

Lederne Analyse

Nye udfordringer, work-life-balance og samarbejdsclima er de væsentligste årsager i et jobskifte blandt ledere

Maj 2026

Knap fire ud af ti ledere overvejer eller søger aktivt nyt job. Jobskifte blandt ledere handler i høj grad om at søge nye udfordringer, work-life-balance og samarbejdsclima. Når ledere vurderer et konkret jobtilbud, er det især indflydelse på eget arbejde, der er afgørende, mens løn spiller en lidt mindre rolle. Samtidig varierer motivationen på tværs af karrieren, hvor både behov og prioriteringer ændrer sig med anciennitet.

Knap fire ud af ti ledere er i jobbevægelse

Knap fire ud af ti ledere er i jobbevægelse og overvejer eller søger aktivt nyt job, jf. figur 1. I alt drejer det sig om 37 pct., mens 57 pct. ikke har planer om at skifte job i øjeblikket. Der er dog forskel på, hvor længe man har været i sin nuværende stilling og ønsket om nyt job. Blandt ledere med 0-3 års anciennitet er knap hver 8. aktivt jobsøgende, mens det kun gælder hver 20. blandt ledere med mere end 10 års anciennitet.

Knap fire ud af ti ledere er i jobbevægelse

Figur 1: Knap fire ud af ti ledere er i jobbevægelse



Anm.: Spm.: Har du overvejelser eller konkrete planer om at skifte job?
n=3.401

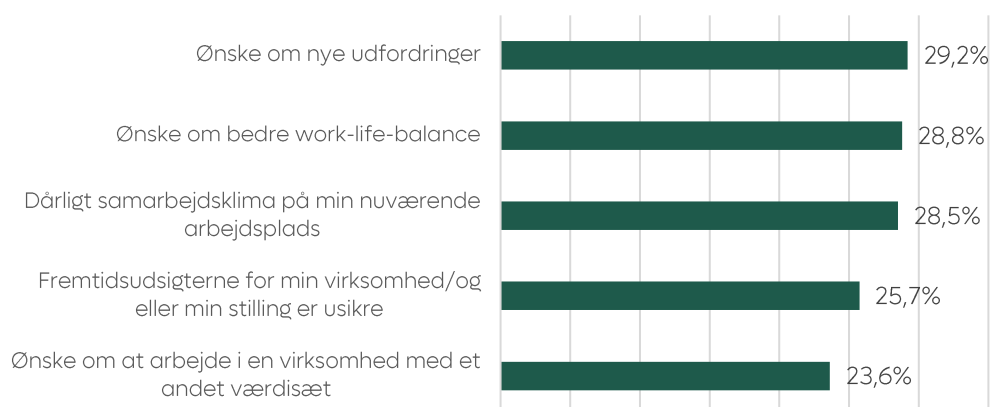
Kilde: Lederne pba. egen undersøgelse blandt medlemmer

Nye udfordringer er blandt de vigtigste årsager til jobskifte

Tre forhold skiller sig ud som de vigtigste årsager til, at ledere overvejer eller aktivt søger et nyt job, jf. figur 2. Knap hver tredje peger på henholdsvis nye udfordringer, bedre work-life-balance og samarbejdsklima, som alle ligger på samme niveau. Samtidig fylder ønsket om en højere løn relativt mindre i et jobskifte. 23 pct. har angivet ønsket om højere løn som årsag til jobskifte. Dermed spiller ønsket om en højere løn en mindre rolle end både udviklingsmuligheder og værdier.

Nye udfordringer er blandt de vigtigste årsager til jobskifte

Figur 2: Nye udfordringer er den største årsag til jobskifte



Anm.: Spm.: Hvilke af følgende er de vigtigste årsager til, at du er aktivt jobsøgende eller ønsker at skifte job? (vælg op til fire svar). For en fuld oversigt over svarmuligheder, se bilag figur 4.

n=1.270 - omfatter respondenter som enten er aktivt jobsøgende eller som overvejer at skifte job.

Kilde: Lederne pba. egen undersøgelse blandt medlemmer

Der er samtidig forskel på, hvad der driver ledere, alt efter om de er aktivt jobsøgende eller blot overvejer et jobskifte. Blandt de aktivt jobsøgende peger 43 pct. på dårligt samarbejdsklima som en væsentlig årsag, mod 24 pct. blandt dem, der overvejer at skifte job. Omvendt fylder løn mere blandt dem, der overvejer at skifte job, men endnu ikke aktivt søger. Det afspejler, at motivationen ændrer karakter, når man går fra overvejelse til handling.

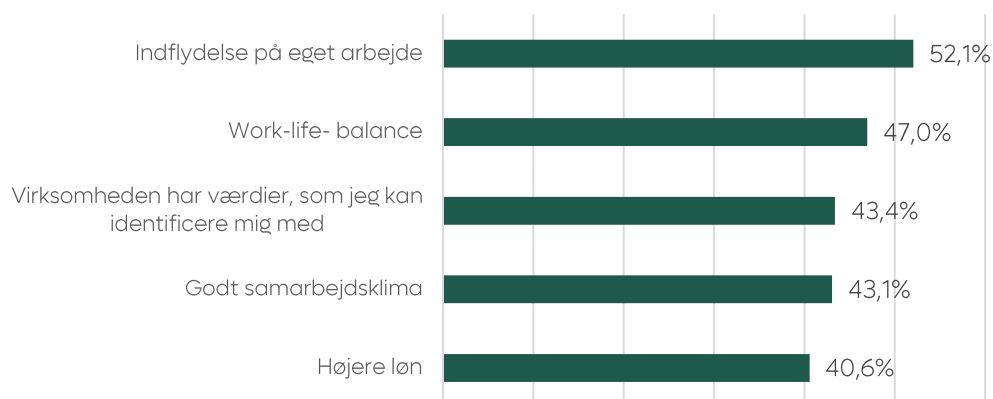
Der er kun begrænsede forskelle i, hvad der driver jobskifte på tværs af ledelsesniveauer. Dog skiller topledere¹ sig ud ved i højere grad at prioritere ønsket om nye udfordringer (39 pct. mod 28 pct. blandt øvrige ledere), hvilket afspejler et større fokus på udvikling.

¹ Topleder er baseret på respondenternes egen angivelse af ledelsesniveau og omfatter direktører og øvrigt ledelse.

Indflydelse på eget arbejde er afgørende, hvis ledere skal skifte job

Blandt ledere, der ikke aktuelt har planer om at skifte job, er det især indflydelse på eget arbejde, der kan få dem til at overveje et jobskifte, jf. figur 3. Over halvdelen af lederne peger på indflydelse som det vigtigste parameter, mens også work-life balance og værdier vægter højt. Løn spiller fortsat en rolle, men er ikke det afgørende.

Figur 3: Indflydelse er den vigtigste parameter, når ledere siger ja til et nyt job



Anm.: Spm.: Hvis du blev tilbudt et nyt job, hvad ville så være vigtigt i dine overvejelser om eventuelt at skifte job? (vælg op til fire svar). For en fuld oversigt over svarmuligheder, se bilag figur 5.
n=1.946 - omfatter respondenter som ikke ønsker at skifte job i øjeblikket.

Kilde: Lederne pba. egen undersøgelse blandt medlemmer

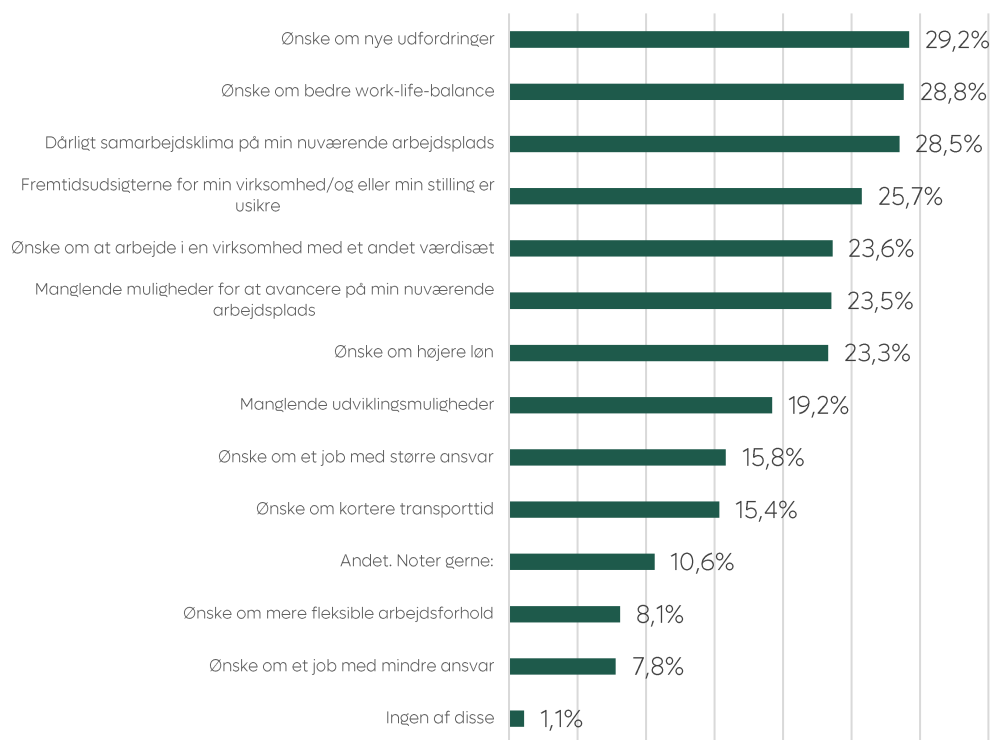
Ser man på, hvad der skal til for at få ledere, der ikke aktuelt overvejer at skifte job, til at sige ja til et nyt job, er der samtidig forskelle afhængigt af, hvor længe lederen har været i sin nuværende stilling. Blandt ledere med kort anciennitet (0-3 år) vægter især work-life balance og løn højt – henholdsvis 50,5 pct. og 45,1 pct. Til sammenligning gælder det 40,8 pct. og 32,9 pct. blandt ledere med mere end 10 år i samme stilling. Omvendt står indflydelse på eget arbejde stærkt på tværs af alle grupper og er vigtigt uanset anciennitet. Samlet viser det, at det, der skal til for at få en leder til at sige ja til et nyt job, i høj grad afhænger af, hvor i karrieren lederen befinder sig.

Boks

Analysen bygger på data fra en medlemsundersøgelse med svar fra 3.401 af Lederne medlemmer, som belyser jobskifte blandt ledere. Undersøgelsen er gennemført i marts 2026 og er afsluttet d. 7. april 2026. Resultaterne dækker både den private og offentlige sektor.

Bilag:

Figur 4: Hvilke af følgende er de vigtigste årsager til, at du er aktivt jobsøgende eller ønsker at skifte job?

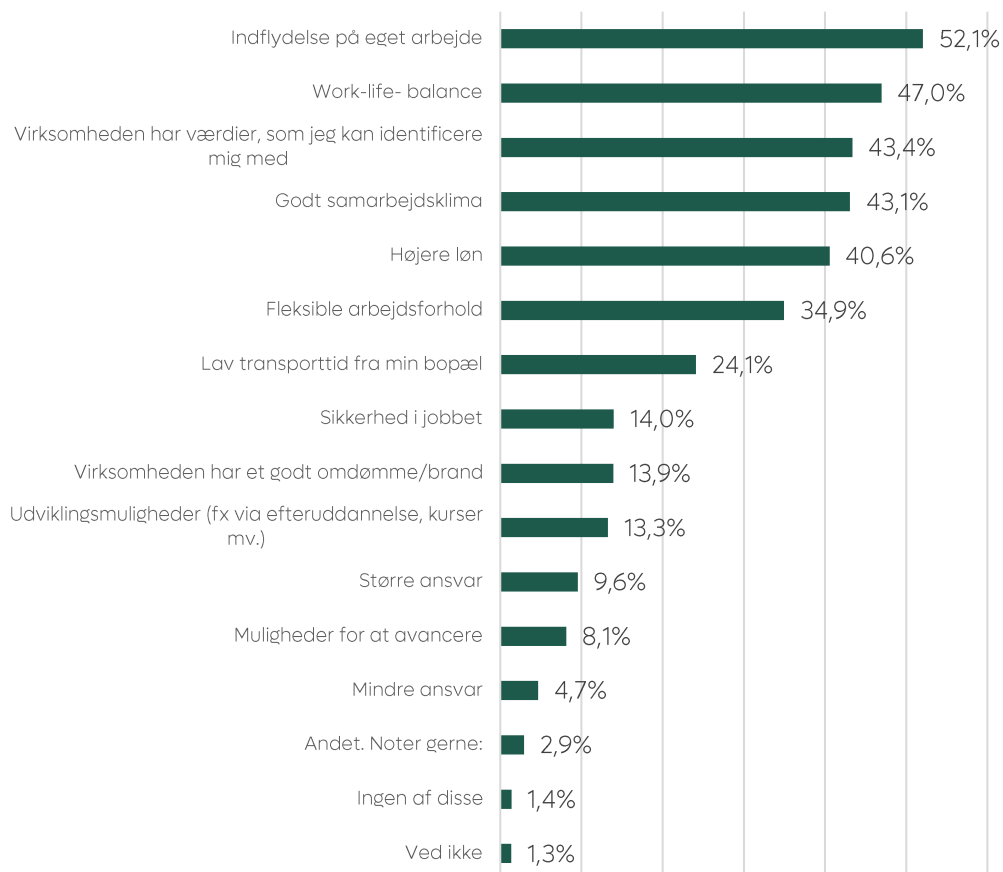


Anm.: Spm.: Spm.: Hvilke af følgende er de vigtigste årsager til, at du er aktivt jobsøgende eller ønsker at skifte job? (vælg op til fire svar). "Ved ikke"=0

n=1.270 - omfatter respondenter som enten er aktivt jobsøgende eller som overvejer at skifte job.

Kilde: Lederne pba. egen undersøgelse blandt medlemmer

Figur 5: Hvis du blev tilbudt et nyt job, hvad ville så være vigtigt i dine overvejelser om eventuelt at skifte job?



Anm.: Spm.: Hvis du blev tilbudt et nyt job, hvad ville så være vigtigt i dine overvejelser om eventuelt at skifte job? (vælg op til fire svar)

n=1.946 - omfatter respondenter som ikke ønsker at skifte job i øjeblikket.

Kilde: Lederne pba. egen undersøgelse blandt medlemmer

Analysen er gennemført af:



Økonom
Cecilie Møller Nielsen
cne@lho.dk
T: +45 26 22 68 26



Chefkonsulent
Kim Møller Laursen
kml@lho.dk
T: +45 24 28 24 66