



VIDENOPGØRELSE 2022

FRI's videnopgørelse 2022 opsummerer nøgletal fra 2021-videnregnskaberne i FRI's medlemsvirksomheder til brancheniveau

SAMMENFATNING

Videnopgørelsen 2022 fokuserer på tre områder: Medarbejdere; Kunder og tilbudsomkostninger samt Investeringer i IT og teknologi.

De væsentligste nøgletal i Videnopgørelse 2022 viser at:

- beskæftigelsen i FRI-virksomhederne er steget gennem 2021.
- der var en historisk høj medarbejderomsætning i FRI-virksomhederne i 2021.
- andelen af kvinder i branchen er steget for tredje år i træk, mens andelen af kvinder på ledelsesniveau er steget sammenlignet med 2020.
- investeringerne i efteruddannelse er steget i forhold til 2020.
- den gennemsnitlige kundestørrelse er steget i forhold til 2020.
- de største FRI-virksomheder går tilbage på listen over nyuddannede kandidaters første foretrukne arbejdsplads.

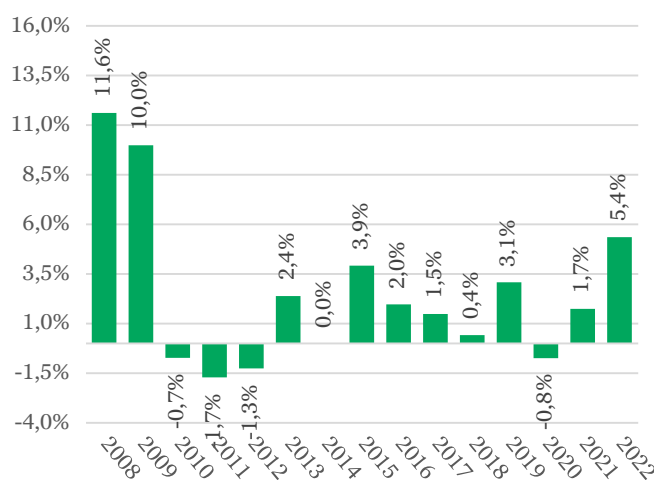
MEDARBEJDERE

Antallet af beskæftigede i FRI's medlemsvirksomheder udgjorde 1. januar 2022 12.916 personer fordelt på 243 virksomheder. Det er en stigning på 5,4%. FRI-virksomhederne havde 1. januar 2021 12.260 ansatte.

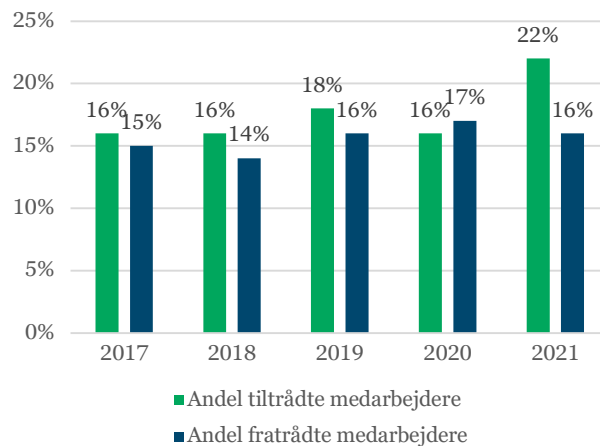
Set i forhold til virksomhedernes samlede medarbejderstab var medarbejderomsætningen i 2021 på 22% nytiltrådte medarbejdere og på

16% fratrådte medarbejdere. Blandt de deltagende virksomheder i undersøgelsen er der således tale om en nettotilgang af medarbejdere.

Figur 1 – År-til-år udvikling i antal ansatte i DK i %, 2008-2022, baseret på data pr. 1. januar



Figur 2 – Medarbejderomsætning



Medarbejderforhold i øvrigt

Den gennemsnitlige medarbejder i en FRI-virksomhed har en alder på 44 år, 13% af de ansatte er under 30 år, mens 23% er over 50 år, og 1% er over 70 år.

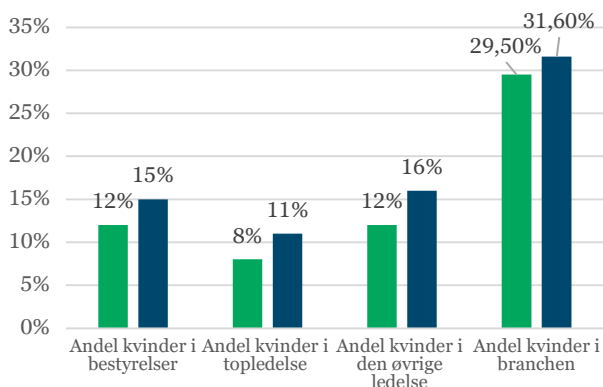
Den gennemsnitlige anciennitet i en virksomhed er 8 år, og andelen af medarbejdere med anciennitet over 25 år udgør 8% af den samlede medarbejderstab. Andelen af medarbejdere med anciennitet under 5 år er steget fra 48% i 2020 til 55% i 2021. Medarbejdernes gennemsnitlige erfaring efter endt uddannelse er 18 år. Den gennemsnitlige anciennitet har stort set været uændret siden 2007, mens den gennemsnitlige alder er steget med ét år i samme periode.

Kønsfordeling

Andelen af kvinder i branchen er steget i 2021 til 31,6%, hvilket er en fremgang på 2,1 procentpoint i forhold til 2020. Det er samtidig tredje år i træk, at andelen af kvindelige medarbejdere vokser.

FRI-virksomhederne har siden 2020 indrapporteret kønsfordelingen på bestyrelses-, topledelses- og øvrigt ledelsesniveau. Blandt de deltagende virksomheder udgør kvinder 15% af bestyrelsesmedlemmerne, 11% af topledelsen og 16% af den øvrige ledelse, hvilket er en stigning i forhold til 2020.

Figur 3 – Kønsfordeling blandt medarbejdere i FRI-virksomhederne i 2021

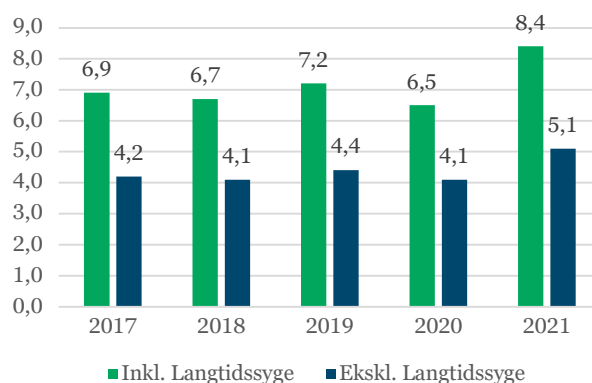


Trivsel og sygefravær

Medarbejdernes trivsel afspejles bl.a. i antallet af sygedage og i antallet af overarbejdstimer. I 2021 var sygefraværet i de rådgivende ingeniørvirksomheder på 5,1 dage (ekskl. langtidssyge) og 8,4 dage (inkl. langtidssyge), hvilket er

en stigning sammenlignet med antallet af sygedage i 2020. Stigningen i sygedage kan bl.a. forklares med at restriktioner som følge af COVID-19 pandemien er blevet lempet, hvilket betyder mere fysisk arbejde og social omgang. Samtidig med, at COVID-19 har givet længere sygdomsforløb.

Figur 4 – Sygefravær (gennemsnitlige antal dage pr. medarbejder)



I 2021 lå det gennemsnitlige antal optjente overarbejdstimer på 91 timer pr. medarbejder, hvilket er 17 timer højere end i 2020. Modregnes afspadsering ligger branchens gennemsnit på 38 overarbejdstimer om året pr. medarbejder, hvilket er en stigende udvikling sammenholdt med 2020-tallene.

Højt uddannelsesniveau

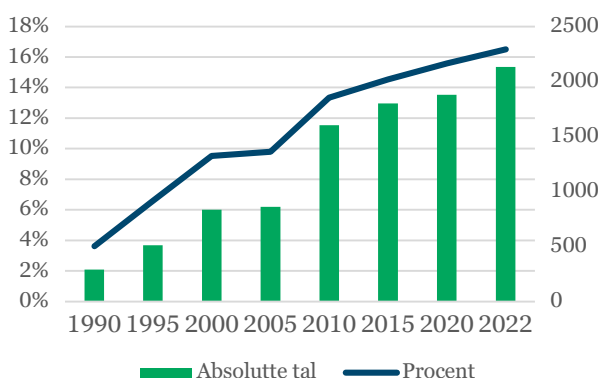
Medarbejdernes uddannelse giver et klart signal om, hvilke områder den enkelte FRI-virksomhed og branchen generelt beskæftiger sig med. Et af de tydeligste karakteristika er, at virksomheder med mere end 200 ansatte har en højere andel af civilingeniører blandt deres medarbejdere end de øvrige virksomheder, hvor der ses flere diplom-, akademi- og teknikumingeniører. Ca. 30 % af medarbejderne i virksomheder med mere end 200 ansatte er civilingeniører, mod ca. 18% i virksomheder med færre end 200 ansatte.

Et andet tydeligt og generelt træk er, at der i de store virksomheder er en langt større andel af medarbejdere med lange videregående uddannelser, der ikke er ingeniører.

For branchen som helhed har medarbejdernes uddannelsesbaggrund ikke ændret sig væsentligt i perioden 1. januar 2021 til 1. januar 2022.

Siden 1980 er medarbejdere med anden lang videregående uddannelse end som ingeniør den medarbejdergruppe, der har oplevet den mest markante fremgang. De udgør pr. 1. januar 2022 16,5% af den samlede medarbejderstab.

Figur 5 – Medarbejdere med lange uddannelser, der ikke er ingeniører

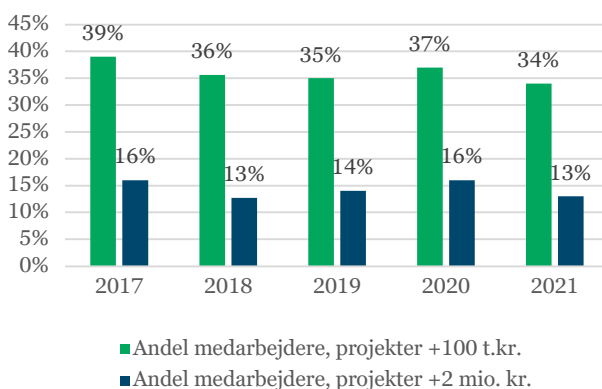


Hver anden medarbejder har projektleder-erfaring

Branchens andel af projektledere faldt i 2021, og på trods af mindre ændringer de foregående år har andelen af projektledere altid været høj. Det er en indikator på, at branchen på dette område er fleksibel og godt rustet til fremtidige opgaver. Trenden kan også være et tegn på en mere fokuseret opgaveløsning i rådgivning, projektering og projektledelse i de enkelte virksomheder.

I 2021 havde 34% af medarbejderne erfaring med at lede projekter med et honorar over 100.000 kr., hvilket er tre procentpoint lavere end i 2020. Ligeledes er andelen af medarbejdere, der inden for de seneste tre år har været projektledere på et projekt med et honorar over 2 mio. kr., faldet fra 16% til 13%.

Figur 6 – Projektledere med erfaring med projekter med budget på hhv. +100 t.kr. og +2 mio. kr.



Løn under efteruddannelse

Virksomhedernes investeringer i efteruddannelse er steget i forhold til 2020 målt på omkostningerne til interne og eksterne kurser. Der blev i 2021 investeret, hvad der svarer til 2% af personaleudgifterne på efteruddannelse.

Ser man på de faktiske beløb, er der ligeledes tale om en stigning fra 10.800 kr. i 2020 til 14.400 kr. pr. medarbejder i 2021. Stigningen kan forklares med, at det er blevet lettere at gennemføre fysisk efteruddannelse som følge af færre restriktioner forbundet med COVID-19. Ud over den formelle efteruddannelse bliver "projektbaseret læring" i hovedparten af virksomhederne anset for et væsentligt bidrag til efteruddannelse. Ressourcerne til denne type læring og efteruddannelse bliver dog sjældent registreret.

Godt image blandt studerende

At branchen og virksomhederne har et positivt image blandt studerende, er en afgørende faktor for at tiltrække nyuddannet arbejdskraft og fastholde virksomhederne som attraktive arbejdspladser. For de tekniske og naturvidenskabelige studerende er to af FRI's medlemsvirksomheder blandt top-10 på Universums 2022-liste over "første foretrukne arbejdsplads". Det drejer sig om Rambøll (4) og COWI (7).

Tabel 1 – FRI-virksomhedernes placering på Universums top-100-liste over foretrukne arbejdspladser blandt studerende på naturvidenskabelige og tekniske uddannelser

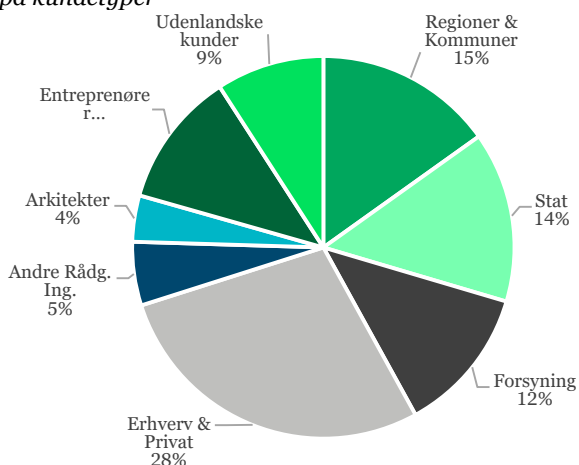
| | 2022 | 2021 | 2020 |
|-----------------------|------|------|------|
| Rambøll | 4 | 3 | 3 |
| COWI | 7 | 6 | 4 |
| Niras | 21 | 20 | 15 |
| MOE | 28 | - | - |
| AFRY | 74 | 95 | - |
| WSP | 85 | 84 | 57 |
| Atkins Danmark | - | - | 99 |

I forhold til sidste år er der sammenlagt tale om en mindre tilbagegang for de største FRI-virksomheder. Branchen fastholder dog fortsat et godt image blandt tekniske og naturvidenskabelige studerende med seks FRI-virksomheder i top-100.

KUNDER OG TILBUDSOMKOSTNINGER

FRI-virksomhedernes egenproduktion fordeler sig som vist i figur 7. Målt på genereret egenproduktion pr. kunde kan den gennemsnitlige kundestørrelse i 2021 beregnes til 368.000 kr., mens den gennemsnitlige projektstørrelse er på 204.000 kr. Begge nøgletal er steget sammenholdt med 2020.

Figur 7 – FRI-virksomhedernes egenproduktion fordelt på kundetyper



Inden for de enkelte grupper af virksomheder er der ganske stor forskel på, om den enkelte virksomhed har mange mindre kunder eller færre, men større kunder. Kundestørrelsen er typisk kraftigt faldende med virksomhedens størrelse, så de mindste virksomheder har mindre kunder end de største virksomheder.

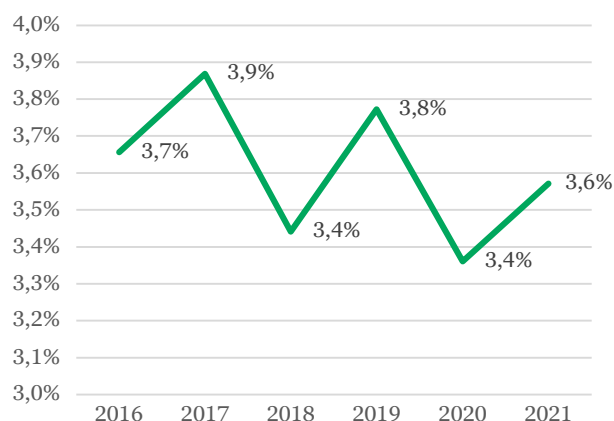
Tilbudskomkostninger

Branchen har længe været udfordret af høje tilbudskomkostninger. Siden 2014 har FRI målt udfordringens omfang og indberetningerne fra virksomhederne viser, at branchens omkostninger i forbindelse med tilbudsafgivning var 495 mio. kr. i 2021. Dette er en stigning siden 2020, hvor tilbudskomkostningerne var ca. 450 mio. kr.

Indberetningerne fra virksomhederne viser, at tilbudskomkostningerne pr. medarbejder er højest blandt de større virksomheder, hvilket bl.a. skyldes, at de oftere giver tilbud på større og mere komplekse opgaver, hvor kravene til tilbudsmaterialet er mere omfattende.

I forhold til tilbudskomkostningernes andel af den samlede brancheomsætning oplevede FRI-virksomhederne ligeledes en stigning i 2021 sammenholdt med 2020.

Figur 8 – Tilbudskomkostningers andel af FRI-virksomhedernes totale omsætning

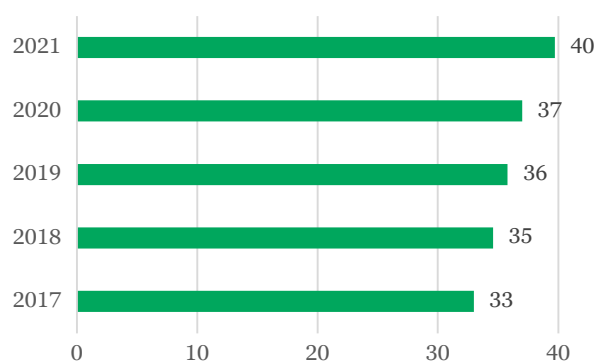


INVESTERINGER I IT OG TEKNOLOGI

Virksomhedernes investeringer i IT pr. medarbejder er steget fra 37.000 kr. i 2020 til 40.000 kr. i 2021. Dermed udgjorde branchens samlede omkostninger til IT 4,4 % af egenproduktionen i 2021.

De større virksomheder investerer mere i IT pr. medarbejder end de mindre virksomheder, hvilket bl.a. skyldes, at de bruger flere ressourcer på specialdesignede systemer, implementering af BIM samt udvikler og tester nye systemer.

Figur 9 – Udvikling i IT-udgifter i t.kr. pr. medarbejder



OM UNDERSØGELSEN

Videnopgørelsen 2022 er i væsentlighed baseret på data indsamlet i Foreningen af Rådgivende Ingeniører, FRI's Brancheundersøgelse 2021. Undersøgelsen er gennemført i perioden maj til august 2022 og omfatter virksomheder der beskæftiger 88 % af medarbejderne i FRI's medlemsvirksomheder.