

VERSION2 IT COMPANY RANK

47 26. NOVEMBER
2021

PORTRÆT

**Sundhed.dk –
fra ukendt til
samfundskritisk**

SIDE 8

FOKUS

**Hvad gør vi ved it-
specialistmanglen?**

SIDE 14

IT-TALENT

**Version2 kårer
de mest lovende
talenter**

SIDE 26

TOP-10

**SPILVIRKSOMHEDER
HITTER**

SIDE 6

IT COMPANY RANK VINDER MICROSOFT

Tørster konstant efter læring

Muligheden for at dygtiggøre sig og arbejde med teknologiske løsninger, der gør en forskel, er en væsentlig del af forklaringen på, at Microsoft atter er kåret som de it-professionelles favoritvirksomhed, mener udviklingsdirektør.

Af Lene Wessel

Man skal ikke opholde sig længe på Microsofts danske udviklingscenter i Lyngby ved København, før man får fornemmelsen af, at teknologien er i højsædet. Ikke så snart er man trådt ind i bygningen, før man helt bogstaveligt bliver præsenteret for et af de helt store forsknings- og udviklingsprojekter, som virksomheden har gang i, nemlig udvikling af en kvantecomputer.

I den ene ende af det højloftede receptionsområde er der således frit udsyn gennem glasvæggene til Quantum Materials Lab. Placeringen af Quantum Lab er bestemt heller ikke tilfældig, forklarer Charlotte Mark, der er adm. direktør for Microsoft Development Copenhagen:

»Ofte bliver laboratorier gemt i kældre eller i baggrunden, men vi valgte at trække det frem, fordi vi har passion for teknologi og synes, det er fantastisk spændende at se, hvad vi kan skabe med teknologi. Vi har lyst til, at det skal smitte af på vores kunder og de mange studerende og skolebørn, der kommer her. Det er en super vigtig oplevelse for dem at se, at vi arbejder med mange forskellige teknologier – og at vi er langt fremme i dag, men vil meget mere i fremtiden.«

Blandt danske it-professionelle er der da også stor tiltro til, at de kan få opfyldt deres faglige ambitioner i virksomheden. I år stryger Microsoft endnu en gang til tops i Version2's IT Company Rank, og det er netop parametre som faglige udfordringer samt karriere- og kompetenceudvikling, der scorer højest, når der skal gives en karakteristik af virksomheden.

Kåringen er årsag til, at vi har sat Charlotte Mark stævne for at høre hendes bud på, hvorfor Microsoft igen-igen er danske it-professionelles favorit.

Interviewet foregår – naturligvis fristes man til at sige – i et mødelokale, men ikke et helt almindeligt

et af slagsen, for her er reolerne prydet af færdigbyggede Lego-modeller som den avancerede 'Skrivemaskine', mens der på gulvet ligger en sirlig stabel legobyggesæt, blandt andet en model af stadionet Camp Nou, FC Barcelonas hjemmebane. Ingen har kastet sig over den byggeopgave endnu, men det varer næppe længe, forudser Charlotte Mark.

»Hvis jeg skal karakterisere hele kulturen i virksomheden og især engineering-kulturen, som jeg kender rigtig godt, er det den konstante tørst efter læring. Hvis vi sætter et Lego-byggesæt af en skrivemaskine frem på bordet, er der altid nogen, der går i gang, fordi det er spændende. Der er en lyst til at prøve tingene og en stolthed over produktet. Det er også derfor, byggesættene skal udstilles, når de er samlet,« ler hun.

Vil gøre en forskel

Opskriften på at blive de it-professionelles yndlingsvirksomhed kan ikke koges ned til en enkelt ting, men består af mange forskellige ingredienser, mener Charlotte Mark.

»Der er forskellige dimensioner i svaret, og en af dem er meningsfuldhed, som betyder meget for os alle sammen. Det handler om, at vi laver noget, der gør en forskel i samfundet, og at vi kan se perspektivet i det. Det gælder nok for mange it-arbejdspladser, og jeg tror, det bliver mere og mere tydeligt, fordi de løsninger vi laver, bruges alle steder i industrien i dag.«

Da Microsoft vandt sidste år, fortalte en af medarbejderne, at det betød meget, at han fik mulighed for at 'arbejde med noget, der har en varig effekt på verden'. Den motivation kan direktøren godt genkende.

»Mens man for mange år tilbage kunne være fascineret af teknologien i sig selv, handler det i dag i

66

Vi har fokus på, at den enkelte ejer sit job og sin karriere og definerer målene for, hvad der skal arbejdes med.

CHARLOTTE MARK

Adm. direktør i Microsoft Development Copenhagen



høj grad om, hvorfor man skal gøre noget. Når vi skal ud at fortælle historien om Microsoft, stiller vi nogle gange medarbejderne det spørgsmål, fordi det er vigtigt, at det, vi fortæller, også er den oplevelse, man får som ansat. Deres svar handler om, at arbejdet skal give mening og om at gøre en forskel for verden. For eksempel med cloud-baserede løsninger, sustainability og quantum computing.«

En anden vigtig parameter er ejerskab over sit job og sin karriere, som ifølge Charlotte Mark er afgørende for motivationen:

»Vi har fokus på, at den enkelte ejer sit job og sin karriere og definere målene for, hvad der skal arbejdes med, og hvilket fokus der skal være. Hvert år laver medarbejderne et oplæg med deres vigtigste prioriteter for året, og så snakker man om, hvordan ens ønsker hænger sammen med resten af teamet.«

Definering af mål og prioritering af opgaver foregår i et samarbejde med chefen, men hvor ofte, man mødes, afhænger af ønsker og behov. Som ung eller nyansat er der måske brug for ugentlige møder, mens en mere erfaren medarbejder kan nøjes med at afstemme kursen en gang om måneden, forklarer hun.

Quantum Lab skaber wow

Sidst, men ikke mindst, handler det om, at der er tid, rum og lyst til at udvikle sig og lære nyt:

»Vores øverste CEO, Satya Nadella, har udtrykt det på denne måde: »Don't be a know-it-all. Be a learn-it-all.« Det er et udtryk, der har sat sig hos mig. Det karakteriserer den måde vores medarbejdere er på og får energi på. Det har vi sat som en kultur, for med den hast, teknologien udvikler sig med, er behovet for livslang læring aktuelt for alle.«

Det ustoppelige behov for ny viden gennemsyrrer dagligdagen i

virksomheden, hvor man tilstræber, at 70 procent af den nye viden erhverves gennem arbejdsopgaver.

»Hvis man kan bygge læring ind i jobbet, motiverer det medarbejderne, rusten dem til opgaverne og flytter virksomheden videre,« påpeger Charlotte Mark.

Kun 10 procent af kompetenceudviklingen foregår som traditionelle kurser eller gennem virksomhedens egen læringsportal, MyLearning, mens 20 procent sker gennem coaching og sparring med kolleger, for eksempel pair programming eller selvstudier i det veludstyrede værksted, Garage, hvor der blandt andet står en 3D-printer.

»Du kan printe julepynt eller noget, du skal bruge i Quantum Lab. Vi sætter ikke grænser for, om det har noget med jobbet eller privatlivet at gøre, for hvis du lærer at benytte en 3D-printer ved at printe julepynt, så kommer der nok noget arbejdsmæssigt ud af det senere.«

INGENIØREN 2. SEKTION / Redaktør: Julie Ring-Hansen Holt | jrh@ing.dk / Design og layout: Nanna Skytte | nas@ing.dk / Annoncer: Chefkonsulent Helle Kirk | hek@version2.dk telefon +45 33 26 53 92 /



Som chef for det danske udviklingscenter ser Charlotte Mark det som en af sine vigtigste opgaver at skabe klare ramme for arbejdet, at forklare medarbejdere, hvad målet er, og hvilken forskel det kommer til at gøre for samfundet nu og i fremtiden:

»Det skal stå klart, hvad det er for en mission, vi er på, og hvad vi skal opnå som team, og så skal jeg skabe passion og engagement. En ting er, at jeg selv brænder for opgaven, jeg skal også få andre med på rejsen.«

Og så er vi tilbage ved Quantum Lab, som for fem år siden blev etableret i udviklingscentret i Lyngby. Det kunne være landet mange andre steder i verden, men at det netop blev her, er et vigtigt trækplaster, som demonstrerer, at der foregår udvikling på højt fagligt niveau, vurderer Charlotte Mark:

»Læring er vigtig, og derfor er det væsentligt for mig at sikre, at nogle af de spændende opgaver lander i Danmark. Med Quantum Lab har vi foretaget en væsentlig investering i Danmark, og det er samtidig noget af det meget spændende fagligt, som er med til at skabe 'wow' og viser, at vi gør en forskel.« ■

Microsoft-ansatte får pirret nysgerrigheden gennem fri adgang til 3D-printer og Lego-byggesæt for at skærpe kompetencer, der bl.a. kan bruges i udviklingen af en kvantecomputer.

Foto: Jacob Nielsen

Med corona blev omsorg en vigtig del af lederrollen

Omsorg er det tredje ben i Microsofts ledelsesfilosofi. Begrebet fik vinger under coronanedlukningen, og i dag er det nemmere at tage en åben dialog, vurderer adm. direktør i virksomhedens udviklingscenter Charlotte Mark.

Af Lene Wessel

Lighed med mange andre virksomheder måtte Microsoft sende sine medarbejdere hjem i marts 2020, og da verden åbnede igen, mødte medarbejderne op til en ny hybrid virkelighed.

Modsat mange andre havde medarbejderne hos Microsoft dog ganske gode forudsætninger for at klare opgaverne hjemmefra, fortæller Charlotte Mark, adm. direktør for Microsoft Development Copenhagen i Lyngby:

»Vores medarbejdere er vant til at arbejde i internationale teams og har brugt Teams og andre værktøjer gennem mange år, så de kendte arbejdsformerne i forvejen. For os var det mest interessante, at vi nu sad derhjemme efter at have siddet næsten alle sammen på kontoret.«

Som mangeårig leder befandt Charlotte Mark sig i en ny situation. Det var pludselig langt sværere at være synlig for medarbejderne:

»Som leder gennem mange år har jeg udviklet en stil, hvor jeg går rundt og snakker med folk og møder dem, når jeg henter en kop kaffe. Nu skulle jeg til at planlægge at række ud til folk. Man kan jo ikke bare ringe op og sige: 'Nu har jeg tid', hvis de er dybt koncentrerede. Man skal have det ind i en rytme.«

Samtidig blev det også åbenlyst, at medarbejderne har vidt forskellige livs- og arbejdsbetingelser. Her viste Microsofts ledelsesfilosofi 'Model Coach Care' sig for alvor nyttig for Charlotte Mark.

»Inden covid-19 diskuterede vi meget, hvordan care (omsorg, red.), skulle forstås, men pludselig gav det også mening at tale om omsorg, fordi nogle af vores udenlandske medarbejdere var strandet i Danmark uden deres familie og derfor havde deres primære netværk på kontoret. Andre derimod oplevede, at det var svært at finde ro, fordi de skulle balancere mellem arbejde og hjemsendte børn.«

Corona var et real life lab

Omsorg for medarbejderne fik således et helt andet fokus. Hvordan kunne man hjælpe og støtte udenlandske medarbejdere uden et stort socialt netværk i Danmark, hvordan støttede man bedst den medarbejder, der var plaget af støj i sin lejlighed, og kunne man støtte en tredje medarbejder med en deltidsordning, nu hvor der skulle hjemmeskoles to-tre børn?

»Jeg er blevet meget mere opmærksom på care-delen i vores model. Det handler om at vise empati og om at turde have en dialog



om det. Corona var et real life lab, hvor vi gennemlevede det samme på vidt forskellig måde, afhængigt af hvem vi er. I dag er vi blevet langt bedre til at tage dialogen om, hvad der giver mening for den enkelte. Care er en spændende ny vinkel på ledelse, der handler om at skabe en tæt relation til medarbejderne og have en empati for, hvad de går igennem, og hvordan du kan støtte op om det.«

Under nedlukningen steg produktiviteten markant, og da den var overstået, viste en rundspørge blandt medarbejderne, at cirka halvdelen 'gerne ville arbejde hjemme, for at kunne koncentrere sig bedre'. Mens den anden halvdel 'gerne ville arbejde på kontoret for at kunne koncentrere sig bedre'.

'Care' har fået større betydning efter covid-19 i Microsofts ledelsesfilosofi, 'Model Coach Care'. Foto: Jacob Nielsen

De delte meninger er en af forklaringerne på, at Microsoft har lanceret en hybrid arbejdsmodel, hvor medarbejderne efter aftale med teamet selv vælger, hvor de vil lægge op til halvdelen af deres tid.

»For den enkelte betyder det frihed og fleksibilitet i hverdagen, og jeg mener, det er vigtigt at anerkende, at medarbejderne sagtens selv kan planlægge de opgaver, de skal løfte.« ■

MICROSOFT

Samlet image..... 1

Dygtig økonomisk og forretningsorienteret ledelse 1

Gode faglige udfordringer..... 2

God ledelses- og virksomhedskultur 8

Work-life balance..... 32

Udvikling og nytænkning..... 5

Ansvarlig over for omgivelser, miljø, klima..... 6

Sammenhold og samarbejde mellem kolleger11

Karriere- og kompetenceudvikling 2

Indflydelse og selvstændighed 8

Løn og personalegoder 2

Produkter og ydelser af særlig høj kvalitet..... 9

SÅDAN HAR VI GJORT

IT Company Rank er Version2’s årlige imageanalyse, som måler kendskabet og holdningen til 60 af Danmarks store it-virksomheder. Undersøgelsen er baseret på en kvantitativ spørgeskemaundersøgelse, hvor it-professionelle svarer på, hvordan de opfatter og vurderer virksomhederne som arbejdsplads. De 60 udvalgte virksomheder er karakteriseret ved at have ‘produktion af it som kerneydelse’. Herudover indgår også finansvirksomheder. Selvom virksomheder i denne sektor ikke direkte kan betragtes som producenter af it, findes flere af landets største arbejdspladser for it-professionelle i dette segment. Det tilstræbes at have de største – målt på antal ansatte i Danmark – og mest toneangivende virksomheder med i analysen.

Deltagerne
Kun personer karakteriseret som ‘it-professionel’ har deltaget i undersøgelsen, hvilket er erhvervsaktive med en videregående it-uddannelse og/eller personer, der har it som et væsentligt arbejdsområde. Deltagere til undersøgelsen er rekrutteret via Teknologiens Mediehus’ brugerunivers, herunder:

- **Læsere af Version2**
- **Registrerede brugere på Version2.dk/Ing.dk/Jobfinder.dk**
- **Tidligere deltagere på Teknologiens Mediehus’ it-events**
- **Panelister med it-baggrund fra Teknologiens Mediehus’ STEM-panel**

Dataindsamlingen bag IT Company Rank er gennemført i perioden 2. september til 18. oktober 2021. I alt har 1.669 personer deltaget i undersøgelsen, og hver virksomhed er vurderet af i gennemsnit 857 personer.

Metoden bag ranglisten
IT Company Rank måler virksomhedernes employer brand baseret på, hvordan de klarer sig inden for kendskab, udvalgte employer value propositions samt talent attraction ud fra en såkaldt K-P-A-analyse, som står for Kendskab – Performance – Appel. Der er i år blevet

foretaget en opdatering/udvidelse af spørgerammen. Når virksomhedernes placering sammenlignes med 2020, skal man derfor være opmærksom på justeringerne.

Den samlede imagescore bliver beregnet således:
Imagescore = (kendskabsscore x 1/3) + (performancescore x 1/3) + (appelscore x 1/3).

De 11 parametre, der udgør performancescoren:

I hvilken udstrækning er du enig eller uenig i, at virksomhed X...

1. Har en dygtig økonomisk og forretningsorienteret ledelse?
2. Tilbyder gode faglige udfordringer?
3. Har en god ledelses- og virksomhedskultur?
4. Tilbyder en god balance mellem familieliv og arbejdsliv?
5. Er god til udvikling og nytænkning?
6. Har en høj grad af ansvarlighed over for omgivelser, miljø og klima?
7. Har et godt sammenhold og samarbejde mellem kollegaer?
8. Tilbyder gode muligheder for karriere- og kompetenceudvikling?
9. Giver stor indflydelse og selvstændighed i arbejdet?
10. Er attraktiv med hensyn til løn og personalegoder?
11. Har produkter og ydelser af særlig høj kvalitet?

De fire parametre, der udgør appelscoren:

1. Samlet attraktivitet
2. Jobinteresse
3. Anbefalingsvillighed
4. Stolthed

PERFORMANCEPARAMETER	
Parametre	Statistisk beregnet betydningsvægt
God ledelses- og virksomhedskultur	0,7653285
Gode faglige udfordringer	0,7158379
Indflydelse og selvstændighed i arbejdet	0,7061442
Udvikling og nytænkning	0,6741197
Sammenhold og samarbejde mellem kollegaer	0,6726159
Løn og personalegoder	0,6443782
Balance mellem familieliv og arbejdsliv.....	0,6387199

IT COMPANY RANK VIRKSOMHEDERNES IMAGE BLANDT IT-PROFESSIONELLE

Samlet image	Virksomhed	Kendskab	Performance	Appel
1	Microsoft	1	3	2
2	DTU	7	5	3
3	IBM	4	32	12
4	Unity	42	2	1
5	IT-Universitetet	23	6	6
6	Systematic	17	17	11
7	NNIT	15	25	16
8	Norlys	28	11	7
9	IO Interactive	48	7	5
10	Deloitte	10	15	26
11	Danmarks Statistik	16	14	22
12	ATP	18	13	19
13	Nykredit	9	20	34
14	Simcorp	40	10	9
15	Digitaliseringsstyrelsen	11	42	38
16	NTT Data Business Solutions	56	4	4
17	JN Data	29	31	15
18	PwC	22	29	28
19	Jyske Bank	14	34	42
20	Danske Bank	5	53	54
21	KMD	2	54	56
22	3Shape	52	8	8
23	KPMG	26	28	23
24	Nets	8	49	47
25	PA Consulting	50	22	13
26	GlobalConnect	35	27	20
27	SAP	27	21	27
28	BEC Financial Technologies	38	24	21
29	Mjølner Informatics	53	9	10
30	Netcompany	3	44	58
31	Accenture	24	43	33
32	Visma	25	39	37
33	Fujitsu	33	30	25
34	Bankdata	37	16	29
35	Milestone Systems	54	23	14
36	Telenor	19	46	48
37	Center for IT - Region Hovedstaden	51	36	18
38	Saxo Bank	21	41	46
39	Nordea	12	48	53
40	Rigspolitiets Koncern IT	30	55	36
41	Atea	13	50	55
42	Sitecore	49	18	24
43	SAS Institute	46	12	31
44	Siteimprove	55	1	17
45	Capgemini	34	37	43
46	TDC	6	60	60
47	CGI	47	35	35
48	EG	41	38	44
49	Kombit	31	51	45
50	IT Relation	45	26	40
51	Telia	20	52	57
52	Udviklings- og Forenklingsstyrelsen	32	59	50
53	Koncern IT - Københavns Kommune	36	57	49
54	Hesehus	58	33	32
55	Team.blue	60	58	30
56	Nuuday	43	45	52
57	FDC	59	40	39
58	Edlund	57	19	41
59	SDC	44	47	51
60	DXC Technology	39	56	59

A portrait of a man and a woman, Kristoffer and Susan, smiling. Kristoffer is on the left, wearing a grey sweater, and Susan is on the right, wearing a dark blue top. The background is a solid green color.

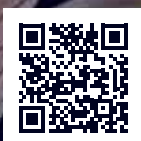
atp=

= hvem digitaliserer Danmark?

Det gør Susan, der er Solution Architect og Kristoffer, der er SAP-konsulent. I samarbejde med 300 kolleger arbejder de med nogle af landets vigtigste digitale systemer i ATP's IT-organisation.

Da der skulle udbetales indefrosne feriemidler, var det fx her i ATP, at vi med udgangspunkt i SAP byggede en løsning på tre måneder. En løsning, der endte med at udbetale 88 mia. kr. til mere end to millioner danskere.

www.atp.dk/it



Vil du også udvikle løsninger til den virkelige verden?
Scan og lær ATP's IT-organisation bedre at kende.

TOP-10

God arbejdskultur og internationalt snit løfter den danske spilindustri op i toppen

Spilindustrigiganterne Unity Technologies og IO Interactive er førende inden for hver deres felt og har samtidig et stort fokus på en god arbejdskultur. Det giver dem begge en plads i top-10.

Af Carl Juul Nielsen

På dette års IT Company Rank-liste ligger begge spilvirksomheder, IO Interactive og Unity Technologies, i top-10. IO Interactive er kravlet op fra sidste års 21.-plads til i år at ligge nummer 9, mens Unity Technologies slet ikke var med sidste år, men er strøget direkte ind på en 4.-plads. Det vækker begejstring hos Anders Peter Kierbye Johansen, der er HR-direktør hos Unity Technologies.

»Det er årets højdepunkt for mig, at vi er på den liste,« siger han med et stort smil.

Unity Technologies blev stiftet af David Helgason, Nicholas Francis og Joachim Ante. De tre udviklere startede med at bygge deres spilmotor, Unity, i en kælder i København, og her 17 år senere er selskabet børsnoteret med hovedkontor i San Francisco.

I hjertet af København har Unity Technologies dog stadigvæk et kontor. Ifølge Anders Peter Kierbye Johansen, er det også et sted, som selskabet betragter som et 'nøglekontor' for deres fremtid.

Han har godt kunne mærke, at der generelt er kommet større opmærksomhed om selskabet i Danmark. Det giver sig også til udtryk, når de skal ansætte nye medarbejdere.

»Det er meget nemmere at finde kandidater, end det har været tidligere,« fortæller Anders Peter Kierbye Johansen.

Han understreger, at det ikke er det samme, som at det er let. For manglen på it-folk er global, og København har ikke sneget sig uden om denne kedelige trend. Samtidig stiller Unity også høje krav til de medarbejdere, de ansætter.

»Vi er nået til et stadie i vores udvikling, hvor vi ikke bare skal ansætte dygtige folk. Vi skal ansætte helt utroligt dygtige folk,« siger Anders Peter Kierbye Johansen.

Det bedste ry på planeten

Med to af spilindustriens største navne i top-10 over it-selskabernes samlede image kunne det godt tyde på, at spilindustrien har et ganske godt renommé i Danmark.

»Den danske spilbranche har i hvert fald et bedre ry end resten af planeten, tror jeg,« griner spilforsker på ITU Martin Pichlmair.

Han henviser til, at spilindustrien på et globalt plan har haft et blakket ry i mange år. Det skyldes især det, man i spilindustrien kalder 'crunch-kulturen'. En overarbejds-kultur, der er affødt af et flaskehals-



problem i spiludvikling, hvor der i begyndelsen af et projekt kun er brug for meget få folk til at udvikle ideen til spillet, mens der mod slutningen af et spilprojekt er brug for mange kræfter til at gøre et spil helt klart til spillerne.

»Det har ofte været et større problem hos større selskaber, end hos de små, uafhængige spilstudier. De små studier har prøvet at ændre arbejdsgangen i mange år, men hos de store er der mange problematiske sager, der stadigvæk kommer op til overfladen. Vi har højst sandsynligt kun set toppen af isbjergene,« siger Martin Pichlmair.

Hitman og god arbejdskultur

Derfor glæder han sig også over at se det store danske spilstudie IO Interactive placere sig så godt på dette års IT Company Rank-liste. Spilstudiet, der er kendt for sin Hitman-serie om den skaldede lejemorder, Agent 47, har på trods af deres størrelse været progressive og moderne i sin tilgang til at skabe en god arbejdskultur.

»De har været meget opmærksomme på, at deres medarbejdere skal have en god work-life-balance. Hver gang jeg taler med en medarbejder derfra, bekræfter de, at det er tilfældet,« fortæller Martin Pichlmair.

IO Interactive har blandt andet

kunnet give deres medarbejdere en mere ligevægtig arbejdsbyrde ved at gentænke måden, de udgiver spil på.

»De gør brug af en model, hvor de udgiver indhold løbende, i stedet for kun at have store udgivelser hvert femte år. Det har betydet, at de har kunnet udgive tre spil over de sidste fem år, og samtidig opdaterer de hele tiden deres spil med nyt indhold. Så de har fordelt arbejdsbyrden meget mere fornuftigt, end hvad vi ellers ser andre spilstudier gøre.«

Han mener, at det hænger sammen med den danske kultur, at IO Interactive har et så moderne syn på deres medarbejders arbejdsforhold og er generelt imponeret over de tiltag, som ledelsen har taget for at sikre de ansattes arbejdsforhold.

»De har en del interne struktu-

66

Det er nemmere at være sexet, hvis du laver spil.

MARTIN PICHLMAIR

Spilforsker på IT Universitetet



Anders Peter Kierbye. Foto: Unity

Hitman-serien er ikke eneste årsag til, at spil-yndlingen er en populær arbejdsplads. De har også været i stand til at skabe en god arbejdskultur, mener ekspert.

Foto: IO Interactive

UNITY

Udvalgte scorer

Gode faglige udfordringer.....	4
God ledelseskultur	4
Udvikling og nytænkning.....	2
Kollegaskab	3
Karriere- og kompetenceudvikling	3
Indflydelse og selvstændighed.....	4
Produkter og ydelser af særlig høj kvalitet	1

rer, der skal måle, hvor glade deres medarbejdere er, og hvor effektivt medarbejderne føler, de arbejder. Så de prøver at monitorere, hvad der sker i virksomheden, og har et meget moderne take på, hvordan man skal køre en bæredygtig forretning, der leverer høj kvalitet,« siger Martin Pichlmair.

En teknologisk Formel 1-bil

Det er kun få år siden, IO Interactive ellers var tæt på at måtte dreje nøglen om. Efter at have været ejet af den japanske spiludgiver Square Enix i en årrække, blev de sat til salg, og udsigterne var sorte, indtil ledelsen i IO Interactive købte virksomheden i 2017 og kunne genopfinde sig selv som et uafhængigt studie. I år har det danske spilstudie så udgivet det tredje spil i deres trilogi om agent 47, der har fulgt IO Interactive siden begyndelsen. Spillet har solgt så godt, at spilvirksomheden har kunne levere et overskud på 270,7 millioner kroner efter skat i deres årsregnskab. Det er deres største overskud siden stu-diets begyndelse i 1998.

»IO Interactive er et gammelt spilstudie, og de har måtte genopfinde sig selv flere gange, siden de begyndte. Den seneste inkarnation er et spilstudie med en god forståelse af det internationale marked og de hiver en masse af de største

talenter til Danmark i øjeblikket. De skal kunne konkurrere internationalt, og det virker, som om det også gør dem attraktive her i Danmark, at de er attraktive blandt talenter fra resten af verden,« siger Martin Pichlmair.

Det samme gør sig gældende for Unity Technologies, der kan hyre blandt de største talenter fra hele verden, men generelt også har haft stor succes med at finde danske talenter. De gør også meget ud af at investere i udviklingen af deres medarbejdere.

»Vi har en kultur som, jeg tror er rigtig god, når det handler om at udvikle medarbejdere. Det er en kultur, der på nogle måder er meget dansk. Der er en meget høj grad af tillid til, at folk kan gøre deres arbejde, og at de kan træffe fornuftige beslutninger,« siger Anders Peter Kierbye Johansen.

Han mener, at Unity Technologies også har held med at tiltrække de største talenter, fordi medarbejderne får lov til at arbejde med cutting-edge-teknologi.

»Der er ikke noget mere spændende end at sidde med den nyeste teknologi. At være med til at presse grænserne for, hvad der er muligt. Det tror jeg, de synes er rigtig spændende. Vi bygger en Formel 1-bil, og vores software er det måske mest performance-effektive, der findes i verden. Det skal det være, hvis man skal kunne følge med alle de nye spil, der kommer. Hvert eneste spil skal være mere realistisk, indeholde flere elementer, foregå på en større skærm med flere pixels og på flere telefoner end det forrige. Det stiller enorme krav til den software, vi bygger,« siger Anders Peter Kierbye Johansen.

Spil er bare mere sexede

Det billede kan spilforsker Martin Pichlmair godt genkende:

»Begge selskaber er blevet meget nøje struktureret efter at kunne vokse sig større og efter at kunne hente de største talenter inden for deres felt og tilbyde dem et sted, der er attraktivt for folk af deres kaliber. Det gør de, fordi de vil konkurrere på et internationalt niveau, og fordi de vil lave det bedste produkt inden for hver deres felt.«

Faglig førertrøje og god arbejdskultur er vigtigt, men måske er der også et andet vigtigt aspekt, der har sendt de to giganter fra spilindustrien i top-10 på dette års IT Company Rank-liste.

»Det er nemmere at være sexet, hvis du laver spil, end hvis du laver noget, der er mere tørt,« siger Martin Pichlmair og fortsætter:

»Underholdningsbranchen er drevet af passion, og det kan man tydeligt se hos Unity og IO Interactive. Det får dem til at fremstå som steder, hvor folk føler, at de har et formål. Hvilket er lidt sjovt, fordi det, de laver, egentligt måske har mindre formål, end nogle af de steder, der fremstår mindre sexede.« ■

**WE MAKE A MARK
IN BUSINESS
AND SOCIETY;
BRINGING DIGITAL
TRANSFORMATION
TO LIFE**

At NNIT we are dedicated to our customers around the world, and we attract people who are wired to make a mark improving businesses and society through technology.

We are more than digital experts. We are enablers, committed to help you reap your full potential. No matter what opportunities you are looking to realize, our role is to help you foster innovation and make the mark you and we aspire to.

WANT TO JOIN US?

Right now we're looking for talents to join our **Life Sciences** and **Hybrid Cloud** teams.

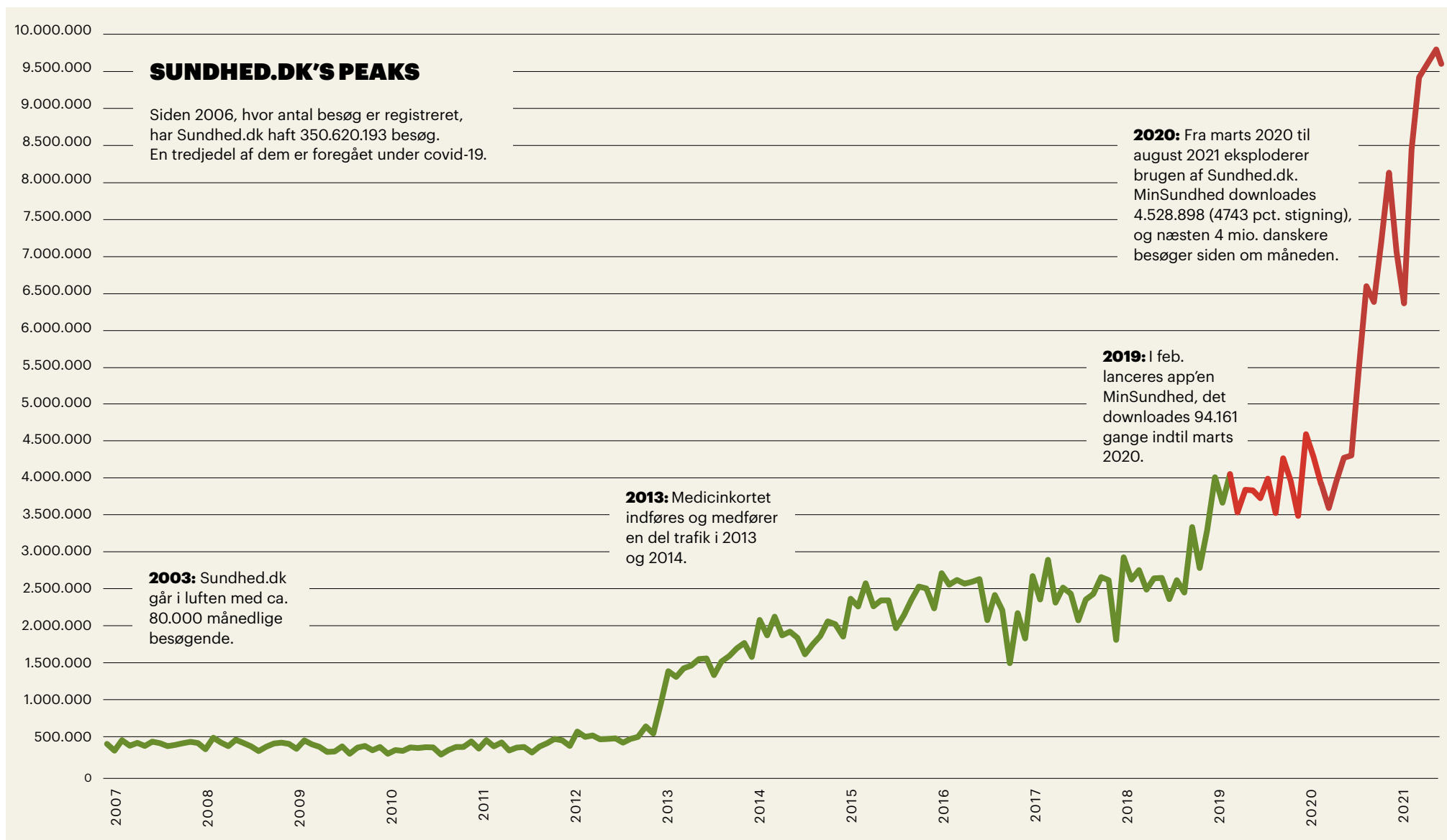
www.nnit.com/career

Signe Thisgaard Pedersen
Data Consultant, NNIT



nnit
We make a mark

Månedlige besøg



Sådan gjorde corona Sundhed.dk til kritisk infrastruktur

Direktør Morten Elbæk Petersen, Sundhed.dk, har under corona-pandemien måttet håndtere alt fra utraditionelle serverindkøb til den martsdag i 2021, hvor Mette Frederiksen fik hele Sundhed.dk til at gå i sort.

Af Mikkel Meister

Vi begynder denne artikel med en tilståelse. Faktisk var det ikke adm. direktør Morten Elbæk Petersen, vi havde i tankerne til dette portræt om sundhed.dk's rejse gennem coronakrisen. En fortælling om sundhedsportals forvandling fra blot at være en offentlig hjemmeside i mange danskers bevidsthed og til pludselig at stå i rampelyset som kritisk it-infrastruktur under pandemien.

Vi ville gerne have interviewet en it-driftchef, en it-projektleder eller en lignende person om, hvordan

spidsbelastninger er håndteret og strategiske beslutninger taget i maskinrummet bag sundhed.dk, mens skiftende krav og forventninger fra politikere og coronastressede borgere føg om ørerne.

Men Morten Elbæk Petersen insisterede på at være den rette person i magasinets spalter af netop den samme årsag:

»Jeg har deltaget i daglige møder med tekniske task forces i mere end et år, hvad der er usædvanligt for en administrerende direktør, men situationen har også været usædvanlig.

Vores driftsstabilitet og evnen til at levere under coronakrisen har været det allervigtigste,« siger direktøren.

Midt i edderkoppespindet

Således blev det, og helt forkert er det heller ikke at kalde 60-årige Morten Elbæk Petersen for 'Mr. Sundhed.dk'. Han har stået i spidsen for portalen siden begyndelsen i 2003, hvor han var den første medarbejder bag hjemmesiden.

Han har siddet placeret lige 'midt i edderkoppespindet' mellem dem, der stiller kravene til apps og tjene-

ster, og de ingeniører og teknikere, der har stået for programmeringen og holdt serverne kølige og klar under coronakrisen.

Sundhed.dk har siden 2003 fungeret som en samlet portal til det danske sundhedsvæsen på nettet, hvor borgerne for eksempel har kunnet få digital adgang til laboratorieresvar, elektroniske patientjournaler og oplysninger om medicin. I 2019 lancerede Sundhed.dk-appen MinSundhed, som Morten Elbæk

FORTSÆTTES NÆSTE SIDE

SUNDHED.DK – TIDSLINJE

2002

Morten Elbæk Petersen ansættes som direktør for sundhed.dk med henblik på at etablere en organisation.

2003

Sundhed.dk går i luften som en samlet portal til det danske sundhedsvæsen på nettet, hvor borgerne f.eks. har digital adgang til laboratorieresvar, elektroniske patientjournaler og oplysninger om medicin. Morten Elbæk Petersen ansættes som direktør.

2004

Sundhed.dk modtager den eftertragtede eEurope Award som bedste europæiske e-sundhedsprojekt inden for kategorien eHealth Administrative Support Tool and Service for Citizens. Etablering af sygdomsleksikon på sundhed.dk

2005

'Mine sygehusbehandlinger' kommer online.

2006

Sundhed.dk vinder digitaliseringsprisen i kategorien 'God digital borgerservice' for at skabe direkte adgang til sundhedsvæsenet.

2007

Et internationalt panel af eksperter i Computerworld Honors Program udpeger sundhed.dk som vinder af 'Best practice worldwide' i Health-care.

2008

Sundhed.dk fremhæves som state-of-the-art af Consumer Health Powerhouse, der foretager en vurdering af sundhedsvæsenet på tværs af 31 lande, ud fra en brugervinkel. Digitale patientnetværk bliver en del af sundhed.dk.

2009

Sundhed.dk genetableres (ny, tidsvarende platform). Alle praktiserende læger tilbyder digitale tilbud via sundhed.dk.

2010

E-journal til sundhedsfaglige bliver landsdækkende og giver sundhedsfaglige på tværs af regioner og EPJ-systemer mulighed for patientopslag.

2011

Første tværgående præsentation af sundhedsdata i 'Mit sundhedsoverblik'.





Systematics Rebecca Johannsen (v) og Rikke Hogrebe (h) nyder høj status i Systematic, der forstår, at test er nøglen til endnu bedre software. (Illustration Kåre Viemose).

SYSTEMATIC GIVER SINE TESTERE MAX RESPEKT

Pålidelighed og robusthed er i centrum, når man koder missionskritisk software til forsvaret og sundhedssektoren. Derfor har test topprioritet i Systematic, der giver sine testere optimale udviklingsmuligheder.

Produceret af **TECH RELATIONS**
For Systematic

"Det er unikt at være tester i Systematic," mener Rikke Hogrebe og Rebecca Johannsen, ansvarlige for hver sit test-team i Systematic's to dominerende forretningsområder, Defence og Healthcare. Som tester i Systematic får man max respekt, både fra organisationen og fra kollegerne.

De fortæller, at det er del af politikken i huset, at man tester og validerer tidligt. Kunderne kan jo ikke lige lukke ned et par timer, så man kan gå ind og rette en fejl.

Test fra start

Netop fordi Systematic's produkter er missionskritiske tænker man test ind i alle faser af et udviklingsforløb. Testerne er med helt fra start, når der udvikles en ny feature til et produkt.

"Vi lægger en strategi for test længe inden den første kodelinje er skrevet," forklarer Rikke Hogrebe, der er programleder med ansvar for Quality Assurance i Systematic's afdeling for Healthcare. Testerne i hendes team har typisk en baggrund som sundhedsteknologer, men kommer også fra andre tekniske discipliner som datalogi og elektronik.

Ifølge Rikke Hogrebe er Systematic et

softwarehus, der respekterer sine testere højt. Desuden arbejder udviklere og testere tæt sammen i fælles teams og ikke hver for sig i separate udvikler- og test-afdelinger.

Test afslører softwarens kvalitet

Rebecca Johannsen, Test Project Manager og personaleleder for 25+ test managere, testere, junior testere og praktikanter i Systematic's Defence-sektion, uddyber:

"Der står en respekt omkring testerne her i huset, som jeg ikke har oplevet tilsvarende på andre arbejdspladser. Udviklerne lytter virkelig til testerne. Test er jo en undersøgelse af kvaliteten af den software, du har skrevet. Derfor er test enormt vigtig for udviklernes arbejde. Hos os vil udviklerne nødtigt lukke featuren, før der har været en tester ind over den."

Struktur og passion

Systematic har lige nu en håndfuld aktuelle jobopslag som testere. I jagten på egnede kandidater kigger man ikke kun efter en relevant teknisk baggrund, man leder også efter kandidater med nogle særlige egenskaber:

"Det handler om struktur, ordentlighed,

passion og nysgerrighed. Man skal være god til at dokumentere, god til at stå fast på sine synspunkter og god til at snakke med folk. Især det kommunikative er vigtigt, for at man kan indgå i en god dialog med udviklerne," forklarer Rebecca Johannsen.

”

Der står en respekt omkring testerne her i huset, som jeg ikke har oplevet tilsvarende på andre arbejdspladser."

Rebecca Johannsen, Test Project Manager

Grundig onboarding

Ifølge Rikke og Rebecca kan man som ansat i Systematic forvente at blive taget godt imod. Som nyansat får man al den introduktion og de kurser, man har brug for. Alle nyansatte i test får desuden tildelt en mentor, så man altid har én at læne sig op ad.

Derudover har man et test-netværk på tværs af husets afdelinger, og hvert år holder testerne deres interne conference, "Test24". Systematic gør også meget for at coache og videreuddanne medarbej-

derne og indfri deres ambitioner og interesser, bl.a. med årlige udviklingsplaner for hver enkelt.

Karrierevej med muligheder

Rikke Hogrebe og Rebecca Johannsen understreger, at i Systematic er test en karrierevej med mange spor.

"Som teknisk tester arbejder man typisk med integrationer, teknologier og non-funktionelle test som performance load, mens en klassisk analytisk tester sidder med feature test og produkt test på tværs. Man kan også vælge at undervise udviklere i automatiseret test. Kort sagt: Vi er et alsidigt udviklingshus, der dyrker medarbejdernes engagement og kompetencer. Vi viser stor tillid til den enkelte og giver masser af muligheder for at man kan udvikle sig."

JOB HOS SYSTEMATIC

Læs mere om Systematic som arbejdsplads og se aktuelle jobopslag her:

<https://jobs.systematic.com/>

Petersen og kollegerne forsigtigt håbede ville blive downloadet 150.000 gange. Allerede i efteråret 2020 var tallet tidoblet på grund af corona.

Som de fleste danskere husker, tonede statsminister Mette Frederiksen (S) frem på danskernes skærme 11. marts 2020 og lukkede landet ned, men modsat skolebørn og restauranter gjorde sundhed.dk hurtigt klar til at skifte op i et højere gear. Et par uger senere, da regeringen meldte en ny teststrategi for covid-19 ud i æteren, begyndte arbejdet at tage fart for sundhed.dk, der skulle stille testresultater til rådighed for danskerne.

Ingen ferie i halvandet år

Her fra blev Sundhed.dk hvirvlet ind i et forløb, som siden har betydet, at Morten Elbæk Petersen efter eget udsagn ikke har holdt ferie mellem julen 2019 og sommeren 2021. Den anden tekniske task force blev nedsat i slutningen af marts 2020 og kunne drage fordel af en afgørende teknisk beslutning truffet under den første task force.

»Før corona skrantede driften på Sundhed.dk. Vi kunne konstatere, at det ikke var godt at have koblet både vores app og vores portal sammen på den samme serverplatform. Derfor skilte vi i 2019 de to ad i to separate serverplatforme, og det var heldigt, fordi vi dermed lykkedes at komme igennem første kvartal

“
Der var for mange ømme led, som kunne vælte os, når trafikken mod serverne steg.

MORTEN ELBÆK PETERSEN

Direktør for Sundhed.dk

af 2020 uden nedbrud,« fortæller Morten Elbæk Petersen.

Næste mål i horisonten for Sundhed.dk blev det første coronapas for handelsrejsende i juni 2020. I løbet af efteråret og vinteren samme år måtte udviklerne og it-driftfolkene arbejde ‘håndholdt’, som Morten Elbæk Petersen formulerer det, og efter bedste evne tilpasse tjenester og stabilisere serverdriften.

I den periode var spidsbelastningerne hårde for Sundhed.dk, fortæller direktøren. Menneskelige koks drillede også, som Version2 kunne berette i september 2020, da sundhed.dk gik i sort i 18 timer. Ved en fejl var strømmen blevet taget fra et serverrack hos driftleverandøren DXC Technology.

Corona fejede kunder til side

Undervejs voksede trafikken rettet mod Sundhed.dk’s tjenester eksplosivt, i takt med at det blev hverdag for danskerne at logge ind i håbet om at se teksten ‘Negativ’ eller ‘Ikke påvist’ på skærmen.

Mens der en måned før nedlukningen i marts 2020 var 172.000 månedlige opslag efter laboratoriesvar på Sundhed.dk, var tallet steget til mere end otte millioner opslag i februar 2021. I cirka samme periode udvidede Sundhed.dk antallet af supportmedarbejdere fra fire til 84 ansatte.

Sideløbende måtte direktøren sætte de gamle kunder på standby: »Kommunerne, regionerne og Sundhedsministeriet finansierer os normalt, og de holdt ikke op med at sende penge til os, men vi holdt til gengæld op med at imødekomme deres forespørgsler. Vi måtte tydeliggøre, at vi nu arbejdede med corona. Det var ingen af dem uenige i, men det betød, at vi måtte lukke helt ned for deres it-projekter,« siger Morten Elbæk Petersen.

Netop denne beslutning peger frem mod en af de vigtige læringer hos sundhed.dk under coronakrisen, som vi skal komme tilbage til. Den næste store mærkedag for



Morten Elbæk Petersen har stået i spidsen for sundhed.dk siden den spæde start og til i dag, hvor de fleste voksne danskere har været inde på siden. Foto: Sundhed.dk

Sundhed.dk under coronakrisen blev en martsdag i 2021, hvor Mette Frederiksen med en enkelt tv-transmitteret sætning uforvarende sendte Sundhed.dk til tælling dagen efter.

»Om morgenen den 23. marts væltede vi. Aftenen før udtalte Mette Frederiksen, at Danmark den 6. april skal genåbne med Sundhed.dk’s coronapas. Det vidste vi ikke, inden hun sagde det, men nogle gange går det også stærkt i politik,« siger Morten Elbæk Petersen.

Ømme led i serverparken

Overskriften på Version2.dk lød: ‘Stormløb på coronapas sender ‘MinSundhed’ til tælling’. For at blive helt klar til genåbningen 6. april blev en tredje teknisk task

force nedsat. EU-versionen af appen til coronapasset blev sendt i et lynudbud, som Netcompany og Trifork vandt. I baggrunden gik Sundhed.dk i gang med at indkøbe rå serverkapacitet og udvidede serverparken fra 14 til 106 servere for at kunne modstå presset på Sundhed.dk’s danske udgave af coronapasset. Ligesom mundbind i perioder var en mangelvare på markedet, var servere det også, og her har Sundhed.dk i nogle tilfælde måtte afhente nye servere på en parkeringsplads, fortæller direktøren – som dog forsikrer, at alt er foregået efter bogen.

Vokseværket i serverparken gav nye problemer, som måtte løses af udviklerne. Med data fra i alt 170 datakilder blev det tydeligt under spidsbelastning, at nogle af de underliggende microservices brugte for mange ressourcer på serverne. Det samme gjorde logningen af data.

»Der var for mange ømme led, som kunne vælte os, når trafikken mod serverne steg. Det ved man simpelthen ikke, før man prøver det. Vi gav de microservices en omgang med strygejernet og fik fjernet logningen, som var en kapacitetsæder,« siger direktøren.

Statuer af teknikerne

70 dage efter det store stormløb kunne Sundhed.dk nu klare 5.000 brugere i minuttet mod blot 400 den 23. marts. Alligevel var der pres på under spidsbelastning.

I marts 2021 var Sundhed.dk’s apps, MinSundhed og coronapasset, downloadet 2,2 millioner gange. I august 2021 var tallet steget til 4,2 millioner.

Ifølge et aktstykke fra Sundhedsministeriet har de coronarelaterede udgifter hos Sundhed.dk beløbet sig til 36,9 millioner kroner i første halvår af 2021. Den nye situation betyder ifølge Morten Elbæk Petersen, at budgetterne for Sundhed.dk bør se anderledes ud i fremtiden.

Det er en direkte konsekvens af Sundhed.dk’s nye rolle som kri-

tisk it-infrastruktur i en verden, hvor nye virusvarianter er jokeren i krystalkuglen.

»Budgettet for næste år skal ikke være så højt som coronaniveauet, men omvendt skal vi jo kunne komme derop igen,« siger Morten Elbæk Petersen.

Her kommer vi tilbage til en af de vigtigste læringer for Sundhed.dk under coronapandemien. Den tekniske gæld til systemerne, som er opbygget både før og under krisen, skal der nu styr på.

Det betyder også, at Sundhed.dk i højere grad vil fokusere på ikke at tage nye opgaver ind, som der ikke både er kapacitet til at udvikle og efterfølgende vedligeholde. Mens disse linjer skrives, er supportfunktionen halveret til 40 personer. Til gengæld skal der hentes nye udviklere og infrastrukturekspecialister ind i staben.

»Vi skal nu til at begrænse os og have lov at få den tekniske gæld på plads. Og så skal vi have en sund bund. Derfor har vi siden 1. juli ansat 20 medarbejdere og skal i hvert fald ansætte 10 udviklere ekstra for at kunne udføre både den udvikling og det vedligehold, vi skal klare for kunderne,« siger Morten Elbæk Petersen.

Den økonomisk uddannede direktør ved godt, hvor en stor del af hæderen for knoklearbejdet hos Sundhed.dk under krisen skal rettes hen:

»Jeg har jo ikke selv løst noget som helst teknisk problem. Der er det uden tvivl it-teknikerne, der har knoklet, og som der burde laves nogle bronzestatuer af, og det var ikke blevet nævnt, hvis du havde interviewet dem,« siger Morten Elbæk Petersen som lille krølle på halen.

Han er dog ikke i tvivl om, hvordan han selv kommer til at huske Sundhed.dk’s rolle under den største sundhedskrise i moderne tid.

»Vi var med til at spille en nøglerolle i genåbningen af samfundet. Tænk, at få lov at være med til det.« ■

2012

Sundhed.dk får grundlæggende ‘ansigtsløft’ med modernisering af design, indgange og struktur/navigation. Læge- og Patienthåndbogen bliver en del af sundhed.dk. Kommunernes sundhedstilbud samles på sundhed.dk.

2013

Sundhed.dk lancerer sin første app, og Sundhedsjournalen bliver, som en nyfortolkning af E-journalen, en del af sundhed.dk.

2014

Igangsættelse af storstilet, internt skaleringsprogram med henblik på at gear organisationen til fortsat at kunne løfte parternes forventninger og understøtte sundhed.dk’s rolle.

2015

Morten Elbæk Petersen modtager HIMSS Europe eHealth Leadership Award i Riga. På sundhed.dk etableres fuldmagtsløsningen, der betyder, at alle danskere over 15 år kan give venner, familie og andre voksne adgang til deres sygehusjournal og laboratorieresvar.

2016

Sundhed.dk omlægges til responsivt design, så brugerne nu kan få overblik og adgang til indhold via smartphones og tablets. Sundhed.dk’s tilbud udbygges med vaccinationsoversigt.

2017

Morten Elbæk Petersen inviteres i samråd af den tyske forbundskansler Angela Merkel for at præsentere sundhed.dk-løsningen på 3rd German International Forum i Berlin. Sundhed.dk bidrager til Summit Brief Book til G20 topmødet i Hamborg.

2018

Sundhed.dk bidrager til Summit Brief Book til G20 topmødet i Argentina.

2019

Sundhed.dk og Danske Regioner lancerer i foråret appen MinSundhed via ‘silent release’. Målet er at nå 150.000 downloads inden sommeren 2019.

2020

Sundhed.dk udvider med Sentinel, der er en organisatorisk enhed i sundhed.dk – men også et it-program, der understøtter og skaber overblik over kvaliteten i speciallægepraksis og dermed spiller en

central rolle i datadreven kvalitetsudvikling. Udvikling af covid-19-relaterede løsninger og blandt andet lancering af app’en VideoKonsultation og Træn Smerten Væk.

2021

Sundhed.dk og appen MinSundhed spiller i kraft af coronapasset en afgørende rolle i genåbningen af Danmark i foråret i forbindelse med covid-19-pandemien. MinSundhed vinder Digitaliseringsprisen – sammenhængsprisen. MinSundhed er aktuelt downloadet 4,5 mio. gange.

Hos os handler
digitalisering om liv

MACHINE LEARNING, SELVKØRENDE ROBOTTER OG EN GULDGRUBE AF DATA

Bag de fire bogstaver CIMT gemmer sig landets største offentlige sundhedsteknologiske virksomhed. Center for IT og Medicoteknologi er Region Hovedstadens omdrejningspunkt for sundhed og digitalisering og arbejder med alt fra Sundhedsplatformen over selvkørende logistik-robotter til Machine Learning og Data Science til udvikling af Personlig Medicin.

Produceret af **TECH RELATIONS**
For CIMT

Glem alt om støvede offentlige it-arbejdspladser. CIMT er et sted, der burde give selv den mest kræsne it-professionelle sved på panden.

Ikke nok med at CIMT driver Sundhedsplatformen, der er Region H's elektroniske patientjournal. Man forvalter 400+ øvrige systemer, ca. 90.000 medicinske apparater plus det regionale sundhedsvæsens samlede it-infrastruktur med tre driftscentre, 1.000 servere, 5.000 virtuelle servere og 17 petabyte data. Desuden arbejder CIMT med en vifte af cutting edge teknologier: Machine Learning inden for f.eks. billeddiagnostik, Big Data til udvikling af personlig medicin, automatisering af hospitalslogistik, intelligente bygninger, ny teknologi til selvmonitorering og meget, meget mere.

Kompleksitet og udviklingsmuligheder

"Jeg har været på en del it-arbejdspladser i min karriere og har arbejdet både som management-konsulent og hos it-leverandører. På den baggrund må jeg sige, at CIMT er en af de mest spændende arbejdspladser, du kan finde", siger Søren Zachariassen, chef for IT-arkitektur i CIMT's udviklingsafdeling.

"Du får både kompleksitet, et stort volumen og faglige udviklingsmuligheder, som du ikke finder ret mange andre steder".

Søren Zachariassen bakkes op af Nicksan Sriranjana, civilingeniør i sundheds-

teknologi fra Aalborg Universitet og ansat i CIMT siden august 2019, først som tester og nu som AC'er, Application Coordinator:

- Mit job har spændende tekniske udfordringer, og samtidig kommer jeg tæt på brugerne af systemet. Vi arbejder agilt. Det betyder, at når vi udvikler ny funktionalitet, er det altid enten læger eller sygeplejersker, der sidder for bordenden. De fortæller dig, hvad der skal til for at deres hverdag bliver nemmere, og så udvikler vi løsningerne til dem. Det er super motiverende.

Skræddersyet login

Lige nu arbejder Nicksan Sriranjana på projektet "Matrikelnær Login". Det er en ny og mere brugervenlig login-funktion i Sundhedsplatformen, der gør, at brugeren ved login får præsenteret præcis de tools, oversigtsrapporter m.m., der er relevante for det hospital og det medicinske speciale man arbejder på. Det sparer tid og øger personalets effektivitet.

Da Nicksan Sriranjana søgte job valgte han CIMT på grund af de udviklingsmuligheder et så stort og alsidigt sundhedsteknologisk hus kan tilbyde. Desuden fremhæver han den flade struktur, et godt sammenhold og en fleksibilitet, der betyder, at man i høj grad selv prioriterer sin arbejdsdag og kan afspadsere de timer man arbejder ud over de fastlagte 37.

CIMT tilbyder alle discipliner i it-systemer

Spørger man Søren Zachariassen, hvorfor han har valgt CIMT, kommer svaret prompte:

"Det er nok Danmarks mest interessante udviklingshus og driftscenter for sundheds-it. Vi har en alsidighed, som efter min mening er unik. Vi arbejder med hele teknologistakken, og alle de discipliner man benytter inden for et it-systems livscyklus. Lige fra anskaffelse over projektledelse, arkitektur, infrastruktur og integration til drift og service desk. Samtidig arbejder vi med nye teknologier, der vil få stor betydning for fremtidens sundhedsvæsen".

Som eksempel nævner Søren Zachariassen, at Sundhedsplatformen rummer en guldgrube af sygdomsdata, der sammen med genomsekvensering åbner muligheder for personlig medicin - et forskningsområde, der er under hastig udvikling lige nu. Desuden vil fremtidens sundhedsvæsen inddrage patienter og pårørende meget mere end hidtil. Samtidig med at andelen af ældre og kronikere stiger vil der være øget fokus på selvmonitorering og overvågning af patienter i eget hjem - og på de teknologier der skal til.

Fuldautomatiske sterilcentraler

På et helt andet felt kommer der også nye teknologier ind i CIMT's ansvarsområde.

"Vi kigger på Internet of Things, intelligente bygninger og automatisering af

SØGES:

Talenter til Danmarks største offentlige udviklingshus og driftscenter for sundhedsteknologi

logistik. I forbindelse med de mange nye hospitalsbyggerier i regionen får vi mulighed for at energioptimere og lave bygningsautomation på et helt nyt niveau. Desuden centraliserer vi vores logistik. For eksempel bygger vi lige nu to nye sterilcentraler. Det er fuldautomatiske fabrikker med AGV'er, automatiske transportbånd og fuld sporbarhed. Når vi opererer en patient, skal vi vide, præcis hvilken autoklave en given kniv har været i, så vi kan spore den tilbage, hvis det bliver nødvendigt".

Fremtidens arbejdsplads

CIMT har godt 1.000 ansatte og et budget på godt 1.8 mia. Mange medarbejdere er fast på hospitalerne hos brugerne. Andre har jævnligt deres gang på hospitalerne, men har fast plads på en af vores lokationer, som efter jul samles i ét nydesignet hus på Borgervænget på Østerbro. Det ser Nicksan Sriranjana frem til.

"Det bliver supergodt, når projektledere, AC'er, arkitekter og andre kolleger kan sidde tæt på hinanden. Det giver en god synergi. Vi plejer at løse problemerne sammen og det er nok det jeg vægter højest i mit job: At vi har det godt sammen og har et godt og stabilt samarbejde. Du kan altid gå til en kollega, hvis du får brug for hjælp".

VIL DU MED PÅ HOLDET?

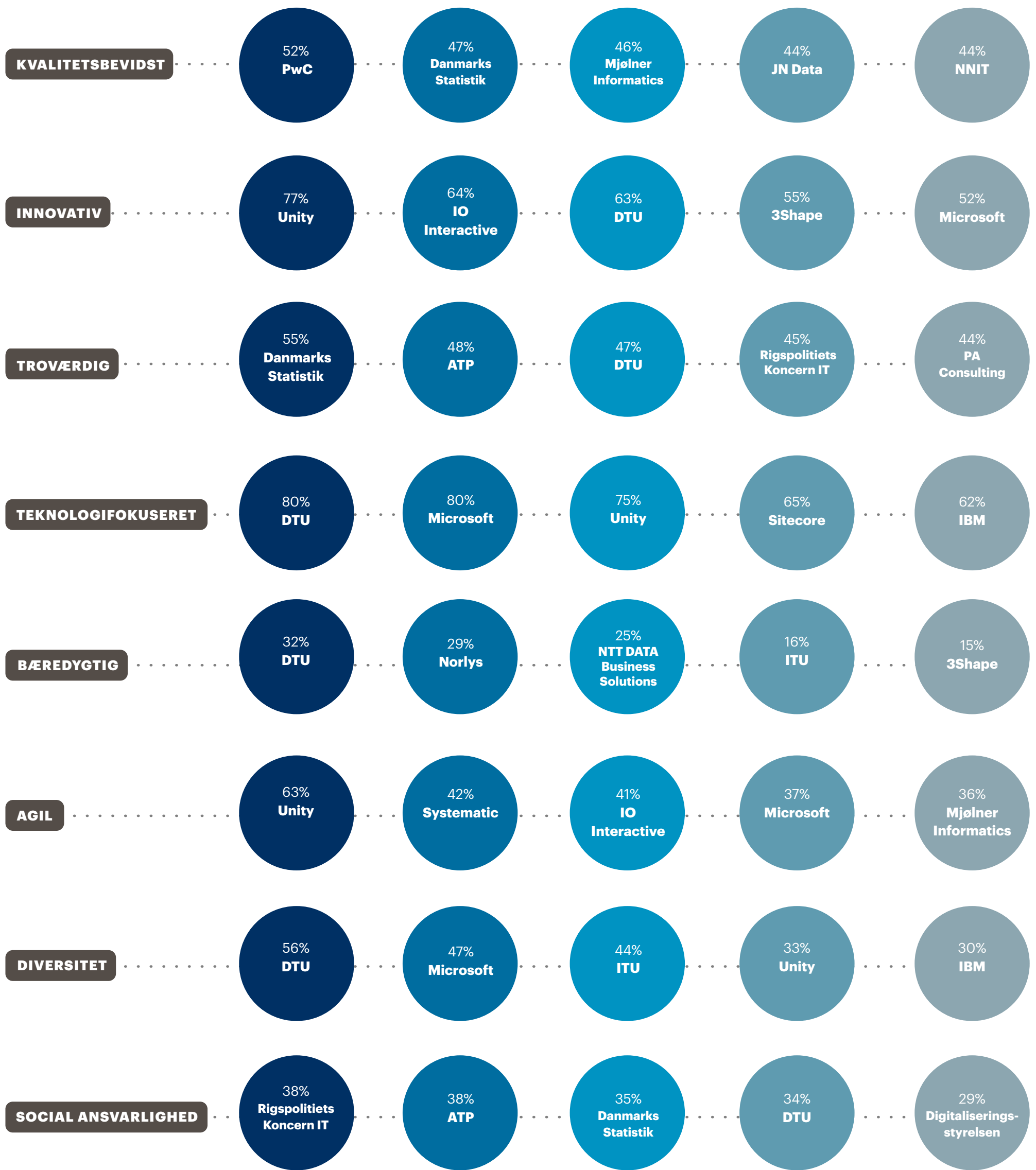
CIMT, Region Hs Center for IT og Medicoteknologi har en række åbne it-stillinger. Læs mere om CIMT som arbejdsplads og se aktuelle ledige stillinger ved at scanne koden med din smartphone.

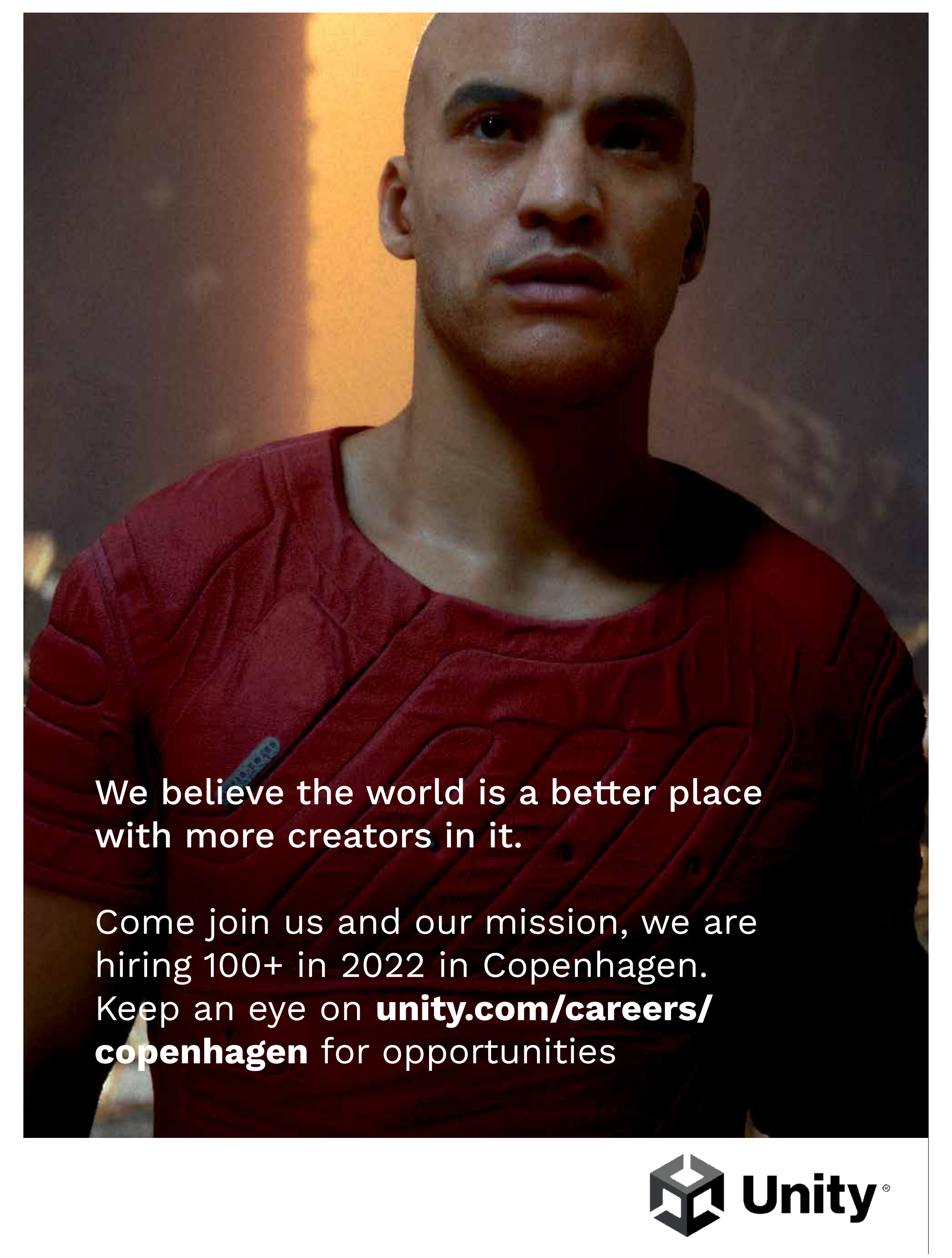
REGION H
Region Hovedstaden
Center for IT og Medicoteknologi



NÅR DE IT-PROFESSIONELLE SÆTTER ORD PÅ

Her er topscorerne inden for de otte værdiord fra IT Company Rank-analysen. Procenterne angiver, hvor mange adspurgte der sætter pågældende mærkat på virksomheden.





We believe the world is a better place
with more creators in it.

Come join us and our mission, we are
hiring 100+ in 2022 in Copenhagen.
Keep an eye on **[unity.com/careers/
copenhagen](https://unity.com/careers/copenhagen)** for opportunities



TEMA DANMARK MANGLER IT-SPECIALISTER

Danmark er ved at tabe krigen om it-talenterne

Digitaliseringen har været på dagsordenen i årevis herhjemme. Alligevel står vi i en situation med himmelråbende mangel på it-specialister, og det vil kun blive værre. Hvordan gik Danmark fra ledende til søgende, og hvordan løser vi problemet, der i sidste ende kan true velfærden?

Af Erik Holm

Danmark står midt i et stort og alvorligt paradoks. På den ene side er vi ét af verdens allermest digitaliserede samfund, hvor stribevis af politikere, erhvervsfolk og eksperter i gennem flere år har talt om mere og mere digitalisering af samfundet.

Trods dette fokus står vi med en enorm mangel på it-specialister. Allerede i dag mangler der ifølge IT-Branchen 7.600 it-specialister, og det tal vil tredobles frem mod 2030, til trods for at der vil blive uddannet 8.000 flere. Allerede i 2016 pegede den daværende regering på, at Danmark ville mangle 19.000 it-specialister i 2030.

Alligevel er der intet, der tyder på, at vi er ved at lukke det hul af viden og kompetencer. Måske endda tværtimod, for imens vi i Danmark snakker og snakker om problemet, mister vi vores ledende position inden for it, lyder kritikken. Flere af de lande, vi normalt sammenligner os med, har set lyset og investerer massivt i it og uddannelse, fortæller digital vismand og it-professor, Stephen Alstrup:

»Vi har nogle af verdens bedste it-folk i Danmark. De studerende og forskere, der bliver produceret her i landet, ligger i top-ti i verden. Vi er sindssygt dygtige, og derfor har vi kunnet indtage en førerposition. Nu er vi bare kommet til et sted, hvor it ikke længere er en niche. Det nytter ikke længere at være supergode, vi skal også være supermange. Det er en kæmpemæssig opgave, vi står foran,« siger han.

Grå hår i toppen

Danmark står altså i en modsætningsfyldt situation, der ikke bare giver grå hår i hovedbunden på topledelserne i dansk erhvervsliv, men risikerer at påvirke udviklingen af

samfundet negativt. Spørgsmålet er, hvordan det er kommet så vidt?

En af dem, der forsøger at finde hoved og hale i problemet og ændre udviklingen, er adm. direktør i IT-Branchen, Natasha Friis Saxberg. Også hun er dybt frustreret over udviklingen i Danmark.

»Vi har længe vidst, at vi ville mangle it-kompetencer, og derfor har vi også forsøgt at råbe de skiftende regeringer op gennem årene. I de forskellige fremskrivninger har man ikke rigtigt tænkt på, at digitaliseringen lige pludseligt ville ramme, og her mener jeg ikke kun it-branchen, men i hele erhvervslivet bredt set. It er jo over alt i dag,« fastslår Natasha Friis Saxberg, som fortsætter:

»Politisk har man ikke været dygtige nok til at poste penge i de rette uddannelser. Pengene er i stedet røget til uddannelser, som reelt ikke har været så efterspurgt af virksomhederne. Der er spildt nogle år med at finde ud af, at der altså er brug for it-specialister derude.«

Fordomme skal nedbrydes

Natasha Friis Saxberg har selv været en del af it-branchen i det meste af sin karriere, efter at hun blev uddannet inden for opbygning af netværk og servere. Siden har hun haft ledende roller i både Atea og Maersk, hvor hun især har arbejdet med innovation.

Hun peger på, at en af forklaringerne på udviklingen er, at vi som samfund har haft forkert fokus på, hvad digitalisering vil sige, og hvorfor det er vigtigt, at unge søger mod it-fagene.

»Modsat at være læge, advokat eller psykolog er det sværere og mere diffust at forholde sig til, hvad det vil sige at arbejde med it,« lyder hendes bud.

Samtidig har massekulturen været med til at opbygge og fastholde et stereotyp billede af it-folk som nørder, der lever i kældre omgivet af pizza og cola. Det skræmmer mange unge væk fra it-fagene.

»Det er et problem, at vi ikke oversætter, hvad du kan bruge uddannelserne og fagene til. Fra virksomhedssiden skal vi derfor være meget bedre til at fortælle, hvilken værdi vi skaber og hvordan. Min egen it-karriere har bragt mig omkring digitalisering af sundhedsvæsenet, uddannelser og smarte byer i fremtiden,« siger Natasha Friis Saxberg.

»Så frem for at beskrive hamme-

ren skal vi beskrive huset. Især over for pigerne, som generelt er meget drevet af formål som eksempelvis grøn omstilling, arbejdet med mennesker og udviklingen af samfundet generelt.«

Afvises på universiteterne

Flere peger på, at det i høj grad handler om den rette prioritering af de videregående uddannelser, for der er flere ansøgere, end der er ledige studiepladser. Så de unge kan ikke komme det.

Problemet skyldes blandt andet de basisbevillinger, der styrer den grundlæggende økonomi på universiteterne. Og selvom vi her er inde på en lang og vedholdende slåskamp om ressourcer mellem fag og uddannelser, der er næsten lige så lang som universiteternes historie, er faktum dog, at der denne sommer var langt flere kvalificerede ansøgere til de it-tekniske studier på både KU, DTU og ITU, end der er bevillinger til.

Med andre ord gik hundreder af unge it-interesserede kandidater forgæves i deres jagt på en uddannelse, som erhvervslivet skriger på.

»Det er svært at pege på én afgørende faktor som årsag til den situation, vi står i lige nu,« lyder det fra rektor på ITU, Martin Zachariasen.

»Vi får ofte at vide, at unge mennesker over en bred kam fravælger tekniske uddannelser, og at vi derfor mangler it-kyndig arbejdskraft i Danmark. Det er dog ikke et billede, vi kan genkende på ITU. Vi har rekordmange ansøgere til vores uddannelser, og i år måtte vi desværre afvise tæt på hver anden, fordi vi ikke har kapacitet til at uddanne flere, end vi pt. gør,« siger han.

Ifølge ITU-rektoren er der behov for flere it-specialister til at skabe værdi for samfundet, og han vil meget gerne uddanne dem.

»Men vi har brug for øgede basismidler for at udvide vores kapacitet. Der er behov for politisk opbakning

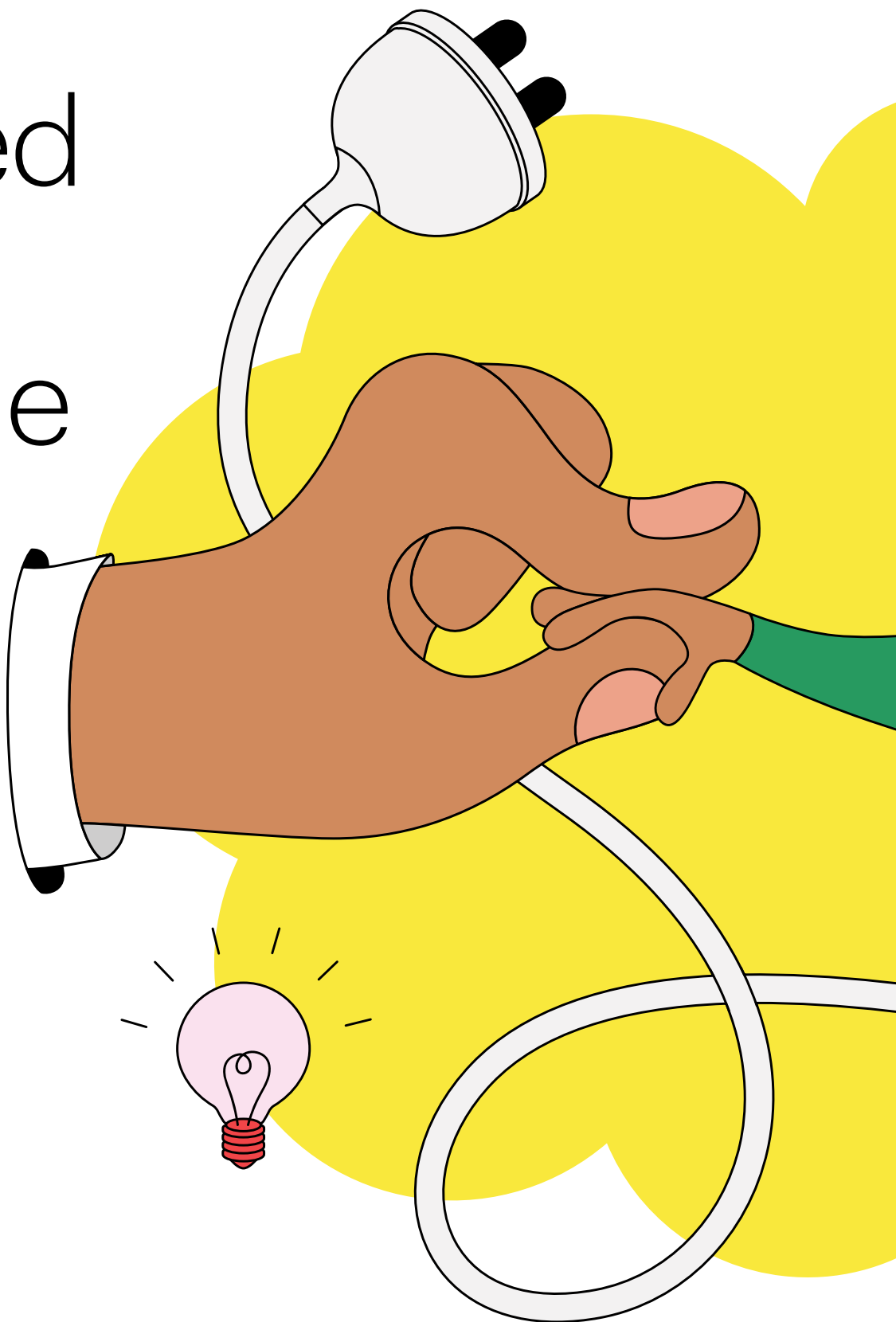
og klare visioner på it-området, hvis værdiskabende digitalisering fortsat skal være et vartegn for det danske samfund,« siger Martin Zachariasen.

Udlændinge skræmmes væk

Digital vismand Stephen Alstrup er så frustreret over udviklingen, at han flere gange under interviewet sukker dybt. Enten skal basisbevillingerne til universiteterne øges, eller også skal midlerne omprioriteres, så der bliver plads til flere it-studerende, mener han.

»Det står skidt til, og der kommer endnu mere digitalisering og dermed større behov for arbejdskraft. Men med de seneste politiske initiativer – herunder udflytning af uddannelser og begrænsning af udenlandske studerende – får vi endnu færre it-studerende i Danmark de kommende år. Det er virkelig slemt,« siger Stephen Alstrup.

Han er blandt andet frustreret over, at Danmark i dag forsøger at



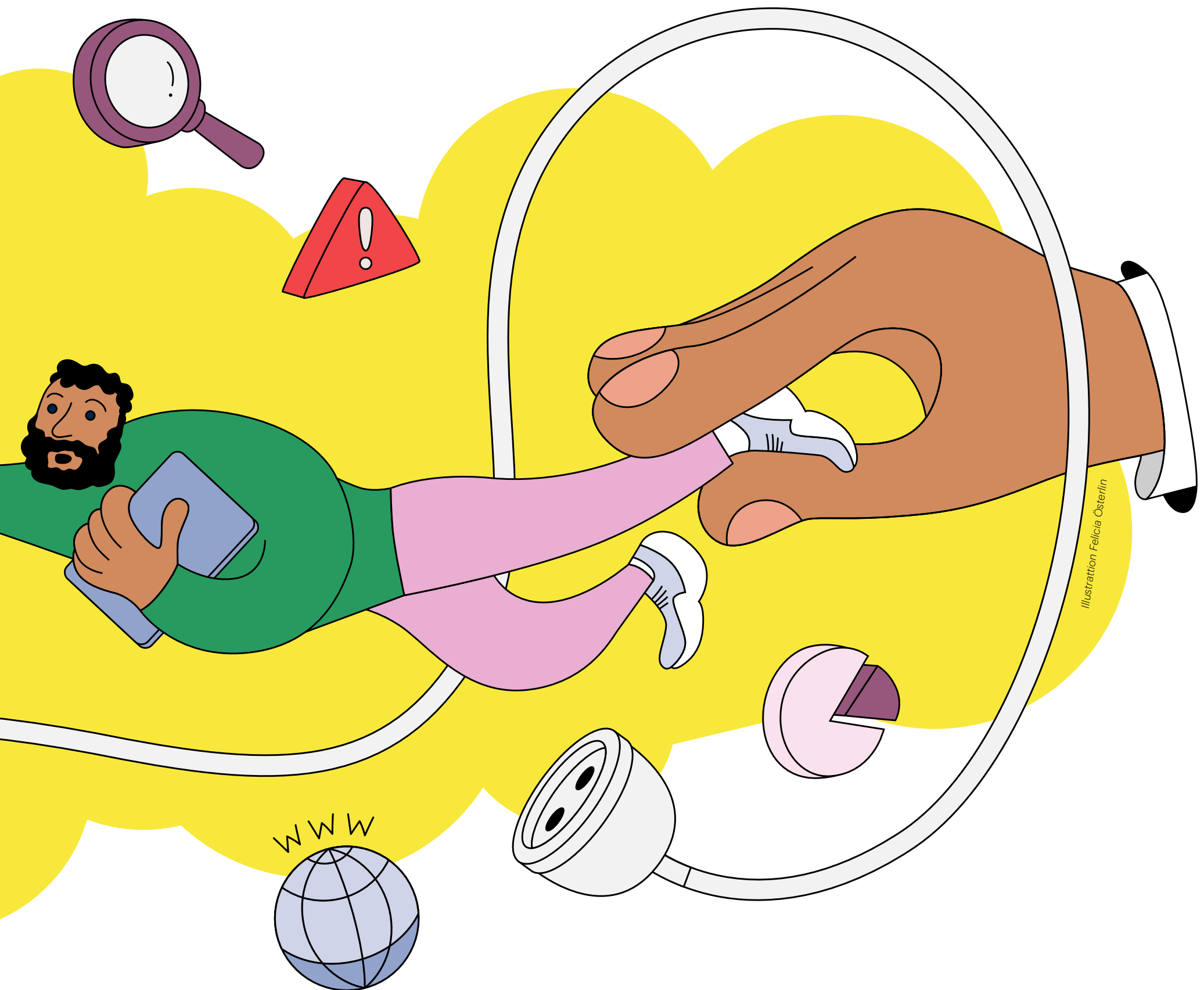


Illustration Felicia Österlin

skræmme de udenlandske talenter fra at søge mod Danmark ved blandt andet at kræve dansk i undervisningen, som han udtrykker det. Begrænsningen er mennesker, noterer han:

»Der er to slags studerende: vores egne og de udenlandske. På grund af

udenrigspolitikken på uddannelsesområdet skræmmer vi de udenlandske studerende væk, som resten af verden kæmper om. Vi ved, at det er en samfundsøkonomisk gevinst at få udenlandske studerende, alligevel gør vi alt, hvad vi kan, for at holde dem ude. Det er en grotesk situation,« siger vismanden.

Bred indsats – nu!

Spørgsmålet er, hvordan vi vender udviklingen. For selvom fremskrivningerne kan være forskellige, er resultaterne grundlæggende de samme: Danmark vil styrtbløde it-specialister, hvis ikke vi som samfund griber ind omgående.

Natasha Friis Saxberg, som repræsenterer it-virksomhederne, mener, at der sættes ind på en bred front fra folkeskolen, over virksomhederne til Christiansborg.

Hun mener, at alle ansøgere, som er kvalificerede, skal kunne komme ind på de it-tekniske uddannelser. Dernæst skal der sættes tidligt ind,

så it og teknologisk forståelse bliver obligatorisk i folkeskolen og gymnasierne. Endelig opfordrer hun til, at virksomhederne tager flere unge i erhvervspraktik, og at vi skruer op for brugen af rollemødder, der kan bryde med de stereotype opfattelser af it-faget.

Også Stephen Alstrup har længe kæmpet for at få it ind i folkeskolen, fortæller han og peger på Norge og England, hvor datalogi har været obligatoriske fag i otte-ti år. Han frygter ganske enkelt, at vi får en generation af 'digitale analfabeter', hvilket blot vil gøre problemet endnu større.

»Om få år vil manglen på basale it-kundskaber svare til ikke at kunne regne, læse eller skrive. Det er det niveau, vi taler om. Man siger, at inden for en kort tidsperiode vil halvdelen af alt arbejde, der bliver udført verden over, blive digitaliseret og robotiseret. Kig på din egen lønseddel og forestil dig, at du kun får halvdelen af din løn udbetalt,

fordi resten kan gøres digitalt. Det er alvorligt det her,« understreger vismanden.

I marts 2021 nedsatte regeringen Digitaliseringspartnerskabet under ledelse af Jim Hagemann Snabe, hvor også Stephen Alstrup deltog. Rådet kom 1. oktober med 46 anbefalinger til, hvordan Danmark skal udnytte digitaliseringens muligheder fremover. Anbefalingerne er strøet bredt ud over hele samfundet.

»Uanset indsatsen skal vi regne med, at problemet blot bliver værre over det næste årti, da der vil gå lang tid, før vi ser effekten af flere af de initiativer, som Digitaliseringspartnerskabet anbefaler,« siger Stephen Alstrup.

Han mener, at Danmark med det samme bør åbne døren på vid gab for udenlandske studerende og arbejdskraft for at bekæmpe den akutte mangel på it-specialister. På længere sigt skal kampagner få flere unge til at interessere sig for it, og tusinder af danskere

skal efteruddannes inden for it og digitalisering.

»Lige nu ligger danske virksomheder og henter medarbejdere fra hinanden. De slås om talenterne. Det sker også på et makroniveau mellem de lande, vi normalt sammenligner os med. Danmark deltager bare ikke. Der pågår en krig om talent, som vi taber. Jeg håber inderligt, at Folketinget vil følge Digitaliseringspartnerskabets anbefalinger, ellers kan vi godt vinke farvel til velfærds-samfundet.« ■

“

Uanset indsatsen skal vi regne med, at problemet blot bliver værre over det næste årti.

STEPHEN ALSTRUP

It-professor og digital vismand

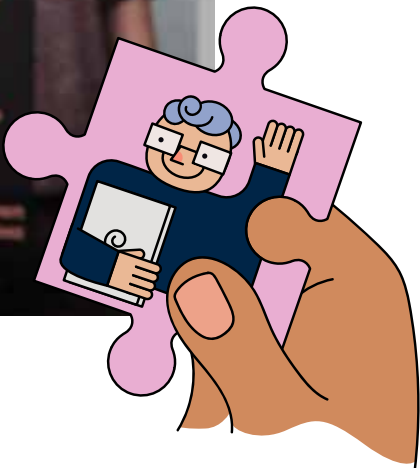
RAPPORTEN FRA DIGITALISERINGS-PARTNERSKABET

Læs selv hele rapporten Her: bit.ly/Digipartnerskab

Du finder boksen med initiativerne på side 121.



Ledelsens og medarbejdernes netværk er stadig lige så kritisk for Nines rekruttering som i begyndelsen, selvom arbejdet i dag er mere systematisk og professionelt.
Foto: Nine



TEMA DANMARK MANGLER IT-SPECIALISTER

Hver måned begynder nye it-specialister hos Nine

I en årrække med massivt underskud af specialister i den danske it-branche er det lykkedes konsulenthuset Nine at ansætte nogle af fagets skarpeste hoveder.

Af Erik Holm

Mens hovedparten af it-branchen skriger sig ømhalsede på specialister med dyb, teknisk viden, er et mindre konsulenthus lykkedes med at hente talent på fast basis. Det er it-konsulenthuset Nine, der siden opstarten i 2007 er vokset til knap godt 150 medarbejdere i en tid, hvor alle kapper om kandidaterne.

»Vi vokser hele tiden, og selvom enkelte medarbejdere forlader os, synes jeg egentlig, at vi de seneste år har været ret gode til at få nye, dygtige folk ombord. Men det har ikke været uden sværds slag, for de er ikke lette at få fat i,« siger medstifter og CEO, Jacob Strange.

Næsten hver måned ses nye ansigter på kontoret ved Kongens Nytorv, fortæller Jacob Strange, der denne morgen netop træder ud af et intrømøde med fire nye medarbejdere.

»Også vi oplever, at det er meget svært at få fat i de rette folk. Der er simpelthen ikke nok af dem, og

de bliver hele tiden kontaktet af headhuntere i en grad, så mange faktisk er trætte af det,« siger Jacob Strange.

Netværk, netværk, netværk

Nine laver primært softwareudvikling for den offentlige sektor samt finanssektoren. Derfor søger virksomheden som hovedregel hårde, tekniske profiler, selvom der også er behov for projektledere, softwaretestere, analytikere mv.

Men hvad er opskriften på at indfange talenter, der bliver trukket i fra alle sider?

Ifølge Jacob Strange brugte Nine i begyndelsen udelukkende ledelsens og personalets eget netværk til rekruttering. I takt med et stigende behov for kloge hoveder er arbejdet i dag mere systematisk og professionelt, selvom netværket stadig er kritisk for rekrutteringen.

Derfor samarbejder Nine med eksterne rekrutteringsbureauer, og sideløbende har virksomheden oprettet en lille, intern rekrutteringsafdeling, der søger efter kandidater på LinkedIn, jobmesser og så videre. Dette arbejde kobles med videoer af og med eksisterende medarbejdere, som fortæller om virksomheden og deres konkrete opgaver og roller.

»En af de stærkeste måder at rekruttere på er at vise, hvilke mennesker kandidaterne skal arbejde sammen med, så kandidaterne gerne skulle kunne spejle sig i dem,« siger Jacob Strange.

Som en relativt lille virksomhed er det umiddelbart svært at være synlig nok i kampen om talent. Store virksomheder og deres topledere optræder oftere i medier og andre offentlige fora, hvor de kan synliggøre virksomheden. Men for Nine er det ikke et problem at være lille, mener Jacob Strange.

Småt er godt

»Synligheden kan være en udfordring, for vi er jo ikke så kendte, men vi oplever faktisk, at det for rigtig mange er attraktivt, at vi netop ikke er så store. De er blandt andet tiltrukket af, at de får større nærhed til ledelsen, og at vi er knap så bureaukratiske. Når først folk kommer ind til samtale, har vi høj hitrate i forhold til ansættelse,« siger han.

Jacob Strange peger på, at især mange yngre talenter søger mod Nine, fordi man arbejder med komplekse opgaver med betydning for samfundet.

I september sidste år købte den internationale it-koncern Trifork 70 procent af aktierne i Nine. Dermed blev Nine pludselig meget større, men det mærker man ikke, ifølge Jacob Strange.

Filosofien i Trifork er, at koncernen ikke ønsker for store enheder, og virksomheden drives grundlæggende som før, fortæller direktøren.

I begyndelsen ansatte Nine kun erfarne folk, men for at imødekomme manglen på kandidater ansætter

man nu også yngre talenter, dog ikke flere, end at yngre medarbejdere maksimalt udgør cirka 20 procent af staben. Yngre medarbejdere kobles med etablerede teams for at lære dem op, blandt andet fordi de ofte skal sidde ude hos kunderne for sig selv eller i små grupper.

»Vi skal hele tiden kunne tage hånd om de mindre erfarne talenter, så vi går efter, at der er en klar overvægt af erfarne medarbejdere. Det er lidt en slags mesterlære,« siger Jacob Strange.

Også løn spiller en rolle i det, der er 'medarbejders marked'. Ifølge direktøren er Nine ikke lønførende, men han og den øvrige ledelse prøver at lave en 'ædruelig vurdering' af lønniveauet, når nye kandidater kommer til. Hvis en kandidat kun kommer for høj løn, og det sker indimellem, må de finde andre steder.

»Dem er vi jo ikke interesserede i at ansætte. Det er om at finde en balance, og det er naturligvis altid svært,« siger Jacob Strange.

Flere hoveder

For at fastholde medarbejderne forsøger Nine – ud over et fagligt højt niveau – at sende medarbejderne på jævnlige seminarer, konferencer og efteruddannelser enkeltvis såvel som i teams. Dette suppleres med fredagsbarer og fester, og mindst én gang om året tager alle ansatte på fire dages kick-off, der som regel er i udlandet.

»Det bruger vi en del krudt på

både fagligt og socialt, netop fordi mange medarbejdere sidder ude hos kunderne og dermed ikke ses så ofte,« siger Jacob Strange.

Han forventer, at Nine fortsætter sin vækst i de kommende år og stadig kan tiltrække dygtige medarbejdere, uden at han ønsker at sætte antal på.

»Jeg ved ikke, hvor mange vi skal ansætte. Det vigtigste er, at vi får de rette mennesker. Men vi bliver helt sikkert flere.« ■

JACOB STRANGES GODE RÅD

TIL AT INDFANGE IT-TALENTER

Vær ærlig over for kandidaten – både om jobprocessen, jobindholdet, kulturen i virksomheden og ikke mindst udfordringer i stillingen.

Tænk på, hvem dine ansøgere er og lad dem spejle sig i de kommende kolleger.

Mød kandidaten i øjenhøjde og lyt til hans eller hendes behov og ønsker.

Brug dit netværk – vejen til succes kan være kortere, end du tror.

Develop solutions that matter

Become a technology consultant at KPMG and join an international network of colleagues committed to helping companies and organisations thrive.

We work together and combine our expertise within technology, business and finance to find opportunities for our clients. We help them grow, innovate and shape the future.

Together, we come up with new ways of solving today's challenges, and we use our experience to anticipate future ones.

**Join us. We will provide you with the tools that
you need to build the career that you want.**

kpmgcareer.dk



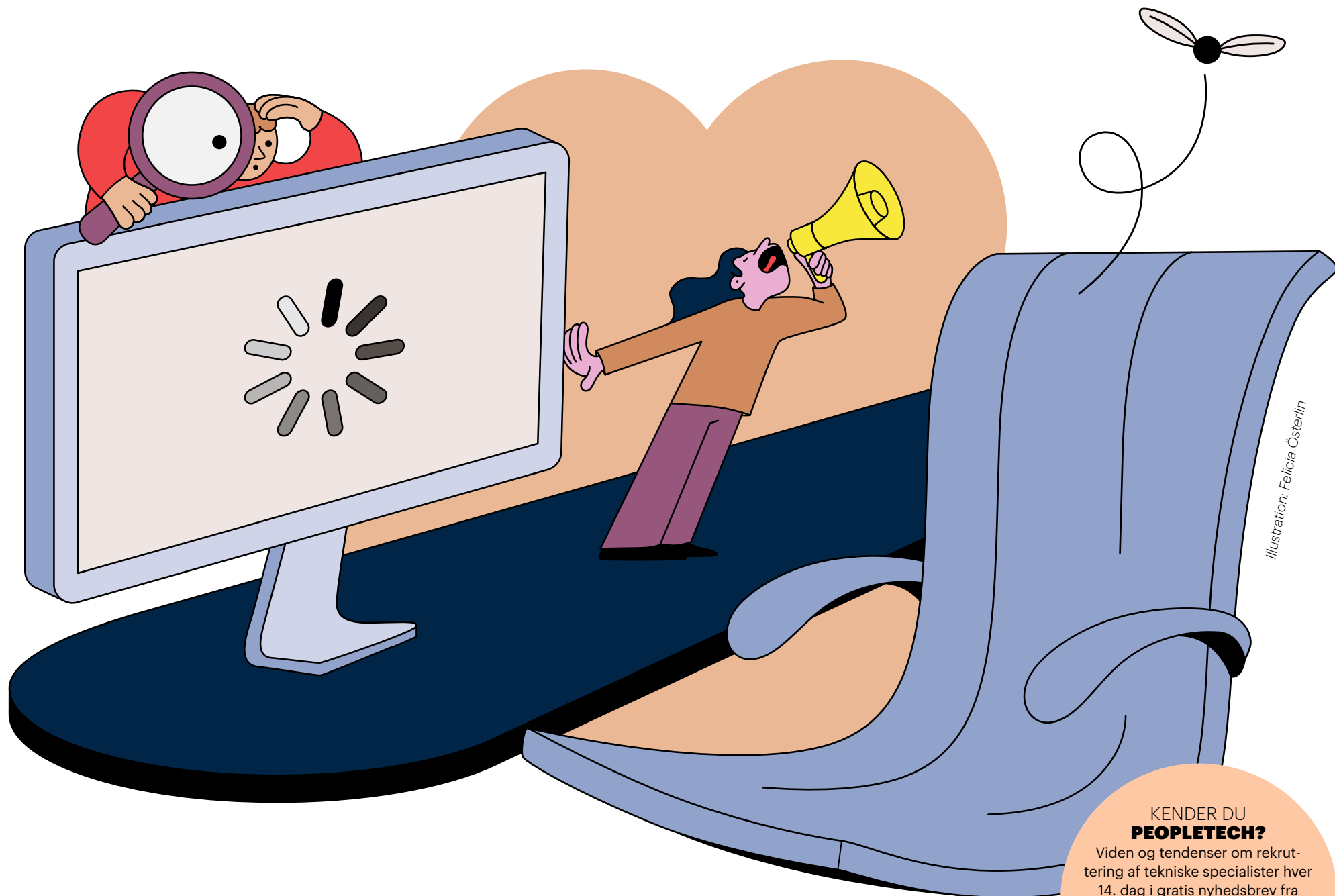


Illustration: Felicia Österlin

KENDER DU PEOPLETECH?

Viden og tendenser om rekruttering af tekniske specialister hver 14. dag i gratis nyhedsbrev fra Peopletech: Artikler, synspunkter og specialistviden.

Find det her: pro.ing.dk/peopletech

TEMA DANMARK MANGLER IT-SPECIALISTER

Vi er opmærksomme på manglende it-specialister

Danmark er et af verdens mest digitaliserede lande, og det er en klar prioritet for regeringen, at vi bliver ved med at være det, understreger uddannelses- og forskningsminister Jesper Petersen.

Af Erik Holm

Det er en prioritet for regeringen, at Danmark fastholder sin position som et af de førende, digitale lande i verden. Sådan lyder det fra uddannelses- og forskningsminister Jesper Petersen i et svar til IT Company Rank.

Ifølge ministeren går en del af vejen gennem stærke uddannelser på det tekniske og digitale område, så Danmark har adgang til den specialiserede arbejdskraft, virksomhederne efterspørger. Dermed er han på linje med de eksperter og brancheforeninger, som Ingeniøren har talt med.

»Lige nu efterspørger virksomheder for eksempel specialister inden

for cybersikkerhed, softwareudvikling og kunstig intelligens. Det er vi meget opmærksomme på,« lyder det fra ministeren.

Ledige studiepladser

Jesper Petersen kan ikke genkende kritikken af manglende midler til uddannelse af it-specialister. Han mener, at Danmark er inde i en positiv udvikling, da optaget på it-uddannelser landet over er steget med ti procent siden 2017. Selvom ITU i år måtte afvise kvalificerede ansøgere, er der stadig ledige pladser på it-uddannelser uden for de store byer, lyder det.

»Efter optagelsesrunden i sommer var der over 1.300 ledige pladser, så der er gode muligheder, hvis man vil tage en it-uddannelse i Danmark, men nogle gange kan det være, at man skal flytte sig lidt,« skriver ministeren.

Ifølge Jesper Petersen vil regeringen investere markant i uddannelse og har bl.a. brugt over 100 mio. kr. på at oprette flere studiepladser på bl.a. it-uddannelserne. Med udspillet 'Danmark kan mere' foreslår regeringen desuden at investere 2,5 mia. kr. ekstra om året i uddannelse.



“
Det handler om at få endnu flere med på uddannelsesvognen.

JESPER PETERSEN
Uddannelses- og forskningsminister

»Det handler om at få endnu flere med på uddannelsesvognen, at uddannelserne har høj kvalitet, og at arbejdsstyrken bl.a. får de digitale og tekniske kompetencer, som er vigtige i den grønne omstilling,« lyder det.

Udlændinge rejser igen

Ekspertter som digital vismand Stephen Alstrup mener, at Danmark skræmmer udenlandske studerende væk bl.a. med krav om undervisning på dansk, hvilket forværre manglen på it-specialister.

Men dette synspunkt møder ikke opbakning hos ministeren, der tværtimod peger på, at mange udenlandske studerende rejser hjem, kort tid efter at de har færdiggjort uddannelsen i Danmark. Kun omkring hver femte engelsksprogede studerende på erhvervsakademi- og professionsbacheloruddannelserne finder beskæftigelse i Danmark, lyder det fra Jesper Petersen:

»Derfor er flere engelsksprogede uddannelsespladser for mig at se ikke den mest oplagte vej til at øge udbuddet af it-specialister i Danmark.« ■

KONTROL MED SU-UDGIFTER

For at få kontrol med stigende SU-udgifter til vandrende arbejdstagere indgik et bredt flertal i Folketinget kort før sommer en aftale om at reducere antallet af engelsksprogede uddannelsespladser.

Med aftalen blev der bl.a. taget hensyn til, hvor de studerende i størst omfang kommer i beskæftigelse i Danmark efterfølgende.

På den baggrund blev ni engelsksprogede it-uddannelsesudbud på erhvervsakademi- og professionsbacheloruddannelserne friholdt.

Kilde: UFM

KUNSTIG INTELLIGENS OG MASKINLÆRING HELT IND I MUNDEN

Tandplejen er under digitalisering. 3D-scannere, avanceret billedbehandling og modellering er rykket ind på tandklinikker verden over. Danske 3shape har været med på hele turen og er på tyve år vokset fra de to stiftere til over 1.700 medarbejdere over hele verden. Og det hele er først lige begyndt.

PRODUCERET AF **TECH RELATIONS**
FOR 3SHAPE

Der er ikke mange tilbage, der først skriver en kladde i hånden, derefter skriver rent på skrivemaskine og så får grafikerne til at sætte det hele flot op på et lysbord for til sidst at gå til trykkeriet og få trykt 100 flyers. Det er også de færreste, der manuelt konterer bilag i bøger med debet- og kreditkonti tegnet ind på linjerede sider for ved årets afslutning at aflevere bøgerne til revisoren til endelig regnskabsafslutning.

Digitalisering har grundlæggende forandret vores rutiner ved skrivebordet, og de fleste er enige om, at forandringerne i det store hele er til det bedre. Nu er digitaliseringen så kommet til tandlægestolen.

Mange trin – og fejkilder - fra bideskinner til tandprotese

Hvis man nogensinde har fået lavet en bro eller en krone hos tandlægen, så er man inde i processen: Først skal der tages en afstøbning af patientens tandsæt. I praksis foregår det ved, at patienten i et stykke tid bider sammen om en skinne i et blødt materiale, der så tager form efter tænderne. Denne form sendes nu til en tandtekniker, der laver en gipsafstøbning af patientens tandsæt. Herefter kan man gå i gang med fremstille f.eks. en krone eller en tandprotese. Den skal så retur til tandlægen og monteres i munden på patienten – hvis den altså passer.

For i denne som alle andre processer er der fejkilder. Tandteknikeren kan simpelthen have målt forkert, protesen eller formen kan være blevet beskadiget under transport eller der kan være gået noget galt, da patienten bed sammen om skinnen. Og så må både tandlæge og patient på den igen. Den proces kan være både tidskrævende og dyr – og kan involvere indtil flere mere eller mindre hyggelige tandlægebesøg undervejs.

3D-model af mundhulen på 10-15 sekunder

Danske 3shape producerer scannere og software, der gør den proces noget mere

overskuelig: Ved hjælp af en lille 3D-scanner kan tandlægen på 10-15 sekunder få et 3D-billede af hele tandsættet op på sin skærm. Billederne fra scanningen sendes så digitalt til laboratoriet, der ud fra scanningen laver en 3D-model af den tandprotese eller den krone, der skal bruges. I softwaren kan laboratoriet også sikre sig, at protesen passer. Nu kan 3D-modellen af tanden gøres til en fysisk tandprotese i noget, der minder om en CAD-proces, og protesen sendes til tandlægen, der monterer den i munden på patienten. I princippet ville modellen også kunne 3D-printes, hvis man finder et egnet materiale til det. Patienten skal med andre ord gabe over en hel del mindre, når processen digitaliseres.

” Vi sidder og laver de algoritmer, der kan analysere, hvad der er på billedet. Er det kun tænder, eller er der tegn på et eller andet?”

Christos Apostolopoulos, softwareudvikler hos 3shape.

Sikrere, mere præcist og meget hurtigere

Set fra tandlægens perspektiv er der dog mindst ligeså mange åbenlyse fordele, fortæller Christos Apostolopoulos, der er softwareudvikler hos 3shape:

"Vi har en algoritme, der på baggrund af scanningen detekterer alt, hvad der er i munden. Her er for eksempel en tand. Det er en hjørnetand. Her er en anden hjørnetand, og her er en kindtand. Herfra kan tandlægen så sige: "Her skal der laves en tandretning." eller "Her skal der laves en krone." Så ved tandlægen præcis hvilken tand, der skal rykkes på, da scanning allerede har analyseret alt, hvad der er i munden. Også hvis der skal fremstilles en ny tand, så ved tandlægen allerede nøjagtigt, hvordan den skal laves for at passe sammen med de andre tænder. Det transformerer hele din kliniske proces.

Christos Apostolopoulos er softwareudvikler hos 3shape og digitaliserer tandplejen. (Foto: Jeppe Carlsen)

Det bliver sikrere og mere præcist, og så går det meget hurtigere, så der er penge at spare," siger Christos Apostolopoulos.

20-30 kæber om dagen gør tandlægen træt

Den teknologi er allerede i drift hos tandlæger over hele verden, og det er en væsentlig del af baggrunden for 3shapes succes og høje vækstrater. Men det er kun begyndelsen. AI skal kunne opdage og fange ting, før vi selv kan ved at implementere maskinlæring for at gøre arbejdsdagen mere effektiv på klinikker og laboratorier:

"Den menneskelige hjerne har begrænset kapacitet. Hvis du kigger på 20-30 kæber om dagen på din skærm, så begynder du på et eller andet tidspunkt at blive træt. Så er idéen med den kunstige intelligens her at hjælpe tandlægen ved at sige "Måske skulle du kigge lidt her eller der. Jeg har mærket et område op – ser det rigtigt ud eller skal der iværksættes behandling?" Og det er en del af det, jeg og mit team laver."

"Vi sidder og laver de algoritmer, der kan analysere, hvad der er på billedet. Er det kun tænder, eller er der tegn på et eller andet? Det kan også være, at en tand ser meget nedslidt ud, men patienten ikke endnu har mærket noget til det. Så vores software ser på, hvad der egentlig er i den her mund, og om der er noget, der kræver behandling eller anden ekstra opmærksomhed," fortæller Christos Apostolopoulos fra 3shape.

Fremtiden skal kun lige til at begynde

3shapes software, kunstige intelligens og maskinlæring er cloudbaseret. Det betyder at tandlægen – udover scanneren – kan nøjes med en laptop og en internetforbindelse, selvom det kræver meget store og komplicerede beregninger at få 'mening' ud af de millioner af trekanten, et 3D-billede udgøres af. Det betyder også, algoritmen har et enormt datagrundlag i form af mange hundrede tusinder af tænder og kæber at lære ud fra. Så i denne galakse og i en ikke så fjern fremtid behøver måske ikke at gå til tandlægen for at få konstateret "nul huller". Indtil da er det stadig at læne sig tilbage og "bare slappe af og gabe højt."



Foto: Jeppe Carlsen

VIL DU VIDE MERE?

Gå ind på:
<https://careers.3shape.com/>

TEMA DANMARK MANGLER IT-SPECIALISTER

Kvinder styrker it-udviklingen

En ny kampagne rettet mod unge kvinder i gymnasiealderen skal få flere kvinder over i it-fagene. Det skal afhjælpe manglen på arbejdskraft, lyder det. DI Digital er positive.

Af Erik Holm

Alt for få kvinder søger mod it-branchen. Sådan har tendensen været i årevis, men nu skal en ny kampagne forsøge at lokke flere kvinder over i it-fagene.

Det er branchenetværket Technology Denmark, der står bag kampagnen, og ifølge adm. direktør Mette Beck-Nielsen er den altoverskyggende årsag den enorme mangel på arbejdskraft inden for it-området.

»Vi står med et halvt arbejdsmarked, som ikke er ordentligt aktiveret. Dermed er der også en masse skjult talent, vi går glip af. Det er jo brand-ærgeligt – især for en branche med så stor vækst,« siger Mette Beck-Nielsen.

Diversitet giver bedre bundlinje

Danske virksomheder anslås at mangle 19.000 it-specialister i 2030, mens andre vurderinger bla. fra McKinsey er endnu mere hårrejsende. På it-uddannelserne udgør kvinder i dag 27,5 pct., men hvis kvinder blev uddannet inden for it i samme omfang som mænd, ville det betyde 1.700 flere it-specialister om året, lyder et af argumenterne bag kampagnen.

»Som organisation ser vi nøgternt på problemet for at løse problemet med manglende arbejdskraft i virksomhederne. Det gør vi først og fremmest ved at få flere kvinder til at søge mod it-branchen,« lyder det fra Mette Beck-Nielsen.

At lokke flere kvinder til it-faget handler dog ikke kun om manglende arbejdskraft. Det handler også om produktudvikling, om at sikre et bedre arbejdsmiljø for både mænd og kvinder samt i sidste ende en bedre bundlinje i virksomhederne, mener direktøren.

»Hvis stort set al it – som i dag – udvikles af mænd, går vi for det første glip af produkter, som er henvendt til kvinder. Men i bund og grund drejer dette sig også om at skabe bedre arbejdspladser og stærkere økonomi, da vi ved, at virksomheder med fokus på diversitet – herunder køn – klarer sig bedre end andre,« siger Mette Beck-Nielsen.

Hos DI Digital ser branchedirektør Rikke Hougaard Zeberg positivt på tiltaget, der ikke kun vil være til gavn for kvinderne selv.

»Det er et stort problem for virksomhederne og for samfundet, at

der er for få kvinder, der uddanner sig eller gør karriere inden for tech og it. Vi ved, at en mangfoldig medarbejderstab er med til at styrke virksomhedernes innovations- og konkurrencekraft,« lyder reaktionen fra Rikke Hougaard Zeberg.

Kvinderne dropper it

Det er langt fra første gang, samfundet forsøger at lokke kvinderne mod it og andre STEM-fag. Spørgsmålet er, hvorfor en ny kampagne vil kunne gøre en forskel.

Der er rigtigt nok gjort flere forsøg, lyder reaktionen fra Mette Beck-Nielsen.

»Men faktum er jo, at vi ikke er lykkedes med opgaven. Der er intet i it eller STEM, som gør fagene mere egnede for drenge end for piger, og ser man på gymnasieklasserne, er interessen for STEM-området blandt pigerne da også til stede, hvor mange af dem vælger matematik, kemi og biologi på A-niveau. Men der sker et eller andet i overgangen fra gymnasiet til de videregående uddannelser, hvor kvinderne falder fra, og det er et problem,« lyder det fra Mette Beck-Nielsen:

»Vores kampagne imod denne tendens er et lillebidte bidrag til

den store maskine, som skal vende udviklingen. Det nye, vi kommer med, er, at vi har virksomhederne om bord. Vi forsøger at fortælle, hvad kvinderne kan komme til at arbejde med, og at it ikke kun er programmering, nuller og ettaller. Kvinder er ofte drevet af at ville gøre en forskel i samfundet, det kan man jo netop inden for it-branchen i et samfund, der bliver mere og mere digitaliseret.«

Events med virksomheder

Blandt tiltagene er fire større events rettet mod gymnasieelever. Hver event har et teknologitema, hvor blandt andre TV 2, Facebook og Netcompany deltager som repræsentanter for virksomhederne. Første event inddrager TV 2 og handler om, hvordan stadig mere digitaliserede og personificerede nyheder påvirker samfundet. De øvrige temaer er bæredygtighed, robotteknologi og gaming.

Ud over at virksomhederne fortæller om, hvad de gør for at skabe spændende arbejdspladser for både kvinder og mænd, vil de facilitere en debat, og dernæst skal et it-landshold bestående af 14 kvindelige talenter fra videregående uddannelser



Ifølge adm. direktør i Technology Denmark Mette Beck-Nielsen går it-branchen glip af skjult talent, hvis kvinder ikke bliver motiverede til at uddanne sig til it-specialister.

Foto: Technology Denmark

løse en konkret case for virksomheden. Cirka 1.500 gymnasieelever forventes at deltage i de fire events, som suppleres med en kampagne på sociale medier.

Som noget nyt bliver også forældrene inddraget. Mange forældre er

præget af fordomme og uvidenhed om it-branchen, og dette mismatch påvirker unges valg, lyder det fra Mette Beck-Nielsen.

»I virkeligheden er dette nogle af de mest moderne virksomheder, hvor jobmulighederne tilmed er både fremragende og vigtige for samfundet. Det skal vi jo fortælle. Vi vil grundlæggende gerne have, at der kommer flere kvinder ind på it-uddannelser, og at vores virksomheder bliver i stand til at ansætte flere kvinder. Det er målet,« siger Mette Beck-Nielsen.

Rikke Hougaard Zeberg fra DI Digital mener, at det er vigtigt at sætte ind med tiltag, der kan åbne it-fagligheden op, så den i højere grad appellerer til piger allerede i folkeskolen. DI foreslår eksempelvis, at der bliver indført et obligatorisk fag om teknologiforståelse allerede i folkeskolen.

»Hvis kampagner rettet mod unge kvinder i gymnasiealderen bygger videre på sådanne indsatser i folkeskolen, hilser vi det meget velkomment. Vi bakker op om alle indsatser, der kan inspirere og motivere flere unge kvinder til at vælge it-uddannelserne,« siger DI Digital-direktøren. ■

Illustration: Felicia Österlin

THANK YOU!

Dear readers,
Thank you for voting for Microsoft
as the #1 IT company.

Want to empower every person and every
organization on the planet to achieve more?

Find all open positions in Denmark:
aka.ms/MicrosoftCareers





Tanja Franck trækker på sin erfaring, når hun som direktør i Digitaliseringsstyrelsen jonglerer med coronapas-app, sundhedskort og ad-hoc-opgaver.
Foto: Agnete Schlichtkrull

Digitaliseringsstyrelsens vigtigste år

Tanja Franck regerer som direktør i en tid med nogle af Digitaliseringsstyrelsens vigtigste lanceringer i den digitale danske infrastruktur. Erfaringer fra en lang karriere i magtfulde positioner bliver nøglen til succes – og coronaens skygge kommer ikke til at være en undskyldning, hvis planen fejler.

Steffen Villadsen

Kontorlandskabet hos Digitaliseringsstyrelsen lever op til alle forventninger om et moderne arbejdsmiljø. Luftigt, lyst og ensartet.

Men de moderne lydisolerede telefonbokse står tomme, kaffemaskinen brummer lettere utålmodigt, og kun fra enkelte skriveborde langs gangen kan man høre de fuldmæg-

tiges fingre klappe arytmsk på tastaturet.

Men selvom der virker stille på kontoret i det centrale København, er der faktisk særdeles travlt hos Digitaliseringsstyrelsen. Den er nemlig i den afgørende slutfase i arbejdet med tre helt centrale systemer i den danske digitale infrastruktur. Systemer, der får betydning for så godt som alle danskere i den nærmeste fremtid.

Både MitID, der skal afløse NemID, næste generation Digital Post og NemLogin er for nuværende planlagt til at skulle afleveres inden marts næste år, og det er op til direktør Tanja Franck som øverstbefalende at sørge for, at de tre nøgleprojekter afleveres planmæssigt.

I februar indtog hun sin position og skal foruden afleveringen af projekterne også sørge for, at opgaverne med den løbende drift med tilsyn og vejledning bliver løst.

Der er med direktørens egne ord 'noget travlt', og arbejdsbyrden er ikke blevet mindre med en evigt muterende virus, der fortsat presser samfundet på alle led og kanter.

»Vi har super travlt, men projekterne er i god gænge. Vi har meget fokus på de tre store projekter, men her inden sommerferien har vi også leveret det nye sundhedskort og coronapasset. Så det har vi også brugt kræfter på,« siger Tanja Franck og understreger, at hun føler, at hun er faldet godt til, selvom det først er her på det seneste, at medarbejderne for alvor er begyndt at vende tilbage til kontoret fra deres hjemmearbejdspladser.

Vigtige erfaringer

Godt nok er der travlt hos Digitaliseringsstyrelsen. Der er nok også mere travlt, end der plejer. Den nuværende situation er en heftig blanding af coronapandemiens omsiggribende konsekvenser og it-projekter i den afsluttende fase kombineret med ad hoc-opgaver som et digitalt sundhedskort og en coronapas-app, der kommer skøjte ind fra siden.

Men Tanja Franck har tidligere prøvet at have travlt. Hendes CV bugner af ansvarsfulde poster i Københavns Kommune, Udlændinge-

styrelsen og Beskæftigelsesministeriet. Det er derfor bestemt ikke første gang, at alvorlige opgaver presser sig på. Tanja Franck husker blandt andet tilbage på en travl periode som departementsråd i Statsministeriet.

»Det giver noget ro i maven, at jeg har tacklet svære problemer før.

“

Vi har super travlt, men projekterne er i god gænge. Vi har meget fokus på de tre store projekter, men her inden sommerferien har vi også leveret det nye sundhedskort og coronapasset.

TANJA FRANCK

Direktør i Digitaliseringsstyrelsen

Mon ikke jeg så kan tackle det igen? Jeg sad rimelig centralt i Statsministeriet, da flygtningene begyndte at gå på motorvejene. Det var en stor opgave for os at finde ud af, hvordan landet skulle håndtere det,« husker Tanja Franck, der i løbet af sin karriere både har arbejdet med drift og politikudvikling.

»Jeg tror, at det er rigtigt godt, at jeg har en del kilometer i benene fra andre organisationer. Min erfaring med at have lavet politiske opgaver i mange år kan jeg bruge i forhold til vores arbejde med strategiopgaverne og regeringens digitaliseringspartnerskab – og det faktum, at jeg har ledt rigtigt store organisationer før, gør, at jeg ved, hvordan man leder en organisation, og hvordan man leder gennem ledere.«

Og opgaver der nok af. For driften af styrelsen indebærer løbende tilsyn af, hvorvidt landets myndigheder overholder krav om alt fra webtilgængelighed til ISO 27001-standarderne. Derudover skal styrelsen bidrage til sekretariatsbetjeningen

FORTSÆTTES NÆSTE SIDE

NYUDDANNET LANDEDE MIDT I GIGANT PROJEKT – NY MOBILBANK TIL 1,5 MILLIONER DANSKERE



Henrik Lanng mødte Bankdata på en karrieremesse, og var kort tid efter dybt involveret i udviklingen af en ny mobilbank til halvdelen af Danmarks bankkunder.

Produceret af **TECH RELATIONS**
For Bankdata

Nogle gange går det bare stærkt, dørene åbner sig og mulighederne står nærmest i kø.

Det kan 28-årige Henrik Lanng, der er kandidat i it-produktudvikling, skrive under på.

For fire år siden anede han nemlig ikke, hvad Bankdata var for en størrelse. Men det ændrede sig radikalt på en karrieremesse - og i dag har han som Senior Software Developer taget aktivt del i udviklingen af virksomhedens helt nye mobilbank til 1,5 mio. danskere.

"Det har været en fantastisk rejse med skyhøjt tempo og masser af udfordringer undervejs", smiler han og fortæller, at Bankdata faktisk er én af landets største finans it-huse med omkring 800 ansatte.

Virksomheden er ejet af otte danske pengeinstitutter og søgte altså folk, der kunne noget med Java og Micro-services.

"Det var præcis den type job, jeg kunne se mig selv i", siger Henrik Lanng, der hurtigt fik sendt en ansøgning afsted.

Takkede ja med det samme

Kort tid efter var han travlt beskæftiget med at udvikle software til bankernes online kundeindskrivning. Det var spændende, men da han efter kort tid blev bedt om at være med i et af de mange teams, der



i samarbejde med Jyske Bank skulle udvikle en helt ny mobilbank, var han ikke i tvivl.

” Det har været en fantastisk rejse med skyhøjt tempo og masser af udfordringer undervejs ”

Henrik Lanng, Senior Software Developer i Bankdata

"Jeg takkede ja med det samme. Den gamle mobilbank var lavet som native app, og skulle nu erstattes af en hybrid app, så den også kunne danne grundlag for den fremtidige netbank. Det synes jeg lød super-spændende", og det var det.

Henrik Lanng fortæller, at man ville skabe en mere fleksibel og personliggjort mobilbank, hvor f.eks. de hyppigst anvendte funktioner var lettere tilgængelige.

Designmæssigt var det et stort skridt fremad, siger han:

"Det skulle absolut ikke være noget med one size fits all. Ønsket var selvfølgelig begrundet i, at bankkunder i stigende grad anvender digitale løsninger fremfor at troppe op i filialen. Dermed skulle mobilbanken og den bagvedliggende teknik også være i stand til at opbygge og vedligeholde tætte relationer", lyder det.

You build it – you run it

For Jyske Banks vedkommende blev deres version af mobilbanken taget i brug sidste år, mens de øvrige syv pen-

geinstitutter præsenterede den for deres kunder i sommer. Det var spændende at følge, siger Henrik Lanng – ikke mindst fordi der i de to år udviklingsarbejdet stod på, havde været masser af faglige udfordringer

Men det var absolut ikke en ulempe – faktisk det stik modsatte:

"Det er jo, når det er svært, at man lærer noget og kommer videre rent fagligt", siger han og nævner, at man bl.a. kom over på OpenShift, og at han i den forbindelse for alvor stiftede bekendtskab med DevOps og konceptets evne til at slå bro mellem udviklings- og driftsaktiviteter.

Det var et frugtbart bekendtskab:

"Helt grundlæggende så kan jeg rigtig godt lide tanken bag You build it – you run it".

"Det betyder jo, at man er med hele vejen ud til kunden, og dermed får et langt større ejerskab og en bedre forståelse for helheden. Dertil kommer, at Bankdata som arbejdsplads tilbyder dig vide rammer, så du får lov til at bruge og udvikle kompetencer i den retning, du gerne vil", siger han og nævner Java, Angular og arkitektur som et lille udpluk af mulighederne.

Work/life-balancen er vigtig

Men ud over, at man i Bankdata aldrig løber tør for udfordringer, er der et par andre ting ved arbejdspladsen, som Henrik Lanng sætter stor pris på – og som han forventer at blive endnu gladere for i fremtiden:

"I Bankdata går man meget op i, at medarbejderne skal have en fornuftig work/life-balance. Det betyder, at vi ud over fleksible arbejdstider og mulighed for hjemmearbejde, har en 36 timers arbejdsuge, en 6. ferieuge og fem omsorgsdage til rådighed", siger han og fortsætter:

"Og det er jo helt fantastisk – ikke mindst, når man som jeg skal være færdig til december, og vi samtidig skal fortsætte med at udvikle nye features til mobilbanken. Så jeg ser ind i en fremtid med masser af udfordringer på begge fronter, men er helt overbevist om, at jeg nok skal få det til at hænge sammen", smiler Henrik Lanng.

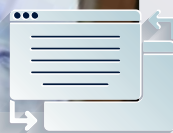
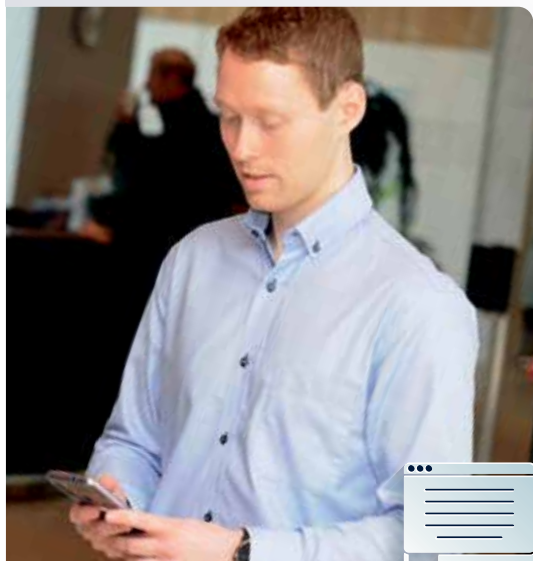


UX

Kort om Bankdata

Bankdata ejes af otte danske pengeinstitutter og er med 800 ansatte en af de største finans-it virksomheder i Danmark. Hovedkontoret ligger i Fredericia, mens øvrige udviklingscentre har adresse i Silkeborg, Aarhus og Indien.

Virksomheden leverer totale it-løsninger til den finansielle sektor. Dvs. alt det it, som en bank har brug for - herunder udvikling af Net- og mobilbank, kredit- og rådgivningsværktøjer samt support og sikkerhed.



af det digitaliseringspartnerskab, regeringen har nedsat med erhvervsmand Jim Hagemann Snabe som formand og en række profiler fra erhvervslivet og fagbevægelsen. Partnerskabet skal ligeledes præsentere sine input til regeringen i efteråret som potentielle byggesten til den længe ventede digitaliseringsstrategi fra regeringen. Endnu en opgave til porteføljen.

»Det giver mig en vished om og en trykthed i, at der skal rimeligt meget til, før jeg tænker, at vi ikke kan finde en løsning. Det betyder ikke, at der ikke findes svære problemer, eller at jeg kan løse dem alene. Jeg skal løse dem sammen med mine chefer og medarbejdere. Det er dem, der ved, hvad der foregår langt nede i butikken,« siger Tanja Franck og understreger, at der løbende håndteres massevis af problemer i organisationen, som hun ikke er involveret i.

Hende, der er den
Men selvom en lang række beslutninger og håndteringen af en del af de løbende udfordringer aldrig

nogensinde når i nærheden af Tanja Francks skrivebord, har hun en klar ambition om at forstå arbejdet i styrelsen, hvor en betydelig del af medarbejderne har helt andre og langt mere tekniske kompetencer, end hun har været vant til fra tidligere ansættelser.

Selvom Tanja Franck ikke selv kan gå ind i dybe tekniske diskussioner om konkrete udviklingsopgaver, nægter hun at være »en leder, der

“
Det skal være tydeligt for cheferne og medarbejderne, at det i sidste ende er mig, der er den.

TANJA FRANCK
Direktør i Digitaliseringsstyrelsen

svæver over vandene«, som hun selv kalder det.

»Det skal være tydeligt for cheferne og medarbejderne, at det i sidste ende er mig, der er den, og at jeg har deres ryg. De skal vide, at de ikke er alene. Det her er noget, vi gør i fællesskab, men i sidste ende er det mit ansvar. Den tydelighed, mener jeg, er vigtig for at lede en organisation godt,« siger hun beslutsomt.

Det ændrer dog ikke ved, at statsadministrationens kamre til tider kan være et nådesløst sted at arbejde. Jesper Tynell, der er forfatter til bogen 'Mørkelygten' om embedsværkets virke, har både beskrevet den store magt hos embedsfolkene i toppen af systemet, og hvordan ansvaret kan 'skæres' af, før det når op til dem selv, som Altinget skrev i 2014. Det rejser det naturlige spørgsmål på bagkant af udmeldingen fra Tanja Franck til, hvordan man skaber en kultur, hvor medarbejdere og mellemledere er klar over, at direktøren i sidste ende tager ansvaret.

»Ved at engagere mig i organisationens problemer sender jeg et ty-

deligt signal om, at man ikke bare i kontor X lige skal fikse et eller andet problem. Jeg vil gerne tale om det, lytte og vise gennem den måde, jeg leder på, at chefer og medarbejdere ikke er alene,« understreger Tanja Franck og afviser, at hun har i sinde at vælge at bidrage til billedet i Tynells bog:

»Jeg tror, at i de organisationer, hvor jeg har været chef før, vil man nok sige, at jeg meget sjældent vælger den nemme vej for mig selv – men vælger den gode vej for organisationen.«

Ikke en undskyldning
Hos Digitaliseringsstyrelsen har man måttet omlægge lanceringen af MitID og indføre en testperiode hen over sommeren. Men det er ikke den eneste udfordring. Vejen har indtil videre også bugtet sig gennem et coronalandskab med de udfordringer, der dertil hører.

I en række statusrapporter og referater fra styregruppemøder på to af de tre nøgleprojekter, som Version2 har fået aktindsigt i, står det ganske klart, at epidemien

har udgjort en betydelig risiko for projekterne.

I risikovurderingerne for de store projekter står 'corona' og blinker – ikke bare som en potentiel risiko med store konsekvenser, men også som en risiko, der vurderes at være sandsynlig. Det er særligt frygten for kollektive hjemsendelser, der ville ende som snubletråde for projekterne, der driver bekymringen.

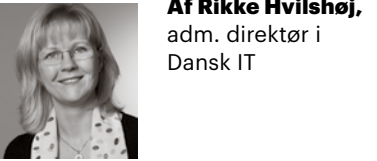
»Jeg tror, at man i starten var meget bekymret for, at mange kritiske nøglefunktioner skulle blive syge på en gang. Der er en del i Danmark, der har haft corona, men det er jo ikke en tredjedel af befolkningen. Mit indtryk er, at man var mere bekymret i starten, hvor man ikke vidste, hvor mange der ville blive syge,« siger Tanja Franck, der nægter at skubbe pandemien foran sig i tilfælde af, at de tre centrale projekter bliver ramt af yderligere forsinkelser.

»Hvis Digital Post ikke er færdigt den 30. november, som jeg nu er ret sikker på, at det er, så kommer vi ikke til at sige, at det har noget at gøre med corona. Vi lander, som vi skal.« ■

SYNSPUNKT FAGLIGE NETVÆRK HOLDER DIG SKARP

!!

Dyrk de formelle og uformelle netværk, så du altid har nogen at række ud efter og holder dig skarp hele arbejdslivet.



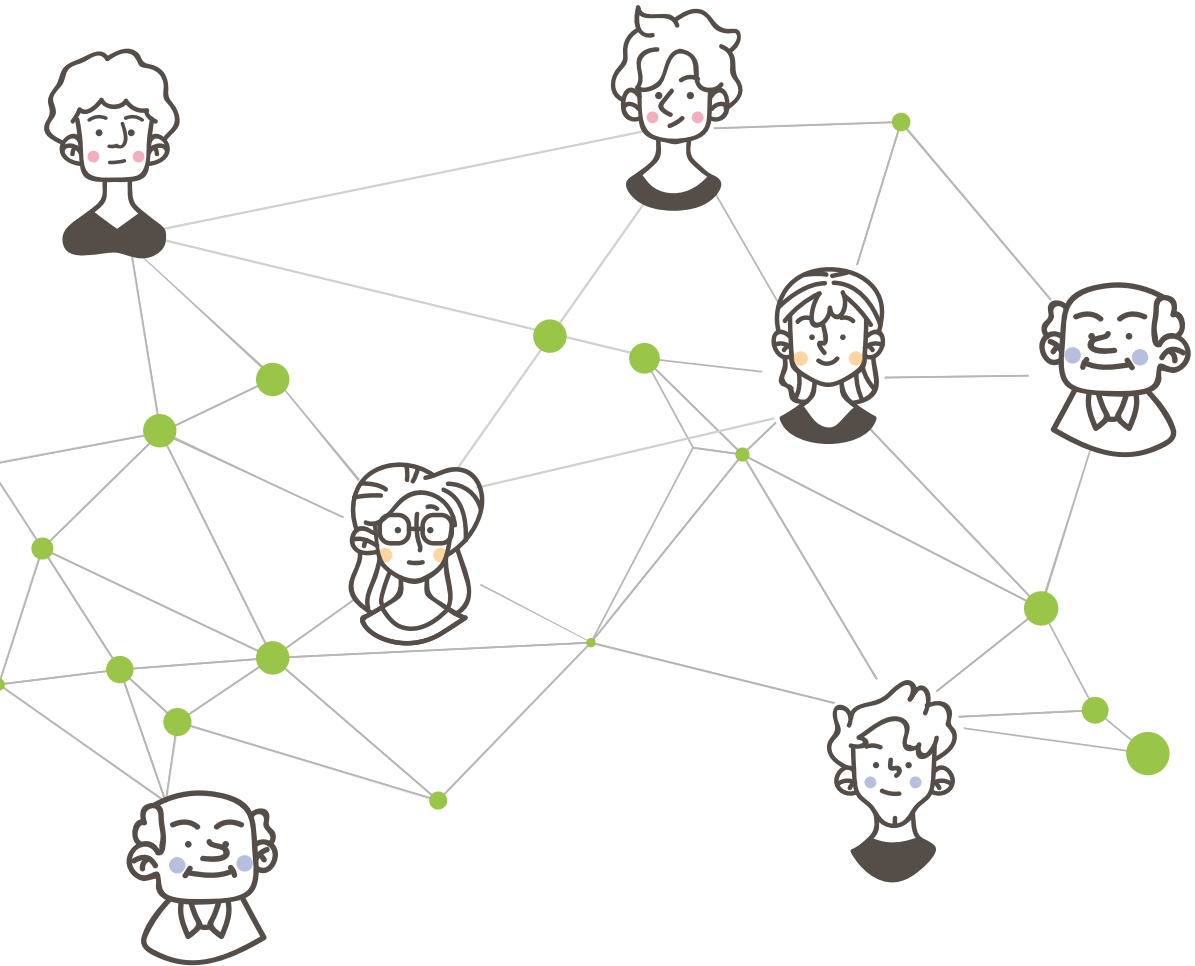
Af Rikke Hvilshøj,
adm. direktør i
Dansk IT

DER TALES RIGTIGT MEGET i disse år om livslang læring, om behovet for at få nye kompetencer arbejdslivet igennem og om, at tingene udvikler sig i en hast, der gør, at det kan være svært at følge med.

HVORDAN I ALVERDEN skal man holde trit? Vi kan efteruddanne os, vi kan tage på korte kurser, vi kan google os frem til meget, men har du tænkt over, hvad gode netværk kan gøre for dit arbejdsliv og din karriere?

DER VAR ENGANG, hvor jeg troede, at jeg skulle løse opgaverne alene, hvis jeg skulle bevise, hvad jeg kunne. Den tro har jeg heldigvis forladt for længst, og det er heller ikke noget, mine medarbejdere skal tro, er vejen frem.

ET RIGTIGT GODT FUNDAMENT FOR, at man klarer sine opgaver gennem arbejdslivet både lettere og med højere kvalitet, er et godt netværk, man kan trække på. Det kan være uformelle såvel som formelle netværk. Og gode netværk kan holde hele arbejdslivet igennem uafhængigt af jobskifte. Derfor er det en rigtig god idé at investere tid i at opbygge sig et netværk og ikke mindst vedligeholde det. Hvis du er seriøs med det, så lover jeg dig, at du



vil komme så meget nemmere til de opgaver, du står over for, og det vil kunne gøre en forskel i din karriere.

HOLD KONTAKTEN VED LIGE med de mennesker, du møder gennem uddannelse og job. Stil dig til rådighed for sparring og et godt råd, når en i dit netværk står over for en udfordring. Det vil gøre det så meget nemmere for dig, den dag du har brug for hjælp.

DE FLESTE AF OS MENNESKER er indrettet sådan, at vi oplever stor

“
Du får kun udbytte af netværket, hvis du selv bidrager.

glæde ved at kunne hjælpe andre, og hvis de trækker på noget, som man selv har rigtigt godt styr på, så er opgaven let og glæden stor.

DU KAN OGSÅ VÆLGE at bruge tid på mere formelle netværk. Der er et stort udbud af faglige netværk, hvor du kan møde mennesker, du deler faglighed med. Det kan være fagligt, men også ledelsesfagligt.

JEG HAR SELV HAFT KÆMPE stor værdi ud af at sidde i netværk med folk, som har siddet i helt andre rol-

ler end jeg selv og i helt andre brancher. Det har jeg lært meget mere af, end at sidde i netværk med folk, der ligner mig selv alt for meget.

FORMELLE NETVÆRK er kendetegnet ved, at der fastlægges møder med et program for de timer, man er samlet i netværksgruppen. Og de skal selvfølgelig være spændende og inspirerende, men dér, hvor netværk virkelig begynder at give værdi, er når du flytter dig fra at prioritere din tid på baggrund af programmet og i stedet prioriterer netværket pga. den fortrolighed, som du får med de andre medlemmer, og de dialoger, som I kan have på baggrund heraf. Dér får du det optimale ud af dit netværk.

DET ER SAMTIDIG VIGTIGT, at du forstår, at du kun får udbytte af netværket, hvis du selv bidrager. Min erfaring siger mig, at hvis du bare deltager passivt og kun sidder og lytter, så mister du værdien. Værdien er netop dialogen og diskussionen og det, at man opbygger en fortrolighed. Og den fortrolighed kan du kun opbygge, hvis du er klar til at dele. Og del gerne egne udfordringer og tvivl.

VI HAR EN TENDENS TIL altid at fortælle andre om vores succeser, men det lærer man altså ikke meget af. Hvis du derimod deler dine tvivl og er åben omkring dine udfordringer, har du mulighed for at få mest muligt igen fra dit netværk.

I EN TRAVL HVERDAG kan det nemmeste være at nedprioritere netværksmøder og eksterne relationer, men det er en kortsigtet løsning. Se netværk som en del af den livslange læring, som du har brug for, for at du kan holde dig skarp arbejdslivet igennem. ■



Vi digitaliserer danmarks største kommune

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

Vi mangler dygtige medarbejdere som kan arbejde med agile udviklingsprojekter, kode robotter, skabe mening i data med avancerede algoritmer og alt muligt andet – alt sammen i tæt samspil med Københavns Kommunes syv forvaltninger. **Læs mere 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.

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

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

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

■ **Sara Juhl**, direktør, Bloom

■ **Adam Guest**, Cloud Developer, DFDS

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

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

Efter en indledende screening af de 60 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
Tomas Zhang Mathiesen, PwC

ÅRETS IT-KONSULENT
Jeppe Hartmund, Visma Consulting

ÅRETS IT-UDVIKLER
Anders Jellinggaard, 3Shape

WE'RE HIRING!

career.ioi.dk



VERSION2 IT-TALENT ÅRETS IT-UDVIKLER

Eksperimentel fysik og menneskelige relationer

Coronaloekdowns gjorde årets it-udviklertalent klar over, hvor meget motivation man kan hente blandt entusiastiske kolleger.

Af Mikkel Bjerg Kristensen

Kvantecomputere, web-teknologiske UIG'er og særligt fokus på et godt arbejdsmiljø. Anders Jellinggaard, der er årets it-udviklertalent, lever bestemt ikke i forrige århundreder.

Som hovedarkitekt og program-mør på 3Shape, der udvikler scanner- og 3D-teknologi til tandlæge-klinikker og dentallaboratorier, er et af hans klareste mål, at han og kollegerne har det godt.

»I det hele taget er det nærmest underordnet, hvordan koden ser ud, hvis folk ikke har det godt på arbejdspladsen. Det er det udgangspunkt, vi arbejder ud fra,« siger Anders Jellinggaard.

Hvor han tidligere har talt om it-udviklerens opgaveområder, når han er blevet spurgt ind til sin drivkraft, har corona-nedlukningerne gjort ham opmærksom på, hvor meget det relationelle er med til at motivere ham:

»Selvom jeg egentlig skulle lave de samme opgaver under lockdown, havde jeg slet ikke den samme motivation, som når jeg sidder inde på kontoret med mine kolleger. Det er i sig selv virkeligt spændende og udfordrende at udvikle it – som at løse et puslespil eller en gåde – men det er kombinationen af at lave noget spændende med nogle mennesker, der er entusiastiske, der driver mig. At bygge noget godt sammen med nogle gode mennesker,« siger han.

En varmhjertet faststoffysiker

Anders Jellinggaard har opbygget en stor del af sin innovative faglighed som it-forsker på Københavns Universitet, hvor han skrev en ph.d.-afhandling i faststoffysik ved Center for Quantum Devices.

»Det, man lærer på fysik, det er meget det her med at kunne modulere et system. Den tanke kommer hele tiden én til gode, når

man programmerer, for det er den samme del af hovedet, man bruger. En udviklers kvalitet handler ikke nødvendigvis om, om man har nørdet med matrixalgebra tidligere,« siger han.

Som en sand, detaljeorienteret forsker nævner han iteration som et af de særtræk, han ville beskrive sin kodning med:

»Jeg ved ikke, om mine ideer om kodning er specielt unikke, for jeg ved ikke, hvordan andre koder. Men jeg har en tendens til at iterere meget på min kode – skrive en idé ud, prøve mig frem, skrive det om, og om, og om igen, indtil jeg har fundet en god løsning,« siger Anders Jellinggaard.

Mens han tog kompetencerne fra universitet med sig, lod han det konkurrenceprægede forskningsmiljø blive tilbage, da han skiftede den eksperimentelle forskning ud med it-udvikling.

»På universitetet arbejder man meget for sig selv, synes jeg. Det handler om hele tiden at få skrevet den næste artikel og nå frem til de næste resultater. Når det er klar, er det videre til det næste. På 3Shape arbejder jeg med en masse ting, mit team og jeg har været med til at starte, og som vi får gode tilbage-meldinger på. Det gør mig stolt at holde projekterne i gang og se dem få liv,« siger han.

Et uundværligt kartotek af viden

Anders Jellinggaards kolleger fortæller, at hans indgående forståelse af både soft- og hardware gjorde ham uundværlig i den tidlige produktudvikling af nye 3D-scannere, som foregik i tæt samarbejde med 3Shapes hardwareudviklere.

I løbet af projektet drev han blandt andet udviklingen af en ny platform til driver- og firmware-udvikling, som moderniserer en kodebase med rødder til 3Shapes stiftelse tilbage i starten af 00'erne:

»Anders kombinerer en dyb og omfattende interesse for programmering med et bredt kendskab til elektronik, databehandling og matematisk modellering. Denne interesse for sit fag bidrager til et begavet kartotek af viden om nye teknologier,« skriver kollegerne i



Årets it-udvikler, Anders Jellinggaard. Foto: Jeppe Carlsen

indstillingen af Anders Jellinggaard til årets it-udviklertalent.

Hvor 3Shapes' scannere tidligere kommunikerede med den tilknyttede pc ved hjælp af flere forskellige protokoller, som hver især var specifikke til en applikation, har Anders Jellinggaard implementeret en gennemgående protokol til styring af scannerne, som forbedrer scannerens sikkerhed, gør det nemt at kommunikere med den fra forskellige programmeringssprog, og gør det betydeligt hurtigere at udvikle nye features.

Anders Jellinggaard peger også selv på moderniseringen af den aldernde kodebase som noget, der har givet værdi til virksomheden:

»Produktionsværktøjer, som vi tidligere har skrevet i det temmeligt aldernde programmeringssprog Delphi, har vi nu gjort tilgængelige for kodning i Python – med en GUI baseret på webteknologi. Vi kan opdatere og udvikle nye værktøjer virkelig hurtigt nu, og det har betydet meget for både effektivitet og arbejdsglæde, at vi så let kan arbejde med scannerne,« siger han.

Anders Jellinggaard har desuden arbejdet med kerneudvikling i Linux, og hver tredje uge holder han

frivillige kurser i C++ på 3Shape, hvor deltagere prøver kræfter med et programmeringsproblem, som illustrerer et emne inden for C++ udvikling.

Aldrig alene om en opgave

Ifølge Anders Jellinggaards kolleger er det tydeligt, at han har drevet en kultur på sit hold, hvor fællesskab er i centrum. Med Anders' egne ord er mantraet: »Man er aldrig alene om en opgave – alle på holdet bidrager til både store og små beslutninger«.

Kollegerne skriver i indstillingen

til talentprisen, at han har bevæget arbejdsgangen væk fra det individuelle, som før dominerede teamet, at han er entusiastisk om andres arbejde, bakker op om deres ideer og fostrer, at denne kvalitet også kan overføres til teamets medlemmer.

»Feedback er et af de vigtigste redskaber, vi bruger på teamet – og vi udsætter ikke hinanden for kritik, medmindre den er konstruktiv. Det er nok det råd, jeg først og fremmest ville give til andre it-udviklere,« siger Anders Jellinggaard. ■

DE VAR MED I OPLØBET

2.-pladsen: Daniel Milo Farkner, Senior Software Developer, Bankdata



Milo har på blot 1,5 år hos Bankdata leveret imponerende resultater, som rækker langt ud over, hvad man kan forvente af en it-udvikler. Milo har formået at løfte barren for Bankdatas it-infrastruktur strategiske, taktiske og operationelt. Han har imponerende tekniske færdigheder og evner at forstå komplekse problemstillinger og omsætte dem til konkret software, hvor kvaliteten er i top.

3.-pladsen: Kim Knutzen, Lead Developer, Edlund A/S



Kim er på imponerende kort tid blevet forfremmet fra rollen som Software Developer til Lead Developer. Kim har et fagligt talent og en nysgerrighed ud over det sædvanlige og har bl.a. været med til at sikre implementering af GDPR-understøttelse samt væsentlige udbetalingskomponenter til Liv- og Pension. Kim er en teamplayer, der opnår værdifulde resultater gennem sit team.

UDDRAG FRA MOTIVATIONEN

Som hovedarkitekt og program-mør har Anders været et uundværligt aktiv i den tidlige produktudvikling af en ny platform hos 3Shape og leverer fortsat skarpe resultater med en arbejdsom og kreativ tilgang til problemløsning.

Ud over at være en it-profil med helt unikke, tekniske færdigheder er Anders kendt for at have drevet en helt særlig holdånd på sit team og skabt en fællesskabskultur, som har haft afgørende betydning for det faglige og sociale niveau i organisationen.



CODE. LEARN. GROW. TOGETHER

At BEC, we are dedicated to renewing and rebuilding our technologies based on more than 50 years of fintech knowledge. We come from a solid position with well-proven technologies and a strong collaborative tradition being owned by our customers: the Danish banks we serve.

As the financial sector is going through radical changes, we are transforming BEC towards a new open architecture, joint banking standards, and an international culture of coding, learning and growing – together.

VERSION2 IT TALENT ÅRETS IT-PROJEKTLEDER

»Ihærdighed og selvstændighed er kernen i alt, jeg laver«

Årets it-projektleder Tomas Zhang Mathiesen arbejder altid efter et mantra, der forbinder det bedste fra den danske og kinesiske kultur.

Af Jakob Engelund Vistisen

På Tomas Zhang Mathiesens otte års fødselsdag fortalte hans mor ham, at hun havde en helt særlig gave til ham. De skulle ud at rejse med fly. For Tomas Zhang Mathiesen, der dengang boede i Kina, var det helt vildt. Han havde på det tidspunkt aldrig fløjet eller rejst til et andet land før.

Turen gik til Danmark, for hans mor havde fundet kærligheden med en dansk mand, og nu skulle hun og hendes søn flytte permanent til et nyt land. Han er derfor vokset op med det, han selv kalder for en ‘tiger mom’, der forventede, at han lagde sig i selen i skolen og fik gode karakterer, og en dansk far, der gik op i at lade ham finde sine egne veje og blive et selvstændigt menneske.

»Den selvstændighed og ihærdighed er kernen i alt, hvad jeg laver, også som projektleder,« fortæller Tomas Zhang Mathiesen, der er vinder af årets it-projektledertitel i Version2 IT Talent.

Det bedste af to verdener

Efter en gymnasietid, hvor han havde lagt mere vægt på at følge sin fars råd om at finde sine egne veje, end at følge sin mors råd om at have næsen i bøgerne, besluttede han sig for at lægge stilen om, da han begyndte på universitetet.

»For første gang i mit liv satte jeg mig nogle mål, da jeg startede på DTU. Jeg besluttede, at jeg ville have et gennemsnit på over 10,« siger han.

Det var også første gang, Tomas Zhang Mathiesen opdagede, hvordan han kunne kombinere de to dyder, som driver ham i alt, hvad han gør.

Siden han gik på DTU, har han kombineret det bedste af de to kulturer, han er vokset op med – og med stor succes. Han er bl.a. blevet kåret til både æresalumne på DTU og Berlingske Talent 100 og kan tilføje stifter og formand for non-profit-organisationen ‘Danish Startup Group’ til sit cv – en organisation, han stiftede som studerende tilbage i 2017.

Da Tomas Zhang Mathiesen gik

på universitetet, blev han headhuntet til en nyetableret afdeling i PwC som studentermedhjælper. Han skulle sammen med afdelingschefen være med til at drive digitalisering i PwC. I løbet af fire år voksede afdelingen fra kun at rumme Tomas Zhang Mathiesen og hans chef til at have over 30 ansatte.

Elsker at lede projekter

For Tomas Zhang Mathiesen består glæden i arbejdet ikke nødvendigvis kun i at lede andre mennesker. Han bliver ekstra motiveret af at kunne at se projekter blive realiseret.

»Jeg elsker at lede projekter, og jeg elsker at se ting blive til noget og være med til at forme dem,« fortæller han.

»Jeg elsker at arbejde med personer, der kan noget, som jeg ikke kan, og som kan komme med andre input. Og mennesker, der brænder lige så meget for det, som jeg gør.«

Allerede som 26-årig fik Tomas Zhang Mathiesen lederansvar i PwC. Først i den samme afdeling, som han blev ‘lokket’ til som studentermedhjælper, hvor han arbejdede med digitalisering af virksomheden. Efter fire år ville han prøve noget nyt og besluttede sig for at ville arbejde med firmaets kunder i stedet for. Og der har det været en stor fordel at have siddet på den anden side af bordet, mener han:

»Jeg føler, at jeg kan gå ud til kunderne og sige: ‘Jeg har taget min egen medicin, jeg har lavet det her internt før, jeg kender de operationelle udfordringer, og derfor skal du vælge mig frem for andre konsulenter’.«

Planer for fremtiden

Efter knap fem år som ansat i PwC takkede Tomas Zhang Mathiesen ‘ja’ til et nyt job i begyndelsen af november. Han er netop begyndt som administrerende direktør i tech-virksomheden Ejendom.com. Et job, som han selv beskriver som sit drømmejob:

»Den nye stilling, jeg netop er tiltrådt, er faktisk min drøm. Det er det, jeg har varmet op til i flere år. Jeg har været meget involveret i startups i kraft af Danish Startup Group, men mest kun i skyggerne,« fortæller han.

Ejendom.com tilbyder en platform til at hjælpe såvel portefølje- og ejendomsejere som rådgivere, administratorer og bestyrelserne i andels- og ejerboligforeningerne med et digitalt overblik over data på drift, vedligeholdelse og energioptimering. Og det er netop udfordrin-



Årets it-projektleder, Tomas Zhang Mathiesen. Foto: Jeppe Carlsen

DE VAR MED I OPLØBET

2.-pladsen: Jasmina Pelivani, Manager, Netcompany

Jasmina er en utroligt dygtig projektleder, der ser helheden i mennesket, kunden og løsningen. Det seneste år har Jasmina været projektleder på covid-19-passet i England som drivkraften bag etablering af team, teknisk design og implementering af et fuldt funktionelt coronapasssystem. Det kræver, dygtigt lederskab, men også en afsindig evne til at bevare overblikket for at kunne tilpasse sig både lovgivning og krav, der i en pandemi ændrer sig fra til dag.



3.-pladsen: Pia Melgaard Elversø, Senior Project Manager, Danske Commodities

Hos os kalder man Pia for ‘kvinden, der ikke kan væltes’, for hun finder altid en løsning, uanset hvor håbløs situationen ser ud, når hun som it-projektleder styrer nogle af virksomhedens største og mest betydningsfulde it-projekter. Pia er særdeles stærk på stakeholder og vendor management, og hun er en teamplayer, der forstår at motivere sit team hele vejen igennem selv lange og komplekse forløb.



gen i at digitalisere ejendomsbranchen og være med til at skabe endnu flere arbejdspladser i Danmark, der appellerede til Tomas Zhang Mathiesen.

Startup-miljøet er også noget af

det, der trækker i den nye stilling, for Tomas Zhang Mathiesen har længe drømt om at starte sit eget, men har været tøvende med at springe ud i det:

»Jeg er ikke den typiske startup-

UDDRAG FRA MOTIVATIONEN

Tomas er et kæmpe talent inden for it-projektledelse. Fra at være blevet headhuntet af PwC direkte fra uddannelsesbænken har Tomas allerede som 26-årig fået lederansvar i virksomheden. Her har han bl.a. været projektleder for PwCs første eksterne løsning på abonnementsbetaling i markedet.

Derudover driver Tomas i sin fritid sin non-profit organisation Danish Startup Group til matchmaking af mentees og mentorer, ‘CareerMentor’ og sin egen podcast ‘Tomas og Cheferne’.

type med en ‘just do it’-tilgang, for jeg foretrækker at forberede mig grundigt og være tålmodig og ihærdig med tingene. Det har jeg netop mulighed for i Ejendom.com,« siger han. ■



ENGINEERING MANAGER 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 mennesker end kode i sin rolle som chef.

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

"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

VERSION2 IT-TALENT ÅRETS IT-KONSULENT

Balancegang mellem maskinrum og helikopter

Med to it-konsulentforældre lå det lige til højrebenet for Jeppe Hartmund at gå samme vej. Dog tilføjet det lille ‘oprør’, at han blander sin faglige, tekniske viden med blødere kompetencer.

Af Julie Ring-Hansen Holt

Som it-konsulent balancerer Jeppe Hartmund mellem fagperson og kommunikatør og mellem at være leverandørens og kundens repræsentant, når han som it-konsulent i Visma har arbejdssted hos Star City og arbejder på en leverance til Netcompany.

»Det er en balancegang, man skal vænne sig til. Men det interesserer mig i princippet ikke, for hverdagen melder sig, og så bliver det vigtigste, hvordan vi bedst udnytter kompetencerne i projektet,« siger han.

»For mig personligt betyder det noget, at jeg arbejder sammen med folk, der inspirerer mig, og som jeg kan lære noget af. Folk, der brænder for at løse opgaven på den mest hensigtsmæssige måde, sådan som jeg selv gør.«

Jeppe Hartmund blev færdig som civilingeniør for fem år siden og begyndte med det samme at arbejde i Visma. Først i en opgave for Kriminalforsorgen, men kort efter hos Star City, hvor han nu har siddet i fire år som leadudvikler og arkitekt.

Programmering i bagagen

For Jeppe Hartmund er æblet ikke faldet langt fra stammen. Begge hans forældre er it-konsulenter, så computere, spil og programmering har fyldt meget i hans barndom.

»Det var spændende, mystisk og interessant,« siger it-konsulenten, der som 14-årig begyndte at ‘lege’ med .net, efter at hans mor havde været på kursus i det.

»Juleaften fik jeg en programmeringsbog om C Sharp, og så begyndte jeg at sidde og lave små programmer med mine venner.«

Interessen var vakt, og for at få så meget med programmering og teknologi at gøre som muligt, valgte han en HTX-uddannelse, inden vejen førte ham videre til DTU, hvor han fik en bred uddannelse inden for software.

»Jeg fik børn under studiet, så jeg var nødt til at vælge efter skemaer i stedet for interesse, men det gav mig en bred berøring inden for software,« fortæller han.

At det lige blev it-konsulent, han skulle bruge uddannelsen til, skete lidt tilfældigt, for efter DTU spurgte han sine forældre, om ikke deres respektive arbejdspladser kunne have et job til ham – og det havde Visma, hvor hans far også arbejder.

»Det eneste, jeg ville, var at programmere. Men jeg har opdaget, at de bløde kompetencer som kommunikation, mødefacilitering og rådgivning er rigtigt interessante, når man arbejder som it-konsulent. På HTX var kommunikation en stor del af studiet, og det falder godt i hak med min personlighed,« siger han.



Årets it-konsulent, Jeppe Hartmund, fik en programmeringsbog i julegave som teenager – resten er historie.

Foto: Jeppe Carlsen

Måske er det netop den side, der gør, at kollegerne i indstillingen til Version2’s talentpris skriver, at han ud over at være fagligt stærk også er ‘en utrolig behagelig kollega at arbejde sammen med, idet han altid er glad for at hjælpe og dele ud af sin viden. Han er en holdspiller og viser ofte vejen for teamet. Han er meget fleksibel og har en naturlig og autentisk ledelsesstil, som automatisk gør, at han bliver inddraget, når der skal tages beslutninger i teamet’.

Begge poler i spil

I Visma har han gjort kometkarriere, siden han i 2016 blev ansat som nyuddannet og gennem virksomhedens *graduate*-program systematisk er blevet trænet i rollen som både udvikler og it-konsulent gennem både *hands on*-opklæring i kundeprojekter og teoretiske workshops.

I dag har han ansvaret for at sikre kvaliteten med hensyn til performance, sikkerhed og generelt kodekvalitet for Visma Consultings leverancer. Kollegerne skriver i indstillingen, at han trods sine 31 år har et

stort overblik, udviser stor autoritet og tager ansvar for leverancen på teamniveau.

‘Hans evner til at tænke både holistisk abstrakt og konkret løsningsorienteret hjælper ham til at

finde simple tekniske løsninger på komplekse problemstillinger i en projektfyldt hverdag, som typisk er præget af stramme budgetter og fokus på at minimere udgifterne til it-udvikling,« skriver de.

Igen dette fokus på, at Jeppe Hartmund rummer forskellige poler, som han også selv er klar over, at han bruger i sit arbejde. For eksem-

DE VAR MED I OPLØBET

2.-pladsen: Dan Asbjørn Petersen, Senior Systems Engineer, Atea



Dan er en af de helt centrale kræfter bag et succesfuldt samarbejde med en betydningsfuld kunde, som gennem ti år er vokset til en global mejerivirksomhed. Dan har en evne til at tænke nyt og er konstant på forkant med teknologiudviklingen. Han lykkes altid med at være både imødekommende og professionel. Blandt kollegaer er der enighed om sætningen: ‘Hvis bare vi har Dan med, har vi styr på det’.

3.-pladsen: Stefan Skovmose Bay, Manager, PwC



Stefan besidder en ekstraordinær ansvarsfølelse for de opgaver, han driver, og formår altid at løse de mest komplekse opgaver uden en eksakt løsningsskabelon. Stefan arbejder primært med data og processer for kundernes ERP-systemer, hvor han formår at kombinere sine tekniske kompetencer med sin stærke forretningsforståelse. Han løser opgaverne innovativt og effektivt med stort fokus på kvalitet og værdi for kunden.

UDDRAG FRA MOTIVATIONEN

Jeppe er en verdensmand af en it-konsulent med en solid teoretisk og faglig baggrund, som gør, at han formår at sætte kundens behov i centrum og samtidig sikre gode og bæredygtige løsninger. Han fungerer som central arkitekt på nyudviklingen af en backend-løsning til elektronisk udveksling af CV’er og jobopslag på tværs af EU-lande og deltager helt ekstraordinært som Visma Consultings yngste medarbejder i virksomhedens ‘CTO Board’.

pel ser han det som sin vigtigste kommunikationsopgave at være den, der bygger bro mellem forretning og teknik.

»At lytte til kundens behov og omsætte det til noget, der kan implementeres, er måske den vigtigste rolle, jeg har,« siger han.

»Men ikke den, der tager det meste af min tid,« fortsætter han peger på, at det stadig primært handler om programmering. Men han er helt bevidst om balancegangen i at bevæge sig mellem de forskellige abstraktionsniveauer.

»Det ene øjeblik skriver jeg kode nede i maskinrummet, og det andet øjeblik er jeg oppe at tage den strategiske snak. Jeg vil gerne deltage i samtalen på så mange områder som muligt – hellere det end at være den, der ved alt om en specifik ting. Det gør mig bedre rustet til at tænke i løsninger på tværs af forretningen,« siger han og kalder det med et smil en ‘modreaktion’ på sine forældre, der er meget specialiserede.

»Jeg har svært ved at lade være ved at blande mig, hvis jeg føler, at jeg har noget interessant at bidrage med. Det gør nærmest ondt at lade være,« siger Jeppe Hartmund.

Fri for rygmærker

Når man som it-konsulent har arbejdssted hos kunden frem for på sin egentlige arbejdsplads, kan det være en udfordring at bevare tilhørsforholdet til sin arbejdsplads.

I det daglige fokuserer Jeppe Hartmund ikke på, at han sidder på en flereleverandørkontrakt i Star City, hvor han udvikler sammen med konkurrenter, for han synes, at Star City har været gode til at skabe i et miljø ‘hvor man ikke går med rygmærker’, som han siger.

Men i forhold til Visma Consulting deltager han – som den yngste medarbejder – i virksomhedens såkaldte ‘CTO Board’, der har til opgave at sætte den strategiske og faglige retning for virksomhedens teknologier og værktøjer.

»Hvis jeg ikke havde den rolle, havde jeg ikke haft samme tilknytning,« siger han.

Der er ingen tvivl om, at Visma Consulting følger tilknytning til Jeppe Hartmund, som de til sidst i indstillingen kalder ‘en verdensmand – af en it-konsulent at være’. ■



A CAREER IN KMD

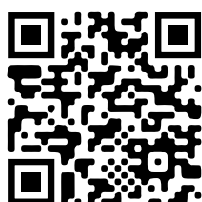
Growing your career in KMD will not only impact yourself but the world around you. You will get to implement and create innovative solutions that improve hundreds of thousands of lives all across Europe, while growing your career rapidly.

KMD WORKLIFE

In KMD, we believe in flexible working conditions, and our employees are given the opportunity for remote work and flexible work hours. Through dialogue with each other, we find out how to schedule our work life so that it makes sense for the business, the team and the employee.

ABOUT KMD

In KMD, we aspire to be the preferred European provider of business-critical software solutions within the Public and Financial sectors. We deliver the benefits of technology to help our customers succeed and make a difference in society, business and in everyday life.



Scan the QR Code or visit career.kmd.net and explore your career opportunities in KMD.



An NEC Company

INDSTILLEDE KANDIDATER TIL IT TALENT 2021

IT-UDVIKLER

4.-plads: Jinning Lyu, Product Owner, BEC
Jinning har på få år markeret sig i BEC som et stortalent, der sidder i et af de mest forretningskritiske områder. Hun har bl.a. været en af de drivende kræfter i ibrugtagning af AxiomSL som strategisk platform for myndighedsrapportering som en del af BEC's 'TechUp vision'. Jinning går altid det ekstra skridt for at komme i mål og siger aldrig nej til en opgave. Hun udviser særlige evner til at tilegne sig ny viden på kort tid og overkomme stejle læringskurver.



5.-plads: Jeppe Bøtkjær, Architect, Bestseller
I Bestseller IT repræsenterer Jeppe det solide og stabile, tekniske fundament, som virksomheden er bygget på. Jeppe



er en af grundlæggerne af virksomhedens egenudviklede ERP-system og er samtidig en nøgleperson i udviklingen af det fremtidige systemlandskab. Jeppe formår altid at tænke tre-fire-fem skridt frem og lægger hårdt arbejde i alt, hvad der vedrører teknologi og ikke mindst ift. at pleje og udvikle det sociale arbejdsmiljø i teamet.

6.-plads: Lars Damtoft, Lead Architect, Cloud & Architecture, Atea A/S
Som Lead Architect har Lars haft en betydningsfuld rolle for Atea og har bl.a. udviklet Ateas nye Azure-dataplatform og et brugervenligt dashboard, som har stor værdi for virksomheden og dens kunder. Lars er drevet af et stærkt produkt-mindset, der gør, at hans løsninger altid er gennemtænkte, brugervenlige og har stor forretningsværdi. Samtidig har han en eminent evne til at se alternative



anvendelsesmuligheder til de løsninger, han udvikler.

7.-plads: Michael Storgaard Jensen, Senior Developer, Bestseller
Michael er ekstremt vidende om alt fra kode til integrationer. Tesen om Michael er: 'Hvis vi kan tænke det, kan Michael bygge det'. Han er en diamant, der både har evnen til at levere løsninger og bygge bro med sine kollegaer både i it og uden for it. I sin tid hos Bestseller har Michael bl.a. løftet virksomhedens ServiceNow-plattform og været med til at sikre, at virksomheden i højere grad udnytter den investering, der er lavet.



8.-plads: Thais Borgholm, Senior IT Consultant, Visma Consulting A/S
Siden Thais startede hos Visma i 2019, har hans



lærings- og udviklingskurve taget et imponerende nøk opad. Han imponerer både kolleger og kunder med sit rolige og sympatiske sind samt sine fantastiske evner inden for softwareudvikling, trods sin unge alder. Han har leveret mange værdifulde løsninger, bl.a. udviklet en statusweb-løsning i Inspections-projektet hos Fiskeristyrelsen. Med Thais i projektet, er ledelsen tryk ved både leverance og kvalitet.

9.-plads: Lars Nørgaard Magnusson, Lead Software Developer, Danske Commodities
I sin tid hos Danske Commodities har Lars haft en stor aktie i den succes, virksomheden i dag oplever inden for algoritmisk handel. Ud over at have fingrene helt nede i det konkrete arbejde med udvikling af algoritmer og strategier, opsøger Lars aktivt så meget



viden som muligt inden for sit felt for at styrke sin evne til at spille Danske Commodities stærk. Han løber altid gerne forrest, men har samtidig en evne til at inspirere sine kollegaer til at løbe den ekstra mil med ham.

10.-plads: Anders Münsberg, Senior Software Engineer, Danske Bank
Selvom Anders kun er 29 år gammel, har han en imponerende bred viden inden for bl.a. microservice architecture, it-sikkerhed, distribueret database og it-infrastruktur. Anders har en beundringsværdig evne til at stå foran et publikum og formulere og forklare komplekse it-koncepter. Han er en nøglespiller i Danske Banks digitale udvikling, og hans kompetencer, nysgerrighed og arbejdsmoral skaber stor værdi for kollegaer og kunder.



IT-PROJEKTLEDER

4.-plads: Shawn David Døring Sørensen, Senior Delivery Manager, BankData
Som en fantastisk dygtig kommunikator ligger Shawns projektleder-evner helt ud over det sædvanlige. Han har bl.a. over de seneste to år været en stor drivkraft i at få leveret kapitalmarkedsprogram-mets leverancer til tiden, hvor han med sikker hånd har faciliteret og styret processer med op til 100 deltagere i ti forskellige teams. Han er utroligt dygtig til at sammen-sætte de rette kræfter på projekter og er altid på udkig efter tekniske værktøjer, som kan anvendes til at sikre en bedre og mere effektiv tværgående teamplanlægning og -koordinering.



ligger Laurits' teoretiske fundament som projektleder og praktiske ballast på et uhørt højt niveau. Laurits fungerer ikke alene som projektleder, men udgør lige så meget en del af forretningsledelsen på Teknik, Miljø og Borgerservice-området i Kombit. Samtidig evner han at bygge bro mellem forskelligheder i mål, hensyn og beslutningsprocesser, hvilket samlet gør ham til noget helt særligt, som samtlige interessenter anerkender og respekterer.

6.-plads: Kari Widding Sehested, Release Train Engineer, Energinet
Kari er nysgerrig og glimrende til at facilitere de agile rammer, hvor hun gennem målrettet kommunikation med stakeholders sikrer værdiskabelse. Hun er ikke bange for at prøve nye ting og eksperimenterer gerne for at sikre den høje kvalitet. På meget kort tid har hun sat sig ind i det



agile rammeværk SAFe og været en stor driver af etableringen af et nyt Agile Release Train (ART) i Energinet.

7.-plads: Lasse Sand Andersen, Scrum Master, Bestseller
Lasse er formidabel til mennesker og opgaveløsning, som for Lasse hænger uløseligt sammen. Han er prototypen på en organisatorisk udviklende projektleder, der skaber resultater og efterlader projektorganisationen i bedre stand, end han fandt den. Lasse skiller sig ud med sit store overblik over sammenhængene mellem de enkelte systemer, som gør, at han yderst sjældent støder på tekniske hindringer i gennemførelsen af sine projekter.



8.-plads: Morten Lysgaard, Project & Application Manager, Deif A/S



Morten er en nøglemedarbejder i Deifs 2030-digitaliseringsstrategi, hvor han gennem sit arbejde har sikret, at det digitale samarbejde mellem Deif og deres kunder, leverandører og partnere er blevet stærkere. Som certificeret projektleder med baggrund som it-specialist, har Morten fuldstændig styr på de vigtige discipliner i rollen som projektleder, som sammen med hans store hjælpsomhed gør ham til den ideelle it-projektleder.

9.-plads: Helle Klausholt, Project Manager, Atea A/S
Som projektleder har Helle stærke kompetencer inden for planlægning og budgetstyring, men særligt hendes evne til at få folk til at arbejde for et projekt er enestående, og ligegyldigt om hun har med elektrikere, it-arkitekter eller konsulenter at gøre, får hun med sit vindende væsen folk til at løbe i samme retning. Helle var bl.a. an-



svarlig projektleder på et af Ateas større projekter ifm. etablering af netværk i Parken under EM i sommeren 2021.

10.-plads: Vibe Hansen, Senior Manager, Visma Consulting A/S
Med mere end 20 års erfaring fra it-branchen og ti år som applikationsudvikler har Vibe en dyb teknisk viden og forståelse, som ligger til grund for hendes ledelse af projekter. Vibes talent for tillidsbaserede relationer og samarbejde betyder også, at hun er fantastisk til at få meget forskelligartede konsulenter til at arbejde sammen på projekter. Vibe er personligt dedikeret i projekternes succes og har en både handlings-, løsnings- og resultatorienteret tilgang til sit arbejde.



IT-KONSULENT

4.-plads: Angela Fangmei Du, Senior Operations Consultant, NNIT
Angela hjælper NNIT's kunder med deres digitale transformation ved at benytte de nyeste funktionaliteter med SAP og har bl.a. været en essentiel spiller i et større dansk SAP BI-projekt. Hun bliver personligt fremhævet gang på gang selv i meget store projekter med mange deltagere. Angela finder altid løsninger på komplekse udfordringer og er meget mere end 'bare' en SAP-konsulent.



ner, optimering og drift af servere baseret på Linux og Windows, og hans vidensområde strækker sig langt ned i virtualiserings- og netværksslagene og højt op i database- og applikationslagene. Han har en unik evne til at tænke nyt, hvilket er en absolut nødvendighed, når store driftsinstallationer skal flyttes.

6.-plads: Allan Lindqvist, Senior Operations Architect, NNIT
Allans tekniske evner dækker bredt, og han forstår alle de nødvendige teknologier, skills og processer, der skal til for at kunne navigere og agere professionelt. Ud over mange lokale effektiviserings- og kvalitetsinitiativer har Allan de seneste par år også gjort sig bemærket som en af hovedpersonerne bag applikations-onboarding-processen, som sikrer tilfredse kunder hos NNIT.



7.-plads: Lennart Schou Jensen, Consultant Analyst, PA Consulting
Lennart formår at begå sig på alle organisations-niveauer og har et særligt talent for at bygge bro mellem it og forretning. Han har lagt en hel ekstraordinær indsats som it-arkitekt i Tibetkommissionen, hvor han var ansvarlig for at håndtere det afleverede materiale fra myndighederne på kommissionens særligt sikrede it-infrastruktur. Lennart er omstillingsparat og holder i sit arbejde fokus på beslutningsunderstøttelse med data og forbedring af arbejdsgange i organisationer med udgangspunkt i teknologi.



8.-plads: Lasse Lauridsen, Business Analyst, Danske Commodities
Lasse har været med til



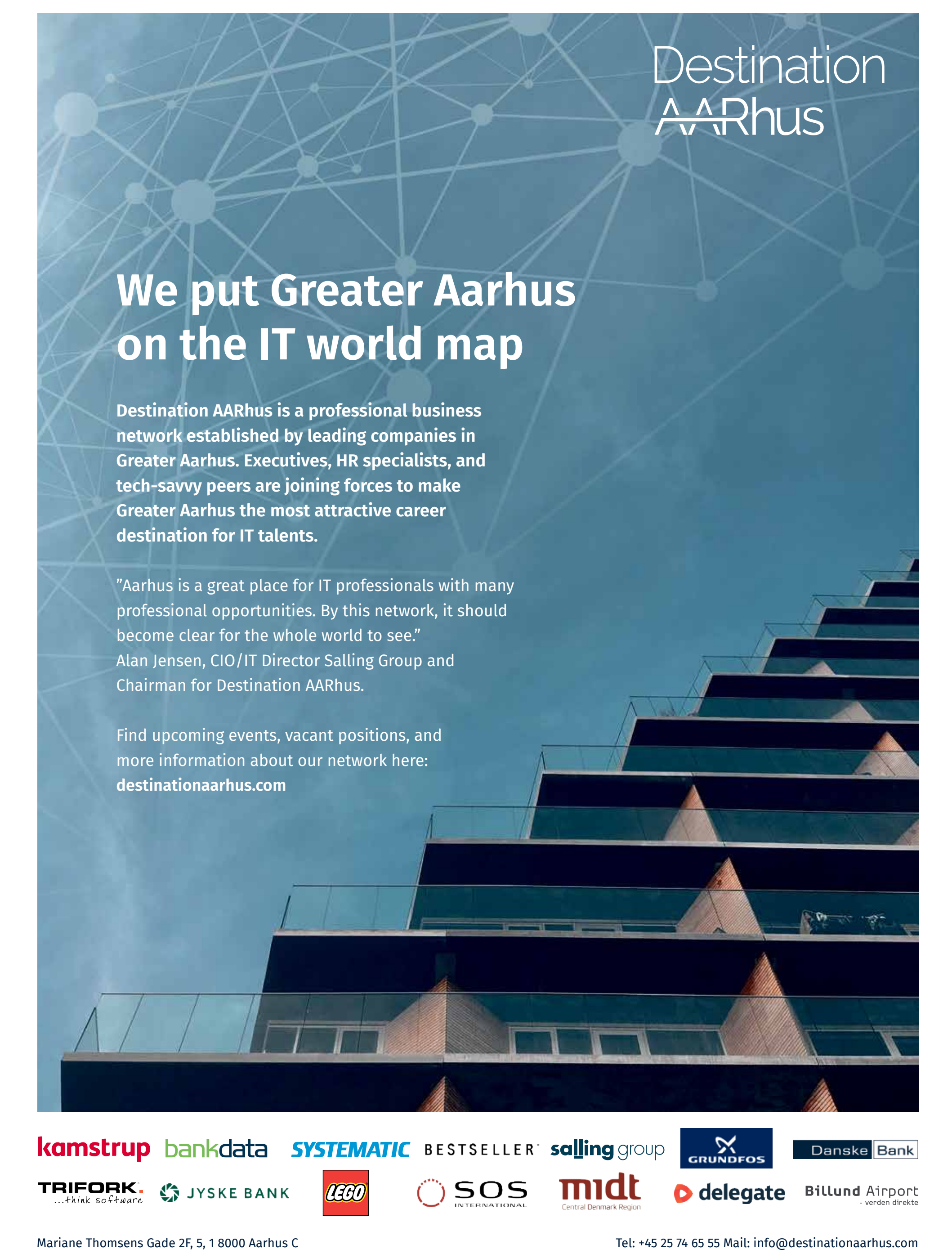
at sikre en succesfuld implementering af vigtige initiativer i Equinors el-strategi, som er en essentiel del af Danske Commodities' omfattende grønne omstilling. Han er en humørbombe, der giver energi til sit team og til alle, han er i kontakt med, og så har han en utrolig evne til stakeholder management, hvor han altid er i stand til at kommunikere skarpt og præcist.

9.-plads: Bo Faurschou, Principle Solutions Architect, NNIT
Bo har som leder introduceret konceptet '8 Apps in 8 Weeks' i sit team, hvor de hver uge i otte uger har udviklet en demo til den færdige app hos en kunde. Han har unikke evner til at forstå kunders forretnings- og it-strategier, og skaber derigennem værdi for kunder ved anvendelse af Dynamics365 og Power Platformen.



10.-plads: Jesper Stig Hansen, Senior Analyst, Bestseller
Jesper arbejder bl.a. med Bestsellers digitale showroom, som har været en gamechanger for tilgangen til salg. Her har han gentagne gange givet grundlag for unikke løsninger, som har skabt konkurrencefordele ved hjælp af digital nærhed til kunder. Han går altid selvsikkert til opgaven og anvender sine analytiske og kreative evner til at løse meget komplekse problemstillinger.





Destination
AARhus

We put Greater Aarhus on the IT world map

Destination AARhus is a professional business network established by leading companies in Greater Aarhus. Executives, HR specialists, and tech-savvy peers are joining forces to make Greater Aarhus the most attractive career destination for IT talents.

"Aarhus is a great place for IT professionals with many professional opportunities. By this network, it should become clear for the whole world to see."

Alan Jensen, CIO/IT Director Salling Group and Chairman for Destination AARhus.

Find upcoming events, vacant positions, and more information about our network here:
destinationaarhus.com

kamstrup

bankdata

SYSTEMATIC

BESTSELLER

salling group



Danske Bank

TRIFORK
...think software

JYSKE BANK



SOS
INTERNATIONAL

midt
Central Denmark Region

delegate

Billund Airport
- verden direkte

Jeg elsker at kunne arbejde med de nyeste IT-teknologier og være med til at gøre en forskel for den grønne omstilling af energisystemet. Det er samtidig fedt at arbejde agilt og med reel fleksibilitet – både i tid og rum og med fuldt udstyret hjemmearbejdsplads.

Maya Green
IT-udvikler, Energinet



ENERGINET

NYTÆNKNING

FOR EN BEDRE VERDEN

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