

Rekruttering og fastholdelse af it-kompetencer

Analyse af hvilke forhold der kan motivere jobskifte mellem sektorer, samt hvad der definerer det gode job blandt IDAs it-professionelle medlemmer

Maj 2017

Resume

Mangel på it-kompetencer er en højaktuel problemstilling. Både i den private og offentlige sektor bekymrer man sig over at skulle navigere i den allestedsnærværende digitale transformation uden tilstrækkelige it-kompetencer. Og det er ikke bare i Danmark, at man bekymrer sig. Også internationalt er der fokus på, hvordan man skal skaffe de nødvendige it-kompetencer. Med dette udgangspunkt har IDA blandt IDAs it-professionelle udarbejdet en analyse af, hvad der definerer det gode job samt hvilke forhold, der kan motivere til jobskifte mellem sektorer. Formålet er at skabe indsigt i, hvad organisationerne – offentlige såvel som private – kan gøre for at rekruttere og fastholde de efterspurgte it-kompetencer.

Rekruttering

IDA's it-professionelle angiver, at det overordnet set er vanskeligt at rekruttere it-kompetencer til ledige stillinger på deres arbejdspladser, og det knytter sig særligt til kompetencer inden for systemudvikling/arkitektur og programmering. Nedbrydes de it-professionelle i mindre grupper, herunder sektorer, regioner og leder/ikke-leder, ændrer ovenstående resultat sig ikke nævneværdigt. De it-professionelle er i et vist omfang motiveret af den sektor, som deres arbejdsplads er en del af. Resultatet er dog ikke entydigt. Således angiver knap halvdelen, at den sektor, de arbejder i, har betydning for dem i *nogen grad*. Resultatet indikerer, at de it-professionelle til en vis grad kan motiveres til at skifte sektor, hvilket IDA har bedt dem forholde sig til. De it-professionelle svarer her ret entydigt, at forventningen om bedre løn/bonus kan motivere et sektorskifte. At bidrage til at løse samfundsproblemer er hverken på de offentlige eller de private it-professionelles top 5 over, hvad der kunne få dem til at skifte sektor. Dog identificeres det, at de yngre generationer – de såkaldte *millennials* – er relativt mere motiveret af "purpose" end deres ældre kollegaer.

Fastholdelse

De it-professionelle vurderer, at deres nuværende arbejdspladser er særligt gode til at levere (i) *mulighed for god balance mellem arbejdsliv og privatliv*, (ii) *ansvar for og frihed til at tilrettelægge egne opgaver*, (iii) *godt kollegialt fællesskab*, (iv) *fagligt udfordrende arbejdsopgaver og mulighed for faglig udvikling* samt (v) *frihed og innovation i opgaveløsningen*. Samtidig er det langt overvejende de samme forhold, som gør de it-professionelle glade i deres nuværende job. De it-professionelle i de to sektorer er overordnet enige i vurderingen af deres arbejdspladser samt i, hvad der gør dem glade i deres nuværende job. Der er dog enkelte interessante afvigelser. De offentlige ansættelsessteder vurderes af de it-professionelle til at være gode til at bidrage til at løse væsentlige samfundsproblemer, imens tilsvarende ikke er tilfældet for de private ansættelsessteder, hvor parameteret blot får det 10. højeste gennemsnit. Omvendt angiver kun et begrænset omfang af IDAs it-professionelle, at det, at deres ansættelsessted bidrager til at løse væsentlige samfundsproblemer, gør dem glade i deres nuværende job.

IDA anbefaler

- At det offentlige arbejder strategisk og ambitiøst med at løse deres særlige udfordring vedr. it-kompetencer. Alle vegne stilles der krav og forventninger til offentlig digitalisering og det offentliges evne til at understøtte digital vækst i det private. IDA er enig i disse krav og forventninger og IDA mener også, at det offentlige bør insource flere it-relaterede opgaver end tilfældet er i dag, såfremt ovenstående skal lykkes. Men det kræver, at de rette kompetencer er til stede. Nærværende analyse viser, at det offentlige er nødt til også at bruge løn som konkurrenceparameter, hvis det skal lykkes dem at tiltrække it-professionelle fra den private sektor.
- At organisationer – offentlige såvel som private – beslutter sig for at arbejde strategiske med teknisk kompetenceudvikling af eksisterende medarbejdere frem for alene at forsøge at rekruttere sig ud af udfordringen.
- At virksomhederne satser strategisk på at levere på de mere "klassiske" arbejdsforhold så som (i) *bedre løn/bonus*, (ii) *mere fagligt udfordrende arbejdsopgaver og mulighed for faglig udvikling*, (iii) *bedre balance mellem arbejdsliv og privatliv mv.*, idet det er dem, de it-professionelle motiveres af. De mere it-specifikke forhold fx (i) *mindre og agile projektet*, (ii) *digitalisering forankret hos topledelsen*, (iii) *god kultur for at "teste og fejle hurtigt"* mv. er af mindre betydning.

Indhold

Resume	2
1. Rekruttering	4
1.1 Vanskeligheder ved at rekruttere it-kompetencer	4
1.3.1 Yngre er mere motiveret af udsigten til at løse samfundsudfordringer	9
2. Fastholdelse.....	10
2.1 It-professionelles vurdering af deres nuværende job	10
2.2 At bidrage til at løse samfundsudfordringer gør særligt de privatansatte glade	15
3. Metode og repræsentativitet	17
4. Bilag.....	19

1. Rekruttering

Trods stigende udbud af it-professionelle vurderer Erhvervsstyrelsen, at der i 2030 vil mangle 19.000 it-specialister¹, og virksomhederne beretter i stigende omfang om manglen på kvalificeret it-arbejdskraft². Det er ikke en branche- eller sektorspecifik udfordring, men nærmere en generel udfordring.

IDA vil i det følgende belyse, i hvilket omfang IDAs it-professionelle oplever ovennævnte udfordring. Endvidere undersøges de it-professionelles motivationsfaktorer, hvis de skulle skifte deres eksisterende ansættelsessektor ud med en anden. Sidstnævnte er primært motiveret af:

- 1) At det i diverse anbefalinger, rapporter og råd³ fremgår, at det offentlige foruden i sig selv at skulle være på et vist digitalt niveau, også skal have en central rolle i forhold til at understøtte digitalisering og (digital) vækst i den private sektor
- 2) At repræsentanter fra det offentlige ytrer særlige vanskeligheder ved at rekruttere de it-kompetencer, som skal være med til både at digitalisere den offentlige sektor og til at understøtte den digitale udvikling i den private sektor

1.1 Vanskeligheder ved at rekruttere it-kompetencer

IDAs it-professionelle blev indledningsvist spurgt om deres erfaringer med at rekruttere it-kompetencer. Knap halvdelen beretter (*tabel 1*), at de i høj grad eller meget høj grad oplever det som vanskeligt at rekruttere it-kompetencer til ledige stillinger på deres arbejdspladser.

Tabel 1. Oplever du, at det er vanskeligt at rekruttere it-kompetencer til ledige stillinger på it-området på din arbejdsplads?

	Antal	%
I meget høj grad	75	11 %
I høj grad	216	32 %
I nogen grad	219	33 %
I ringe grad	44	7 %
Slet ikke	12	2 %
Ved ikke	107	16 %
I alt	673	100 %

Kilde: IDA Survey. Stikprøve blandt (erhvervsaktive) medlemmer af IDAs fagtekniske selskab IDA IT.

Tabel 2. Hvilke it-kompetencer er vanskelige at rekruttere?

	Antal	%	Rank
Systemudvikling/Arkitektur	366	62 %	1
Programmering	294	49 %	2
Sikkerhed/security	136	23 %	3
Test/Kvalitet	121	20 %	4
It-ledelse/it-projektledelse	110	19 %	5
It og forretningsprocesser	108	18 %	6
Design og kommunikation	86	14 %	7
Drift/host/slutbrugerudstyr/netværk	72	12 %	8
Andet	40	7 %	9
Brugerunderstøttelse	29	5 %	10
Undervisning i it	20	3 %	11

Kilde: IDA Survey. Stikprøve blandt (erhvervsaktive) medlemmer af IDAs fagtekniske selskab IDA IT.

Note: Procentandelen er beregnet på baggrund af det antal respondenter, som har svaret på det spørgsmål, som fulgte lige efter dette spørgsmål (I hvilken sektor er du ansat; n=594), eftersom det var muligt for respondenterne at vælge flere kompetencer.

¹ Erhvervsstyrelsen (2016): Redegørelse af Danmarks digitale vækst 2016, side 23 – en Højbjerg Bauer Schultz analyse for Erhvervsstyrelsen m.fl.

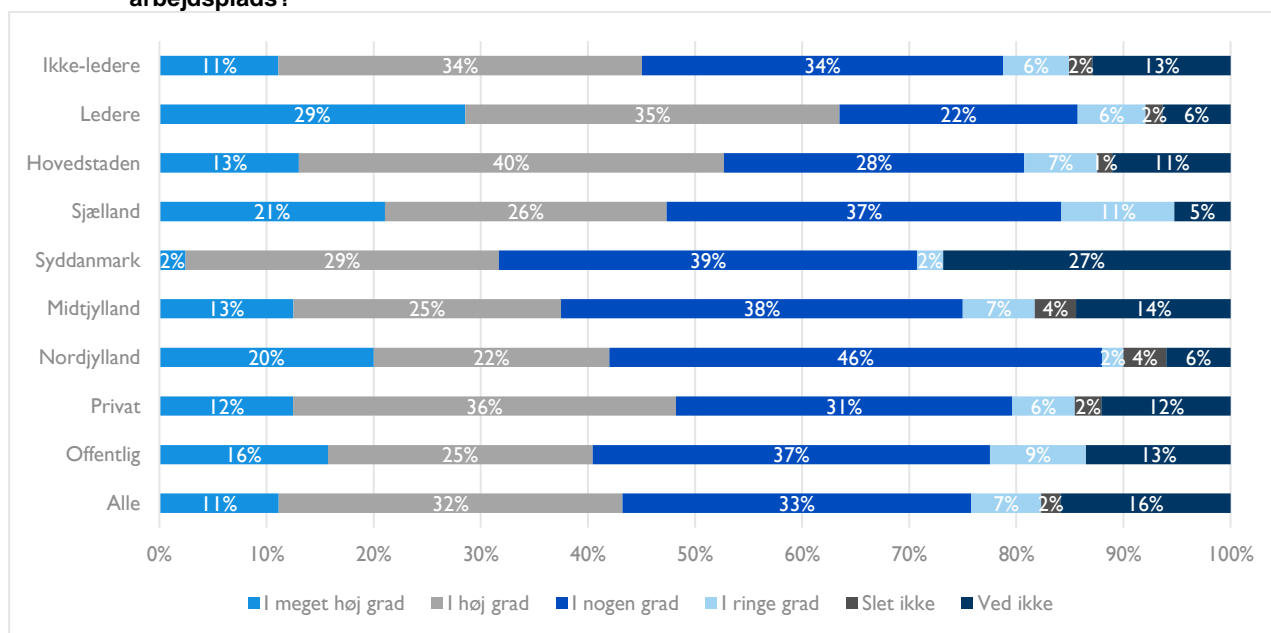
² Redegørelse om vækst og konkurrenceevne 2017, side 28.

³ Kilde: Fx Det Blå Vækstteams Anbefalinger (2017), Det Digitale Vækstpanels Anbefalinger (2017), Dansk Erhverv – Vækst igennem digitalisering (2017), DI Digital – 20 politiske anbefalinger til at fremme digitalisering (2017)

Særligt kompetencer inden for systemudvikling/arkitektur og programmering opleves som vanskelige at rekruttere, jf. tabel 2. Men også stillinger relateret til sikkerhed/security, test/kvalitet, it-ledelse/it-projektledelse samt it og forretningsprocesser betragtes af ca. hver femte som vanskelige at få besat.

Inddeles de it-professionelle i henholdsvis sektorer, regioner samt ledere og ikke-ledere er overvejende enige om, at det er vanskeligt at rekruttere it-kompetencer. Jf. figur 1 er det i snit knap hver tiende, der enten i ringe grad eller slet ikke oplever vanskeligheder, imens en andel varierende mellem 5 pct. (Sjælland) og 27 pct. (Syddanmark) ikke har kendskab til, hvorvidt it-kompetencer er vanskelige at rekruttere eller ej

Figur 1. Oplever du, at det er vanskeligt at rekruttere it-kompetencer til ledige stillinger på it-området på din arbejdsplads?



Kilde: IDA Survey. Stikprøve blandt (erhvervsaktive) medlemmer af IDAs fagtekniske selskab IDA IT.

Note: n_alle=673, n_offentlig=89, n_privat=481, n_nordjylland=50, n_midtjylland=104, n_syddanmark=41, n_sjælland=19, n_hovedstaden=353, n_ledere=63, n_ikke-ledere=504.

Anm.: Differencen mellem "alle" og summen af "offentlig" og "privat" svarende til 103 respondenter er medlemmer, som har svaret de er hhv. selvstændige, ledige, studenterende eller pensionister.

Af figur 1 fremgår det endvidere, at lederne oplever det som mest vanskeligt at rekruttere it-kompetencer. Således angiver knap 65 pct. af lederne, at de i høj grad eller meget høj grad oplever det som vanskeligt at rekruttere it-kompetencer til ledige stillinger på deres arbejdspladser. Til sammenligning oplever it-professionelle i Region Syddanmark det som mindst vanskeligt at rekruttere it-kompetencer. Knap hver tredje vurderer, at de i høj grad eller meget høj grad har svært ved at besætte ledige it-stillinger. De øvrige grupper placerer sig herimellem. Gennemsnitlig svarer 45 pct.⁴ af de it-professionelle i de øvrige grupper, at de oplever vanskeligheder, når der skal rekrutteres it-kolleger til ledige positioner på deres arbejdspladser. Det er knap halvdelen af de adspurgte, hvilket indikerer, at der er tale om en generel udfordring.

Når de it-professionelle nedbrydes i forskellige grupper, jf. tabel 3, bekræftes det fortsat, at kompetencer inden for Systemudvikling/arkitektur vurderes som de absolut vanskeligste at rekruttere. På tværs af sektorer, regioner samt ledere og ikke-ledere er der enighed om (54 pct.- 68 pct.), at denne kompetence figurerer på en solid førstestplads over kompetencer, som opleves som vanskelige at rekruttere.

⁴ Gennemsnittet af de øvrige grupper (ikke-ledere (45 %), Hovedstaden (53 %), Sjælland (47 %), Midtjylland (38 %), Nordjylland (42 %), Privat (48 %), Offentlig (41 %)) der har svaret enten "i meget grad" eller "i høj grad".

Kompetencer inden for *Programmering* følger langt overvejende trop. Således placerer denne kompetence sig som den næstmest vanskelige at rekruttere i alle grupper (ca. 50 pct.) med undtagelse af den offentlige sektor, hvor kun ca. hver fjerde offentlig ansat it-professionel angiver vanskeligheder ved at rekruttere. I den offentlige sektor indtager *Sikkerhed/security* sammen med *It-ledelse/it-projektledelse* anden pladsen.

På tværs er det også væsentligt at nævne, at ca. hver femte (lidt flere i ledergruppen) oplever, at det er vanskeligt at besætte stillinger inden for *It-ledelse/it-projektledelse*. Det tilsvarende gør sig også mere eller mindre gældende for *It og forretningsprocesser*. Ligeledes går det overvejende på tværs af grupperne, at *Brugerunderstøttelse*, *Undervisning i it* og *Andet* er de kompetencer, der opleves som mindst vanskelige at rekruttere.

Tabel 3. Hvilke it-kompetencer er vanskelige at rekruttere?

	Alle	Offentlig	Privat	Nord-Jylland	Midtjylland	Syddanmark	Sjælland	Hovedstaden	Ledere	Ikke-ledere
Systemudvikling/Arkitektur	62 %	55 %	64 %	68 %	61 %	54 %	58 %	64 %	67 %	63 %
Programmering	49 %	24 %	54 %	56 %	51 %	44 %	53 %	49 %	48 %	50 %
Sikkerhed/security	23 %	28 %	22 %	34 %	22 %	7 %	26 %	24 %	30 %	22 %
Test/Kvalitet	20 %	15 %	21 %	18 %	22 %	22 %	16 %	20 %	14 %	21 %
It-ledelse/it-projektledelse	19 %	28 %	18 %	14 %	19 %	12 %	21 %	20 %	37 %	16 %
It og forretningsprocesser	18 %	21 %	18 %	10 %	14 %	20 %	26 %	20 %	21 %	18 %
Design og kommunikation	14 %	10 %	15 %	8 %	12 %	10 %	16 %	16 %	22 %	13 %
Drift host/slutbrugerudstyr/netværk	12 %	13 %	11 %	12 %	12 %	0 %	26 %	12 %	19 %	11 %
Andet	7 %	7 %	6 %	4 %	3 %	5 %	5 %	7 %	5 %	6 %
Brugerunderstøttelse	5 %	6 %	4 %	2 %	4 %	7 %	11 %	5 %	3 %	5 %
Undervisning i it	3 %	15 %	1 %	4 %	3 %	7 %	11 %	2 %	2 %	3 %

Kilde: IDA Survey. Stikprøve blandt (erhvervsaktive) medlemmer af IDAs fagtekniske selskab IDA IT.

Note: Procentandelene for er beregnet på baggrund af det antal respondenter, som har svaret på det spørgsmål, som fulgte lige efter dette spørgsmål (I hvilken sektor er du ansat?; n_alle=594, n_offentlig=89, n_privat=481, n_nordjylland=50, n_midtjylland=104, n_syddanmark=41, n_sjælland=19, n_hovedstaden=353, n_leder=89, n_ikke-leder=481), eftersom det var muligt for respondenterne at vælge flere kompetencer.

1.2 Sektors betydning for it-professionelle

Eftersom knap halvdelen af de it-professionelle i meget høj grad eller i høj grad oplever vanskeligheder ved at rekruttere it-kompetencer til ledige stillinger på deres arbejdspladser (jf. figur 1), vurderes der at være tale om en generel udfordring. Således understøtter de it-professionelles oplevelser det tidligere nævnte generelle billede tegnet af blandt andet Erhvervsstyrelsen og CIOs i diverse medier.

Særligt har repræsentanter fra den offentlige sektor de seneste år ytret deres udfordringer med at få de rette kompetencer ind i folden. Senest i januar 2017 offentliggjorde regeringen sit kasseeftersyn af det statslige it-område, hvor det blev gjort klart, at manglen på de rette kompetencer vanskeliggør det at få succes med diverse it- og digitaliseringsprojekter⁵. Dertil kommer, at det offentlige ytrer ønsker om at opruste.

Eksempelvis har Skat etableret en DevOps, som de på nuværende tidspunkt forsøger at rekruttere kræfter til⁶. Og Direktør for Digitaliseringsstyren, Lars Frelle Petersen, vil tage et opgør med standardløsninger på de store og mere komplekse systemer og projekter:

"Helt grundlæggende skal vi som offentlig myndighed tage ansvaret for de systemer, vi bygger og skal have bygget. Grundlæggende lægger vi vores forvaltning ind i et it-system. Det er en enorm vigtig opgave, og det kan vi ikke bare overlade til rådgivere og leverandører at finde ud af. Vi bliver nødt til at engagere os langt mere dybt i de systemer, vi anskaffer til den offentlige forvaltning".⁷

⁵ Regeringens kasseeftersyn af it-området (2017)

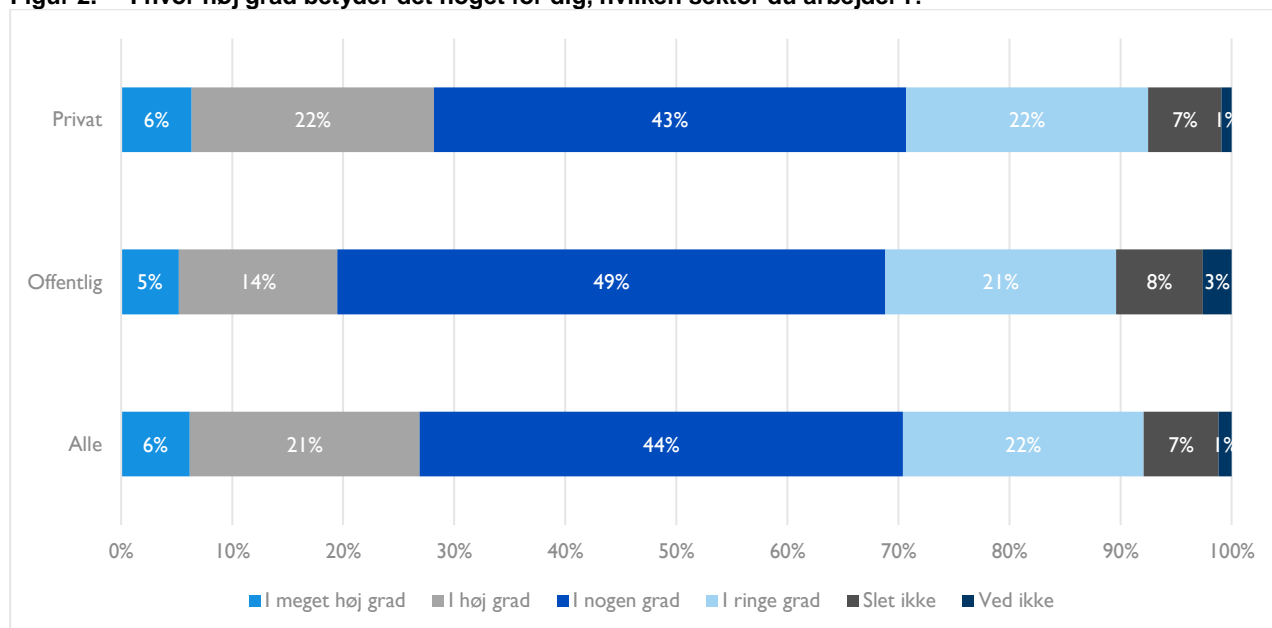
⁶ Computerworld: "Skat satser stort på ny DevOps-afdeling – klar til opgør med traditionelle it-udbud", den 13. februar 2017.

⁷ Computerworld: "Dansk opgør med standardsystemer: Derfor kan standardsystemer give store problemer", den 28. marts 2017

Ovenstående vidner om, at også det offentlige vil efterspørge flere it-kompetencer. I kølvandet på regeringens kasseeftersyn sagde Lars Frelle Petersen⁸, at det ikke alene bliver lønningsposen, der skal agere lokkemiddel. Det offentlige skal således ikke være lønførende, om end der i dag er villighed til at betale mere for it-specialister, end der var for 5 år siden. At arbejde med it og digitalisering i det offentlige giver til gengæld muligheder for at arbejde med systemer, som påvirker os alle sammen, herunder fx NemId og Digitalpost. Med andre ord sendes der en appel om samfundssind.

IDA har sat sig for at finde ud af, hvorvidt det overhovedet betyder noget for de it-professionelle, hvilken sektor de arbejder i. Resultatet fremgår af figur 2. I gennemsnit svarer 29 pct., at sektor i ringe grad eller slet ikke betyder noget for dem. Til sammenligning er det godt hver 4., der mener, at det i meget høj grad eller i høj grad betyder noget for dem.

Figur 2. I hvor høj grad betyder det noget for dig, hvilken sektor du arbejder i?



Kilde: IDA Survey. Stikprøve blandt (erhvervsaktive) medlemmer af IDAs fagtekniske selskab IDA IT.

Note: n_alle=517, n_offentlig=77, n_privat=440

Note: Resultater for hhv. regioner og ledere vs. Ikke-ledere kan findes i bilag 3.

IDAs analyse indikerer således, at sektor har en betydning i nogen eller høj grad for langt de fleste. Resultaterne fra de to sektorer er overvejende ens. Dog ytrer færre end hver femte offentlig it-professionel, at det i meget eller i høj grad betyder noget for dem, hvilken sektor de arbejder i, imens det tilsvarende gør sig gældende for mere end hver fjerde privat ansat.

1.3 It-professionelles motivation for eventuelt sektorskifte

I et forsøg at gå i dybden med ovenstående, er IDAs it-professionelle blevet bedt om at forholde sig til, hvad der kan motivere dem til at skifte sektor i forbindelse med jobskifte. De blev i alt præsenteret for 25 bevæggrunde, hvoraf de skulle begrænse sig til at vælge tre. I det følgende præsenteres det gennemsnitlige resultat samt resultaterne fordelt på sektorer.

⁸ https://www.computerworld.dk/art/239158/statens-it-boss-jeg-betaler-i-dag-markant-mere-for-en-dygtig-projektleder-end-jeg-gjorde-for-et-par-aar-siden?utm_source=newsletter&utm_medium=newsletter&utm_campaign=dispatch+16376

Tabel 4. Parametre der kunne få it-specialister til at skifte sektor fordelt på sektorer

Forventningen om...	Alle			Privat			Offentlig		
	Antal	%	Rank	Antal	%	Rank	Antal	%	Rank
Bedre løn/bonus	251	50 %	1	212	49 %	1	39	53 %	1
Mere fagligt udfordrende arbejdsopgaver og mulighed for faglig udvikling	213	42 %	2	179	42 %	2	34	47 %	2
Bedre balance mellem arbejdsliv og privatliv	167	33 %	3	149	35 %	3	18	25 %	3
Mere ansvar for og frihed til selv at tilrettelægge egne opgaver	97	19 %	4	82	19 %	4	15	21 %	4
Bedre ledelse	89	18 %	5	76	18 %	5	13	18 %	5
Bedre muligheder for efter/videreuddannelse	74	15 %	6	64	15 %	7	10	14 %	7
Mere tryk i ansættelsen	70	14 %	7	64	15 %	6	6	8 %	11
Større og bedre muligheder for at mit arbejde/ansættelsesstedet bidrager til at løse væsentlige samfundsproblemer	67	13 %	8	57	13 %	8	10	14 %	6
Et stærkere fagligt fællesskab med dygtige kollegaer	61	12 %	9	54	13 %	9	7	10 %	10
At mit arbejde vil kunne sætte skub i min karriere	57	11 %	10	48	11 %	10	9	12 %	8
Bedre kollegialt fællesskab	42	8 %	11	35	8 %	11	7	10 %	9
Mere frihed og innovation i opgaveløsningen	41	8 %	12	35	8 %	13	6	8 %	12
Mere klare karrieremuligheder	38	8 %	13	35	8 %	12	3	4 %	17
At der er en mere professionel it-ledelse	30	6 %	14	25	6 %	14	5	7 %	13
At projekterne er mindre og mere agile	17	3 %	15	13	3 %	16	4	5 %	15
At ansættelsesstedet har et godt omdømme	16	3 %	16	14	3 %	15	2	3 %	21
At der ingen politisk indblanding er i opgaveløsningen	15	3 %	17	11	3 %	17	4	5 %	16
At der er mere passende budgetter til de opgaver, som jeg er en del af	13	3 %	18	10	2 %	19	3	4 %	18
At it og digitalisering er forankret hos topledelsen	13	3 %	19	10	2 %	20	3	4 %	19
At der er større faglige fællesskaber	12	2 %	20	8	2 %	22	4	5 %	14
En digitaliseringsparat organisation	11	2 %	21	9	2 %	21	2	3 %	22
At der er en bedre kultur for at "teste og fejle hurtigt"/"fail fast" i udviklingsprocessen	10	2 %	22	10	2 %	18	0	0 %	24
Mere klare mål for hvornår en opgave er udført tilfredsstillende	7	1 %	23	6	1 %	23	1	1 %	23
At silo-opdeling udgør ikke en barriere for tværfagligt samarbejde	5	1 %	24	2	0 %	24	3	4 %	20
At kravspecifikationerne har et mere passende detaljeringsniveau/er mindre for rigide	2	0 %	25	2	0 %	25	0	0 %	25

Kilde: IDA Survey. Stikprøve blandt (erhvervsaktive) medlemmer af IDAs fagtekniske selskab IDA IT.

Note: Procentandelene for er beregnet på baggrund af det antal respondenter, som har svaret på det spørgsmål, som fulgte lige efter dette spørgsmål (Må vi kontakte dig i forbindelse med en eventuel opfølgning?; n_alle=504, n_offentlig=73, n_privat=431), eftersom det var muligt for respondenterne at vælge 3 motivationsfaktorer.

Det fremgår af *tabel 4*, at it-professionelle ansat i henholdsvis offentlig og privat sektor er enige om top 5 i forhold til, hvad der kunne få dem til at skifte sektor. Således er der enighed om, at forventningen om 1) bedre løn/bonus, 2) mere fagligt udfordrende arbejdsopgaver og mulighed for faglig udvikling, 3) bedre balance mellem arbejdsliv og privatliv, 4) mere ansvar for og frihed til selv at tilrettelægge egne opgaver og endelig 5) bedre ledelse er de fem faktorer, der bedst kan motivere de it-professionelle til sektorskifte.

I forhold til førstepladsen "Forventningen om bedre løn/bonus" taler resultatet for sig selv, idet ca. hver anden tilkendegiver dette som motivationsfaktor. Dette resultat ændrer sig desuden ikke, når de it-professionelle nedbrydes i henholdsvis regioner og ledere/ikke-ledere, *jf. bilag 4*.

Resultatet vedrører bedre løn/bonus er godt nyt for den private sektor, idet gennemsnitslønningerne i det private ligger over den offentlige sektor⁹. Omvendt er det knap så godt nyt for den offentlige sektor. Dertil kommer, at "Forventningen om større og bedre muligheder for at mit arbejde/ansættelsesstedet bidrager til at løse væsentlige samfundsproblemer" kun kan motivere hhv. 13 pct. (privat sektor) og 14 pct. (offentlig sektor) til sektorskifte. Ganske vist indtræder bevæggrunden på en samlet 8. og 6. plads, hvorfor den relativt set

⁹ IDAs Lønstatistik (2016).

kan motivere bedre end de øvrige hhv. sytten og nitten motivationsfaktorer. Det ændrer dog imidlertid ikke på, at kun godt hver tiende kan motiveres heraf.

Følgende motivationsfaktorer har begrænset betydning for sektorskifte: Forventningen om 1) at projekterne er mindre og mere agile, 2) at digitalisering er forankret hos topledelsen, 3) at organisationen er digitaliseringsparat, 4) at der er en bedre kultur for at "teste og fejle hurtigt"/"fail fast" i udviklingsprocessen, 4) at silo-opdeling ikke udgør en barriere tværfagligt samarbejde og 5) at kravspecifikationerne har et passende detaljeringsniveau/er mindre rigide. Det er interessant, fordi det langt overvejende er de samme forhold, som i diverse rapporter og artikler¹⁰ - i deres fravær - nævnes som de helt store barrierer for at lykkes med it- og digitaliseringsprojekter.

Det bemærkes, at analysen ikke beskæftiger sig med, hvilke forhold der skal/bør være tilstede for at lykkes med et it-projekt. Ud fra analysens resultater kan man blot konkludere, at de ovennævnte forhold har begrænset betydning i forsøg på at rekruttere it-professionelle fra en sektor til en anden. Omvendt er det mere eller mindre "klassiske" motivationsgrunde, som betyder noget – også hos de eftertragtede it-professionelle.

1.3.1 Yngre er mere motiveret af udsigten til at løse samfundsudfordringer

Den såkaldte generation Y, også kaldet *millennials*¹¹, har i diverse analyser vist sig at være drevet af mere end bare lønningsposer og bundlinjer, når de søger job eller evaluerer eksisterende job. Blandt andet har Deloitte i deres årlige Millennial Surveys påvist, at virksomheders "purpose" har stor betydning, når *millennials* skal vælge sig en arbejdsplads¹².

Jf. tabel 5 kan ovenstående tendens også delvist identificeres blandt IDAs it-professionelle. Tabellen sammenligner it-professionelle *millennials* med personer født i 1982 eller tidligere i forhold til, hvad der kan motivere dem til sektorskifte. Af tabellen fremgår det, at *millennials* drives relativt mere af "purpose" end deres ældre kollegaer gør. Således har knap hver femte *millennial* valgt "Forventningen om større og bedre muligheder for at mit arbejde/ansættelsesstedet bidrager til at løse væsentlige samfundsproblemer" som en af deres tre mulige motivationsfaktorer for at skifte sektor, hvor det til sammenligning kun er godt hver 10. it-professionel, der er ældre end årgang 1983, der har valgt det samme.

Når det er sagt, adskiller *millennials* sig ikke fra deres ældre kollegaer i forhold til primært at være motiveret at løn-/bonusstigning i forbindelse med sektorskifte. Om det er et udtryk for ændrede præferencer i generationen eller blot for aldersgruppen kan ikke afgøres. Ikke desto mindre kunne ovenstående resultat være en opfordring til den offentlige sektor til at rekruttere flere junior-profiler frem for at kæmpe med den private sektor om de dyrere senior-profiler.

Undersøgelserne fra Deloitte¹³ viser desuden, at ansatte, der oplever, at deres job har "mening" – eller at de har mulighed for at gøre en forskel – er relativt mere loyale overfor deres arbejdspladser. Forstået på den måde, at de i mindre grad leder efter nye udfordringer andre steder. Den slags medarbejdere kunne det offentlige også nyde godt af med henblik på at reducere omfanget af løbende videnstab (som konsekvens af jobskifte).

¹⁰ Fx Bonnerup-rapporten (2001) http://www.tekno.dk/pdf/projekter/p01_Rapport_it_proj.pdf, Mandag Morgen: Skandalernes it-karrusel skal stoppes, 13. februar 2017, Computerworld: Succesraten er elendig på de store it-projekter. Derfor ender de galt, 10. juni 2015,

¹¹ Millennials defineres som personer født efter 1982 <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/global/Documents/About-Deloitte/gx-deloitte-millennial-survey-2017-executive-summary.pdf>

¹² The 2015 Deloitte Millennial Survey <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/global/Documents/About-Deloitte/gx-wef-2015-millennial-survey-executivesummary.pdf>

¹³ The 2017 Deloitte Millennial Survey, side 13 <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/global/Documents/About-Deloitte/gx-deloitte-millennial-survey-2017-executive-summary.pdf>

Tabel 5. Parametre der kunne få it-professionelle millennials til at skifte sektor

Forventningen om...	Millennials			Ældre end årgang 1983		
	Antal	%	Rank	Antal	%	Rank
Bedre løn/bonus	33	55 %	1	218	49 %	1
Mere fagligt udfordrende arbejdsopgaver og mulighed for faglig udvikling	31	52 %	2	182	41 %	2
Bedre balance mellem arbejdsliv og privatliv	16	27 %	3	151	34 %	3
Større og bedre muligheder for at mit arbejde/ansættelsesstedet bidrager til at løse væsentlige samfundsproblemer	11	18 %	4	56	13 %	8
Mere frihed og innovation i opgaveløsningen	11	18 %	5	30	7 %	13
Bedre muligheder for efter/videreuddannelse	10	17 %	6	64	14 %	7
Bedre kollegialt fællesskab	9	15 %	7	33	7 %	11
At mit arbejde vil kunne sætte skub i min karriere	9	15 %	8	48	11 %	10
Mere klare karrieremuligheder	8	13 %	9	30	7 %	12
Bedre ledelse	7	12 %	10	82	18 %	5
Et stærkere fagligt fællesskab med dygtige kollegaer	7	12 %	11	54	12 %	9
Mere ansvar for og frihed til selv at tilrettelægge egne opgaver	5	8 %	12	92	21 %	4
Mere tryk i ansættelsen	4	7 %	13	66	15 %	6
At der er en bedre professionel it-ledelse	4	7 %	14	26	6 %	14
At ansættelsesstedet har et godt omdømme	3	5 %	15	13	3 %	17
At der er en bedre kultur for at "tæste og fejle hurtigt"/"fail fast" i udviklingsprocessen	2	3 %	16	8	2 %	22
En digitaliseringsparat organisation	2	3 %	17	9	2 %	21
At projekterne er mindre og mere agile	2	3 %	18	15	3 %	15
At der er mere passende budgetter til de opgaver, som jeg er en del af	1	2 %	19	12	3 %	19
Mere klare mål for hvornår en opgave er udført tilfredsstillende	0	0 %	20	7	2 %	23
At der er større faglige fællesskaber	0	0 %	21	12	3 %	20
At it og digitalisering er forankret hos topledelsen	0	0 %	22	13	3 %	18
At silo-opdeling udgør ikke en barriere for tværfagligt samarbejde	0	0 %	23	5	1 %	24
At kravspecifikationerne har et mere passende detaljeringsniveau/er mindre for rigide	0	0 %	24	2	0 %	25
At der ingen politisk indblanding er i opgaveløsningen	0	0 %	25	15	3 %	16

Kilde: IDA Survey. Stikprøve blandt (erhvervsaktive) medlemmer af IDAs fagtekniske selskab IDA IT.

Note: Procentandelene for er beregnet på baggrund af det antal respondenter, som har svaret på det spørgsmål, som fulgte lige efter dette spørgsmål (Må vi kontakte dig i forbindelse med en eventuel opfølgning?; n_millennials=60, n_>1983=444), idet det var muligt for respondenterne at vælge 3 parametre.

2. Fastholdelse

Grundet den generelle store efterspørgsel efter it-kompetencer, kan det selvsagt være en udfordring for ansættelsesstederne at fastholde de it-professionelle. It-professionelle blandt IDAs medlemmer er i den forbindelse blevet bedt om at evaluere deres eksisterende arbejdspladser samt hvilke faktorer, der gør dem mest glade i deres nuværende job.

2.1 It-professionelles vurdering af deres nuværende job

De it-professionelle er blevet bedt om at vurdere deres job på en skala fra 1 til 5, hvor 1 er "opfylder slet ikke" og 5 er "opfylder til fulde". Resultatet fremgår af figur 3. De fem parametre, som ansættelsesstederne opfylder mest, fremgår nedenfor:

1. Mulighed for god balance mellem arbejdsliv og privatliv
2. Ansvar for og frihed til at tilrettelægge egne opgaver
3. Godt kollegialt fællesskab
4. Fagligt udfordrende arbejdsopgaver og mulighed for faglig udvikling
5. Frihed og innovation i opgaveløsningen

Ovenstående siger dog ikke noget om, hvorvidt de forskellige parametre i figur 3 er nogle, som gør, at de it-professionelle trives i deres job. Dette er dog ikke desto mindre væsentligt, hvorfor de it-professionelle ligeledes er blevet bedt om at vurdere, hvad der gør dem glade i deres nuværende job.

Figur 3. Hvordan vurderer du det job, du har lige nu på en skala fra 1 til 5?



Kilde: IDA Survey. Stikprøve blandt (erhvervsaktive) medlemmer af IDAs fagtekniske selskab IDA IT.

Anm.: GNS er beregnet uden de respondenter, der har svaret "ved ikke".

Note: Den fulde tabel, herunder procentandelene fordelt 1-5, kan findes i *bilag 5*.

Af *tabel 6* fremgår det, at der i forhold til de it-professionelles top 5 overvejende er overlap mellem, hvad ansættelsesstederne er i stand til at levere (*jf. figur 3*), og hvad der gør de it-professionelle glade i deres job. Dette er i fastholdelsesøjemed relevant viden. Meget gør ansættelsesstederne allerede og det, de gør, gør deres it-medarbejdere glade.

Der er en afvigelse i de to top 5, og det er *løn og bonus*. De it-professionelle værdsætter god løn/bonus, men de vurderer, at deres ansættelsessteder er mindre i stand til at opfylde selvsamme forhold. Således er der *jf. tabel 6* et gap mellem, hvad de it-professionelle mener har betydning for deres arbejdsglæde, og hvad ansættelsesstederne er i stand til at efterleve. Dette er central viden i både et fastholdelses- og et rekrutteringsøjemed.

De it-professionelles top 5 i forhold til hvad, der har betydning for, at de er glade i nuværende job

1. Mulighed for god balance mellem arbejdsliv og privatliv
2. Fagligt udfordrende arbejdsopgaver og mulighed for faglig udvikling
3. Ansvar for og frihed til at tilrettelægge egne opgaver
4. Godt kollegialt fællesskab
5. God løn/bonus

Omvendt er de fem parametre, som har mindst betydning for, at it-professionelle er glade i deres job, følgende: 21) Projekterne er små og agile, 22) Kravspecifikationerne har et passende detaljeringsniveau/er ikke for rigide, 23) Der er ingen politisk indblanding i opgaveløsningen, 24) En digitaliseringsparat organisation og 25) Silo-opdeling udgør ikke en barriere for tværfagligt samarbejde.

Dette resultat stemmer godt overens med de it-professionelles motivationsfaktorer – eller mangel på samme – i forbindelse med sektorskifte (*tabel 4*). I den forbindelse blev det bemærket, at mere it-specifikke motivationsfaktorer var af begrænset betydning. I forhold til hvad der har betydning for de it-professionelles glæde i deres nuværende job, er det ligeledes ikke de mere it-specifikke forhold, der har størst betydning.

Tabel 6. Parametre af størst betydning for, at du er glad for dit nuværende job

	Hvilke 3 parametre har størst betydning for, at du er glad i dit nuværende job			Vurdering af nuværende arbejdsplads	
	Antal	% ¹	Rank	GNS	Rank
Mulighed for god balance mellem arbejdsliv og privatliv	312	60 %	1	4,10	1
Fagligt udfordrende arbejdsopgaver og mulighed for faglig udvikling	247	48 %	2	3,96	4
Ansvar for og frihed til selv at tilrettelægge egne opgaver	233	45 %	3	4,10	2
Godt kollegialt fællesskab	160	31 %	4	4,08	3
God løn/bonus	104	20 %	5	3,17	18
Stærkt fagligt fællesskab med dygtige kollegaer	76	15 %	6	3,84	6
Tryghed i ansættelsen	67	13 %	7	3,69	8
God ledelse	65	13 %	8	3,32	14
Frihed og innovation i opgaveløsningen	65	13 %	9	3,87	5
Mit arbejde/ansættelsesstedet bidrager til at løse væsentlige samfundsproblemer	55	11 %	10	3,72	7
Gode muligheder for efter/videreuddannelse	37	7 %	11	3,17	17
Mit arbejde sætter skub i min karriere	25	5 %	12	3,11	20
Klare karrieremuligheder	11	2 %	13	2,88	25
Der er en professionel it-ledelse	11	2 %	14	3,09	22
Ansættelsesstedet har et godt omdømme	9	2 %	15	3,63	9
Der er en god kultur for at "teste og fejle hurtigt"/"fail fast" i udviklingsprocessen	9	2 %	16	3,20	16
Der er store faglige fællesskaber	9	2 %	17	3,22	15
It og digitalisering er forankret hos topledelsen	8	2 %	18	3,49	11
Der er passende budgetter til de opgaver, som jeg er en del af	7	1 %	19	3,38	12
Klare mål for hvornår en opgave er udført tilfredsstillende	7	1 %	20	3,34	13
Projekterne er små og agile	7	1 %	21	2,98	24
Kravspecifikationerne har et passende detaljeringniveau/er ikke for rigide	5	1 %	22	3,16	19
Der er ingen politisk indblanding i opgaveløsningen	4	1 %	23	3,05	23
En digitaliseringsparat organisation	3	1 %	24	3,62	10
Silo-opdeling udgør ikke en barriere for tværfagligt samarbejde	1	0 %	25	3,11	21

Kilde: IDA Survey. Stikprøve blandt (erhvervsaktive) medlemmer af IDAs fagtekniske selskab IDA IT.

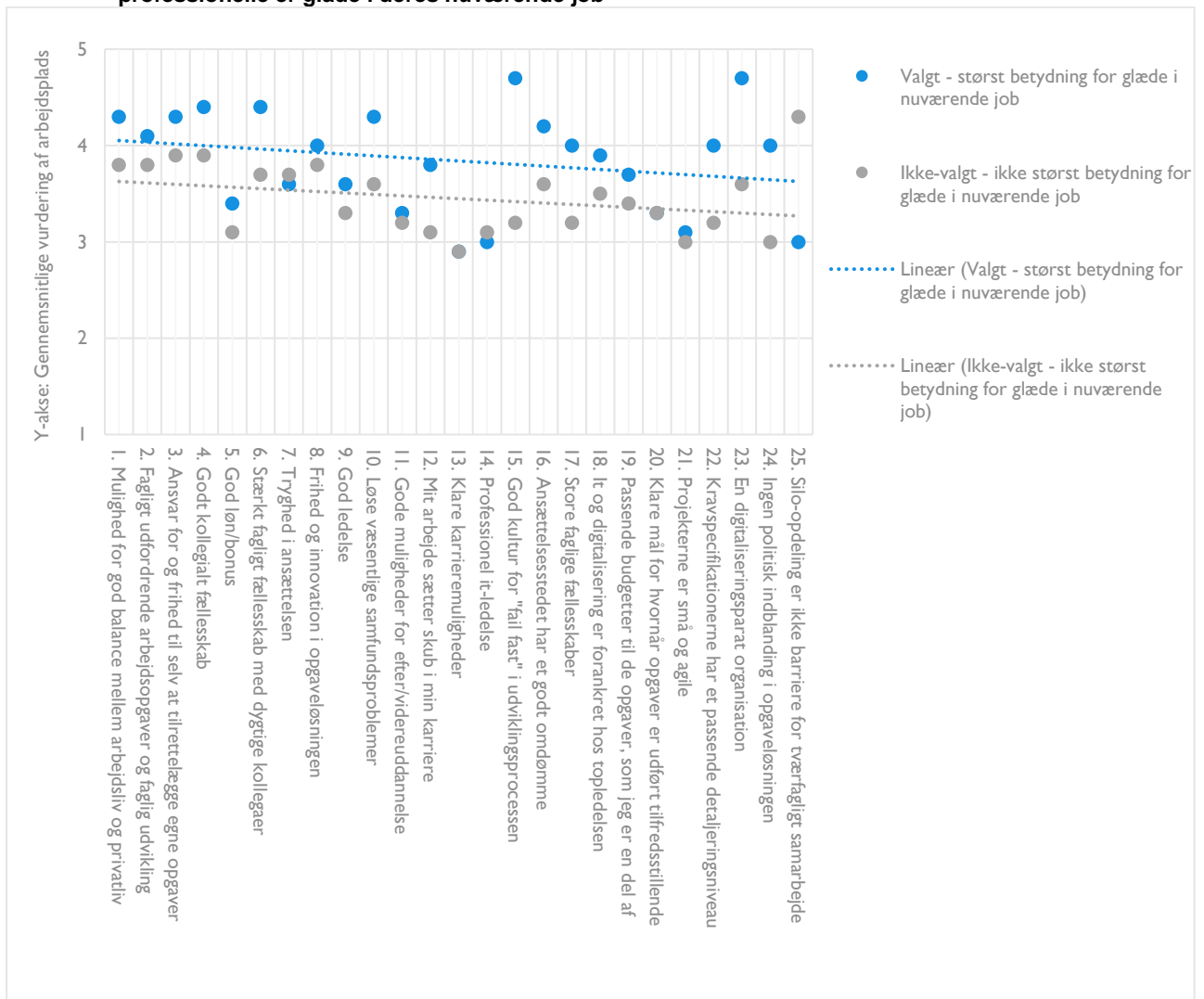
¹Note: Procentandelen er beregnet på baggrund af det antal respondenter, som har svaret på det spørgsmål, som fulgte lige efter dette batteri (I hvor høj grad betyder det noget for dig, hvilken sektor du arbejder i; n_alle=517)

I figur 4 fremgår sammenhængen mellem hhv. de it-professionelles vurdering af nuværende arbejdsplads og hvad der har betydning for, at de er glade i deres nuværende job. Parametrene på den vandrette akse er listet efter de it-professionelles rangering over, hvad der gør dem glade i deres nuværende job.

Figur 4 viser, at de it-professionelle, som har valgt, at et givent parameter har betydning for deres arbejdsglæde (den blå tendenslinje), overordnet vurderer deres nuværende arbejdsplads på selvsamme parameter relativt bedre end it-professionelle, som ikke har valgt parameteret (den grå tendenslinje).

Resultatet indikerer, at de it-professionelle generelt set vælger job ud fra, hvad der gavner deres arbejdsglæde. Tilsvarende plot er lavet, hvor resultaterne er fordelt på it-professionelle i de to sektorer. Figuren fremgår af bilag 7, og resultaterne afviger ikke nævneværdigt fra figur 4.

Figur 4. Sammenhæng mellem vurdering af nuværende arbejdsplads og hvad der har betydning for, at de it-professionelle er glade i deres nuværende job



Kilde: IDA Survey. Stikprøve blandt (erhvervsaktive) medlemmer af IDAs fagtekniske selskab IDA IT.
Anm.: Gennemsnit er beregnet uden de respondenter, der har svaret "ved ikke".

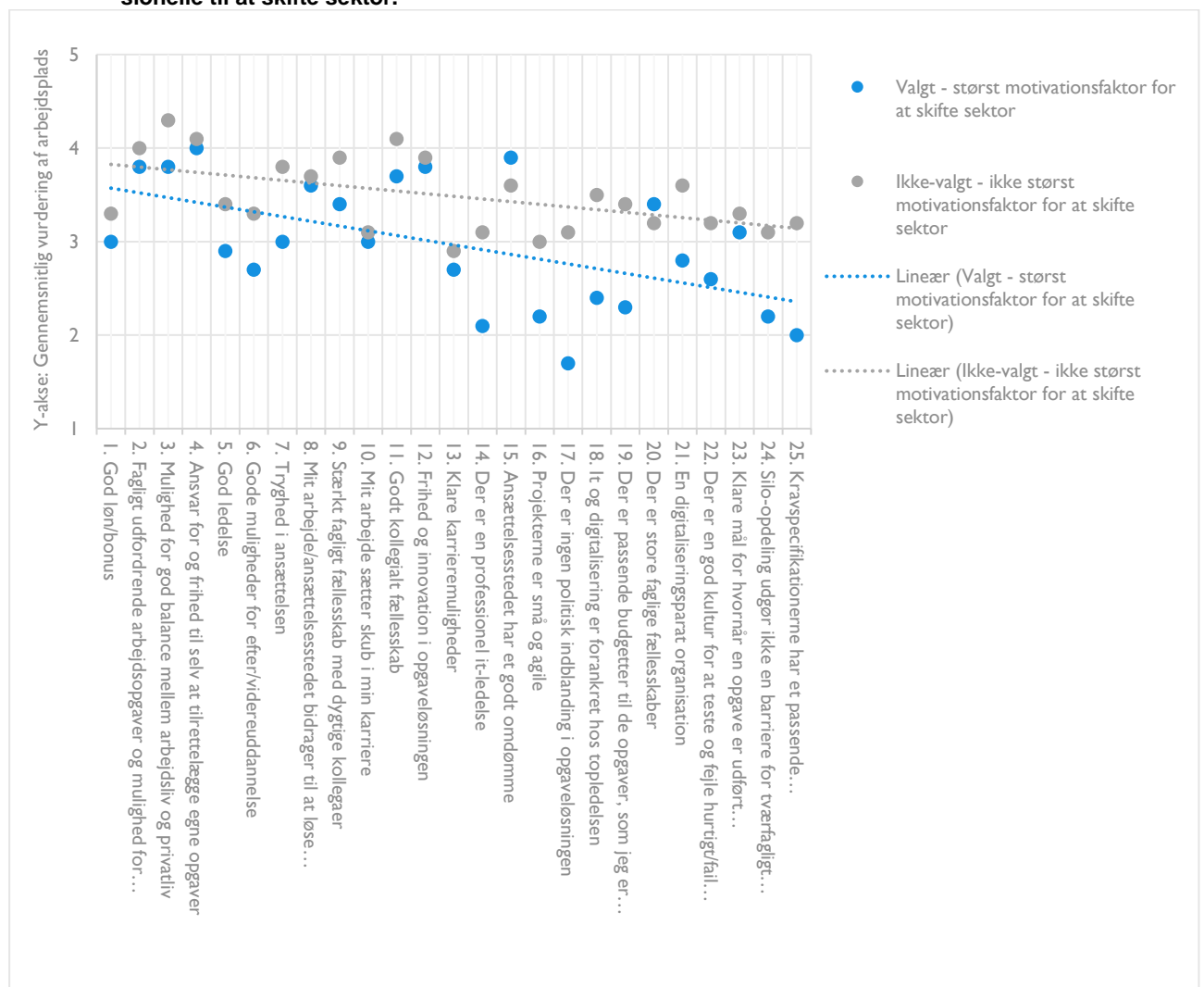
Sammenholdes de it-professionelles vurdering af nuværende arbejdsplads med deres motivation for at skifte sektor ses det, at de it-professionelle ved eventuelt sektorskifte motiveres af forhold, som deres nuværende arbejdspladser ikke vurderes at leve fuldt op til. I figur 5 er de gennemsnitlige vurderinger af eksisterende arbejdspladser inddelt i de grupper, som hhv. har valgt (blå) og ikke-valgt (grå) selv samme parameter som motivationsfaktor i forbindelse med sektorskifte. Og i lighed med figur 4 er forholdene på den vandrette akse listet efter de it-professionelles rangering af forhold, der kan motivere sektorskifte. Jf. figur 5 er vurderingsgennemsnittene generelt lavere for den gruppe af it-professionelle, som har valgt parametre som motivationsfaktor (blå tendenslinje).

Resultaterne i figur 5 kan således indikere hvilke områder, der er mulighed for at sætte ind på i forsøg på at rekruttere it-professionelle fra den ene sektor til den anden. Særligt væsentlig bliver det at kigge på de it-professionelles top 5 over motivationsfaktorer: 1) bedre løn/bonus, 2) mere fagligt udfordrende arbejdsopgaver og mulighed for faglig udvikling, 3) bedre balance mellem arbejdsliv og privatliv, 4) mere ansvar for og frihed til selv at tilrettelægge egne opgaver og endelig 5) bedre ledelse.

Jf. figur 5 ses det, at tre ud af de fem¹⁴ honoreres med relativt høje vurderinger af såvel de it-professionelle som motiveres af dem ved sektorskifte som af dem, der ikke gør. *Bedre løn/bonus* (1.) og *bedre ledelse* (5.) får en relativt lavere score end de øvrige tre, hvorfor det særligt kunne være på disse to parametre, at der kunne sættes ind i forhold til at tiltrække de eftertragtede it-kompetencer. Dette stemmer overens med resultaterne fra figur 4 og tabel 6. Ligeledes kunne arbejdsgiverne sætte strategisk ind på efter/videreuddannelse. Det er det 6. hyppigst valgte parameter i forhold til arbejdsglæde, men virksomheder leverer ikke imponerende herpå. IDA anbefaler ligeledes, at virksomhederne arbejder strategisk med teknisk kompetenceudvikling af deres eksisterende medarbejdere frem for alene at ville forsøge at rekruttere sig ud af udfordringerne i forhold manglen på it-kompetencer.

Tilsvarende plot er lavet, hvor resultaterne er fordelt på it-professionelle i de to sektorer. Figuren fremgår af bilag 8, og resultaterne afviger ikke nævneværdigt fra figur 5.

Figur 5. Sammenhæng mellem vurdering af nuværende arbejdsplads og hvad der kan motivere de it-professionelle til at skifte sektor.



Kilde: IDA Survey. Stikprøve blandt (erhvervsaktive) medlemmer af IDAs fagtekniske selskab IDA IT.
Anm.: Gennemsnit er beregnet uden de respondenter, der har svaret "ved ikke".

¹⁴ 2) mere fagligt udfordrende arbejdsopgaver og mulighed for faglig udvikling, 3) bedre balance mellem arbejdsliv og privatliv og 4) mere ansvar for og frihed til selv at tilrettelægge egne opgaver

2.2 At bidrage til at løse samfundsudfordringer gør særligt de privatansatte glade

Opdeles de it-professionelle blandt IDAs medlemmer efter ansættelsessector ses det blandt andet, *jf. tabel 7*, at de offentlige ansættelsessteder vurderes til at være gode til at bidrage til at løse væsentlige samfundsproblemer. Det tilsvarende er ikke tilfældet for de private ansættelsessteder, hvor parameteret vedrørende bidrag til at løse samfundsproblemer blot får det 10. højeste gennemsnit.

De it-professionelle i de to sektorer er dog enige om, at deres ansættelsessteder er gode til at levere på hhv. *Ansvar for og frihed til selv at tilrettelægge egne opgaver, Godt kollegialt fællesskab, Mulighed for god balance mellem arbejdsliv og privatliv og Fagligt udfordrende arbejdsopgaver og mulighed for faglig udvikling*. Disse parametre er således gengængere i begge sektorer top 5.

De it-professionelles top 5 i forhold til vurdering af nuværende job

<i>De offentlige it-professionelle</i>	GNS	<i>De private it-professionelle</i>	GNS
1. Mit arbejde/ansættelsesstedet bidrager til at løse væsentlige samfundsproblemer	4,33	1. Ansvar for og frihed til selv at tilrettelægge egne opgaver	4,11
2. Mulighed for god balance mellem arbejdsliv og privatliv	4,19	2. Godt kollegialt fællesskab	4,11
3. Ansvar for og frihed til selv at tilrettelægge egne opgaver	4,03	3. Mulighed for god balance mellem arbejdsliv og privatliv	4,09
4. Godt kollegialt fællesskab	3,95	4. Fagligt udfordrende arbejdsopgaver og mulighed for faglig udvikling	3,97
5. Fagligt udfordrende arbejdsopgaver og mulighed for faglig udvikling	3,84	5. Frihed og innovation i opgaveløsningen	3,90

Tabel 7. Hvordan vurderer du det job, du har lige nu på en skala fra 1 til 5 fordelt på sektorer

<i>1 = opfylder slet ikke. 5 = opfylder til fulde</i>	Offentlig		Privat	
	GNS	Rank	GNS	Rank
Mit arbejde/ansættelsesstedet bidrager til at løse væsentlige samfundsproblemer	4,33	1	3,61	10
Mulighed for god balance mellem arbejdsliv og privatliv	4,19	2	4,09	3
Ansvar for og frihed til selv at tilrettelægge egne opgaver	4,03	3	4,11	1
Godt kollegialt fællesskab	3,95	4	4,11	2
Fagligt udfordrende arbejdsopgaver og mulighed for faglig udvikling	3,84	5	3,97	4
Tryghed i ansættelsen	3,73	6	3,68	9
Frihed og innovation i opgaveløsningen	3,69	7	3,90	5
Stærkt fagligt fællesskab med dygtige kollegaer	3,61	8	3,88	6
It og digitalisering er forankret hos topledelsen	3,29	9	3,53	11
En digitaliseringsparat organisation	3,23	10	3,69	8
Ansættelsesstedet har et godt omdømme	3,21	11	3,70	7
Der er store faglige fællesskaber	3,14	13	3,24	17
Gode muligheder for efter/videreuddannelse	3,14	12	3,18	19
Der er passende budgetter til de opgaver, som jeg er en del af	3,07	14	3,43	12
God ledelse	3,03	15	3,37	14
Klare mål for hvornår en opgave er udført tilfredsstillende	3,01	16	3,39	13
Der er en professionel it-ledelse	2,86	17	3,12	23
Kravspecifikationerne har et passende detaljeringsniveau/er ikke for rigide	2,85	18	3,20	18
Mit arbejde sætter skub i min karriere	2,83	19	3,15	22
Silo-opdeling udgør ikke en barriere for tværfagligt samarbejde	2,75	20	3,17	21
Der er en god kultur for at teste og fejle hurtigt/fail fast i udviklingsprocessen	2,70	21	3,28	16
Klare karrieremuligheder	2,65	22	2,92	25
Projekterne er små og agile	2,58	23	3,04	24
God løn/bonus	2,35	24	3,31	15
Der er ingen politisk indblanding i opgaveløsningen	2,28	25	3,18	20

Kilde: IDA Survey. Stikprøve blandt (erhvervsaktive) medlemmer af IDAs fagtekniske selskab IDA IT.

Anm.: GNS er beregnet uden de respondenter, der har svaret "ved ikke".

Note: Tilsvarende resultater fordelt på regioner samt ledere vs. Ikke-ledere findes i *bilag 5*.

De to sektorer er ligeledes enige om, at deres respektive ansættelsessteder leverer mindst på forhold så som *Klare karrieremuligheder*, *Projekterne er små og agile* og *Der er ingen politisk indblanding i opgaveløsningen*. At sidstnævnte også gør sig for de offentligt ansatte it-professionelle, og at det tilmed har det laveste gennemsnit af alle 25 parametre, kan virke overraskende. En forklaring kan være, at it og digitalisering i offentlig kontekst indtil nu langt overvejende har været en embedsmands- og en driftsopgave og i begrænset omfang været politisk. Dette forventes dog at ændre sig, idet Danmark med den seneste regeringsdannelse (28. november 2106) fik Sophie Løhde som den første minister for offentlige innovation.

I *tabel 8* fremgår det, hvilke parametre der har størst betydning for, at de it-professionelle i de to sektorer er glade for deres nuværende job. I det nedenstående er de to sektorer top 5 listet. Fire ud af fem parametre figurerer i top 5 hos både de privat og offentligt ansatte. Det er således også i afvigelserne, at de interessante resultater skal findes.

De it-professionelles top 5 i forhold til hvad, der har betydning for, at de er glade i nuværende job

De offentlige it-professionelle	%	De private it-professionelle	%
1. Mulighed for god balance mellem arbejdsliv og privatliv	58 %	1. Mulighed for god balance mellem arbejdsliv og privatliv	61 %
2. Ansvar for og frihed til selv at tilrettelægge egne opgaver	49 %	2. Fagligt udfordrende arbejdsopgaver og mulighed for faglig udvikling	48 %
3. Godt kollegialt fællesskab	47 %	3. Ansvar for og frihed til selv at tilrettelægge egne opgaver	44 %
4. Fagligt udfordrende arbejdsopgaver og mulighed for faglig udvikling	27 %	4. Godt kollegialt fællesskab	32 %
5. Tryghed i ansættelsen	27 %	5. God løn/bonus	21 %

Tryghed i ansættelsen figurerer på de offentlige it-professionelles top fem, idet godt hver fjerde har tilkendegivet, at det er et forhold, som gør dem glade i deres nuværende job. Kun 13 pct. af de private it-professionelle har angivet det samme. Det bemærkes, at de it-professionelle i forbindelse med dette spørgsmål maksimalt måtte vælge tre parametre.

Hver femte af IDAs privatansatte it-professionelle vælger som et parameter ud af tre mulige, at god løn/bonus gør dem glade i deres job. Således lander dette forhold på en samlet 5. plads hos de privatansatte. Til sammenligning har blot 12 pct. af de offentligt ansatte it-professionelle svaret det tilsvarende, hvorfor dette parameter selvsagt ikke indgår i de offentliges top 5 over forhold, som gør dem glade i deres job.

At de it-professionelles ansættelsessted bidrager til at løse væsentlige samfundsproblemer har kun begrænset betydning for de it-professionelles arbejdsglæde i begge sektorer. Hhv. 1 pct. blandt de offentlige it-professionelle og 8 pct. blandt de private har valgt, at dette gør dem glade i deres nuværende job. Dette kan være bekymrende fakta for de offentlige arbejdsgivere.

Resultaterne kan give anledning til at overveje, hvorvidt tiden er moden til at udvikle/afprøve nye samarbejdsformer og snitflader i mellem den offentlige og private sektor. Måske vejen frem i højere grad er offentlig/private partnerskaber, som man fx ser det med det kommende udbud af NemId/MitId, hvor FR1 (på vegne af pengeinstitutterne) og Digitaliseringsstyrelsen (på vegne af de offentlige parter) samarbejder om at forberede og gennemføre den næste generation af NemId/MitId¹⁵. Et andet bud kunne være et mere integreret samarbejde mellem den offentlige sektor og startup-virksomheder, hvilket er en tendens, som ses mere og mere i mellem etablerede private virksomheder og start-ups¹⁶. Sidstnævnte slår også DI Digital et slag for i deres seneste anbefalinger.¹⁷

¹⁵ <https://www.digst.dk/it-loesninger/NemID/NemID-naeste-generation/Partnerskab/Afsluttet-udbud-af-partnerskab>

¹⁶ Kilde: Fx <https://www.startupbootcamp.org> eller <http://finanswatch.dk/Finansnyt/article8039785.ece>

¹⁷ DI Digital – 20 politiske anbefalinger til at fremme digitalisering (2017)

Tabel 8. Parametre af størst betydning for, at du er glad for dit nuværende job fordelt på sektorer

	Offentlig			Privat		
	Antal	%	Rank	Antal	%	Rank
Mulighed for god balance mellem arbejdsliv og privatliv	45	58 %	1	267	61 %	1
Ansvar for og frihed til selv at tilrettelægge egne opgaver	38	49 %	2	195	44 %	3
Godt kollegialt fællesskab	36	47 %	3	139	32 %	4
Fagligt udfordrende arbejdsopgaver og mulighed for faglig udvikling	21	27 %	4	211	48 %	2
Tryghed i ansættelsen	21	27 %	5	58	13 %	7
Der er store faglige fællesskaber	11	14 %	6	8	2 %	15
Klare karrieremuligheder	10	13 %	7	10	2 %	13
God løn/bonus	9	12 %	8	94	21 %	5
Stærkt fagligt fællesskab med dygtige kollegaer	8	10 %	9	69	16 %	6
God ledelse	7	9 %	10	58	13 %	8
Gode muligheder for efter/videreuddannelse	7	9 %	11	29	7 %	11
Der er en professionel it-ledelse	4	5 %	12	7	2 %	17
Klare mål for hvornår en opgave er udført tilfredsstillende	3	4 %	13	7	2 %	18
Mit arbejde sætter skub i min karriere	2	3 %	14	24	5 %	12
Projekterne er små og agile	2	3 %	15	7	2 %	19
Frihed og innovation i opgaveløsningen	1	1 %	16	54	12 %	9
Mit arbejde/ansættelsesstedet bidrager til at løse væsentlige samfundsproblemer	1	1 %	17	34	8 %	10
Der er en god kultur for at "teste og fejle hurtigt"/"fail fast" i udviklingsprocessen	1	1 %	18	9	2 %	14
Der er passende budgetter til de opgaver, som jeg er en del af	1	1 %	19	6	1 %	20
Silo-opdeling udgør ikke en barriere for tværfagligt samarbejde	1	1 %	20	1	0 %	25
Ansættelsesstedet har et godt omdømme	0	0 %	21	7	2 %	16
It og digitalisering er forankret hos topledelsen	0	0 %	22	5	1 %	20
Kravspecifikationerne har et passende detaljeringsniveau/er ikke for rigide	0	0 %	23	5	1 %	22
Der er ingen politisk indblanding i opgaveløsningen	0	0 %	24	3	1 %	23
En digitaliseringsparat organisation	0	0 %	25	1	0 %	24

Kilde: IDA Survey. Stikprøve blandt (erhvervsaktive) medlemmer af IDAs fagtekniske selskab IDA IT.

Note: Procentandelen er beregnet på baggrund af det antal respondenter, som har svaret på det spørgsmål, som fulgte lige efter dette batteri (I hvor høj grad betyder det noget for dig, hvilken sektor du arbejder i; n_offentlig=77, n_privat=440).

Note: Tilsvarende resultater fordelt på regioner samt ledere vs. Ikke-ledere findes i bilag 6.

3. Metode og repræsentativitet

Metode

Undersøgelsen er gennemført blandt alle erhvervsaktive medlemmer af IDAs fagtekniske selskab IDA IT. 4.649 medlemmer af IDA IT er inviteret til at deltage i undersøgelsen. Heraf har 673 svaret helt eller delvist på spørgeskemaet; svarende til en svarprocent på 14,5 pct.

Undersøgelsen er foretaget i perioden 7. til den 14. marts 2017.

IDAs medlemmer af IDA IT og respondenter i analysen fordelt på køn, alder, uddannelse og region.

Køn (procent)

	Medlemmer af IDA IT	Respondenter
Mænd	91 %	90 %
Kvinder	9 %	10 %
I alt	100 %	100 %

Alder (procent)

	Medlemmer af IDA IT	Respondenter
Under 25 år	0,1 %	0,0 %
25-29 år	4,9 %	5,6 %
30-34 år	5,1 %	6,1 %
35-39 år	9,2 %	11,7 %
40-44 år	10,5 %	11,3 %
45-49 år	17,5 %	18,7 %
50-54 år	21,5 %	19,0 %
55-59 år	15,6 %	15,3 %
60-64 år	11,0 %	9,1 %
65 år eller ældre	4,5 %	3,1 %
I alt	100 %	100 %

Uddannelse

	Medlemmer af IDA IT	Respondenter
Akademiingeniør	12,3 %	9,5 %
Civilingeniør	51,4 %	47,8 %
Diplomingeniør	10,4 %	11,7 %
Teknikumingeniør	8,8 %	11,3 %
Cand.scient.	5,6 %	8,2 %
Eksportingeniør	1,0 %	1,0 %
Cand.it	2,8 %	3,9 %
Bachelor	1,1 %	1,5 %
Ph.d	3,7 %	2,2 %
Anden uddannelse	2,8 %	2,7 %
Uoplyst	0,2 %	0,1 %
I alt	100 %	100 %

Region

	Medlemmer af IDA IT	Respondenter
Nordjylland	10,2 %	9,2 %
Midtjylland	15,1 %	16,2 %
Syddanmark	7,9 %	8,0 %
Sjælland	24,8 %	23,8 %
Hovedstaden	42,0 %	42,8 %
I alt	100 %	100 %

4. Bilag

Bilag 1: De it-professionelles vurdering af, hvor vanskeligt det er at rekruttere it-kompetencer til ledige stilling på it-området på deres arbejdspladser – fordelt på sektorer, regioner samt ledere og ikke-ledere.

Tabel 9. Oplever du, at det er vanskeligt at rekruttere it-kompetencer til ledige stillinger på it-området på din arbejdsplads? Forskelle mellem sektorer. 2017.

	Alle		Offentlig		Privat	
	Antal	%	Antal	%	Antal	%
I meget høj grad	75	11 %	14	16 %	60	12 %
I høj grad	216	32 %	22	25 %	172	36 %
I nogen grad	219	33 %	33	37 %	151	31 %
I ringe grad	44	7 %	8	9 %	28	6 %
Slet ikke	12	2 %	0	0 %	12	2 %
Ved ikke	107	16 %	12	13 %	58	12 %
I alt	673	100 %	89	100 %	481	100 %

Kilde: IDA Survey. Stikprøve blandt (erhvervsaktive) medlemmer af IDAs fagtekniske selskab IDA IT.

Note: Differencen mellem "alle" og summen af "offentlig" og "privat" svarende til 103 respondenter er medlemmer, som har svaret de er hhv. selvstændige, ledige, studerende eller pensionister.

Tabel 10. Oplever du, at det er vanskeligt at rekruttere it-kompetencer til ledige stillinger på it-området på din arbejdsplads? Forskelle mellem regioner. 2017.

	Nordjylland		Midtjylland		Syddanmark		Sjælland		Hovedstaden	
	Antal	%	Antal	%	Antal	%	Antal	%	Antal	%
I meget høj grad	10	20 %	13	13 %	1	2 %	4	21 %	46	13 %
I høj grad	11	22 %	26	25 %	12	29 %	5	26 %	140	40 %
I nogen grad	23	46 %	39	38 %	16	39 %	7	37 %	99	28 %
I ringe grad	1	2 %	7	7 %	1	2 %	2	11 %	24	7 %
Slet ikke	2	4 %	4	4 %	0	0 %	0	0 %	5	1 %
Ved ikke	3	6 %	15	14 %	11	27 %	1	5 %	39	11 %
I alt	50	100 %	104	100 %	41	100 %	19	100 %	353	100 %

Kilde: IDA Survey. Stikprøve blandt (erhvervsaktive) medlemmer af IDAs fagtekniske selskab IDA IT.

Tabel 11. Oplever du, at det er vanskeligt at rekruttere it-kompetencer til ledige stillinger på it-området på din arbejdsplads?

	Leder		Ikke leder	
	Antal	%	Antal	%
I meget høj grad	18	29 %	56	11 %
I høj grad	22	35 %	171	34 %
I nogen grad	14	22 %	170	34 %
I ringe grad	4	6 %	31	6 %
Slet ikke	1	2 %	11	2 %
Ved ikke	4	6 %	65	13 %
I alt	63	100 %	504	100 %

Kilde: IDA Survey. Stikprøve blandt (erhvervsaktive) medlemmer af IDAs fagtekniske selskab IDA IT.

Bilag 2: De it-professionelles vurdering af, hvilke it-kompetencer som er vanskelige at rekruttere – fordelt på sektorer, regioner samt ledere og ikke-ledere.

Tabel 12. Hvilke it-kompetencer er vanskelige at rekruttere? Forskelle mellem sektorer. 2017.

	Alle			Offentlig			Privat		
	Antal	%	Rank	Antal	%	Rank	Antal	%	Rank
Systemudvikling/Arkitektur	366	62 %	1	49	55 %	1	308	64 %	1
Programmering	294	49 %	2	21	24 %	4	262	54 %	2
Sikkerhed/security	136	23 %	3	25	28 %	2	106	22 %	3
Test/Kvalitet	121	20 %	4	13	15 %	6	101	21 %	4
It-ledelse/it-projektledelse	110	19 %	5	25	28 %	3	81	18 %	6
It og forretningsprocesser	108	18 %	6	19	21 %	5	86	18 %	5
Design og kommunikation	86	14 %	7	9	10 %	9	72	15 %	7
Drift host/slutbrugerudstyr/netværk	72	12 %	8	12	13 %	8	55	11 %	8
Andet	40	7 %	9	6	7 %	10	28	6 %	9
Brugerunderstøttelse	29	5 %	10	5	6 %	11	21	4 %	10
Undervisning i it	20	3 %	11	13	15 %	7	5	1 %	11

Kilde: IDA Survey. Stikprøve blandt (erhvervsaktive) medlemmer af IDAs fagtekniske selskab IDA IT.

Note: Procentandelene for er beregnet på baggrund af det antal respondenter, som har svaret på det spørgsmål, som fulgte lige efter dette spørgsmål (I hvilken sektor er du ansat; n_alle=594, n_offentlig=89, n_privat=481), eftersom det var muligt for respondenterne at vælge flere kompetencer.

Tabel 13. Hvilke it-kompetencer er vanskelige at rekruttere? Forskelle mellem regioner. 2017.

	Nordjylland		Midtjylland		Syddanmark		Sjælland		Hovedstaden	
	%	Rank	%	Rank	%	Rank	%	Rank	%	Rank
Systemudvikling/Arkitektur	68 %	1	61 %	1	54 %	1	58 %	1	64 %	1
Programmering	56 %	2	51 %	2	44 %	2	53 %	2	49 %	2
Sikkerhed/security	34 %	3	22 %	3	7 %	8	26 %	4	24 %	3
Test/Kvalitet	18 %	4	22 %	4	22 %	3	16 %	8	20 %	5
It-ledelse/it-projektledelse	14 %	5	19 %	5	12 %	5	21 %	6	20 %	6
Drift host/slutbrugerudstyr/netværk	12 %	6	12 %	8	0 %	11	26 %	3	12 %	8
It og forretningsprocesser	10 %	7	14 %	6	20 %	4	26 %	5	20 %	4
Design og kommunikation	8 %	8	12 %	7	10 %	6	16 %	7	16 %	7
Undervisning i it	4 %	9	3 %	10	7 %	9	11 %	10	2 %	11
Andet	4 %	10	3 %	11	5 %	10	5 %	11	7 %	9
Brugerunderstøttelse	2 %	11	4 %	9	7 %	7	11 %	9	5 %	10

Kilde: IDA Survey. Stikprøve blandt (erhvervsaktive) medlemmer af IDAs fagtekniske selskab IDA IT.

Note: Procentandelene for er beregnet på baggrund af det antal respondenter, som har svaret på det spørgsmål, som fulgte lige efter dette spørgsmål (I hvilken sektor er du ansat; n_nordjylland=50, n_midtjylland=104, n_syddanmark=41, n_sjælland=19, n_hovedstaden=353), eftersom det var muligt for respondenterne at vælge flere kompetencer.

Tabel 14. Hvilke it-kompetencer er vanskelige at rekruttere? Forskelle mellem ledere og ikke-ledere. 2017.

	Leder			Ikke leder		
	Antal	%	Rank	Antal	%	Rank
Systemudvikling/Arkitektur	42	67 %	1	315	63 %	1
Programmering	30	48 %	2	252	50 %	2
It-ledelse/it-projektledelse	23	37 %	3	83	16 %	6
Sikkerhed/security	19	30 %	4	112	22 %	3
Design og kommunikation	14	22 %	5	67	13 %	7
It og forretningsprocesser	13	21 %	6	92	18 %	5
Drift host/slutbrugerudstyr/netværk	12	19 %	7	55	11 %	8
Test/Kvalitet	9	14 %	8	105	21 %	4
Andet	3	5 %	9	30	6 %	9
Brugerunderstøttelse	2	3 %	10	24	5 %	10
Undervisning i it	1	2 %	11	17	3 %	11

Kilde: IDA Survey. Stikprøve blandt (erhvervsaktive) medlemmer af IDAs fagtekniske selskab IDA IT.

Note: Procentandelene for er beregnet på baggrund af det antal respondenter, som har svaret på det spørgsmål, som fulgte lige efter dette spørgsmål (I hvilken sektor er du ansat; n_alle=594, n_leder=89, n_ikke-leder=481), eftersom det var muligt for respondenterne at vælge flere kompetencer.

Bilag 3: De it-professionelles vurdering af, i hvor grad det betyder noget for dem, hvilken sektor de arbejder i.

Tabel 15. I hvor høj grad betyder det noget for dig, hvilken sektor du arbejder i – fordelt på sektorer. 2017.

	Alle		Privat		Offentlig	
	Antal	%	Antal	%	Antal	%
I meget høj grad	32	6 %	28	6 %	4	5 %
I høj grad	107	21 %	96	22 %	11	14 %
I nogen grad	225	44 %	187	43 %	38	49 %
I ringe grad	112	22 %	96	22 %	16	21 %
Slet ikke	35	7 %	29	7 %	6	8 %
Ved ikke	6	1 %	4	1 %	2	3 %
I alt	517	100 %	440	100 %	77	100 %

Kilde: IDA Survey. Stikprøve blandt (erhvervsaktive) medlemmer af IDAs fagtekniske selskab IDA IT.

Tabel 16. I hvor høj grad betyder det noget for dig, hvilken sektor du arbejder i – fordelt på regioner. 2017.

	Nordjylland		Midtjylland		Syddanmark		Sjælland		Hovedstaden	
	Antal	%	Antal	%	Antal	%	Antal	%	Antal	%
I meget høj grad	3	7 %	3	3 %	1	3 %	0	0 %	25	8 %
I høj grad	10	23 %	17	19 %	7	18 %	2	12 %	71	22 %
I nogen grad	16	36 %	42	46 %	17	44 %	12	71 %	138	42 %
I ringe grad	10	23 %	25	27 %	12	31 %	2	12 %	63	19 %
Slet ikke	4	9 %	3	3 %	2	5 %	1	6 %	24	7 %
Ved ikke	1	2 %	1	1 %	0	0 %	0	0 %	4	1 %
I alt	44	100 %	91	100 %	39	100 %	17	100 %	325	100 %

Kilde: IDA Survey. Stikprøve blandt (erhvervsaktive) medlemmer af IDAs fagtekniske selskab IDA IT.

Tabel 17. I hvor høj grad betyder det noget for dig, hvilken sektor du arbejder i – fordelt på ledere og ikke-ledere. 2017.

	Leder		Ikke leder	
	Antal	%	Antal	%
I meget høj grad	6	11 %	26	6 %
I høj grad	14	25 %	92	20 %
I nogen grad	21	38 %	204	44 %
I ringe grad	10	18 %	102	22 %
Slet ikke	4	7 %	31	7 %
Ved ikke	0	0 %	6	1 %
I alt	55	100 %	461	100 %

Kilde: IDA Survey. Stikprøve blandt (erhvervsaktive) medlemmer af IDAs fagtekniske selskab IDA IT.

Bilag 4: De it-professionelles vurdering af, hvad der kunne få dem til at skifte sektor.

Tabel 18. Parametre der kunne få it-specialister til at skifte sektor fordelt på regioner. 2017.

Forventningen om...	Nordjylland		Midtjylland		Syddanmark		Sjælland		Hovedstaden	
	%	Rank	%	Rank	%	Rank	%	Rank	%	Rank
Bedre løn/bonus	57 %	1	57 %	1	39 %	3	56 %	1	48 %	1
Mere fagligt udfordrende arbejdsopgaver og mulighed for faglig udvikling	40 %	2	47 %	2	39 %	2	38 %	3	42 %	2
Bedre balance mellem arbejdsliv og privatliv	29 %	3	27 %	3	42 %	1	44 %	2	34 %	3
Bedre ledelse	29 %	4	17 %	5	16 %	5	19 %	7	17 %	5
Mere ansvar for og frihed til selv at tilrettelægge egne opgaver	19 %	5	15 %	6	26 %	4	19 %	6	20 %	4
At mit arbejde vil kunne sætte skub i min karriere	17 %	6	14 %	8	11 %	9	6 %	11	10 %	10
Mere tryghed i ansættelsen	14 %	7	15 %	7	8 %	10	13 %	8	14 %	6
Større og bedre muligheder for at mit arbejde/ansættelsesstedet bidrager til at løse væsentlige samfundsproblemer	10 %	8	13 %	10	11 %	8	19 %	5	14 %	7
Bedre muligheder for efter/videreuddannelse	10 %	9	23 %	4	5 %	12	25 %	4	14 %	8
At der er en mere professionel it-ledelse	10 %	10	2 %	17	5 %	15	6 %	12	7 %	14
Bedre kollegialt fællesskab	7 %	11	11 %	11	8 %	11	13 %	9	8 %	12
Mere frihed og innovation i opgaveløsningen	5 %	12	9 %	12	16 %	7	0 %	19	8 %	13
Mere klare karrieremuligheder	5 %	13	7 %	13	5 %	13	0 %	16	9 %	11
Et stærkere fagligt fællesskab med dygtige kollegaer	5 %	14	14 %	9	16 %	6	13 %	10	12 %	9
At der er mere passende budgetter til de opgaver, som jeg er en del af	5 %	15	3 %	14	5 %	16	6 %	13	2 %	22
At der ingen politisk indblanding er i opgaveløsningen	2 %	16	1 %	23	0 %	25	6 %	15	3 %	17
At der er større faglige fællesskaber	2 %	17	2 %	19	3 %	19	0 %	21	3 %	20
At projekterne er mindre og mere agile	2 %	18	3 %	16	3 %	21	0 %	24	4 %	16
At ansættelsesstedet har et godt omdømme	0 %	19	1 %	21	5 %	14	0 %	17	4 %	15
At der er en bedre kultur for at "teste og fejle hurtigt"/"fail fast" i udviklingsprocessen	0 %	20	2 %	18	0 %	22	0 %	18	3 %	19
Mere klare mål for hvornår en opgave er udført tilfredsstillende	0 %	21	3 %	15	0 %	23	0 %	20	1 %	23
At it og digitalisering er forankret hos topledelsen	0 %	22	0 %	24	5 %	17	6 %	14	3 %	18
En digitaliseringsparat organisation	0 %	23	2 %	20	3 %	20	0 %	22	3 %	21
At silo-opdeling udgør ikke en barriere for tværfagligt samarbejde	0 %	24	1 %	22	0 %	24	0 %	23	1 %	24
At kravspecifikationerne har et mere passende detaljeringsniveau/er mindre for rigide	0 %	25	0 %	25	5 %	18	0 %	25	0 %	25

Kilde: IDA Survey. Stikprøve blandt (erhvervsaktive) medlemmer af IDAs fagtekniske selskab IDA IT.

Note: Procentandelene for er beregnet på baggrund af det antal respondenter, som har svaret på det spørgsmål, som fulgte lige efter dette spørgsmål (Må vi kontakte dig i forbindelse med en eventuel opfølgning?; n_nordjylland=42, n_midtjylland=88, n_syddanmark=38, n_sjælland=16, n_hovedstaden=320), eftersom det var muligt for respondenterne at vælge flere kompetencer.

Tabel 19. Parametre der kunne få it-specialister til at skifte sektor fordelt på ledere og ikke-ledere. 2017.

	Leder			Ikke-leder		
	Antal	%	Rank	Antal	%	Rank
Bedre løn/bonus	25	49 %	1	225	50 %	1
Bedre balance mellem arbejdsliv og privatliv	25	49 %	2	142	31 %	3
Mere ansvar for og frihed til selv at tilrettelægge egne opgaver	16	31 %	3	81	18 %	4
Mere fagligt udfordrende arbejdsopgaver og mulighed for faglig udvikling	16	31 %	4	197	44 %	2
Bedre ledelse	13	25 %	5	76	17 %	5
At mit arbejde vil kunne sætte skub i min karriere	8	16 %	6	49	11 %	10
At it og digitalisering er forankret hos topledelsen	6	12 %	7	7	2 %	23
Større og bedre muligheder for at mit arbejde/ansættelsesstedet bidrager til at løse væsentlige samfundsproblemer	4	8 %	8	62	14 %	8
Mere tryghed i ansættelsen	4	8 %	9	66	15 %	7
Bedre muligheder for efter/videreuddannelse	4	8 %	10	70	15 %	6
Mere klare karrieremuligheder	4	8 %	11	34	8 %	13
Et stærkere fagligt fællesskab med dygtige kollegaer	3	6 %	12	58	13 %	9
Bedre kollegialt fællesskab	2	4 %	13	40	9 %	12
At der er en mere professionel it-ledelse	2	4 %	14	28	6 %	14
At ansættelsesstedet har et godt omdømme	2	4 %	14	14	3 %	16
At der er mere passende budgetter til de opgaver, som jeg er en del af	2	4 %	16	11	2 %	19
En digitaliseringsparat organisation	2	4 %	17	9	2 %	21
At der ingen politisk indblanding er i opgaveløsningen	2	4 %	18	13	3 %	17
At der er en bedre kultur for at "teste og fejle hurtigt"/"fail fast" i udviklingsprocessen	1	2 %	19	9	2 %	20
Mere frihed og innovation i opgaveløsningen	0	0 %	20	41	9 %	11
Mere klare mål for hvornår en opgave er udført tilfredsstillende	0	0 %	21	7	2 %	22
At der er større faglige fællesskaber	0	0 %	22	12	3 %	18
At silo-opdeling udgør ikke en barriere for tværfagligt samarbejde	0	0 %	23	5	1 %	24
At projekterne er mindre og mere agile	0	0 %	24	17	4 %	15
At kravspecifikationerne har et mere passende detaljeringsniveau/er mindre for rigide	0	0 %	25	2	0 %	25

Kilde: IDA Survey. Stikprøve blandt (erhvervsaktive) medlemmer af IDAs fagtekniske selskab IDA IT.

Note: Procentandelene for er beregnet på baggrund af det antal respondenter, som har svaret på det spørgsmål, som fulgte lige efter dette spørgsmål (Må vi kontakte dig i forbindelse med en eventuel opfølgning?; n_leder=51, n_ikke-leder=452), eftersom det var muligt for respondenterne at vælge flere kompetencer.

Bilag 5: De it-professionelles vurdering af deres eksisterende job på en skala fra 1 til 5

Tabel 20. Hvordan vurderer du det job, du har lige nu på en skala fra 1 til 5. 2017.

<i>1 = opfylder slet ikke. 5 = opfylder til fulde</i>	1	2	3	4	5	Ved ikke	I alt	Antal	GNS
Mulighed for god balance mellem arbejdsliv og privatliv	1 %	7 %	12 %	41 %	39 %	0 %	100 %	519	4,10
Ansvar for og frihed til selv at tilrettelægge egne opgaver	0 %	5 %	15 %	46 %	34 %	0 %	100 %	516	4,10
Godt kollegialt fællesskab	1 %	3 %	18 %	42 %	35 %	1 %	100 %	513	4,08
Fagligt udfordrende arbejdsopgaver og mulighed for faglig udvikling	2 %	5 %	20 %	43 %	30 %	0 %	100 %	515	3,96
Frihed og innovation i opgaveløsningen	2 %	7 %	20 %	44 %	26 %	1 %	100 %	514	3,87
Stærkt fagligt fællesskab med dygtige kollegaer	2 %	10 %	20 %	38 %	30 %	1 %	100 %	515	3,84
Mit arbejde/ansættelsesstedet bidrager til at løse væsentlige samfundsproblemer	3 %	10 %	23 %	36 %	24 %	4 %	100 %	515	3,72
Tryghed i ansættelsen	4 %	8 %	27 %	37 %	23 %	0 %	100 %	515	3,69
Ansættelsesstedet har et godt omdømme	3 %	9 %	27 %	38 %	19 %	4 %	100 %	515	3,63
En digitaliseringsparat organisation	4 %	13 %	24 %	28 %	25 %	5 %	100 %	513	3,62
It og digitalisering er forankret hos topledelsen	6 %	15 %	21 %	28 %	22 %	9 %	100 %	514	3,49
Der er passende budgetter til de opgaver, som jeg er en del af	4 %	14 %	32 %	34 %	12 %	4 %	100 %	514	3,38
Klare mål for hvornår en opgave er udført tilfredsstillende	3 %	16 %	36 %	34 %	10 %	1 %	100 %	514	3,34
God ledelse	6 %	17 %	28 %	37 %	12 %	0 %	100 %	514	3,32
Der er store faglige fællesskaber	4 %	20 %	33 %	29 %	10 %	3 %	100 %	516	3,22
Der er en god kultur for at teste og fejle hurtigt/fail fast i udviklingsprocessen	6 %	17 %	26 %	27 %	10 %	12 %	100 %	515	3,20
Gode muligheder for efter/videreuddannelse	8 %	18 %	32 %	28 %	11 %	2 %	100 %	516	3,17
God løn/bonus	6 %	21 %	30 %	32 %	9 %	1 %	100 %	514	3,17
Kravspecifikationerne har et passende detaljeringsniveau/er ikke for rigide	5 %	17 %	33 %	28 %	7 %	9 %	100 %	515	3,16
Mit arbejde sætter skub i min karriere	6 %	19 %	36 %	24 %	8 %	6 %	100 %	514	3,11
Silo-opdeling udgør ikke en barriere for tværfagligt samarbejde	8 %	20 %	29 %	25 %	11 %	7 %	100 %	512	3,11
Der er en professionel it-ledelse	9 %	20 %	30 %	28 %	9 %	3 %	100 %	513	3,09
Der er ingen politisk indblanding i opgaveløsningen	11 %	21 %	27 %	23 %	12 %	6 %	100 %	514	3,05
Projekterne er små og agile	6 %	25 %	35 %	22 %	6 %	6 %	100 %	516	2,98
Klare karrieremuligheder	9 %	27 %	36 %	17 %	8 %	4 %	100 %	515	2,88

Kilde: IDA Survey. Stikprøve blandt (erhvervsaktive) medlemmer af IDAs fagtekniske selskab IDA IT.

Anm.: GNS er beregnet uden de respondenter, der har svaret "ved ikke".

Tabel 21. Hvordan vurderer du det job, du har lige nu på en skala fra 1 til 5 fordelt på regioner. 2017.

1 = opfylder slet ikke. 5 = opfylder til fulde

	Alle		Nordjylland		Midtjylland		Syddanmark		Sjælland		Hovedstaden	
	GNS	Rank	GNS	Rank	GNS	Rank	GNS	Rank	GNS	Rank	GNS	Rank
Mulighed for god balance mellem arbejdsliv og privatliv	4,10	1	4,29	1	4,15	2	4,08	2	3,63	4	4,10	2
Ansvar for og frihed til selv at tilrettelægge egne opgaver	4,10	2	4,09	3	4,10	3	4,03	4	3,75	3	4,13	1
Godt kollegialt fællesskab	4,08	3	4,24	2	4,23	1	4,08	3	3,87	1	4,03	3
Fagligt udfordrende arbejdsopgaver og mulighed for faglig udvikling	3,96	4	4,05	4	3,78	6	4,10	1	3,81	2	3,98	4
Frihed og innovation i opgaveløsningen	3,87	5	4,05	5	3,71	7	3,82	6	3,56	6	3,91	5
Stærkt fagligt fællesskab med dygtige kollegaer	3,84	6	3,93	6	3,93	4	3,64	9	3,31	9	3,85	6
Mit arbejde/ansættelsesstedet bidrager til at løse væsentlige samfundsproblemer	3,72	7	3,93	7	3,66	9	3,54	11	3,62	5	3,74	7
Tryghed i ansættelsen	3,69	8	3,64	9	3,70	8	3,85	5	3,31	8	3,70	8
Ansættelsesstedet har et godt omdømme	3,63	9	3,49	10	3,54	11	3,73	7	3,40	7	3,67	9
En digitaliseringsparat organisation	3,62	10	3,72	8	3,79	5	3,57	10	3,25	11	3,59	10
It og digitalisering er forankret hos topledelsen	3,49	11	3,49	11	3,57	10	3,36	12	3,00	16	3,52	11
Der er passende budgetter til de opgaver, som jeg er en del af	3,38	12	3,32	14	3,20	16	3,13	17	3,13	12	3,48	12
Klare mål for hvornår en opgave er udført tilfredsstillende	3,34	13	3,36	13	3,29	12	3,36	13	3,25	10	3,34	14
God ledelse	3,32	14	2,86	22	3,27	14	3,64	8	2,81	21	3,39	13
Der er store faglige fællesskaber	3,22	15	3,43	12	3,20	15	2,89	24	2,88	20	3,25	16
Der er en god kultur for at teste og fejle hurtigt/fail fast i udviklingsprocessen	3,20	16	3,23	15	3,20	17	3,23	15	2,57	24	3,22	17
Gode muligheder for efter/videreuddannelse	3,17	17	2,88	21	3,18	18	3,18	16	3,13	13	3,22	18
God løn/bonus	3,17	18	3,00	18	2,91	24	3,03	21	2,63	22	3,31	15
Kravspecifikationerne har et passende detaljeringsniveau/er ikke for rigide	3,16	19	3,10	16	3,18	19	3,08	18	2,93	19	3,18	21
Mit arbejde sætter skub i min karriere	3,11	20	2,95	19	2,95	22	3,03	20	2,94	17	3,19	19
Silo-opdeling udgør ikke en barriere for tværfagligt samarbejde	3,11	21	3,07	17	3,09	20	3,06	19	3,07	15	3,13	22
Der er en professionel it-ledelse	3,09	22	2,83	23	3,04	21	2,95	22	2,63	23	3,18	20
Der er ingen politisk indblanding i opgaveløsningen	3,05	23	2,83	24	3,29	13	3,26	14	2,57	25	3,01	23
Projekterne er små og agile	2,98	24	2,90	20	2,95	23	2,92	23	2,93	18	3,00	24
Klare karrieremuligheder	2,88	25	2,70	25	2,82	25	2,84	25	3,13	14	2,92	25

Kilde: IDA Survey. Stikprøve blandt (erhvervsaktive) medlemmer af IDAs fagtekniske selskab IDA IT.

Note: n_nordjylland=44, n_midtjylland=91, n_syddanmark=39, n_sjælland=17, n_hovedstaden=325

Anm.: GNS er beregnet uden de respondenter, der har svaret "ved ikke".

Tabel 22. Hvordan vurderer du det job, du har lige nu på en skala fra 1 til 5 fordelt på ledere og ikke-ledere. 2017.

1 = opfylder slet ikke. 5 = opfylder til fulde

	Leder		Ikke-leder	
	GNS	Rank	GNS	Rank
Ansvar for og frihed til selv at tilrettelægge egne opgaver	4,32	1	4,07	2
Godt kollegialt fællesskab	4,19	2	4,07	3
Fagligt udfordrende arbejdsopgaver og mulighed for faglig udvikling	4,11	3	3,93	4
Frihed og innovation i opgaveløsningen	4,02	4	3,85	5
Stærkt fagligt fællesskab med dygtige kollegaer	3,83	5	3,84	6
Mit arbejde/ansættelsesstedet bidrager til at løse væsentlige samfundsproblemer	3,81	6	3,71	7
Ansættelsesstedet har et godt omdømme	3,81	7	3,61	10
Tryghed i ansættelsen	3,70	8	3,69	8
Mulighed for god balance mellem arbejdsliv og privatliv	3,64	9	4,16	1
God ledelse	3,47	10	3,30	14
Der er passende budgetter til de opgaver, som jeg er en del af	3,47	11	3,36	12
Klare mål for hvornår en opgave er udført tilfredsstillende	3,42	12	3,33	13
It og digitalisering er forankret hos topledelsen	3,40	13	3,50	11
Der er en professionel it-ledelse	3,40	14	3,05	23
En digitaliseringsparat organisation	3,33	15	3,66	9
God løn/bonus	3,32	16	3,15	19
Der er store faglige fællesskaber	3,30	17	3,21	16
Mit arbejde sætter skub i min karriere	3,30	18	3,08	21
Gode muligheder for efter/videreuddannelse	3,21	19	3,17	17
Kravspecifikationerne har et passende detaljeringniveau/er ikke for rigide	3,15	20	3,16	18
Silo-opdeling udgør ikke en barriere for tværfagligt samarbejde	3,09	21	3,07	20
Der er en god kultur for at teste og fejle hurtigt/fail fast i udviklingsprocessen	3,08	22	3,22	15
Projekterne er små og agile	2,92	23	2,99	24
Klare karrieremuligheder	2,91	24	2,88	25
Der er ingen politisk indblanding i opgaveløsningen	2,86	25	3,07	22

Kilde: IDA Survey. Stikprøve blandt (erhvervsaktive) medlemmer af IDAs fagtekniske selskab IDA IT.

Note: n_leder=53, n_ikke-leder=422.

Anm.: GNS er beregnet uden de respondenter, der har svaret "ved ikke"

Bilag 6: De it-professionelles vurdering af, hvad der gør dem glade i deres nuværende job

Tabel 23. Parametre af størst betydning for, at du er glad for dit nuværende job fordelt på regioner. 2017.

	Nordjylland		Midtjylland		Syddanmark		Sjælland		Hovedstaden	
	%	Rank	%	Rank	%	Rank	%	Rank	%	Rank
Ansvar for og frihed til selv at tilrettelægge egne opgaver	55 %	1	40 %	3	51 %	2	41 %	3	45 %	3
Mulighed for god balance mellem arbejdsliv og privatliv	52 %	2	68 %	1	64 %	1	53 %	1	59 %	1
Godt kollegialt fællesskab	48 %	3	45 %	2	38 %	3	47 %	2	50 %	2
Tryghed i ansættelsen	34 %	4	38 %	4	38 %	4	6 %	11	29 %	4
Der er store faglige fællesskaber	25 %	5	15 %	6	13 %	6	6 %	13	10 %	10
Klare karrieremuligheder	20 %	6	21 %	5	5 %	13	18 %	8	22 %	5
Gode muligheder for efter/videreuddannelse	18 %	7	13 %	9	10 %	8	35 %	4	14 %	6
God løn/bonus	11 %	8	13 %	7	10 %	7	18 %	6	13 %	7
Fagligt udfordrende arbejdsopgaver og mulighed for faglig udvikling	9 %	9	7 %	11	8 %	9	12 %	9	12 %	8
God ledelse	9 %	10	13 %	8	18 %	5	18 %	7	12 %	9
Stærkt fagligt fællesskab med dygtige kollegaer	5 %	11	8 %	10	8 %	10	24 %	5	6 %	11
Frihed og innovation i opgaveløsningen	2 %	12	1 %	14	5 %	12	0 %	14	6 %	12
Mit arbejde/ansættelsesstedet bidrager til at løse væsentlige samfundsproblemer	2 %	13	1 %	15	3 %	15	0 %	15	2 %	13
Mit arbejde sætter skub i min karriere	2 %	14	1 %	16	0 %	19	12 %	10	2 %	18
Der er en god kultur for at "teste og fejle hurtigt"/"fail fast" i udviklingsprocessen	2 %	15	1 %	18	0 %	21	0 %	17	2 %	20
Der er ingen politisk indblanding i opgaveløsningen	2 %	16	0 %	24	8 %	11	0 %	23	1 %	23
Der er en professionel it-ledelse	0 %	17	1 %	17	5 %	14	6 %	12	2 %	14
Ansættelsesstedet har et godt omdømme	0 %	18	3 %	12	0 %	20	0 %	16	2 %	19
It og digitalisering er forankret hos topledelsen	0 %	19	1 %	19	0 %	22	0 %	18	2 %	15
Der er passende budgetter til de opgaver, som jeg er en del af	0 %	20	1 %	20	3 %	16	0 %	19	2 %	16
Klare mål for hvornår en opgave er udført tilfredsstillende	0 %	21	1 %	21	3 %	17	0 %	20	2 %	17
Projekterne er små og agile	0 %	22	0 %	23	0 %	23	0 %	21	1 %	22
Kravspecifikationerne har et passende detaljeringsniveau/er ikke for rigide	0 %	23	1 %	22	0 %	24	0 %	22	0 %	25
En digitaliseringsparat organisation	0 %	24	0 %	25	3 %	18	0 %	24	1 %	21
Silo-opdeling udgør ikke en barriere for tværfagligt samarbejde	0 %	25	2 %	13	0 %	25	0 %	25	1 %	24

Kilde: IDA Survey. Stikprøve blandt (erhvervsaktive) medlemmer af IDAs fagtekniske selskab IDA IT.

Note: Procentandelen er beregnet på baggrund af det antal respondenter, som har svaret på det spørgsmål, som fulgte lige efter dette batteri (I hvor høj grad betyder det noget for dig, hvilken sektor du arbejder i; n_nordjylland=44, n_midtjylland=91, n_syddanmark=39, n_sjælland=17, n_hovedstaden=325), eftersom det var muligt for respondenterne at vælge flere kompetencer.

Tabel 24. Parametre af størst betydning for, at du er glad for dit nuværende job fordelt på ledere og ikke ledere. 2017.

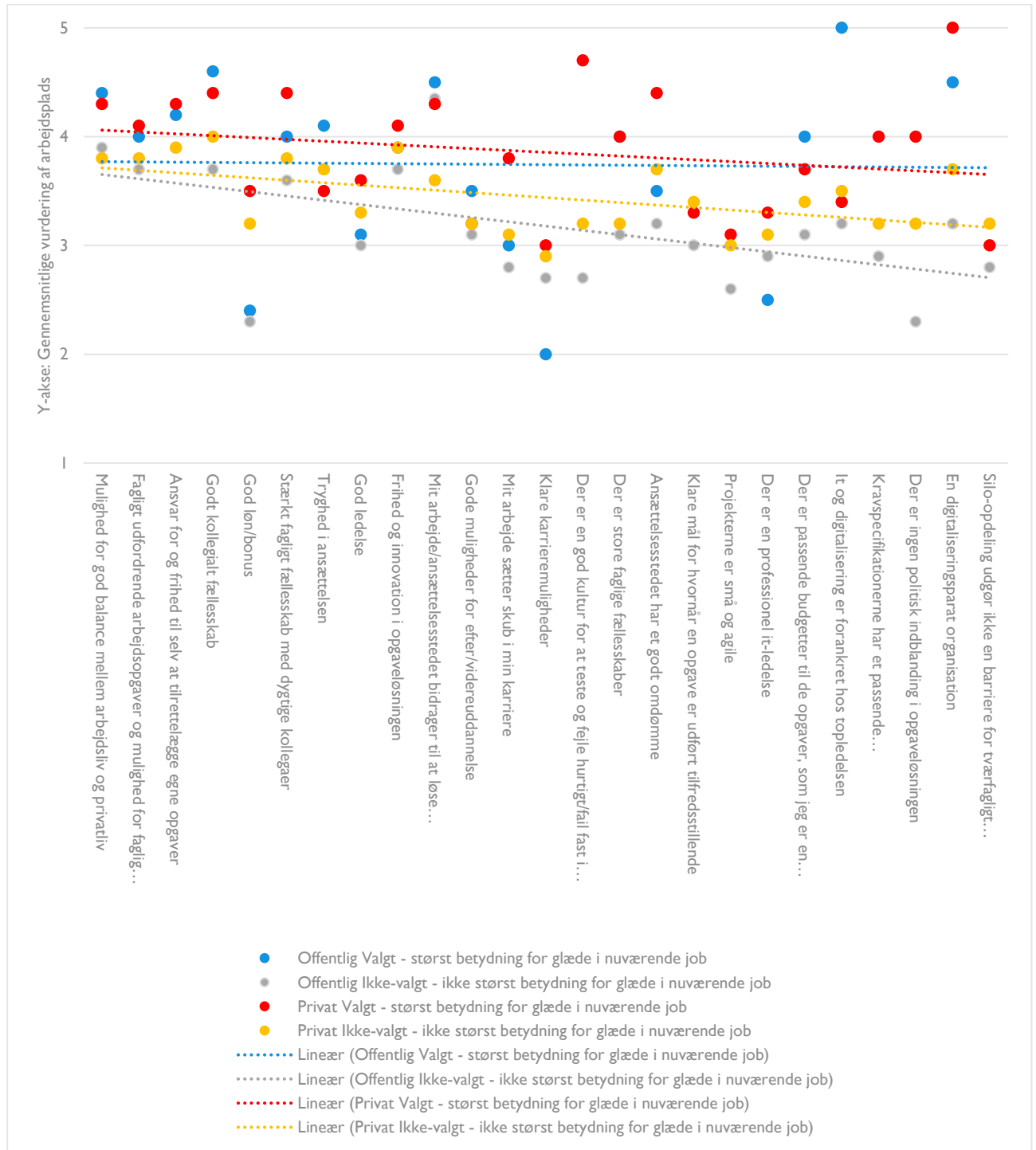
	Leder			Ikke-leder		
	Antal	%	Rank	Antal	%	Rank
Ansvar for og frihed til selv at tilrettelægge egne opgaver	32	58 %	1	200	43 %	3
Godt kollegialt fællesskab	23	42 %	2	223	48 %	2
Mulighed for god balance mellem arbejdsliv og privatliv	20	36 %	3	292	63 %	1
God ledelse	15	27 %	4	50	11 %	9
Tryghed i ansættelsen	14	25 %	5	146	32 %	4
Klare karrieremuligheder	13	24 %	6	91	20 %	5
Frihed og innovation i opgaveløsningen	9	16 %	7	16	3 %	12
Fagligt udfordrende arbejdsopgaver og mulighed for faglig udvikling	7	13 %	8	48	10 %	10
Der er store faglige fællesskaber	6	11 %	9	59	13 %	8
Gode muligheder for efter/videreuddannelse	5	9 %	10	70	15 %	6
Klare mål for hvornår en opgave er udført tilfredsstillende	5	9 %	11	3	1 %	22
God løn/bonus	4	7 %	12	63	14 %	7
Der er en god kultur for at "teste og fejle hurtigt"/"fail fast" i udviklingsprocessen	2	4 %	13	5	1 %	20
Mit arbejde/ansættelsesstedet bidrager til at løse væsentlige samfundsproblemer	1	2 %	14	10	2 %	13
Mit arbejde sætter skub i min karriere	1	2 %	15	8	2 %	17
Der er en professionel it-ledelse	1	2 %	16	10	2 %	14
It og digitalisering er forankret hos topledelsen	1	2 %	17	6	1 %	19
Projekterne er små og agile	1	2 %	18	2	0 %	24
Silo-opdeling udgør ikke en barriere for tværfagligt samarbejde	1	2 %	19	3	1 %	23
Stærkt fagligt fællesskab med dygtige kollegaer	0	0 %	20	37	8 %	11
Ansættelsesstedet har et godt omdømme	0	0 %	21	9	2 %	15
Der er passende budgetter til de opgaver, som jeg er en del af	0	0 %	22	9	2 %	16
Kravspecifikationerne har et passende detaljeringsniveau/er ikke for rigide	0	0 %	23	1	0 %	25
Der er ingen politisk indblanding i opgaveløsningen	0	0 %	24	7	2 %	18
En digitaliseringsparat organisation	0	0 %	25	5	1 %	21

Kilde: IDA Survey. Stikprøve blandt (erhvervsaktive) medlemmer af IDAs fagtekniske selskab IDA IT.

Note: Procentandelen er beregnet på baggrund af det antal respondenter, som har svaret på det spørgsmål, som fulgte lige efter dette batteri (I hvor høj grad betyder det noget for dig, hvilken sektor du arbejder i; n_alle=517, n_leder=55, n_ikke-leder=461), eftersom det var muligt for respondenterne at vælge flere kompetencer.

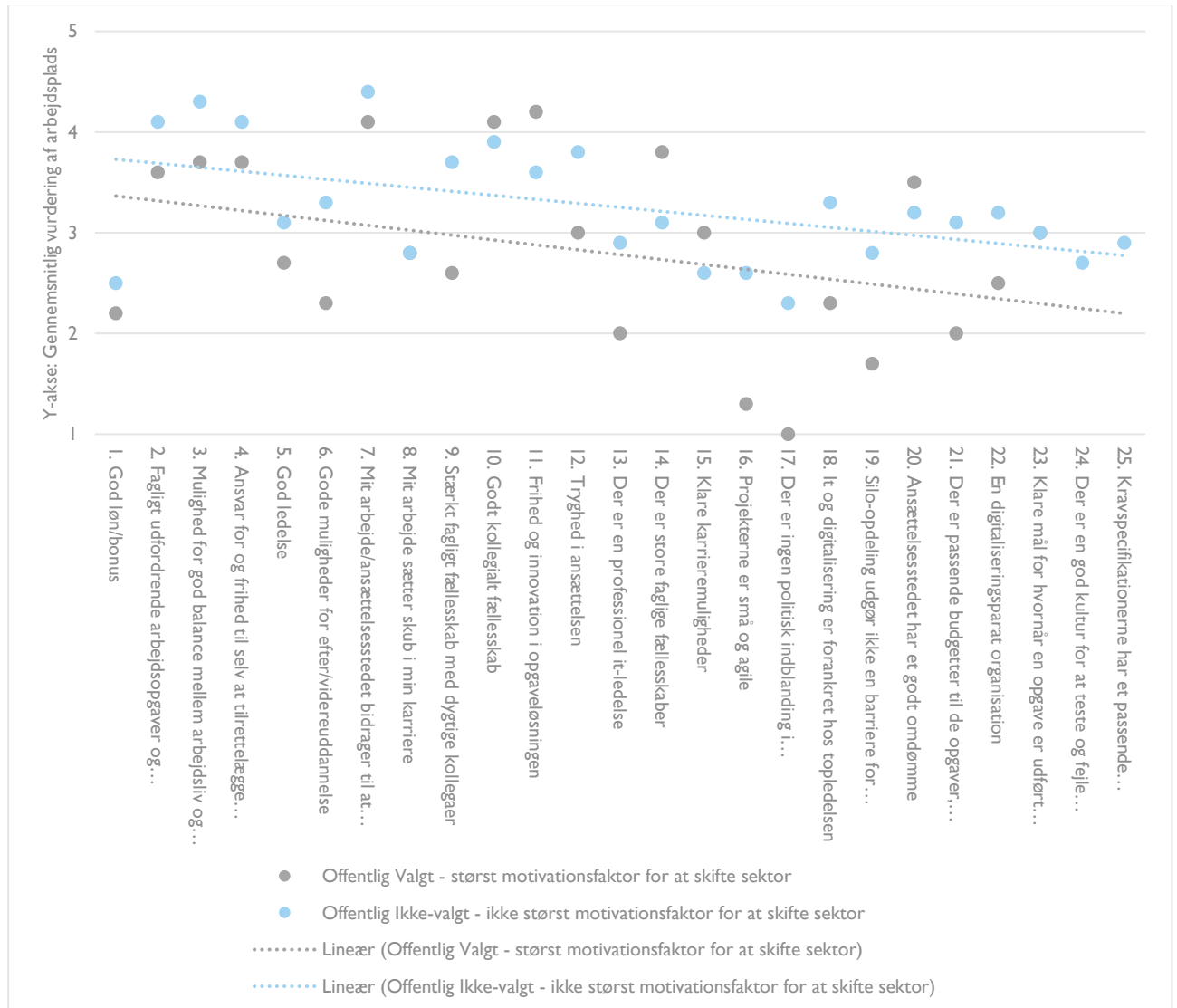
Bilag 7: Sammenhæng mellem vurdering af nuværende arbejdsplads og hvad der gør de it-professionelle glade i deres job.

Figur 6. Sammenhæng mellem vurdering af nuværende arbejdsplads og hvad der gør de it-professionelle glade i deres nuværende job fordelt på sektor. 2017



Bilag 8: Sammenhæng mellem vurdering af nuværende arbejdsplads og hvad der kan motivere it-professionelle til sektorskifte fordelt på sektorer

Figur 7. Sammenhæng mellem vurdering af nuværende arbejdsplads og hvad der kan motivere de it-professionelle til sektorskifte. Offentlig sektor, 2017



Figur 8. Sammenhæng mellem vurdering af nuværende arbejdsplads og hvad der kan motivere de it-professionelle til sektorskifte. Privat sektor. 2017

