



Privatansatte akademikers kompetenceudvikling i 2025

Forord

Kunstig intelligens er allerede i gang med grundlæggende at ændre forudsætningerne på arbejdsmarkedet. Fra hvordan opgaver løses, til hvilke kompetencer der efterspørges. Samtidig accelererer den grønne omstilling og den digitale udvikling, der stiller helt nye krav til kompetencer.

I Akademikerne har vi gennem flere år sat fokus på kompetenceudvikling. Senest i vores analyse *Privatansatte akademikers kompetenceudvikling 2024* dokumenterede vi, at mange privatansatte akademikere møder barrierer for videre- og efteruddannelse. Med denne analyse bygger vi videre og tydeliggør, hvad der skal til for at løse udfordringerne.

Jeg møder mange medarbejdere og virksomheder, der gerne vil investere i nye kompetencer. Viljen er der. Men i praksis kræver det en ekstra indsats at få livslang læring til at passe ind i en travl hverdag. Det er ikke ambitionerne, der mangler, men rammerne.

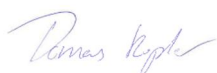
Det er også analysens klare konklusion. De nuværende strukturer matcher ikke i tilstrækkelig grad arbejdsmarkedets behov. Når udviklingen går så stærkt, bliver det en udfordring. Ikke kun for den enkelte, men for virksomhederne og for Danmark.

For mig er kompetenceudvikling en strategisk investering i Danmarks fremtid. Som også fremhævet i Draghi-rapporten, er livslang læring en afgørende for at lukke kompetencegab og fastholde vores konkurrenceevne. Derfor er det ikke nok at konstatere udfordringerne. Vi skal handle på dem.

Jeg mener, at vi har brug for en mere forpligtende infrastruktur for livslang læring, hvor udbuddet i højere grad tager udgangspunkt i arbejdsmarkedets efterspørgsel, og hvor det bliver enklere at finde og bruge relevante tilbud.

Konkret foreslår Akademikerne, at de videregående uddannelsesinstitutioner får stærkere incitamenter til at indgå i formaliserede partnerskaber om livslang læring. Partnerskaber der forpligter, og som skaber bedre sammenhæng mellem uddannelsessystemet og arbejdsmarkedet på tværs af brancher, virksomhedsstørrelser og geografi. Det kræver også, at livslang læring tænkes ind som en mere integreret del af universiteternes formål.

Jeg mener grundlæggende, at livslang læring skal være en integreret del af et moderne arbejdsliv. Ikke noget, der sker på trods, men noget, der er muligt i praksis. Med denne analyse viser vi både hvorfor, og tager første skridt mod hvordan.



Tomas Kepler

Formand for Akademikerne



Indhold

Forord.....	2
Indhold.....	3
Hovedkonklusioner.....	4
Indledning	5
Deltagelse i kompetenceudvikling.....	6
De unge og seniorernes deltagelse i kompetenceudvikling.....	9
Deltagelse i kompetenceudvikling og virksomhedens størrelse	10
Barrierer for kompetenceudvikling	12
Barrierer for kompetenceudvikling for de unge og seniorerne.....	15
Barrierer for kompetenceudvikling og virksomhedens størrelse.....	16
Betaling for kompetenceudvikling.....	18
Betaling for kompetenceudvikling og virksomhedens størrelse	18
Forventninger til fremtidig kompetenceudvikling.....	20
Forventninger til fremtidig kompetenceudvikling for de unge og seniorerne.....	21
Forventninger til fremtidig kompetenceudvikling og virksomhedens størrelse.....	23
Bilag: Medvirkende organisationer, dataindsamling og metode.....	25

Hovedkonklusioner

Finansiering er en stigende barriere. Andelen af privatansatte akademikere, der har oplevet ikke at kunne få deres kompetenceudvikling finansieret af deres arbejdsgiver, er steget til ca. 50 pct. Det er 5 pct. point højere end i 2023 og 10 pct. point højere end i 2021.

Stor efterspørgsel efter mere kompetenceudvikling. Selvom mere end 80 pct. af de privatansatte akademikere har deltaget i kompetenceudvikling, så er det over 50 pct. af dem, der ønsker mere kompetenceudvikling. Desuden er det under 7 pct., der mener, at de ikke har behov for mere kompetenceudvikling.

Arbejdspres er fortsat den store barriere. Det er stadigvæk over 80 pct. af de privatansatte akademikere, der peger på arbejdspres og travlhed som en barriere. I 2021 og 2023 var dette også den største barriere, og her var andelen også omkring 80 pct.

Stigning i efterspørgsel på digitale kompetencer. AI har for alvor vundet frem, og det afspejles i, at de privatansatte akademikere ønsker at styrke deres kompetencer på området. Det gælder ikke mindst ansatte over 54 år, hvor efterspørgslen ligger markant over gennemsnittet.

Virksomhedsstørrelse har betydning for adgang til kompetenceudvikling. Overordnet set stiger deltagelsen i kompetenceudvikling med virksomhedsstørrelsen. Særligt interne kurser fylder markant mere i større virksomheder, som i højere grad har ressourcer til selv at udvikle og gennemføre kompetenceudviklingsforløb.

Offentligt udbudt kompetenceudvikling bruges i mindre omfang. Andelen ligger omkring 5 pct. eller derunder i hele perioden, uden nogen tydelig udvikling over tid.

Indledning

Akademikerne belyser med denne rapport de privatansatte akademikers adgang til kompetenceudvikling i 2025. Undersøgelsen afdækker situationen på det private arbejdsmarked i forhold til kompetenceudvikling.

Rapporten rummer resultaterne af en undersøgelse, som kortlægger de privatansatte akademikers egen vurdering af deres adgang til og mulighed for at deltage i kompetenceudvikling. Formålet er at give aktuel viden om omfanget af aktiviteterne, samt de muligheder og barrierer, der har betydning for at styrke kompetenceudviklingen. I denne udgave er der også sat fokus på virksomhedernes størrelse og de forskelle, det kan medføre.

Undersøgelsen er en opfølgning på tidligere undersøgelser fra 2021 og 2023, som har bidraget med viden om vilkårene for akademikers kompetenceudvikling på det private arbejdsmarked. Med henblik på sammenlignelighed over tid indeholder undersøgelsen de samme spørgsmål på tværs af årene.

Flere overordnede tendenser går igen på tværs af årene. Særligt tid i form af arbejdspress og travlhed, er fortsat en central barriere for at deltage i kompetenceudvikling, ligesom manglende finansiering stadigvæk udgør en væsentlig barriere.

Der er også nye tendenser i 2025-undersøgelsen, som er værd at hæfte sig ved.

Virksomhedsstørrelse har betydning for adgang til kompetenceudvikling. Overordnet set stiger deltagelsen i kompetenceudvikling med virksomhedsstørrelsen. Særligt interne kurser fylder markant mere i større virksomheder. De store virksomheder har i højere grad organisatoriske og økonomiske muligheder for selv at udvikle og afholde interne kompetenceudviklingsforløb.

Stigning i efterspørgsel på digitale kompetencer. AI er for alvor vundet frem i hele samfundet, og det afspejles også i resultaterne. De privatansatte akademikere er interesserede i at blive endnu klogere på, hvordan AI kan anvendes i arbejdet. Her er det værd at fremhæve, at det særligt er ansatte over 54 år, der ønsker mere kompetenceudvikling indenfor AI. Det er næsten 20 procentpoint højere end gennemsnittet.

Offentligt udbudt kompetenceudvikling bruges i mindre omfang. Offentligt udbudt efteruddannelse udgør en forholdsvis begrænset del af den samlede kompetenceudvikling, omkring 5 pct. eller derunder i hele perioden. Her ses ingen tydelig udvikling over tid, hvilket indikerer, at denne form for kompetenceudvikling fortsat spiller en marginal rolle sammenlignet med andre tilbud.

I 2025-undersøgelsen deltog i alt 17.663 medlemmer fra fem af Akademikernes medlemsorganisationer. De fem organisationer, DM, Djøf, Forbundet Arkitekter og Designere, IDA og Jordemoderforeningen, har tilsammen knap 150.000 privatansatte medlemmer, og de repræsenterer ca. 86 pct. af de privatansatte medlemmer i Akademikernes medlemsorganisationer.

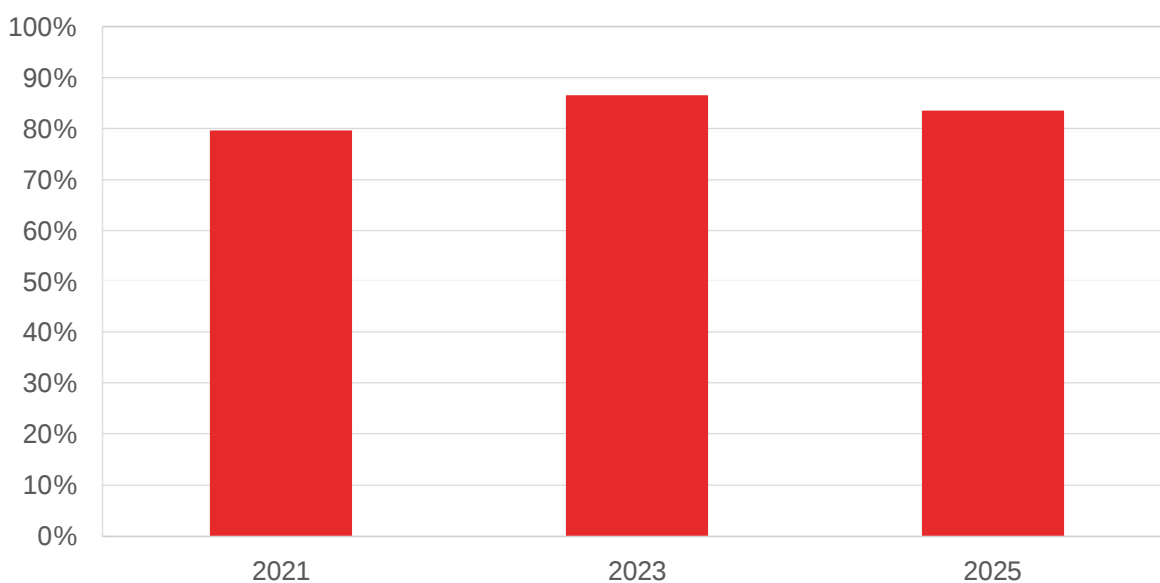
Deltagelse i kompetenceudvikling

Langt de fleste privatansatte akademikere deltager i en eller anden form for kompetenceudvikling. Omkring 8 ud af 10 har deltaget i kompetenceudvikling inden for de seneste år. Der er tale om et stabilt højt niveau over tid. Ønsket om at dygtiggøre sig løbende i arbejdslivet er stort, og heldigvis er der rigtig mange akademikere, der får bygget videre på deres kompetencer i 2025.

Deltagelsen ligger en smule lavere i 2025 end i 2023, men fortsat højere end i 2021. Udsvingene skal blandt andet ses i lyset af coronapandemien, hvor mulighederne for kompetenceudvikling var begrænsede i 2021, mens der i årene efter var et efterslæb, som i højere grad blev indhentet.

Samlet set peger udviklingen på, at kompetenceudvikling allerede er en integreret del af mange akademikers arbejdsliv. Spørgsmålet er derfor ikke, om akademikere deltager i kompetenceudvikling, men om de har adgang til den kompetenceudvikling, der er behov for.

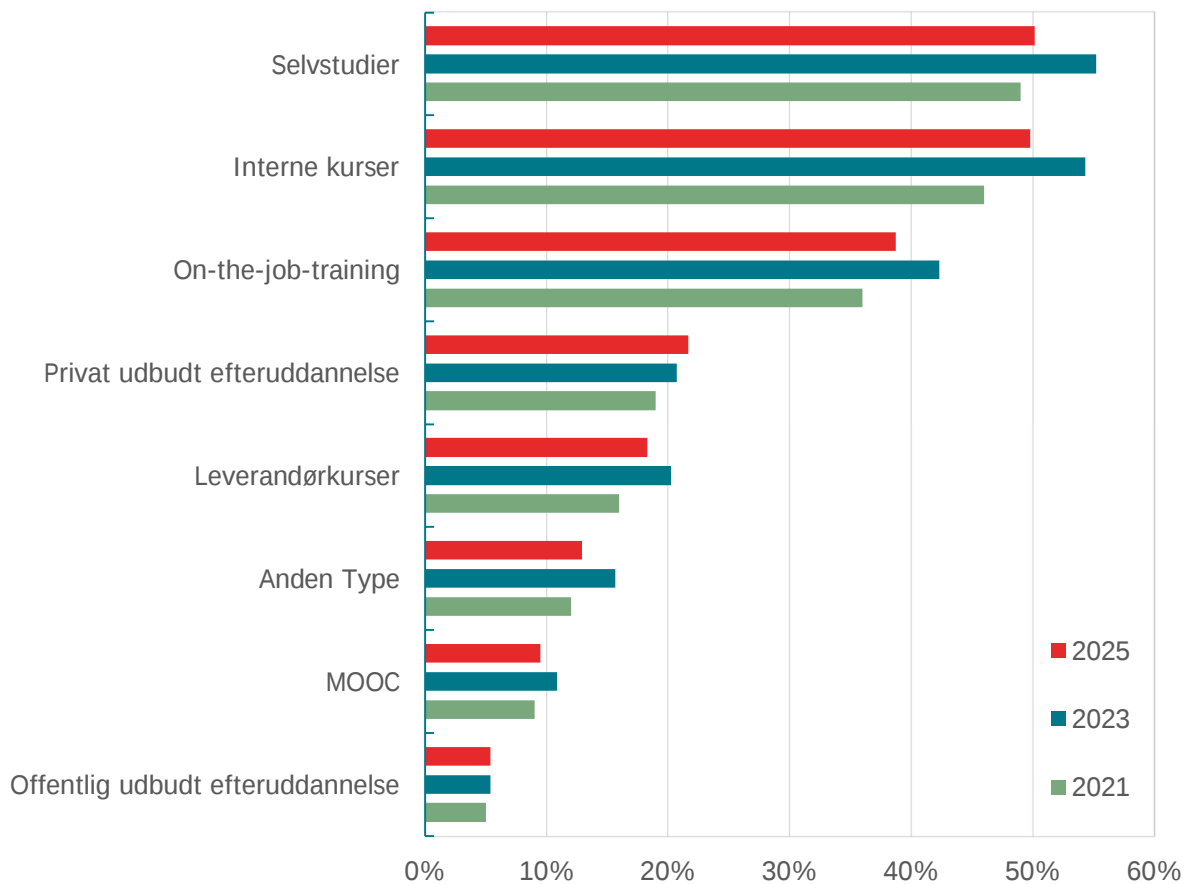
Figur 1: Andel af privatansatte akademikere, der har deltaget i kompetenceudvikling



Forskellige typer kompetenceudvikling

Kompetenceudviklingen foregår i overvejende grad i tilknytning til arbejdet og gennem fleksible læringsformer. Selvstudier er den mest udbredte form for kompetenceudvikling med omtrent 50 pct. af den samlede deltagelse. Interne kurser udgør ligeledes en væsentlig andel og ligger på et tilsvarende højt niveau. On-the-job-training er den tredje mest udbredte form for kompetenceudvikling, dog på et noget lavere niveau end de to førstnævnte med omtrent 40 pct. af den samlede deltagelse.

Figur 2: Deltagelse i forskellige typer af kompetenceudvikling



Offentligt udbudt efteruddannelse udgør en forholdsvis begrænset del af den samlede kompetenceudvikling, omkring 5 pct. eller derunder i hele perioden. Her ses ingen tydelig udvikling over tid, hvilket indikerer, at denne form for kompetenceudvikling fortsat spiller en marginal rolle sammenlignet med andre tilbud.

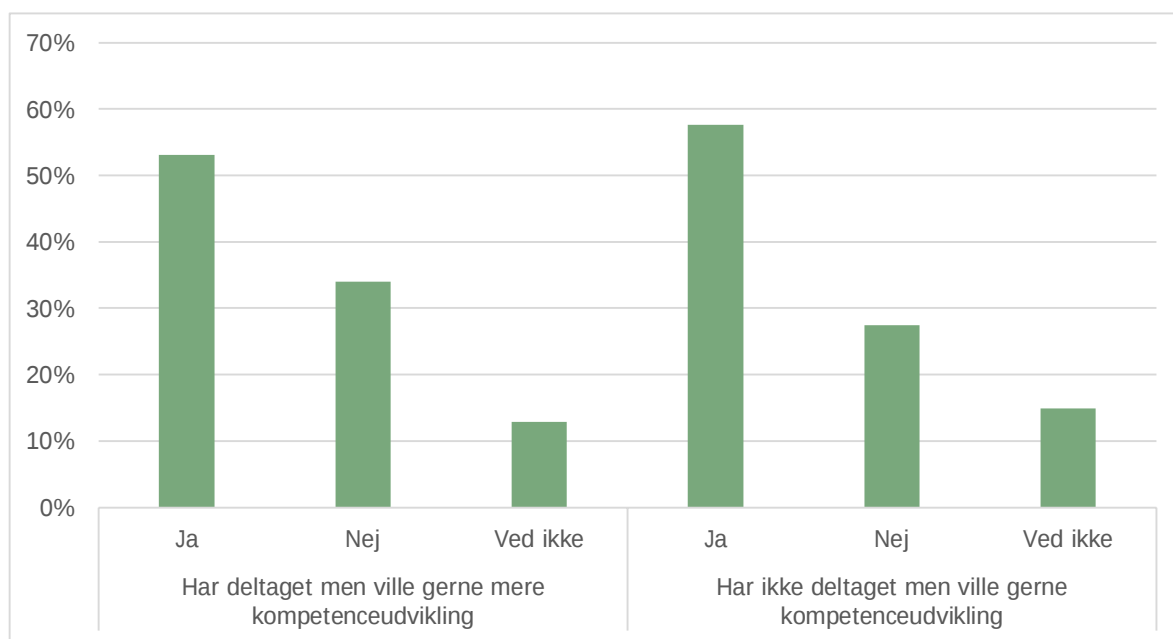
Samlet set peger figuren på, at kompetenceudvikling blandt privatansatte primært er forankret i virksomheden frem for enten privat eller offentlig udbudt efteruddannelse og i fleksible læringsformer. På trods af udsving i det samlede deltagelsesniveau ændrer sammensætningen af kompetenceudviklingsformer sig kun i begrænset omfang over perioden, hvilket indikerer en relativt stabil praksis for, hvordan kompetenceudvikling tilrettelægges.

Dette kan afspejle et ønske om kompetenceudvikling, der er tæt knyttet til konkrete arbejdsopgaver og kan gennemføres med begrænset fravær fra arbejdspladsen. Samtidig viser figuren alene andelen af deltagelse og ikke omfang, varighed, merit eller læringsudbyttet opnået ved de enkelte aktiviteter. Dermed kan mere formelle uddannelsesforløb, herunder offentligt udbudt

efteruddannelse, være relativt underrepræsenteret i figuren, selv om de i praksis kan være mere kompetencemæssigt omfattende.

Ønsker om mere kompetenceudvikling

Selvom deltagelsen i kompetenceudvikling er høj, er der samtidig et markant ønske om mere. Over halvdelen af de privatansatte akademikere angiver, at de gerne ville have haft mere kompetenceudvikling. Det gælder både blandt dem, der allerede har deltaget, og blandt dem, der ikke har.



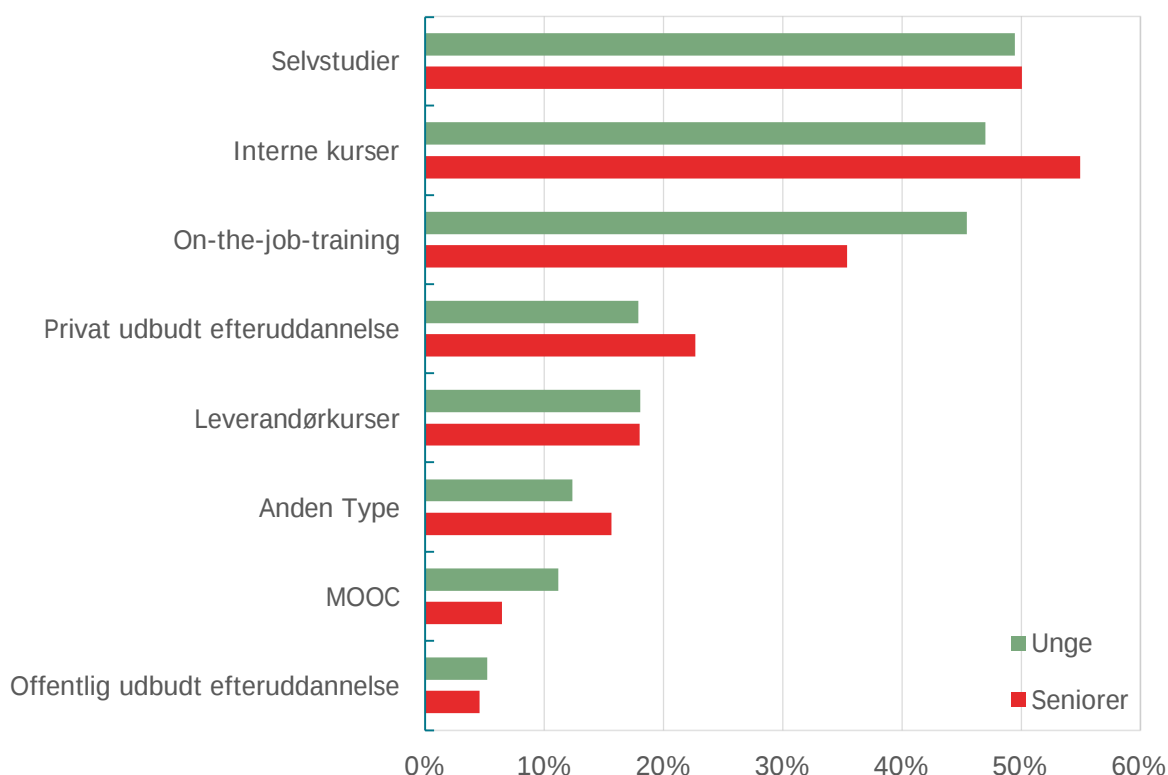
Det peger på et tydeligt gab mellem den kompetenceudvikling, der finder sted, og den kompetenceudvikling, der opleves som nødvendig. Særligt bemærkelsesværdigt er det, at ønsket om mere kompetenceudvikling også er højt blandt dem, der allerede deltager. Det indikerer, at udfordringen ikke kun handler om at få flere til at deltage, men i lige så høj grad om omfanget, relevansen og tilgængeligheden af de tilbud, der findes.

Samlet set peger resultaterne på et betydeligt uforløst potentiale. Efterspørgslen efter kompetenceudvikling er til stede, men omsættes ikke fuldt ud i praksis.

De unge og seniorernes deltagelse i kompetenceudvikling

Der er tydelig forskel på, hvilke kompetenceudviklingsaktiviteter de forskellige aldersgrupper deltager i. Seniorerne¹ deltager i højere grad i interne kurser, mens de unge i højere grad deltager i on-the-job-training. De unge er mere tilbøjelige til at tilgå de åbne online-kurser (MOOC – Massive Open Online Courses) end seniorerne, mens seniorerne i højere grad deltager i privat udbudt efteruddannelse.

Figur 3: Deltagelse i kompetenceudvikling for unge og seniorer, 2025



Forskellene afspejler dels, hvor man befinder sig i arbejdslivet, men peger også på, at adgangen til kompetenceudvikling formes af de rammer, der er omkring arbejdet. For yngre medarbejdere er kompetenceudvikling i høj grad indlejret i arbejdsopgaver og jobskift, mens den for seniorer i højere grad afhænger af, at der etableres konkrete forløb.

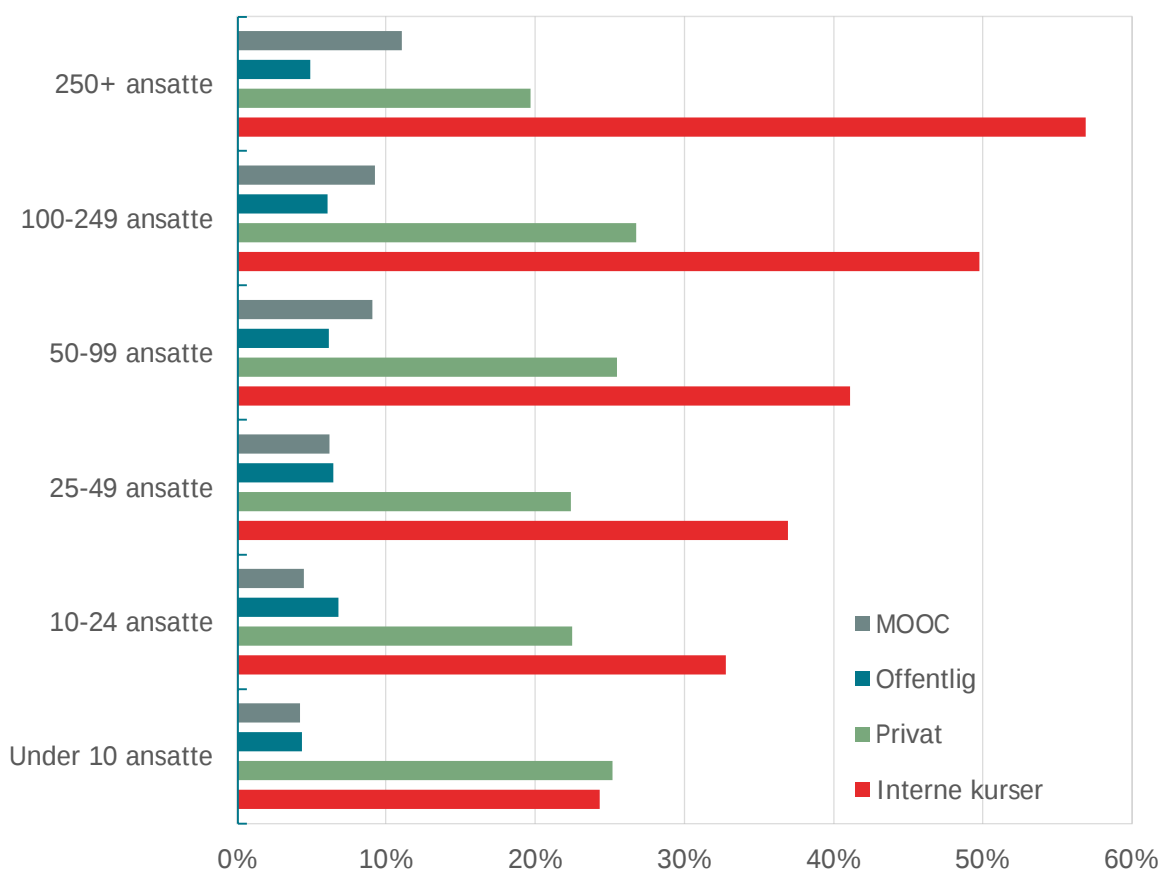
Det understreger, at kompetenceudvikling ikke er én størrelse, der passer til alle. Behov, muligheder og deltagelsesformer varierer på tværs af karrierestadier. Hvis flere skal have adgang til relevant kompetenceudvikling, kræver det løsninger, der i højere grad tager højde for disse forskelle.

¹ Seniorer er dem, der er over 54 år, mens de unge er defineret som dem under 35 år.

Deltagelse i kompetenceudvikling og virksomhedens størrelse

Adgangen til kompetenceudvikling varierer markant med virksomhedens størrelse. Overordnet set stiger deltagelsen i kompetenceudvikling med virksomhedsstørrelsen. Særligt interne kurser fylder markant mere i større virksomheder. Det afspejler, at de store virksomheder i højere grad har organisatoriske og økonomiske muligheder for selv at udvikle og afholde interne kompetenceudviklingsforløb.

Figur 4: Deltagelse i udvalgte kompetenceudviklingsaktiviteter fordelt på virksomhedsstørrelse, 2025



Deltagelse i privat udbudt efteruddannelse er mest udbredt blandt mellemstore virksomheder, særligt virksomheder med 50-99 ansatte og 100-249 ansatte. I disse virksomheder udgør privat udbudt efteruddannelse en relativt større andel af den samlede kompetenceudvikling end i både mindre og større virksomheder. I de største virksomheder falder andelen igen, hvilket kan hænge sammen med, at interne kurser i højere grad erstatter eksterne tilbud.

Et tilsvarende mønster ses for offentligt udbudt efteruddannelse, hvor deltagelsen er relativt højest blandt små og mellemstore virksomheder. Andelen er størst i virksomheder med 10-24 ansatte og falder gradvist med stigende virksomhedsstørrelse. Dette kan indikere, at mindre

virksomheder i højere grad benytter eksterne uddannelses tilbud, når de ikke selv har kapacitet til at udbyde interne kompetenceudviklingsaktiviteter.

Det er samtidig bemærkelsesværdigt, at MOOC-forløb anvendes i begrænset omfang på tværs af alle virksomhedsstørrelser, herunder blandt de mindste virksomheder, hvor man ellers kunne forvente en relativt højere anvendelse af fleksible og omkostningseffektive digitale læringsformer.

Dette indikerer, at adgang til kompetenceudvikling ikke alene afhænger af pris og fleksibilitet, men også af kendskab, relevans, tid og organisatorisk understøttelse. Særligt disse forhold kan udgøre en væsentlig barriere for mindre virksomheder.

Samlet set peger resultaterne på, at virksomhedsstørrelse har stor betydning for, hvilke muligheder medarbejdere har for kompetenceudvikling. Det understreger behovet for løsninger, der i højere grad understøtter særligt små og mellemstore virksomheder, hvor adgangen i dag er mere begrænset

Barrierer for kompetenceudvikling

Selvom mange privatansatte akademikere deltager i kompetenceudvikling, viser analysen samtidig, at en stor andel oplever barrierer, der begrænser deres muligheder for at deltage i det omfang, de har behov for.

Figur 5: Barrierer for kompetenceudvikling



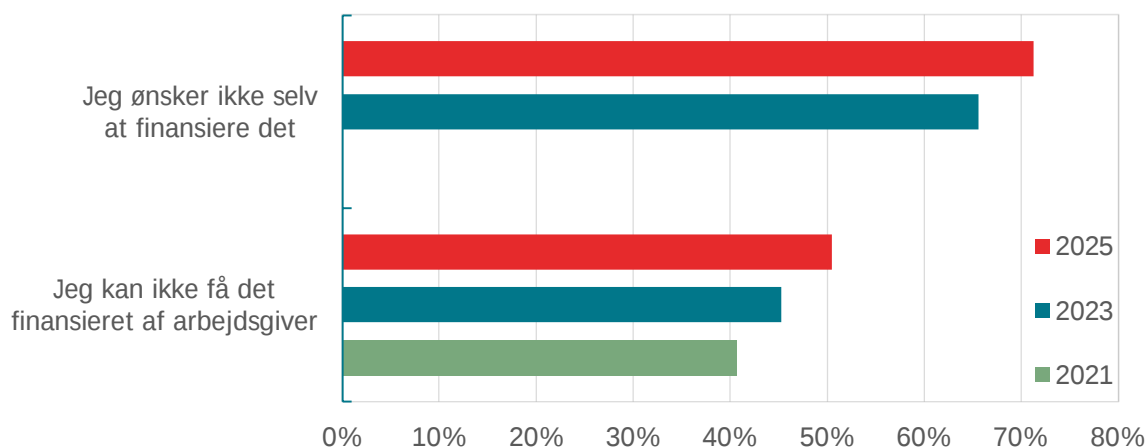
Den mest udbredte barriere er manglende tid. Et stort flertal, over 80 pct. på tværs af årene, peger på arbejdspress og travlhed som den væsentligste årsag til, at de ikke deltager i

kompetenceudvikling. Andelen falder svagt fra 2021 til 2025, men niveauet er fortsat højt. Det peger på, at manglende tid ikke blot er en midlertidig udfordring, men en gennemgående strukturel barriere.

Samtidig ønsker knap halvdelen fortsat ikke at anvende fritiden på kompetenceudvikling. Det understreger, at kompetenceudvikling i høj grad forventes at finde sted i arbejdstiden, og at manglende tid her udgør en væsentlig begrænsning. Det meget høje niveau for arbejdspresset og travlhed som barriere peger på, at udfordringen ikke primært handler om motivation, men om rammerne for kompetenceudvikling.

Finansiering er en stigende barriere

Udover tid ses en tydelig udvikling i barrierer relateret til finansiering. Andelen af medarbejdere, der angiver, at de ikke har kunnet få finansiering fra arbejdsgiver, er steget fra 40 pct. i 2021 til 50 pct. i 2025. For egenfinansiering foreligger der kun data for 2023 og 2025, men også her ses en stigning, fra omkring 65 pct. til 71 pct. Samlet peger udviklingen på, at økonomi i stigende grad udgør en barriere for deltagelse i kompetenceudvikling.



Tid og finansiering hænger sammen

Tid og finansiering fremstår i praksis som to sider af samme udfordring. Når arbejdspresset er højt, bliver det vanskeligt at afsætte tid til kompetenceudvikling, særligt hvis det kræver fravær fra arbejdet. Omvendt bliver det også sværere at prioritere finansiering, hvis kompetenceudviklingen ikke er tæt koblet til arbejdsopgaverne eller kan gennemføres fleksibelt.

Når kompetenceudvikling er vanskelig at integrere i den daglige drift, risikerer det særligt at ramme medarbejdere i job med høje krav og hurtig forandring. Dermed kan manglende adgang

til kompetenceudvikling blive selvforstærkende. Travlhed i dag reducerer mulighederne for at udvikle kompetencer, som kan understøtte arbejdet i morgen.

Overblik og tilrettelæggelse

Ud over tid og finansiering peger analysen også på barrierer relateret til overblik og organisering. En del medarbejdere angiver, at de mangler kendskab til relevante tilbud eller ikke selv har taget initiativ, hvilket kan hænge sammen med begrænset gennemsigthed i udbuddet og uklare adgangsveje.

Endelig viser undersøgelsen, at praktiske forhold som kursernes geografiske placering og tidspunkt spiller en mindre, men ikke ubetydelig rolle. For nogle er det en barriere, at kurser ligger for langt væk eller på tidspunkter, der er vanskelige at forene med arbejdet.

Samlet set peger undersøgelsen på, at barrierer for kompetenceudvikling i høj grad er strukturelle og organisatoriske snarere end relateret til udbuddets fysiske tilgængelighed. Manglende tid i arbejdstiden, utilstrækkelig finansiering og begrænset information om relevante tilbud fremstår som de mest centrale forklaringer på, hvorfor ønsket om kompetenceudvikling ikke omsættes til faktisk deltagelse.

Barrierer for kompetenceudvikling for de unge og seniorerne

På tværs af både unge og seniorer er der stort set ingen forskel i andelen, der peger på manglende tid som barriere. Det understreger, at udfordringen med at få kompetenceudvikling til at passe ind i en travl arbejdsdag er generel og ikke knyttet til en bestemt livsfase.

Selvom arbejdspress og travlhed er den dominerende barriere for alle aldersgrupper, er der forskelle i, hvordan barriererne opleves og kommer til udtryk i praksis.

Figur 6: Barrierer for kompetenceudvikling for unge og seniorer, 2025



Der er dog forskelle mellem de to aldersgrupper i de øvrige barrierer. Yngre akademikere peger i højere grad på forhold som tidspunkt og geografisk placering som barrierer og er samtidig mindre tilbøjelige til at anvende fritiden på kompetenceudvikling. Det peger på et behov for fleksible løsninger, der i højere grad kan integreres i arbejdstiden og tilpasses en hverdag med mange parallelle forpligtelser.

Seniorerne peger derimod i højere grad på, at deres arbejdsgiver ikke vurderer et behov for yderligere kompetenceudvikling, og at der mangler relevante kurser. Det kan afspejle organisatoriske

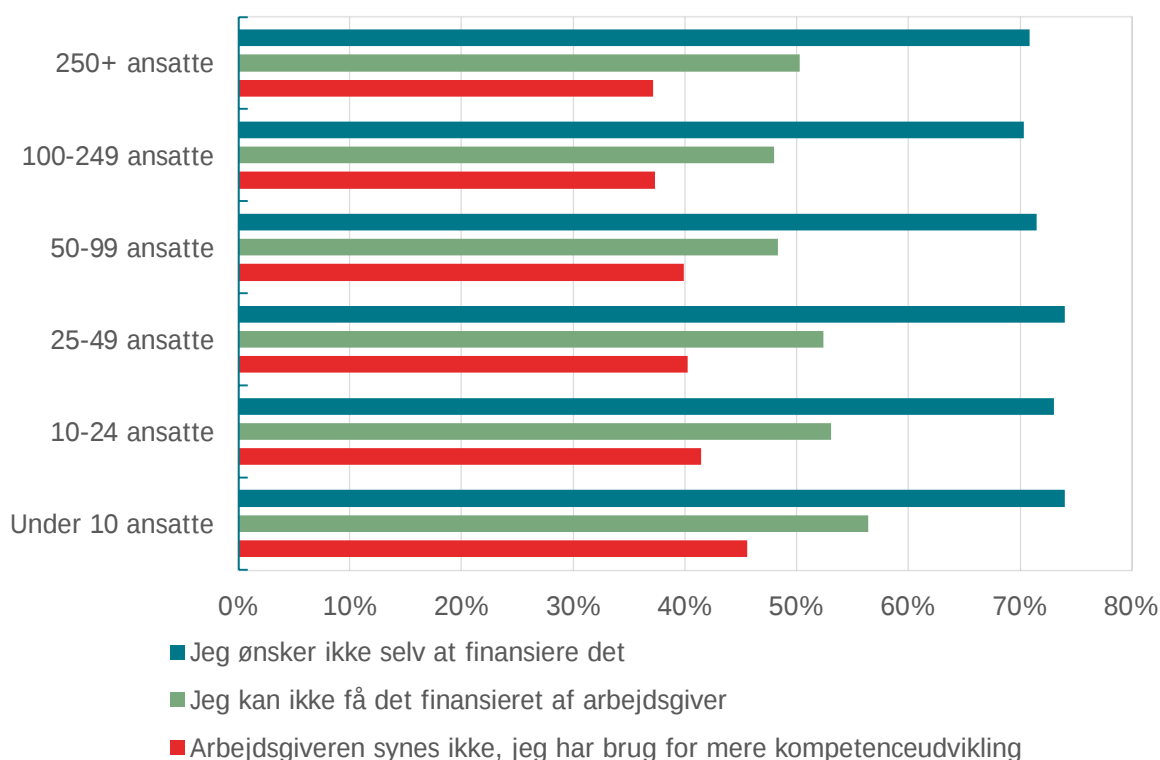
prioriteringer, hvor kompetenceudvikling i højere grad rettes mod yngre medarbejdere, og et mismatch mellem kursusudbuddet og de behov, som opstår senere i karrieren.

Samlet set peger forskellene på, at barriererne for kompetenceudvikling ikke er ens gennem arbejdslivet. Hvor udfordringen for nogle i højere grad handler om fleksibilitet og tilgængelighed, handler den for andre om relevans og prioritering. Det understreger, at en styrket indsats for livslang læring kræver løsninger, der i højere grad tager højde for forskellige behov på tværs af karrierefaser.

Barrierer for kompetenceudvikling og virksomhedens størrelse

Selvom arbejdspress og travlhed er den dominerende barriere for alle de privatansatte akademikere uafhængigt af størrelsen på den virksomhed, de arbejder i, er der tydelige forskelle, når det gælder finansiering og prioritering af kompetenceudvikling.

Figur 7: Barrierer for kompetenceudvikling fordelt på virksomhedsstørrelse, 2025



Medarbejdere i mindre virksomheder oplever i højere grad, at de ikke har mulighed for at få deres kompetenceudvikling finansieret af arbejdsgiveren. Samtidig er der en tendens til, at de i mindre grad selv ønsker at finansiere kompetenceudvikling.

Derudover peger ansatte i de mindste virksomheder oftere på, at deres arbejdsgiver ikke vurderer, at der er behov for yderligere kompetenceudvikling. Det gælder eksempelvis 46 pct. i virksomheder med under 10 ansatte mod 37 pct. i de største virksomheder.

Forskellene peger på, at adgangen til kompetenceudvikling i høj grad er strukturelt betinget. Hvor større virksomheder i højere grad har ressourcer og organisatorisk kapacitet til at prioritere kompetenceudvikling, er mulighederne mere begrænsede i mindre virksomheder, hvor både økonomi og drift spiller en større rolle i de daglige prioriteringer.

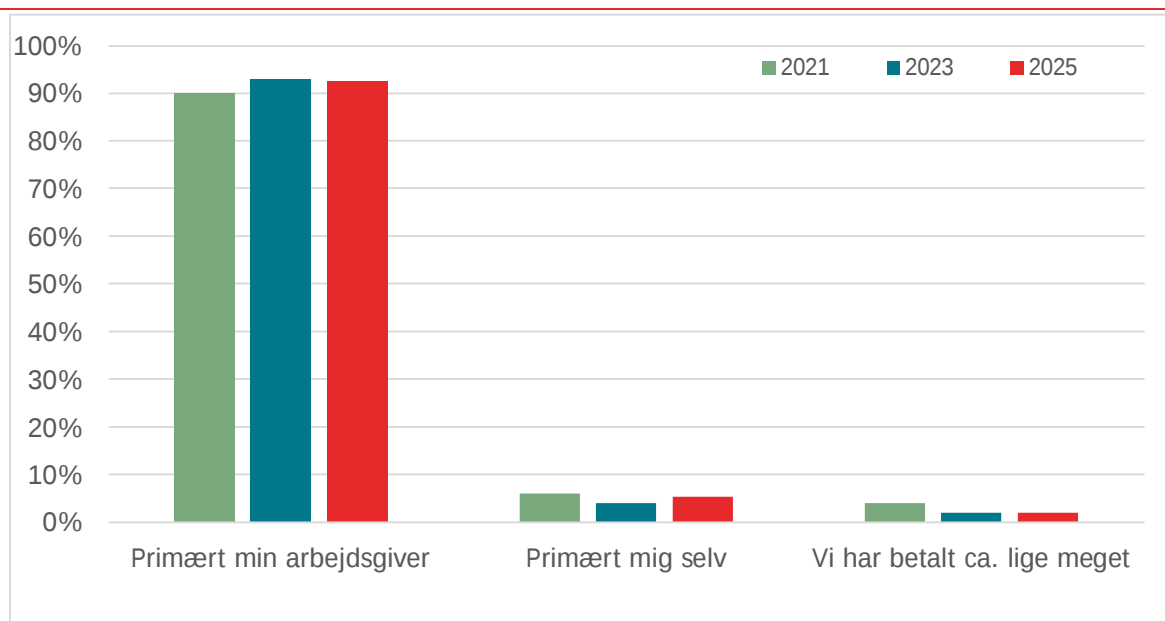
Det betyder, at medarbejdere i små og mellemstore virksomheder i højere grad er afhængige af, at kompetenceudvikling kan tilrettelægges fleksibelt og med tydelig værdi for virksomheden.

Samlet set understreger resultaterne, at virksomhedsstørrelse har stor betydning for adgangen til kompetenceudvikling. Det peger på et behov for løsninger, der i højere grad understøtter små og mellemstore virksomheder, hvor barriererne i dag er mest udtalte.

Betaling for kompetenceudvikling

I langt de fleste tilfælde er det arbejdsgiver, der finansierer kompetenceudvikling. På tværs af årene gælder det for omkring 90 pct. af de privatansatte akademikere, mens egenbetaling kun forekommer i omkring 5 pct. af tilfældene. Kun i få tilfælde deles udgiften mellem medarbejder og arbejdsgiver.

Figur 8: Hvem der har finansieret kompetenceudviklingen



Den markante afhængighed af arbejdsgiverfinansiering indebærer samtidig, at medarbejdernes deltagelse i kompetenceudvikling i høj grad er betinget af virksomhedens vilje og mulighed for at investere i medarbejderen. Dette understøttes samtidig af, at manglende finansiering fra arbejdsgiver fremstår som en væsentlig barriere blandt medarbejdere med et uopfyldt ønske om deltagelse.

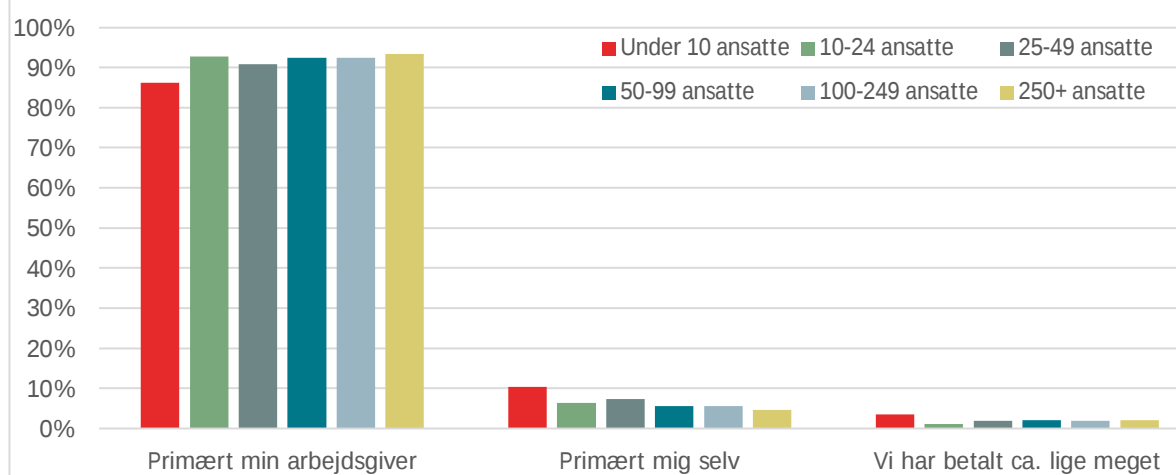
Dette indebærer, at forskelle mellem virksomheder, fx i størrelse, ressourcer og strategisk fokus, i praksis kan have stor betydning for medarbejdernes muligheder for at opkvalificere sig. Sammenholdt med barriererne understreger det, at manglende finansiering fra arbejdsgiver ikke blot er en enkeltstående barriere, men en central betingelse, der er med til at forklare, hvorfor ønsket kompetenceudvikling ikke omsættes til faktisk deltagelse.

Betaling for kompetenceudvikling og virksomhedens størrelse

Der er forskel på, hvem der har betalt for kompetenceudviklingen, når man ser på størrelsen på den virksomhed, som de privatansatte akademikere arbejder i. Det er stadigvæk virksomheden,

der i langt de fleste tilfælde betaler for kompetenceudviklingen. Men de ansatte i de mindste virksomheder har i over 10 pct. af tilfældene selv måttet have pungen op af lommen. Det er mere end dobbelt så stor en andel ift. de ansatte i de største virksomheder, hvor det kun er 4,5 pct., der har skullet til lommerne.

Figur 9: Betaling for kompetenceudvikling fordelt på virksomhedens størrelse, 2025



De privatansatte i de mindste virksomheder har også i højere grad angivet, at det er en barriere, at de skal selv skal betale for kompetenceudvikling. Der er med andre ord en tydelig tendens, der peger på, at de ansatte i de mindste virksomheder er mere overladt til dem selv, når det gælder om at finde finansiering til deres kompetenceudvikling.

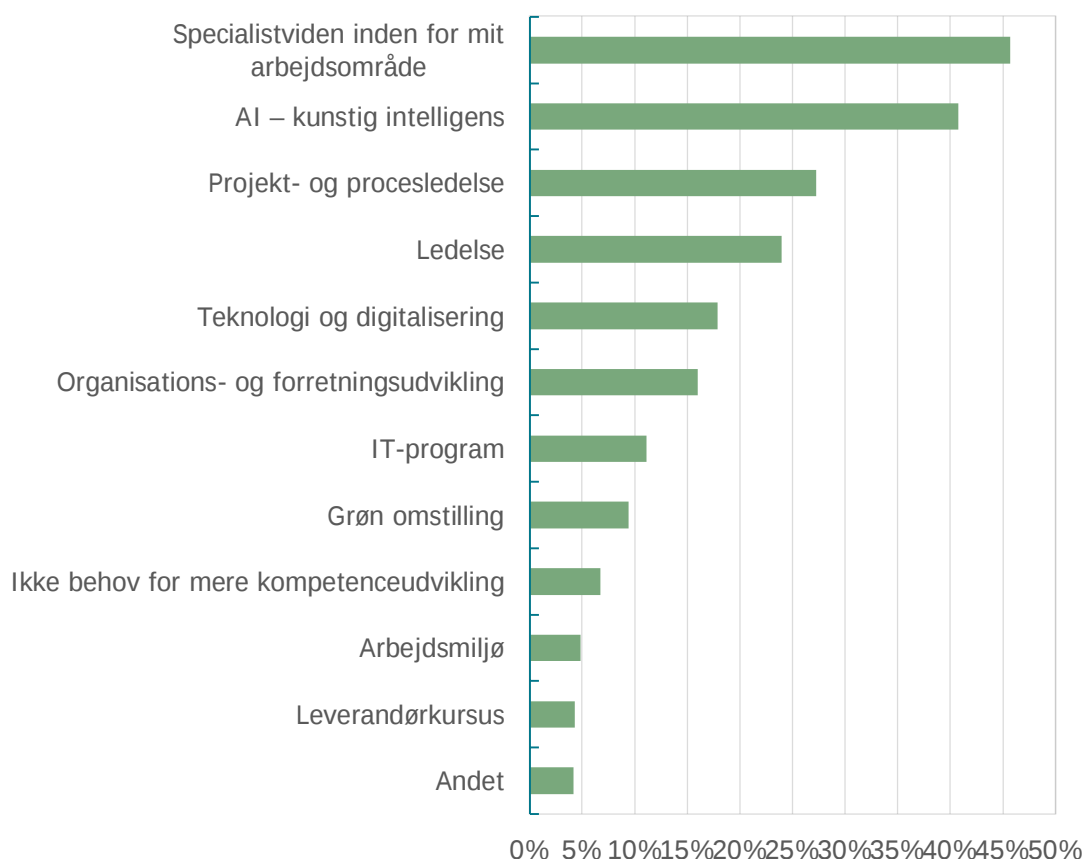
Forventninger til fremtidig kompetenceudvikling

Den grønne omstilling og den digitale udvikling ændrer allerede nu på, hvilke kompetencer der er brug for i virksomhederne. Nye teknologier, nye arbejdsformer og stigende krav til omstilling betyder, at behovet for løbende opkvalificering kun vil vokse i de kommende år.

Analysen viser, at akademikerne i høj grad efterspørger kompetencer inden for blandt andet digitale teknologier, herunder AI, samt specialiseret faglig viden og evnen til at arbejde tværgående og problemløsende. Det markante fokus på specialistviden peger på et fortsat behov for faglig fordybelse og specialisering, hvor værdiskabelsen i stigende grad er knyttet til dyb ekspertise frem for brede generalistkompetencer.

Det stemmer overens med internationale analyser, herunder fra World Economic Forum, som peger på, at netop digitale og grønne kompetencer vil være afgørende for virksomhedernes konkurrenceevne i de kommende år.²

Figur 10: Behov for fremtidig kompetenceudvikling



² World Economic Forum, Future of Jobs Report, 2025

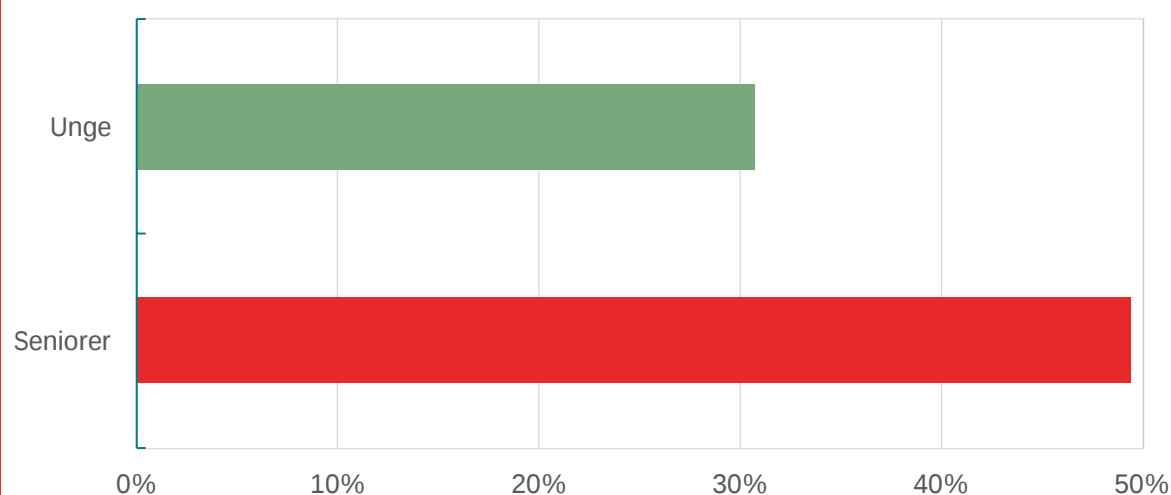
Forventninger til fremtidig kompetenceudvikling for de unge og seniorerne

Kompetenceudvikling er et livslangt anliggende, og er derfor et vigtigt element i at understøtte, at så mange som muligt kan skabe et godt og givende arbejdsliv gennem hele livet.

Seniorerne vil med på AI-bølgen

Seniorerne efterspørger i højere grad AI-relaterede kompetencer. Det peger på et ønske om at opdatere deres kompetencer i takt med nye teknologiske krav. Desuden understreger det behovet for kompetenceudvikling på flere forskellige niveauer, så det sikres, at flest mulige danskere kobles på AI-toget.

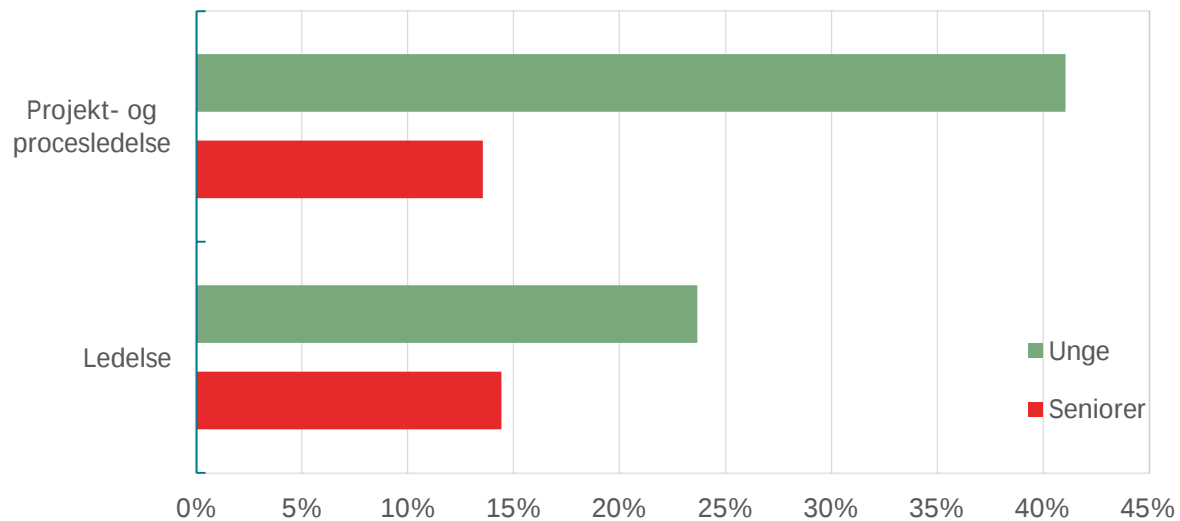
Behov for fremtidig kompetenceudvikling: AI – kunstig intelligens



Det er for alvor efterspørgslen efter mere kompetenceudvikling inden for AI, hvor seniorerne skiller sig ud ift. de unge. Der er dog også en lidt større andel af seniorerne, der angiver, at de ikke har behov for yderligere kompetenceudvikling ift. de unge. Der er dog fortsat kun tale om en forholdsvis lille andel på omkring 13 pct.

De unge vil ledelse og projektledelse

De yngre efterspørger i højere grad kompetencer inden for ledelse og især projekt- og procesledelse. De yngre er i højere grad i gang med at opbygge deres faglige profil og arbejdsmarkedskompetencer, hvor både ledelse, projekt- og procesledelse er faglig udvikling, der retter sig direkte mod arbejdslivet og karrieren.



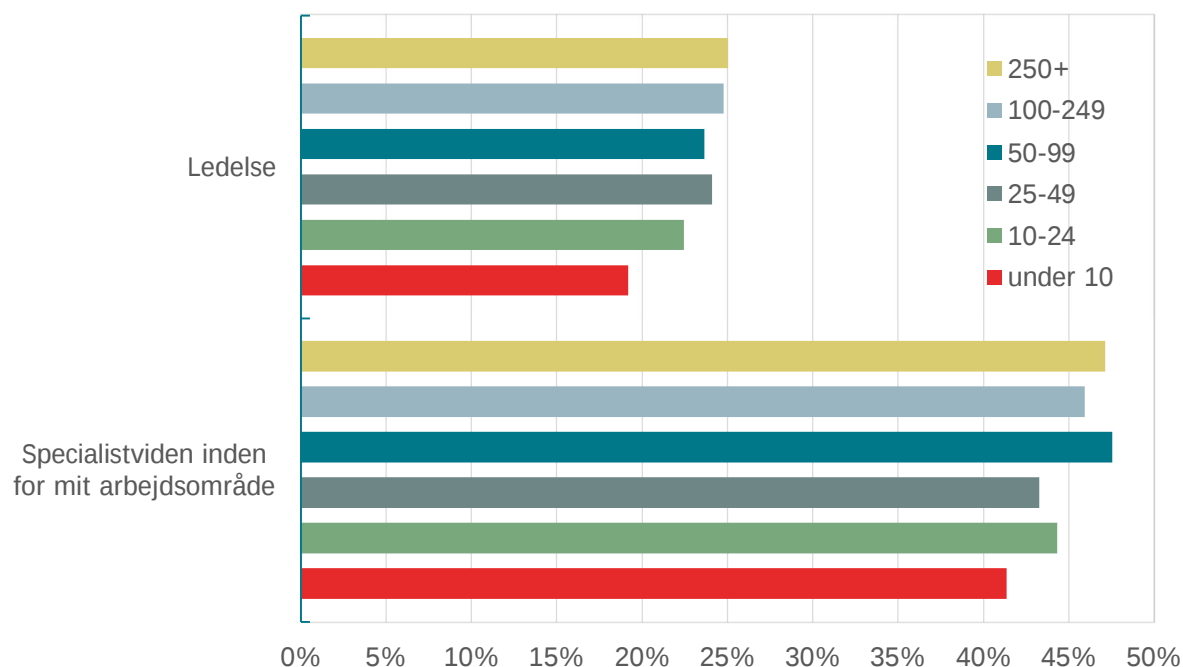
Samlet set peger resultaterne på, at privatansatte akademikere på tværs af alder i høj grad efterspørger kompetenceudvikling, der er direkte anvendelig i arbejdet, men at indholdet i denne udvikling varierer med karrieretrin og arbejdsfunktion. Det peger på et behov for løsninger, der både understøtter opbygning af kompetencer tidligt i karrieren og løbende opdatering senere i arbejdslivet.

Forventninger til fremtidig kompetenceudvikling og virksomhedens størrelse

Selvom der overordnet set ikke er store forskelle i ønskerne til fremtidig kompetenceudvikling på tværs af virksomhedsstørrelse, tegner der sig alligevel nogle mønstre i, hvilke kompetencer der efterspørges.

Ledelse og specialistviden efterspørges mest af ansatte i store virksomheder

I større virksomheder fylder efterspørgsel efter kompetenceudvikling inden for ledelse og specialistviden lidt mere ned i de mindste virksomheder. De større virksomheder har i højere grad specialiserede funktioner og flere ledelseslag, hvor der er behov for både dyb faglighed og ledelseskompetencer.

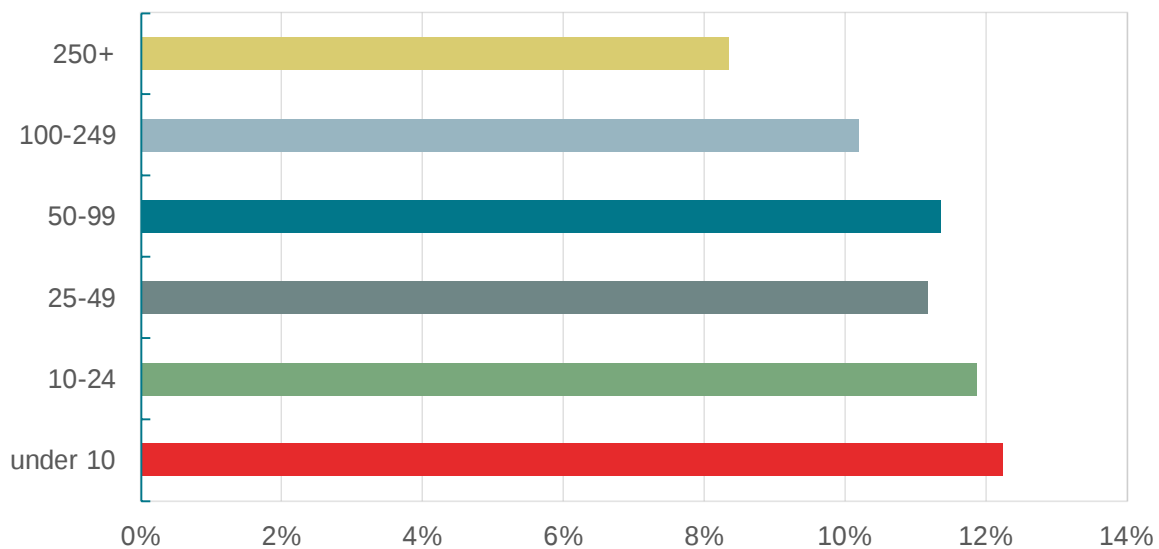


Generelt er forskellene mellem den kompetenceudvikling, der efterspørges i hhv. små og store virksomheder, forholdsvis lille. Der er en lille tendens til, at teknologi og digitalisering efterspørges mest blandt ansatte i store virksomheder, og at ansatte i små virksomheder i lidt større omfang ikke mener, at de har behov for mere kompetenceudvikling.

Grøn omstilling efterspørges i de små virksomheder

I mindre virksomheder efterspørger medarbejderne i højere grad kompetencer inden for grøn omstilling. Det kan hænge sammen med, at opgaverne i mindre virksomheder ofte er bredere fordelt, og at medarbejdere i højere grad forventes at varetage flere funktioner. Dermed bliver grøn omstilling i højere grad en integreret del af den daglige drift frem for en specialiseret opgave.

Efterspørgsel efter kompetenceudvikling indenfor grøn omstilling



Samlet set peger resultaterne på, at kompetencebehovene i mindre virksomheder i højere grad er brede og praksisnære, og at kompetenceudvikling spiller en central rolle i at understøtte fleksibilitet i forhold til fx den grønne omstilling i mindre organisationer.

Bilag: Medvirkende organisationer, dataindsamling og metode

Data er indsamlet i perioden 1. april-1. oktober 2025. Der er indsamlet data fra fem medlemsorganisationer: DM, DJØF, Forbundet Arkitekter og Designere, IDA og Jordemoderforeningen. De fem organisationer har tilsammen knap 150.000 privatansatte medlemmer og har tilsammen mere en 85 pct. af de privatansatte medlemmer i Akademikerne, og undersøgelsen dækker derfor bredt.

Tabel B1. Forskelle mellem population og sample

Organisation	Population		Sample	
DM	31.383	15 %	2.139	12 %
DJØF	21.485	22 %	863	5 %
FAOD	2.848	2 %	389	2 %
IDA	88.698	61 %	14.236	81%
JMF	121	0 %	36	0 %

På baggrund af fordelingen af antallet af privatansatte medlemmer og antallet af besvarelser fra hver af organisationerne er der foretaget følgende vægtning:

Tabel B2. Vægte benyttet i analysen

Organisation	Vægt
DJØF	4,44
DM	1,23
FAOD	0,89
IDA	0,76
JMF	0,41

Alle steder, hvor der fremhæves en forskel mellem grupper, er forskellene statistisk signifikante.