

ANALYSE AF BEHOVET FOR IT-SPECIALISTER

AKTUEL STATUS, KONSEKVENSER OG FORVENTNINGER TIL
FREMTIDEN

RAPPORT

25-03-2022

INDHOLDSFORTEGNELSE

1 OPGAVEFORSTÅELSE **SIDE 3**

2 TEMA 1: REKRUTTERINGSUDFORDRINGER **SIDE 6**

3 TEMA 2: DIMITTENDER FRA DANSKE UDDANNELSESINSTITUTIONER **SIDE 21**

4 TEMA 3: INTERNATIONALE REKRUTTERINGER **SIDE 29**

5 METODEBILAG **SIDE 39**



AFSNIT 1

OPGAVEFORSTÅELSE

OPGAVEFORSTÅELSE

Ledigheden på det danske arbejdsmarked er rekord lav. Dette gør sig også gældende blandt **danske it-specialister**, hvor den lave ledighed har ført til en bekymring om, hvorvidt virksomhederne inden for Tech-branchen kan få den påkrævede arbejdskraft til at imødekomme kundernes efterspørgsel. I sidste ende kan denne flaskehalsproblematik potentielt udfordre Danmarks styrkeposition inden for Tech og have store konsekvenser for virksomhedernes profit, omsætning og medarbejdertrivsel. Det lader altså til, at selvom udbuddet af it-uddannede bachelorer og kandidater fra landets universiteter er steget ganske markant de seneste årtier, er der tilsyneladende fortsat et mismatch mellem udbud og efterspørgsel i forhold til it-specialister.

Der eksisterer dog en **række ubekendte** i forhold til, hvad der karakteriserer virksomheder, der oplever rekrutteringsudfordringer, hvilke konsekvenser rekrutteringsudfordringerne har, samt hvad virksomhederne vurderer som relevante barrierer og løsninger på rekrutteringsudfordringerne.

Det er på denne baggrund, at Rambøll på vegne af DI Digital ønsker at iværksætte en analyse af behovet for it-specialister i Danmark.

Formål med analysen:

- Afdække den **aktuelle og fremtidige efterspørgsel** for it-specialister i den digitale- og tech-branchen i Danmark.
- Analysere virksomhedernes oplevelse af **muligheder og barrierer** for at øge udbuddet af it-specialister i Danmark.
- Afdække virksomhedernes vurdering af **konsekvenserne** ved aktuelle udfordringer.

Rambøll har gennemført analysen ved en kombination af et spørgeskema blandt relevante virksomheder inden for den danske digitale og Tech-branche samt en workshop med udvalgte virksomheder, hvor besvarelsene uddybes kvalitativt.

PRIMÆRE FORTOLKNINGER



Rekrutteringsudfordringer

- 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 underbuddet 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.



Dimittender fra danske uddannelser

- 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



Internationale rekrutteringer

- 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 dimitteret 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.



AFSNIT 2

TEMA 1: REKRUTTERINGSUDFORDRINGER

OPLEVEDE REKRUTTERINGSUDFORDRINGER

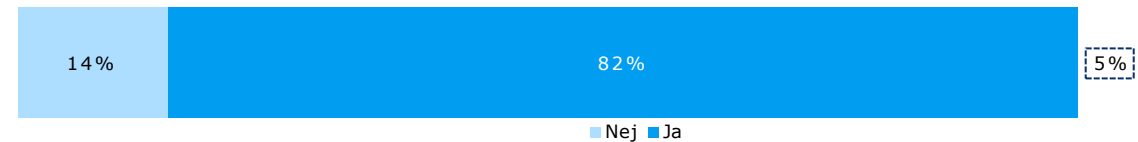
Fortolkning

Den øverste figur viser, at virksomhederne i høj grad oplever, at det er vanskeligt at rekruttere kvalificerede it-specialister i Danmark. Det gør sig gældende, at mere end **fire ud af fem virksomheder angiver, at de inden for de seneste seks måneder har oplevet udfordringer med at rekruttere kvalificerede it-specialister i Danmark.**

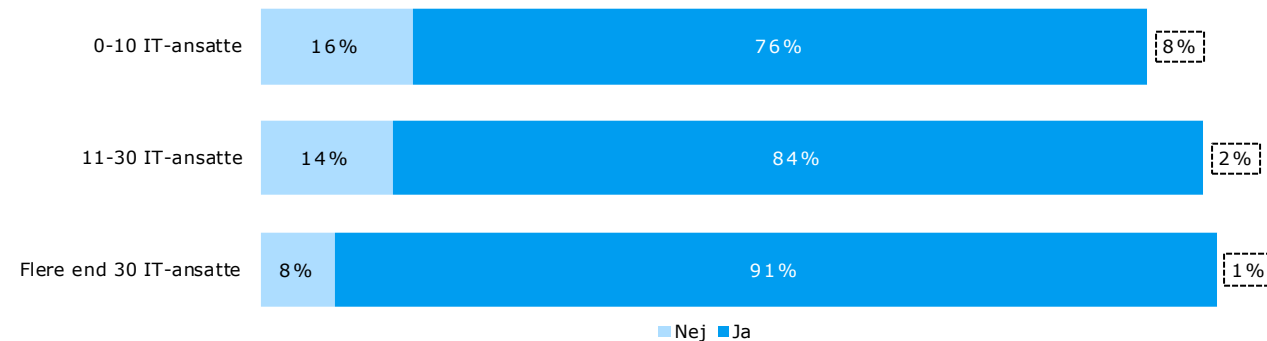
Figuren viser, at blandt de adspurgte virksomheder har 82 pct. angivet, at de inden for de seneste seks måneder har oplevet udfordringer med at rekruttere kvalificerede it-specialister i Danmark. 14 pct. har angivet, at de inden for de seneste seks måneder ikke har oplevet problemer med at rekruttere kvalificerede it-specialister i Danmark.

Den nederste figur viser, at **det er en udfordring på tværs af virksomhedsstørrelse.** For virksomheder med 0-10 it-ansatte har tre ud af fire virksomheder haft udfordringer de seneste seks måneder, mens dette gør sig gældende for ni ud af ti virksomheder med +30 it-ansatte.

Har I inden for de sidste seks måneder haft problemer med at rekruttere kvalificerede it-specialister i Danmark?



Note: Figuren inkluderer alle respondenter der haft behov for at rekruttere (N=376) Tallet i den stiplede firkant angiver andelen som har svaret "ved ikke"



Note: Figuren inkluderer alle respondenter der har haft behov for at rekruttere fordelt på hvor mange IT-specialister virksomheden har ansat (0-10 N=158; 11-30 N=124; 30+ N=91). Tallet i den stiplede firkant angiver andelen som har svaret "ved ikke"

OPLEVEDE PROBLEMER MED FASTHOLDELSE AF MEDARBEJDERE

Fortolkning

Halvdelen af virksomhederne oplever, at de i nogen til meget høj grad oplever problemer med fastholdelse af medarbejdere – og problemet er størst blandt de større virksomheder.

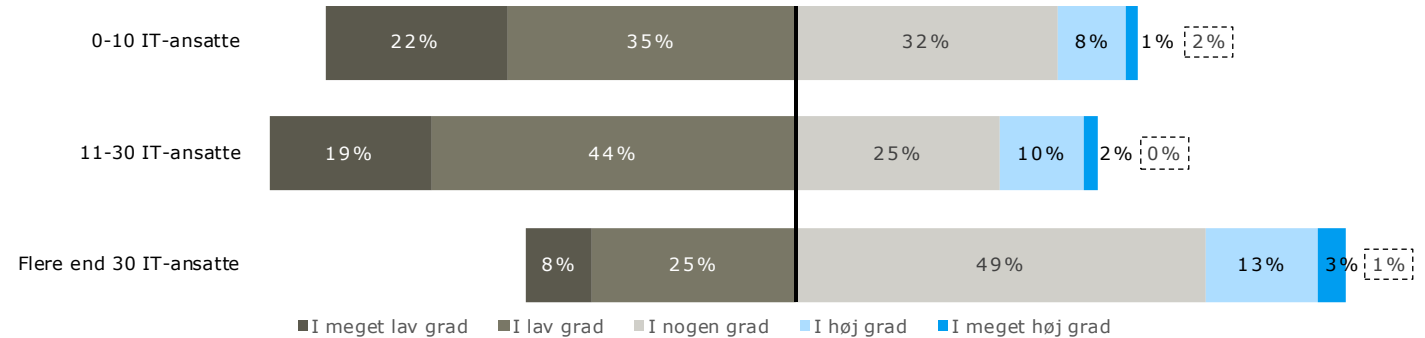
Den øverste figur viser, at knap halvdelen (47 pct.) i lav eller meget lav grad oplever problemer med fastholdelse. Til gengæld oplever 38 pct. af virksomhederne, at det i nogen grad er et problem. Kun 14 pct. af virksomhederne angiver, at de i høj eller meget høj grad har problemer med fastholdelse af medarbejdere.

Den nederste figur viser, at det er de samme virksomheder, der har rekrutteringsudfordringer og problemer med fastholdelse af medarbejdere, da det særligt er større virksomheder, der har udfordringer med at fastholde deres medarbejdere. Her angiver 65 pct. af de større virksomheder, at de i mere end nogen grad oplever problemet, mens dette kun gør sig gældende for hhv. 41 og 37 pct. af de små og mellemstore virksomheder.

I hvilken grad oplever I problemer med at fastholde jeres it-specialister?



Note: Figuren inkluderer alle respondenter der har haft rekrutteringsproblemer (N=292) Tallet i den stiplede firkant angiver andelen som har svaret "ved ikke"



Note: Figuren inkluderer alle respondenter der har haft rekrutteringsproblemer fordelt på hvor mange IT-specialister virksomheden har ansat (0-10 N=146; 11-30 N=118; 30+ N=89). Tallet i den stiplede firkant angiver andelen som har svaret "ved ikke"

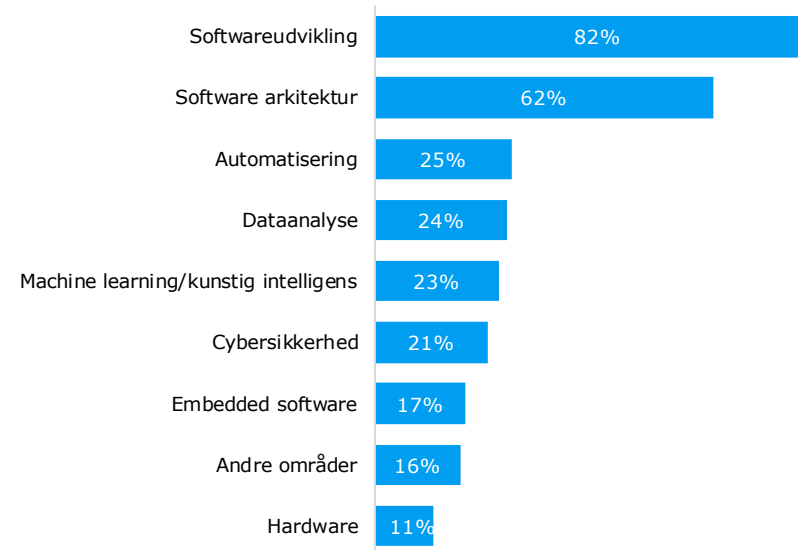
REKRUTTERINGSUDFORDRINGER - KOMPETENCER

Fortolkning

Virksomhederne der har haft rekrutteringsproblemer rapporterer, at have haft udfordringer indenfor en bred vifte af kompetenceområder. I særdeleshed nævnes softwareudvikling og –arkitektur som områder, der har været udfordrende at rekruttere på.

Figuren viser, Softwareudvikling er det område, hvor klart flest virksomheder har haft udfordringer med at rekruttere. 82% af de adspurgte virksomheder, som har haft udfordringer med at rekruttere angiver, at de har haft udfordringer indenfor softwareudvikling. 62% af de adspurgte virksomheder, som har haft udfordringer med at rekruttere, angiver at de har haft problemer med at rekruttere indenfor softwarearkitektur. 20-25% af virksomhederne angiver, at de indenfor de sidste 6 måneder har haft udfordringer med at rekruttere indenfor områderne Automatisering, dataanalyse, machine learning/AI og cybersikkerhed.

Inden for hvilke områder har I problemer med at rekruttere kvalificerede IT-specialister?



Note: Figuren inkluderer alle respondenter der har haft rekrutteringsproblemer (N=299). Der kan angives fleres svar. Andre områder er hovedsageligt support, cloud, projektledere og entrepris resource planning.

KONSEKVENSER AF REKRUTTERINGSUDFORDRINGERNE

Fortolkning

Virksomheder, der angiver, at de har rekrutteringsudfordringer, oplever i høj grad konsekvenserne af dette og dermed sige nej til opgaver eller afstå fra at byde ind på udbud. Derudover har det konsekvenser for kvaliteten af virksomhedernes leverancer samt medarbejdernes trivsel.

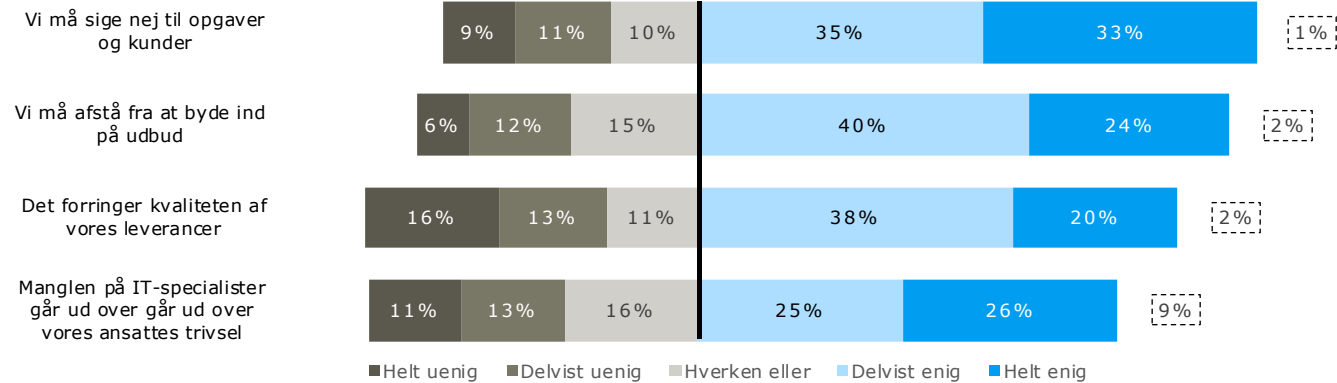
Første række viser, at 68 pct. af virksomhederne, der oplever rekrutteringsudfordringer, erklærer sig delvist eller helt enige i, at de må sige nej til kunder og/eller opgaver på grund af rekrutteringsudfordringerne.

Anden række viser, at 51 pct. af virksomhederne, der oplever rekrutteringsudfordringer, erklærer sig delvist eller helt enige i, at de må afstå fra at byde ind på udbud

Tredje række viser, at 58 pct. af virksomhederne, der oplever rekrutteringsudfordringer, erklærer sig delvist eller helt enige i, at rekrutteringsudfordringerne forringer kvaliteten af deres leverancer.

Fjerde række viser, at 65 pct. af virksomhederne, der oplever rekrutteringsudfordringer, erklærer sig delvist eller helt enige i, at manglen på it-specialister påvirker deres ansattes trivsel.

Hvor enig eller uenig er du i følgende udsagn om konsekvenserne ved, at der er mangel på kvalificerede og specialiserede it-medarbejdere i Danmark?



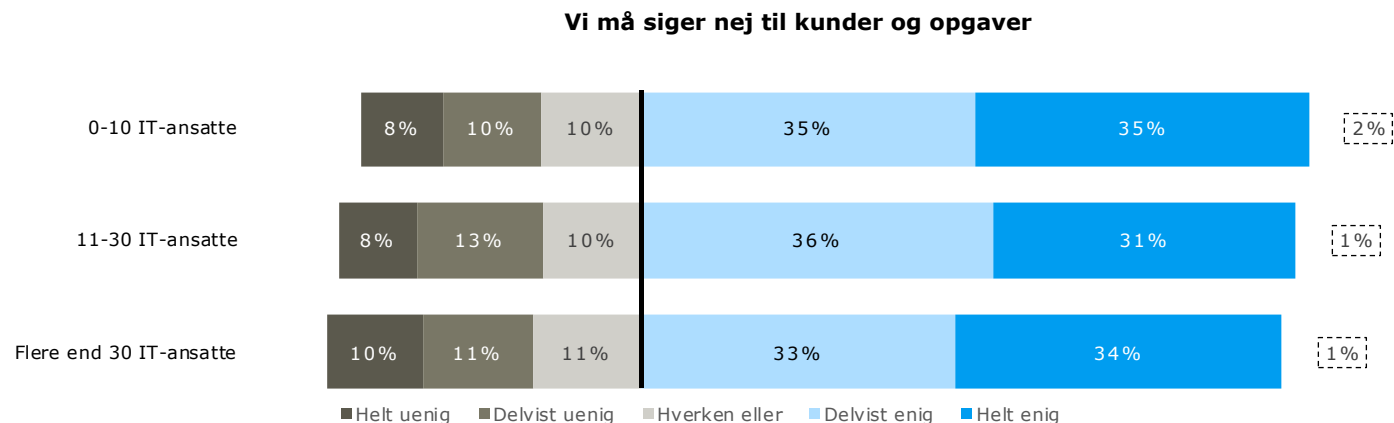
Note: Figuren inkluderer alle respondenter der har haft rekrutteringsproblemer (N=287). Tallet i den stiplede firkant angiver andelen som har svaret "ved ikke"

KONSEKVENSER AF REKRUTTERINGSUDFORDRINGERNE PÅ TVÆRS AF VIRKSOMHEDSSTØRRELSE 1

Fortolkning

Den konsekvens, at virksomhederne må sige til nej til kunder og opgaver, går på tværs af virksomhedsstørrelse, da omkring syv ud af ti virksomheder i hver gruppe angiver, at de er delvist eller helt enige i, at rekrutteringsudfordringer betyder, at de må sige nej til kunder og opgaver.

Figuren viser, at der ikke er nævneværdige forskelle på tværs af virksomhedsstørrelse. Mellem 18-21 pct. af virksomhederne i de tre grupper er helt uenige eller delvist uenige i, at rekrutteringsudfordringerne har medført, at de må sige nej til kunder og opgaver, mens 67-71 pct. af virksomhederne i de tre grupper er delvist enige eller helt enige i, at rekrutteringsudfordringerne har medført, at de må sige nej til kunder og opgaver.



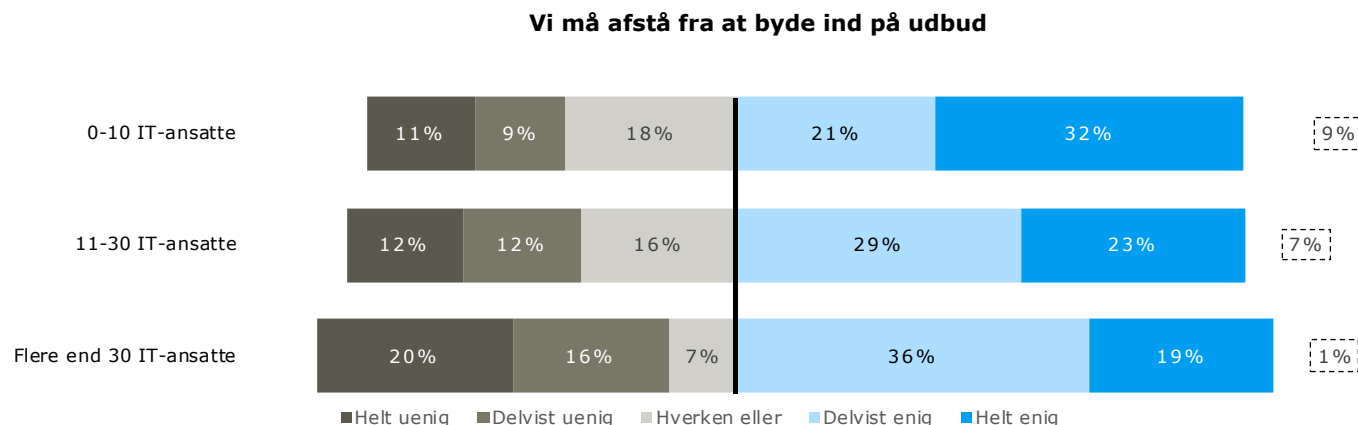
Note: Figuren inkluderer alle respondenter der har haft rekrutteringsproblemer fordelt på hvor mange IT-specialister virksomheden har ansat (0-10 N=107; 11-30 N=99; 30+ N=80). Tallet i den stiplede firkant angiver andelen som har svaret "ved ikke"

KONSEKVENSER AF REKRUTTERINGSUDFORDRINGERNE PÅ TVÆRS AF VIRKSOMHEDSSTØRRELSE 2

Fortolkning

Rekrutteringsudfordringerne har også den konsekvens, at virksomhederne må afstå fra at byde ind på udbud. Omkring halvdelen af virksomhederne på tværs af størrelse er delvist enige eller helt enige i, at de oplever denne konsekvens – udfordringen er en smule større for de små virksomheder.

Figuren viser, at omkring halvdelen af virksomhederne (53-55 pct.) tilkendegiver, at de er delvist eller helt enige i, at rekrutteringsudfordringer medfører, at de må afstå fra at byde ind på udbud. Der er mindre forskelle mellem virksomhedsstørrelserne; En større andel af virksomheder med 0-10 it-ansatte er helt enige i, at de må afstå fra at byde ind på udbud, hvilket gør sig gældende for for de mellemstore og store virksomheder (hhv. 23 og 19 pct.). Samtidig angiver en større del af de store virksomheder (34 pct.), at de er delvist uenige eller helt uenige i udsagnet, hvilket er en større andel end de 20 og 24 pct. blandt de små og mellemstore virksomheder.



Note: Figuren inkluderer alle respondenter der har haft rekrutteringsproblemer fordelt på hvor mange IT-specialister virksomheden har ansat (0-10 N=107; 11-30 N=99; 30+ N=80). Tallet i den stiplede firkant angiver andelen som har svaret "ved ikke"

KONSEKVENSER AF REKRUTTERINGSUDFORDRINGERNE PÅ TVÆRS AF VIRKSOMHEDSSTØRRELSE 3

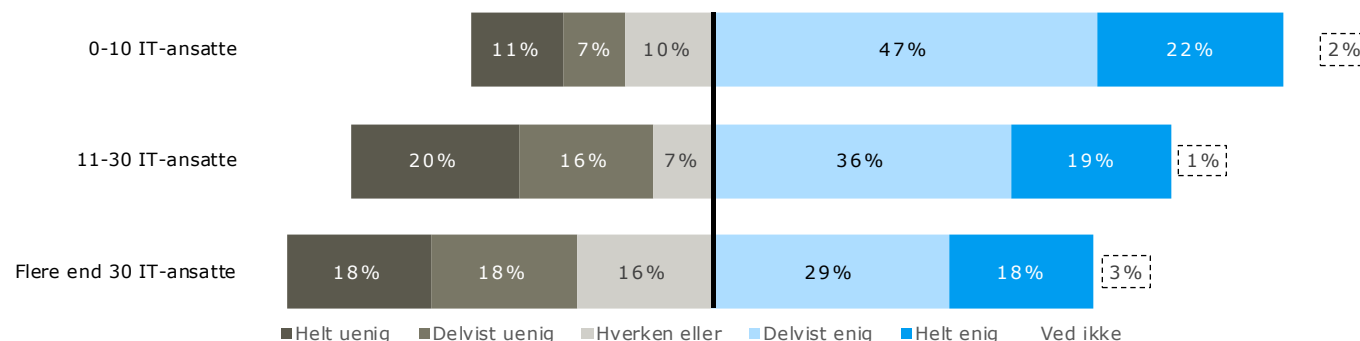
Fortolkning

Rekrutteringsudfordringerne har også den konsekvens, at det forringer kvaliteten af virksomhedernes leverancer. Det er særligt de små og mellemstore virksomheder, der oplever denne konsekvens af rekrutteringsudfordringerne.

Figuren viser, at mellem 47-69 pct. af virksomhederne er delvist eller helt enige i, at rekrutteringsudfordringer forringer kvaliteten af deres leverancer. Konsekvensen er særlig udbredt hos hhv. de små og mellemstore virksomheder, hvor hhv. 55 og 69 pct. af virksomhederne er delvist eller helt enige i udsagnet.

Der er også virksomheder, der er delvist uenige eller helt uenige i, at rekrutteringsudfordringerne går ud over kvaliteten af deres leverancer. Dette gør sig gældende for hhv. 18, 36 og 36 pct. af de små, mellemstore og store virksomheder.

Det forringer kvaliteten af vores leverancer



Note: Figuren inkluderer alle respondenter der har haft rekrutteringsproblemer fordelt på hvor mange IT-specialister virksomheden har ansat (0-10 N=107; 11-30 N=99; 30+ N=80). Tallet i den stiplede firkant angiver andelen som har svaret "ved ikke"

KONSEKVENSER AF REKRUTTERINGSUDFORDRINGERNE PÅ TVÆRS AF VIRKSOMHEDSSTØRRELSE 4

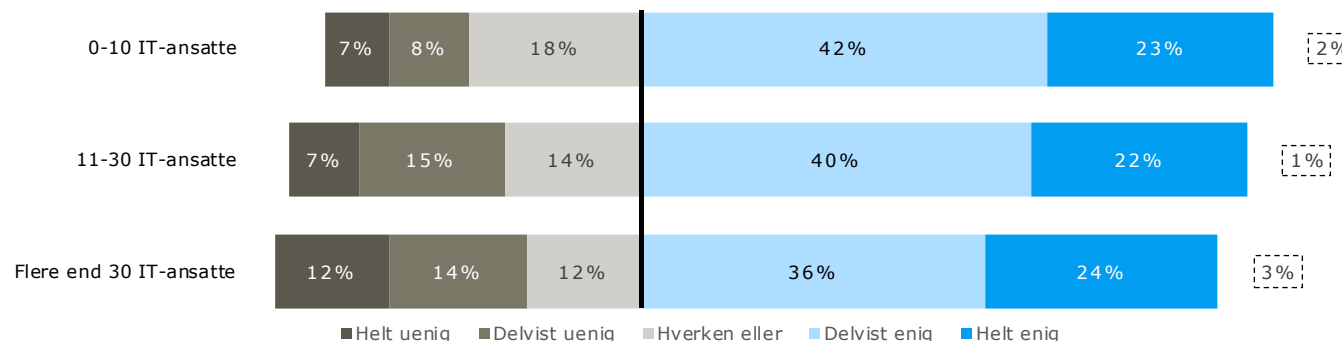
Fortolkning

Rekrutteringsudfordringerne har i høj grad konsekvenser for medarbejdernes trivsel. Flere end seks ud af ti virksomheder på tværs af størrelse tilkendegiver, at rekrutteringsudfordringer går ud over de ansattes trivsel.

Figuren viser, at mellem 60-65 pct. af virksomhederne på tværs af størrelse er delvist eller helt enige i, at manglen på it-specialister forringer kvaliteten af deres leverancer. 15-26 pct. af virksomhederne på tværs af størrelse angiver, at de er delvist eller helt uenige heri.

Der er ikke nævneværdige forskelle, hvis man sammenligner virksomhederne på tværs af størrelse, hvorfor det må anses som et generelt problem i branchen.

Manglen på it-specialister går ud over går ud over vores ansattes trivsel



Note: Figuren inkluderer alle respondenter der har haft rekrutteringsproblemer fordelt på hvor mange IT-specialister virksomheden har ansat (0-10 N=107; 11-30 N=99; 30+ N=80). Tallet i den stiplede firkant angiver andelen som har svaret "ved ikke"

FORVENTNINGER TIL FREMTIDEN

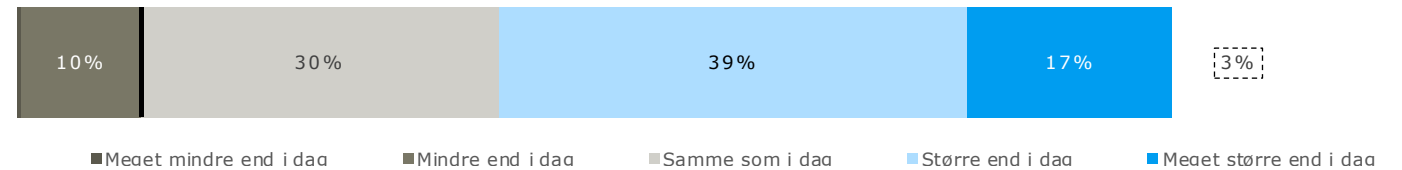
Fortolkning

Virksomhederne forventer, at rekrutteringsudfordringerne vil stige over de næste fem år. Det gælder både for virksomheder, der har udfordringer i dag, og dem hvor det ikke er tilfældet, samt på tværs af virksomhedsstørrelse.

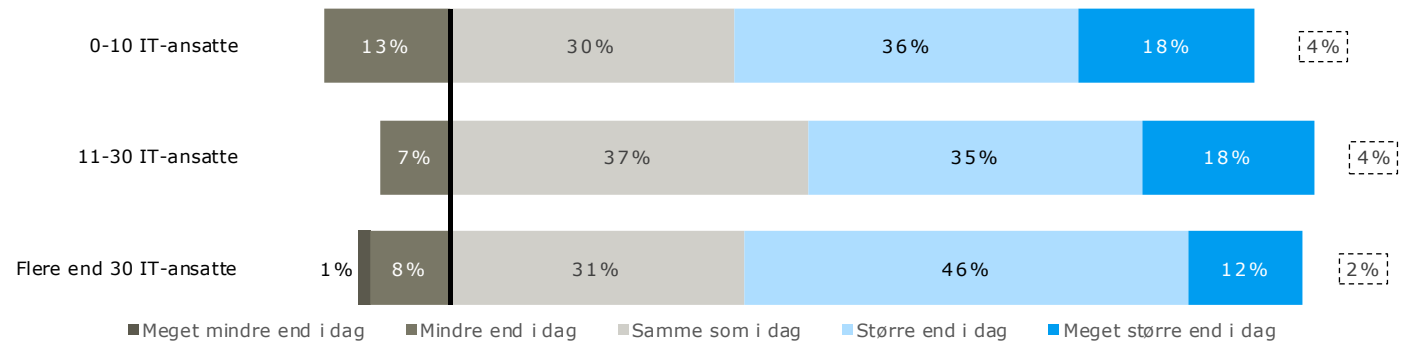
Den øverste figur viser, at 39 pct. af virksomhederne på tværs af størrelse forventer, at rekrutteringsudfordringerne vil være større om fem år, mens 17 pct. forventer, at udfordringerne vil være meget større end i dag. Der er ingen virksomheder, der angiver, at udfordringerne vil være meget mindre end i dag, og kun 10 pct. af virksomhederne tror, at udfordringerne om fem år vil være mindre end i dag.

Den nederste figur viser, at der ikke er størrelsesspecifikke forskelle på tværs af virksomhederne, da 74-89 pct. af virksomhederne angiver, at de forventer, at udfordringerne om fem år som minimum vil være de samme som i dag.

Hvordan forventer du, at jeres rekrutteringsudfordringer vil være i Danmark om fem år?



Note: Figuren inkluderer alle respondenter der har haft rekrutteringsproblemer (N=279). Tallet i den stiplede firkant angiver andelen som har svaret "ved ikke".



Note: Figuren inkluderer alle respondenter der har haft rekrutteringsproblemer fordelt på hvor mange IT-specialister virksomheden har ansat (0-10 N=132; 11-30 N=113; 30+ N=85). Tallet i den stiplede firkant angiver andelen som har svaret "ved ikke".

REKRUTTERINGSUDFORDRINGER

Fortolkning

Virksomheder, der oplever rekrutteringsudfordringer, angiver, at antallet af tilgængelige it-specialister og det lønpres, det medfører, er en central årsag til deres rekrutteringsudfordringer. Sekundært rapporteres en eksplosiv vækst, manglende sektorviden hos tilgængelige it-specialister og medarbejder-poaching fra større virksomheder som årsager.

Figuren viser, at virksomheder, som oplever rekrutteringsvanskeligheder, vurderer, at der er en bred vifte af årsager til udfordringerne.

Den hyppigste er, at der er for få kvalificerede it-specialister at vælge imellem. Dette angiver 89 pct. af virksomheder som en af årsagerne til rekrutteringsudfordringerne. 51 pct. angiver højere lønkrav som en af årsagerne. 35 pct. oplever for eksplosiv vækst til at kunne nå at følge med. Mens 25 pct. af virksomhederne rapporterer, at sektorviden ikke er tilstrækkelig hos tilgængelige it-specialister.

Hvad er de vigtigste årsager til jeres rekrutteringsudfordringer?



Note: Figuren inkluderer alle respondenter der har haft rekrutteringsproblemer (N=299). Der kan angives fleres svar.

REKRUTTERINGSUDFORDRINGER

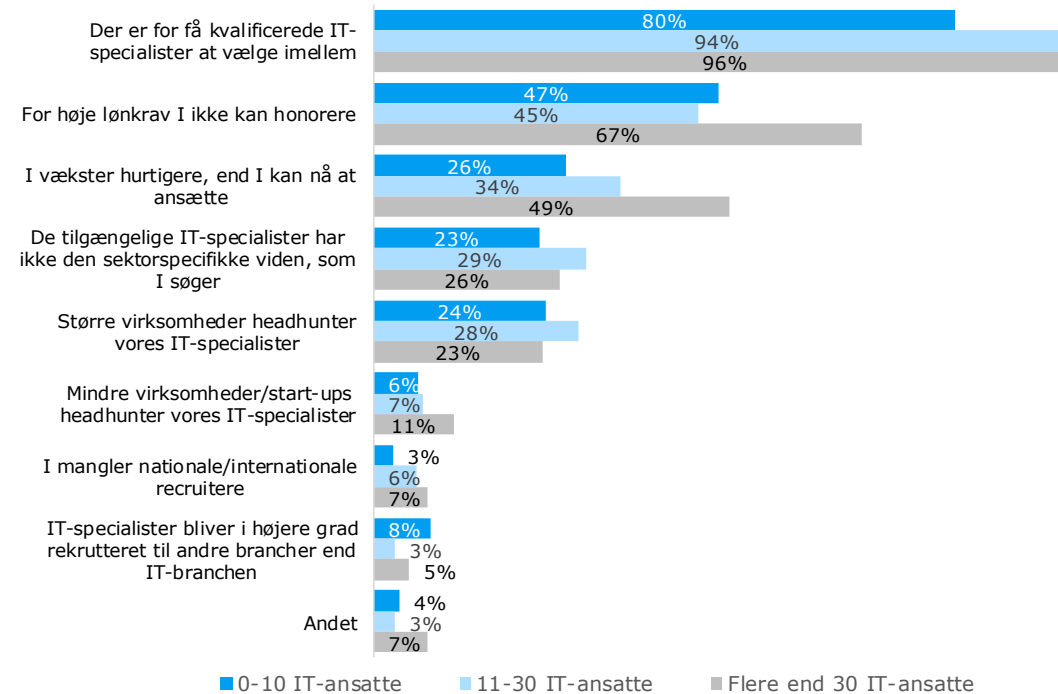
Fortolkning

Virksomheder, der oplever rekrutteringsudfordringer, angiver på tværs af virksomhedsstørrelse, at antallet af tilgængelige it-specialister og det lønpres, det medfører, er en central årsag til deres rekrutteringsudfordringer. Sekundært rapporteres en eksplosiv vækst, manglende sektorviden hos tilgængelige it-specialister og medarbejder-poaching fra større virksomheder som årsager.

Figuren viser, at virksomheder, der oplever rekrutteringsvanskeligheder, vurderer, at der er en bred vifte af årsager til udfordringerne. Den hyppigste er, at der er for få kvalificerede it-specialister at vælge imellem. Dette angiver hhv. 80, 94 og 96 pct. af de små, mellemstore og store virksomheder som en af årsagerne til rekrutteringsudfordringerne.

Der er enighed på tværs af virksomhedsstørrelse, at høje lønkrav, eksplosiv vækst, manglende sektorviden og medarbejder-poaching fra større virksomheder er de store årsager til rekrutteringsvanskelighederne.

Hvad er de vigtigste årsager til jeres rekrutteringsvanskeligheder?



Note: Figuren inkluderer alle respondenter der har haft rekrutteringsproblemer fordelt på hvor mange IT-specialister virksomheden har ansat (0-10 N=114; 11-30 N=103; 30+ N=82). Der kan angives flere svar.

REKRUTTERINGSUDFORDRINGER

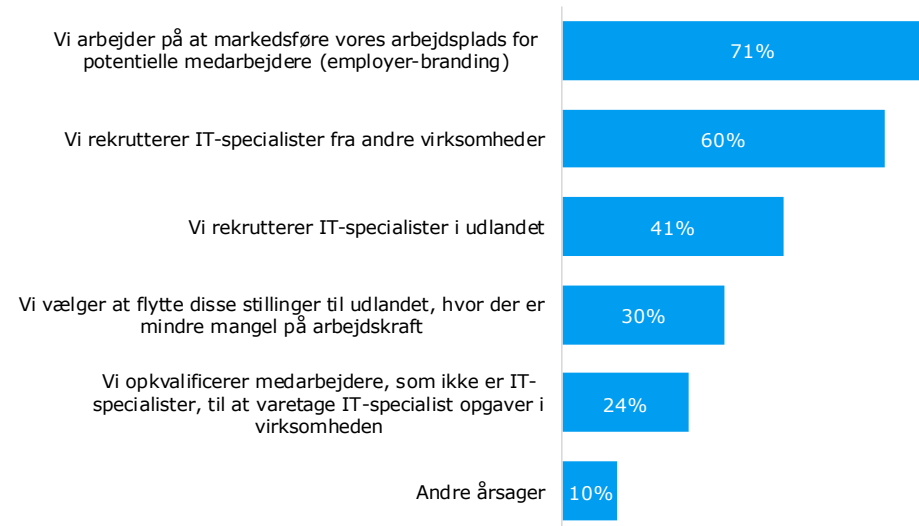
Fortolkning

Virksomheder, der oplever rekrutteringsudfordringer, anvender i høj grad employer branding og rekruttering af it-specialister fra andre virksomheder som strategier til at imødegå rekrutteringsudfordringer. Derudover vender virksomheder med rekrutteringsudfordringer sig mod udlandet både i forhold til at rekruttere it-specialister, men også i forhold til udflytning af stillinger. En meget anvendt strategi er at rekruttere direkte fra andre virksomheder.

Figuren viser, at virksomheder, der oplever rekrutteringsvanskeligheder, angiver, at de anvender en lang række strategier for at imødegå rekrutteringsudfordringer. Hyppigst er *employer branding*, som 71 pct. af virksomhederne benytter. 60 pct. angiver, at de rekrutterer fra andre virksomheder.

En stor andel af virksomheder med rekrutteringsudfordringer angiver, at de vil gøre brug af udlandet for at møde efterspørgslen. Henholdsvis 41 og 30 pct. af disse virksomheder angiver, at de vil rekruttere it-specialister i udlandet eller flytte ubesatte stillinger til udlandet.

Hvilke strategier benytter I for at imødegå rekrutteringsudfordringerne?



Note: Figuren inkluderer alle respondenter der har haft rekrutteringsproblemer (N=293). Der kan angives fleres svar. Andre årsager dækker hovedsageligt over, at virksomhederne benytter eksterne rekrutteringsfirmaer og rekrutterer nyuddannede.

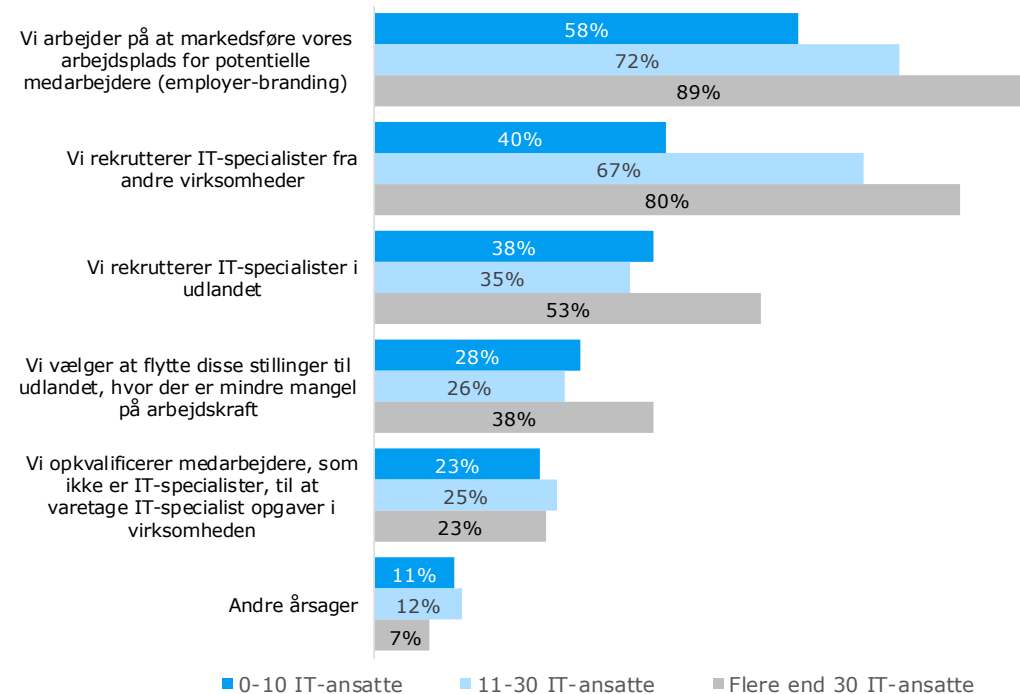
REKRUTTERINGSUDFORDRINGER - STØRRELSE

Fortolkning

Større virksomheder benytter sig i højere grad end mindre virksomheder af employer branding for at tiltrække arbejdskraft. Større virksomheder rekrutterer i højere grad end mindre virksomheder fra andre virksomheder, ligesom de også anvender opkvalificering i højere grad. Større virksomheder flytter i højere grad end mindre virksomheder de ubesatte stillinger til udlandet.

Figuren viser, at større virksomheder, der oplever rekrutteringsvanskeligheder, angiver at de i langt højere grad end små virksomheder bruger employer branding til at imødekomme udfordringerne end små og mellemstore virksomheder (89 pct. vs. hhv. 58 og 72 pct.). På samme måde rekrutterer store virksomheder i højere grad fra andre virksomheder (80 pct. vs. hhv. 40 og 67 pct.). Mindre virksomheder (0-10 ansatte) vælger i mindre grad at flytte ubesatte stillinger til udlandet, end det er tilfældet for mellemstore og store virksomheder (22 pct. vs. hhv. 28 og 37 pct.).

Hvilke strategier benytter I for at imødegå rekrutteringsudfordringerne?



Note: Figuren inkluderer alle respondenter der har haft rekrutteringsproblemer fordelt på hvor mange IT-specialister virksomheden har ansat (0-10 N=110; 11-30 N=100; 30+ N=81). Der kan angives flere svar. Andre årsager dækker hovedsageligt over, at virksomhederne benytter eksterne rekrutteringsfirmaer og rekrutterer nyuddannede.

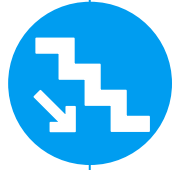
KVALITATIVE INDSIGTER – WORKSHOP

UDFORDRINGER



Virksomhederne giver udtryk for, at den største **udfordring** er, at der er et **mismatch mellem udbud og efterspørgsel** af it-specialister, hvilket betyder, at virksomhederne har en del **åbne stillinger**, som de ikke kan besætte. Derudover betyder en succesfuld rekruttering for en virksomhed, at der opstår et hul hos en konkurrent. Dette medfører, at der er store udfordring med **fastholdelse**, da medarbejderne bliver kontaktet af andre virksomheder. Medarbejder-poaching – direkte at kontakte medarbejdere i andre virksomheder med henblik på rekruttering - har medført, at der har været en **eksplosiv udvikling i medarbejdernes lønkrav**, hvilket mange virksomhederne ikke kan honorere. Virksomhederne på workshoppen giver også udtryk for, at de oplever udfordringer i rekrutteringen af **højt specialiserede kompetencer**.

KONSEKVENSER



Virksomhederne giver udtryk for, at rekrutteringsudfordringer har forskellige **konsekvenser**. Virksomhederne fortæller at, at de oplever, at det tager **længere tid at rekruttere**, og at det i nogle tilfælde ender med, at man tager en kandidat ind, der ikke har de **rette kompetencer**. Nogle virksomheder giver udtryk for, at det har **omsætningsmæssige** konsekvenser for dem, da de må sige nej til opgaver. Derudover oplever virksomhederne, at medarbejderne bliver presset, da de skal løfte mere, hvilket medfører **dårligere medarbejdertrivsel og stress**. På længere sigt frygter virksomhederne, at manglen på kandidater og dermed talentmasse vil **hæmme deres konkurrence** i udlandet i fremtiden, da der er et kompetencegap mellem de erfarne it-specialister, der forlader arbejdsmarkedet, og de nye, der skal tage over.

LØSNINGER



Virksomhederne foreslår forskellige former for **løsninger** på rekrutteringsudfordringerne. På tværs af virksomhederne er der enighed om, at man for at øge udbuddet af it-specialister i højere grad skal etablere **samarbejder med folkeskoler og gymnasier**, og ikke kun universiteter, for at give flere unge et kendskab til it-branchen. Derudover er det også vigtigt at fokusere på at få **større diversitet** blandt it-specialister, fx få flere kvinder til at tage en it-uddannelse. For at øge sandsynligheden for at fastholde medarbejdere har virksomhederne et stort fokus på at give deres medarbejdere **fleksible arbejdsforhold** med mulighed for eksempelvis hjemmearbejde.

HISTORIER



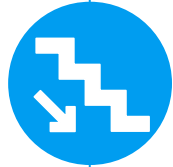
En virksomhed fortalte om, hvordan de er meget opmærksomme på, at deres **jobopslag** skal henvende sig til både kvinder og mænd. Derfor screener de alle jobopslag for **kønsladede ord**. Denne tilgang er underbygget af forskning, som viser, at det har en win-win effekt, da flere kvinder søger stillingen uden at det er på bekostning antallet af mandlige ansøgere. Derudover fortalte flere virksomheder, at de i høj grad forsøger at indgå i **samarbejder med folkeskoler og gymnasier**, hvor virksomhederne stiller faciliteter til rådighed, som eleverne kan prøve kræfter med.

CASE - SYSTEMATIC

KONSEKVENSER UDFORDRINGER



Systematic oplever ligesom mange andre virksomheder **rekrutteringsudfordringer**, fordi udbuddet er for småt. På nuværende tidspunkt har Systematic omkring 65 åbne stillinger, som de arbejder på at få besat. Det er særligt kandidater inden for softwarearkitektur, softwareudvikling og projektledelse, at virksomheden har svært ved at finde kvalificerede kandidater.



Rekrutteringsudfordringerne har forskellige **konsekvenser** for Systematic. For det første oplever virksomheden, at de bliver mødt af **øgede lønkrav**, da de er nødt til at gå ud i markedet og rekruttere IT-specialister, og at det er dyrere at rekruttere, når virksomheden skal headhunte sine kandidater fremfor, at kandidaterne kommer til Systematic. Derudover oplever Systematic, at manglen på IT-specialister har konsekvenser for den daglige drift; der er **øget travlhed** blandt medarbejderne, virksomheden er nødt til at **prioritere i, hvilke opgaver de tager ind** og virksomheden bruger **eksterne konsulenter**, som er dyre i drift. Det har altså nogle omkostningsmæssige konsekvenser for virksomheden.

LØSNINGER



Systematic har forskellige bud på **løsninger** til at imødegå de eksisterende udfordringer. For at imødegå manglen på kompetencer inden for programmering og kodning, arbejder Systematic på at **automatisere kodningsprocesser**, for at kunne spare hænder.

Systematic har også været nødt til at omlægge deres rekrutteringsstrategi, så de er mere **opsøgende** i deres rekrutteringsproces. På nuværende tidspunkt agerer Systematic opsøgende på cirka halvdelen af de 65 åbne stillinger – hvilket betyder, at rekrutterere tager kontakt til potentielle kandidater over eksempelvis LinkedIn. Derudover har Systematic også igangsat et nyt **employer branding** værktøj, hvor IT-specialister, der ikke er ansat hos Systematic, kan komme ind til en **karrieresamtale**, hvor de bliver præsenteret for de forskellige karriereveje inden for Systematic.

Systematic har også igangsat nye initiativer for at **fastholde** sine medarbejdere. Dette skyldes, at det er enormt **omkostningstungt** for virksomheden, når medarbejdere skifter job – Systematic skønner, at det koster **1 mio kr.** fra en medarbejder siger op til at den nye medarbejder er oppe på samme niveau. Som nyt initiativ har Systematic igangsat **risk assessments** på alle projekter, hvor de aktivt vurderer, om der er risiko for, at medarbejdere forlader virksomheden. I de tilfælde hvor det vurderes, at der er en potentiel risiko for, at en medarbejder er på vej ud, vil man igangsætte **løn- og udviklingssamtaler** for at fastholde medarbejderen. Disse initiativer har de seneste to måneder vist sig som værende meget effektivt. Derudover har Systematic også øget sit fokus på **personaleledelse** således medarbejdernes trivsel er i højsædet på de enkelte projekter.



AFSNIT 3

TEMA 2: DIMITTENDER FRA DANSKE UDDANNELSESINSTITUTIONER

REKRUTTERING AF DIMITTENDER FRA DANSKE IT-UDDANNELSER

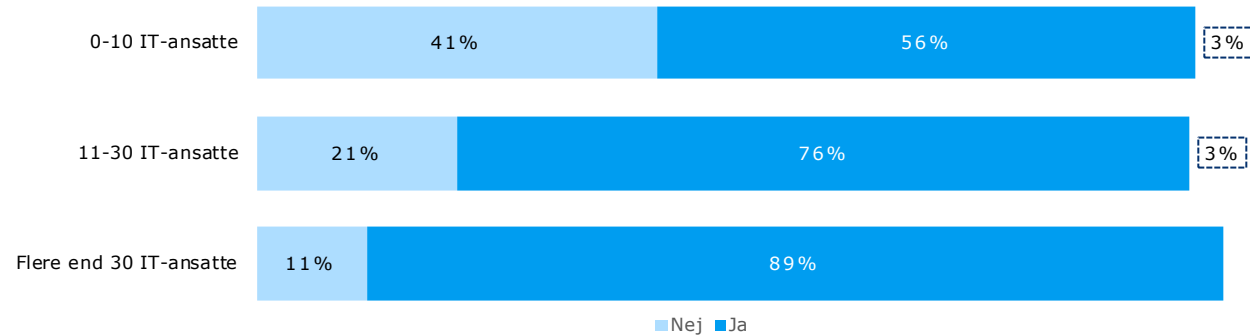
Fortolkning

Knap ni ud af ti af de store virksomheder, der har rekrutteringsudfordringer, rekrutterer i meget høj grad nyuddannede it-specialister fra danske it-uddannelser. Det er også meget udbredt blandt mellemstore virksomheder og mindst udbredt blandt små virksomheder.

Figuren viser, at størstedelen af virksomhederne tilkendegiver, at de rekrutterer nyuddannede dimittender fra danske it-uddannelser – hhv. 56, 76 og 89 pct. for små, mellemstore og store virksomheder.

Der tegner sig et billede af, at større virksomheder i højere grad rekrutterer nyuddannede dimittender fra de danske it-uddannelser.

Rekrutterer I nyuddannede dimittender fra danske it-uddannelser?



Note: Figuren inkluderer alle respondenter der har haft rekrutteringsproblemer fordelt på hvor mange IT-specialister virksomheden har ansat (0-10 N=140; 11-30 N=115; 30+ N=88). Tallet i den stiplede firkant angiver andelen som har svaret "ved ikke"

KOMPETENCER

Fortolkning

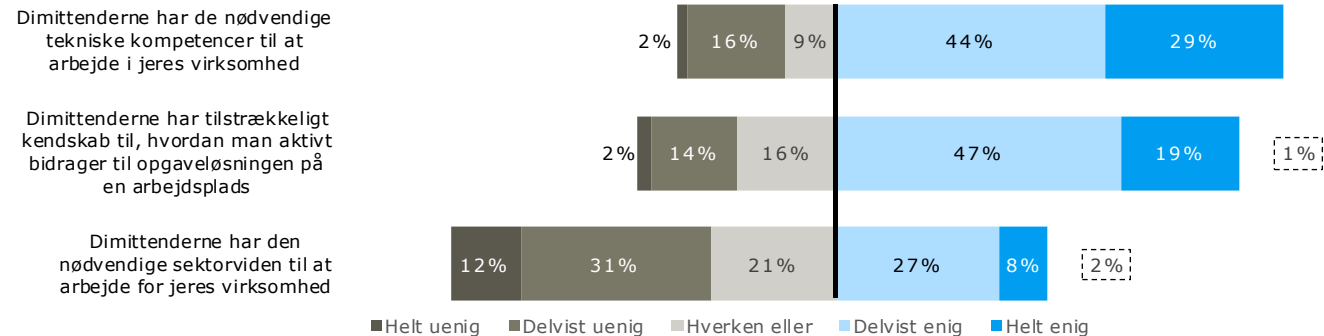
Virksomhederne (både dem der rekrutterer og ikke rekrutterer dimittender) er i høj grad enige i, at dimittender fra danske it-uddannelser har de nødvendige tekniske kompetencer og kendskab til, hvordan man aktivt bidrager til opgaveløsningen på en arbejdsplads. En mindre andel angiver, at dimittenderne har den nødvendige sektorviden.

Første række viser, at 73 pct. af alle virksomheder angiver, at de er delvist eller helt enige i, at dimittender har de nødvendige tekniske kompetencer til at arbejde i deres virksomhed – kun 18 pct. er delvist eller helt uenige i udsagnet.

Anden række viser, at 66 pct. af alle virksomheder angiver, at de er delvist eller helt enige i, at dimittender har tilstrækkeligt kendskab til, hvordan man bidrager aktivt til opgaveløsningen – kun 16 pct. er delvist eller helt uenige i udsagnet.

Tredje række viser, at en større andel (43 pct.) af alle virksomheder angiver, at dimittender har den nødvendige sektorviden til arbejde for deres virksomhed – mens 35 pct. af virksomhederne er delvist eller helt uenige heri.

Hvor enig eller uenig er du i følgende udsagn om, hvorvidt dimittender fra danske it-uddannelser dækker jeres behov?



Note: Figuren inkluderer alle respondenter (N=269).

KOMPETENCER – PÅ TVÆRS AF VIRKSOMHEDSSTØRRELSE

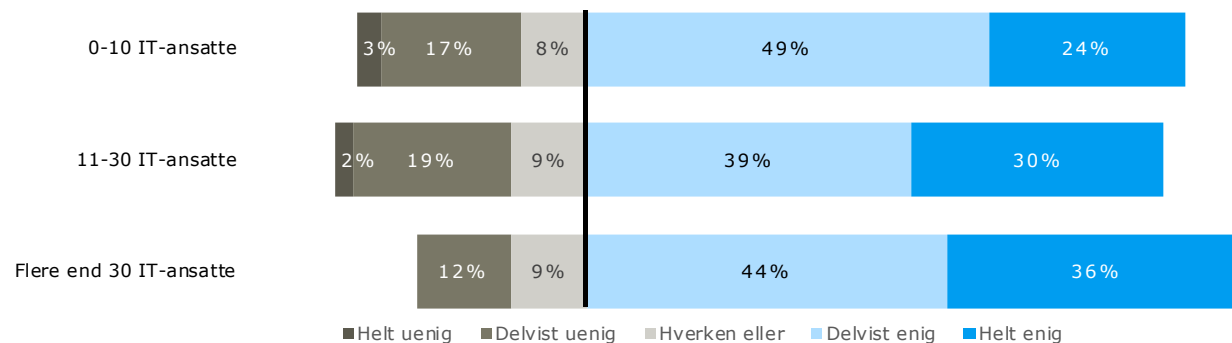
Fortolkning

Virksomhederne (både dem der rekrutterer og ikke rekrutterer dimittender) på tværs af størrelse er i høj grad enige i, at dimittender fra danske it-uddannelser har de nødvendige tekniske kompetencer til at arbejde for deres virksomhed.

Figuren viser, at virksomhederne på tværs af størrelse angiver, at de i høj grad mener, at dimittender har de nødvendige tekniske kompetencer til at arbejde i deres virksomhed.

69-80 pct. af virksomheder tilkendegiver, at de er delvist eller helt enige i udsagnet, men det kun er 12-21 pct. af virksomhederne, der er delvist uenige eller helt uenige i udsagnet.

Dimittender har de nødvendige tekniske kompetencer til at arbejde i jeres virksomhed



Note: Figuren inkluderer alle respondenter fordelt på hvor mange IT-specialister virksomheden har ansat (0-10 N=101; 11-30 N=89; 30+ N=78).

KOMPETENCER – PÅ TVÆRS AF VIRKSOMHEDSSTØRRELSE

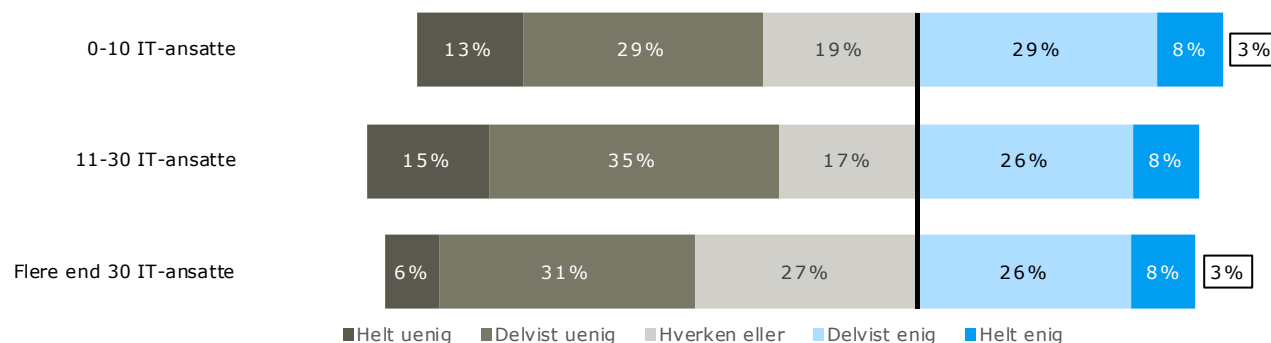
Fortolkning

Virksomhederne vurderer i nogen grad, at dimittender har den nødvendige sektorviden til at arbejde i deres virksomhed. Det gælder i marginal grad mere i mindre end i mellemstore og store virksomheder.

Figuren viser, at blandt de adspurgte virksomheder, som har 0-10 it-ansatte, har 37 pct. angivet, at dimittender fra danske uddannelsesinstitutioner har den nødvendige sektorviden til at arbejde for deres virksomhed.

For både mellemstore og store virksomheder (hvh. 11-30 og mere end 30 it-ansatte) erklærer 34 pct. sig enige eller delvist enige i, at dimittender fra danske uddannelsesinstitutioner har den nødvendige sektorviden til at arbejde i deres virksomhed.

Dimittender har den nødvendige sektorviden til at arbejde for jeres virksomhed



Note: Figuren inkluderer alle respondenter fordelt på hvor mange IT-specialister virksomheden har ansat (0-10 N=101; 11-30 N=89; 30+ N=78).

KOMPETENCER – PÅ TVÆRS AF VIRKSOMHEDSSTØRRELSE

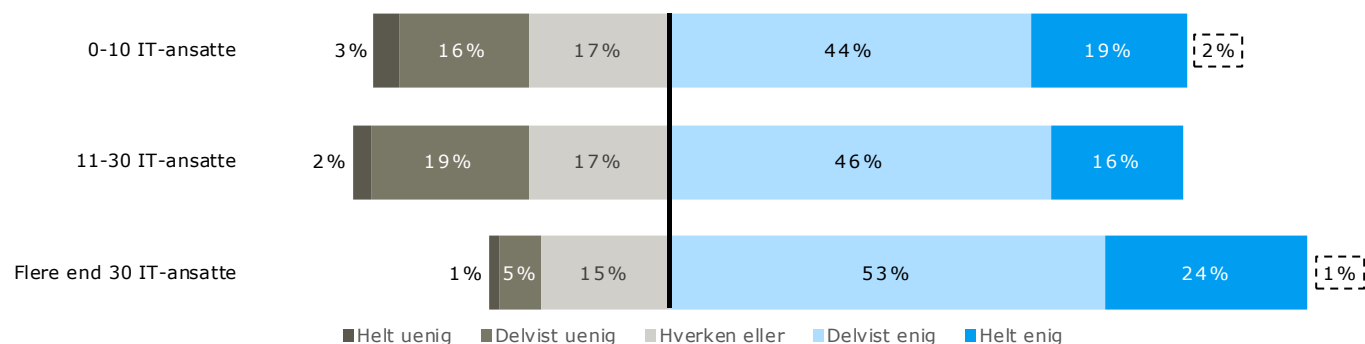
Fortolkning

Virksomhederne vurderer i høj grad, at dimittender har tilstrækkeligt kendskab til, hvordan man aktivt bidrager til opgaveløsningen på en arbejdsplads. Det gælder i højere grad for virksomheder med mange it-specialister ansat.

Figuren viser, at blandt de adspurgte virksomheder, som har 0-10 it-ansatte, har 63 pct. af virksomhederne angivet, at dimittender fra danske uddannelsesinstitutioner har tilstrækkeligt kendskab til, hvordan man aktivt bidrager til opgaveløsningen på en arbejdsplads.

For mellemstore virksomheder (11-30 it-ansatte) gælder det for 62 pct. af virksomhederne. For virksomheder med mere end 30 it-ansatte erklærer hele 77 pct. sig enige eller delvist enige i, at dimittender fra danske uddannelsesinstitutioner har tilstrækkeligt kendskab til, hvordan man aktivt bidrager til opgaveløsningen på en arbejdsplads.

Dimittender har tilstrækkeligt kendskab til, hvordan man aktivt bidrager til opgaveløsningen på en arbejdsplads



Note: Figuren inkluderer alle respondenter fordelt på hvor mange IT-specialister virksomheden har ansat (0-10 N=101; 11-30 N=89; 30+ N=78).

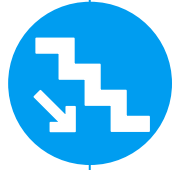
KVALITATIVE INDSIGTER FRA WORKSHOPPEN

UDFORDRINGER



Virksomhederne på workshoppen nævner flere forskellige **udfordringer** i **rekrutteringen og integrationen** af nyuddannede dimittender. En del af virksomhederne giver udtryk for, at **oplæring kræver mange kræfter** for virksomhederne, da dimittender både skal oplæres fagligt samt integreres i det sociale miljø på arbejdspladsen. For start-up virksomheder kan det være ekstra udfordrende at finde de **rette kandidater**. Nogle af virksomhederne giver udtryk for, at de unge IT-specialister **skifter meget mellem jobs** de første 10 år af deres karriere. Derfor er det ekstra udfordrende for virksomheder, at få IT-specialisterne til at føle en **tilknytning** til deres virksomhed. Virksomhederne nævnte også, at der er for lidt diversitet i IT-branchen, da der er alt **for få kvinder** i branchen.

KONSEKVENSER



Udfordringerne med rekruttering og integration af nyuddannede dimittender har ifølge virksomhederne forskellige **konsekvenser**. Virksomhederne bruger **lang tid på at onboard** nye medarbejdere, da der er **stor medarbejderomsætning** i flere af virksomhederne. Derudover giver flere af virksomhederne udtryk for, at det manglende udbud af dimittender betyder, at der opstår et **kompetencegab** mellem de erfarne medarbejdere, der forlader arbejdsmarkedet og dimittenderne, der skal overtage opgaverne. Dette medfører, at kvaliteten af virksomhedernes arbejde på kort sigt falder. På længere sigt hæmmer det manglende udbud af dimittender **innovationen** i de danske virksomheder, da det er den unge generation, der er innovationsbærende i virksomhederne – men for at kunne drive innovationen, kræves der en kritisk masse af unge IT-specialister i en virksomhed.

LØSNINGER



I drøftelsen af løsninger talte virksomhederne meget om, at det er vigtigt, at få **engageret piger** i folkeskolen og gymnasiet til at vælge en IT-uddannelse, da der her eksisterer et uudnyttet potentiale. Virksomhederne peger bred på at øget diversitet vil være en del af løsningen på **udbuddet af IT-specialister**. Derudover bør virksomheder gøre mere for at skabe en **pipeline af unge IT-specialister**, hvor man i løbet af deres uddannelse tager de unge ind i virksomheden, mhp. at give dem en **tilknytning** til virksomheden inden de færdiggør deres studie. Konkret peger virksomhederne på, at virksomhederne bør prioritere **trainee/graduate programmer**, hvor man hele tiden har et naturligt flow af unge IT-specialister. Derudover påpeger virksomhederne, at unge er meget **formålsdrevne**, hvorfor det er vigtigt, at engagere dem i virksomhedens "why" – hvad opgaven specifikt og virksomheden generelt bidrager med – på daglig basis. Virksomhederne peger også på, at det er vigtigt at være mere klar til at **tilpasse sig i forhold til medarbejderne**, da de unge har præferencer for arbejdstider, vilkår og fleksibilitet.

HISTORIER



På workshoppen var der forskellige perspektiver på, hvilke unge der er relevante for hvilke uddannelser. Nogle virksomheder nævnte at det er vigtigt, at dimittenderne har en **kandidatgrad i bagagen**, da de argumenterer for, at det et tegn på faglig ballast og evnen til at gøre noget færdigt. Andre virksomheder ser anderledes på det, da de mener, at **man bør udvide horisonten og kigge bredere på uddannelser**, da deres erfaring er, at man kan med succes rekruttere produktive medarbejdere fra andre uddannelser end kandidatuddannelserne. Ifølge dem handler det mere om motivation og drive end det handler om uddannelsesgrad. Nogle virksomheder har succes med at gennemføre trainee programmer, hvor de hele tiden har 3-4 unge IT-specialister i virksomheden, for hele tiden at have et flow af unge og dermed sikre innovation i virksomheden.

CASE – ORDBOGENS TALENTPYRAMIDE

Ændring af mindset

For få år siden oplevede Ordbogen de **samme rekrutteringsudfordringer**, som mange andre inden for IT-branchen. Der var behård konkurrence omkring IT-specialisterne, og det var svært at konkurrere med større virksomheder. Ifølge Ordbogen forsøger mange virksomheder at løse deres rekrutteringsudfordringer ved at rekruttere IT-specialister hos konkurrenter og tilbyde mere i løn, men det løser ikke det overordnede problem, da det **skaber et hul hos en anden virksomhed**. Ordbogen mener at der skal **nytænkning** til for at løse manglen på IT-specialister, og derfor valgte virksomheden for et par år siden at ændre **virksomhedens organisation og processer**.

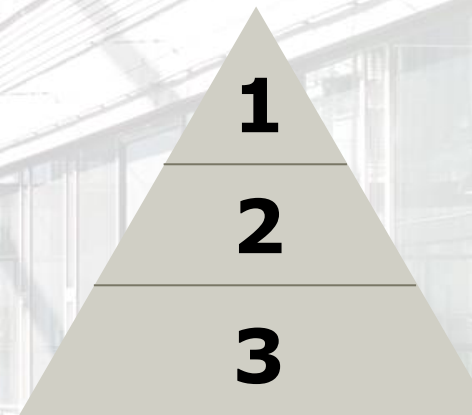
Talentpyramide

Pyramiden viser, at ordbogen IT-medarbejdere i dag er organiseret i **tre grupper**. Øverst har virksomheden nogle få **erfarne IT-specialister** ansat (1), som ved en nyansættelse forventes at bidrage positivt til virksomhedens fremdrift efter 8 uger. I gruppe to er der en større masse af ansatte som enten kommer direkte fra universitetet eller er **mindre erfarne IT-specialister**. Her forventes nyansatte at bidrage aktivt til virksomhedens fremdrift efter 12-24 uger. I den nederste og største gruppe er virksomhedens **talentpulje**, som består af eksempelvis datamatikere, der ikke har slået igennem i tidligere jobs, elektrikere eller ufaglærte, og her har medarbejderne. IT-specialister fra gruppe 1 har dels et ansvar for drive projekterne og **opkvalificere og videreudanne medarbejderne fra gruppe 2 og 3**. Ordbogen har indført, at hver fredag er **træningsdag** for udviklingsteams, hvor der er fokus på at opkvalificere medarbejderne i gruppe 2 og 3, således de på sigt, kan rykke én eller i få tilfælde to grupper op.

Dimittender er en stor del af strategien

Dimittender fra IT-uddannelser er en **stor del af DNA'et** hos Ordbogen. På nuværende tidspunkt har de 12 juniormedarbejdere ansat, som fortsat er i gang med at studere. Under deres tid hos Ordbogen er de ikke lønnet af Ordbogen, men der bliver stillet **vejledning, undervisning og faciliteter** til rådighed; eksempelvis oplever Ordbogen, at dimittendernes kodningskompetencer er mangelfulde, så de studerende undervises i kodning af IT-specialisterne fra gruppe 1. Derudover har Ordbogen indledt et **samarbejde med SDU**, samt reelt deltidsansat en professor fra SDU. Vedkommende bidrager både til opgaveløsninger og til udviklingen af de unge juniormedarbejdere.

Cirka 25% af de unge IT-specialister bliver ansat efter endt studie, men de er der i typisk kort tid efterfølgende, da de søger mod andre og større virksomheder. Ordbogen oplever, at de bliver hos dem i cirka halvdelen af år efter endt studie, og dette ses som en succes. Ordbogen forsøger at **fastholde medarbejderne** ved at give dimittenderne ansvar, varierende opgaver, medarbejdergoder, computer efter eget valg og opførelse af sportsaktiviteter ved siden af kontoret.





AFSNIT 4

TEMA 3:INTERNATIONALE REKRUTTERINGER

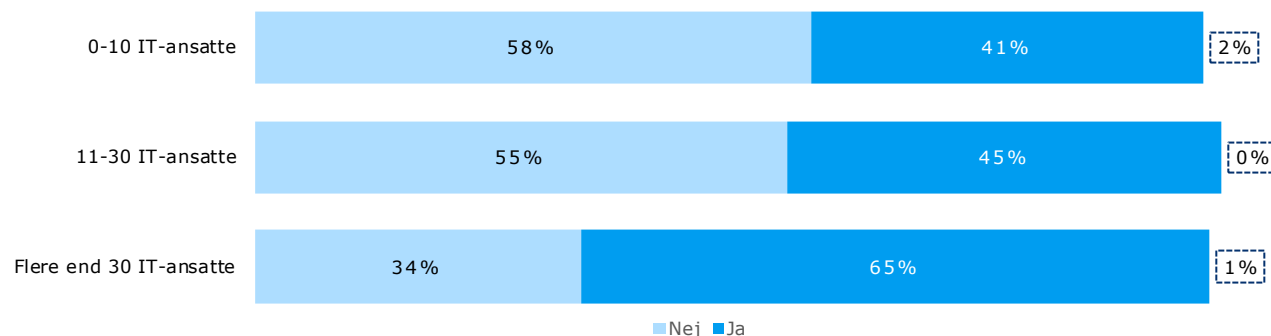
REKRUTTERING PÅ DET INTERNATIONALE JOBMARKED

Fortolkning

Større virksomheder rapporterer i høj grad, at de rekrutterer kvalificerede it-specialister på det internationale jobmarked. Det er tilfældet for mere end seks ud af ti virksomheder. For små virksomheder er det kun tilfældet for fire ud af ti, at de rekrutterer it-specialister.

Figuren viser, at blandt de adspurgte virksomheder, som har 0-10 it-specialister ansat, har 41 pct. angivet, at de aktivt rekrutterer it-specialister på det internationale jobmarked. For mellemstore (0-30 it-ansatte) er det en tilsvarende andel på 45 pct., der rapporterer, at de rekrutterer på det internationale jobmarked. For store virksomheder (30+ it-ansatte) er andelen væsentligt større, da 65 pct. af virksomhederne har angivet, at de aktivt rekrutterer it-specialister på de internationale jobmarked.

Rekrutterer I it-specialister på det internationale jobmarked uden for Danmarks grænser?



Note: Figuren inkluderer alle respondenter haft rekrutteringsproblemer fordelt på hvor mange IT-specialister virksomheden har ansat (0-10 N=223; 11-30 N=128; 30+ N=91). Tallet i den stiplede firkant angiver andelen som har svaret "ved ikke"

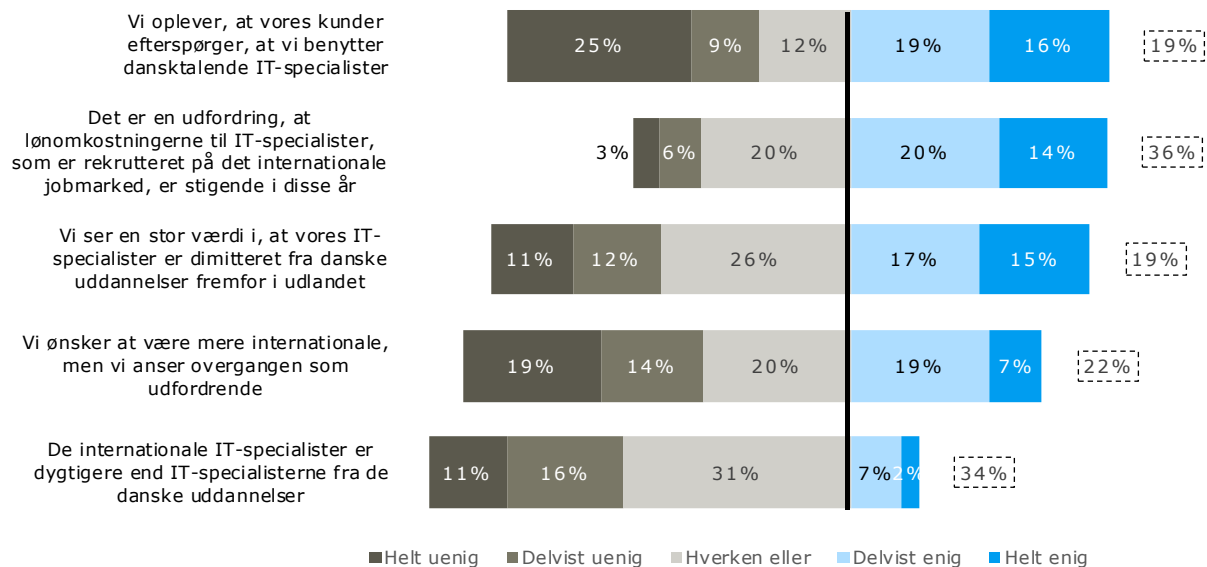
REKRUTTERING PÅ DET INTERNATIONALE JOBMARKED

Fortolkning

Virksomhederne rapporterer i nogen grad, at kunderne efterspørger dansktalende it-specialister, og at lønstigninger på det internationale jobmarked har medvirket til udfordringerne på det danske arbejdsmarked. Omvendt ser virksomhederne ikke i nogen særlig grad de internationale it-specialister som værende dygtigere end dimittender fra danske uddannelsesinstitutioner.

Figuren viser, at blandt de adspurgte virksomheder, erklærer 35 pct. sig delvist eller helt enige i, at de oplever, at kunderne efterspørger dansktalende it-specialister. På samme måde erklærer 34 pct. sig enige i, at det er en udfordring, at lønomkostninger på det internationale jobmarked er steget over de senere år. 26 pct. af virksomhederne siger, at de ønsker at være mere internationale, men anser overgangen som udfordrende. Til sidst erklærer 32 pct. sig helt eller delvist enige i, at de ser en stor værdi i, at deres it-specialister er dimitteret fra danske uddannelser fremfor i udlandet, men kun 9 pct. vurderer, at de internationale it-specialister er dygtigere end it-specialisterne fra danske uddannelsesinstitutioner.

Hvor enig eller uenig er du i følgende udsagn om anvendelsen af it-specialister, der er rekrutteret uden for Danmarks grænser?



Note: Figuren inkluderer alle respondenter (N=402).

REKRUTTERING PÅ DET INTERNATIONALE JOBMARKED

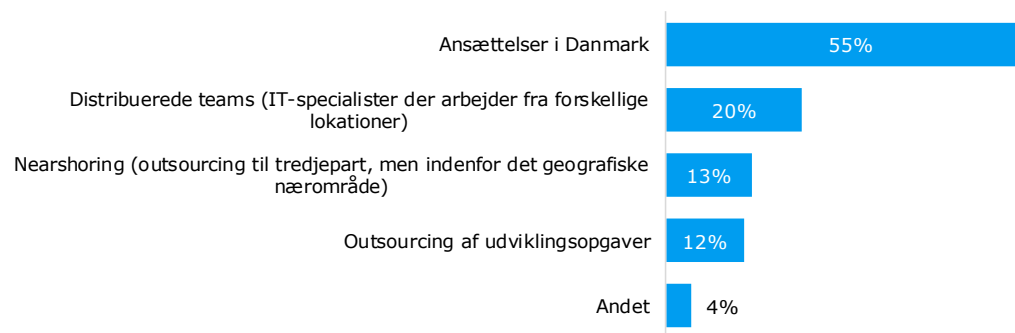
HVORDAN ER DE ANSAT?

Fortolkning

De adspurgte virksomheder, der gør brug af internationale rekrutteringer, anvender en bred vifte af ansættelsesformer. Den hyppigst rapporterede er ansættelse fysisk i Danmark, men der anvendes også distribuerede teams og nearshoring. Outsourcing af udviklingsopgaver bruges også.

54 pct. af de virksomheder, der rekrutterer på det internationale jobmarked, angiver, at de bruger internationale medarbejdere ved ansættelser i Danmark. 20 pct. angiver, at de bruger distribuerede teams, hvor it-specialister arbejder fra forskellige lokationer. 13 pct. anvender nearshoring – hvor der outsources til en tredjepart, men inden for det geografiske nærrområde. 13 pct. anvender outsourcing af udviklingsopgaver som ansættelsesform af internationale ansatte.

Hvordan indgår disse internationalt rekrutterede it-specialister i jeres virksomhed?



Note: Figuren inkluderer alle respondenter som rekrutterer internationalt (N=172). Der kan angives flere svar.

REKRUTTERING PÅ DET INTERNATIONALE JOBMARKED

HVOR ANSÆTTER DE FRA?

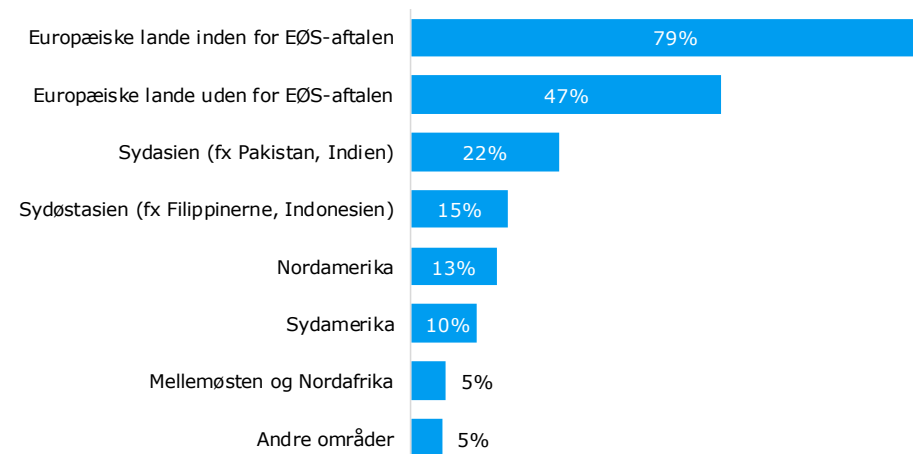
Fortolkning

De adspurgte virksomheder, der rekrutterer på det internationale jobmarked, rekrutterer fra flere forskellige geografiske områder. Flest virksomheder rapporterer at rekruttere fra det umiddelbare nærområde – europæiske lande både inden for og uden for EØS-aftalen. Herefter kommer Syd- og Sydøstasien som de store kilder til internationale rekrutteringer.

Figuren viser, at virksomheder, der rekrutterer it-specialister på det internationale jobmarked især rekrutterer fra europæiske lande. 79 pct. af virksomhederne rapporterer at have rekrutteret fra Europæiske lande inden for EØS-aftalen, mens 47 pct. rapporterer at rekruttere fra europæiske lande uden for EØS-aftalen.

Hhv. 22 og 15 pct. af virksomhederne angiver, at de rekrutterer fra Syd- og Sydøstasien. Hhv. 13 og 10 pct. fra Nord- og Sydamerika, mens 5 pct. angiver at rekruttere fra Mellemøsten og Nordafrika.

Fra hvilke områder rekrutterer I it-specialister uden for Danmarks grænser?



Note: Figuren inkluderer alle respondenter som rekrutterer internationalt (N=172). Der kan angives flere svar.

REKRUTTERING PÅ DET INTERNATIONALE JOBMARKED

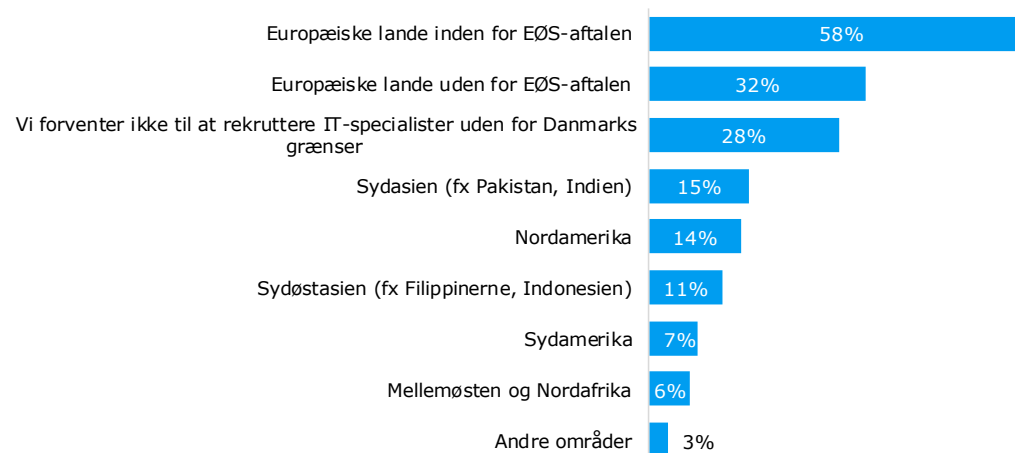
HVOR FORVENTER MAN AT ANSÆTTE FRA I FREMTIDEN?

Fortolkning

De adspurgte virksomheder, der rekrutterer på det internationale jobmarked, forventer fortsat at rekruttere fra en bred gruppe af geografiske områder. Flest virksomheder forventer fortsat at rekruttere fra det umiddelbare nærrområde – europæiske lande både inden for og uden for EØS-aftalen. Begge dele dog i mindre grad end det er tilfældet i dag. En ikke undseelig andel af virksomhederne, som i dag rekrutterer på det internationale jobmarked, forventer ikke at gøre det om fem år.

Figuren viser, at virksomheder, der rekrutterer it-specialister på det internationale jobmarked, forventer fortsat at rekruttere fra europæiske lande. 58 pct. forventer at rekruttere fra europæiske lande inden for EØS-aftalen om fem år. 32 pct. forventer at rekruttere fra europæiske lande uden for EØS-aftalen. Dette er begge mindre end det tilfældet i dag. Forskellene mellem status i dag og et tidsperspektiv på fem år skyldes primært, at 28 pct. af virksomhederne ikke forventer at rekruttere it-specialister uden for Danmarks grænser om fem år.

Fra hvilke områder forventer I at rekruttere IT-specialister om 5 år?



Note: Figuren inkluderer alle respondenter (N=398). Der kan angives flere svar.

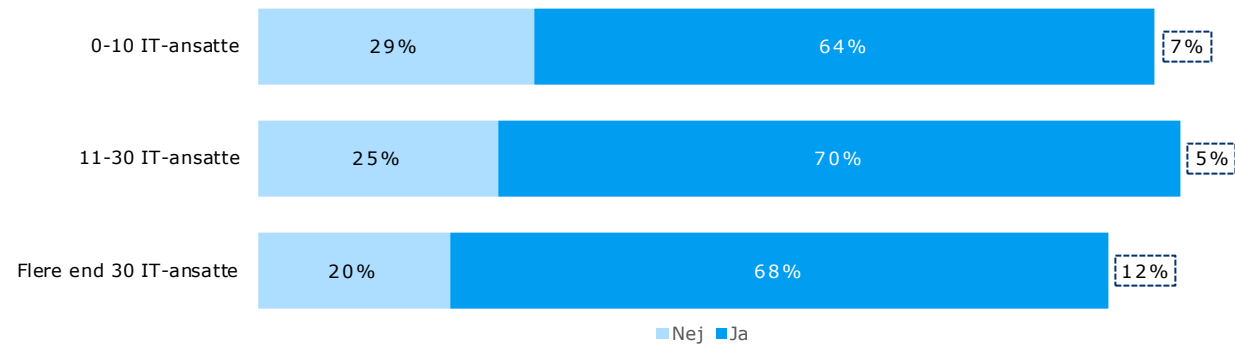
UDFORDRINGER VED AT REKRUTTERE INTERNATIONALT

Fortolkning

Virksomheder, der rekrutterer it-specialister på det internationale jobmarked, oplever i høj grad udfordringer ved det. Bemærkelsesværdigt er oplevelsen sammenlignelig på tværs af virksomhedsstørrelse, således at andelen, der oplever udfordringer ved at rekruttere it-specialister uden for Danmarks grænser, er ens for små, mellemstore og store virksomheder.

Figuren viser, at 64 pct. af de små virksomheder (0-10 it-ansatte), der rekrutterer på det internationale jobmarked, oplever udfordringer ved at rekruttere it-specialister. For mellemstore virksomheder (11-30 it-ansatte) svarer 70 pct., at de oplever udfordringer ved at rekruttere it-specialister uden for Danmarks grænser. Blandt de store virksomheder (+30 it-ansatte) angiver 68 pct. af virksomhederne, at de oplever udfordringer ved at rekruttere it-specialister uden for Danmarks grænser.

Oplever I udfordringer ved at rekruttere it-specialister uden for Danmarks grænser?



Note: Figuren inkluderer alle respondenter som rekrutterer internationalt (0-10 N=42; 11-30 N=44; 30+ N=50). Tallet i den stiplede firkant angiver andelen som har svaret "ved ikke".

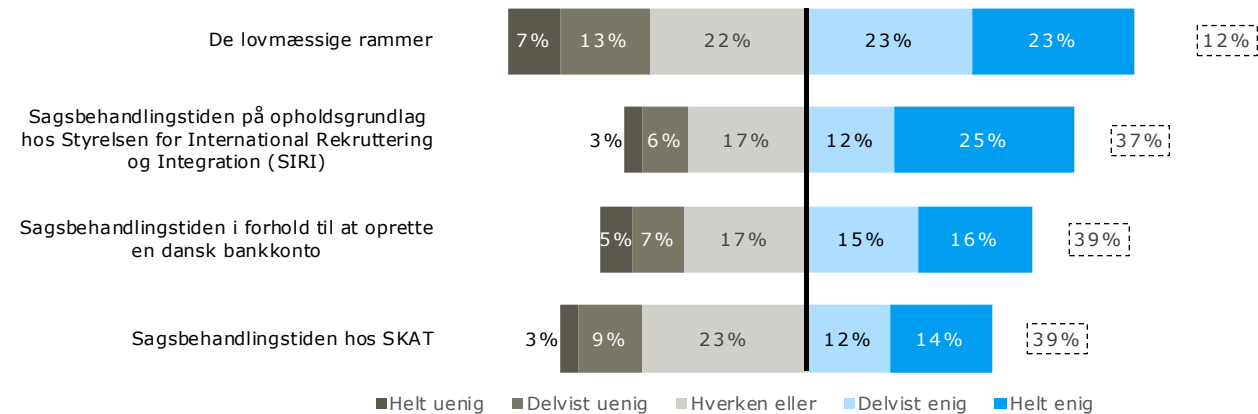
BARRIERER FOR INTERNATIONAL REKRUTTERING

Fortolkning

Virksomheder, der rekrutterer it-specialister på det internationale jobmarked, oplever flere forskellige forhold, der gør det udfordrende at rekruttere it-specialister på det internationale jobmarked. Især fremhæves de lovmæssige rammer (fx beløbsordningen) samt sagsbehandlingstid på opholdsgrundlag hos SIRI.

Figuren viser, at 46 pct. af virksomheder, der rekrutterer it-specialister på det internationale jobmarked, oplever, at de lovmæssige rammer er et forhold, som gør det udfordrende at rekruttere på det internationale jobmarked. 37 pct. af virksomhederne angiver, at sagsbehandlingstiden på opholdsgrundlaget hos SIRI er et forhold, som de erklærer sig helt eller delvist enig i er hæmmende for deres rekrutteringer af it-specialister på det internationale jobmarked. Hhv. 31 og 27 pct. af virksomhederne erklærer sig helt eller delvist enig i, at sagsbehandlingstiden med at oprette en bankkonto og sagsbehandlingstiden hos SKAT er forhold, som er medvirkende til at gøre det udfordrende at rekruttere på det internationale jobmarked.

Hvor enig eller uenig er du i følgende udsagn, der gør det udfordrende at rekruttere it-specialister på det internationale jobmarked?

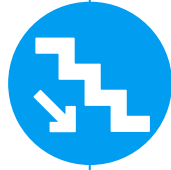


Note: Figuren inkluderer alle respondenter som rekrutterer internationalt (N=155).

KVALITATIVE INDSIGTER FRA WORKSHOPPEN



Virksomhederne på workshoppen giver udtryk for, at der er nogle klare **udfordringer**, når man rekrutterer på det internationale jobmarked. Først og fremmest giver virksomhederne udtryk for, at der er **rekrutteringsproblemer internationalt** – derfor er der også stor kamp om de internationale IT-specialister. Virksomhederne fortæller også, at der er udfordringer i forbindelse med **sprogbarrierer**, hvis virksomhedssproget stadig er på dansk eller der kun er ganske få udenlandske medarbejdere. Det er derfor en stor udfordring at sikre god **integration** af medarbejderne, men i særdeleshed også internationale rekrutteredes **ægtefæller**, der er i mange tilfælde flytter med. Derudover fortæller virksomhederne også, at der kan være udfordringer med dels at få **oprettet bankkonti** efter hvidvasksagerne hos bankerne og dels **lovgivningsmæssige** udfordringer, som gør det svært, at få international arbejdskraft til Danmark.



Virksomhederne giver udtryk for, at ovenstående udfordringer medfører konsekvenser såsom, at det er svært at rekruttere internationalt fordi det ofte kommer til at handle om **netværk**, da alle fisker i den samme sø. Derudover fortæller virksomhederne, at det **kræver enormt mange ressourcer at få integreret medarbejderne** på deres kontorer, fordi kan dels kan være store **kulturelle forskelle** mellem de danske og udenlandske medarbejdere, og dels at det kræver en indsats at sikre, at medarbejderne og deres **ægtefæller integreres i Danmark** for at undgå, at de ikke flytter hjem igen. En stor konsekvens af udfordringerne er således, at det er **omkostningstungt** at rekruttere medarbejdere internationalt, integrere dem i Danmark, hvis de kun er i virksomheden i en kort periode.



Virksomhederne peger på, at der kan være forskellige **løsninger** på at øge udbuddet af udenlandske IT-specialister, der kunne søge mod Danmark. For det første peger flere af virksomhederne på, at de administrative processer omkring rekrutteringen af udenlandsk arbejdskraft skal være hurtigere – og lovgivningen skal ændres for at gøre det nemmere at rekruttere internationalt. Derudover peger virksomhederne også på, at der er en branding-opgave i, at gøre det endnu mere tydeligt for udenlandske medarbejdere, hvor godt et land Danmark vil være at flytte til. Når medarbejderne kommer til Danmark er det vigtigt at have fokus på at integrere både medarbejdere og ægtefæller, for at øge sandsynligheden for at de bliver.



En af virksomhederne fortalte **historien** om, hvordan kulturelle og sproglige barriere betød at de to brasilianere, som de ansatte efter en kort periode i Danmark vendte hjem til Brasilien – og dette er ifølge virksomhederne ikke et enkeltstående tilfælde. Virksomhederne har flere forskellige eksempler på, hvordan de forsøger at lykkes bedre med internationale rekrutteringer. Flere af virksomhederne fortæller, at de har gode erfaringer med at bruge **buddyordninger**, hvor internationale medarbejdere kobles på en af de danske medarbejdere, for at blive introduceret til virksomheden, men også til Danmark og den danske kultur for at fremme integrationen. Derudover fortæller flere af virksomhederne, at de aktivt forsøger, at gøre vilkårene bedre for de ægtefæller der flytter med til landet – konkret er der etableret forskellige **”spouse-networks”**, som virksomheden forsøger at få ægtefællerne til at indgå i.

CASE – INTERNATIONALISERING HOS SYSTEMATIC

Herunder fremlægges de udfordringer Systematic står over for i overgangen til at blive en mere international virksomhed, hvilket ligger forud for succesfuldt at kunne rekruttere arbejdskraft fra det internationale jobmarked.

Internationalisering kræver organisatoriske ændringer

I processen omkring at overgå til en mere international virksomhed, taler Systematic om et **tipping point**, hvor virksomheden har en tilstrækkelig mængde af udenlandske medarbejdere, der indgår i den daglige drift, og hvor integrationen af international arbejdskraft foregår uproblematisk, fordi de organisatoriske rammer er på plads.

Der er dog nogle organisatoriske udfordringer, Systematic som virksomhed skal arbejde med inden man når *tipping point*. Konkret peger virksomheden på, at eksisterende samarbejdsrutiner, kundernes præferencer og behov, vaner og dansk som virksomhedssprog.

Konkret kom disse udfordringer til udtryk for et par år siden, da Systematic ansatte fem nyuddannede italienske IT-specialister på deres danske kontor – i dag er der kun *én* tilbage af de fem. Denne oplevelse har bekræftet Systematic i, at der er nogle organisatoriske udfordringer, som virksomheden skal have taget hånd om, inden de succesfuldt kan rekruttere udenlandske IT-specialister til deres danske afdelinger.

Hvor er Systematic i dag?

Systematic har mange forskellige afdelinger, der arbejder med forskellige opgaveløsninger og inden for forskellige kundesegmenter. Afdelingerne er heller ikke lige langt fra at blive en internationaliseret afdeling (de er ikke lige langt *tipping point*). Eksempelvis har Systematic afdelinger, der arbejder på sundhedsområdet og med digital transformation, hvor de i høj grad arbejder for offentlige danske kunder. Inden for disse afdelinger efterspørger kunderne i høj grad danske IT-specialister, hvorfor afdelingen har oplevet begrænset progression i forhold til internationalisering. Billedet ser anderledes ud for deres defence-afdeling, der arbejder i 45 forskellige lande, og derfor i højere grad har fået skabt en internationaliseret kultur, hvor kunderne efterspørger internationale kompetencer, og dermed har nået *tipping point*.

Systematics plan for at fremme internationaliseringen i fremtiden er, at få hævet den kritiske masse af udenlandsk arbejdskraft, således den samlede medarbejdergruppe bliver mere international. Systematic identificerer dog også nogle udfordringer i forbindelse med ansættelsen af udenlandske medarbejdere; her opleves udfordringer, når medarbejderne skal have CPR-nummer, bankkonto og bolig. Disse udfordringer opfattes dog ikke så store, som de organisatoriske udfordringer, hvorfor Systematic fokuserer sine kræfter her.



AFSNIT 5

METODEBILAG

ANALYSEDESIGN

For at belyse udfordringer, fremtidsudsigter og konsekvenser ved rekrutteringsudfordringer indsamlede Rambøll både kvantitative og kvalitative data. De kvantitative data blev indsamlet via et spørgeskema til virksomheder, mens de kvalitative data blev indsamlet via interviews og på en workshop, faciliteret af Rambøll.

Referencegruppe

- Som det første kontaktede vi en række toneangivende medlemmer af DI Digital, som vi inviterede til at indgå i en referencegruppe.
- Vi gennemførte en række interviews med disse medlemmer med henblik på at afdække tematikker og konstruere en ramme for spørgeskemaet.
- Alle medlemmer af referencegruppen blev inviteret til at deltage i en opfølgende workshop, hvor resultaterne fra spørgeskemaet skulle valideres og uddybes.

Spørgeskema

- På baggrund af de kvalitative interviews med medlemmerne af referencegruppen blev der udarbejdet et spørgeskema.
- Dette blev distribueret til alle medlemmer af DI Digital og en række virksomheder inden for samme brancher som DI Digital's medlemmer.
- Blandt de virksomheder, som besvarede spørgeskemaet, blev en række inviteret til at deltage i en kvalificerende workshop hos DI Digital.

Workshop

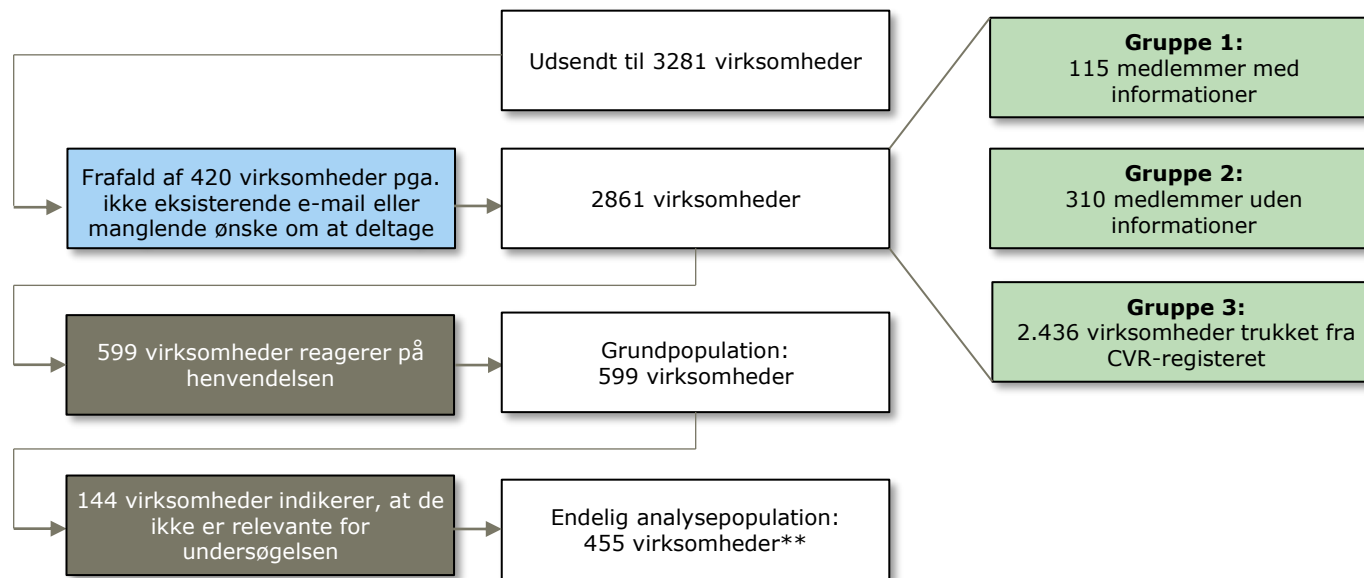
- Rambøll faciliterede på bagkant af spørgeskemaundersøgelsen en workshop, hvor virksomheder blev inviteret til at uddybe og kvalificere resultater fra analysen.
- Deltagerne blev præsenteret for udvalgte resultater og fik herefter mulighed for at diskutere dem i grupper og i plenum.
- Indsigterne fra denne workshop blev til sidst drøftet med udvalgte deltagere fra referencegruppen.

STIKPRØVE, DELTAGERE OG SVARPROCENTER

Konstruktion af stikprøve

For at kunne afdække behovet for it-specialister for DI Digital's medlemmer specifikt, og danske Tech-virksomheder generelt-konstruerede vi som basis for spørgeskemaundersøgelsen en stikprøve, som dels består af DI Digital's medlemmer, dels virksomheder fra samme brancher som DI Digital's medlemmer. For medlemmerne fra DI Digital blev kontaktoplysninger leveret dels med, dels uden (hhv. gruppe 1 og gruppe 2). Alle disse virksomheder blev inkluderet i den initiale stikprøve. For at sikre et **tilstrækkeligt datagrundlag** blev stikprøven suppleret med virksomheder fra CVR-registeret. Disse virksomheder blev udvalgt, så de forholdsmæssigt havde samme branchekoder som DI Digital's medlemmer*.

Samlet har vi fået svar fra 599 virksomheder og dermed opnået en samlet **svarprocent** på 21 pct. Dette vurderer vi er tilfredsstillende, eftersom virksomheder notorisk kan være vanskelige at opnå deltagelse fra. Som forventet, **varierede svarprocenterne** på tværs af grupperne. Den største svarprocent har vi fået i gruppe 1, hvor vi har haft angivet en kontaktperson med kontaktoplysninger. Her har vi fået svar fra 56 virksomheder og dermed opnået en svarprocent på 49 pct. Fra gruppe 2 har vi fået svar fra 74 virksomheder og dermed opnået en svarprocent på 24 pct. Fra gruppe 3 har vi fået svar fra 469 virksomheder og dermed opnået en svarprocent blandt disse virksomheder på 19 pct.



	Svarprocenter fordelt på grupper			
	Gruppe 1	Gruppe 2	Gruppe 3	Samlet
Antal virksomheder i stikprøven	115	310	2.436	2.861
Antal besvarelser	56	74	469	599
Svarprocent	49 %	24 %	19 %	21 %

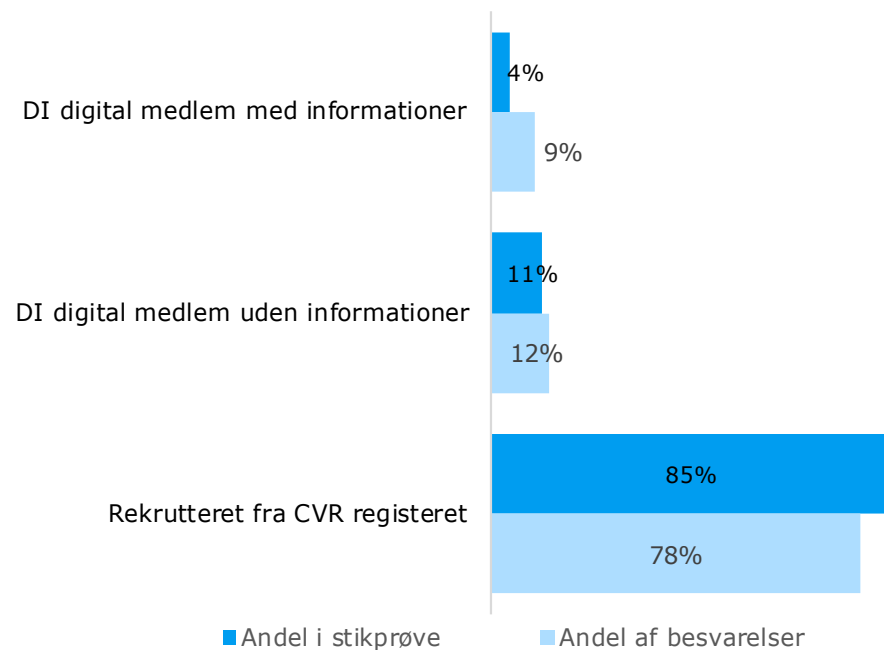
REPRÆSENTATIVITET AF STIKPRØVE I

Stikprøve

For at undersøge om vores datagrundlag er repræsentativt for den relevante undersøgelsespopulation (DI Digital's medlemmer og virksomheder, som benytter it-specialister generelt), opgør vi, hvor stor en andel af virksomhederne **der er DI Digital-medlemmer** blandt besvarelserne og sammenligner med, hvor stor en andel af virksomhederne der er DI Digital-medlemmer blandt alle de virksomheder, vi sendte spørgeskemaet ud til (stikprøven).

Overordnet er der ikke tale om store forskelle, og vi vurderer, at vi er lykkedes med indsamling af et repræsentativt datagrundlag. De forskelle, vi ser, reflekterer en forskel i tilbøjelighed til at deltage i undersøgelsen, alt efter om vi har fået udleveret kontaktoplysninger, eller om vi har rekrutteret fra CVR-registeret.

Konkret ser vi, at DI Digital-medlemmerne, som vi har kontaktoplysninger på, udgør 4 pct. af stikprøven, mens de udgør 9 pct. af besvarelserne. Dette betyder, at denne type virksomhed er overrepræsenteret i vores analyse. Når det kommer til DI Digital-medlemmer uden kontaktoplysninger, ser vi et andet billede. Denne type virksomhed udgør 11 pct. af stikprøven og 12 pct. af besvarelserne. For virksomheder, der er rekrutteret fra CVR-registeret, har vi generelt en lavere svarprocent, og dette reflekteres også i, hvor stor en andel de fylder i besvarelserne. Denne type virksomhed udgør 85 pct. af stikprøven og 78 pct. af besvarelserne.



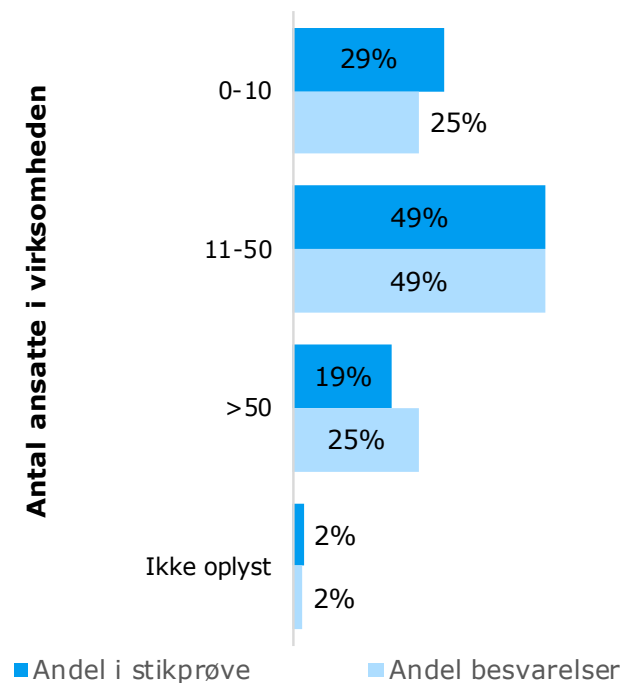
REPRÆSENTATIVITET AF STIKPRØVE II

Stikprøve

For at undersøge om vores datagrundlag er repræsentativt for den relevante undersøgelsespopulation (DI Digital's medlemmer og virksomheder, som benytter it-specialister generelt), opgør vi fordelingen af virksomhedsstørrelser for de virksomheder, som har deltaget i undersøgelsen, og sammenligner dette med fordelingen af virksomhedsstørrelse i stikprøven. Dette er samlet antal ansatte, men billedet er identisk for IT-ansatte.

Overordnet ser vi, at større virksomheder har lidt større sandsynlighed for at deltage, end det er tilfældet for små virksomheder. Vi har dog succesfuld opnået deltagelse fra selv de små virksomheder og vurderer, at vi på basis af virksomhedsstørrelse er lykkedes med indsamling af et repræsentativt datagrundlag. Forskellene i svartilbøjelighed kan til dels tilskrives, at de mindre virksomheder har mindre tid til at svare, men også at de små virksomheder har færre rekrutteringsudfordringer og dermed finder det mindre relevant at deltage.

Konkret ser vi, at små virksomheder (0-10 ansatte) udgør 29 pct. af stikprøven, mens de udgør 25 pct. af besvarelserne. Dette betyder, at denne type virksomhed er underrepræsenteret i vores analyse. Når det kommer til virksomheder med 11-50 ansatte, udgør de 49 pct. af stikprøven og 49 pct. af besvarelserne. De store virksomheder (+50 ansatte) udgør 19 pct. af stikprøven og 25 pct. af besvarelserne.



REPRÆSENTATIVITET AF STIKPRØVE

Stikprøve

For at undersøge om vores datagrundlag er repræsentativt for den relevante undersøgelsespopulation (DI Digital's medlemmer og virksomheder, som benytter it-specialister generelt), opgør vi den geografiske fordeling af virksomheder for de virksomheder, som har deltaget i undersøgelsen, og sammenligner den med den geografiske fordeling af virksomheder i stikprøven.

Overordnet ser vi, at undersøgelsen er velrepræsenteret for hele landet.

Vi ser meget små forskelle mellem den geografiske spredning i stikprøven og blandt besvarelsene. På baggrund af dette vurderer vi, at datagrundlaget er repræsentativt for undersøgelsespopulationen.

Konkret ser vi eksempelvis, at virksomheder i Region Hovedstaden udgør 49 pct. af stikprøven, mod 54 pct. af besvarelsene. Dette betyder, at denne type virksomhed er marginalt overrepræsenteret i vores analyse. Når det kommer til virksomheder i eksempelvis Region Sjælland udgør de 5 pct. af både stikprøven og blandt besvarelsene. Her er der altså perfekt balance mellem stikprøven og besvarelsene. Dette er også tilfældet for Region Nordjylland. For resten af regionerne ser vi meget små forskelle.

