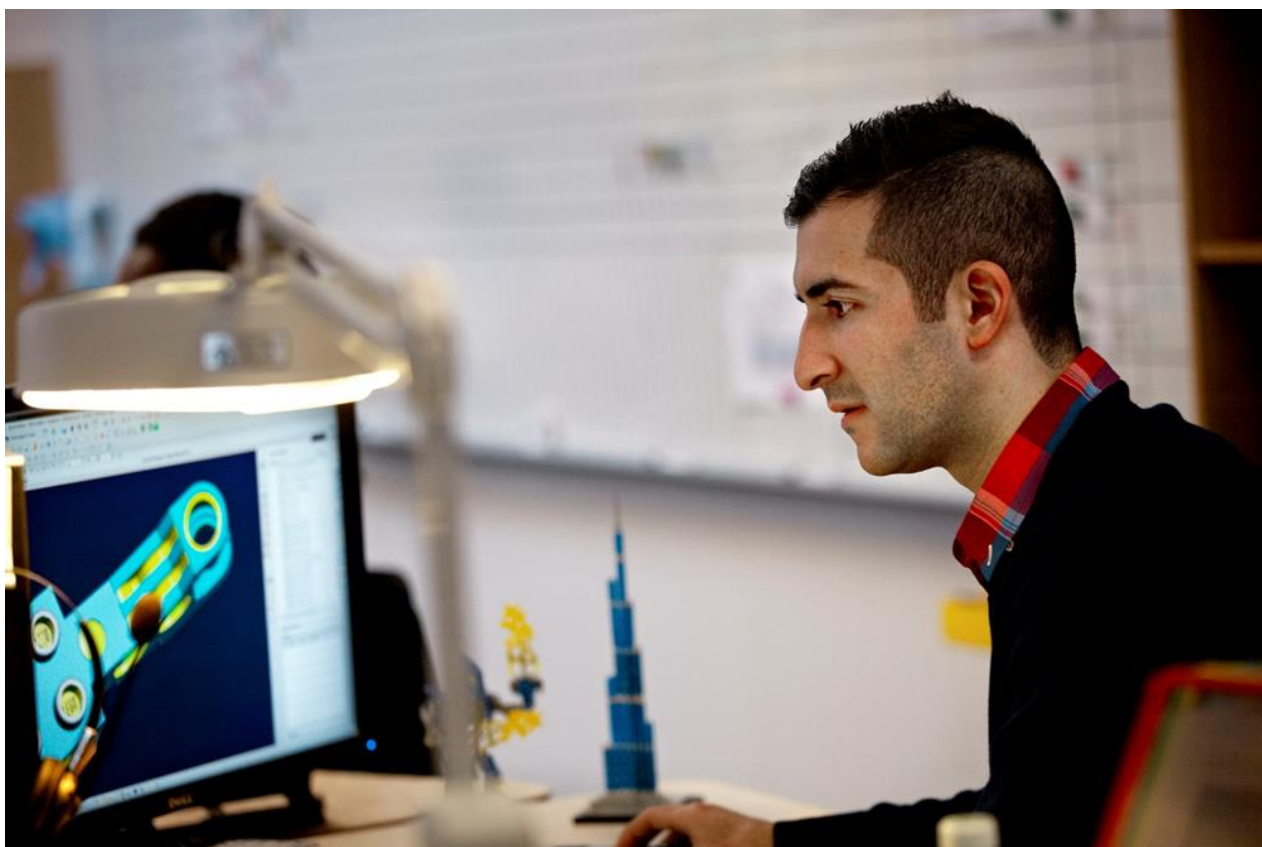


IT-kompetenceudvikling

- Tabelrapport

Analyse blandt medlemmer af IDA, PROSA og HK der arbejder med IT-relaterede arbejdsopgaver



Juni 2015

Indhold

1. IT kompetenceudvikling	3
Resume	Fejl! Bogmærke er ikke defineret.
Citerer	4
1. Deltagerne i undersøgelsen	5
2. Deltagelse i kompetenceudvikling	10
2.1 Rammer for deltagelsen	16
2.2 Motiv for deltagelsen	17
2.3 Barrierer for deltagelse	19
Kontakt	24

1. IT kompetenceudvikling

Den mest dybdegående analyse af IT professionelles brug af kompetenceudvikling til dato

Resume

77 pct. eller næsten 8 ud af 10 it-professionelle har deltaget i kompetenceudvikling og efteruddannelse det seneste år. Men ofte er det medarbejderen selv, der må tage hånd om hele processen fremfor at kompetenceudviklingen bruges strategisk til at sikre, at medarbejdernes udvikling går hånd i hånd med arbejdsgiverens behov.

Når offentlige og private arbejdsgivere investerer i medarbejdernes efteruddannelse, er det især medarbejdernes egne interesser, der er styrende for, hvilke kurser de tager. I analysen blandt 4.370 it-professionelle, svarer 84 %, at deres egne interesser har ligget til grund for deres efteruddannelse, og 75 % svarer, at de har efteruddannet sig for at blive mere attraktive på arbejdsmarkedet. Omvendt har blot 44 % taget efteruddannelse på deres arbejdsgivers foranledning.

”Medarbejderne ved, at efteruddannelse og kompetenceudvikling er en af nøglerne til at holde sig attraktiv på arbejdsmarkedet gennem et helt arbejdsliv. Derfor tager de også selv styringen, hvis ingen andre gør det på deres arbejdsplads. Men vi så gerne, at arbejdsgiverne brugte udviklingen af deres medarbejders kompetencer og efteruddannelsesmidlerne, så de flugter mere med virksomhedernes fremtidige udvikling. Det vil være til gunst for alle parter. Her vil det være oplagt at udbrede anvendelsen af MUS-samtaler i virksomhederne, da vi kan se at det i sig selv øger aktiviteten,” siger Morten Rønne, Forbundssekretær i PROSA.

Selvstudier fylder mest

Analysen viser at en relativ stor andel af IT professionelles kompetenceudvikling det seneste år har været inden for selvstudier og sidemandsoplæring. Hvilket danner et klart billede af at størstedelen af de IT professionelles kompetenceudvikling er uden for det formelle efteruddannelsessystem.

Til trods for den relative store aktivitet, svarerede lidt under halvdelen at de gerne ville have deltaget i en kompetenceudviklings aktivitet, men ikke fik gjort.

”Selvstudier vil altid være en del af mange videnarbejders arbejdsliv, men ulempen er, at de ikke får papir på færdighederne. Det gør det sværere at slå på i en lønforhandling, og når de søger nye jobs. Samtidig er det en overraskende lav andel, der henter nye kompetencer på en ECTS-givende uddannelsesinstitution. Men virksomhederne skal ikke kun have fokus på de private certificeringer, det er for kortsigtet. De burde i langt højere grad satse strategisk på langtidsholdbar uddannelse af deres medarbejdere, og vi vil gerne samarbejde om at målrette efter- og videreuddannelsen på it-virksomhederne,” siger Simon Tøgern, formand for HK/Privat.

Tidspres afskærer mange fra efteruddannelse

Besvarelserne fra de it-professionelle, der ikke er blevet efteruddannet det seneste år, tegner et klart billede af, at tidspres er den største barriere for at blive kompetenceudviklet. 61 % svarer, at det er årsagen til, at de ikke har været på efteruddannelse. Samtidig svarer 55 % i denne gruppe, at deres arbejdsgiver ikke vil betale for efteruddannelse. 31% har ikke deltaget i kompetenceudvikling, fordi der ikke var andre til at overtage deres arbejdsfunktion.

Finansiering, både af tiden og de direkte omkostninger, er meget afhængig af aktivitetstypen. Kompetencegivende kurser ved en offentlig uddannelsesinstitution samt selvstudie, er i høj grad finansieret af medarbejderen selv.

Resultaterne viser at der et stort uforløst potentiale for at bruge kompetenceudvikling strategisk, hvor medarbejderens udvikling tænkes sammen med forretningens udvikling. En vej til dette kan være en mere udbredt og systematisk brug af medarbejderudviklingssamtaler.

"Vi står i en situation, hvor stort set alle virksomheder har brug for kvalificerede folk til at tackle de it-udfordringer, de står med. Nogle har brug for dygtige generalister, der kan noget med it og forretning, andre har brug for folk, som er stærke it-projektledere. Denne efterspørgsel understreger vigtigheden af, at man investerer i efteruddannelse og kompetenceudvikling af medarbejderne og samtidig målretter dem virksomhedernes behov. Det er den bedste medicin mod flaskehalse og mangel på it-kyndige," siger Morten Thiesen, formand for Ansattes Råd i IDA.

1. Deltagerne i undersøgelsen

Tabel 1.1 Den primære beskæftigelse

Procent	IDA	PROSA	HK	Samlet
Privat ansat	81,5	80,1	50,8	71
Offentlig ansat	18,5	19,9	49,2	29
I alt	100	100	100	100
Antal	947	2.016	1.407	4.370

Tabel 1.2 Den primære arbejdsfunktion

Procent	IDA	PROSA	HK	Samlet	Antal
Systemudvikling/arkitektur (f.eks. enterprise-arkitektur, arkitektur, database arkitektur, systemdesign, systemmodeller)	26,7	22,5	8,5	18,9	826
Design og kommunikation (f.eks. webmaster, usability, grafisk design, interaktionsdesign, brugergrænseflade design)	1,0	2,6	4,8	3,0	129
Test/kvalitet (f.eks. testplanlægning, systemtest, usability test, skalerbarhedstest, komponenttest, stresstest)	4,0	3,0	3,1	3,2	142
Programmering (f.eks. mainframe programmering, programmering af indlejede systemer, web, APP og PC/MAC applikationer)	20,1	23,0	8,7	17,8	776
It-Brugerunderstøttelse (f.eks. helpdesk, brugersupport, systemsupport, netværkssupport, databasesupport mv.)	2,1	10,9	26,6	14,0	613
Drift host/slutbrugerudstyr/netværk (f.eks. system-, netværks- og databaseadministration, installation af netværk og app)	6,8	17,0	18,4	15,2	666
Sikkerhed/security (f.eks. sikkerhedspolitik, netværkssikkerhed, internetsikkerhed, kryptering mv.)	2,4	1,8	1,4	1,8	80
It- og forretningsprocesser	8,4	5,9	9,2	7,5	329
It-ledelse/projektledelse (f.eks. projektledelse, afdelingsledelse, teamledelse mv.)	18,1	6,6	9,4	10,0	436
Undervisning (f.eks. undervisning i; programmering, systemadministration, serveradministration, arkitektur)	4,1	1,0	1,6	1,9	82
Anden It-relateret arbejdsfunktion	6,3	5,7	8,3	6,7	291
Total	100	100	100	100	4.370

Tabel 1.3 Primær arbejdsfunktion, de 5 største og en gruppe af øvrige

	Antal
Systemudvikling/arkitektur (f.eks. enterprise-arkitektur, arkitektur, database arkitektur, systemdesign, systemmodeller)	826
Programmering (f.eks. mainframe programmering, programmering af indleje-rede systemer, web, APP og PC/MAC applikationer m)	776
It-Brugerunderstøttelse (f.eks. helpdesk, brugersupport, systemsupport, netværkssupport, databasesupport mv.)	613
Drift host/slutbrugerudstyr/netværk (f.eks. system-, netværks- og database-administration, installation af netværk og app)	666
It-ledelse/projektledelse (f.eks. projektledelse, afdelingsledelse, teamledelse mv.)	436
Anden arbejdsfunktion	1053
Total	4370

Tabel 1.4. Branche hvori medlemmerne er ansat

Procent	IDA	PROSA	HK	I alt	Antal
Industrivirksomhed	15,3	6,2	4,7	7,7	336
Forsyningsvirksomhed	2,2	1,3	1,8	1,7	73
Rådgivende ingeniørvirksomhed	3,6	1,4	0,6	1,6	71
Entreprenørvirksomhed, bygge og anlæg	0,3	0,3	0,6	0,4	18
IT og Telekommunikationsvirksomhed	42,9	40,9	23,9	35,8	1566
Finansvirksomhed mv.	6,3	8,9	2,3	6,2	272
Handel, transport og service	4,0	7,6	6,5	6,5	284
Offentlig administration, undervisning, sundhed, kultur mm.	9,2	11,3	18,8	13,3	580
Offentlig, koncern/central it	5,5	5,6	22,5	11,0	481
Offentlig, øvrig it	1,7	2,8	6,6	3,8	165
Anden, angiv gerne:	9,0	13,7	11,5	12,0	523
I alt	100,0	100,0	100,0	100,0	4369

Tabel 1.5 Antal ansatte i virksomheden/koncernen

Procent	IDA	PROSA	HK	I alt
1-4	1,2	2,5	0,7	1,6
5-9	3,2	5,1	1,4	3,5
10-19	4,1	7,2	4,4	5,6
20-49	7,6	10,2	8,2	9,0
50-99	7,8	10,8	6,3	8,7
100 +	76,1	64,3	78,9	71,5
I alt	100,0	100,0	100,0	100,0

Tabel 1.6 I hvilken grad opfatter medlemmerne sig som generalist eller specialist?

Procent	IDA	PROSA	HK	I alt
Generalist	9,2	7,1	8,6	8,1
2	15,9	16,1	11,2	14,5
3	21,7	25,4	24,5	24,3
4	32,6	32,6	32,8	32,6
Specialist	20,7	18,9	22,8	20,5
I alt	100,0	100,0	100,0	100,0

Tabel 1.7 Andel med ledelsesopgaver i nuværende stilling

Procent	IDA	PROSA	HK	I alt
Leder med personaleansvar	12	4	5	6
Leder uden personaleansvar	32	25	23	26
Ikke leder	56	70	71	67
Ved ikke	1	1	0	1
I alt	100	100	100	100

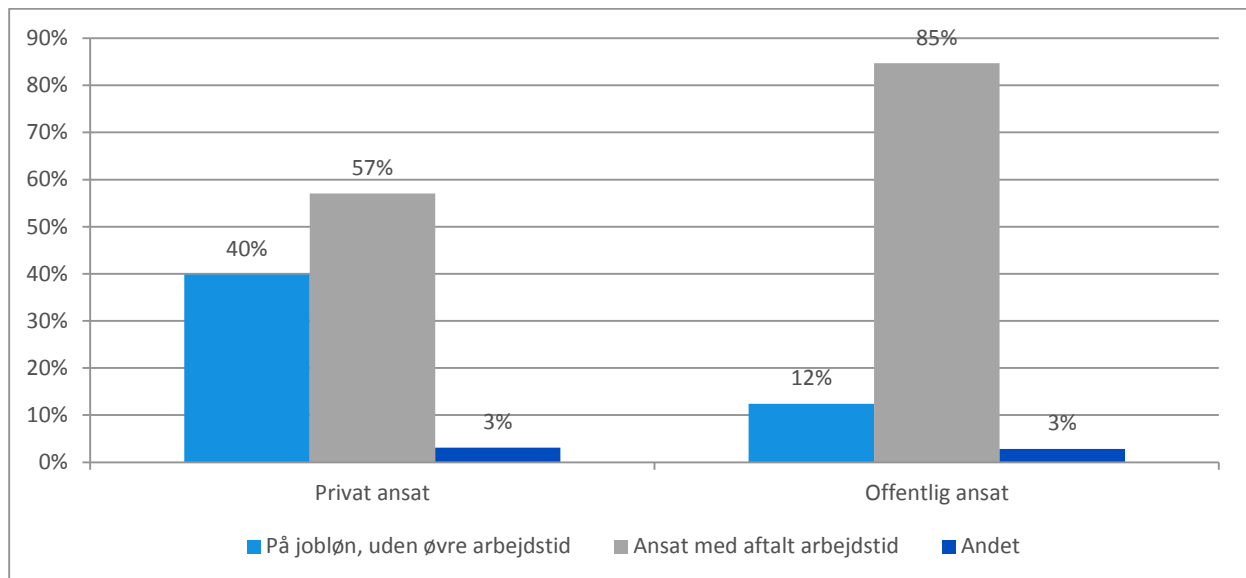
Tabel 1.8 Ansættelse på overenskomst eller individuel kontrakt

Procent	IDA	PROSA	HK	I alt
Ansæt på overenskomst	32	39	74	48,9
Ansæt på individuel kontrakt	66	59	24	49,4
Anden type ansættelse	1	1	2	1,7
I alt	100	100	100	100

Tabel 1.9 Type af aftale om arbejdstid

Procent	IDA	PROSA	HK	I alt
Ansæt med jobløn, dvs. uden øvre arbejdstid	53	26	26	32
Ansæt med aftalt arbejdstid	45	70	72	65
Andet	2	4	3	3
I alt	100	100	100	100

Figur 1.1 Ansættelse på jobløn eller med aftalt arbejdstid, i hhv. den offentlige og den private sektor



Tabel 1.10 Uddannelsesbaggrund i tre brancheområder (privat it, offentlig it og øvrige)

Procent	Øvrige brancher	Privat It-branche	Offentlig it-branche	Antal
Ufaglært	9	8	13	389
Erhvervsuddannelse	19	17	30	861
Kort videregående uddannelse	30	28	34	1.304
MLVU (diplom/ bachelor)	18	19	12	770
LVU (kandidat/ civilingeniør)	24	29	11	1.043
I alt	100	100	100	4.367
Antal	2.158	1.565	644	4.367

Tabel 1.11 Specialister/generalister, fordelt på uddannelser i de tre brancheområder

Procent	Øvrige brancher			Privat It-branche			Offentlig it-branche		
	Genera- list	Specialist	I alt	Genera- list	Specialist	I alt	Genera- list	Specialist	I alt
Ufaglært	26	74	100	28	72	100	26	74	100
Erhvervsuddannelse	27	73	100	24	76	100	22	78	100
KVU	30	70	100	27	73	100	30	70	100
MLVU (diplom/ bachelor)	33	67	100	28	72	100	31	69	100
LVU (kandidat/ civilingeniør)	35	65	100	33	67	100	44	56	100

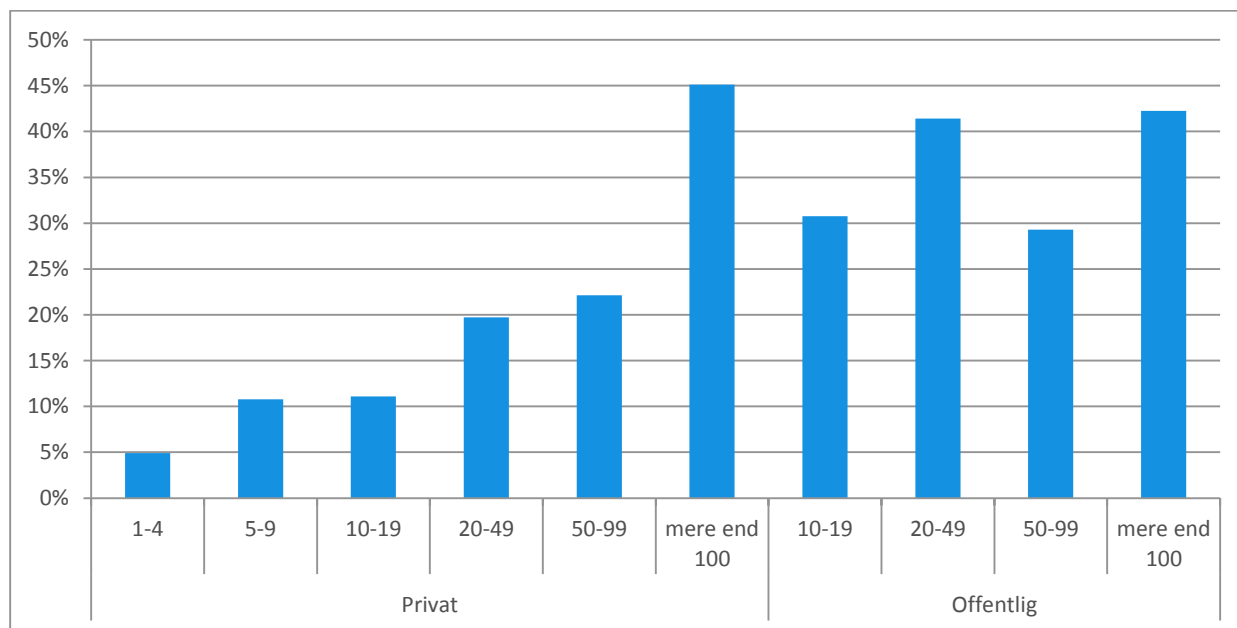
Tabel 1.12 Antal kolleger der kan erstatte medlemmet i tilfælde af fravær

	Antal	Procent
0	713	17
1 til 2	1.852	43
3 eller flere	1.756	41
Total	4.321	100

Spørgsmålet lød: Hvor mange ansatte på din arbejdsplads kan overtage din primære arbejdsfunktion i tilfælde af dit fravær?

Tabel 1.13 Andel der deltager i MUS og andel med uddannelsesplan, privat og offentligt ansat

Procent	MUS		Uddannelsesplan	
	Privat	Offentligt	Privat	Offentligt
Ja	84	89	34	39
Nej	12	8	62	55
Ved ikke	4	3	5	6
I alt	100	100	100	100
Antal	2952	1183	2966	1190

Figur 1.2 Andel med uddannelsesplan blandt privat og offentligt ansatte, fordelt på arbejdsstedets størrelse

Note: "ved ikke" fjernet, og da der er under 10, der er ansat i det offentlige med under 10 ansatte, er disse ikke medtaget. N Privat: 2950 Offentlig 1173.

2. Deltagelse i kompetenceudvikling

Tabel 2.1 Deltagelse i forskellige typer af kompetenceudviklingsaktiviteter

Procent, deltagelse i følgende typer af aktivitet:	IDA	PROSA	HK	I alt
Kurser på arbejdspladsen	33	27	31	30
Kurser fra private kursusudbydere	22	27	29	27
Kurser på offentlige uddannelsesinstitutioner (ECTS-givende)	4	4	7	5
Certificering fra en privat institution	9	12	10	11
Selvstudie	62	53	44	52
Sidemandsoplæring	23	27	27	26
Anden type	14	8	7	9
IKKE deltaget i kompetenceudvikling	17	23	27	23
Deltaget i mindst en type kompetenceudvikling	83	77	73	77

Tabel 2.1 a: Medlemmer der har angivet at de kun har fået selvstudie og/eller sidemandsoplæring?

	Antal	Procent
Kun selvstudie og/eller sidemandsoplæring	867	20
Andet	2.506	57
Har ikke deltaget i kompetenceudvikling	997	23
I alt	4.370	100

Tabel 2.1 b: Medlemmer som har deltaget på arbejdsgiverens opfordring

Typer af kompetenceudvikling	Antal	Procent
Kurser på arbejdspladsen	589	45
Kurser fra private arbejdsudbydere	516	39
Kurser på offentlige uddannelsesinstitutioner (ECTS-givende)	63	5
Certificering fra privat institution	245	19
Selvstudie	896	68
Sidemandsoplæring	481	37
Anden form for kompetenceudvikling	111	8
Antal der har angivet af arbejdsgiver har efterspurgt kompetenceudvikling	1.310	

Respondenter der har svaret at de har deltaget på arbejdsgiverens opfordring.

Tabel 2.2 Deltagelse fordelt på brancher

Procent, deltagelse i følgende typer af aktivitet:	Øvrige brancher	Privat It-branche	Offentlig it-branche	Alle
Kurser på arbejdspladsen	28	30	36	30
Kurser fra private kursusudbydere	28	21	35	27
Kurser på offentlig uddannelsesinstitution med afsluttende eksamen (ECTS-givende uddannelse)	5	3	8	5
Certificering fra en privat institution (fx PMI-certificering, PRINCE2, SAP-certificering mm)	8	13	13	11
Selvstudie (fx læsning af fagartikler)	51	58	42	52
Sidemandsoplæring	24	29	26	26
Anden form for kompetenceudvikling	9	10	7	9
Deltaget i mindst en aktivitet	76	79	77	77

Tabel 2.3 Deltagelse i kompetenceudvikling fordelt på arbejdsfunktioner

Procent, deltaget i mindst en type kompetenceudviklingsaktivitet	Har deltaget
Arbejdsfunktion: Systemudvikling/arkitektur	80
Arbejdsfunktion: Programmering	77
Arbejdsfunktion: It-Brugerunderstøttelse	68
Arbejdsfunktion: Drift host/slutbrugerudstyr/netværk	79
Arbejdsfunktion: It-ledelse/projektledelse	82
Anden	78

Tabel 2.4 Antal timer der er deltaget i forskellige typer af kompetenceudvikling

Procent, blandt de der har deltaget (og angivet timer)	Kurser på arbejdspladsen	Private kursusudbydere	Offentlige kurser med eksamen	Certificering mv	Selvstudier	Sidemandsoplæring	Anden form	Delta-gelse i alt
1-7 timer	18	9	1	18	4	12	8	4
7,1-14 timer	23	14	3	10	11	20	17	6
14,1-21 timer	24	22	3	18	14	21	19	9
21,1-28 timer	8	13	3	12	4	4	12	6
28,1-35 timer	8	11	4	9	8	8	10	7
35,1-42 timer	11	19	7	15	11	8	11	9
42,1 - 100 timer	8	12	41	14	35	23	18	33
Over 100,1 timer	1	2	39	4	13	4	4	26
Total	100	100	100	100	100	100	100	100
Antal	1.271	1.134	195	438	2.219	1.121	378	3.322

Alle besvarelser med mere end 10.000 timer er frasorteret i datarens, men der er stadig mange, der har angivet deltagelse i meget stort omfang, jf. tabellen neden for.

Tabel 2.5 Omfanget af deltagelse, blandt de med mere end 100 timer

Svaret antal timer i alt, intervaller	Omregnet til dage a 7,4 timer	Antal
100-200 timer	13,5-27 dage	570
200-300 timer	27- 40 dage	234
301-500 timer	40 -68 dage	100
501-6000 timer	68-801 dage	75
I alt		979

Tabel 2.6 Andel af tiden, der er betalt løn for, blandt de der har deltaget i forskellige typer af kompetenceudvikling

	Kurser på arbejdspladsen	Private kursusudbydere	Offentlige kurser med eksamen	Certificering mv	Selvstudier	Side-mandsop-læring	Anden form
0 pct.	2,1	6,0	30,7	8,4	26,7	2,8	16,8
1-25 pct.	1,4	1,5	16,1	4,5	6,8	1,8	3,7
26-50 pct.	1,4	2,6	10,6	6,1	11,9	0,9	3,9
51-75 pct.	0,8	0,9	2,0	2,0	3,3	0,2	2,4
75-99 pct.	0,6	1,5	5,5	4,1	4,1	0,6	4,2
100 pct.	93,7	87,5	35,2	74,8	47,2	93,7	68,9
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Andel (pct.) der har deltaget	29,6	26,5	4,8	10,5	52,0	26,3	8,9

Tabel 2.7 Betaling for kompetenceudviklingen

Type kompetenceudvikling	Antal personer, der har svaret	Gennemsnit, kr.	Minimum, kr.	Maksimum, kr.
Kurser fra private kursusudbydere				
Arbejdsgiver betalt	419	19.438	28	150.000
Selv betalt	18	4.697	200	20.000
Uddannelsesfond betalt	25	16.832	3.000	40.000
Ved ikke	603	52 pct.		
Kurser på offentlig uddannelsesinstitution med afsluttende eksamen				
Arbejdsgiver betalt	103	19.822	800	140.000
Selv betalt	31	5.502	150	30.000
Uddannelsesfond betalt	18	15.217	3.500	37.000
Ved ikke	61	29 pct.		
Certificering fra en privat institution				
Arbejdsgiver har betalt	168	12.698	100	80.000
Selv betalt	5	2.430	150	5.000
Uddannelsesfond betalt	10	18.050	3.000	50.000
Ved ikke	234	51 pct.		
Anden form for kompetenceudvikling				
Arbejdsgiver betalt	123	14.802	100	75.000
Selv betalt	24	10.546	100	80.000
Uddannelsesfond betalt	4	11.500	3.000	18.000
Ved ikke	168	43 pct.		
Selvstudier				
Arbejdsgiver betalt	227	5.129	100	100.000
Selv betalt	148	2.217	1	25.000
Uddannelsesfond betalt	4	7.709	300	25.000
Ved ikke	979	43 pct.		

Tabel 2.7 a: Hvem har betalt for kompetenceudviklingen, fordelt på offentligt og privat ansatte

	Antal personer, der har svaret	Samlet betaling	Procent	Minimum, kr.	Maksimum, kr.
Offentligt ansatte					
Arbejdsgiver betalt	246	4.390.023	87	28	140.000
Selv betalt	51	182.600	4	100	50.000
Uddannelsesfond betalt	31	474.100	9	3.500	37.000
Ved ikke	465				
I alt	793	5.046.723	100		
Privatansatte					
Arbejdsgiver betalt	601	10.914.413	91	100	156.000
Selv betalt	156	665.977	6	1	80.000
Uddannelsesfond betalt	25	478.143	4	300	85.000
Ved ikke	1020				
I alt	1802	12.058.533	100		

Note: Respondenter, der har svaret, at der er blevet betalt 0 kr. for deres kompetenceudvikling, er sorteret fra.

Tabel 2.8 Andel der har deltaget i kompetenceudvikling inden for eget arbejdsområde, pct.

Arbejdsområde:	Deltaget inden for eget område	Deltaget i kompetenceudvikling på andet område	Ikke deltaget	Antal
Systemudvikling/arkitektur	56	25	20	826
Design og kommunikation	49	22	29	129
Test/kvalitet	54	18	27	142
Programmering	58	19	23	776
It-Brugerunderstøttelse	35	33	32	613
Drift host/ slutbrugerudstyr/netværk	58	21	21	666
Sikkerhed	76	14	10	80
It- og forretningsprocesser	48	33	19	329
It-ledelse/projektledelse	34	47	18	436
Undervisning	26	61	13	82
Anden It-relateret arbejdsfunktion	30	43	27	291

Tabel 2.9 Deltagelse i kompetenceudvikling i ft. antal kolleger der kan erstatte en, pct.

Antal der kan erstatte dig	Ikke deltaget i kompetenceudvikling	Har deltaget i kompetenceudvikling	I alt	Antal
0	27	73	100	713
1 til 2	23	77	100	1.852
3 eller flere	21	79	100	1.756

Spørgsmålet lød: Hvor mange ansatte på din arbejdsplads kan overtage din primære arbejdsfunktion i tilfælde af dit fravær?

Tabel 2.10 Deltagelse i kompetenceudvikling i ft. virksomhedens størrelse og antal kolleger der kan erstatte en, pct.

Hvor mange ansatte er der ca. i virksomheden/koncernen?	Antal der kan erstatte dig i dit job	Har deltaget
1-4	0	61
	1 til 2	65
	3 eller flere	75
	Total	64
5-9	0	74
	1 til 2	70
	3 eller flere	70
	Total	71
10-19	0	70
	1 til 2	71
	3 eller flere	80
	Total	73
20-49	0	72
	1 til 2	71
	3 eller flere	81
	Total	75
50-99	0	76
	1 til 2	78
	3 eller flere	81
	Total	79
mere end 100	0	73
	1 til 2	79
	3 eller flere	79
	Total	78
Total	0	73
	1 til 2	77
	3 eller flere	79
	Total	77

2.1 Rammer for deltagelsen

Tabel 2.11 Har du i din kontrakt ret til et givent antal dages kompetenceudvikling pr. år?

Procent	Privat ansat	Offentlig ansat	I alt
Ja, angiv hvor mange:	5	4	5
Nej	72	54	71
Ved ikke	23	42	24
Total	100	100	100

Tabel 2.12 Har du i din overenskomst ret til et givent antal dages kompetenceudvikling pr. år? Pct.

PROSA	Privat ansat	Offentlig ansat	Alle
Ja	10	3	7
Nej	28	27	27
Ved ikke	62	71	66
I alt	100	100	100
HK	Privat ansat	Offentlig ansat	Alle
Ja	19	3	9
Nej	20	15	17
Ved ikke	61	82	74
Total	100	100	100

2.2 Motiv for deltagelsen

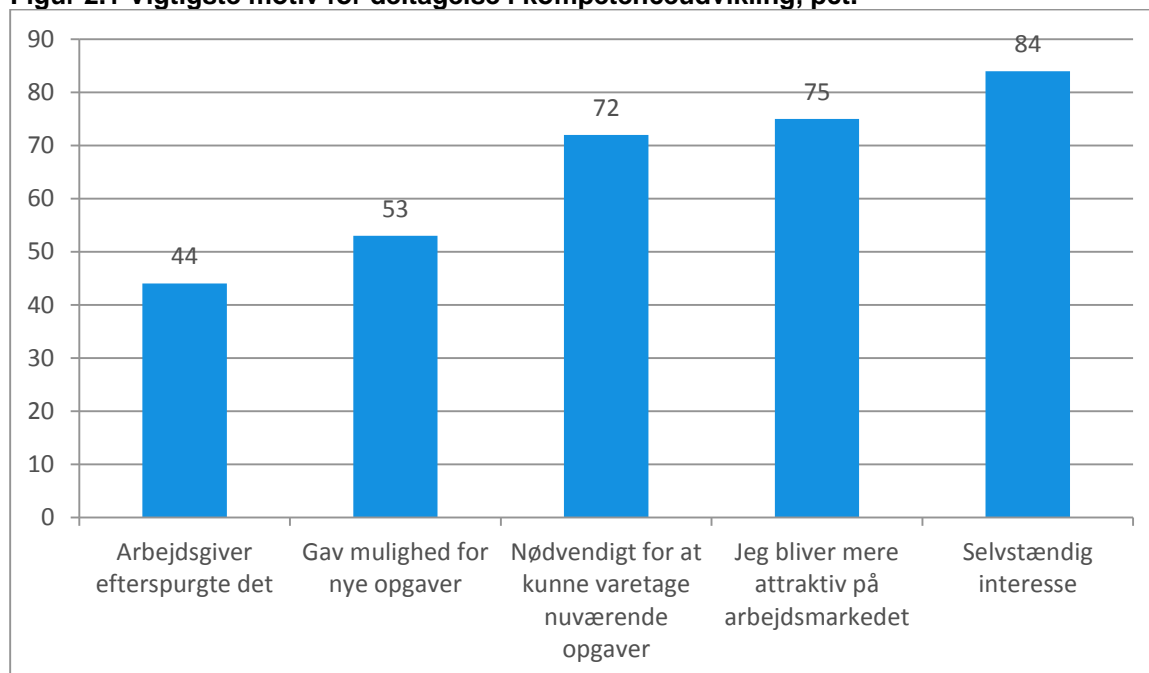
Tabel 2.13 Motiv i ft. medarbejderudviklingssamtale

Andel der er enige i udsagnet	Med MUS	Uden MUS	Ved ikke	Alle
Motiv: Nødvendigt for at kunne varetage nuværende opgaver	73	70	73	72
Motiv: Selvstændig interesse	86	83	82	84
Motiv: Gav mulighed for nye opgaver	56	50	56	53
Motiv: Arbejdsgiver efterspurgte det	50	39	49	44
Motiv: Jeg bliver mere attraktiv på arbejdsmarkedet	77	73	74	75
Antal	2709	256	91	3056

Tabel 2.14 Motiv for deltagelse, fordelt på Ansat på overenskomst eller individuel kontrakt

Andel der er enige i udsagnet	Ansæt på overenskomst	Ansæt på individuel kontrakt	Alle
Motiv: Nødvendigt for at kunne varetage nuværende opgaver	74	70	72
Motiv: Selvstændig interesse	83	85	84
Motiv: Gav mulighed for nye opgaver	53	52	53
Motiv: Arbejdsgiver efterspurgte det	47	42	44
Motiv: Jeg bliver mere attraktiv på arbejdsmarkedet	75	74	75
Antal	1.549	1.577	3.172

Figur 2.1 Vigtigste motiv for deltagelse i kompetenceudvikling, pct.



Tabel 2.15. Motiv for deltagelse, fordelt på virksomhedens størrelse

Andel der er enige i udsagnet	1-4	5-9	10-19	20-49	50-99	mere end 100
Motiv: Nødvendigt for at kunne varetage nuværende opgaver	63	69	70	69	68	73
Motiv: Selvstændig interesse	84	81	81	84	85	84
Motiv: Gav mulighed for nye opgaver	59	46	48	54	52	53
Motiv: Arbejdsgiver efterspurgte det	33	49	42	44	40	45
Motiv: Jeg bliver mere attraktiv på arbejdsmarkedet	71	69	72	73	78	75
Antal	43	107	167	261	275	2.320

Tabel 2.16. Motiv for deltagelse fordelt på ansat på individuel kontrakt eller overenskomst

Andel der er enige i udsagnet	Ansæt på overenskomst	Ansæt på individuel kontrakt
Motiv: Nødvendigt for at kunne varetage nuværende opgaver	74	70
Motiv: Selvstændig interesse	83	85
Motiv: Gav mulighed for nye opgaver	53	52
Motiv: Arbejdsgiver efterspurgte det	47	42
Motiv: Jeg bliver mere attraktiv på arbejdsmarkedet	75	74
Antal	2.135	2.156

Tabel 2.17. Motiv for deltagelse, fordelt på ansatte med og uden uddannelsesplan

Andel der er enige i udsagnet	Har uddannelsesplan	Har ikke uddannelsesplan
Motiv: Nødvendigt for at kunne varetage nuværende opgaver	73	70
Motiv: Selvstændig interesse	86	84
Motiv: Gav mulighed for nye opgaver	56	50
Motiv: Arbejdsgiver efterspurgte det	51	40
Motiv: Jeg bliver mere attraktiv på arbejdsmarkedet	77	73
Antal	1.469	2.483

2.3 Barrierer for deltagelse

Tabel 2.18. Er der de seneste 12 måneder it-relateret kompetenceudvikling, du gerne ville have deltaget i, men ikke fik gjort?

	Antal	Pct.
Ja	1.998	47,5
Nej	1.526	36,3
Ved ikke	681	16,2
Total	4.205	100,0

Tabel 2.19. Er der de seneste 12 måneder it-relateret kompetenceudvikling, du gerne ville have deltaget i, men ikke fik gjort? – I forhold til om medlemmerne har deltaget i kompetenceudvikling

Procent	Har deltaget i kompetenceudvikling	Har ikke deltaget i kompetenceudvikling
Ja, der er noget jeg gerne vil have deltaget	48	47
Nej, der er ikke noget jeg ville have deltaget i	37	34
Ved ikke	15	19
Antal	3.212	993

Tabel 2.19 a: Hvilke årsager er der til at de der gerne vil deltage i kompetenceudvikling ikke har gjort det.

Årsager	Antal	Procent
Ikke tid pga. arbejdspress	283	61
Arbejdsgiver ville ikke betale	253	55
Har ikke selv spurgt arbejdsgiver	109	23
Har ikke selv kendskab til kurser der passer behov	108	23
Ikke nødvendigt for arbejdsopgaver	105	23
Ikke andre til at overtage arbejdsopgaver	146	31
Skulle bruge min fritid	107	23
Antal der har angivet at de ikke har deltaget i kompetenceudvikling men gerne ville	646	

Note: Respondenter der ikke har deltaget i kompetenceudvikling og har svaret "Helt enig" eller "delvist enig" i de forskellige grunde til ikke at deltage i en form for kompetenceudvikling.

Tabel 2.20 Er der de seneste 12 måneder it-relateret kompetenceudvikling, du gerne ville have deltaget i, men ikke fik gjort? – I forhold til om medlemmerne har uddannelsesplan

Procent	Har uddannelsesplan	Har ikke uddannelsesplan
Ja, der er noget jeg gerne vil have deltaget	47	48
Nej, der er ikke noget jeg ville have deltaget i	41	35
Ved ikke	12	17
Antal	1467	2480

Tabel 2.21 Er der de seneste 12 måneder it-relateret kompetenceudvikling, du gerne ville have deltaget i, men ikke fik gjort? – I forhold til om medlemmerne har MUS

Procent	Har MUS	Har ikke MUS
Ja, der er noget jeg gerne vil have deltaget	47	49
Nej, der er ikke noget jeg ville have deltaget i	37	31
Ved ikke	15	20
Total	3530	456

Tabel 2.22 Er der de seneste 12 måneder it-relateret kompetenceudvikling, du gerne ville have deltaget i, men ikke fik gjort? – I forhold til antal der kan varetage ens opgaver når man er væk

Procent	0 personer	1-2 personer	3 eller flere
Ja, der er noget jeg gerne vil have deltaget	54	49	43
Nej, der er ikke noget jeg ville have deltaget i	33	36	38
Ved ikke	13	15	19
Total	100	100	100
Antal	693	1791	1683

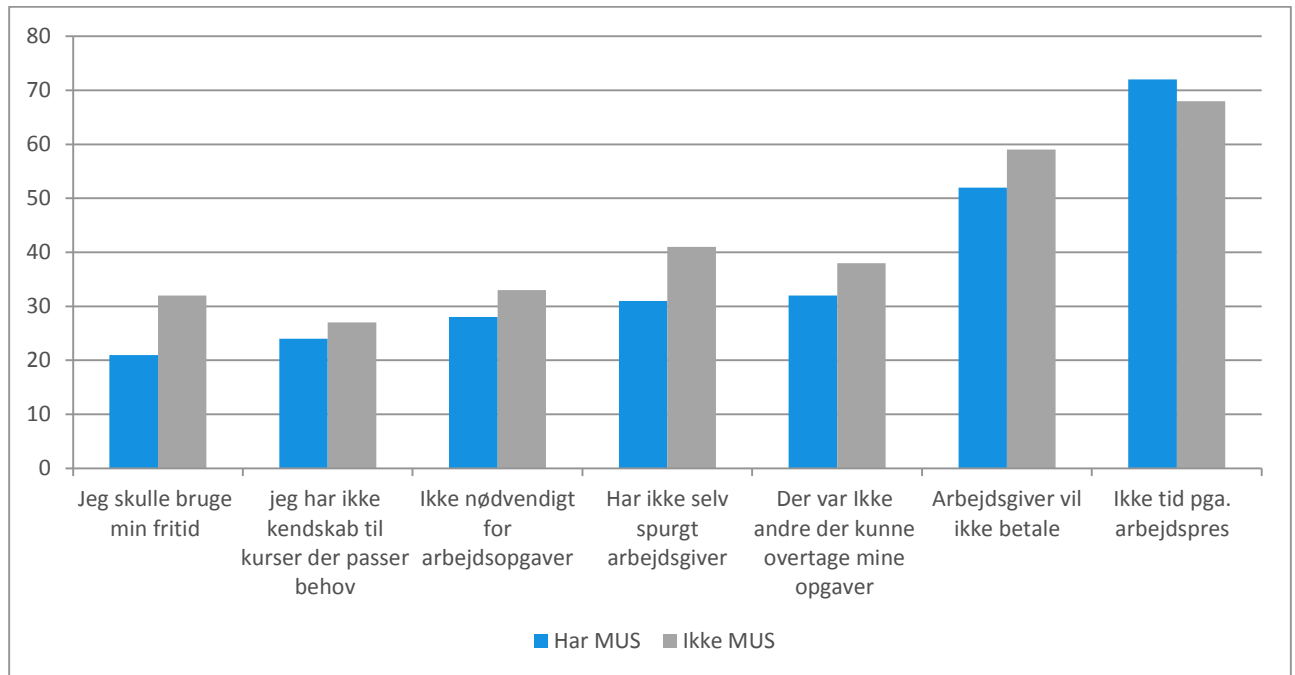
Tabel 2.23 Barrierer for deltagelse i relevant kompetenceudvikling, fordelt på arbejdsfunktioner

Procent der er enige i udsagnet	Systemudvikling	Programmering	It-Bruger-understøttelse	Drift host / slut-brugerudstyr	It-ledelse	Anden
Ikke tid pga. arbejdspress	74	65	68	68	79	72
Arbejdsgiver ville ikke betale	52	47	51	59	43	56
Har ikke selv spurgt arbejdsgiver	33	45	26	28	26	31
Har ikke selv kendskab til kurser der passer behov	28	30	29	16	19	27
Ikke nødvendigt for arbejdsopgaver	28	41	26	23	37	26
Ikke andre til at overtage arbejdsopgaver	32	26	37	33	34	34
Skulle bruge min fritid	23	34	18	23	20	21

Tabel 2.24 Barrierer for deltagelse i relevant kompetenceudvikling, fordelt på om man har MUS

Procent der er enige i udsagnet	Har MUS	Ikke MUS
Ikke tid pga. arbejdspress	72	68
Arbejdsgiver ville ikke betale	52	59
Har ikke selv spurgt arbejdsgiver	31	41
Har ikke selv kendskab til kurser der passer behov	24	27
Ikke nødvendigt for arbejdsopgaver	28	33
Ikke andre til at overtage arbejdsopgaver	32	38
Skulle bruge min fritid	21	32

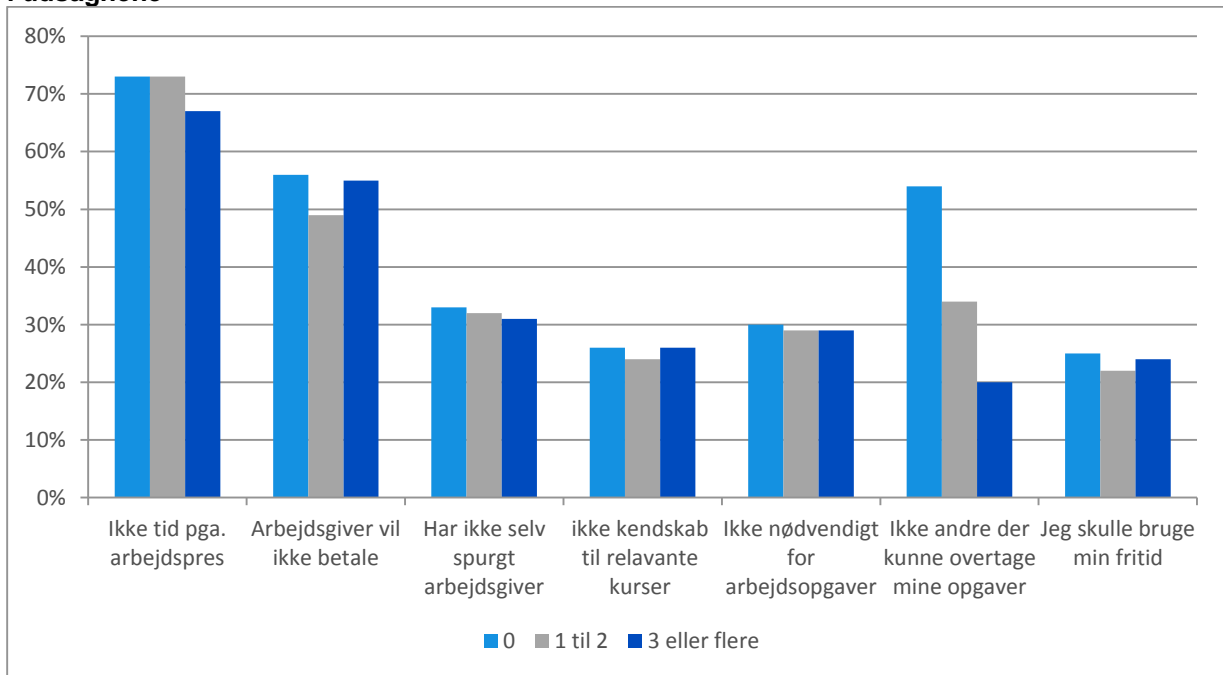
Figur 2.2 Vigtigste barrierer for ikke deltagelse, afhængig af MUS, pct.



Tabel 2.25. Barrierer for deltagelse i relevant kompetenceudvikling, fordelt på om man har uddannelsesplan

Procent der er enige i udsagnet	Har uddannelsesplan	Har ikke uddannelsesplan
Ikke tid pga. arbejdspress	75	69
Arbejdsgiver ville ikke betale	48	55
Har ikke selv spurgt arbejdsgiver	27	35
Har ikke selv kendskab til kurser der passer behov	19	28
Ikke nødvendigt for arbejdsopgaver	29	29
Ikke andre til at overtage arbejdsopgaver	30	34
Skulle bruge min fritid	20	25

Figur 2.3 Barrierer for ikke at deltage, ift antal der kan overtage ens arbejdsopgaver, pct. der er enige i udsagnene



Metode

Undersøgelsen er gennemført blandt medlemmer af IDA, PROSA og HK privat. Kun ansatte fra de tre organisationer, hvis primære arbejdsfunktion er IT-relateret er medtaget i analysen.

Dataindsamlingen er foretaget i maj 2015.

4.370 personer har deltaget i undersøgelsen, hvilket svarer til 20 procent af de 22.132 inviterede pannedeltagere.

Kontakt

Spørgsmål til undersøgelsen kan rettes til:

IDA

Projektleder Sune Maegaard Løvsø, sml@ida.dk, tlf.: 33185523 eller journalist Søren Lorentzen, slr@ida.dk, tlf.: 33184622

Prosa

Ledelseskonsulent Michael Tøttrup, mit@prosa.dk, tlf.: 87301403 eller Forbundssekretær Morten Rønne, mbr@prosa.dk, tlf.: 33364121 / 27107886

HK Privat

Faglig sekretær Kim Bonde Nielsen, kim.bonde@hk.dk, tlf.: 33304456 eller journalist Anders Høj Eggers, anders.hoej.eggars@hk.dk, tlf.: 33304103