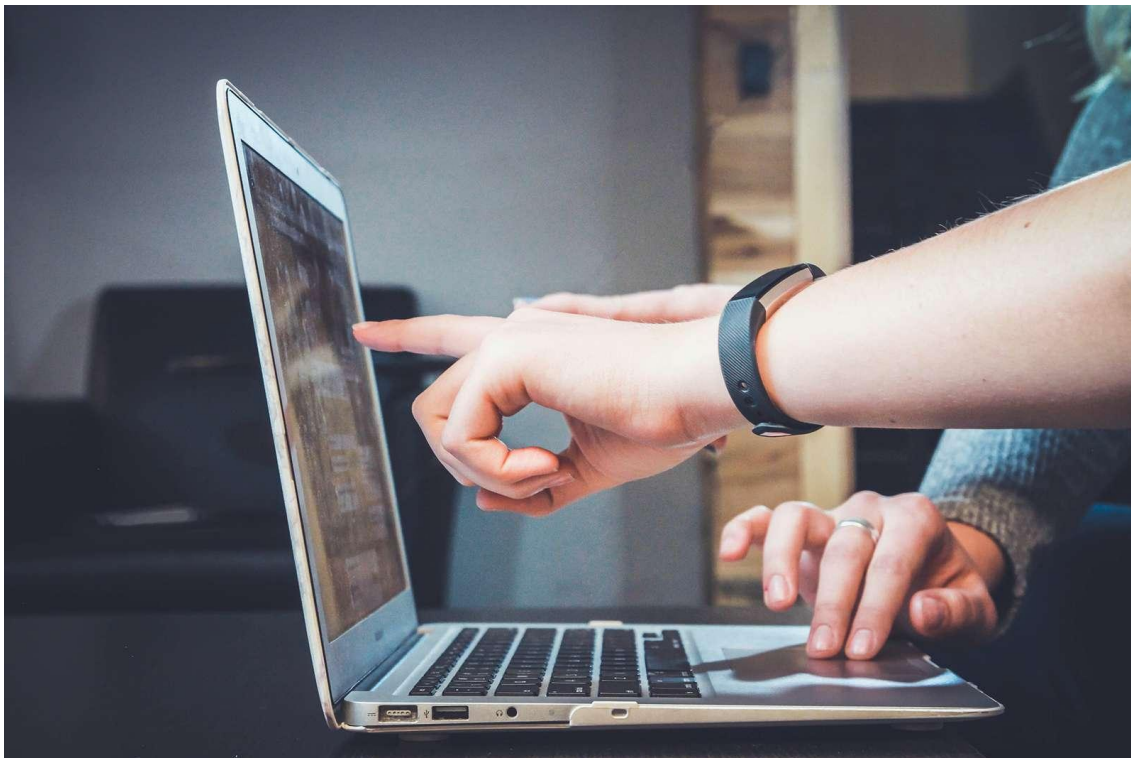


AI er en hjælp i hverdagen, men fremtiden er mere usikker

Flere oplever større arbejdsglæde med AI, samtidig med at bekymringen for job og karriere vokser.



Introduktion

Kunstig intelligens er på få år rykket fra eksperiment til en del af hverdagen på mange arbejdspladser. Men mens teknologien allerede ændrer måden, vi løser opgaver på, er det langt mindre klart, hvad den kommer til at betyde for arbejdsmarkedet på længere sigt. Vil AI styrke medarbejdere og lederes faglighed, skabe bedre job og åbne nye muligheder, eller vil teknologien overtage stadig flere opgaver, gøre vejen ind på arbejdsmarkedet smallere og gøre menneskelig arbejdskraft mindre efterspurgt?

Denne analyse giver ikke et facit om fremtidens arbejdsmarked, men den tegner et billede af Djøf-medlemmers forventninger til udviklingen. 69 procent af de ansatte oplever, at AI har en positiv betydning for deres jobtrivsel, samtidig med at bekymringen for at miste jobbet til AI er steget fra 6 procent i 2024 til 18 procent i 2026. Blandt kandidatstuderende er 60 procent bekymrede for at få deres første fuldtidsjob. Samtidig forventer mere end halvdelen af de adspurgte i Djøfs lederpanel flere større afskedigelsesrunder, og i de åbne svar peges blandt andet på AI og anden teknologisk udvikling som mulige drivkræfter. Analysen belyser dermed fremtidens arbejdsmarked fra tre positioner: ansatte, studerende samt topledere og ledelseseksperter.

Analysen samler resultater fra tre spørgeskemaundersøgelser gennemført i 2026. Den første bygger på besvarelser fra 1.596 Djøf-medlemmer i arbejde uden personaleansvar. Den anden bygger på besvarelser fra 2.407 Djøf-studerende. Den tredje bygger på svar fra 45 medlemmer af Djøfs lederpanel, som består af udvalgte topledere fra den private og offentlige sektor samt ledelsesforskere. Tilsammen giver undersøgelserne forskellige perspektiver på de muligheder, forventninger og bekymringer, der præger et arbejdsmarked i forandring.

Analysen viser

AI undersøgelse blandt erhvervsaktive medlemmer uden personaleansvar

Denne undersøgelse bygger på besvarelser fra ansatte uden personaleansvar.

- Analysen rummer åbne svar, som viser, at medarbejderne har et flersidet forhold til AI. På den ene side oplever ansatte, at AI kan lette rutineprægede og tidskrævende opgaver, frigøre tid til mere interessante opgaver og fungere som sparringspartner. På den anden side peger de på, at AI kan øge tempoet og arbejdspresset og udfordre oplevelsen af faglighed og selvstændighed. Samtidig stiller AI nye krav til kompetencer og kritisk dømmekraft.
- I de lukkede spørgsmål fremgår det, at 69 % af de ansatte oplever, at AI har en positiv betydning for deres jobtrivsel. Det er en markant stigning fra 51 % i 2024. Kun 4 % oplever, at AI har en negativ betydning for deres jobtrivsel.
- 59 % af de ansatte mener, at AI overordnet har en positiv betydning for deres arbejdsliv og deres karriere- og jobmuligheder. 10 % vurderer, at betydningen er negativ.
- Flere ansatte er bekymrede for at miste deres job til AI. Andelen er steget fra 6 % i 2024 til 18 % i 2026. Samtidig er andelen, der ikke er bekymrede, faldet fra 82 % til 58 %.

Studielivsundersøgelse

Denne undersøgelse bygger på besvarelser fra Djøf-studerende.

- Åbne svar i analysen viser, at de studerende både ser muligheder og udfordringer ved AI i deres kommende arbejdsliv. Flere er bekymrede for, at AI kan overtage nogle af de opgaver, som nyuddannede typisk løser, og dermed gøre vejen ind på arbejdsmarkedet sværere. Samtidig forventer de, at evnen til at bruge AI bliver en vigtig kompetence, der kan effektivisere deres arbejde og understøtte deres faglighed.
- I de lukkede spørgsmål fremgår det, at 60 % af de kandidatstuderende er bekymrede for, at det bliver svært at få deres første fuldtidsjob. Det er en markant stigning fra 45 % i 2024.
- Flere kandidatstuderende forventer at gå ledige efter endt uddannelse. 25 % forventer i 2026 en kortere eller længere periode med ledighed mod 18 % i 2024. Samtidig er andelen, der allerede har en aftale om et job, når de bliver kandidater, faldet fra 23 % til 16 %.

Lederpanel-undersøgelse

Denne undersøgelse bygger på besvarelser fra topledere, der er medlem af Djøfs Lederpanel.

- 25 ud af 45 af lederne i Djøfs lederpanel vurderer at der, i løbet af de næste to år, vil være en stigning i større afskedigelsesrunder i danske virksomheder og organisationer.
- I åbne svar angiver lederpanelet, at de forbinder AI med risikoen for flere større afskedigelsesrunder. AI og automatisering fremhæves blandt andet som teknologier, der kan mindske behovet for medarbejdere i funktioner med gentagne og rutineprægede opgaver.

Djøj mener

- Det er positivt, at mange medarbejdere oplever, at AI gør arbejdet lettere, frigiver tid og bidrager til større arbejdsglæde. Men samtidig vokser bekymringen for, hvad teknologien betyder for jobsikkerheden. Det er en forståelig bekymring, som både arbejdsgivere og politikere skal tage alvorligt. AI har både ført til store løfter og dommedagsprofetier om fremtidens arbejdsmarked. Men facit er ikke skrevet på forhånd. Konsekvenserne afhænger også af de valg, vi træffer om, hvordan teknologien bruges, og hvordan omstillingen på arbejdsmarkedet håndteres.
- Vi skal følge langt tættere med i, hvordan AI forandrer arbejdsmarkedet – især for nyuddannede. Hvis AI overtager flere af de rutineprægede opgaver, som traditionelt har været en del af de første år i arbejdslivet, kan det betyde færre juniorstillinger og færre muligheder for at opbygge erfaring. Arbejdsgiverne skal sikre nye læringsveje, når AI overtager traditionelle begynderopgaver. Vi skal undgå, at AI svækker den faglige fødekæde til fremtidens specialister og ledere.
- Danmark har brug for et bredt kompetenceløft. Når arbejdsopgaver ændrer sig, skal den enkelte medarbejder ikke stå alene med ansvaret for at holde sine kompetencer relevante. Arbejdsgiverne skal tage et aktivt ansvar for, at medarbejderne løbende får de AI-kompetencer, som deres arbejde kræver, og der skal afsættes konkret tid til læring og afprøvning i arbejdstiden, og politisk skal der være gode muligheder for efter- og videreuddannelse. Regeringens sporskiftefond er et vigtigt skridt, og vi mener, at fonden skal være åben for alle uddannelsesgrupper. AI-omstillingen kræver et vedvarende fokus på kompetencer gennem hele arbejdslivet.
- Universiteterne skal ruste de studerende til at bruge AI fagligt, kritisk og ansvarligt. Det handler ikke om at lære én bestemt teknologi, men om at kunne kombinere AI med stærk faglighed, kritisk tænkning og professionel dømmekraft. Det kræver, at undervisningen følger med den virkelighed, de studerende møder på arbejdsmarkedet.
- AI er også en ledelsesopgave, som bør forankres på øverste niveau i virksomheder og organisationer. Det er arbejdsgiverens ansvar at sikre klare rammer, de nødvendige kompetencer og en forsvarlig implementering. AI må ikke blive en genvej til på forhånd fastsatte

effektiviseringskrav, besparelser og afskedigelser. Gevinsterne skal være dokumenteret i praksis, før de fører til færre medarbejdere. Når AI frigør tid, skal vi tage stilling til, om den skal bruges på bedre kvalitet, mere udvikling og bedre service eller på færre ansatte. Derfor skal medarbejdere og tillidsrepræsentanter inddrages, når AI ændrer opgaver og arbejdsgange. Målet må være, at teknologien både løfter produktiviteten og forbedrer arbejdslivet.

- Ledere bør af deres arbejdsgiver rustes ledelsesfagligt og AI-kompetencemæssigt til at håndtere bekymring, spørgsmål, nye krav, ændrede opgaver osv., som typisk opstår på en arbejdsplads i forbindelse med udrulning af AI. Ellers øges risikoen for dårlige beslutninger og negative konsekvenser for arbejdsmiljøet.

Indhold

Introduktion	2
Analysen viser	3
Djød mener	5
Indhold	7
Resultater	8
AI undersøgelse med ansatte	8
Kunstig intelligens forventes at påvirke jobtrivslen og arbejdslivet på godt og ondt	8
Langt størstedelen af ansatte oplever, at AI samlet set har en positiv betydning for deres jobtrivsel/arbejdsglæde	10
Kun hver tiende ansatte mener, at AI overordnet set har en negativ betydning for arbejdsliv	11
Betydelig stigning i andelen af ansatte, der er bekymrede for at miste deres job til AI i fremtiden	12
Studielivsundersøgelse	13
Markant stigning i andelen af kandidatstuderende, som er bekymret for at få deres første fuldtidsjob	13
Signifikant flere kandidatstuderende forventer at gå ledige, efter de har færdiggjort deres uddannelse	14
Temaer i de studerendes åbne svar om forventninger til AI og arbejdsliv	15
Lederpanel-undersøgelse	17
Mere end halvdelen af panelet vurderer, at vi vil se en stigning i større afskedigelsesrunder i de kommende år	17
Temaer i panelets åbne svar om årsager til fyringsrunder	18
Metode	20

Resultater

AI UNDERSØGELSE MED ANSATTE

Denne del af analysen bygger på en spørgeskemaundersøgelse gennemført i 2026 blandt Djøfs medlemmer, der er i arbejde som medarbejdere. Undersøgelsen inkluderer dermed ikke medlemmer med personaleansvar samt topledere. Svarprocenten er 11%, og der er i alt 1.596 medlemmer, der har svaret.

Kunstig intelligens forventes at påvirke jobtrivslen og arbejdslivet på godt og ondt

Vi har spurgt Djøfs medlemmer i arbejde uden personaleansvar:

"Uddyb gerne, hvordan kunstig intelligens påvirker din jobtrivsel" og "Uddyb gerne, hvilken betydning kunstig intelligens har for dit arbejdsliv."

Besvarelserne peger samlet på et ambivalent billede af AI's betydning for både jobtrivsel og arbejdsliv. AI forbindes på den ene side med muligheder for at lette arbejdsdagen, effektivisere opgaver og frigøre tid til mere interessante og fagligt værdifulde opgaver. På den anden side rejser brugen af AI bekymringer om øget arbejdspress, faglighed og de nye krav, teknologien stiller til medarbejdernes kompetencer og kritiske dømmekraft.

I forhold til jobtrivsel er en central tendens, at AI kan skabe mere overskud og arbejdsglæde. Besvarelserne peger på, at AI kan lette rutineprægede og tidskrævende opgaver og fungere som en lettilgængelig sparringspartner. Det kan frigøre tid til mere interessante og fagligt værdifulde dele af arbejdet og mindske frustration i opgaveløsningen.

Samtidig peger besvarelserne på, at effektivisering ikke nødvendigvis fører til bedre trivsel. Muligheden for at løse opgaver hurtigere kan også

skabe forventninger om højere tempo og produktivitet. Derudover udtrykkes bekymring for, at omfattende brug af AI kan udfordre oplevelsen af faglighed og selvstændighed, hvis medarbejderen i mindre grad selv skal tænke, formulere og løse opgaver.

I forhold til arbejdslivet er en tydelig tendens, at AI allerede ændrer måden, konkrete arbejdsopgaver løses på. AI beskrives blandt andet som et redskab til informationssøgning, tekstproduktion, strukturering og administrative opgaver. Teknologien kan dermed frigøre tid fra rutineprægede opgaver og give medarbejderne mulighed for at fokusere mere på komplekse og værdiskabende opgaver.

Endelig peger besvarelsenerne på, at brugen af AI stiller nye krav til medarbejdernes kompetencer og kritiske dømmekraft. AI fremstår i denne sammenhæng som et supplement til medarbejdernes faglighed snarere end en erstatning for den. Det bliver derfor vigtigt både at kunne anvende teknologien og at kunne vurdere dens output kritisk, opdage fejl og navigere i spørgsmål om blandt andet datasikkerhed, fortrolighed og ansvar.

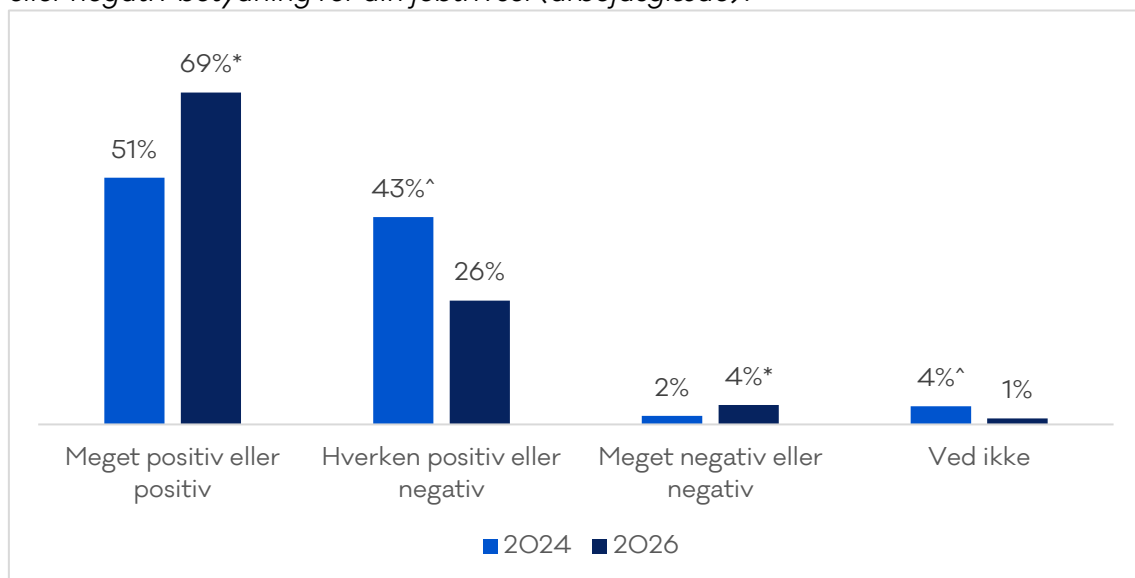
Udvalgte citater fra Djøfs AI undersøgelse med ansatte

- *"AI øger min jobtrivsel. At kunne bruge AI til at udføre nogle af driftsopgaverne frigiver tid til udvikling og komplicerede arbejdsopgaver."*
- *"Når vi selv bliver hurtigere bliver alle andre også hurtigere. Det er en accelererende proces, så det der i første omgang kan synes som en effektivisering bliver til flere mails, flere notater, et øget mentalt pres, øget hastighed i alle led, mere information der skal bearbejdes mentalt og stigende forventninger fra ledelse om hurtigere eksekvering og produktion."*
- *"AI har mange positive sider, men brugen kræver også en grundlæggende viden, inden for ens fagfelt for at kunne bruges hensigtsmæssigt."*
- *"Forestiller mig at rutine, administrative opgaver kan løses af AI, mens jeg frigiver tid til den menneskelige kontakt, spændende udviklingsopgaver, kreativ tænkning."*
- *"Det er svært ikke at bekymre sig over ens langsigtede jobsikkerhed (og den generelle samfundsmæssige påvirkning)"*
- *"Den kan mange fede ting, men den giver også en lidt utryghed ift. ens langsigtede jobsikkerhed."*

Langt størstedelen af ansatte oplever, at AI samlet set har en positiv betydning for deres jobtrivsel/arbejdsglæde

I 2026 svarer 69 procent, at kunstig intelligens samlet set har haft en "Meget positiv eller positiv" betydning for deres jobtrivsel, mod 51 procent i 2024. Andelen, der svarer "Hverken positiv eller negativ" er 26 procent i 2026 mod 43 procent i 2024. I 2026 svarer 4 procent, at kunstig intelligens har haft en "Meget negativ eller negativ" betydning for deres jobtrivsel, mod 2 procent i 2024, mens 1 procent svarer "Ved ikke" mod 4 procent i 2024.

Figur 1: Når du bruger kunstig intelligens i dit arbejde, har det samlet set en positiv eller negativ betydning for din jobtrivsel (arbejdsglæde)?



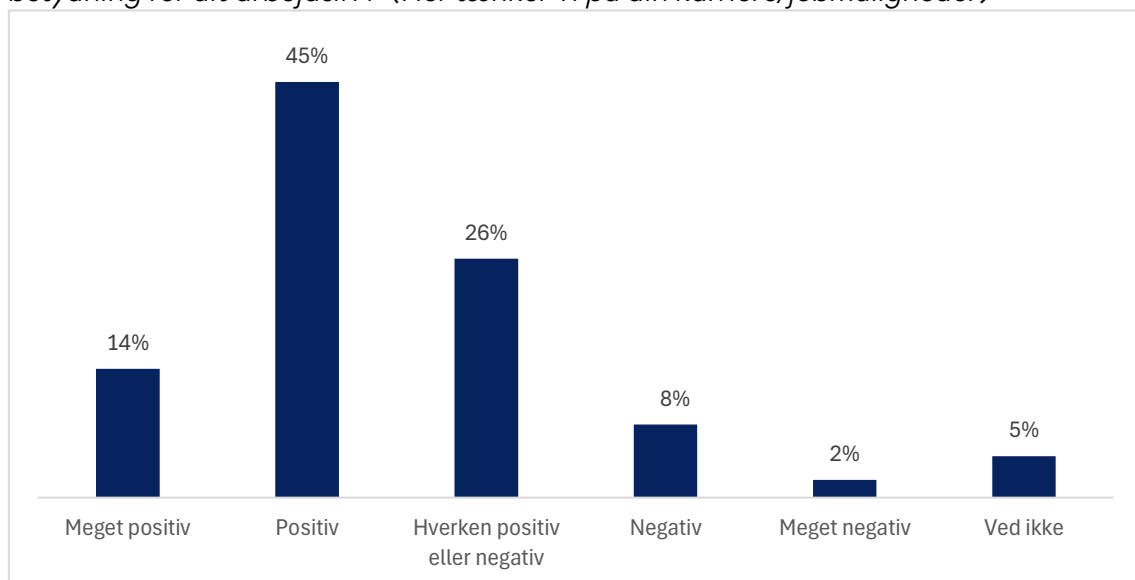
Note: Data er fra AI undersøgelse med ansatte fra hhv. 2024 og 2026. Spørgsmålet er kun stillet til dem der har svaret, at de anvender kunstig intelligens. (2024 n=989, 2026 n=1.362)

* Signifikant højere andel end i 2024; ^ Signifikant højere andel end i 2026

Kun hver tiende ansatte mener, at AI overordnet set har en negativ betydning for arbejdsliv

59 procent mener, at kunstig intelligens overordnet har en positiv betydning for deres arbejdsliv, herunder 45 procent, der svarer "Positiv", og 14 procent, der svarer "Meget positiv". 26 procent svarer "Hverken positiv eller negativ". 10 procent mener, at kunstig intelligens har en negativ betydning for deres arbejdsliv, herunder 8 procent, der svarer "Negativ", og 2 procent, der svarer "Meget negativ". 5 procent svarer "Ved ikke".

Figur 2: Mener du, at kunstig intelligens overordnet har en positiv eller negativ betydning for dit arbejdsliv? (Her tænker vi på din karriere/jobmuligheder)

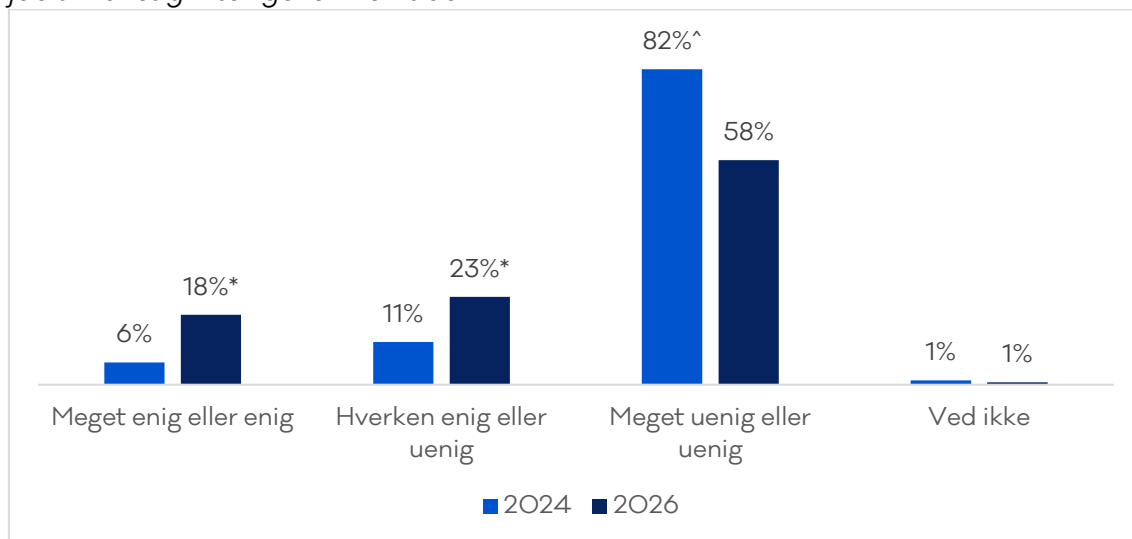


Note: Data er fra AI undersøgelse med ansatte (2026). (n=1.531)

Betydelig stigning i andelen af ansatte, der er bekymrede for at miste deres job til AI i fremtiden

Andelen af ansatte, der er enige i, at de er bekymrede for at miste deres job til kunstig intelligens i fremtiden, er steget fra 6 procent i 2024 til 18 procent i 2026. Samtidig er andelen, der svarer "Hverken enig eller uenig", steget fra 11 procent til 23 procent. Andelen, der er "Meget uenig eller uenig", er faldet fra 82 procent i 2024 til 58 procent i 2026. 1 procent svarer "Ved ikke" i begge år.

Figur 3: Hvor enig eller uenig er du i følgende udsagn: Jeg er bekymret for at miste mit job til kunstig intelligens i fremtiden



Note: Data er fra AI undersøgelse med ansatte for hhv. 2024 og 2026. (2024 n=1.554, 2026 n=1.527)

* Signifikant højere andel end i 2024; ^ Signifikant højere andel end i 2026

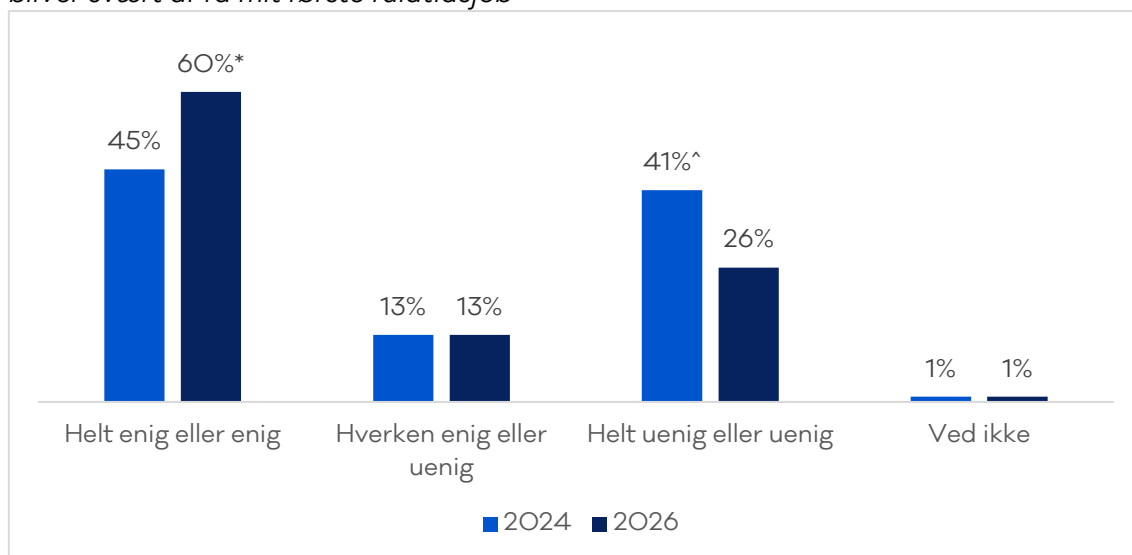
STUDIELIVSUNDERSØGELSE

Analysen bygger på en spørgeskemaundersøgelse gennemført i 2026 blandt Djøf-studerende. 2.407 personer har helt eller delvist gennemført undersøgelsen og undersøgelsen har en svarprocent på 11%.

Markant stigning i andelen af kandidatstuderende, som er bekymret for at få deres første fuldtidsjob

Andelen af kandidatstuderende, der er enige i, at de er bekymrede for, at det bliver svært at få deres første fuldtidsjob, er steget fra 45 procent i 2024 til 60 procent i 2026. 13 procent svarer "Hverken enig eller uenig" i begge år. Samtidig er andelen, der er "Helt uenig eller uenig", faldet fra 41 procent i 2024 til 26 procent i 2026. 1 procent svarer "Ved ikke" i begge år.

Figur 5: Hvor enig eller uenig er du i følgende udsagn? - Jeg er bekymret for, at det bliver svært af få mit første fuldtidsjob



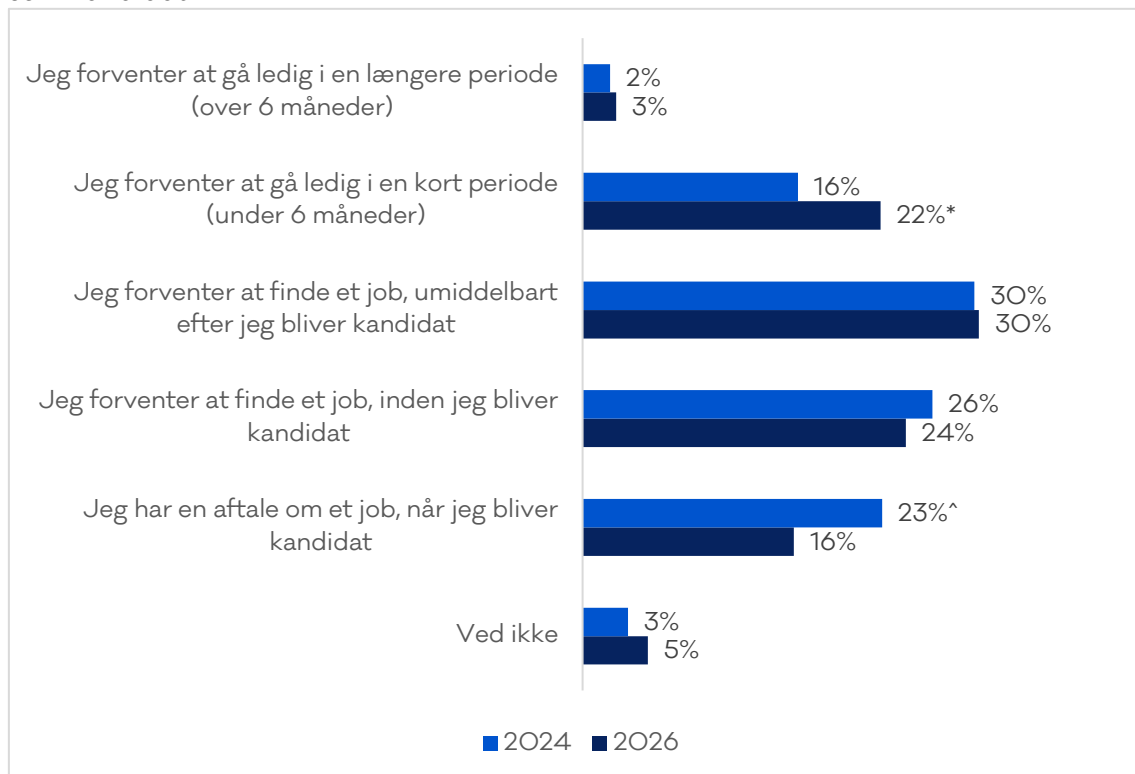
Note: Data er fra studielivsundersøgelsen for hhv. 2024 og 2026. Kun respondenter, der er kandidatstuderende har modtaget dette spørgsmål.

* Signifikant højere andel end i 2024; ^ Signifikant højere andel end i 2026

Signifikant flere kandidatstuderende forventer at gå ledige, efter de har færdiggjort deres uddannelse

Andelen af kandidatstuderende, der forventer at gå ledige efter endt uddannelse, er steget fra 2024 til 2026. I 2026 forventer 22 procent at gå ledige i en kort periode på under seks måneder mod 16 procent i 2024. 3 procent forventer at gå ledige i en længere periode på over seks måneder i 2026 mod 2 procent i 2024. 30 procent forventer at finde et job umiddelbart efter, de bliver kandidater, hvilket er samme andel som i 2024. 24 procent forventer at finde et job, inden de bliver kandidater, mod 26 procent i 2024, mens 16 procent allerede har en aftale om et job, når de bliver kandidater, mod 23 procent i 2024. 5 procent svarer "Ved ikke" mod 3 procent i 2024.

Figur 6: Hvilke forventninger har du til din beskæftigelsessituation, når du er færdig som kandidat?



Note: Data er fra studielivsundersøgelsen for hhv. 2024 og 2026.

* Signifikant højere andel end i 2024; ^ Signifikant højere andel end i 2026

Temaer i de studerendes åbne svar om forventninger til AI og arbejdsliv

Vi har spurgt de studerende:

"Hvilke overvejelser gør du dig om, hvordan kunstig intelligens kan påvirke dit arbejdsliv efter endt uddannelse, fx i forhold til jobmuligheder og arbejdsopgaver?"

Besvarelsene peger på, at de studerendes forventninger til AI og deres kommende arbejdsliv er præget af både bekymring og optimisme. AI forbindes på den ene side med risikoen for færre job og ændrede arbejdsopgaver og på den anden side med nye muligheder for effektivisering og faglig støtte. Samtidig rejser udviklingen spørgsmål om, hvilke kompetencer der bliver nødvendige på fremtidens arbejdsmarked, og hvordan brugen af AI kan påvirke faglighed og selvstændig tænkning.

En central tendens i undersøgelsen er de studerendes bekymring for, at AI kan gøre det vanskeligere for nyuddannede at komme ind på arbejdsmarkedet. Besvarelsene peger blandt andet på, at AI kan overtage nogle af de mere rutineprægede og mindre komplekse opgaver, som typisk varetages af nyuddannede og medarbejdere tidligt i karrieren. Flere af de studerende beskriver en nervøsitet for at de første trin på karrierestigen forsvinder, hvilke kan skabe stor konkurrence blandt nyuddannede og usikkerhed om, hvorvidt det er muligt at få et job efter endt uddannelse.

En anden tydelig tendens er en forventning om, at evnen til at anvende AI bliver en vigtig kompetence på arbejdsmarkedet. Respondenterne beskriver blandt andet AI som et redskab, der kan effektivisere arbejdsprocesser, skabe overblik, understøtte sparring og frigøre tid fra rutineprægede opgaver. Samtidig giver udviklingen anledning til en bekymring for at sakke bagud, hvis man ikke lærer at anvende teknologien. I den forbindelse efterlyses mere undervisning og vejledning i brugen af AI, fordi der opleves en forskel mellem den betydning, AI forventes at få på arbejdsmarkedet, og den undervisning i AI, de studerende møder på deres uddannelser.

Endelig peger besvarelsene på en spænding mellem de effektiviseringsmuligheder, AI tilbyder, og ønsket om at bevare faglighed og selvstændig tænkning. De studerende beskriver blandt andet en bekymring for, at omfattende brug af AI kan svække evnen til selv at formulere sig, problemløse, tænke kritisk og stole på egne faglige vurderinger. I nogle besvarelser fører denne bekymring til en bevidst begrænsning af brugen af AI. AI fremstår dermed både som et redskab, der kan understøtte arbejdet, og som en teknologi, der kræver kritisk stillingtagen til, hvilke opgaver der bør overlades til den, og hvilke kompetencer det fortsat er vigtigt selv at mestre.

Udvalgte citater fra Djøfs studielivsundersøgelse

- *"Jeg frygter at kunstig intelligens vil fjerne nogle af de introstillinger der findes på arbejdsmarkedet, hvor kompleksiteten er lavere og derfor nemmere kan erstattes af AI, hvilket vil gøre det sværere at finde job som nyuddannet."*
- *"Jeg tror der bliver skabt et A-hold og et B-hold, sondringen bliver ikke kun i mellem dem der er dygtige og mindre dygtige, men også ift. hvem der kan løse opgaver både hurtigt og effektivt ved brug af AI-værktøjer."*
- *"Jeg tænker på hvordan jeg kan benytte AI til at komme frem til bedre løsninger/ få overblik over information / forbedre forståelse osv. Evt som sparringspartner."*
- *"Det [kunstig intelligens] giver mig mere tid og overskud. Selvfølgelig skal man altid huske at kvalitetssikre arbejdet."*
- *"Jeg tror det vil gøre mig mere effektiv. Jeg er dog også bange for, at det gør en dårligere til at tænke selv. Men det er uundgåeligt at bruge det efterhånden, så jeg gør mit bedste for at blive så god til kunstig intelligens som muligt."*
- *"Jeg prøver ikke at bruge det for meget for er nervøs for, at jeg glemmer at tænke selv, fordi det er så nemt at bruge."*

LEDERPANEL-UNDERSØGELSE

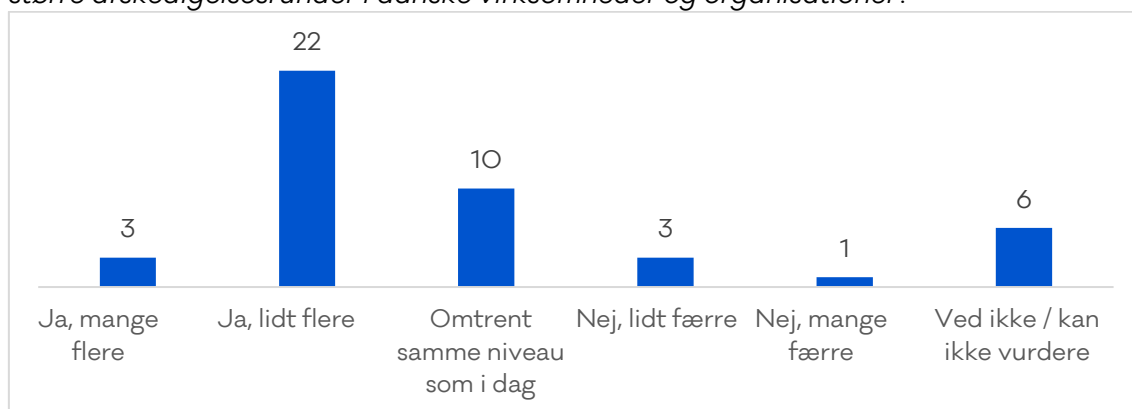
Analysen bygger på en spørgeskemaundersøgelse gennemført i 2026 blandt medlemmer af Djøfs lederpanel. Undersøgelsen bygger på svar fra 45 topledere og ledelseseksperter.

Mere end halvdelen af panelet vurderer, at vi vil se en stigning i større afskedigelsesrunder i de kommende år

Figuren viser panelets svar på spørgsmålet om, hvorvidt der i løbet af de næste to år vil være flere eller færre større afskedigelsesrunder i danske virksomheder og organisationer end i dag, eller om niveauet vil forblive det samme. Spørgsmålet er stillet med afsæt i, at niveauet for større afskedigelsesrunder allerede er relativt højt i dag.

25 vurderer, at der vil være flere, heraf svarer 3 "Ja, mange flere", mens 22 svarer "Ja, lidt flere". 10 vurderer, at niveauet vil være omtrent det samme som i dag. 4 vurderer, at der vil være færre, heraf svarer 3 "Nej, lidt færre", og 1 svarer "Nej, mange færre". 6 svarer, at de ikke ved det eller ikke kan vurdere det.

Figur 7: Er det din vurdering, at der i løbet af de næste 2 år vil være flere eller færre større afskedigelsesrunder i danske virksomheder og organisationer?



Note: Data er fra lederpanel-undersøgelsen (2026). Det fulde spørgsmål lød: "Over det seneste år har vi set flere større afskedigelsesrunder i danske virksomheder og organisationer. Er det din vurdering, at der i løbet af de næste 2 år vil være flere eller færre større afskedigelsesrunder i danske virksomheder og organisationer? Besvar ud fra din generelle vurdering af arbejdsmarkedet, din branche/sector og udviklingen blandt danske virksomheder og organisationer? ikke med udgangspunkt i din egen organisation"

Temaer i panelets åbne svar om årsager til fyringsrunder

Til de medlemmer af panelet, som svarer, at der vil komme flere fyringsrunder, har vi stillet et opfølgende spørgsmål:

"Hvilke forhold vurderer du primært kan forklare, at der kommer en stigning i antallet af større afskedigelsesrunder blandt danske virksomheder og organisationer i løbet af de næste 2 år?"

Besvarelsene peger på, at en mulig stigning i større afskedigelsesrunder i danske virksomheder og organisationer de kommende år især forbindes med et samspil mellem teknologisk udvikling, økonomisk pres og øget international usikkerhed. Respondenterne beskriver ikke fyringer som drevet af én enkelt faktor, men som noget der kan opstå, når flere pres rammer organisationerne samtidigt.

En central tendens er, at AI og ny teknologi primært fremhæves som en væsentlig forklaring. Flere besvarelser peger på, at implementering af AI, automatisering og digitale løsninger kan reducere behovet for bestemte typer medarbejdere, især i funktioner med gentagne eller rutineprægede opgaver. Teknologien beskrives både som noget, der faktisk kan skabe effektiviseringsgevinster, og som noget der kan skabe et ledelsesmæssigt pres for at realisere gevinster, også i tilfælde hvor effekterne endnu ikke er fuldt dokumenterede.

En anden tydelig tendens er, at geopolitisk og international usikkerhed kobles til organisatorisk tilbageholdenhed og omstilling. Respondenterne nævner blandt andet handelsrestriktioner, told, krige, kriser og usikre markedsforhold som forhold, der kan påvirke virksomhedernes afsætningsmuligheder, investeringslyst og forsyningskæder. I denne forståelse bliver afskedigelser ikke kun et spørgsmål om intern effektivisering, men også en reaktion på et mere uforudsigeligt marked.

Derudover fylder økonomisk pres, konjunkturer og indtjening i besvarelsene. Inflation, renter, lavkonjunktur, energipriser og pres på indtjening nævnes som forhold, der kan føre til skærpede prioriteringer.

Endelig peger nogle besvarelser på politisk, regulatorisk og samfundsmæssigt pres som en mulig forklaring. I den offentlige sektor nævnes politisk utålmodighed og konflikt, mens andre svar berører regulering, bureaukratisering og samfundsmæssige forandringer, der stiller nye krav til ledelse og organisering.

Udvalgte citater fra Djøfs lederpanel

- *"Teknologiudviklingen som den primære (årsag). Afskedigelsesrunderne kommer dels som et resultat af en faktisk implementeret automatisering/gevinst, men delvist også som resultat af mange organisationer har investeret i AI og nu oplever et pres på at levere effektiviseringsgevinsterne. Måske også i et større omfang end de faktiske realiserede gevinster tilsiger."*
- *"Teknologisk udvikling med særligt AI agenter i fokus vil komme til at betyde, at der er mindre behov for medarbejdere, der udfører gentagne, rutineprægede opgaver."*
- *"De geopolitiske forhold spiller for mange private virksomheder en stor rolle i forhold til afsætning på vigtige markeder. Stigende energipriser igen-igen. Vi ser, at effekten af anvendelse af ny teknologi begynder at indfinde sig. Der slås færre juniorstillinger op, ledige stillinger genbesættes ikke, fordi få seniorer kan holde styr på AI-understøttede juniorer i tillæg til en stigende gruppe af "non-human resources" i form af den enkeltes portefolje af AI-agenter."*
- *"I den offentlige sektor: Politisk utålmodighed og konflikt. Mere generelt: Teknologisk og samfundsmæssig udvikling, som stiller nye krav til ledelse."*

Metode

Analysen bygger på tre særskilte spørgeskemaundersøgelser gennemført blandt Djøf-medlemmer i 2026. Undersøgelsen dækker tre forskellige målgrupper: Ansatte uden personaleansvar, studerende og topledere i Djøfs lederpanel.

AI undersøgelse med ansatte

Undersøgelsens population er Djøfs medlemmer, der er i arbejde som medarbejdere. Undersøgelsen inkluderer ikke medlemmer med personaleansvar samt topledere. 1.596 medlemmer har svaret på undersøgelsen, og den har en svarprocent på 11. Svarprocenten er lavere blandt kvinder, privatansatte og unge. For at tage højde for dette systematiske skæve bortfald er dataene blevet vægtet efter alder, køn og sektor. Der er en risiko for, at personer, der anvender kunstig intelligens i deres arbejde, har været mere motiverede for at deltage i undersøgelsen. Man bør tolke undersøgelsens resultater med nogen forsigtighed på grund af den lave svarprocent og risikoen for deltagelsesbias.

Studielivsundersøgelsen

Studielivsundersøgelsen er blevet gennemført i perioden fra 23. april til 13. maj 2026 og sendt til alle medlemmer af Djøf Studerende (21.205). 2.407 har helt eller delvist gennemført eller delvist gennemført undersøgelsen og svarprocenten for undersøgelsen er dermed 11%. Resultaterne fra undersøgelsen er vægtet på køn og uddannelsesgrupper, da kvinder, jurister og samfunds- og forvaltningsuddannede i år i højere grad har besvaret undersøgelsen.

Lederpanel-undersøgelsen

Undersøgelsen bygger på besvarelser fra 45 ud af 67 topledere i Djøfs lederpanel, svarende til en svarprocent på 68%. Dataindsamlingen fandt sted fra 7. til 28. maj 2026. Undersøgelsen kombinerer lukkede og åbne spørgsmål. De kvalitative besvarelser bruges til at nuancere og konkretisere de mønstre, der fremgår af de kvantitative svar.

Panelet består af både topledere fra det offentlige og den private sektor samt ledelsesforskere. 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.