

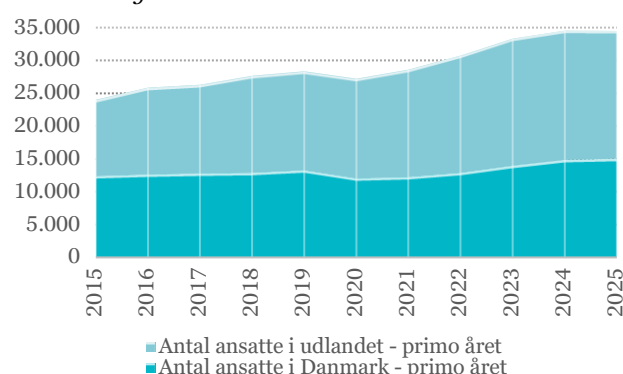
VIDENOPGØRELSE 2025

FRI's videnopgørelse 2025 opsummerer nøgletal fra 2024-videnregnskaberne i FRI's medlemsvirksomheder til brancheniveau. For første gang siden 2020 er sygefraværet i branchen faldet. Der er sket en positiv udvikling i kønsdiversiteten i virksomhedernes bestyrelser og ledelser og branchen er fortsat et attraktivt valg for nye STEM-kandidater.

BRANCHENS MEDARBEJDERE

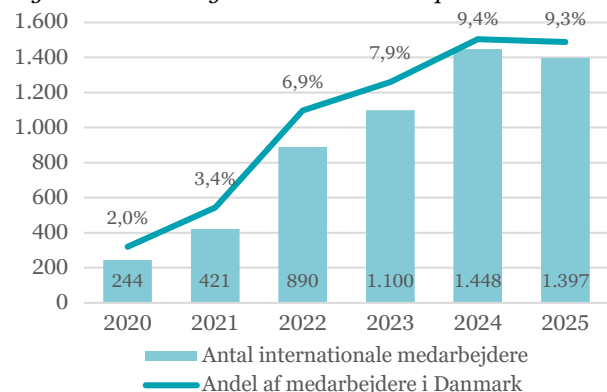
FRI's medlemsvirksomheder beskæftiger pr. 1 januar 2025 15.016 ansatte i Danmark fordelt på 241 virksomheder. Derudover er der 19.452 ansatte i datterselskaber i udlandet, som refererer til en FRI-virksomhed i Danmark.

Figur 1 – Udvikling i FRI-virksomheder i antal ansatte i Danmark og i datterselskaber i udlandet



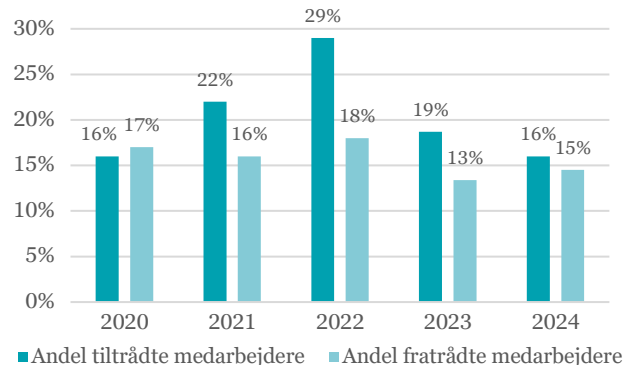
Der er sket et begrænset fald i antallet af internationale eksperter i Danmark. Pr. 1. januar 2025 udgjorde udenlandske statsborgere 9,3 pct. af den samlede medarbejderstab i FRI-virksomhederne.

Figur 2 – Udvikling i internationale eksperter i Danmark



I 2024 var medarbejderomsætningen på 16,0 pct. tiltrådte medarbejdere og på 14,5 pct. fra-trådte medarbejdere. Branchen oplevede derfor en nettotilgang i antallet af ansatte i 2024.

Figur 4 – Medarbejderomsætning 2020-2024

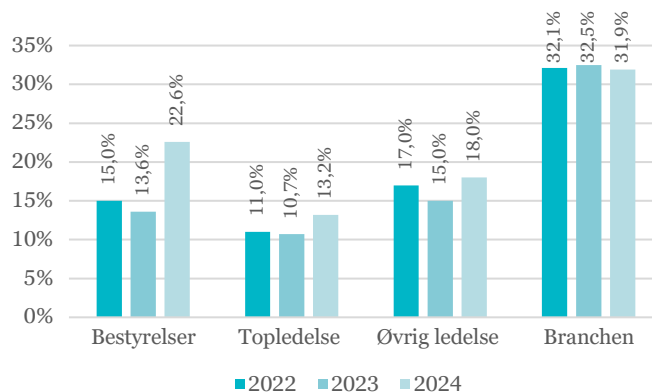


MEDARBEJDETSAMMENSÆTNING

Den gennemsnitlige medarbejder i en FRI-virksomhed har en alder på 44 år, 13,5 pct. af de ansatte er under 30 år, mens 19,7 pct. er mellem 50 og 69 år, og 1,2 pct. er over 70 år.

Den gennemsnitlige anciennitet i en virksomhed er 7 år, og andelen af medarbejdere med anciennitet over 25 år udgør 6,7 pct. af den samlede medarbejderstab. Andelen af medarbejdere med anciennitet under 5 år er steget fra 57 pct. i 2023 til 58,1 pct. i 2024. Medarbejdernes gennemsnitlige erfaring efter endt uddannelse er 17 år. Den gennemsnitlige anciennitet og alder har de seneste år ligget på et stabilt niveau.

Figur 5 – Kønsfordeling blandt medarbejdere i FRI-virksomhederne i 2022-2024

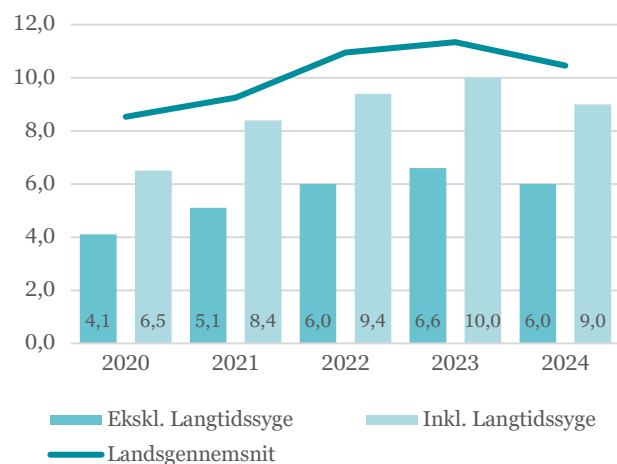


Andelen af kvinder i branchen er faldet med 0,6 procentpoint til 31,9 pct. i 2024. Blandt de deltagende virksomheder udgør kvinder 17,0 pct. af bestyrelsesmedlemmerne, 13,2 pct. af topledelsen og 18,0 pct. af den øvrige ledelse. Der er således tale om en stigning i andelen af kvinder i FRI-virksomhedernes bestyrelser og ledelseslag sammenlignet med 2023.

TRIVSEL OG SYGEFRAVÆR

Medarbejdernes trivsel afspejles bl.a. i antallet af sygedage og i antallet af overarbejdstimer. I 2024 var sygefraværet i de rådgivende ingeniørvirksomheder på 6 dage (ekskl. langtidssyge) og 9 dage (inkl. langtidssyge), hvilket er første gang branchen oplever et fald i antallet af sygedage siden 2020. Branchens sygefravær ligger stadig under landsgennemsnittet, der estimeres til at være 10,5 dage i 2024¹.

Figur 6 – Sygefravær (gennemsnitlige antal dage pr. medarbejder) 2020-2024



På trods af faldet i sygedage ligger sygefraværet stadig over niveauet før COVID-19. Der er ikke en entydig forklaring på differensen, men vurderingen er, at det blandt andet kan tilskrives sundhedsmæssige og kulturelle eftervirkninger.

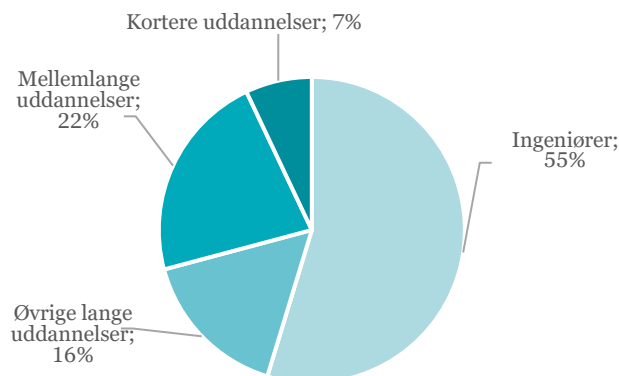
I 2023 lå det gennemsnitlige antal optjente overarbejdstimer på 72 timer pr. medarbejder, hvilket er 6 timer mere end i 2023. Modregnes afspadsering ligger branchens gennemsnit på 30 overarbejdstimer om året pr. medarbejder, hvilket er en stigning sammenholdt med 2023.

¹ Estimatet for 2024 er udregnet ud fra den gennemsnitlige udvikling.

UDDANNELSESNIVEAU

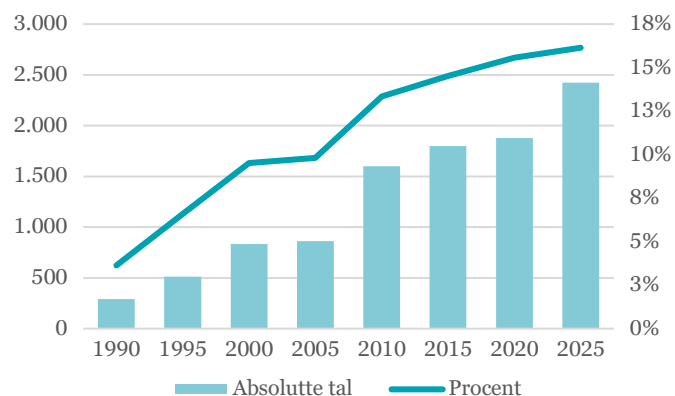
For branchen som helhed har medarbejdernes uddannelsesbaggrund ikke ændret sig væsentligt i perioden 1. januar 2024 til 1. januar 2025.

Figur 7 – Uddannelsesfordeling pr. 1 januar 2025



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 ingeniør den medarbejdergruppe, der har oplevet den mest markante fremgang. De udgør pr. 1. januar 2025 16,1 pct. af den samlede medarbejderstab.

Figur 8 – 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 efterspurgt ingeniørressourcer.

EFTERUDDANNELSE

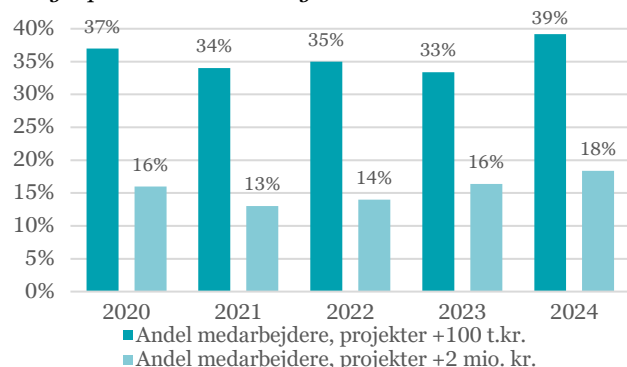
Virksomhedernes investeringer i efteruddannelse er faldet i forhold til 2023 målt på omkostningerne til interne og eksterne kurser. Der blev i 2024 investeret, hvad der svarer til 2,3 pct. af personaleudgifterne på efteruddannelse. Ses der på de faktiske beløb, så er der ligeledes tale om et fald fra 14.153 kr. i 2023 til 12.097 kr. pr. medarbejder i 2024.

Faldet kan forklares med, at den økonomiske usikkerhed og opbremsning, der har præget flere af branchens sektorer, også afspejler sig i virksomhedernes prioriteringer, hvor efteruddannelse typisk nedprioriteres, hvis der opleves nedgang eller opbremsning i ordrebøgerne. Derudover anses "projektbaseret læring" i hovedparten af virksomhederne som et væsentligt bidrag til den formelle efteruddannelse. Ressourcerne til denne type læring og efteruddannelse bliver dog sjældent registreret.

PROJEKTLEDERERFARING

I 2024 havde 39,2 pct. af medarbejderne erfaring med at lede projekter med et honorar over 100.000 kr., hvilket er 5,8 procentpoint lavere end i 2023. Samtidig 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 16,4 pct. til 18,4 pct.

Figur 9 – Projektledere med erfaring med projekter med budget på hhv. +100 t.kr. og +2 mio. kr. 2020-2024



INVESTERINGER I IT OG TEKNOLOGI

Virksomhedernes investeringer i IT pr. medarbejder er steget fra 36.860 kr. i 2023 til 37.925 i 2024. Branchens samlede investeringer i IT udgør hvad der svarer til 3,8 pct. af egenproduktionen i 2024. Særligt har de mellemstore virksomheder, øget deres IT-investeringer pr. medarbejder markant, hvilket kan tilskrives gruppens styrkede indtjeningssevne.

somheder, øget deres IT-investeringer pr. medarbejder markant, hvilket kan tilskrives gruppens styrkede indtjeningssevne.

Figur 10 – Udvikling i IT-investeringer i t.kr. pr. medarbejder 2020-2024

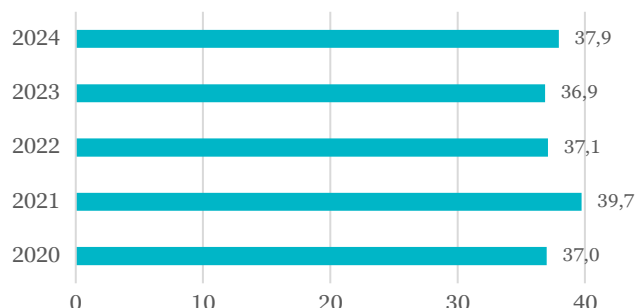


IMAGE BLANDT STUDERENDE

Branchens og virksomhedernes 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 2025-liste over *første fortrukne arbejdsplads* for tekniske og naturvidenskabelige studerende. Det drejer sig om Rambøll (5) og COWI (7).

Tabel 1 – FRI-virksomhedernes placering på Universums top 100-liste 2022-2025

	2025	2024	2023	2022
Rambøll	5	5	3	4
COWI	7	4	7	7
NIRAS	30	23	22	21
Artelia (MOE)	47	46	37	28
AFRY	79	82	85	74
WSP Danmark	83	79	86	85

Sammenlignet med 2024 er der samlet set tale om en mindre tilbagegang for de største FRI-virksomheder, mens branchens mellemstore virksomheder har fastholdt deres position på listen. Branchen fastholder dermed et godt image med seks FRI-virksomheder i top-100.

OM UNDERSØGELSEN

Grundlaget for Videnopgørelsen 2025 er branchedata indrapporteret fra FRI's medlemsvirksomheder til FRI's Medarbejderstatistik 2025 og FRI's Brancheundersøgelse 2024. FRI's Brancheundersøgelse 2024 er gennemført i perioden maj til august 2025 og omfatter virksomheder der beskæftiger 85 pct. af medarbejderne i FRI's medlemsvirksomheder.