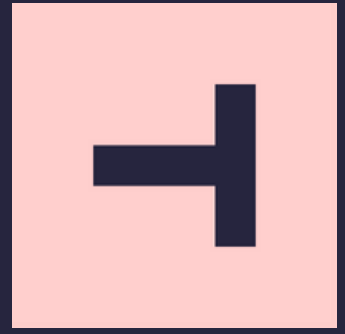




2026

HR-RAPPORT

Kampen om talenterne:
Data & indsigter fra +5000
kandidater & medarbejdere





INDHOLD

Om HR-rapporten	03
Hvordan samlede vi data	04
HR-spørgsmål	05
Rekrutteringsspørgsmål	20
Recruitment Marketing spørgsmål	34
AI-spørgsmål	43
Preboarding spørgsmål	54
Onboarding spørgsmål	64
Offboarding spørgsmål	75
Konklusioner	86





OM HR-RAPPORTEN

Når mennesker trives, trives virksomheder også. Men ligningen bliver ikke gjort til virkelighed helt så enkelt.



Hos Talentech forstår vi udmærket, at det, som medarbejdere og kandidater har brug for og forventer i dag, kræver, at man ser på hele talentrejsen og ikke kun en enkelt del af den.

Derfor samler vi hele denne rejse i vores årlige Nordic HR Report. I stedet for at udgive separate rapporter, som vi gjorde sidste år, har vi samlet alle indsigter i én samlet ressource. Årsagen er enkel: gennem hele talentrejsen hænger alle områder sammen.

For at afdække de reelle forventninger, som kandidater har fra det øjeblik, de begynder at lede efter et sted at arbejde, til det tidspunkt, hvor de vælger at forlade virksomheden efter flere år, har vi gennemført en undersøgelse blandt mere end 5.000 medarbejdere i Norden og Holland, som repræsenterer et bredt udsnit af roller og anciennitetsniveauer. Mere om det på næste side.

Deres indsigter dækker alt fra arbejdskultur, udvikling og ledelse til rekrutteringens transparens, jobsøgningsadfærd, brug af AI samt preboarding, onboarding og offboarding.

Hvad fandt vi frem til? Find ud af det selv.



HVORDAN SAMLEDE VI DATA

Men først, lad os forklare, hvordan vi kom frem til det.

Gennem 2. halvår 2025 gennemførte vi online undersøgelser via vores platform og indsamlede indsigter fra over 5.000 medarbejdere i Norge, Sverige, Danmark, Finland og Holland. Vores mål var at fange et ærligt og repræsentativt billede af, hvad mennesker oplever og forventer på hvert trin i talentrejsen.

Vores respondenter består af en bred blanding af aldre, køn, jobtyper og anciennitetsniveauer, hvilket giver os et rigtig omfattende billede af nutidens arbejdsstyrke fra nyuddannede medarbejdere til erfarne professionelle.

Hos Talentech hjælper vi virksomheder med at tiltrække, ansætte og fastholde det rette talent gennem en enkelt all-in-one-platform. Men for effektivt at muliggøre denne rejse kræves en dyb forståelse af, hvad medarbejdere faktisk har brug for. Derfor er vi engagerede i at indsamle data, der afspejler deres ægte oplevelser, frustrationer og prioriteringer.

Ved at dele disse indsigter åbent er vores formål enkelt: at give organisationer både de værktøjer og den viden, de har brug for, til at styrke talentrejsen, fra første interesse til langvarigt engagement, og til at skabe arbejdspladser, hvor mennesker og virksomheder vokser sammen.

Vi ønsker jer en god og indsigtsfuld læsning.





HR-SPØRGSMÅL

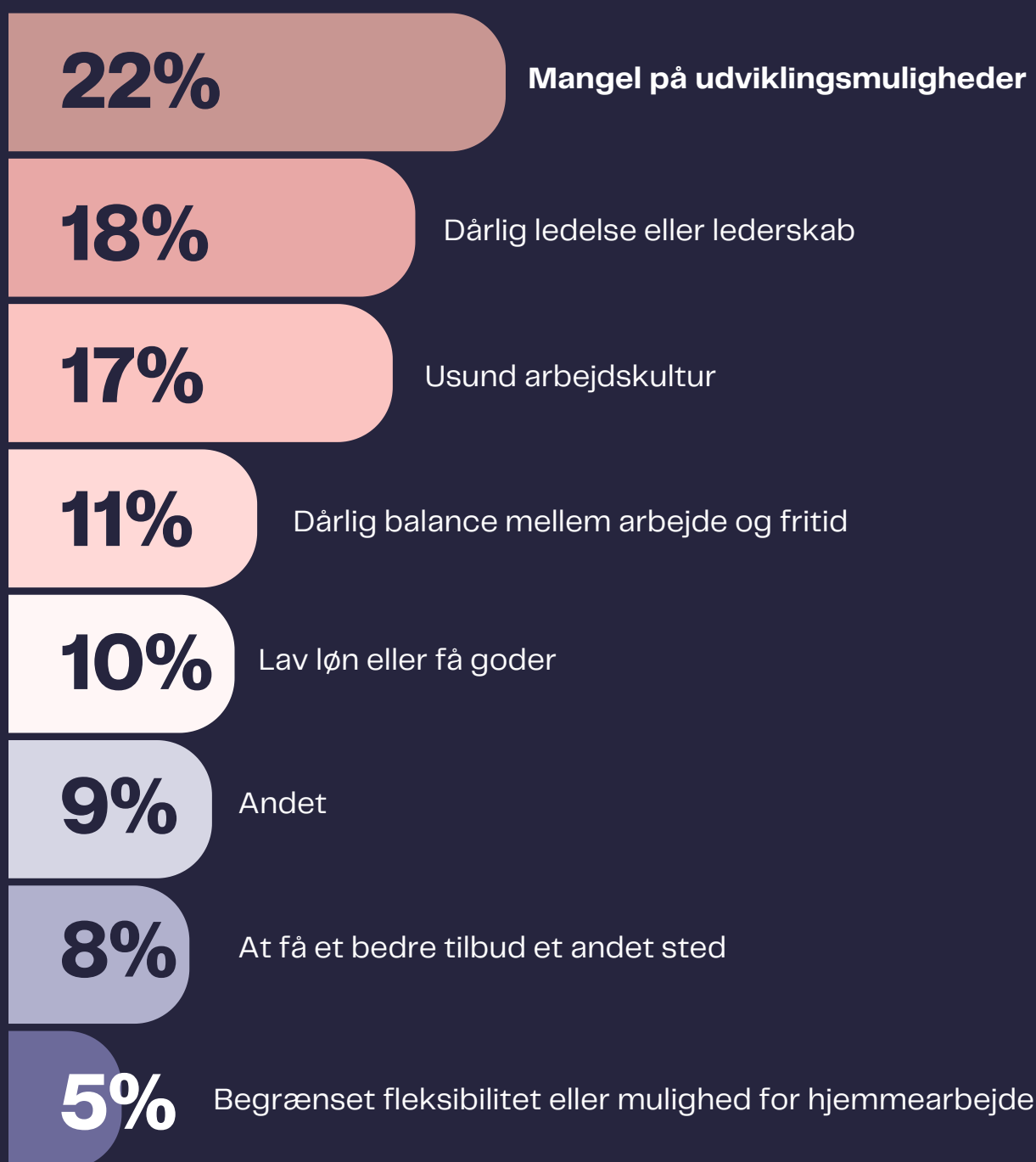
Denne sektion af rapporten er den, du måske leder efter, som navnet på rapporten også antyder. Vi opfordrer dig til at udforske videre.

HR-området er dog et godt sted at starte, da denne sektion af rapporten undersøger, **hvordan medarbejdere oplever deres arbejdsplads, når de først er inde i den**. Alt fra kultur og ledelse til udvikling, anerkendelse og langvarigt engagement.

På de følgende sider afdækker vi, hvad der virkelig former hverdagen på arbejdet, og hvad medarbejdere forventer fra deres organisationer.



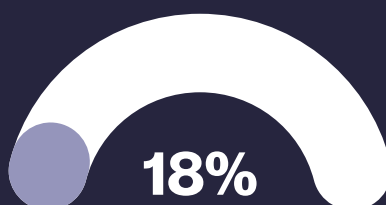
Hvad er dine vigtigste grunde til at vælge at forlade en arbejdsplads?



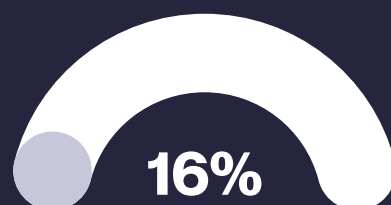
Efter din mening, hvad kendetegner en god leder?



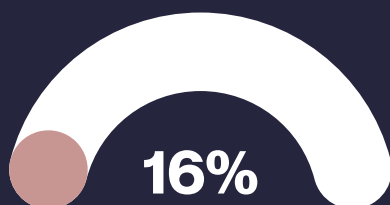
Giver tydelig retning og hjælper med at prioritere opgaver



Understøtter udvikling og vækst



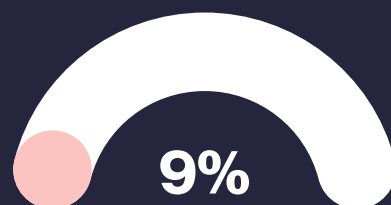
Giver løbende feedback og anerkendelse



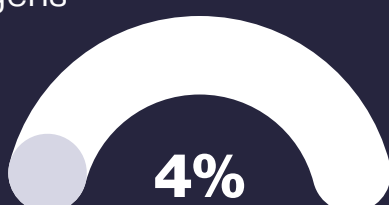
Viser empati og følelsesmæssig intelligens



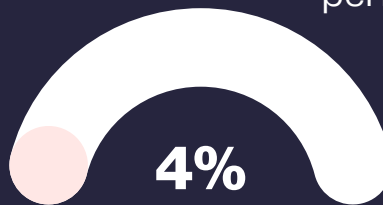
Involverer teamet i beslutninger



Holder fokus på resultater og performance

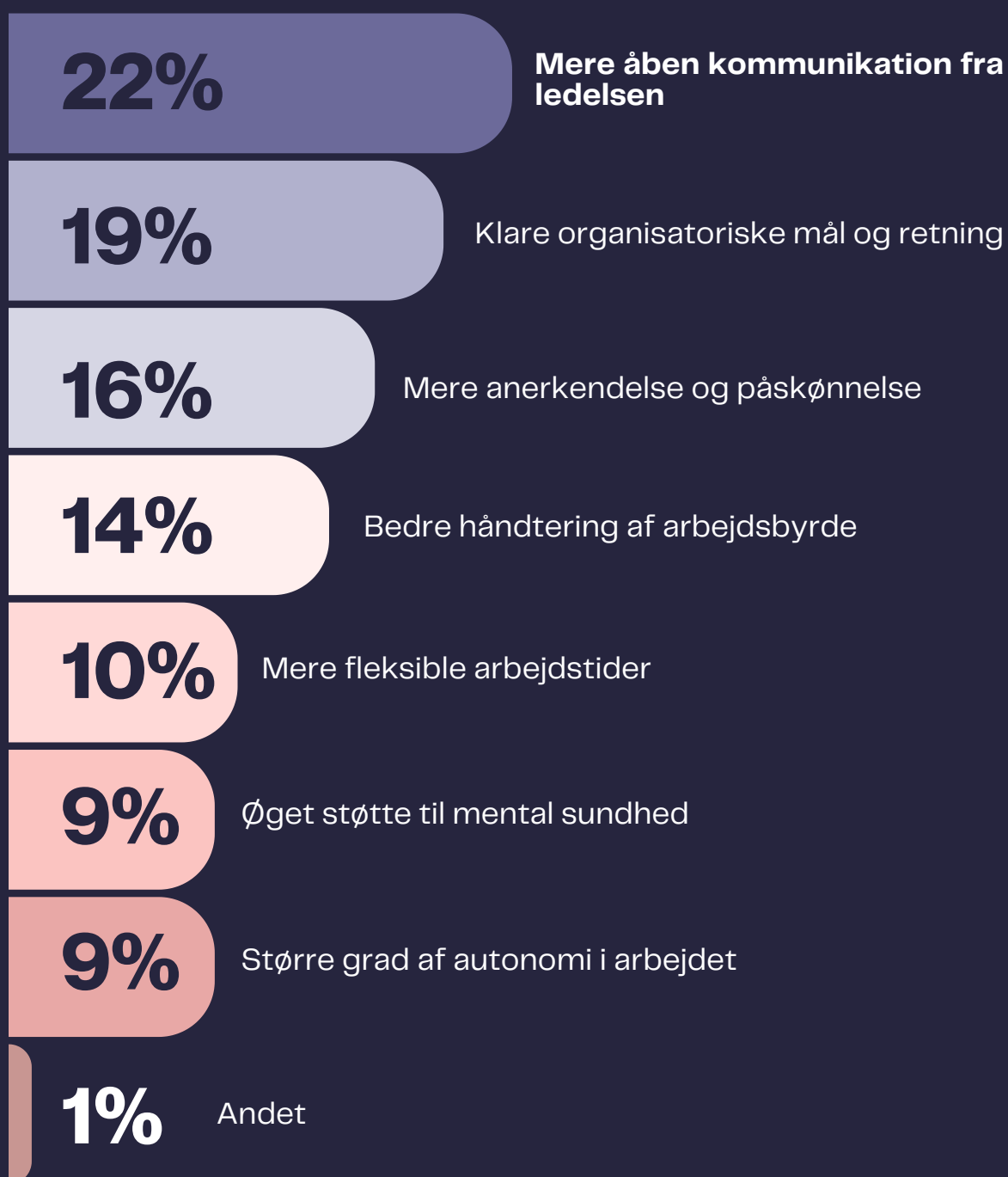


Træffer beslutninger sikkert og selvstændigt

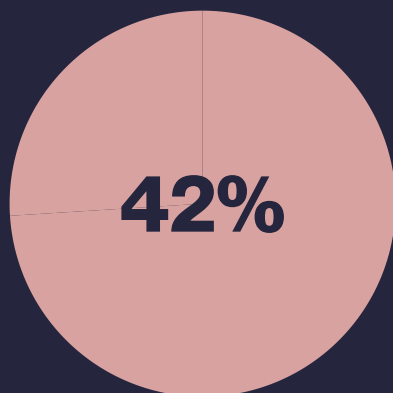


Opretholder stærk kontrol over teamets processer

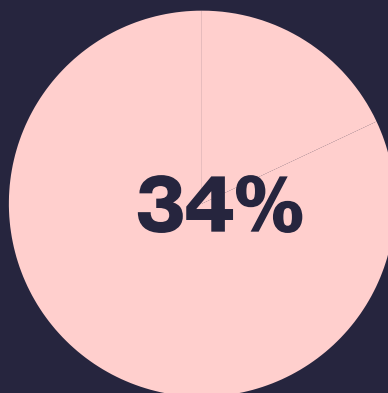
Hvilke ændringer kunne din arbejdsplads indføre for at øge dit engagement?



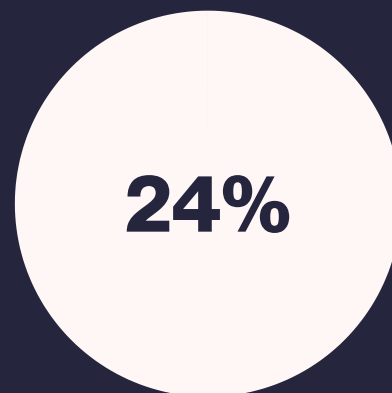
Synes du, at din arbejdsgiver investerer nok i dig?



Ja



Ikke
sikker



Nej

“

Som vi ser det, er investeringer ikke bare om penge. Det handler også om tiden, opmærksomheden og tilliden som man giver. Medarbejdere føler sig investeret i og støttet, når man tilbyder udvikling, anerkendelse og opfølgning.

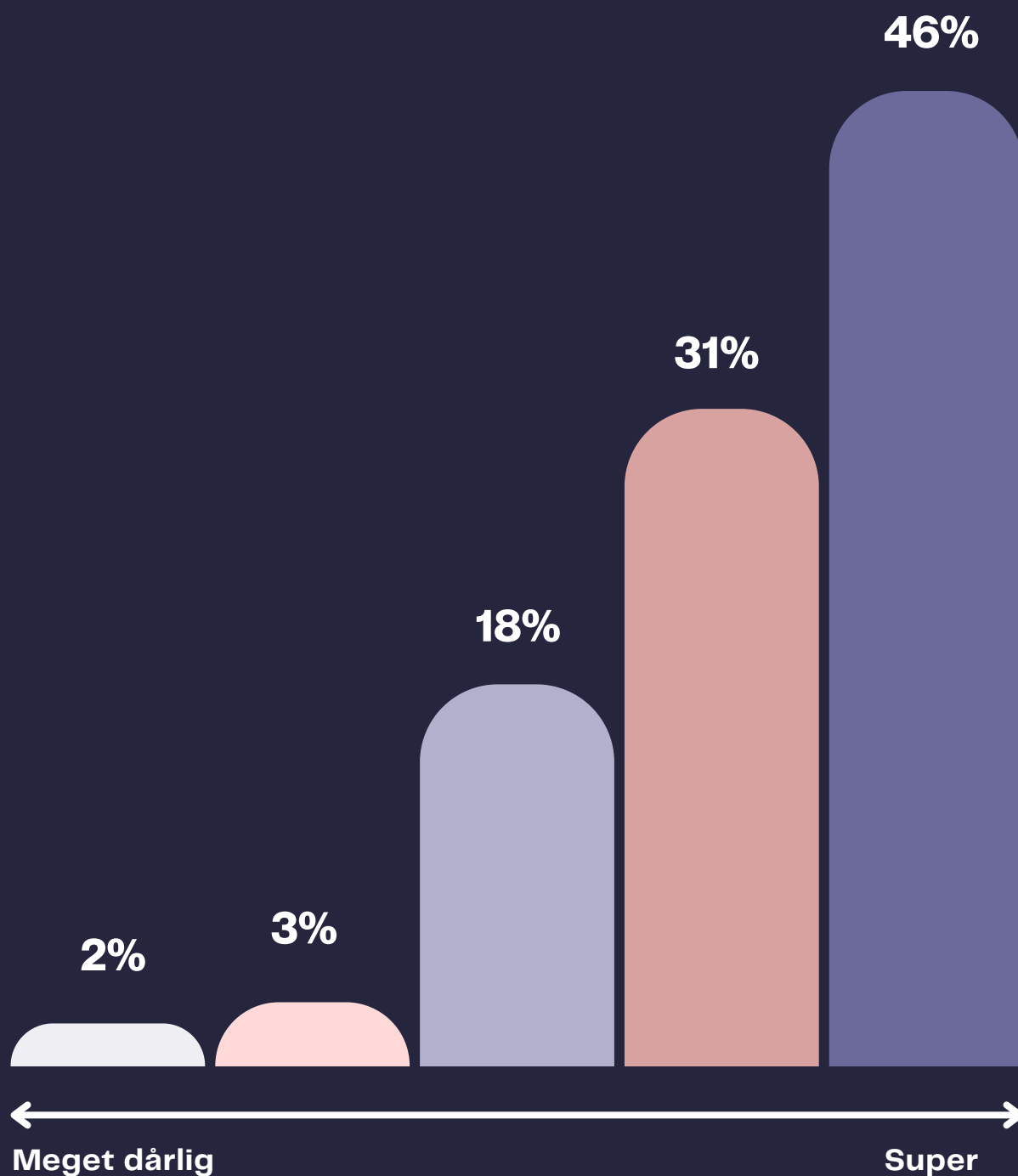
Over en tredjedel af medarbejderne føler sig usikre, hvilket peger på, at mange arbejdsgivere undervurderer vigtigheden af klar kommunikation og tydelighed i hverdagen.

”

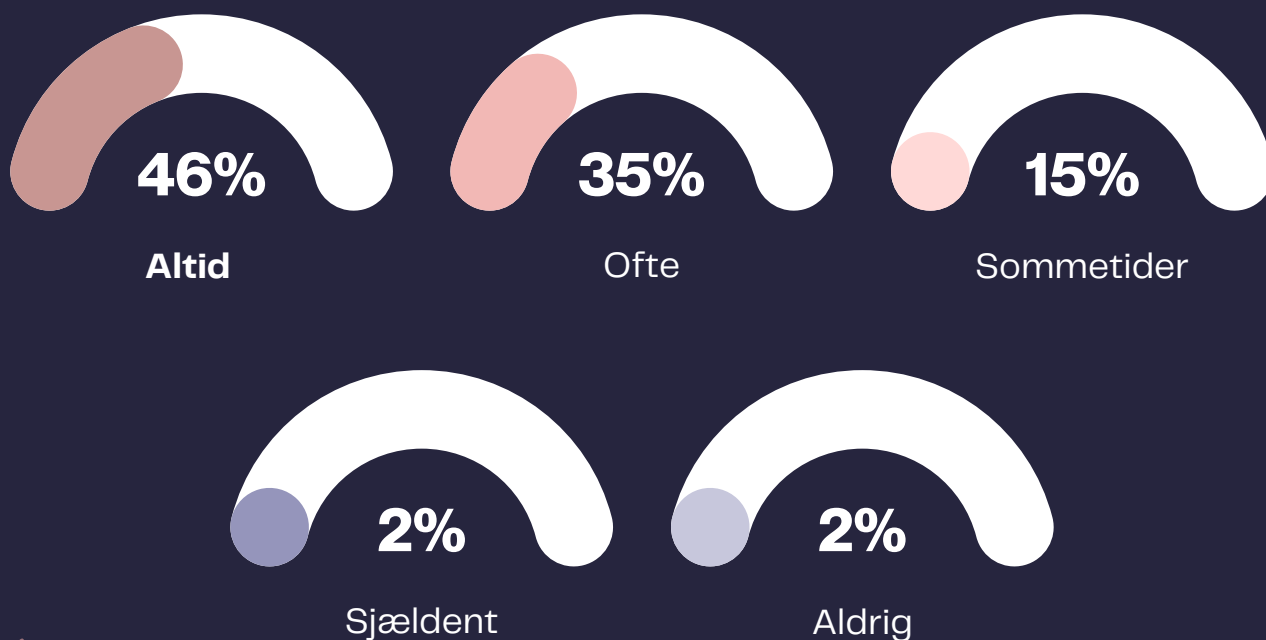
Siri Stray
Legal & People Associate



Hvordan vil du vurdere din nuværende balance mellem arbejde og privatliv?



Føler du dig tryk ved at udtrykke dine meninger på arbejdet?



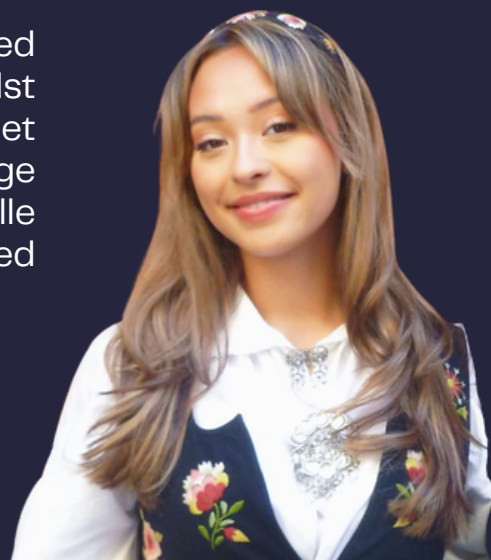
“

Som Health and Safety-repræsentant hos Talentech Norway er emnet om ytringsfrihed og tryghed ved at udtrykke sig på arbejdspladsen noget, jeg ofte tager op.

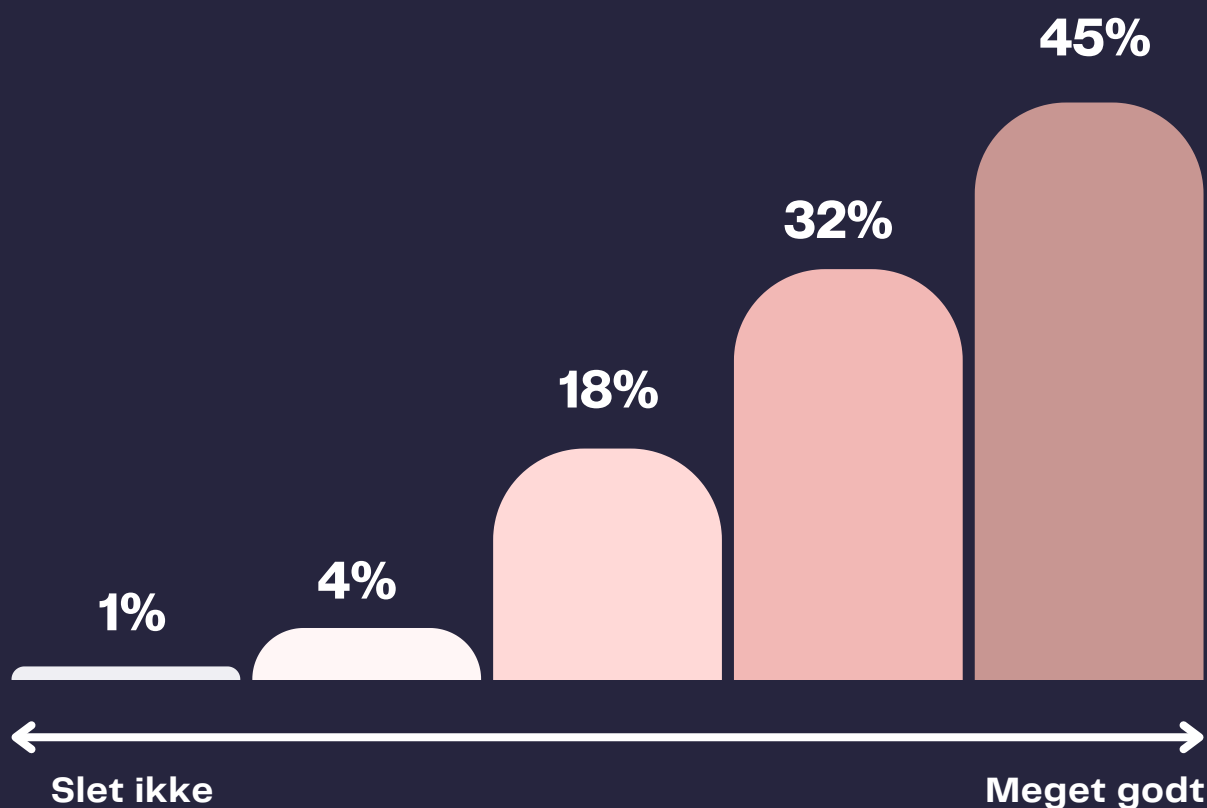
Jeg kan med sikkerhed sige, at psykologisk tryghed ikke opstår tilfældigt; det er noget, vi bevidst opbygger gennem vores daglige interaktioner. Det er opmuntrende at se, at de fleste føler sig trygge ved at give udtryk for deres meninger, men den lille andel, der ikke gør, minder os om, at åbenhed kræver vedvarende opmærksomhed.

”

Caroline Rolstad
Revenue Controller



Hvor godt understøtter din arbejdsgiver mangfoldighed og inklusion?



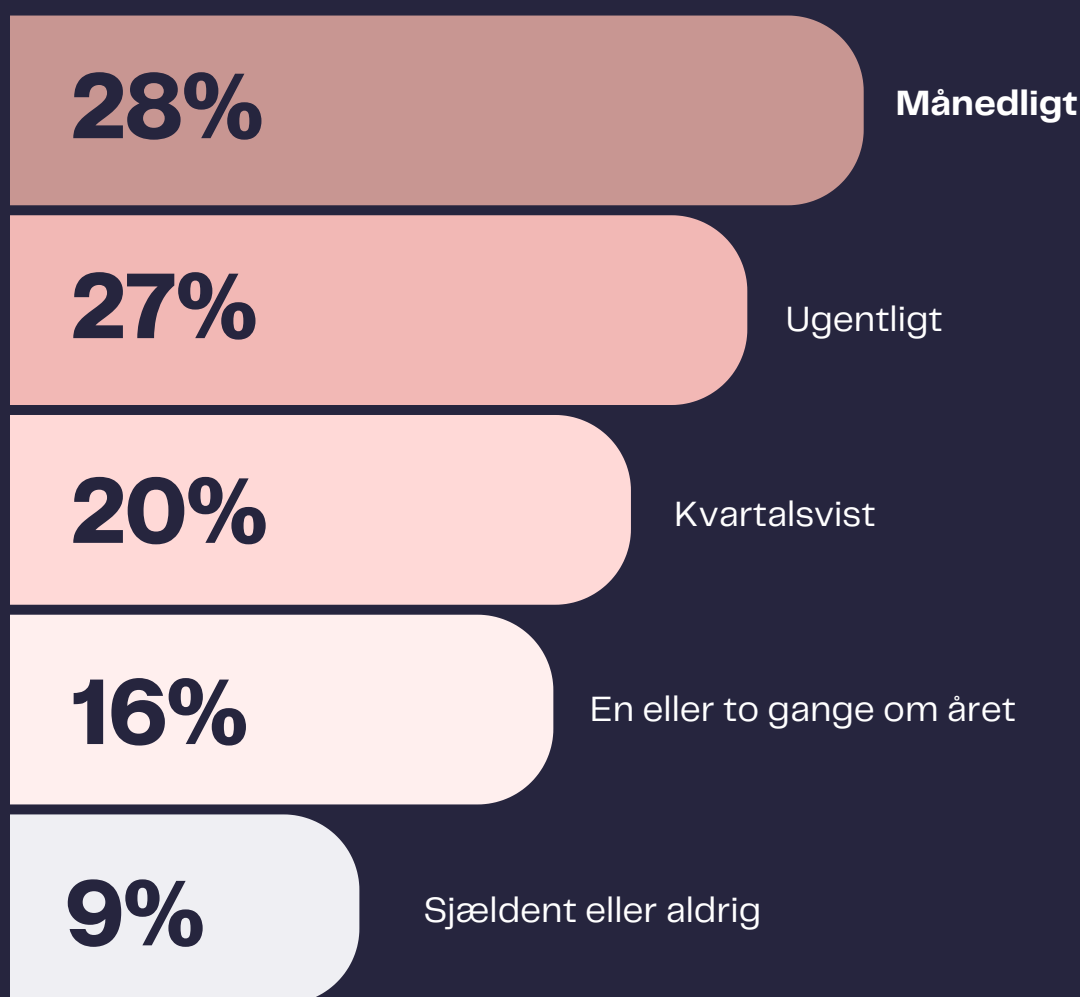
“

Mangfoldighed og inklusion er ikke kun HR-emner. De former, hvordan vi samarbejder, skaber innovation og træffer beslutninger. At flertallet af medarbejderne føler sig støttet, er positivt, men tallene viser også, at det ikke er alles oplevelse. Som ledere skal vi sikre, at hver eneste stemme bliver hørt, og at alle perspektiver får plads, især i højt tempo-miljøer, hvor det er let at overse de mere stille signaler.

”

Helena Wahlberg Röhl
Product Director

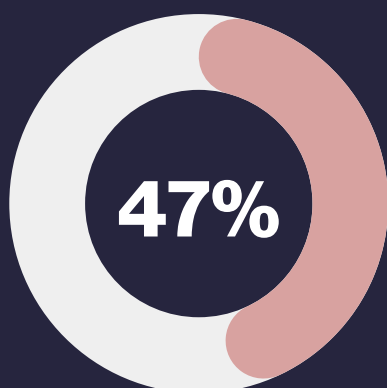
Hvor ofte modtager du feedback eller performanceevalueringer?



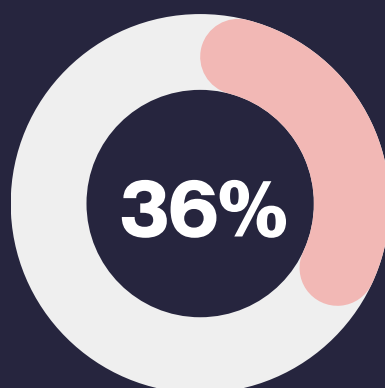
Regelmæssig feedback er en vigtig drivkraft for medarbejderengagement og performance. Løbende check-ins, selv korte, hjælper medarbejdere med at forstå forventninger, holde kursen og føle sig støttet i deres udvikling.

Selvom mange medarbejdere får feedback ugentligt eller månedligt, er der stadig en betydelig andel, som kun får det nogle få gange om året eller næsten aldrig. Det viser, hvor forskelligt feedback bliver prioriteret på tværs af arbejdspladser.

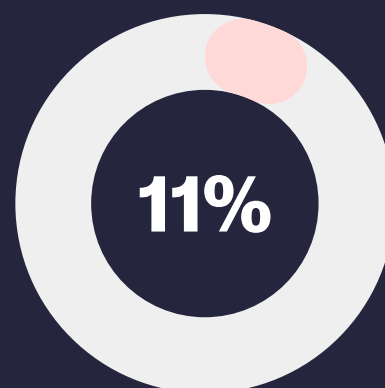
Hvilke **goder** værdsætter du mest?



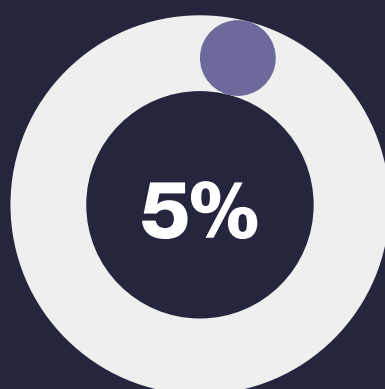
Støtte til læring og udvikling



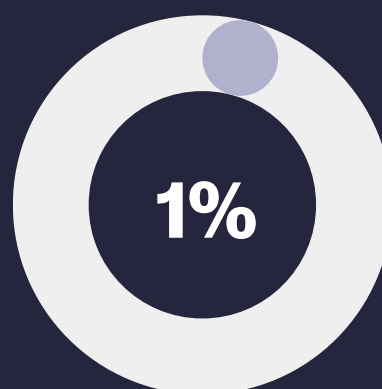
Fleksible arbejdstider



Mulighed for at hjemmearbejde

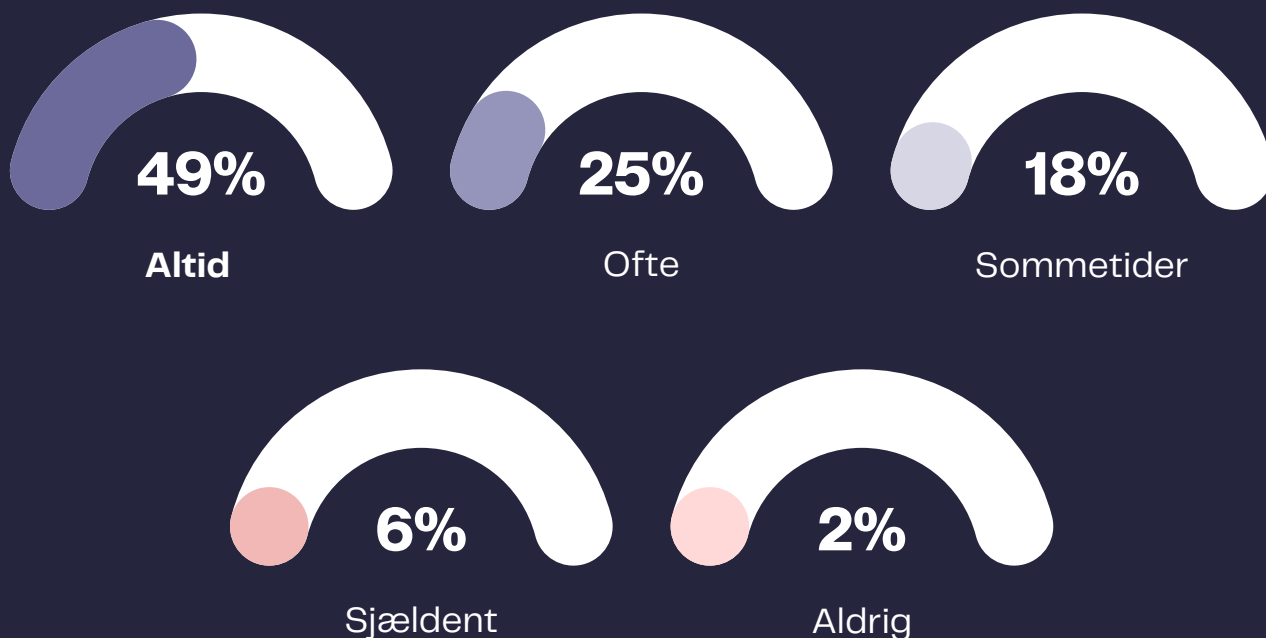


wellnessprogrammer



Andet

Oplever du, at dit arbejde på din nuværende (eller seneste) arbejdsplads bliver anerkendt og værdsat?



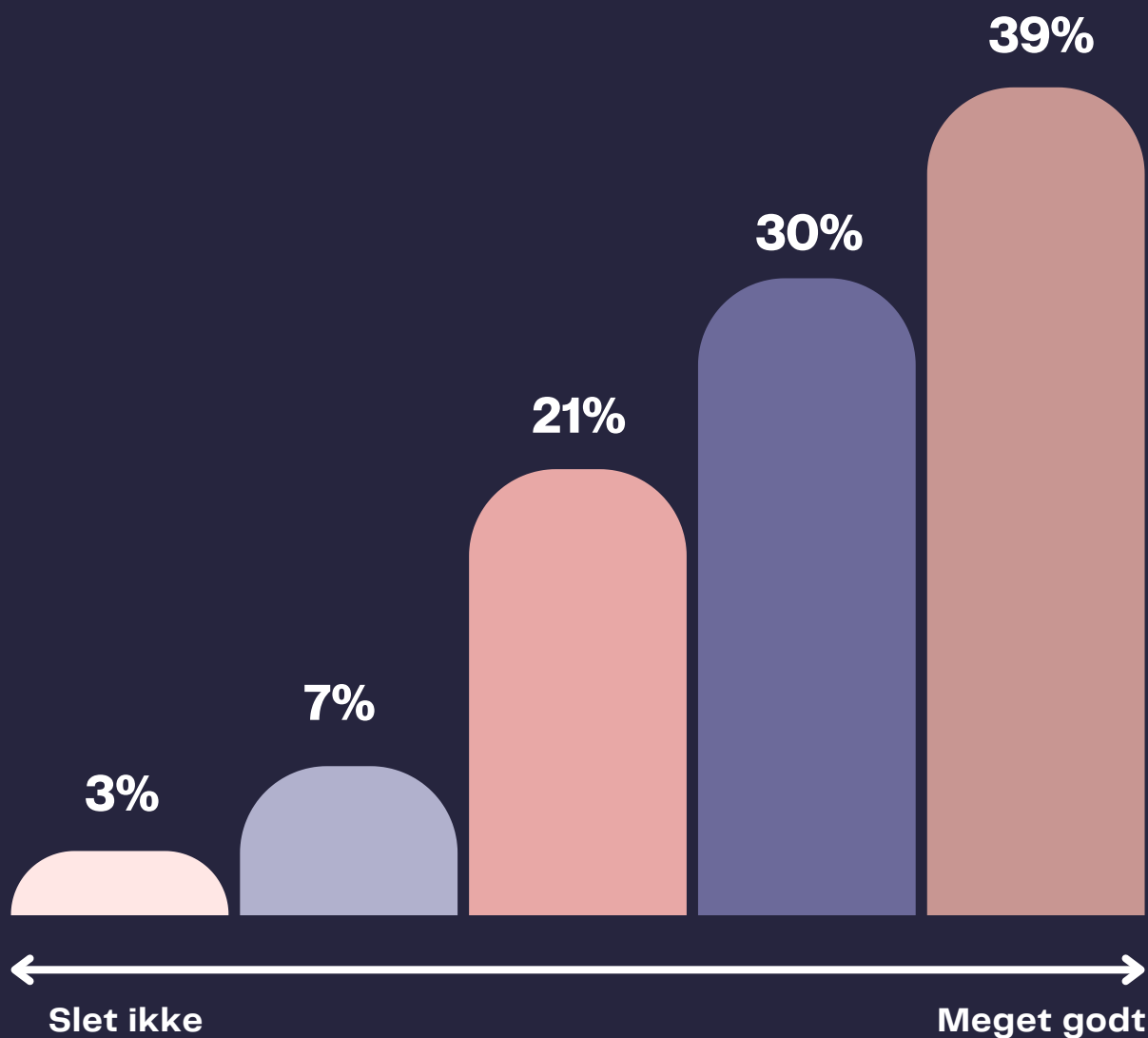
Anerkendelse spiller en afgørende rolle for, hvor forbundet og motiverede medarbejdere føler sig. Anerkendelse behøver ikke være stor og flot; det vigtigste er oprigtighed og konsistens.

Ledere og HR-teams kan gøre en stor forskel ved blandt andet:

- Lægge mærke til indsats og anerkende den tydeligt.
- Følge regelmæssigt op og dele positive observationer.
- Opfordre kolleger til at fejre hinandens succeser.
- Fremhæve resultater, læringer og fremskridt på teammøder.
- Spørge medarbejderne, hvordan de foretrækker at modtage anerkendelse.

Disse små, daglige handlinger er med til at skabe en kultur, hvor anerkendelse føles naturlig, og hvor folk oplever, at deres bidrag virkelig betyder noget.

Hvor godt forstår du dine karrieremuligheder for udvikling på din nuværende (eller seneste) arbejdsplads?”



Mener du, at din leder forstår dine professionelle mål?

69%

Ja

20%

Ikke sikker

11%

Nej

“

Som leder for et team ved jeg, at det til tider ikke er let at holde styr på alle aspekter af alles arbejde og performance. Alligevel er det afgørende som leder at få sat og fulgt op på både de korte og langsigtede professionelle mål for sit team.

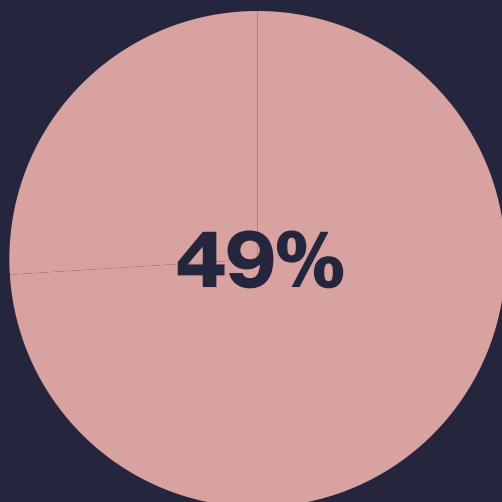


Dialogen om disse mål bør være et sted, hvor du som leder skaber klarhed og får tingene på linje, for ellers bliver det næsten umuligt ikke at forstå, hvilke mål der er sat. Derfor glæder det mig, at størstedelen af respondenterne svarer ja, mens den resterende andel, der ikke gør eller er i tvivl, ikke kommer som nogen overraskelse for mig.

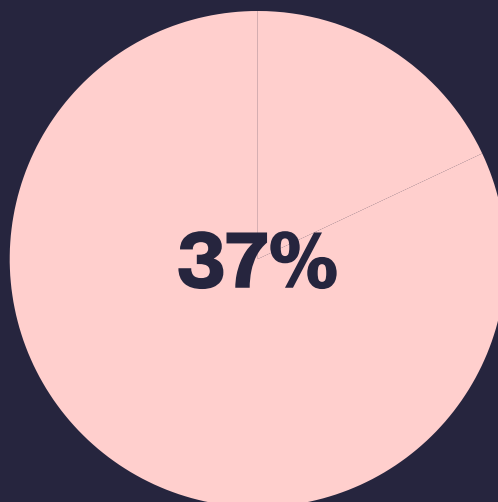
”

Jannie Bay Kobberholm
Head of Consulting

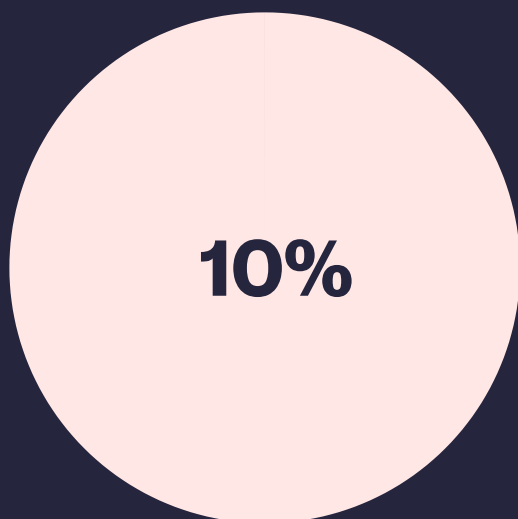
Har du haft indflydelse på at sætte dine performance mål?



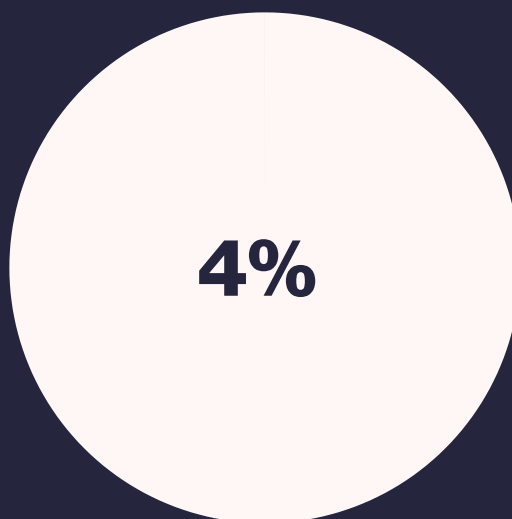
Ja, altid



Ja, sommetider

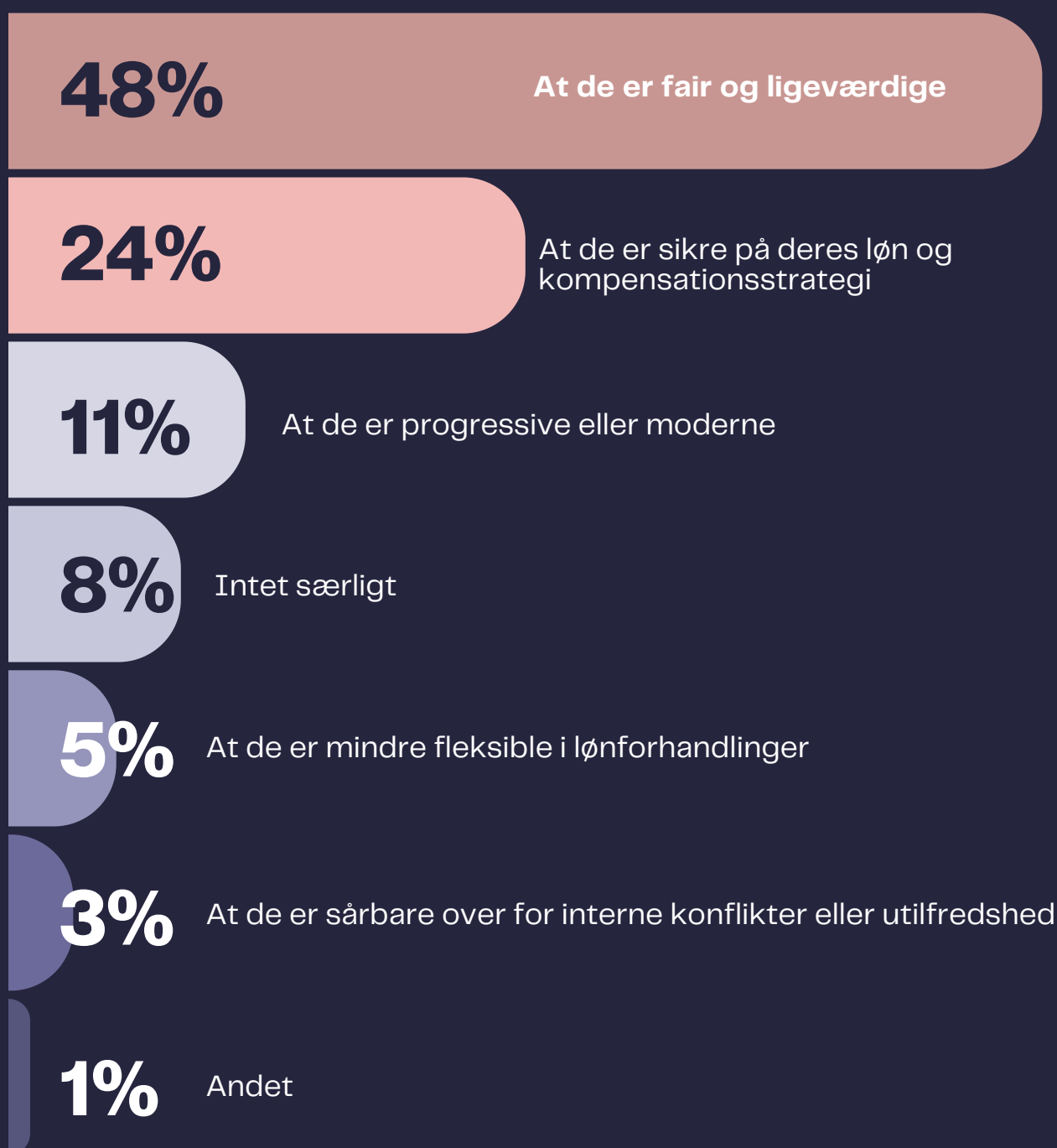


Sjældent



Aldrig

Hvad signalerer løngennemsigtighed for dig om en arbejdsgiver?





REKRUTTERINGSSPØRGSMÅL

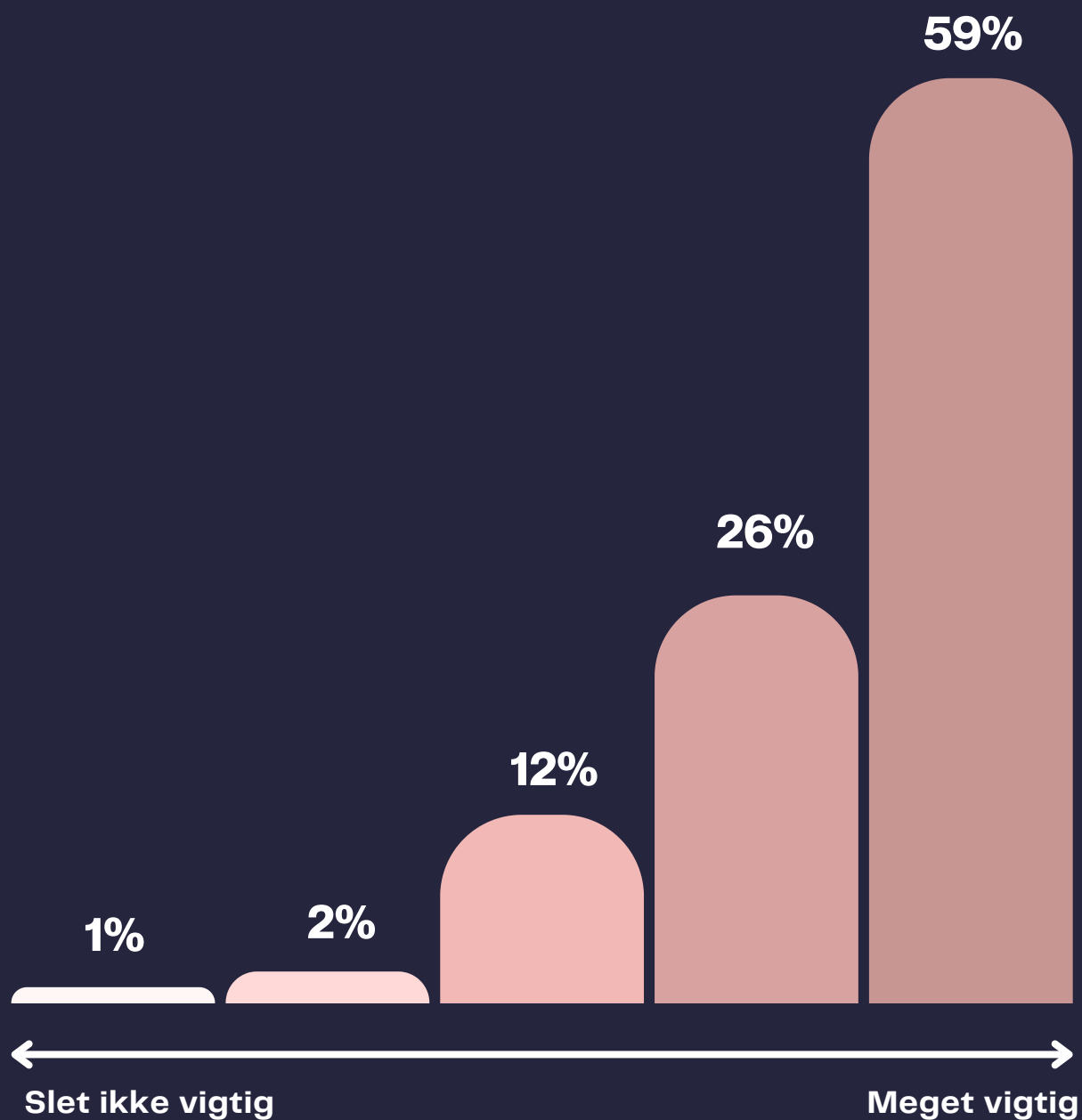
Det her er måske den del af rapporten, du går til, hvis du vil forstå, hvordan kandidater tænker og agerer, allerede før de træder ind i din organisation. Rekruttering er dér, talentrejsen for alvor begynder.

Denne del af rapporten undersøger derfor, hvordan folk søger job, hvad de forventer i ansøgningsprocessen, og hvilke øjeblikke der påvirker deres beslutning om at gå videre eller trække sig.

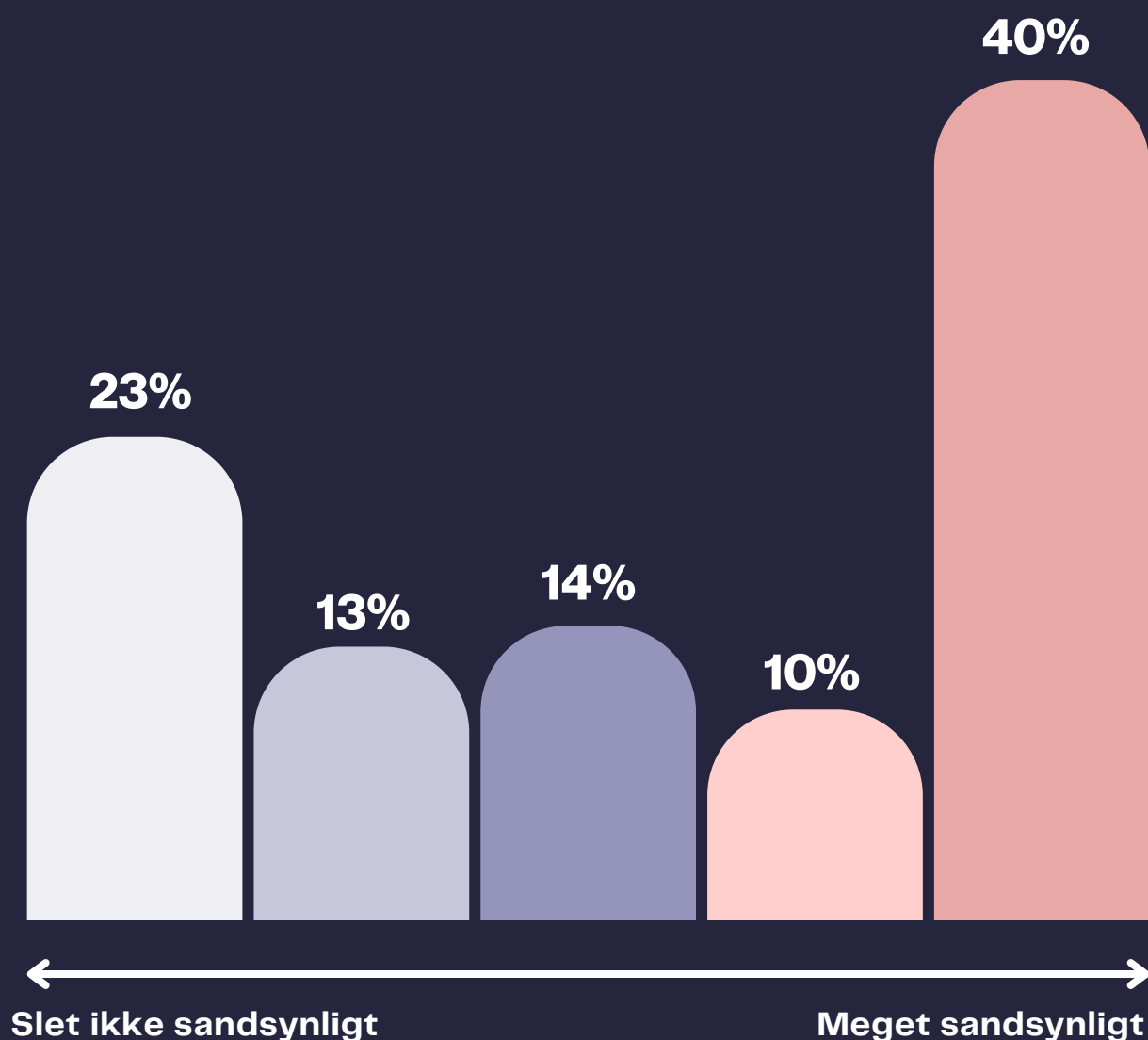
På de næste sider dykker vi ned i, hvad der former den moderne kandidatoplevelse, og hvad virksomheder kan gøre for at skabe en mere glidende og gennemsigtig rekrutteringsrejse.



Hvor vigtig er **karriereudvikling** for dig, når du vælger en arbejdsgiver?

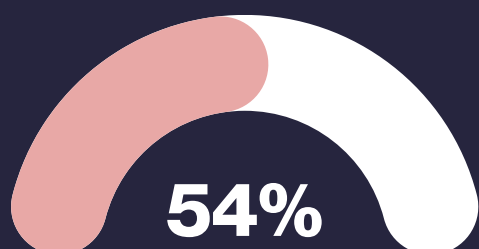


Hvor sandsynligt er det, at du vil lede efter et nyt job inden for de næste 6–12 måneder?

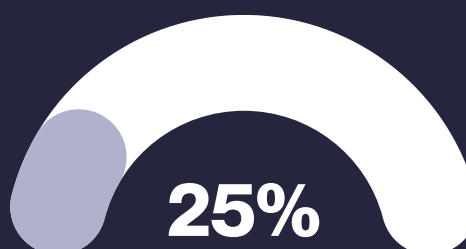


Mennesker kigger naturligt efter den næste gode mulighed, og medarbejdere er ingen undtagelse. At fastholde dem kræver løbende udvikling, meningsfuld anerkendelse og en kultur, der understøtter deres langsigtede vækst. Når de elementer er på plads, bliver trangen til at skifte job markant mindre.

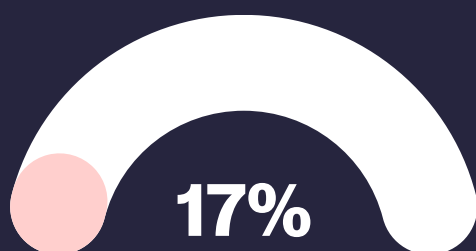
Hvad oplever du som den mest frustrerende del af en jobansøgningsproces?



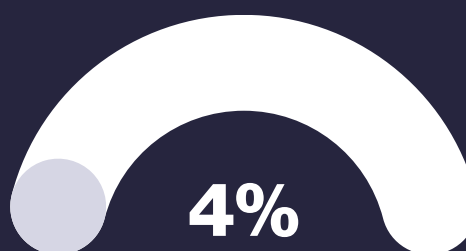
Manglende feedback eller opdateringer



Lange eller komplekse krav til dokumenter (CV, ansøgning m.m.)



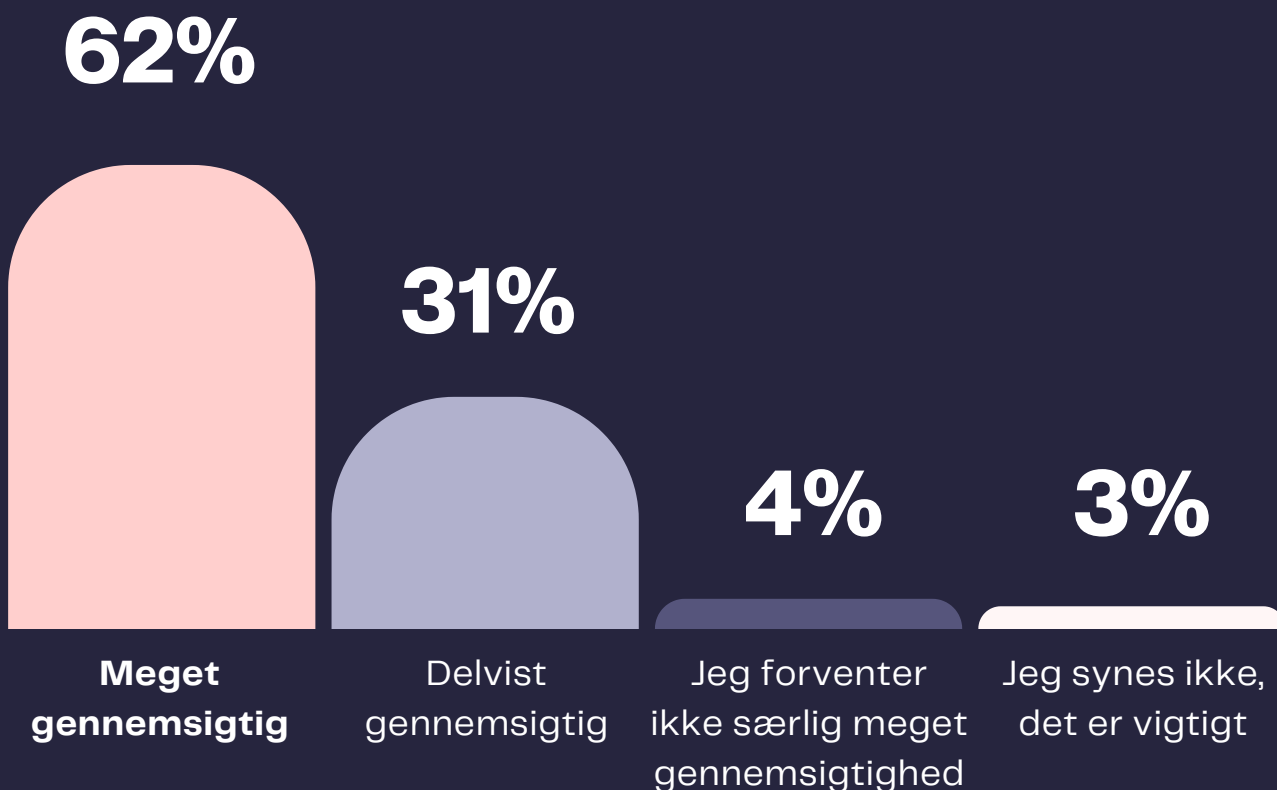
Uklare jobbeskrivelser



Andet



Hvor gennemsigtig forventer du, at en virksomhed er under rekrutteringsprocessen?



“

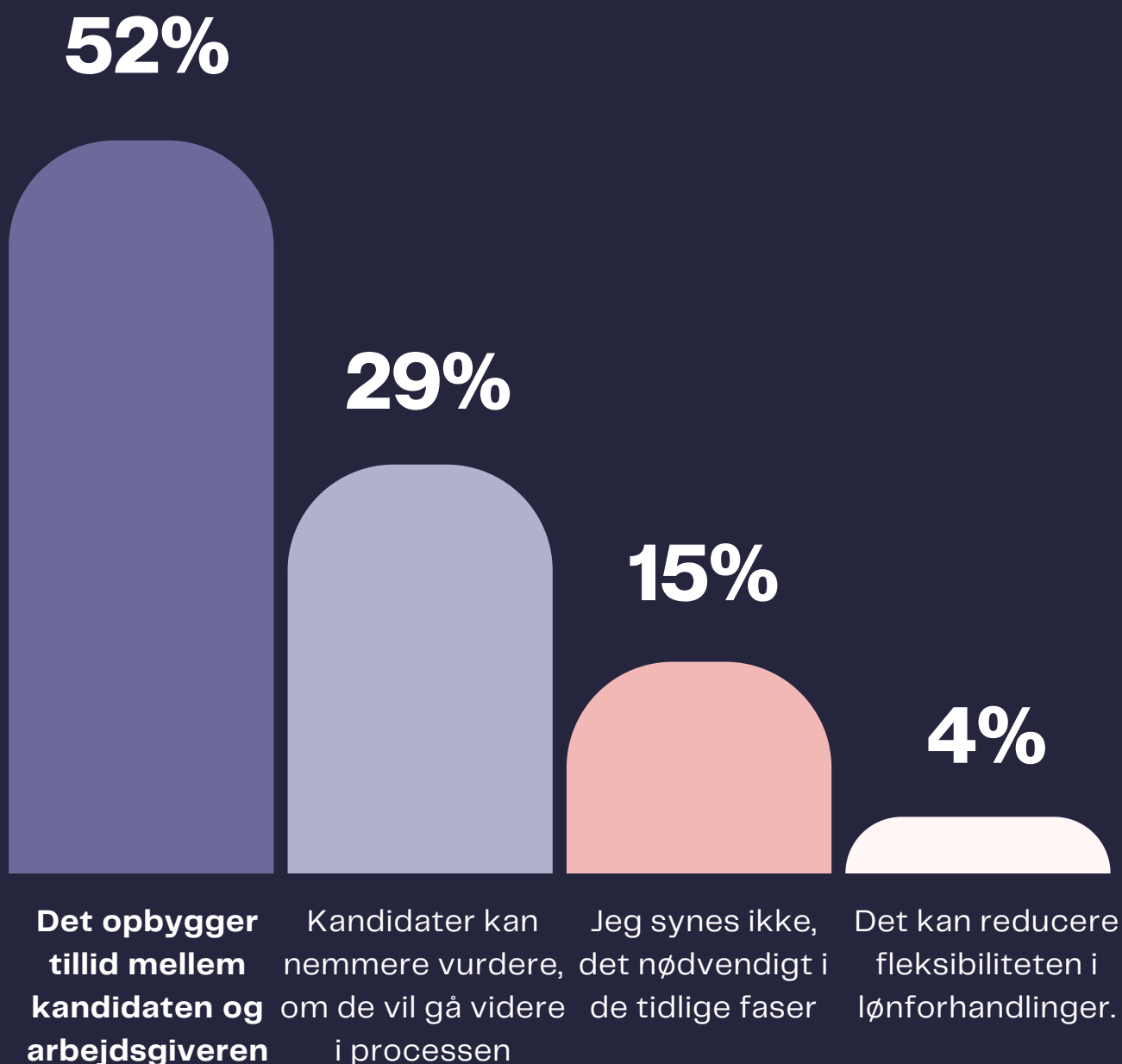
Gennemsigtighed er blevet en grundlæggende forventning snarere end blot en konkurrencefordel. Kandidater ønsker klarhed, fordi det signalerer ærlighed og respekt. Når over 60% forventer en 'meget gennemsigtig' proces, er det tydeligt, at virksomheder, der holder igen med information, risikerer at tabe tilliden længe før en samtale overhovedet finder sted.

”

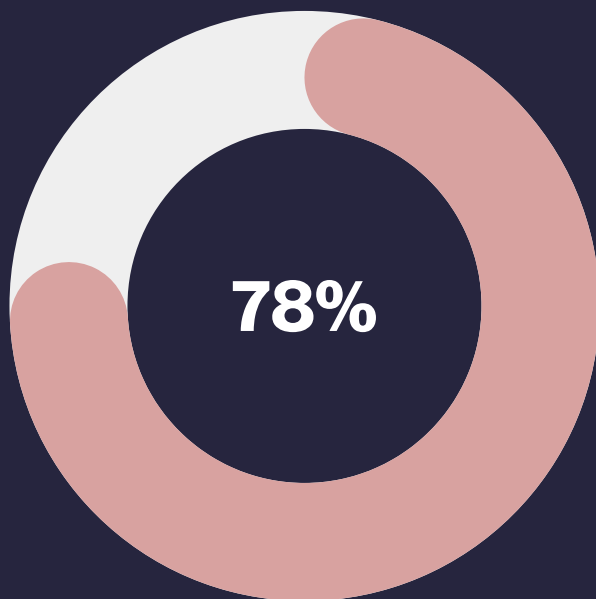
Sofie Jagert

Partner & Business Development Director

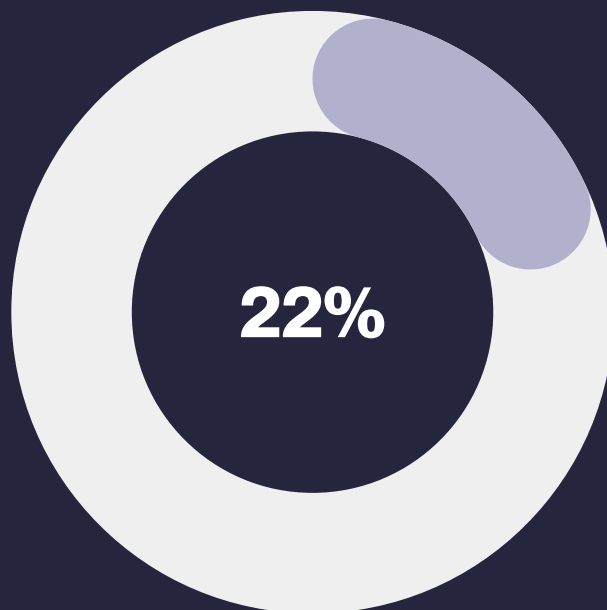
Hvordan ser du på **løngennemsnitlighed** under rekrutteringsprocessen (f.eks. når lønrammer deles i jobopslag eller under samtaler)?



Har du nogensinde trukket dig fra en jobansøgning på grund af en dårlig oplevelse?



Nej



Ja

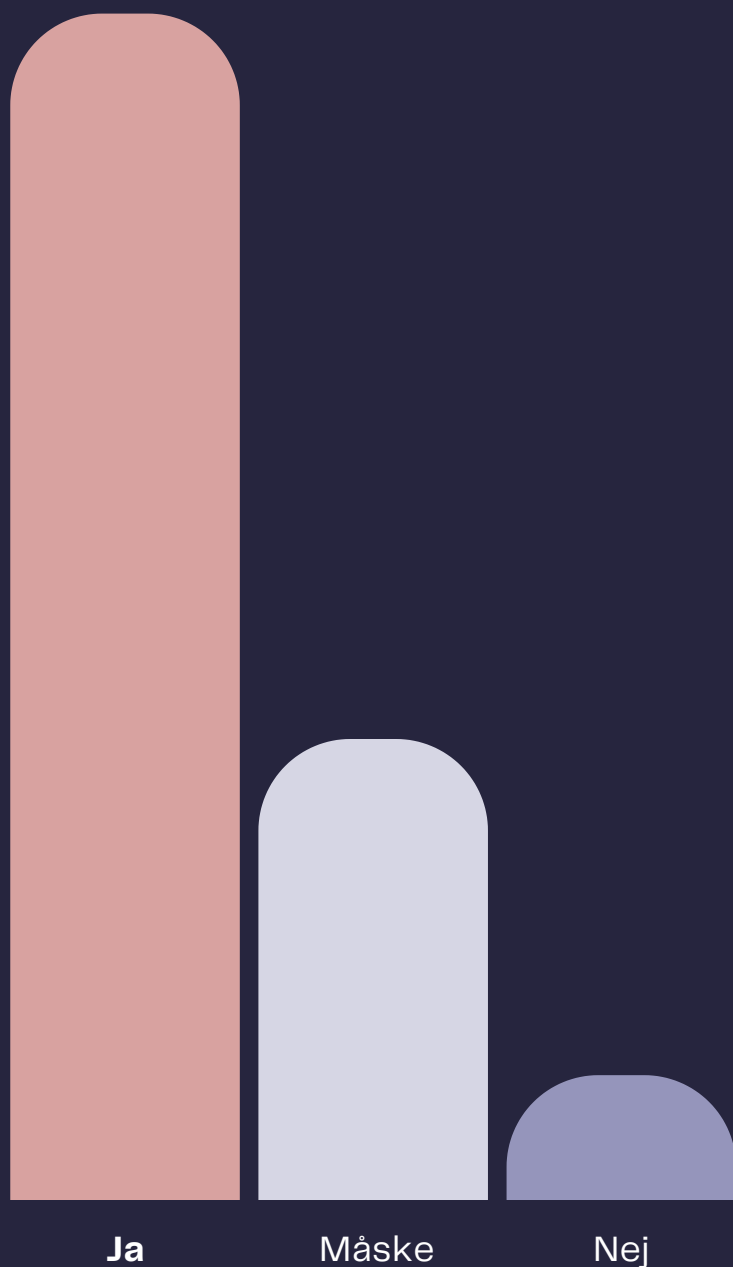
Bag de 22%, der trak sig, ligger en velkendt historie: ubesvarede e-mails, uklare næste skridt, lange perioder med stilhed efter samtaler eller forløb, der føles ustrukturerede.

Disse tal viser, at sådanne oplevelser i høj grad påvirker, om kandidater har tillid til virksomheden og føler sig motiverede til at fortsætte i processen.





Ville du søge job i en virksomhed igen efter et afslag?



Ja

Måske

Nej

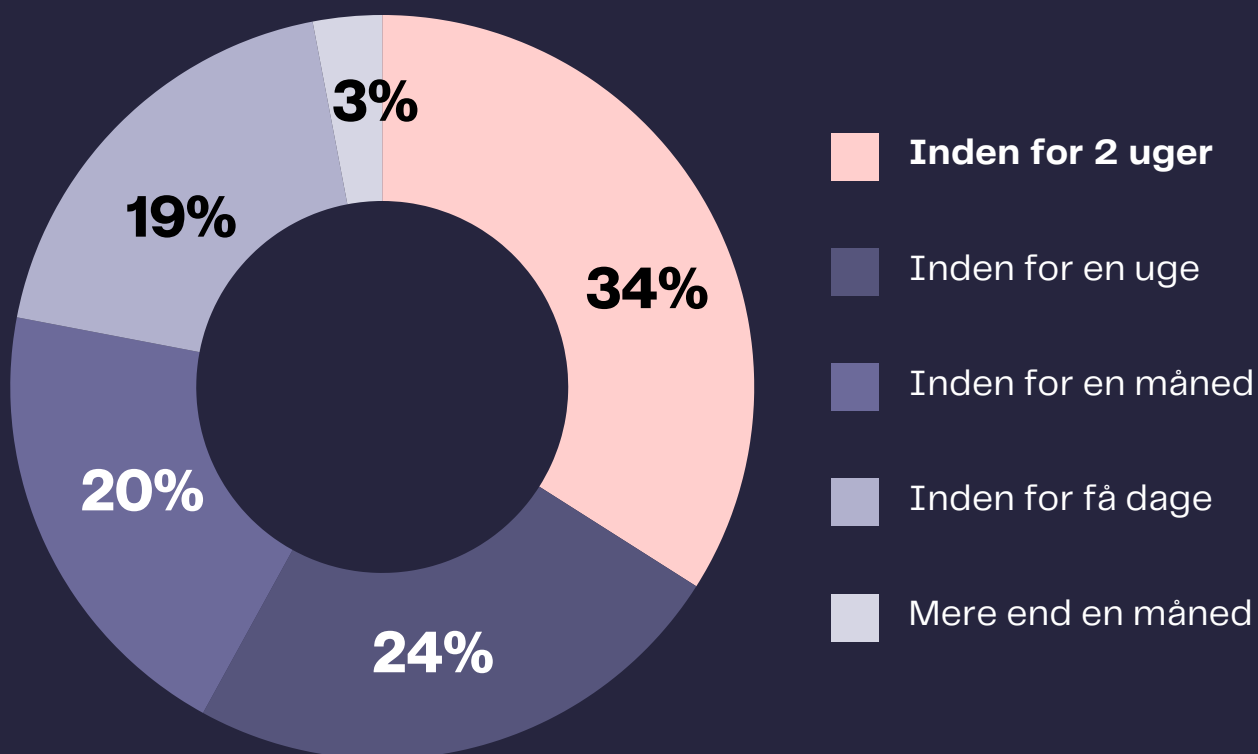
67% Ja

26% Måske

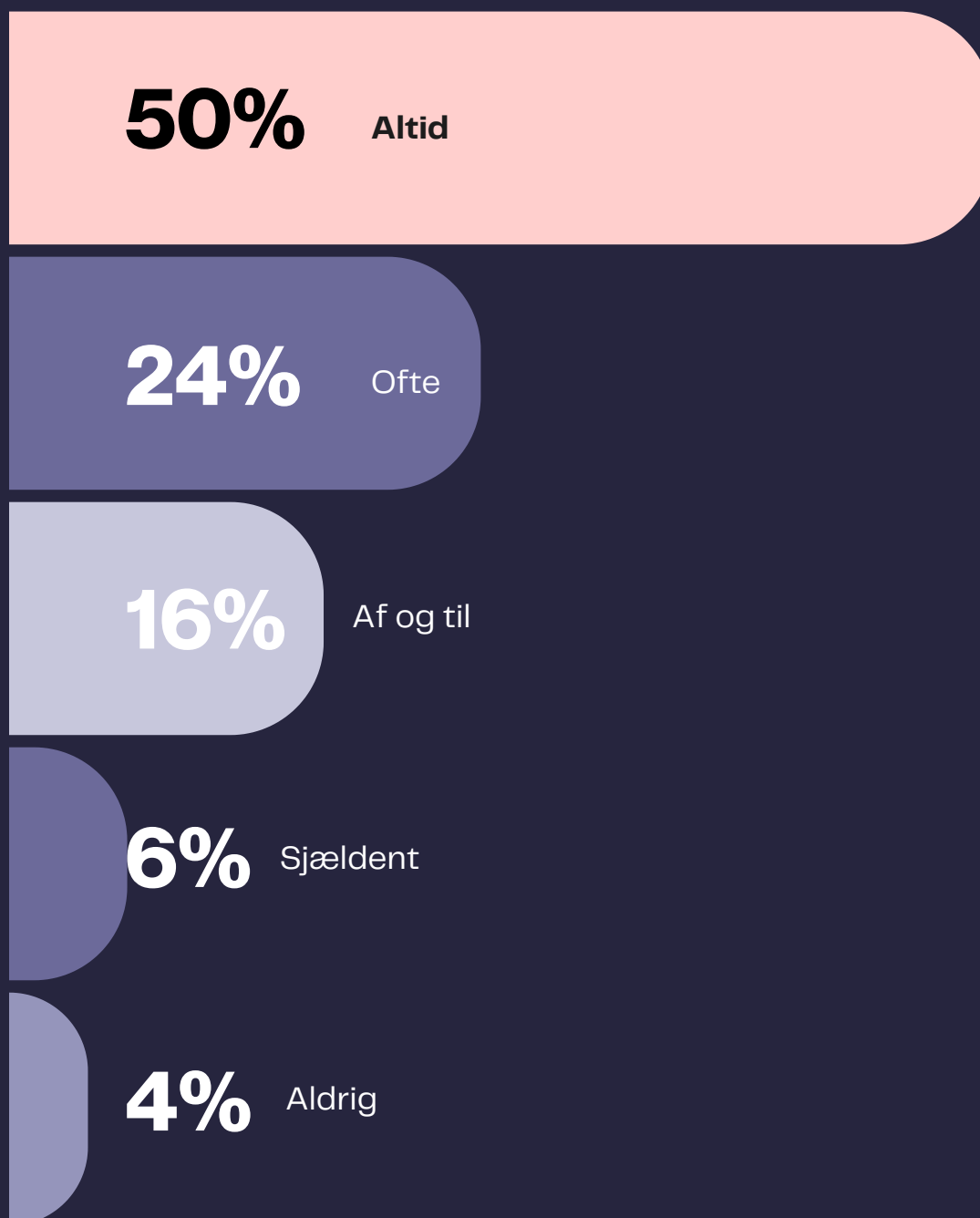
7% Nej



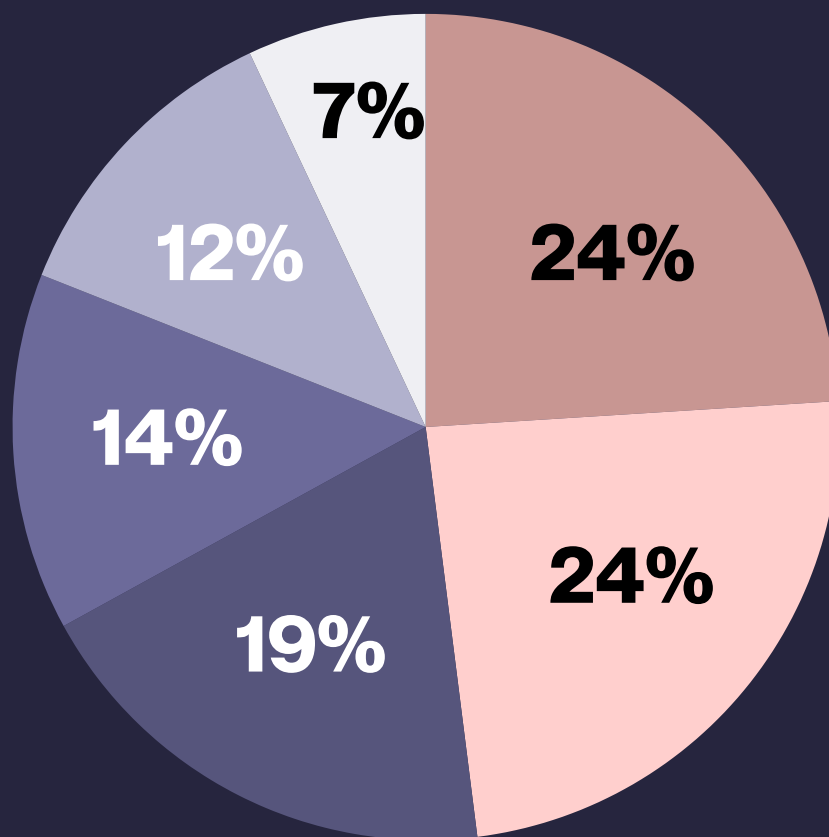
Hvor hurtigt forventer du at høre tilbage efter at have sendt en ansøgning?



Tilpasser du dine ansøgninger til hvert job?



Hvad er vigtigst for dig, når du vælger, hvilke stillinger du vil søge?



Virksomhedens værdier og kultur

Muligheder for karriereudvikling

Team og ledelse

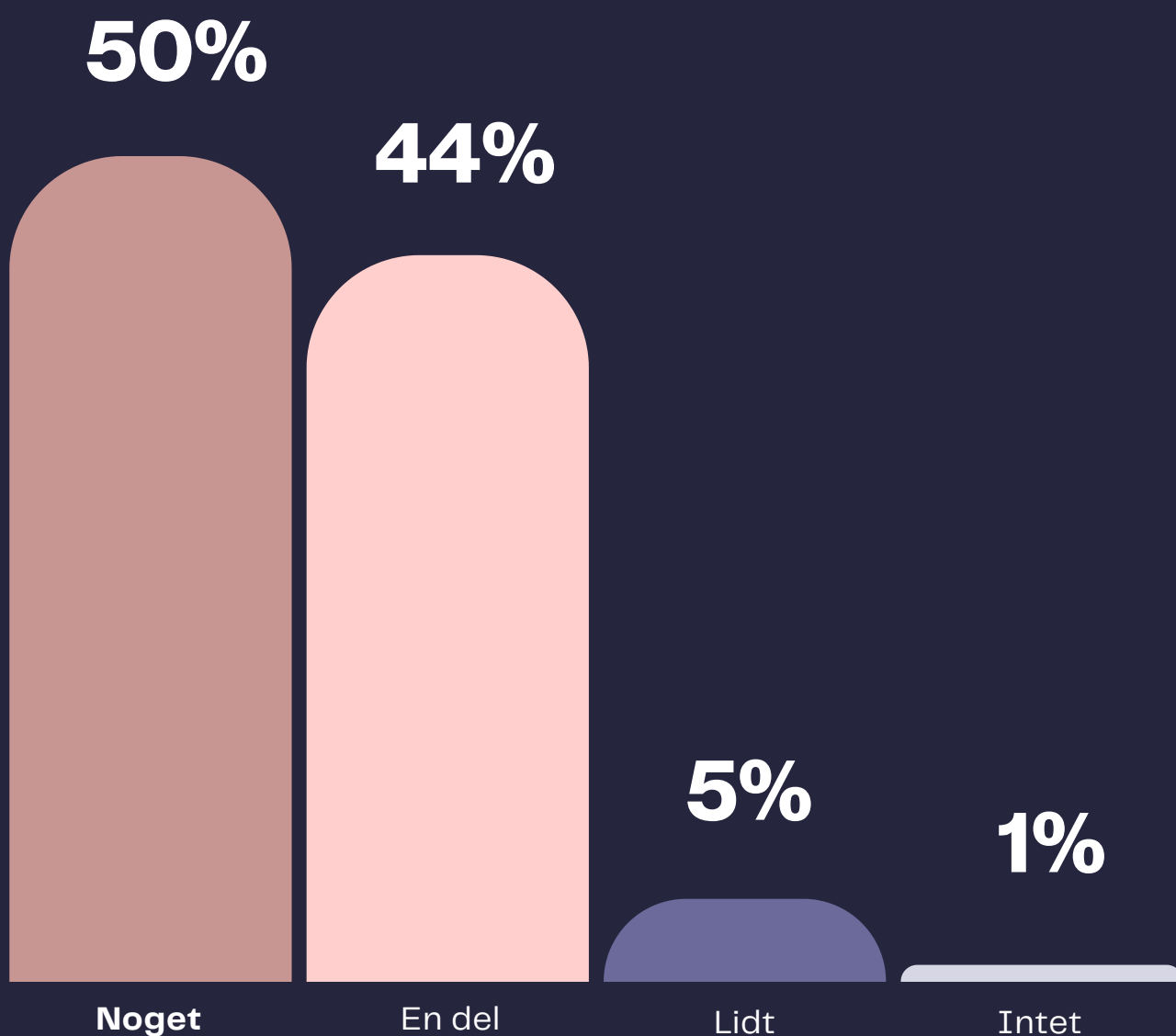
Løn og goder

Fleksibilitet og mulighed for at arbejde på afstand

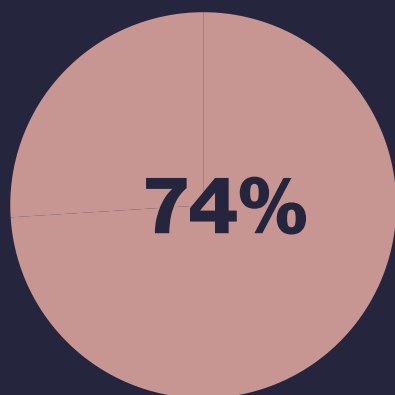
Brand eller omdømme



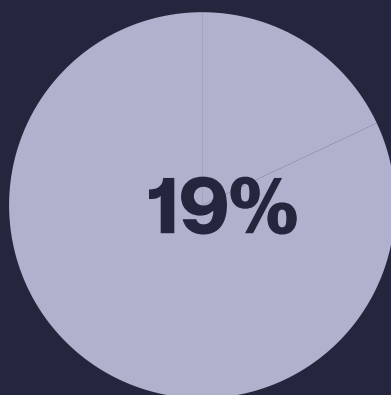
Hvor meget research laver du normalt på en virksomhed, før du ansøger?



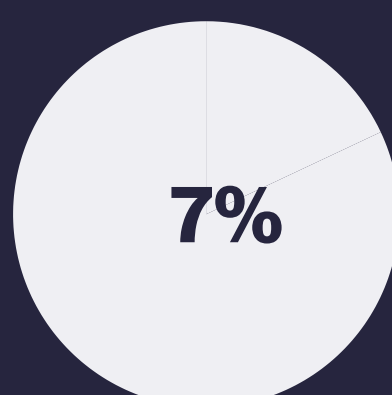
Har du nogensinde søgt et job og slet ikke fået noget svar eller nogen form for feedback?



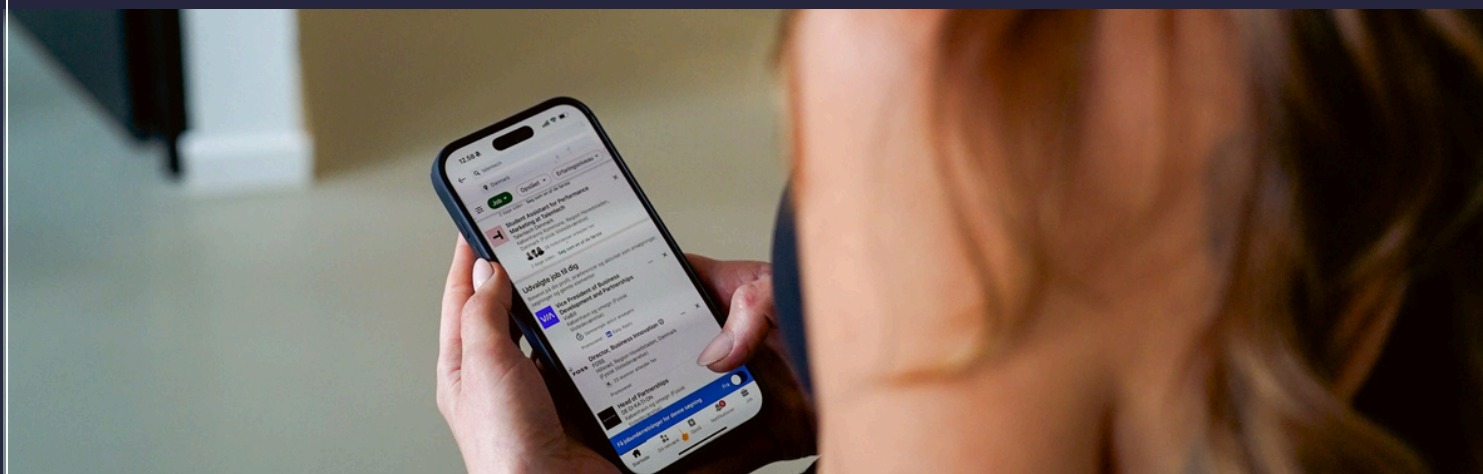
Ja



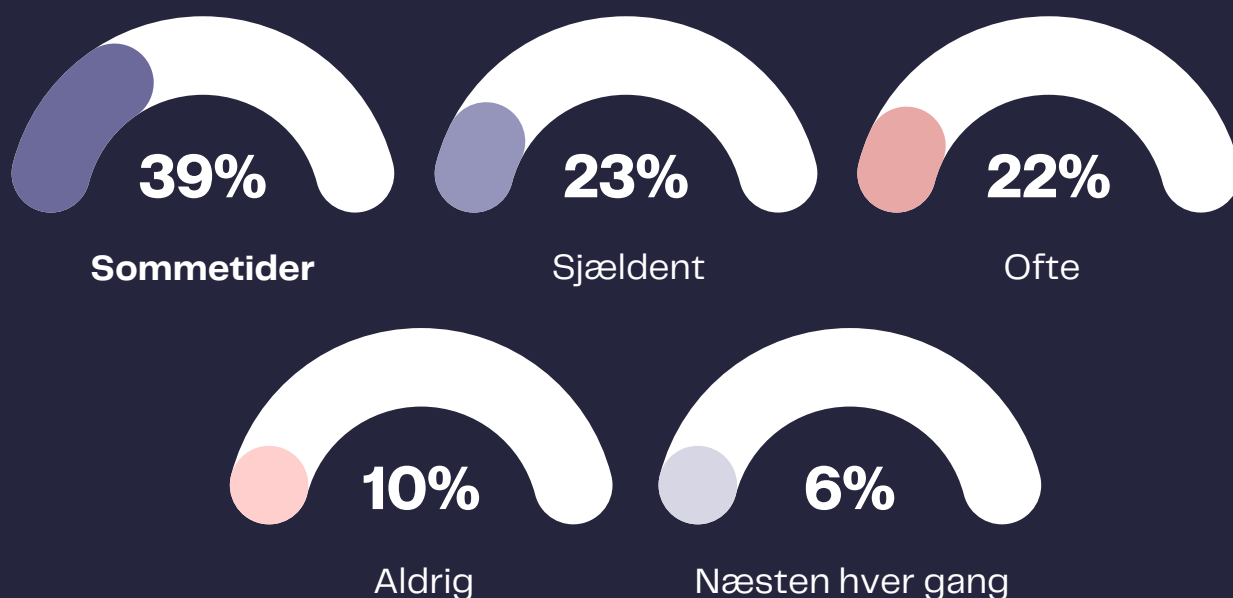
Nej



Ikke sikker



Hvor ofte har du oplevet **ikke at høre tilbage** fra en virksomhed efter at have søgt et job?



I vores HR-rapport for 2025, som vi udgav sidste år, kunne vi se, at forventningerne til kommunikation var meget tydelige:

- 82% af kandidaterne forventede en bekræftelsesmail efter afsendt ansøgning,
- og 82% forventede også et afslag på mail eller et opkald, hvis de ikke fik jobbet.

Alligevel viser årets resultater, når man spørger kandidaterne, hvor ofte de oplever ikke at høre tilbage, at tavshed fortsat er en udbredt erfaring, og at mange kandidater ikke hører noget på noget tidspunkt i processen.

Kontrasten mellem forventninger og virkelighed understreger en tilbagevendende udfordring i rekruttering: selv små kontaktpunkter i kommunikationen gør stadig den største forskel.



RECRUITMENT MARKETING SPØRGSMÅL

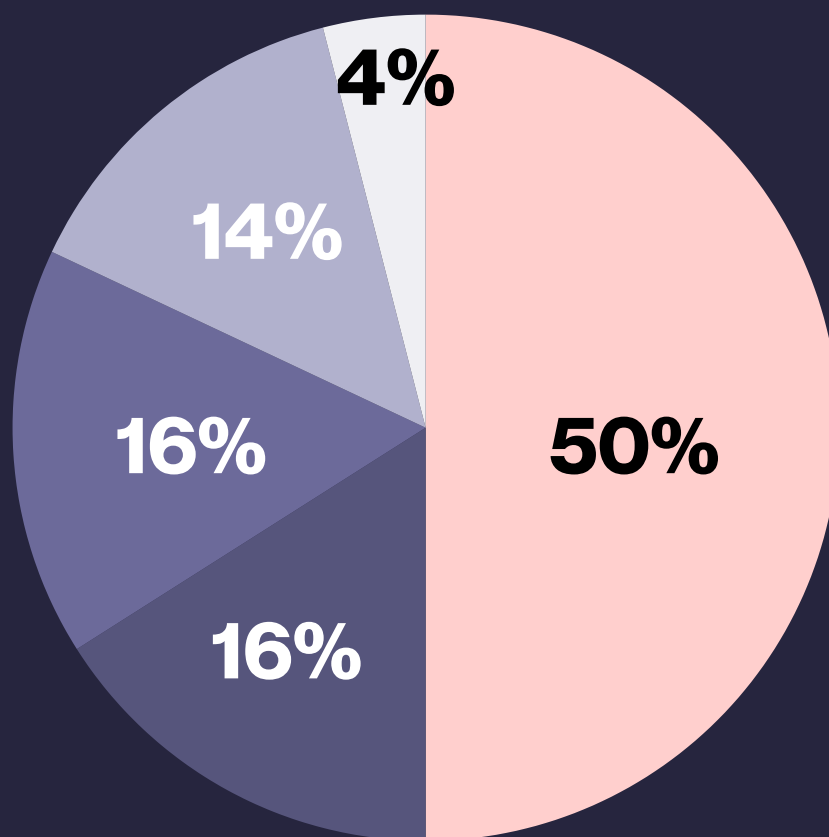
Hvis du er nysgerrig på, hvad der fanger kandidaters opmærksomhed længe før, de søger, er det her sektionen, du skal dykke ned i.

Recruitment marketing fokuserer på, hvordan virksomheder præsenterer sig for omverdenen gennem brand, budskaber og synlighed. Det fremhæver, hvad der tiltrækker talent, hvad der skaber interesse, og hvad der i sidste ende får nogen til at stoppe op og overveje din virksomhed.

På de følgende sider får du indblik i, hvad der inspirerer kandidater, hvor de lægger mærke til arbejdsgivere, og hvordan du som organisation kan kommunikere mere autentisk på et crowded marked.



Når du ser en jobannonce, hvad fanger din opmærksomhed først?



- Jobtitel og overskrift**
- Virksomhedskultur og værdier
- Nøgleansvarsområder
- Muligheder for karriereudvikling
- Løn og goder



Hvilken information mener du oftest mangler i jobopslag?

28% Klar løn eller løninterval

22% Muligheder for karriereudvikling

15% Tydelige forventninger til rollen

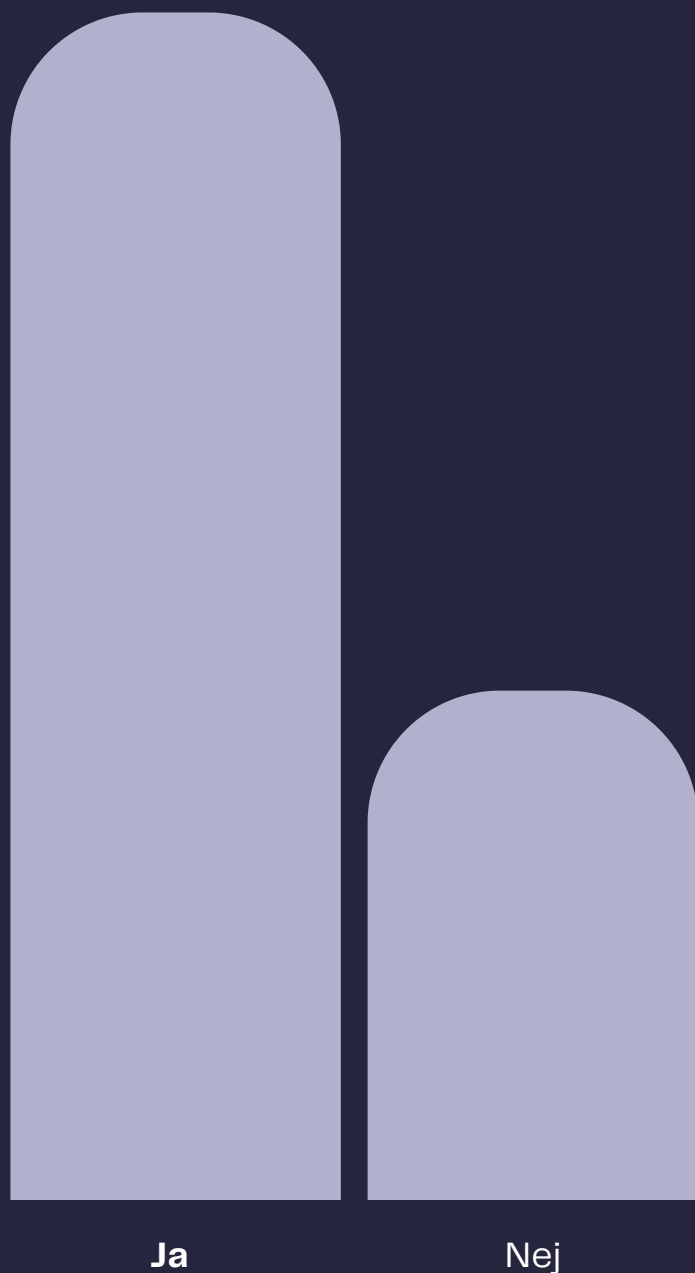
15% Fleksibilitet i arbejdet (remote/hybrid/onsite)

13% Indblik i virksomhedens kultur/team/medarbejdere

7% Virksomhedsbeskrivelser /værdier



Ville det gøre dig mere tilbøjelig til at ansøge et job, hvis lønnen stod i jobopslaget?

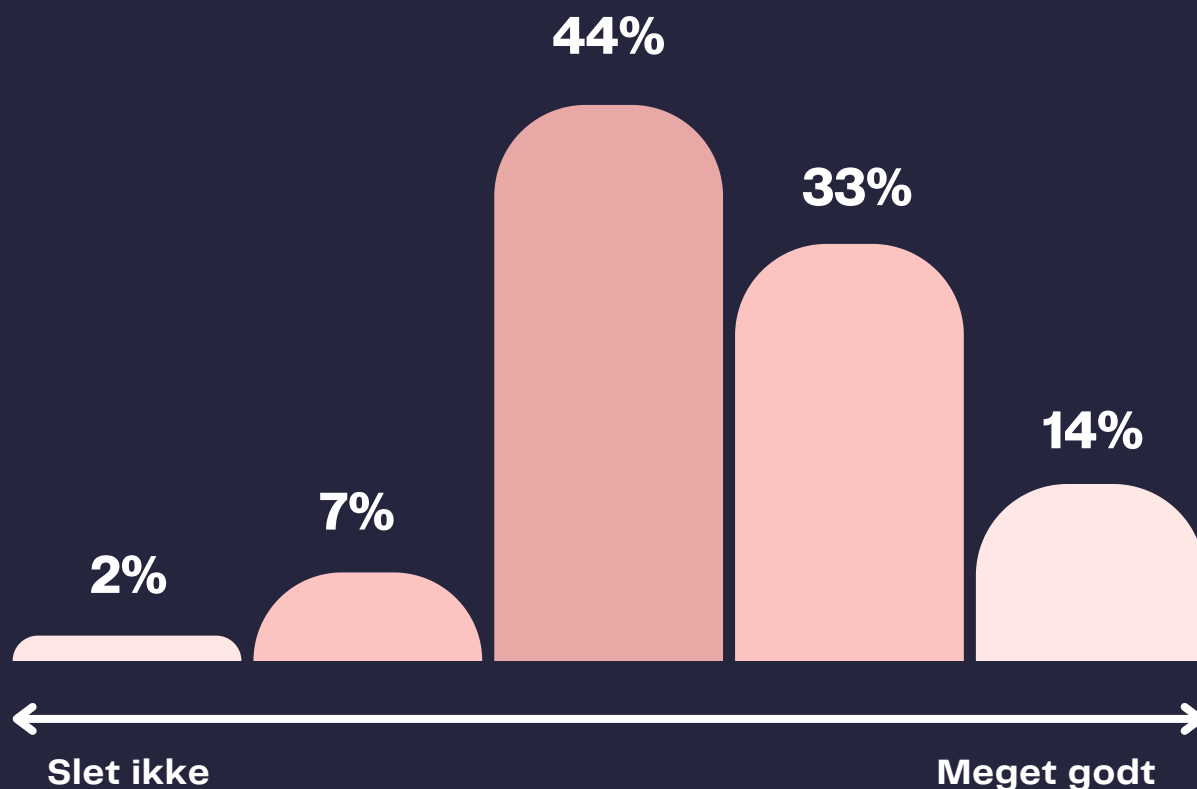


70% Ja

30% Nej



Hvor godt mener du, at jobopslag som regel afspejler den reelle oplevelse af at arbejde i en virksomhed?



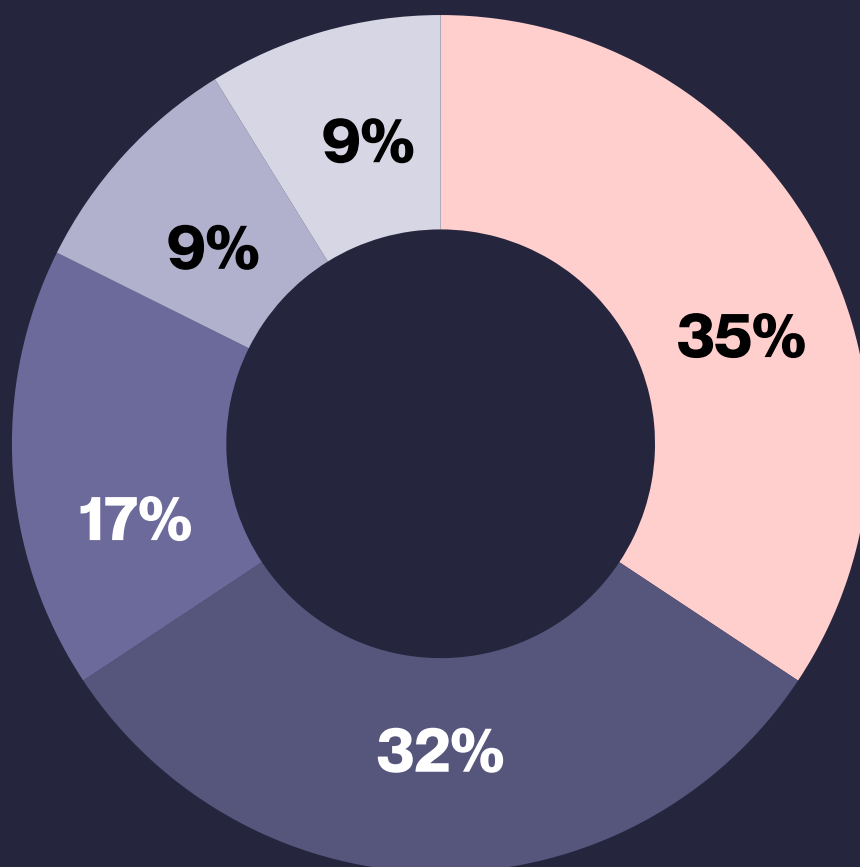
“

Som en, der arbejder med employer branding hver dag, kan jeg godt se og forstå, hvor fristende det er at pudse budskabet i et jobopslag med bare en lille smule. Men disse data viser meget tydeligt, hvorfor autenticitet er vigtigt. Når jobopslag ikke matcher virkeligheden, lægger kandidaterne mærke til det. Min konklusion er, at et sandfærdigt opslag ikke kun er etisk rigtigt, men også selve fundamentet for langsigtet fastholdelse.

”

Fabian Söderström
Senior Advertising Manager

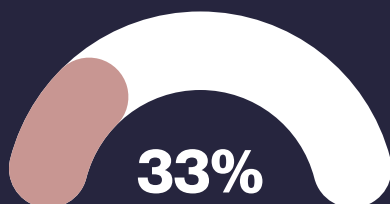
Hvor så du det job, du sidst søgte?



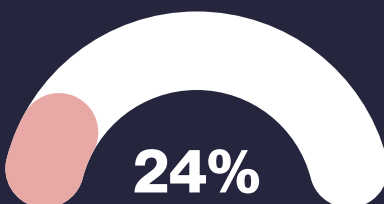
- Jobportaler (fx Indeed, Glassdoor, Stepstone)**
- LinkedIn
- Virksomhedens karrieresider
- Henvendelser/anbefalinger fra rekrutterere
- Annoncer på sociale medier (Facebook, Instagram, TikTok m.fl.)

Hvis du ikke aktivt søger job, hvor ville du så alligevel lægge mærke til et interessant job?

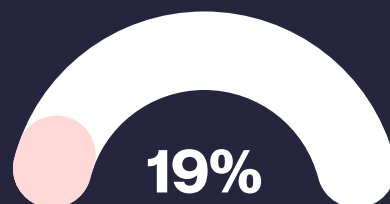
*kandidater kunne vælge mere end én mulighed



**LinkedIn feed
eller annoncer**



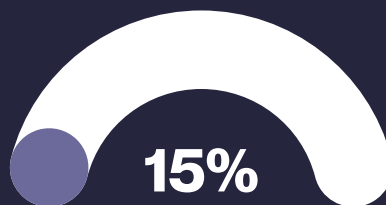
Jobportaler jeg engang
i mellem kigger på



Anbefalinger fra
venner/kolleger



Sociale medier (Instagram,
Facebook, TikTok)



Nyhedsbreve eller
e-mailnotifikationer



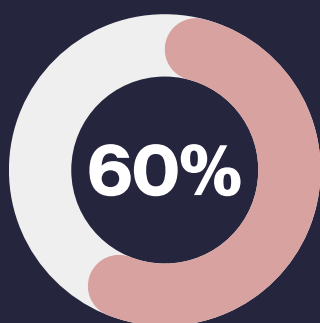
“

Dataene bekræfter det, jeg ser i praksis og fortæller kunder hver dag: talenter holder altid øje, selv når de ikke officielt søger job. En stærk tilstedeværelse på de rette kanaler får passive kandidater til at blive nysgerrige. Og det kan overraske dig, men jeg har hørt det mange gange: mange af de bedste ansatte kommer faktisk netop fra det øjeblik, hvor interessen opstår uventet.

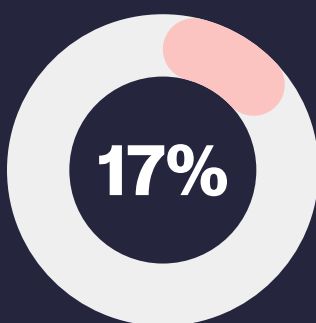
”

Sofie Jagert
Partner & Business Development Director

Har du nogensinde søgt et job, bare fordi virksomheden virkede som **et fedt sted at arbejde?**



Ja, flere gange



Ja, én gang



Nej



Jeg kan ikke huske det

“

For mig som marketingprofessionel er de her data slet ikke overraskende. Jeg ser hver dag, både i mit arbejde og i mit privatliv som forbruger, hvor meget et stærkt brand påvirker følelser og beslutninger.

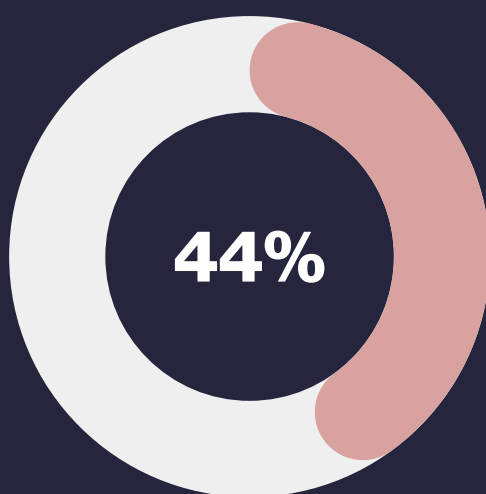
Når i alt 77% af kandidater har søgt et job alene fordi en virksomhed virkede som et rigtig godt sted at arbejde, fortæller det os meget tydeligt, at employer brand ofte er den første “oplevelse”, kandidater har. Et stærkt brand tiltrækker ikke bare talent, det gør det i en grad, så folk kan forestille sig selv som en del af noget meningsfuldt.

”

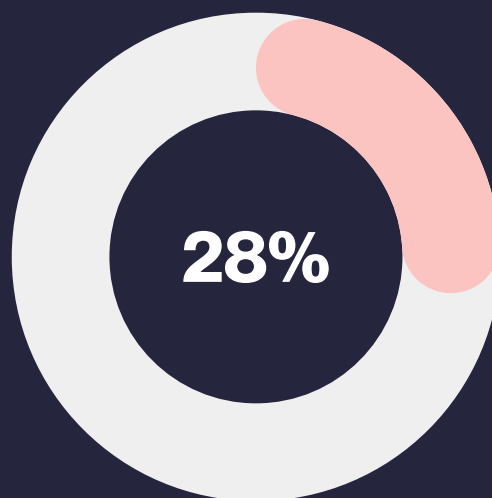
Matilde Theils
Marketing Director



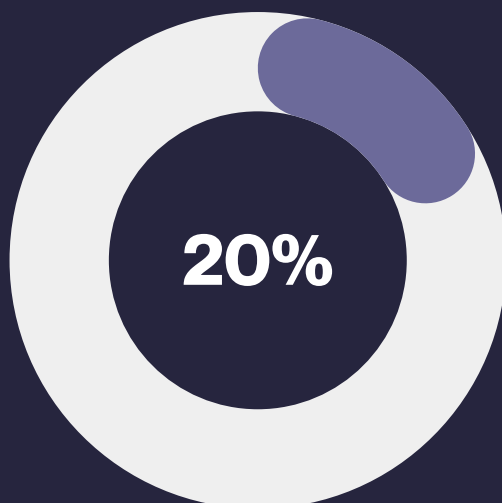
Har du nogensinde valgt ikke at søge et job, fordi virksomheden ikke virkede som et godt kulturelt match?



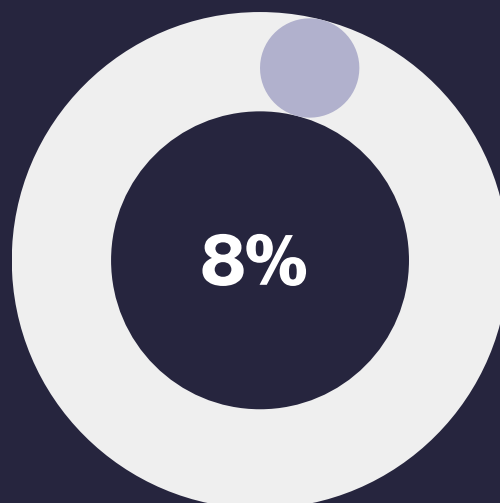
Ja, flere gange



Nej



Ja, én gang



Jeg tænker ikke over virksomhedskultur, når jeg søger job



AI-SPØRGSMÅL

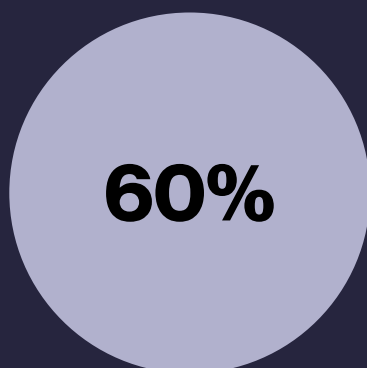
Hvis du er nysgerrig på, hvordan AI former nutidens talentrejse, kan de næste sider måske give nogle svar.

I denne del af rapporten undersøger vi, hvordan kandidater bruger AI, hvordan virksomheder integrerer det i rekrutteringen, og hvor opfattelserne adskiller sig.

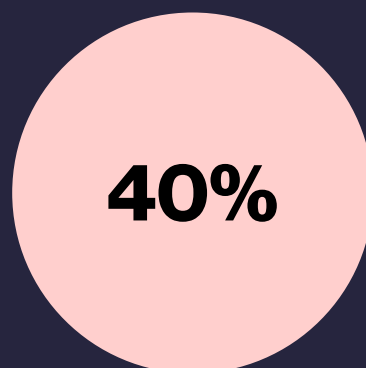
Læs videre og find ud af, hvordan AI påvirker retfærdighed, kommunikation og beslutningstagning, og hvad både kandidater og arbejdsgivere ser som dens rolle fremadrettet.



Har du nogensinde brugt AI-værktøjer til at hjælpe dig med at skrive eller forbedre en jobansøgning?



Nej



Ja

“

Set fra et juridisk og etisk perspektiv udfordrer AI-assisterede ansøgninger os til at gentænke, hvad “autentisk” i virkeligheden betyder. Alligevel ser jeg personligt AI som et tilgængelighedsværktøj i den her sammenhæng.

Kandidater bruger det til at formulere deres styrker tydeligere, især dem der kæmper med skriftlig formidling eller sproglige barrierer. At 40% bruger AI, minder os om, at teknologien i sidste ende er med til at udligne spillefeltet og giver flere mulighed for at blive vurderet på indhold frem for skriveevner alene. Så måske burde vores evalueringsprocesser også begynde at afspejle mere end blot det skriftlige indhold?

”

Malin Gustafsson
Chief Product Officer



Hvilke typer opgaver har du brugt AI til i ansøgningsprocessen?

42% At skrive eller forbedre en motiveret ansøgning

36% At skrive eller forbedre et CV

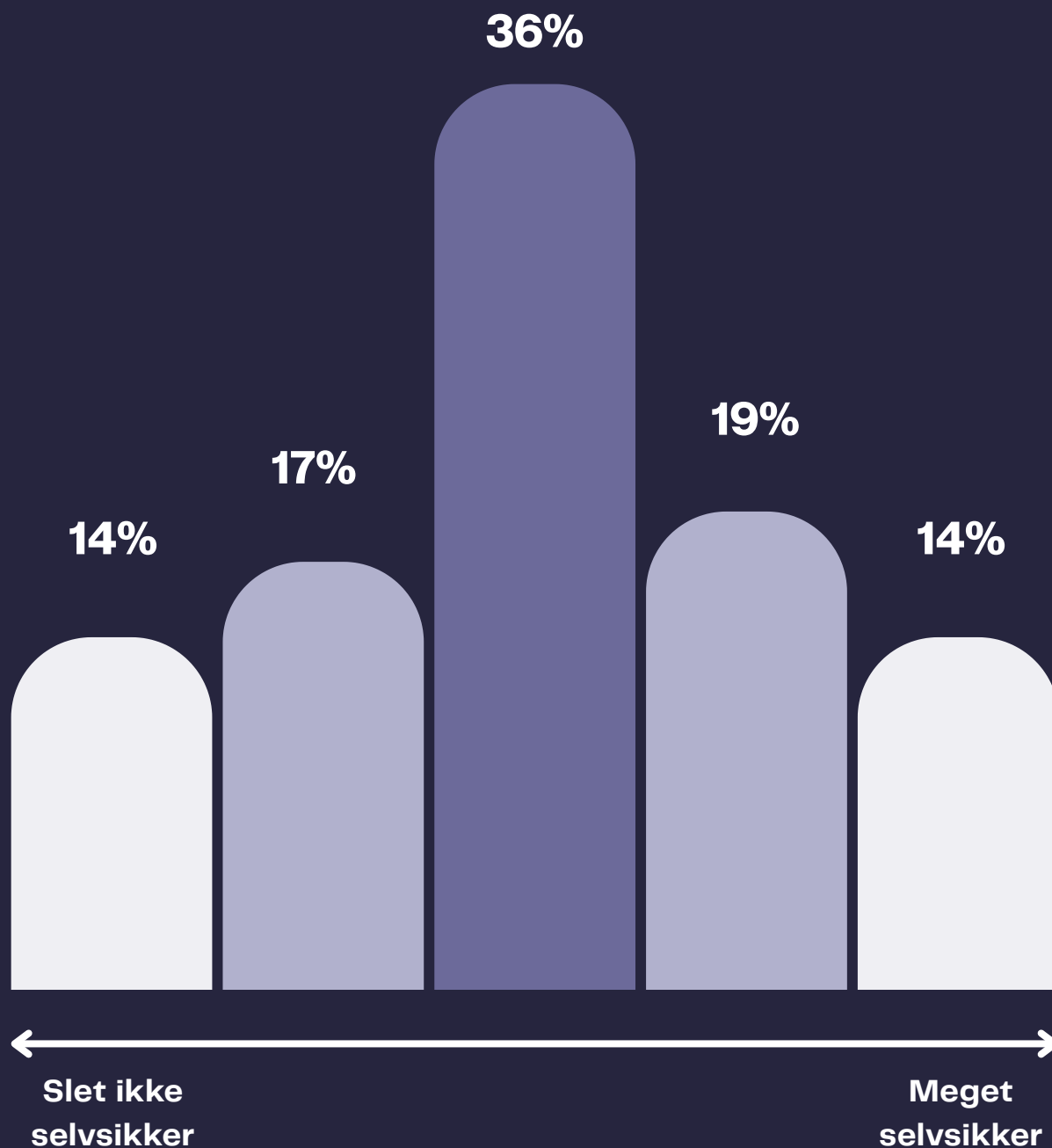
15% Forberedelse til jobsamtaler

6% Andet

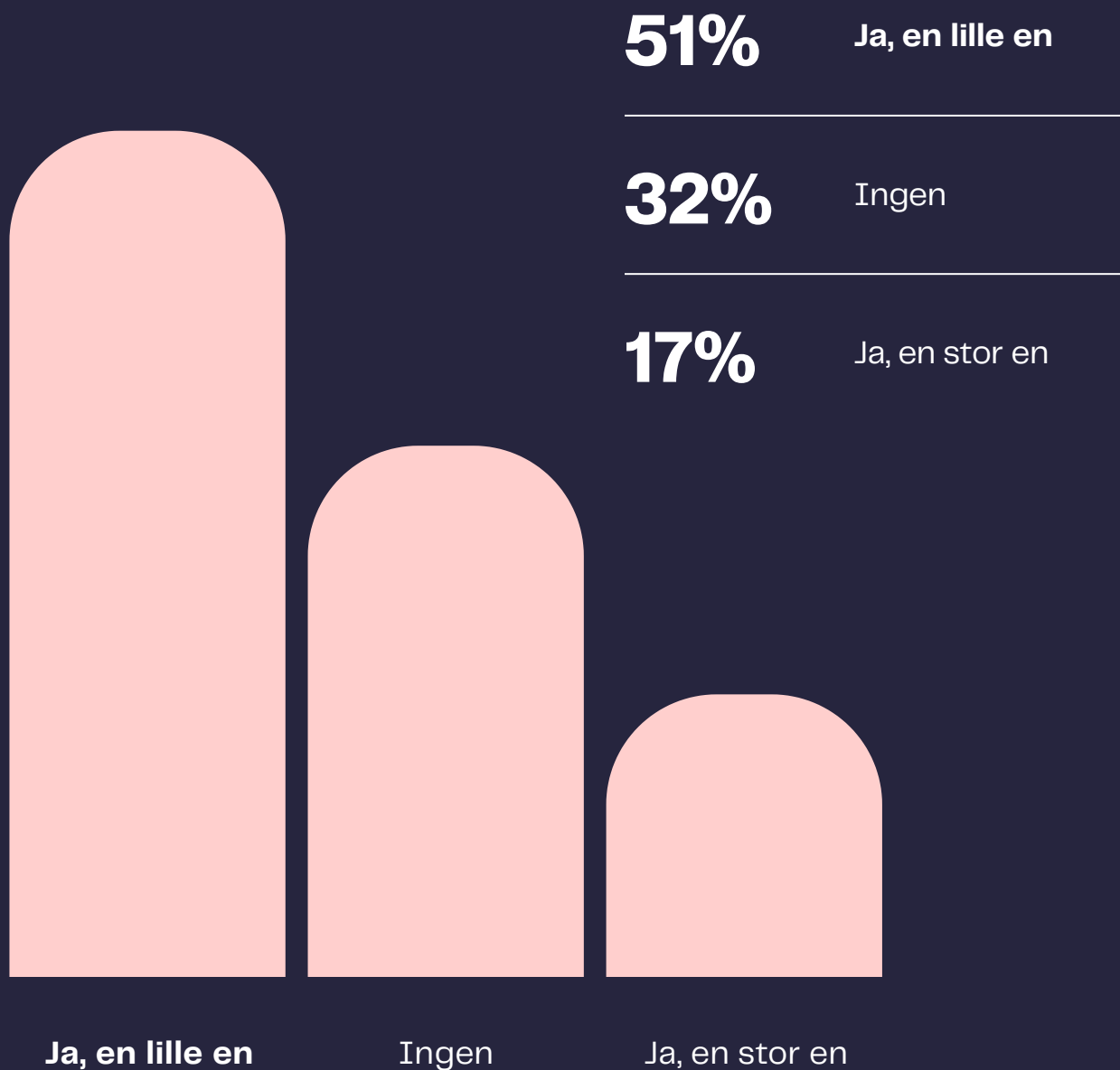
1% At skrive eller forbedre en portfolio



Hvor sikker er du på kvaliteten af applikationer, der er skabt med AI-understøttelse?



Tror du, at brugen af AI-værktøjer giver kandidater en konkurrencefordel?



Ville du være tryk ved at fortælle en rekrutteringskonsulent, at du har brugt AI til at forberede din ansøgning?

70%



Ja

30%



Nej



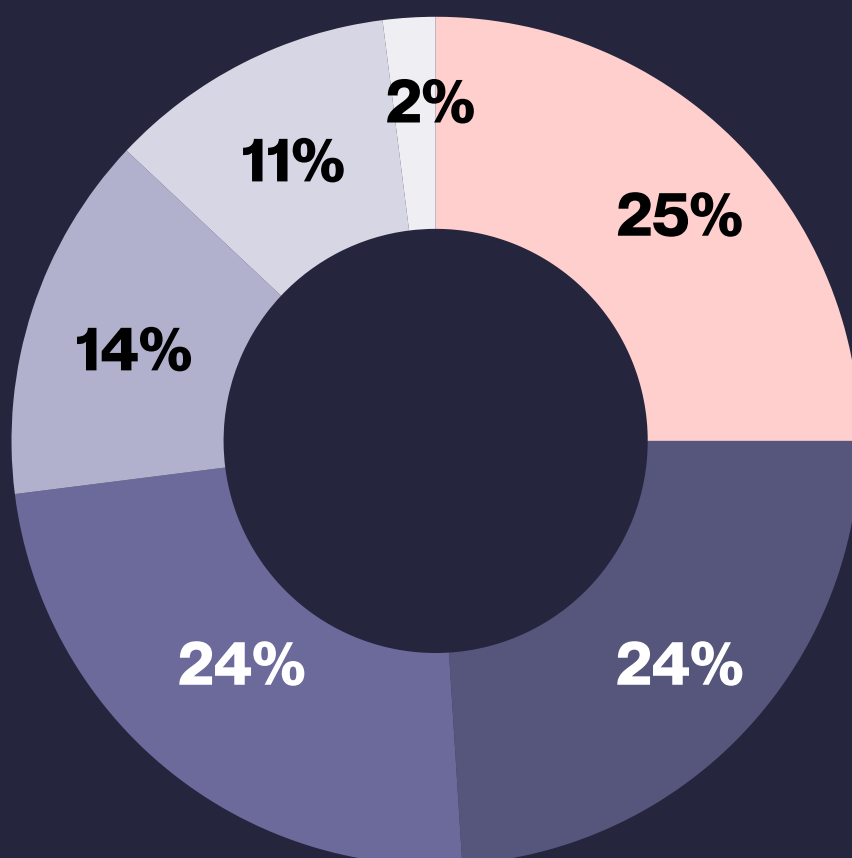
At se, at 70% føler sig trygge ved at dele deres brug af AI, markerer et afgørende vendepunkt. Det er kandidaternes måde klart at sige: AI er blevet normalt, og når kandidaterne allerede er dér, må rekrutteringsprocesserne følge efter.

Samtalen bør ikke handle om, hvorvidt AI er blevet brugt, men om hvor effektivt en person kan anvende de rigtige værktøjer til at udtrykke sine kompetencer. Jo mere vi normaliserer brugen af AI, desto mere kan vi fokusere på det, der faktisk betyder noget i rekruttering: kompetence, potentiale og den værdi, mennesker bringer med sig.



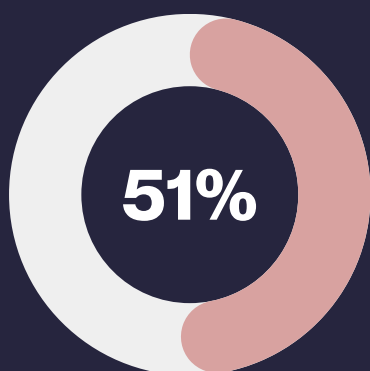
Linus Andersson
Director of Innovation

Hvad er dine største bekymringer (hvis nogen) ved at bruge AI i forbindelse med jobansøgninger?

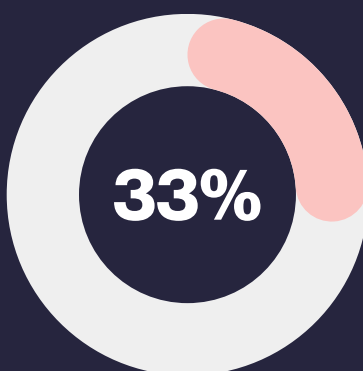


-  **At fremstå uautentisk**
-  Kvaliteten eller nøjagtigheden af indholdet
-  Ingen bekymringer
-  Misbrug af AI eller bekymringer om privatliv
-  Opfattelsen af uretfærdig fordel eller snyd
-  Andet

Hvordan har du det med, at virksomheder bruger AI i dele af rekrutteringsprocessen (fx screening, matching)?



Neutralt



Positivt



Negativt

“

Den neutralitet, der ses i disse svar, fortæller en vigtig historie. For mig signalerer det ikke ligegyldighed, men derimod parathed.

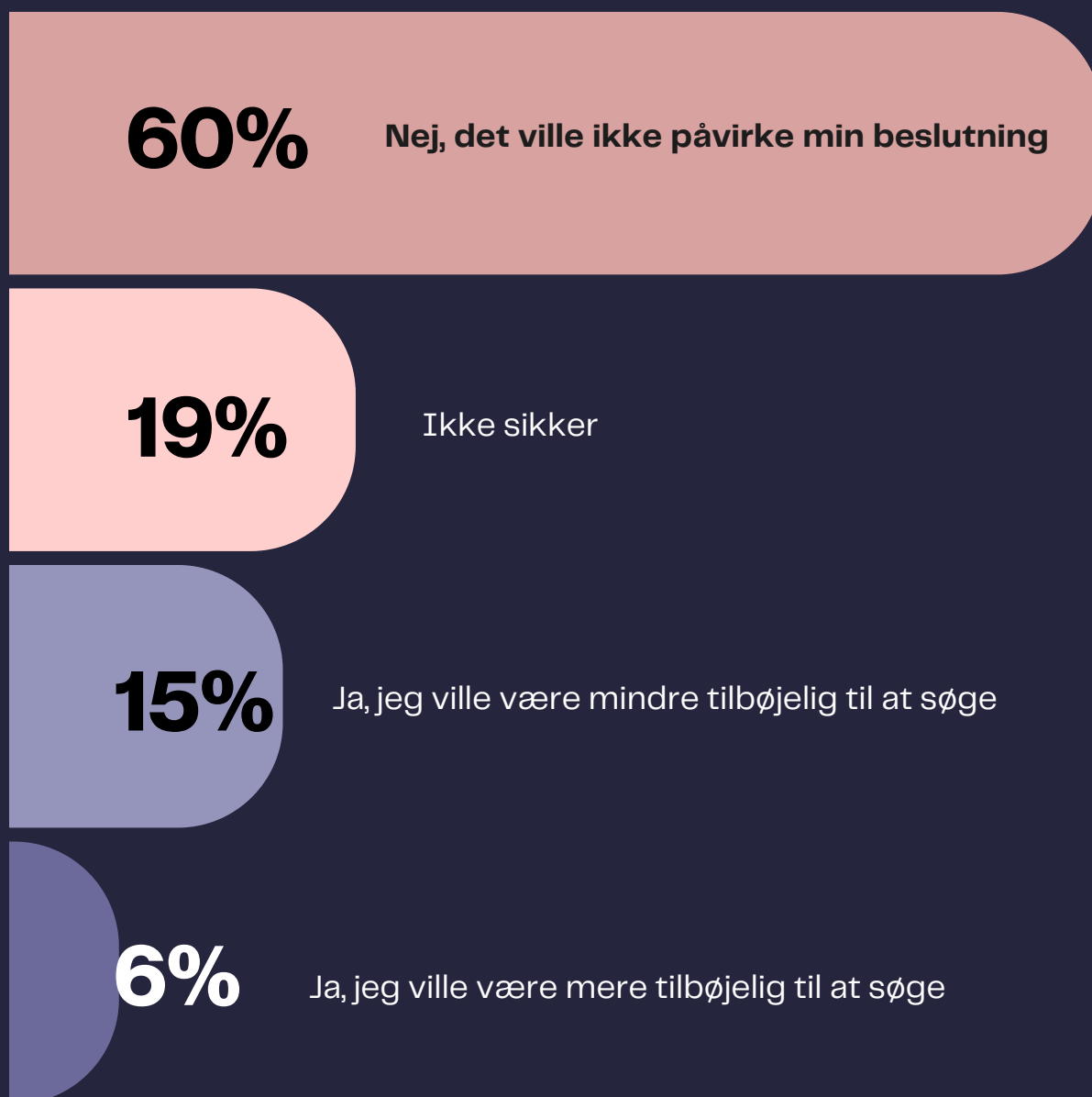


Som en, der arbejder tæt med AI-funktioner ser jeg det som et tegn på, at folk er åbne for innovation, når gennemsigtighed, retfærdighed og menneskelig overvågning forbliver på plads. AI kan styrke rekrutteringen, men kun når virksomheder forpligter sig til at bruge det på en måde, der beskytter kandidater og forbedrer oplevelsen.

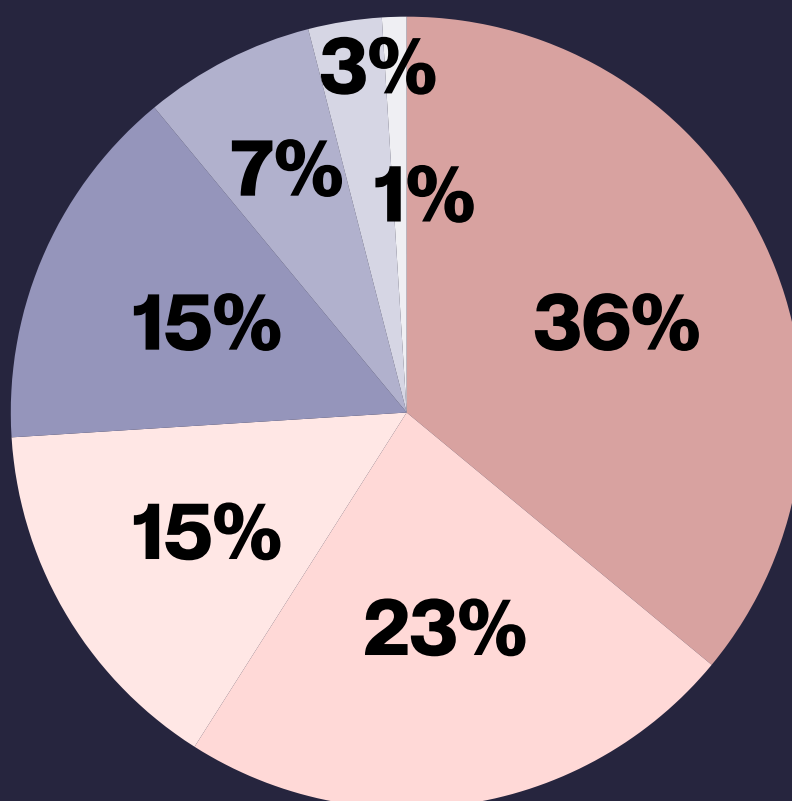
”

Malin Gustafsson
Chief Product Officer

Ville det påvirke din beslutning om at søge, hvis du vidste, at AI indgik i ansættelsesprocessen?



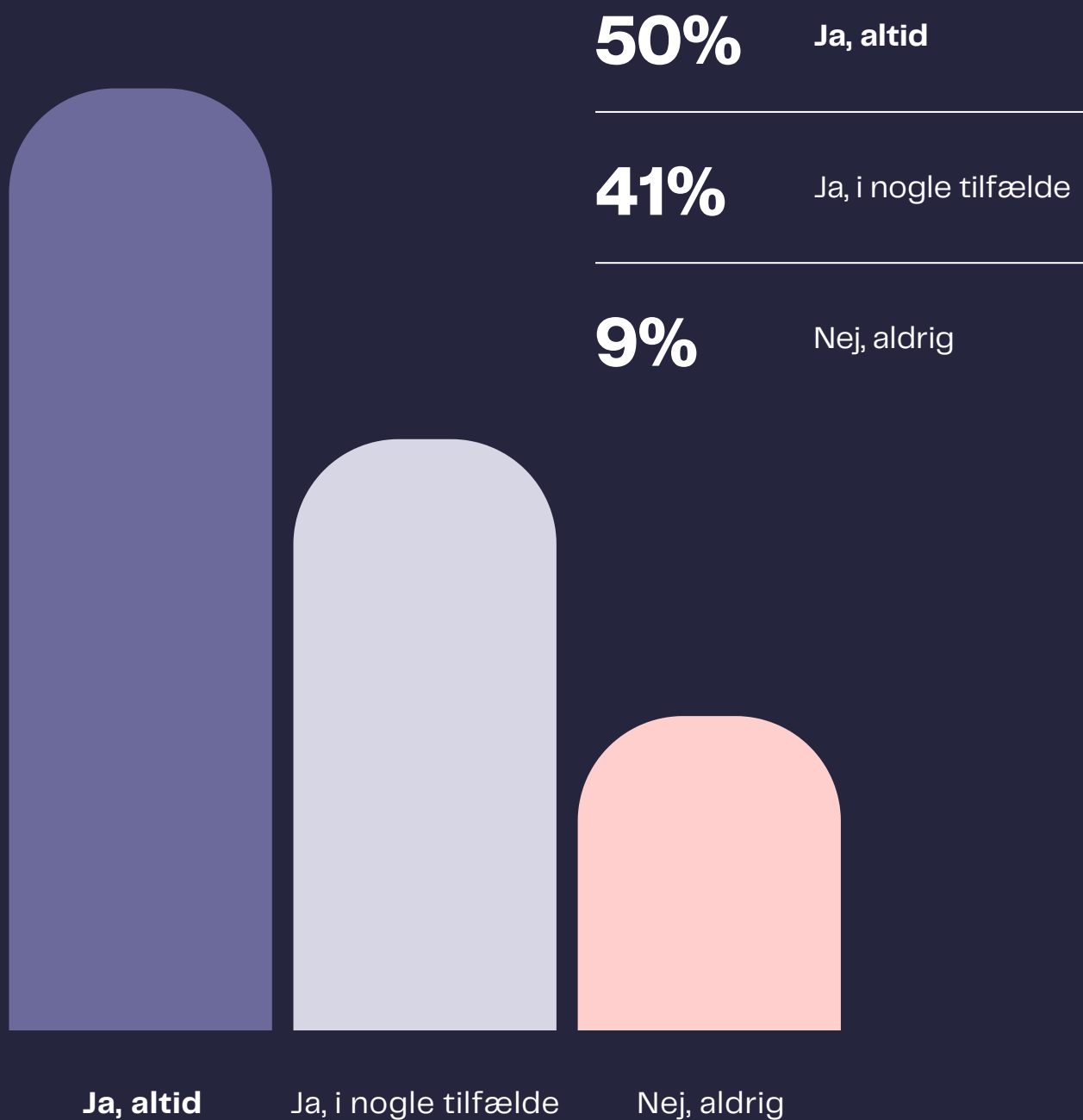
Hvilken del af rekrutteringsprocessen mener du egner sig bedst til AI-assistance, når det er rekruttereren, der bruger den?



- Udarbejdelse af jobopslag og jobbeskrivelser**
- Screening af CV'er
- Ingen af delene
- At finde egnede kandidater
- Kompetencevurderinger
- Afholdelse af interviews
- Andet



Mener du, at virksomheder skal oplyse, når AI er involveret i rekruttering?





PREBOARDING SPØRGSMÅL

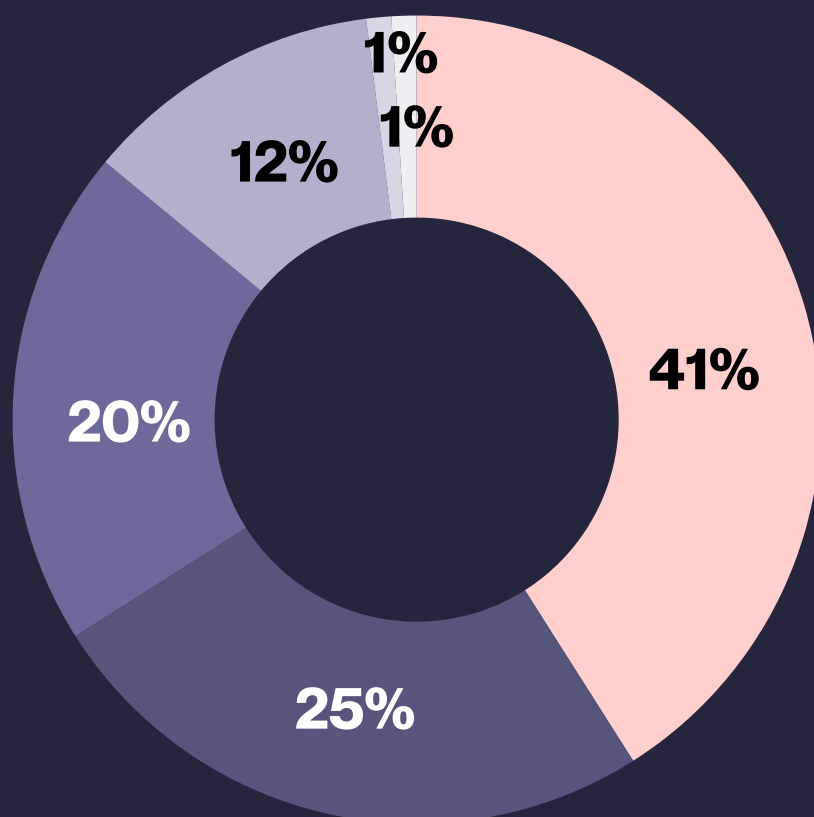
Hvis du vil forstå, hvad der sker mellem det øjeblik, man underskriver en kontrakt, og træder ind ad døren på første arbejdsdag, er det her afsnit til dig.

Preboarding-fasen sætter tonen for klarhed, tryghed og forbindelse. Den handler om kommunikation, forberedelse og alle de små touchpoints, der får nye medarbejdere til at føle sig klar frem for usikre, inden de starter i deres nye job.

På de følgende sider fremhæver vi, hvad medarbejdere værdsætter mest i denne periode, og hvordan virksomheder kan skabe en mere glidende og gennemtænkt start på rejsen.

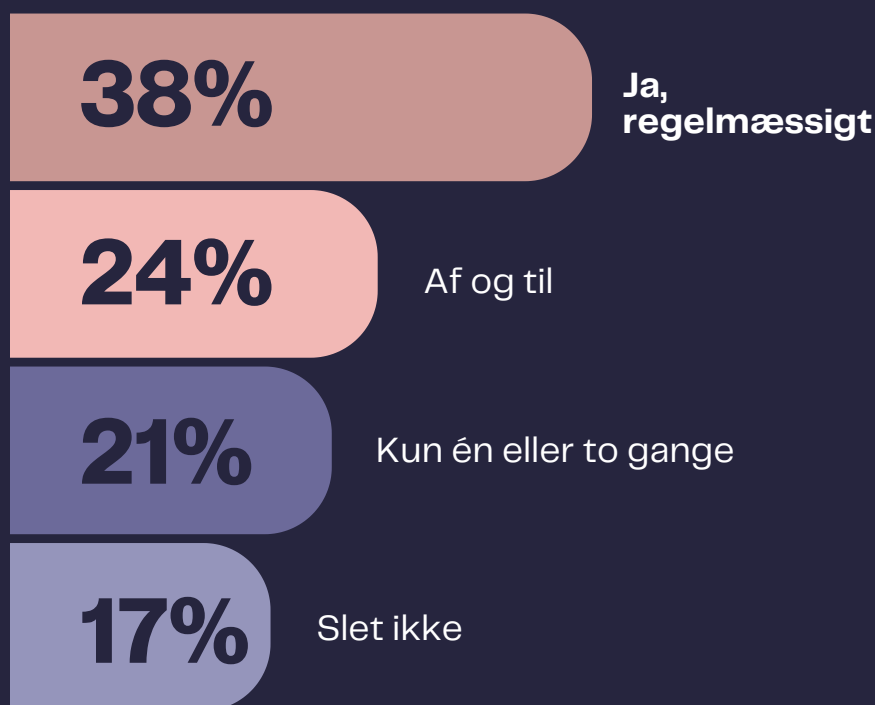


Hvilken form for kommunikation forventer du efter at have underskrevet en kontrakt?



- Regelmæssig opfølgning (e-mail eller telefon)**
- Adgang til praktisk info (vagtplan, første arbejdsdag osv.)
- Introduktion til team eller leder
- Velkomstmateriale eller onboarding-opgaver
- Jeg forventer ingen kommunikation
- Andet

Tjekkede din nuværende (eller seneste) arbejdsgiver løbende ind hos dig i perioden mellem kontraktunderskrivelse og første arbejdsdag?



“

Som en del af sidste års rapport spurgte vi kandidater, om de havde oplevet ikke at høre ret meget fra en ny arbejdsplads i tiden mellem kontraktunderskrivelse og første arbejdsdag. Det var ekstremt skuffende at se, at det overvældende flertal svarede ja.

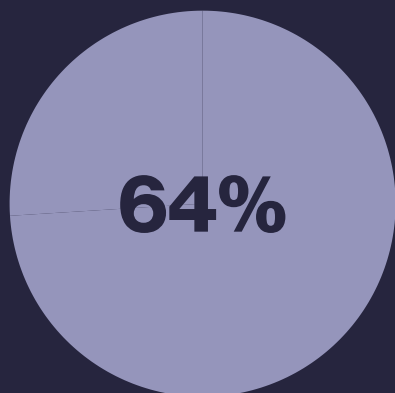
Det spænd, der ligger mellem at skrive under og at starte, former en ny medarbejders førstehåndsindtryk. Regelmæssig kontakt sender et signal om, at virksomheden bekymrer sig og er forberedt. Derfor er det meget mere opløftende at se i årets data, at lidt over 60% af kandidaterne får nogen form for løbende kommunikation. Alligevel overrasker det mig, at næsten hver femte slet ikke modtog nogen kommunikation

”

Siri Stray
Legal & People Associate

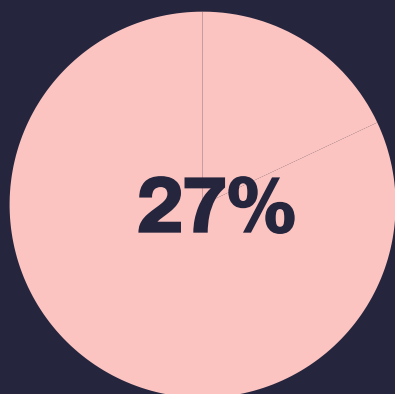


Blev du forsynet med **alle nødvendige oplysninger** inden din første arbejdsdag (fx program, kontaktpersoner, dokumenter)?



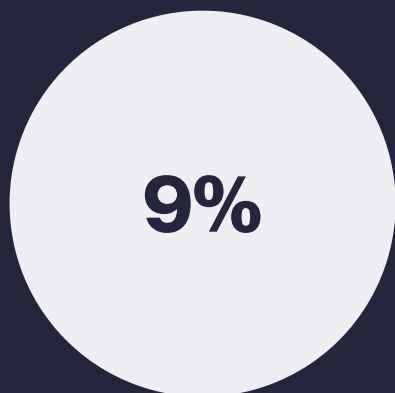
Ja

At have de rigtige informationer inden første dag hjælper nye medarbejdere med at føle sig trygge frem for usikre.



Delvist

Selvom de fleste fik, hvad de behøvede, var der stadig mange, som ikke fik det fulde overblik.



Nej

At dele **praktiske detaljer** på forhånd fra kontaktpersoner og vigtige datoer til dokumenter og dagsprogram kræver kun en lille indsats, men har stor betydning for oplevelsen på første arbejdsdag.



Følte du dig godt forberedt til at starte i dit nye job?

77%

Ja

20%

Delvist

3%

Nej

“

At starte i et nyt job er altid en blanding af spænding og nervøsitet. For mig har de øjeblikke, der gjorde den største forskel, været dem, hvor jeg forstod, hvad der blev forventet, og følte, at der var styr på tingene.

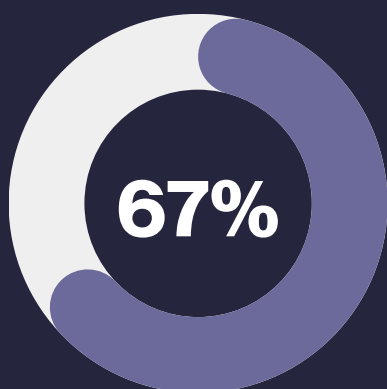
Når forberedelsen er på plads, skaber det en følelse af ro og tilhørsforhold, som man tager med sig ind i de første uger. Det er ikke alle, der får den oplevelse, og det er noget, vi kan ændre på. Men det er opmuntrende at se, at de fleste faktisk følte sig godt forberedt.

”



Annelie Wistedt
Partner Manager Sweden

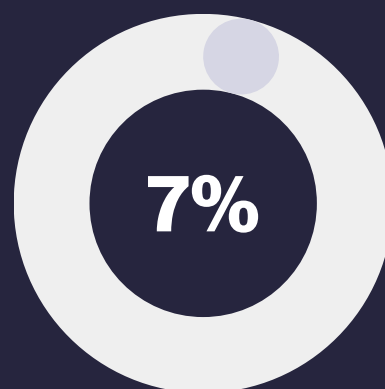
Var det tydeligt, hvad der blev forventet af dig på din første arbejdsdag?



Ja



Delvist



Nej

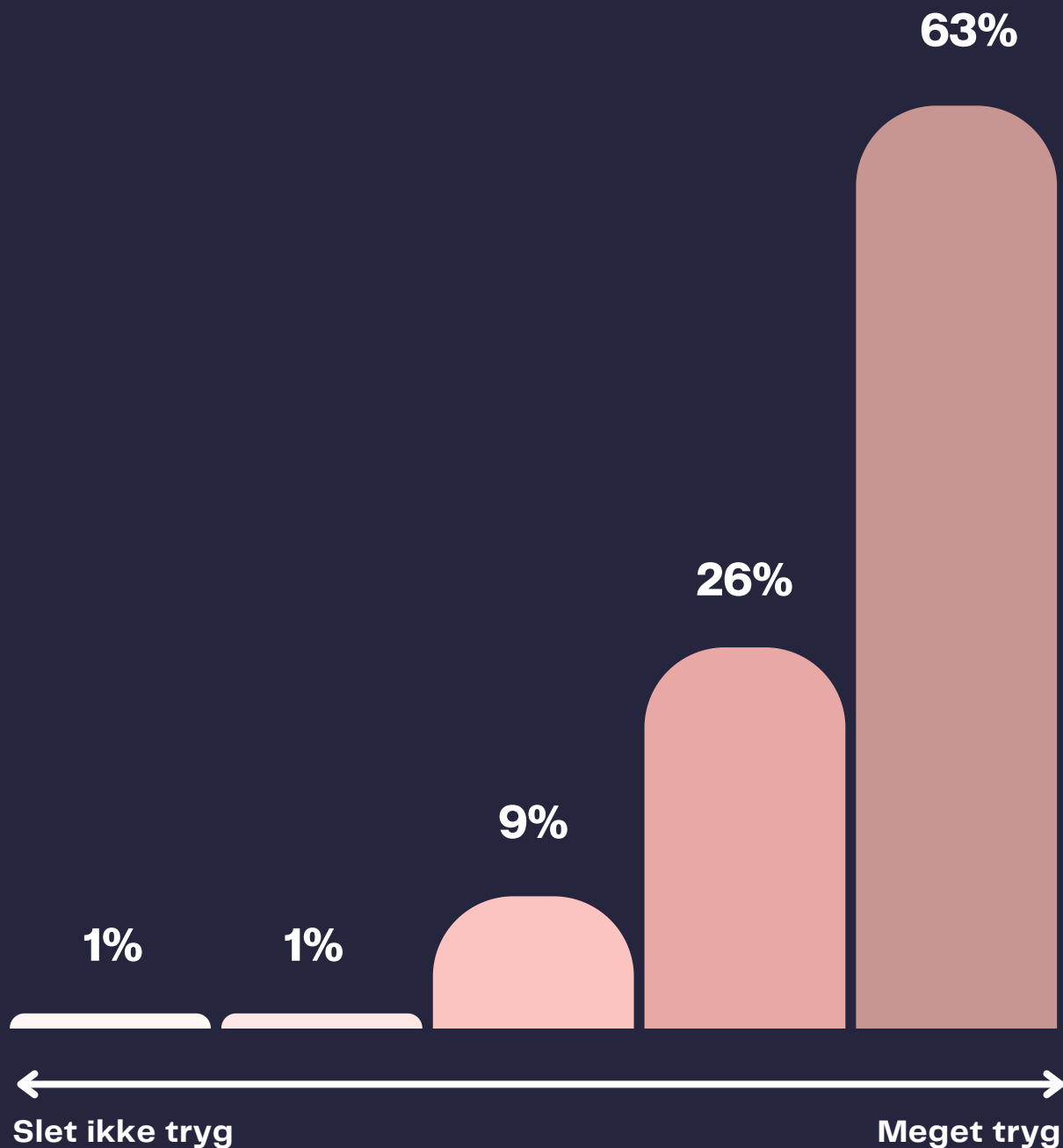
Tydelighed på første dag sætter tonen for, hvor hurtigt nye medarbejdere falder til. Selvom de første uger eller måneder i et nyt job kan føles overvældende, er det ofte selve første dag, der skaber mest nervøsitet.

Ud fra dataene kan vi se, at de fleste medarbejdere følte, at de forstod, hvad der blev forventet af dem den første dag, men en bemærkelsesværdig andel startede alligevel i jobbet med kun delvis guidning.

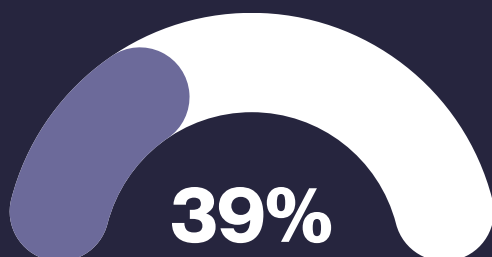
Det efterlader plads til forbedring. Selv små indsatser i kommunikationen kan gøre første dag mere struktureret, støttende og imødekommende.



Hvor tryg følte du dig ved at skulle starte i en ny rolle i din nuværende (eller seneste) arbejdsplads?

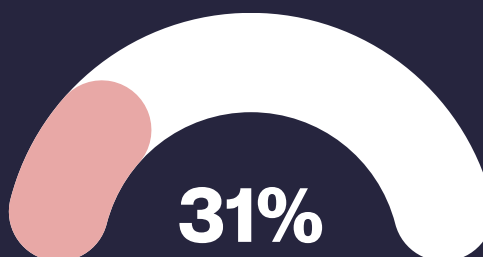


Fik du mulighed for at møde dit kommende team før din første arbejdsdag?



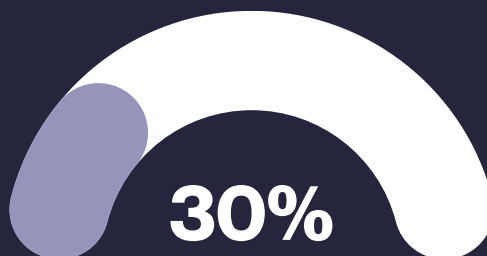
39%

Nej



31%

Delvist (mødte nogle fra teamet)



30%

Ja

“

Som leder og som en, der selv har stået som kandidat i et nyt job ved jeg, hvor meget det betyder for tilhørsfølelsen at møde sit team tidligt.

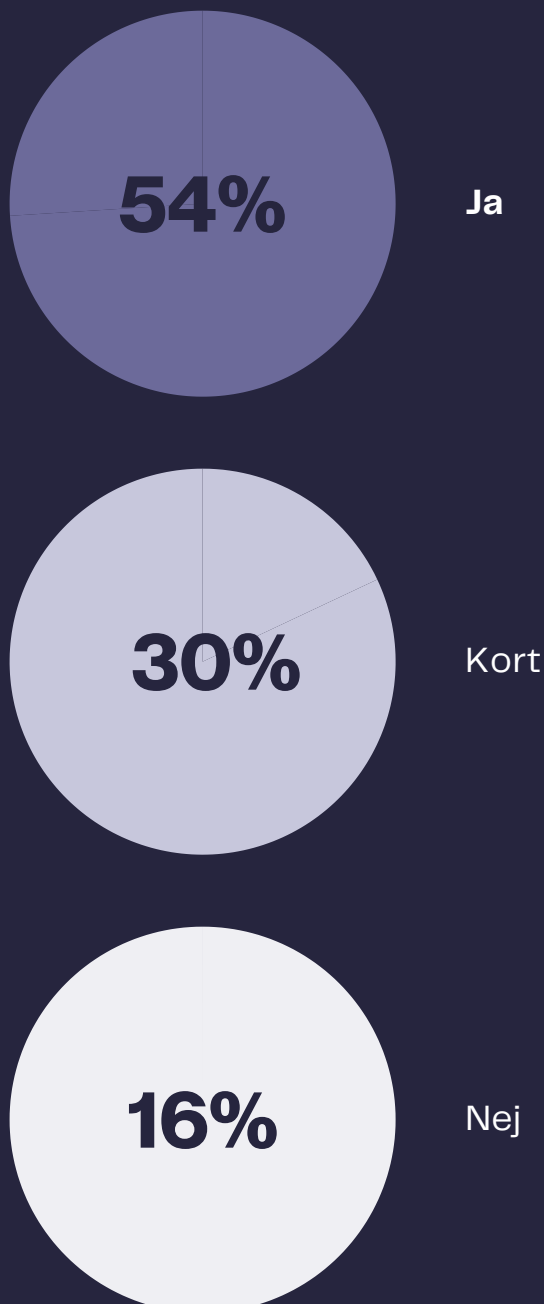
Når næsten 40% ikke møder nogen før første arbejdsdag, peger det på en mulighed, vi ofte overser. En simpel introduktion, som kan være alt fra et kort opkald fra lederen til en besked på LinkedIn fra de kommende kolleger, kan dæmpe nervøsiteten, bygge tillid og gøre første dag mindre som et skridt ud i det ukendte og mere som at blive en del af en gruppe, der er klar til at tage imod én.

”

Matilde Theils
Marketing Director



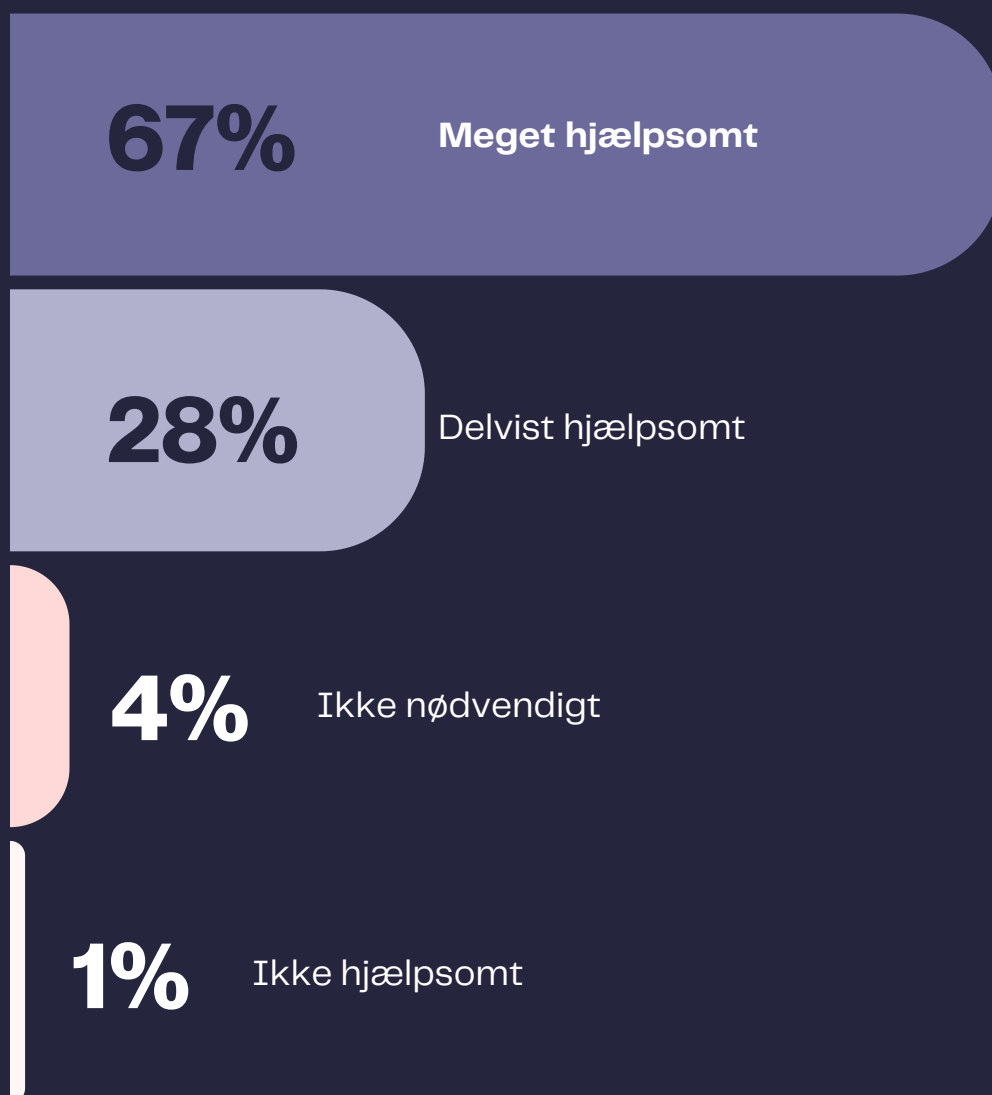
Blev du introduceret til virksomhedens værdier, før du startede?



At introducere virksomhedens værdier, før en ny medarbejder starter, hjælper med at sætte forventninger og skabe retning allerede fra dag ét. Alligevel har 46% af medarbejderne enten kun fået en meget kort introduktion eller slet ingen, før de begyndte.

Det peger på en tydelig mulighed. Når medarbejdere tidligt forstår, hvad organisationen står for, er de mere tilbøjelige til at føle sig på linje med virksomheden, trygge og forbundet, når de træder ind i deres nye rolle.

Hvor nyttigt ville det være at få tildelt en mentor inden første arbejdsdag?



Mentorordninger er blevet et populært emne de seneste år, men mange virksomheder tilbyder det stadig ikke til nye medarbejdere. Når hele 95% af kandidaterne vurderer, at det ville være hjælpsomt, er værdien svær at overse. En mentor kan tidligt skabe klarhed om virksomhed, team og rolle og få nye medarbejdere til at føle sig støttet længe før første arbejdsdag.



ONBOARDING SPØRGSMÅL

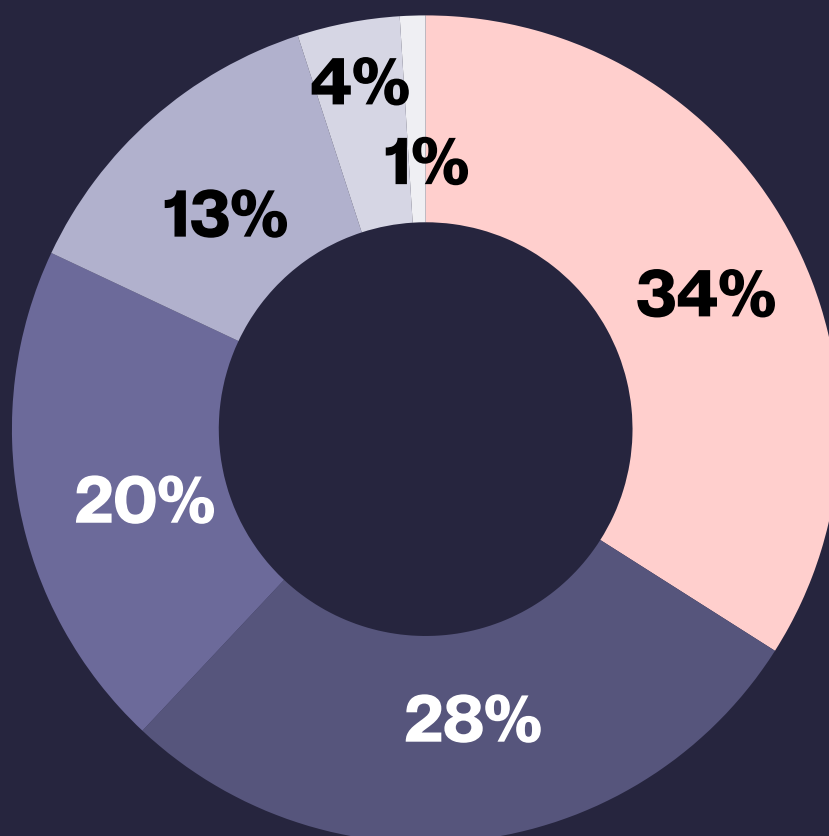
For dem, der er interesserede i, hvad der former de første uger i en ny rolle, giver det her afsnit af rapporten indblik.

Onboarding er dér, hvor nye medarbejdere danner deres første indtryk, opbygger relationer og begynder at bidrage meningsfuldt. Denne fase er afgørende for *integration, motivation* og *langsigtet engagement*.

På de næste sider ser vi på de elementer, der gør onboarding effektiv fra *støttestrukturer* til *kulturel introduktion* og på, hvad medarbejderne selv siger hjælper dem med at trives tidligt i forløbet.



Hvor lang tid tog det, før du følte dig “på plads” i din nuværende (eller seneste) nye rolle?



 **1-2 uger**

 **1-3 måneder**

 **Under en uge**

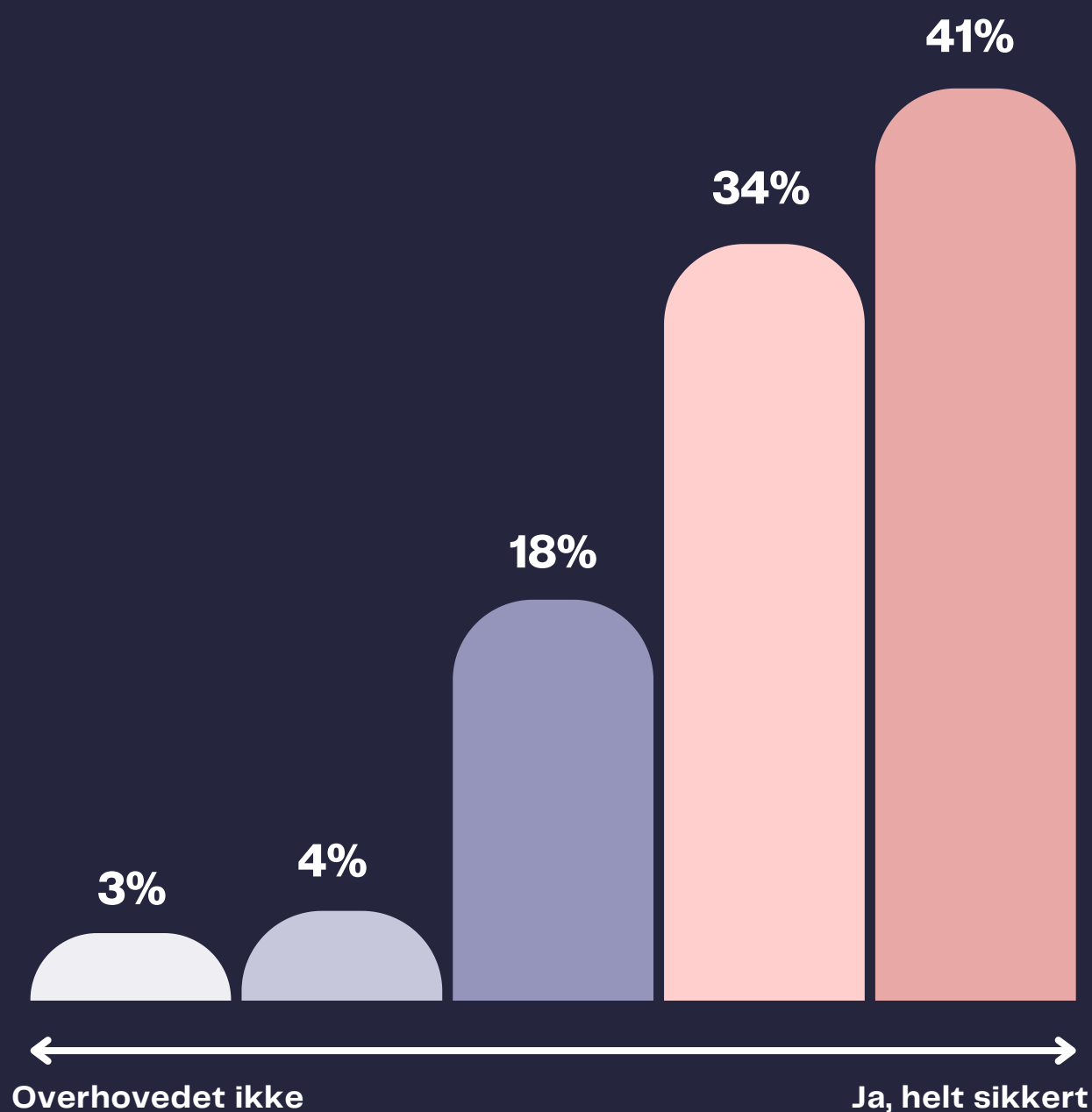
 **Mere end 3 måneder**

 **3-4 uger**

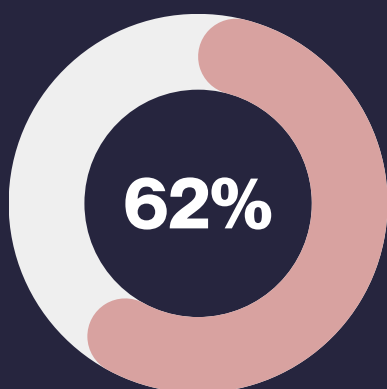
 **Jeg følte mig aldrig helt på plads**



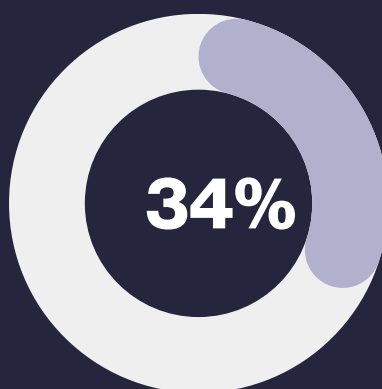
Følte du en følelse af tilhørsforhold tidligt i forløbet?



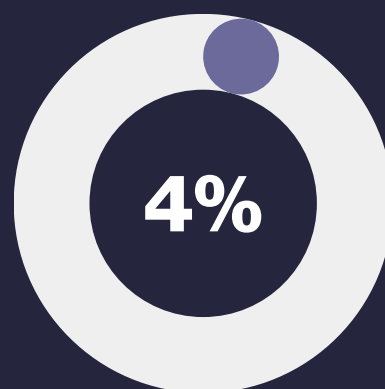
Havde du adgang til de værktøjer og systemer, du havde brug for?



Ja, alt var klar



Nogle værktøjer
manglede eller var
forsinkede



Nej, det var en
udfordring

“

For mig peger disse data på noget simpelt, men afgørende: forberedelse betyder noget. Når værktøjer og systemer er på plads, kan medarbejdere fokusere på læring og relationer i stedet for fejlfinding.

At 34% ikke havde alt klar, minder os om, at mange dele af organisationen skal arbejde effektivt sammen for at skabe en glidende start for hver ny medarbejder. I produktudvikling handler vores arbejde om at fjerne barrierer, så brugerne kan udføre deres arbejde, og arbejdsgivere står med samme udfordring, når nye kolleger skal onboardes. De rigtige værktøjer og systemer, leveret til tiden, sætter tonen for hele medarbejderrejsen.

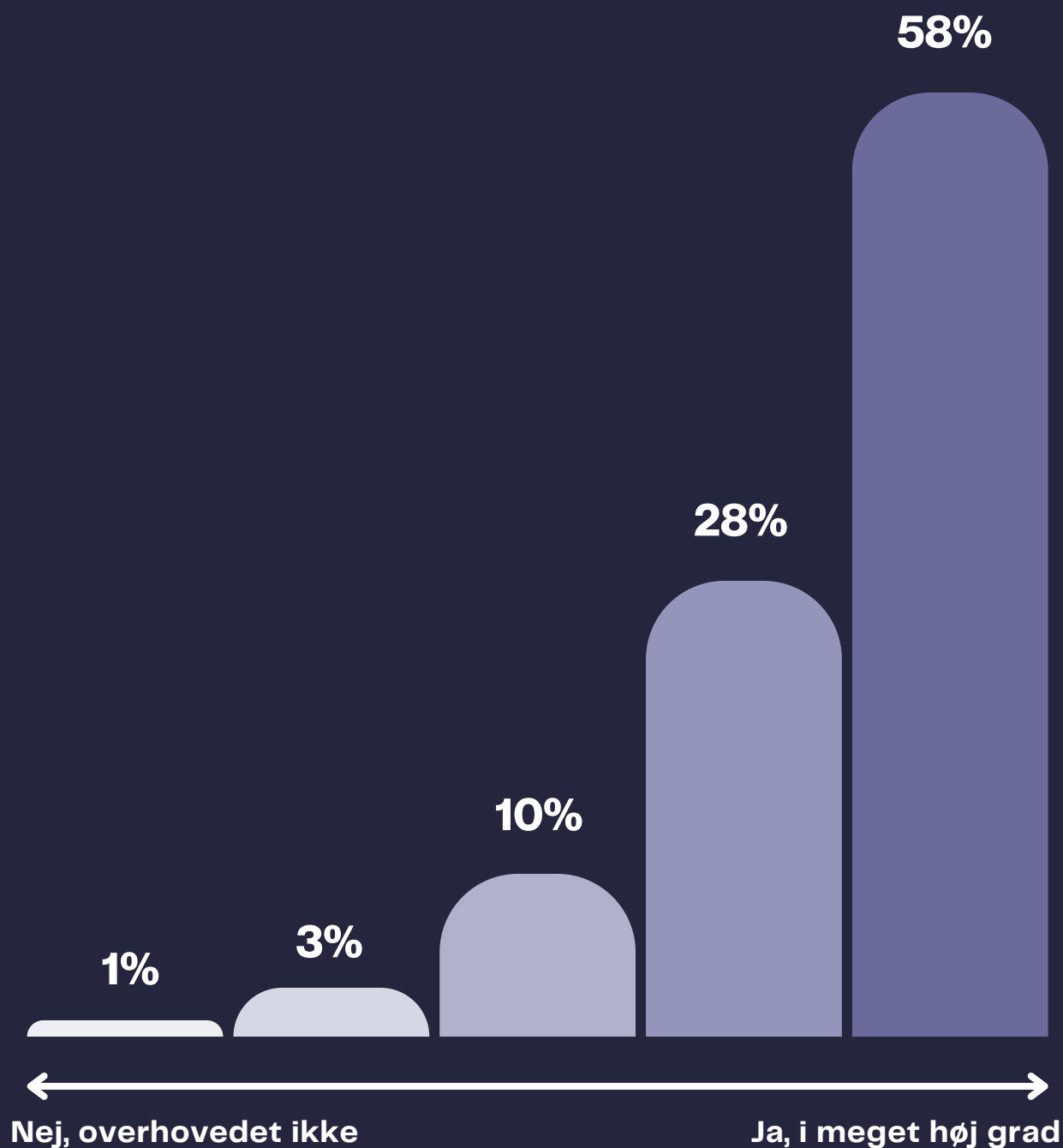
”

Helena Wahlberg Röhl
Product Director





Følte du dig velkommen af dit team og din leder?



Da du startede i dit nuværende (eller seneste) job, havde du da et tydeligt kontaktpunkt til spørgsmål eller bekymringer?

76%



Ja

24%



Nej

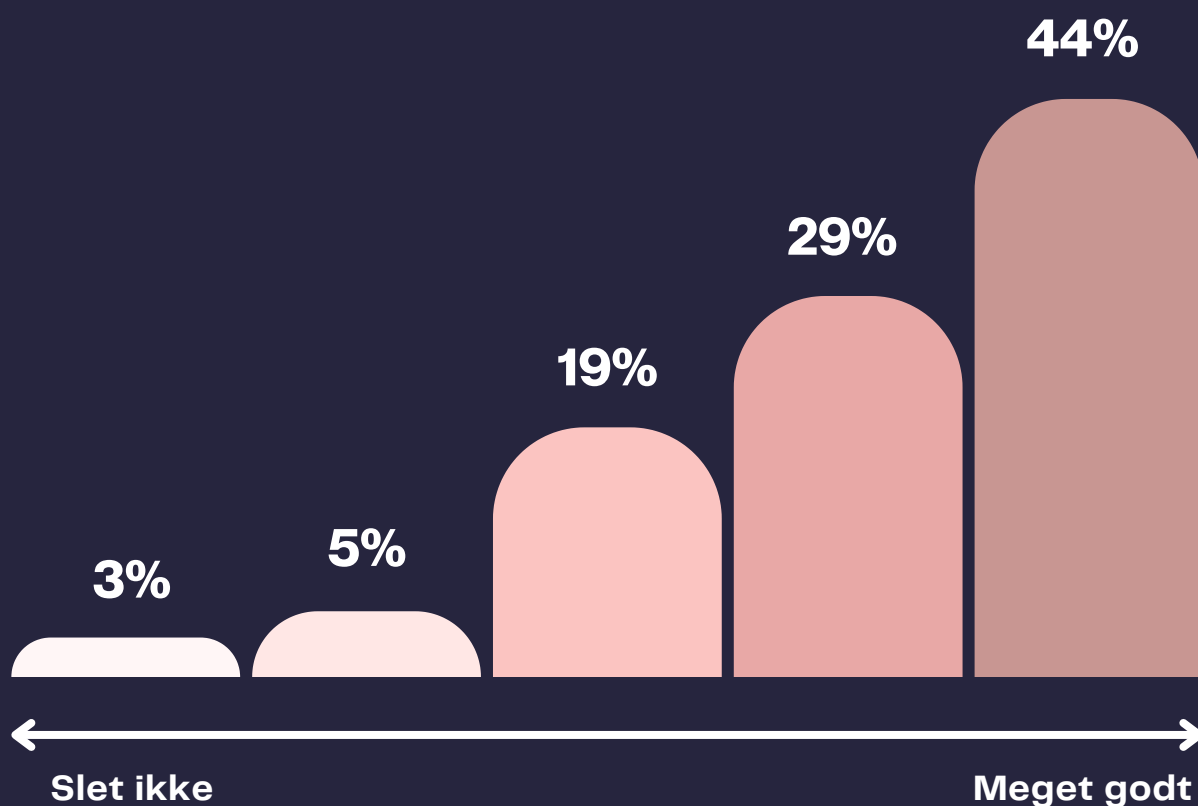
Et tydeligt kontaktpunkt kan antage mange former, hvad enten det er en direkte leder, en buddy, en mentor eller en person fra HR.

Det vigtigste er, at nye medarbejdere præcist ved, hvem de skal gå til, når der opstår spørgsmål.

Virksomheder kan understøtte dette ved på forhånd at tildele én person, dele deres kontaktoplysninger og tydeliggøre, hvad de kan hjælpe med i de første uger.



Hvor godt blev du introduceret til virksomhedens kultur og værdier?



“

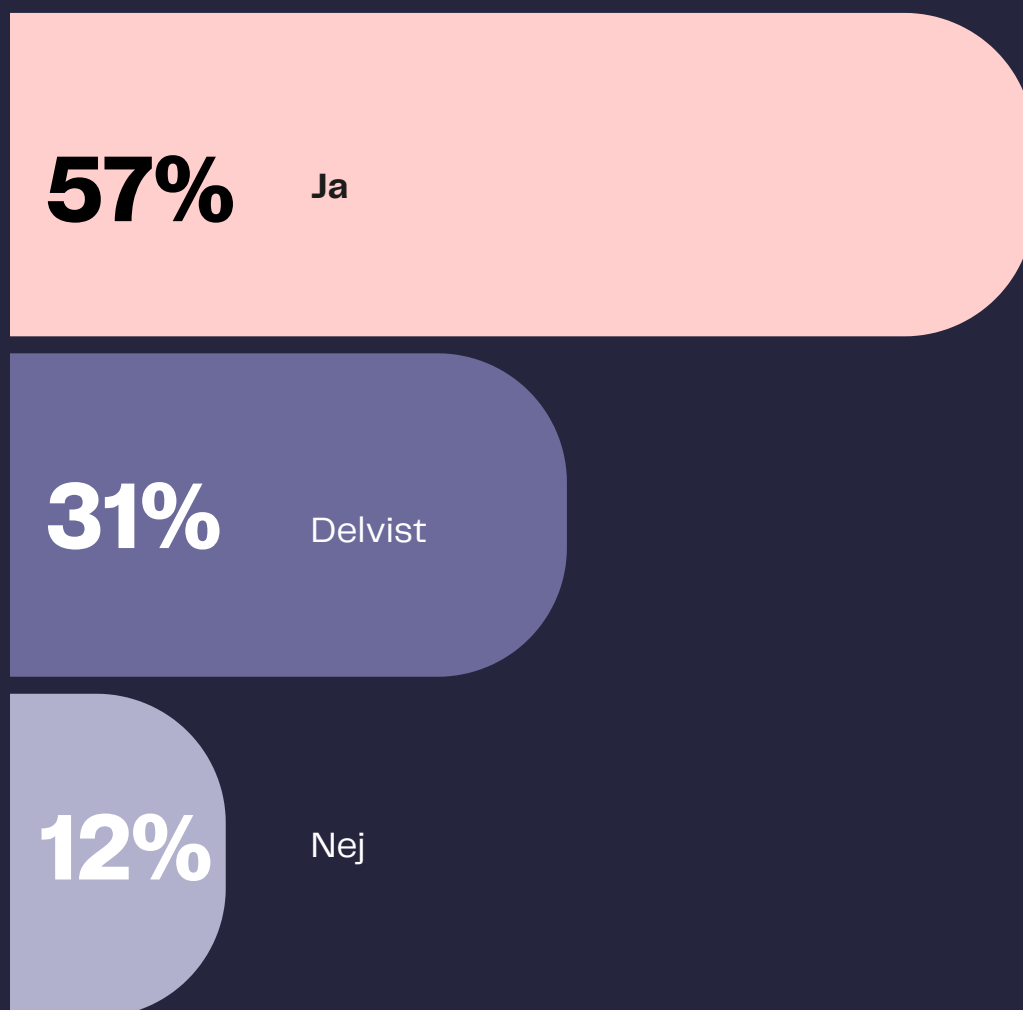
Kultur og værdier er fundamentet for alt, hvad vi bygger – også innovation. Når nye kolleger forstår dem tidligt, kan de træffe bedre beslutninger, samarbejde mere effektivt og føle sig trygge i, hvordan de bidrager. Det er opmuntrende at se, at mange medarbejdere blev introduceret godt, men hullerne minder os om, at kultur ikke bør være noget, man opdager ved en tilfældighed.

”

Linus Andersson
Director of Innovation



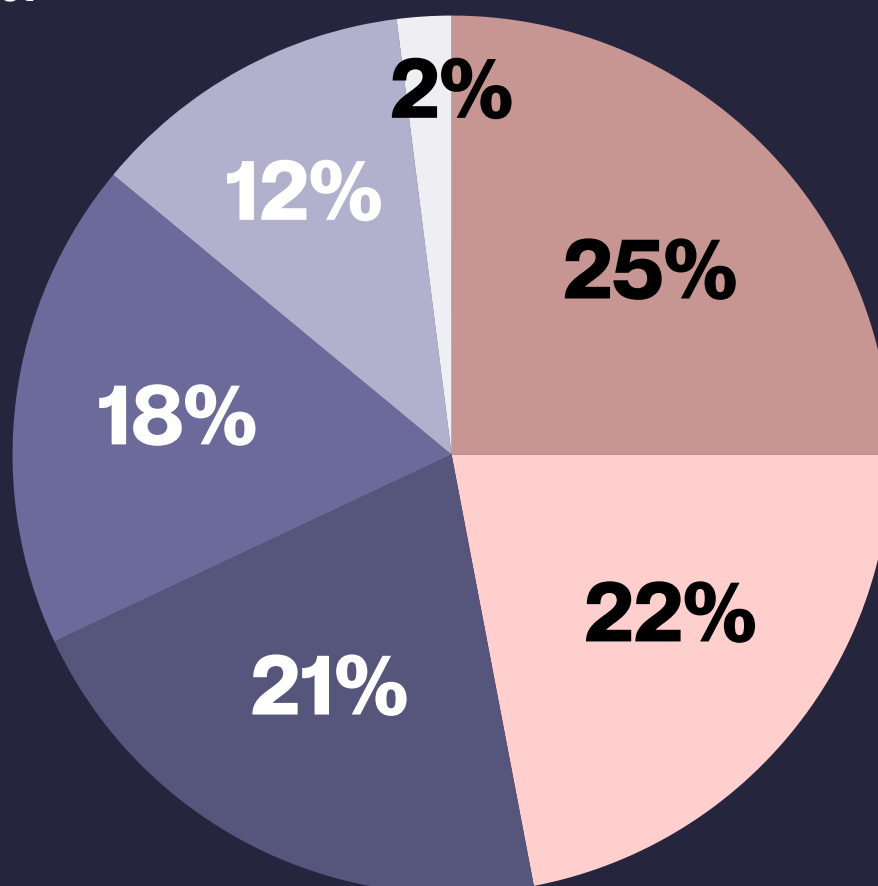
Fik du tilstrækkelig træning til din rolle?



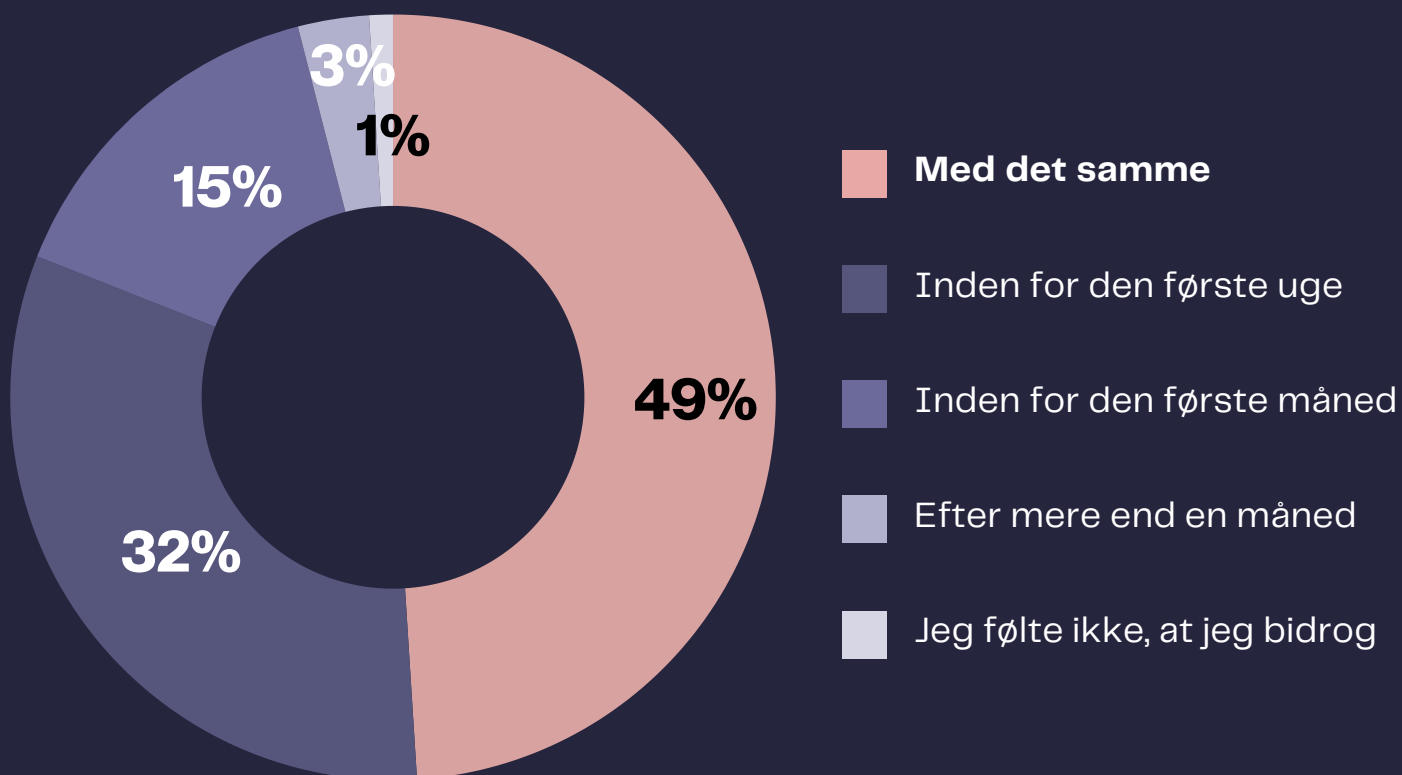
Effektiv træning kan blandt andet bestå af sidemandsoplæring, dokumentation, praktiske øvelser og faste touchpoints med en leder eller mentor.

Og fordi disse data viser, at ikke alle får det træningsniveau, de har brug for, kan en kombination af forskellige formater være en hjælp.

Hvilken del af onboardingprocessen hjalp dig mest?



Hvor hurtigt begyndte du at bidrage meningsfuldt til dit team?



“

Blandt mine egne kolleger og mig selv har jeg set, hvor forskelligt folk falder til. Nogle bidrager næsten med det samme, mens andre har brug for tid til at forstå konteksten og opbygge selvtillid og det er helt naturligt. Det vigtigste er at give nye kolleger den struktur, tillid og støtte, de har brug for, så de kan mærke, at deres arbejde gør en forskel. Meningsfuldt bidrag vokser ud af klarhed og opmuntring, ikke af pres.

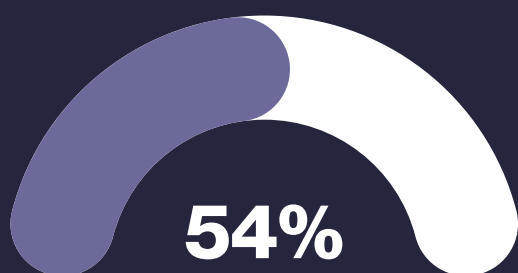
”

Annelie Wistedt
Partner Manager Sweden

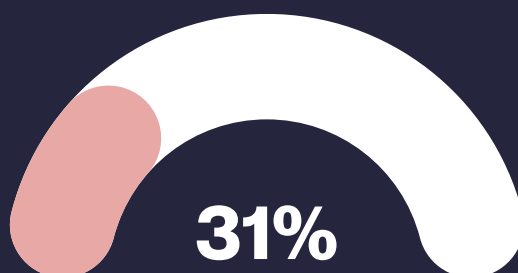




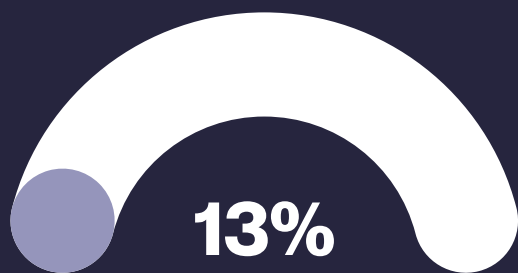
Mødte din onboardingoplevelse dine forventninger?



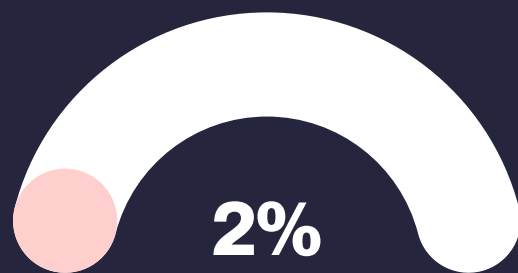
Ja, den levede op til dem



Ja, den overgik dem



Ikke helt



Slet ikke





OFFBOARDING SPØRGSMÅL

Det afsluttende kapitel i denne rapport afspejler det sidste kapitel i talentrejsten: at forlade en virksomhed. I virkeligheden er det dog måske slet ikke det sidste kapitel.

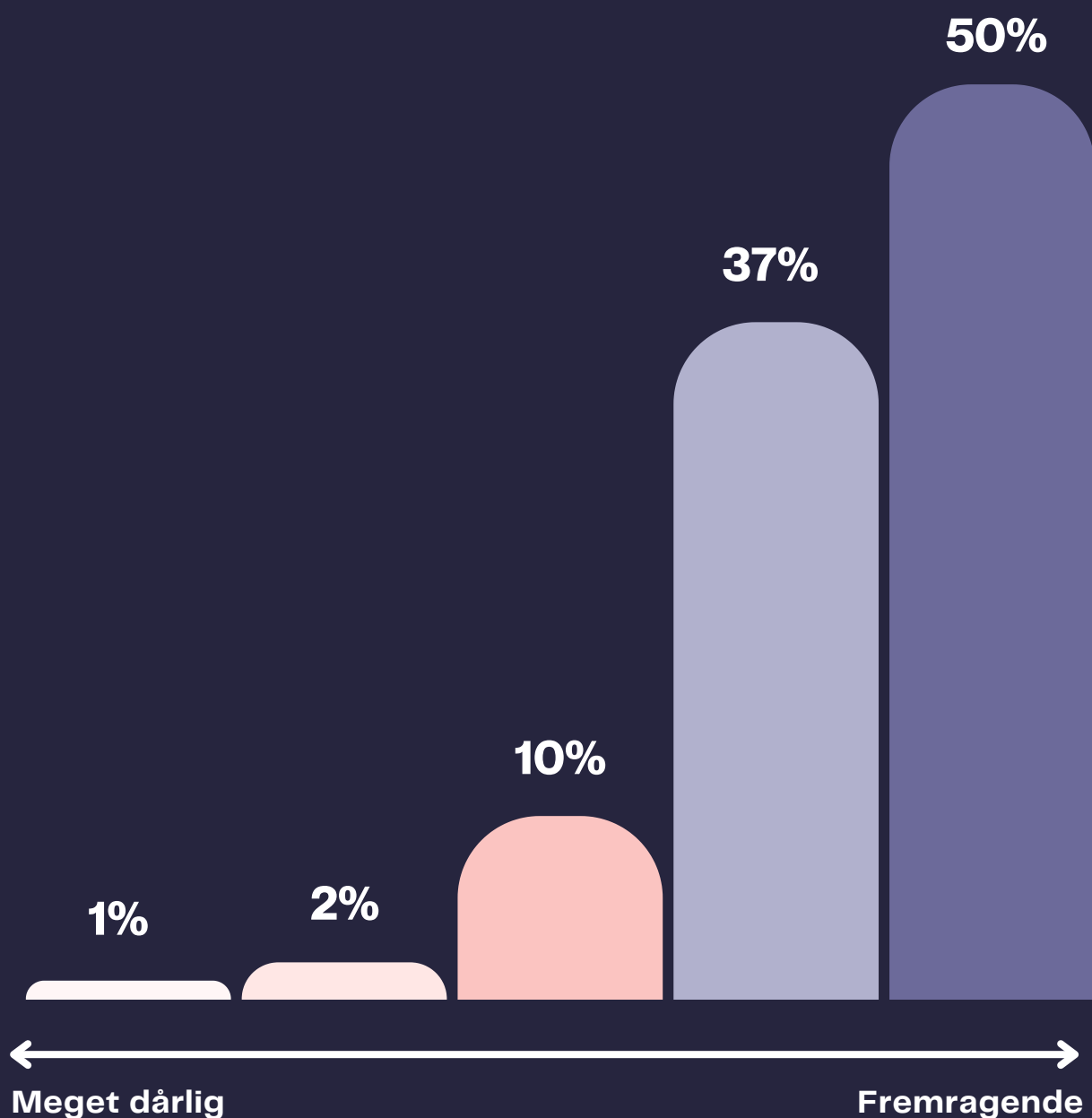
En godt håndteret offboarding kan have stor betydning for, om en tidligere medarbejder vil anbefale virksomheden, bevare relationen eller måske vende tilbage igen. Måden, man forlader på, er ofte med til at forme, hvordan hele oplevelsen bliver husket.

På de følgende sider ser vi nærmere på, hvad der betyder mest i de sidste skridt, og hvordan en omtænksom offboarding kan skabe varig goodwill og styrke den samlede talentrejse.

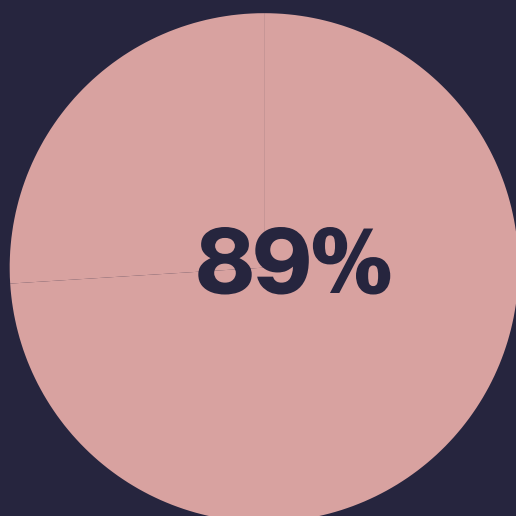




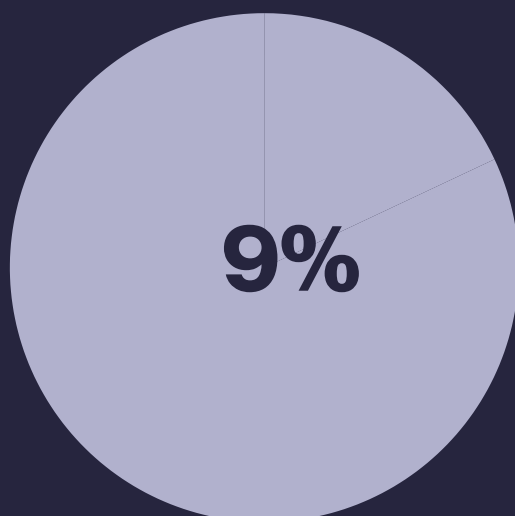
Hvordan vil du vurdere din seneste oplevelse med at forlade en arbejdsgiver?



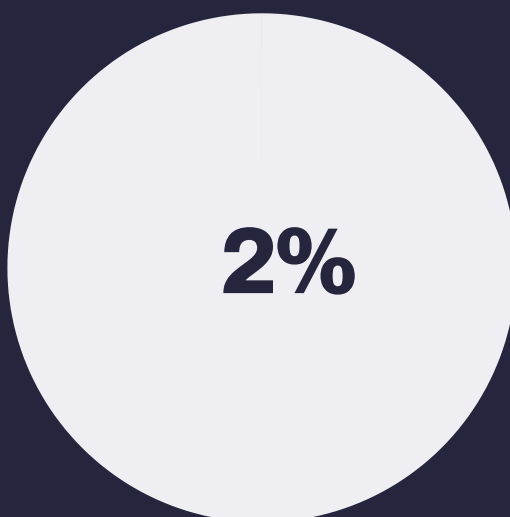
Var processen tydelig og respektfuld?



Ja

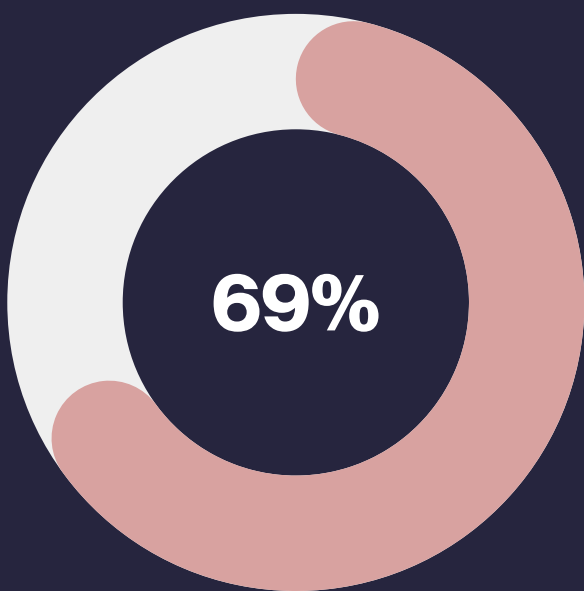


Delvist

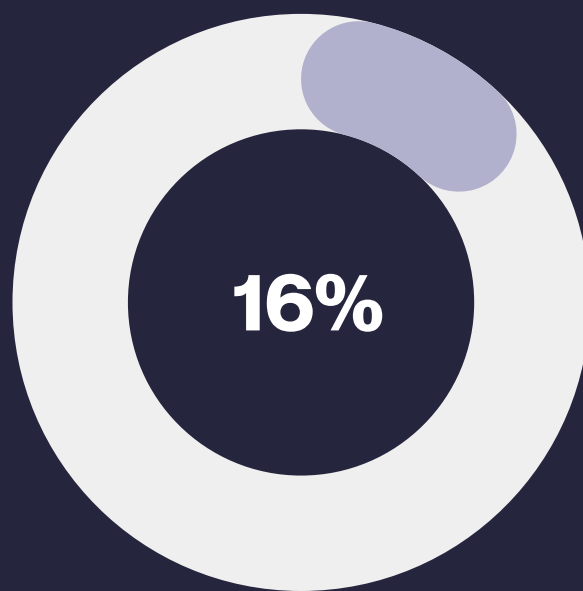


Nej

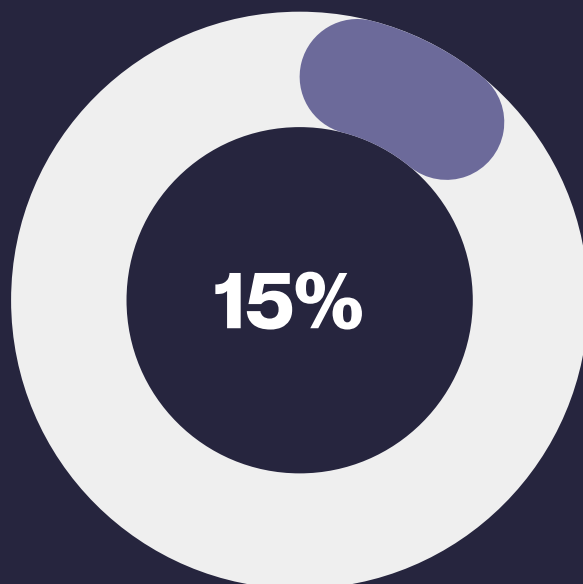
Fik du mulighed for at dele din feedback?



Ja

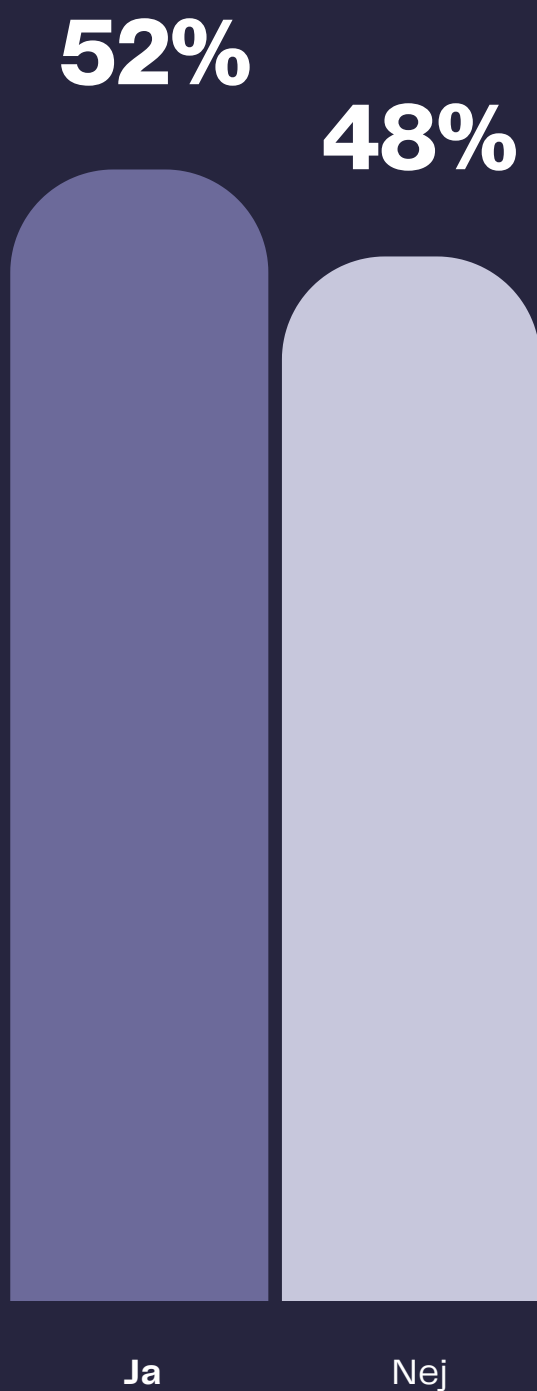


Nej



Kun delvist

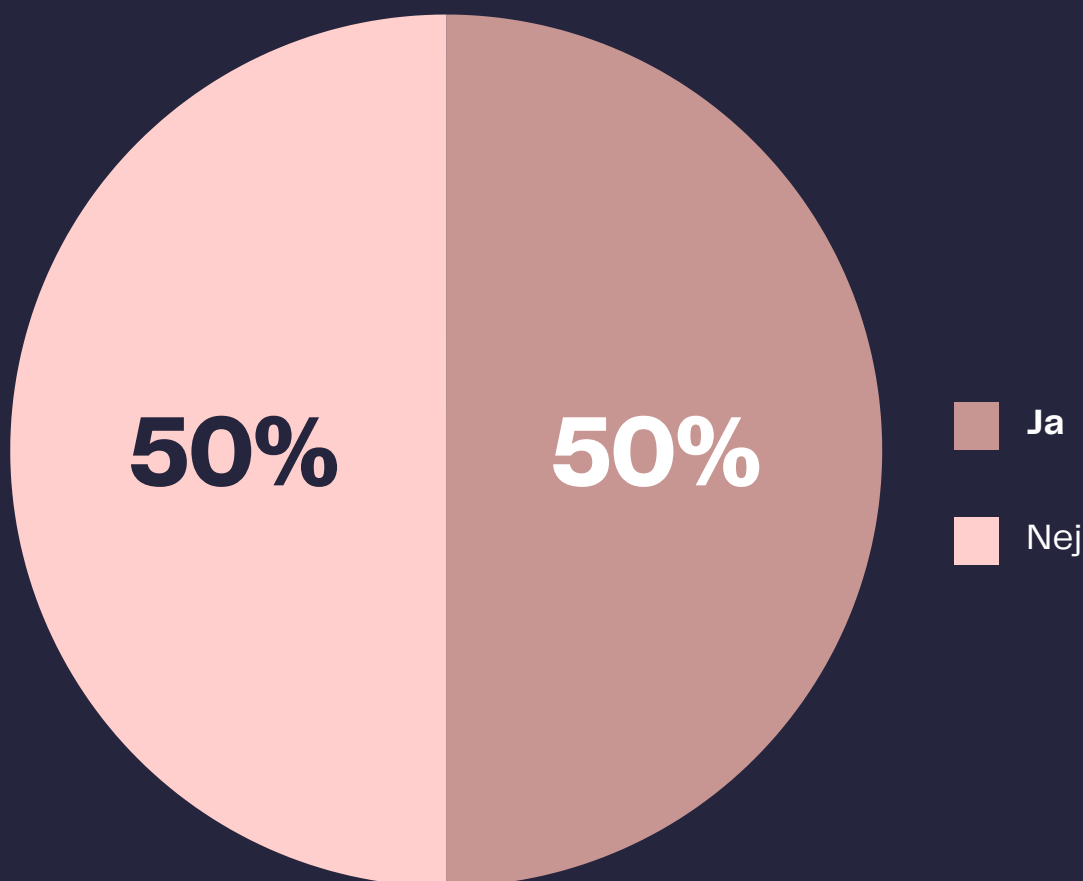
Blev du bedt om at hjælpe med en overlevering eller en transitionsplan?



Den næsten lige fordeling mellem svarene viser, hvor let viden kan falde mellem stolene. En tydelig transitionsplan, selv en simpel, kan hjælpe teams med at bevare momentum og giver nye medarbejdere et stærkere udgangspunkt.



Spurgte virksomheden, hvorfor du valgte at stoppe?



Et 50/50-split viser en markant uensartethed i, hvordan virksomheder håndterer fratrædelser, fordi halvdelen af medarbejderne aldrig bliver spurgt, hvorfor de stopper, og dermed mister organisationerne vigtig viden om årsager til turnover, utilfredshed eller mismatch i forventninger.

Fratrædelsessamtaler er en af de enkleste måder at indsamle den viden på; når de gennemføres ordentligt, afdækker de mønstre, giver input til at forebygge fremtidige opsigelser og omdanner afslutninger til læringsøjeblikke for virksomheden.

Ved din seneste fratrædelse fra en arbejdsgiver, blev du tilbudt en fratrædelsessamtale?

65% Nej

35% Ja

“

Fratrædelsessamtaler er en af de mest enkle og mest værdifulde måder at forstå, hvorfor mennesker forlader en arbejdsplads. Alligevel fortalte 65% af kandidaterne os, at de aldrig blev tilbudt et. Den indsigt bed jeg særligt mærke i. Ud fra min erfaring giver den sidste samtale ofte klarhed for begge parter. Den giver medarbejderen mulighed for at føle sig hørt og værdsat for den tid, de har bidraget, og den giver virksomheden ærlige indsigter, som den ikke kan få på andre måder.

Set fra et menneskeligt perspektiv er det en enormt spildt mulighed. En respektfuld offboardingproces bør give medarbejdere en stemme også til allersidst. Det hjælper organisationer med at udvikle sig, og det hjælper medarbejderne med at føle sig anerkendt, når de går videre.

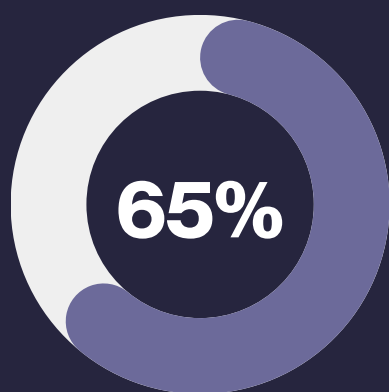
For i sidste ende er det ikke og bør det ikke blive behandlet som et administrativt punkt, men som et vigtigt menneskeligt øjeblik.

”

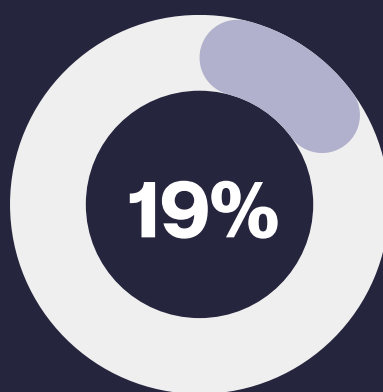
Siri Stray
Legal & People Associate



Følte du, at din afgang blev anerkendt af din leder eller dit team?



Ja



Delvist



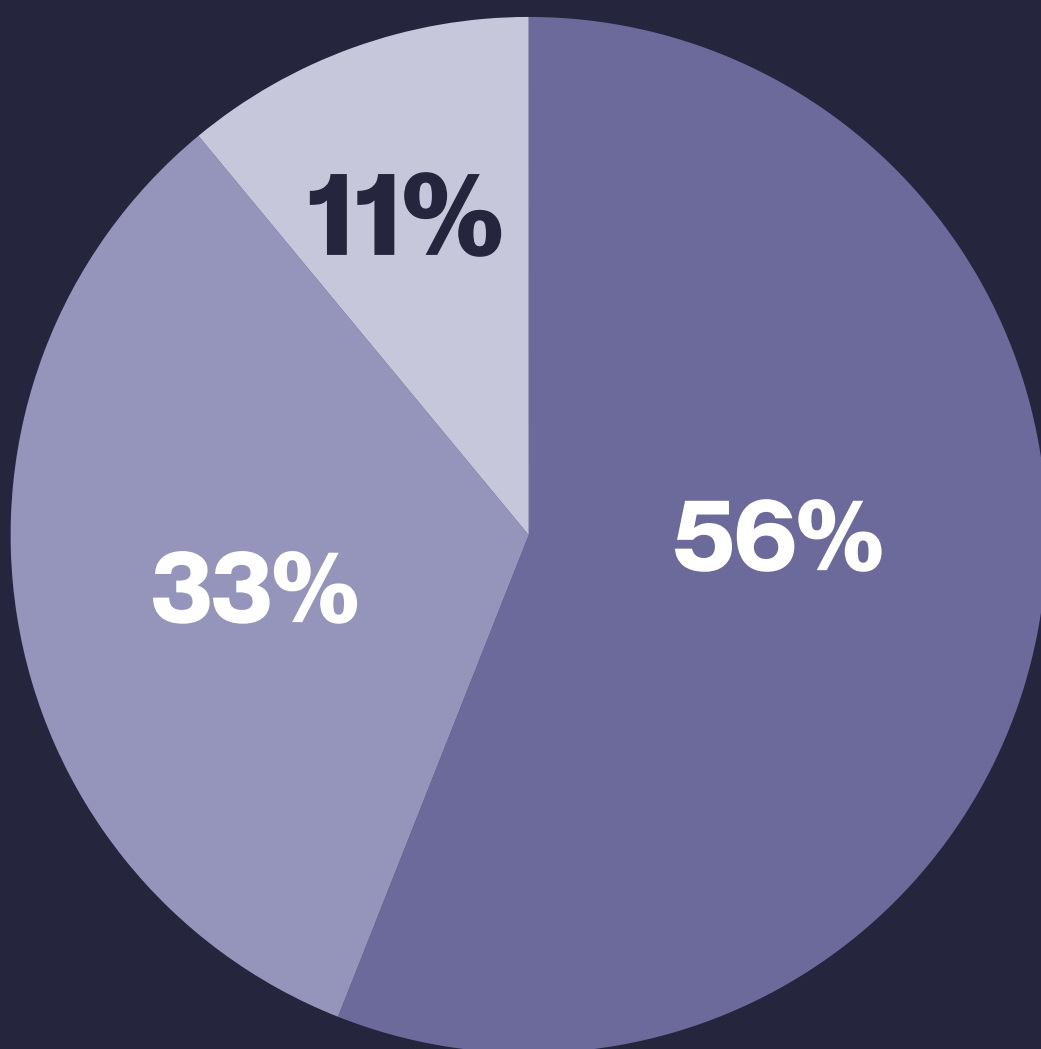
Nej



At føle sig anerkendt under offboarding er lige så vigtigt som under onboarding. At anerkende en medarbejders afgang kræver heller ikke en kompleks proces.

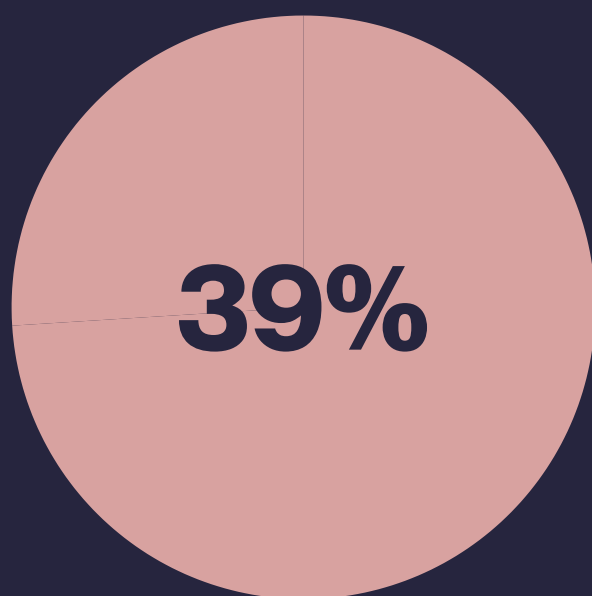
For mange medarbejdere kan et simpelt “tak”, en ordentlig overleveringssamtale eller et kort øjeblik med anerkendelse være med til at forme, hvordan de husker deres tid i virksomheden.

Hvordan **påvirkede** din offboarding-oplevelse dit syn på virksomheden?

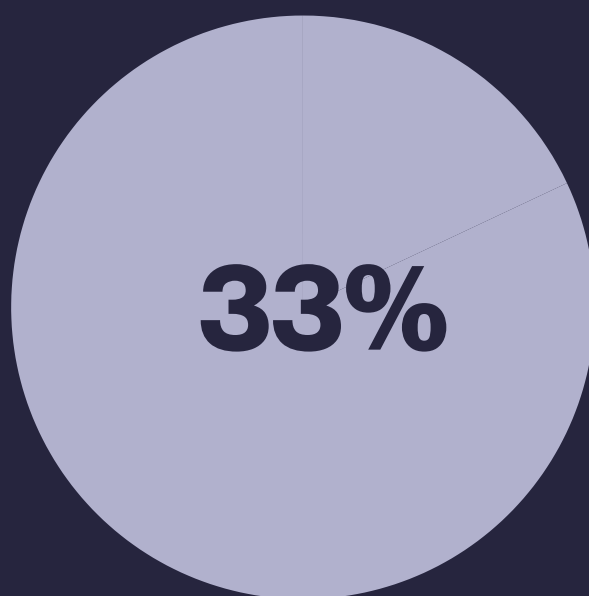


- Ingen ændring**
- Det forbedrede mit syn
- Det forværrede mit syn

Ville du overveje at vende tilbage til virksomheden i fremtiden?



Måske



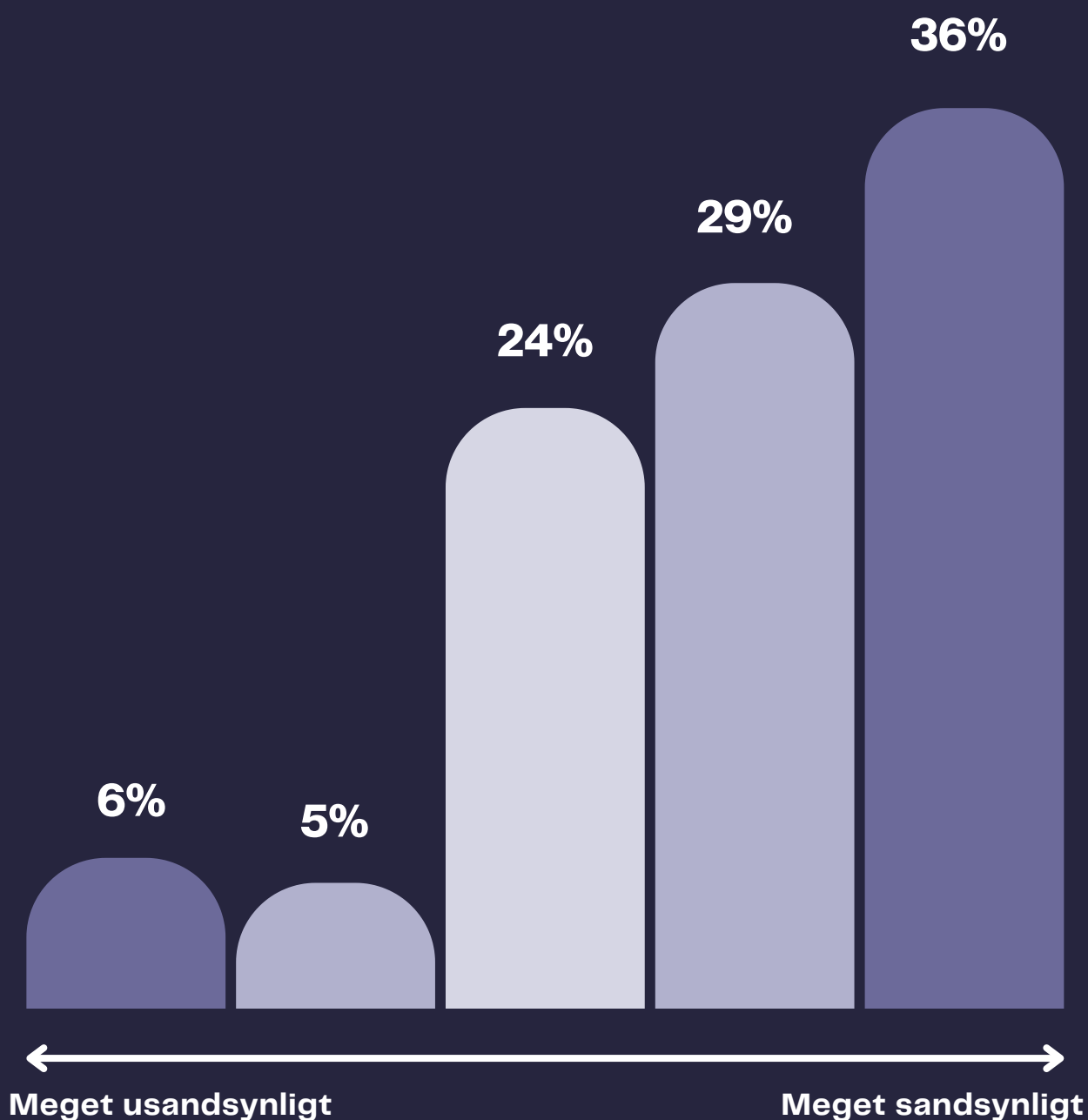
Ja



Nej



Hvor sandsynligt er det, at du vil anbefale virksomheden efter, du er stoppet?





KONKLUSIONER

At nå til slutningen af denne rapport kan føles som at nå slutningen på talentrejsen. Men som tallene på alle 85 sider viser, slutter den aldrig rigtigt. Ikke for kandidater, ikke for medarbejdere og slet ikke for de organisationer, der ønsker at tiltrække og fastholde dem.

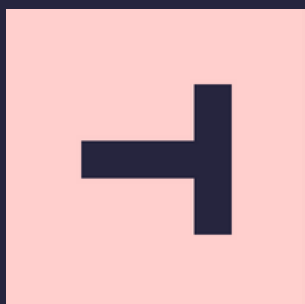
Gennem årets resultater tegner der sig et tydeligt mønster. Mennesker ønsker transparens, klarhed, meningsfuld anerkendelse, ægte forbindelse og en arbejdsplads, der lever op til sine løfter. De søger udvikling tidligere, forventer hurtigere kommunikation og lægger mere vægt på tillid end nogensinde før. Mere end 5.000 stemmer på tværs af Norden og Holland bekræftede det, vi allerede mærkede: Forventningerne stiger, men det gør mulighederne for at indfri dem også.

Hos Talentech mener vi, at de organisationer, der får succes i 2026 og frem, er dem, der ser talentrejsen som en kontinuerlig relation og ikke som en række adskilte nedslag.

Klar til at skabe en arbejdsplads, hvor mennesker har lyst til at starte, blive, udvikle sig og endda vende tilbage? Udforsk, hvordan Talentech kan hjælpe med at gøre det muligt.

[HR-system](#)

[Rekrutteringssystem](#)



Hvor kan du finde os:

<https://talentech.dk>

[@talentech](#)

Gothersgade 14, 5. sal,
1123 København