



VIDENOPGØRELSE 2023

FRI's videnopgørelse 2023 opsummerer nøgletal fra 2022-videnregnskaberne i FRI's medlemsvirksomheder til brancheniveau

SAMMENFATNING

Videnopgørelsen 2023 fokuserer på tre områder: (1) Medarbejdere (2) Kunder og tilbudsomkostninger (3) IT og teknologi.

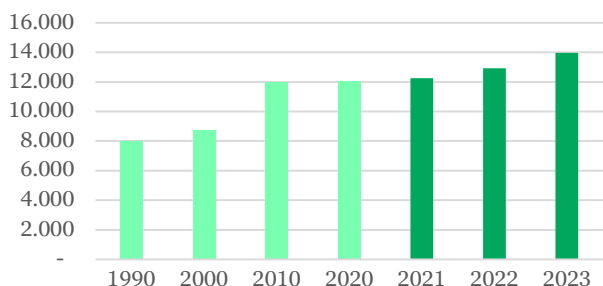
De væsentligste nøgletal viser at:

- beskæftigelsen i FRI-virksomhederne er steget gennem 2022
- der var en historisk høj medarbejderomsætning i FRI-virksomhederne i 2022
- andelen af kvinder i branchen er steget for fjerde år i træk
- investeringerne i efteruddannelse er steget
- den gennemsnitlige kundestørrelse er steget
- FRI-virksomhederne fastholder en god position på listen over foretrukne arbejdspladser blandt studerende
- FRI-virksomhedernes tilbudsomkostninger er faldet sammenlignet med 2021

MEDARBEJDERUDVIKLING

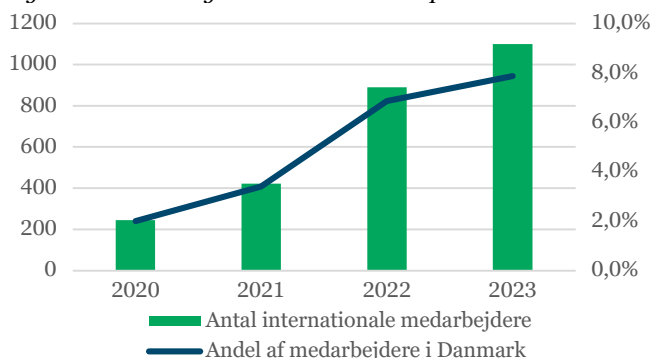
Antallet af beskæftigede i FRI's medlemsvirksomheder udgjorde 1. januar 2023 13.963 personer fordelt på 249 virksomheder. Det er en stigning på 8,1% sammenlignet med 2021.

Figur 1 – Udvikling i antal ansatte i FRI-virksomheder



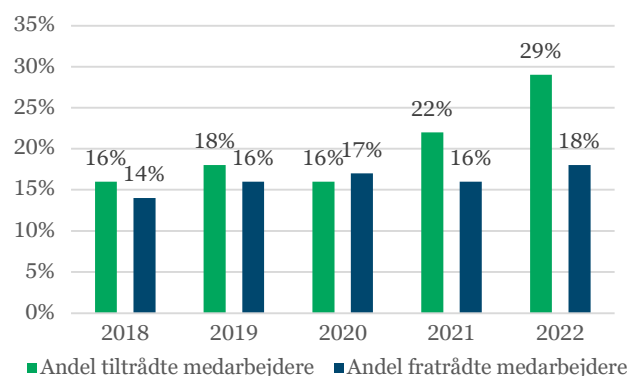
Der er ligeledes sket en stigning i antallet af internationale eksperter i Danmark. Pr. 1. januar 2023 udgjorde udenlandske statsborgere ca. 8% af den samlede medarbejderstab.

Figur 2 – Udvikling i internationale eksperter i Danmark



Set i forhold til virksomhedernes samlede medarbejderstab var medarbejderomsætningen i 2022 på 29% nytiltrådte medarbejdere og på 18% fratrådte medarbejdere. Blandt de deltagende virksomheder i undersøgelsen er der således tale om en nettotilgang af medarbejdere.

Figur 3 – Medarbejderomsætning 2018-2022



MEDARBEJDETSAMMENSÆTNING

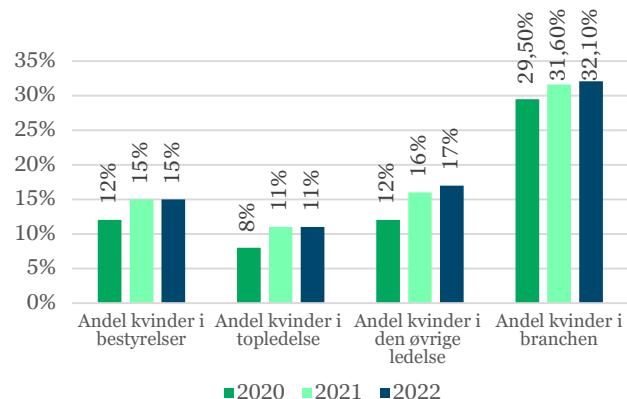
Den gennemsnitlige medarbejder i en FRI-virksomhed har en alder på 44 år, 14% af de ansatte er under 30 år, mens 34% er mellem 50 og 69 år, og 1% er over 70 år.

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 faldet fra 55% i 2021 til 52% i 2022. Medarbejdernes gennemsnitlige erfaring efter endt uddannelse er 17 år. Den gennemsnitlige anciennitet og alder har de seneste år ligget på et stabilt niveau.

KØNSFORDELING

Andelen af kvinder i branchen er steget i 2022 til 32,1%, hvilket er en fremgang på 0,5 procentpoint i forhold til 2021. Det er samtidig fjerde år i træk, at andelen af kvindelige medarbejdere vokser.

Figur 4 – Kønsfordeling blandt medarbejdere i FRI-virksomhederne i 2020-2022



Blandt de deltagende virksomheder udgør kvinder 15% af bestyrelsesmedlemmerne, 11% af topledelsen og 17% af den øvrige ledelse. Der er således tale om en stigning i andelen af kvinder i FRI-virksomhedernes topledelse og øvrige ledelse sammenlignet med 2021. Andelen af kvinder i FRI-virksomhedernes bestyrelser er uændret.

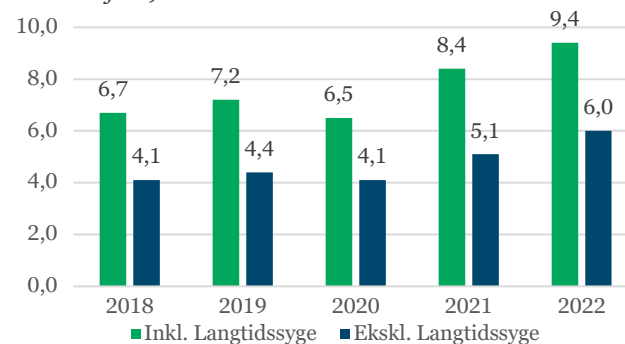
TRIVSEL OG SYGEFRAVÆR

Medarbejdernes trivsel afspejles bl.a. i antallet af sygedage og i antallet af overarbejdstimer.

I 2022 var sygefraværet i de rådgivende ingeniørvirksomheder på 6,0 dage (ekskl. langtids-syge) og 9,4 dage (inkl. langtids-syge), hvilket er en stigning sammenlignet med antallet af sygedage i 2021. Branchens sygefravær ligger dog under det gennemsnitlige sygefravær i staten, der var 10,6 dage i 2022.¹

Stigningen i sygedage kan bl.a. forklares med at restriktioner som følge af COVID-19 pandemien blev lempet i starten af 2022, hvilket betød mere fysisk arbejde og social omgang. Samtidig med, at COVID-19 har givet længere sygdomsforløb.

Figur 5 – Sygefravær (gennemsnitlige antal dage pr. medarbejder) 2018-2022

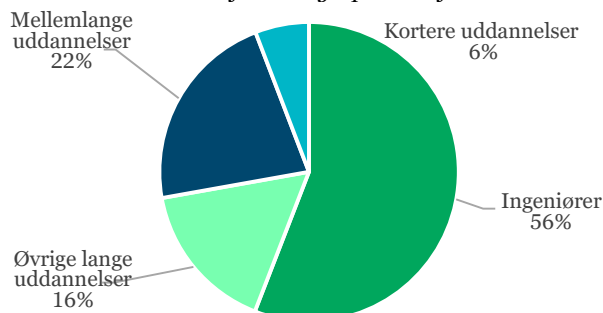


I 2022 lå det gennemsnitlige antal optjente overarbejdstimer på 87 timer pr. medarbejder, hvilket er 4 timer mindre end i 2021. Modregnes afspadsering ligger branchens gennemsnit på 40 overarbejdstimer om året pr. medarbejder, hvilket er en stigning sammenholdt med 2021-tallene.

UDDANNELSESNIVEAU

For branchen som helhed har medarbejdernes uddannelsesbaggrund ikke ændret sig væsentligt i perioden 1. januar 2022 til 1. januar 2023.

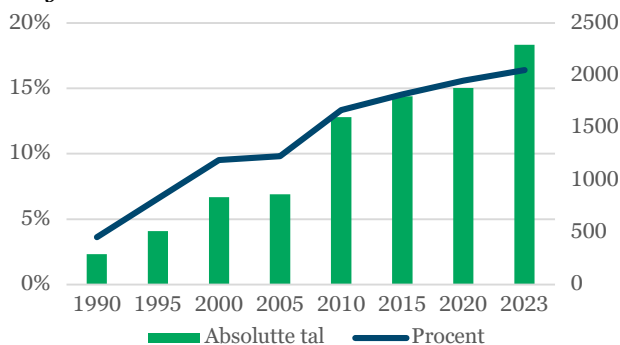
Figur 6- Uddannelsesfordeling pr. 1 januar 2023



¹ [Altinget: Sygefravær stiger markant i staten](#)

Et 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. 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 2023 16,4% af den samlede medarbejderstab.

Figur 7 – Medarbejdere med lange uddannelser, der ikke er ingeniører



Tendensen viser, at virksomhederne tilpasser sig markedet og ændringer i opgaver, der kræver forskellige kompetencer og profiler. Udviklingen er desuden et vigtigt element i forhold til at løse udfordringen med mangel på arbejdskraft, da en øget andel af medarbejdere med andre kompetencer frigiver efterspurgte ingeniørressourcer.

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. To FRI-virksomheder er i top-10 på Universums 2023-liste over *første foretrukne arbejdsplads* for de tekniske og naturvidenskabelige studerende. Det drejer sig om Rambøll (3) og COWI (7).

Tabel 1 – FRI-virksomhedernes placering på Universums top-100-liste 2020-2023

| | 2023 | 2022 | 2021 | 2020 |
|----------------------------|------|------|------|------|
| Rambøll | 3 | 4 | 3 | 3 |
| COWI | 7 | 7 | 6 | 4 |
| NIRAS | 22 | 21 | 20 | 15 |
| Artelia (MOE) | 37 | 28 | - | - |
| AFRY | 85 | 74 | 95 | - |
| WSP Danmark | 86 | 85 | 84 | 57 |
| Systra Danmark (ex ATKINS) | - | - | - | 99 |

Sammenlignet med 2021 er der tale om en mindre tilbagegang for de største FRI-virksomheder. Branchen fastholder dog fortsat et godt image med seks FRI-virksomheder i top-100.

EFTERUDDANNELSE

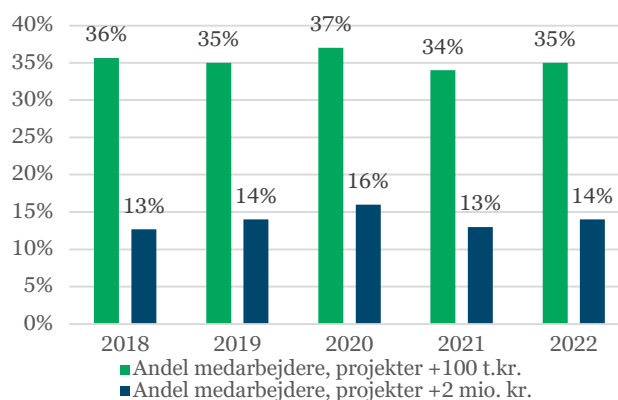
Virksomhedernes investeringer i efteruddannelse er steget i forhold til 2021 målt på omkostningerne til interne og eksterne kurser. Der blev i 2022 investeret, hvad der svarer til 2,8% af personaleudgifterne på efteruddannelse. Ser man på de faktiske beløb, er der ligeledes tale om en markant stigning fra 14.400 kr. i 2021 til 20.000 kr. pr. medarbejder i 2022.

Stigningen kan forklares med, at flere virksomheder bruger efteruddannelse som et værktøj til at tilpasse sig de markedsændringer, som bl.a. energikrise, råvaremangel og økonomisk opbremsning medførte i 2022. Tilpasningen kommer fx til udtryk i omskoling af medarbejdere til sektorer med øget efterspørgsel. 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.

PROJEKTLEDERERFARING

I 2022 havde 35% af medarbejderne erfaring med at lede projekter med et honorar over 100.000 kr., hvilket er ét procentpoint højere end i 2021. 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., steget fra 13% til 14%.

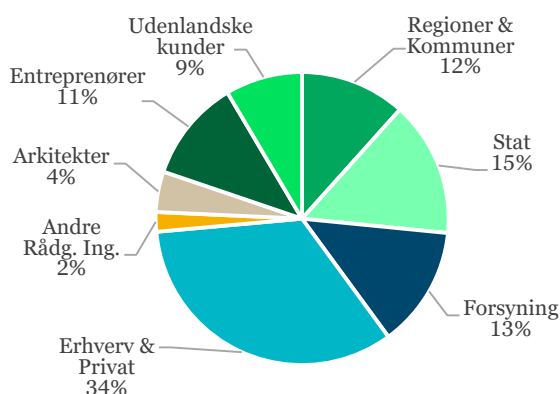
Figur 8 – Projektledere med erfaring med projekter med budget på hhv. +100 t.kr. og +2 mio. kr. 2018-2022



KUNDER

Den gennemsnitlige kustomerrelse på genereret egenproduktion pr. kunde var i 2022 på 548.000 kr., mens den gennemsnitlige projektstørrelse var på 270.000 kr. Begge nøgletal er steget sammenlignet med 2021.

Figur 9 – FRI-virksomhedernes egenproduktion fordelt på kundetyper



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

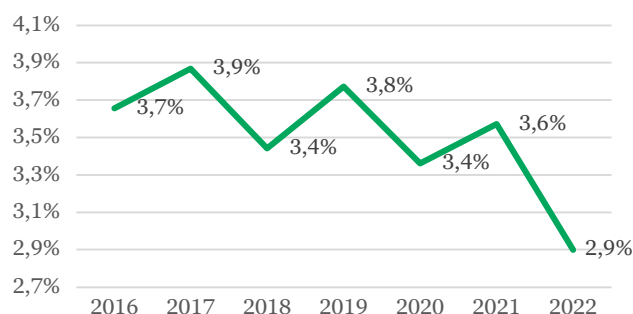
TILBUDSOMKOSTNINGER

Branchen har længe været udfordret af høje tilbudsomkostninger. Siden 2014 har FRI målt udfordringens omfang, og indberetningerne fra virksomhederne viser, at FRI-virksomhedernes omkostninger i forbindelse med tilbudsafgivning var 459 mio. kr. i 2022. Dette er et fald sammenlignet med 2021, hvor tilbudsomkostningerne var 495 mio. kr.

Indberetningerne fra virksomhederne viser, at tilbudsomkostningerne 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.

Tilbudsomkostningernes andel af den samlede brancheomsætning var i 2022 på et historisk lavt niveau.

Figur 10 – Tilbudsomkostningers andel af FRI-virksomhedernes totale omsætning 2016-2022

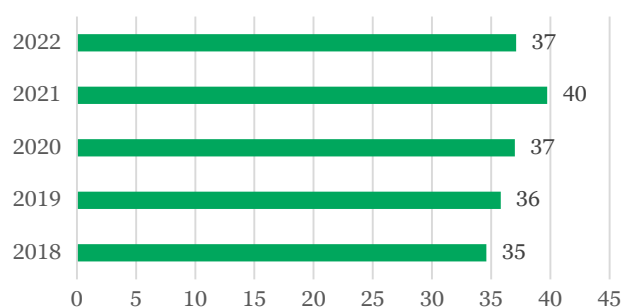


Dette skyldes ikke, at tilbudsprocessen er blevet enklere, men at det høje generelle aktivitetsniveau har medført, at flere virksomheder undlader at byde på opgaver, hvor vilkår og betingelser fraviger væsentligt fra eksempelvis ABR, eller hvor tilbudsomkostningerne på anden måde er ude af proportion med selve opgaven.

INVESTERINGER I IT OG TEKNOLOGI

Virksomhedernes investeringer i IT pr. medarbejder er faldet fra 40.000 kr. i 2021 til 37.000 kr. i 2022. Dermed udgjorde branchens samlede omkostninger til IT 4,0 % af egenproduktionen i 2022. 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, BIM-værktøjer og udvikling og test af nye systemer.

Figur 11 – Udvikling i IT-udgifter i t.kr. pr. medarbejder 2018-2022



OM UNDERSØGELSEN

Grundlaget for videnopgørelsen 2023 er branchedata indrapporteret fra FRI's medlemsvirksomheder til FRI's Medarbejderstatistik 2023 og FRI's Brancheundersøgelse 2022. FRI's Brancheundersøgelse 2023 er gennemført i perioden maj til august 2023 og omfatter virksomheder der beskæftiger 85 % af medarbejderne i FRI's medlemsvirksomheder.