



Danskernes arbejdsliv 2026

Kandidatanalysen fra
Konsulenthuset ballisager



Kandidatanalysen 2026
Udgivet af Konsulenthuset ballisager

Redaktion:
Morten Ballisager
Oliver Løvaa Mikkelsen
Kristoffer Kjær Vindum

Tryk:
GET LABELS ApS

Grafisk design:
Kjeltoft

Adresse:
Søren Frichs Vej 40A, 1. sal
8230 Aabyhøj
Tlf. 70 29 40 50
info@ballisager.com
www.ballisager.com

Analysen er lavet i samarbejde med analysehuset Voxmeter, der hjælper os med at spørge et repræsentativt udsnit af den danske arbejdsstyrke. Spørgsmål, kommentarer og idéer til nye analyser er velkomne på kommunikation@ballisager.com.



*Tak til alle jer, der gennem årene har engageret jer i vores analyser.
Jeres kommentarer og refleksioner er med til at holde os skarpe.*

Tak for det.

Indholdsfortegnelse

Forord	5
Resumé til HR-professionelle og ledere	6

Ledelse 9

Lederne evalueret	10
Ledernes betydning for danskernes trivsel m.m.	12
Ledertrivsel	14
Motivation for ledelse	16
Ledere der giver os lyst til at følge	19

Jobpræferencer 20

Hvad driver valget af job?	21
----------------------------------	----

Trivsel 25

Trivsel over tid	26
Årsager til trivsel	28
Årsager til mistrivsel	29
Trivsels sammenhæng med faglig sparring	29
Trivsels betydning for anbefaling af arbejdspladsen	30

Sygdom og stress 32

Stress over tid	33
Hvem er mest stressede nu?	34
Hvilke ledere har de mest stressede medarbejdere?	35
Syg af stress – nu og tidligere	35
Kendetegn hos dem, der har været sygemeldt med stress	36
Sygefravær som ikke handler om sygdom	37
Syg på arbejde	38

Teamwork, hjemmearbejde og møder 39

Relationen mellem sammenhold med kollegaer og stressniveau	40
Lederes påvirkning på sammenholdet	40
Forfremmelser	41
Mødeaktivitet	42
Hjemmearbejde	44

Loyalitet og jobsøgning 45

Ekstraarbejde	46
Jobsøgning over tid	48

Baggrundsdata og begrebsafklaring 48



Forord

Danskernes arbejdsliv er det, vi undersøger, når vi hvert år sammen med Voxmeter interviewer 2000 danskere. Resultatet er denne udgivelse.

Vi er optaget af det gode arbejdsliv. Vi prøver at finde frem til de interessante sammenhænge, der kan gøre os klogere på, hvad det gode arbejdsliv egentlig er lavet af – og hvad der sker, når vi ikke trives.

Vi prøver at forholde os nøgternt og nysgerrigt til emnet. Vi ønsker ikke, at vores tal og data opfattes som den eneste sandhed om emnet. Vi ønsker derimod at vores tal og data igangsætter gode snakke om perspektiver, konsekvenser og hvorfor det mon ser ud, som det gør.

Lad kandidatanalysen være den kvantitative katalysator, der frembringer de gode snakke om det gode arbejdsliv. Læs den med åbent sind og lad dine egne fordomme blive udfordret – for når du først er overbevist om én sandhed, så holder du måske op med at undre dig og lære nyt.

Vi er glade for at konstatere, at analysen efterhånden har udviklet sig til at være et bredt referencepunkt for samtalen om "det gode arbejdsliv".

God fornøjelse.

Morten Ballisager

Bestyrelsesformand, Konsulenthuset ballisager



Resumé til HR-professionelle og ledere

1

**Nye ledere er udfordrede.
De har relativt lav trivsel og
højt stressniveau.**

Og samtidig præger det tilsyneladende også deres medarbejdere. De nye/unge ledere har medarbejdere, der trives signifikant mindre end øvrige.

2

**Ledertrivsel er faldet siden 2019.
Den primære årsag er ifølge
lederne selv, at de påduttes
urealistiske målsætninger ovenfra.**

Nye ledere har en anden mistrivsfaktor – nemlig vanskeligheder ved at identificere sig med topledelsens værdier.

3

**Mistrivsfaktorsårsager har bevæget sig
en del siden vores første måling.**

Travlhed var tidligere en af de primære årsager, men det er i dag faldet markant og i stedet er det "jeg passer ikke til mine opgaver", der er primære mistrivsfaktor.

4

**33 % erkender at have sygemeldt
sig indenfor det seneste år uden at
have været syg.**

Det fænomen er mest udbredt blandt dem med lav trivsel – og de unge.

5

**Et positivt væsen er den leder-
egenskab, der giver mest lyst til at
følge vedkommende.**

Integritet og intelligens giver i vores måling mindst effekt på "lyst til at følge".

A man in a dark suit and light blue shirt is sitting at a desk in an office. He is looking down at a large stack of folders and papers. A desk lamp is on the left, and a computer monitor is on the right. The background is slightly blurred, showing other office equipment and a plant.

6

Løn, gode kollegaer og fleksibilitet er de tre faktorer, som danskerne er mest optaget af, hvis de skal søge job.

Løn og fleksibilitet er de forhold, der er vokset mest i betydning ift. perioden før covid. Dygtiggørelse er den faktor, der har mistet mest betydning siden covid.

8

Der er en sammenhæng mellem lederens sparring med medarbejderne og medarbejdernes trivsel – jo mere sparring desto større trivsel.

Næsten ingen sparring med ens leder fører til relativt lav trivsel.

7

Kvindes motivation for ledelse halter fortsat efter mændenes motivation for ledelse.

9

Motivation for ledelse handler i stigende grad om “bedre løn”.

10

Det mest effektive råd til ledere, der skal prøve at styrke sammenholdet i et team er “skab et ærligt miljø”.

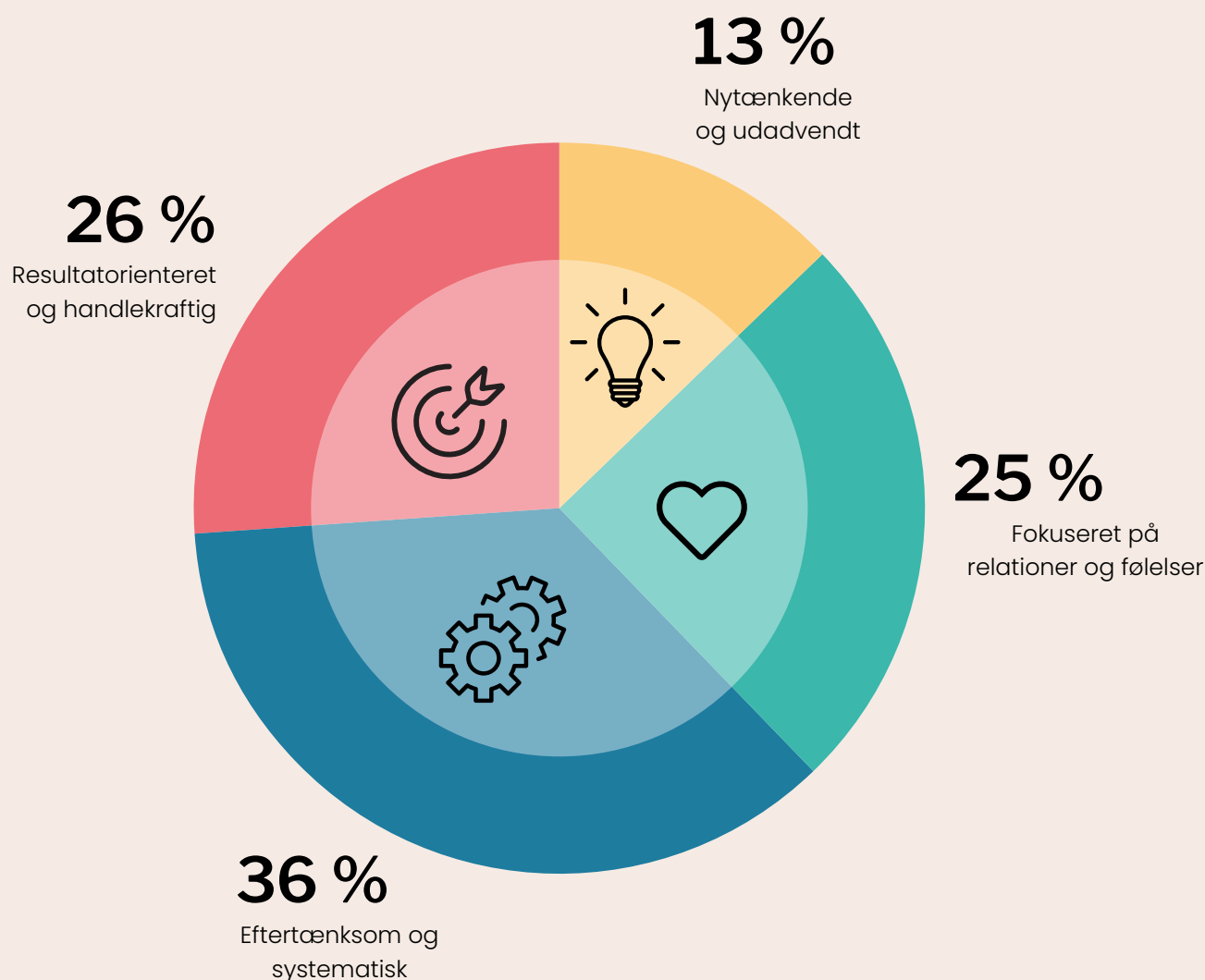
Introduktion til ny baggrundsvariabel:

Karaktertræk

I Kandidatanalysen 2026 har vi valgt at introducere en ny baggrundsvariabel: karaktertræk. Formålet er at undersøge eventuelle forskelle blandt fire forskellige karaktertræk, når det gælder trivsel, motivation, stress og jobpræferencer.

Variablen tager udgangspunkt i fire overordnede karaktertræk. Respondenterne er blevet bedt om at vælge det udsagn, der bedst beskriver dem selv.

Hvilke af disse karaktertræk beskriver dig bedst? (Vælg ét udsagn)



Den største gruppe beskriver sig selv som eftertænksom og systematisk, mens færrest identificerer sig som nytænkende og udadvendt. I analysen anvender vi denne variabel til at undersøge, om der fx. er forskelle mellem karaktertræk og stressniveau, ledervurdering og prioriteringer ved jobskifte.



Ledelse

I dette afsnit sætter vi fokus på god ledelse, ledertrivsel,

“trivselsledere” og motivation for ledelse. Bemærk, at

“god ledelse” defineres ud fra medarbejdernes perspektiv

idet, det er dem, vi spørger. Ledertrivsel måles blandt

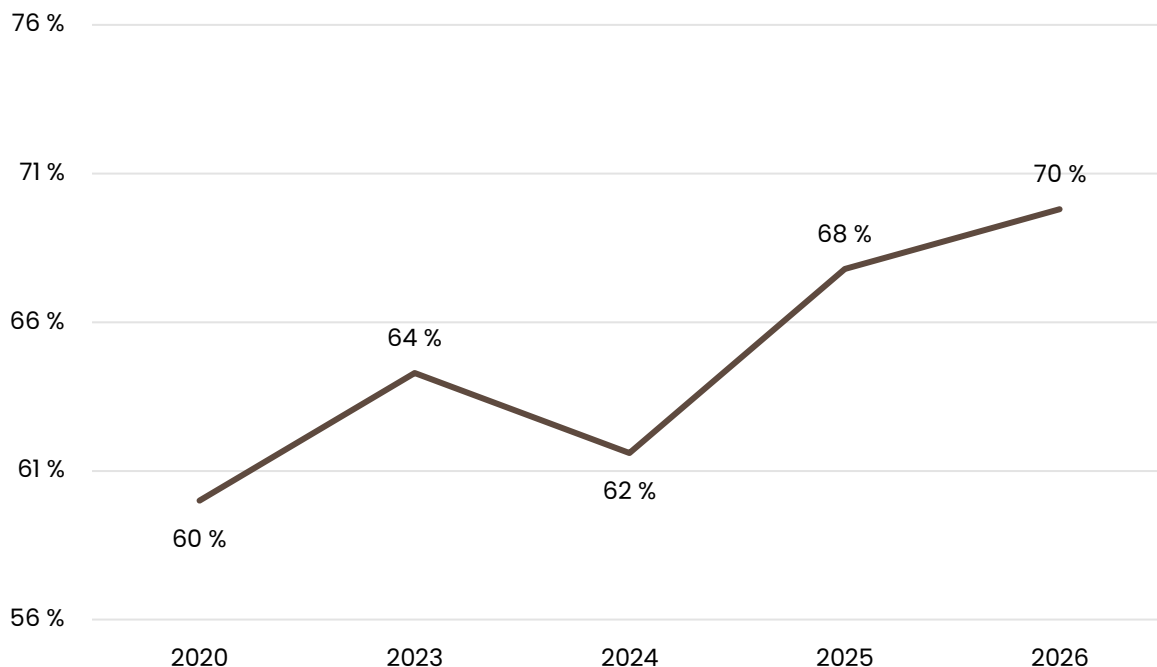
den del af respondenterne, der er ledere.

Lederne evalueret

Vurdering af ledere over tid

Hvor dygtig vurderer du din leder til at være?

Andel, der vurderer deres leder til at være "rimelig dygtig" eller "meget dygtig".

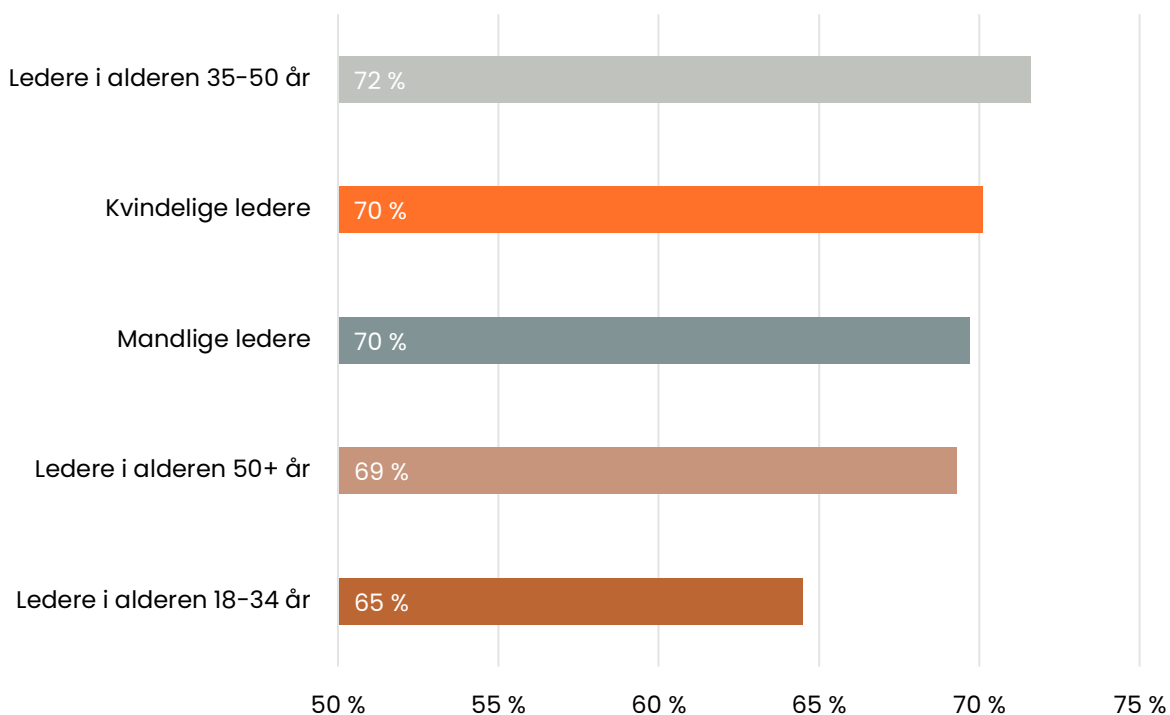


Vurdering af ledere fordelt på alder og køn

Hvor dygtig vurderer du din leder til at være?

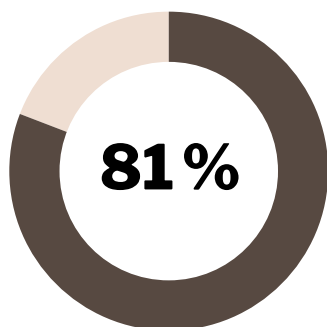
Andel, der vurderer deres leder til at være "rimelig dygtig" eller "meget dygtig".

Fordelt på lederens alder og køn.

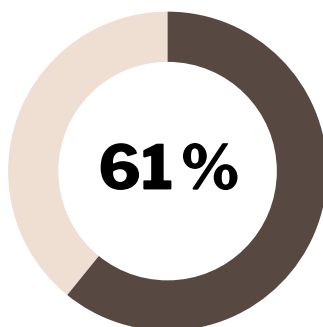


Akademiske ledere sammenlignet med ikke-akademiske ledere

Andel, der vurderer deres leder til at være "rimelig dygtig" og "meget dygtig".



Leder **med**
akademisk uddannelse



Leder **uden**
akademisk uddannelse

Vurdering af ledere fordelt på alder hos leder og respondent

Andel, der vurderer deres leder til at være "rimelig dygtig" og "meget dygtig".

Fordelt på respondentens og lederens alder.

Hvor dygtig vurderer du din leder til at være?

	Leder i alderen 18-34 år	Leder i alderen 35-50 år	Leder i alderen 50+ år
Respondent i alderen 18-34 år	68 %	74 %	74 %
Respondent i alderen 35-50 år	55 %	74 %	66 %
Respondent i alderen 50+ år	55 %	65 %	70 %

Markeringerne viser ledervurderingen for ledere i samme alder som respondenterne.

Vurdering af ledere fordelt på køn hos leder og respondent

Andel, der vurderer deres leder til at være "rimelig dygtig" og "meget dygtig".

Fordelt på respondentens og lederens køn.

Hvor dygtig vurderer du din leder til at være?

	Mandlig leder	Kvindelig leder
Mandlig respondent	70 %	67 %
Kvindelig respondent	68 %	72 %

BEMÆRK

Danske ledere har aldrig før været så positivt evalueret af deres medarbejdere.

Kvindelige og mandlige ledere evalueres lige godt.

Akademiske ledere evalueres markant bedre end ikke-akademiske ledere.

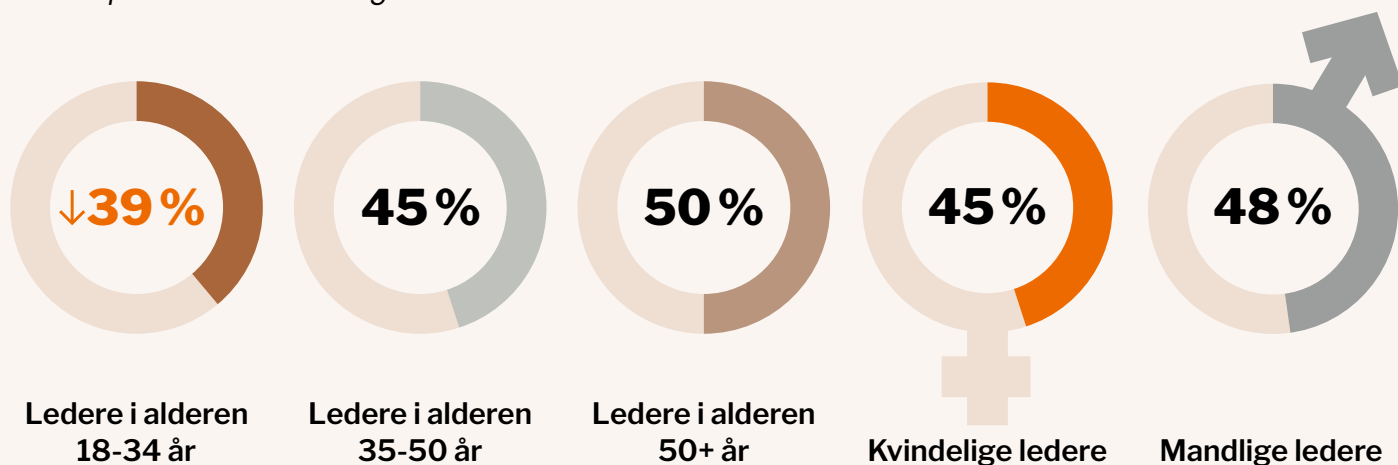
Medarbejdere er mest tilfredse med ledere i egen aldersgruppe. Bortset fra unge medarbejdere, der gerne vil have 50+ ledere.

Ledernes betydning for danskernes trivsel m.m.

Hvilke ledere har medarbejdere med høj trivsel?

Andel, der svarer "Ja, i høj grad" til "Er du glad for dit job?"

Fordelt på lederens alder og køn.

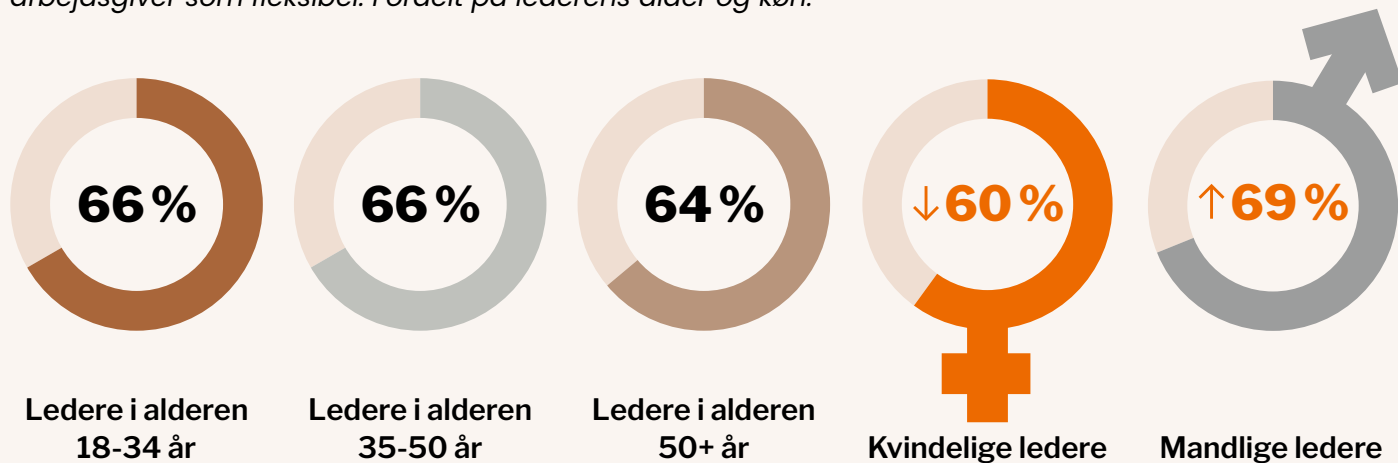


Pilene viser signifikante afvigelser ift. gennemsnittet

Hvilke ledere er knyttet til fleksibilitet?

Andel, der "i meget høj grad" eller "i høj grad" oplever

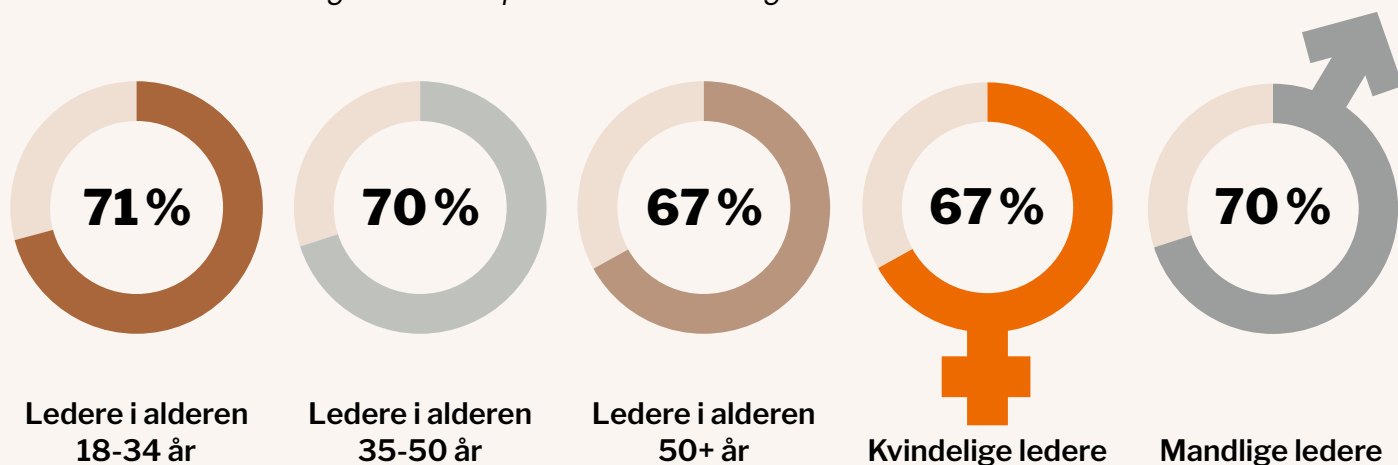
arbejdsgiver som fleksibel. Fordelt på lederens alder og køn.



Pilene viser signifikante afvigelser ift. gennemsnittet

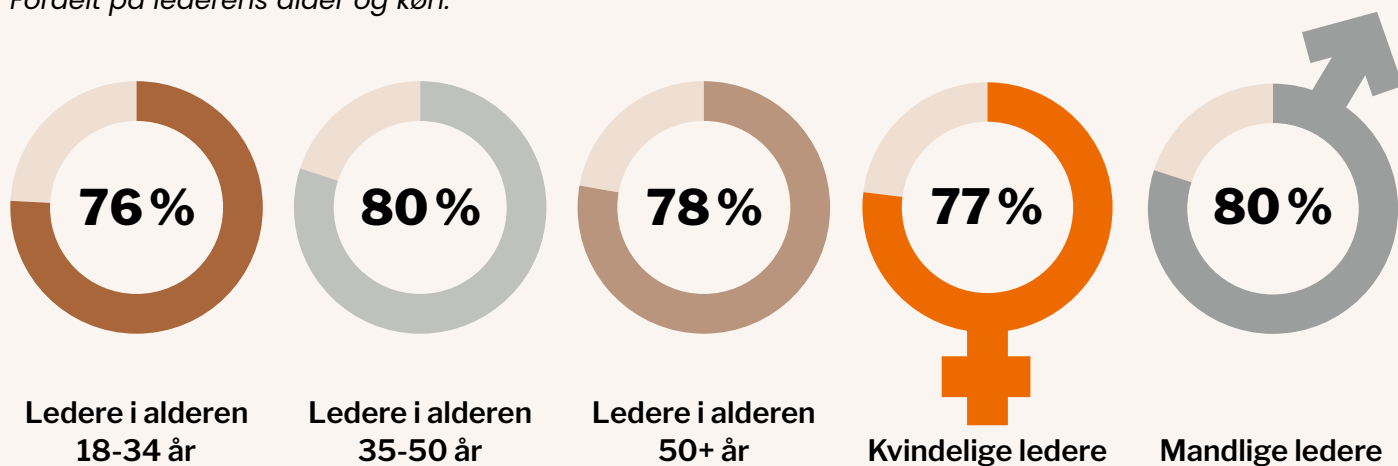
Hvilke ledere er knyttet til kollegialt sammenhold?

Andel, der "i meget høj grad" eller "i høj grad" oplever at have et godt sammenhold med kollegaer. Fordelt på lederens alder og køn.



Hvilke ledere kommunikerer hyppigt?

Andel, der har dialog med deres chef "dagligt" eller "ugentligt". Fordelt på lederens alder og køn.



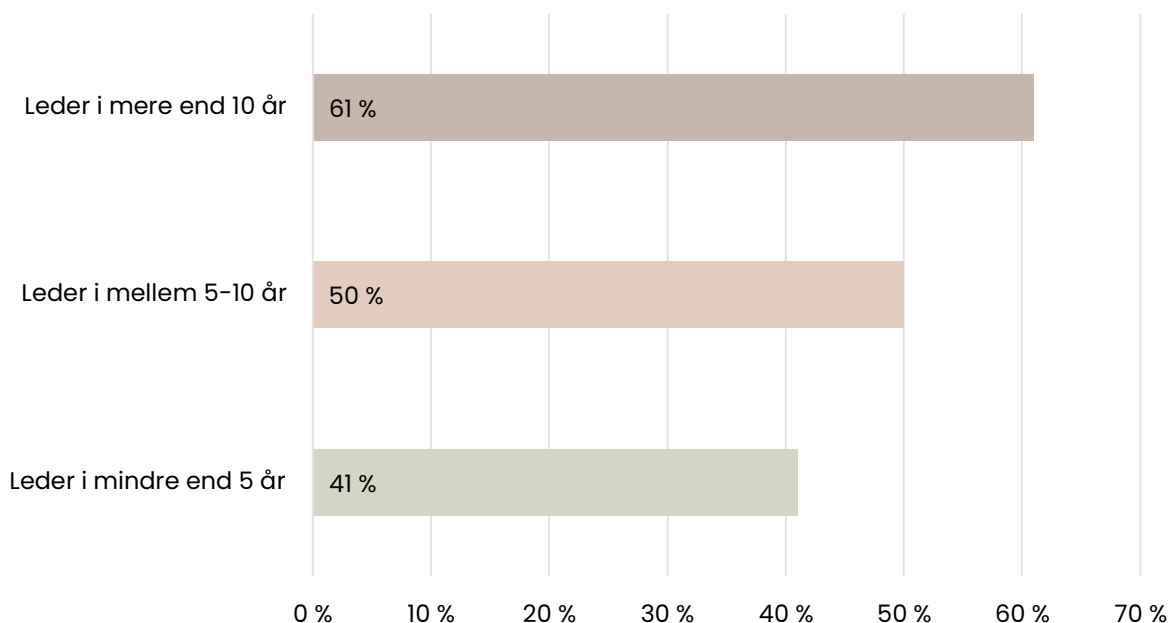
BEMÆRK

Modne ledere har højest trivsel blandt medarbejderne.
Mandlige ledere skaber højere fleksibilitet end kvindelige ledere.
Der er lavest trivsel blandt medarbejdere med unge ledere.

Ledertrivsel

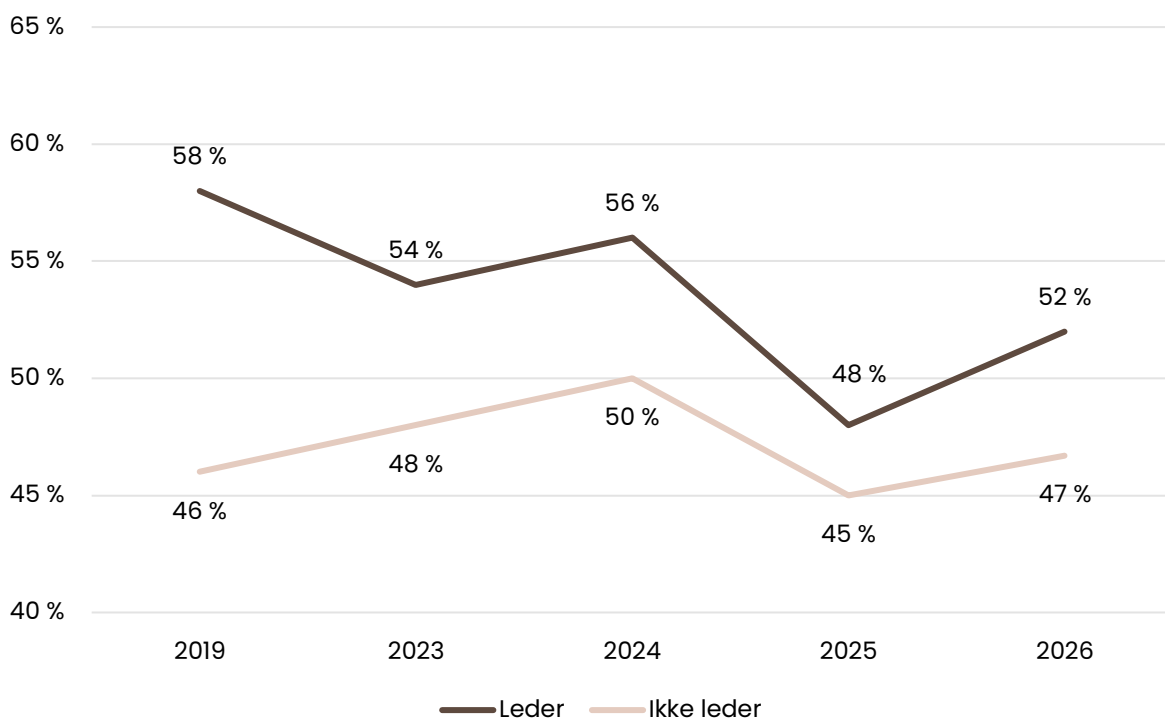
Ledertrivsel i et anciennitetsperspektiv

Andel af ledere der "i høj grad" er glade for deres arbejde.
Fordelt på lederens lederanciennitet.



Ledertrivsel sammenlignet med medarbejdertrivsel

Andel, der svarer "Ja, i høj grad" til "Er du glad for dit job?"

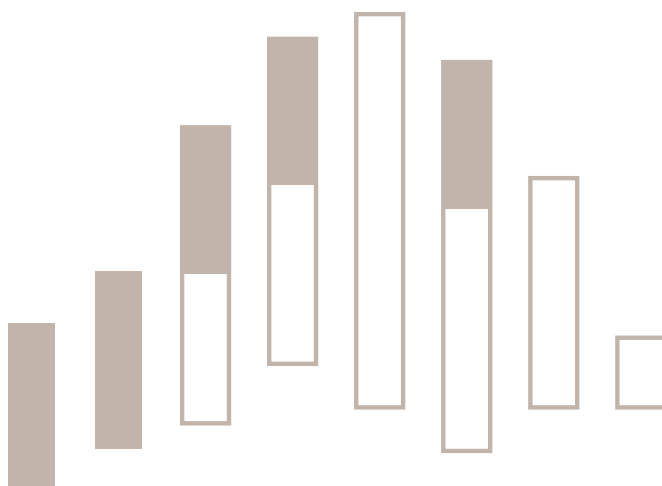


Negative faktorer i lederens trivsel

Marker de forhold, som konkret påvirker din ledertrivsel negativt i dit nuværende job:

	Total	Leder i mindre end 5 år	Leder i mellem 5 – 10 år	Leder i mere end 10 år
Ingen af delene	38 %	↓ 30 %	34 %	↑ 47 %
Jeg får urealistiske målsætninger oppefra i organisationen	22 %	17 %	29 %	22 %
Medarbejdere vil gerne håndteres individuelt og forskelligt – det er svært	17 %	21 %	↑ 27 %	↓ 8 %
Jeg har ikke tilstrækkeligt stort handlerum	17 %	20 %	14 %	15 %
Jeg har svært ved at identificere mig med den øverste ledelses værdier	16 %	22 %	15 %	12 %
Min indsats påskønnes ikke fra min egen leder	13 %	10 %	↑ 24 %	10 %
Jeg bruger for meget tid på jobbet som leder	12 %	12 %	12 %	12 %
Jeg oplever modstand fra mine medarbejdere	12 %	15 %	15 %	↓ 8 %
Jeg oplever begrænset tillid fra min egen leder	10 %	8 %	11 %	10 %
Der er mange konflikter i mit team	8 %	9 %	7 %	7 %
Jeg drukner i mange gode råd fra andre om, hvordan man er leder	7 %	↑ 12 %	5 %	5 %

Pilene viser signifikante afvigelser ift. totalen.

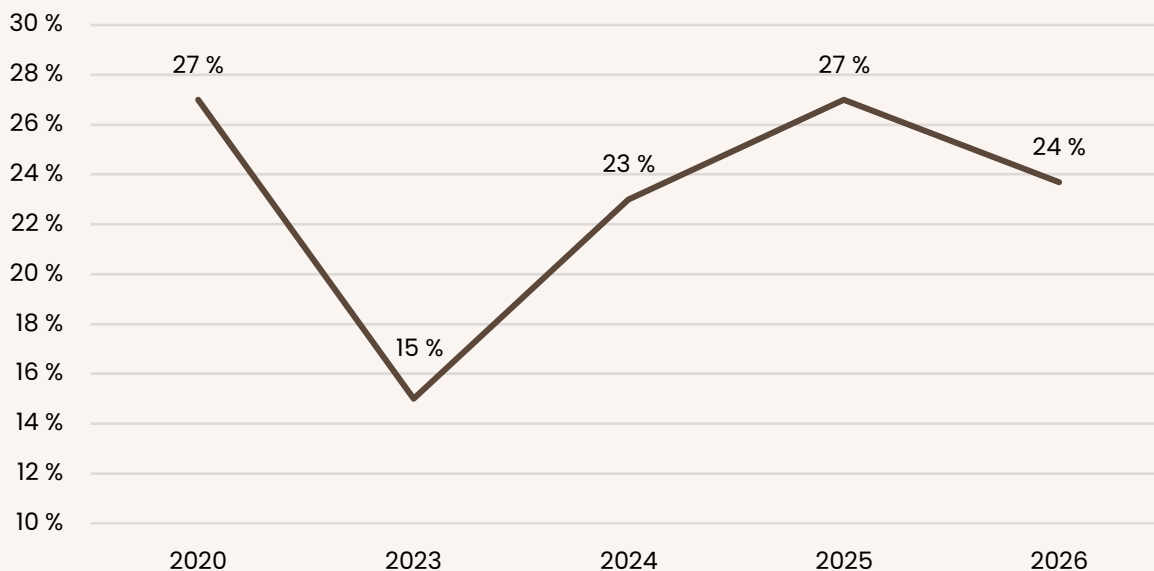


Motivation for ledelse

Motivation for ledelse over tid

Er du interesseret i at blive leder i løbet af din karriere?

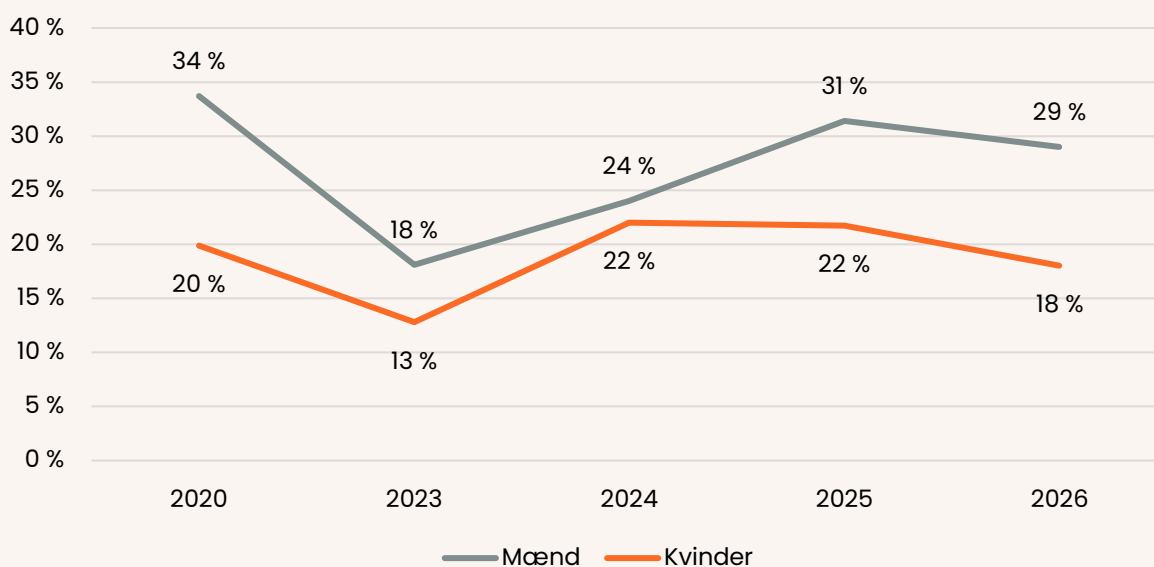
Andel, der svarer "Ja, jeg er interesseret".



Motivation for ledelse over tid fordelt på køn

Er du interesseret i at blive leder i løbet af din karriere?

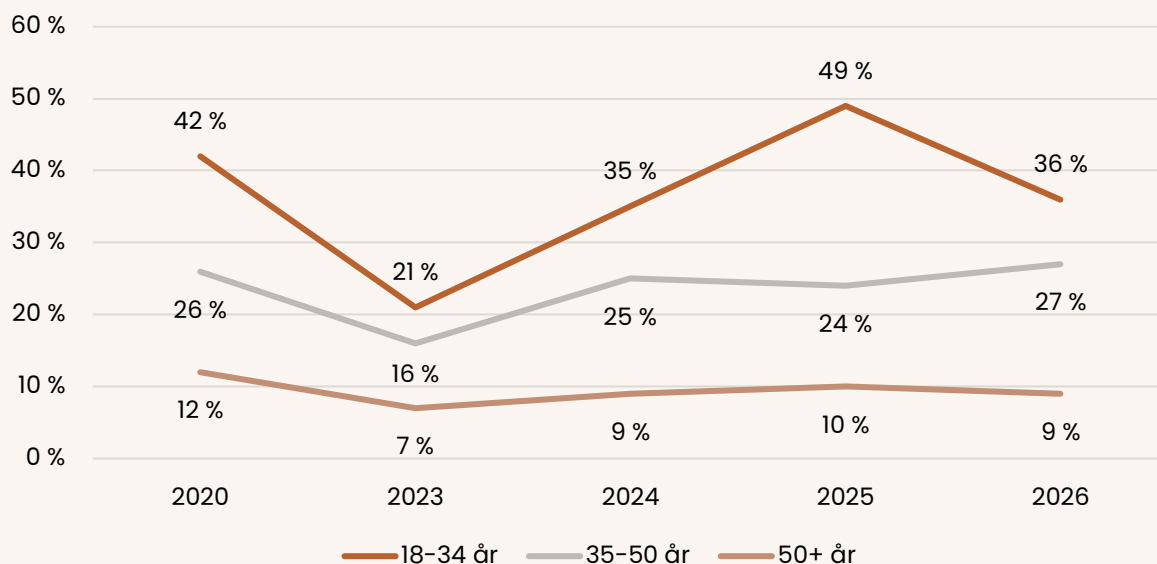
Andel, der svarer "Ja, jeg er interesseret".



Motivation for ledelse over tid fordelt på alder

Er du interesseret i at blive leder i løbet af din karriere?

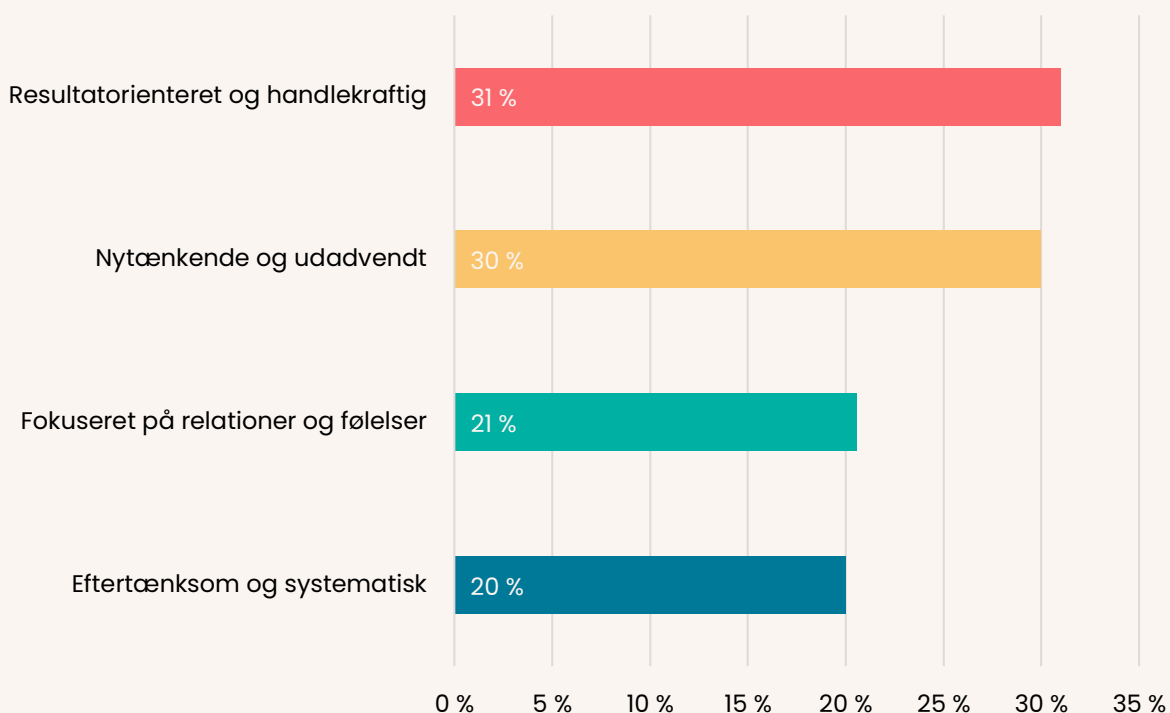
Andel, der svarer "Ja, jeg er interesseret".



Motivation for ledelse fordelt på karaktertræk

Er du interesseret i at blive leder i løbet af din karriere?

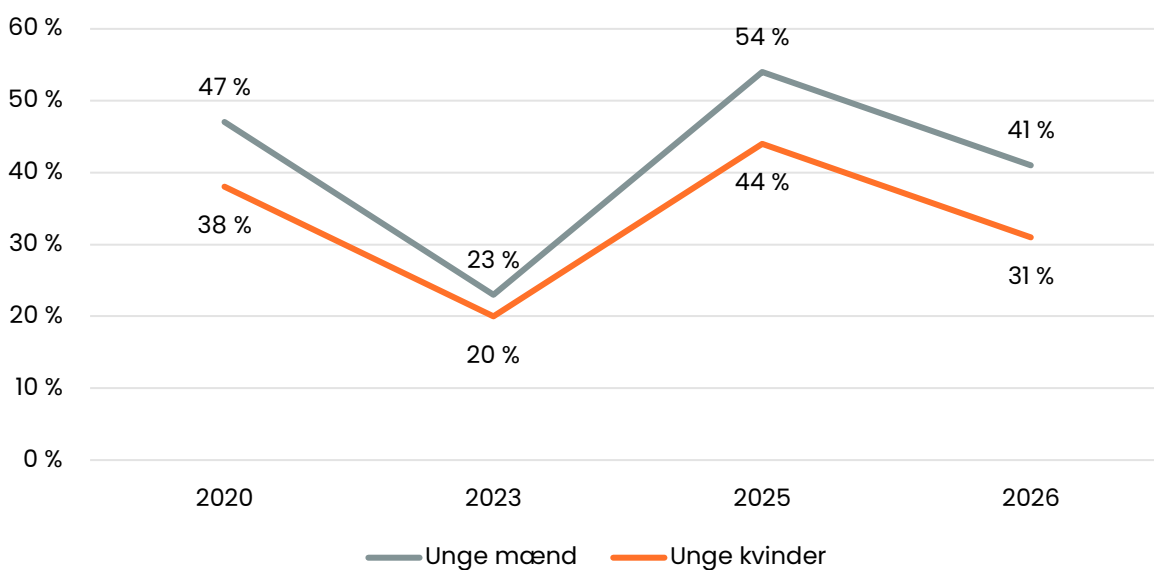
Andel, der svarer "Ja, jeg er interesseret".



Motivation for ledelse blandt unge (18-34 årige)

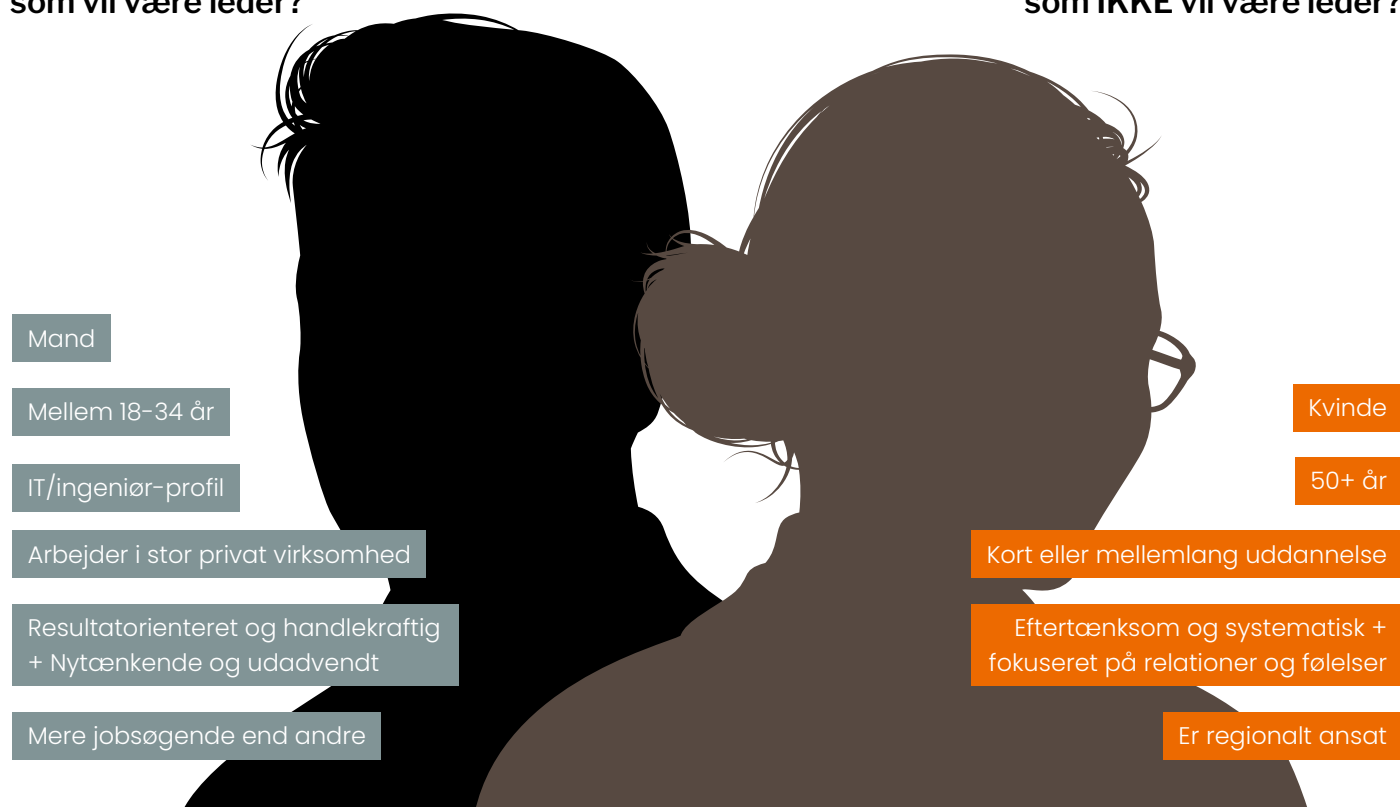
Er du interesseret i at blive leder i løbet af din karriere?

Andel, der svarer "Ja, jeg er interesseret".



Hvad kendetegner en person som vil være leder?

Hvad kendetegner en person som IKKE vil være leder?



BEMÆRK

Kvindens motivation for ledelse når næstlaveste punkt.

Nye ledere "taber trivsel", når de starter i lederjobbet - men derfra går det blot fremad.

Hvorfor er ledelse attraktivt?

Hvad gør stillingen som leder attraktiv for dig?
(Vælg op til tre udsagn)

	2020	2023	2026
Jeg kan godt lide at have indflydelse	62 %	62 %	58 %
Muligheden for at udvikle andres potentiale	53 %	61 %	55 %
Bedre løn	29 %	28 %	42 %
Jeg har naturlig flair for ledelse	37 %	30 %	30 %
Jeg har brug for at blive mere udfordret på job	36 %	33 %	28 %
Mere selvbestemmelse	23 %	21 %	27 %

Spørgsmål er besvaret af de 392 responder, som har svaret "Ja, jeg er interesseret" (i at blive leder).

Ledelse der giver os lyst til at følge

Hvilke lederegenskaber giver dig mest lyst til at arbejde for vedkommende?
(Angiv de tre vigtigste egenskaber)

	Total	18-34 år	35-50 år	50+ år
Et positivt væsen	44 %	41 %	42 %	↑ 48 %
Dygtig til at bevare overblikket på teamets vegne	35 %	34 %	36 %	35 %
At vedkommende søger dialog og er nysgerrig	34 %	↓ 30 %	37 %	35 %
Dygtig kommunikator	28 %	↑ 33 %	26 %	26 %
Stærk i den faglige substans	27 %	↓ 23 %	27 %	↑ 32 %
God humor	26 %	↓ 22 %	25 %	↑ 31 %
Udvikler mig	22 %	↑ 28 %	↑ 25 %	↓ 15 %
Dygtig til at beskrive forventninger til mig	21 %	↑ 25 %	20 %	19 %
Integritet	18 %	15 %	↑ 21 %	17 %
Intelligens	16 %	18 %	15 %	16 %

Pilene viser signifikante afvigelser ift. totalen.

BEMÆRK

Løn vokser som motivationsfaktor ift. ledelse.

"Et positivt væsen" er den lederegenskab, der giver mest "følge-lyst" blandt medarbejdere.



Jobpræferencer

Jobpræferencer handler om at undersøge, hvilke faktorer, der er mest betydningsfulde for danskerne, når det handler om arbejdslivet.

Det er her, vi finder større trendbevægelser indenfor præferencer i arbejdslivet.

Hvad driver valget af job?

Vigtigste element i jobsøgning over tid

Hvad er vigtigst for dig næste gang, du søger nyt job?
(Vælg op til tre svarmuligheder)

	2019	2026
Lønnen er god	36 %	42 %
Jeg får gode kollegaer	45 %	38 %
Der er fleksible arbejdstider og work-life balance	29 %	35 %
Jeg får en god leder	33 %	29 %
Jeg får mulighed for at have indflydelse	19 %	20 %
Jeg får mulighed for at blive dygtigere	28 %	20 %
Der er sikkerhed i jobbet	20 %	19 %
Virksomheden har gode værdier, der efterleves	15 %	15 %
Virksomheden udretter noget meningsfuldt for samfundet	13 %	13 %
Jeg får mulighed for at avancere	9 %	6 %
Virksomheden har et godt brand/omdømme	5 %	6 %
Virksomheden producerer kvalitetsprodukter	5 %	5 %

Vi har markeret ændringer over 5 procentpoint med grøn og rød. Grøn viser en positiv ændring på mindst 5 procentpoint og rød viser en negativ ændring på mindst 5 procentpoint.

BEMÆRK

Løn, gode kollegaer og fleksibilitet er top 3-kriterier, når det handler om at definere, hvad man søger i et evt. nyt job.

Siden første måling i 2019 er de markante udviklinger, at løn og fleksibilitet er vokset i betydning, mens dygtiggørelse er faldet mest i betydning.

Vigtigste element i jobsøgning fordelt på alder, køn og hvorvidt man er leder

Hvad er vigtigst for dig næste gang, du søger nyt job?

(Vælg op til tre svarmuligheder)

	Total	18-34 år	35-50 år	50+ år	Mænd	Kvinder	Ledere	Ikke- ledere
Lønnen er god	42 %	↑ 46 %	↑ 45 %	↓ 34 %	↑ 44 %	↓ 39 %	39 %	42 %
Jeg får gode kollegaer	38 %	37 %	40 %	38 %	↓ 34 %	↑ 43 %	↓ 26 %	↑ 41 %
Der er fleksible arbejds- tider og work-life balance	35 %	36 %	↑ 43 %	↓ 27 %	↓ 31 %	↑ 39 %	31 %	36 %
Jeg får en god leder	29 %	27 %	32 %	29 %	↓ 26 %	↑ 33 %	28 %	30 %
Jeg får mulighed for at have indflydelse	20 %	↓ 12 %	22 %	↑ 24 %	21 %	19 %	↑ 30 %	↓ 18 %
Jeg får mulighed for at blive dygtigere	20 %	↑ 25 %	20 %	↓ 15 %	19 %	21 %	18 %	20 %
Der er sikkerhed i jobbet	19 %	19 %	20 %	17 %	20 %	17 %	15 %	19 %
Virksomheden har gode værdier, der efterleves	15 %	14 %	13 %	16 %	14 %	16 %	15 %	15 %
Virksomheden udretter noget meningsfuldt for samfundet	13 %	15 %	12 %	13 %	13 %	13 %	13 %	13 %
Jeg får mulighed for at avancere	6 %	↑ 11 %	7 %	↓ 2 %	↑ 8 %	↓ 4 %	6 %	6 %
Virksomheden har et godt brand/omdømme	6 %	7 %	5 %	5 %	↑ 7 %	↓ 4 %	8 %	5 %
Virksomheden produ- cerer kvalitetsprodukter	5 %	6 %	↓ 3 %	5 %	↑ 6 %	↓ 3 %	6 %	4 %

Pilene viser signifikante afvigelser ift. totalen.

BEMÆRK

Fleksibilitet har størst prioritet i "midlife" gruppen.

De 50+ årige er den gruppe, der er mindst fokuseret på løn i jobbet.

Indflydelse er markant vigtigere for ledere.

Ikke-ledere prioriterer i højere grad kollegaer sammenlignet med lederne.

Mænd går markant mere op i løn end kvinder.

Vigtigste element i jobsøgning fordelt på uddannelse

Hvad er vigtigst for dig, næste gang, du søger nyt job?

(Vælg op til tre svarmuligheder)

	Total	Grundskole eller ungdoms- uddannelse	Kort eller mellemlang videregående uddannelse (2-4 år)	Lang videregående uddannelse (min. 5 år)
Lønnen er god	42 %	↑ 46 %	40 %	38 %
Jeg får gode kollegaer	38 %	36 %	↑ 42 %	34 %
Der er fleksible arbejdstider og work-life balance	35 %	↓ 31 %	35 %	↑ 43 %
Jeg får en god leder	29 %	27 %	↑ 32 %	28 %
Jeg får mulighed for at have indflydelse	20 %	↓ 16 %	↑ 23 %	21 %
Jeg får mulighed for at blive dygtigere	20 %	19 %	19 %	23 %
Der er sikkerhed i jobbet	19 %	↑ 22 %	18 %	↓ 14 %
Virksomheden har gode værdier, der efterleves	15 %	14 %	14 %	16 %
Virksomheden udretter noget meningsfuldt for samfundet	13 %	↓ 10 %	12 %	↑ 22 %
Jeg får mulighed for at avancere	6 %	6 %	6 %	6 %
Virksomheden har et godt brand/omdømme	6 %	7 %	5 %	5 %
Virksomheden producerer kvalitetsprodukter	5 %	5 %	4 %	6 %

Pilene viser signifikante afvigelser ift. totalen.

BEMÆRK

Fleksibilitet har største prioritet hos akademikerne.

Akademikerne er den gruppe, der mest søger det "samfundsmeningsfulde" i jobbet.

Vigtigste element i jobsøgning fordelt på karaktertræk

Hvad er vigtigst for dig næste gang, du søger nyt job?
(Vælg op til tre svarmuligheder)

	Total	Resultat-orienteret og handlekraftig	Nytænkende og udadvendt	Fokuseret på relationer og følelser	Eftertænk-som og systematisk
Lønnen er god	42 %	45 %	38 %	38 %	43 %
Jeg får gode kollegaer	38 %	↓ 30 %	39 %	↑ 46 %	39 %
Der er fleksible arbejdstider og work-life balance	35 %	33 %	↓ 28 %	39 %	37 %
Jeg får en god leder	29 %	↓ 26 %	29 %	32 %	30 %
Jeg får mulighed for at have indflydelse	20 %	↑ 27 %	21 %	19 %	↓ 15 %
Jeg får mulighed for at blive dygtigere	20 %	22 %	20 %	↓ 15 %	20 %
Der er sikkerhed i jobbet	19 %	16 %	↓ 13 %	18 %	↑ 23 %
Virksomheden har gode værdier, der efterleves	15 %	13 %	19 %	14 %	15 %
Virksomheden udretter noget meningsfuldt for samfundet	13 %	11 %	15 %	11 %	15 %
Jeg får mulighed for at avancere	6 %	7 %	7 %	5 %	6 %
Virksomheden har et godt brand / omdømme	6 %	6 %	↑ 9 %	5 %	↓ 4 %
Virksomheden producerer kvalitetsprodukter	5 %	4 %	7 %	4 %	5 %

Pilene viser signifikante afvigelser ift. totalen.



Trivsel

Hvem trives mest, og hvilke faktorer kan vi knytte til trivsel?

Og hvilke afledte effekter er der af trivsel?

Det ser vi på her.

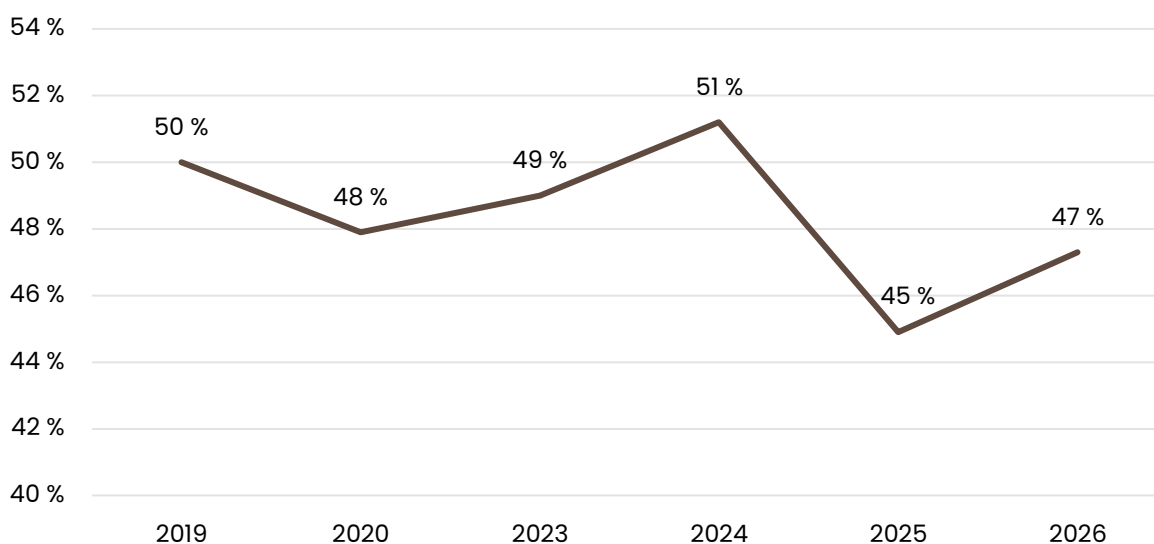
Trivsel over tid

Udvikling i jobtrivsel siden 2019

Er du glad for dit job?	2019	2020	2023	2024	2025	2026
Ja, i høj grad	50 %	48 %	49 %	51 %	45 %	47 %
Ja, i nogen grad	31 %	34 %	30 %	33 %	36 %	33 %
Både ja og nej	15 %	14 %	15 %	11 %	15 %	15 %
I mindre grad	3 %	3 %	3 %	3 %	3 %	3 %
Nej, slet ikke	1 %	1 %	3 %	1 %	2 %	2 %

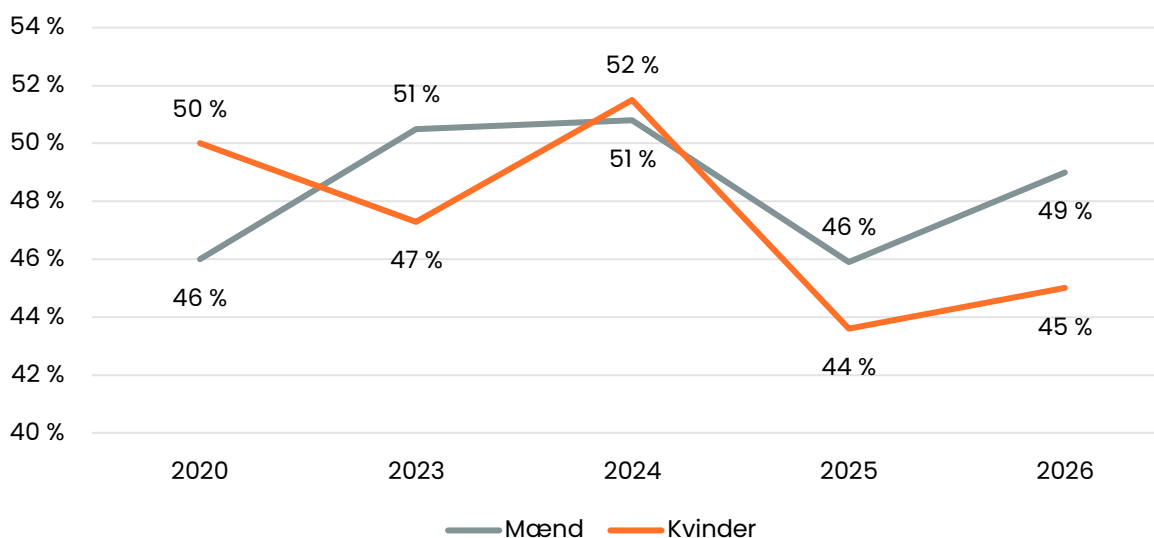
Trivsel over tid

Andel, der svarer "Ja, i høj grad" til "Er du glad for dit job?"



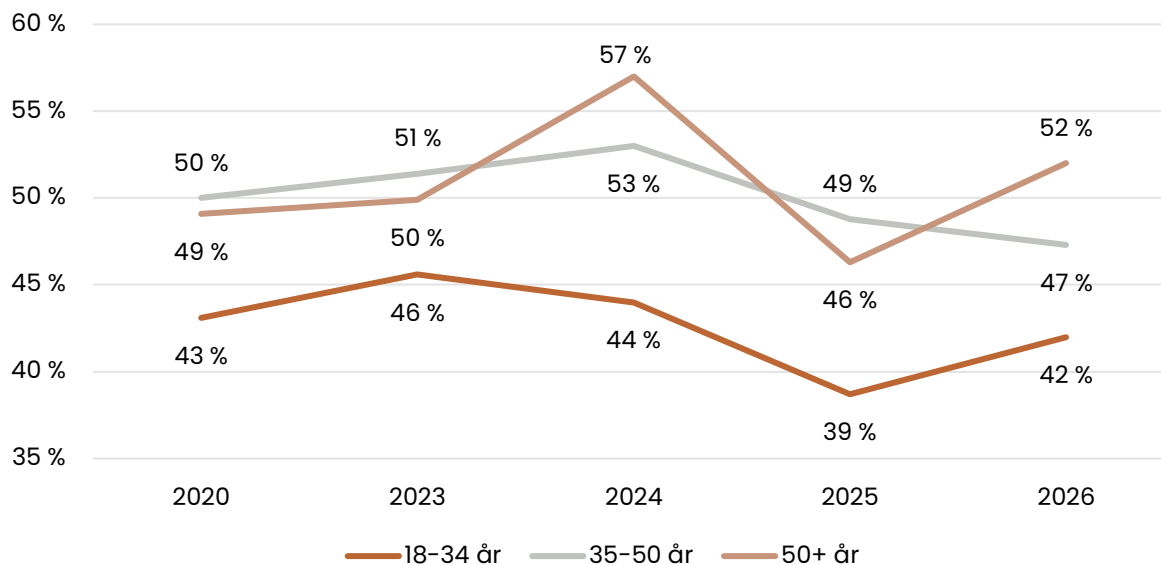
Trivsel over tid for mænd og kvinder

Andel, der svarer "Ja, i høj grad" til "Er du glad for dit job?"



Trivsel over tid for forskellige aldersgrupper

Andel, der svarer "Ja, i høj grad" til "Er du glad for dit job?".



Trivsel fordelt på uddannelse

Er du glad for dit job?

	Total	Grundskole eller ungdoms- uddannelse	Kort eller mellemlang videregående uddannelse (2-4 år)	Lang videregående uddannelse (min. 5 år)
Ja, i høj grad	47 %	↓ 44 %	48 %	51 %
Ja, i nogen grad	33 %	34 %	33 %	31 %
Både ja og nej	15 %	17 %	15 %	14 %
I mindre grad	3 %	3 %	3 %	3 %
Nej, slet ikke	2 %	2 %	2 %	1 %

BEMÆRK

4 ud af 5 trives i arbejdslivet. Det niveau har været ret stabilt over de seneste år – kun afbrudt af et fald under covid.

Unge sakker lidt bagefter trivselsmæssigt.

Ældre og akademikere er de grupper med højest trivsel.

Medarbejdere indenfor handel, logistik og service er dem med lavest trivsel.

Årsager til trivsel

Årsager til trivsel fordelt på køn

Hvad er de primære årsager til, at du "i høj grad" eller "i nogen grad" er glad for dit arbejde?
(Vælg op til tre årsager)

	Total	Mænd	Kvinder
Har godt samarbejde med kollegaer	50 %	50 %	51 %
Har meningsfulde arbejdsopgaver, der gør en forskel	45 %	↓ 41 %	↑ 50 %
Føler mig værdsat	34 %	32 %	36 %
Har fleksibel arbejdsgiver	27 %	29 %	26 %
Udvikler mig fagligt i mit arbejde	25 %	25 %	26 %
Har en god løn	21 %	↑ 26 %	↓ 15 %
Har en god leder	20 %	20 %	21 %
Muligheder for hjemmearbejde	17 %	16 %	18 %
Der bliver lyttet til mine input	15 %	16 %	15 %

Pilene viser signifikante afvigelser ift. totalen.

Årsager til trivsel fordelt på alder

Hvad er de primære årsager til, at du "i høj grad" eller "i nogen grad" er glad for dit arbejde?
(Vælg op til tre årsager)

	Total	18-34 år	35-50 år	50+ år
Har godt samarbejde med kollegaer	50 %	53 %	51 %	48 %
Har meningsfulde arbejdsopgaver, der gør en forskel	45 %	↓ 36 %	45 %	↑ 53 %
Føler mig værdsat	34 %	↓ 27 %	35 %	↑ 38 %
Har fleksibel arbejdsgiver	27 %	↑ 32 %	26 %	25 %
Udvikler mig fagligt i mit arbejde	25 %	↑ 31 %	↑ 29 %	↓ 17 %
Har en god løn	21 %	21 %	23 %	19 %
Har en god leder	20 %	24 %	22 %	↓ 16 %
Muligheder for hjemmearbejde	17 %	17 %	18 %	16 %
Der bliver lyttet til mine input	15 %	13 %	15 %	17 %

Pilene viser signifikante afvigelser ift. totalen.

Årsager til mistrivsel

De 5 største årsager til mistrivsel

Hvad er de primære årsager til, at du "i mindre grad" eller "slet ikke" er glad for dit nuværende job?
(Vælg op til tre årsager)



Trivsels sammenhæng med faglig sparring

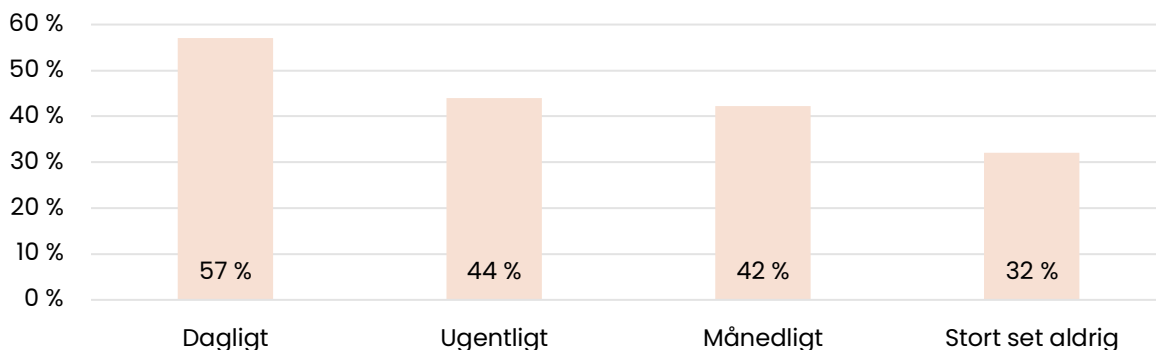
Sammenhængen mellem hvor ofte man er i dialog med sin chef og trivsel

Er du glad for dit job?

	Total	Dagligt	Ugentligt	Månedligt	Stort set aldrig
Ja, i høj grad	47 %	↑ 57 %	↓ 44 %	42 %	↓ 32 %
Ja, i nogen grad	33 %	↓ 27 %	↑ 37 %	37 %	32 %
Både ja og nej	15 %	↓ 12 %	15 %	15 %	↑ 29 %
I mindre grad	3 %	3 %	3 %	5 %	1 %
Nej, slet ikke	2 %	1 %	2 %	1 %	↑ 6 %

Pilene viser signifikante afvigelser ift. totalen.

Andel, der er i høj jobtrivsel sammenholdt med hyppigheden af dialog med chefen



BEMÆRK

Gode kollegaer, meningsfulde opgaver og følelsen af at være værdsat er primære faktorer bag trivsel.

Manglende udvikling, dårligt samarbejde med leder og fagligt mismatch er primære faktorer bag mistrivsel.

Der ser ud til at være klar sammenhæng mellem dialog og trivsel.

Jo ældre vi bliver, desto mere bidrager det meningsfulde til trivslen.

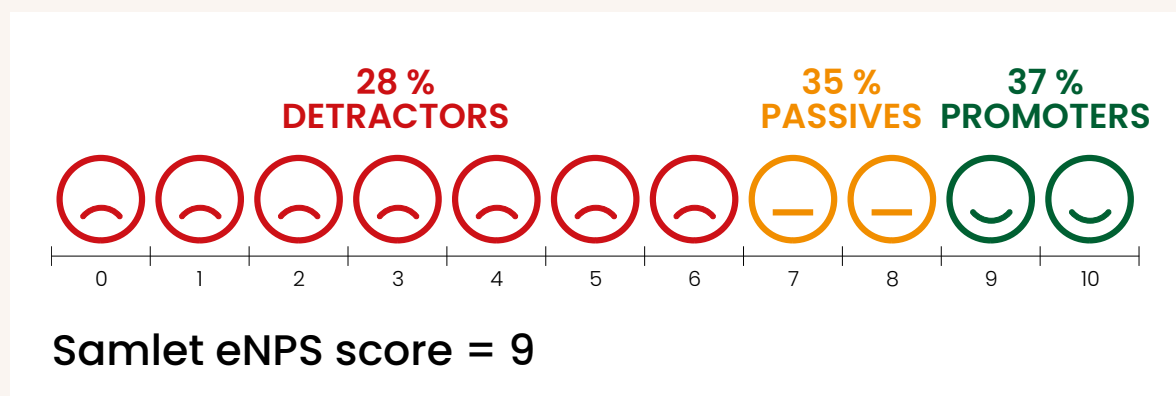
Trivsels betydning for anbefaling af arbejdspladsen

eNPS (Employee Net Promoter Score) er en metode til at måle medarbejdernes loyalitet over for deres arbejdsplads. Den baseres typisk på spørgsmålet: "Hvor sandsynligt er det, at du vil anbefale din arbejdsplads som et godt sted at arbejde?" På baggrund af svarene opdeles medarbejderne i **Detractors (kritikere)**, **Passives (passive)** og **Promoters (ambassadører)**, og scoren beregnes som andelen af Promoters minus andelen af Detractors.

Hvor mange danskere vil anbefale deres arbejdsplads?

$$\text{eNPS} = \begin{array}{c} \% \text{ af Promoters} \\ (9-10) \end{array} - \begin{array}{c} \% \text{ af Detractors} \\ (0-6) \end{array}$$

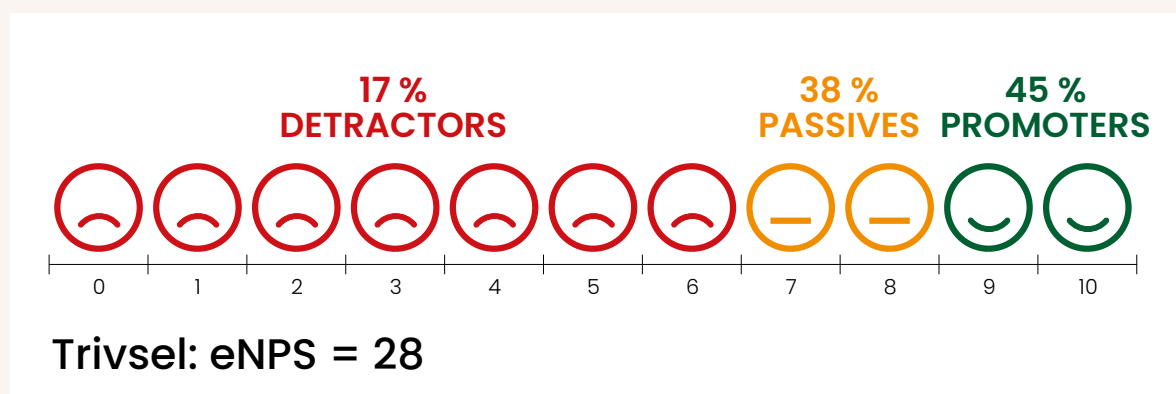
Danskernes samlede eNPS



Danskere i **trivsel**: Anbefaling af arbejdsplads

Respondenter i trivsel er defineret som respondenter, der har svaret 'Ja, i høj grad' og 'Ja, i nogen grad' på spørgsmålet "Er du glad for dit job?"

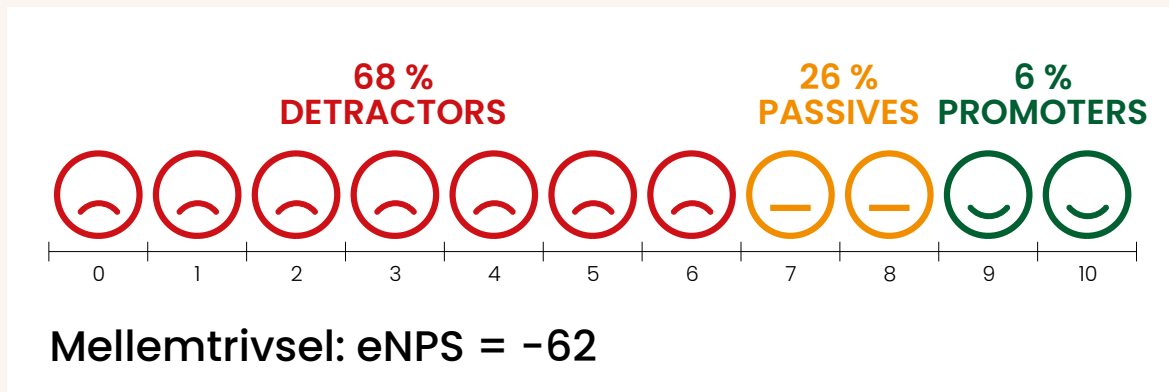
Hvor sandsynligt er det, at du vil anbefale din arbejdsplads som et godt sted at arbejde?



Danskere i **mellemtrivsel**: Anbefaling af arbejdsplads

Respondenter i mellemtrivsel er defineret som respondenter, der har svaret "Både ja og nej" på spørgsmålet "Er du glad for dit job?"

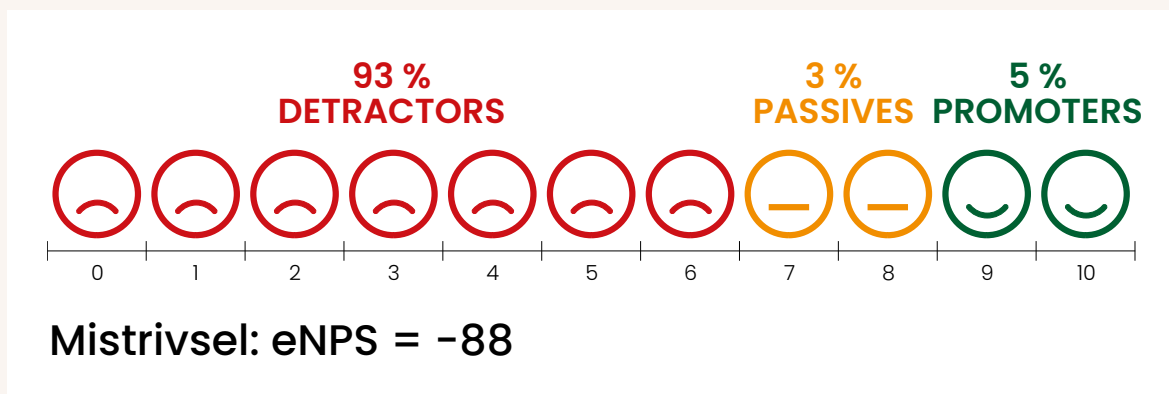
Hvor sandsynligt er det, at du vil anbefale din arbejdsplads som et godt sted at arbejde?



Danskere i **mistrivsel**: Anbefaling af arbejdsplads

Respondenter i mistrivsel er defineret som respondenter, der har svaret 'I mindre grad' og 'Nej, slet ikke' på spørgsmålet "Er du glad for dit job?"

Hvor sandsynligt er det, at du vil anbefale din arbejdsplads som et godt sted at arbejde?



BEMÆRK

Trivsel har stor effekt på eNPS-scoren.

eNPS svinger fra 28 til -88 - afhængigt af trivselsniveauet.



Sygdom og stress

For første gang dedikerer vi et selvstændigt kapitel til sygdom og stress

Derfor vil vi nu sætte øget fokus på området.

Hvordan ser fænomenet ud i forskellige grupper?

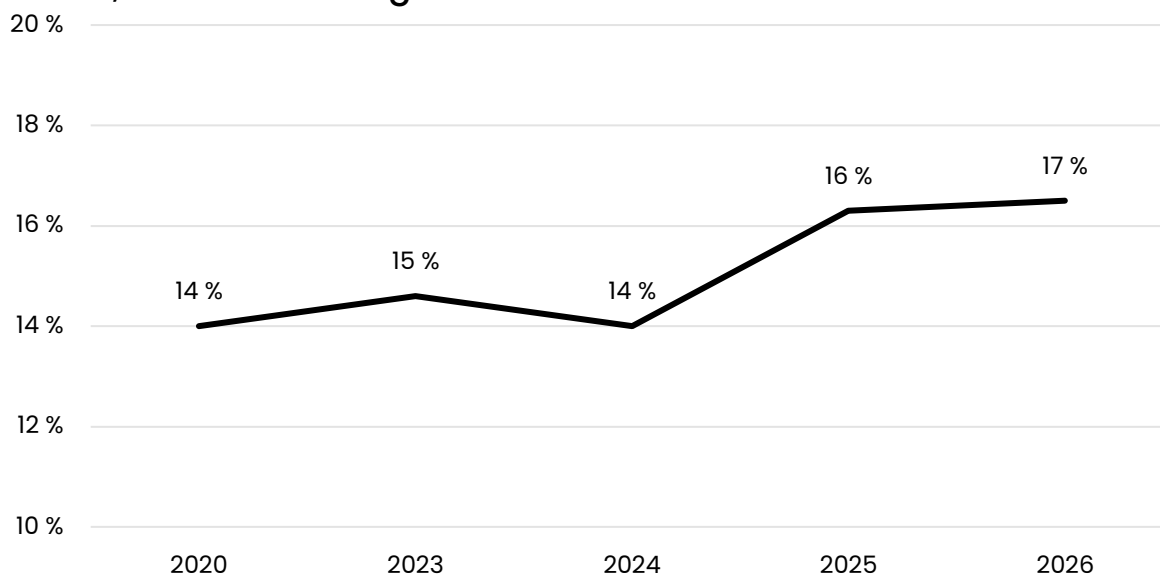
Og hvad kan vi knytte det til? Det prøver vi at belyse her.

Stress over tid

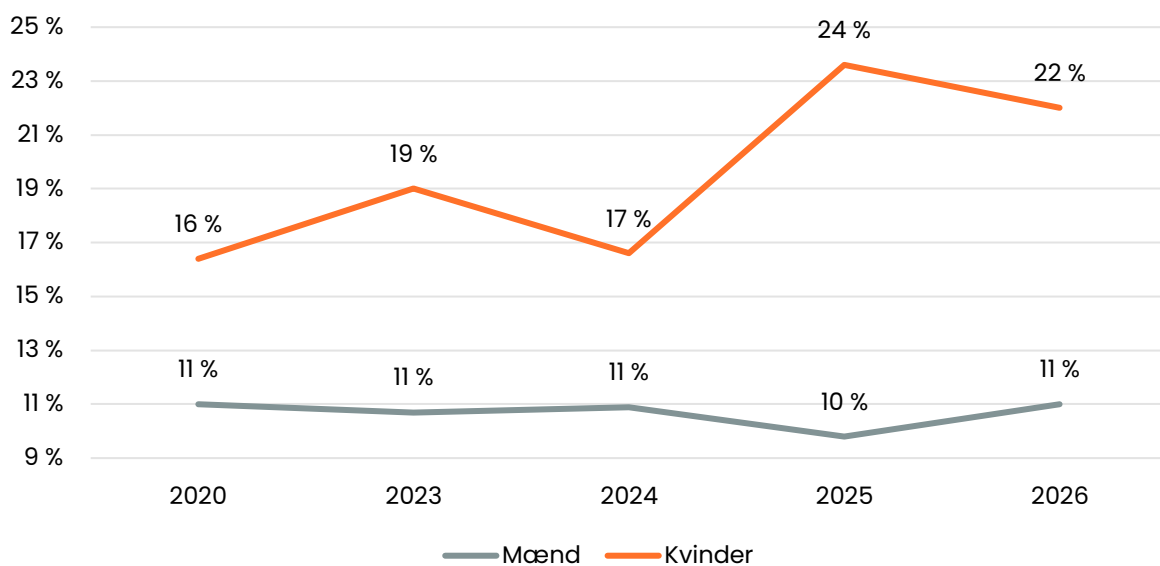
Føler du dig stresset på arbejde?

	2020	2023	2024	2025	2026
Ja, ofte	14 %	15 %	14 %	16 %	17 %
Ja, men sjældent	49 %	45 %	45 %	51 %	49 %
Nej, slet ikke	38 %	40 %	41 %	33 %	34 %

Andel, der ofte føler sig stresset over tid



Andel, der ofte føler sig stresset over tid fordelt på køn



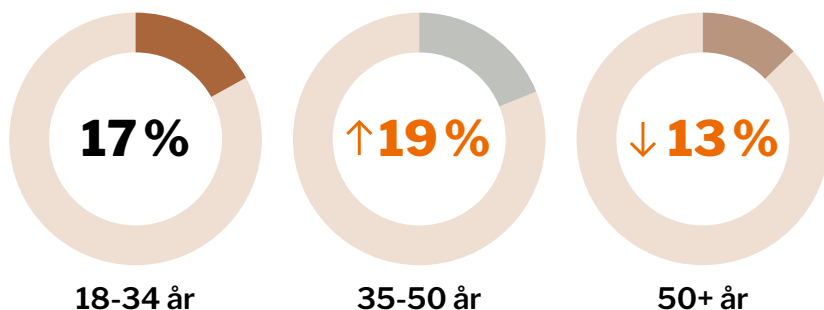
BEMÆRK

Stress har fortsat store kønsforskelle - kvinder er markant mere stressede end mænd.
Stress af den alvorlige slags (ofte stresset) vokser fortsat.

Hvem er mest stressede nu?

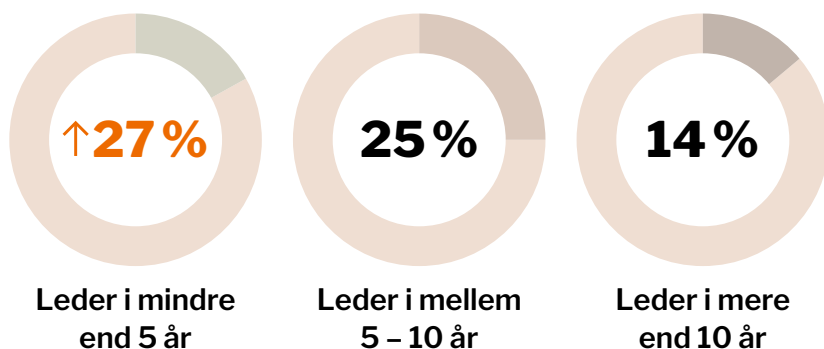
Andel, der ofte føler sig stresset fordelt på alder

Pilene viser signifikante afvigelser ift. gennemsnittet.



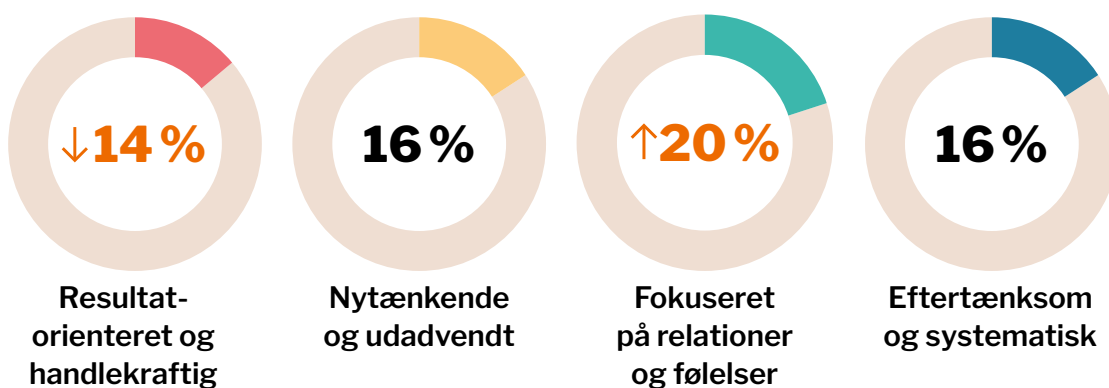
Andel, der ofte føler sig stresset fordelt på lederens leder-anciennitet

Pilene viser signifikante afvigelser ift. gennemsnittet.



Andel, der ofte føler sig stresset fordelt på karaktertræk

Pilene viser signifikante afvigelser ift. gennemsnittet.

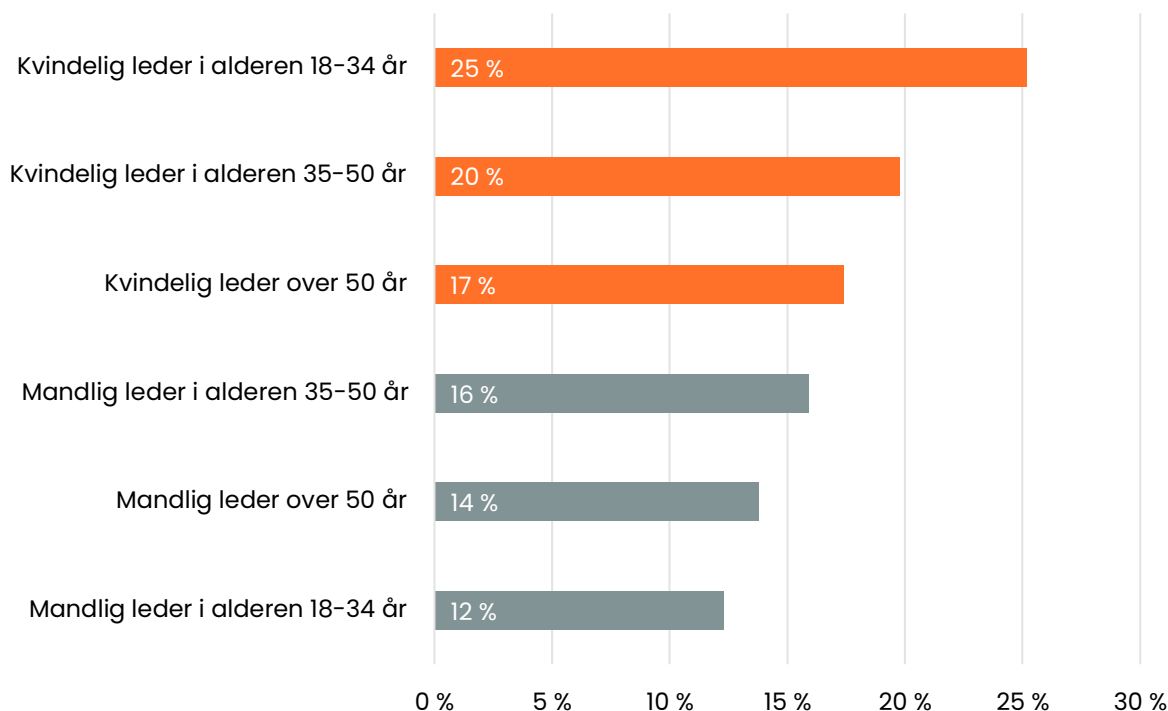


BEMÆRK

Stress bor mest hos "midliferne" og er meget højt hos nye ledere, der er den mest stressbelastede gruppe. Relationsorienterede mennesker oplever desuden mest stress.

Hvilke ledere har de mest stressede medarbejdere?

Medarbejderens stressniveau fordelt på ledergrupper



Syg af stress – nu og tidligere

Har du tidligere været sygemeldt med stress?

	Total	Ikke-ledere	Ledere	Mænd	Kvinder
Ja, jeg er lige nu stresssygemeldt	3 %	2 %	5 %	2 %	4 %
Ja, jeg har tidligere været stresssygemeldt, men er tilbage i job	23 %	↑ 25 %	↓ 18 %	↓ 18 %	↑ 30 %
Nej	74 %	73 %	78 %	80 %	66 %

Pilene viser signifikante afvigelser ift. totalen.

BEMÆRK

Kvindelige ledere har et signifikant højere stressniveau blandt deres medarbejdere.
5 % af lederne er lige nu sygemeldt med stress.

Kendetegn hos dem, der har været sygemeldt med stress, men er tilbage på arbejde

Lidt lavere
trivsel end
gennemsnittet

Lidt flere
sygedage

Går mere på
arbejde trods
sygdom

Højere
stressniveau

Sammenhæng mellem møder og stress?

Hvor mange timer om ugen sidder du i møde i gennemsnit?

Føler du dig stresset på arbejde?

Total

0-1 time

1-3 timer

3+ timer

Ja, ofte

17 %

15 %

16 %

↑ 19 %

Ja, men sjældent

49 %

↓ 42 %

53 %

↑ 55 %

Nej, slet ikke

34 %

↑ 43 %

31 %

↓ 26 %

Pilene viser signifikante afvigelser ift. totalen.

BEMÆRK

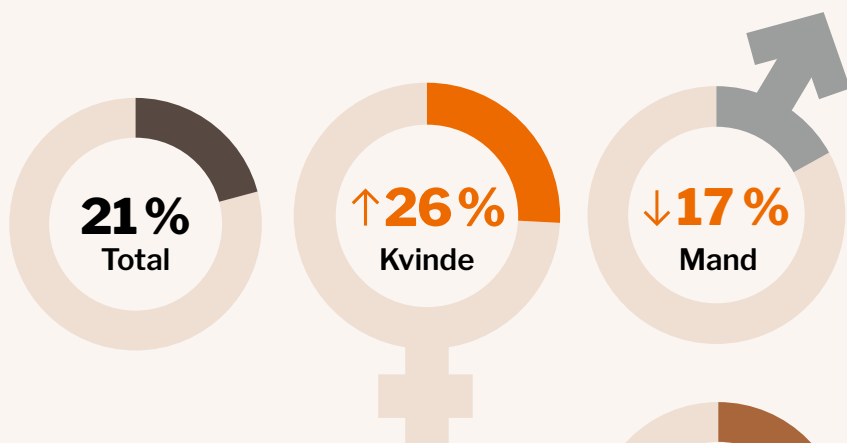
Høj mødeaktivitet ser ud til at være lidt forbundet med øget stress.

Sygefravær som ikke handler om sygdom

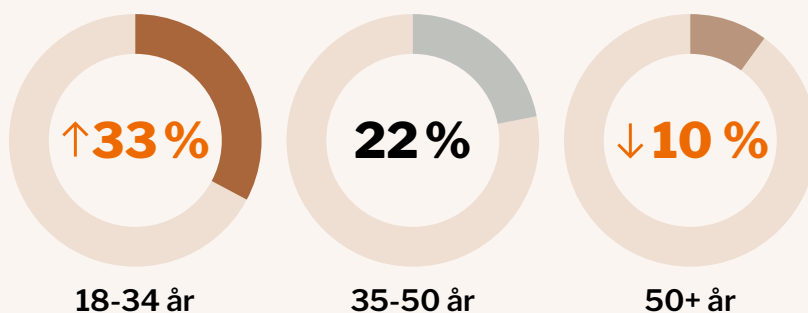
Hvem har haft sygefravær, der ikke handler om sygdom?*

Sygefravær som ikke handler om sygdom fordelt på køn.

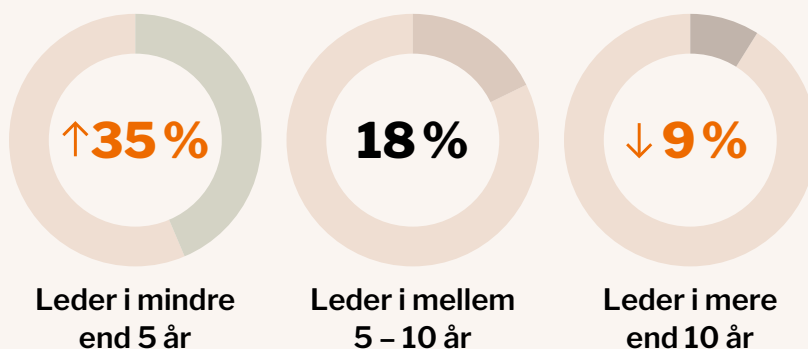
Har du indenfor det seneste år taget en sygedag, hvor du ikke var syg, men havde en anden grund til at melde fra? Andel der har svaret "Ja":



Sygefravær som ikke handler om sygdom fordelt på alder*

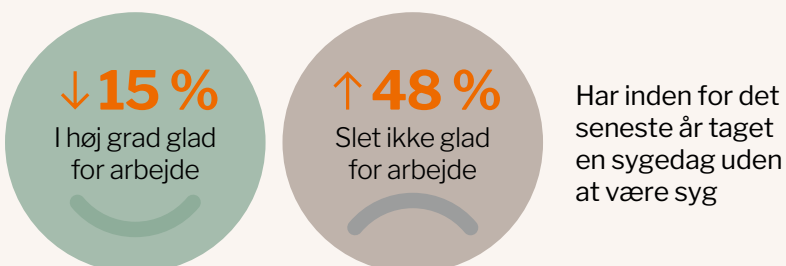


Sygefravær som ikke handler om sygdom blandt ledere fordelt på lederanciennitet*



Sygefravær som ikke handler om sygdom sammenholdt med jobtrivsel*

Respondenter, der "i høj grad" er glade for deres arbejde sammenlignet med respondenter, der "slet ikke" er glade for deres arbejde.



Har inden for det seneste år taget en sygedag uden at være syg

BEMÆRK

Sygefravær som ikke handler om (egen) sygdom er størst blandt kvinder, unge og nye ledere.

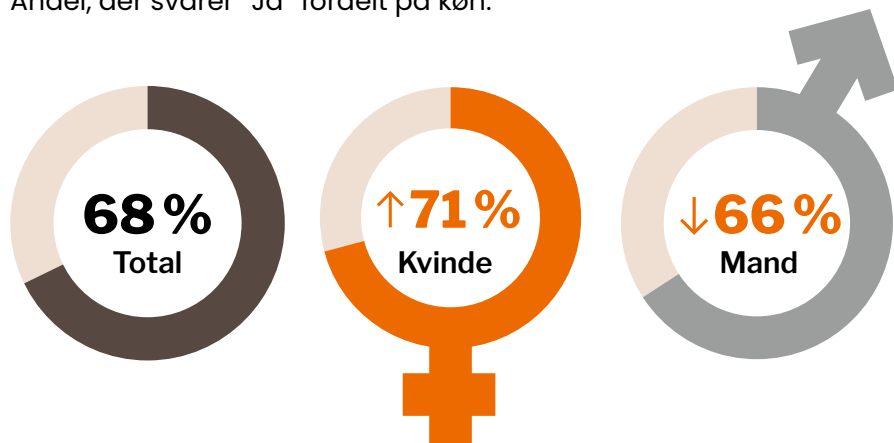
Der ser ud til at være en sammenhæng mellem trivsel og sygefravær, som ikke handler om sygdom.

Syg på arbejde

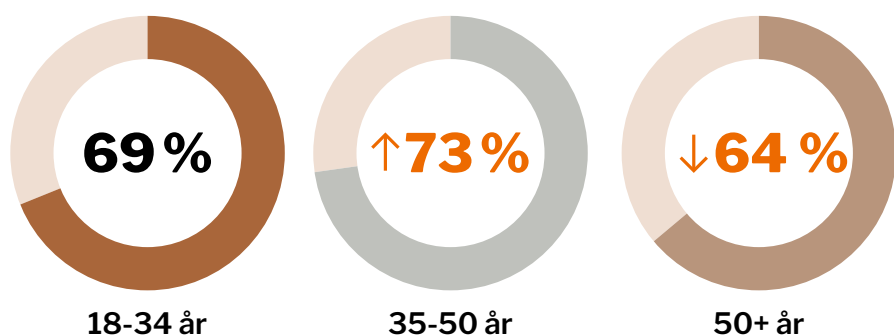
Hvem går syge på arbejde?*

Har du prøvet at gå syge på arbejde inden for det seneste år?

Andel, der svarer "Ja" fordelt på køn:



Andel, der har prøvet at gå syge på arbejde inden for det seneste år fordelt på køn.



BEMÆRK

Kvinder og "midliferne" er de grupper, der oftest går syge på arbejde. Det er også de mest stressede grupper.

*Pilene viser signifikante afvigelser ift. gennemsnittet



Teamwork, møder og hjemmearbejde

Hvordan opleves teamwork på de danske arbejdspladser, og er der en oplevelse af, at det er udfordret af hjemmearbejde og øget fleksibilitet?

Det prøver vi at sætte fokus på her – sammen med viden om, hvordan ledere kan styrke teamwork.

Relationen mellem sammenhold med kollegaer og stressniveauet

Føler du dig stresset på arbejde?	Stærkt sammenhold	Svagt sammenhold
Ja, ofte	↓ 13 %	↑ 27 %
Ja, men sjældent	↑ 51 %	↓ 32 %
Nej, slet ikke	37 %	41 %

Stærkt sammenhold er defineret som respondenter, der har svaret "Ja, i meget høj grad" eller "Ja, i høj grad" til spørgsmålet "Har du og dine kollegaer et godt sammenhold?" Svagt sammenhold er defineret som respondenter, der har svaret "I mindre grad" eller "Slet ikke" til spørgsmålet. Pilene viser signifikante afvigelser ift. totalen.

Ledernes påvirkning på sammenholdet

Hvordan kan din leder bedst støtte det gode samarbejde mellem dig og dine kollegaer?	Total
Gå forrest med ærlighed	50 %
Øget fokus på vores fælles mål	42 %
Sørge for, at der er større kendskab til hinandens styrker	41 %
Afsætte tid til at vi kan tale om samarbejde	37 %
Sørge for, at vi er sammen om noget andet end arbejde	35 %
Blande sig mindre i vores arbejde	27 %
Sætte os mere sammen om opgaver	25 %
Prøve at håndtere konflikter	23 %
Involvere mere på møderne	15 %
Reducere hjemmearbejde	5 %

BEMÆRK Kollegialt sammenhold ser ud til at have stor (reducerende) effekt på stressniveau. Ærlighed, fælles mål og kollegialt kompetencekendskab er primære ledelsesgreb ift. at bygge teamspirit. 68 % oplever i høj grad et godt sammenhold blandt kollegaerne.

Forfremmelser

Hvilke af følgende kriterier, oplever du, er de vigtigste kriterier for at blive forfremmet på din arbejdsplads? (Vælg op til tre kriterier)

	Total	Medarbejdere	Ledere
At være dygtig til sine opgaver	58 %	59 %	58 %
At være synlig overfor ledelsen	31 %	31 %	28 %
At stille sig til rådighed for flere opgaver	28 %	↑ 29 %	↓ 22 %
At være respekteret af kollegaer	27 %	27 %	30 %
At have et godt forhold til nærmeste leder	27 %	28 %	23 %
At være fleksibel overfor arbejdsgiver	23 %	23 %	23 %
At være ærlig	23 %	↓ 21 %	↑ 32 %
At have et godt netværk på arbejdspladsen	20 %	20 %	19 %
At udvise etik og moral	18 %	18 %	18 %



Mødeaktivitet

Hvor lang tid sidder **danskerne** i gennemsnit i møde om ugen?

**3 timer
39 min.**

Hvor lang tid sidder en **leder** i gennemsnit i møde om ugen?

**6 timer
23 min.**

Hvor lang tid sidder lederne i møde i forhold til medarbejderne?



Ikke-leder



Leder i mindre
end 5 år



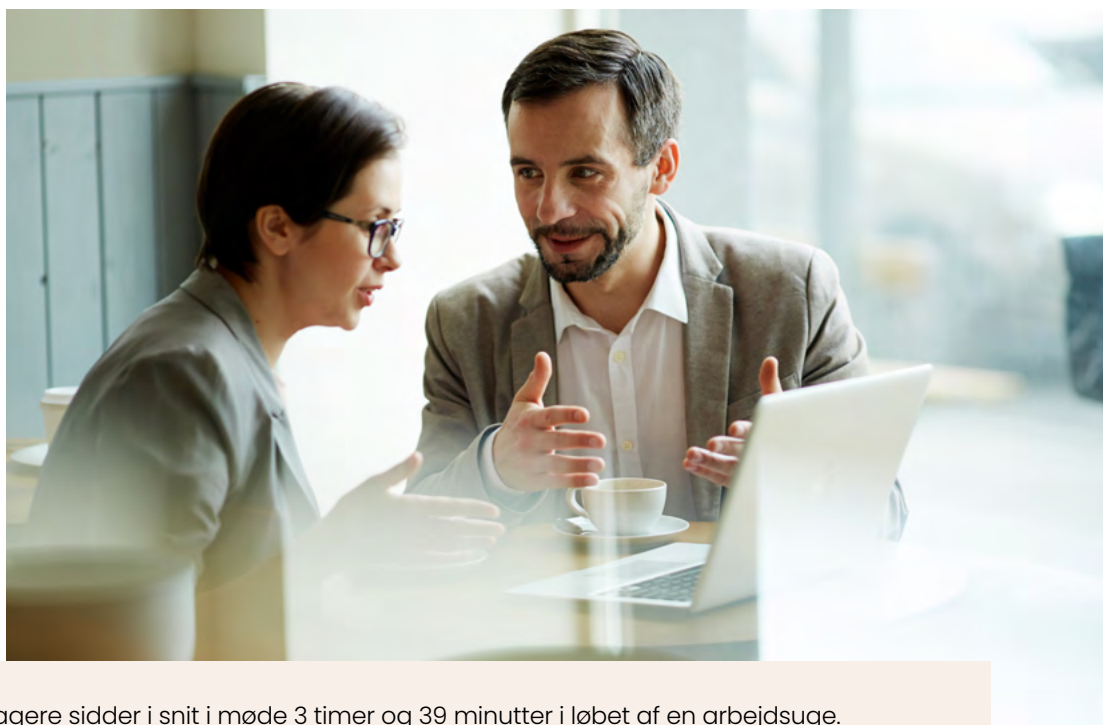
Leder i mellem
5-10 år



Leder i mere
end 10 år

Hvor lang tid sidder ledere i møde sammenlignet med medarbejdere fordelt på organisationstype

Organisationstype	Medarbejdere	Ledere	Forskel
Jeg er selvstændig	4 timer	8 timer	4 timer
Lille privat virksomhed (0-50 medarbejdere)	2 timer	4 timer	2 timer
Mindre eller mellemstor privat virksomhed (51-250 medarbejdere)	3 timer	5 timer	2 timer
Større privat virksomhed (flere end 250 medarbejdere)	3 timer	7 timer	4 timer
Selvejende institution	2 timer	7 timer	5 timer
Kommune	3 timer	10 timer	7 timer
Statslig organisation	4 timer	6 timer	2 timer
Regional organisation	3 timer	7 timer	4 timer



BEMÆRK

Danske arbejdstagere sidder i snit i møde 3 timer og 39 minutter i løbet af en arbejdsuge. Tilsvarende tal for ledere er 6 timer og 23 minutter.

Det er især hos kommunerne, der er forskelle mellem timer i møde hos medarbejdere og ledere.

Hjemmearbejde

Udviklingen i hjemmearbejde over tid

Hvor meget arbejder du i gennemsnit hjemmefra i dit nuværende job?

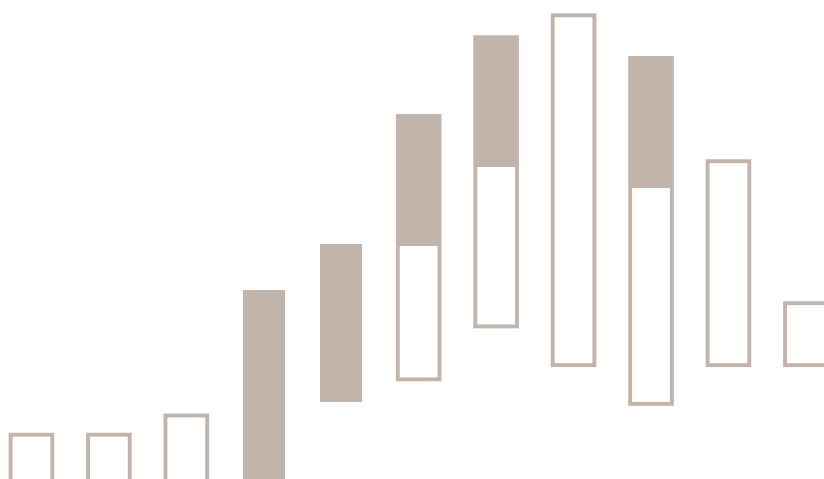
	2024	2026
Arbejder ikke hjemmefra	59 %	58 %
Arbejder hjemmefra 1-2 dage om ugen	27 %	26 %
Arbejder hjemmefra 3+ dage om ugen	13 %	12 %

Sammenhængen mellem kollegialt sammenhold og hjemmearbejde

Har du og dine kollegaer et godt sammenhold?

	Total	Arbejder ikke hjemmefra	Arbejder hjemmefra 1-2 dage om ugen	Arbejder hjemmefra 3+ dage om ugen
Stærkt sammenhold	68 %	70 %	68 %	↓ 62 %
Svagt sammenhold	32 %	30 %	33 %	↑ 38 %

Stærkt sammenhold er defineret som respondenter, der har svaret "Ja, i meget høj grad" eller "Ja, i høj grad" til spørgsmålet "Har du og dine kollegaer et godt sammenhold?". Svagt sammenhold er defineret som respondenter, der har svaret "I nogen grad", "I mindre grad" eller "Slet ikke" til spørgsmålet. Pilene viser signifikante afvigelser ift. totalen.



BEMÆRK

Hjemmearbejde har stabiliseret sig.

Hjemmearbejde har en signifikant sammenhæng med følelsen af sammenhold, jo mindre hjemmearbejde desto større sammenhold.

Der er til gengæld ikke sammenhæng mellem trivsel og hjemmearbejde.

A photograph of a bakery interior. In the foreground, a young woman with dark hair tied back, wearing a light pink t-shirt and a grey apron, is looking down at a white receipt she is holding with both hands. In the background, an older man with white hair and glasses, wearing a green shirt and a grey apron, is reaching up to place a loaf of bread on a metal rack. The rack is filled with several loaves of bread. The scene is lit with warm, golden light, suggesting a cozy atmosphere.

Loyalitet og jobsøgning

Er forholdet mellem arbejdsplads og medarbejdere under forandring?

Og hvordan ser det ud med andelen af de ansatte, der søger nye jobs

– kommer der flere af dem? Vi stiller spørgsmålene.

Ekstraarbejde

Danskernes villighed til at give en ekstra hånd på arbejdet

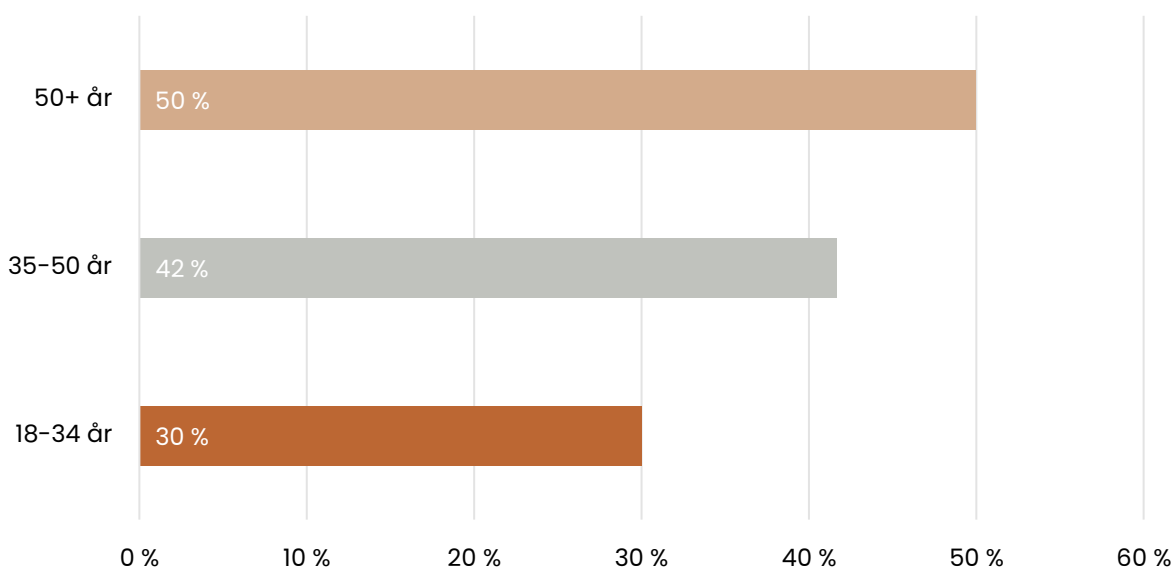
Hvis din arbejdsplads beder dig om at arbejde ekstra i en periode, er du så tilbøjelig til at hjælpe?

	Total	18-34 år	35-50 år	50+ år
Ja, uden betingelser	41 %	↓ 30 %	42 %	↑ 50 %
Ja, hvis jeg bliver belønnet ordentligt for det	46 %	↑ 56 %	45 %	↓ 39 %
Nej, det vil jeg prøve at undgå	8 %	7 %	9 %	7 %
Ved ikke	5 %	↑ 7 %	4 %	4 %

Pilene viser signifikante afvigelser ift. totalen.

Villighed til at give en ekstra hånd fordelt på alder

Andel, der har svaret "Ja, uden betingelser" til spørgsmålet "Hvis din arbejdsplads beder dig om at arbejde ekstra i en periode, er du så tilbøjelig til at hjælpe?"

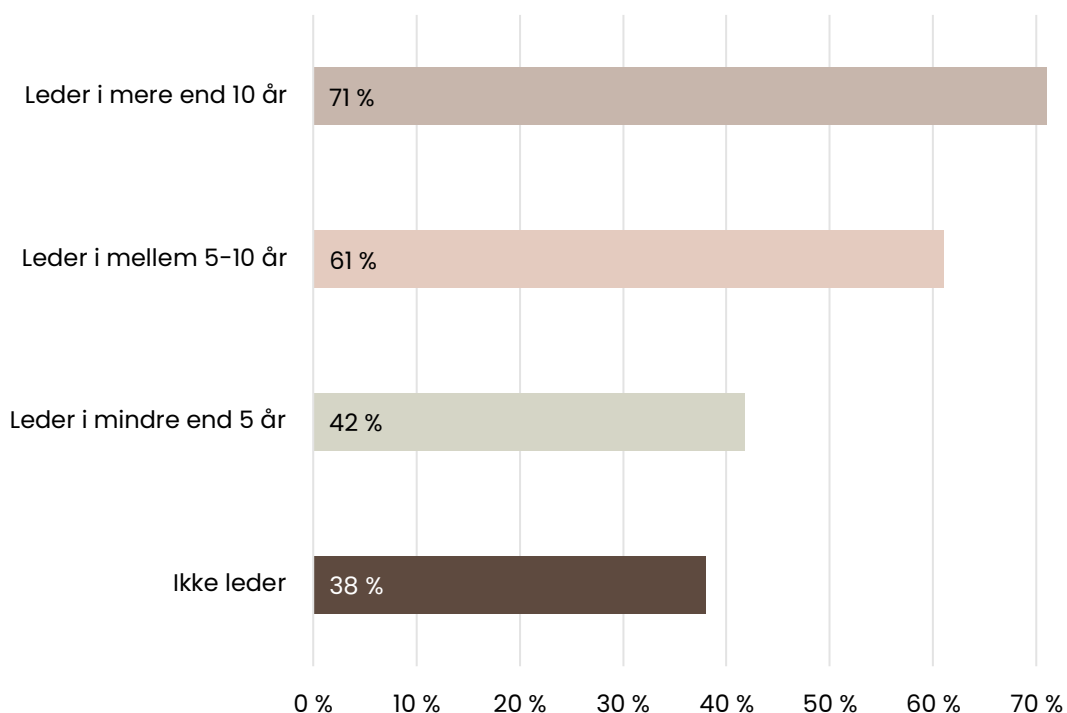


BEMÆRK Unge mennesker er betydeligt mindre tilbøjelige til at hjælpe en travl arbejdsgiver i en periode uden af få noget til gengæld end andre grupper.
Det kan se ud til, at de unge indfører et "noget for noget"-princip overfor arbejdsgiveren.



Villighed til at give en ekstra hånd hos ikke-leder/leder og leders anciennitet

Andel, der har svaret "Ja, uden betingelser" til spørgsmålet "Hvis din arbejdsplads beder dig om at arbejde ekstra i en periode, er du så tilbøjelig til at hjælpe?"



BEMÆRK

Indenfor persontyper er det de relationsorienterede, der er mindst parat til at hjælpe en arbejdsgiver i en periode.

Jobsøgning over tid

Har du søgt et job inden for det seneste år?

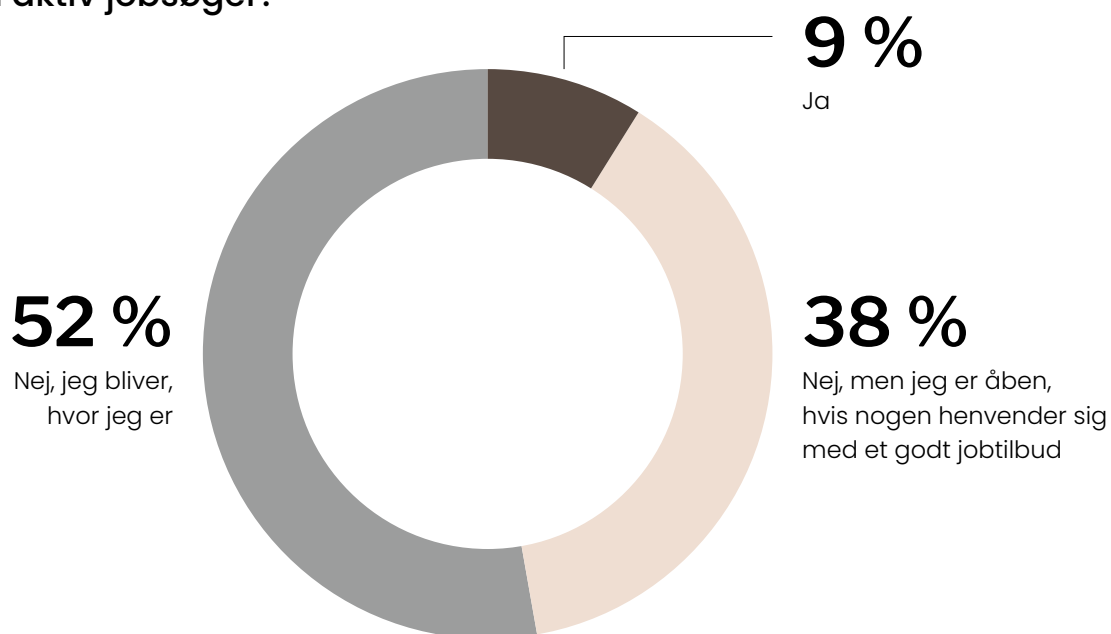
	2022	2026
Ja	26 %	27 %
Nej	74 %	73 %

Aktive jobsøgere over tid

Er du aktiv jobsøger?

	2024	2026
Ja	5 %	9 %
Nej, men jeg er åben, hvis nogen henvender sig med et godt jobtilbud	41 %	38 %
Nej, jeg bliver, hvor jeg er	53 %	52 %

Er du aktiv jobsøger?



BEMÆRK

Lidt flere definerer sig som aktive jobsøgere end tidligere.

47 % af danskerne har oplevet, at der ikke kom et svar på deres ansøgning til en opslået stilling.

64 % af de unge har oplevet, at der ikke kom et svar på deres ansøgning til en opslået stilling.

Baggrundsdata og begrebsafklaring

Kandidatanalysen 2026 er gennemført i samarbejde med analysehuset Voxmeter, som har stillet en række spørgsmål om arbejdsliv, trivsel og jobpræferencer til et repræsentativt udsnit af den danske arbejdsstyrke.

Dataindsamlingen er gennemført perioden fra den **15. januar 2026 til den 2. februar 2026**.

Målgruppen for undersøgelsen er **personer i arbejde i alderen 18 år eller derover**.

I alt **2.000 respondenter** har besvaret spørgeskemaet. Data er indsamlet efter nationalt repræsentative kvoter på køn, aldersgrupper og region for arbejdsstyrken.

Det bør bemærkes, at nogle tabeller i analysen ikke summerer til præcis 100 %. Det skyldes, at procenterne for de enkelte svarmuligheder er afrundet til hele tal. I de tilfælde, hvor respondenterne har haft mulighed for at vælge flere svarmuligheder, vil dette være angivet i analysen.

I flere tabeller er kategorien **"Ved ikke"** eller **"Andet"** udeladt for at gøre resultaterne mere overskuelige.

Hvad er dit køn?	Procent
Mand	53 %
Kvinde	47 %

Hvad er din alder?	Procent
18-34 år	30 %
35-50 år	35 %
50+ år	35 %

Hvor bor du?	Procent
Region Hovedstaden	32 %
Region Sjælland	14 %
Region Syddanmark	21 %
Region Midtjylland	23 %
Region Nordjylland	10 %

Hvilken type organisation arbejder du i i dag?	Procent
Jeg er selvstændig	7 %
Lille privat virksomhed (0-50 medarbejdere)	18 %
Mindre eller mellemstor privat virksomhed (51-250 medarbejdere)	11 %
Større privat virksomhed (flere end 250 medarbejdere)	20 %
Selvejende institution	3 %
Kommune	20 %
Statslig organisation	10 %
Regional organisation	6 %
Er arbejdsløs/studerende	0 %
Er pensionist	0 %
Andet/Ved ikke	4 %

Hvad er den højeste uddannelse, du har gennemført?	Procent
Grundskole (folkeskole/mellemskole/realeksamen)	8 %
Ungdomsuddannelse (gymnasium/erhvervsfaglig)	25 %
Kort eller mellemlang videregående uddannelse (2-4 år)	45 %
Lang videregående uddannelse (min. 5 år)	21 %
Andet/Ved ikke	1 %

Hvad er dit primære arbejdsområde?	Procent
IT, Ingeniør og teknik	8 %
Håndværk, produktion og industri	12 %
Social og sundhed	20 %
Salg, marketing og kommunikation	10 %
HR, rådgivning og undervisning	9 %
Handel, logistik og service	10 %
Økonomi, regnskab, administration og kontor	13 %
Andet	18 %

Hvilke af disse karaktertræk beskriver dig bedst? (Vælg et udsagn)	Procent
Resultatorienteret og handlekraftig	27 %
Nytænkende og udadvendt	13 %
Fokuseret på relationer og følelser	25 %
Eftertænksom og systematisk	36 %

Er du i dag leder for medarbejdere, der refererer til dig?	Procent
Nej	83 %
Ja, jeg har været leder i mindre end 5 år	5 %
Ja, jeg har været leder i mellem 5-10 år	4 %
Ja, jeg har været leder i +10 år	7 %
Ved ikke	2 %

Hvor mange kollegaer har du faglig sparring med på en gennemsnitlig arbejdsuge?	Procent
0-1	21 %
2-3	36 %
4 eller derudover	36 %
Ved ikke	7 %

Hvor foregår dit arbejde primært? (Vælg et udsagn)	Procent
Primært udendørs	7 %
Primært i åbent kontorlandskab	27 %
Primært på eget kontor	17 %
Primært hjemmefra	8 %
Primært hos kunder	10 %
Andet end overstående	32 %

Hvor ofte er du i dialog med din chef?	Procent
Dagligt	36 %
Ugentligt	41 %
Månedligt	14 %
Stort set aldrig	10 %

Hvor mange timer om ugen sidder du i møde i gennemsnit?	Procent
0-1 time	41 %
1-2 timer	15 %
2-3 timer	12 %
3-4 timer	8 %
4-6 timer	8 %
6-10 timer	9 %
10-20 timer	5 %
20-37 timer	1 %
37 timer eller mere	1 %

Hvor meget arbejder du i gennemsnit hjemmefra i dit nuværende job?	Procent
Jeg arbejder ikke hjemmefra	58 %
Omtrent 1 dag om ugen	17 %
Omtrent 2 dage om ugen	9 %
Omtrent 3 dage om ugen	4 %
Omtrent 4 dage om ugen	2 %
Jeg arbejder stort set kun hjemmefra	3 %
Jeg arbejder kun hjemmefra	3 %
Ved ikke	4 %

Konsulenthuset ballisager er en landsdækkende HR-virksomhed, der er specialister i professionelle matchprocesser mellem kandidater og virksomheder. Vi arbejder med rekruttering og outplacement. Og vi hjælper virksomheder som deres eksterne HR-afdeling.

I ballisager executive hjælper vi desuden topledere i jobskifte. Vores rådgivning er vidensbaseret. Vi gør os umage med at finde den rette løsning til den konkrete udfordring.

Vi er kendt for vores bog, Moderne jobsøgning, årligt at udgive Rekrutteringsanalysen og Kandidatanalysen samt vores stærke netværk af virksomheder. Vi tilstræber altid at skabe professionelle, engagerede og uhøjtidelige relationer til vores kandidater og kunder.

Vi har blandt andet løst opgaver for:

Nationalbanken – Arla – Erhvervsministeriet
Salling Group – Danish Crown – Københavns Universitet
BDO – Nasdaq – Ineos og mange flere.

