

November 2025

Djøf

Anden undersøgelse i Djøfs lederpanel: Lederrollen i forandring



Indledning

I denne undersøgelse svarer Djøfs uafhængige lederpanel på, hvordan de på tværs af brancher og sektorer vurderer, om der er sket en ændring i lysten til at være leder med personaleansvar. De svarer også på, om de har observeret en forandring i de forventninger, der er til lederrollen blandt aspirerende ledere.

De senere år har det været diskuteret, om især de unges lyst til at blive leder med personaleansvar, er dalet – og i så fald hvorfor. Formålet med denne undersøgelse er at spørge dem, der sidder øverst i danske virksomheder og organisationer, og som forsker i ledelser og rekrutterer ledere, hvordan de oplever det.

Vi har derfor spurgt til, hvordan panelet oplever, at interessen for at blive leder med direkte personaleansvar har udviklet sig de seneste år. Vi spørger også til, hvordan rekrutteringssituationen af ledere opleves, og hvilke forventninger aspirerende ledere har til lederrollen – har den ændret sig? Til slut har vi bedt panelet give deres bud på, hvilke forhold der henholdsvis styrker og svækker lysten til at påtage sig ledelsesansvar.

Datagrundlaget er en spørgeskemaundersøgelse sendt til alle 66 medlemmer af Djøfs lederpanel. 56 har svaret, hvilket giver en svarprocent på 85%. Data er indsamlet i september og oktober 2025. Undersøgelsen kombinerer lukkede og åbne spørgsmål. De kvalitative udsagn anvendes til at belyse og konkretisere de mønstre, der fremgår af de kvantitative svar.

Kort om Djøfs lederpanel:

Panelet består i august 2025 af 20 topledere fra det offentlige, 20 topledere fra det private, 11 ledelsesforskere og 11 topledere fra store rådgiverhuse inden for ledelse og rekruttering. Panelet repræsenterer et bredt udsnit af sektorer, brancher og fagligheder. Formålet med panelet er at få en vurdering af og perspektiver på en række forskellige aktuelle ledelsesspørgsmål med udgangspunkt i panelets samlede erfaring og indsigt i ledelsesfeltet og i aktuelle ledelsesudfordringer.

Analysen viser

- Vi har spurgt panelet, om de oplever, at interessen for at blive leder med direkte personaleansvar, har ændret sig de seneste 5 år. 29 medlemmer svarer, at interessen for ledelse er uændret, 15 oplever, at den er faldet, mens 5 oplever, at den er steget. Der er således flere, der oplever, at interessen for ledelse er faldet end steget, men flest i panelet oplever, at interessen er stabil.
- Vi har også spurgt panelet, om de oplever, at interessen for at blive leder blandt de yngre (under 35 år), har ændret sig de seneste 5 år? Hertil svarer 23, at interessen for ledelse blandt de unge er uændret, men næsten lige så mange oplever, at interessen er faldet (20). Kun 6 oplever, at interessen er steget.
- I åbne svar uddyber flere i panelet, hvorfor de vurderer, at interessen for at blive leder med personaleansvar er faldet. Her fremhæver panelet især, at de oplever, at der er sket et skifte i arbejdslivspræferencer på arbejdsmarkedet, idet folk i dag lægger større vægt på rimelige arbejdstider, work-life balance og fleksibilitet. Og da flere beskriver lederrollen som grænseløs og med tungt ansvar, høj kompleksitet og flere administrative opgaver, kan det ses som uforligneligt med ønsker om et velbalanceret arbejdsliv. Samtidig nævner enkelte i panelet, at der har været et status- og imagefald for ledere, særligt i staten, samt at attraktive specialitroller uden personaleansvar i stigende grad udfordrer forestillingen om ledelse som "den naturlige karrierevej".
- Vi har spurgt panelet, om de oplever, at det inden for de seneste 5 år, er blevet lettere/sværere at rekruttere ledere med direkte personaleansvar. 30 medlemmer oplever, at det uændret situation, 14 vurderer, at det er blevet sværere (13), eller meget sværere (1) at rekruttere ledere. 6 oplever, at det er blevet lettere, mens ingen vurderer, at det er blevet meget lettere. Der er således flere, der oplever, at det er blevet sværere end lettere at rekruttere ledere, men flest oplever, at det er omtrent lige så svært i dag som for 5 år siden. I åbne besvarelser beskriver panelet, at udfordringen ved rekrutteringsopgaven i dag i mindre grad er at få nok ansøgere, men derimod et spørgsmål om at få 'det rigtige match'. Flere peger på sektorforskelle, hvor vilkårene i det offentlige ofte gør opgaven vanskeligere, mens klare rammer, tydelig ledelsesforståelse og stærke fødekæder lokalt kan lette rekrutteringen.
- Mange oplever ændrede forventninger til lederrollen hos aspirerende ledere over de seneste fem år. 36 medlemmer vurderer, at der er sket en ændring, 12 oplever ingen

ændring. I de åbne besvarelser fremhæver panelet, at de oplever, at aspirerende ledere i stigende grad har andre forventninger til rammerne og stiller krav om fleksibilitet, work-life balance, forudsigelighed samt øget behov for tydelig forventningsafstemning med den øverste ledelse. Herudover nævner medlemmer af panelet, at aspirerende ledere i højere grad end tidligere har en forventning om støtte og udvikling i form af coaching, feedback, sparring og lederprogrammer.

- På tværs af panelet vurderes følgende forhold især at modvirke lysten til at blive leder: "Krav og forventninger" (19), "Mindre fokus på faglighed" (18) og "Mangel på støtte og opbakning" (16), efterfulgt af "Utilstrækkelig indflydelse" (11), "Manglende fleksibilitet" (11) og "Lønforhold" (10). Omvendt vurderes følgende at styrke lederlysten: "Indflydelse" (35), "Udviklingsmuligheder" (27) og "Det føles meningsfuldt" (24), efterfulgt af "Skabe resultater" (20) og "Ansvar" (16).

Indhold

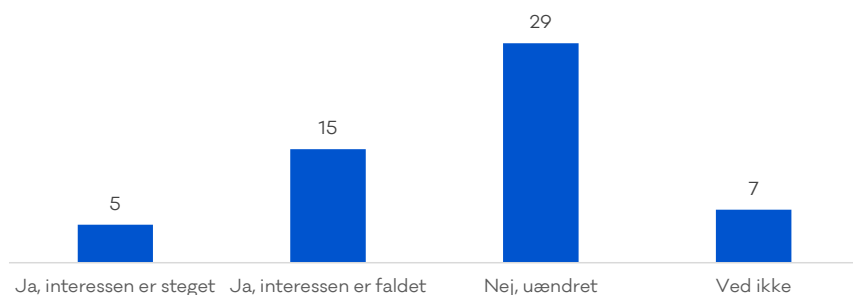
Indledning.....	2
Analysen viser	3
Resultater.....	6
Flere oplever, at de unges interesse for ledelse er faldet.....	8
Panelet oplever ændrede forventninger til lederrollen over de seneste fem år	12
Blandede holdninger til, om erfarne ledere ofte ønsker et sporskifte i deres senkarriere.....	14
Krav og manglende støtte opleves som barrierer for lederlyst	17
Mange fremhæver indflydelse, udviklingsmuligheder og meningsfyldthed som det, der motiverer til at blive leder.....	18
Metode.....	18

Resultater

Et flertal vurderer, at interessen for at blive leder er uændret – men nogle oplever faldende interesse

Figuren viser, hvordan medlemmer af Djøfs lederpanel oplever, at den generelle interesse for at blive leder med direkte personaleansvar har ændret sig de seneste fem år. I alt angiver 29 medlemmer, at interessen er uændret. 15 medlemmer oplever, at interessen er faldet, mens 5 medlemmer oplever, at den er steget. Derudover svarer 7 medlemmer, at de ikke ved, om interessen har ændret sig.

Figur 1: Oplever du, at interessen for at blive leder med direkte personaleansvar, har ændret sig de seneste 5 år?



Tendenser i de åbne besvarelser om, hvorfor interessen for at blive leder med direkte personaleansvar ændrer sig

Vi har bedt panelet uddybe, hvorfor der er sket en udvikling. Mange peger på, at der er sket et skift i arbejdslivspræferencer med større vægt på work-life balance og fleksibilitet. Flere vurderer, at lederjobbet kan opleves som grænseløst, med tungt ansvar, høj kompleksitet, flere administrative opgaver og øget krydspres, og at løn og udviklingsmuligheder i stigende grad ikke matcher kravene.

Flere nævner et status- og imagefald, særligt i staten, samt negative fortællinger i medier om arbejdspress og svære sager. Nogle peger på, at ideen om ledelse som "den naturlige karrierevej" udfordres af attraktive specialistroller uden personaleansvar og af ønsker om fladere strukturer og mere selvledelse.

Citater fra Djøfs lederpanel

"Min erfaring er, at folk søger mere individuel frihed, herunder work-life balance, og et arbejdsliv med fokus på individuel udvikling og mulighed for at "tjekke ind og ud" af deres karriere. Dertil, at fortællingen om lederen ikke længere er tidssvarende; den eksisterende ledelsesrolle er svær at identificere sig med for yngre ledelsespotentiale."

"Et stigende fokus på selvrealisering og et afbalanceret liv med både plads til arbejde og fritid. Og på samme tid et mere komplekst samfund, hvor ledere står over for stadig flere svære spørgsmål, penible dilemmaer samt usikre rammer og vilkår for eget virke."

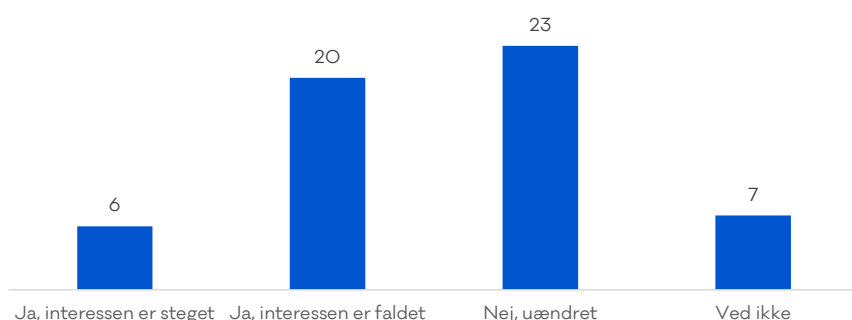
"Det er min vurdering, at et stigende ønske om mere flade strukturer med mere selvledelse også betyder, at de samme personer/generationer ikke selv har et ønske om at bidrage til at opretholde det klassiske ledelsessystem."

"Værdier og præferencer flytter sig - hvor meget skal arbejdet fylde, hvad er et attraktivt arbejdsliv - er til genforhandling i disse år i store dele af befolkningen. Mange ønsker at arbejde mindre, og grænseløsheden i lederjobbet opleves derfor som mindre attraktivt for flere, på trods af den større prestige og lønpakke."

Flere oplever, at de unges interesse for ledelse er faldet

Figuren viser, hvordan medlemmer af Djøfs lederpanel oplever, at interessen for at blive leder blandt de yngre under 35 år har ændret sig de seneste fem år. 23 medlemmer vurderer, at interessen er uændret, mens 20 oplever, at den er faldet. 6 medlemmer angiver, at interessen er steget, og 7 svarer, at de ikke ved det.

Figur 2: Oplever du, at interessen for at blive leder blandt de yngre (under 35 år), har ændret sig de seneste 5 år?



Tendenser i de åbne besvarelser om, hvorfor interessen for at blive leder blandt de yngre (under 35 år) ændrer sig

De kvalitative svar peger i forskellige retninger. Mange fremhæver, at yngre prioriterer work-life balance og fleksibilitet højere og derfor fravælger klassisk personaleledelse, som opleves grænseløs og konfliktfuld. Flere beskriver, at unge hellere vil have indflydelse og mandat uden personaleansvar – understøttet af selvledelse, projekt-/matrixarbejde og digitale styringsformer. Nogle efterspørger først og fremmest mening frem for formel titel.

Der er også modfortællinger: Flere mener, at synligheden af lange dage og tungt ansvar dæmper interessen, mens nogle ser stærk ambition og højt tempo blandt unge – med utålmodighed efter hurtig anerkendelse, som kan kollidere med den traditionelle læringsvej i ledelse. Enkelte peger på grupper, hvor interessen kan være stigende (fx blandt unge læger), og nogle betoner, at en del unge fortsat vil lede for at gøre en forskel – men på andre præmisser, med andre ledelsesstile og med tydelig støtte ind i rollen.

Citater fra Djøfs lederpanel

"De (unge, red.) prioriterer familien højere og et lederjob med mange arbejdstimer er ikke altid foreneligt med en familie. Værdierne for, hvad der har vigtigt, har ændret sig. Samtidig giver vi i dag medarbejdere større ansvar og dermed et mere spændende indhold."

"Jeg oplever, at der blandt de unge med mindre børn er et meget stort og udtalt ønske om work life balance - det gælder både mænd og kvinder"

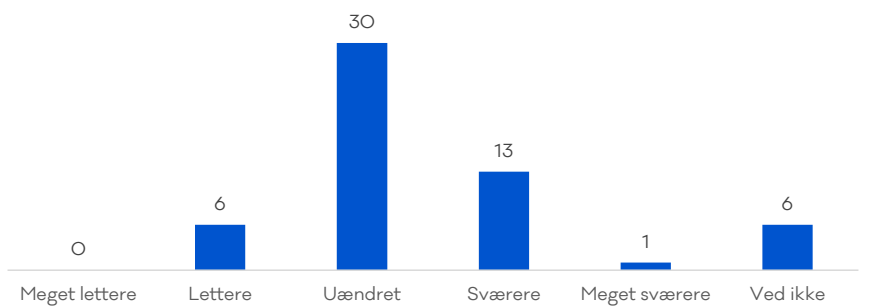
"Nogle unge oplever det som et stort ansvar og har forventninger om, at personaleledelsesansvar også betyder meget lange arbejdsdage."

"Man (de unge) kobler ikke i samme grad dét at få ansvar/indflydelse med personaleansvar - og så er man gerne fri for personaleansvaret."

De fleste oplever, at rekruttering af ledere er uændret – men en del finder det sværere

Figuren viser lederpanelets vurdering af, om det inden for de seneste 5 år er blevet lettere eller sværere at rekruttere ledere med direkte personaleansvar. 30 medlemmer vurderer, at situationen er uændret, mens 13 oplever, at det er blevet sværere, og 1 vurderer, at det er blevet meget sværere. 6 medlemmer angiver, at det er blevet lettere, og ligeledes svarer 6, at de ikke ved det. Ingen medlemmer vurderer, at det er blevet meget lettere.

Figur 3: Oplever du, at det inden for de seneste 5 år, er blevet lettere/sværere at rekruttere ledere med direkte personaleansvar?



Tendenser i de åbne besvarelser om rekruttering af ledere med direkte personaleansvar

Flere vurderer, at rekruttering ikke i sig selv er blevet sværere – men at kravene er skærpet. Det betyder, at udfordringen i mindre grad handler om at skaffe ansøgere og i højere grad om at finde det rigtige match. Flere beskriver store ansøgerfelter, mens selektionen strander på, at lederrollen i dag kræver bredere lederskab, mere kompleks problemløsning og stærkere forandringskraft.

Samtidig peger flere på tydelige sektorforskelle. I det offentlige er vilkårene ofte vanskeligere: Yngre kandidater foretrækker ofte den privat sektor, og lønnen kan ikke matches. Nogle oplever dog uændret eller endda lettere rekruttering dér, hvor der er klar ledelsesforståelse og tydelige rammer. Flere peger på strukturelle barrierer, hvor fladere hierarkier og lav personaleomsætning giver færre åbninger. Omvendt vurderer nogle, at stærke fødekæder – herunder før-lederforløb, mentorordninger og branding – kan gøre rekrutteringsopgaven nemmere lokalt.

Citater fra Djøfs lederpanel

"Det er ikke nødvendigvis sværere at rekruttere. Spørgsmålet er nok nærmere, om der stilles andre/flere krav i rekrutteringerne, om de krav findes i et modsvarende kompetenceniveau hos ansøgere, om de match der kan skabes er konstruktive."

"Det er ikke som sådan blevet sværere at rekruttere, men det er blevet sværere at rekruttere ledere med de rigtige kompetencer."

"Jeg arbejder primært med rekruttering af offentlige ledere. Udfordringen er bl.a., at færre unge ønsker ledelsesansvar og de få, der ønsker det, ønsker primært ansættelse i den private sektor. Den offentlige sektor står overfor en stor rekrutteringsudfordring."

"Svært at rekruttere ind til det, der ikke direkte er kerneopgave, men som faktisk også kræver høj kvalitet og stor faglighed og endnu mere ledelse og faglighed f.eks. indenfor digitalisering, forandringsledelse og strategi og procesledelse."

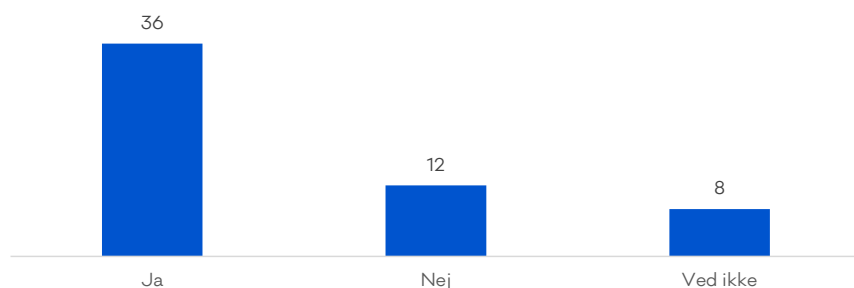
"Lederrollen er blevet mere kompleks, og det handler i dag langt mere om at bedrive lederskab, og ikke 'blot' ledelse med personaleansvar, administration m.v. Det kræver mere af kandidaterne til rollen."

"Samtidig med jeg vurderer at interessen er dalet, er organisationer generelt også blevet bedre til at sikre egne fødekæder til ledelse. Spotte talenter. Tilbyde lederkurser. Oprette netværk. Tilbyde mentorer osv."

Panelet oplever ændrede forventninger til lederrollen over de seneste fem år

Figuren viser, hvordan medlemmer af Djøfs lederpanel vurderer, om der er sket en ændring i aspirerende leders forventninger til lederrollen over de seneste fem år. 36 medlemmer oplever, at der er sket en ændring, mens 12 ikke oplever en ændring. 8 medlemmer svarer, at de ikke ved det.

Figur 4: Oplever du, at der er sket en ændring i aspirerende leders forventning til lederrollen over de seneste 5 år?



Tendenser i de åbne besvarelser om ændrede forventninger hos aspirerende ledere

I de åbne besvarelser fremhæver panelet, at de oplever, at aspirerende ledere i stigende grad har andre forventninger til rammerne for ledelse. Ifølge panelet efterspørger mange aspirerende ledere god work-life balance og klare rammer for arbejdspress og tilstedeværelse. De ønsker fleksibilitet, forudsigelighed og tydelig forventningsafstemning – også opad mod den øverste ledelse. Flere i panelet vurderer desuden, at aspirerende ledere forventer støtte og udvikling som en integreret del af rollen, fx coaching, løbende feedback, mentorordninger og målrettede lederprogrammer.

Flere i panelet peger samtidig på, at kravene til lederrollen er blevet bredere og mere komplekse. Ud over høj faglighed forventes stærke menneskelige kompetencer – empati, evne til at være rollemodel og sund grænsesætning – samt evnen til at håndtere dilemmaer og afveje hensyn i praksis. Nogle i panelet vurderer, at nogle aspirerende ledere foretrækker mere kollektivt lederskab og deling af opgaven (fx fælles ansvar i lederteams) frem for et traditionelt "eget ledelsesrum".

Nogle i panelet fremhæver lavere status for lederrollen og utilstrækkelig forberedelse/oplæring til personaleledelse som barrierer for at ville ledelse. Enkelte i panelet mener, at myter om ekstremt arbejdspress kan være overdrevne, og at motivationen for ledelse fortsat er høj, når rammer, støtte og forventninger er tydelige.

Citater fra Djøfs lederpanel

"Ledelse er i større grad til forhandling og forventninger til ledelse og dermed lederen er efterhånden så modsætningsfyldte, at de kan være svære at honorere, samtidig er statussen generelt faldet."

"Vi oplever, at der fortsat er mange, også yngre medarbejdere, der ønsker at gå ledelsesvejen, men at de i afklaringsfasen er mere undersøgende end tidligere. Dvs. at de stiller spørgsmål og krav til rammerne og vilkårene for at træde ind i ledelsesrollen."

"Mere bekymring for lange arbejdstider, forventning om ikke at sidde i samme stilling i lang tid, større forventning til feedback og ledelsesudviklingstilbud i organisationen."

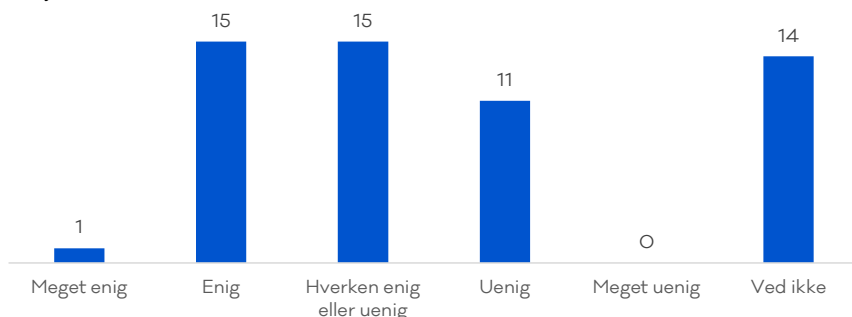
"Forventningerne går på ledertrivsel, personlig udvikling og en deltagelse i et inspirerende ledelsesfælleskab. Det er i sig selv af og til uforeneligt med travlhed, forandringer og høj kompleksitet."

Blandede holdninger til, om erfarne ledere ofte ønsker et sporskifte i deres senkarriere

Kommenterede [MR1]: Tag ikke med

Figuren viser, hvordan medlemmer af lederpanelet forholder sig til udsagnet om, at erfarne ledere med direkte personaleansvar ofte ønsker en anden jobfunktion end ledelse i deres senkarriere. 16 medlemmer er enige (15) eller meget enige (1) i, at erfarne ledere ofte ønsker en anden jobfunktion end ledelse i deres senkarriere. 15 medlemmer er hverken enige eller uenige, mens 11 er uenige. Ingen er meget uenige. 14 svarer ved ikke.

Figur 5: Hvor enig/uenig er du i følgende udsagn: Erfarne ledere med direkte personaleansvar ønsker ofte en anden jobfunktion end ledelse i deres senkarriere.



Tendenser i de åbne besvarelser om, hvorfor erfarne ledere søger andre jobfunktioner i senkarrieren

Mange i panelet peger på, at personaleledelse i praksis er tung og krævende – meget tid går til konflikter og administration, og indsatsen opleves ikke altid belønnet. Derfor ser flere en tendens til, at erfarne ledere vil nedtone personaleansvar og søge roller med klarere fokus.

Flere fremhæver et ønske om balance og gradvis nedtrapning: mindre kompleksitet, mere fleksibilitet og plads til fritid. Ifølge panelet flytter motivationen sig hos nogle fra "antal medarbejdere" til meningsfulde opgaver og indflydelse – uden personaleansvar. Enkelte understreger ønsket om at vende tilbage til fagligheden for at skabe direkte, målbar værdi.

Samtidig oplever flere i panelet, at der i dag er flere karriereveje for erfarne ledere, hvilket gør skiftet lettere. Enkelte i panelet peger på en fastlåsning i driftsroller – ofte for kvinder – hvor man "udvikles til fastholdelse" frem for næste niveau; dette vurderes at kunne øge lysten til at skifte spor.

Citater fra Djøfs lederpanel

"I dag er der en åbenhed overfor flere karriereveje. En del erfarne ledere vil gerne fortsætte på arbejdsmarkedet i andre roller end lederrollen. Flere vil gerne blive længere, og de er åbne for at det kan være i forskellige funktioner."

"Arbejdspresset er ekstremt stort og mange ledere, som jeg taler med på 50-60 år er meget bevidste om, at det er slidsomt, og at de ikke ønsker at slide sig selv op i jobbet. Der er også en øget bevidsthed om, at der er andre ting i livet, der er vigtige end høj løn og prestige."

"Det er krævende at være leder og det kan være udmattende at have mange menneskers blik, forventninger, kritik etc. på sig hele tiden. Derfor kan der opstå en trang til at vende tilbage til noget mere enkelt - nemlig ren faglighed og opgaveløsning"

Tendenser i de åbne besvarelser om, hvilke kompetencer, der vægtes i rekrutteringen af ledere med personaleansvar netop nu

Vi har bedt panelet besvare spørgsmålet, "Hvilke kompetencer er der særligt fokus på i rekrutteringen af ledere med direkte personaleansvar netop nu? (nævn op til tre)".

Panelets fritekstsvar viser stor variation, og tyder på, at de kompetencer, der prioriteres, til en vis grad er kontekstafhængige. Alligevel tegner der sig nogle tydelige spor.

Kommenterede [MR2]: Behøver ikke

Mange i panelet peger på et kernefelt omkring eksekvering, prioritering og beslutningskraft: Ledere skal kunne sætte retning, træffe klare valg, følge op og få ting til at ske – også når der er pres og modsatrettede hensyn. Flere fremhæver forandringsledelse og strategisk blik: Kombinationen af at kunne drive transformation og samtidig sikre stabil drift fylder tydeligt.

På menneskesiden nævner mange stærke relationskompetencer: empati, tillid og følgeskab, coaching/feedback samt evnen til at udvikle teams og skabe psykologisk tryghed. Flere fremhæver stærk kommunikation og meningsskabelse (at oversætte strategi til praksis og skabe fælles retning), og derudover solid interessenthåndtering (engagere interessenter, afstemme forventninger og sikre opbakning).

I organisationsperspektivet peger flere på kultur og arbejdspladsattraktion: Ledere, der kan skabe tryghed, læring og fastholdelse – og indgå effektivt i et ledelsesteam. Flere fremhæver også digital/tech-forståelse som en vigtig lederkompetence.

Nogle betoner diversitet og inklusion samt personlig integritet og robusthed (værdikompas, ordentlighed, mod). Nogle ser desuden læringskapacitet og udviklingspotentiale (nysgerrighed og evnen til hurtigt at lære nyt) som afgørende, når krav og kontekst ændrer sig.

Citater fra Djøfs lederpanel

"Først og fremmest vil jeg se efter evnen til vinde medarbejdernes tillid og opbakning. Man skal gøre sig fortjent til at lede andre - og give dem plads til at udvikle sig. Det indebærer at sætte en klar retning og rammer, være tydelig i sine forventninger og kommunikere (dvs. lytte og tale) med empati for den enkelte medarbejder og med helhedens trivsel for øje mens man forfølger organisationens mål."

"Relationel ledelse og emotionel intelligens, resultatorientering og strategisk samt operativ eksekvering og troværdig kommunikation og interessenthåndtering"

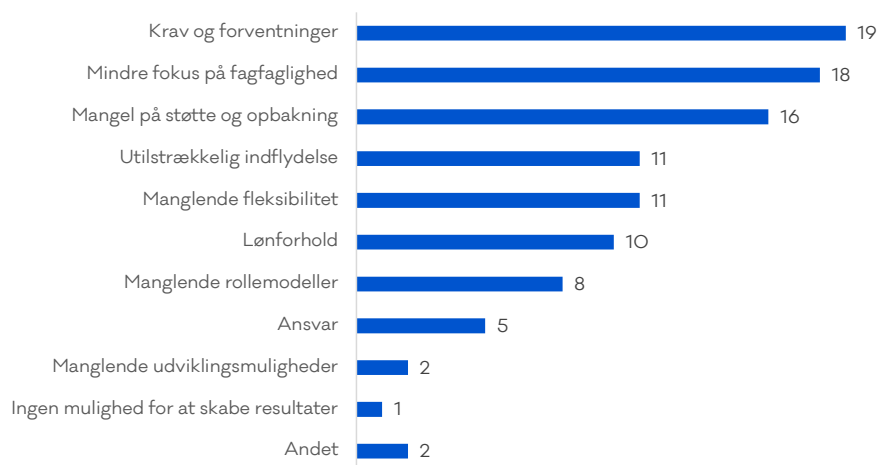
"Evnen til at inkludere, favne diversitet og drive transformation igennem high performance teams. Eksekvering og evnen til at få sig selv og personale til at eksekvere på strategien er essentiel"

Krav og manglende støtte opleves som barrierer for lederlyst

Figuren viser, hvilke faktorer medlemmer af Djøfs lederpanel vurderer særligt modvirker lysten til at blive leder. De faktorer, der oftest nævnes, er krav og forventninger (19), mindre fokus på fagfaglighed (18) samt mangel på støtte og opbakning (16). Herefter følger utilstrækkelig indflydelse (11) og manglende fleksibilitet (11).

Lønforhold nævnes af 10 medlemmer, mens 8 peger på manglende rollemodeller. Færre fremhæver ansvar (5), manglende udviklingsmuligheder (2), andet (2) og ingen mulighed for at skabe resultater (1).

Figur 6: Hvilke faktorer vurderer du især modvirker lysten til at blive leder? (vælg op til 3)

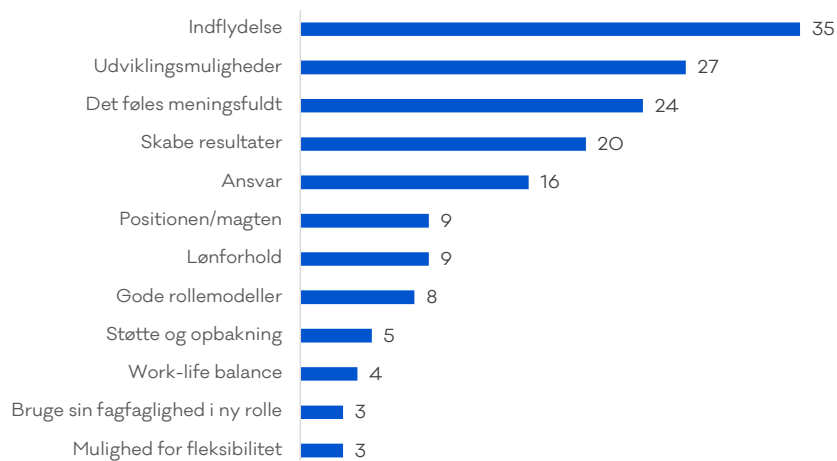


Mange fremhæver indflydelse, udviklingsmuligheder og meningsfyldthed som det, der motiverer til at blive leder

Figuren viser, hvilke faktorer medlemmer af Djøfs lederpanel vurderer især styrker lysten til at blive leder. Den faktor, der oftest nævnes, er "Indflydelse" (35), efterfulgt af "Udviklingsmuligheder" (27) og "Det føles meningsfuldt" (24). Herefter følger "Skabe resultater" (20) og "Ansvar" (16).

"Positionen/magten" og "Lønforhold" nævnes af 9 medlemmer, mens 8 peger på "Gode rollemodeller". Færre fremhæver "Støtte og opbakning" (5), "Work-life balance" (4), "Bruge sin faglighed i ny rolle" (3) og "Mulighed for fleksibilitet" (3).

Figur 7: Hvilke faktorer vurderer du især styrker lysten til at blive leder? (vælg op til 3)



Metode

Resultaterne baserer sig på en spørgeskemaundersøgelse blandt medlemmer af Djøfs uafhængige ledelsespoltiske panel.

Undersøgelsen er sendt til alle 66 medlemmer af panelet. 56 har svaret, hvilket giver en svarprocent på 85 %. Dataene er indsamlet i perioden fra d. 26. september til og med d. 10. oktober 2025