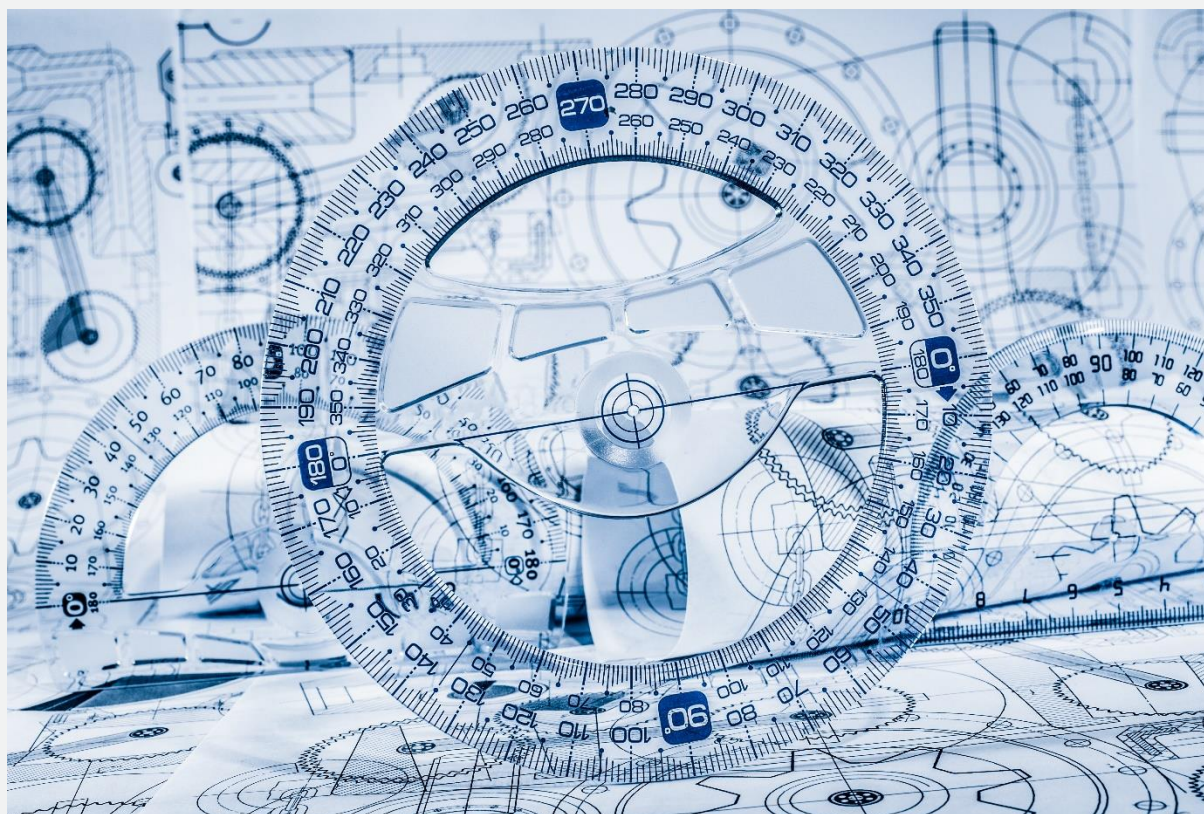


APRIL 2018

NOTAT

ATV VIDENSBAROMETER 2018



Delrapport 1:

Adgang til kvalificeret arbejdskraft

INDHOLD

INTRODUKTION.....	3
HOVEDKONKLUSIONER.....	3
UNDERSØGELSENS RESULTATER	4
Indledning	
Danmarks førende teknologiledere oplever problemer med at skaffe kvalificeret arbejdskraft	
Udenlandsk rekruttering som middel mod flaskehals	
Internationalt arbejdsmiljø som drivkraft	
METODE.....	8
RESPONDENTERNE	9

ATV VIDENSBAROMETER

Redaktionskomité

Director Anne-Marie Levy Rasmussen, GlaxoSmithKline (formand)
Professor Anne Marie Kanstrup, Institut for planlægning, AAU
Senior Manager Christian Rasmussen, Grundfos Holding
Civilingeniør, bestyrelsesmedlem og tidl. adm. direktør Ulla Röttger

ATV's sekretariat

Konsulent Jesper Grenaa
Kommunikationschef Jakob Werner

INTRODUKTION

ATV – Akademiet for de Tekniske Videnskaber - har en ambition om, at Danmark skal være én af fem førende Science og Engineering-regioner i verden. Hvis vi skal lykkes med denne målsætning, kræver det en viden og forståelse for eksisterende danske styrkepositioner, udfordringer og fremtidige potentialer.

ATV's Vidensbarometer (tidligere Akademihøringen) vil årligt belyse akademiets medlemmers holdninger til forskellige, relevante emner, fx teknologiudvikling, innovation, talentudvikling, produktionsvilkår og forskningsbevillingssystemet i Danmark – kort sagt Science & Engineering. ATV's medlemmer repræsenterer til sammen Danmarks stærkeste faglige kompetencer inden for teknik, naturvidenskab og centrale dele af sundhedsvidenskaben og kan derfor give kvalificerede bud på, hvad der skal til, hvis Danmark skal blive en region i verdensklasse. De fleste medlemmer har ledende stillinger eller er højt kvalificerede specialister i forskningsbaserede virksomheder og på universiteterne. 80 pct. har personaleansvar.

Resultaterne fra undersøgelsen vil blive sammenfattet i en række delrapporter, som kan bruges som konstruktive indspil i den offentlige debat og inspiration for samfundets beslutningstagere.

Denne første delrapport omhandler ATV's medlemmers syn på adgangen til kvalificeret arbejdskraft og stiller bl.a. skarpt på, hvilke kompetencer, som medlemmerne vurderer, vil blive de mest eftersurgte i fremtiden og motivationen for at rekruttere internationalt.

I ATV's Vidensbarometer udtaler medlemmerne sig på baggrund af deres faglighed og personlige erfaringer fra deres arbejdsliv.

HOVEDKONKLUSIONER

Respondenterne udgør Danmarks førende teknologiledere:

- 63 pct. oplever mangel på kvalificerede ansøgere ved stillingsopslag, og tallet er stigende fra 2017
- 3 ud af 4 vurderer, at kritisk og selvstændig tænkning og evnen til at samarbejde på tværs af fagligheder og uddannelsesbaggrunde bliver de mest eftersøgte kompetencer i fremtiden
- Over halvdelen rekrutterer i udlandet for at skabe et internationalt arbejdsmiljø og for at få adgang til kvalificeret arbejdskraft

UNDERSØGELSENS RESULTATER

Indledning

Siden finanskrisen har dansk økonomi været i kraftig fremgang, og beskæftigelsen er stigende. Den fortsatte positive økonomiske udvikling trues dog af danske virksomheders manglende adgang til kvalificeret arbejdskraft, og flere analyser og fremskrivninger peger på risiko for flaskehalse. Adgangen til kvalificeret arbejdskraft og en arbejdsstyrke med de rette kompetencer er helt afgørende, hvis Danmark skal være én af fem førende Science og Engineering-regioner i verden.

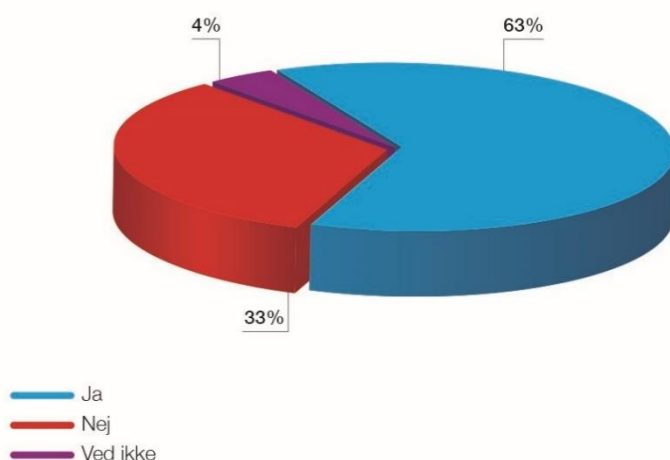
På denne baggrund har ATV i samarbejde med DI, Dansk Metal og IDA foreslået en teknologipagt efter hollandsk forbillede. Teknologipagten skal bidrage til, at flere skal interessere sig for STEM (**S**cience, **T**echnology, **E**ngineering og **M**ath), flere skal uddanne sig inden for STEM, og flere skal anvende STEM i deres arbejde. Teknologipagten skal give fælles retning for nationale og lokale indsatser og skabe en platform for evaluering, videndeling, videreudvikling, udbredelse og igangsættelse af initiativer, der fremmer interessen for og viden om teknologi og IT.

Som en del af strategien for Danmarks digitale vækst forpligtede regeringen sig i begyndelsen af 2018 til at igangsætte arbejdet med en Teknologipagt. Initiativet er et stort skridt i den rigtige retning og en vigtig investering i en fremtidig arbejdsstyrke med de nødvendige kvalifikationer og kompetencer.

Danmarks førende teknogiledere oplever problemer med at skaffe kvalificeret arbejdskraft

Behovet for ambitiøse og visionære initiativer på området er stort og akut, hvilket bliver understreget af ATV's medlemmer, som igen i år er blevet spurgt, om de ved stillingsopslag har oplevet mangel på kvalificerede ansøgere. 63 pct. af de adspurgte svarer, at de i forbindelse med rekruttering af nye medarbejdere har oplevet mangel på kvalificerede ansøgere (se figur 1). Sammenlignet med 2017 er der sket en markant stigning i medlemmer, som svarer ja til at have oplevet mangel på kvalificeret ansøgere (48 pct. i 2017). Der er derfor blandt danske teknogiledere i virksomheder og på universiteter en bekymrende stigning i efterspørgsel på højtuddannede med de rigtige kvalifikationer og kompetencer.

Figur 1: Har du ved stillingsopslag oplevet mangel på kvalificerede ansøgere?



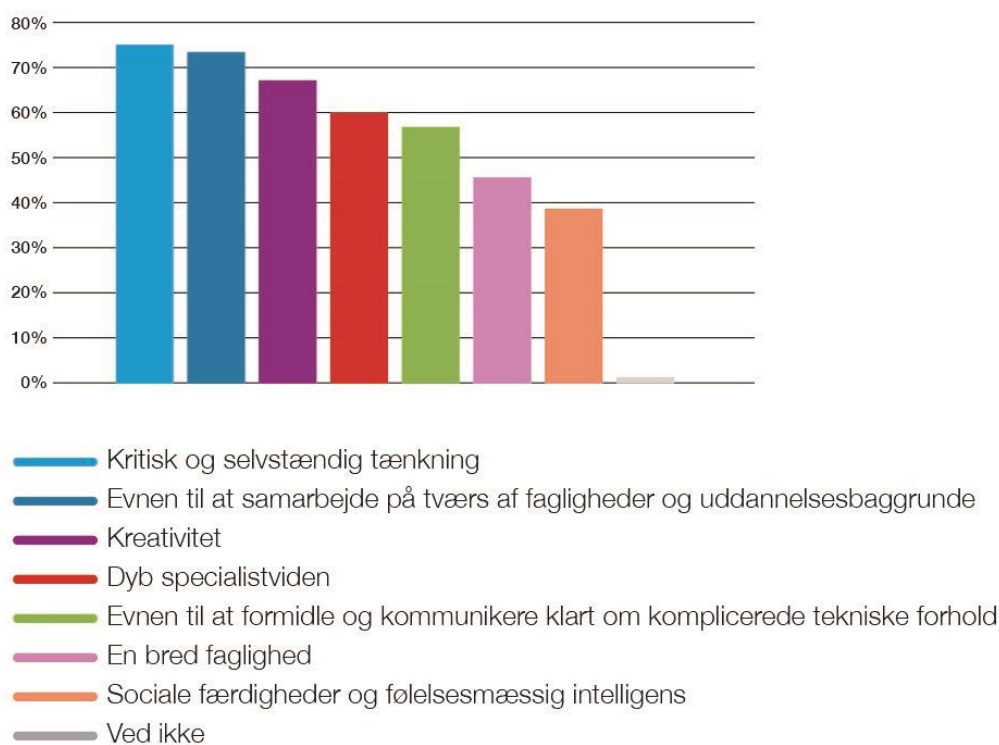
Note: 170 medlemmer har svaret på spørgsmålet

Kilde: ATV's spørgeskemaundersøgelse

Tallene viser, at behovet for langsigtede og målrettede initiativer, som fx teknologipagten, er stort, hvis vi skal lykkes med at vende udviklingen og sikre en tilstrækkelig adgang til kvalificeret arbejdskraft i fremtiden.

Ser man nærmere på, hvilke kompetencer som medlemmerne vurderer vigtigst på et fremtidigt arbejdsmarked, så er der en stor spredning i svarene (se figur 2). Dog vurderer 3 ud af 4 "kritisk og selvstændig tænkning" som den vigtigste kompetence i fremtiden stærkt efterfulgt af "evnen til at samarbejde på tværs af fagligheder og uddannelsesbaggrunde" (73 pct.). Den store spredning i svarene kan indikere, at det er de forskellige kompetencer i samspil, som giver den største værdi, og at man ikke kan forvente at få alle egenskaber hos én medarbejder, men derimod må opnå synergi, fx igennem teams.

Figur 2: Hvilke kompetencer vurderer du er vigtigst på et fremtidigt arbejdsmarked? (sæt gerne flere krydser)



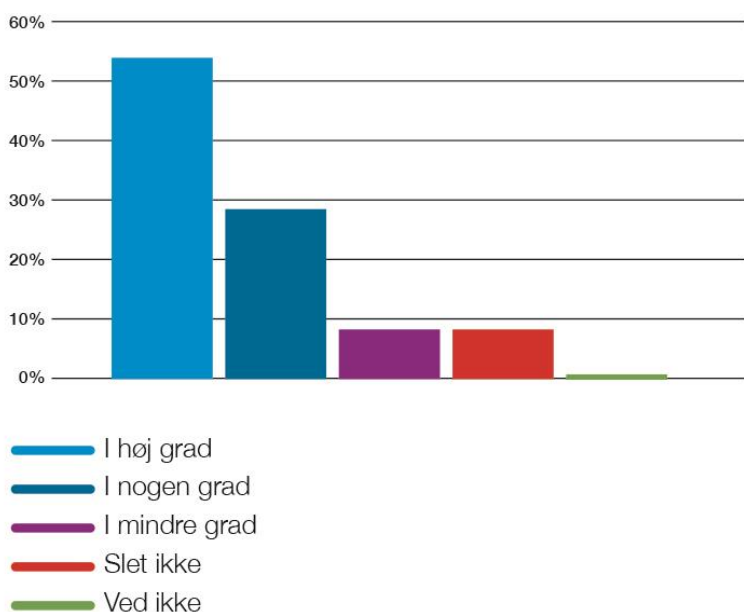
Note: 165 medlemmer har svaret på spørgsmålet

Kilde: ATV's spørgeskemaundersøgelse

Udenlandsk rekruttering som middel mod flaskehalse

Over 80 pct. af medlemmerne har angivet, at de i høj grad eller i nogen grad har udenlandske vidensmedarbejdere ansat i deres danske organisationer (se figur 3). Ser man nærmere på tallene, så er det primært de store virksomheder med over 250 ansatte og universiteterne, som har angivet i høj grad eller i nogen grad.

Figur 3: I hvilken grad har I udenlandske vidensmedarbejdere ansat i jeres danske organisation?



Note: 165 medlemmer har svaret på spørgsmålet

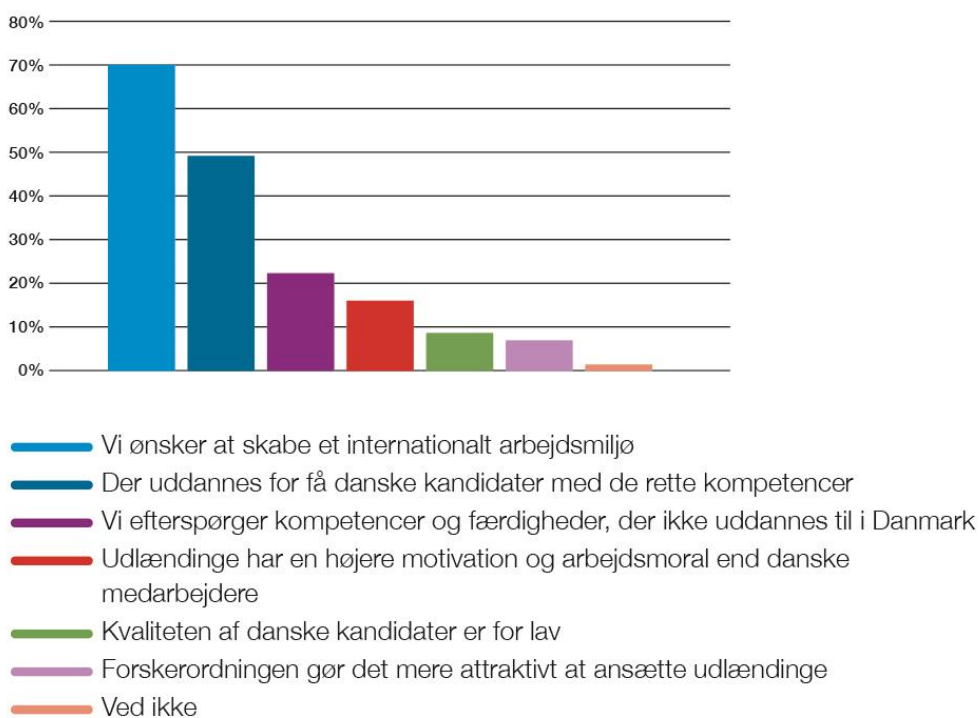
Kilde: ATV's spørgeskemaundersøgelse

I forhold til motivationen for at ansætte udenlandske vidensmedarbejdere angiver omkring halvdelen af medlemmerne, at der uddannes for få danske kandidater med de rette kompetencer. Dette indikerer, at en løsning på den manglende kvalificerede arbejdskraft er at rekruttere internationalt. Flere af medlemmerne peger i denne forbindelse på, at en bred geografisk rekruttering sikrer adgang til de bedste talenter, og at de ansætter pga. af kompetencer og ikke nationalitet.

Internationalt arbejdsmiljø som drivkraft

Ønsket om at skabe et internationalt arbejdsmiljø er en anden væsentlig drivkraft for at ansætte udenlandske vidensmedarbejdere (70 pct.). Det er igen primært de store virksomheder med over 250 ansatte og universiteterne, som angiver dette som en væsentlig motivation. Den store vægt på et internationalt arbejdsmiljø peger på, at rekrutteringen af udenlandske vidensmedarbejdere ikke kun er motiveret af manglen på kvalificeret arbejdskraft, men også et strategisk ønske om at sikre, at organisationen har et globalt udsyn og diversitet.

Figur 4: Hvorfor har I udenlandske vidensmedarbejdere ansat (sæt gerne flere krydser)



Note: 150 medlemmer har svaret på spørgsmålet
 Kilde: ATV's spørgeskemaundersøgelse

I den modsatte ende af skalaen peger kun 7 pct. af medlemmerne på, at det er forskerordningen, som gør det mere attraktivt at ansætte udenlandske vidensmedarbejdere.

METODE

Det webbaserede spørgeskema SurveyMonkey er anvendt som værktøj i undersøgelsen. Spørgsmålene er udarbejdet af redaktionskomitéen.

Akademiets medlemmer og partnermedlemmer fik tilsendt spørgeskemaet pr. e-mail, og indhentningen af svar fandt sted i perioden 8. - 31. januar 2018.

ATV modtog 224 besvarelser fra i alt 694 adspurgte medlemmer, hvilket er en svarprocent på 32. Svarprocenten vurderes at være høj for denne type undersøgelse. Resultaterne vurderes at være repræsentative for ATV's medlemmer.

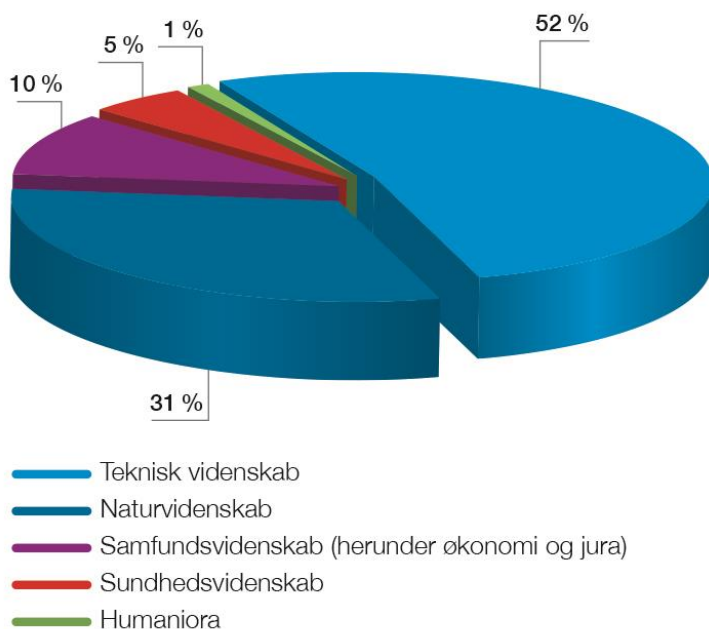
RESPONDENTERNE

Undersøgelsen viser respondenternes opfattelser af og erfaringer med adgangen til kvalificeret arbejdskraft og fremtidens arbejdsmarked. Det er det enkelte medlems erfaringer og holdninger, der kommer til udtryk, ikke den pågældendes arbejdsgivers synspunkter.

ATV's medlemmer er udpeget, fordi de har opnået en særlig anerkendelse på deres respektive fagområder kombineret med et bredt samfundsudsyn. Mange besidder topposter i danske virksomheder, på universiteter og i andre institutioner.

Respondenterne er hovedsagelig uddannet inden for teknisk videnskab (52 pct.) og naturvidenskab (31 pct.) (se figur 5).

Figur 5: Inden for hvilket område er du uddannet?

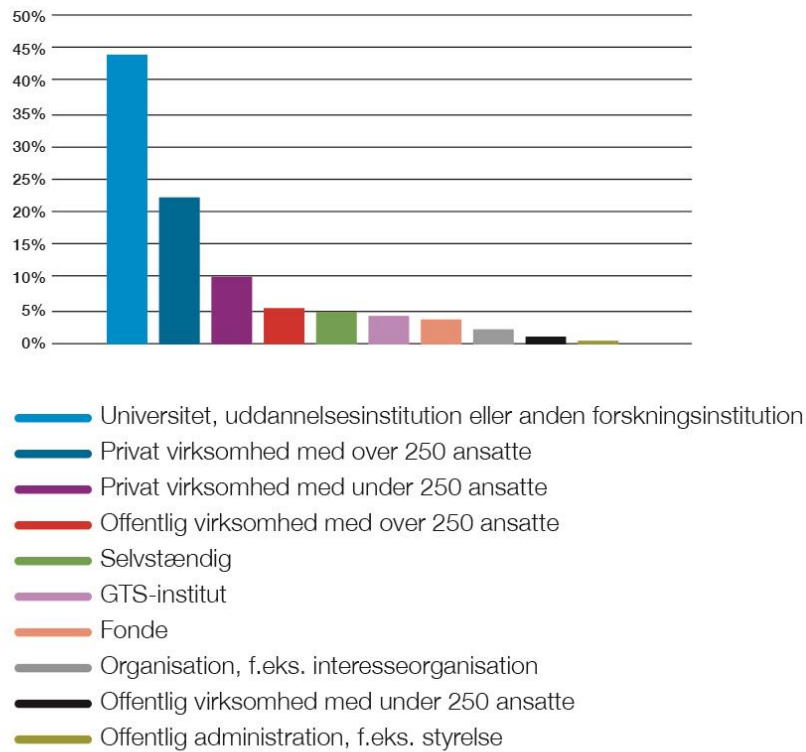


Note: 223 medlemmer har svaret på spørgsmålet

Kilde: ATV's spørgeskemaundersøgelse

44 pct. af respondenterne kommer fra et universitet, en uddannelsesinstitution eller anden forskningsinstitution. 40 pct. kommer fra en offentlig eller privat virksomhed. 5 pct. er selvstændige, og 11 pct. fordeler sig imellem ansatte i en interesseorganisation eller i det offentlige, GTS-institutter, fonde eller lignende (se figur 6).

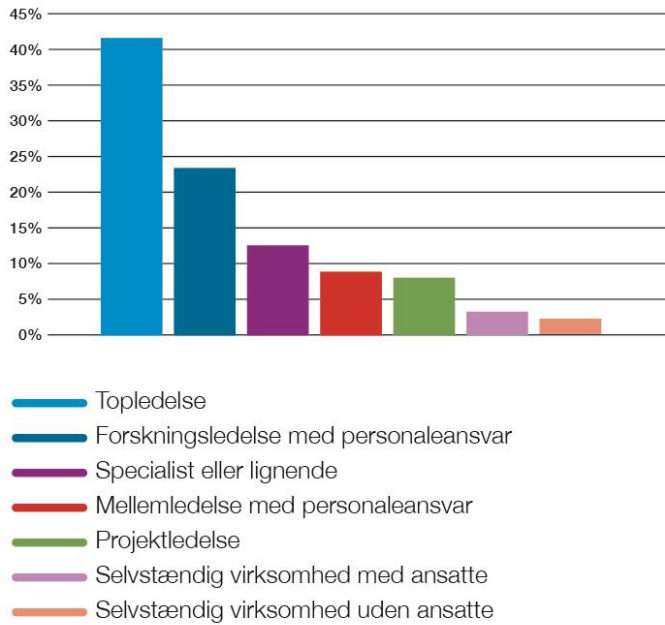
Figur 6: Angiv din nuværende/seneste arbejdsplads. Sæt kryds ud for den kategori, der passer bedst til din erfaring.



Note: 210 medlemmer har svaret på spørgsmålet
 Kilde: ATV's spørgeskemaundersøgelse

80 pct. af respondenterne er ledere med personaleansvar (se figur 7).

Figur 7: Ledelsesansvar: Angiv graden af ledelsesansvar i dit nuværende eller seneste job. Vælg den kategori, der bedst matcher dit nuværende/seneste job.



Akademimedlemmer i ATV har livsvarigt medlemskab, og i kredsen af respondenter indgår derfor både medlemmer, der er på arbejdsmarkedet, og medlemmer, der har forladt det. 82 % af respondenterne er i arbejde nu eller har været det inden for de seneste to år.

Partnermedlemmerne er udpeget af deres respektive virksomheder, og deres medlemskab af Akademiet er knyttet til virksomhedernes medlemskab af ATV's partnerkreds.