

---

# ANALYSE AF BEHOVET FOR IT-SPECIALISTER

## Aktuel status, konsekvenser og forventninger til fremtiden

---

Ledigheden på det danske arbejdsmarked er rekordlav. Dette gør sig også gældende blandt danske it-specialister, hvilket har ført til en bekymring om, hvorvidt it-virksomheder kan få den påkrævede arbejdskraft til at imødekomme kundernes efterspørgsel. Med det formål at afdække, til hvilken grad der eksisterer rekrutteringsudfordringer i den danske it-branche, hvordan virksomhederne forventer udfordringerne vil udvikle sig, samt hvorvidt udfordringerne har konsekvenser for virksomhedernes omsætning, kvalitet i leverancer og medarbejdertrivsel, har Rambøll gennemført en spørgeskemaundersøgelse blandt DI Digital-medlemmer og et repræsentativt udsnit af danske virksomheder fra samme brancher som DI Digital's medlemmer.

Indsigterne fra undersøgelsen er valideret og suppleret af kvalitative interviews med centrale DI Digital-medlemmer, og der blev gennemført en kvalitativ og validerende workshop blandt udvalgte deltagere i undersøgelsen.

Nedenfor præsenteres resultaterne fra undersøgelsens tre hovedtemaer.



---

### Rekrutteringsudfordringer

---

Viden om aktuelle rekrutteringsudfordringer af it-specialister, forventninger til fremtidig udvikling samt potentielle konsekvenser er mangelfuld. På denne baggrund spørger vi i undersøgelsen ind til rekrutteringsudfordringer inden for de seneste seks måneder samt forventninger til status om fem år. Undersøgelsen afdækker også eventuelle konsekvenser af rekrutteringsudfordringerne, og bryder resultaterne ned på virksomhedsstørrelse.

- Mere end fire ud af fem adspurgte virksomheder tilkendegiver, at de inden for de seneste seks måneder har haft problemer med at rekruttere it-specialister. Udfordringerne gælder især for større virksomheder.
- Mere end hver anden virksomhed forventer, at rekrutteringsproblemerne stiger inden for de næste fem år.
- Udfordringen er til stede på tværs af landet, hvor der ikke konstateres nogle forskelle.
- Virksomhederne tilskriver rekrutteringsudfordringen store konsekvenser for aktivitet, kvalitet af leverancer og medarbejdertrivsel.
- Adspurgte virksomheder peger på underudbuddet af it-specialister som den primære årsag til udfordringerne, men peger også på en mangel på sektorspecifik indsigt.
- Virksomhederne efterspørger især kapacitet indenfor softwareudvikling og -arkitektur
- Employer branding er en foretrukket strategi til at imødegå udfordringerne, især udtalt hos større virksomheder, som også i højere grad end mindre virksomheder rekrutterer fra andre virksomheder.



## #2 Dimittender fra danske uddannelsesinstitutioner

For at kunne forstå rekrutteringsudfordringerne i dybden, er det centralt at afdække virksomhedernes oplevelse af nyuddannede it-specialister. I undersøgelsen afdækker vi, hvilke virksomheder der ansætter dimittender fra danske uddannelsesinstitutioner, hvilke kompetencer der er efterspurgt, samt hvilke muligheder og barrierer der eksisterer for, at de aktivt kan indgå i funktionerne.

- Dimittender fra danske uddannelsesinstitutioner bliver i højere grad rekrutteret til større virksomheder. Blandt de adspurgte virksomheder rekrutterer næsten ni ud af ti større virksomheder (+30 it-specialister) fra danske uddannelsesinstitutioner. For små virksomheder (færre end ti it-specialister) er dette tilfældet for ca. en ud af to.
- Syv ud af ti virksomheder angiver, at dimittenderne har de nødvendige kompetencer, ligesom syv ud af ti virksomheder vurderer, at dimittenderne har tilstrækkeligt kendskab til, hvordan man bidrager på en arbejdsplads.
- En ud af tre virksomheder angiver, at dimittenderne har den nødvendige sektorviden til at arbejde for virksomheden.
- Virksomhederne peger på vigtigheden af at have en konkret strategi for at have en pipeline af unge IT-specialister samt i højere grad at motivere kvinder til at søge ind i IT-branchen som centrale løsningselementer.



## #3 Internationale rekrutteringer

Rekruttering og brug af it-specialister i udlandet er forbundet med store muligheder for at imødegå manglen på it-specialister i Danmark. Samtidig er området forbundet med helt unikke udfordringer. I undersøgelsen afdækker vi, hvilke typer virksomheder der bruger international arbejdskraft, hvordan de indgår i virksomheden, samt hvilke muligheder der eksisterer for at kunne anvende den internationale arbejdskraft effektivt.

- Blandt de adspurgte virksomheder rekrutterer næsten syv ud af ti større virksomheder (+30 it-specialister) it-specialister uden for Danmarks grænser. For små virksomheder (mindre end ti it-specialister) er dette tilfældet for ca. fire ud af ti.
- En ud af tre virksomheder ser en stor værdi i, at deres it-specialister er dimitteteret fra danske uddannelser fremfor i udlandet.
- Samtidig mener ni ud af ti virksomheder ikke, at de internationale it-specialister er dygtigere end it-specialisterne fra de danske uddannelsesinstitutioner.
- En ud af fire virksomheder ønsker at være mere international, men anser overgangen som udfordrende.
- Ni ud af ti virksomheder mener ikke, at de udenlandske it-specialister er dygtigere end it-specialister fra de danske uddannelser.
- Virksomhederne nævner integration af den ansatte og *hele* dennes familie i samfundet som den største udfordring. Virksomhederne taler her om en *kritisk masse* af international arbejdskraft. Hvis miljøet er for småt, er sandsynligheden for at ansættelsesforløbet kuldsejler større.

Læs hele Rambølls rapport: [Analyse af behovet for IT-specialister](#)