

VERSION2

IT

COMPANY RANK

46

15. NOVEMBER 2019

INGENIØREN

IT COMPANY RANK

BEDSTE IT-ARBEJDSPLADS

**Alsidige udfordringer
sikrer DTU førsteplads**

SIDE 4-5

ARBEJDSMARKED

**Faretruende mangel
på it-specialister**

SIDE 2

IT TALENT

VERSION2 KÅRER

**Danmarks bedste
it-konsulent, projekt-
leder og udvikler**

SIDE 14

Foto: Carsten Ingemann

ARBEJDSMARKED NØDRÅB FRA IT-BRANCHEN:

Send Omgående Specialister

Virksomheders overlevelse er på spil uden de eftertragtede it-folk, mener Dansk IT. Et it-firma i Thisted har knækket nødden og mere end fordoblet staben på to år.

Af Lene Wessel
lw@ing.dk

Om vi har vanskeligt ved at rekruttere medarbejdere? Nej, ikke når du spørger på den måde,« lyder det fra adm. direktør i it-virksomheden netIP Carsten Hedemann, inden han uddyber: »Jeg kan sagtens genkende, at der er mangel på kvalificeret arbejdskraft. Vi fisker i et akvarium, hvor der er flere fiskekroge end fisk, men når jeg med stolthed i stemmen siger, at vi ikke har problemer med at rekruttere folk, så er det sådan, at vi kun kan gøre det ved at tage fra andre virksomheder – og på den måde er vi jo med til at gøre det værre i branchen.«

Direktøren for den 150 mand store virksomhed med hovedsæde i Thisted er ingenlunde blind over for de rekrutteringsudfordringer, it-branchen kæmper med, men faktum er, at det inden for de seneste to år er lykkedes at udvide medarbejderstaben fra 70 til 150 ved at hyre nye folk. Kun syv er kommet til via et opkøb.

Når det lykkes at rekruttere og fastholde medarbejdere, skyldes det ikke lønnen, som ligger nogenlunde midt i feltet, ej heller frynsegoderne, fastslår Carsten Hedemann: »Det, der virkelig batter, er det gamle udsagn om, at folk søger ind til en virksomhed og forlader en chef. Vores helt store tiltrækningskraft er vores ledelsesfilosofi, der handler om, at hvis du skal udvikle

andre, skal du kunne udvikle dig selv.«

Hver måned bliver alle ledere hos netIP således coachet af en psykoterapeut, også den adm. direktør, som tog ideen med sig, da han startede i virksomheden for seks år siden: »Den adfærd, der er i organisationen, kommer kun et sted fra, og det er fra ledelsen. Hvis man arbejder med tillid og tryghed, sker der mirakler i en organisation. Derfor har vi afskaffet alle KPI'er og målinger på personer, for vi kan kun flytte folk ved at snakke med dem. Det er baggrunden for, at vi ikke har problemer med at tiltrække folk.«

Firmaets overlevelse er på spil

Sådan lyder den generelle melding bestemt ikke i branchen. Ifølge en opgørelse fra arbejdsgiverorganisationen DI Digital oplever hver anden it-virksomhed vanskeligheder med at skaffe de it-kompetencer, de har brug for – og blandt de største af slagsen, dem med over 250 medarbejdere, kæmper 77 procent med problemet, fortæller Lars Frelle, der er direktør i DI Digital: »Der er massiv efterspørgsel på medarbejdere med it-kompetencer og særligt specialister, fordi mange virksomheder omstiller sig til digitale kompetencer.«

Ifølge Lars Frelle give det arbejdsgiverne flere udfordringer. »Mange må potentielt set sige nej til opgaver og ordrer, fordi de er i det dilemma, at de ikke kan rekruttere sig til det, de har brug for, og har svært ved at fastholde folk,« siger han.

Om problemet er større end som så, for uden de folk, der kan gentænke virksomheden i en digital tidsalder, risikerer det at gå helt galt, advarer Kim Stensdal, chef for kommunikation og viden i interesseorganisationen Dansk IT:



“**Man kan godt have store visioner og skarpe koncepter, men de kan kun realiseres med de rette medarbejdere.**

KIM STENS DAL
Chef for kommunikation og viden i Dansk IT

51 pct.
måtte **udskyde**
udvikling og
innovation

45 pct.
måtte **opgive at**
besætte ledige
it-stillinger

34 pct.
måtte **outsource**
opgaver

SÅDAN RAMMES
IT-VIRKSOMHEDERNE AF
**MANGLEN
PÅ IT-FOLK**

Kilde: IT-Branchens
IT-barometer 2019

»Set fra arbejdsgiversynsvinklen kan man godt have store visioner og skarpe koncepter, men de kan kun realiseres med de rette medarbejdere. Hvis man mangler de folk, der kan se, hvad kunstig intelligens præcist kan gøre i forhold til at redefinere virksomhedens produkter til den digitale tidsalder, er det værre end at sige nej til opgaver, fordi det fundamentalt set er virksomhedens fremtid, der står på spil.«

Skab flere studiepladser

Ifølge en fremskrivning, som Erhvervsstyrelsen fik foretaget i 2016, vil der i 2030 mangle 19.000 it-specialister, heraf 13.000 med en lang videregående uddannelse.

Derfor kan det forekomme paradoksalt, at 773 unge, der ellers levede op til it-uddannelsernes adgangskrav, ikke blev optaget på grund af manglende studiepladser ved studiestart i august i år, som en opgørelse fra Styrelsen for forskning og uddannelse viser.

Lars Frelle pointerer da også, at det er et problem, der bør tages hånd om hurtigst muligt: »Behovet går ikke væk, og når så mange råber på mere arbejdskraft, er det klart, at vi må åbne op for flere studiepladser, som vi med sikkerhed ved bliver efterspurgt.«

Allerede i dag kan mange it-specialister vælge og vrage mellem jobtilbuddene. Vel at mærke, hvis de besidder de mest efterspurgte færdigheder, siger Kim Stensdal: »Nogle er sindssygt eftertragte-

de og kunne skifte job hver måned, f.eks. data scientists og folk med viden om kunstig intelligens og blockchain. Det er dejligt for dem, men der er også et 'men', for nogle har sværere ved at skifte.«

Kompetencer med udløbsdato

Ifølge Kim Stensdal er det en udfordring ved it-verdenen, at der hele tiden kommer nye teknologier, systemer og programmeringssprog. Det, der var attraktivt i slutningen af 1990'erne, dur måske ikke i dag, fordi kompetencerne har en udløbsdato.

»Andre fag som f.eks. frisørfaget er grundlæggende det samme som for 20 år siden. It-faget har meget fart over feltet, og derfor gælder det om hele tiden at opkvalificere sine kompetencer,« siger han.

På det punkt lader it-speciali-

sterne noget tilbage at ønske, fremgår det af en ny undersøgelse fra IDA. 35 procent af dem har ikke deltaget i kompetenceudvikling i det forgangne år. For de flestes vedkommende fordi de 'ikke selv har taget initiativ til det'.

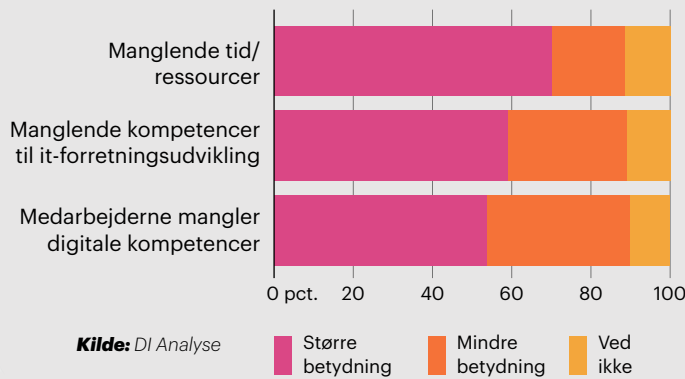
Formand for Ansattes Råd i IDA Morten Thiessen tøver ikke med at kalde det et »karrieremæssigt selvmål«.

»Det tyder på, at nogle medlemmer skal have en velmenende påmindelse om, at de bør interessere sig mere for dette tema,« konstaterer han.

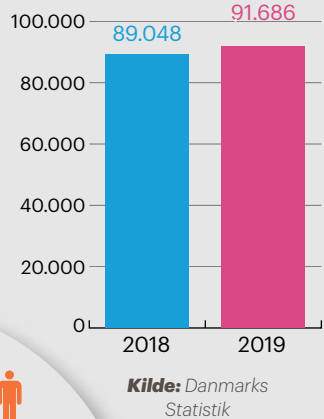
Som Erhvervsfremmestyrelsens opgørelse viser, vil it-arbejdsmarkedet vokse i de kommende år, og det vil smitte af på medarbejderne. Hvordan man vælger at udnytte den situation, vil afhænge af den enkelte, mener Kim Stensdal fra Dansk IT:

»Nogle vil gå efter at få den højest mulige løn, andre vil vælge præcis det arbejde eller de projekter, de brænder for, mens andre igen vil gå efter at arbejde med noget, hvor de kan gøre en forskel.« ■

MANGEL PÅ TID OG RESSOURCER HINDRER DIGITALISERING

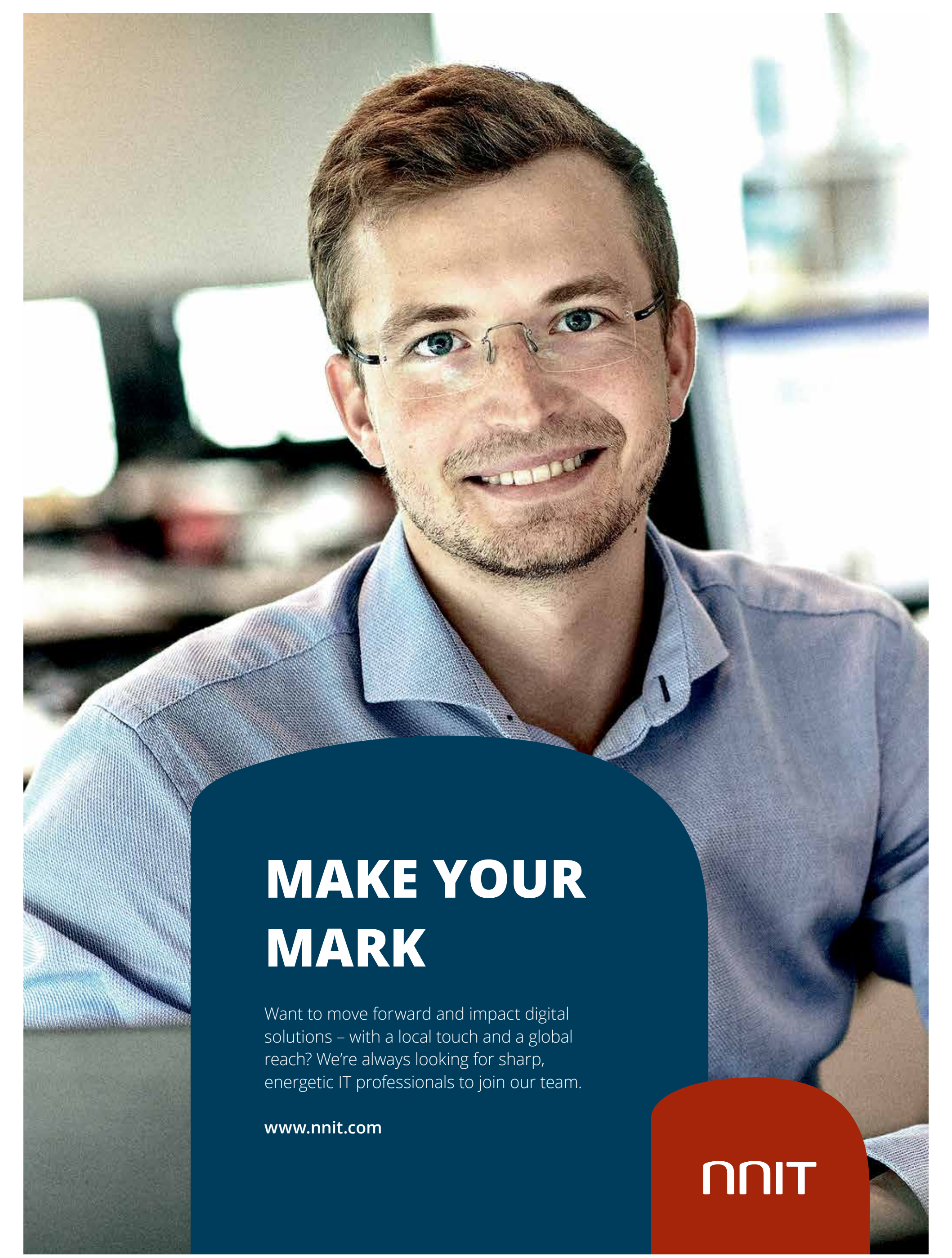


+ 2.638
flere ansatte i it-branchen



19.000
IKT-SPECIALISTER
vil Danmark mangle i 2030
- heraf **13.000** med lange
videregående uddannelser

Kilde: Erhvervsstyrelsen



MAKE YOUR MARK

Want to move forward and impact digital solutions – with a local touch and a global reach? We're always looking for sharp, energetic IT professionals to join our team.

www.nnit.com

nnit

IT COMPANY RANK ÅRETS IT-ARBEJDSPLADS

DTU lokker med et udfordrende dna

Når man taler om faglige udfordringer, er der ikke mange it-arbejdspladser, der kan bryste sig af så stor alsidighed, innovation og specialiseret viden som DTU. Det understreger universitetets førsteplads i årets IT Company Rank.

Af Julie Ring-Hansen Holt
redaktion@ing.dk

Med imponerende super-computere til forskning inden for både life science, vindenergi og mekanik, et tværgående nationalt forskningsnet, Danmarks knudepunkt for internettet og traditionel it-support af professorer, studerende og administrative medarbejdere er DTU en bredt favnende it-arbejdsplads med førende specialister og mulighed for at afprøve alle hjørner af et professionelt it-liv. Til gengæld er lønnen ikke den bedste.

Sådan kan årets analyse af DTU's førerposition i Version2's årlige image-undersøgelse, IT Company Rank, opsummeres meget kort. DTU er med i undersøgelsen for første gang og stryger direkte ind på en førsteplads foran it-giganter som Microsoft og IBM.

Resultatet gør prorektor Rasmus Larsen glad og stolt, men ligger meget godt i tråd med både Ingeniørens Profilanalyse 2019 og Uddannelses- og Forskningsministeriets uddannelseszoom. Og det handler i

bund og grund om DTU's dna, siger prorektoren.

»Teknologi forandrer verden, og det gælder måske i særligt høj grad it og digitalisering. Det forandrer den måde, vi arbejder og lever på. Når it-professionelle anerkender DTU, tænker jeg, det hænger sammen med, at vi går foran i netop den forandring af samfundet,« siger han.

Findes det, findes det her

I en stor, firkantet bygning i DTU's karakteristiske gule mursten ligger universitetets bankende it-hjerte: serverbygningen. DTU overtog bygningen, der fra begyndelsen blev bygget til at rumme store mainframes, fra Undervisningsministeriet i 2016, og i dag indeholder den fire serverrum, der dels rummer universitetets egne servere, dels kunders servere, 50-50.

En generator på 1 MW står klar til at tage over, hvis strømmen skulle gå, og 500 elmålere holder styr på, hvor meget strøm kunderne skal betale for.

Her i bygning 304 samles kablerne for Forskningsnettet (DeiC), som kører på Danmarks første IPv6 produktionsnet med mulighed for 340 trillioner IP-adresser, og for DIX (Danish Internet Exchange), der er en switchbaseret central, hvor internetudbydere udveksler trafik, og endelig kabler til den interne DTU-trafik.

Det kræver både specialister og engagerede medarbejdere at udvikle og vedligeholde, og som en af de medarbejdere, vi møder i serverrummet, siger, er en af de store fordele ved at arbejde på DTU, at man

kan tale med sine chefer om teknikken, fordi cheferne selv er teknikere.

En af de chefer er underdirektør og it-chef Steen Pedersen. Han er selv oprindelig uddannet på DTU og har aldrig arbejdet andre steder og kan derfor fejre 40-års jubilæum til næste år. Det betyder, at han har været med i hele den forkantsudvikling, som universitetet har arbejdet med på blandt andet it-området.

»En af de særlige ting ved DTU er, at vi ikke halter bagefter. Findes det, har vi det et eller andet sted. Samtidig spænder vi utrolig bredt fra helt simple ting til spitztenklasse højhastigheds-rekordagtigt-et-eller-andet, som kræver understøttelse. Så hele pladen er fuld på it-området her på DTU,« siger han og nikker dermed genkendende til et af de afgørende karakteristika i Version2-undersøgelsen: 'gode faglige udfordringer'.

»Det er ikke, fordi folk hopper rundt fra den ene stol til den anden. Men vi favner alle de udfordringer, der er i en it-organisation, så der vil være et sted, hvor man kan finde sig til rette og få de udfordringer, som man vil finde spændende,« forklarer Steen Pedersen.

»Det bruger vi også aktivt ved at sørge for, at folk er motiverede af det, de laver, og det betyder, at vi har mange ansatte med høj anciennitet.«

Dataanalyse er det nye sort

It-chefen har cirka 210 medarbejdere i den centrale it-afdeling, hvoraf 50 arbejder i DeiC-samarbejdet. Afdelingen leverer basisinfrastruktur til hele DTU – telefoni, AV, mail,

66

Når man vælger at arbejde her, er det, fordi man er med til at forandre verden ved at uddanne næste generation af ingeniører.

RASMUS LARSEN

Prorektor, DTU

netværk osv. – og så har en tredjedel af institutterne deres egen it-organisation til at levere support og it til eksempelvis laboratorier. Så det er en centraliseret it-afdeling med større it-øer, forklarer Steen Pedersen.

Men når man taler om it-professionelles virke på DTU, foregår det ikke kun i it-afdelingen, siger han.

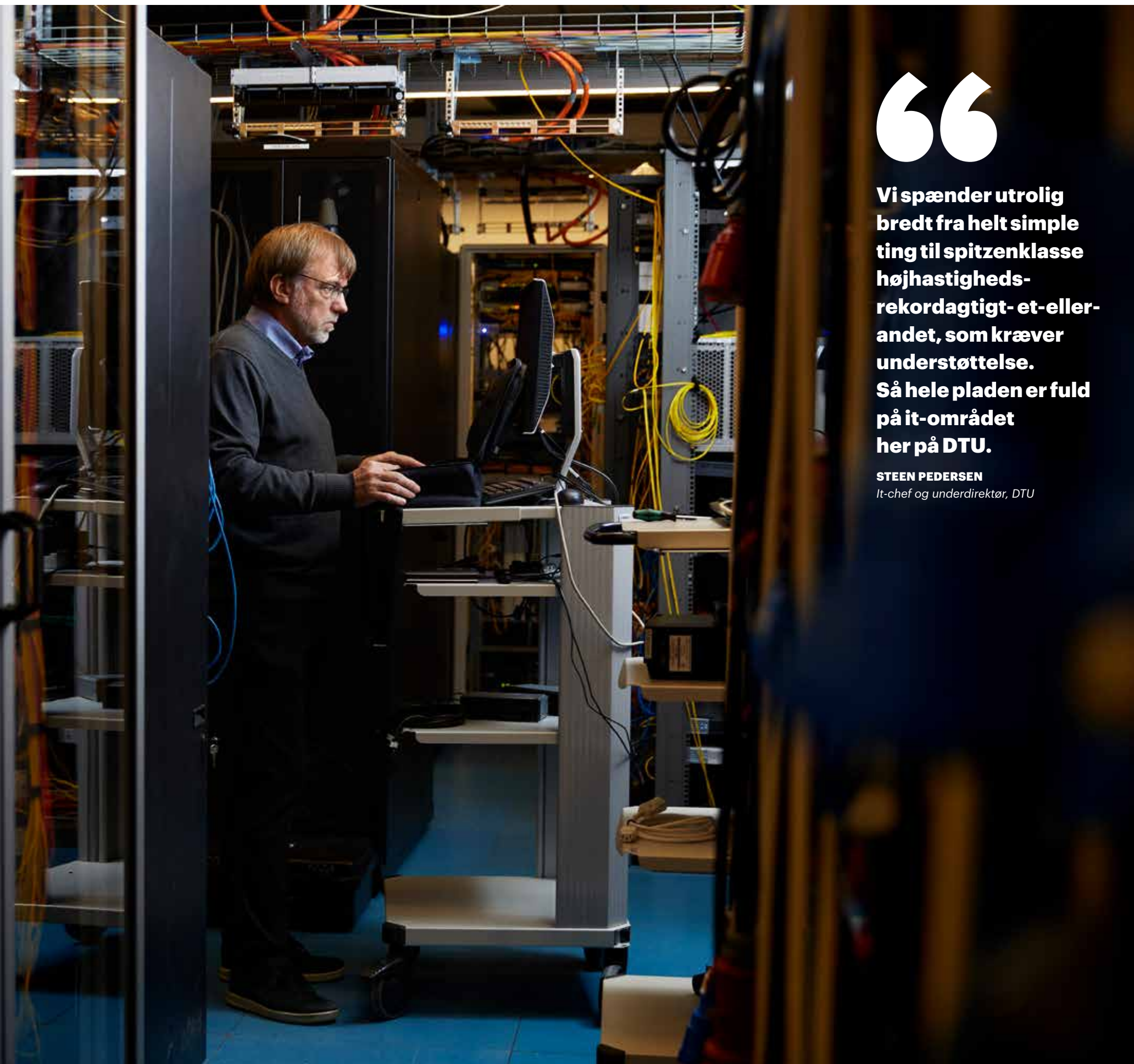
»Mange har det som en del af deres faglige felt, så på alle institutter er der nogle, der bidrager til at få data ud af en eller anden forskningsmaskine. Så der er en bredere skare af it-ansatte end på traditionelle it-arbejdspladser,« fortæller it-chefen.

Samtidig bevæger it-afdelingen sig i en retning af ikke kun at være en supportfunktion, men også en afdeling, der kan levere dataanaly-

se. I dag findes der ikke et egentligt datakontor, men data genereres ude på institutterne – som for eksempel data om fødevarer sikkerhed på fødevareinstituttet. Der er it-afdelingens opgave at få de forskellige domæner til at tale sammen, fordi de på den ene institut er vokset op med open source-it, mens andre blev introduceret til en Oracle-verden for 30 år siden.

Fotos: Thomas Tolstrup





“

Vi spænder utrolig bredt fra helt simple ting til spitzeklasse højhastighedsrekordagtigt-et-eller-andet, som kræver understøttelse. Så hele pladen er fuld på it-området her på DTU.

STEEN PEDERSEN*It-chef og underdirektør, DTU*

»Vi prøver også så vidt muligt at udvikle vores egne systemer på udvalgte områder, så vi ikke altid er afhængige af leverandører udefra. Vi insisterer på at have kompetencerne selv og outsource så lidt som muligt. Det kan holde liv i de kompetencer, der er behov for her for at kunne levere service til de mange forskellige forretningsområder,« siger Steen Pedersen.

Gynger og karusseller

En anden parameter, DTU scorer højest på, er 'social ansvarlighed', og her vurderer prorektor Rasmus Larsen, at det kan handle om etik. For eksempel i forbindelse med diskussionen om kunstig intelligens og om, hvad AI kan gøre ved vores samfund.

»Dér har vi på den forsknings-

mæssige side arbejdet med safe AI som et kendetegn for dansk AI, som har en indbygget etik, pålidelighed og objektivitet, og det betyder sikkert også noget, at vi italesætter de nye teknologier, når vi uddanner og underviser, så teknologien ender et sted, hvor det er til for menneskene og ikke omvendt,« siger han.

Ligesom de øvrige offentlige it-virksomheder på årets liste ligger DTU til gengæld helt i bunden på parameteren 'løn og goder'. Nærmere bestemt på 57.-pladsen foran Koncern IT – Københavns Kommune, Digitaliseringsstyrelsen og CIMT – Region Hovedstaden.

I den del af undersøgelsen, der handler om 'appel', rangerer de 1.420 adspurgte it-professionelle DTU på førstepladsen, både når det gælder 'attraktivitet' og 'vil anbefa-

le virksomheden' og nummer fire på 'interesse i job'.

Det overrasker it-chef Steen Pedersen. Og dog:

»På den anden side har vi i tidens løb ansat en del it-specialister, der kunne tjene mange flere penge andre steder, men som vælger at arbejde her. Så jeg kan se, at vi kan tiltrække medarbejdere på andet end løn og goder,« siger han.

»Hvis man er indstillet på at arbejde under de betingelser, at man ikke bliver overdænget med hverken målstyring eller resultatløb, så får man til gengæld et spændende arbejde i et godt arbejdsklima.«

Prorektoren går et skridt videre: »Når man vælger at arbejde her, er det, fordi man er med til at forandre verden ved at uddanne næste generation af ingeniører og udvikle den

teknologi, vi alle er med til at bruge i fremtiden,« siger Rasmus Larsen.

Når det så er sagt, kan it-chef Steen Pedersen godt have udfordringer med at rekruttere specialkompetencer, fordi universitetet ikke kan lokke med løn.

Lønnen har dog ikke rokket ved DTU's førsteplads, og analysechef i Teknologiens Mediehus Dennis Roi Hansen ser resultatet som et vink med en vognstang til de virksomheder, der bruger meget energi på employer branding:

»Jeg tolker det sådan, at de andre virksomheder på listen skal investere lidt mere energi i at give potentielle medarbejdere indsigt i, hvad man rent faktisk kommer til at arbejde med. På en arbejdsplads som DTU er det nok nemmere at gennemskue for de it-professionelle.« ■

DTU

Samlet image	1
Kendskab	1
Attraktivitet	1
Faglige udfordringer	1
Ledelses- og arbejdspladskultur	1
Løn og goder	57
Balance mellem arbejde og fritid	2
Social ansvarlighed	1

IT COMPANY RANK NY ELEV I KLASSEN FÅR FINE KARAKTERER

Mjølner tordner ind på listen med fokus på faglighed og frihed

Aarhusianske Mjølner stormer ind på en 7.-plads i IT Company Rank 2019. Faglige udfordringer og en god arbejdspladskultur er blandt plusserne i virksomheden, der dog halter på kendskab.

Af Mikkel Meister
redaktion@ing.dk

Dietafonen er slukket, og interviewet hos Mjølner Informatics egentlig slut, da seniorprojektleder Søren Thestrup Hansen fremlægger en dristig plan for Version2’s udsendte: virksomhedens logo, Thors hammer, bøjet i meterhøje, blinkende neonrør og monteret på taget af domicilet her i det nordlige Aarhus – ville det ikke se fedt ud?

Fra sidelinjen giver adm. direktør Brian Jeppesen for første gang under interviewet udtryk for ikke at være enig med sin kollega.

»Jeg forestiller mig, at det kan blive et vartegn ligesom Irma-hønen i København,« lyder det begejstret fra Søren Thestrup Hansen.

Det er sagt med et glimt i øjet – men hvem ved? Måske ville en kæmpemæssig, bankende neonhammer faktisk øge kendskabet til Mjølner Informatics, som i år er ny elev i klassen i IT Company Rank-sammenhæng og stryger direkte ind på en 7.-plads.

Den høje placering skyldes bl.a. stærke resultater i kategorierne ‘faglige udfordringer’ og ‘ledelses- og arbejdspladskultur’, men netop manglen på kendskab til Mjølner Informatics trækker ned i undersøgelsen. Det er dog ikke noget, der lader til at bekymre Brian Jeppesen:

»Jeg håber, at vi scorer mindre lavt på den næste gang, så vi er blevet lidt mere kendte. Vi udtrykker vores faglighed gennem det, vi gør, så hvis vi laver nogle fede projekter, bliver den gode historie om os forhåbentlig delt gennem word of mouth. Hellere dét end at bruge en masse marketingkroner,« siger Brian Jeppesen.

Spinoff fra forskningsprojekt
Mjølner Informatics har eksisteret siden 1988, hvor virksomheden blev stiftet af ni dataloger fra Aarhus Universitet som en spinoff af det nordiske forskningsprojekt Mjølner.

Dengang var virksomhedens løsninger baseret på programmeringssproget Beta, som blev udviklet af bl.a. den norske datalog Kristen Nygaard, der regnes for opfinder af objektorienteret programmering sammen med kollegaen Ole-Johan Dahl.

I dag beskæftiger Mjølner Informatics 120 ansatte her i IT-Byen Katrinebjerg og ti i afdelingen i København og løser opgaver inden for bl.a. softwareudvikling, Internet



Adm. direktør Brian Jeppesen vil hellere øge kendskabet til Mjølner via vellykkede projekter med høj faglighed end ved at fyre penge af på marketingkampagner. Foto: Mjølner Informatics

of Things, embedded software, UX og end-to-end-projekter. Men både i omdømme og selvforståelse hænger datalogernes ry for at have tjek på tingene fast den dag i dag.

»Høj faglighed er et ord, der går igen. Du kan være helt sikker på, at sidemanden er dygtig, for ellers arbejder du ikke i Mjølner,« siger Brian Jeppesen.

Faglighed og frihed
Af samme grund beskriver Søren Thestrup Hansen det som en lidt ‘skræmmende’ oplevelse, da han begyndte som softwareudvikler i virksomheden for 14 år siden. Dengang var den nu 40-årige ingeniør i klart undertal blandt datalogerne:
»Vi var stadig meget få ingeniører i virksomheden på det tidspunkt, og vi skulle bevise, at vi også kunne programmere og bidrage med noget

“Du kan være helt sikker på, at sidemanden er dygtig, for ellers arbejder du ikke i Mjølner.”

BRIAN JEPPESEN
Adm. direktør, Mjølner Informatics

andet end datalogernes teoretiske tilgang. Men jeg havde aldrig følelsen af at være ude, hvor jeg ikke kunne bunde,« siger Søren Thestrup Hansen.

»Vi har en mentorordning, som sørger for, at der står erfarne folk klar til at hjælpe. Folk anerkender, at selvom du kommer med et fremragende eksamenspapir, så er du stadig ny, og der findes ikke dumme spørgsmål.«

Nede i embedded-afdelingen på etagen under os bliver der programmeret løs foran computerskærme, microcontrollere og whiteboards fyldt med formler, flowcharts og kodestumper. Selvom der altid står en mentor klar til at hjælpe, er der også frihed under ansvar, fortæller Brian Jeppesen.

En af udviklerne, Jimmi Agerskov, fremviser et par skrigorange drejeknapper, som kollegaen Lasse Bloch Lauritsen har 3D-printet derhjemme og taget med på arbejde for at gøre det nemmere at dreje potentiometrene på et udviklerboard.

Kulturen skal udfolde sig selv
Friheden under ansvar har Søren Thestrup Hansen oplevet både som softwareudvikler, konsulent og nu i rollen som projektleder.
»Lige fra dag ét har jeg aldrig haft følelsen af, at der står nogen og kig-

ger mig over skulderen. Som udvikler har man tit brug for at være sig selv og bare sidde og kode, og jeg har aldrig oplevet, at der har været en fejlfinderkultur. Den her dygtighed er en grundpille i virksomheden, så det har man også en tro på,« siger Søren Thestrup Hansen.

De to er tidligere studiekammerater, og da 42-årige Brian Jeppesen begyndte i virksomheden for 16 år siden, var det som studentermedhjælper. Kulturen har ændret sig, og det samme har værktøjerne – men værdierne står uforandrede tilbage, og sådan skal det gerne forblive.

»Respekt for andre, faglige udfordringer og dygtiggørelse er nogle af de værdier, vi skal bevare. Vi har åbnet en afdeling i København, og hvis vi prøver at kopiere kulturen fra Mjølner i Aarhus, er vi sikre på at fejle. Værdierne skal være de samme, og så skal man lade kulturen udfolde sig selv,« siger Brian Jeppesen.

I kælderetagen er der træningsrum og biograf med popcornmaskine, hvor der i efterårsferien blev vist film for nogle af medarbejdernes børn. Men kulturen i virksomheden med stort fokus på det sociale er ifølge Søren Thestrup Hansen ikke noget, der trækkes ned over hovederne på de ansatte.

»Vi har biograf i kælderen, hvor

der vises film en gang om måneden, vi er med til DHL-stafet og holder sommerfester. Men rammerne til at have det sociale samvær er netop ikke noget, der kommer oppefra: nu skal vi være den type virksomhed, eller nu skal vi have den her type samvær. Der er en personaleforening, og så er det sådan set lidt frit, hvad man gør. Det sociale er en stor del af Mjølner, og det har det altid været,« siger han. ■

MJØLNER INFORMATICS	
Samlet image	7
Kendskab	50
Attraktivitet	3
Faglige udfordringer	3
Ledelses- og arbejdspladskultur	5
Løn og goder	24
Balance mellem arbejde og fritid	7
Social ansvarlighed	12



ABOUT KMD

Today, KMD is a dynamic private business with over 3200 employees in Denmark, Sweden and Poland. KMD has more than 1,500 Danish and international customers, including more than 800 Danish and international companies. KMD is owned by the Japanese tech giant NEC, with more than 110.000 employees.

Read more at career.kmd.net

ARE YOU READY FOR A CAREER IN DENMARK'S BIGGEST IT-COMPANY?

At KMD, we like to explore the potential of technology and all the opportunities digitalization has to offer. We believe that, with the best of new technology and digitalization, we can make a difference and affect people's lives in a positive way.

The application of new technology is all about people. Understanding how people and industries work, how technological progress translates into real life and how to closely collaborate with our customers is vital to achieve success.

IT COMPANY RANK VIRKSOMHEDERNES IMAGE BLANDT IT-PROFESSIONELLE

Plads 2019	Virksomhed	Sektor	Kendskab	Attraktivitet		Faglige udfordringer	Ledelses- og arbejdsplads- kultur		Løn og goder	Balance mellem arbejde og fritid		Social ansvarlighed				
				'18-19	'18-19		'18-19	'18-19		'18-19	'18-19	'18-19				
1	- DTU	Offentlig	1	-	1	-	1	-	8	-	57	-	2	-	1	-
2	-1 Microsoft Development	Software og databehandling	7	-2	2	-1	2	-1	4	-3	4	-3	30	-20	7	-2
3	3 IBM	Service og outsourcing	2	1	11	-5	7	4	35	-18	12	10	44	1	28	10
4	-2 NNIT	Konsulent	9	-3	8	-5	8	-3	13	0	15	-9	20	-6	15	1
5	-1 Systematic	Konsulent	14	-5	6	-2	4	-1	3	1	17	9	24	-2	18	1
6	1 IT-Universitetet	Offentlig	19	4	4	4	9	3	6	1	52	-4	3	-2	2	-1
7	- Mjølner Informatics	Konsulent	50	-	3	-	3	-	5	-	24	-	7	-	12	-
8	14 ATP	Finans	21	-2	12	18	25	21	9	6	19	16	6	-1	6	-2
9	-4 3shape	Software og databehandling	42	-5	5	-3	5	-3	2	0	21	8	28	-17	37	-30
10	-2 Deloitte	Konsulent	8	0	26	-9	10	4	10	9	1	2	54	-4	49	-18
11	-8 Netcompany	Konsulent	5	-3	34	-23	16	-10	33	-28	13	-4	49	-14	50	-22
12	- PwC	Konsulent	22	-	18	-	12	-	19	-	3	-	45	-	21	-
13	21 Nykredit	Finans	17	3	24	13	36	7	14	14	16	2	16	-3	23	-9
14	-2 Accenture	Konsulent	16	2	17	-3	21	-13	31	-2	6	4	51	-3	40	-16
15	4 JN Data	Finans	37	-2	9	3	13	13	18	0	22	2	13	-6	53	-31
16	11 Danske Bank	Finans	3	4	47	1	33	1	42	-1	11	-3	35	-16	59	-12
17	-3 PA Consulting Group	Konsulent	39	3	15	-8	15	-11	12	25	2	0	60	-11	34	6
18	5 Digitaliseringsstyrelsen	Offentlig	11	13	53	-24	24	16	52	-40	59	-9	1	1	8	-5
19	-8 SimCorp	Software og databehandling	33	0	10	-1	17	-7	26	-12	14	-2	34	-1	24	18
20	13 Rigspolitiets koncern IT	Offentlig	30	-4	22	14	22	1	38	-11	54	-5	17	-13	3	5
21	- IO Interactive	Software og databehandling	35	-	7	-	6	-	15	-	44	-	33	-	26	-
22	9 BEC	Finans	28	0	13	18	18	1	23	3	32	-9	11	10	17	22
23	-8 Visma	Konsulent	34	-4	19	-9	20	-5	16	-7	25	-12	38	-12	25	7
24	0 Nordea	Finans	10	2	29	6	47	-12	44	0	8	7	31	-15	55	-12
25	- Danmarks Statistik	Offentlig	29	-	20	-	27	-	21	-	53	-	9	-	11	-
26	-6 Oracle	Service og outsourcing	18	-1	43	-15	11	2	29	1	7	-2	56	-17	48	-12
27	-11 Bankdata	Finans	40	-13	21	-2	31	5	22	-19	27	-2	8	-2	30	-12
28	2 TDC	Tele	4	0	55	-10	28	20	51	-9	46	1	29	-4	57	-28
29	16 Itelligence	Service og outsourcing	59	-11	14	19	14	19	11	36	37	-20	26	18	20	17
30	9 Siteimprove	Konsulent	53	-6	23	0	57	-32	7	16	26	15	18	0	13	0
31	-21 KMD	Service og outsourcing	6	-5	56	-10	46	-9	55	-10	49	-18	10	2	29	-4
32	5 Fujitsu	Service og outsourcing	32	-3	44	-18	35	3	30	-8	29	1	36	7	19	4
33	-8 SAS Institute	Software og databehandling	31	1	31	-18	23	-7	24	-8	23	-16	55	-8	39	6
34	-6 SAP	Software og databehandling	25	0	32	-10	30	-10	43	-19	5	28	58	-28	47	-26
35	-14 Nets	Finans	12	-2	45	-13	42	-13	57	-21	18	2	41	-18	60	-30
36	-7 Udviklings- og Forenklingsstyrelsen	Offentlig	45	-1	46	-12	45	-15	47	-22	56	-13	5	-2	5	-3
37	-1 EG	Service og outsourcing	38	-4	41	-14	29	2	46	-15	36	-2	25	12	41	-31
38	- Milestone Systems	Software og databehandling	51	-	16	-	32	-	34	-	48	-	23	-	38	-
39	- Edlund	Software og databehandling	52	-	27	-	43	-	20	-	10	-	14	-	52	
40	3 CGI	Konsulent	46	-3	25	14	39	-18	37	2	40	-4	21	13	32	12
41	8 Falcon.io	Software og databehandling	57	-8	38	-22	34	8	17	17	39	6	42	-2	14	27
42	- Koncern IT – Københavns Kommune	Offentlig	26	-	48	-	55	-	36	-	58	-	4	-	4	-
43	-25 Capgemini	Konsulent	36	0	33	-8	19	-2	39	-7	20	-6	52	-28	36	-2
44	-3 Hesehus	Software og databehandling	60	-10	36	-15	58	-36	1	5	45	-3	12	8	10	7
45	-13 IT Relation	Service og outsourcing	49	-4	37	-13	37	-13	32	-22	30	2	32	-5	33	17
46	-20 Sitecore	Software og databehandling	44	-3	30	-15	41	-14	41	-33	35	-14	43	-11	43	-17
47	-12 Saxobank	Finans	27	-6	39	1	54	-26	48	-8	9	-5	53	-12	27	8
48	- Nuuday	Tele	56	-	40	-	26	-	28	-	34	-	39	-	16	-
49	-11 Kombit	Offentlig	41	-10	35	3	38	-6	49	-16	50	-11	15	-6	56	-50
50	-33 Globalconnect	Service og outsourcing	43	-4	42	-24	40	-33	40	-29	41	-30	59	-31	58	-49
51	- CIMT - Region Hovedstaden	Offentlig	48	-	50	-	53	-	27	-	60	-	19	-	9	-
52	-4 FDC	Finans	58	-12	28	13	60	-10	45	-10	31	6	27	-19	42	-31
53	-13 Telenor	Tele	15	0	58	-14	49	-8	56	-13	55	-15	37	-20	35	-2
54	-7 Telia	Tele	13	0	59	-10	59	-12	53	-5	47	-1	47	-16	44	2
55	-11 Atea	Service og outsourcing	20	-9	54	-7	48	-4	58	-9	42	-15	46	-10	45	3
56	-6 DXC	Service og outsourcing	24	16	60	-10	44	1	50	0	28	10	40	-2	51	-2
57	- Zitcom	Service og outsourcing	54	-	49	-	50	-	25	-	38	-	48	-	22	-
58	-16 SDC	Finans	47	-9	51	-8	52	-13	54	-8	43	-15	22	-7	54	-34
59	-13 Stofa	Tele	23	-1	57	-15	51	-2	60	-22	51	-7	50	-8	46	-19
60	- Hi3G	Tele	55	-	52	-	56	-	59	-	33	-	57	-	31	-

Et plus angiver, at virksomheden er gået frem i forhold til sidste år. Et minus angiver, at virksomheden er gået tilbage. En streg angiver, at virksomheden ikke var med i sidste års image-undersøgelse.

SÅDAN HAR VI GJORT

IT Company Rank er en analyse af 60 udvalgte it-virksomheders image i forhold til, hvor gode forudsætninger de har for at tiltrække it-medarbejdere.

I analysen bliver virksomhederne vurderet på kendskab, attraktivitet og fire grundlæggende karrierekarakteristika.

Analysen er baseret på en spørgeskemaundersøgelse blandt 1.420 it-professionelle gennemført i september-oktober 2019.

Læs en uddybende beskrivelse af metoden her:
version2.dk/1089320



**= jeg udvikler
løsninger til alle,
der holder ferie**

Sune er en af de systemarkitekter, der skal sikre gode brugeroplevelser, når den nye ferielov træder i kraft.

Vil du også arbejde med IT-løsninger, der bliver brugt af danskerne?



Anders Mondrup er Product Owner og har ansvaret for at udvikle Coops Madkonto, der er en service i Coop-appen. Her er han ved at danne sig et overblik over udviklingen af nye features sammen med sin kollega Yuliia Koval.

En kilometers penge fra Coops hovedkvarter på Roskildevej i Albertslund ligger koncernens digitale udviklingsafdeling i staldbygningerne til en gammel gård. Tanken er at skabe rammer, der fremmer iværksætteri og pionerånd.

Fotos: Büro Jantzen

Selvfølgelig ligger der en dagligvarebutik i foyeren på Coops hovedkvarter. Medarbejdere og gæster er nødt til at bruge og dermed afprøve Coops digitale betalingsteknologi, hvis de vil købe noget, for der er ingen kasse. Her demonstrerer CIO/CTO Morten Holm, hvordan man bruger Coop App til at betale sine varer.

REKRUTTERING DIGITAL TRANSFORMATION KOSTER EN BONDEGÅRD

Coops digitale fremtid formes på

Coop IT kører Danmarks største SAP-implementering sideløbende med en digital transformation, der tager afsæt i ændrede indkøbsvaner. Det kræver lige dele skæv nytænkning og pionerånd. Derfor sidder de 35 udviklere på en gammel gård – på tilpas afstand af hovedkvarteret.

Af Lene Wessel
lw@ing.dk

Siden Morten Holm i august sidste år blev hyret som CIO og CTO i Coop, er antallet af it-medarbejdere i virksomheden vokset fra 240 til 330 – af dem er de 71 kommet til alene i 2019.

Noget af en rekrutteringsbedrift på et arbejdsmarked, hvor der er kamp om medarbejderne. Som ny chef var Morten Holm da også uhyre bevidst om, at det ikke var nogen enkel opgave, han havde stillet sig selv.

»Vil du bygge en it-afdeling op i den skala, skal du helst have et stort navn som Lego, Maersk, Novo eller Netcompany. Ellers er du på herrens

mark. Jeg havde brug for de allerbedste og ved godt, at de ikke lige går og tænker på Coop,« siger han.

Så hvordan griber man den udfordring an på et it-arbejdsmarked, hvor hverken løn eller jobsikkerhed ifølge Morten Holm kan lokke de eftertragtede profiler til:

»De dygtige it-folk ved godt, at de altid kan gå et andet sted hen og få en god løn, fordi der er en over efterspørgsel. For dem er den mest attraktive virksomhed den, der har de mest attraktive opgaver.«

Netop her har Coop IT rigtig gode kørt på hånden, mener Morten Holm.

»Vores value proposition er, at vi er i gang med en af landets største digitale forretningstransformationer, og at vi er helt i front med Danmarks største SAP-implementering. Det er vigtigt for at fastholde folk. I stedet for at bruge dyre konsulenter vil vi have spidskompetencer inden for it og digital transformation internt i virksomheden. Dermed sparer vi faktisk også penge,« fortæller han.

Mad- og indkøbsvaner disruptes

Det aktuelle behov for mange nye it-medarbejdere skyldes Coops snart to år gamle strategi, der tager afsæt i ændrede forbrugsmønstre og nye madvaner, som har tvunget den medlemsejede dagligvaregigant til

at gå nye digitale veje for at sikre sin overlevelse, forklarer han:

»Konteksten er, at supermarkedet i sit nuværende format er uddøende, dels fordi der er mere og mere nethandel, dels fordi vi ikke selv gider lave mad længere.«

Nethandlen fylder endnu ikke særlig meget på dagligvaremarkedet – alt i alt kun 3 procent – men det vokser hurtigt: 10-20 procent om året ifølge Morten Holm.

Lysten til at lade andre lave maden vokser derimod hurtigt. For fire år siden spiste en familie i snit ude en gang om ugen eller tog færdigmad med hjem. I dag sker det i snit to gange.

»Flere og flere får råd til at spise ude, og folk vil hellere dyrke maraton og hygge sig med deres børn end lave mad. Det taber dagligvaremarkedet på,« siger Morten Holm.

Og så er vi tilbage ved behovet for de eftertragtede it-profiler, for det er dem, der skal gennemføre den digitale transformation, der er nødvendig for at imødegå konsekvenserne af ændrede vaner og dermed sikre Coops fortsatte vækst og i sidste ende overlevelse.

På den ene side er der behov for en modernisering af det interne it-system, som er baseret på op til 53 år gamle applikationer. På den anden side er der brug for at kunne kom-

munikere med kunderne gennem den app, Coop lancerede for et par år siden.

500 mand til SAP-projekt

SAP-implementeringen gik live den 3. november, og i løbet af det kommende års tid skal alle varenumre overføres til det nye system.

Opgaven involverer 500 mand m/k, heraf cirka en tredjedel fra it-afdelingen, en tredjedel fra andre afdelinger i organisationen, f.eks. butikker, og endelig en tredjedel SAP-konsulenter udefra. Og det er ikke bare et lille greb i lommen:

»SAP-projektet koster os lige nu 1,5 mio. kr. – om dagen,« fortæller Morten Holm.

Rekrutteringen af de eftertragtede SAP-eksperter valgte han at lægge uden for huset:

»Vi vidste, det ville blive svært, og hyrede derfor et engelsk rekrutteringsfirma. Min erfaring er, at det går for langsomt med danske headhuntere. De er udmærkede, når man skal hyre seniorledere, og det handler om at kende folk, men her er det fagkompetencer og i et stort antal, og så er englændernes system helt anderledes effektivt.«

Da vi besøger Coop en mandag formiddag i oktober, hersker der arbejdsom ro i de vidstrakte kontorlandskaber, som huser it-udviklere

og SAP-konsulenter. Hovedparten af medarbejderne er danske, men der er også en del indere, der har slået sig ned her med deres familie. Mange af SAP-konsulenterne kommer fra Storbritannien og Tyskland, men pendler til kontoret i Albertslund på ugebasis:

»Det er vigtigt, fordi alt foregår her. Det er anderledes end i internationale virksomheder, hvor der er lokationer over hele verden,« siger Morten Holm.

Og dog. For ikke alle hans medarbejdere holder til på det strømlinede hovedkvarter, som arkitekten Arne Jacobsen tegnede i 1966. På en gammel, nyrenoveret gård en kilometers penge fra hovedkvarteret arbejder 35 medarbejdere på at bringe den 153 år gamle brugsforening ind i fremtiden.

Dyre konsulenter bekymrer

For at besøge dem skal vi ud på en lille køretur. På vej derover taler vi om, at det er svært at lære alle medarbejdere at kende, når der kommer så mange nye hele tiden.

Morten Holm spiser derfor frokost en gang om måneden med de medarbejdere, der har fødselsdag i den pågældende måned:

»De får set giraffen, og så tager vi en runde, hvor alle fortæller lidt om, hvad de er optaget af. Det giver mig



sikker afstand af gamle vaner

et indtryk af, hvad der ligger dem på sinde, de kan komme med ideer og forslag og få luft for deres bekymring om de ændringer, der foregår.»

Noget, der har vakt bekymring blandt medarbejderne, er de næsten 100 SAP-konsulenter, der er hyret ind til en løn, der er to-tre gange højere end de fastansattes, fortæller han:

»I begyndelsen optog det folk meget, om det ville betyde nedskæringer andre steder. Lige nu topper antallet, men hvis alt går vel, bliver it-udviklingsafdelingen cirka 100 konsulenter færre i løbet af 2020, når SAP-systemet er på plads.«

Efter små fem minutter er vi fremme ved gården, der består af to velholdte, toetagers staldbygninger. Her designs og udvikles det digitale univers, Coop App, som skal fremtidssikre koncernen, der omsætter for cirka 45 mia. kr. om året. I dag skal der årligt sættes et stort trecifret millionbeløb af til kassebetjening og mere end 400 mio. kr. til tilbudsaviser. De penge kan man spare ved at digitalisere butikken, forklarer Morten Holm.

Bespærelserne skal dog først og fremmest give mening for kunderne, understreger han:

»Vores mål er at lancere en ny funktionalitet i vores app hver måned, og derfor er vi på en rejse,

hvor vi prøver tingene af. Flyver det, skalerer vi op, gør det ikke, lukker vi det igen.«

Gården skal fremme pionerånd

Det er med velberåd hu, at udviklingen af appen foregår lidt væk fra hovedkvarteret. Det er heller ingen tilfældighed, at der er blevet plads til bordfodbold, bordtennisbord og colaautomat.

»Gården er indrettet som et reklamebureau, fordi det er den samme type medarbejdere, vi har brug for. Vi må indrette os efter markedsbetingelserne. Så jo, gården har noget med rekruttering og fastholdelse at gøre, fordi vi skal finde et miljø, der kan matche konkurrenterne på arbejdsmarkedet.«

Meningen er, at de hippe rammer kan inspirere til at anskue dagligvareindkøb på en ny måde.

»I forhold til det digitale univers skal du tænke på Coop som en start-up. Den pionerånd kan vi nemmere opretholde, hvis vi skaber et nyt miljø, som ikke dræbes af årtiers vaner,« siger Morten Holm.

Medarbejderne på gården har 40 kolleger i Ukraine, dels fordi det er svært at finde folk nok i Danmark, dels fordi det er billigere at få løst opgaverne dér.

»Er du ansat i en it-virksomhed i Ukraine, betaler du kun 5 procent i

skat, så derfra får vi superdygtige og ambitiøse folk, der tjener godt efter lokale forhold,« siger han.

Tre år efter lanceringen er Coops app downloadet 1,4 millioner gange, og den bruges dagligt af 350.000 kunder med og uden et Coop-medlemskort.

Med appen på sin mobil kan man scanne og betale sin varer, modtage personlige tilbud baseret på sin købshistorik, deltage i små quizzer og konkurrencer, få fif til madlavningen og såmænd også blive kunde i Coop Bank. Der er funktionaliteter nok at holde styr på for gårdens medarbejdere og deres ukrainske kolleger.

Frihed skaber arbejdsglæde

På vej gennem huset møder vi Product Owner Lotte Lund Larsen. Hendes opgave er sammen med sit team at udvikle Scan og Betal-funktionen på Coops app.

Selve opgaven motiverer og fastholder hende, og derudover er hun glad for den måde, arbejdet er organiseret på.

»Som team har vi ansvar over for hinanden og over for produktet, men også en masse frihed, fordi vi selv bestemmer, hvordan vi løser opgaver. Det giver arbejdsglæde,« siger hun.

Da vi har sagt farvel til Lotte

Lund Larsen og hendes team, render vi ind i Product Owner Anders Mondrup, der står ved et whiteboard ude på gangen. Sammen med en kollega er han i gang med at tjekke tidsplanen for en ny funktionalitet til appen.

Som Product Owner skal han sørge for, at der er fremdrift i projektet og sikre dialog med forretningen. Det er afgørende, fordi applikationerne skal justeres i forhold til, hvad der virker hos kunderne, forklarer han.

For Anders Mondrup spiller det en rolle, at appen bliver flittigt brugt.

»Det er et kæmpe drive at være med til at udvikle noget, der har en halv million unikke brugere pr. måned. Det er motiverende og en del anderledes, end hvis der er kun var 500,« siger han.

66

Gården er indrettet som et reklamebureau, fordi det er den samme type medarbejdere, vi har brug for.

MORTEN HOLM

CIO og CTO, Coop Danmark

Anders Mondrup motiveres også af den betydning, hans og kollegernes arbejde har for koncernen:

»Det er spændende at være med til at påvirke fremtiden, når ledelsens ambitioner er høje. Jeg holder mange møder på hovedkvarteret, og det betyder meget for mig, at jeg kan mærke en hype omkring det, vi laver, fordi vi kommer med det nye.«

»Folk mente, jeg var tosset«

Kampen om de bedste it-hoveder vil fortsætte, men på længere sigt satser Morten Holm på, at det bliver nemmere for Coop.

Efter blot to måneder i chefstolen satte han nemlig det ambitiøse mål, at Coop IT skal være Danmarks bedste it-afdeling. På det tidspunkt var medarbejdertilfredsheden i afdelingen lige faldet og rodede rundt blandt de ti procent dårligste i koncernen:

»Folk mente, at jeg var tosset, og der blev grinet lidt ad det i organisationen. Et halvt år efter var vi blandt koncernens 25 procent bedste. Vi bliver ikke Danmarks bedste it-afdeling på den korte bane. Der går noget tid, inden det går op for folk, at de skal til Coop, hvis de vil lave noget rigtig sjovt. Vi skal have tid til at positionere og brande os som et it-hus.« ■



ATEA

VI ER MEGET MERE END...

... ranglisteplaceringer og skønheds-konkurrencer. For hvordan måler vi vores mavefornemmelse mandag morgen? Anerkendelsen fra kollegaen og klappet på skulderen i frokostkøen? Udfordringen og opgaven, som får dig til at vokse? Og den faglige stolthed og samfunds-ansvaret, der følger med?

Med Atea som "The Place To Be" sætter vi alt det, der ikke kan måles, på formel. Vi er dem, vi er, fordi Atea er mere end en af Danmarks største it-virksomheder. Spørg bare de 1.500 ildsjæle, der hver dag bygger Danmark med it.

”



Spændende arbejdsopgaver

Atea får lov til at løse mange spændende opgaver, fordi vi har nogle af de dygtigste medarbejdere. Og det bliver de ved med at være, fordi de også får lov til at dyrke deres faglighed i fx interne teknologigrupper og via kurser og certificeringer.

Morten Saabye, Senior Manager, Network & Security

”

Gode kolleger

I Atea er der en særlig ånd og et sammenhold, som man ikke oplever mange andre steder. Der er en god og uformel energi, åbenhed og villighed til at hjælpe hinanden. Og vores fysiske rammer lægger desuden op til en kaffepause og en god kollegasnak.

Torben Paaske, Project Manager



”



Dygtiggørelse

I Atea har jeg stor indflydelse på min egen udvikling, både personligt og fagligt. Jeg har mulighed for løbende at vælge relevante kurser og certificeringer, og kan dermed dreje min udvikling i den retning, jeg ønsker.

Anne-Marie Mikkelsen, SharePoint konsulent

”

Work/life balance

Med et lille barn derhjemme er det super godt og afstressende at vide, at jeg i store træk kan planlægge min egen tid, få familielivet til at hænge sammen og få løst opgaverne, når det passer bedst. Det giver en kæmpe frihed.

Morten Jensen-Staal, Senior SAM Specialist



”



Vi fejrer vores succeser

Vi er faktisk ret gode til at fejre vores succeser, både de store og små, og det kan være ved alt fra eftermiddagskage, brunch eller større arrangementer. Det vigtigste er, at vi anerkender og fremhæver succeser, og sørger for, at alle i teamet bliver en del af sejren.

Per Corlin, Manager, Cloud Productivity

VERSION2 IT TALENT

VI KÅRER ÅRETS IT-TALENTER BLANDT KONSULENTER, PROJEKTLEDERE OG UDVIKLERE

Vi kårer årets it-talenter

Med hjælp fra en bredt sammensat fagjury har Version2 fundet frem til den dygtigste it-konsulent, projektleder og udvikler.

Med et ønske om at skabe inspiration og stolthed hos de mange brugere og virksomheder, som anvender Version2, Ingeniøren og Jobfinder, kårer vi også i år årets største talenter inden for it-branchen.

Formålet med konkurrencen IT Talent er at præsentere og hylde nogle af landets dygtige it-professionelle med særlige evner og begavelse inden for en af de tre kategorier: It-konsulent, it-projektleder og it-udvikler.

IT Talent er ikke en videnskabelig analyse, men en kåring baseret på en fagjurs vurdering af nominerede kandidater. Fagjuryen består af personer, som arbejder med ledelse, udvikling og rekruttering i IT-branchen:

■ **Annette Schiøtt Jensen**,
Head of People,
Agile Transformation Danske Bank

■ **Annie Stahel**,
it-chef, Danmarks Statistik

■ **Peter Leth**, områdedirektør for
ledelse, karriere og kompetence,
Ingeniørforeningen, IDA

■ **Sara Juhl**, direktør, Bloom

■ **Erik David Johnson**,
Principal AI Specialist, Delegate

■ **Anne Dorte Bach**,
projektleder & DPO, Magenta

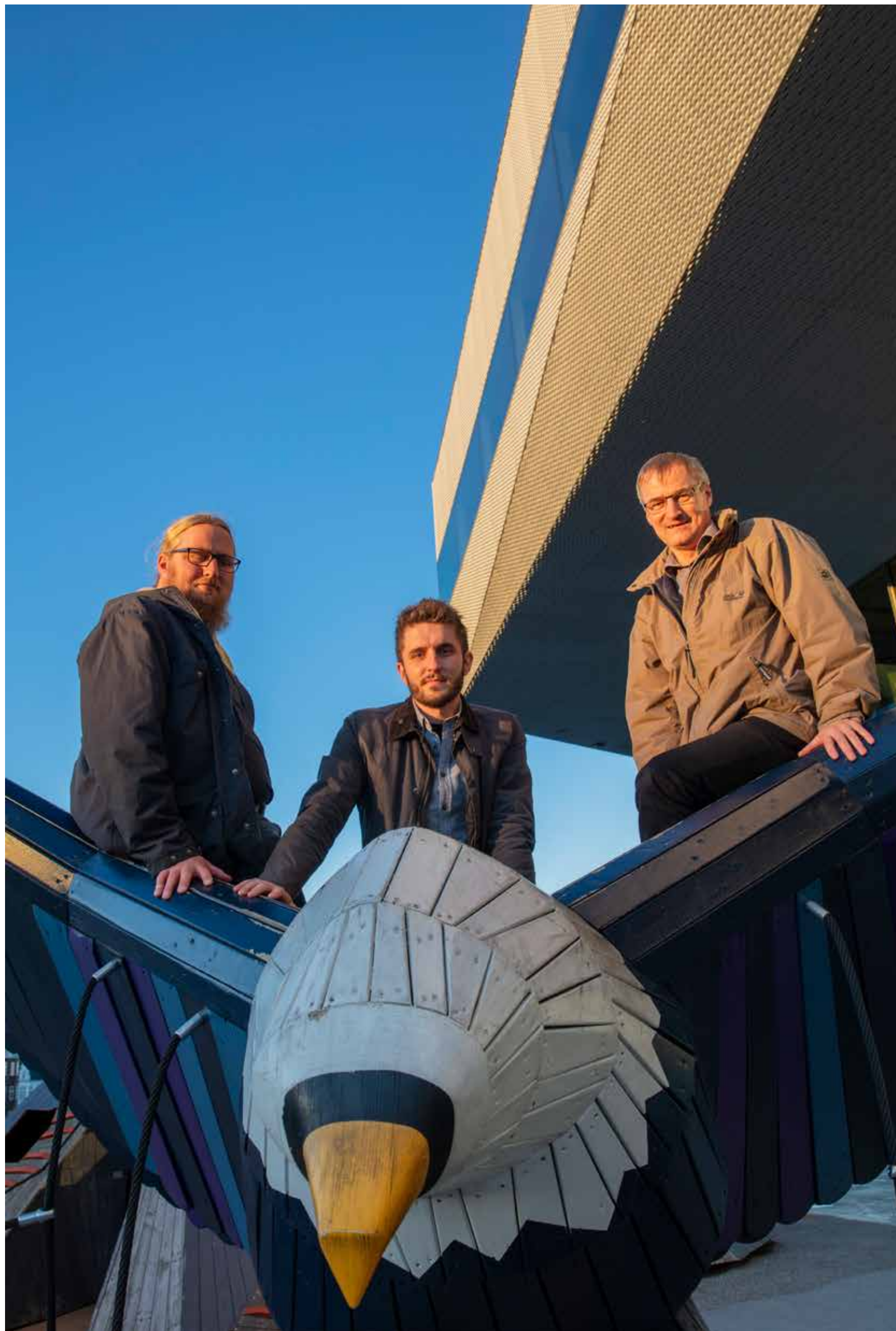
■ **Dennis Roi Hansen**,
Head of Intelligence & Audience,
Teknologiens Mediehus

Efter en indledende screening af de 70 indstillede kandidater har juryen bedømt et kandidatfelt på ti i hver af de tre kategorier ud fra en række parametre:

- Tekniske færdigheder
- Menneskelige færdigheder
- Evne til at tænke nyt og kreativt
- Opnåede resultater
- Fremtidige karrieremuligheder

Læs mere om de tre vindere af IT Talent på de følgende sider. ■

Årets tre vindere i Version2 IT Talent: it-udvikler Martin Mortensen, Danske Bank (tv.), it-konsulent David Thejl-Clayton, JN Data, og it-projektleder Jan Toksvig, Styrelsen for It og Læring (th.). Foto: Carsten Ingemann





David Thejl Claytons dybe engagement i at højne it-sikkerheden både i JN Data og i Danmark generelt sikrer ham titlen som årets talent inden for et felt af it-konsulenter. Han benyttes bl.a. flittigt af uddannelsesinstitutioner som gæsteforelæser og oplægs-holder.

Foto: Carsten Ingemann

“

Det er lidt ligesom et puslespil, hvor jeg gerne vil forstå, hvordan hele puslespillet hænger sammen, og hvordan den enkelte brik passer ind i det.

DAVID THEJL-CLAYTON

Service Arkitekt/Technical Lead,
JN Data

VERSION2 IT TALENT ÅRETS IT-KONSULENT:

»Jeg er besat af it-sikkerhed«

David Thejl-Clayton fik trods mangel på kompetencer en unik chance for et job hos JN Data i 2015. I dag er han avanceret til afdelingsleder takket være sin passion for it-sikkerhed.

Af Mikkel Meister
redaktion@ing.dk

Det er svært ikke at blive en lille smule forpustet, når man hører historien om David Thejl-Claytons korte karriere på det danske it-arbejdsmarked.

Siden 1. november 2019 har han kunnet skrive afdelingsleder for Cyber Defence Center hos JN Data i Silkeborg på visitkortet – et job, han på fire år har arbejdet sig op til fra juniorniveau i firmahierarkiet. Indsatsen har krævet 'engagement og dygtighed', som vice president Martin Kofoed, JN Data, formulerer det. Men også en lille dosis held på det helt rigtige tidspunkt.

Spoler man tiden tilbage til 2015, hvor David Thejl-Clayton kom til Danmark fra London, var situationen nemlig en helt anden.

»Jeg mødte min danske kone, da vi begge arbejdede i en møbelbutik i London, og da hun gerne ville tilbage til Danmark, flyttede jeg med uden at have et job på hånden,« fortæller han.

På eksamenspapirerne står der bachelor i datalogi fra University of Hull med en bred profil, som overhovedet ikke var specialiseret i hverken computernetværk eller it-sikkerhed – de emner, som 32-

årige David Thejl-Clayton i dag efter eget udsagn tænker på nærmest alle døgnets vågne timer.

Passion sikrede jobbet

Efter endt uddannelse var han ikke sikker på, hvilken karrierevej han gerne ville forfølge på det britiske it-arbejdsmarked, som ifølge David Thejl-Clayton er meget konkurrencepræget. Det lykkedes i første omgang at få et job som it-supporter i modevirksomheden Prada og siden hos møbelbutikken The Conran Shop, hvor han mødte sin kommende – danske – kone. Her havde han fået mulighed for at arbejde med opsætning af firewalls, hvilket blev kimen til interessen for netværk og it-sikkerhed.

Men tre måneder efter ankomsten til Danmark var han stadig uden job og havde efterhånden opbrugt alle sine sparepenge.

»Jeg stod i den situation, at jeg bare skulle have et eller andet job.

Men så sendte min kone mig et jobopslag fra JN Data. Jeg havde lige færdiggjort et danskursus og besluttede mig for at ansøge.«

Han blev kaldt ind til jobsamtale, men et par dage før samtalen hos JN Data, der leverer it-drift og infrastruktur til finanssektoren, genlæste David Thejl-Clayton jobopslaget og gik nærmest i panik.

»Jeg skrev en mail til lederen og HR-chefen. Jeg forklarede, at jeg havde søgt stillingen, men at jeg ikke kunne finde ud af noget af det, de efterspurgte, men at jeg til gengæld brændte for at få jobbet. De endte med at hyre mig, fordi jeg var ærlig, og de kunne fornemme, at jeg havde passion for det,« fortæller han.

Lykarriere i JN Data

Han blev i første omgang ansat som junior netværkstekniker, hvor han gennem en mentorordning bl.a. fik hjælp til at forstå den danske arbejds- og virksomhedskultur og fik mulighed for at arbejde videre med firewall-området i et halvt års tid.

Herefter skal man holde tungen lige i munden for at holde styr på David Thejl-Claytons karrierevej frem til i dag. Seks måneders fordybelse i analyse af netværkstrafik; mentor for tre it-konsulenter i Warszawa; senere produktejer og leder for firewall-området og dernæst teknisk leder for netværkssikkerhed i JN Data.

Undervejs udviste David Thejl-Clayton så stort gåpåmod og evne og villighed til at lære, at hans chef sidste år gjorde ham til daglig incident-ansvarlig for cyberangreb – et område, som JN Data har arbejdet på at styrke.

»Jeg byggede et nyt team, hvor vi

fokuserede på, hvordan man laver detections inde i netværket. Der blev opdaget nogle store incidents, og der lærte jeg meget,« fortæller David Thejl-Clayton.

Vil forstå puslespillet

Hvad er det ved it-sikkerhed, som tiltaler dig rent professionelt?

»Jeg er besat af it-sikkerhed, og overalt i JN Data vil du finde whiteboards med nogle af mine tegninger på. Men det er nok, fordi det er lidt ligesom et puslespil, hvor jeg gerne vil forstå, hvordan hele puslespillet hænger sammen, og hvordan den enkelte brik passer ind i det,« siger David Thejl-Clayton.

Senest har David Thejl-Clayton arbejdet med dokumentation og træning af medarbejdere for at gøre JN Data klar til at blive certificeret

inden for TF-CSIRT (Task Force on Computer Security Incident Response Teams).

Ved siden af arbejdet er han en af initiativtagerne til OWASP Aarhus-netværket og gæsteforelæser i it-sikkerhed ved Aarhus Business Academy. Han har desuden taget initiativ til et praktikantprogram i JN Data, hvor den første praktikant har gennemført et tremåneders mentorforløb.

De mange skift i afdelinger og ansvarsområder forventer han dog at sætte i bero nu.

»Lige nu har jeg brug for at gøre status over min position og fokusere på, hvordan jeg fører min passion videre til mine medarbejdere. Så hvis du ringer til mig om seks måneder, er jeg forhåbentlig stadig afdelingsleder og glad for det.« ■

DE VAR MED I OPLØBET

2.-pladsen: Christophe Merisier, Chief Agile Coach, Danske Bank



Christophe drives a successful community among our agile practitioners, product owners and scrum masters. His passion for agile shines through, and he always wants to help everyone to improve. He has been instrumental in maturing our planning practices and with Christophe's help, we have greatly improved our productivity and predictability within a very short time frame, all the while morale in the teams has remained high.

3.-pladsen: Tony Ferguson, IT Infrastructure Architect, MAN Energy Solutions



Tony formår med sin entusiasme og passion for IT Security at skubbe rammerne for, hvad der anses som værende it-standarder. Med implementeringen af 'Black Cloud' var Tony med til at transformere MAN ES til én af de mest sikre ingeniørvirksomheder i verden. Tony bidrager dertil med sin gode evne til at inspirere andre og lære fra sig både i forbindelse med hans rolle som mentor og som kollega.

VERSION2 IT TALENT ÅRETS IT-UDVIKLER:

»Værdi er et mantra«

Årets it-udviklertalent har den hardcore datalogi-baggrund på plads, men fokuserer benhårdt på, at koden skal skabe værdi for brugeren.

Af Mikkel Meister
redaktion@ing.dk

Vi er ikke nået mange minutter ind i interviewet, før Martin Mortensen nævner ordet ‘værdi’ første gang. Når softwareudviklere bruger ordet, er det normalt om den slags, man hælder ned i variablene i diverse programmeringssprog. Det har den 38-årige datalog også helt styr på, men når han igen og igen i løbet af interviewet nævner ordet, er det i en anden og blødere sammenhæng – nemlig den værdi, man som softwareudvikler bør stræbe efter at skabe for de mennesker, der i sidste ende skal bruge et it-system. Kimen til den tilgang blev lagt, da Martin Mortensen i 2008 blev ansat som udvikler hos Cetrea – i dag Gettinge Cetrea, der laver sundheds-it. Den første dag på jobbet tilbragte han på en operationsstue, hvor han observerede klinikerne bruge Cetreas it-system og fik deres feedback med hjem til pc’en og kodeeditoren. Den korte afstand mellem udvikler og slutbruger blev noget af det, han satte størst pris på i sit første faste job efter endt uddannelse. »Det gik op for mig, at det betød meget for mig at mærke den værdi, som jeg er med til at skabe. Det har været et mantra lige siden – at være bevidst om at være drevet af værdi i de beslutninger, vi tager,« siger han.

Hjælp til hvidvask-tjek
I dag bestrider han rollen som Senior Customer Journey Architect i Danske Bank, hvor bankens anti-hvidvask-program lige nu er et højt prioriteret fokusområde. Banken vil kort fortalt gerne tjekke, at kunderne har rent mel i posen og genere dem mindst muligt, mens det lovpligtige tjek står på. Det kræver velfungerende it-systemer til bankens sagsbehandlere i backoffice-delen, der i sidste ende skal vurdere, om en kunde foretager sig noget ulovligt.

UDDRAG FRA
MOTIVATIONEN

Martin er naturligt nysgerrig og har overskud til at kaste sig ind i utallige problemstillinger på én gang – og sikre gode resultater med det! Under meget hårde deadlines har Martin hjulpet os med at få designet og udviklet løsninger, der er centrale for indsamling af ‘kend-din-kunde’-data.

»Vi kan gøre meget med it, men der skal også bruges nogle varme hænder, fordi det er et sindssygt kompliceret område. Noget, der ser ulovligt ud, kan vise sig at være helt almindelig adfærd, og derfor er der nødt til at være sagsbehandlere. Systemunderstøttelsen handler om at facilitere deres arbejde, så de effektivt kan danne sig et fornuftigt billede af, hvem vores kunder er. Der kan man også mærke, at man skaber noget værdi,« siger Martin Mortensen. Konkret har Martin Mortensen en nøglerolle i udviklingen af de it-løsninger, som gør sagsbehandlerne i stand til at indsamle de nødvendige data fra kunderne. Derudover skal de eksisterende legacy-systemer nu konsolideres i én fælles anti-hvidvask-platform. »Det er et rimeligt stort systemlandskab, der skal bindes sammen. Udfordringen i dag er ikke at få en applikation til at gøre et eller andet – det er at få applikationen integreret i dit systemlandskab,« siger Martin Mortensen.

Tilfredsstillende at løse problem
Af bankens i alt 1.800 softwareudviklere sidder der 110 styk i afdelingen Welcoming & Review, hvor Martin Mortensen har sin daglige gang som arkitekt. Selvom han har fokus på den bløde forståelse af ordet værdi, bruger han dagligt datalogibaggrunden til at give vurderinger og beslutninger faglig pondus i dialogen med udviklerne. At den tekniske baggrund er på plads, vidner hans datalogispecialle om. Her implementerede Martin Mortensen en virtuel maskine, som i stedet for den klassiske von Neumann-arkitektur bruger cellulære automater som beregningsmodel. I 2012 byggede tyske forskere videre på hans arbejde og implementerede koden på en FPGA for at undersøge, hvor hurtigt koden i praksis kan afvikles på en parallel hardwareplatform. »Jeg synes, at det var et ekstremt interessant problem at arbejde med, men de teoretiske problemstillinger er ikke det, der motiverer mig på den lange bane,« siger han. *Hvorfor er det vigtigt for dig, at du kan se værdien ude hos brugeren?* »Det er faktisk svært at forklare,« siger Martin Mortensen og holder en kort pause, før han uddyber: »Jeg arbejder i en branche med en stor procentdel af fagfolk med *imposter syndrome*, og det, vi udviklere arbejder med, kan virke fluffy. Der er noget helt konkret og utroligt tilfredsstillende ved at kunne se, at det, man har lavet, har løst et problem,« siger han. **Værdibaseret softwareudvikling**
Det seneste årti har Martin Mortensen drejet sig selv væk fra den klassiske udviklerrolle og over mod arkitektrollen igennem ansættelser hos Netcompany og d6o. Hos Netcompany blev han med egne ord



Et stærkt personligt drive og en veludviklet evne til at samle informationer, danne overblik og finde løsninger er nogle af de egenskaber, der sikrer Martin Mortensen titlen Årets it-udvikler. Foto: Carsten Ingemann

opmærksom på ikke kun at bygge tingene rigtigt, men også at bygge de rigtige ting. Sideløbende har studier af bl.a. organisationsteori og psykologi givet ham endnu mere ballast i forhold til den værdibaserede softwareudvikling, som han er fortaler for: »Som profession har vi en tendens til at angribe alle mulige problemer, som man ikke nødvendigvis har. For eksempel blev det diskuteret på et konkret projekt, om vi skulle indføre unit tests (af koden, *red.*). Det kunne sikkert give mening nogle steder, men på dette projekt var der ikke et kvalitetsproblem, hvor unit tests ville bidrage. Det blev vurderet,

“**Udfordringen i dag er ikke at få en applikation til at gøre et eller andet – det er at få applikationen integreret i dit systemlandskab.**”
MARTIN MORTENSEN
Senior Customer Journey Architect, Danske Bank

at der ikke var nogen gevinst ved den investering. Det er en værdidrevet vurdering, som du er nødt til at gå ind at lave,« siger Martin Mortensen. I februar 2020 skal han holde foredrag om værdibaseret softwareudvikling og psykologien bag overengineering til en konference i Stockholm.

»Jeg befinder mig rigtig godt, fordi jeg har at gøre med flere abstraktionsniveauer inden for softwareudvikling. I den kommende uge har vi en opgave, som haster lidt, så dér hopper jeg ind som ekstra mand halvdelen af tiden og programmerer. Det gør det også nemmere for mig at have fingeren på pulsen,« siger Martin Mortensen. ■

DE VAR MED I OPLØBET

2.-pladsen: Stefan Ettrup, Principal Software Engineer, Danske Bank
Stefan possess a ‘can do attitude’ combined with an agile mindset where the customer comes first. In terms of technical skills Stefan is a hybrid engineer, who understands both the Mainframe and Openshift and he has in-depth knowledge on the tooling side. His work is characterised, as very high quality and he delivers with speed – in the literature he would be one of the rare 10x engineers, a person who delivers up to 10 times more than an ordinary engineer.



3.-pladsen: Sander Louring, softwareudvikler, Danske Commodities
Gennem sit arbejde har Sander demonstreret sine evner til at tænke ud af boksen, og han har været en drivende kraft i at omlægge Allegro-udviklingen til moderne it-udviklingsworkflows, herunder small commits, peer-review, version control og deployment. Ud over at være dygtig, tænke innovativt og påtage sig et ansvar, der rækker langt ud over hans jobbeskrivelse er Sander helt basalt også en god kollega, der spreder glæde og god stemning i teamet.





Man kan ikke sige bank uden at sige it - vi skaber fremtidens bank

Vi ansætter nu. Tjek bankdata.dk

bankdata



Jan Toksvigs evner til at bygge bro både mellem it og forretning og mellem kunde og leverandør fremhæves i indstillingen til årets it-projektleder. Han har været i styrelsen, siden dengang den hed UNI-C og udviklede CD-rom'er og en internet-browser. Foto: Carsten Ingemann

VERSION2 IT TALENT ÅRETS IT-PROJEKTLEDER:

Tox oversætter politik til teknik

Efter 24 år i samme styrelse har 53-årige Jan Toksvig stadig rigeligt med udfordringer. Hans vej fra data-logiuddannet udvikler til projektleder gik gennem mesterlære.

Af Mikkel Meister
redaktion@ing.dk

Hvorfor lige mig og ikke én af de andre?« Sådan lød Jan Toksvigs allerførste kommentar, fortæller han, da chefen indstillede ham til årets Version2 IT Talent-pris i kategorien it-projektleder. Den kategori, han nu står tilbage som vinder af.

Og det harmonerer jo meget godt med beskrivelsen fra vicedirektør Aino Olsen, Styrelsen for IT og Læring, der kalder Jan Toksvig en »ydmyg og behagelig jyde«.

Men det er dog langt fra de eneste superlativer, vicedirektøren har i posen til 53-årige Jan Toksvig, og nævnes må ikke mindst hans evne til at bygge bro mellem både it og forretning og kunde og leverandør. Ydmygheden til trods vil hovedpersonen dog gerne selv sætte ord på, hvad han ser som sine professionelle styrker:

»Jeg har en bred samarbejdsflade hos vores søsterstyrelse og i departementet, og det betyder, at jeg har

en idé om, hvem man skal tage fat i for at få tingene til at ske. Og så tror jeg, at jeg har en evne til at være pragmatisk og til at kunne se nogle behov og få dem omsat til noget, der kan lade sig gøre,« siger Jan Toksvig, der af kollegerne blot kaldes Tox.

Hans funktion hos Styrelsen for IT og Læring er i dag product management, og han har godt og vel 24 år på bagen i styrelsen, der dengang i 1995 gik under navnet UNI-C.

I mesterlære som projektleder

Jan Toksvig blev ansat med en netop fuldført cand.scient. i datalogi fra Aarhus Universitet i baglommen, og den tekniske baggrund ser han som en styrke, når de ofte komplekse love og regler på undervisningsområdet skal implementeres i et it-system.

»Jeg forstår, hvad der sker nede i maven på et it-system, og derfor kan

jeg også give folk uden it-kendskab et billede af den kompleksitet, der ligger bag de regler, der skal implementeres,« siger Jan Toksvig.

I 1995 kørte internettet stadig med støttehjul, og Undervisningsministeriet udgav cd-rom'er under navnet Lær IT, som Jan Toksvig var udvikler på. Gradvist begyndte han dog også at fungere som projektleder:

»Jeg har ikke nogen projektlederuddannelse, men har stået i mesterlære. Jeg var med til at lave cd-rom'er og en internetbrowser i slutningen af 1990'erne, og der brugte jeg nogle struktureringssevner til at have styr på planer og produktion, som det bare var naturligt at fortsætte med,« siger han.

Ansvar for store systemer

Hos Styrelsen for IT og Læring har han bl.a. været projektleder under departementets skift af mailplatform fra Lotus Notes til Microsoft Outlook. Han har koordineret implementeringen af gymnasie-reformen i ministeriets centrale it-systemer. Og han har ikke mindst haft ansvaret for nyudviklingen af Optagelse.dk, der i dag bl.a. håndterer over 60.000 årlige ansøgninger til de videregående uddannelser og 90.000 til ungdomsuddannelserne.

Platformen bag hjemmesiden blev tidligere leveret eksternt som en service, men i slutningen af sidste årti landede ansvaret for opgaven i styrelsens hænder.

»Vi skulle implementere Optagelse.dk forfra efter et udbud og havde temmelig kort tid til at gøre det. Vores projektgruppe her i huset var ikke voldsomt stor, og det var et helt nybygget system med en helt ny serverarkitektur. Der er det ikke helt forkert at sige, at vi måtte lægge skinnerne, mens toget kørte. Der havde vi virkelig travlt,« siger Jan Toksvig.

Fra politik til teknik

En vigtig del af arbejdet som projektleder handler ikke kun om at få teknikken til at spille, men også om kommunikationen med brugerne af it-systemerne. Hvis lovgivningen ændrer sig, nytter det ikke noget bare at ændre it-systemet uden at forklare brugerne om ændringen,

og hvad den skyldes, forklarer Jan Toksvig.

Rent fagligt er det oversættelsen af politik til teknik, der interesserer Jan Toksvig.

»Det er interessant at skulle omsætte nogle af politikernes beslutninger til noget, der skal virke ude i den danske undervisningssektor,« fortæller han.

»Nogle gange får vi et udkast til et lovforslag og bliver bedt om at komme med kommentarer til, om lovgivningen er digitaliseringsparat. Hvis vi ser noget, som er vanskeligt at implementere i et system, så kommenterer vi på det, og det bliver der da lyttet til. Men hvis politikerne mener, at det er det, der skal til for at opnå et eller andet, så er det sådan, det er.«

Senest har Jan Toksvig været med inde over en agil transformation i styrelsen, der betyder et farvel til projektledertitlen inspireret af SAFe (Scaled Agile Framework), der i stedet opererer med product managers.

Variationen i projekterne betyder, at Jan Toksvig stadig befinder sig godt i styrelsen efter 24 år.

»Jeg har det som en fisk i vandet. Jeg møder en varieret og spændende hverdag med udfordringer og gode kolleger. Jeg arbejder ikke sammen med de samme mennesker, som jeg startede med, og vores eksterne leverandører skifter jo også over tid, så jeg føler ikke, at jeg gror fast,« siger Jan Toksvig. ■

DE VAR MED I OPLØBET

2.-pladsen: Jonas B. Hansen, projektleder, Netcompany

Jonas Hansen er et godt eksempel på fremtidens digitale leder, der formår at møde kundens ønsker og visioner og samtidig føre projektet i mål til aftalt tid og budget. Jonas udviser altid stærke menneskelige værdier og et helt unikt lederskab på alle niveauer af vores store komplekse it-leverancer.



3.-pladsen: Davide Albertini, IT Project Manager, LEO Pharma

Davide er en fantastisk kollega. Han leverer p.t. to store globale projekter i LEO Pharma (20+ millioner) som projektleder. Ikke nok med at han, med kompetencer der overstiger hans erfaring, formår at holde fin balance i projekttrekanten, så er hans omgang med mennesker hans helt store force. Han bygger high performance teams og kultur, hvorend han bevæger sig.



“
Det er interessant at skulle omsætte nogle af politikernes beslutninger til noget, der skal virke ude i den danske undervisningssektor.

JAN TOKSVIG

Product manager, Styrelsen for It og Læring

Få adgang til unik data og indsigt i din virksomhed

Repræsenterer du en af de virksomheder, som indgår i IT Company Rank analysen, har du mulighed for at købe adgang til data bag IT Company Rank listen og få den personlig præsenteret af vores analytikere.

Data fra IT Company Rank analysen giver din virksomhed indsigt i:

- **Hvor kendt er din virksomhed, og hvorfra har it-professionelle viden om din virksomhed?**
- **Hvad er din virksomheds styrker og svagheder i forhold til at tiltrække nye medarbejdere?**
- **Hvordan klarer din virksomheds brand sig i forhold til konkurrerende it-virksomheder?**
- **Hvad kan du gøre for at styrke din virksomheds kendskab og attraktivitet blandt it-professionelle?**

Kontakt vores analysechef Dennis Roi Hansen for at høre mere om dine muligheder for at dykke ned i analysen og blive klogere på din virksomheds brand.

Kontakt:

Dennis Roi Hansen

tlf: 3326 5376 / mail: drh@ing.dk



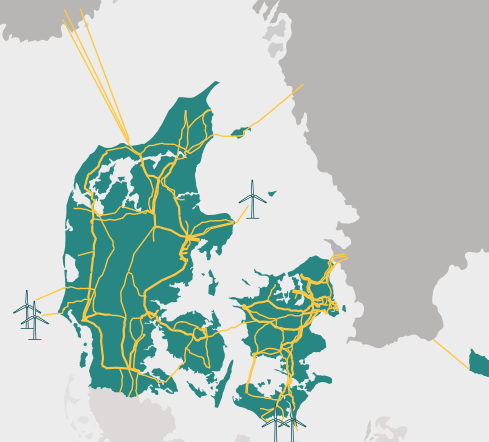
ENERGINET

VÆR MED TIL AT AUTOMATISERE DET NORDISKE ELSYSTEM

- så danskerne har strøm
i stikkontakten både
kl. 20.50 i aften og i år 2050

Som it-medarbejder hos Energinet deltager du i store og komplekse projekter, der skaber sikker energi til samfundet.

Norden har rigeligt med vind, vand og sol til produktion af vedvarende energi i et 100 % grønt energisystem. Men med et stadig mere komplekst elsystem har vi brug for at bygge it-løsninger, der kan automatisere håndteringen af den grønne energi på tværs af Norden. Det skal Nordic Balancing Model hjælpe med.



Nordic Balancing Model udbygger it-infrastrukturen i Norden



Nordic Balancing Model er sat i søen for at balancere den store mængde grøn energi og giver it-medarbejdere mulighed for at arbejde med løsninger både nationalt, nordisk og europæisk.



Nordic Balancing Model består af mange projekter, hvor det første har go-live lige om lidt, og det sidste har go-live i 2023 – kom ombord på rejsen.



Læs mere om vores komplekse projekter og dine karrieremuligheder på www.energijob.dk