveau af DISCO-08. Der er kun inkluderet jobkategorier med mindst 500 årlige surveybesvarelser. $R^2=0,28$.

Samlet set har der altså været en relativt tæt sammenhæng mellem de forskellige indikatorer for, i hvor høj grad arbejdsmarkedet efterspørger en given jobkategori, i perioden 2021-2023 – i hvert fald når vi samler job i nogle relativt brede kategorier, jf. Tabel 1. Andelen af arbejdsgivere, der tilkendegiver, at de har haft et forgæves rekrutteringsforsøg, ser fx ud til ændre sig i takt med antallet af ansøgere per opslåede stilling, men også ift. fx lønniveauet.

Tabel 1 // Korrelationskoefficient mellem hhv. niveau og årlige ændringer i indikatorer for efterspørgsel på arbejdskraft, 2021-2023

Niveau

	Antal ansøgere per stilling	Antal jobopslag	Timeløn
FRR	-0,63	-0,40	-0,54
Antal ansøgere		0,27	0,26
Antal jobopslag			0,81

Ændringer

	Antal ansøgere per stilling	Antal jobopslag	Timeløn
FRR	-0,59	0,56	-0,53
Antal ansøgere		-0,70	0,77
Antal jobopslag			-0,69

Kilde: HBS Economics og registerdata

Anm.: Et forgæves rekrutteringsforsøg er defineret som, at arbejdsgiveren har tilkendegivet, at stillingen ikke blev besat eller blev besat med en anden profil end ønsket. Jobkategorier er defineret på det næsthøjeste niveau af DISCO-08. Der er kun inkluderet jobkategorier med mindst 500 årlige surveybesvarelser.

05

**Stor efterspørgsel ser ikke ens ud
for forskellige typer af job**

Stor efterspørgsel ser ikke ens ud for forskellige typer af job

I 2023 og 2024 tilkendegav samlet set lige knap hver fjerde arbejdsgiver, at virksomhedens rekrutteringsforsøg var endt forgæves, hvilket indikerer, at niveauet for efterspørgslen på arbejdskraft befandt sig på et relativt højt niveau. FRR og udviklingen i øvrige indikatorer for efterspørgslen varierer dog stadig en del på tværs af jobkategorierne, jf. Tabel 2. FRR ligger for de fleste kategorier på omkring det historiske gennemsnit på godt 20 pct., mens håndværkspræget arbejde er karakteriseret ved en relativt stor andel af arbejdsgivere, der tilkendegiver, at de har haft en forgæves rekruttering.

Andelen af forgæves rekrutteringer er stigende inden for undervisning og pædagogisk arbejde, mens den har været faldende, når vi ser på håndværkspræget arbejde eller rengøring. Der er også sket et generelt fald i antallet af ansøgere på tværs af jobkategorierne, mens antallet af jobopslag varierer betydeligt.

Tabel 2 // Efterspørgsel på udvalgte jobkategorier ud fra forskellige indikatorer, 2019-2023

	FRR	Niveau for FRR	Udvikling i FRR	Udvikling i antal beskæftigede	Udvikling i antal ansøgere per stilling	Udvikling i antal jobopslag	Realløns-udvikling
Arbejde inden for sundhedsområdet fx sygeplejerske	18%	Gennemsnitligt	➡ (-2%-point)	⬆️ (10%)	⬇️ (-23%)	➡️ (0%)	➡️ (-0%)
Undervisning og pædagogisk arbejde fx pædagog	17%	Gennemsnitligt	⬆️ (4%-point)	➡️ (1%)	⬇️ (-41%)	⬆️ (15%)	⬇️ (-4%)
Arbejde inden for IT og kommunikationsteknologi fx softwareudvikler	22%	Gennemsnitligt	➡️ (-2%-point)	⬆️ (32%)	⬇️ (-29%)	⬇️ (-13%)	⬇️ (-8%)
Håndværkspræget arbejde inden for byggeri fx murer	30%	Højt	⬇️ (-4%-point)	⬆️ (15%)	⬇️ (-4%)	⬇️ (-11%)	⬇️ (-4%)
Rengøringsarbejde fx serviceassistent	19%	Gennemsnitligt	⬇️ (-4%-point)	⬆️ (5%)	⬇️ (-40%)	⬆️ (13%)	⬇️ (-3%)

Kilde: HBS Economics og registerdata

Anm.: Et forgæves rekrutteringsforsøg er defineret som, at arbejdsgiveren har tilkendegivet, at stillingen ikke blev besat eller blev besat med en anden profil end ønsket. Jobkategorier er defineret på det næsthøjeste niveau af DISCO-08. De fem professioner svarer til hhv. DISCO-koderne 22, 23, 25, 71 og 91. Jobkategorien håndværkspræget arbejde inden for byggeri er undtaget elektrikerarbejde.

Når ikke andet er angivet, er data 2023-tal. Niveauet for FRR er i relation til den gennemsnitlige FRR for alle professioner i perioden 2007-2024. Niveauet er højt, hvis det ligger over 1 standardafvigelse over gennemsnittet. Udviklingen i antallet af ansøgere per stilling er baseret på perioden 2020-2023, grundet manglende data i 2019.

En ting er, at efterspørgslen inden for forskellige jobkategorier kan ligge på relativt ens niveauer. En anden ting er dog, at de forskellige jobkategorier ser meget forskellige ud, når vi kigger på andre underliggende karakteristika. Både ift. karakteristika, der går på, fx hvor bredt eller snævert arbejdsmarkedet er inden for den enkelte kategori, illustreret ved, hvilke uddannelsesgrupper der typisk er at finde inden for kategorien. Men også ift. fx karakteristika, der kan pege på, om presset på efterspørgslen inden for den enkelte kategori evt. kan blive højere qua en stor andel af beskæftigede med en relativt høj alder eller lav ledighed blandt de uddannelsesgrupper, der typisk er beskæftiget inden for en given jobkategori.

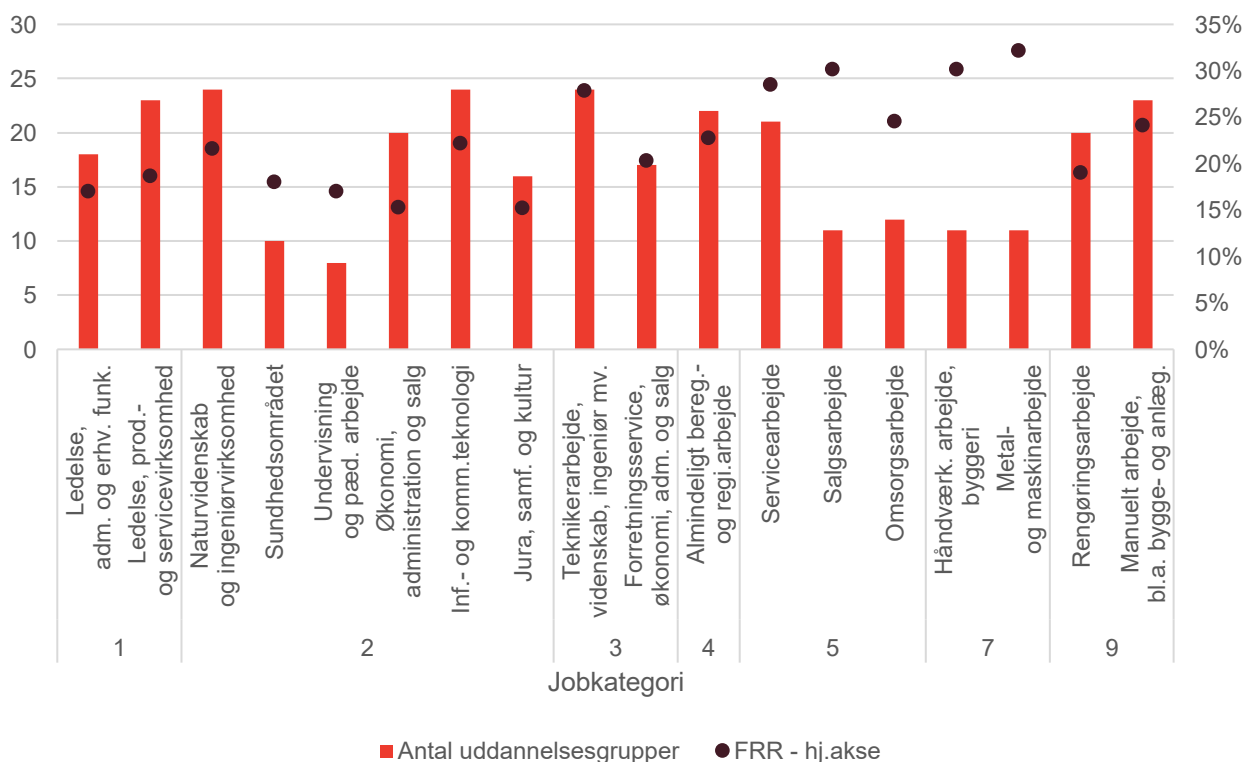
Der er fx stor variation mht., hvor mange uddannelsesgrupper der i udgangspunktet fylder blandt de beskæftigede, jf. Figur 9. Fx ser arbejdsmarkedet for sundhedsområdet samt undervisning og pædagogisk arbejde ud til at være relativt snævert, da der kun er otte til ti uddannelsesgrupper, der udgør mindst en pct. af de

beskæftigede. Omvendt er der mange uddannelsesgrupper, der spiller en rolle blandt beskæftigede inden for fx naturvidenskab og ingeniørvidenskab eller informations- og kommunikationsteknologi.

Der er umiddelbart ikke en stærk sammenhæng mellem, om der er relativt få eller mange uddannelsesgrupper blandt de beskæftigede, og FRR. Fx har sundhedsområdet samt undervisning og pædagogisk arbejde en relativt lav FRR, mens fx håndværkspræget arbejde inden for byggeri på samme måde har relativt få uddannelsesgrupper, men en relativt høj FRR.

Så på den ene side kan et relativt bredt arbejdsmarked være en medvirkende årsag til en relativt lav FRR, men på den anden side kan et bredt arbejdsmarked også være udtryk for, at det er svært for arbejdsgiverne at finde de ønskede profiler, og at de derfor ender med at ansætte mange forskellige uddannelsesgrupper. Hvilket så resulterer i et bredt arbejdsmarked givet et højt FRR.

Figur 9 // Andel af forgæves rekrutteringer og antal uddannelsesgrupper fordelt på jobkategorier, 2023



Kilde: HBS Economics og registerdata

Anm.: Antal uddannelsesgrupper er angivet på venstre akse. Her indgår uddannelsesgrupper, der udgør mindst 1 pct. af beskæftigelsen i jobkategorien. FRR er angivet på højre akse. Et forgæves rekrutteringsforsøg er defineret som, at arbejdsgiveren har tilkendegivet, at stillingen ikke blev besat eller blev besat med en anden profil end ønsket. Jobkategorier er defineret på det næsthøjeste niveau af DISCO-08. Der er kun inkluderet jobkategorier med mindst 500 årlige surveybesvarelser. Når ikke andet er angivet, er data 2023-tal. Antallet af uddannelsesgrupper er defineret som antallet af uddannelser, der udgør mindst 1 pct. af de beskæftigede.

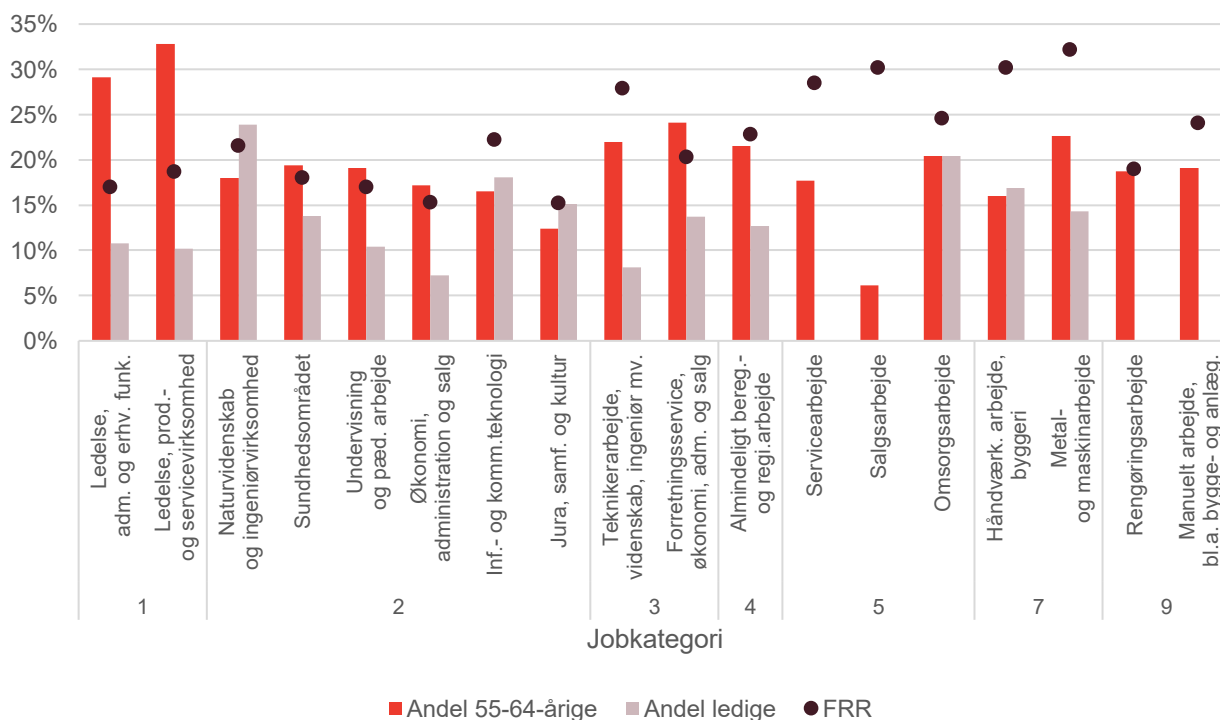
Ledigheden blandt de tilknyttede uddannelsesgrupper er heller ikke tæt korreleret med FRR, når vi alene ser på uddannelsesgrupper med en erhvervskompetencegivende uddannelse, jf. Figur 10. På den ene side er andelen af ledige blandt uddannelsesgrupper tilhørende fx teknikerarbejde relateret til videnskab, ingeniør mv. blandt de mindste, mens FFR for kategorien ligger på et relativt højt niveau. På den anden side har

uddannelserne inden for job relateret til økonomi, administration og salg faktisk både den mindste andel af ledige og mindste FRR. Så det er altså ikke sådan, at en lav ledighed blandt de typisk beskæftigede uddannelsesgrupper inden for en jobkategori nødvendigvis fører til, at arbejdsgivere i højere grad giver udtryk for, at de har svært ved at besætte en stilling inden for denne kategori med den ønskede profil. Og på samme måde er der også jobkategorier, hvor FRR og andelen af ledige begge ligger relativt højt.

Der er også visse kategorier, hvor andelen af 55-64-årige ligger på et relativt højt niveau, og hvor man over de næste fem-ti år vil opleve, at færre fra denne gruppe indgår fuldt ud på arbejdsmarkedet. Fx er det mellem hver fjerde og hver femte beskæftigede inden for metal- og maskinarbejde, der er mellem 55 og 64 år. Samtidig er det den kategori med den allerhøjeste FRR – 32 pct.

Jobkategorierne inden for ledelse er dog de kategorier, hvor andelen af 55-64-årige ligger allerhøjest med 29-33 pct. Og denne andel er faktisk steget med en til halvanden procentpoint siden 2019 inden for ledelseskategorierne. Den største stigning siden 2019 målt i procentpoint har dog været inden for metal- og maskinarbejde og sundhedsområdet med 1,7 procentpoint hver især.

Figur 10 // Andel ledige, andel af 55-64-årige og andel af forgæves rekrutteringer fordelt på jobkategorier, 2023



Kilde: HBS Economics og registerdata

Anm.: Et forgæves rekrutteringsforsøg er defineret som, at arbejdsgiveren har tilkendegivet, at stillingen ikke blev besat eller blev besat med en anden profil end ønsket. Jobkategorier er defineret på det næsthøjeste niveau af DISCO-08. Der er kun inkluderet jobkategorier med mindst 500 årlige surveybesvarelser. Der indgår kun personer med uddannelser, der samlet set udgør mindst 3 pct. af de beskæftigede inden for den pågældende jobkategori. Andelen af ledige er defineret som andelen af personer, der har været beskæftiget i mindre end 25 pct. af året. Andelen af ledige udgår for enkelte jobkategorier på grund af datamangel.

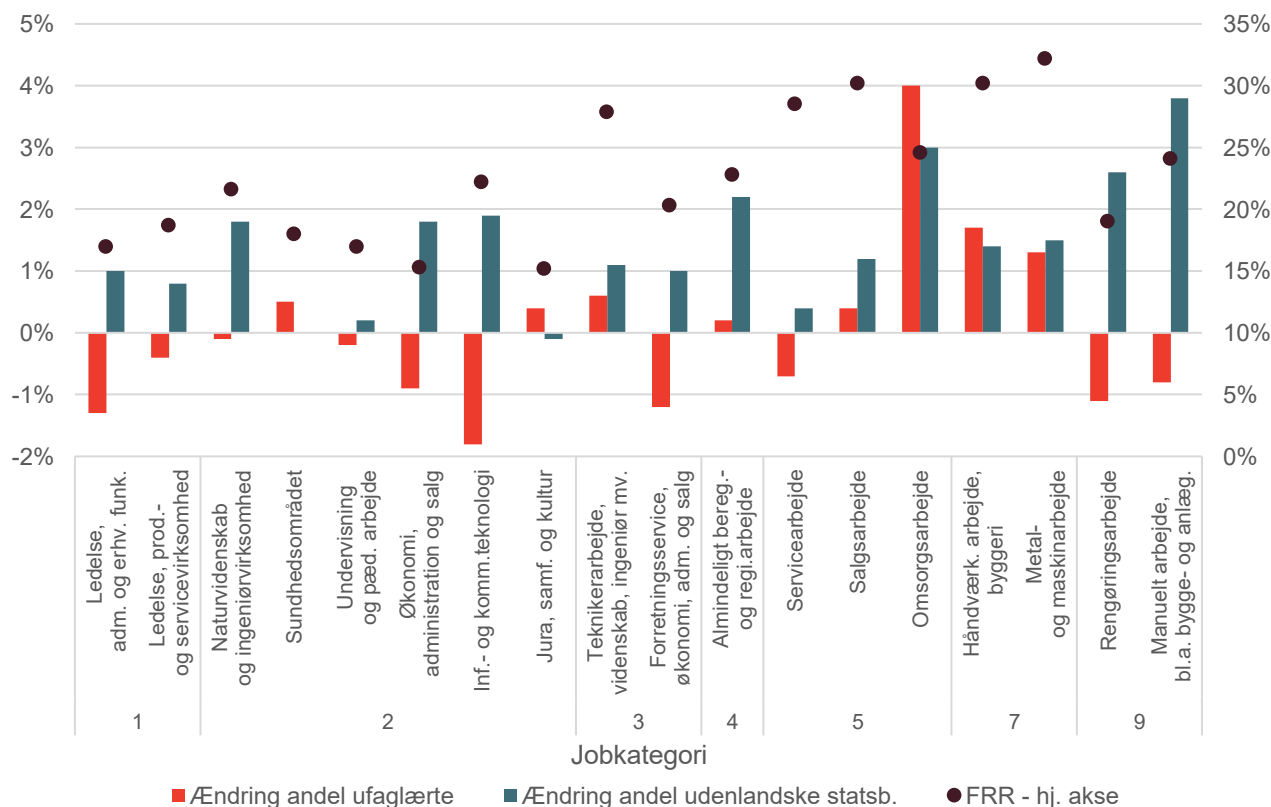
Stort set alle jobkategorier har en større andel af udenlandske statsborgere sammenlignet med 2019, jf. Figur 11. Væksten i andelen af udlændinge varierer dog en del fra knap 4 procentpoint inden for manuelt

arbejde til stort set ingen vækst inden for sundhedsområdet og kun 0,2 procentpoint inden undervisning og pædagogisk arbejde. Ift. andelen af forgæves rekrutteringer har jobkategorierne inden for håndværkspræget arbejde (kategori 7) den højeste FRR, mens stigningen i andelen af udenlandsk arbejdskraft befinder sig nogenlunde i midten med ca. 1,5 procentpoint. Samtidig er andelen af ufaglært arbejdskraft også steget med omkring 1,5 procentpoint.

Tallene viser dog også, at der ikke nødvendigvis er en tæt sammenhæng mellem udviklingen i andelen af hhv. udlændinge og ufaglærte, da der er kategorier, hvor andelen af udlændinge er steget, samtidig med at andelen af ufaglærte har været faldende.

Stillinger inden for omsorgsarbejde har set de største forskydninger siden 2019 med en vækst på fire procentpoint for andelen af ufaglærte beskæftigede, mens andelen af udlændinge er steget med tre procentpoint fra syv til 10 pct.

Figur 11 // Ændring i andel ufaglærte og udenlandske beskæftigede i udvalgte jobkategorier, 2023



Kilde: HBS Economics og registerdata

Anm.: Ændring i andel ufaglærte og andel udenlandske statsborgere inden for jobkategorien på venstre akse. FRR på højre akse. Et forgæves rekrutteringsforsøg er defineret som, at arbejdsgiveren har tilkendegivet, at stillingen ikke blev besat eller blev besat med en anden profil end ønsket. Jobkategorier er defineret på det næsthøjeste niveau af DISCO-08. Der er kun inkluderet jobkategorier med mindst 500 årlige surveybesvarelser. Der indgår kun personer med uddannelser, der samlet set udgør mindst 3 pct. af de beskæftigede inden for den pågældende jobkategori. Andelen af ledige er defineret som andelen af personer, der har været beskæftiget i mindre end 25 pct. af året.

06

Data og metode

Data og metode

Analysen er delt i to analysekapitler, hvor datagrundlaget og metoden overlapper delvist, og grundlaget for begge analysekapitler beskrives derfor samlet nedenfor.

Datagrundlag

Vi anvender data fra Eurostat for nationale ledighedsrater, defineret som antallet af ledige stillinger divideret med antallet ledige stillinger plus antallet af besatte stillinger, i kapitlet "Baggrund". Vi beholder denne definition af andel af ledige igennem rapporten.

Rekrutteringsrater både med og uden substitution er baseret på Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekrutterings (STAR's) [rekrutteringssurvey](#) blandt arbejdsgivere i Danmark. Surveyen er foretaget af HBS Economics, og vi følger surveyens definitioner og afgrænsninger for jobprofiler etc. Fra udgangen af 2018 ændres dataindsamlingsmetoden bag rekrutteringssurveyen, og frekvensen øges bl.a. fra halvårligt til kvartalsvis. Det medfører et mindre knæk i tidsserien i overgangen til 2019, se evt. Figur 2. Vi anvender fortrinsvist tal fra rekrutteringssurveyen efter dette tidspunkt og ser ellers bort fra knækket. Vi refererer til HBS Economics' egne definitioner på forgæves rekrutteringsrater med og uden substitution og anvender hovedsageligt FRR med substitution i analysen:

- En forgæves rekruttering **med substitution** dækker over, at en arbejdsgiver i forbindelse med rekrutteringsforsøget slet ikke er lykkedes med at ansætte en kandidat eller har ansat en kandidat, som ikke vurderes til at have den helt rette profil til jobbet.
- En forgæves rekruttering **uden substitution** dækker derimod kun over, at det slet ikke er lykkedes at ansætte en kandidat.

I forlængelse af FRR anvender vi HBS Economics' opgørelser over antal ubesatte stillinger, rekrutteringsforsøg, succesfulde rekrutteringsforsøg, ansøgere og ansøgere per stilling samt deres jobprofiler. Vi henviser desuden til [metoden bag rekrutteringssurveyen](#).

På baggrund af jobprofilerne og de respektive DISCO-koder kobler vi tallene fra HBS Economics med registerdata fra Danmarks Statistik. Her anvender vi arbejdsmarkedstatistikkerne (RAS), befolkningsstatistikken (BEF) og lønstatistikkerne (BFL og LONN) mfl. for at opnå indikatorer for fx løn og lønudvikling, alderssammensætning, antal beskæftigede, andel med dansk statsborgerskab og antallet af uddannelsesbaggrunde for gruppen af ansatte inden for de respektive jobkategorier.

Af datahensyn baserer vi primær arbejdsmarkedstilknytning i et år for personer med mere end én ansættelse/kilde til lønindkomst på baggrund af ansættelsen med den højeste realiserede timeløn over første halvår af et givent år.

Metode

Vi anvender simple andele, procenter, korrelationskoefficienter og lineære regressioner (trends) igennem analysen. Yderligere relaterer vi det nuværende niveau for FRR inden for jobkategorier til det historiske gennemsnit på tværs af jobkategorier (se Tabel 2.). Vi udregner gennemsnitlig FRR fra 1. halvår af 2007 til 1. kvartal af 2024 med et vægtet gennemsnit, der tager højde for forskellen i dataindsamlingsfrekvens.

07

Litteraturliste

Litteraturliste

AE, 2021. Danmark mangler 99.000 faglærte i 2030.

Damvad Analytics, 2021. Behovet for velfærdsuddannede i 2030 - Prognose fordelt på landsdele.

De Økonomiske Råd, 2024. Dansk Økonomi, efterår 2024: Kapitel IV, Erhvervsuddannelse.

IRIS Group, HBS Economics, 2021. Mismatch på det danske arbejdsmarked i 2030.

Kraka, 2021. Kommer Danmark til at mangle 99.000 faglærte i 2030?

Økonomiministeriet, 2024. Økonomisk Redgørelse - december 2024.

Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering, 2025. Rekrutteringssurvey Rapport, marts 2025.

Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering, 2020. Metoden bag Arbejdsmarkedsbalancen.

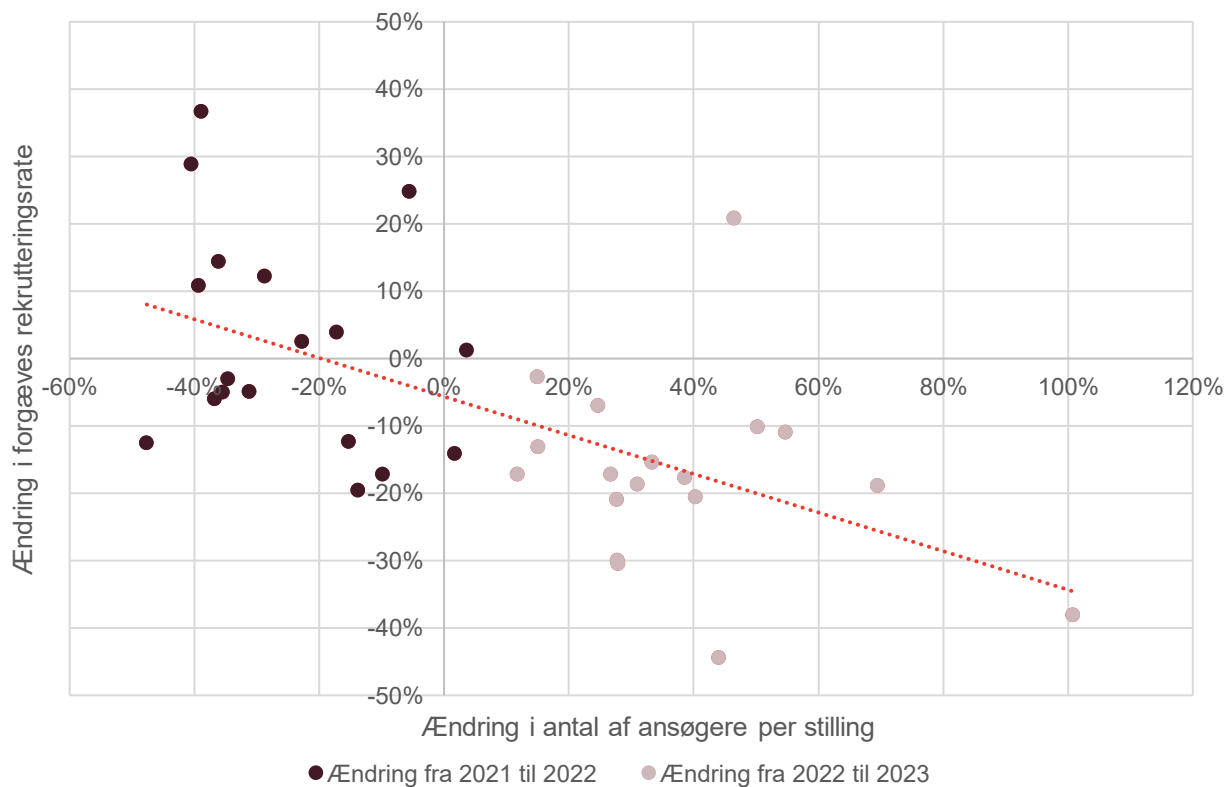
Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering, 2020. Metoden bag rekrutteringssurveyen.

08

Bilag

Bilag

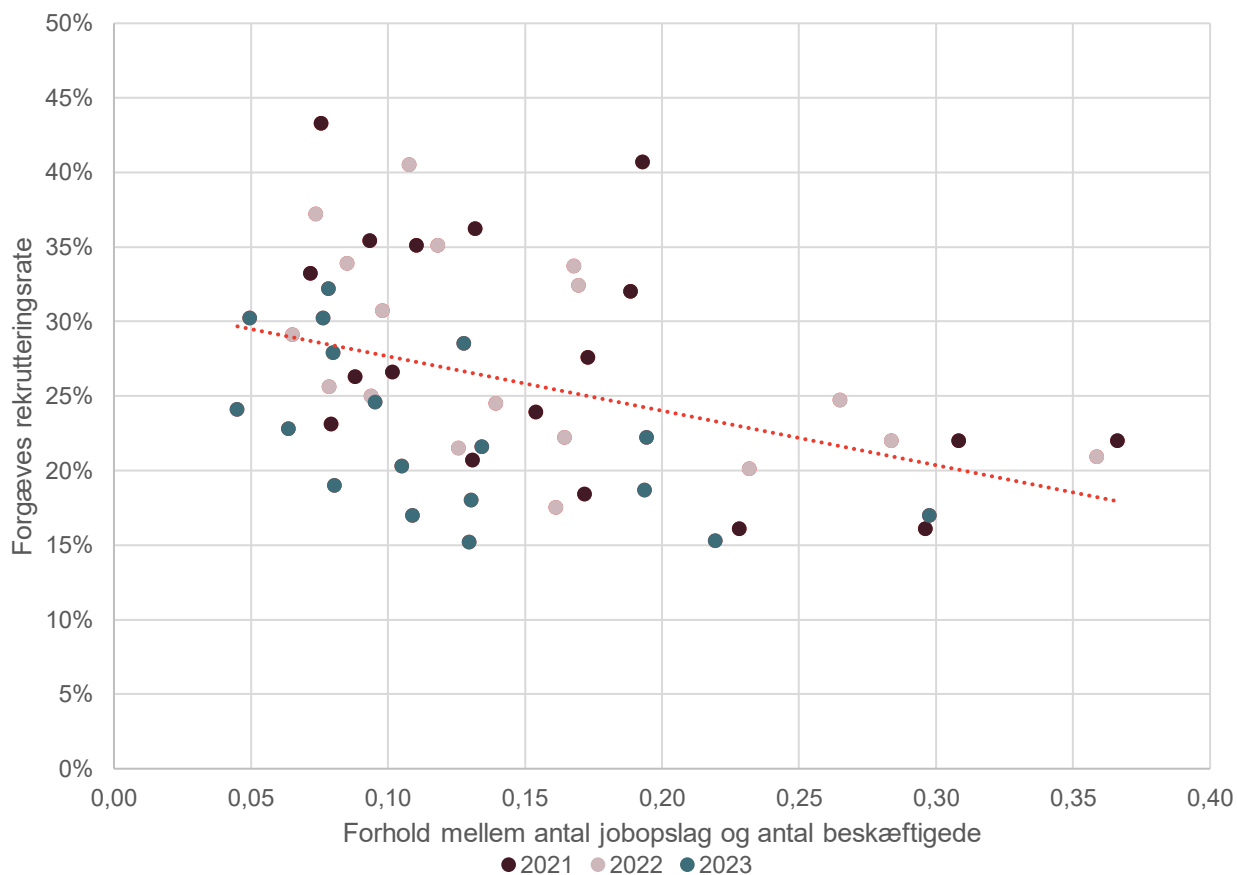
Figur 12 // Sammenhæng mellem ændring i hhv. andel af forgæves rekrutteringer og antallet af ansøgere per stilling, 2021-2023



Kilde: STAR Rekrutteringssurvey, HBS-Jobintel og egne beregninger baseret på registerdata fra Danmarks Statistik.

Anm.: Et forgæves rekrutteringsforsøg er defineret som, at arbejdsgiveren har tilkendegivet, at stillingen ikke blev besat eller blev besat med en anden profil end ønsket. Jobkategorier er defineret på det næsthøjeste niveau af DISCO-08. Der er kun inkluderet jobkategorier med mindst 500 årlige surveybesvarelser. $R^2 = 0,35$.

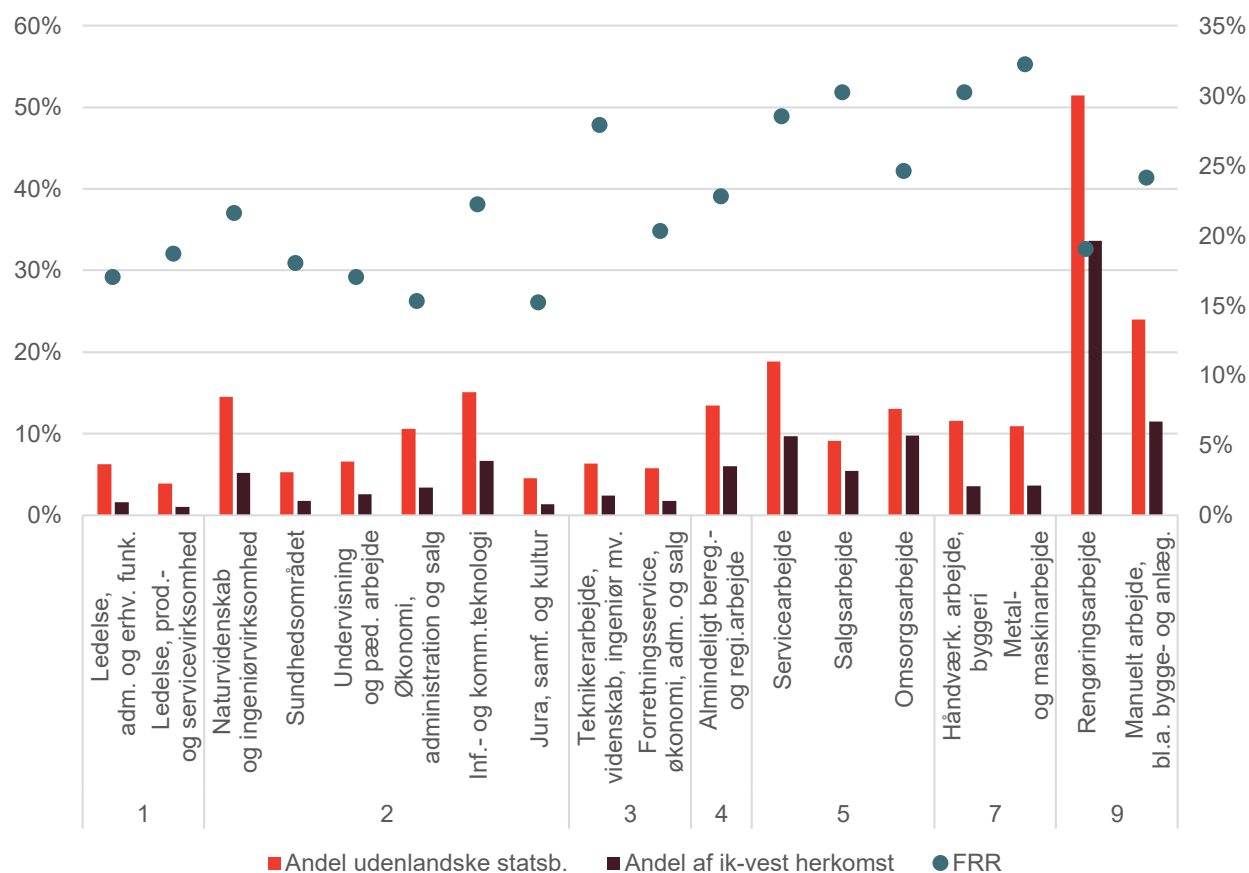
Figur 13 // Sammenhæng mellem ændring i hhv. andelen af forgæves rekrutteringer og forholdet mellem antal jobopslag og antal beskæftigede, 2021-2023



Kilde: STAR Rekrutteringssurvey, HBS-Jobintel og egne beregninger baseret på registerdata fra Danmarks Statistik.

Anm.: Et forgæves rekrutteringsforsøg er defineret som, at arbejdsgiveren har tilkendegivet, at stillingen ikke blev besat eller blev besat med en anden profil end ønsket. Jobkategorier er defineret på det næsthøjeste niveau af DISCO-08. Der er kun inkluderet jobkategorier med mindst 500 årlige surveybesvarelser. $R^2=0,16$.

Figur 14 // Andel af hhv. udenlandske statsborgere samlet og udenlandske statsborgere fra ikke-vestlige lande og FRR, 2023-2024



Kilde: STAR Rekrutteringssurvey, HBS-Jobintel og egne beregninger baseret på registerdata fra Danmarks Statistik.

Anm.: Et forgæves rekrutteringsforsøg er defineret som, at arbejdsgiveren har tilkendegivet, at stillingen ikke blev besat eller blev besat med en anden profil end ønsket. Jobkategorier er defineret på det næsthøjeste niveau af DISCO-08. Der er kun inkluderet jobkategorier med mindst 500 årlige surveybesvarelser. Andelen af udenlandske statsborgere er baseret på beskæftigede i første halvår af 2024.



Tænk tanken DEA
Fiolstræde 44
1171 København K
www.dea.nu