

Højtuddannede er rådgiverbranchens DNA

Rådgivernes
kompetencebehov
i dag og i fremtiden

Rådgiverbranchen består af forskellige fagligheder fordelt på **11 delbrancher**: Advokater, anden forretningsservice og IPR, arkitekter, designvirksomheder, it-rådgivning, markedsføring og kommunikation, markedsanalyse og meningsmåling, managementrådgivning, revision og skatte, rådgivende ingeniører inden for bygge og anlæg samt teknologiske rådgivere.

- | | |
|--|--|
|  Advokater |  Markedsanalyse |
|  Anden forretningsservice og IPR |  Management |
|  Arkitekter |  Revision og skat |
|  Design |  Råd. ing. – bygge og anlæg |
|  It-rådgivning |  Teknologisk rådgivning |
|  Kommunikation og markedsføring | |

Branchens betydning og kompetenceudfordringer

Rådgiverbranchen leverer højt specialiseret viden til såvel den private som offentlige sektor i Danmark og bidrager afgørende til dansk værdiskabelse, vækst og konkurrenceevne. Den vækst og værdiskabelse kan imidlertid kun fortsættes, hvis **rådgivervirksomhederne har adgang til de skarpeste og bedste kompetencer**. For medarbejderne i rådgiverbranchen skal i særlig høj grad besidde den sidste nye viden, kende de seneste trends og evne at omsætte dem i en ustandselig, foranderlig kontekst for at kunne rådgive kunderne optimalt.

Med det som afsæt har DI Rådgiverne udarbejdet denne analyse af branchens kompetencebehov – i dag og i fremtiden. Med analysen tegner der sig en række kompetenceudfordringer for branchen, som nødvendigvis må adresseres, hvis vi også for fremtiden ønsker en rådgiverbranche, som kan bidrage til at udvikle det danske samfund og bevare de danske

virksomheders konkurrencekraft. Derfor ledsages analysen af en række anbefalinger til både politikerne, uddannelsesinstitutionerne og branchen.

Analysen er udarbejdet på baggrund af interviews med virksomheder fra alle delbrancher i DI Rådgiverne, medlemsurvey, statistisk data foruden drøftelser i DI Rådgivernes bestyrelse.

Jeg håber og ser frem til, at både vores analyse samt **anbefalinger kan danne baggrund for dialog og drøftelser** med alle relevante interessenter, så vi sammen kan imødegå kompetenceudfordringerne.

God læselyst.

Henriette Søtoft
Branchedirektør,
DI Rådgiverne

Anbefalinger til politikere

①

Uddan dimittenderne med fremtidssikrede, virksomhedsrelevante kompetencer

- Uddannelseskvalitet i verdensklasse skal prioriteres af politikere
- Dyb faglighed er vigtig – der skal være vægt på kernefaglighed og mulighed for specialisering
- De studerende skal have T-kompetencer, se s. 18. Derfor bør uddannelserne øge samarbejdet med eksterne parter og have øgede frihedsgrader i tilrettelæggelsen af uddannelserne bl.a. så praktik kan prioriteres højere
- Flere unge skal uddannes med it-specialist- og ingeniørkompetencer
- Dimensioneringsmodellen skal ikke være bagudskuende men tilpasses fremtidens kompetencebehov

②

Kompetenceudvikling af de højtuddannede, der allerede er på arbejdsmarkedet, skal prioriteres langt højere

- Universiteter, designskoler m.m. bør forpligtes til at levere et større udbud af efter- og videreuddannelse, herunder viderefremstilling af nyeste forskningsresultater.

③

International arbejdskraft er vigtig – der skal være nem adgang for internationale specialister

- Eliminer unødvendige, administrative barrierer for international arbejdskraft
- Understøt international rekruttering på områder med kompetencemangel.

Anbefalinger til uddannelsesinstitutionerne

①

Tilrettelæg jeres uddannelser, så de giver fremtidssikrede, virksomhedsrelevante kompetencer

- Kvaliteten af jeres uddannelser skal prioriteres. De studerendes læring skal være i top på alle uddannelser via tilstrækkelig høj kvalitetsundervisning, feedback fra kvalificerede undervisere, relevante ekstra tilbud til særligt interesserede osv.
- Dimittendernes T-kompetencer skal styrkes på uddannelsen
- Vekselvirkning mellem uddannelser og erhverv skal prioriteres højere, herunder ved praktik, casearbejde med virksomhederne m.m. Det er vigtigt med fleksibilitet i uddannelsesinstitutionernes regler for at de studerendes adgang hertil øges
- Vejled de studerende til, hvilke valgfag der leder til arbejde i erhvervslivet og i specialistjobs – f.eks. via en guide
- Gør flere typer af studerende opmærksomme på jobmuligheder i rådgiverbranchen
- Opret flere uddannelsespladser på it- og ingeniørområdet
- Søg samarbejde med rådgiverbranchen om jeres uddannelser – branchen vil gerne samarbejde mere med jer og jeres studerende
- Specifikke anbefalinger vedrørende arkitekt-, design-, jura- og ingeniøruddannelserne, se s. 72.

②

Kompetenceudvikling af de højtuddannede, der allerede er på arbejdsmarkedet, skal prioriteres langt højere

- Sæt større fokus på udvikling af efter- og videreuddannelsestilbud i samarbejde med erhvervslivet og rådgiverbranchen.

③

Formidling af forskningsresultater til erhvervslivet og de erhvervsaktive bør styrkes endnu mere

- Styrk formidling af nyeste forskning til alumner, virksomheder m.m. i samarbejde med modtagergruppen.

Anbefalinger til rådgiverbranchen

①

Stil jer til rådighed for uddannelserne og uddannelsesstederne

- Vær underviser, censor, medlem af aftagerpaneler, deltager i events etc.
- Udvikl særlige kurser og fag i samarbejde med universiteter, arkitekt- og designskoler til deres studerende
- Deltag aktivt i initiativer, der fremmer, at der uddannes flere fra it- og ingeniøruddannelser
- Vend jeres blik mod de nye erhvervskandidatuddannelser – her er der mulighed for at kombinere uddannelse og arbejde i virksomhederne.

②

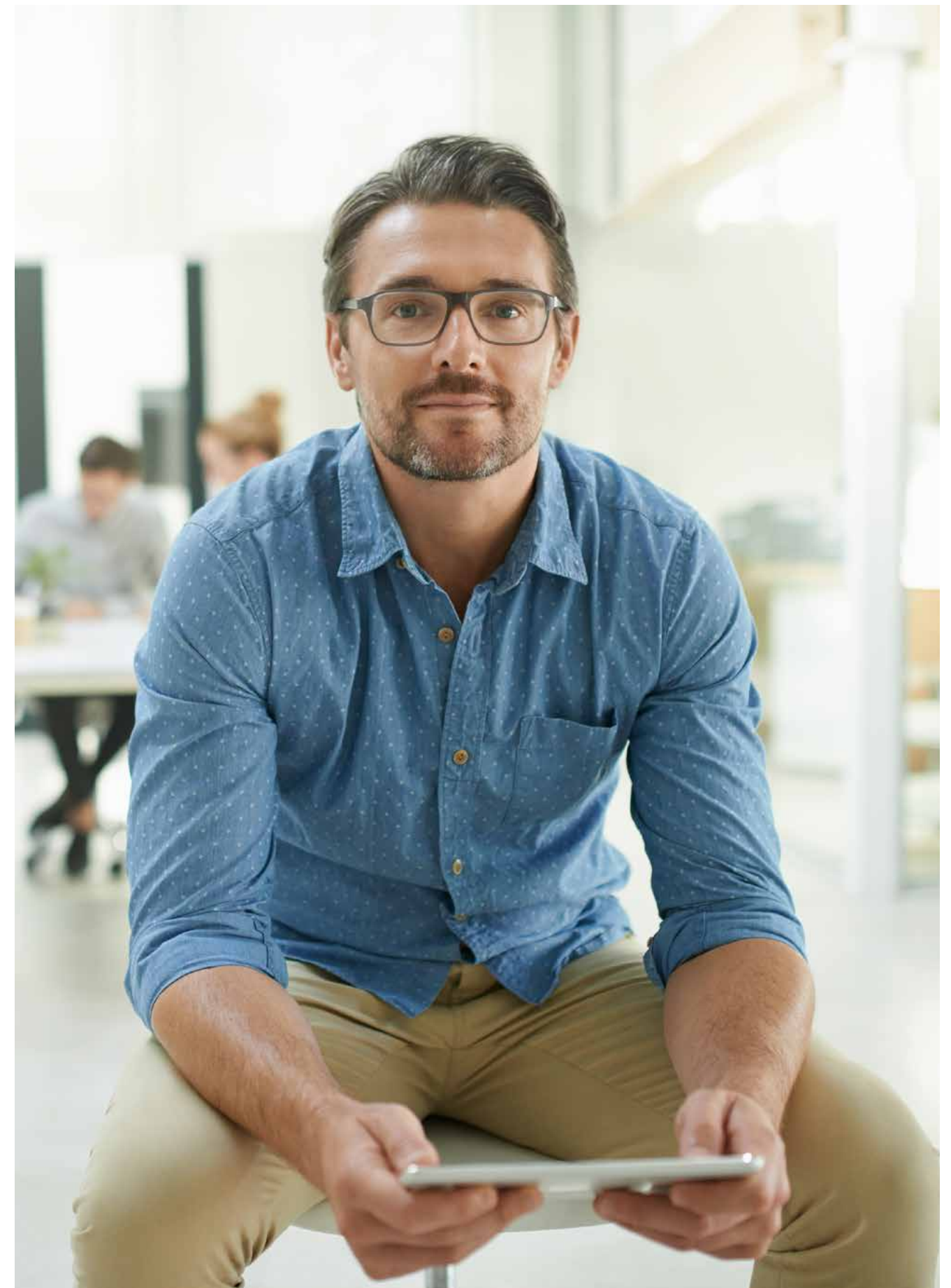
Efteruddannelses-tilbuddene skal forøges

- Deltag i udviklingen af uddannelsesinstitutionernes efteruddannelsesudbud.

③

Understøt, at flere højt kvalificerede udenlandske medarbejdere får job i branchen

- Internationale studerende fra danske uddannelser er en vigtig rekrutteringsbase – så rekrutter flere af dem
- Vær opmærksom på nye muligheder for nem rekruttering af talenter fra udlandet
- Understøt, at jeres internationale medarbejdere får lært dansk.

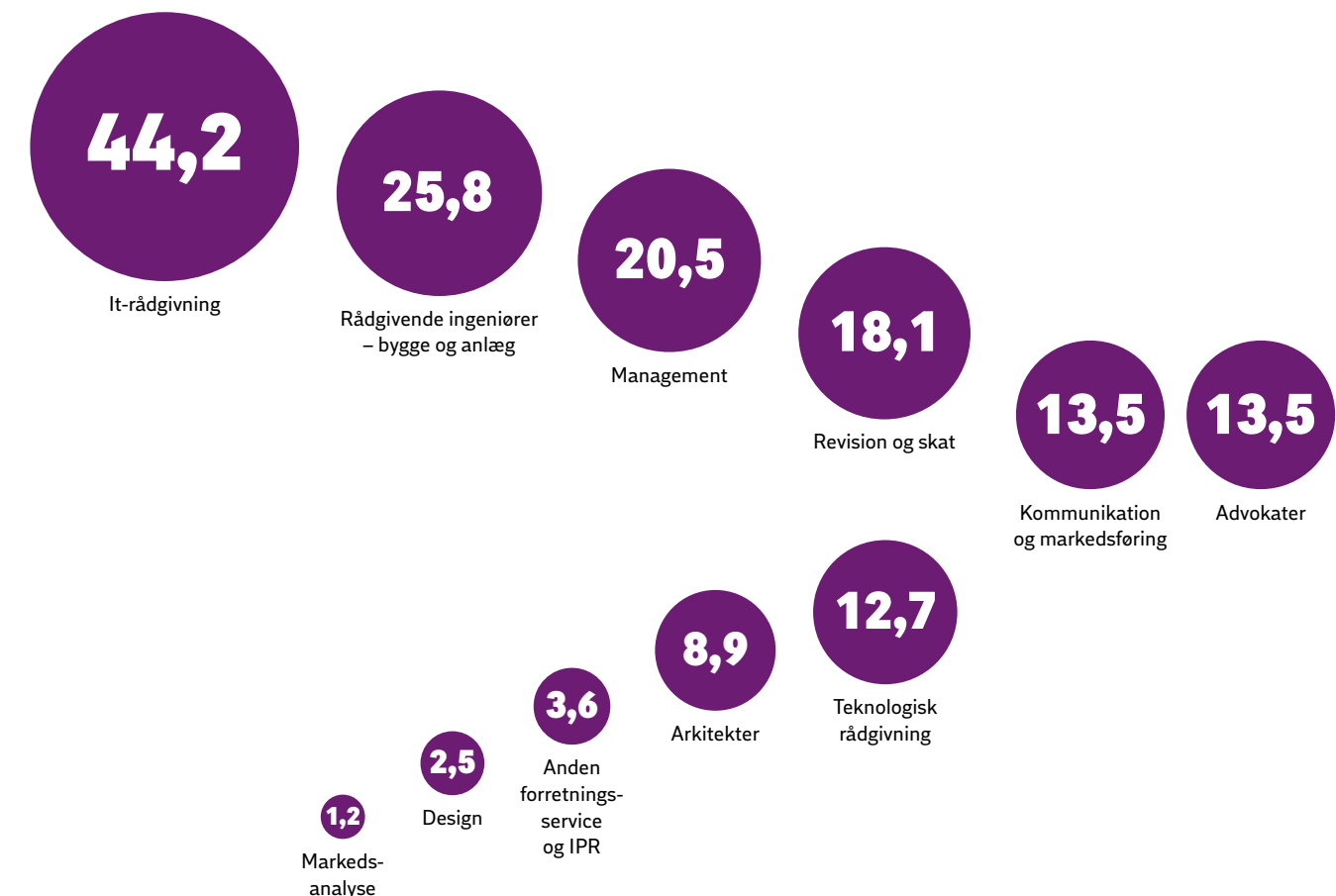


Indhold

Branchens betydning og kompetenceudfordringer	3
Anbefalinger til politikerne	4
Anbefalinger til uddannelsesinstitutionerne.....	5
Anbefalinger til rådgiverbranchen.....	6
Baggrund – om rådgiverbranchen.....	9
Del 1: Kompetencebehov i dag	14
Mangel på højtuddannede medarbejdere i rådgiverbranchen – betyder mindre vækst i Danmark	20
Rådgiverbranchen har behov for højtuddannede, internationale medarbejdere	24
Ikke alle studerende er godt nok klædt på til rådgiverbranchen	30
Kernefaglighed skal læres på uddannelsen	36
Rådgivervirksomhederne bygger bro fra studier til job	38
Særligt stort behov for løbende opkvalificering af de højtuddannede i rådgiverbranchen	42
Opsummering vedrørende kompetencekravene i dag	47
Del 2: Kompetencekrav i fremtiden	48
Internationalisering af virksomhederne øger kompetencekravene	50
Digitaliseringen medfører øget behov for højtuddannede	54
Brancheglidning og nye forretningsmodeller	64
Netværksøkonomi og freelancere	67
Opsummering – fremtidens kompetencebehov	69
Rådgivervirksomheder efterspørger mere samarbejde med universiteterne.....	70
Anbefalinger vedr. specifikke uddannelser	72
Bilag	73
Sådan er undersøgelsen gennemført	73
Noter	75
Litteraturliste	75

Baggrund – om rådgiverbranchen

Der er 11 delbrancher i rådgiverbranchen med forskellige faglige ekspertiser – spændende fra teknologisk rådgivning til advokatvirksomheder og de kreative erhverv som arkitekt- og designvirksomheder.

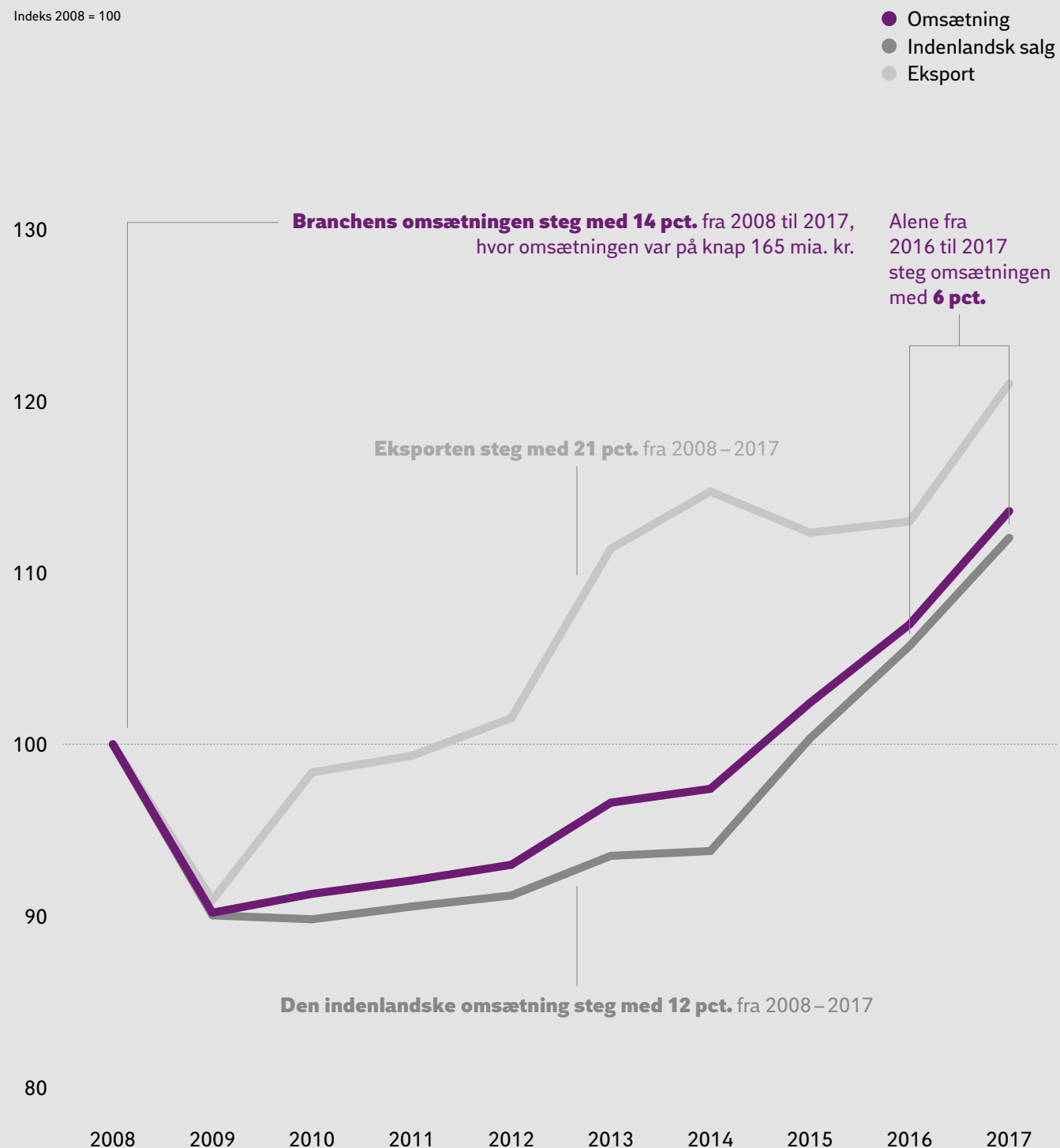


Rådgiverbranchens delbrancher og deres omsætning i 2017 (mia. kr.)

Kilde: Danmarks Statistik og DI Rådgiverne¹

Vækst i rådgiverbranchen

Rådgiverne stod for godt 7 pct. af de værdier, der blev skabt i Danmark i 2017, og branchen er i vækst på alle områder:

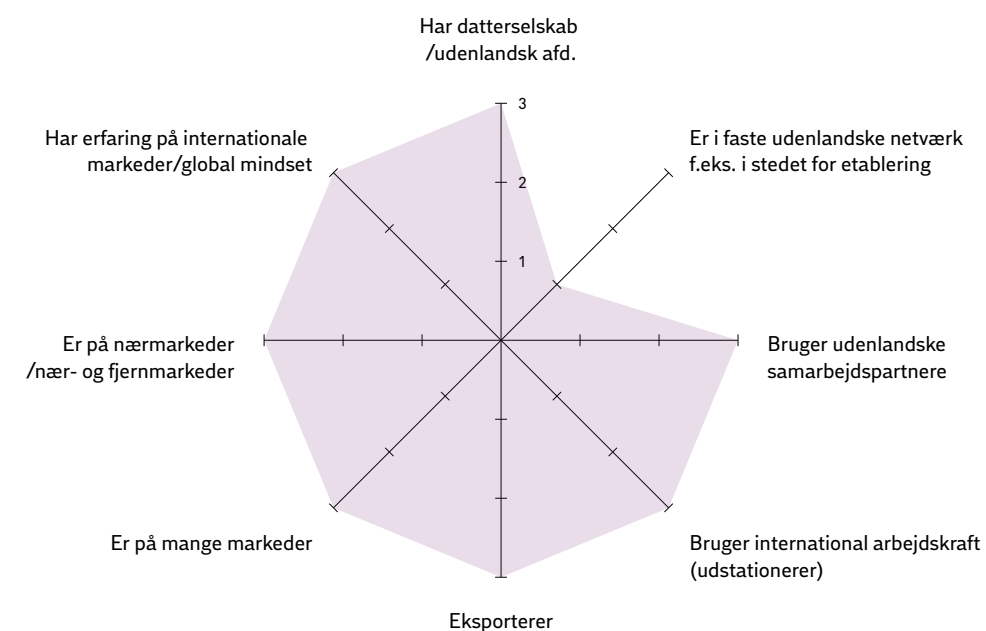
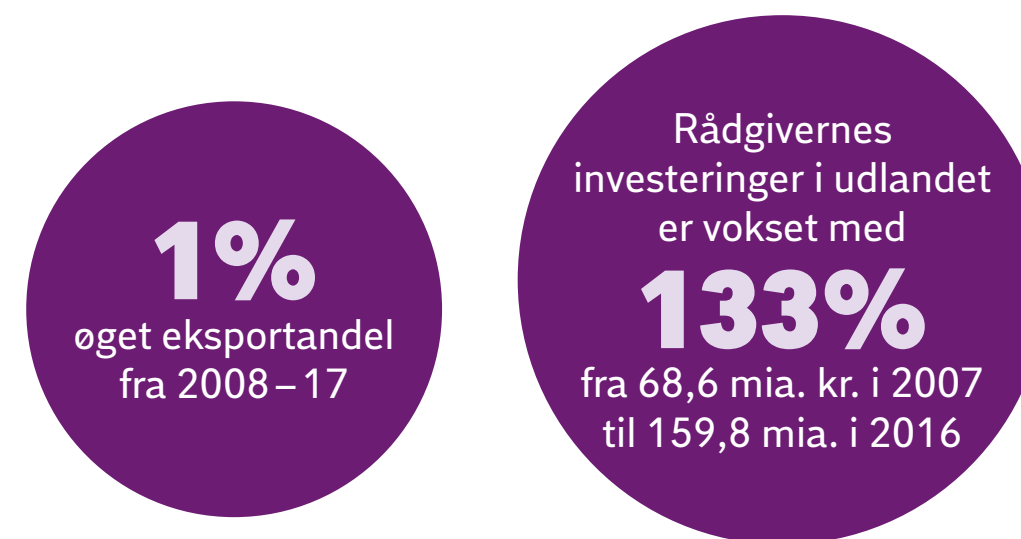


Anm.: Tallene for 2018 er fremskrevet på baggrund af udviklingen i den seneste årsperiode
Kilde: Danmarks Statistik og DI Rådgiverne

Øget internationalisering

Rådgiverbranchen har gennem de senere år øget sin internationalisering markant. Det kan ud over en vækst i eksporten ses ved, at rådgivervirksomhederne har etableret flere udenlandske datterselskaber og foretaget direkte investeringer i andre lande (FDI). De udenlandske afdelinger servicerer både danske kunders udenlandske afdelinger og udenlandske kunder.

Omfanget af eksport og investeringer i udlandet giver dog ikke det fuldstændige billede af rådgiverbranchens internationalisering. En række øvrige parametre, som eksempelvis antallet af markeder, hvor virksomhederne har aktiviteter, øget brug af udenlandske samarbejdspartnere, sammensætning af leveranceteams på tværs af landegrænser og øget udenlandsk ejerskab af danskbaserede rådgivere, giver tilsvarende en klar indikation af, at branchen samlet set øger sin internationalisering.²



Eksempel på internationalisering i den enkelte virksomhed

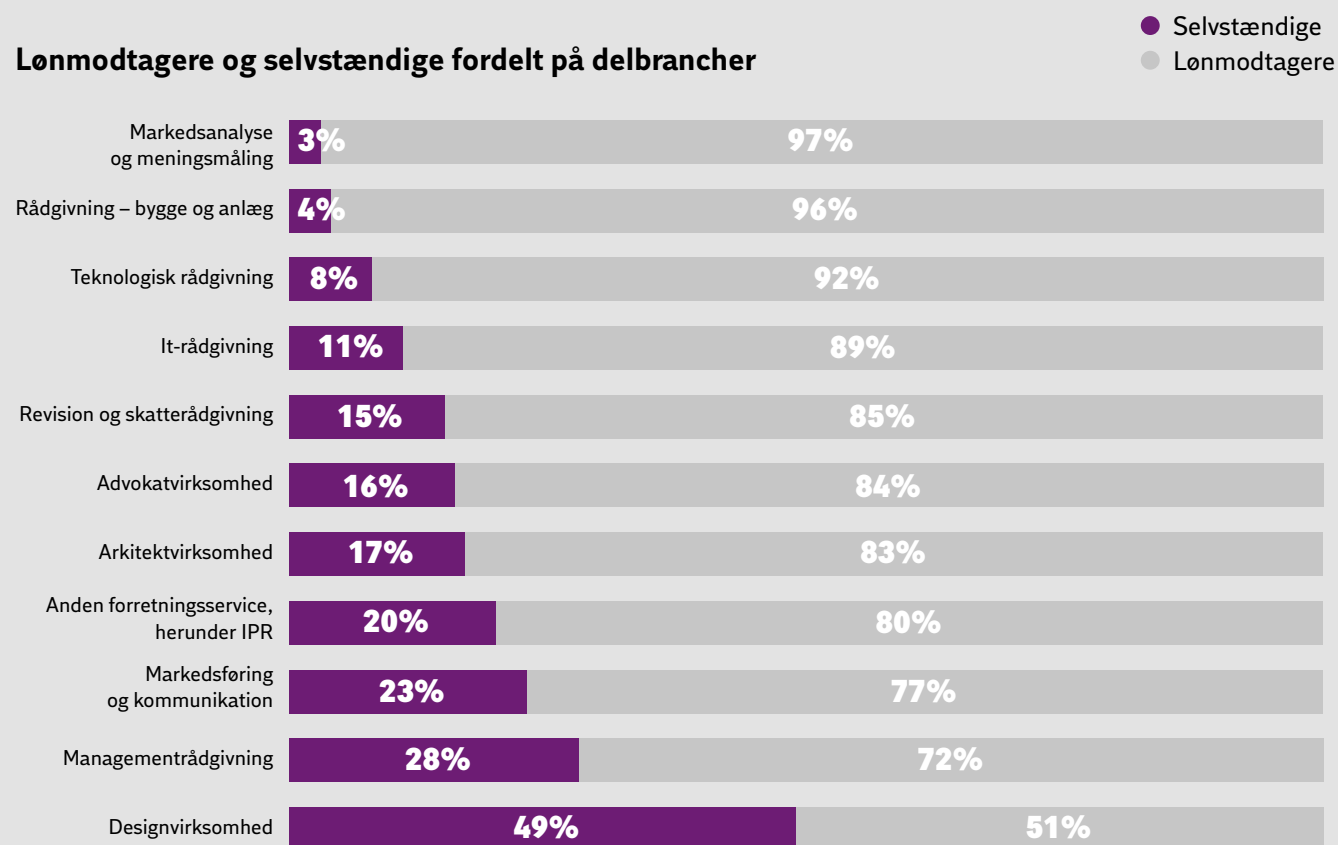
Mange partnerejede virksomheder

Blandt branchens beskæftigede er 15 pct. selvstændige. Det er særligt udtalt inden for designvirksomheder, hvor 49 pct. er selvstændige. Men også managementrådgivning, markedsføring og kommunikation samt anden forretningsservice, herunder IPR har en høj andel selvstændige (på 20 pct. eller derover). Den høje andel selvstændige har mange årsager, men de lave indtrængningsbarrierer samt det forhold, at de fleste rådgivervirksomheder er partnerejede virksomheder, hører til blandt forklaringerne.

15%

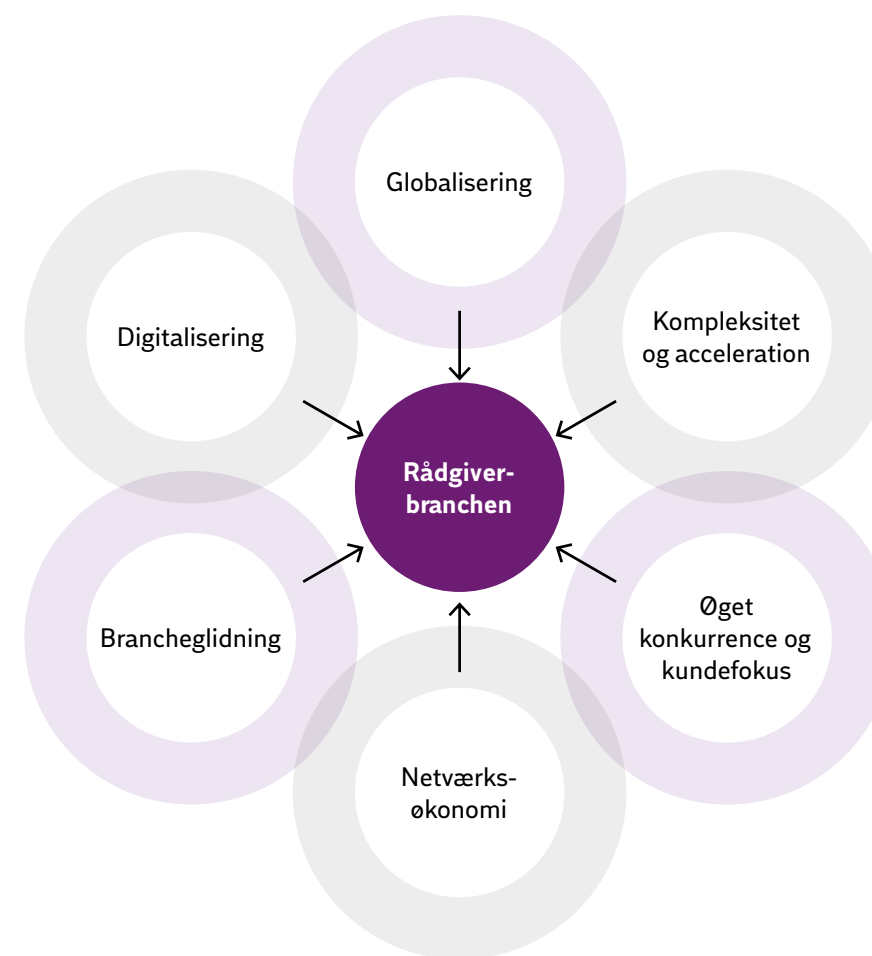
af de beskæftigede i rådgiverbranchen er **selvstændige**

Lønmodtagere og selvstændige fordelt på delbrancher



Amn: Tallene bygger på RAS-statistikken. Definitionen af rådgiverbranchen og dens delbrancher er foretaget med udgangspunkt i Danmarks Statistiks branchekoder på højeste detaljeringsniveau. Visse af brancherne, der er vurderet til at indeholde mere end ren rådgivning, er korrigeret, således det tegner et bedst muligt billede af branchen
Kilde: Danmarks Statistik og DI Rådgiverne

Tendenser der påvirker rådgiverbranchen



Store ændringer i branchens rammevilkår

Rådgiverbranchen er på mange måder et spejl af det omkringliggende samfund – blot i ekstra tempo. Når konkurrencen blandt kunderne skærpes som følge af **digitaliseringen**, øget brug af **netværksøkonomier** og **øget globalisering**, skal rådgiverne være i stand til at matche behovet for rådgivning. Denne tendens bliver forstærket i de kommende år.

Det betyder øgede og ændrede kompetencekrav, nye måder at tilrettelægge leverancer til kunderne på, ændrede tilgange til markedet og samarbejder med kunderne.

Vi ser i disse år markante forandringer i form af både konsolidering ved opkøb og fusioner men også **opbrud i den traditionelle arbejdsdeling** i branchen. Inden for byggeområdet sker det blandt andet ved, at rådgivende ingeniørvirksomheder køber arkitektvirksomheder for at komme med i byggeriets idfase. Lige som arkitektvirksomheder opdyrker deres egne ingeniørkompetencer for at kunne deltage mere i projektfasen.

De store revisions- og konsulenthuse opruster på design- og juridiske kompetencer, og generelt møder branchen helt andre konkurrenter i markedet og nye strategiske samarbejder end for blot få år tilbage. Rådgiverbranchen ændrer sig derfor markant over den næste årrække. Alt dette betyder ændrede kompetencebehov i branchen.

Del 1: Kompetencebehov i dag

Branchens kompetencebehov og -udfordringer

Der er stor vækst i beskæftigelsen i rådgiverbranchen. DI Rådgivernes beregning viser, at der i 2017 var beskæftiget **140.000 personer** i rådgiverbranchen.³ Den samlede beskæftigelse er dermed steget med **30 pct.** siden 2003.⁴ I forhold til lavpunktet under finanskrisen i 2011 er det en stigning på 17 pct.

Delbrancherne med flest beskæftigede er it-rådgivning, revision og skatterådgivning samt rådgivning inden for bygge og anlæg.

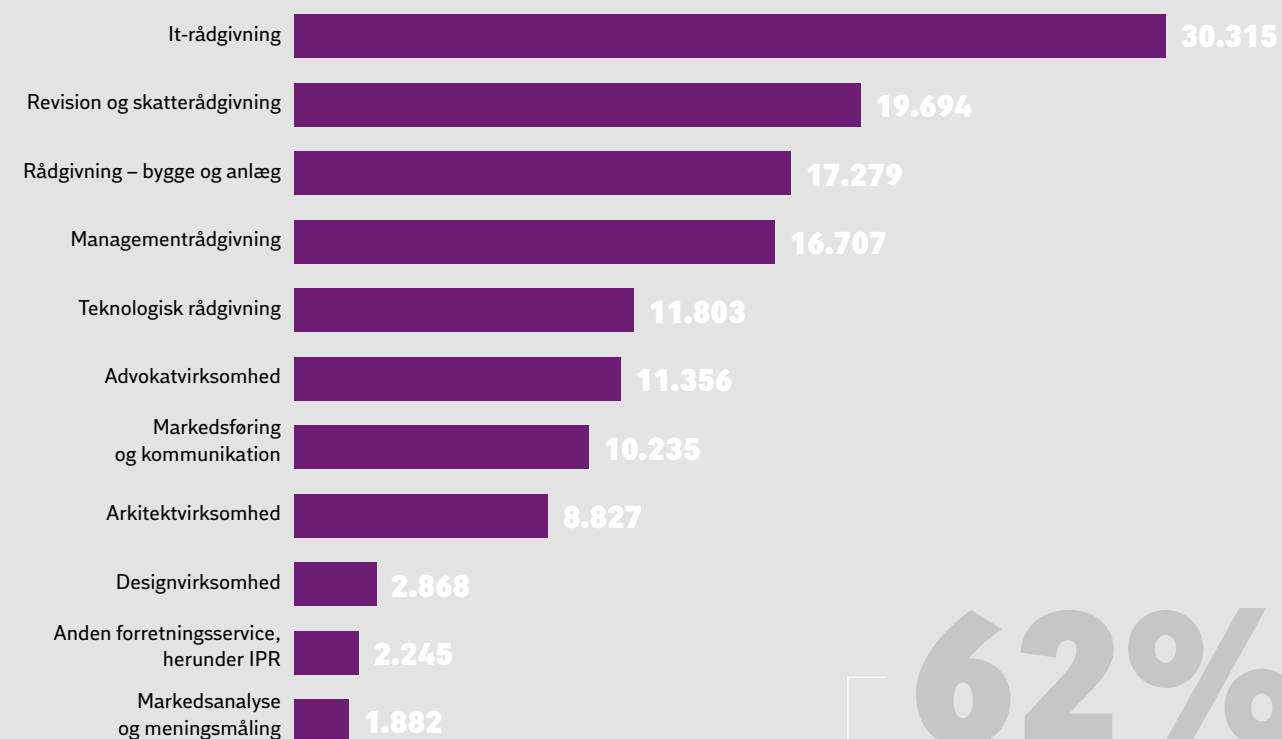
Målt i antal beskæftigede er det især delbrancherne it-rådgivning og Managementrådgivning, der har haft vækst i antallet af medarbejdere siden 2003 (10.500 og 6.100 flere ansatte). Den procentvise vækst har været størst i de to mindre brancher – Designvirksomhed samt Anden forretningsservice, herunder IPR (160 pct. og 100 pct.). Samtidig har der været tilbagegang i beskæftigelsen for Markedsføring og kommunikation samt Markedsanalyse og meningsmåling.⁵

Branchen for de højtuddannede

Rådgiverbranchen er kendetegnet ved at have en meget stor andel højtuddannede i forhold til andre brancher.

I 2016 havde **62 pct.** af medarbejderne i rådgiverbranchen en videregående uddannelse – heraf havde **31 pct. en lang videregående uddannelse** eller en forskeruddannelse. Det er væsentligt højere end andelen blandt alle beskæftigede. Her var det kun 11 pct., der havde en lang videregående uddannelse eller en forskeruddannelse. I erhvervslivet generelt var det 9 pct.⁶

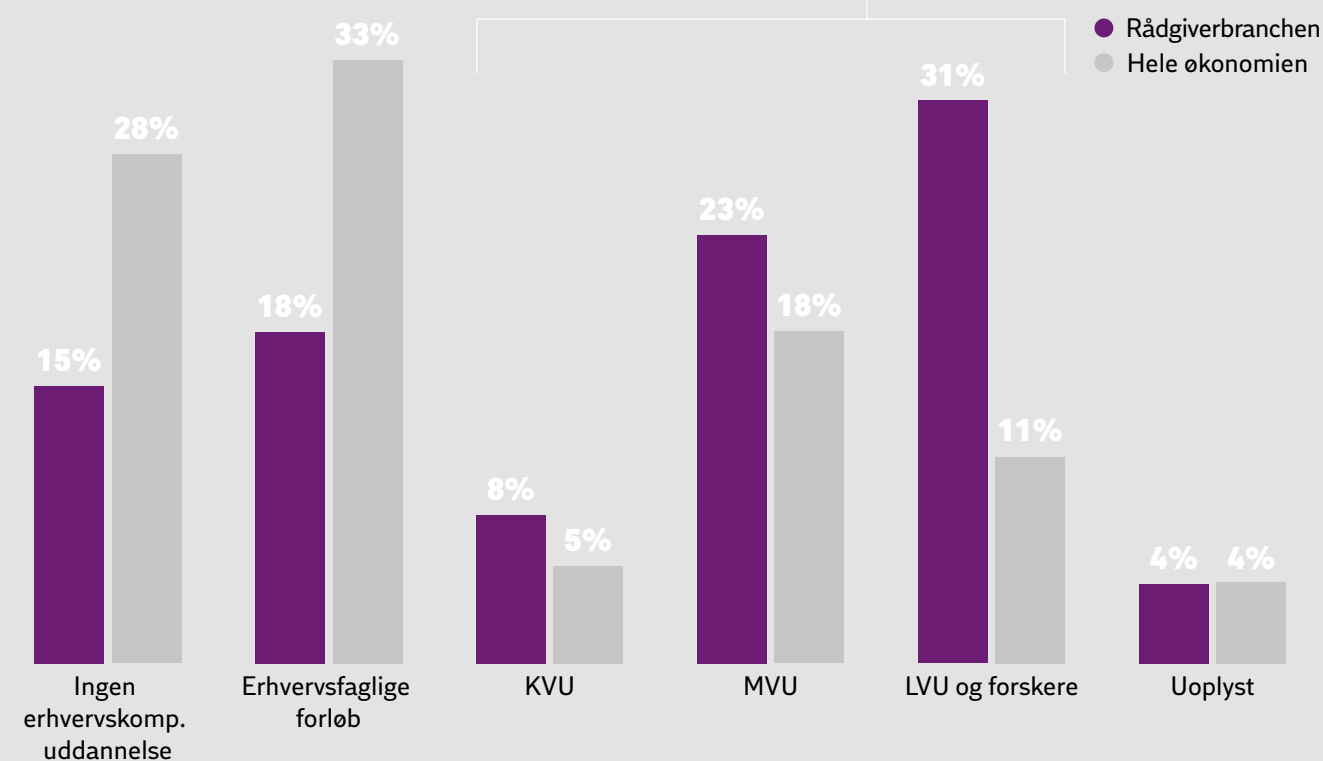
Beskæftigede i rådgiverbranchen ultimo 2016



Anm.: Tallene bygger på RAS-Statistikken
Kilde: Danmarks Statistik og DI Rådgiverne

62%
af medarbejderne i rådgiverbranchen har en **videregående uddannelse**

Uddannelsesniveauer i rådgiverbranchen ultimo 2016



Anm.: Tallene bygger på RAS-Statistikken
Kilde: Danmarks Statistik og DI Rådgiverne



Valcon ansætter som managementkonsulentvirksomhed udelukkende mennesker med en lang videregående uddannelse. Vi ansætter til gengæld en bred vifte af profiler for at få så meget talent som muligt. Og det talent kan vi ligeså vel finde blandt mikrobiologer, historikere, ingeniører som blandt økonomer.

Camilla Huus
Senior Partner, COO, Valcon



Attention Design kan hjælpe vores kunder med hele designfasen. Vi agerer både design-, udviklings- og produktionshus. Vores udviklingsopgaver spænder lige fra design af ubåde til trådløse routere til medico tekniske produkter. Det nødvendiggør, at vi har mange typer af kompetencer ansat. Vi har mange designere og ingeniører, men vi har også andre profiler som sociologer, designingeniører, produktionseksperter o.lign. Designingeniører fungerer som et bindeled mellem de kreative designere og de ansatte med tekniske kompetencer.

Henrik Jeppesen
Founding Partner, Attention Design

Rådgiverbranchens højtuddannede svarer til 14 pct. af samtlige beskæftigede med en lang videregående uddannelse. Hvis der udelukkende sammenlignes med de beskæftigede i erhvervslivet generelt, er det **25 pct. af erhvervslivets højtuddannede**, der arbejder i rådgiverbranchen.

Rådgiverbranchen beskæftiger alle typer af medarbejdere med en lang videregående uddannelse. Næsten halvdelen af de højtuddannede har en samfundsvidenskabelig uddannelse (jurist, økonom, handelshøjskoleuddannelse m.m.).

Beskæftigede med en **teknisk kandidatuddannelse** (blandt andet ingeniører) udgjorde over 20 pct. af de højtuddannede i rådgiverbranchen. Det er næsten en dobbelt så høj andel som for alle beskæftigede (12 pct.). Yderligere har 11 pct. af de højtuddannede i rådgiverbranchen en kunstnerisk uddannelse (som arkitekt, designer m.m.).

33 pct. af alle beskæftigede med en **kunstnerisk uddannelse** var ultimo 2016 beskæftigede i rådgiverbranchen, og 25 pct. med en teknisk kandidatuddannelse var beskæftiget i rådgiverbranchen.

I de fleste delbrancher har hovedparten af de beskæftigede en bestemt faglighed.

I revisions- og skatterådgivning har 92 pct. af de højtuddannede således en samfundsvidenskabelig uddannelse (revisor- og handelshøjskoleuddannelse m.m.), i rådgivning inden for bygge og anlæg har 68 pct. en teknisk uddannelse (ingeniør m.m.)

Både **advokat- og arkitektbranchen** har egne professionsuddannelser – jura- og arkitektuddannelsen. It-rådgivning adskiller sig. De højtuddannede har uddannelser spænnende fra ph.d. inden for medicin til lingvistik, idræt og erhvervsøkonomi. Under en tredjedel har en specifik **it-faglig uddannelse**. Denne brogede skare afspejler både, at it-branchen er en ny branche, der beskæftiger mange autodidakte, og det er nødvendigt med andet end it-kompetencer i branchen.

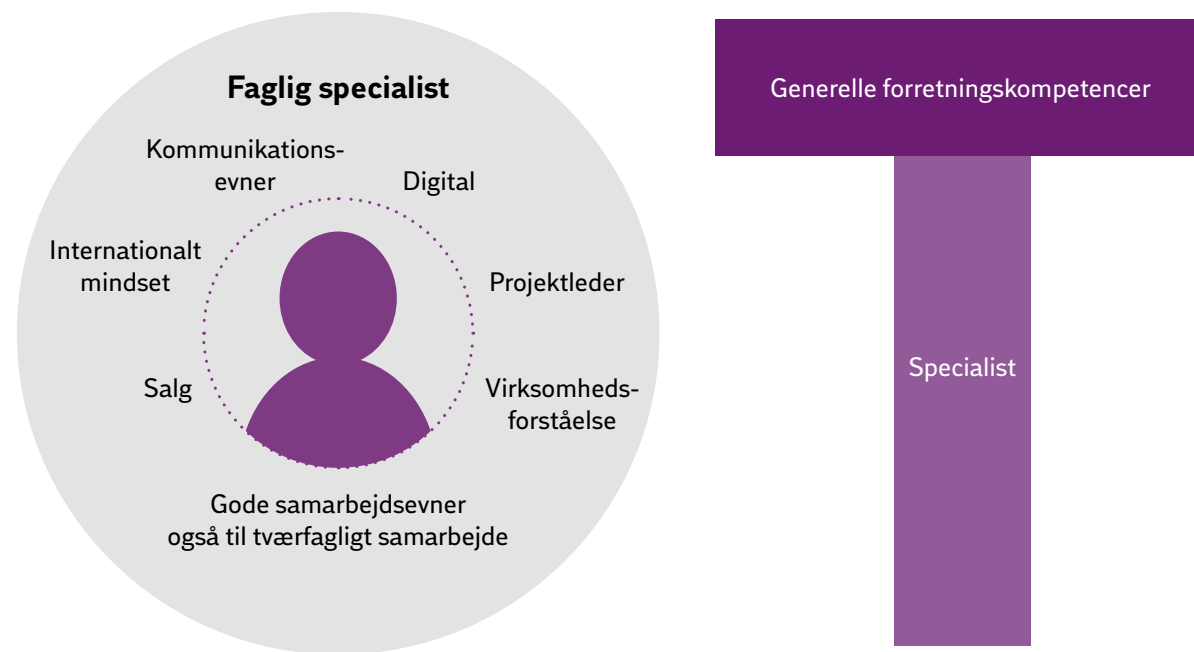
Interviewundersøgelsen viser, at mange rådgivervirksomheder er interesserede i at rekruttere fra en bredere kreds af kandidater.

Nogle virksomheder har allerede – på grund af bredden af deres opgaver – en stor diversitet i de ansattes kompetencer.

Mange højtuddannede med samme faglighed



Kilde: Danmarks Statistik og DI Rådgiverne



T-kompetencer

Interviewrunden samt survey-undersøgelsen viser, at uanset delbranche er det et krav, at branchens medarbejdere hele tiden er opdaterede og kan anvende den sidste nye viden inden for deres faglige speciale.

Det betyder, at medarbejderne – udover at være **knivskarpe specialister** inden for eksempelvis jura, teknisk rådgivning, kommunikation, arkitektur, IPR – skal besidde **almene forretningskompetencer**, der kan sættes i spil over for mange forskellige typer af kunder og virksomheder.

Medarbejderne i rådgiverbranchen skal have forståelse af kundernes forretningsmodeller, særlige organisations- eller markedsforhold, vigtige trends, den teknologiske udvikling, digitale muligheder samt viden om andre markeder m.m. De skal have gode kommunikations- og samarbejdsevner for at forstå kundens udfordringer og kunne formidle løsninger til dem. Evne til tværfagligt samarbejde er vigtigt, da der er få opgaver, som én faglighed kan løse alene. Gode projektlederevner, så projekterne kan føres sikkert i hus inden for tidsrammen, er også alfa og omega. Evne til at arbejde på tværs af grænser, og i det hele taget have et globalt mindset er også stadigt vigtigere i mange delbrancher.

Medarbejderne i rådgiverbranchen skal derfor have en stærk **T-profil** med mange generelle forretningskompetencer foruden deres faglige speciale.

Evne til tværfagligt samarbejde er vigtigt.

Disse omfattende kompetencekrav betyder, at nogle delbrancher har en meget stærk selektionsproces, når de ansætter nyuddannede.

Men hvordan går det med at rekruttere medarbejdere til **branchen**?



Design er holdsport, så opgaver løses på tværs af kompetencer. Det er vigtigt, at medarbejdernes forskellige fagligheder smidigt arbejder med hinanden. Det giver innovative løsninger til vores kunder.

Martin Delfer
CEO, Designit



For Valcon handler det som virksomhed om at perfektionere vores T-profil. Vi ansætter både dybe specialister, erfarne ledere og generalister med gode konsulentevner.

Camilla Huus
Senior Partner, COO, Valcon



HØIBERG er et full-service patentbureau, der yder rådgivning inden for alle tekniske områder – fra bioteknologi til elektronik, software og nanoteknologi. Så vores kernearbejdskraft er ph.d'er fra alle tekniske videnskaber.

Vores medarbejdere er blevet kaldt fembenede lam, fordi de ud over deres tekniske ekspertise også skal kunne formulere sig flydende på dansk og engelsk, være kundeorienterede, kende kundernes forretningsbehov og så selvfølgelig være eksperter i internationale patentsystemer.

Pernille Winding Gojkovic
CEO, EPA og Partner i HØIBERG

Mangel på højtuddannede medarbejdere i rådgiverbranchen – betyder mindre vækst i Danmark

Rådgiverbranchen er i vækst, det samme er beskæftigelsen, men væksten hæmmes af rekrutteringsudfordringer. I DI Rådgivernes survey svarer **73 pct.** af virksomhederne (med over ni medarbejdere), at de har rekrutteringsudfordringer. Virksomheder med rekrutteringsudfordringer har **primært problemer med at rekruttere højtuddannede (96 pct.)**, og lidt færre end 10 pct. har problemer med at rekruttere faglærte.

Der er to grunde til, at det er svært at finde nye medarbejdere. Næsten halvdelen af virksomhederne oplever, at der **ikke er nok ansøgere** til stillingerne. En anden udfordring er, at ansøgerne ikke har de rette kompetencer og erfaringer (54 pct.), samt at det er **svært at finde specialister (29 pct.)**.

73%

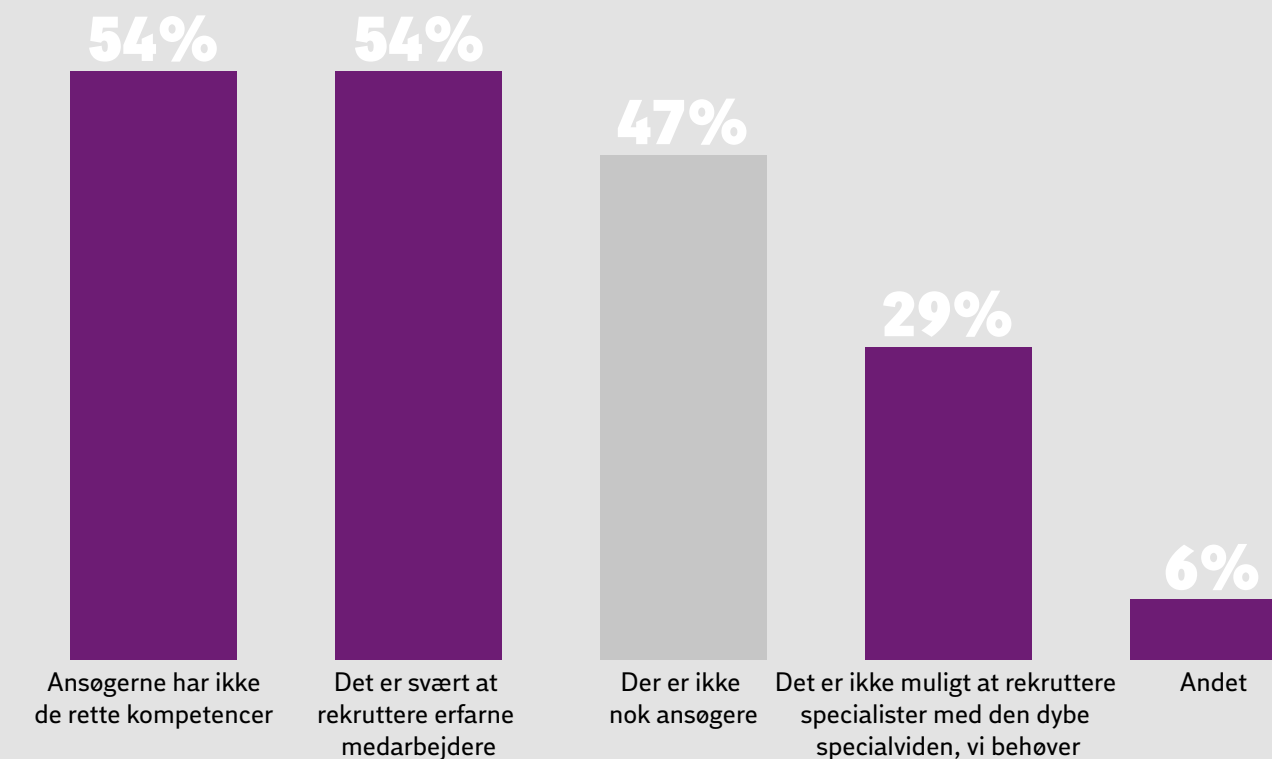
af virksomheder (med over ni ansatte) har **rekrutteringsudfordringer**

96%

af virksomhederne med rekrutteringsudfordringer har **problemer med at rekruttere højtuddannede**

Mangel på ansøgere og erfarne

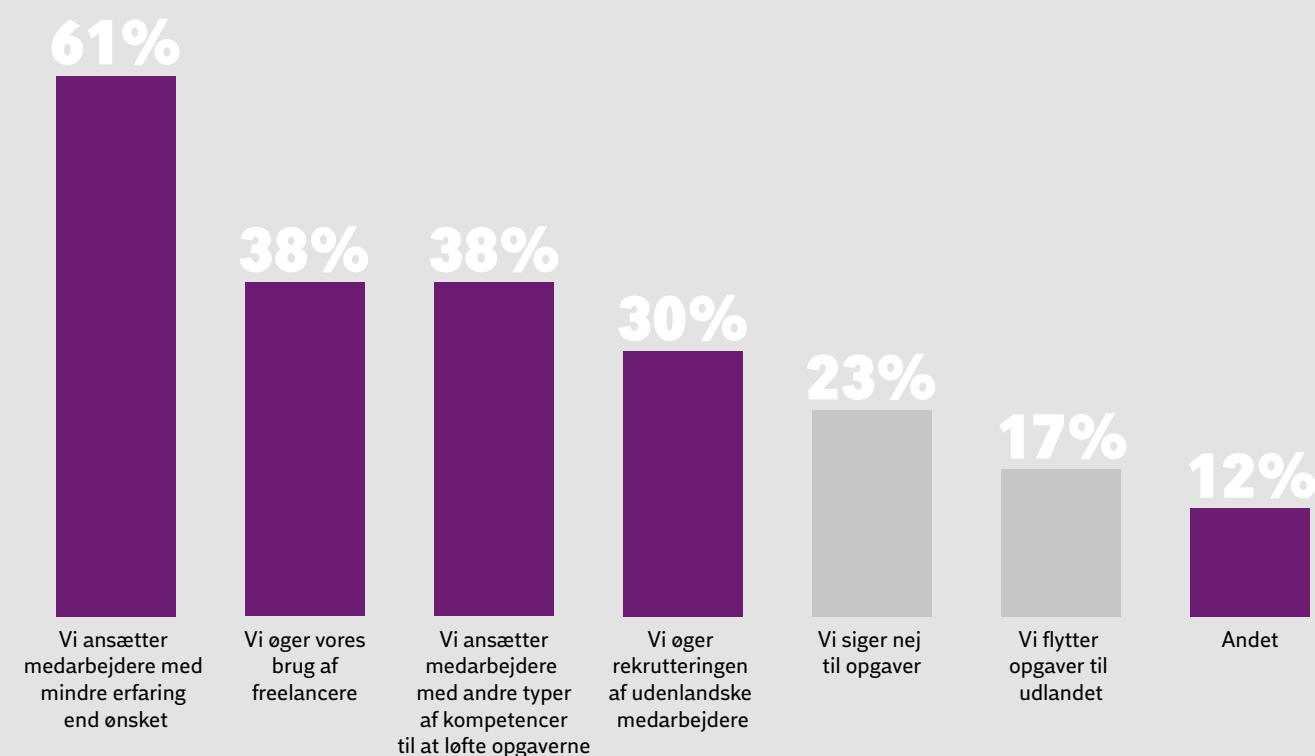
Spørgsmål: Hvad skyldes rekrutteringsudfordringerne?



Anm.: Det har været muligt at vælge flere svar. Tallene bygger på 90 virksomhedsbesvarelser
Kilde: DI Rådgivernes survey til medlemmerne 2018

Kompetencemangler har konsekvenser

Spørgsmål: Hvad gør I for at imødekomme rekrutteringsudfordringerne?



Anm.: Det har været muligt at vælge flere svar. Tallene bygger på 90 virksomhedsbesvarelser
Kilde: DI Rådgivernes survey til medlemmerne 2018

Det er især **ingeniører og it-specialister**, som det er vanskeligt at rekruttere (36 pct. har udfordringer med at rekruttere ingeniører, og 30 pct. har vanskeligheder i forhold til it-specialister). Det er alle typer af rådgivervirksomheder, der har udfordringer med at rekruttere it-specialister. Flere rådgivervirksomheder har også udfordringer med at rekruttere blandt andet økonomer, matematikere og statistikere. En række mindre arkitektvirksomheder har problemer med at rekruttere erfarne arkitekter.

Udfordringen for nogle virksomheder er desuden, at der er en stor overvægt af nyuddannede blandt ansøgerne. Virksomhederne **kan ikke fylde alle ledige positioner med nyuddannede**, fordi der er behov for erfarne til en lang række funktioner. Det er en særlig stor udfordring i forhold til ingeniørjobbene.

Som konsekvens af rekrutteringsudfordringen vælger **36 pct.** af virksomhederne at reducere deres opgaver i Danmark ved at sige **nej til ordrer eller flytte opgaver til udlandet (17 pct. og 23 pct.)**. Enkelte virksomheder gør begge dele. Disse tal genfindes ligeledes i opgørelser fra Danmarks Statistik – i juli 2018 svarer 32 pct. af rådgivervirksomhederne, at mangel på arbejdskraft er en produktionsbegrænsning.⁷

Rekrutteringsudfordringen er en stor **væksthæmmer** for branchen og skal løses.

36%

siger nej til ordrer eller flytter opgaver til udlandet



Sweco og Sweco Danmark er i kraftig vækst. Men der er udfordringer med at kunne rekruttere især kvalificerede ingeniører i Danmark. Sweco Danmark har 80 ubesatte stillinger. Det er en udfordring, da vi gerne vil ansætte yderligere 300 oven i de nuværende 1.300 ansatte i de kommende år. Vi siger ikke nej til opgaver endnu, da vi kan trække på andre Sweco-landes ressourcer i tilfælde af knaphed.

Dariusz Rezai
CEO, Sweco



π

Dansk IngeniørService blev udnævnt til Europas bedste ingeniørarbejdsplads. Efter det har vi oplevet en stor vækst i antallet af ansøgere – især fra nyuddannede. Men vi kan ikke udelukkende rekruttere nyuddannede. Vi skal også rekruttere erfarne medarbejdere med dyb specialviden. Det er nødvendigt for at kunne servicere vores kunder og for at medvirke til at oplære de nyuddannede medarbejdere. Vores medarbejdere går direkte ud og rådgiver andre virksomheder, hvorfor vi skal have teams, som både består af erfarne og nyuddannede.

Lars Tilling
Partner, Dansk IngeniørService

Rådgiverbranchen har behov for **højtuddannede, internationale medarbejdere**

7 pct. af rådgiverbranchens medarbejdere har ikke-dansk statsborgerskab. Andelen er særlig høj inden for arkitekt- og it-rådgivningsvirksomheder. Over en tredjedel af virksomhederne vil desuden rekruttere flere udenlandske medarbejdere i fremtiden. Højtuddannede udenlandske medarbejdere er helt nødvendige for branchen for at få dækket behovet for specialister og for at kunne levere internationalt tilpassede løsninger til kunderne.

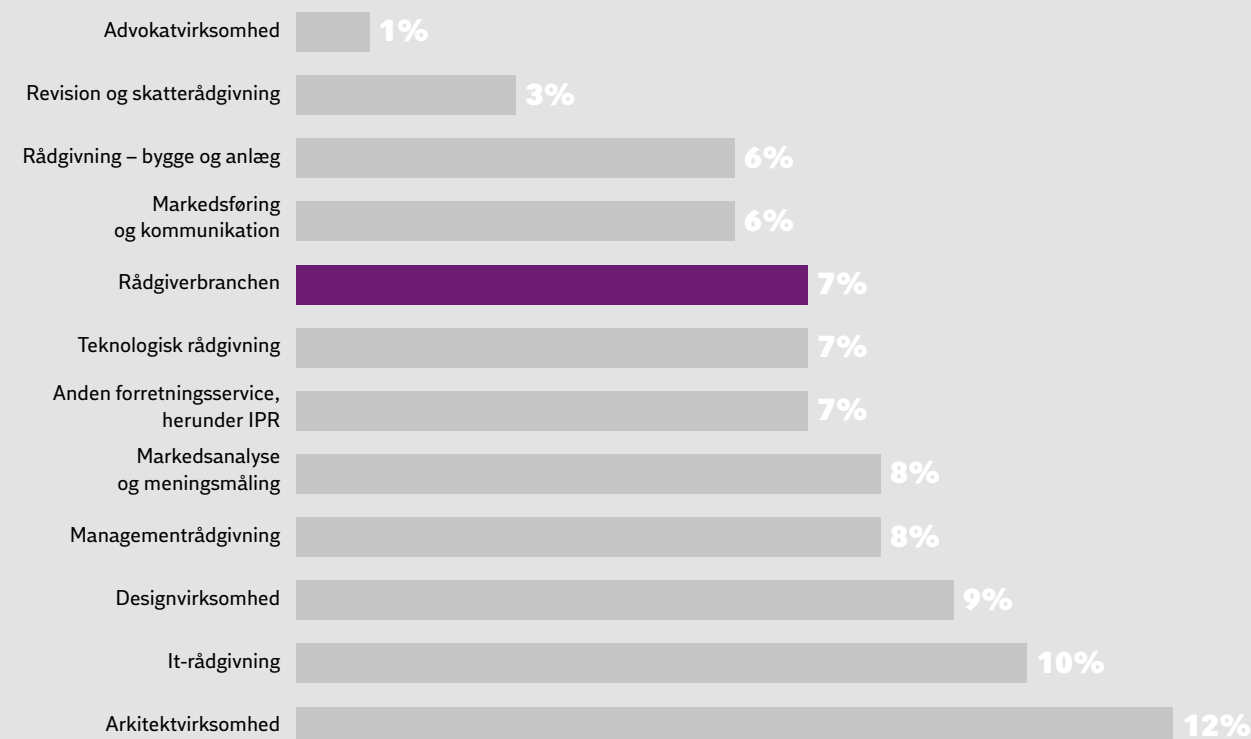
7 pct. af medarbejdere i rådgiverbranchen har ikke-dansk statsborgerskab. De udenlandske specialister er næsten alle fra vestlige lande, **kun 1 pct. er fra ikke-vestlige lande**. Arkitektvirksomheder og virksomhederne inden for it-rådgivning har flest internationale medarbejdere ansat. It-rådgivningsvirksomhederne skiller sig desuden ud ved, at 3 pct. af deres udenlandske medarbejdere er fra ikke-vestlige lande, primært Asien.

Flere internationale medarbejdere i fremtiden

Rådgivervirksomhederne vurderer, at de vil ansætte flere internationale medarbejdere i fremtiden. **36 pct.** af virksomhederne ønsker at **øge andelen af internationale medarbejdere**, og 32 pct. er ikke afklarede.

Virksomhederne rekrutterer internationale medarbejdere blandt andet fordi, der er udfordringer med at rekruttere danske medarbejdere. I spørgeskemaundersøgelsen svarer 30 pct. af virksomhederne, at rekrutteringsudfordringer betyder, at de vil øge ansættelsen af udenlandske medarbejdere.

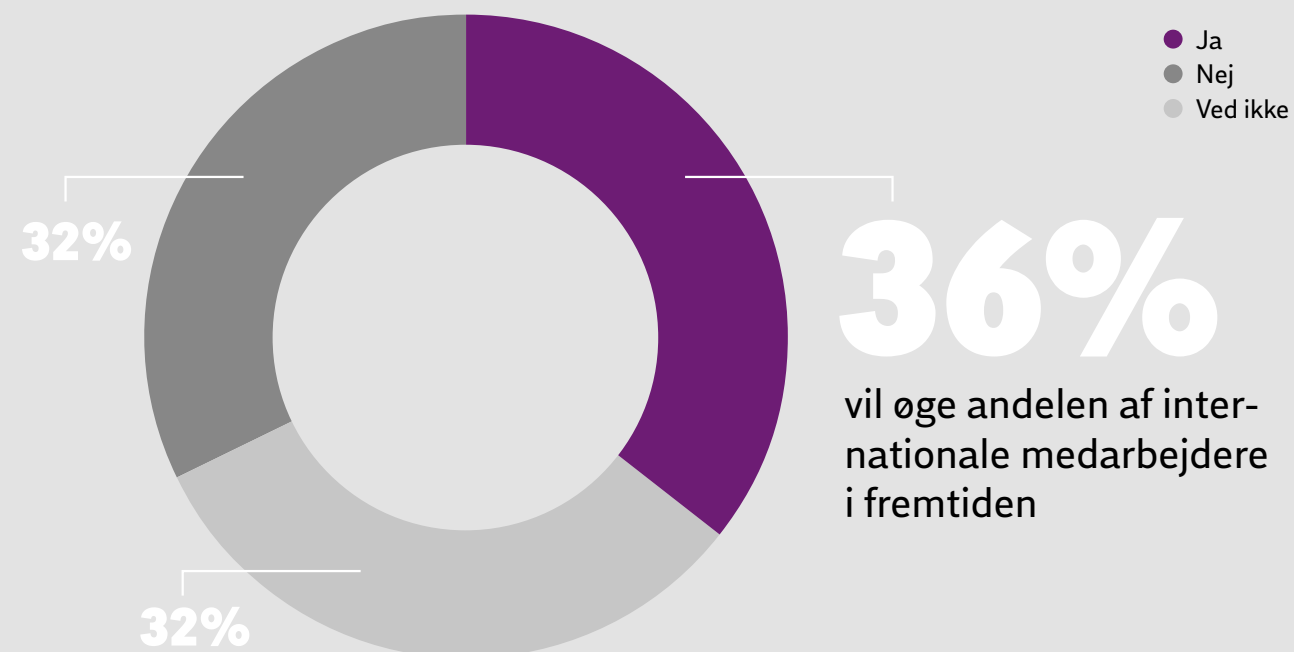
Andel af medarbejdere med udenlandsk statsborgerskab i 2016



Kilde: Danmarks Statistik og DI Rådgiverne

Flere vil rekruttere udenlandske medarbejdere

Spørgsmål: Vil I øge andelen af udenlandske medarbejdere i fremtiden?



Anm.: Tallene bygger på 149 virksomhedsbesvarelser
Kilde: DI Rådgivernes survey til medlemmerne 2018

Af survey og interviews fremgår det også, at virksomhederne vurderer det som **helt nødvendigt at have udenlandske medarbejdere med på opgaver** for at kunne levere en international tilpasset løsning.

For virksomhederne repræsenterer udenlandske medarbejdere også en kompetence- og ressourcepool, som det er vigtigt at kunne rekruttere fra. Et lille land som Danmark kan ikke til enhver tid have alle de typer af specialister, som virksomhederne har behov for – ligesom international rekruttering gør det **muligt hurtigt at få ekstra eksperter** ansat under en højkonjunktur.

Af de rådgivervirksomheder, der allerede har udenlandske medarbejdere ansat, oplever **12 pct. rekrutteringsudfordringer**. Årsagerne til udfordringerne er mangeartede. Det spænder fra bureaukratiske regler i Danmark, problemer med at få de udenlandske medarbejdere til falde til samt sprogbarrierer m.m. Nogle virksomheder nævner også, at de gerne vil ansætte internationale studerende, der har læst i Danmark, men at det kan være en udfordring at ansætte dem, der slet ikke kan dansk.

For virksomheder med afdelinger i mange lande er det vigtigt at kunne trække virksomhedens udenlandske specialister til Danmark, når der er behov for deres viden i et projekt, eller når de globale aktiviteter skal koordineres. Det kan være tungt, når der er tale om medarbejdere, der er fra ikke-EU lande.



Internationale medarbejdere er vigtige for os. Alle vores jobopslag er i udgangspunktet på engelsk for at nå bredere ud. Flere og flere erfarne medarbejdere ansættes fra udlandet, da de erfarne medarbejdere i Danmark allerede har et godt job – de kan være svære at rykke. Nogle af de specialuddannelser, som vi rekrutterer fra, findes i høj grad uden for Danmark. Vi rekrutterer derfor tekniske specialister fra udenlandske universiteter blandt andet fra Spanien, Holland og Østeuropa.

Lena Kjær
HR Director, Rambøll Danmark



Vores virksomhed er dansk, kunderne er danske, men kunderne bliver mere internationale – derfor skal Advice være mere internationalt orienteret. Kunderne kræver, at vi har blik og forståelse for det internationale – og signalværdien ved at have udenlandske medarbejdere med på teamet er ekstremt vigtig.

Espen Højlund
CEO og Partner, Advice



Vores rekrutteringsstrategi afspejler virksomhedens overordnede globale strategi. Lige nu tæller vi op mod 40 forskellige nationaliteter, og vi gør os fortsat umage for at rekruttere medarbejdere fra både eksisterende og potentielle markeder for at styrke diversiteten og kulturforståelsen på alle vores kontorer og projekter. Vi har en stor bevægelighed kontorerne imellem, så særlige kompetencer kommer i spil, hvor der er størst brug for dem.

Mette Kynne Frandsen
CEO, Henning Larsen



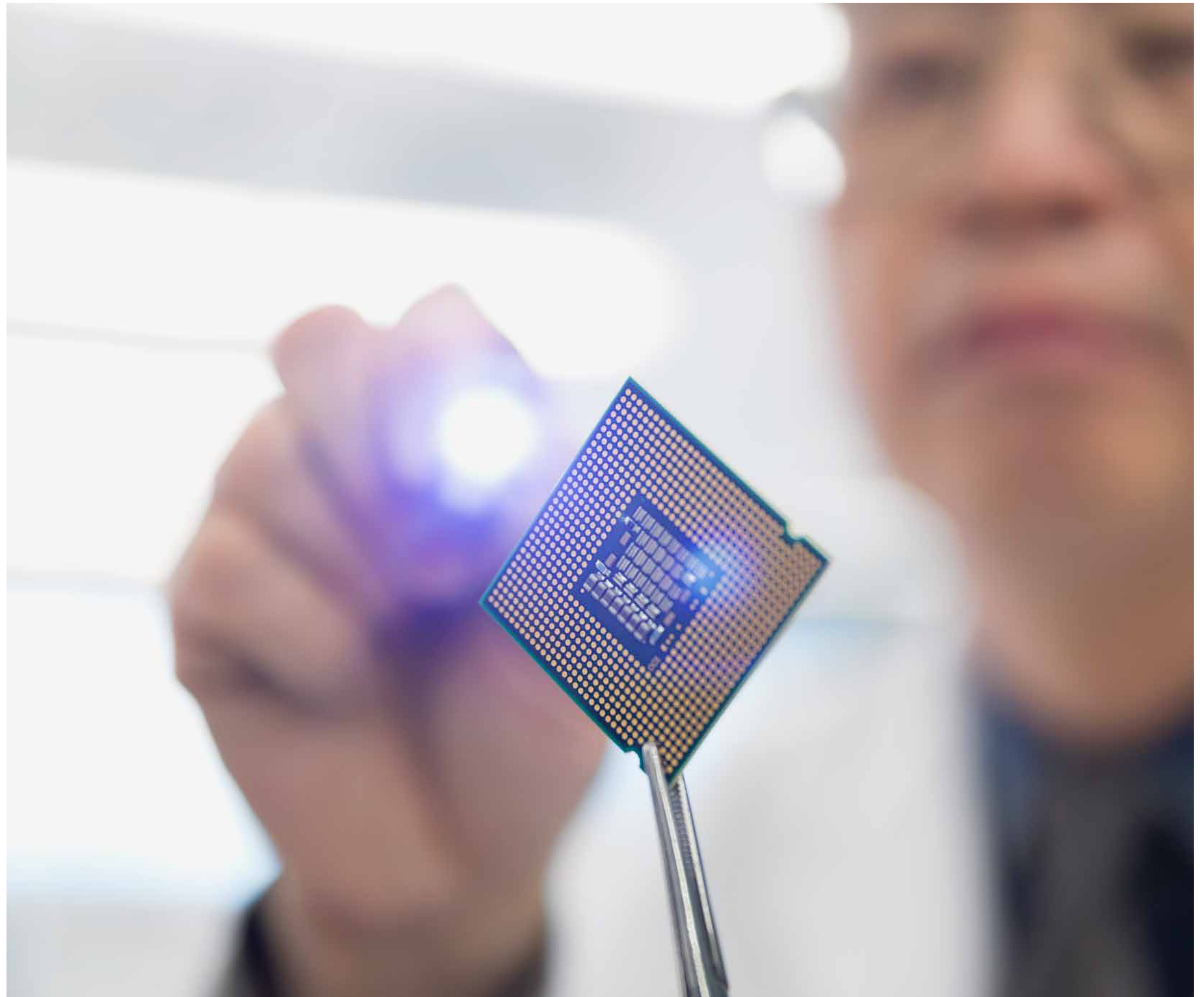
Vi rekrutterer bredt for at få medarbejdere med det specielle kompetencemiks, som vi har behov for. Men har desværre for øjeblikket opgivet at ansætte udenlandske specialister, der er fra ikke-EU lande. Det tager for lang tid og er for besværligt for en mindre virksomhed som vores.

Henrik Jeppesen
Founding Partner, Attention Design



Der er behov for justering i fasttrack-ordningen. Administration af seneste begrænsninger af erhvervsordningerne, specielt kravet om at lønudbetaling skal ske til dansk bankkonto, giver os mange administrative problemer – især i forbindelse med at få vores medarbejdere ind i Danmark på korttidsophold.

Philip Wiig
Country Managing Director, Accenture



Ikke alle studerende er godt nok klædt på til rådgiverbranchen

74 pct. af rådgivervirksomhederne, der ansætter nyuddannede, mener, at der er **problemer med dimittendernes kompetencer**. De nyuddannede mangler især virksomhedsrelevante kompetencer som for eksempel forretningsforståelse (43 pct.). Men de mangler også kompetencer, som forventes tilegnet på selve uddannelsen. 29 pct. af virksomhederne mener, at de nyuddannede mangler kernefaglige kompetencer inden for deres fagområde.

Problemer med kernefagligheden

Kritikken af de studerendes kernefaglige kompetencer bunder i indholdet af og tilrettelæggelsen af studierne. Der er kritik af, at de studerende ikke er godt nok kvalificerede, fordi de **ikke har haft relevante kernefaglige fag på uddannelsen** samt at der mangler brancherelevante **specialiseringsmuligheder**. Virksomhederne er desuden kritiske over for kompetencerne hos de studerende uddannet fra en række af kombinationsuddannelserne. De studerende fra disse uddannelser har ikke altid den nødvendige faglige dybde, men er primært gode til funktioner, hvor de bygger bro mellem faglighederne.

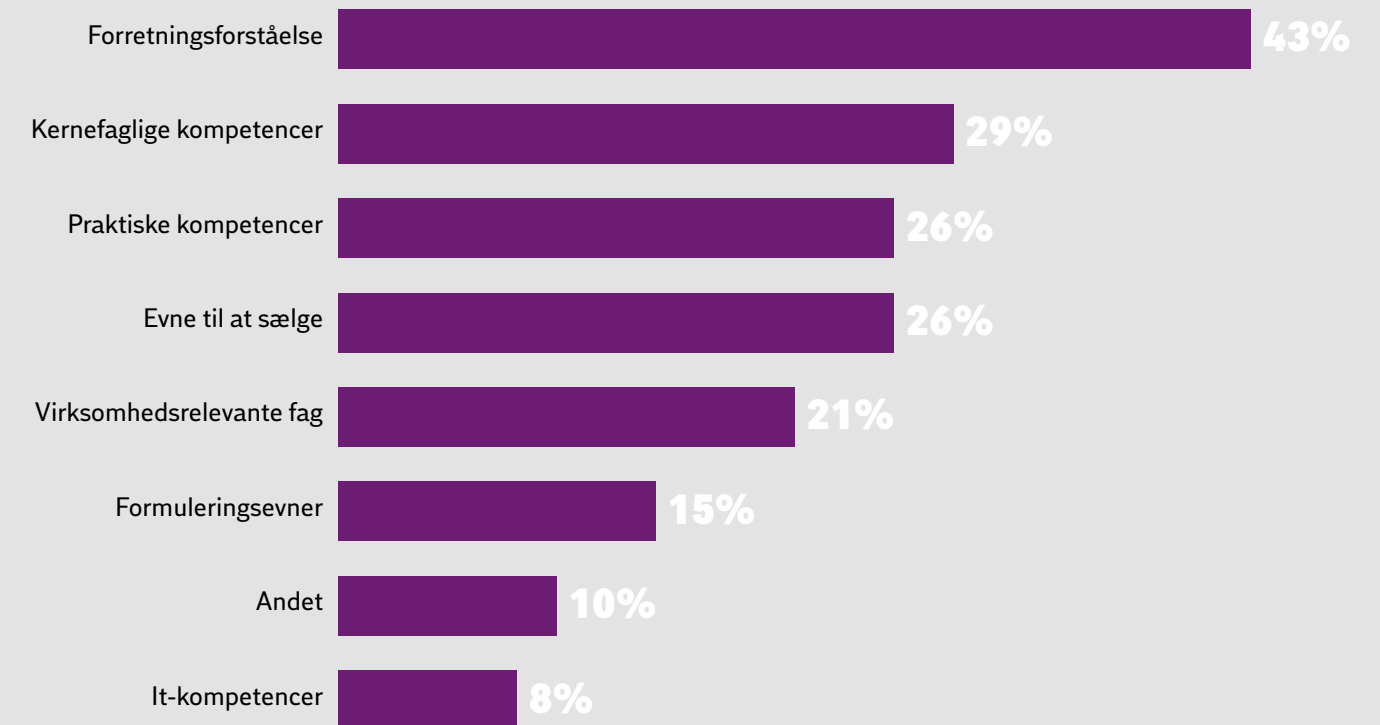
De studerende skal dog også kunne noget andet end det snævert faglige. Evnen til at samarbejde med andre fagligheder og respekt for den viden, de bidrager med, er meget vigtig.

For nogle brancher og virksomheder er det meget vigtigt, at flere af deres højtuddannede har en håndværkerbaggrund eller på anden måde har en **praktisk forståelse** af den kontekst, deres løsninger skal fungere i. Det er især virksomheder, der rekrutterer ingeniører samt arkitektvirksomhederne, der nævner dette.

De største udfordringer med de nyuddannedes kompetencer er dog mangel på forretningsforståelse. **43 pct.** af virksomhederne mener, at de nyuddannede ikke **har tilstrækkelig forretningsforståelse**, og 26 pct. mener, at dimittenderne mangler evnen til at sælge. 21 pct. mener, at de nyuddannede mangler **virksomhedsrelevante fag**. Flere af virksomhederne mener, at der er udfordringer med de nyuddannedes **formuleringssevner på dansk og engelsk** (15 pct.).

De nyuddannede mangler kernefaglige kompetencer og forretningsforståelse

Spørgsmål: Er der udfordringer med de nyuddannedes kompetencer?



Anm.: Det har været muligt at vælge flere svar. Tallene bygger på 107 virksomhedsbesvarelser
Kilde: DI Rådgivernes survey til medlemmerne 2018

29%

af de adspurgte svarer, at **de nyuddannede mangler kernefaglige kompetencer**

Interviewrunden afdækkede også, at virksomhederne finder det vigtigt, at de studerende tilegner sig evner til at **arbejde internationalt** og henter nye kompetencer hjem ved at læse på universiteter i udlandet.



Nyuddannede ingeniører er for meget generalister. Specialiseringen af ingeniører i Danmark er ikke tilstrækkelig og kommer for sent på studiet. Digitalisering fylder ikke nok på uddannelsesinstitutionerne i Danmark.

Lene Kjær
HR Director, Rambøll Danmark



Der tales rigtigt meget om mangel på medarbejdere, men der mangler fokus på, at de nyuddannede ikke behersker et egentligt fag. Vi er en mindre virksomhed og har ikke ressourcer til at oplære medarbejdere i de grundlæggende færdigheder omkring det faglige, det må de have med sig fra studiet. Der alt for mange dårligt kvalificerede ingeniører. Især dem fra kombinationsstudierne.

Jan Møller Hansen
Adm. dir., M&E Engineering



Det er vigtigt, at jurastuderende, der vil arbejde i advokatbranchen, tager de centrale privatretlige valgfag på kandidatuddannelsen – for eksempel selskabsret. Ønskescenariet er naturligvis, at der er pladser nok på de privatrettede valgfag, så flere studerende kan få opfyldt deres førsteprioritet og forfølge den specialisering, de reelt ønsker, og som passer til efterspørgslen i arbejdsmarkedet.

Arne Møllin Ottosen
Managing Partner, Kromann Reumert



Sammensmeltede studier udvander kvaliteten – de studerendes faglige kundskaber bliver for overfladiske og ikke dybdegående nok til at være relevante for Deloitte. Vi kræver et højt akademisk niveau.

Camilla Kruse
Talentleder, Deloitte Danmark



Den dybe faglighed og den brede forståelse er nøgleordene. Der er et stort behov for den dybe specialiserede faglighed på de kreative uddannelser, men der skal også åbnes op for mere udsyn og samarbejde med de kommercielle og tekniske uddannelser. Alle projekter skabes i samarbejde med andre, og det skal man introduceres til helt fra starten.

Katja Viltoft
Partner & bestyrelsesformand,
JJW ARKITEKTER



Den ideelle profil har en akademisk uddannelse, gerne med håndværks-/praktisk teknisk baggrund og været på et praktikophold – helst fra udlandet. Medarbejderen skal kunne være med i hele udviklingskæden – fra den digitale model til testforløb, til opbygning af fysiske modeller samt sparring med vores internationale leverandører.

Henrik Jeppesen

Founding Partner, Attention Design



Vi oplever, at nyuddannede arkitekter er fagligt stærke på konceptudvikling, formgivning og digitale værktøjer. De kan let bringe deres kompetencer i spil på for eksempel designkonkurrencer. For de fleste er den mere formelle og forretningsorienterede del af vores arbejde med for eksempel myndigheder og bygherrer en større udfordring. Her starter de fra scratch.

Mette Kynne Frandsen

CEO, Henning Larsen

Kernefaglighed skal læres på uddannelsen

Der er mange krav til de nyuddannedes kompetencer, så det kan være svært at få det hele lært på uddannelsen. Derfor er der spurgt til, hvad de studerende skal have med i rygsækken fra uddannelsen. Kernefagligheden er uomgængelig.

I undersøgelsen er der spurgt ind til, hvad virksomhederne mener, at uddannelsesinstitutionerne bør lære de studerende, og hvad virksomhederne vil lære de nyuddannede på arbejdspladsen.

Budskabet er klart. **66 pct.** af virksomhederne mener, at kernefaglighed skal **læres på studiet**, mens 31 pct. mener, at det skal læres i en kombination mellem studie og job.

Kompetencer såsom it-færdigheder og kommunikationsevner kan de studerende i højere grad lære både på studiet og på jobbet. Det samme gælder for innovationsevne, samarbejde og teamwork.

Der er en række kompetencer, som de nyuddannede **i højere grad kan lære på jobbet**. Det gælder generel forståelse for **virksomhedens rammevilkår, ledelseskompeter og specialistviden** inden for virksomhedens kerneområde.

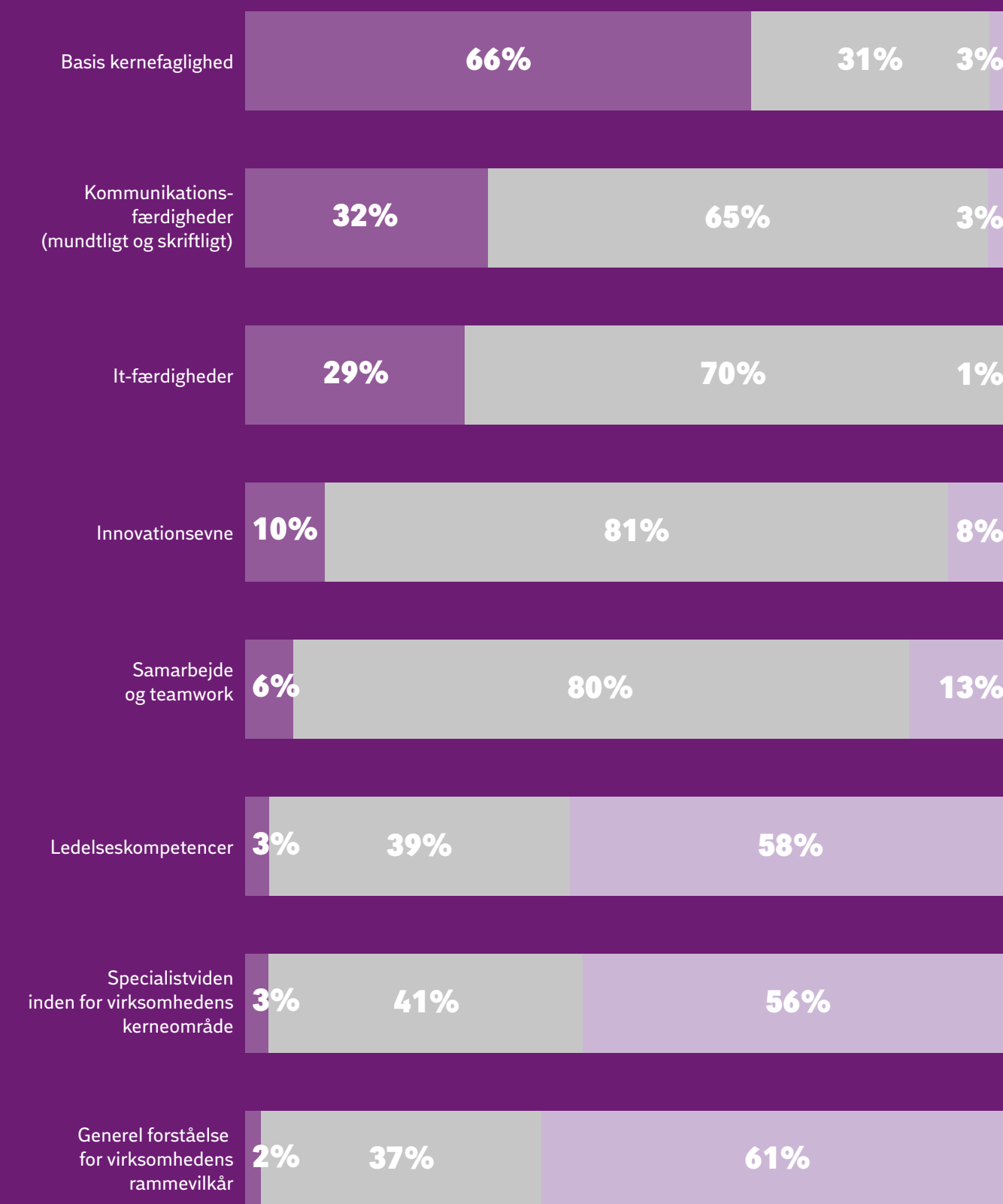
Virksomhederne giver således i interview-runden udtryk for, at hvis de nyuddannede har lidt forretningsforståelse og flair for arbejde i konsulentbranchen, vil **virksomhederne gerne bygge oven på** den viden efter ansættelsen.

66%

af de adspurgte svarer, at **de studerende skal lære basis kernefaglighed på studiet**

Kernefaglighed skal læres på uddannelsen

Spørgsmål: Hvor skal følgende kompetencer læres?



- På uddannelsen
- Både på uddannelse og job
- På jobbet

Rådgivervirksomhederne **bygger bro fra studier til job**

De nyuddannede har udfordringer med at få deres første job. Det viser den meget **høje ledighed for de nyuddannede**.⁸ Samtidig tilkendegiver rådgivervirksomhederne, at det er en udfordring, at dimittenderne har en lille forretningsforståelse. Derfor er det vigtigt, at virksomhederne kan være med til at bygge bro til arbejdsmarkedet for de studerende.

Det kan ske ved at have studerende i **praktik** og **studiejob** eller på anden vis have kontakt til de studerende under studiet. Det har stor effekt. Forskningsundersøgelser viser, at studerende, der har haft studierelevant arbejde, har **nemmere ved at komme i job efter studiet**.⁹

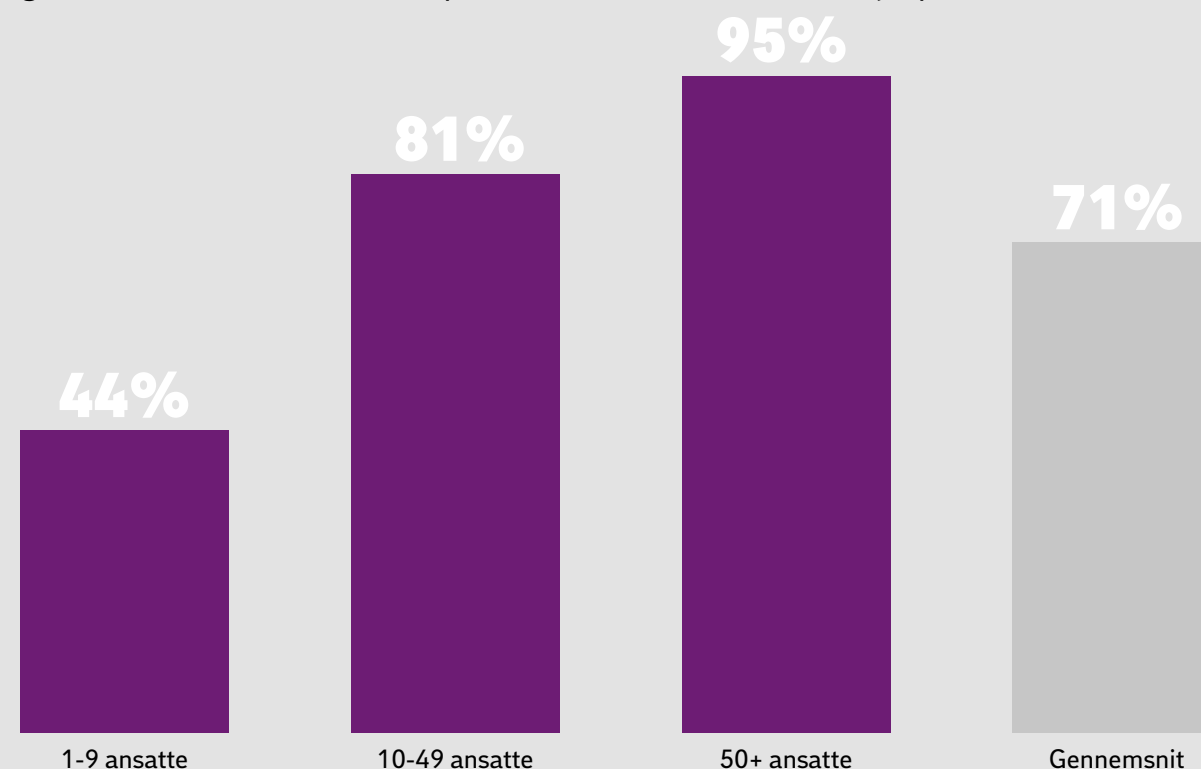
Rådgivervirksomhederne hjælper i højere grad end øvrige brancher de studerende med at få foden ind på arbejdsmarkedet samt bygger bro for dem. Over 70 pct. af rådgivervirksomhederne fra DI Rådgivernes survey har studerende i praktik eller i studiejob, ligesom langt de fleste ansætter nyuddannede. Tal fra Danmarks Statistik viser, at 3,3 pct. af de ansatte i rådgiverbranchen er studerende i gang med en kandidat- eller forskeruddannelse. For hele arbejdsmarkedet er andelen 1,5 pct.¹⁰

71%

har studerende **i praktik eller studiejob**

Hovedparten har studerende ansat i praktik eller som studentermedhjælpere

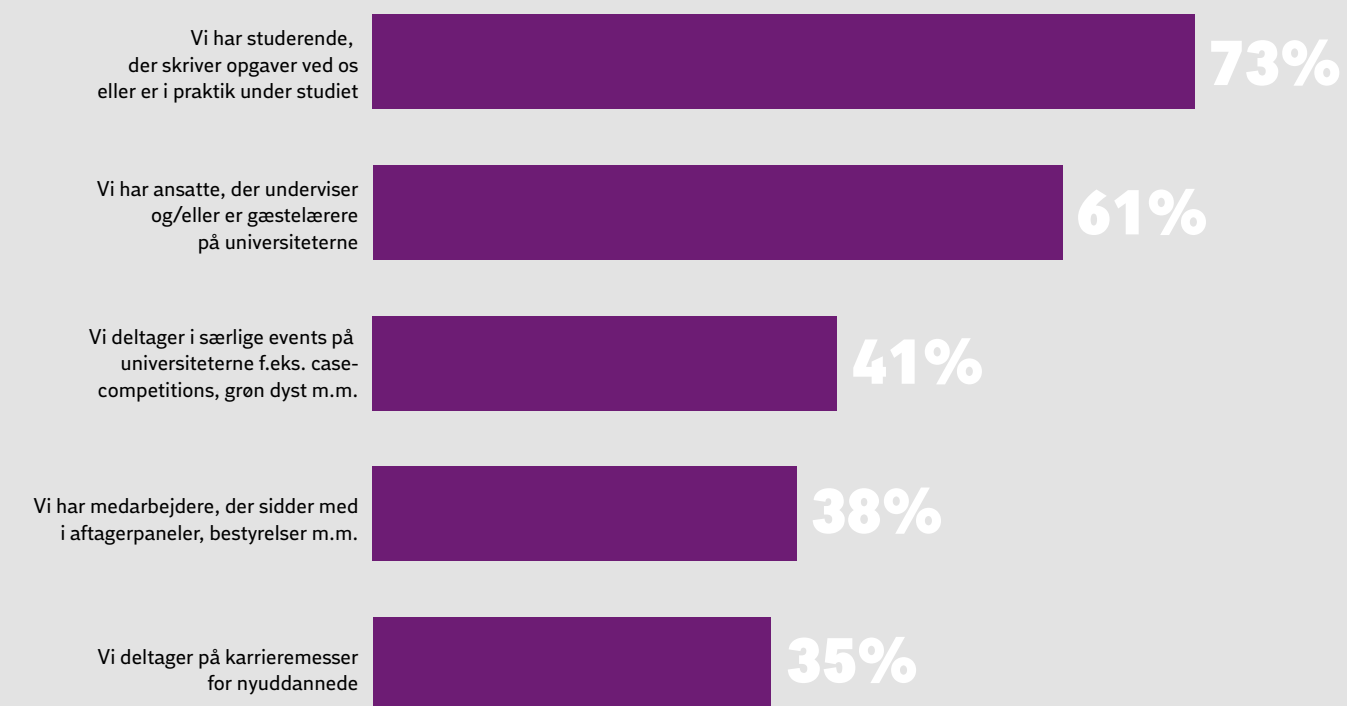
Spørgsmål: Har I studerende ansat i praktik eller som studentermedhjælpere?



Anm.: Tallene bygger på 153 virksomhedsbesvarelser og angiver andelen af virksomheder, der har svaret "ja"
Kilde: DI Rådgivernes survey til medlemmerne 2018

Virksomhederne har tæt kontakt til de studerende og studierne

Spørgsmål: Hvilken form for kontakt har I til uddannelsesinstitutionerne i dag?



Anm.: Det har været muligt at vælge flere svar. Tallene bygger på 85 virksomhedsbesvarelser
Kilde: DI Rådgivernes survey til medlemmerne 2018



I e-Types bruger vi i høj grad praktikforløb som pipeline til ansættelse. Praktikanter får kulturen og arbejdsgangene ind fra start, så det er lettere for dem at starte på en eventuel fastansættelse bagefter.

Lars Thomsen
Head of e-Types daily, e-Types



Henning Larsen har løbende ca. 25 praktikanter – alt lige fra arkitekter og ingeniører, til kommunikationsfolk og bygningskonstruktører. Det fungerer som pipeline til senere ansættelse. Vi har både danske og udenlandske praktikanter.

Mette Kynne Frandsen
CEO, Henning Larsen

Mange virksomheder har desuden en lang række aktiviteter målrettet de studerende som oplæg på uddannelserne, deltagelse i særlige events på uddannelsesstederne eksempelvis case competitions, karrieremesser for de studerende m.v. Mange virksomheder har også kontakt til studerende, der skriver opgaver hos dem.

Hovedparten af rådgivervirksomhederne ansætter desuden nyuddannede (90 pct. af virksomheder med mere end 9 ansatte). Det er primært de helt små virksomheder med få jobåbninger, der ikke ansætter nyuddannede.

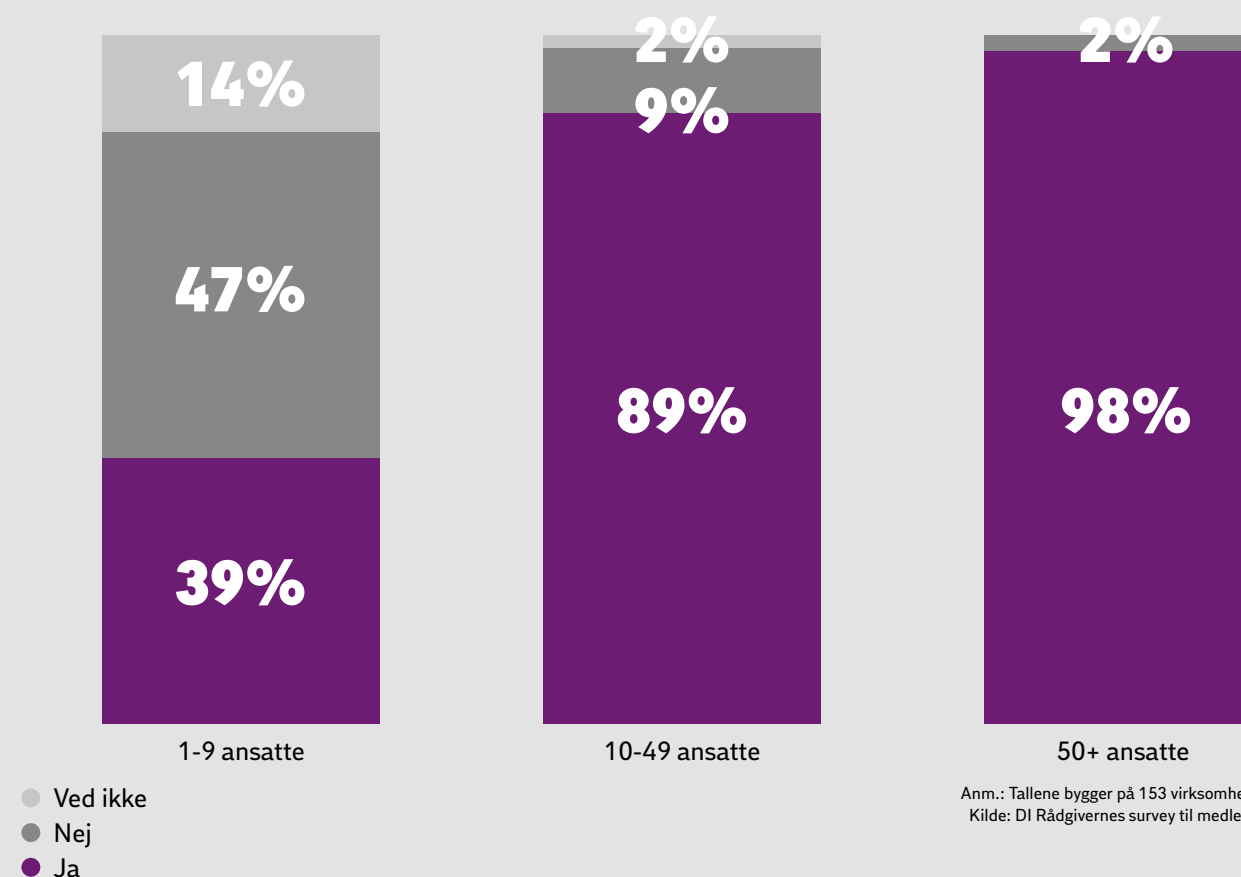
Sværere af få studerende i praktik

Virksomhederne vil meget gerne have opbygget en **tæt kontakt til de studerende** under uddannelsen. Men rigtig mange af virksomhederne påpeger, at der **er udfordringer med at få de studerende i praktik**, og at det ikke er alle universiteter, der understøtter, at de studerende kan tage praktikophold. Især de mindre virksomheder har svært ved at få praktikanter.

93%
af virksomheder (med over ni ansatte) ansætter **nyuddannede**

Hovedparten af virksomhederne ansætter nyuddannede

Spørgsmål: Ansætter I nyuddannede medarbejdere?



De seneste års reformer har gjort det sværere at have studerende i praktik. Det er afgørende, at synet på praktikanter og studerende, der tager projektansættelser og lignende, bliver ændret, så systemet bliver mere fleksibelt. Initiativer for at få de studerende hurtigere igennem uddannelserne har skadet muligheden for praktik meget.

Espen Højlund
CEO og partner, Advice

Særligt stort behov for **løbende opkvalificering** af de højtuddannede i rådgiverbranchen

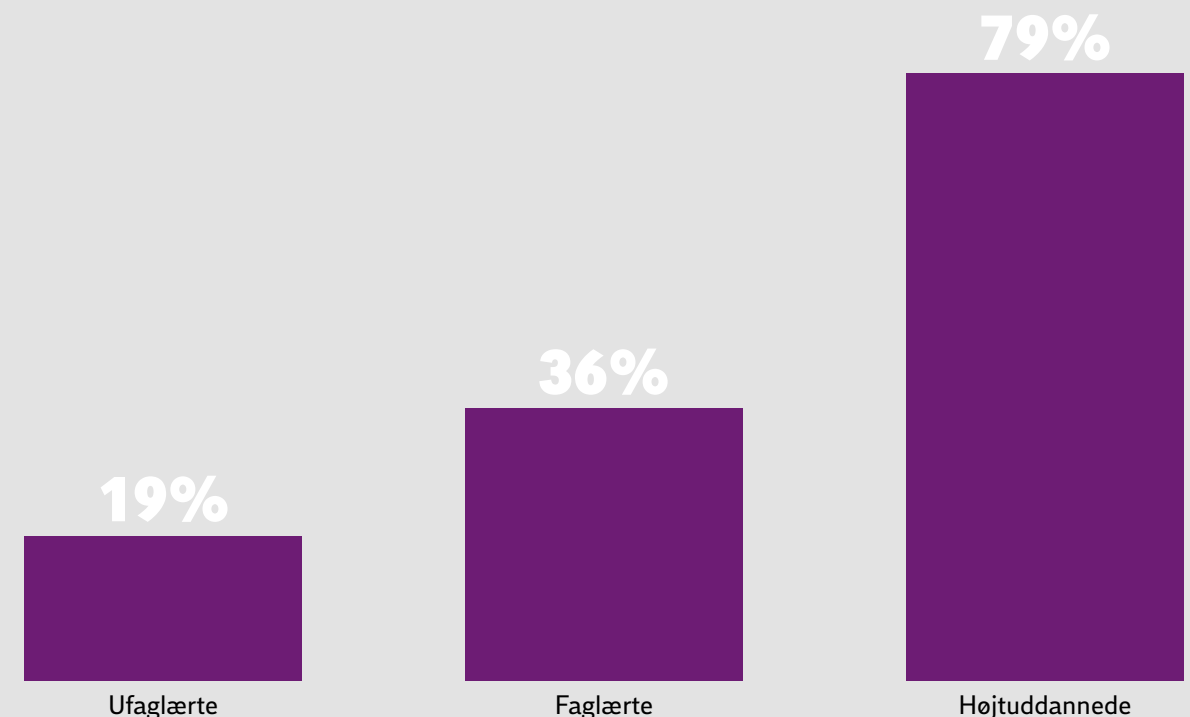
Der er ikke kun behov for, at rådgivervirksomhederne klæder de nyuddannede på til jobbet i rådgiverbranchen. Branchen har behov for, at medarbejderne kvalifikationsmæssigt er i front for at kunne rådgive kunderne ud fra den sidste nye viden. **79 pct.** af virksomhederne mener, **at der er stort behov for opkvalificering af deres højtuddannede medarbejdere.** Derimod er der et mindre behov for opkvalificering hos de faglærte og ufaglærte.

I forhold til de nyuddannede har mange virksomheder omfattende opkvalificeringsprogrammer. Over 25 pct. af virksomhederne har **særlige graduate programmer.** Blandt de store virksomheder (med 50 ansatte og der over) har 50 pct. graduate programmer. Det er særligt inden for Revision og Skat, Anden forretningsservice og IPR, Managementrådgivning samt Markedsanalyse, at virksomhederne har graduate programmer.

Der er flere delbrancher, der har **formaliserede eksterne uddannelsesprogrammer for de nyuddannede.** Arkitektbranchen har taget initiativ til, at der blev udviklet efteruddannelsesprogrammet +2, der skal give de nyuddannede de praktiske kompetencer, som de mangler.

Størst behov for opkvalificering af højtuddannede

Spørgsmål: Er der stort behov for løbende opkvalificering af følgende medarbejdere?



Anm.: Tallene bygger på 145 virksomhedsbesvarelser og viser, om virksomheden har svaret "ja" til, at typen af medarbejdere har behov for opkvalificering
Kilde: DI Rådgivernes survey til medlemmerne 2018

§

Nyansatte kommer på Bootcamp. De undervises i juridisk etik, basis jura, retorik, processpil, rollespil og mock trials, og de får også kurser i dansk og engelsk kommatering, grammatik etc. Efter det har vi et forløb – kaldt Campus, der løber til den ansatte er 7. års-advokat. Ud over dette er der selvfølgelig den lovpligtige advokatuddannelse, konferencer inden for eget fagområde og personlige forløb, som understøtter den enkeltes karriereplan

Helle Lehmann Staun
Direktør COO, Bruun & Hjejle

Surveyen viser, at opkvalificeringen af de højtuddannede i rådgiverbranchen primært sker igennem **intern uddannelse, konferencer og private kurser i udlandet**. Kun 27 pct. af virksomhederne svarer, at deres medarbejdere bruger de danske videregående uddannelsesinstitutioner til opkvalificering.

Virksomhederne mener, at de højtuddannede især har behov for **faglig opkvalificering inden for deres fag** (62 pct.), **øgede digitale kompetencer** (55 pct.), almene **forretningsrelaterede kompetencer** (48 pct.) samt **ledelseskompeter** (42 pct.). 15 pct. angiver, at det er oplæring inden for et helt nyt fagområde, som der er behov for.

57 pct. af virksomhederne har over 50 pct. af deres højtuddannede medarbejdere på efteruddannelse eller opkvalificering i løbet af et år.

20 pct. af virksomhederne fra undersøgelsen mener, at der **ikke er nok gode muligheder for opkvalificering af de højtuddannede**. Det er særligt de mindre virksomheder, der savner efteruddannelses tilbud (30 pct. af virksomhederne med 1–9 ansatte). Virksomhederne peger på øget ønske om samarbejde med de danske uddannelsesinstitutioner om efteruddannelse.

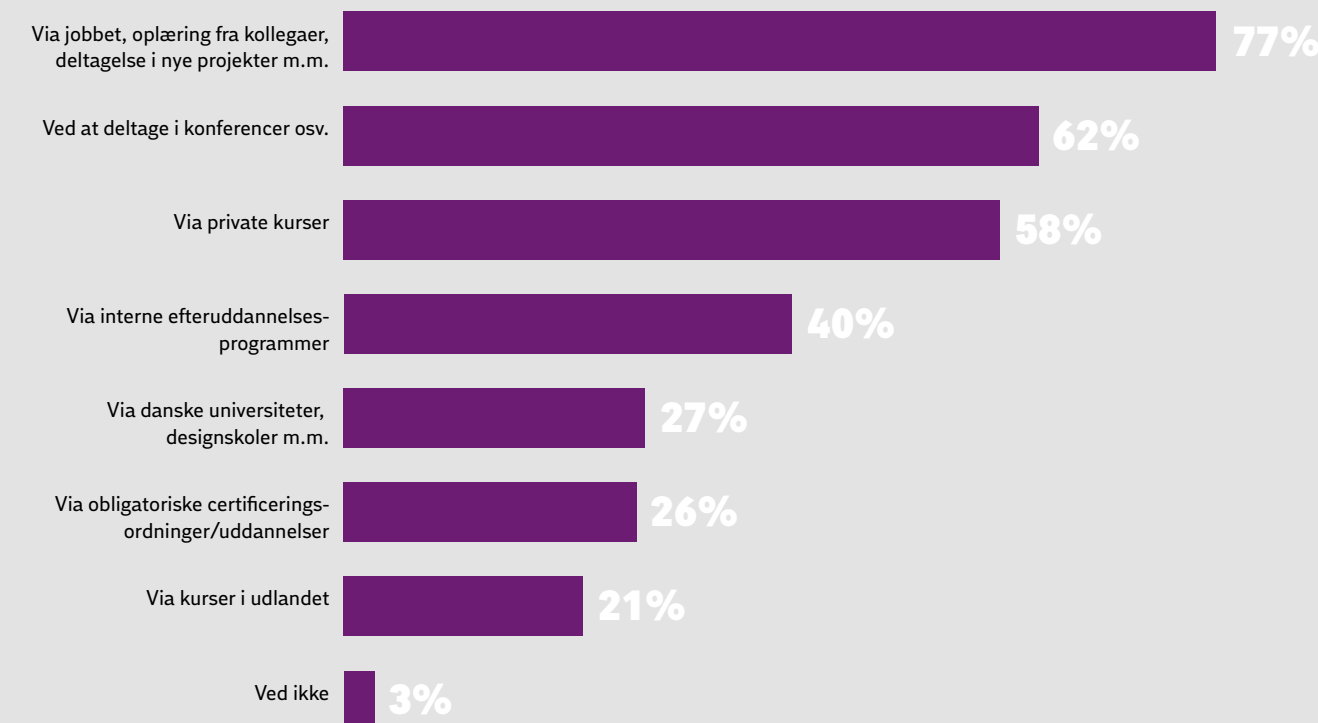
Kun

27%

bruger universiteter, arkitektskoler m.m. til **efteruddannelse**

De højtuddannede tilegner sig nye kompetencer på jobbet

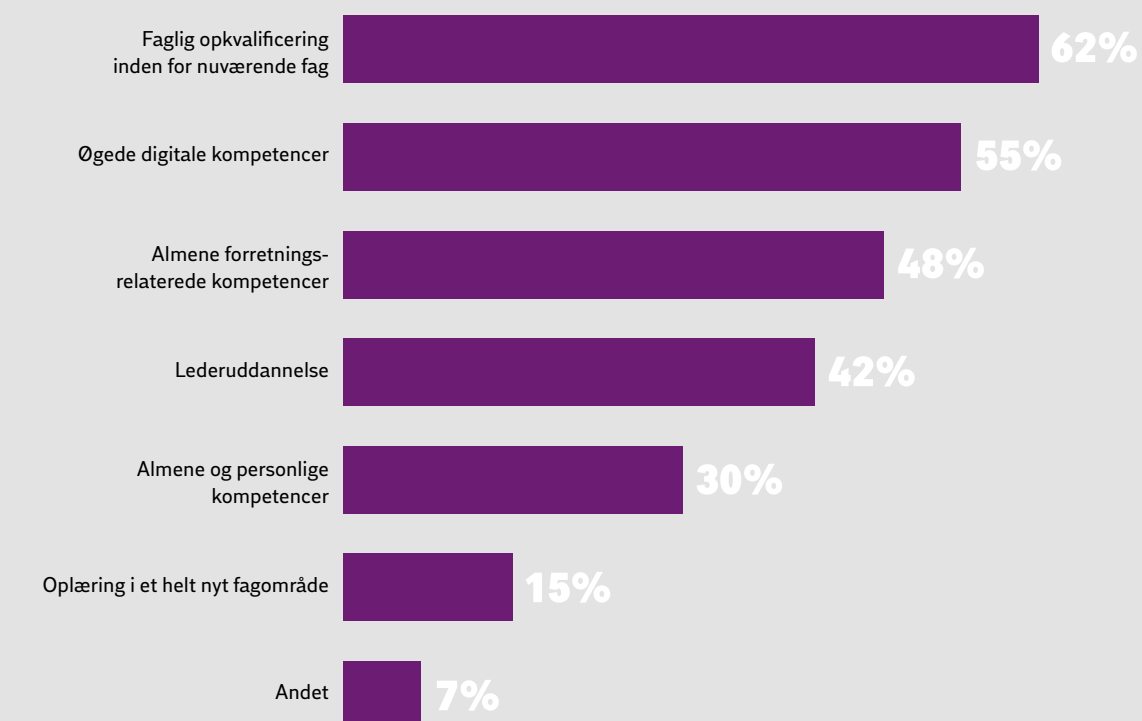
Spørgsmål: Hvordan tilegner jeres højtuddannede medarbejdere sig nye kompetencer?



Anm.: Det har været muligt at vælge flere svar. Tallene bygger på 146 virksomhedsbesvarelser
Kilde: DI Rådgivernes survey til medlemmerne 2018

Faglig opkvalificering og digitale kompetencer efterspørges

Spørgsmål: På hvilke områder er der behov for opkvalificering af højtuddannede?



Anm.: Det har været muligt at vælge flere svar. Tallene bygger på 146 virksomhedsbesvarelser
Kilde: DI Rådgivernes survey til medlemmerne 2018



+2 er et overbygningsforløb skabt af branchen selv efter internationalt forbillede. Med +2 får de unge arkitekter kendskab til fagets roller, processer og ansvar, fagets parter, aftaleforhold og lovgivning. Overbygningsforløbet er meget virkningsfuldt, fordi det tages samtidig med, at de unge arkitekter arbejder i virksomhederne og selv har set behovet for mere praktisk og konkret viden. En praksisuddannelse, der er udviklet i erkendelse af, at teoretisk uddannelse ikke er nok.

Katja Viltoft

Partner & bestyrelsesformand,
JJW ARKITEKTER



Vi savner flere efteruddannelsesmuligheder udover, hvad universiteterne allerede tilbyder.

Juan Farré

Group CTO, FORCE Technology

Opsummering

vedrørende kompetencekravene i dag

Analysen har afdækket, at rådgiverbranchen er en af hovedtagerne af højtuddannede. Den viser også, at branchen har udfordringer med at rekruttere tilstrækkelig med højkompetente medarbejdere. Det betyder, at branchen vokser mindre end, hvad markedspotentialet tilsiger. Det går i sidste ende ud over de private og offentlige kunder, der ikke i samme omfang kan købe rådgivning til deres udviklingsønsker.

Rådgiverbranchen har høje kompetencekrav til deres højtuddannede medarbejdere – det er nødvendigt for at give kunderne den rigtige

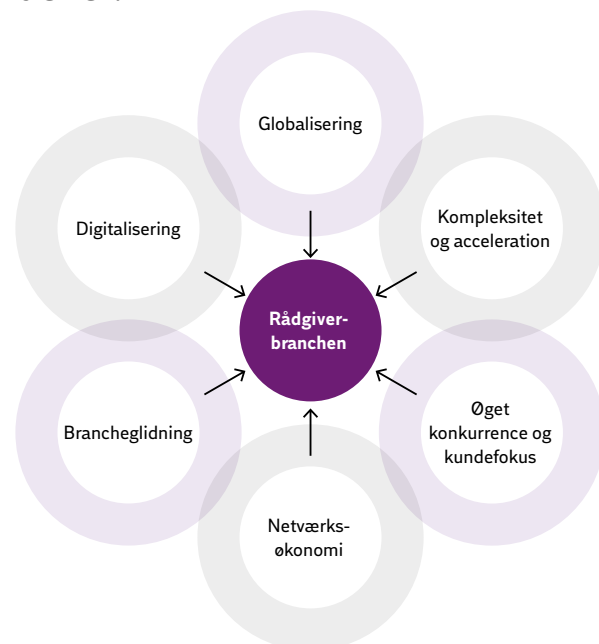
rådgivning. Branchen mener, at de nyuddannede generelt er dygtige, men der er også områder, hvor uddannelserne halter. Både i forhold til at give de studerende kernefaglige kompetencer samt forretningsforståelse. Ligeledes peges på det omfattende behov for at efteruddanne de nuværende medarbejdere. Det er udfordringerne, som de ser ud lige nu.

Men hvordan vil det udvikle sig i fremtiden? Det ser vi nærmere på i næste del.

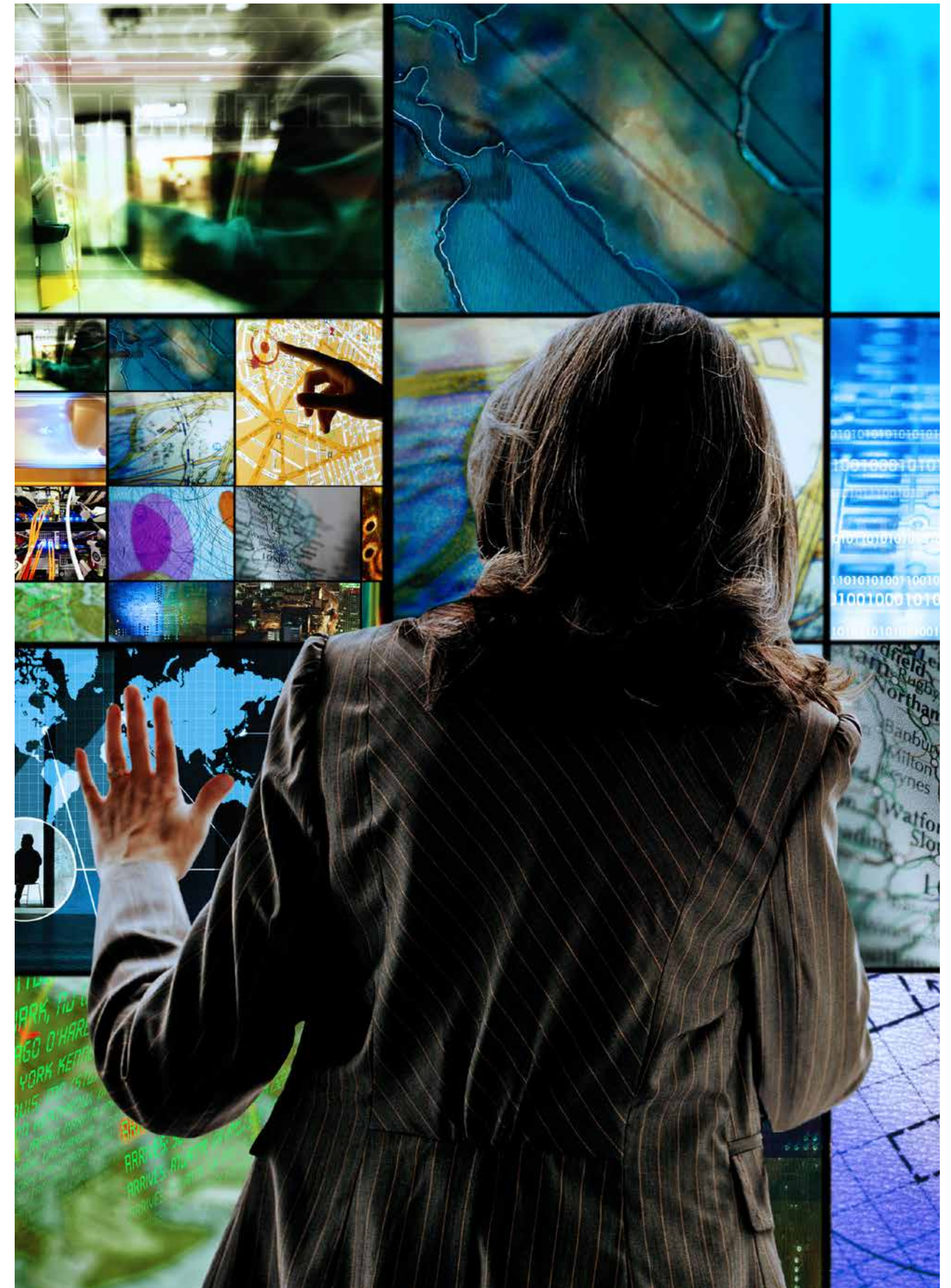
Del 2: Kompetencekrav i fremtiden

Kompetencekravene øges i fremtiden

Rådgivervirksomhederne og deres kunder påvirkes af en lang række ændringer i virksomhedernes rammevilkår. Undersøgelsen viser, at det vil betyde, at kompetencekrav i branchen øges og ændres betydeligt i de kommende år. Der er flere forhold, der skubber på den udvikling blandt andet globalisering, digitalisering, brancheglidning, netværksøkonomi og anderledes forretningsmodeller.



Ændringer der påvirker rådgivervirksomhederne i fremtiden



Internationalisering af virksomhederne øger kompetencekravene

Virksomhederne vil **øge deres internationalisering mere i fremtiden**. Det betyder ændrede og øgede kompetencekrav til branchens medarbejdere. Det gælder både de delbrancher, der i forvejen er meget internationalt orienterede, og de delbrancher der hidtil har været mere fokuseret på det danske marked.

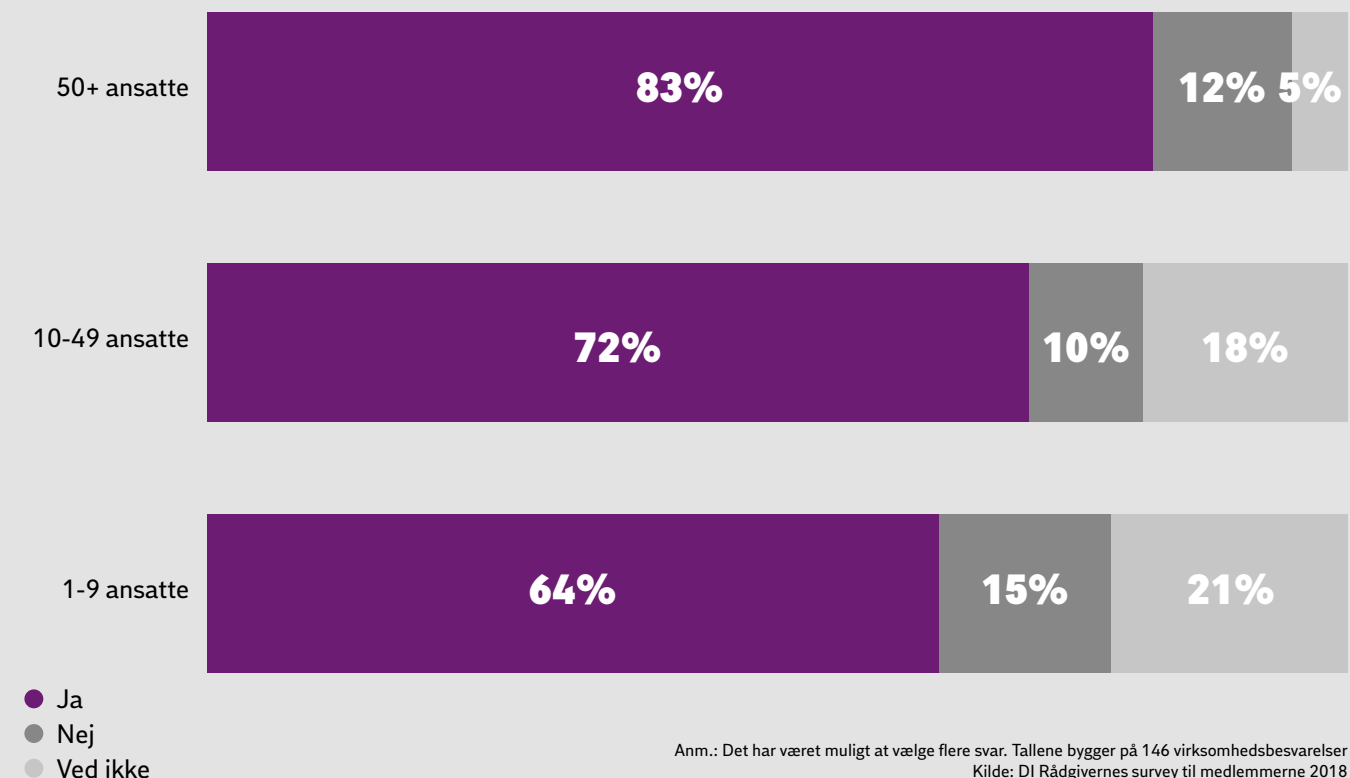
72 pct. af rådgivervirksomhederne i surveyen forventer, at **internationaliseringen vil påvirke kompetencekravene i Danmark**. Dette gælder uanset virksomhedsstørrelse. Tendensen er dog mere markant hos større virksomheder (83 pct.), mens 72 pct. og 64 pct. af henholdsvis mellemstore og små virksomheder har samme forventninger.

Mange virksomheder har en strategi om en øget internationalisering via for eksempel eksport, men det kan også være ved direkte tilstedeværelse i andre lande.

Internationalisering betyder desuden, at en del virksomheder fordeler opgaverne anderledes mellem landene og rykker opgaver til udlandet. 30 pct. af virksomhederne **outsourcer de mere rutineprægede opgaver** til udlandet. Blandt virksomheder med over 50 ansatte er andelen 47 pct.

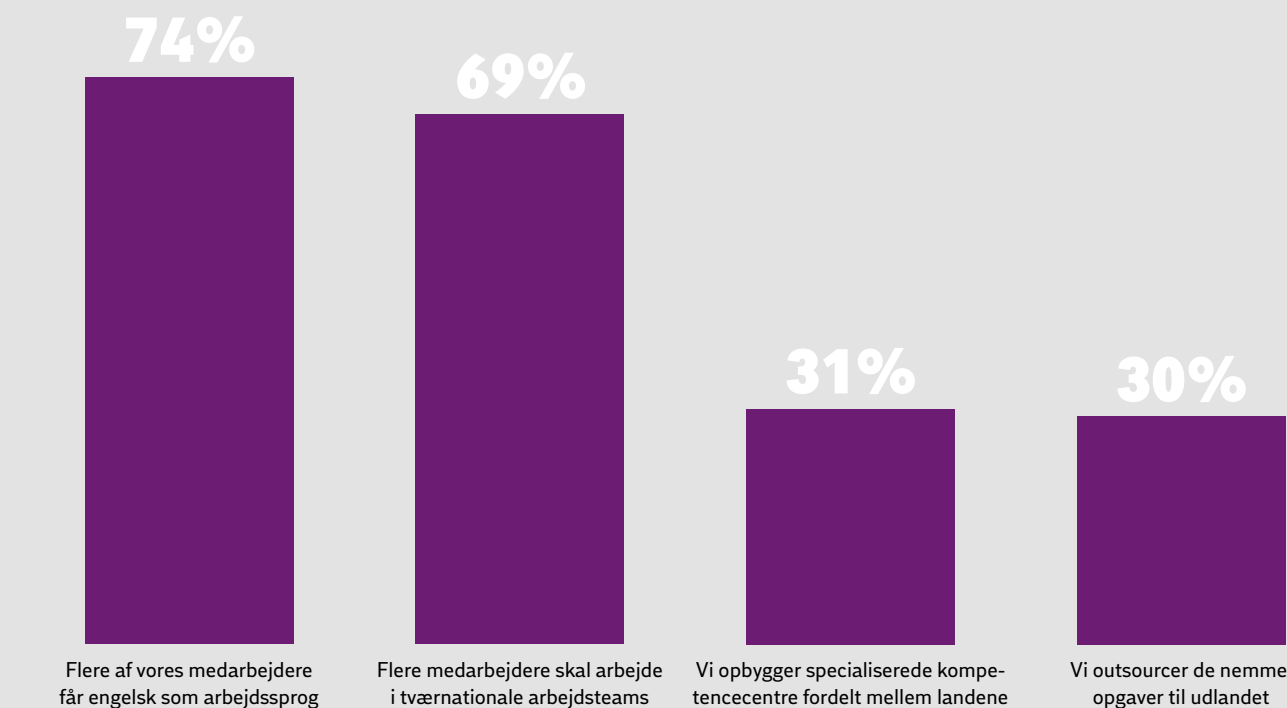
31 pct. af alle rådgivervirksomheder opbygger desuden **specialiserede kompetencecentre i andre lande**. For de større virksomheder (med over 50 ansatte) er det 44 pct. Det er især teknologiske rådgivere, der forventer at outsource de mere rutineprægede opgaver eller oprette kompetencecentre i udlandet (42 pct. vil outsource, og 58 pct. vil oprette specialiserede kompetencecentre internationalt). Til sammenligning er disse tal blot 6 og 13 pct. for arkitektvirksomhederne.

Rådgivervirksomhederne forventer, at internationaliseringen vil påvirke kompetencekravene
Spørgsmål: Forventer I, at internationaliseringen vil påvirke kompetencekravene i Danmark i fremtiden?



Konsekvenser af internationalisering

Spørgsmål: Hvilke konsekvenser får internationalisering for jeres arbejdsopgaver og kompetencebehov?



Anm.: Det har været muligt at vælge flere svar. Tallene bygger på 104 virksomhedsbesvarelser
Kilde: DI Rådgivernes survey til medlemmerne 2018

Medarbejdernes kompetencer til at arbejde internationalt skal øges. 74 pct. af rådgivervirksomhederne svarer, at **flere af deres medarbejdere får engelsk som arbejdssprog**, og 69 pct. vurderer, at flere af deres medarbejdere kommer til at arbejde i **tværnationale arbejds teams**.

Nogle delbrancher har hidtil været meget rettet mod det danske marked.

Advokatbranchen er naturligt rettet mod dansk ret, og mange af de mindre advokatvirksomheder har hidtil udelukkende haft aktiviteter i Danmark. De største advokatvirksomheder har dog betydelig international omsætning. Medarbejderne i disse virksomheder skal have et globalt mindset og være i stand til at arbejde på tværs af landegrænser. Denne tendens vil forstærkes i de kommende år. Derfor opfordres jurastuderende også til at tage på studieophold i udlandet – og komme hjem med den sidste nye viden om international ret.



At vi kan servicere globale kunder ved at være til stede lokalt, er et vigtigt konkurrenceparameter for os. Derfor har det været et strategisk fokusområde for os gennem de sidste otte år at få os etableret uden for Danmark. I kølvandet på strategien har vi åbnet endnu flere kontorer i udlandet og har nu seks i alt. De største i København, Hong Kong og New York. Herfra leder vi projekter i mere end 20 lande i hele Europa, Nordamerika og Asien.

Mette Kynne Frandsen
CEO, Henning Larsen



Deloitte's danske selskab har primært skulle betjene det danske marked. Nu er der lagt op til ændringer i strukturen, så der kommer mere internationalt samarbejde i koncernen. Det betyder øgede krav til medarbejderne i Danmark om at kunne arbejde internationalt, ligesom det bliver nemmere at ansætte ikke-danske medarbejdere i Danmark, når arbejdsproget i højere grad bliver engelsk.

Camilla Kruse
Talentleder, Deloitte Danmark

Digitaliseringen medfører øget behov for højtuddannede

Digitaliseringen er en **game changer** for rådgivernes kunder og rådgiverne selv. Det giver et kæmpe vækstpotentiale, grundlaget for helt nye forretningsmodeller samt opgaveløsninger m.m. **Rådgiverbranchen er i front med at understøtte kundernes digitale udvikling**, og særligt den del af rådgiverbranchen, der beskæftiger sig med it-rådgivning, er i kraftig vækst. Men hvad betyder det konkret for kompetencekravene i hele rådgiverbranchen?

76 pct. af virksomhederne i DI Rådgivernes survey **vil digitalisere og standardisere flere opgaver**. Det betyder stigende kompetencekrav. Næsten 40 pct. af virksomhederne angiver, at digitaliseringen betyder, at de får behov for færre administrative medarbejdere, da en del af de administrative medarbejders opgaver forsvinder. Omvendt får 45 pct. behov for flere højtuddannede, og over 60 pct. får behov for flere it-specialister. Digitaliseringen betyder desuden, at **kompetenceniveauet skal øges** både hos de højtuddannede og de administrative medarbejdere, og at der er behov for nye digitale kompetencer.

76%

vil **digitalisere og standardisere** flere opgaver



Nogle af de vigtige nye digitale teknologier

Big Data: Big Data kan simplificeret beskrives som kombinationen af meget store datamængder fra forskellige kilder. Der er tale om mange forskellige typer data både strukturerede og ustrukturerede, for eksempel indsamlet på sociale netværk. Big data indsamles med stigende hastighed, de lagres og analyseres. Teknologien anvendes af frontløbere i alle brancher.

Kunstig intelligens (AI): Kunstig intelligens er maskiner/softwareprogrammer, der er i stand til at overveje, lære og tage beslutninger på samme niveau som et menneske. Kunstig intelligens er baseret på mønstergenkendelse ved at processe store mængder af data. Kunstig intelligens hænger sammen med teknologien maskinlæring, hvor programmerne bliver ”klogere” og tilpasser sig jo mere data, de får. Eksempler på kunstig intelligens ses for eksempel inden for forsikringssektoren.

Talende kunstig intelligens: En del af teknologierne inden for kunstig intelligens fokuserer på, at få computerbaseret tale så tæt på naturlig tale som muligt. Programmerne kan forstå menneskelig tale, omsætte det til kendte problematikker og afgive et mundtligt svar. Teknologien er stadig umoden, men anvendes i dag i form af online chatfunktioner (chatbots).

Internet of Things: Internet of Things, forkortet IOT eller IoT, defineres som ”et netværk af elektroniske enheder, i stand til at indsamle og dele data via sensorer”. Det bruges i stort omfang i industrien og er baggrund for, at virksomheder får en meget stor mængde information om deres produkter og kunderne. Dette kan f.eks. bruges til produktudvikling og salg af serviceydelser. Men det bruges også i stort omfang i hverdagsprodukter til privatpersoner. Det kan for eksempel være et patientarmbånd, der sender data til lægen – og tilkalder en ambulance, hvis data viser, at det er nødvendigt.

RPA: Robot process automation er velegnet til processer. Det er softwarerobotter, der efterligner en medarbejders administrative opgaveløsning. Det sker på tværs af systemer og dokumenter uden at ændre på de underliggende systemer og dokumenter (ligger oven på det eksisterende it-landskab). Karikereret kan det sammenlignes med, at en robot sætter sig i en medarbejders stol og efterligner en arbejdsdag.

VR: Virtual reality er en teknologi, som tillader en bruger at virke gensidigt med et computer-simuleret miljø, det være et reel eller imaginært. De nyeste virtual reality-miljøer er primært visuelle oplevelser vist enten på en computerskærm eller gennem specielle stereografiske display (oftest briller), men nogle simulatorer inkluderer ekstra sensor information så som lyd gennem højttalere eller hovedtelefoner.

3D print: 3D-print er en teknologi, hvor et objekt printes/bygges – efter en skitse – ved at tilføre materiale lag for lag for eksempel plastmateriale. Det anvendes i en række brancher til prototyper men også full scale-produkter og på stadig nye områder og med nye materialer.

Blockchain: En blockchain kan ses som en decentral, distribueret og digital logbog, som kan registrere transaktioner mellem to parter på en effektiv, sikker, manipulationssikret og verificerbar måde på tværs af et stort antal netværksdeltagere, der alle kan se logbogen. I dag bruges blockchain-teknologien typisk inden for betalinger og pengeoverførelser, logistik og shipping, ejendomshandel samt nødhjælpsindustrien.

§

Advokatbranchen vil i fremtiden opleve, at digitalisering, kunstig intelligens og ”machine learning” betyder, at for eksempel lejekontrakter kan læses igennem og analyseres langt hurtigere end i dag, hvor jurister måske skal læse 200 lejekontrakter igennem. Med kunstig intelligens vil man hurtigt kunne identificere den håndfuld lejekontrakter, der er relevante for en jurist at arbejde med.

Kunstig intelligens vil også kunne bruges til at udarbejde kontrakter, testamenter etc. Kunstig intelligens vil frigøre tid og ressourcer, men også have den konsekvens, at der skal ansættes færre, hvilket nok især vil ramme nyuddannede jurister. Det vil sandsynligvis i mindre grad ramme senioradvokater, da de arbejder med mere komplekse sager.

Digitaliseringens mere negative sider vil i mindre grad ramme de firmaer, der som os har valgt et stramt sektorfokus, som betyder, at opgaverne ofte er mere komplekse. Her vil der fortsat være stillinger til de nyuddannede.

Helle Lehmann Staun
Direktør COO, Bruun & Hjejle



For mange af Deloittes ydelser sker der en sammensmeltning af it og forretning. Før var it understøttende for forretningsplatformen, nu er det digitale blevet en del af det forretningsmæssige fundament i stedet for at tjene som støttefunktion.

Camilla Kruse
Talentleder, Deloitte Danmark



Hos Henning Larsen arbejder vi med digitalisering på mange planer bl.a. ved øget brug af 3D- og VR-teknologier. Vi har for eksempel lavet et virtuel reality studie. Her kan vi nu bevæge os rundt i bygningen og få et indtryk af samspillet mellem rummene, akustikken og dagslyset. Det er én af vores mange erhvervs-ph.d'er, der er primus motor i projektet. På den måde får vi omsat ny, specialiseret viden til konkrete digitale arbejdsværktøjer, der styrker vores projekter.

Mette Kynne Frandsen
CEO, Henning Larsen



Analoge kreative har ikke en fremtid. Det digitale er ikke længere noget, man tilføjer til sine ydelser/produkter – det er et helt fundamentalt element af forretningen. Digitaliseringen betyder, at Advice leder efter nye profiler med baggrund i it, data science etc. Visse kompetenceprofiler har ikke en fremtid, hvis de ikke udvikler sig – specielt analoge kreative der tænker reklamekoncepter i aviser, annoncer etc.

Espen Højlund
CEO og partner, Advice



Revisionsbranchen har været en af de første brancher, der for alvor fik ændrede arbejdsopgaver på grund af digitalisering. Digitaliseringen har betydet, at basalt revisionsarbejde ("lagertælling") kan udføres automatisk af teknologi. Revisorer skal derfor i endnu højere grad have en rådgivende funktion. Det kræver, at medarbejderne får nye typer af kompetencer, og uddannelsen har ikke helt fulgt med her.

Camilla Kruse
Talentleder, Deloitte Danmark

Digitalisering har allerede medført omfattende ændringer i mange af rådgiverbranchens delbrancher blandt andet inden for revision.

Advokatbranchen er meget optaget af udvikling af kunstig intelligens til at hjælpe med at løse juridiske opgaver. Udviklingen i Danmark er gået langsommere end i andre lande, da der ikke kan overføres teknologi og programmer direkte fra udlandet. Det skal udvikles på dansk og tage højde for danske domme og retsakter.

Nogle advokatvirksomheder er bekymrede for, om det klassiske "rugbrødsarbejde", der giver de nyuddannede de basale, juridiske færdigheder, forsvinder, når kunstig intelligens overtager noget af arbejdet. De nyuddannede vil dermed mangle noget af det fundament, som de skal bygge deres specialisering på. Tilsvarende bekymringer høres også i andre delbrancher, eksempelvis blandt de rådgivende ingeniørvirksomheder.

Markedet kan også afgørende blive forrykket, hvis nogle af de udenlandsk ejede spillere, som har kapaciteten til for alvor at investere i brugen af kunstig intelligens, for alvor entrerer markedet i Danmark.

Arkitektbranchen er brug af 3D og virtual reality et vigtigt værktøj i hele fasen fra projektering til at hjælpe kunderne i gang med at bruge den nye bygning, inden den reelt står færdig. Virtuel reality giver en større forståelse af byggeprojekterne i den tidlige fase og giver mulighed for at korrigere fejl og uhensigtsmæssigheder – inden det for alvor begynder at koste penge.

På kompetenceområdet betyder det, at branchen ansætter nye typer af specialister blandt andet også flere ph.d.ere, der er med til at udvikle de nye teknologiske løsninger til branchen.

Øget digitalisering betyder også, at rådgivning om digitalisering bliver et nyt kerneområde i mange rådgivervirksomheder.

Dette er blot eksempler på digitaliseringens betydning for rådgiverbranchen.

38%

får behov for **færre administrative medarbejdere**

44%

får behov for **flere højtuddannede**

59%

får behov for **flere it-specialister**

Hvilke typer af it-kompetencer efterspørger virksomhederne?

Virksomhederne efterspørger især **digital forretningsforståelse (51 pct.)**, **dataanalyse (49 pct.)** og kompetencer til indsamling af data samt digital markedsføring (38 pct.). Rene it-specialistkompetencer som programmering, viden om **machine learning samt AI efterspørges af 30 pct. af virksomhederne.**

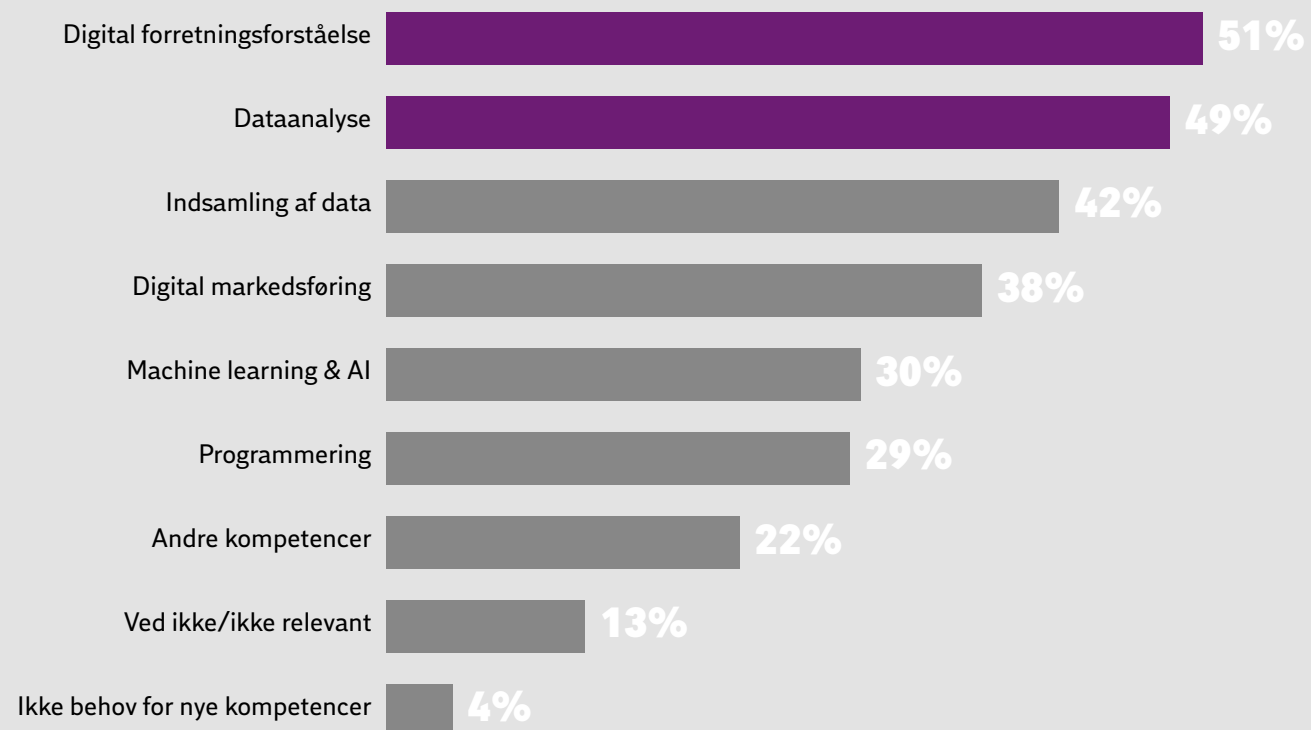
Begrebet **digital forretningsforståelse** er flertydigt. Det dækker blandt andet over, at medarbejderne skal tænke den digitale vinkel med i alle opgaveløsninger. Advokaterne skal for eksempel have øje for, hvilke juridiske områder nye teknologier får indflydelse på. Hvad kommer selvkørende biler til at betyde for personansvar, og hvilke nye juridiske problemstillinger kommer der i forbindelse med cyber-sikkerhed, internet of things, netværksøkonomi osv.? Lige så vigtigt er det at kunne forstå, hvor de digitale teknologier kan integreres i arbejdet og skabe værdi for kunderne.

Mulighed for at indsamle og analysere flere typer af data stiller øgede krav om nye kompetencer i analysebranchen.

For virksomhederne er det vigtigt at være helt i front, ligesom timing er et vigtigt issue.

Behov for øgede digitale kompetencer

Spørgsmål: Hvilke digitale kompetencer har I behov for?



Anm.: Det har været muligt at vælge flere svar. Tallene bygger på 144 virksomhedsbesvarelser.
Kilde: DI Rådgivernes survey til medlemmerne 2018



For os betyder digitalisering ikke bare digitale værktøjer og strategier. Det handler også om at stimulere et digitalt mindset blandt medarbejderne, hvor de digitale værktøjer bliver integreret i det daglige arbejde og skaber værdi. I en kreativ virksomhed næres vi af at se udviklingsmuligheder, og derfor har vi alle muligheder for virkelig at tage et kvantespring, hvis vi får alle med på digitaliseringen.

Mette Kynne Frandsen
CEO, Henning Larsen



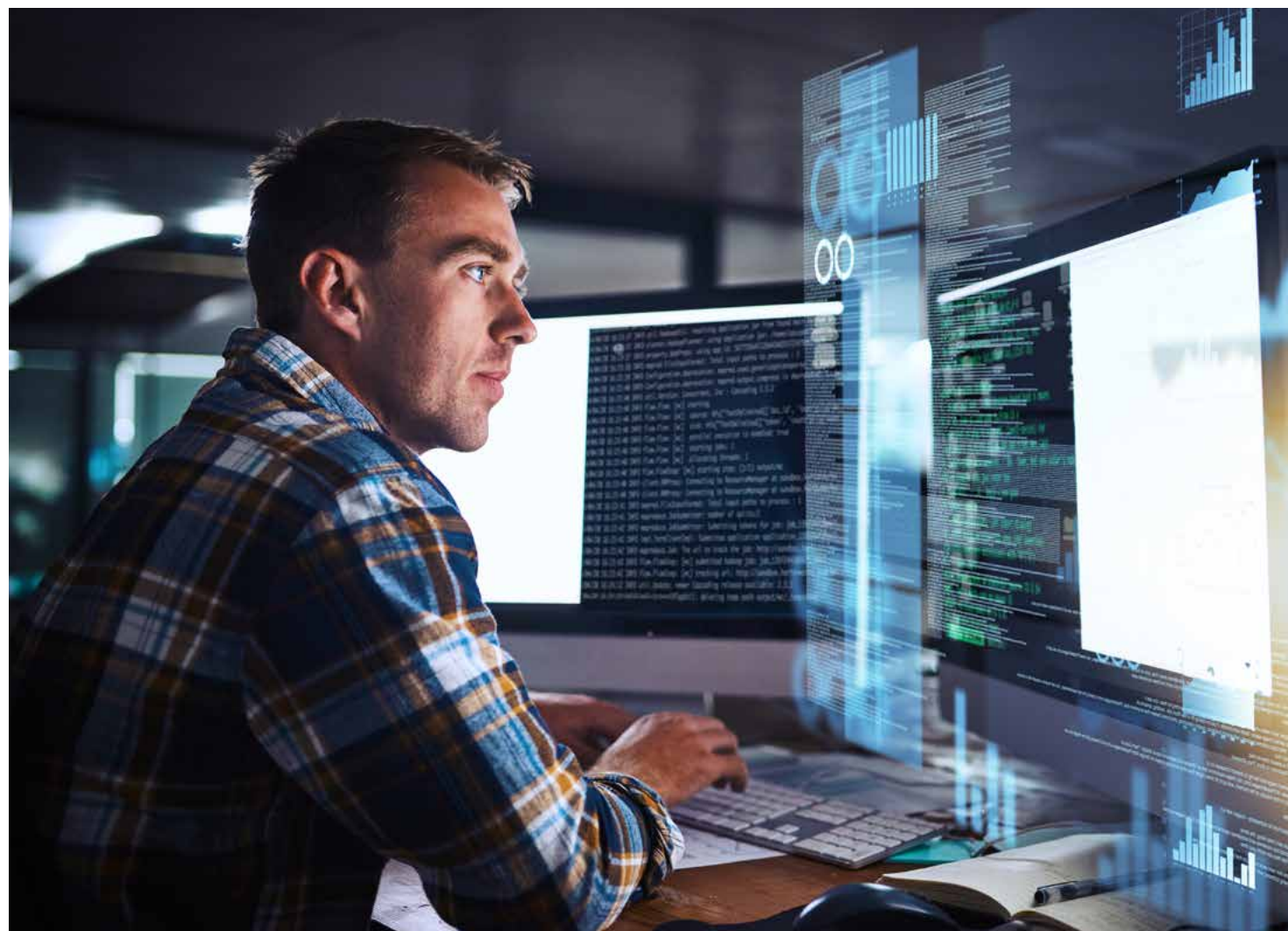
Mange programmeringssprog bliver hurtigt forældede. Fem år efter uddannelsen er medarbejderne ikke interessante for virksomhederne, hvis de ikke udvikler deres kompetencer. De programmører og analytikere, som Damvad Analytics vil ansætte i dag, skal kunne kode i Python og R. Vi ønsker, at flere skal kunne arbejde med machine learning for, at vores ansatte skal kunne være med til at videreudvikle modeller – de skal ikke være slaver af de tidligere økonomiske og statistiske metoder. Derfor ansætter vi også i stigende grad ingeniører, dataloger og folk med en matematisk baggrund.

Kristian Mørk Puggaard
CEO, Damvad Analytics



Rådgivervirksomhederne skal hjælpe kunderne med at introducere den nye teknologi i deres forretning. Vi efteruddanner derfor et stort antal nye specialister i de nye teknologier. Udfordringen er at time opkvalificeringen til, når kunderne er klar til at tage teknologien til sig.

Phillip Wiig
Country Managing Director, Accenture



Digital udvikling er en skrue uden ende – der kommer konstant ny teknologi. Det nyeste skud på stammen er blandt andet blockchain-teknologi. Hastigheden af digital udvikling giver rekrutteringsudfordringer, fordi kompetencepuljen af eksperter i den nye teknologi er meget smal. Superspecialister i den nyeste teknologi har kort levetid medmindre, de også bliver eksperter i den teknologi, der kommer efterfølgende.

Camilla Kruse
Talentleder, Deloitte Danmark

Brancheglidning og nye forretnings- modeller

Brancheglidningen inden for rådgiverbranchen fortsætter i de kommende år. De enkelte virksomheder **udvider deres forretningsområder og tager flere typer af opgaver ind.**

Der sker allerede i dag en brancheglidning og ændring af arbejdsdelingen internt i rådgiverbranchen, og virksomhederne forventer, at dette vil blive forstærket i fremtiden. Virksomhederne **bevæger sig ind på hinandens fagligheder** eller indgår i **nye samarbejder** for at imødekomme kundernes behov for rådgivning, som favner flere discipliner. Desuden bliver der lagt øget vægt på implementering af rådgivningen. I for eksempel byggeriet er der opbrud i arbejdsdelingen mellem aktørerne.

I takt med at digitaliseringen æder sig ind på nogle af rådgivernes forretningsområder, bliver der opdyrket nye forretningsområder. Det er for eksempel tilfældet inden for revisionsbranchen. The Big Four (Deloitte, EY, KPMG og PwC) er for eksempel også i Danmark begyndt at levere juridisk bistand i forlængelse af deres skatterådgivning. Opbygning af designkompetencer, data analytics m.v. sker også i stigende omfang – blandt andet via opkøb af virksomheder med supplerende kompetencer.



I Arkitema vil vi længere frem i byggeriets værdikæde og har derfor skabt driftsgrenen Consulting, der skal servicere kunderne inden for bygherrerådgivning, byggeledelse, bæredygtighed, digitale løsninger og brugerinvolvering. Vi skal derfor udbygge vores medarbejderstab med blandt andre flere ingeniører.

Peter Hartmann Berg
Adm. direktør, Arkitema



Vi er inden for de seneste år begyndt at rekruttere andre fagligheder, end dem vi typisk ser på tegnestuerne, som f. eks. mikroklimaingeniører og antropologer med speciale i menneskelig adfærd. Vi har også styrket vores kompetencer inden for bygherrerådgivning med eksperter i borgerinvolvering. Alt sammen fordi vi oplever en øget efterspørgsel på tværfaglig rådgivning i alle byggeriets faser.

Mette Kynne Frandsen
CEO, Henning Larsen

Brancheglidningen sker dog ikke kun internt i rådgiverbranchen, det sker også **hos rådgivernes kunder**, og det skubber igen til brancheudviklingen.

Brancheglidningen betyder blandt andet, at rådgivervirksomhederne rekrutterer medarbejdere med en større bredde i kompetenceprofilerne, og at virksomhederne skal til at **opbygge nye faglige miljøer**. Samtidig øges kravene til, at medarbejderne kan arbejde sammen **på tværs af fagligheder**. For eksempel en kommunikationsmedarbejder, en antropolog og en it-specialist sammen skal skabe den helt rigtige digitale løsning for kunden.

Øget konkurrence

Den konstant øgede konkurrence og fokus på omkostninger hos rådgiverbranchens kunder, betyder tilsvarende skærpet konkurrence mellem rådgivervirksomhederne. Det øger kravet til virksomhedernes produktivitet og **evne til at dokumentere værdiskabelse over for kunderne**. Medarbejderne i rådgiverbranchen vil derfor skulle evne ikke blot at besidde en række dybe fagligheder, stærk forretningsforståelse og bibringe kunderne nye tilgange til at løse opgaverne, de skal tilsvarende arbejde med hele tiden at styrke deres effektivitet.

Acceleration og kompleksitet

Den hastighed, hvormed forandringer sker, er øget voldsomt de senere år. Flere virksomheder peger på, at nye teknologiske tendenser kommer stadigt hurtigere og hurtigere – så viden hurtigere bliver forældet. Det **forstærker behovet for opkvalificering af medarbejderne**.

Tilsvarende øges kompleksiteten af kundernes problemstillinger. Som konsekvens af det, skal rådgiverne i langt højere grad end tidligere evne **at løse kundernes udfordringer, mens de opstår** og ændrer sig i stadig **tættere samspil** med kunderne. Endvidere efterspørger kunderne i stigende grad hjælp til at gennemføre implementering af løsninger, og at rådgiveren påtager sig et større ansvar for gennemførelse og effekt af løsninger.

Denne udvikling skærper kravene til medarbejdernes erfaring, herunder evne til at gennemskue komplekse problemer, organisationer og identificere risici.



Flere af vores store kunder opprioriterer opbyggelsen af in-house juridiske afdelinger, hvor juristernes kompetencer er skræddersyede til virksomhedens forretningsmæssige behov. Kunderne tager dermed selv de mere almene juridiske opgaver. De opgaver, kunderne efterspørger fra Bruun & Hjejle, bliver derfor mere komplekse end almindelig juridisk bistand, så vores medarbejdere skal være mere specialiserede.

Helle Lehmann Staun
Direktør COO, Bruun & Hjejle

Netværksøkonomi og freelancere

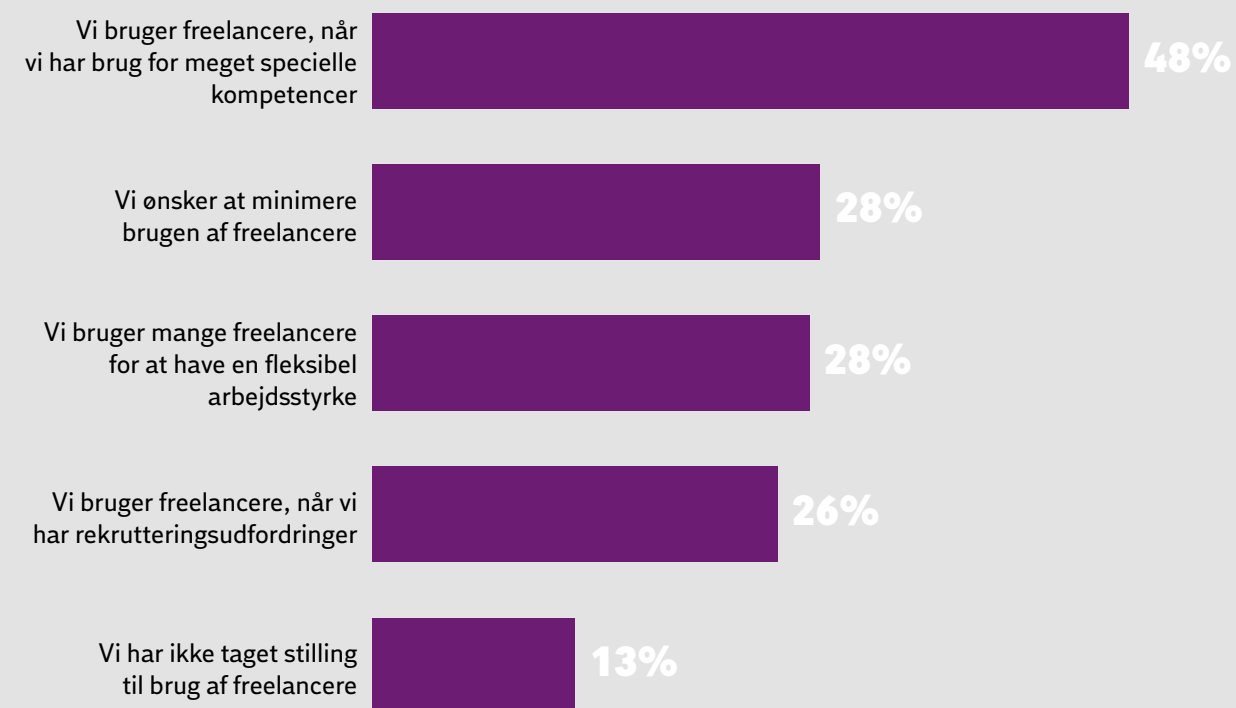
Digitaliseringen har muliggjort netværksøkonomi og andre måder at drive rådgiverforretning via platforme.

Platforme kan fungere som formidlere af specialiseret rådgivning – enten direkte mellem rådgiver og kunde eller mellem rådgivervirksomheder og de kompetencer, som de har brug for. Det giver mulighed for at **disrupte den traditionelle metode** at drive rådgiverforretning på.

Øget brug af platformsløsninger kan give rådgivervirksomhederne mulighed for at lave en forretningsmodel med færre fastansatte – og flere freelancere tilknyttet. Surveyen viser, at rådgiverne i stort omfang bruger freelancere, når de har behov for specielle kompetencer. Interviews viser desuden, at flere virksomheder også etableret crowdsourcing platforme.

Freelancere bruges ved behov for specielle kompetencer

Spørgsmål: Hvad er jeres strategi vedrørende brug af freelancere?



Anm.: Det har været muligt at vælge flere svar. Tallene bygger på 149 virksomhedsbesvarelser
Kilde: DI Rådgivernes survey til medlemmerne 2018

Freelancere bruges i mindre grad for at have en fleksibel arbejdsstyrke eller for at imødegå rekrutteringsudfordringer.

Undersøgelsen viser, at rådgivervirksomheder er **tilbageholdende med at ændre forretningsmodel og øge brugen af freelancere**. Interviewene afdækker, at det er fordi, de mener, at freelancere ikke er godt nok inde i virksomhedens samarbejdsmetoder og kultur – og det vil sænke kvaliteten på ydelserne.



Attention Design har et stort netværk af freelancere, der kan trækkes på til de meget specialiserede opgaver og mere begrænsede forløb. Vi har både gode og dårlige oplevelser med freelancere – det gennemgående problem med freelancere er, at de ikke har indsigt i virksomhedskulturen. Det er en stigende tendens, der er kommet inden for de sidste 4–5 år med freelancere, som ikke ønsker fastansættelse.

Henrik Jeppesen
Founding Partner, Attention Design ApS



Opsummering

– fremtidens kompetencebehov

Globalisering, digitalisering, brancheglidning m.m. påvirker rådgiverbranchens forretningsmodeller og måde at arbejde på samt virksomhedernes kompetencebehov. Virksomhederne vil i højere grad efterspørge højtuddannede medarbejdere samtidig med, at kompetencekravet til alle typer af medarbejdere stiger. Digitaliseringen får øget betydning for rådgivernes kunder og for rådgiverne selv. Digitale kompetencer lige

fra it-specialistkompetencer, over evnen til at bruge relevante it-kompetencer inden for eget fag til digital forretningsforståelse bliver stadig vigtigere. Den øgede accelerationshastighed og introduktion af nye teknologier betyder desuden, at kravet om kompetenceudvikling tilsvarende er accelererende. Derfor er der behov for et skærpet fokus på opkvalificering af branchens medarbejdere.

Rådgivervirksomheder efterspørger **mere samarbejde med universiteterne**

På baggrund af rådgivervirksomhedernes store behov for den nyeste viden, efterspørger de mere samarbejde med universiteterne.

Der er primært to områder, hvor rådgivervirksomhederne ønsker øget kontakt til universiteterne. **69 pct. af virksomhederne ønsker øget kontakt til de studerende under deres studietid** i form af praktik, opgaveskrivning hos virksomheden etc. En tilsvarende andel ønsker **øget samarbejde om adgang til viden og forskning** på universiteterne (69 pct.). Ønsket om øget samarbejde om udvikling af efteruddannelsestilbud, eksisterende samt nye uddannelser er ikke så markant, henholdsvis 43 og 42 pct.



Det ville være godt, hvis vi i samarbejde med universiteterne kunne oprette flere efteruddannelsestilbud baseret på deres sidste nye viden.

Juan Farré
Group CTO, FORCE Technology

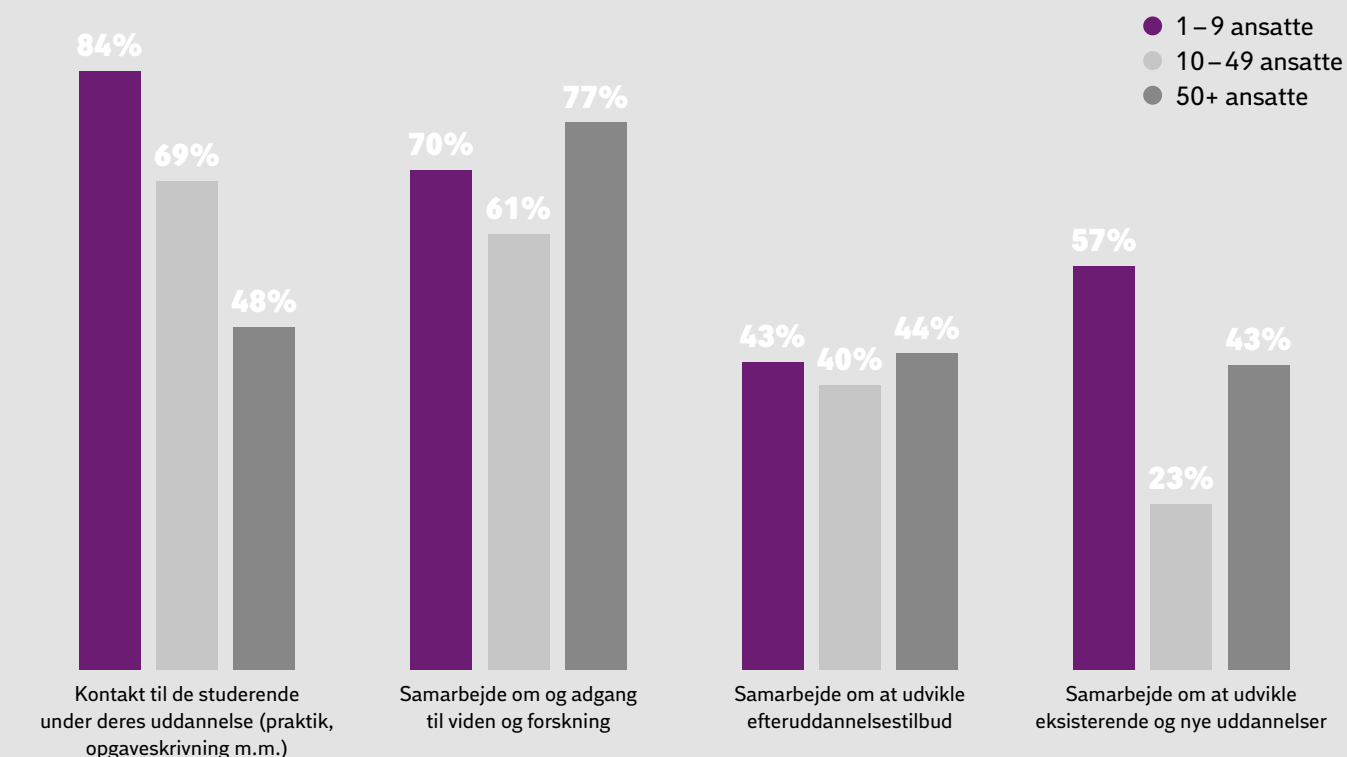


Vi vil gerne samarbejde mere med uddannelsesinstitutionerne omkring de kompetencekrav, som ikke handler om det snævert faglige.

Camilla Huus
Senior Partner, COO, Valcon

Stor lyst til øget samarbejde

Spørgsmål: Ønsker I et øget samarbejde på følgende områder?



Anm.: Tallene bygger på 97 virksomhedsbesvarelser og angiver andelen af virksomheder, der har svaret "ja" til, at de ønsker øget samarbejde på de angivne områder
Kilde: DI Rådgivernes survey til medlemmerne 2018

69%

ønsker **tættere kontakt til de studerende** under studiet

Anbefalinger

vedr.
specifikke uddannelser

På baggrund af virksomhedernes tilbagemelding, har DI Rådgiverne udarbejdet generelle anbefalinger. De står forrest i pjecen, men branchen har også disse konkrete anbefalinger til specifikke uddannelser:

Arkitektuddannelsen bør have forskellige specialiseringsmuligheder på kandidatuddannelsen på de to arkitektskoler. Det kunne eventuelt tænkes sammen med efteruddannelsesmodulet +2

Ingeniøruddannelserne skal have flere erhvervsrelevante specialiseringsmuligheder på kandidatuddannelserne

Jurastudiet skal rumme tilstrækkeligt med pladser i forhold til de helt centrale privatretslige fag, som erhvervslivet efterspørger

Antallet af ”designuddannelser” på universiteter, professionshøjskoler og erhvervsakademier bør saneres

Indtænk tværfaglige projekter og seminarer mellem uddannelserne inden for det kreative, tekniske og erhvervsøkonomiske område, så de studerende prøver at samarbejde med andre fagligheder under uddannelsen

Der skal samarbejdes mere om kompetencebehovet på de enkelte områder for at sikre tilpasning til den hastige udvikling.

Bilag

Sådan er undersøgelsen gennemført

DI Rådgiverne har undersøgt rådgiverbranchens kompetencebehov og -udfordringer i dag, og hvordan ændrede forretningsmuligheder vil påvirke behovet i fremtiden.

Der er gennemført interviews med virksomhedsledere og HR-chefer fra alle 11 delsegmenter i branchen samt udsendt en survey til branchens medlemmer. Ligeledes er der via udtræk fra DI's forskeradgang til Danmarks Statistik samt specialudtræk set nærmere på branchens ansatte i dag.

Resultaterne er efterfølgende drøftet i DI Rådgivernes bestyrelse. På den baggrund er der udviklet anbefalinger til, hvordan det kan sikres, at branchens udvikling kan fremmes via adgang til de rette højt kvalificerede medarbejdere i dag og i fremtiden.

Deltagere i interviews:

- Accenture A/S
- Advice. Ledelses- & Kommunikationsrådgivning A/S
- Attention Design ApS
- Bruun & Hjejle Advokatpartnerselskab
- Damvad Analytics A/S
- Dansk IngeniørService A/S
- Deloitte Statsautoriseret Revisionspartnerselskab
- e-Types Group A/S
- Henning Larsen Architects A/S
- HØIBERG P/S
- Rambøll Danmark A/S
- Valcon A/S

Om DI Rådgivernes kompetence survey 2018

Surveyen er sendt til medlemmer af DI Rådgiverne, der har minimum én ansat ud over partnerkredsen. 591 virksomheder har modtaget undersøgelsen.

157 virksomheder har svaret på undersøgelsen svarende til en svarprocent på lidt mere end 25 pct. Undersøgelsen er gennemført i maj 2018. Før surveyen blev gennemført, er der afholdt 11 interviews med virksomhedsledere eller HR-chefer for alle delbrancherne.

Tal fra Danmarks Statistik

DI Rådgivernes analyse bygger på tal fra Danmarks Statistik, herunder DI's egen forskeradgang samt specialkørsler foretaget af Danmarks Statistik.

DI Rådgivernes 11 delbrancher er afgrænset ved DB07-branchekoderne vist i tabellen nedenfor. For delbranchen *Anden forretningservice, herunder IPR*, er branchekoden 82.99.00 – anden forretningservice i.a.n udeladt. Inden for delbranchen *Teknologisk rådgivning* er branchekoden 71.20.90 – anden måling og teknisk analyse ligeledes udeladt.

DI Rådgivernes delbrancher

	Branchekoder DB07	
Advokatvirksomhed	69.10.00	Juridisk bistand
Anden forretnings-service, herunder IPR	74.90.90	Andre liberale, videnskabelige og tekn. tjenesteydelser i a.n.
Arkitektvirksomhed	71.11.00	Arkitektvirksomhed
	74.10.30	Indretningsarkitekter og rumdesign
Designvirksomhed	74.10.10	Industriel design og produktdesign
	74.10.20	Kommunikationsdesign og grafisk design
It-rådgivning	62.01.00	Computerprogrammering
	62.02.00	Konsulentbistand vedr. informationsteknologi
Management-rådgivning	70.22.00	Virksomhedsrådgivning og anden rådgivning om driftsledelse
Markedsanalyse og meningsmåling	73.20.00	Markedsanalyse og offentlig meningsmåling
Markedsføring og kommunikation	70.21.00	Public relations og kommunikation
	73.11.10	Reklamebureauer
	73.11.90	Anden reklamevirksomhed
Revision og skatterådgivning	69.20.00	Bogføring og revision, skatterådgivning
Rådgivning – bygge og anlæg	71.12.10	Rådgivende ingeniørvirksomhed inden for byggeri og anlægsarbejde
Teknologisk rådgivning	71.12.20	Rådgivende ingeniørvirksomhed inden for produktions- og maskinteknik
	71.12.90	Anden teknisk rådgivning
	71.20.20	Teknisk afprøvning og kontrol

Der er foretaget en nedjustering af tal for rådgiverbranchens delbrancher ved at korrigerer for, at nogle virksomheder, der indgår i Danmarks Statistiks brancheinddeling ovenfor, ikke vurderes som værende rådgivere. Udgangspunktet er et udtræk fra CVR-registret af alle virksomheder eksklusive holdingselskaber, der hører under de ovenstående DB07-branchekoder. For de faktiske virksomheder i alle 11 delbrancher, er der foretaget en vurdering af, om de kan betragtes som rådgivere eller ej. På denne baggrund er det vurderet, at brancherne Designvirksomhed, Anden forretningservice, herunder IPR, It-rådgivning, Markedsføring- og kommunikationsrådgivning samt Teknologisk rådgivning indeholder mange andre virksomheder. Disse fem brancher er korrigeret, så de i højere grad alene dækker rådgivervirksomheder. Korrektionsmetoden beskrives nedenfor. For yderligere information om, hvordan opgørelsen af omsætningen er gennemført, se **DI Rådgivernes brancheanalyse 2018: raadgiverne.di.dk**

Opgørelse af beskæftigelsen

Der er primært brugt RAS-statistikken. Det er en årlig individbaseret opgørelse af både selvstændige og beskæftigede, som opgør befolkningens tilknytning til arbejdsmarkedet på den sidste arbejdsdag i november. Seneste tal er fra november 2016. Statistikken fordeles blandt andet på oplysninger om demografi, uddannelse samt oplysninger om arbejdsstedet for beskæftigede. For at kunne inddrage de nyeste tal er der desuden brugt statistikken for antallet af ansatte i branchen.

Det er for alle fem delbrancher ud fra CVR-registeret vurderet, hvor mange virksomheder der er rådgivere, og hvor mange virksomheder der ikke er rådgivere inden for beskæftigelseskategoriene 1, 2 – 4, 5 – 9, 10 – 19, 20 – 49, 50 – 99, 100 – 199, 200 – 499, 500 – 999 og 1000+. På baggrund heraf er det beregnet, hvor stor en del af den samlede beskæftigelse, der er ansat i rådgivervirksomheder. Denne andel benyttes til at korrigerer omsætningstallene for delbrancherne Designvirksomhed og It-rådgivning. Beskæftigelses- og uddannelsesoplysninger for alle delbrancher er korrigeret med baggrund i beskæftigelseskorrektionsfaktorerne.

Noter

1: Der er korrigeret i alle tallene for, at nogle delbrancher i Danmarks Statistiks brancheinddeling består af andre virksomheder end rådgivervirksomheder. For mere information om metoden, se bilaget *Sådan er undersøgelsen gennemført*.

2: Mere information om branchen kan ses i **Rådgiverbranchens analyse** på raadgiverne.di.dk

3: Beregningerne er udarbejdet ud fra Danmarks statistiks statistik over antal ansatte i rådgiverbranchen i 2017 samt RAS-statistikken fra ultimo 2016, der indeholder alle beskæftigede, herunder selvstændige. Den samlede beskæftigelse i RAS-statistikken er fremskrevet med udviklingen i antal ansatte fra 2016 til 2017. Desuden er der korrigeret for, at nogle delbrancher i Danmarks Statistiks brancheinddeling består af andre virksomheder end rådgivervirksomheder, derfor er antallet af beskæftigede nedskrevet. For mere information, se bilaget *Sådan er undersøgelsen gennemført*.

4: Der sker løbende ændringer i kategorierne i statistikken, blandt andet gik man i 2008 over til at bruge e-indkomst som grundlag for at bestemme beskæftigelsen, hvilket påvirker opgørelsen af beskæftigede i mindre omfang.

5: For mere information om de enkelte delbrancher, se DI Rådgivernes hjemmeside: raadgiverne.di.dk

6: For at finde de private brancher er de offentlige brancher fratrukket (dvs. sundhed og social, uddannelse og offentlig administration).

7: Danmarks Statistik (Produktionsbegrænsninger i serviceerhverv (ultimo måneden før) efter type, branche (DB07) og tid).

8: Ledigheden for dimittender var på 22 pct. i juni 2017. Tallet for alle akademikere var på 4,4 pct., og der er således væsentlig overledighed for de nyuddannede. Se **Ledighedsstatistik juni 2017**. Der findes pt. ikke nyere tal, da Akademikernes ledighedsstatistik er forsinket pga. ændrede dagpengeregler.

9: En undersøgelse fra Akademikerne viser, at sandsynligheden for at komme hurtigt i job stiger jo mere erhvervsarbejde dimittenderne har haft. Se **Nyuddannede akademikeres veje ind på arbejdsmarkedet**

10: Kilde: Danmarks Statistik RAS-forskerordningen. DI-bearbejdning.

Litteraturliste

Danmarks Statistik online, DI's forskeradgang til Danmarks Statistik samt særudtræk.

Akademikerne online publikationer:

Hjemmeside: ac.dk

Akademikernes Ledighedsstatistik, juni 2017

Nyuddannede akademikeres veje ind på arbejdsmarkedet, maj 2018

Materiale fra DI Rådgiverne:

Hjemmeside: raadgiverne.di.dk

Udgivet af DI Rådgiverne
Redaktion: Sarah Gade Hansen

Foto:
gettyImages: Forside, side 7, 23, 28–29, 34, 49, 55 (tv og midt), 58, 62–63, 64, 68
Colourbox: Side 55 (th)

Tryk: Kailow Graphic A/S
ISBN 978-87-7144-155-0
300.9.2018

