

Det akademiske arbejdsliv

Kom stærkt videre 

En analyse udarbejdet af Rud Pedersen Group for Akademikernes A-kasse

Indledning

Debatten om akademikers arbejdsliv fylder stadig mere i offentligheden. Fra manglen på arbejdskraft og kunstig intelligens til generationsforskelle og nye forventninger til arbejdslivet diskuteres det, hvordan arbejdslivet udvikler sig for en stor og vigtig del af arbejdsstyrken.

Men hvordan oplever akademikerne selv deres arbejdsliv?

Som landets største a-kasse for akademikere – med mere end 315.000 medlemmer – ønsker vi i Akademikernes A-kasse at bidrage til disse debatter med viden. Derfor har vi gennemført en større undersøgelse af vores medlemmers oplevelse af arbejdslivet.

5.001 medlemmer med forskellige faglige baggrunde, aldre og køn har deltaget i undersøgelsen. Vi har spurgt dem om deres oplevelser af arbejdslivet i dag og deres forventninger til fremtiden.

Vi har især haft fokus på overgangene i akademikers arbejdsliv – overvejelser om skift, perioder med ledighed eller ændringer i ansvar og opgaver. Det er ofte i disse situationer, vi møder vores medlemmer, og derfor er det vigtigt for os at forstå, hvad der driver deres overvejelser og valg.

Undersøgelsen har givet os en række indsigter om akademikers arbejdsliv. Det er fx:

Tilfredshed og optimisme præger akademikers arbejdsliv

Et af undersøgelsens tydeligste resultater er, at akademikere på tværs af køn og alder i overvejende grad er tilfredse med deres arbejdsliv. Hovedparten oplever at have et godt arbejdsliv, og kun få frygter at blive ledige. Langt de fleste vurderer, at deres kompetencer vil være relevante i fremtiden – og når det gælder AI, forventer de fleste, at det vil blive en positiv forandringsfaktor i arbejdslivet.

Akademikeren har et arbejdsliv i bevægelse

Samtidig tegner undersøgelsen også et billede af et arbejdsliv i bevægelse. Overvejelser om jobskifte fylder i alle aldersgrupper. Og overvejelser handler ikke kun om utilfredshed. Også blandt akademikere, der er tilfredse med deres arbejde, er der overvejelser om jobskifte. Det peger på et arbejdsmarked, hvor skift ofte handler om udvikling og nye muligheder – ikke kun om at forlade et job, man ikke trives i.

Generationsforskelle nuanceres i arbejdslivsundersøgelsen

Undersøgelsen er med til at nuancere fortællingen om store generationsforskelle på arbejdsmarkedet. På en række områder ligner de forskellige aldersgrupper hinanden i deres oplevelse af arbejdslivet. De forskelle, der findes, synes i højere grad at hænge sammen med livsfaser end med generation. Fx peger yngre akademikere oftere på løn og anerkendelse som motivation for jobskifte, mens ældre i højere grad begrundes ønsket om et skift med overgangen til en ny livsfase.

Kompetenceudvikling af seniorer halter

Ét område kalder dog på særlig opmærksomhed. Seniorer oplever i mindre grad end de yngre, at deres arbejdsgiver prioriterer deres kompetenceudvikling. Det er en udfordring – både for den enkelte og for arbejdsmarkedet. Når seniorakademikere mister jobbet, er de typisk ledige i længere tid end andre. Hvis seniorer ikke løbende får mulighed for at udvikle deres kompetencer, risikerer vi, at en stor og erfaren del af arbejdsstyrken får sværere ved at fastholde deres tilknytning til arbejdsmarkedet.

Viden til styrket rådgivning i Akademikernes A-kasse

Undersøgelsen giver også vigtig viden til vores arbejde i Akademikernes A-kasse.

Den viser blandt andet, at mange savner sparring, når de overvejer skift i arbejdslivet, og at ledighed fortsat opleves som en meget svær situation – uanset alder. Samtidig giver undersøgelsen et mere nuanceret billede af akademikernes arbejdsliv end den offentlige debat ofte tegner.

Den viden vil vi bruge aktivt i vores arbejde med at rådgive og støtte medlemmerne gennem arbejdslivets mange skift.

Indhold

- Side 4 Det akademiske arbejdsliv
- Side 8 Seniorerne
- Side 12 De ledige
- Side 17 Skift i arbejdslivet
- Side 29 Kompetencer og AI
- Side 34 Baggrund og metode

Om undersøgelsen

Analysen bygger på en spørgeskemaundersøgelse foretaget fra den 21. oktober 2025 til den 2. januar 2026. Undersøgelsen er sendt til en tilfældigt udvalgt gruppe af medlemmer, og der er blevet indsamlet 5.001 besvarelser. Nordstat har forestået dataindsamlingen. En mere udførlig beskrivelse af metoden findes bagest i undersøgelsen. Medlemsundersøgelse af akademisk arbejdsliv forventes gentaget en gang årligt for at følge udviklingen.

Sammenfatning

De fleste akademikere er tilfredse med deres arbejdsliv

Dette afsnit handler om akademikernes oplevelse af deres arbejdsliv med fokus på 4 temaer:

1. Den overordnede oplevelse
2. Overvejelserne om skift
3. Oplevelsen af, at man har de nødvendige kompetencer de næste 5 år
4. Bekymringen for arbejdsløshed

Tallene viser, at de fleste akademikere er tilfredse med deres arbejdsliv . Dette gør sig gældende på tværs af generationer, køn og branche.

Akademikerne oplever, at de har de kompetencer, der skal til, for at være rustet til fremtiden. De er i lav grad er bekymret for arbejdsløshed, og de ser AI som en positiv forandringsfaktor.

Og endelig oplever akademikerne sig stærke nok til at tage sagen i egen hånd: Hvis de er utilfredse med deres arbejdsliv i dag, overvejer de at foretage et større skift.



58% af akademikerne er i høj eller meget høj grad tilfredse med deres arbejdsliv, som det er i dag. 14% er i mindre grad eller slet ikke tilfredse.



Blandt de akademikere, der er utilfredse med deres arbejdsliv, overvejer 82% at lave et større skift.



77% af akademikerne i beskæftigelse oplever i høj eller meget høj grad, at de har de kompetencer, der er nødvendige i deres branche de næste 5 år.



14% er i høj eller meget høj grad bekymret for arbejdsløshed i det job/den branche, de arbejder i nu.

De fleste akademikere er tilfredse med deres arbejdsliv, og hvis de er utilfredse, overvejer de at lave større skift

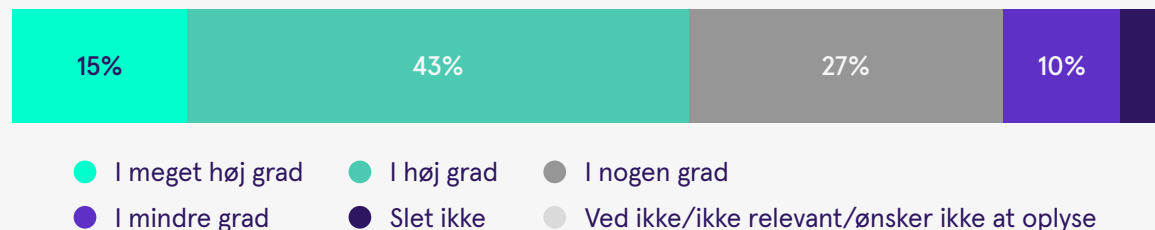
58% er i meget høj grad eller i høj grad tilfredse med deres arbejdsliv. Yderligere 27% er i nogen grad tilfredse.

Blandt de utilfredse akademikere overvejer hele 82% at lave et større skift. Blandt de tilfredse er tallet 11%.

Udsagn

Jeg er alt i alt tilfreds med mit arbejdsliv, som det er i dag (blandt beskæftigede)

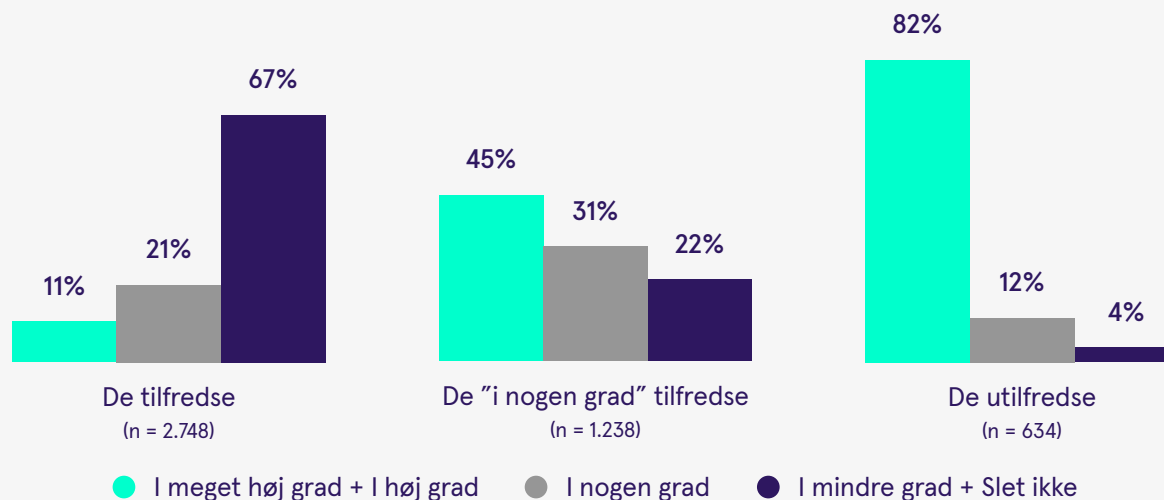
N=4.671



Udsagn

Jeg overvejer at lave et større skift i mit arbejdsliv (fx skifte job eller gå op eller ned i tid) (blandt beskæftigede)

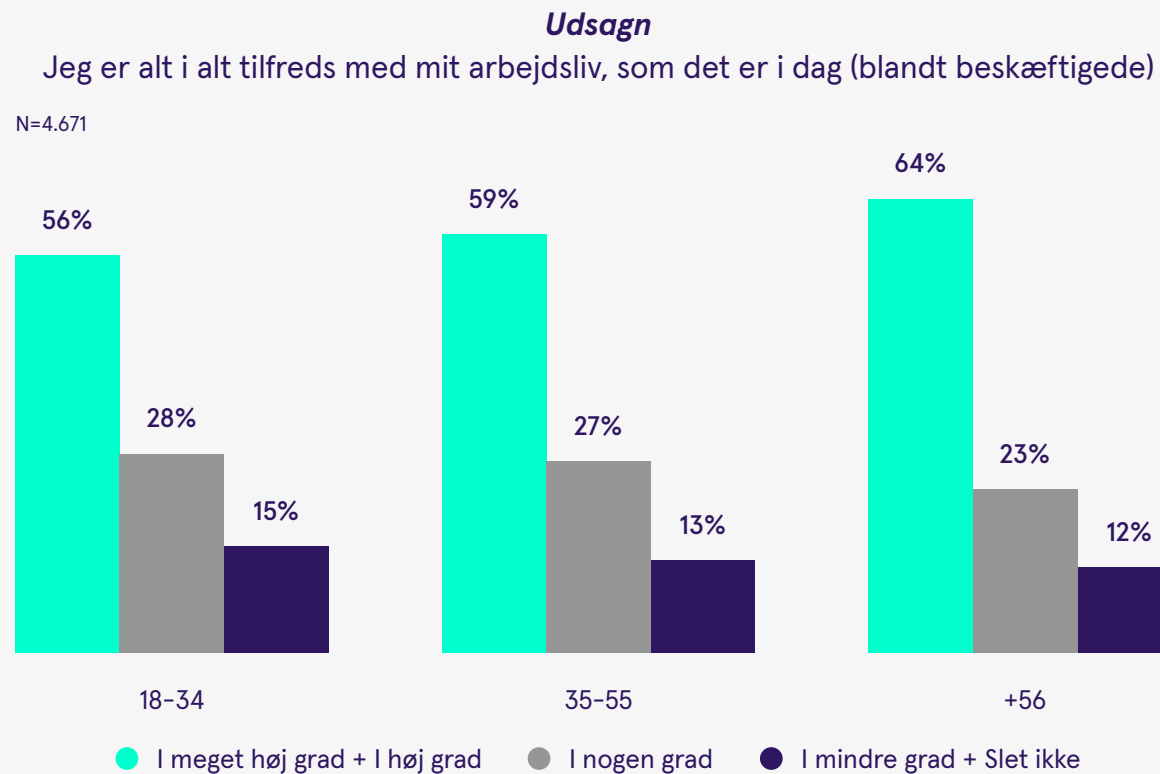
N=4.620



På tværs af generationerne er akademikerne tilfredse med deres arbejdsliv

Akademikerne fordeler sig på samme måde mellem de 3 grupper på tværs af alder, og der er ingen stor forskel i tilfredshed eller utilfredshed på tværs af generationer.

I alle 3 aldersgrupper er det højst 15%, der i mindre grad eller slet ikke er tilfredse.



Akademikerne oplever de har de nødvendige kompetencer, bekymrer sig i lav grad om arbejdsløshed, og ser AI som en positiv forandringsfaktor

77% af akademikerne i beskæftigelse oplever i høj eller meget høj grad, at de har de kompetencer, der er nødvendige i deres branche de næste 5 år. Yderligere 19% oplever det i nogen grad.

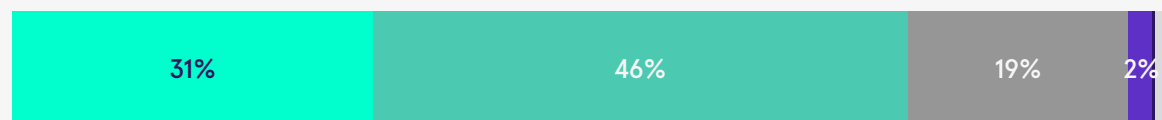
Stort set ingen oplever i mindre grad eller slet ikke, at de har de kompetencer, der er nødvendige for at klare sig i deres branche de næste 5 år.

Bekymringen for arbejdsløshed fylder meget lidt: 71% er slet ikke eller i mindre grad bekymret for arbejdsløshed. Og blot 14% er i høj eller meget høj grad bekymret for arbejdsløshed.

Udsagn

Jeg er alt i alt tilfreds med mit arbejdsliv, som det er i dag (blandt beskæftigede)

N=4.671

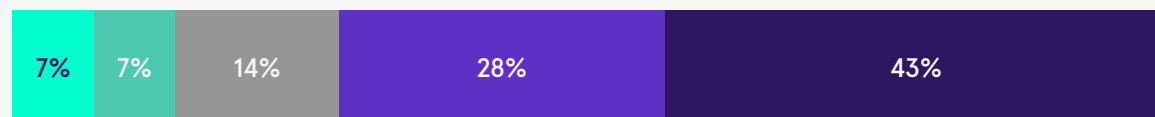


- I meget høj grad
- I høj grad
- I nogen grad
- I mindre grad
- Slet ikke
- Ved ikke/ikke relevant/ønsker ikke at oplyse

Udsagn

Jeg er bekymret for arbejdsløshed eller lignende i det job/den branche, jeg arbejder i nu (blandt dem, der overvejer større skift)

N=2.421



- I meget høj grad
- I høj grad
- I nogen grad
- I mindre grad
- Slet ikke
- Ved ikke/ikke relevant/ønsker ikke at oplyse

Udsagn

Du har angivet, at du forventer, AI (kunstig intelligens) vil forandre dit arbejdsliv. Forventer du alt i alt, at disse forandringer vil være positive eller negative?

N=3.238



- Meget positive
- Positive
- Både og
- Negative
- Meget negative
- Ved ikke/vil ikke svare/ikke relevant

Seniorenerne

Seniorerne oplever, at de har kompetencerne, men oplever ikke, at arbejdsgiverne har fokus på deres kompetenceudvikling

Dette afsnit handler om seniorernes syn på arbejdslivet.

Temaerne er:

1. Seniorernes oplevelse af at have de nødvendige kompetencer
2. Seniorernes oplevelse af deres arbejdsgivers fokus på deres kompetencer
3. Seniorernes bekymring for arbejdsløshed og deres syn på AI

Analysen afdækker et interessant mønster i forhold til seniorernes oplevelse af deres kompetencer og oplevelse af i hvilken grad deres kompetenceudvikling prioriteres: Seniorerne oplever i lige så høj grad som de yngre, at de har de kompetencer, der er nødvendige i deres branche de næste 5 år. Men de oplever i markant mindre grad, at deres arbejdsgiver har fokus på at udvikle deres kompetencer.

Ovenstående fund bliver ikke mindre interessant af, at seniorerne på en række andre måder ikke adskiller sig meget fra de yngre: Seniorerne er i lige så lav grad bekymret for arbejdsløshed og forventer i stort set ligeså høj grad, at AI vil føre positive forandringer med sig.

Seniorer er i denne rapport defineret som de 56+ årige. En væsentlig del af seniorerne har derfor en årrække tilbage på arbejdsmarkedet.



Seniorerne oplever i lige så høj grad som de yngre aldersgrupper, at de har de nødvendige kompetencer.



Men seniorerne oplever ikke i ligeså høj grad som de yngre kolleger, at deres arbejdsgiver har fokus på deres kompetenceudvikling (17% mod 36%)



I forhold til oplevelsen af AI og bekymringer om arbejdsløshed adskiller seniorerne sig i lav grad fra de yngre aldersgrupper.

Seniorerne oplever, at de har kompetencerne, men oplever ikke at arbejdsgiverne har fokus på deres kompetenceudvikling

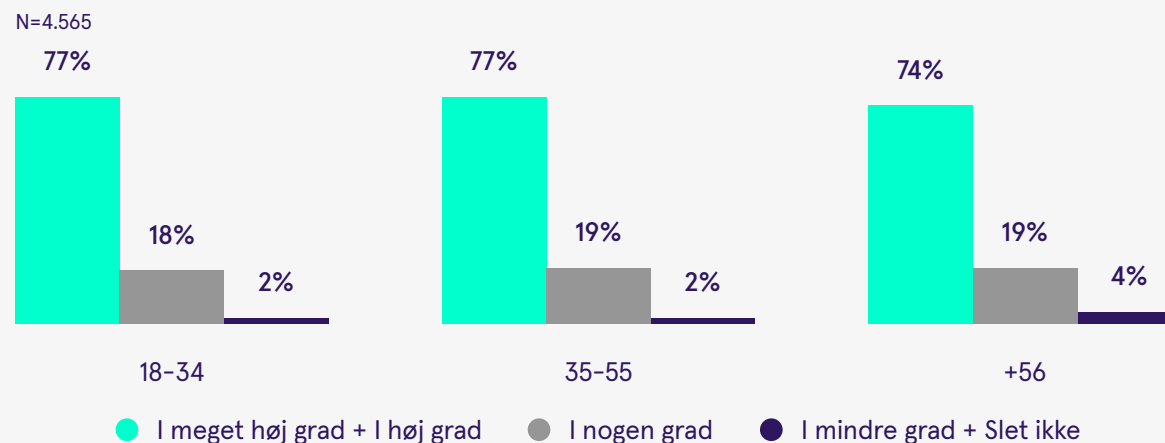
De beskæftigede seniorerne oplever i lige så høj grad som de yngre grupper, at de har de kompetencer, der er nødvendige i branchen de næste 5 år.

Men seniorerne oplever ikke i lige så høj grad som de yngre kolleger, at arbejdsgiver har samme fokus på at udvikle deres kompetencer:

- Blot 17% af de +56-årige mener i høj eller meget høj grad, at deres arbejdsgiver har fokus på dette.
- Blandt de 18-34-årige mener 36% i høj eller meget høj grad, at deres arbejdsgiver har fokus på dette.

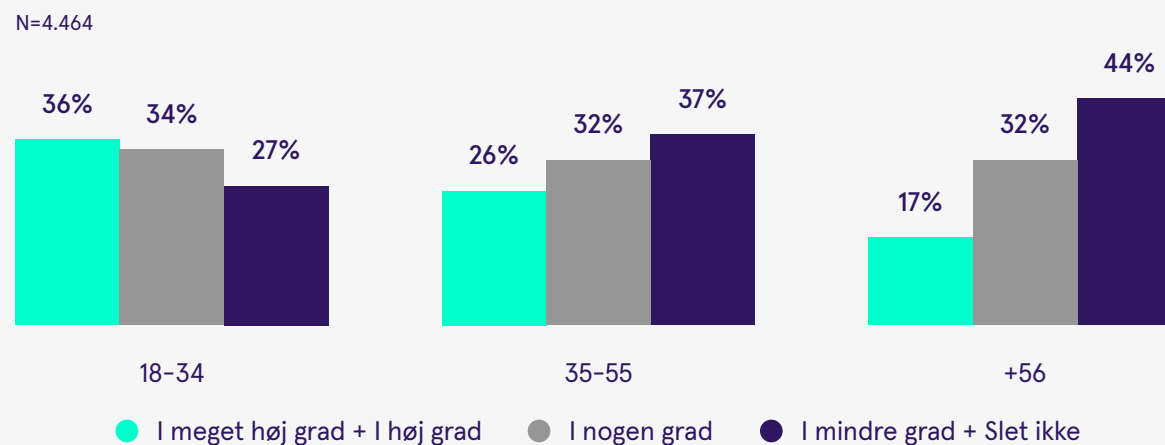
Spørgsmål

I hvor høj grad oplever du, at du har de kompetencer, der er nødvendige i din branche de næste 5 år? (blandt beskæftigede)



Spørgsmål

I hvor høj grad oplever du, at din arbejdsgiver har fokus på at udvikle dine kompetencer? (blandt beskæftigede)



Størstedelen af seniorerne bekymrer sig ikke om arbejdsløshed og er positivt indstillet overfor AI's indflydelse på deres arbejdsliv

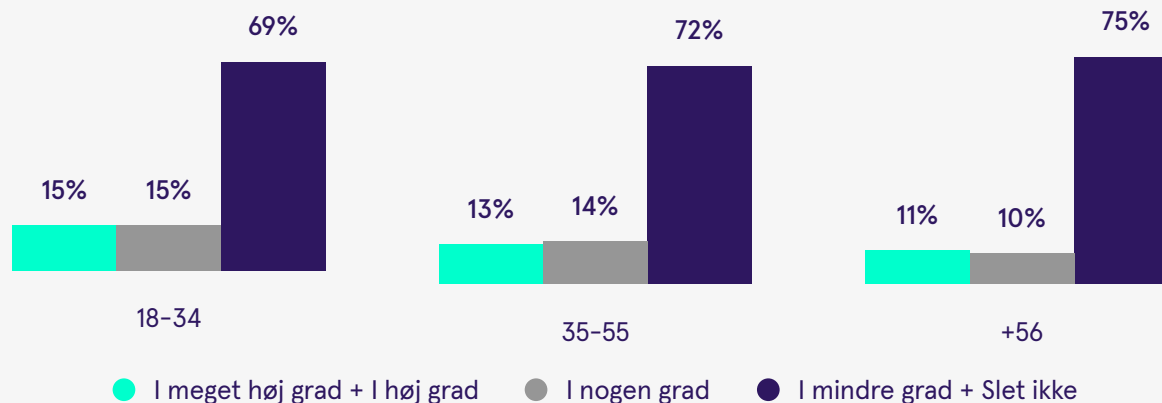
Seniorerne bekymrer sig i lav grad om arbejdsløshed: 3 ud af 4 seniorer er slet ikke eller i mindre grad bekymret for arbejdsløshed. Dette er stort set den samme andel som blandt de yngre aldersgrupper.

Seniorerne er stort set ligeså positivt indstillet overfor AI som de yngre aldersgrupper.

Udsagn

Jeg er bekymret for arbejdsløshed eller lignende i det job/den branche, jeg arbejder i nu (blandt dem, der overvejer skift)

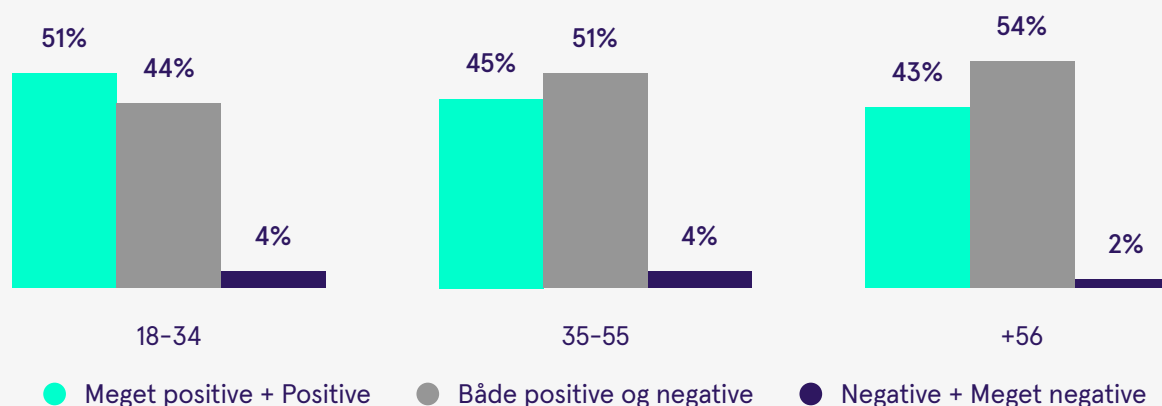
N=2.421



Spørgsmål

Du har angivet, at du forventer, AI (kunstig intelligens) vil forandre dit arbejdsliv. Forventer du alt i alt, at disse forandringer vil være positive eller negative?

N=3.223



De ledige

De ledige er udfordret – på tværs af alder

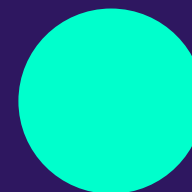
Dette afsnit fokuserer på de ledige, og dem der for nyligt er kommet i job. Afsnittet beskriver følgende temaer:

1. De lediges oplevelse af situationen som ledig
2. De lediges oplevelse af at besidde de rette kompetencer og hvilken støtte, de efterspørger
3. Vejen til arbejdsmarkedet for dem, der for nyligt er kommet i job

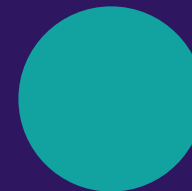
Tallene viser, at de ledige oplever deres situation som udfordrende: Knap 7 ud af 10 ledige oplever det som udfordrende eller meget udfordrende at være ledig. Og dette går igen på tværs af aldersgrupperne, hvor andelen, der oplever situationen som udfordrende og meget udfordrende, stort set er ens.

Samtidig oplever hovedparten af de ledige at have de kompetencer, der er nødvendige i deres branche de næste 5 år. Her adskiller de sig kun marginalt fra gruppen af beskæftigede. Når man spørger de ledige, hvilken form for støtte, de kunne tænke sig på vej mod job, nævner de først og fremmest forslag til konkrete jobåbninger og rådgivning om branche og jobtyper. Væsentligt færre efterspørger netværk med andre ledige, træning i samtaleteknik og lignende.

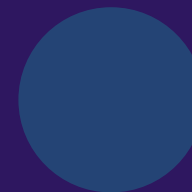
Jo yngre den ledige er, jo større er efterspørgslen efter alle typer støtte. Men tendensen til, hvad der efterspørges mest, er den samme. For dem, der for nyligt er kommet i job, angiver flertallet, at de fik deres job gennem et traditionelt jobopslag.



69% af de ledige beskriver deres situation som udfordrende eller meget udfordrende.



68% af de ledige oplever, at de har de nødvendige kompetencer. Men 42% angiver, at de mangler konkrete jobåbninger.



Traditionel jobsøgning er stadig den primære vej til at komme i job, idet 53% af dem, der for nyligt er kommet i job, fandt deres job herigennem.

De ledige er udfordrede – på tværs af alder

Knap 7 ud af 10 ledige beskriver deres situation som udfordrende eller meget udfordrende.

Analysen viser, at oplevelsen af situationen som ledig ikke varierer med alder: I alle tre aldersgrupper oplever mere end 2 ud af 3 ledige deres situation som udfordrende eller meget udfordrende.

Spørgsmål

Hvordan vil du overordnet beskrive din nuværende situation som ledig?

N=294

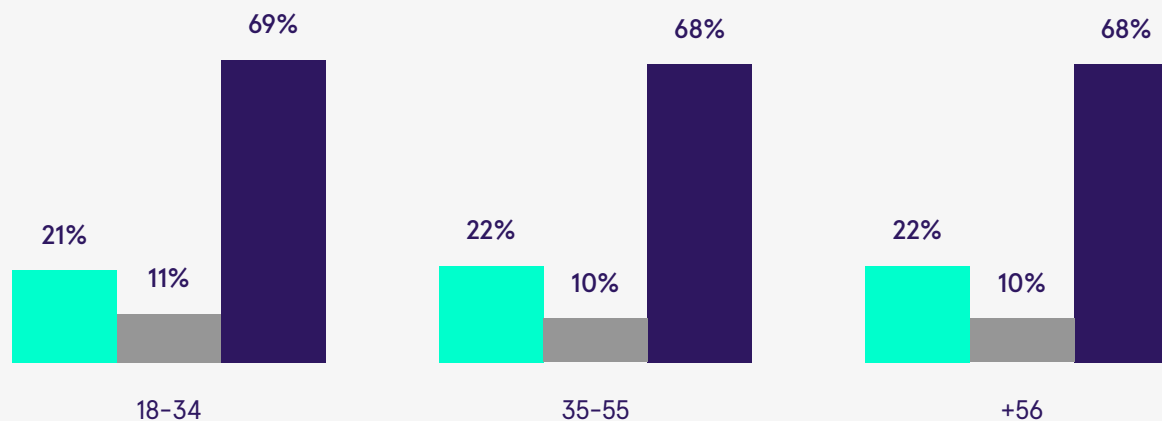


● Meget overkommelig ● Overkommelig ● Hverken eller ● Udfordrende ● Meget udfordrende

Spørgsmål

Hvordan vil du overordnet beskrive din nuværende situation som ledig?

N=294



● Meget overkommelig + Overkommelig ● Hverken eller ● Udfordrende + Meget udfordrende

De ledige oplever, at de har de nødvendige kompetencer. Men oplever, at de mangler konkrete jobåbninger

Knap 7 ud af 10 af de ledige akademikere mener, at de i høj eller meget høj grad har de kompetencer, der er nødvendige i branchen de næste 5 år. De adskiller sig derfor kun marginalt fra de beskæftigede akademikere i oplevelsen af egne kompetencer.

Den vigtigste støtte for de ledige er ifølge deres egen vurdering, forslag til konkrete jobåbninger, som 42% af de ledige akademikere angiver som en hjælpsom form for støtte.

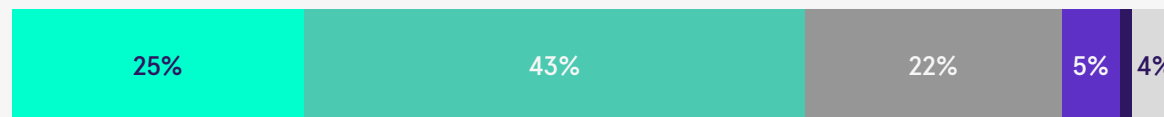
De 18-34-årige vurderer flere typer støtte som hjælpsomme, men mønsteret er det samme: Flest peger på hjælp til konkrete jobåbninger som den mest hjælpsomme støtte.

Spørgsmål

I hvor høj grad oplever du, at du har de kompetencer, der er nødvendige i din branche de næste 5 år?

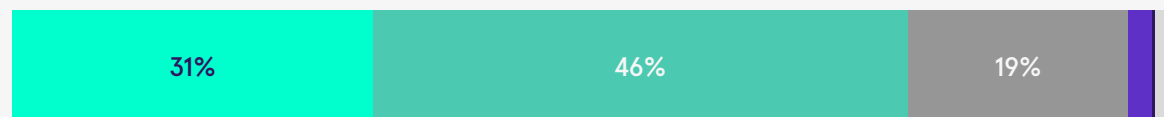
Ledige

N=294



Beskæftigede

N=4.671

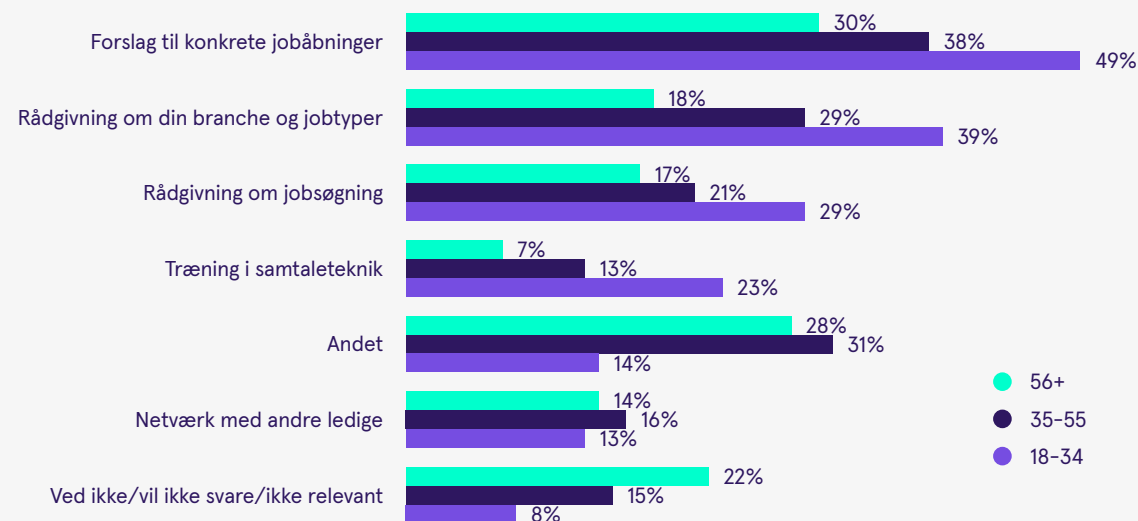


- I meget høj grad
- I høj grad
- I nogen grad
- I mindre grad
- Slet ikke
- Ved ikke/ikke relevant/ønsker ikke at oplyse

Spørgsmål

Hvilke former for støtte ville være mest hjælpsom for dig lige nu? (blandt ledige)

N=294

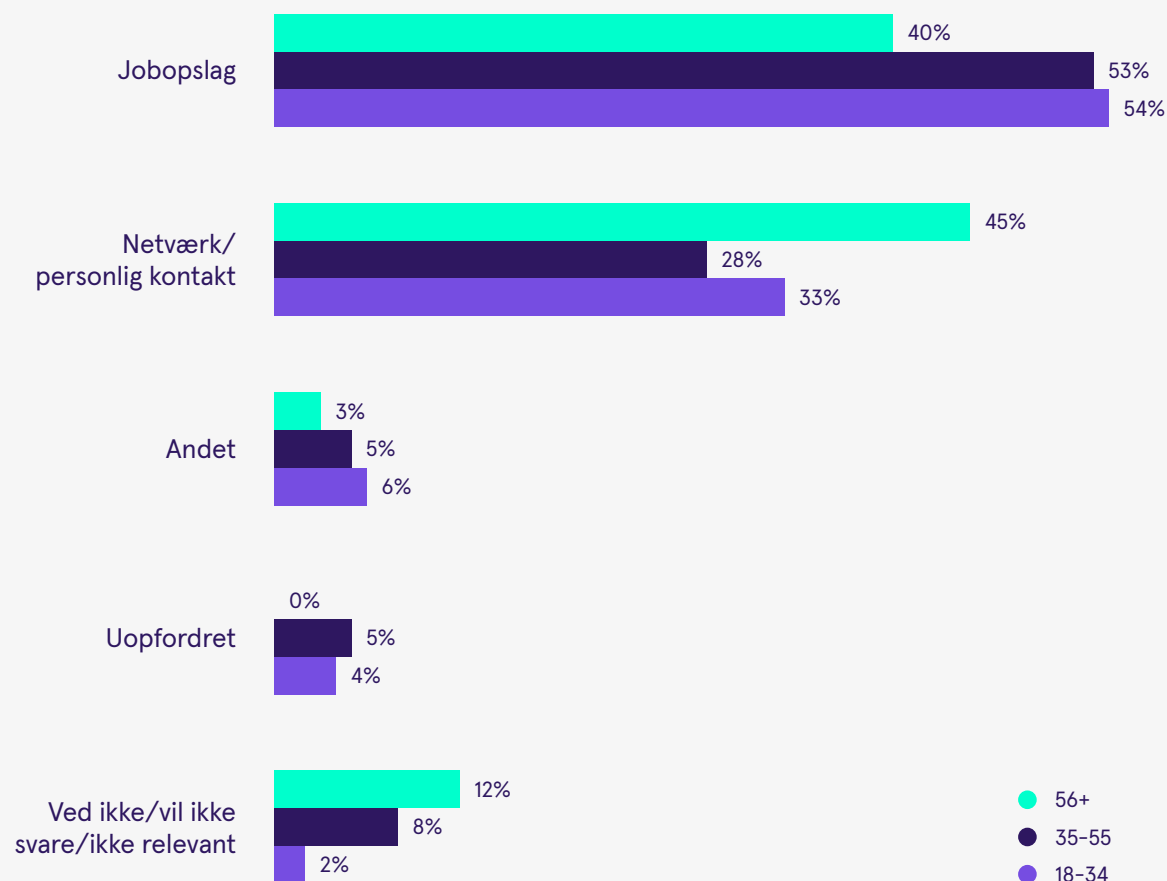


Traditionel jobsøgning er stadig den primære vej til at komme i job

Der er noget, der tyder på, at de 56+ årige i højere grad end de andre aldersgrupper finder jobbet ved hjælp af netværk og personlig kontakt (45%). Forskellene mellem grupperne er dog ikke signifikante.

Spørgsmål
Hvordan fandt du dit nuværende job? (stillet til dem, der er kommet i arbejde inden for de seneste 6 måneder)

N=266



Skift i arbejdslivet

Sammenfatning

Mange akademikere gør sig tanker om skift

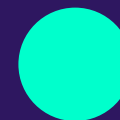
Følgende afsnit handler om akademikernes overvejelser om skift i arbejdslivet:

1. I hvilken grad og hvorfor akademikerne overvejer at foretage større skift i arbejdslivet
2. Hvor lang tid overvejelserne har stået på, og hvem de drøfter deres overvejelser med
3. Overvejelserne om forfremmelse og nedskalering og årsagerne til overvejelserne

Tallene viser, at hver tredje akademiker i meget høj grad eller høj grad overvejer et større skift i arbejdslivet. Disse overvejelser er drevet af ønsket om en bedre balance, nye muligheder eller højere løn.

Når akademikerne drøfter deres overvejelser om de større skift sker det altovervejende med familie og venner eller tidligere og nuværende kollegaer. Tallene viser samtidig, at en ikke ubetydelig andel savner en sparringspartner.

De yngre akademikere har i højere grad ambitioner om at blive forfremmet, hvilket særligt er drevet af ønsket om højere løn og mere ansvar. Modsat kan der på tværs af aldersgrupper findes overvejelser om mindre ansvar og nedsat tid, hvilket for alle aldersgrupper er drevet af ønsket om mere tid til privatliv.



31% overvejer i meget høj grad eller i høj grad et større skift i arbejdslivet.



Når akademikerne drøfter deres overvejelser om skift sker det med familie og venner. Og en ikke ubetydelig andel savner en sparringspartner, idet 21% i høj eller meget høj grad mangler en sparringspartner.



Akademikernes overvejelser om skift er i lav grad drevet af frygten for arbejdsløshed, men snarere drevet af bedre balance, nye muligheder eller højere løn.

Akademikerne gør sig tanker om forandring og bevægelse – på tværs af alder

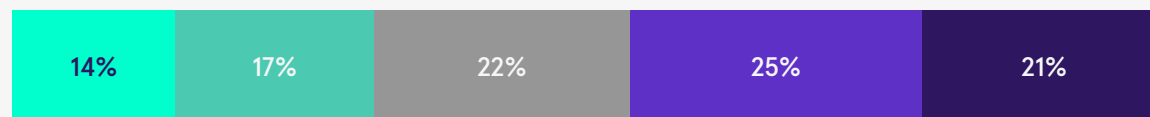
Hver tredje (31%) overvejer i meget høj grad eller i høj grad et større skift i arbejdslivet. Halvdelen (46%) overvejer det i mindre grad eller slet ikke.

De 18-34-årige overvejer i lidt højere grad (36%) end de 56+ årige (26%) et større skift i arbejdslivet. Denne forskel er signifikant.

Udsagn

Jeg overvejer at lave et større skift i mit arbejdsliv (fx skifte job eller gå op eller ned i tid) (blandt beskæftigede)

N=4.671

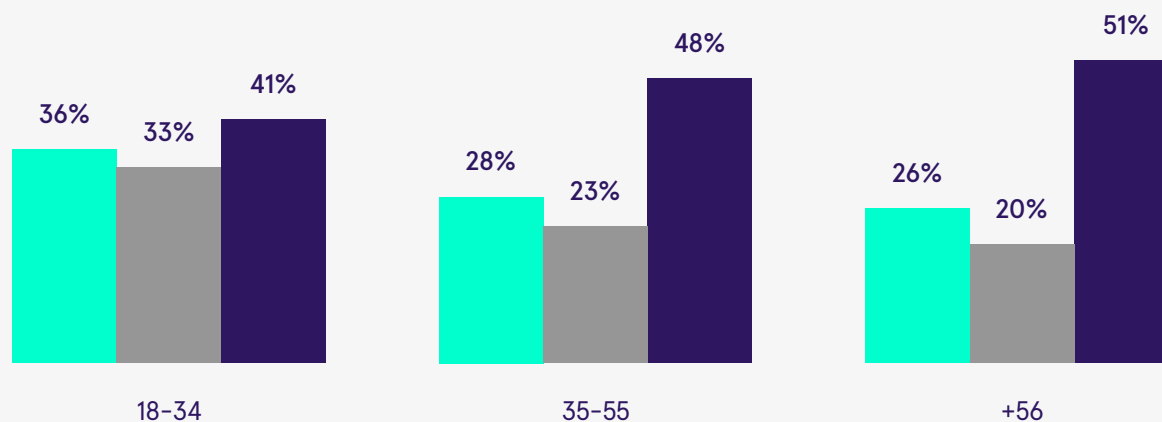


- I meget høj grad
- I høj grad
- I nogen grad
- I mindre grad
- Slet ikke
- Ved ikke/ikke relevant/ønsker ikke at oplyse

Udsagn

Jeg overvejer at lave et større skift i mit arbejdsliv (fx skifte job eller gå op eller ned i tid) (blandt beskæftigede)

N=4.604



- I meget høj grad + I høj grad
- I nogen grad
- I mindre grad + Slet ikke

Løn og anerkendelse, bedre balance og søgen efter flere udfordringer, driver ønsket om et større skifte – med forskelle på tværs af alder

De vigtigste årsager bag ønsket om et større skift i arbejdslivet er: løn og anerkendelse (40%), bedre balance mellem arbejde og fritid (39%) og søgen efter flere input og udfordringer (39%).

De yngre respondenter er i højere grad drevet af løn og anerkendelse, mens de +56-årige i højere grad nævner, at de forventer at overgå til en livsfase, hvor en anden type arbejdsliv passer bedre.

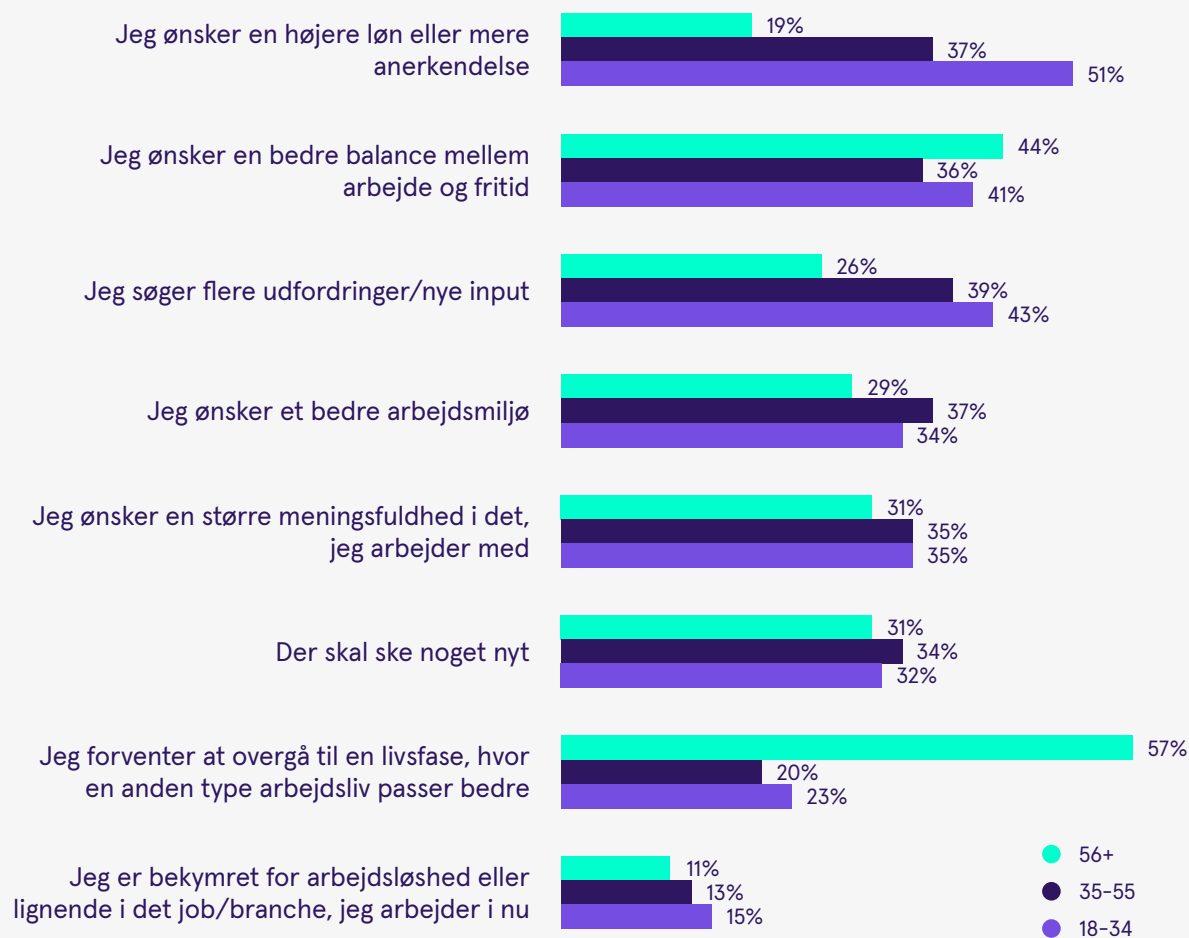
Fælles for aldersgrupperne er, at det ikke er bekymringer om arbejdsløshed eller lignende, der er årsagen til overvejelserne om et større skift i arbejdslivet.

*Spørgsmål stillet til respondenter i beskæftigelse, der i meget høj grad, i høj grad eller i nogen grad overvejer et større skift.

Spørgsmål

I hvor høj grad synes du, at årsagerne herunder passer til dine overvejelser?*

N=2.421



Hver femte savner i høj eller meget høj grad en sparringspartner til overvejelserne om et større skift i arbejdslivet

Hver femte beskæftigede akademiker (21%), der overvejer et større skift i arbejdslivet savner i høj eller meget høj grad en sparringspartner i forhold til overvejelser om større skift.

Det er også hver femte (19%) der angiver, at de slet ikke savner en sparringspartner. Yderligere 26% oplever det i mindre grad.

Mønsteret går igen på tværs af aldersgrupper. Det udækkede behov for en sparringspartner er næsten ens på tværs af alder, idet de 35-55-årige kun i lidt højere grad mangler en sparringspartner.

*Spørgsmål stillet til respondenter i beskæftigelse, der i meget høj grad, i høj grad eller i nogen grad overvejer et større skift.

Spørgsmål

I hvor høj grad oplever du, at du mangler en sparringspartner i forhold til dine overvejelser om et større skift i arbejdslivet?*

N=2.421

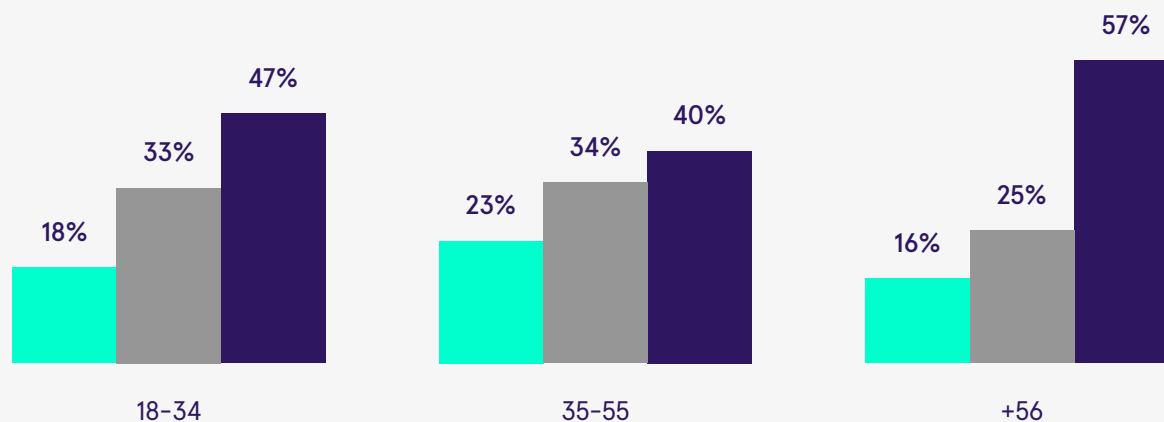


- I meget høj grad
- I høj grad
- I nogen grad
- I mindre grad
- Slet ikke
- Ved ikke/ikke relevant/ønsker ikke at oplyse

Spørgsmål

I hvor høj grad oplever du, at du mangler en sparringspartner i forhold til dine overvejelser om et større skift i arbejdslivet?*

N=2.365



- I meget høj grad + I høj grad
- I nogen grad
- I mindre grad + Slet ikke

De yngre akademikere har i højere grad ambitioner om at blive forfremmet. På tværs af aldersgrupper findes der overvejelser om mindre ansvar og tid

Knap hver fjerde (24%) akademiker har ambitioner om at blive forfremmet i deres nuværende organisation. Lidt under halvdelen (47%) har det i mindre grad eller slet ikke.

Blandt de 18-34-årige angiver 37%, at de har ambitioner om forfremmelse i deres nuværende organisation. Blandt de +56-årige er andelen 5%.

Der er ingen signifikante forskelle mellem kvinder og mænd, når det handler om ambitionerne om forfremmelse.

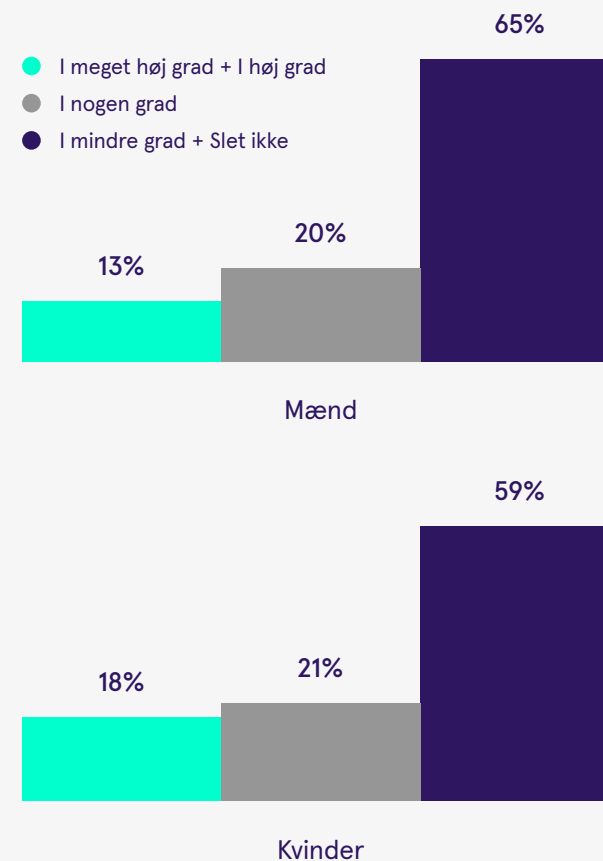
15% af akademikerne har overvejelser om mindre ansvar og nedsat arbejdstid.

Overvejelsen om mindre ansvar og nedsat arbejdstid kan genfindes på tværs af aldersgrupper og er større blandt kvinder, hvor 18% i høj eller meget høj grad har overvejelserne mod 12% af mændene.

Spørgsmål

I hvor høj grad har du overvejelser om et job med mindre ansvar/færre opgaver/nedsat arbejdstid

N=4.4671



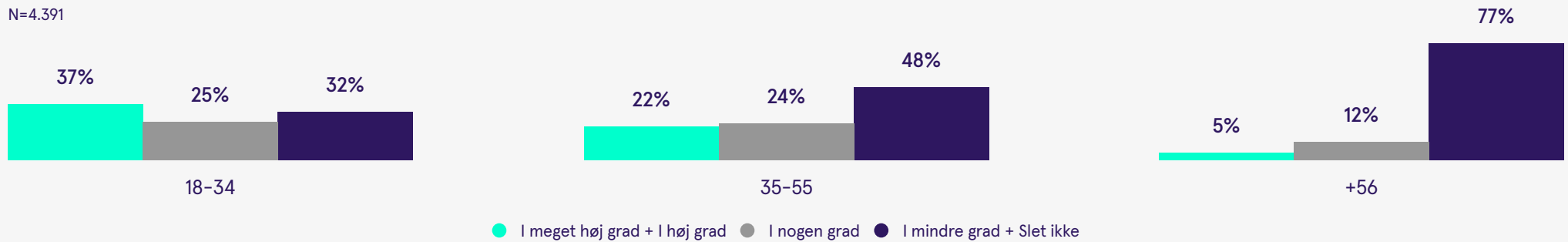
Spørgsmål

I hvor høj grad har du ambitioner om at blive forfremmet i din nuværende organisation?

N=4.671



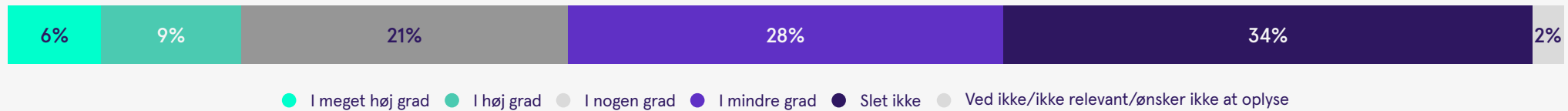
N=4.391



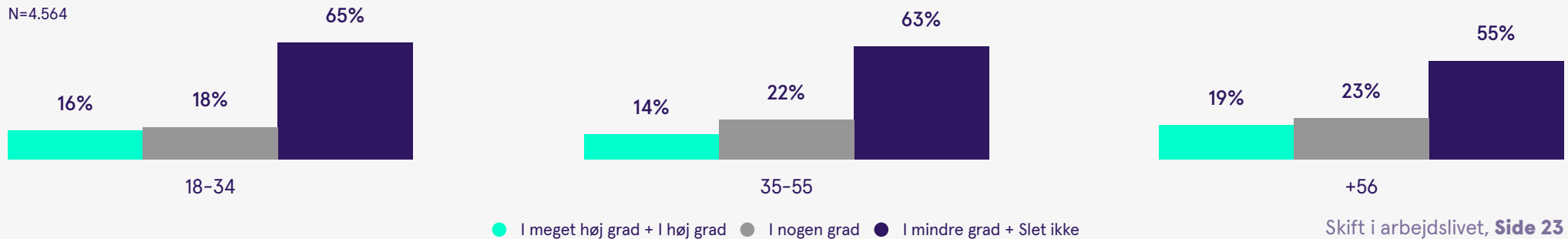
Spørgsmål

I hvor høj grad har du overvejelser om et job med mindre ansvar/færre opgaver/nedsat arbejdstid

N=4.671



N=4.564



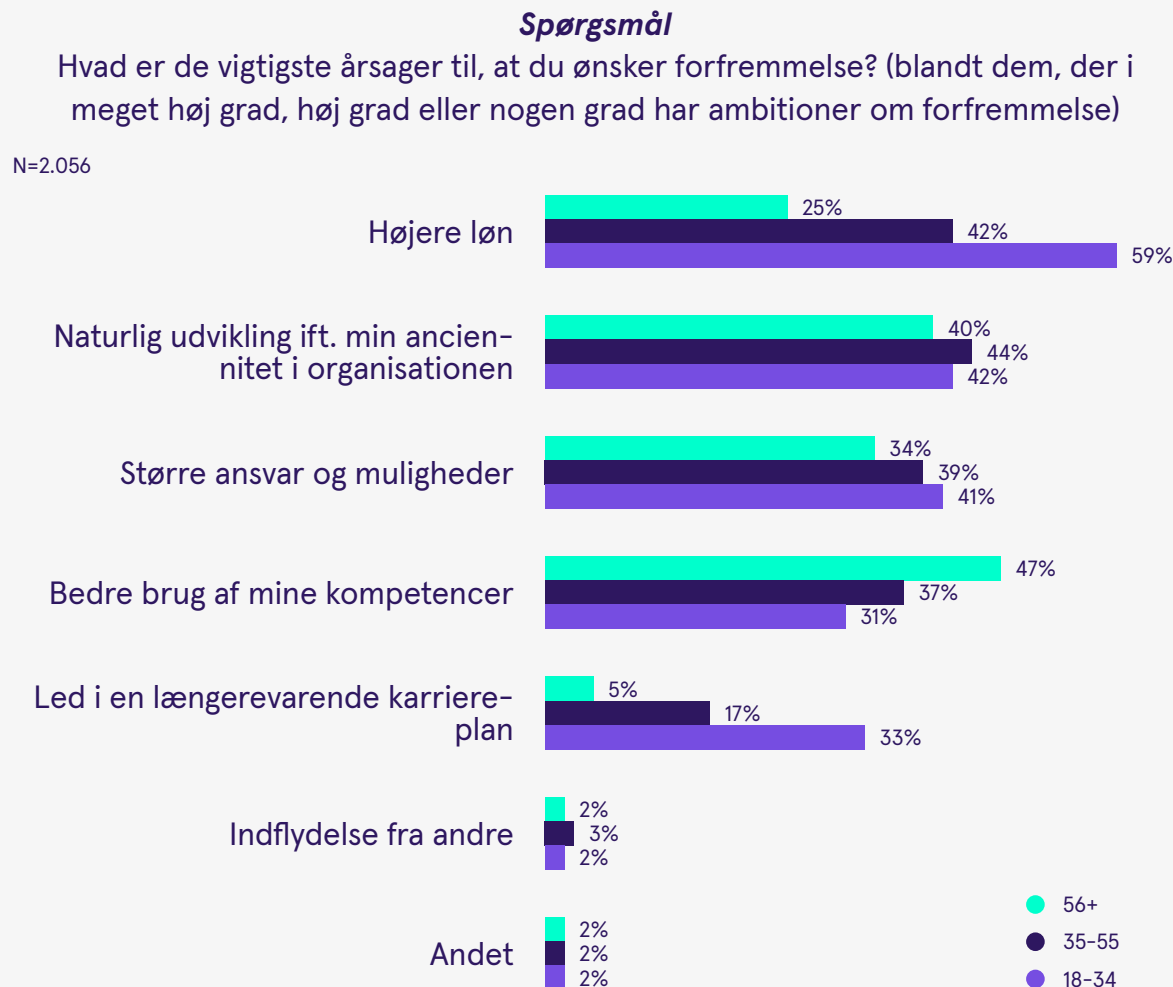
Lønnen angives som den vigtigste årsag til ønsket om forfremmelse. Men der er store forskelle på tværs af de 3 aldersgrupper

På tværs af aldersgrupper er de vigtigste årsager til ønsket om forfremmelse: højere løn (48%), naturlig udvikling ift. anciennitet (43%) og større ansvar og muligheder (39%).

Der ses samtidig store aldersmæssige forskelle: De 18-34-årige angiver i højere grad højere løn (59%) sammenlignet med de +56-årige (25%)

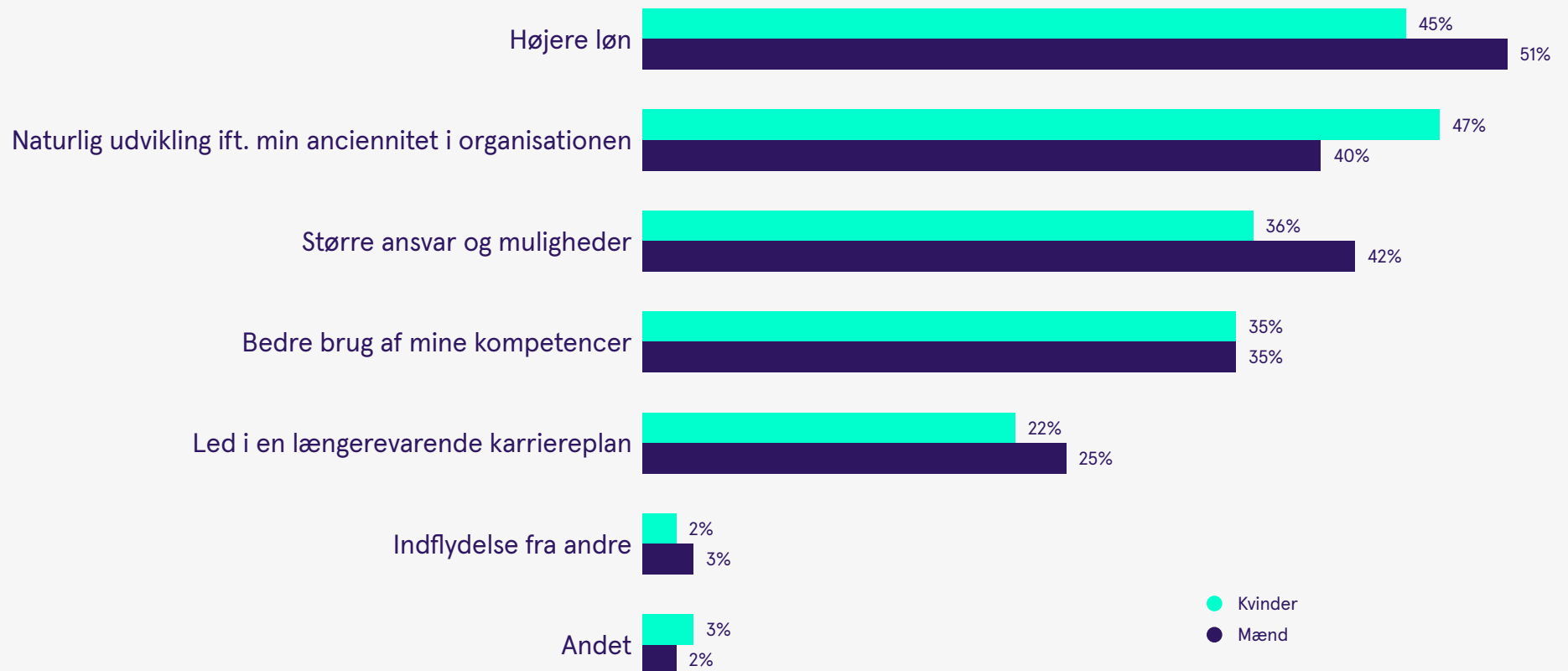
De +56-årige angiver modsat, at ønsket om forfremmelse skyldes en bedre brug af deres kompetencer (47%) sammenlignet med de 18-34-årige (31%).

Mænd er signifikant mere tilbøjelige til at vælge løn og ansvar som årsager, mens kvinder er signifikant mere tilbøjelige til at vælge naturlig udvikling som årsag.



Spørgsmål

Hvad er de vigtigste årsager til, at du ønsker forfremmelse? (blandt dem, der i meget høj grad, høj grad eller nogen grad har ambitioner om forfremmelse)



Ønsket om mere tid til privatliv er den altovervejende årsag til overvejelsen om mindre ansvar og tid

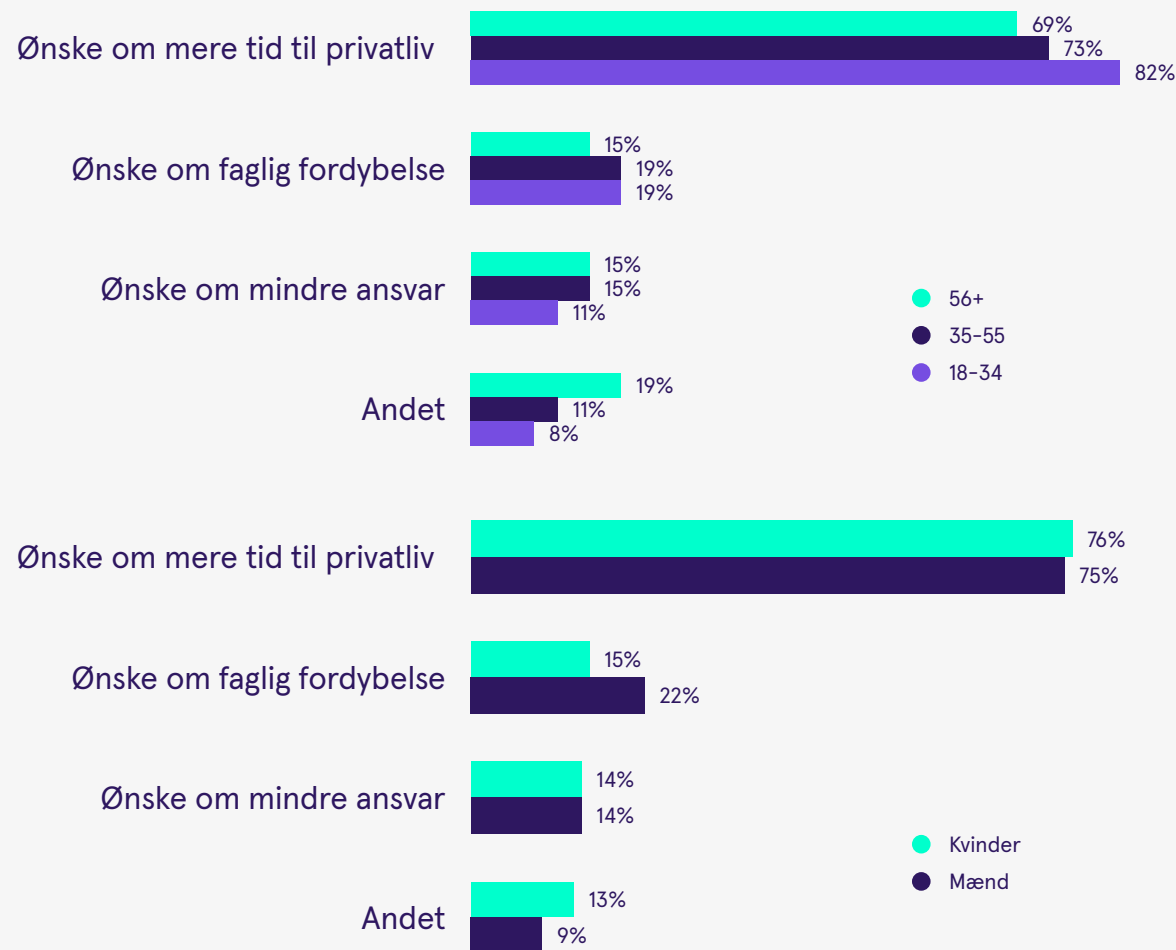
Den vigtigste årsag til, at akademikerne overvejer et job med mindre ansvar/færre opgaver/opsat arbejdstid er ønsket om mere tid til privatliv (75%).

Dette gør sig gældende på tværs af aldersgrupper, hvor ønsket om mere privatliv ses som den primære grund til overvejelserne om mindre ansvar og tid.

Spørgsmål

Hvad er de vigtigste årsager til, at du overvejer et job med mindre ansvar/færre opgaver/nedsat arbejdstid? (blandt de respondenter, der i meget høj grad, høj grad eller nogen grad overvejer mindre ansvar/færre opgaver/nedsat arbejdstid)

N=1.698



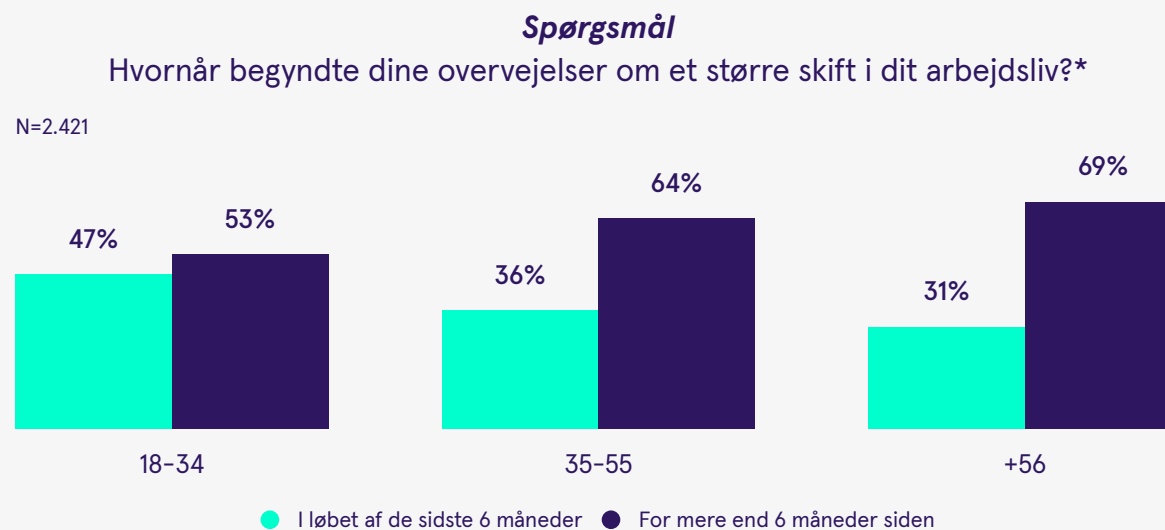
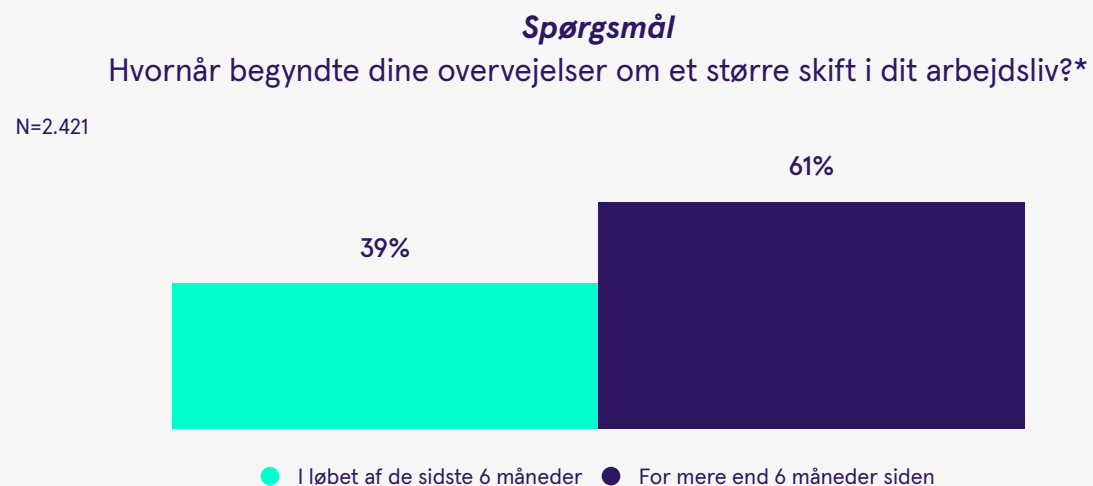
For flertallet af dem, der overvejer et større skift i arbejdslivet, er overvejelserne startet for mere end 6 måneder siden

For flertallet af dem, der overvejer et større skift i deres arbejdsliv (61%) er overvejelserne startet for mere end 6 måneder siden.

Der er en tendens til, at den yngre aldersgruppes overvejelser om større skift i højere grad er sket indenfor de seneste 6 måneder.

Blandt de 18-34-årige angiver 47% at overvejelserne om skift er sket i løbet af de sidste 6 måneder. For de +56-årige er tallet 31%.

*Spørgsmål stillet til respondenter i beskæftigelse, der i meget høj grad, i høj grad eller i nogen grad overvejer et større skift.



Kompetencer og AI

Flertallet forventer, at AI vil ændre arbejdslivet – og forventningen er overvejende positiv

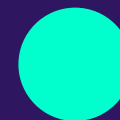
Følgende afsnit handler om akademikernes oplevelse af AI og forventninger til AI. Temaerne er følgende:

1. I hvilken grad AI har forandret akademikernes arbejdsliv
2. I hvilken grad AI forventes at forandre akademikernes arbejdsliv
3. Om forventningerne til AI er positive eller negative

Tallene viser, at akademikerne oplever, at AI er lige på trapperne i forhold til for alvor at forandre deres arbejdsliv. Flertallet af akademikerne (57%) oplever, at AI kun i begrænset omfang (mindre grad eller slet ikke) har forandret deres arbejdsliv de sidste 2-3 år.

Til gengæld er den klare forventning, at AI de næste 2-3 år kommer til at forandre deres arbejdsliv. Her angiver 7 ud af 10, at de i nogen grad, høj grad eller meget høj grad forventer, at AI vil forandre deres arbejdsliv.

Blandt dem, der mener at AI vil forandre deres arbejdsliv, er forventningerne positive. 47% forventer, at forandringerne vil være positive eller meget positive og meget få (4%) forventer at forandringerne vil være negative. De positive forventninger går i øvrigt på tværs af alder, idet alle aldersgrupperne grundlæggende har positive forventninger.



Flertallet af akademikere oplever, at AI i mindre grad eller slet ikke forandret deres arbejdsliv de sidste 2-3 år



Til gengæld forventer 7 ud af 10, at AI kommer til at forandre deres arbejdsliv de næste 2-3 år



Blandt de akademikere, der forventer at AI vil forandre deres arbejdsliv, er forventninger overvejende positive – og det gælder på tværs af aldersgrupperne

Flertallet af akademikerne oplever, at AI i mindre grad eller slet ikke har forandret deres arbejdsliv de sidste 2-3 år

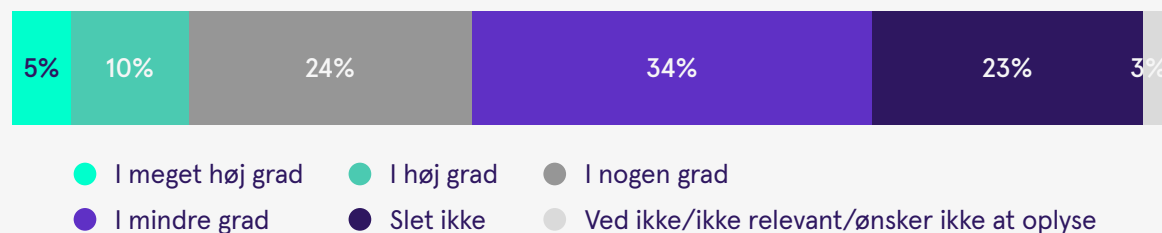
Flertallet (57%) af akademikerne oplever, at AI i mindre grad eller slet ikke har forandret deres arbejdsliv i forhold til det arbejdsliv, de havde for 2-3 år siden.

Der er tydelige aldersforskelle i oplevelsen af AI's betydning for arbejdslivet: 49% af de 18-34-årige, 58% af de 35-55-årige og 69% af de 56+-årige oplever, at AI i mindre grad eller slet ikke har ændret deres arbejdsliv. Forskellene er signifikante.

Spørgsmål

I hvor høj grad har AI (kunstig intelligens) i dag forandret dit arbejdsliv i forhold til det arbejdsliv, du havde for 2-3 år siden?

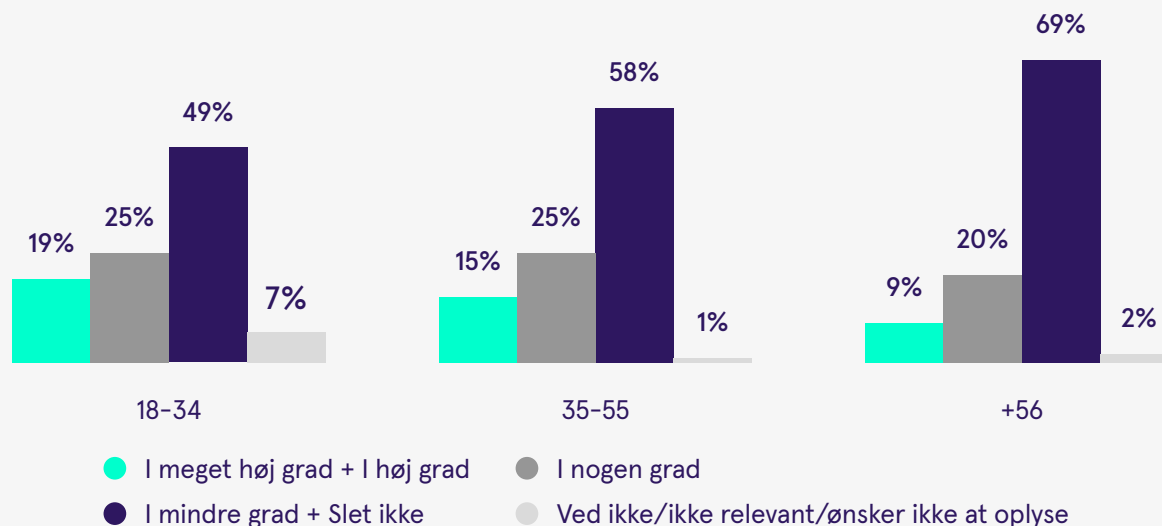
N=4.671



Spørgsmål

I hvor høj grad har AI (kunstig intelligens) i dag forandret dit arbejdsliv i forhold til det arbejdsliv, du havde for 2-3 år siden?

N=4.671



Til gengæld forventer flertallet, at AI kommer til at forandre deres arbejdsliv de næste 2-3 år

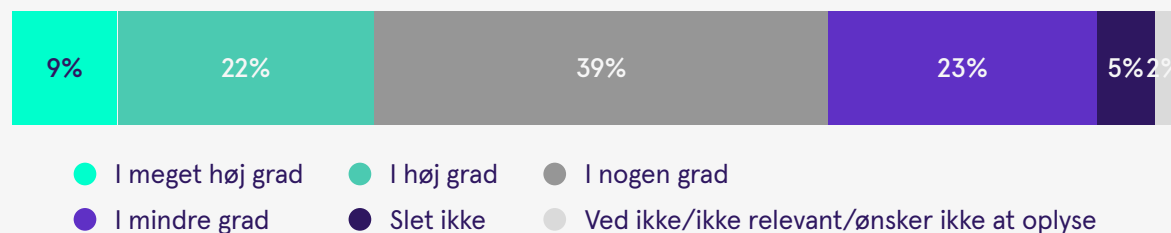
7 ud af 10 akademikere forventer, at AI i nogen grad eller mere vil forandre deres arbejdsliv de næste 2-3 år.

På tværs af aldersgrupper er forventningerne til i hvilken grad AI vil forandre ens arbejdsliv de næste 2-3 år stort set de samme.

Spørgsmål

I hvor høj grad forventer du, at AI (kunstig intelligens) vil forandre dit arbejdsliv de næste 2-3 år? (blandt beskæftigede)

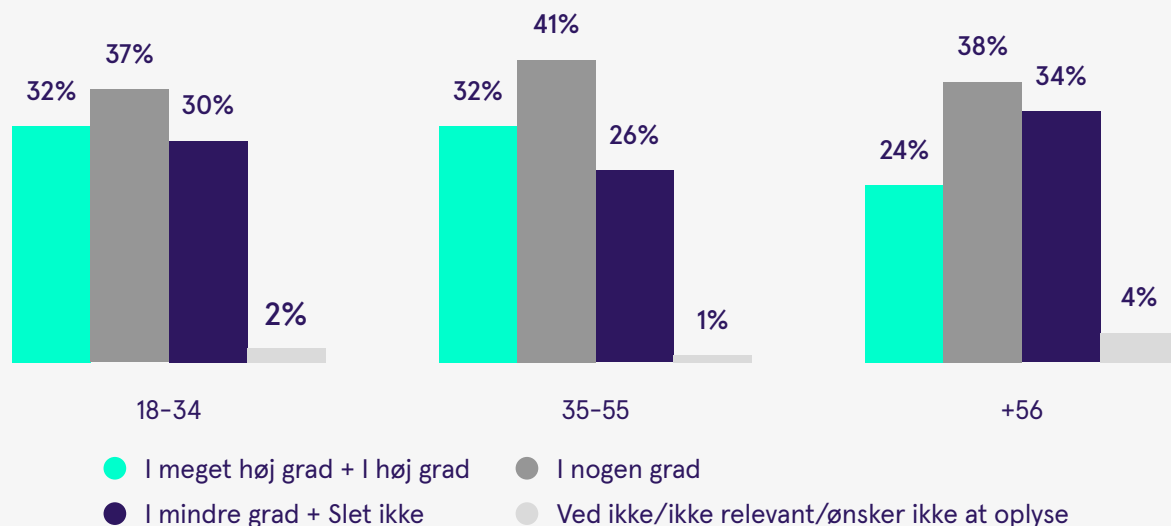
N=4.671



Spørgsmål

I hvor høj grad forventer du, at AI (kunstig intelligens) vil forandre dit arbejdsliv de næste 2-3 år? (blandt beskæftigede)

N=4.671



Akademikerne har positive forventninger til AI – og dette gælder på tværs af aldersgrupperne

Blandt de akademikere, der forventer, at AI vil forandre deres arbejdsliv, forventer en større andel (47%), at AI vil have meget positive eller positive konsekvenser for deres arbejdsliv sammenlignet med den andel (4%), der mener, at AI vil have negative eller meget negative konsekvenser.

Det samme mønster ses på tværs af aldersgrupper: Seniorer er stort set lige så positivt indstillet over for AI som de øvrige aldersgrupper.

Spørgsmål

Du har angivet, at du forventer, AI (kunstig intelligens) vil forandre dit arbejdsliv. Forventer du alt i alt, at disse forandringer vil være positive eller negative? (blandt dem, der i meget høj grad, i høj grad og i nogen grad forventer, at AI vil forandre deres arbejdsliv).

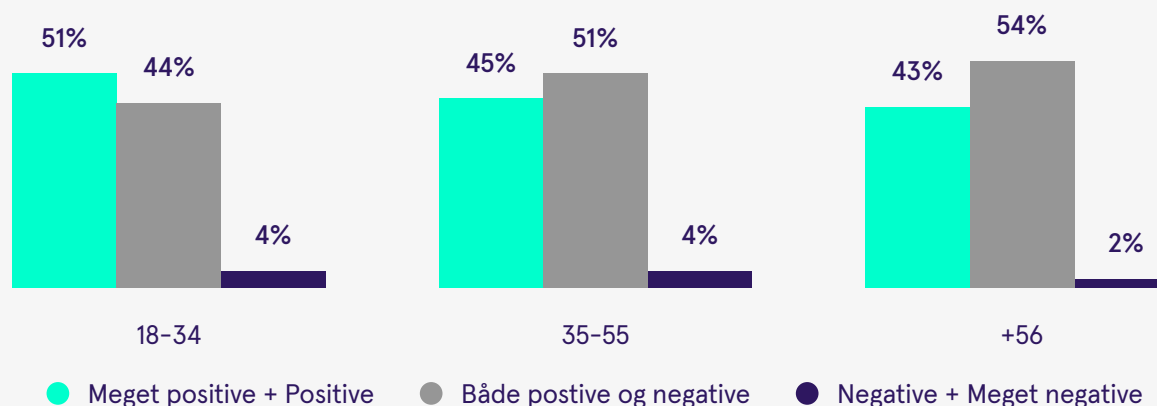
N=3.238



Spørgsmål

Du har angivet, at du forventer, AI (kunstig intelligens) vil forandre dit arbejdsliv. Forventer du alt i alt, at disse forandringer vil være positive eller negative? (blandt dem, der i meget høj grad, i høj grad og i nogen grad forventer, at AI vil forandre deres arbejdsliv).

N=3.223



Baggrund og metode

Analysen bygger på en spørgeskemaundersøgelse blandt Akademikernes A-kasses medlemmer. Undersøgelsen er sendt til en tilfældigt udvalgt gruppe af a-kassens medlemmer, og der er blevet indsamlet 5.001 besvarelser.

Dataindsamlingen fandt sted fra d. 21. oktober 2025 til d. 2. januar 2026.

Data er efterfølgende blevet vejet på centrale demografiske parametre (køn, alder, geografi), så stikprøvens sammensætning i størst mulig grad svarer til populationens (alle medlemmer af Akademikernes A-kasse). Dermed styrkes repræsentativiteten.

Analysen bygger på frekvenstabeller og kryds mellem relevante variable.