

VERSION2

IT

COMPANY RANK

46

13. NOVEMBER 2020

INGENIØREN

IT TALENT

VERSION2 KÅRER

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

SIDE 14

BEDSTE IT-ARBEJDSPLADS

**Tillidsfuld kultur trækker
Microsoft til tops**

SIDE 2-3

IT-ARBEJDSMARKED

**Corona tager farten af
it-branchens vækstraket**

SIDE 8

IT COMPANY RANK ÅRETS IT-ARBEJDSPLADS

Microsoft byder på faglige udfordringer og plads til fri leg

Muligheden for at gøre en forskel og samtidig arbejde med udfordrende opgaver i et stærkt, fagligt miljø appellerer til både den erfarne udvikler Abhishek Ghosh og den ingeniør-studerende Alexander Holstrup.

Af Lene Wessel
lw@ing.dk

En anden tid havde jeg taget turen til Microsofts udviklingscenter i Lyngby nord for København. Jeg var blevet registreret i receptionen og fulgt op til et mødelokale, hvor jeg havde sat Principal Engineering Manager Abhishek Ghosh stævne for at høre om, hvordan det er at arbejde på de danske it-professionelles yndlingsarbejdsplads. Men det er coronatid, og derfor har vi sat os ved hver vores hjemmecomputer og mødes meget passende på Microsoft Teams. Selv gennem skærmen skinner det tydeligt igennem, at Abhishek Ghosh er mere end almindeligt glad for sin arbejdsplads – og venerationen for den multinationale it-gigant går helt tilbage til barndommen og ungdommen i 1990’erne, hvor han boede i en lille by uden for Calcutta i det østlige Indien:

En varig effekt på verden
»Dengang var verden en anden, og da Microsoft formulerede sit mål om ‘A computer at every desk and in every home’, lød det som et eventyr. Men det var den vision om at gøre computere tilgængelige for tusindvis af mennesker, der gjorde det muligt for en som mig at læse til ingeniør og arbejde med computere. Det har haft en varig effekt på mit liv og betyder, at jeg kan arbejde med noget, der vil have en varig effekt på verden,« lyder det med et smil.

Når han snart kan fejre sit ti års jubilæum, skyldes det netop viljen til at gøre en forskel for verden. Blandt mange andre ting nævner han Microsofts mål om ikke blot at blive CO₂-neutral, men CO₂-negativ i 2030, og helt fjerne virksomhedens CO₂-aftryk i 2050. Men de daglige arbejdsopgaver spiller også en væsentlig rolle: »Helt ærligt, hvis jeg kigger ti år tilbage, føles det som en helt anden

virksomhed og et helt andet job. Den teknologiske udvikling sker så hurtigt, og vi arbejder på nye teknologier hele tiden. Da jeg begyndte, lancerede vi noget nyt hvert andet år, nu sker det hver måned,« siger han. Selvom meget har ændret sig, er der også ting, som til hans store glæde er uforandrede. Det gælder ikke mindst det gode kollegaskab. »På min første dag skræmte det mig lidt, at jeg nok ville møde nogle superdygtige folk, som jeg slet ikke kunne tale med. De var selvfølgelig også virkelig dygtige alle sammen, men alle var parat til at hjælpe. Det behøvede ikke en gang at handle om arbejdet. De hjalp også med at ringe for at høre på en lejlighed,« fortæller han.

Et godt miljø at udvikle sig i
Motsat Abhishek Ghosh har civilingeniørstuderende Alexander Holstrup under et halvt års anciennitet i Microsofts Development Copenhagen, hvor han arbejder med at udvikle apps til forretningsprocesser på Microsoft Dynamics 365. Hans møde med virksomheden var årets sommerpraktikcamp, og da han efterfølgende blev tilbudt et job som studentermedhjælper, tøvede han ikke et sekund: »Jeg følte næsten ikke, at jeg havde noget andet valg, for jobbet lever op til alle de kriterier, jeg har for et godt studenterjob,« fortæller han, da vi mødes på Teams. Fra første færd følte Alexander Holstrup sig som en del af holdet, og sammen med de faglige udfordringer skaber det arbejdsglæde. »Allerede i min praktik fik jeg en stor opgave, hvor jeg tænkte: ‘Puha kan jeg lave det her?’ Men opgaven lykkedes, og det gjorde den, fordi jeg fik meget hjælp og støtte fra mine kolleger. Jeg kan godt lide, at en del af kulturen er, at man hjælper sine kolleger. Jeg bliver virkelig udfordret, men føler mig aldrig alene med mine opgaver. Det er et godt miljø at udvikle sig i,« forklarer han.

Plads til at eksperimentere
Om et års tid bliver Alexander Holstrup færdig på DTU. Han drømmer om, at der til den tid stadig vil være plads til ham hos Microsoft: »Allerede inden jeg fik jobbet, syntes jeg, det var en attraktiv virksomhed, og det jeg har oplevet indtil nu, har bare bekræftet det. Jeg vil være utrolig stolt, hvis jeg kunne få lov til at blive.« Ligesom Abhishek Ghosh finder

Alexander Holstrup det attraktivt at arbejde i en stor og indflydelsesrig virksomhed: »Fordi Microsoft er en kæmpestor, succesrig it-virksomhed, kan jeg påvirke flere med det, jeg laver, og samtidig giver det mig gode muligheder for at lave noget, der kan blive brugt i den virkelige verden,« siger han. Hvert år i juli holder Microsoft et tre dage langt Hackathon, hvor medarbejderne har frie hænder til at afprøve en idé eller forsøge at løse et problem, de har tumlet med. Der er dømt fri leg, og projekterne behøver ikke at have noget at gøre med, hvad de i øvrigt beskæftiger sig med. Den årlige event værdsætter Abhishek Ghosh rigtig meget. »Du har fuld frihed til at gøre, hvad du vil. Det er sjovt, lærerigt og uvurderligt. Det er virkelig noget, jeg elsker, og der er kommet nogle helt utrolige historier ud af Hackathon,« lyder det med overbevisning. Med ideer fra tusindvis af medarbejdere er det bestemt ikke alle, der når længere end til de tre dages udforskning på Hackathon. Det er heller ikke meningen, for der skal være plads til at eksperimentere og fejle, lyder rationalet. Kun de bedste ideer kommer med ud af Garagen, som er københavnerkontorets teknologiske legeplads.

Prototype er i test
En af de ideer, der nu arbejdes videre på, er dén, som Abhishek Ghosh havde med til årets Hackathon, og som tager udgangspunkt i, at de touchskærme, der står rundt omkring i fabrikshallerne, normalt bliver brugt af mange forskellige

mennesker. I disse coronatider giver det en masse praktiske og sikkerhedsmæssige problemer, og derfor fik den 39-årige softwareingeniør lyst til at teste sin idé om at udvikle værktøjer, der gør det mere sikkert for medarbejderne at bruge skærmene: »Vi har kombineret vores ekspertise fra Finance and Operations med kunstig intelligens til at udvikle et

“**Maden er forresten helt fantastisk. Jeg siger gerne, at kantinen serverer den bedste indiske mad i København.**

ABHISHEK GHOSH
Principal Engineering Manager,
Microsoft Development

værktøj, som vi har lavet en prototype af og er i færd med at teste. Lige nu forsøger vi at finde ud af, hvad kunderne har brug for; hvad der rent faktisk hjælper medarbejderen, og hvad der overhovedet kan lade sig gøre,« fortæller han. Foreløbig kan han ikke løfte sløret for produktet, men blot afsløre, at de i øjeblikket afprøver forskellige teknologier for at finde ud af, hvad der fungerer bedst: »Den type projekter kan kun lade sig gøre i en virksomhed som Microsoft, hvor der er nogle fantastiske teams at brainstorme med, og hvor vi kan kombinere mange forskellige fagligheder. Prototypen er et resultat af en indsats fra rigtig mange forskellige mennesker.«

Et indlysende valg
Inden vi logger ud af Teams, vender vi endnu en gang tilbage til Microsofts førsteplads på de it-professionelles rangliste – en kåring, der dog ikke kommer det mindste bag på Abhishek Ghosh: »For os, der arbejder her, er det fuldkommen indlysende.« Selvom det ikke optræder i undersøgelsen, må Abhishek Ghosh lige nævne endnu en vigtig ting, der tæller med på plussiden: »Maden er forresten helt fantastisk. Jeg siger gerne, at kantinen serverer den bedste indiske mad i København,« ler han. ■





Ingeniørstuderende Alexander Holstrup (th.) er begejstret for arbejdspladskulturen, hvor man med det samme føler sig som en del af holdet og aldrig står alene med sine opgaver, fordi alle er parat til at hjælpe. Til venstre den erfarne Microsoft-mand Abhishek Ghosh og pressechef Sara Kolka. Foto: Büro Jantzen

KULTUR INGEN PÅKLISTRET CSR

»Vi er autentiske og tør have en holdning«

Microsoft lever af medarbejdernes succes, og derfor er det vigtigt at fremstå ærlig i ord og handling, mener HR-direktør Camilla Hillerup.

Af Lene Wessel
lw@ing.dk

En tillidsfuld og åben kultur, faglige udfordringer med et synligt karrierespor og dygtige ledere, der kan motivere og få medarbejderne til at vokse.

Det er den treenighed, Camilla Hillerup, HR-direktør i Microsoft Danmark, peger på, når hun bliver bedt om at komme med sit bud på, hvorfor Microsoft er de it-professionelles yndlingsvirksomhed.

»Veluddannede specialister som vores softwareingeniører bliver tiltrukket af et fagligt miljø med ledere, der kan drive en udvikling, og det passer rigtig godt med det fokus, vi har. Vores succes drives langt hen ad vejen af medarbejderne. Vi tiltrækker ikke folk på andet end det, vi er på indersiden, og derfor skal vi være autentiske og turde have en holdning,« siger hun.

Microsoft har blandt andet sat et mål om at være CO₂-negativ i 2030 og arbejder bevidst for øget mangfoldighed, bl.a. gennem et særligt program for at få kvinder til at vælge it-faget.

»Vi har ikke en CSR eller en klimapolitik for at tiltrække folk, men fordi det er dem, vi er. Når vi arbejder benhårdt for at nå vore klimamål, er det, fordi vi tror på det. Når vi taler om flere kvinder inden for ledelse, er det, fordi vi tror på ægte mangfoldighed,« understreger Camilla Hillerup.

Med en åben og tillidsfuld kultur



Alle medarbejdere har et ansvar for at udvikle kulturen i Microsoft, siger HR-direktør Camilla Hillerup, og det har bl.a. ført virksomhedens fokus i retning af klimabevidsthed og social ansvarlighed. Foto: Microsoft

følger også, at de medarbejdere, der bliver ansat i virksomheden, bidrager til at udvikle den eksisterende kultur:

»Vi kigger på vores kultur som en rejse, for det, der gør os attraktive i dag, er ikke det, der gjorde os attraktive for fire år siden eller fire år frem i tiden. Alle medarbejdere har

et medansvar for at udvikle kulturen, og det skaber trivsel, at alle skal have en stemme i at udvikle os som arbejdsplads. På den måde udvikler vi os kontinuerligt hen imod det behov, der er blandt medarbejderne og i det omgivende samfund, f.eks. klima og CSR-debatten, som fylder en del lige nu,« siger hun.

Og netop den indstilling er afgørende for, at virksomheden får et godt ry, vurderer HR-direktøren:

»De allerbedste ambassadører for Microsoft er vores medarbejdere. Derfor opfordrer vi dem til at netværke, og på den måde er de faktisk vores bedste rekrutteringskanal.«

Kultur i en coronatid

Når kulturen spiller så stor en rolle, stod Camilla Hillerup og hendes kolleger i ledelsen over for en udfordring af de helt store, da Danmark lukkede ned den 11. marts. For hvordan sikrer man alt det, der er så afgørende for kulturen – faglig sparring, samarbejde og socialt nærvær – når man arbejder sammen hver for sig?

Da hovedparten af medarbejderne stadig arbejder hjemmefra, ligger der en stor opgave i at tage trivselstemperaturen.

Foreløbig har medarbejderne deltaget i fire undersøgelser om energi og motivation på hjemmekonto- ret og om ønsker og behov. Det har betydet, at der bl.a. er blevet kørt større skærme og kontorstole ud til flere medarbejdere.

Når det gælder kultur og social sammenhængskraft, er der også sat gang i en række initiativer, f.eks. en torsdagsquiz og en fælles gåtur hver for sig under overskriften 'Moving together with a distance'.

App giver sved på panden

Herudover er der lavet en app med daglige, fysiske gøremål, så medarbejderne får rørt sig. Her kan man også konkurrere i hold med det nærmeste team om, hvem der motionerer mest, fortæller Camilla Hillerup:

»Og så har jeg været super, super glad for at se en masse medarbejderdrevne arrangementer. Nogle afdelinger har selv fundet ud af at holde fredagsbar, og nogle af ingeniørerne har holdt spilaften.«

Når Microsoft har valgt, at størstedelen af medarbejderne arbejder hjemme, handler det i høj grad om at tage samfundsansvar:

»Vi vil rigtig gerne være på kontoret, men når vi har alt, hvad der skal til for at arbejde virtuelt, bør vi ikke fylde op i den kollektive trafik, og så lader vi folk arbejde hjemme for at gøre plads til dem, der skal være her – f.eks. forskerholdet, der arbejder med kvantecomputer og har behov deres laboratorium, og dem, der har kundemøder. Men har man behov for at komme på kontoret, er døren åben. Og så er vi tilbage ved vores kultur: Vi stoler på, at vores medarbejdere træffer de rigtige beslutninger.« ■



Mere end halvdelen af al datatrafik i Danmark går gennem GlobalConnects net. Dermed har virksomheden fået en unik position med store faglige udfordringer for medarbejderne, fortæller adm. direktør Louise Hahn.
Foto: GlobalConnect

FAKTA

- GlobalConnect** leverer løsninger inden for Internet & Netværk, IT-sikkerhed, Cloud & IT-outsourcing, Telefoni og Datacenter.
- Virksomheden har:** 74.499 km fibernetværk, heraf 42.000 km i Danmark
- 22 datacentre på tilsammen 27.000 m², heraf 18.000 m² i Danmark
- 1.700 medarbejdere, heraf 530 i Danmark
- Omsætning for hele koncernen på 4 mia. kr. i 2019
- Afdelinger i Sverige, Norge og Nordtyskland
- Ejet af EQT Infrastructure

HØJDESPRINGER DATAINFRASTRUKTUREN SKAL BARE VIRKE

Fokus på velsmurte netværk løfter GlobalConnect

Virksomhedens ambitiøse vækststrategi med store faglige udfordringer kan sammen med coronatidens behov for gode dataforbindelser tage en del af æren for årets højeste hop, mener direktøren.

Af Lene Wessel
lw@ing.dk

Med 22 trin op ad ranglisten i forhold til 2019 vinder datakommunikationsvirksomheden GlobalConnect titlen som årets højdespringer på IT Company Rank-listen.

Det vækker naturligt nok begejstring hos virksomhedens adm. direktør, Louise Hahn, der tiltrådte sin stilling i februar i år.

»Det er en rigtig glædelig overraskelse, at vi tager et så stort og markant spring, fordi det bekræfter den følelse, jeg selv sidder med, hvor jeg oplever, at mange henvender sig og gerne vil være en del af vores team.«

Årsagen til fremgangen skal findes mindst to steder, mener hun.

For det første i den vækststrategi som virksomheden har lagt, og som byder på både opkøb og fusioner:

»Vi er i rivende udvikling, og de fleste synes, det er sjovt at være et

sted med ambitioner, et sted, hvor der sker noget.«

En anden årsag er det voksende behov for de produkter, GlobalConnect har på hylderne, og som bliver stadigt mere afgørende for, at virksomheder og samfund kan holdes kørende:

»I takt med at vore kunder bruger cloudløsninger og har brug for realtidsdata, får de også brug for en mere sikker og stabil datainfrastruktur. På den måde er det, vi leverer, utroligt afgørende for vores kunder og for hele samfundet. Og coronaen har med al tydelighed vist, hvor vigtigt det er, at datainfrastrukturen fungerer,« siger Louise Hahn.

Coronaen har sandsynligvis også en del af æren for, at der er kommet mere fokus på gode dataforbindelser, og det har igen givet GlobalConnect mere taletid i medierne og øget kendskabet til virksomheden, vurderer hun.

»Endelig bliver flere og flere af de it-professionelle, som deltager i undersøgelsen, kunder hos os,« lyder endnu en forklaring.

Faglige udfordringer lokker

Ranglisten viser, at det i særdeleshed er udsagnet 'Tilbyder gode faglige udfordringer', der skubber virksomheden op ad listen – hele 31 pladser højere end i 2019 og dermed en samlet 9.-plads i denne kategori.

»Den eksterne feedback, jeg får, går på, at vi har hele paletten både

backbone, service med connectivity og datacenter. Det finder folk attraktivt, fordi vi i disse år er i en omstillingsproces, hvor kundernes behov ændrer sig. Connectivity bliver mere og mere vigtigt, og dér er vi langt fremme teknisk set,« siger Louise Hahn.

Et af de områder, hvor virksomheden er langt fremme, er sammen-smeltningen af it og teledata.

»Det er en industri i rivende udvikling, og det skaber store faglige udfordringer, og her har vi positioneret os unikt, fordi vi kan tilbyde en samlet infrastruktur: Mere end halvdelen af al datatrafik i Danmark går gennem vores net. Samtidig leverer vi løsninger til erhvervs-kunder, vi har egne datacentre, og så tilbyder vi de forskellige cloud-løsninger, som findes,« forklarer direktøren.

Intet tyder på, at de faglige udfordringer bliver mindre i de kommende år. Det skal kunderne nok sørge for:

»Når kundernes behov ændrer sig, skal vi matche dem. Når der kommer mere hjemmearbejde, flere cloud-løsninger og større behov for realtidsdata, så har kunderne behov for, at deres connectivityløsning virker. De gider ikke diskutere, om det er det lokale LAN-netværk eller internetforbindelsen, den er gal med, når Teams lækker. Det skal bare virke,« understreger hun.

»I tele- og it-branchen er det

meget opdelt, men det er kunderne ligeglade med. Den store data-hovedvej og det lokale netværk skal spille samme, og det skal både være sikkert og kunne fungere uden forsinkelserne,« siger hun og kommer med et eksempel:

»Vi har kunder, som sælger deres varer via en hjemmeside eller en app. Hvis deres forbindelse går ned, går deres kunder bare til konkurrenten. Den type problemer, man før overlod til it-afdelingen, har corona bare gjort så synlige – også for direktøren, fordi de nu er blevet forretningskritiske.«

Intelligent netværksløsning er en af de nye teknologier, som GlobalConnect arbejder med, hvor data går den direkte vej mellem bruger og applikation, og hvor det er muligt at prioritere f.eks. Teams over mails, så man kan rangordne de systemer, man bruger og dermed undgå huller i kommunikationen.

Hop på social ansvarlighed

Når det gælder 'Social ansvarlighed og bæredygtighed', har virksomheden også taget et gevaldigt hop fra en placering som nummer 58 til plads nummer 30.

Louise Hahn peger på, at det muligvis skyldes, at virksomhedens datacentre er blevet energieffektiveret. Det her betyder en signifikant reduktion af strømforbruget og givet det en klasse A-certificering.

»Vi har nu det grønneste data-

center i Danmark, og vi er lige nu ved at installere mere strømbesparende måder at køle på. Indsatsen har været omtalt i medierne ad flere omgange, og vi er blevet fremhævet som et godt eksempel.«

Energieffektiviseringerne har været et ønske fra kunderne, men udspringer også af en ambition om at gå forrest:

»Dataprocessing er ganske omkostningstungt energimæssigt og har et betydeligt CO₂-aftryk. Derfor er det en forpligtelse, vi skal tage på os, inden der kommer krav til det.« ■

GLOBALCONNECT

Samlet image	28
Kendskab	33
Attraktivitet	31
Faglige udfordringer	9
Ledelses- og arbejdspladskultur	34
Løn og goder	35
Balance mellem arbejde og fritid	42
Social ansvarlighed	30



UDVIKLINGSCHEF I OVERVÅGNINGSFIRMA: "DET SKAL VÆRE SVÆRT AT FÅ JOB HER"

Milestone sidder med kompleks udvikling og har krav og høje forventninger til de kandidater, der skal ind og arbejde på løsningerne. Men er du inde, så er mulighederne mange.

Produceret af **TECH RELATIONS**
For Milestone

"Vi sidder på Video Management i mit team, og med 500.000 installationer på verdensplan rammer vi mange mennesker med det, vi laver. Det er fedt, men det forpligter også," siger Jakob Sloth fra Milestone.

Milestones centrale produkt hedder xProtect og er en cloudbaseret videoovervågningsløsning. Løsningen anvendes mange steder i verden fra fodboldstadions til togstationer for at øge sikkerheden.

Udover at være Senior Software Engineering Manager i R&D hos Milestone står Jakob Sloth også for at ansætte udviklere og andre profiler til virksomheden. Han har en klar plan for, hvordan man finder de rette til posten i hans afdeling i Video Management.

Tekniske interviews skiller fårene fra bukkene

For at sørge for at den vitale tekniske del er i topform, skal de bedste talenter tiltrækkes. Og de skal tryktestes. Udover den almindelige jobsamtale skal teknikken også have et gennemsyn, inden en ansættelse kan komme på tale.

"I vores rekruttering har vi to tekniske interviews, som hver varer en time. Jeg ved, det er noget af en indgangsbarriere, men det er vigtigt, at vores kandidater kan deres kram," siger Jakob Sloth.

"De tekniske interviews skiller ofte folk fra, for det er ikke nemme opgaver. Det er dels en snak om konkrete tekniske løsninger, og så en snak om arkitektur og de store linjer. De to samtaler viser mig mange ting om kandidaten. Er det en introvert eller ekstrovert? Fordybelse eller ledelse? Og grundlæggende er det også en sam-

tale, der viser, om kandidaten har styr på de tekniske termer."

Klarer kandidaten de tekniske prøver, så er vejen banet for endnu en test. Her kommer en runde med fokus på personlighed og teamwork.

Velkommen indenfor.

Her er karriere-menuen

Bliver man ansat, er der masser af karrieremuligheder inden for Milestone. Det er der også et system for.

"Vi har et karrieresystem, som gør det klart, hvad folk skal kunne i de forskellige stillinger. Der er klare krav for en ingeniør, chef, udvikler eller arkitekt. På den måde er det klart og synligt, hvad du skal kunne for at skifte spor hos os," siger Jakob Sloth.

Jakob Sloth er selv et produkt af mulighederne i virksomheden. En åbning bød sig for at få mere ansvar. Han tog de interne Milestone-uddannelser, der skulle til for at udfylde posten som Senior Software Engineering Manager, og har nu ansvar og et team under sig.

Teams med mennesket først

"Vi er meget team-orienterede her, så det handler om samarbejde først og fremmest. Vi arbejder i agile teams med en høj grad af fleksibilitet og tillid, og det er tillid under ansvar. Når man har frihed, så regner vi også med, at folk spiller efter reglerne."

Milestone har også udviklingssites i Sofia og Barcelona. Der er løbende daglig kommunikation mellem de forskellige

teams, og det er ikke ualmindeligt, at der er udveksling af udviklere for at skabe et tættere bånd. Jakob Sloth efterlever selv et princip om at gøre mere ud af menne-

"Når man har frihed, så regner vi også med, at folk spiller efter reglerne."

sker end kode i sin rolle som chef.

"Jeg har en til en-samtaler med medarbejderne om, hvordan de trives i teamet, og hvor de ønsker at udvikle sig rent teknisk. Det er mennesket først, fleksibilitet og tillid. Jeg bruger klart mest tid på at vejlede og guide og meget lidt tid på at kigge på kode," siger Jakob Sloth.

R&D arbejder hele tiden med nye udviklingsområder og teknologier, så der er brug for flere teams og dermed flere kandidater, der skal gennem vridemaskinen.

"Vi står overfor en meget grundlæggende og stor opgave. Jeg mangler stort set alle profiler. De nyuddannede skal jeg kunne se potentiale i, og senior-profilerne skal have et drive og kunne tage nogle diskussioner. Hvis de er dygtige nok, så skal de nok lære at bruge vores system," siger Jakob Sloth.



Blå bog for Jakob Sloth

- ◆ Senior Software Engineering Manager i R&D hos Milestone med fokus på Video Management
- ◆ Har været i Milestone siden 2008
- ◆ Er uddannet med en Master i Computer Science fra Københavns Universitet

Vil du med på holdet?

Milestone ansætter lige nu.
Se mere på

milestonesys.com

IT COMPANY RANK VIRKSOMHEDERNES IMAGE BLANDT IT-PROFESSIONELLE

Plads 2020		Virksomhed	Sektor	Kendskab	Attraktivitet	Faglige udfordringer	Ledeles- og arbejdsplads- kultur	Løn og goder	Balance mellem arbejde og fritid	Social ansvarlighed
	'19-20			'19-20	'19-20	'19-20	'19-20	'19-20	'19-20	'19-20
1	1	Microsoft	Software og databehandling	1	6	1	1	3	21	4
2	-1	DTU	Offentlig	7	-6	2	-1	5	3	-1
3	0	IBM	Service og outsourcing	2	0	12	-1	4	43	1
4	1	Systematic	Konsulent	18	-4	3	3	-1	30	-6
5	-1	NNIT	Konsulent	8	1	8	0	1	24	-4
6	5	Netcompany	Konsulent	3	2	34	0	14	50	-1
7	3	Deloitte	Konsulent	9	-1	17	9	-31	48	6
8	-2	IT-Universitetet	Offentlig	23	-4	4	0	-1	4	-1
9	-1	ATP	Finans	20	1	11	1	3	8	-2
10	2	PwC	Konsulent	19	3	16	2	-1	56	-11
11	5	Danske Bank	Finans	4	-1	54	-7	-10	26	9
12	-5	Mjølner Informatics	Konsulent	49	1	6	-3	-6	16	-9
13	21	SAP	Software og databehandling	17	8	28	4	3	45	13
14	5	SimCorp	Software og databehandling	29	4	7	3	12	33	1
15	10	Danmarks Statistik	Offentlig	28	1	15	5	16	5	4
16	2	Digitaliseringsstyrelsen	Offentlig	16	-5	37	16	2	6	-5
17	5	BEC	Finans	24	4	24	-11	7	10	1
18	9	Bankdata	Finans	32	8	13	8	13	11	-3
19	-10	3shape	Software og databehandling	50	-8	9	-4	-11	23	5
20	-7	Nykredit	Finans	22	-5	25	-1	-15	22	-6
21	0	IO Interactive	Software og databehandling	39	-4	5	2	-11	51	-18
22	-2	Rigspolitiets Koncern IT	Offentlig	34	-4	41	-19	1	9	8
23	12	Nets	Finans	10	2	42	3	6	37	4
24	-10	Accenture	Konsulent	21	-5	30	-13	-12	54	-3
25	11	Udviklings- og Forenklingsstyrelsen	Offentlig	38	7	43	3	24	7	-2
26	-	KPMG	Konsulent	26	-	27	-	-	52	-
27	-4	Visma	Konsulent	27	7	20	-1	6	20	18
28	22	Globalconnect	Service og outsourcing	33	10	31	11	6	42	17
29	2	KMD	Service og outsourcing	5	1	58	-2	6	14	-4
30	-	Norlys	Tele og kommunikation	45	-	21	-	-	29	-
31	-1	Siteimprove	Software og databehandling	55	-2	10	13	-1	17	1
32	-17	JN Data	Finans	25	12	36	-27	-24	31	-18
33	5	Milestone Systems	Software og databehandling	53	-2	14	2	6	27	-4
34	9	Capgemini	Konsulent	31	5	32	1	7	57	-5
35	16	CIMT – Region Hovedstaden	Offentlig	52	-4	29	21	2	1	18
36	10	Sitecore	Software og databehandling	46	-2	19	11	19	49	-6
37	-4	SAS Institute	Software og databehandling	43	-12	22	9	3	46	9
38	-6	Fujitsu	Service og outsourcing	30	2	35	9	-5	41	-5
39	-22	PA Consulting Group	Konsulent	44	-5	33	-18	-6	60	0
40	-16	Nordea	Finans	13	-3	46	-17	-2	39	-8
41	1	Koncern IT – Københavns Kommune	Offentlig	41	-15	45	3	-12	2	2
42	2	Hesehus	Software og databehandling	59	1	39	-3	-1	13	-1
43	-15	TDC	Tele og kommunikation	6	-2	59	-4	-8	45	4
44	-15	Itelligence	Service og outsourcing	58	1	26	-12	-4	47	-21
45	-19	Oracle	Service og outsourcing	15	3	40	3	-24	58	-2
46	-7	Edlund	Software og databehandling	54	-2	18	9	-4	15	-1
47	0	Saxo Bank	Finans	35	-8	47	-8	10	53	0
48	-3	IT Relation	Service og outsourcing	51	-2	23	14	2	40	-8
49	0	Kombit	Offentlig	42	-1	44	-9	13	18	-3
50	8	SDC	Finans	37	10	51	0	10	12	10
51	-14	EG	Software og databehandling	36	2	50	-9	1	38	-13
52	2	Telia	Tele og kommunikation	11	2	55	4	1	36	11
53	2	Atea	Service og outsourcing	14	6	57	-3	2	44	2
54	-14	CGI	Konsulent	47	-1	48	-23	-14	34	-13
55	-2	Telenor	Tele og kommunikation	12	3	56	2	-10	35	2
56	-8	Nuuday	Tele og kommunikation	48	8	49	-9	-21	19	20
57	0	Team.blue	Service og outsourcing	60	-6	52	-3	2	28	20
58	-17	Falcon.io	Software og databehandling	57	0	38	0	-16	55	-13
59	-7	FDC	Finans	56	2	53	-25	0	32	-5
60	-4	DXC	Service og outsourcing	40	-16	60	0	-13	59	-19

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, hvor attraktive de er og fire grundlæggende karrierekarakteristika.

Analysen er baseret på en spørgeskemaundersøgelse blandt 1.623 it-professionelle gennemført i september-oktober 2020.

Læs en uddybende beskrivelse af metoden her:
version2.dk/1091548



atp=

= typen der drømmer om ferie

Lars er SAP applikationskonsulent og en af de IT-helte, der på tre måneder fik etableret en kompleks løsning, der pt. har udbetalt indefrosne feriemidler for ca. 60 mia. kr. til mere end 3 mio. danskere.

Vil du også arbejde til gavn for samfundet? Og med nogle af landets vigtigste digitale IT-løsninger? Så klik ind på atp.dk/karriere/it

ARBEJDSMARKED BROGEDE KONJUNKTURER I IT-BRANCHEN

Fra rekordår til corona-år

Det gik lige så godt, men en virus inficerede den eksplosive vækst i it-branchen. Jagten på it-specialister er dog langt fra afblæst.

Af Lene Wessel
lw@ing.dk

Corona eller ej. Arbejdsmarkedet for it-professionelle er en gylden tidsalder.

Sådan lyder vurderingen fra Kim Stensdal, chef for kommunikation og viden i interesseorganisationen for it-professionelle, Dansk IT.

Han peger på, at it og digitalisering er ikke længere *nice to have*, men *need to have*:

»En hvilken som helst bestyrelse eller direktion gør sig tanker om, hvordan deres digitale visioner skal realiseres, hvad enten det er en produktionsvirksomhed, en servicevirksomhed eller en offentlig myndighed. Overordnet er der efterspørgsel på folk, der kan omstille virksomheder til den digitale tidsalder, som kan gentænke produkter og services og udnytte alle perspektiver i digitaliseringen.«

Behov for digitalt ben

I analysen 'Konjunkturstatus halvvejs i 2020', som DI Analyse udgav i oktober med nøgletal for IKT- og elektronikindustrien, fremgår det, at it-konsulenter, informationstjenester og ikke mindst udgivere af computerspil har oplevet vækst i forhold til 2019, hvorimod navnlig elektronikindustrien har oplevet tilbagegang.

Der tegner sig med andre ord et broget billede af branchen, fortæller Lars Frelle-Petersen, medlemsdirektør i arbejdsgiverforeningen DI og indtil for nylig direktør i DI Digital.

»Mange virksomheder er blevet opmærksomme på, at de har brug for digitale værktøjer for overhovedet at kunne klare sig og har derfor efterspurgt mere, mens andre tøver med at gå i gang. Det interessante er, at vi kan se, at dem, der har klaret sig bedst under corona, har haft en digital platform at sælge over. Så mange er blevet opmærksomme på, at de skal have et digitalt ben, både til salg og til kommunikation med kunder og medarbejdere,« siger han.

Gik ikke så galt som frygtet

Året, der gik i coronachok, lagde ellers rigtig godt fra land. Tal fra arbejdsgiverforeningen IT-Bran-

chen og Danmarks Statistik viser, at it-branchen i årets første kvartal satte kvartalsrekord med en omsætning på 62,7 milliarder kroner – den største i branchens historie, fortæller Natasha Friis Saxberg, adm. direktør i IT-B Branchen:

»Vi sad på en vækstraket, og var corona ikke sket, havde vi regnet med, at andet kvartal 2020 ville blive endnu højere.«

I stedet faldt omsætningen fra første til andet kvartal med 4,2 procent. Det gav grobund for pessimisme, men foreløbig er det ikke gået så slemt som frygtet.

Næsten hver tredje medlemsvirksomhed angav i IT-B Branchen's undersøgelse fra maj, at de har oplevet vækst, og samlet set er omsætningen i andet kvartal i år faktisk steget med 1,6 procent i forhold til samme tid sidste år, fortæller Natasha Friis Saxberg:

»Vi ved ikke præcist hvorfor, men det kan blandt andet skyldes, at mange virksomheder har opgraderet digitalt for at få den virtuelle arbejdsplads til at fungere, så medarbejderne kan tilgå systemet

hjemmefra. Andre virksomheder, f.eks. i detailhandlen, har brugt anledningen til at opgradere deres tilstedeværelse på nettet.«

En sådan omstilling sætter en kædereaktion i gang, hvor virksomhederne ofte først kontakter en konsulentvirksomhed og på baggrund af den rådgivning, de får, rykker videre til et udviklingshus, som går i gang med at udvikle de systemer, virksomheden får brug for, påpeger hun:

»Men om den vækst, det giver, skyldes en reel nyudvikling, eller om den er forårsaget af corona, er svært at sige.«

En pind i væksthjulet

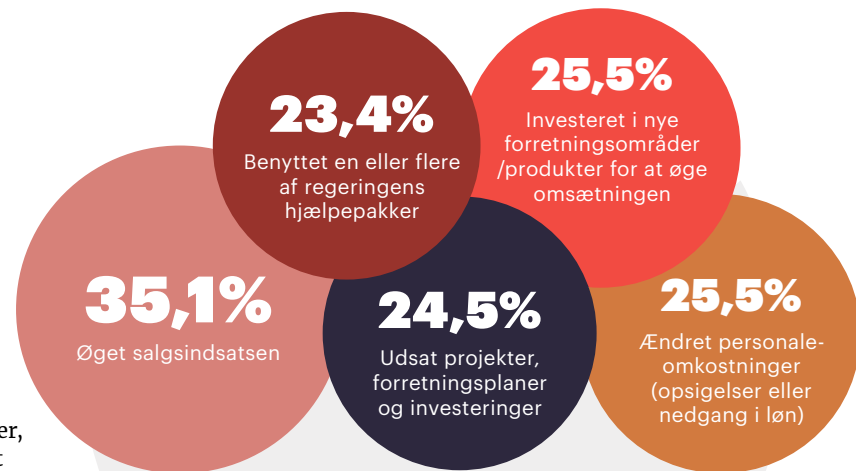
IT-B Branchen's undersøgelse fra maj viser også, at hver fjerde virksomhed i branchen har justeret på lønningerne eller fyret medarbejdere, hvorfor antallet af medarbejdere faldt fra 94.519 i første kvartal til 94.000 i andet kvartal i år.

Faldet skal dog holdes op imod sidste års medarbejdervækst i branchen på 2.281 medarbejdere.

Det er måske en ringe trøst for dem, der har fået en fyreseddel, erkender Kim Stensdal, men han er ikke synderligt pessimistisk på deres vegne.

»Det er selvfølgelig svært at juble over de gode jobmuligheder inden for it og digitalisering, hvis man lige er blevet fyret, men modsat så mange andre kigger it-professionelle ind i en lyseres fremtid,« påpeger han.

Selvom coronaen har stukket en pind i det snurrende væksthjul og forårsaget en opbremsning i økonomien, er Kim Stensdal nemlig sikker på, at folk med

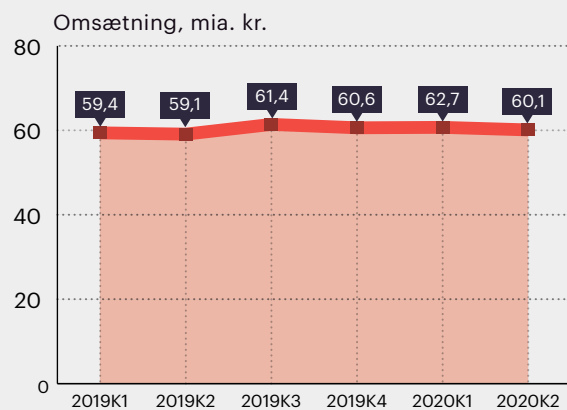


HVAD HAR DIN VIRKSOMHED GJORT FOR AT AFBØDE/MINDSKE EFFEKTEN AF CORONAKRISEN?

Kilde: IT-B Branchen

TRODS CORONA: BEDRE OMSÆTNING END 2019

Selvom it-branchens omsætning faldt med 4,2 pct. fra 1. til 2. kvartal 2020, ligger den stadig højere end i 2. kvartal 2019.



Kilde: IT-B Branchen



Visad på en vækstraket, og var corona ikke sket, havde vi regnet med, at andet kvartal 2020 ville blive endnu højere.

NATASHA FRIIS SAXBERG

Adm. direktør, IT-B Branchen

it-kompetencer stadig vil være en feteret faggruppe:

»Trods de mange slag, erhvervslivet oplever nu, skal efterspørgslen nok vende tilbage. Skulle nogen have været i tvivl om, hvorvidt det dér med it er fremtiden, er det nu slået fast med syvtommersøm, at digitalisering er en central grund til, at vi klarede coronakrisen.

Og alle har nu set, at digitalisering giver fantastiske muligheder for nye produkter og services.«

Den vurdering deler Lars Frelle-Petersen, som minder om, at branchens største udfordring for et års tid siden var manglen på it-specialister. Den tendens vil fortsætte, vurderer han:

»Der er da usikkert for mange, hvad corona resulterer i, men generelt kan vi se, at der fortsat vil komme høj efterspørgsel. Det har corona ikke ændret på – måske tværtimod. Flere virksomheder er

blevet opmærksomme på, at det er konkurrencedygtigt at være digital. I dag er det ikke bare pumper, man producerer, men et produkt, der indsamler data og har en digital del som en service til kunderne. Selv store supermarkeds kæder er nødt til at have it-kompetencer.«

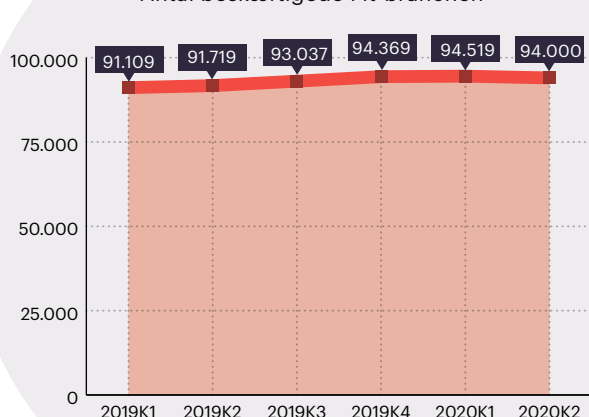
Optimisme for beskæftigelsen

At det ligefrem kan være en fordel, at coronaen har skabt lidt ro på det ophedede it-arbejdsmarked, er Lars Frelle-Petersen dog ikke enig i.

»En krise er en krise, og det er aldrig godt med kriser, men de rummer også nogle muligheder. Det har fået virksomhederne til at bremse op og tænke sig om. Det kan være fornuftigt nok. Krisen er dyb, men heldigvis også forbigående. Det er ikke slut endnu, men kommer der ikke nye voldsomme udbrud, ser det ud til, at nedgangen i beskæftigelse ikke bliver så voldsom, som vi frygtede,« siger han. ■

LILLE FALD I BESKÆFTIGELSEN

Antal beskæftigede i it-branchen



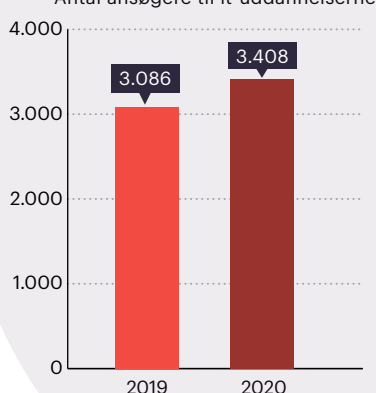
Kilde: IT-B Branchen

EUROPAMESTER I DIGITALISERING

Danske virksomheder har den højeste digitaliseringsgrad i EU og er dermed bedre rustet til at klare coronanedlukningen.

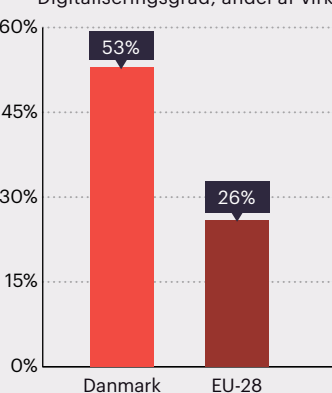
FLERE UNGE VÆLGER IT-VEJEN

Antal ansøgere til it-uddannelserne



Kilde: Uddannelses- og Forskningsministeriet

Digitaliseringsgrad, andel af virksomheder



Kilde: Danmarks Statistik/Eurostat



Vi skaber fremtidens digitale bank - vil du være med?

Vi ansætter nu. Tjek bankdata.dk

bankdata



Syv venner danne-
de deres egen
demokratiske
it-virksomhed for
at få ejerskab over
egne arbejdsop-
gaver og blive
involveret i de
vigtige beslutnin-
ger. »Det er stærkt
motiverende, og
samtidig er en
beslutning mere
gennemtænkt,
hvis der er fem i
stedet for én til at
træffe den,« siger
Kasper Marstal,
der tog tjansen
som direktør.

Foto: Teal Medical

FÆLLESEJE ÉN FOR ALLE OG ALLE FOR ÉN

Hos Teal Medical får alle det halve i løn

Frihed til at selv at bestemme arbejdsopgaverne og fleksibilitet til at have et liv ved siden af er drivkraften hos syv venner, der for tre år siden stiftede deres egen demokratiske it-virksomhed.

Af Lene Wessel
lw@ing.dk

De kunne have sagt ja til et attraktivt og vellønnet job som programmører, men i stedet etablerede syv gode venner deres egen it-virksomhed, da de dimittede for tre år siden.

Ideen til et fælles firma blev fostreret over en øl på Nørre Bodega i København, hvor vennerne mødtes en gang om ugen. Efterhånden som de nærmede sig afslutningen af deres studietid, talte de mere og mere om at starte noget sammen.

Snakken blev omsat til handling, og første skridt på vejen var konsulentvirksomheden Bytes & Brains. Det gav dem de nødvendige indtægter og sideløbende arbejdsro til at udvikle den egentlige virksomhed, Teal Medical, der blev en realitet for et år siden, fortæller Kasper Marstal, der er virksomhedens adm. direktør. Hans titel vender vi tilbage til senere.

»Vi startede for at kunne arbejde sammen med dem, vi helst ville arbejde sammen med. Vi er ikke i udgangspunktet drevet af profit,

men af at arbejde med spændende projekter, som vi selv bestemmer. Profitten er bare et resultat af fede projekter, for jo bedre vi gør det, des bedre bliver økonomien,« siger han.

Alle syv tjener nøjagtigt det samme, og lønnen svarer nogenlunde til det halve af gennemsnittet i branchen, men det har ikke skræmt nogen af dem væk:

»Det er vigtigere for os at skabe vores egen arbejdsplads med frihed til daglige gøremål, hvor man kan leve sit liv, har fokus på et sundt arbejdsliv uden stress og tager hensyn til folks privatliv. Vi vil ikke være et tandhjul i en stor maskine. Det er vigtigere for os end lønnen.«

Tilsyneladende tiltaler det også andre. I hvert fald har det ikke været vanskeligt at hyre folk til virksomheden, fortæller Kasper Marstal:

»Mange i vores generation ønsker mere end høj løn. De vil også have arbejdsfællesskaber med bedre balance mellem arbejde og privatliv. Der kan vi tilbyde noget, de store virksomheder i branchen ikke kan.«

Værnepligt for fællesskabet

De syv venner ejer hver især en lige stor andel af virksomheden, og alle beslutninger bliver truffet på demokratisk vis. I den forstand er virksomheden en del af en voksende tendens med demokratisk ejer- og lederskab.

»I starten havde vi rundbordsdiskussioner og håndsoprækning, men i dag har vi valgt en model, hvor alle kan tage initiativ til en beslutning. Betingelsen er, at man involverer de relevante personer og

tager en beslutning sammen med dem. Det kan være alt fra valg af en bestemt teknologi til et firmabetalt fitness-medlemskab,« siger Kasper Marstal.

Ved etableringen af den fælles virksomhed indførte de syv ejere en 'værnepligt', som betyder, at de på skift tager en tjans i en 'rigtig' virksomhed for at tjene penge til at holde deres egen biks kørende.

»Det er hårdt for dem, der er derude, selvom de har spændende opgaver. De arbejder pissemøget og afleverer deres løn til fællesskabet, mens vi andre hygger os med de spændende opgaver. Det er virkelig én for alle og alle for én,« understreger han.

Indflydelse er topmotiverende

Alligevel kunne man forestille sig, at det kunne skabe murren i krogen, at nogle medejere måske føler, de bidrager mere til fællesskabet, når de aftjener 'værnepligt' eller ganske enkelt knokler flere timer for det fælles bedste end nogle af de andre, men får den samme månedsløn. Og det er de syv opmærksomme på ifølge Kasper Marstal:

»Vi har skabt en kultur, hvor man godt kan tage den slags ting op, og når det sker, forsøger vi at løse de underliggende problemer og ser, om der er andre ting, vi kan skrue på end lønnen. F.eks. kan vi kompensere med ekstra ferie eller særligt spændende projekter, når folk kommer tilbage fra 'værnepligt'.«

En ejeraftale foregriber eventuelle uenigheder og worst case-scenarier, og en »meget udførlig« medarbej-

“ Vi vil ikke være et tandhjul i en stor maskine. Det er vigtigere for os end lønnen. ”

KASPER MARSTAL

Adm. direktør, Teal Medical

derhåndbog bliver opdateret, hver gang et nyt tema dukker op.

»Som demokratisk virksomhed er det vigtigt at have en løbende forventningsafstemning. Man skal tage hånd om de problemer, der opstår, og skrive ned, hvordan de skal løses. Det er vigtigt, at der hele tiden foregår en demokratisk samtale,« påpeger han.

Én skulle være direktør

De første halvandet års tid var der ingen titler i virksomheden, men efterhånden gik det op for dem, at kunderne havde brug for at vide, hvem direktøren var – og så pegede pilen på Kasper Marstal:

»Det faldt ret naturligt, fordi jeg i forvejen gik rundt og talte med de andre om, hvad de lavede. De synes, det er sjovere at udvikle, mens jeg synes, det er sjovt at komme ud at besøge virksomhederne.«

Som direktør er han virksomhedens ansigt udadtil, og normalt er der både prestige og magt forbundet med titlen. Men sådan er det ikke helt hos Teal Medical:

»Indadtil ser vi det mere som en supportrolle og en servicefunktion,

der sikrer, at medarbejderne har det godt og kan bringe virksomheden det rette sted hen.«

Ejerne er lige omkring de 30, og selvom ingen af dem endnu har børn og familie, diskuterer de ofte forholdet mellem økonomi og lysten til at arbejde.

»Vi vil gerne have en god løn og leve et godt liv. Det er målet med det hele. Men hvor mange penge skal man tjene, før man bliver glad, og hvor vigtigt er det, i forhold til hvad man laver til daglig,« spørger Kasper Marstal retorisk.

Så længe man selv er med til at træffe beslutningerne om sine arbejdsopgaver og sit arbejdsliv, er det topmotiverende. Det kan han selv skrive under på:

»Arbejdet bliver enormt spændende. Jeg kunne slet ikke sove forleden, fordi jeg glædede mig til at skulle op og lave noget spændende dagen efter med Teal Medical, hvor vi er begyndt at få momentum.« ■

OM TEAL MEDICAL

Virksomheden har udviklet et værktøj, som nemt og hurtigt kan hive sundhedsdata ud af hospitalssystemer og de-identificere data til brug for større forskningsprojekter. Systemet kan bruges til både forskning og træning af kunstig intelligens til diagnosticering, men også til at beskytte data og overholde GDPR.



Motion matching er en ny måde at tænke animation på. Det anvender AI, som tager stilling til omgivelserne, dine handlinger og kombinationen af de handlinger, du udfører. IO Interactive har fået støtte til at udvikle teknologien, og CTO Maurizio De Pascale (i midten) har derfor brug for dygtige talenter til at realisere dette. Illustration: Jeppe Carlsen

DIGITAL LEJEMORDER FÅR LEGAT AF STATEN

Innovationsfonden har tildelt det danske spilfirma IO Interactive et legat til at udvikle et nyt animationssystem. IO står bag spilsuccesen Hitman – men hvorfor skal vi have statsstøttet udvikling af computerspil?

Produceret af **TECH RELATIONS**
For IO Interactive

Innovationsfonden har fundet penge til at støtte udvikling af ny software hos spilfirmaet IO Interactive. Fonden har til formål at støtte virksomheder, der nytænker og skaber værdi for Danmark. Helt specifikt er pengene øremærket til en ny animationsteknologi, der er baseret på princippet om motion matching.

Virksomheden IO Interactive er mest kendt i computerspilbranchen for sin Hitman-serie, der så dagens lys i 2000. Den handler om den unavngivne Agent 47, der sniger sig langs væggene og på sindrig vis tager livet af sine ofre. Serien lever stadig og har fostret 10 forskellige spiltitler og to film indtil videre.

Legat skal give Danmark flere muskler i spilbranchen

"Teknologien i computerspil rykker hurtigt, og nye ting opstår hele tiden. Vi følte, at vi var bagud i forhold til markedet på animationsfronten, så vi satte os for at udvikle en ny teknologi," siger Maurizio De Pascale, der er CTO i IO Interactive.

Spilindustrien er en større forretning end film. Filmen 'Avengers: Endgame' omsatte for 2,8 mia. dollars i 2019, og til

sammenligning har spillet 'GTA V' omsat for over 6 mia. dollars. Der er ingen tvivl om, at spilbranchen har potentiale, og konkurrencen er hård.

"Selvom vi er et relativt lille spilstudie, så gør fonden det muligt, at vi kan prioritere kostelig udvikling af ny teknologi. Vi kigger på at udvide spektret med vores nye animationsteknologi med ambitioner om at blive leverandør til andre studier. Vi vil helt frem i spidsen af feltet for animation."

"Jeg synes virkelig, det er et stærkt budskab fra staten, at de støtter små danske virksomheder, der tager nogle chancer med udvikling," siger Maurizio De Pascale.

Ifølge Maurizio De Pascale skal IO bruge hele legatet til manpower på projektet. Det betyder, at der skal hverves nogle dygtige kandidater for at løse opgaven.

Ny AI sørger for, at du hopper fedt
Motion matching er en ny måde at tænke animation på. Det anvender AI, som tager stilling til omgivelserne, dine handlinger

og kombinationen af de handlinger, du udfører. Det er en kendt teknologi, men endnu ny, så studierne er stadig ved at finde den bedste måde at bruge det på. Så nu tager IO et stort skridt for at komme foran de andre konkurrenter.

"Motion matching kommer til at give en mere naturlig måde at bevæge sig på. Vores AI sørger for, at du ikke bare laver et standard hop, fald eller slag, hvis det ikke er realistisk i den situation, du er i," siger Maurizio De Pascale.

Det betyder også, at der ikke har sidet en animator og lavet alle de enkelte sekvenser af bevægelse, men der er lavet et stort bibliotek af bevægelser, som AI'en afvikler, når det passer ind i omgivelser. Det er ikke bare en række af forudbestemte handlinger, der afvikles, når du trykker på aftrækkeren i computerspillet.

"Jeg synes virkelig, det er et stærkt budskab fra staten, at de støtter små danske virksomheder, der tager nogle chancer med udvikling."

Det bliver ifølge CTO'en et skifte i kultur, når det nu er en computer, der tager de endelige beslutninger, og ikke en animator.

"Animatorerne kommer til at skulle slippe den endelige magt med bevægelserne. Det bliver ikke nemt," siger han.

Animation er et af tre fokuspunkter hos IO

Animation er et område, IO prioriterer.

"Vi har tre teknologi-søjler, vi fokuserer på i vores nuværende setup. Animation er den ene - for at blive bedre i vores egne spil og markedsledende på teknologien. Multiplayer er søjle to, for det er et marked, der er gigantisk, så der skal vi også gøre os gældende. Og slutteligt er vi ved at lave en ny arkitektur for hele vores kerne af kode, så den bliver mere effektiv."

"Vi er allerede nu så langt fremme med animationsteknologien, at vi tester den på et af vores projekter. Det er de første spæde skridt, og der mangler meget, men det ser virkelig lovende ud," siger Maurizio De Pascale.

IO Interactive regner med, at det sidste spil, de sender ud med den eksisterende grafikmotor, bliver den næste Hitman-titel i januar 2021. Fra 2022 og frem er det udelukkende den nye teknologi, der bliver anvendt.

Vil du være med på IO-holdet?

IO Interactive søger lige nu medarbejdere til en lang række opgaver.

Læs mere om os her, og tjek vores ledige stillinger:

<https://www.ioi.dk/jobs/>

JOBJAGT HEADHUNTERENS ANBEFALING:

Drop drømmene og test virkeligheden

Det er klogt og helt legitimt for ansøgere at kaste et kritisk blik på en ny arbejdsplads, inden de sætter underskrift på kontrakten. Det øger chancen for et succesfuldt match, påpeger headhunter.

Af Lene Wessel
lw@ing.dk

Jobtilbud skorter det normalt ikke på i it-branchen, men hvordan scorer man egentlig et job i sin drømmevirksomhed? Det spørgsmål har vi stillet headhunter Birgit O'Sullivan fra O'Sullivan Consulting. Hun er aktuell med bogen 'Jobjagt. Headhunterens guide til jobsøgning' og må om nogen kende opskriften.

Alligevel tøver hun et øjeblik, inden hun svarer:

»Spørgsmålet anfægter mig lidt, for jeg synes faktisk, man skal passe på med at drømme om en bestemt virksomhed. Der er noget i farligt i at stille nogle virksomheder op på en piedestal, for kan de nu leve op til det billede, man har tegnet af dem?»

Man risikerer med andre ord at blive skuffet, fordi virkeligheden viser sig at være noget ganske andet end drømmen, eller fordi virksomhedens værdier simpelthen ikke rimer på ens egne.

Frem for at jagte drømme om en bestemt virksomhed bør man ifølge headhunteren stille sig selv en række spørgsmål og sætte karrierkursen efter de svar, man finder:

»Foretrækker man at arbejde fire dage om ugen for at få tid til at ro kajak, eller brænder man for faglige udfordringer? Er det vigtigt med en god korpsånd, eller vil man være del af et dream team med de allerskrappeste? Man skal også tage hensyn til sin livssituation: Er man 25 år, nyuddannet og uden forpligtelser, eller har man to små børn, der kræver stabilitet og fast indtægt,« eksemplificerer Birgit O'Sullivan.

Begynd hos dig selv

Jagten på drømmevirksomheden begynder med andre ord hos én selv. Når man ved, hvad man brænder for, kan næste skridt sagtens være en ansøgning til drømmearbejdspladsen. Man skal bare huske at udvise rettidig omhu:

»Ligesom et revisionsfirma foretager en 'due diligence', en systematisk gennemgang af en virksomhed

i forbindelse med salg, skal man som jobansøger kaste et kritisk blik på organisationen, inden man siger ja til et job. Ellers risikerer man at blive forført af drømmevirksomheden eller af en headhunter som mig, der forfører unge og garvede med nogle job, som ikke stemmer overens med virkeligheden.«

Birgit O'Sullivan fortæller, at mange it-folk er så ombejlede, at de simpelthen lukker deres LinkedIn-profiler, fordi de bliver bombarderet med forespørgsler fra virksomheder og rekrutteringsfirmaer med et godt tilbud.

»Jeg kender til en del, der er blevet kontaktet og stillet alt muligt i udsigt og så blev mødt af noget helt andet. Derfor er det vigtigt som ansøger at være bevidst om, at det ikke bare er virksomheden, der tester dig for at se, om du er den rette. Det skal du også selv gøre som ansøger. Det er helt legitimt.«

Ja, endda mere end legitimt. Det kan være forskellen på, om ansættelsen bliver en succes eller ej, understreger hun:

»Gør man det ikke, må ens veje måske skilles efter et halvt år, fordi man gik helt skævt af hinanden. Og det er da træls.«

Særligt i det overophedede arbejdsmarked, som it-folk bevæger sig i, er det en rigtig fornuftig idé at få afstemt forventningerne.

»Der er mange urealistiske forventninger i it-branchen, fordi it-folk har været vant til at blive båret på hænder og fødder. Det er ikke unormalt, at 30-årige it-professionelle har haft fem år på arbejdsmarkedet i fem forskellige virksomheder, fordi de hele tiden har ladet sig lokke med en endnu bedre kontrakt,« siger Birgit O'Sullivan.

Få et heppekor

Men det kan give bagslag, mener hun:

»Det er ofte først efter to-tre år, man rigtig bliver en succes og tjener sine penge hjem til en virksomhed. Er man en af de troløse, der rejser efter et år eller to, fordi man kan få 5.000 kroner mere om måneden eller en finere titel, har man virkelig en stor opgave med at overbevise mig om, at man vil blive tre-fem år det næste sted.«

Når man først har gjort sig klart, hvor man gerne vil arbejde, opfordrer Birgit O'Sullivan til at lægge en plan for jobsøgningen:



Tegning: Lars Refn

“

Det er vigtigt at komme ud og holde nogle kaffemøder – også i disse coronatider.

BIRGIT O'SULLIVAN

Headhunter, O'Sullivan Consulting

»Det er vigtigt for at komme i mål med sin jobsøgning, at man er meget struktureret, og at man bruger flere forskellige strategier. Selvfølgelig kan man søge de job, der bliver slået op, men det er også oplagt at søge uopfordret hos de virksomheder, der passer til ens profil.«

I den forbindelse minder hun om, at der kan være fornuftigt at kontakte mindre, knap så kendte virksomheder:

»Store it-virksomheder som Netcompany og Microsoft får rigtig mange henvendelser. Søger du de små, er der færre konkurrere

med, og ofte kommer du direkte til lederen.«

Det kan også være gavnligt at anskaffe sig et heppekor, en gruppe af mennesker, der vil én det godt, og som kan udfordre én til at træde ud af komfortzonen, hvis man vil et nyt sted hen i karrieren, påpeger hun:

»Blandt it-folk er der mange 'hviskere', som ikke fylder så meget i sociale sammenhænge, og som har det bedst foran en skærm. Det er fint nok, men det er vigtigt at nudge dem til at komme ud og holde nogle kaffemøder – også i disse coronatider.«

Har man flere års erfaring på cv'et og trænger til at komme videre, er det vigtigt at iscenesætte sit cv, så en potentiel arbejdsgiver bliver tilstrækkeligt nysgerrig til at kalde en til samtale.

»Cv'et skal vise highlights og handle om det, man er rigtig stolt af. Som erfaren kan man lære af trenden blandt de unge, som sender et cv, der består af et enkelt ark med masser af ikoner og fint layout. Det virker langt mere indbydende og overskueligt,« anbefaler hun. ■



Ud over en vejledning i at skræddersy sit cv og ansøgning er der i Birgit O'Sullivan's bog en række cases, hvor man kan lære af andres fiaskoer og succeser.

NØRDERI ER EN DEL AF HVERDAGEN

”

I Edlund får jeg ansvar og mulighed for at nørde med teknologien i den nye brancheløsning, vi udvikler til pensionsbranchen. Det er enormt spændende og sjovt.

Frederik Østerkryger

Product Owner på softwaren LIFELINK+
Uddannet forsikringsmatematiker fra Københavns Universitet 2018

edlund
– a part of KMD

Edlund er et moderne softwarehus med omkring 200 medarbejdere, der udvikler branchespecifikke systemer til liv- og pensionsbranchen.

Vi implementerer og vedligeholder desuden løsninger hos kunderne og leverer konsulenttydelser.

www.edlund.dk



VERSION2 IT TALENT

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 fagjurys vurdering af nominerede kandidater. Fagjuryen består af personer, som arbejder med ledelse, udvikling og rekruttering i it-branchen:

■ **Annette Schiøtt Jensen**, selvstændig i karriererådgivning samt coaching af studerende, specialister og ledere, PeopleAdvice

■ **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

■ **Thomas Fabricius-Bjerre**, CTO, Unitel A/S

■ **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 IT- PROJEKTLEDER

Nikoline Kofod Ravn,
IST Danmark

ÅRETS IT-KONSULENT

Peter Selch Dahl,
Apento

ÅRETS IT-UDVIKLER

Rasmus Bach Krabbe,
Bankdata

Fotos: Carsten Ingemann,
Büro Jantzen og DRV



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.



VERSION2 IT TALENT ÅRETS IT-UDVIKLER

»Der er et uudnyttet potentiale i udviklere«

Året it-udviklertalent savner at kode, når dagligdagen byder på for mange møder. Og så mener han, at virksomhederne bør udnytte deres udviklers potentiale bedre.

Af Mikkel Meister
redaktion@ing.dk

Udnytter man sine softwareudviklere godt nok, hvis man ‘bare’ lader dem skrive kode? Svaret er nej, hvis man spørger årets it-udviklertalent, Rasmus Bach Krabbe. For udviklernes teknologiforståelse er ikke kun guld værd, når koden endelig skal skrives – den er også værdifuld, når forretningssiden i virksomheden i første omgang skal finde ud af, hvilket problem de gerne vil løse:

»Man har en formodning om, at folk med forretningsforståelse kan træffe de større beslutninger, som man derefter putter ned i en kasse med udviklere, og så kommer der noget it ud på den anden side,« siger han og forsætter:

»Men nogle gange skal vi ikke bare finde ud af, hvordan vi løser et problem med teknologi. Vi skal også bruge teknologien som en linse til at finde ud af, om det nu også er det rigtige problem, vi har sat os for at løse.«

En gudsbenådet programmør
37-årige Rasmus Bach Krabbe er til daglig lead technologist i Bankdata, som udvikler it-løsninger til bankerne herhjemme. Her arbejder han i spændingsfeltet mellem softwareudviklere, ledelse og bankkunder, og hans fokus er nye projekter, som bringer forandringer med sig og derfor er behæftet med usikkerhed.

Han har f.eks. været en af hovedpersonerne i udviklingen af Bankdatas nye interne udviklingsplatform kaldet Platform 2.0, som bl.a. skal gøre det hurtigere for bankkunderne at gå i produktion med ny it-funktionalitet.

Rasmus Bach Krabbe beskrives af sin arbejdsgiver som en »gudsbenådet programmeringshåndværker«, som selv kan smøge ærmerne op foran tastaturet. Samtidig kan han skifte abstraktionsniveau og diskutere det samme problem med direktionen, som han lige har nørdet igennem i detaljer med en softwareudvikler.

Her oplever Rasmus Bach Krabbe, at mange især større virksomhe-

der ikke giver udviklerne mulighed for at bidrage med deres viden til forretningssiden.

»Jeg savner inddragelsen af udviklerne, så deres it-kompetencer kommer længere ind i beslutningsprocesserne. Det ser man en bevægelse i retning af hos virksomheder som Uber, Google og Amazon, men mange af de mere traditionelle virksomheder bolter it fast på siden. Dermed bliver det ikke en rigtig del af deres organisation,« siger han.

Tung teoretisk ballast
Interessen for it begyndte med computerspil i drengeårene og fortsatte i ungdomsskolen, hvor en fysiklærer underviste i programmering. Her lærte Rasmus Bach

“
Jeg savner inddragelsen af udviklerne, så deres it-kompetencer kommer længere ind i beslutningsprocesserne.

RASMUS BACH KRABBE
Lead technologist, Bankdata

Krabbe at programmere simple, tekstbaserede spil, og i gymnasiet fortsatte kodningen i et datalogifag, hvor der blev bygget brugergrænseflader på algoritmerne.

Han blev færdiguddannet datalog fra Aarhus Universitet i 2011, og det har givet ham en tung teoretisk ballast inden for it, der hjælper ham med at forstå nye teknologiske områder og danne sig et overblik over dem:

»Meget af det, man lærer på uni-

UDDRAG FRA MOTIVATIONEN

Rasmus fortjener at modtage prisen som årets it-talent i kategorien it-udvikler, fordi han har en spændvidde i sin faglighed, som er noget af et særsyn. Han er en gudsbenådet programmeringshåndværker. Han kan have en ligeværdig diskussion med den mest nørdede udvikler og endda komme op med en endnu bedre idé.



Rasmus Bach Krabbe evner både at tage en ligeværdig diskussion med den mest nørdede udvikler og tale strategi med koncerndirektøren, fremhæver hans arbejdsgiver, Bankdata, i indstillingen af it-udvikleren. *Privatfoto*

versitetet, bruger jeg ikke til hverdag. Men det giver et rammeværk, som har tjent mig rigtig godt,« siger han.

Objektorienteret programmering i Java og C# er det, han selv har brugt mest tid på som udvikler. I dag befinder han sig i en arkitektrolle, som rimer mere på betegnelsen softwareingeniør end udvikler.

»I lang tid havde jeg en antipati mod udtrykket software engineer som et alternativ til udvikler, men på det seneste er jeg blevet mere fortalende for det, fordi det er en sammensmeltning af udvikleren og arkitekten. Man skal kunne noget, som er bredere end bare at skrive kode,« siger han.

Løser problemer med kode
Rasmus Bach Krabbe håber at kunne levere interessen for programmering videre til sine to døtre, Elin og Ada, hvor sidstnævnte er opkaldt efter den engelske matematiker Ada Lovelace, der ofte regnes som den første programmør nogensinde:

»Hun bliver snart seks år gammel, så hun skal da præges til at komme i gang med computere og programmering inden så længe,« siger han.

Han afviser ikke, at han en dag skal væk fra at fokusere på projekter med ny teknologi og store forandringer og til i stedet at få et længerevarende ejerskab over et it-projekt. Uanset hvad bliver det nok stadig i en arkitektrolle med fokus på at bygge ting i software – at være udvikler.

»Det er nemt lige at hente børne-

ne tidligt de dage, hvor der er mange møder og Powerpoints,« siger han og ler.

»For mig handler det stadig om at løse problemer gennem programmering. Den konkrete oplevelse af, at man trykker på enter-tasten, og så sker der noget, fordi man har bygget et program. Det er dét, der for alvor tænder mig.« ■

DE VAR MED I OPLØBET

2.-pladsen: Juan Francisco Marin Vega, erhvervs-ph.d., Esoft
Juan er ansat til at udvikle en kunstig intelligens, som automatisk forbedrer de æstetiske kvaliteter i de billeder, som Esoft håndterer (>10 mio. om året). Det er lykkedes ham at udvikle en AI, som slår de eksisterende state-of-art-metoder på samtlige reference-datasæt, men det mest imponerende er, at denne AI er udrullet i produktion efter kun ét års arbejde og vil håndtere en mio. billeder årligt.



3.-pladsen: Martin Thiim, lead architect, Nets Group
Martin har en enestående evne til på samme tid at fungere som lead architect, inspirator og effektiv problemknuser. Han løser de mest komplekse it-udviklingsopgaver, hvor andre giver op. Igennem det seneste år har Martins personlige indsats spillet en afgørende rolle i forhold til at et 80+ mand stort høj-komplekst it-sikkerhedsprojekt har leveret on time tre gange i træk.





Vi skaber fremtidens digitale kommune

Vi har brug for flere dygtige medarbejdere som kan arbejde med agile udviklingsprojekter, cloud-arkitektur, kode robotter, skabe mening i data med avancerede algoritmer – alt sammen i tæt samspil med forretningen.

Vi giver dig en stejl læringskurve. Din uddannelsesbaggrund er ikke så vigtig, bare du medbringer spandevig af gåpåmod, talent og lyst til at lære nyt.

Søg på koncernit.kk.dk

Koncern IT, Københavns Kommune

Vi leverer alt fra infrastruktur over computere til softwarerobotter, machine learning og apps. Samtidig rådgiver vi resten af Københavns Kommune om digitale muligheder til gavn for 40.000 medarbejdere og 600.000 borgere.



Virksomhedernes teknologiske rejse ud i skyen fylder meget hverdagen for Peter Selch Dahl, som dog også for nylig måtte bruge en måneds tid på at hjælpe en kunde med at isolere malware og bringe alle forretningssystemerne online igen efter et hackerangreb.

Foto: Carsten Ingemann

“
Der er meget få virksomheder i Danmark, som er gået helt cloud native. Det er den vision, jeg plejer at tale ind i på ledelsesplan.

PETER SELCH DAHL
Cloud architect, Apento

VERSION2 IT TALENT ÅRETS IT-KONSULENT

Microsoft-mand til fingerspidserne

Peter Selch Dahls professionelle hjerte banker for Microsofts teknologier. Det skinner igennem ude hos kunden, og når han deler ud af sin viden i det danske Microsoft-community.

Af Mikkel Meister
redaktion@ing.dk

Kameraet ryster lidt, da Peter Selch Dahl træder ind på scenen og præsenterer sig for publikum. Bag ham troner et kæmpe lærred med en præsentation af en kundecase, der er gået hele vejen med Microsofts cloud-teknologier. Vi er til Intelligent Cloud Conference CPH i 2018, hvor Peter Selch Dahl møjsommeligt gennemgår kundecasen og tålmodigt besvarer publikums spørgsmål undervejs. Præsentationen er dokumenteret i en timelang Youtube-video, hvor man ved selvsyn kan konstatere, at årets vinder i it-konsulentkategorien har styr på Microsofts teknologier og cloud-infrastruktur til fingerspidserne.

»For fem år siden blev jeg anerkendt af Microsoft for mit virke og min indsats i forhold til at promovere Microsoft-teknologier i Danmark. Det gjorde de ved at nominere mig til MVP, som der kun er små 30 stykker af herhjemme,« fortæller Peter Selch Dahl.

For de uindviiede står MVP for Most Valuable Professional og er

Microsofts højeste anerkendelse til it-eksperter, der aktivt arbejder med at dele deres viden om teknologierne fra it-virksomheden i Redmond, Washington.

Aktiv i Microsoft-miljøet
Ud over at være oplægsholder var 36-årige Peter Selch Dahl via sin deltagelse i Azure User Group Denmark (AZUG) også medarrangør af konferencen, der havde 300 deltagere, sammen med Microsoft, og det er vigtigt for ham både at holde sig opdateret og at dele sin viden med andre.

»Jeg bruger utrolig meget tid på at holde min viden ved lige, og samtidig har jeg et ønske om at hjælpe folk på vej i retning af den rigtige løsning. Det er også det, mit community-arbejde bærer præg af,« siger Peter Selch Dahl.

I alt bruger han cirka 8-16 timer om måneden på at holde fore-

drag, arrangere boot camps, og hvad der nu ellers følger med i Microsoft-communityet.

Når det frivillige arbejde ikke fylder, er det konsulentvirksomheden Apento, der optager Peter Selch Dahl professionelt. Her er han Cloud Architect og selvstændig konsulent inden for it-sikkerhed og -infrastruktur – en rolle, hvor hverdagen med stor selvbestemmelse og vekslen mellem forskellige kunder passer ham godt:

»Jeg har været i konsulentbranchen i rigtig mange år og har aldrig prøvet andet. Det er spændende få lov til at opleve nye virksomheder og være med til at præge dem.«

Cloud er den store passion
Kunderne i årenes løb tæller både små og store virksomheder. Blandt de store af slagsen finder man »en større dansk pumpeproducent« og »en virksomhed på Esplanaden«, som Peter Selch Dahl underspillet formulerer det.

Ud over konsulentarbejdet for Grundfos og Mærsk har han bl.a. også rådgivet Arla om sikkerhed og it-infrastruktur i forbindelse med mejerivirksomhedens rejse ud i skyen.

En af Peter Selch Dahls store passioner er at få virksomheder til at gå hele vejen med cloud-teknologier. Fra hybrid cloud til native cloud – eller sagt med andre ord: Drop jeres egne servere og gå fuldt og helt i skyen med jeres forretningssystemer. Der halter vi stadig bagefter herhjemme, oplever han:

»Der er meget få virksomheder i Danmark, som er gået helt cloud

native. Det er den vision, jeg plejer at tale ind i på ledelsesplan, og hvor jeg har været med til at transformere en række mindre virksomheder til at køre rent ude i skyen. Det er nemmere at gøre med små virksomheder, fordi de ikke har så mange legacy-systemer eller teknisk gæld som de store,« siger han.

Taler både teknik og forretning
Her fremhæver han netop case-virksomheden omtalt i videoen i begyndelsen af artiklen, Nordic Aviation Capital:

»De er gået fra en traditionel serverinfrastruktur til at lave hele rejsen ud i skyen. De har fået en stabil platform, som kører over hele Jorden, og er ikke længere afhængige af VPN-forbindelser, eller af at deres egne servere står og tikker et sted. Det har givet dem bedre brugertil-

fredshed, bedre stabilitet og hurtigere onboarding af nye applikationer.«

I dag taler han både teknik med udviklerne og forretning med ledelsen, når han er ude på opgaver hos kunderne, men hans uddannelsesbaggrund som datafagtekniker i 2006 er rent teknisk orienteret. Under uddannelsen betalte han selv for sin første Microsoft-certificering – et træk, der vakte opsigt hos Pressalit Group, hvor han endte med at få læreplads.

Dengang som nu var Danmark et Microsoft-land, så Peter Selch Dahl fortryder ikke sit skarpe fokus på it-kæmpens teknologier.

»I dag har jeg lidt over 30 Microsoft-certificeringer, og hvor jeg i begyndelsen kendte alle de fem-seks services, der dengang fandtes på Microsoft Azure-plattformen, kender jeg i dag måske 3-4 pct.« ■

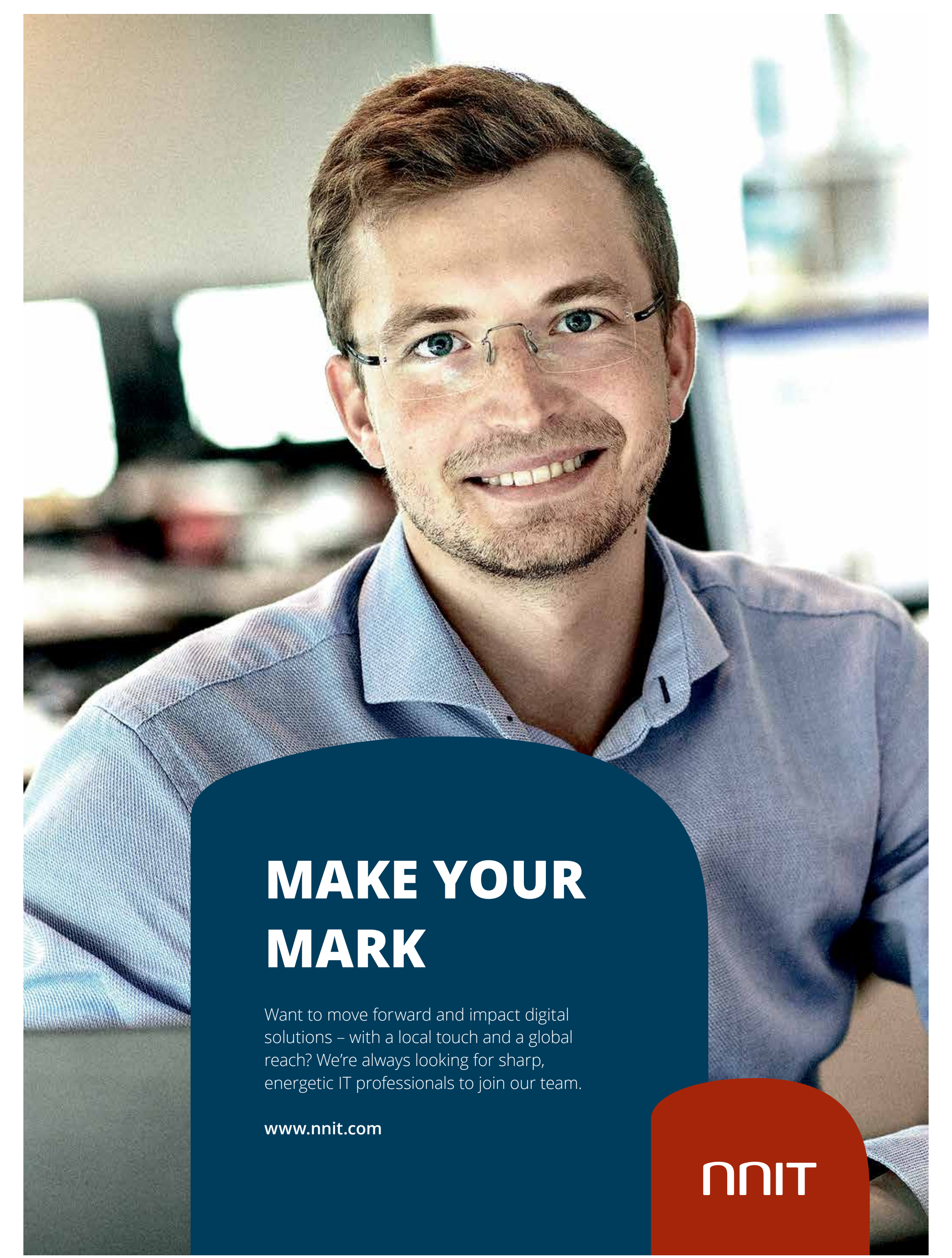
DE VAR MED I OPLØBET

2.-pladsen: Poul Kjeldager Sørensens, Mangaging Consultant, Delegate
Poul er en teknisk utroligt stærk it-konsulent som forstår at koble standard-software og custom kode for at opnå den bedste og mest robuste løsning til kunden. Ukonventionelt. I Delegate er Poul en kapacitet og har været central for en lang række store og komplekse løsninger af høj forretningsmæssig værdi for vores kunder.



3.-pladsen: Ava Davani, Business Consultant, NNIT
Ava er en helstøbt konsulent med dyb specialistviden, god kontekstforståelse og et smittende engagement og dedikation. Ava har på kort tid bygget videre på sin viden inden for sundheds-it og har talent for at sætte de dybe fagspecifikke problemstillinger i kontekst og sikre processer omkring dem, så alle arbejder med høj kvalitet og i samme retning.





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

VERSION2 IT TALENT ÅRETS IT-PROJEKTLEDER

»Jeg har en forståelse for menneskers tilgang til it«

Selvom det indimellem roder på Nikoline Kofod Ravns skrivebord, er struktur og overblik de to vigtigste pejlemærker i hendes arbejde som it-projektleder.

Af Mikkel Meister
redaktion@ing.dk

It-projektleder, investor og en baggrund i human ernæring. 33-årige Nikoline Kofod Ravns cv vidner om en spraglet karrierevej, men ser man en person for sig, der flakker rundt mellem dette og hint, tager man fejl. En rød tråd trækker sig igennem alt fra hendes tidligere virke inden for kost og ernæring til hverdagen som it-projektleder hos IST i Roskilde, der udvikler administrative it-løsninger til skoler og dagtilbud.

»Hvis du kigger på mit skrivebord, har jeg en del sedler liggende. Så jeg kan sagtens rode, men i arbejdet med andre mennesker vil jeg gerne have struktur og overblik. Det gælder alle de brancher, jeg har arbejdet i, fordi det skaber rammen for det, man samarbejder om,« siger Nikoline Kofod Ravn.

Til daglig har årets vinder af kategorien it-projektleder ansvar for implementeringen af værktøjer og processer, som bl.a. omfatter IST's kundecenter, chat-implementering samt tilretning af CRM- og ticket-system. Derudover er hun projektleder på it-revisionen i den danske afdeling af IST, der også har kontorer i Sverige, Norge og Tyskland.

En vigtig del af hendes daglige

arbejde er at afstemme forventningerne mellem de mennesker, der deltager i et projekt. Det gælder forskellige ønsker, krav og prioriteringer fra ledelse, kunder, brugere og udviklere.

Humanistisk tilgang til it
Med sig i den uddannelsesmæssige rygsæk har hun en cand.it. i It, Læring og Organisatorisk Omstilling fra Aalborg Universitet i København. Det var via praktikken og siden specialet, at hun fik foden indenfor hos IST og bl.a. udfærdigede et casestudie om et mobilteknologisk koncept til lærerne i grundskolen i Matuu, Kenya.

Men før det gav en professionsbachelor i ernæring og sundhed Nikoline Kofod Ravn en god dosis erfaring med pædagogik og ledelse, som hun også trækker på til hverdag:

»Jeg har altid haft en stor interesse for det digitale og nye teknologier, men jeg plejer at sige, at jeg har en humanistisk it-uddannelse og en forståelse for menneskers tilgang til it,« siger hun.

Hendes fokus på mennesker og helheden i et projekt betyder ifølge hende selv, at hun kan bygge bro over den kløft, der kan være mellem mennesker i forskellige aldersgrupper eller professioner, for eksempel en softwareudvikler og en bruger.

Men en vigtig del af hendes arbejde er også at kunne gå ind i en diskussion med de forskellige parter om, hvad der er vigtigt at fokusere på i et projekt:

»Det handler om, at man ikke bare implementerer noget for at implementere det. Jeg spørger altid, hvad formålet er. Hvorfor vil vi for eksempel



sempel gerne indføre en chat i vores kundecenter? Så jeg kan godt være kritisk, for der kan være masser af værdi i en beslutning, men vi skal være helt klar over, hvad den er,« siger Nikoline Kofod Ravn.

Foretrækker at eksekvere
Hverdagen kan byde på flere hovedbrud. Skal hun f.eks. finde viden til et nyt projekt internt i IST eller hos en ekstern samarbejdspartner? Hvor meget kan hun eller kollegerne ordne selv, og hvilke opgaver skal der hyres konsulenter ind til?
Igen handler det om at tale med de forskellige parter og afstemme forventninger. Også det har hun en struktureret tilgang til:
»Et møde skal ikke være meget længere end et kvarter, før der skal en agenda til. Jeg bryder mig ikke om timelange møder med mange mennesker, men foretrækker klart at eksekvere på opgaver. Hvis man kan gå tidligt fra et møde, er det kun en succes,« siger Nikoline Kofod Ravn.

Snart står den på familieførøgelse for første gang, og også derhjem-

me spiller projektlederen en rolle i hverdagen:

»Vi har lavet et babybudget, hvilket min chef også har grinet lidt ad. Og så har vi ugentlige møder, hvor mange andre måske bare ville have en hyggesnak om aftenen. Vi kalder det et kærestebestyrelsesmøde,« siger hun ler.

For Nikoline Kofod Ravn og ægtefællen skal arbejdet være en passion, ikke en nødvendighed. Derfor bruger de tankegangen bag FIRE-bevægelsen (Financial Independence Retire Early) i det daglige til at leve relativt minimalistisk for at kunne bidrage til en grønne livsstil og mindre forbrug, men også for at kunne investere en del af månedslønnen.

Lige nu er Nikoline Kofod Ravn dog hverken på udkig efter nyt job eller for den sags skyld at pensionere sig selv tidligt:

»Keywordet for mig er muligheden for at være med til at skabe forbedringer. Det handler om alt, der kan optimeres og forbedres i organisationen. Så længe det er i spil, er jeg glad.« ■

Professionalisme, ærlighed og kreativitet er tre egenskaber, som Nikoline Kofod Ravns arbejdsgiver, IST Danmark, fremhæver ved den 33-årige it-projektleder. Hendes karrierevej har haft mange afstikkere, men en rød tråd i hendes job er at bygge bro mellem folk. Foto: Büro Jantzen

UDDRAG FRA MOTIVATIONEN

Nikoline har formået at strukturere og få overblik over hele vores it-revisionsprojekt. Hun fik opgaven at være tovholder på alle de formater og informationer, som skulle findes og afleveres. Nikoline gjorde bare meget mere end det. Hun tænker it som en helhed, som skal gavne flest mulige på den bedst tænkelige måde og sikrer desuden, at alt det, hun laver, giver værdi for virksomheden, kunderne, brugerne og kollegerne.

DE VAR MED I OPLØBET

2.-pladsen: Mads Ardahl Jørgensen, Program Manager, Bankdata



På trods af sin unge alder har 27-årige Mads Ardahl Jørgensen formået at arbejde sig op fra en stilling som studentermedhjælper til nu at sidde som Program Manager i Bankdata. Ved siden af en hverdag med fuld knald på store projekter, store budgetter og ikke mindst store beslutninger, som har krævet et fuldtidsjob plus interesselimer, har Mads taget en kandidatuddannelse på Aarhus BSS og er netop ved at færdiggøre sit speciale.

3.-pladsen: Niels Boje Jensen, Product & Service Delivery Manager, Bestseller



Niels er en erfaren it-leder, der har en virkelig bred forståelse omkring teknologi og it. Han formår at skabe et klart overblik over alle it-opgaver på Bestsellers' distributionslag, hvor Niels har sin dagligdag. Niels skaber en helt særlig team-følelse, hvor alle bliver set og hørt, og hvor kompetenceudvikling er i fokus. Han ved, hvordan man holder kampgejsten oppe, selv om dagen kan virke udfordrende.

3SHAPE STARTER CLOUDREJSE NUMMER 2

3D-teknologi, spiludvikling, træning af AI-netværk, high performance computing –what's not to like? 3Shape er på vej ind i en gennemgribende cloudificering. Rejsen er kun lige begyndt.

Produceret af **TECH RELATIONS**
For 3Shape

Fra 2 til 1.600 ansatte på 20 år – det er historien om danske 3Shape. To iværksættere ville revolutionere høreapparatinstruktionen gennem 3D-teknologi. Nu er virksomheden globalt teknologiførende på 3D-scanninger inden for både audiologi og tandlægebranchen.

3Shape har en R&D-afdeling på ca. 400 medarbejdere, og en af de vigtigste opgaver lige nu er at integrere cloud-løsninger i alle produkter og services.

"Det er cloud-rejse nr. 2, vi er på vej ind i nu," fortæller Søren Hegelund Maagaard.

Han er systemarkitekt og har arbejdet i 3Shape siden 2012, nu bl.a. med ansvar for at koordinere cloud-udvikling på tværs af 3Shapes udvikler-teams.

Ud med gipsafstøbningerne

"I 20 år har vi lavet 3D-scannere til høreapparat- og tandlægebranchen. Det startede med scannere og software til tandlaboratorier, som ud fra scanninger af gipsafstøbninger lavede kroner, broer eller bøjler", fortæller Søren Hegelund Maagaard.

"Derfra rykkede vi helt ud til tandlægen med en håndholdt scanner. Nu kan man undvære gipsafstøbningen og i stedet udføre scanningen, mens patienten sidder i tandlægestolen. Den teknologi introducerede vi for omkring 9 år siden, og allerede der startede vores cloud-eventyr. Dengang var det meget simpelt: Vi skulle overføre 3D-modellerne fra tandlægen til laboratoriet.

"Nu handler det om cloud på et helt andet niveau. Beregningskraften i skyen er blevet markant billigere, og samtidig lægger vi mere og mere funktionalitet ud i de scannere og den software, der kører ude hos tandlægen. Det betyder, at tandlægens computer begynder at blive en flaskehals," siger han.

Derfor kigger 3Shape nu på, hvordan virksomheden kan lægge noget af beregningen i skyen, både når tandlægen scanner patienten og ude på dentallaboratorierne.

3D-algoritmer og AI

For tiden eksperimenterer 3Shape med nogle enormt dyre 3D-algoritmer og desuden med rigtig meget AI.

"Det handler om at finde ud af, hvordan vi kan bruge de massive mængder af data, vi har. Hvad kan vi lære om tænder, og hvordan kan vi blive endnu bedre til at hjælpe tandlæger og dentalteknikere?," siger Søren Hegelund Maagaard.

Fælles for det hele er, at det baserer sig på 3D-data. På det område findes der ikke så mange applikationer, 3Shape kan lære af, siger systemarkitekten.

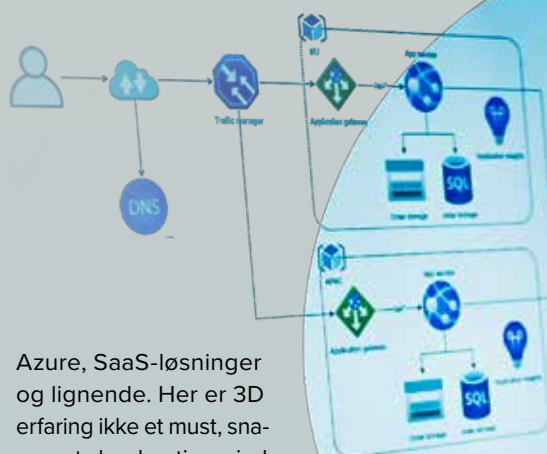
"Langt hovedparten af den AI, man har, er på 2D-billeder eller forretningsdata. 3D-data fylder jo enormt meget mere, og derfor er der meget cutting edge-udvikling i det, vi arbejder med," siger han.

Spiludviklere og cloud-folk søges

Spørger man Søren Hegelund Maagaard om, hvilke kompetencer man skal have som udvikler i 3Shape, så henviser han til blandt andet spilindustrien:

"Vi arbejder med 3D-data, og derfor deler vi mange kompetencer med udviklere, der sidder i spilindustrien. Det gælder også cloud, fordi man i spilindustrien forsøger det samme som os, når man arbejder med at have spil kørende i skyen og streame dem ud. Vi er også underlagt mange af de samme reeltidskrav til beregninger."

"Konkret er det kompetencer inden for C# og C++, vi går efter. Desuden er al 3D-erfaring velkommen. Men derudover mangler vi mange folk, der kan hjælpe med at bygge infrastrukturen op. Der handler det om erfaring med Docker, Kubernetes,



Azure, SaaS-løsninger og lignende. Her er 3D-erfaring ikke et must, snarere et cloud-native mindset. Det er også en fordel, hvis man har lavet AI-løsninger i skyen, træning af AI-netværk og arbejdet med high performance computing," forklarer han.

Bygger fundamentet lige nu

Lige nu er virksomheden i færd med at træffe nogle helt grundlæggende teknologi-valg. Blandt andet om, hvilken cloud provider og hvilke teknologier der skal i spil, så man kan bygge det bedst mulige fundament for fremtidens cloud services.

Til det siger Søren Hegelund Maagaard: "Kommer man ind til os nu, så kan man få rigtig meget indflydelse. Vi opererer meget efter konceptet "Best Argument Wins". Hvis du har en god idé og kan argumentere for den, så bliver der lyttet, selv om du er helt nyansat. Med hensyn til teknologivalg og ideer bliver der lyttet enormt meget til udviklerne. Det skyldes nok, at den ene af 3Shapes to ejere har en baggrund i 3D-software og har været med til at skrive noget af den første kode i virksomheden. Lige siden dengang har rigtig mange beslutninger været forankret i R&D, og det er også herfra de fleste nye produkt-ideer kommer.

"Det er et meget ungt miljø, og du kan sagtens få rigtig meget indflydelse, hvis du har nogle gode ideer og kan argumentere for din sag. Det synes jeg er en meget stærk ting her hos os," siger Søren Hegelund Maagaard.

OM SØREN HEGELUND MAAGARD

System Architect hos 3Shape med ansvar for at få en del af 3Shapes On Premise- og cloud-løsninger til at spille sammen. Sammen med en styregruppe koordinerer han cloud-aktiviteter på tværs af udvikler-teams i 3Shapes R&D-afdeling, der består af ca. 400 medarbejdere fordelt på lokationer i København, Ukraine, Polen og Makedonien.

Ansatt i virksomheden april 2012.

Startede som 3D-softwareudvikler og skiftede derfra gradvist til softwarearkitekt. Systemarkitekt siden maj 2020.

Søren er uddannet i 2011 som civilingeniør fra Syddansk Universitet (Robot Systems Engineering), med speciale i Computer Vision. Efter endt uddannelse fire måneders ansættelse som forskningsassistent ved SDU's forskningsgruppe for Computer Vision.

**ER DU VORES NYE
KOLLEGA?**
Læs mere og se
dine muligheder på:
careers.3shape.com

INDSTILLEDE KANDIDATER TIL IT TALENT 2020

IT-UDVIKLER

1.-plads
Rasmus Bach Krabbe
Lead technologist, Bankdata
Rasmus fortjener at modtage prisen som årets it-talent i kategorien it-udvikler, fordi han har en spændvidde i sin faglighed, som er noget af et særsyn. Han er en gudsbenådet programmerings-håndværker. Han kan have en ligeværdig diskussion med den mest nørdede udvikler og endda komme op med en endnu bedre idé.



3.-plads:
Martin Thiim, lead architect, Nets Group
Martin har en enestående evne til på samme tid at fungere som lead architect, inspirator og effektiv problemknuser. Han løser de mest komplekse it-udviklingsopgaver, hvor andre giver op. Igennem det seneste år har Martins personlige indsats spillet en afgørende rolle, for at et 80+ mand stort højkomplekst it-sikkerhedsprojekt har leveret on time tre gange i træk.



5.-plads:
Henrik Kristensen, Software Developer, Kamstrup A/S
Henrik har teknisk flair på et meget højt niveau, som han også anerkendes for af mange af dem, han har kontakt med. Henrik tør også udfordre beslutninger i forhold til det tekniske fundament, som flere af vores løsninger bygger på – dels ud fra et perspektiv om, at det gør firmaet bedre rustet til fremtiden.



7.-plads:
Kasper Emil Vinter Arp, BIM-udvikler, Sweco
Kasper Emil Vinter Arp er trods sine kun 26 år en af de få i Danmark, der mestrer parametriske modellering inden for infrastruktur. Hans seneste projekt – Randselva-broen i Norge – har netop vundet prisen som verdens bedste BIM-projekt.



9.-plads:
Piet Smidt Dreijer, DevOps Arkitekt, BEC
Piets mellemnavn burde være DevOps! Han er god til at tænke DevOps ind i udviklingsprocessen, og det har været afgørende for, at BEC's ejendomsfinansieringsprogram er udviklet ud fra en DevOps-tankegang. Med stort engagement og stærke tekniske færdigheder har Piet hurtigt udviklet sit talent og er derfor dybt involveret i vores 'black belt team' af udviklere.



2.-plads:
Juan Francisco Marin Vega, erhvervs-ph.d., Esoft
Juan er ansat til at udvikle en kunstig intelligens, som automatisk forbedrer de æstetiske kvaliteter i de billeder, som Esoft håndterer (>10 mio. om året). Det er lykkedes ham at udvikle en AI, som slår de eksisterende state-of-art-metoder på samtlige reference-datasæt, men det mest imponerende er, at denne AI er udrullet i produktion efter kun ét års arbejde og vil håndtere en mio. billeder årligt.



4.-plads:
Xin Yao, Chief Software Architect, Danske Bank
Xin arbejder med Domain Driven Design i Danske Banks it-moderniseringsprojekt. Hun arrangerer ofte fælles workshops om domænemodellering ved hjælp af visuelle teknikker som f.eks. event storming for at skabe en fælles domæneforståelse og sætte det i forhold til kundeværdi. Xin arbejder også på at løfte softwarearkitekturen til at være et kommunikationsværktøj på tværs af discipliner, der ejes og udvikles af agile teams.



6.-plads:
Keld Antonsen, Lead Data Engineer, Lego
Med Kelds snart 25 års erfaring fra Lego er han det perfekte eksempel på, hvordan man konstant holder sig skarp og er omstillingsparat, samtidig med at man bruger sin kerneviden fra tidligere data- og big data-projekter.



8.-plads:
Atefeh Khosravi, Senior Backend Engineer, Tradeshift
Atefeh er en meget alsidig udvikler og har ydet store bidrag til en bred del af vores platform, helt fra infrastruktur, networking, API-design og helt ud til UI-delen af produktet. Atefeh er kort sagt en fantastisk rollemodel for alle vores udviklere og ikke mindst for en ny generation af kvindelige udviklere.



10.-plads:
Jiri Korinek, Software Architect & Developer, 3Shape
I en alder af blot 26 år blev Jiri fuldblods softwarearkitekt og fik ansvaret for en helt ny funktionalitet inden for 3Shape Scanner Framework, hvor han bruger majoriteten af sin arbejdstid. Hans store engagement og passion for det, han laver, brænder tydeligt igennem. Han sætter et tårnhøjt ambitionsniveau, der gør ham til en rollemodel, der på pragmatisk vis formår at inkludere og motivere sine kolleger.



IT PROJEKTLEDER

1.-plads:
Nikoline Kofod Ravn, Proces- og Projektkonsulent, IST Danmark
Nikoline har formået at strukturere og få overblik over hele vores it-revisionsprojekt. Hun fik opgaven at være tovholder på alle de formater og informationer, som skulle findes og afleveres. Nikoline gjorde bare meget mere end det. Hun tænker it som en helhed, som skal gavne flest muligt på den bedst tænkelige måde.



2.-plads:
Mads Ardahl Jørgensen, Program Manager, Bankdata
På trods af sin unge alder har 27-årige Mads Ardahl Jørgensen formået at arbejde sig op fra en stilling som studentermedhjælper til nu at sidde som Program Manager i Bankdata. Ved siden af en hverdag med fuld knald på store projekter har Mads taget en kandidatuddannelse på Aarhus BSS og er netop ved at færdiggøre sit speciale.



3.-plads:
Niels Boje Jensen, Product & Service Delivery Manager, Bestseller
Niels er en erfaren it-leder, der har en virkelig bred forståelse omkring teknologi og it. Han formår at skabe et klart overblik over alle it-opgaver på Bestsellers' distributionslager, hvor Niels har sin dagligdag. Niels skaber en helt særlig team-følelse, hvor alle bliver set og hørt, og hvor kompetenceudvikling er i fokus.



4.-plads:
Kristoffer Hoff Pfeiffer, senior projektleder, Danske Spil
I sine fire år som projektleder i Danske Spil har Kristoffer vist, at han kan sin profession, og at han har projektledergenet i sig. Han forstår nemlig projektet, kunden, forretningen og det domæne, han bevæger sig inden for, hvilket betyder, at han med stor succes kommer i mål med de projekter, han er projektleder for.



5.-plads:
Brian Krogstrup Sørensen, Product Owner, Bestseller
Brian er ikke bange for de lange, seje træk, og som en ægte Duracell-kanin bedriver han change management og projektledelse både i forhold til sit team og sine stakeholders med en vedholdenhed, som i den grad er anerkendelsesværdig.



IT KONSULENT

1.-plads:
Peter Selch Dahl, Cloud Architect, Apento
Peter har dyb indsigt i det moderne MS Cloud-landskab og sikkerheden heromkring. Hans titel som Azure MVP er skam heller ikke ufortjent, da han hjælper til med at organisere gratis events for videndeling og inspiration via AZUGDK. Han er ustopkelig flink og vil bare have, vi alle lærer de fede ting, man kan opnå med MS Cloud Tech.



3.-plads:
Ava Davani, Business Consultant, NNIT
Ava er en helstøbt konsulent med dyb specialistviden, god kontekstforståelse og et smittende engagement og dedikation. Ava har på kort tid bygget videre på sin viden inden for sundheds-it og har talent for at sætte de dybe fagspecifikke problemstillinger i kontekst og sikre processer omkring dem, så alle arbejder med høj kvalitet og i samme retning.



5.-plads:
Janne Mortensen, IT-arkitekt, Danske Spil
Janne er en nøglespiller i vores arkitektteam og er limen, som binder hele teamet sammen. Hun har umådeligt gode kommunikationsegenskaber og er meget ærlig i sin kommunikation, hvilket er en egenskab, der er af stor værdi.



7.-plads:
Magnus Thorslund Ipsen, Advanced Operations Consultant, NNIT
Mange i teamet ser Magnus som en rollemodel. Han er en udpræget teamplayer, men er samtidig meget selvstændig med en systematisk og struktureret tilgang til konsulentrollen. Han engagerer sig i andre og er altid klar til at hjælpe. Han er ansvarsbevidst, proaktiv og løsningsorienteret.



9.-plads:
Stina Tolstrup Christensen, QA Manager, Danske Spil
Stina er et stort talent og meget dygtig inden for kvalitetssikring af software og test. Stina har en meget løsningsorienteret tilgang til sit arbejde og er altid yderst velforberedt. Stina har allerede mange certifikater og har en naturlig lyst til at blive bedre. Stina tager et stort ansvar på skuldrene, og hun lever altid op til forventningerne.



2.-plads:
Poul Kjeldager Sørensen, Mangaging Consultant, Delegate
Poul er en teknisk utroligt stærk it-konsulent som forstår at koble standard-software og custom kode for at opnå den bedste og mest robuste løsning til kunden. Ukonventionelt. I Delegate er Poul en kapacitet og har været central for en lang række store og komplekse løsninger af høj forretningsmæssig værdi for vores kunder.



4.-plads:
Michael Zimmerman, Managing Consultant, NNIT
Michael kan styre ethvert it-projekt på ethvert niveau fra den første analyse og helt frem til sikringen af, at driften kører problemfrit. Michael har en stor tro på, at alt kan lade sig gøre. Han forbliver rolig til enhver tid, han osrer af erfaring og viser altid engagement og handlekraft.



6.-plads:
Stine Toft Nebsager, Enterprise Arkitekt, Roskilde Universitet
Stine kæmper hver dag for RUC's digitale fremtid, har forretningsviden i eksemplarisk omfang og er den bedste it-ambassadør i forretningen ever! Både konsulenter og andre universiteter værdsætter hendes indsats, og hun deler viden i branchen og med kolleger generøst.



8.-plads:
Christian Jensen, it-konsulent, IT Huset
Christian er om noget indbegrebet af god service, hvilket i vores travle branche nogle gange er en mangelvare. Han er også det, man vil betegne som et ordentligt menneske, der sætter en ære i at lave tingene korrekt, og han er ærlig og loyal.



10.-plads:
Ann-Dorte Fladkjær Nielsen, Lead Consultant, Bankdata
Ann-Dorte er et energibundt af dimensioner. Hun er passioneret, energisk og emmer af professionalismisme. Ann-Dorte er en skarp facilitator, og derfor rækker mange ud efter hende. Hendes drive gør en kæmpe forskel for Bankdata og vores kunder, og hun har haft stor succes med at samle hele foreningen om en fælles vision.



A man with dark curly hair and a beard, wearing a blue long-sleeved shirt, is sitting at a desk. He is looking at a laptop screen. A young child with blonde curly hair, wearing a blue and white striped shirt, is sitting next to him, also looking at the laptop screen. The man's hand is on the laptop trackpad. The background is a plain, light-colored wall.

VÆR MED TIL AT GØRE EN FORSKEL

Vil du sætte dit præg på projekter for både private virksomheder og det offentlige? Mange af vores projekter er direkte med til at forbedre det samfund, vi lever i. Det er værd at arbejde for!

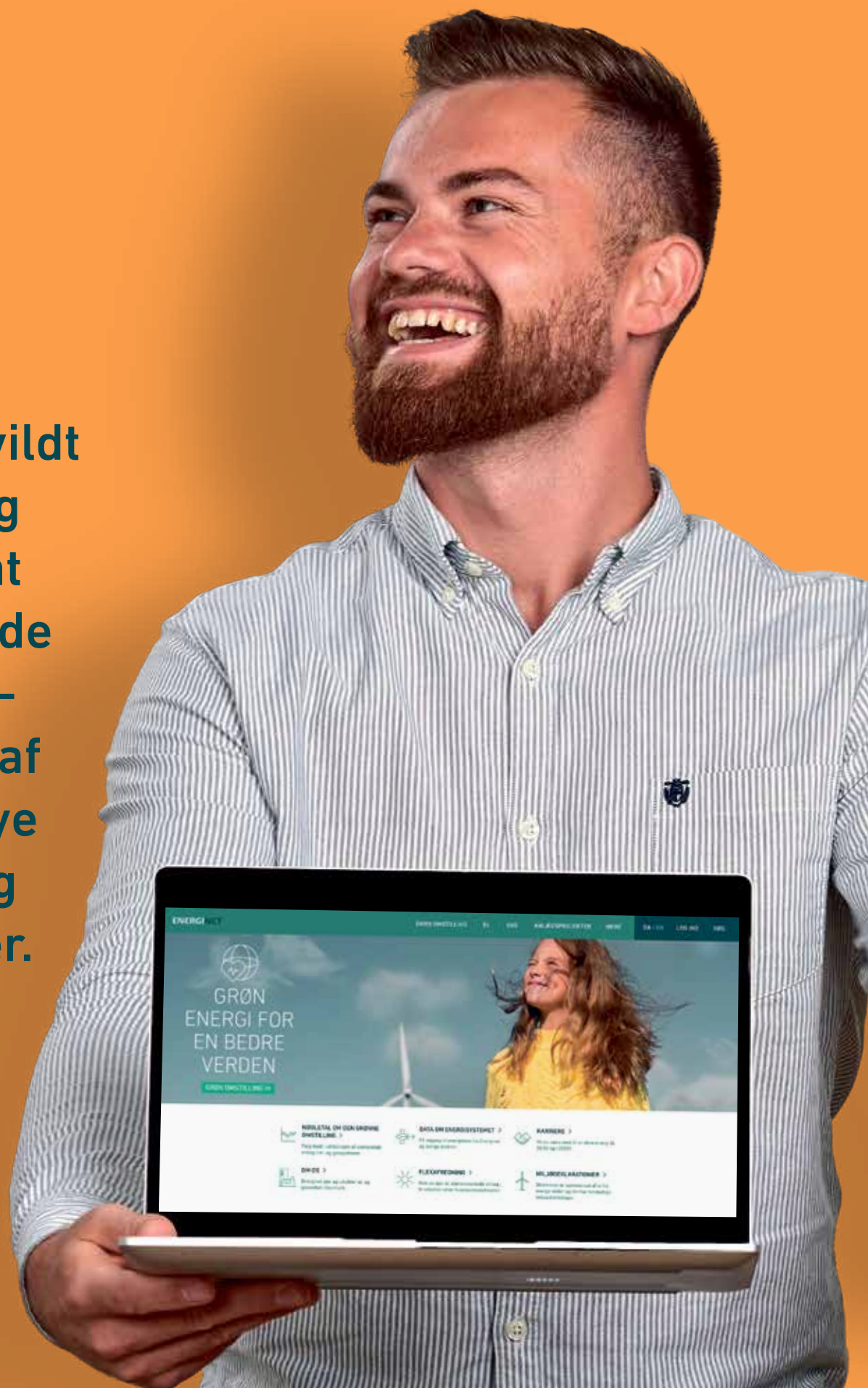
Læs mere på www.netcompany.com

netcompany



Jeg synes, det er vildt motiverende, at jeg kan være med til at drive og fremskynde den grønne omstilling gennem brug af nye teknologier, nye arbejdsmetoder og smartere løsninger.

Jeppe Ejstrud
cand.it. i it-ledelse



ENERGINET

NYTÆNKNING FOR EN BEDRE VERDEN

Tag del i den grønne omstilling. Se mere på www.energinet.dk/karriere