

versionN IT-TALENT

Ingeniøren 7. APRIL 2017 14

Her er Danmarks største it-talenter

Ud af et felt på 70 indstillede it-professionelle har en bredt sammensat jury fundet frem til den dygtigste it-konsulent, projektleder og udvikler. **SIDE 8**

Foto: Anne Mie Dreves

LEDER

Dyrk vores it-helte for at gøde fremtiden

Af Trine Reitz Bjerregaard,
ansvarshavende chefredaktør

FOR NYLIG stødte jeg ind i en gammel bekendt, der arbejder i en større hæderkronet dansk ingeniørvirksomhed med globalt udsyn og moderne produkter. Da jeg spurgte, hvordan de egentligt klarede sig, fortalte han stolt, at det skam kørte derudad, styrket efter krisen, hvor ledelsen klogt havde holdt hånden over udviklingsafdelingen.

MEN LIDT MALURT i bægeret var der dog: Virksomheden kan simpelthen ikke skaffe de dygtige it-folk, der bliver stadigt vigtigere både for virksomhedens produkter, der kræver velfungerende front-end designs, og indadtil i virksomheden, der har et støt voksende behov for at kunne udnytte de mange kundedata til hele tiden at være et skridt foran.

»**DE DYGTIGE IT-FOLK** kan få job, hvor de vil, og de fleste vælger så et job i København,« sagde han. Virksomheden ligger vel at mærke kun 40 minutter fra Rådhuspladsen.

HISTORIEN ER IKKE enestående. Med den hast, digitaliseringen af vores samfund foregår i, alt imens big data og AI sætter nye standarder for at drive moderne forretning, står snart sagt alle virksomheder, der vil være en del af fremtiden, med behovet for dygtige it-folk. Og dem er der ikke nok af, hverken nu eller i årene fremover. It-branchen skønner, at der vil mangle 19.000 it-folk i Danmark i 2030.



Foto: Das Büro

DERFOR KAN DET IKKE gå hurtigt nok med at få flere til at favne it-verdenen og få kodning som et naturligt andetsprog. At de kommende generationer er vokset op med en iPad som babysitter, gør det ikke alene. Vi skal have it ind som et fag på linje med dansk og matematik, og så skal vi have flere til at vælge det som deres professionelle levevej.

I DETTE MAGASIN kårer vi årets it-talenter netop for at dyrke heltene og sikre gødning til en underskov af nye it-talenter, som kan sikre vores fremtid.

DE DIGITALE HELTE har vi brug for til at inspirere unge til at se de mange muligheder i it-branchen. Og der er heldigvis nok at vælge iblandt. Hele 70 indstillinger har vi modtaget på it-talenter inden for de tre kategorier: it-konsulenter, projektledere og udviklere.

NIVEAUET HAR VÆRET HØJT, så det har ikke været nogen nem opgave for vores 11 mand store jury (herunder) at finde frem til de tre absolutte superhelte. Men fundet er de, og du kan møde dem alle her i bladet. ●

Med kåringen af årets it-talenter vil vi dyrke heltene og sikre gødning til en underskov af nye it-talenter, som kan sikre vores fremtid.

IT Talent 2017 – jury

Annie Stahel,
it-chef i
Danmarks
Statistik



Mere end 20 års erfaring med it-ledelse, blandt andet som koncern it-chef i Socialministeriet. Har ledet en række innovative digitaliseringsprojekter i det offentlige.

Kenneth Bülow,
it-souschef,
Udenrigsmini-
steriet



Har arbejdet som it-konsulent og it-projektleder i knap otte år og sidder i dag på den anden side af bordet og styrer konsulenter, projektledere og udviklere.

Rikke Hvilshøj,
adm.direktør
for Dansk IT



Direktør for Dansk IT siden 2015. Tidl. minister og folketingsmedlem for Venstre og politisk chef i tænketanken Cepos.

Søren Billeskov,
Director,
Head of Talent
Management,
KMD



Ti års erfaring med rekruttering og talentudvikling i store danske virksomheder. Har været ansvarlig for over 1.000 ansættelser til KMD siden 2014.

Morten Gade Christensen,
CIO, Energinet



Mangeårig erfaring som CIO (tidl. LM Wind og Velfac) og Årets CIO i 2016. Arbejder i Energinet på at opretholde Danmarks førende position i at indpasse grønne energikilder i energisystemet.

Peer Nordlund Jensen,
salgsdirektør,
Mediehuset
Ingeniøren



Tæt på 20 års erfaring fra mediebranchen – med erfaring fra medier som IDG, LinkedIn, eBay og Mediehuset Ingeniøren.

Peter Leth,
direktør
for Ledelse,
Karriere og
Kompetence,
Ingeniørfor-
eningen, IDA



Har en baggrund som organisationspsykolog og har i mange år arbejdet med ledelse og HR.

Nina Utzon Hansen,
HR & Recru-
itment Lead
Denmark,
Avanade



Har 25 års erfaring i it-branchen og har i mere end 20 år arbejdet med rekruttering i internationale virksomheder.

Betina Stage,
HR-ansvarlig,
Domea



18 års erfaring med rekruttering og kompetence- og lederudvikling i bl.a. TDC. Har medvirket ved ansættelse af over 600 ledere og medarbejdere på tværs af brancher.

Christina Just,
direktør,
Capax
Recruitment



Har i de seneste syv år ledet it- og ingeniør-rekrutteringshuset Capax. Rådgiver en række af Danmarks største it-arbejdspladser i rekrutteringstiltag m.v.

Annette Jensen,
First Vice
President,
Danske Bank



Har gennem mere end ti år som Head of HR for Koncern IT arbejdet med insourcing, outsourcing og fusioner i Danmark, Indien og Litauen.



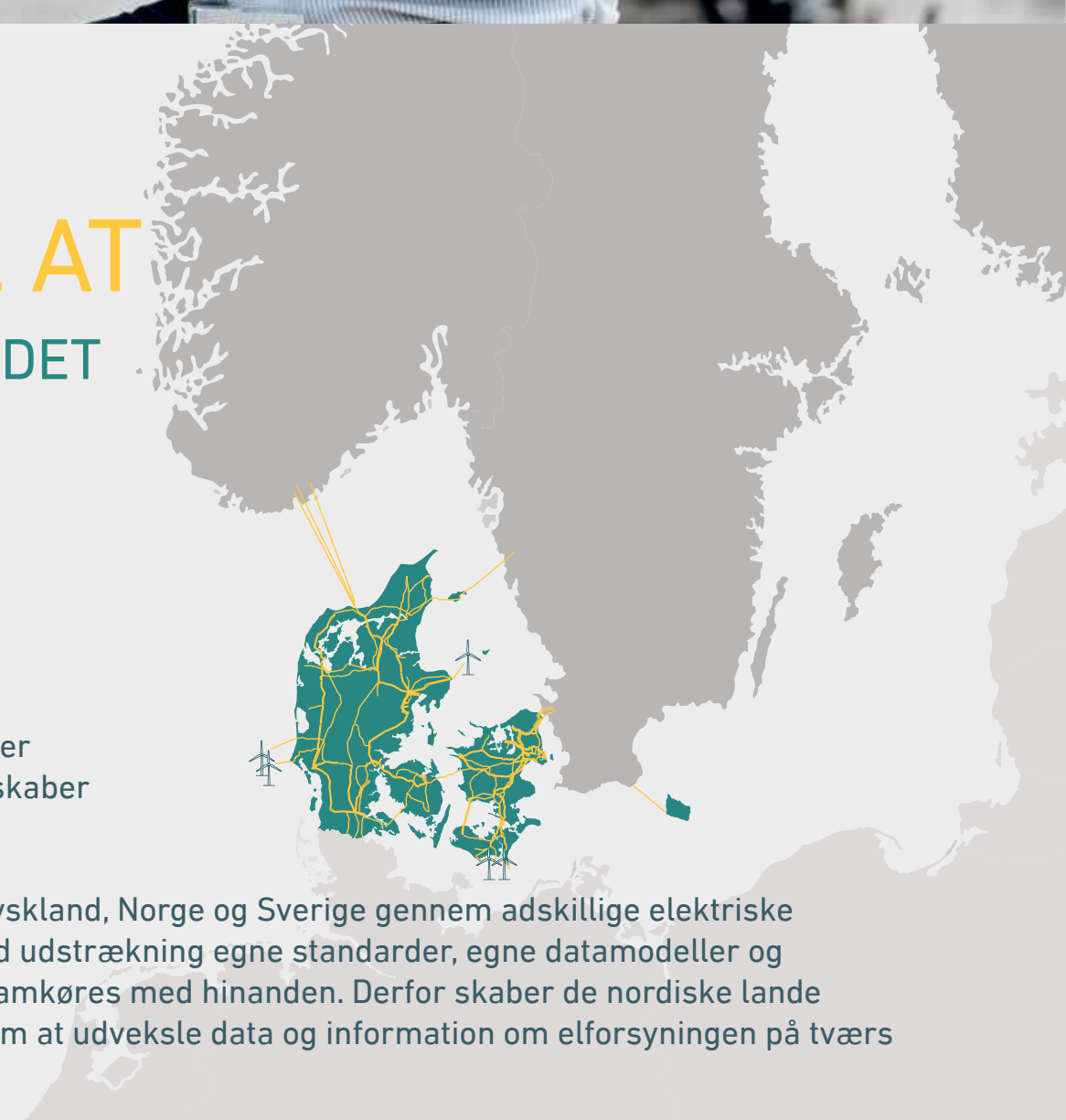
ENERGINET

VÆR MED TIL AT UDBYGGE IT-SAMARBEJDET I NORDEN

– så danskerne har strøm i
stikkontakten og gas i hanen
både kl. 20.50 og i 2050

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

I Danmark er vi allerede forbundet med Tyskland, Norge og Sverige gennem adskillige elektriske
udlandsforbindelser. Landene har dog i vid udstrækning egne standarder, egne datamodeller og
it-protokoller, som ikke uden videre kan samkøres med hinanden. Derfor skaber de nordiske lande
nu et regionalt samarbejde (Nordic RSC) om at udveksle data og information om elforsyningen på tværs
af landegrænser.



Nordic RSC skaber muligheder for nordisk it-samarbejde



Nordic RSC er et samarbejde mellem Energinet i Danmark, Svenska Kraftnät i Sverige, Statnett i Norge og Fingrid i Finland.



Nordic RSC skal efter planen være fuldt implementeret ved udgangen af 2017.



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

Digitale helte skal mane dommedagsprofetier i jorden

Den eksplosive digitale udvikling vil revolutionere verden, som vi kender den. Men bare rolig, det danske samfund vil med sin fleksibilitet og manglende autoritetstro stå stærkt, lyder det fra it-branchen. Digitale forbilleder skal vise vejen.

Af Erik Lorentz Larsen

»Vandet har trukket sig væk fra stranden, og lige nu står de fleste og undrer sig over, hvor lavvandet, det er. Kun de mest visionære er begyndt at løbe mod højere områder eller puste gummibåde op.«

Direktør Henrik Stenmann fra rådgivningsvirksomheden IIH Nordic bruger et sprudlende billedprog for at beskrive den digital virkelighed, der snart vil ramme dagens virksomheder. Den vil ikke ramme med små, blide skvulp, men som en tsunami – og den er allerede på vej.

»Udviklingen kommer til at skylle de gamle hæderkronede virksomheder, der ikke er forberedt, væk,« forudser han.

Højere standard for brugeroplevelser

Samme forventning lyder fra en anden it-rådgivningsvirksomhed, Avanade. Her forudser man, at virksomhederne netop nu har et kortvarigt åbent vindue til at eksperimentere og vænne sig til forretningsmodeller, strategier og teknologier, der tager højde for den eksplosive udvikling inden for især Artificial Intelligence (AI). Et vindue, der vel at mærke snart smækker i.

»Hvis du ikke senest 2020 er blandt de første i din branche til at benytte AI-teknologi, er det for sent,« advarer Avanade i et executive summary om de nærmeste års it-udvikling.

CTIO Jakob Leander uddyber:

»Især når det handler om at levere gode brugeroplevelser, vil vi se et skift mod AI-drevne brugerinterfaces, der knivskarpt vil levere høj værdi til den specifikke person i den aktuelle kontekst. Det kommer til at sætte nye, høje standarder for den gode brugeroplevelse.«

Kortere arbejdsuge

IIH Nordic lever af at hjælpe virksomheder til at få mest muligt ud af den digitale udvikling, og Henrik Stenmann

og hans kolleger går derfor selv forrest i at udvikle en forretning baseret på de nyeste it-løsninger. En øvelse, der betyder, at medarbejdernes arbejdsuge er skåret til fire dage.

»Takket være forskellige digitale løsninger når vi det samme på fire dage, som vi tidligere nåede på fem. Og da udhvide konsulenter med en fornødt work-life balance beviseligt har en højere produktion, er vi helt trygge ved at give vores ansatte fri om fredagen,« siger han.

Den kortere arbejdsuge i IIH Nordic skyldes ændringer af arbejdsvaner kombineret med eksisterende software-løsninger og er ifølge direktøren noget, mange virksomheder kunne kopiere, hvis de ville.

Job vil forsvinde

Modsat bliver det ikke frivilligt at tilpasse sig den digitale udvikling, der bygger på machine learning, chatbots og natural language processing, og som allerede nu viser sig i konkrete produkter som 3D-print, selvkørende biler og robotter. Heller ikke selv om det betyder, at en del af nutidens job vil forsvinde som fortidsøgler.

Sidste år opstillede Hilton-hotellet i McLean i Virginia for eksempel en Watson-robot udviklet af IBM til at hjælpe

hotelgæsterne med anbefalinger og svar på simple henvendelser. Denne robot kræver kun få justeringer for at kunne overtage besvarelsen af borgerhenvendelser på det lokale kommunekontor.

På samme måde vil supermarkederne kasser uundgåeligt blive bemandet med robotsdannere, mens gaderne vil blive overtaget af selvkørende taxaer, busser og lastbiler. Kasseassistenter og chauffører vil blive sidestillet med bødkere og tækkere.

Robotter erstatter læger og advokater

Selv inden for områder, hvor mennesker med lange uddannelser synes uundværlige som for eksempel advokater, læger og ingeniører, er robotter ved at snige sig ind. I første omgang ved at overtage en del af rutinearbejdet.

Således hyrede det amerikanske landsdækkende advokatfirma Baker & Hostetler sidste år den første IBM-udviklede Watson-robot inden for jura til at håndtere simple konkurssager.

Også i 2016 anbefalede en Watson-robot på University of North Carolina School of Medicine i 99 procent af tilfældene samme behandling af 1.000 kræftpatienter som anerkendte onkologer – og vel at mærke efter kun få minutters overvejelse. Og netop fordi 'Dr. Watson' evner at scanne tusindvis af forskningsresultater og lægevidenskabelige artikler på få minutter, fandt den i hvert tredje tilfælde forslag til behandlinger, som onkologerne havde overset eller simpelt hen ikke kendte til.

Resultatet blev også bemærket i Norge, hvor 'Dr. Watson' siden er blevet ansat som en del af Oslo Cancer Cluster.

En velsignelse

Men bare rolig nu, lyder det fra direktør André Rogaczewski, Netcompany. Der bliver ikke færre job i Danmark på grund af den digitale udvikling. Tværtimod.

»Vi laver over 100 it-projekter om året, der handler om at indføre ny teknologi, og ikke i et eneste af tilfældene har det endnu resulteret i færre arbejdspladser,« siger han.

Jo, gamle jobfunktioner forsvinder, og det kan gøre ondt på de mennesker, det går ud over, men i et fleksibelt samfund som det danske vil det overordnet set ikke være en katastrofe. Danskerne vil hurtigt kunne tilpasse sig, mener han.

Derfor råder André Rogaczewski til, at man dropper dommedagssnakken om

arbejdsmarkedets sammenbrud. Forbereder virksomhederne sig i tide – og det gør man i vidt omfang i Danmark – så kommer det til at blive en velsignelse, mener han:

»Der er ingen tvivl om, at det kommer til at gå hurtigt de næste 10-15 år. Men vi er nødt til at droppe dommedagshistorierne og fokusere på, hvad der sker lige nu, og hvad der sker i de næste to-tre år. Lige nu bliver der skabt masser af arbejdspladser som følge af digitaliseringen.«

Også Henrik Stenmann fra IIH Nordic er optimist på Danmarks vegne på trods af sine tidligere dystre forudsigelser om en it-tsunami, der vil skylle etablerede virksomheder i havet. Det skyldes den særlige danske kultur på arbejdspladsen, hvor hierarkier ikke respekteres i samme omfang som i andre kulturer, mener han.

»Vi er ikke bange for at sige chefen imod – og dermed mindre tilbøjelige til at lade dårlige ledelsesbeslutninger passere uimodsagte,« siger han.

»Samtidig er vores arbejdsmarked fleksibelt, og vi kan lettere hyre og fyre. Det giver en dynamik, som andre lande i den vestlige verden ikke har – heller ikke Norge, Sverige og Tyskland. Ydermere er vi vokset ud af en andelsverden, hvor vi er vant til at bygge noget op i fællesskab.«

Digitale helte søges

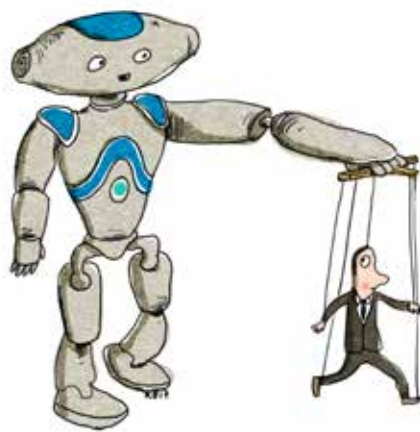
Netop evnen til at skabe nye løsninger bærer i fokus, mener André Rogaczewski. Og i den sammenhæng anbefaler han at hylde de 'digitale helte', som evner at omfavne de digitale muligheder til fordel for virksomhed, kunder og brugere:

»Unge mennesker, virksomhedsejere og offentlige beslutningstagere har brug for forbilleder, der kan medvirke til, at den digitale revolution ikke fremstår så skræmmende. For lige nu er det faktisk mest folks frygt for fremtiden, der er problemet,« pæper han.

»Mange ser robotter erstatte mennesker for eksempel i plejen af ældre og syge. Men i virkeligheden er robotter blot ved at overtage rutineopgaver som at køre rundt med madvognen, hvilket giver plads til flere varme hænder,« siger André Rogaczewski.

Big data vil fylde

Danmarks Statistiks it-chef, Annie Stahel, er enig i, at robotter og AI bliver



Vi er nødt til at droppe dommedagshistorierne og fokusere på, hvad der sker lige nu, og hvad der sker i de næste to-tre år.

André Rogaczewski,
direktør, Netcompany

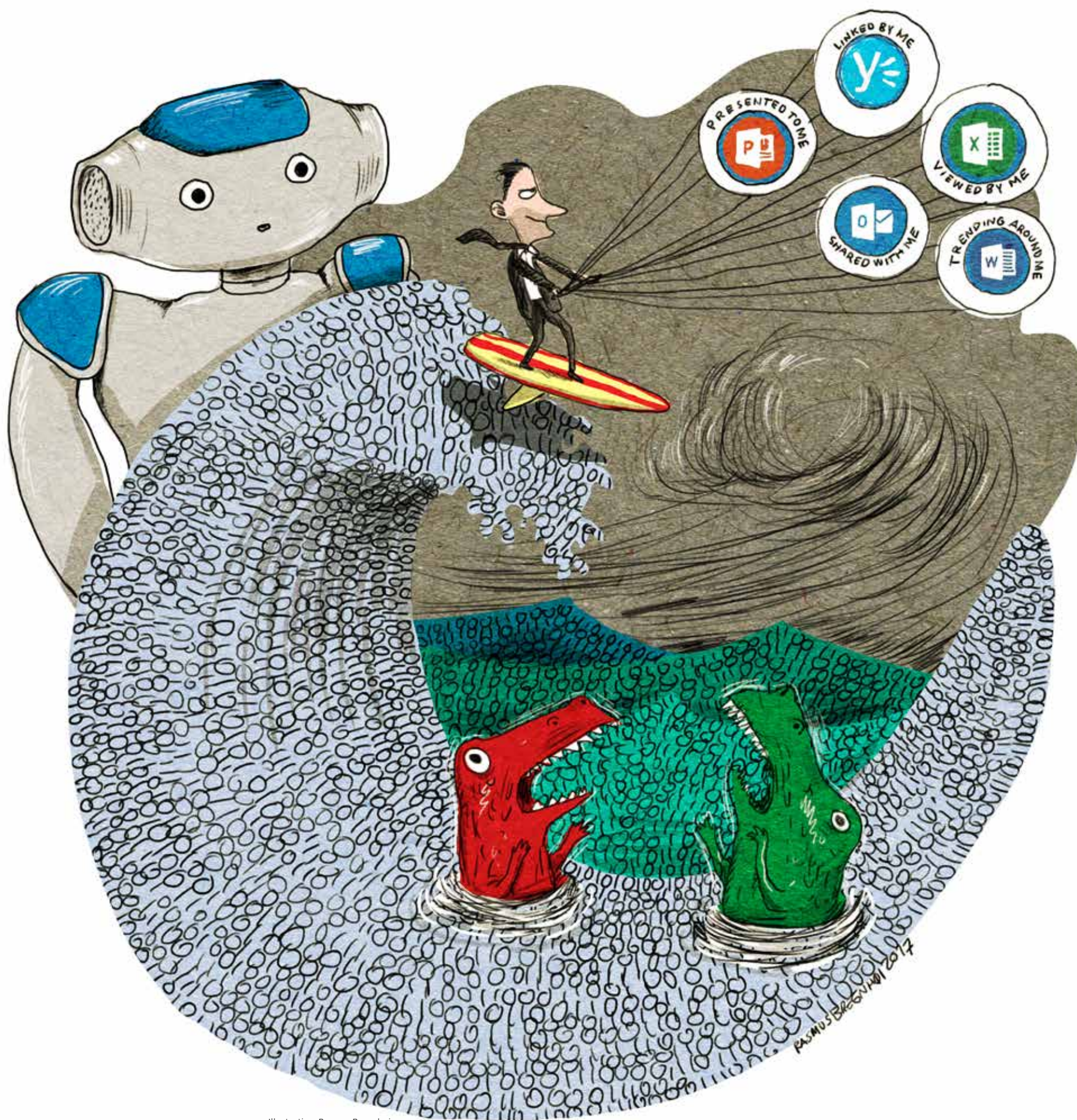


Illustration: Rasmus Bregnhøj

de helt store gamechangere inden for samfundsudviklingen. Men også brugen af big data kommer til at revolutionere den måde, vi organiserer os på, mener hun.

I Danmarks Statistik giver netop brugen af big data nye muligheder. Blandt andet kan GPS-registreringer af skibsfarten på kort tid give et helt præcist billede af trafikken i danske farvande og dermed meget præcise beregninger i forhold til CO₂-udslippet og det grønne nationalregnskab i Danmark. Og i Holland er det nationale statistikbureau

langt fremme med straksstatistikker over trafikbelastningen i storbyerne takket være intens overvågning via sensorer ved lyskryds og i vejene.

Folket skal uddannes i it-sikkerhed

Annie Stahel ser ikke selve digitaliseringen og de markante nye muligheder i samfundet som den største udfordring, men mere hvordan vi håndterer it-sikkerheden.

»I takt med at digitaliseringen udvikler sig, vil sikkerhedsproblemer poppe op som muldvarpeskud,« forudser hun

og anbefaler, at borgerne får en kritisk tilgang til informationer, der findes på nettet, ind med modermælken sammen med en viden om, hvordan man bedst sikrer sig mod at blive hacket.

»It-sikkerhed er ikke kun it-uddannedes ansvar. Det er et ansvar, der gælder alle samfundsborgere. Men ingen tvivl om, at det bliver en stadigt vigtigere del af fremtidens it-kompetencer at sikre data mod misbrug, hvad enten det gælder den enkelte borgers identitet eller virksomheders virke,« siger Annie Stahel. ●

De syv vigtigste trends inden for it-faget i 2017

Af Erik Lorentz Larsen



IT-IVÆRKSÆTTERE

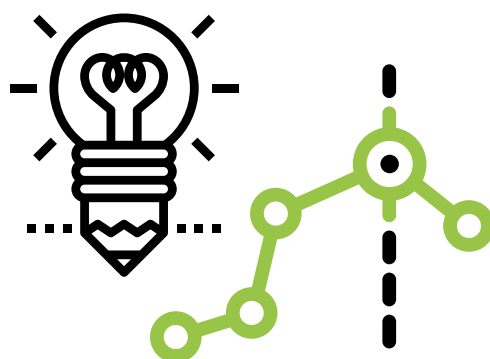
Inden for alle brancher – uddannelse, medicinal, finans, medier – vil vi over de næste år se helt nye virksomheder vokse ud af de nye digitale muligheder. Unge it-kandidater verden over drømmer om at udvikle det nye Google, Facebook eller Amazon, og der vil være masser af muligheder for it-uddannede, der er villige til at have en lav indtægt i en periode med mulighed for at score kassen senere. Men de fleste af disse unge iværksættere drømmer ikke så meget om pengene som om at have det sjovt og sætte aftryk i verden.



BLANDEDE TEAMS

Der er en voksende forståelse for, at teamwork vinder over individuel begavelse. Det betyder, at formelle it-kompetencer ikke længere er nok for at få succes. Bløde kompetencer som kommunikation, kulturforståelse og

evnen til at favne anderledes tænkende bliver nøglekvaliteter for it-specialister. Det gælder både i forhold til internationale samarbejder med andre kulturer og lokale tværfaglige samarbejder.



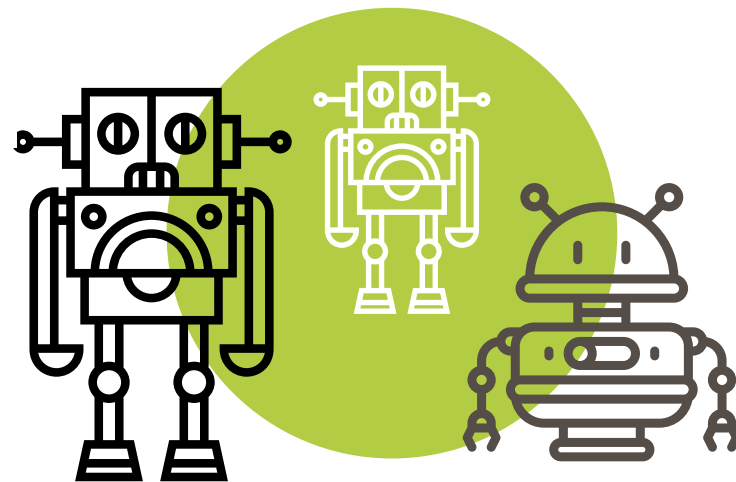
FORRETNINGSFORSTÅELSE

Danske virksomheder er klar over, at de har et himmelråbende behov for it-specialister, der med dyb forståelse for forretningen kan scanne og udvælge de rigtige it-løsninger blandt fremtidens muligheder. Det kræver ikke kun indsigt i, hvad der er 'sexe' set med it-briller, men også i hvad virksomhedens forretningspotentialer er. Og især hvad virksomhedens kernekunder vil efterspørge.



PROJEKTLEDELSE

Den digitale revolution betyder, at mange af virksomhedernes nuværende it-løsninger hurtigt vil vise sig tunge og forældede. Behovet for nye digitale løsninger vil få virksomhederne til at sukke efter kompetente projektledere, der kan føre virksomhederne sikkert ind i den fagre, nye verden.



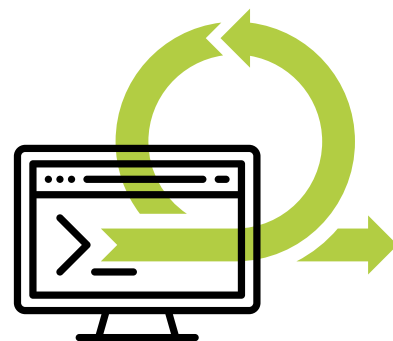
DIN NYE KOLLEGA BLIVER EN ROBOT

De færreste kan fuldt overskue, hvilke job der om få år vil blive automatiseret som følge af udviklingen inden for computerkraft og kunstig intelligens. Robotter vil gøre deres indtog alle steder, ikke mindst fordi de ud over at håndtere og træffe valg på baggrund af kæmpe mængder data også er billigere i drift – de skal for eksempel ikke have løn. Ingen i it-branchen kommer derfor uden om at overveje, hvor de sikrer sig en plads på arbejdsmarkedet ved siden af robotterne.



OPEN SOURCE

Agilitet og fleksibilitet er afgørende konkurrenceparametre for virksomheder i 2017, og succes bliver afgjort af virksomhedernes evne til dels at arbejde med agile udviklingsmetoder, dels at inddrage open standard-hardware og software i forretningen uden at slække på it-sikkerhed og beskyttelsen af fortrolige virksomhedsdata. Viden om mulighederne i open source-miljøet bliver efterspurgt kompetencer i fremtidens it-afdelinger.



AGILITET ER DET NYE STABILITET

Nutidens it-specialister skal forberede sig på ikke kun at være ansat et eller to-tre steder i løbet af deres karriere. De kommer til at arbejde for måske ti eller flere arbejdsgivere, og derfor bliver evnen til konstant at holde sine kompetencer skarpe en stærk konkurrenceparameter. De it-specialister, der kun udvikler deres kompetencer inden for bestemte software-løsninger, risikerer at trække sorte perler, når nye løsninger med ét gør deres kompetencer forældede. Med andre ord: It-specialister skal billedligt talt passe på ikke at nørde rundt i at blive de bedste til at tage kørekort, når vi i morgen kun kan få førerløse biler.



RTX er Wireless Wisdom

RTX er verdens førende leverandør inden for udvikling af trådløse løsninger, og vores forretning har igennem en årrække udviklet sig positivt. RTX har 225 ansatte, hovedparten er ansat på vores hovedkvarter i Aalborg området, og derudover har vi datterselskaber i Hong Kong og USA. Vi har udviklet mere end 950 succesfulde trådløse projekter fra det indledende design til udvikling, test og produktion. Mange store globale virksomheder lægger deres udviklingsprojekter i hænderne på RTX, og vi er stolte over at levere til blandt andre Microsoft, Philips, Plantronics, NEC, Siemens og mange flere.

I RTX arbejder vi med en lang række teknologiske platforme. Wireless Wisdom er vores specialist know-how, som gør det muligt for vores kunder at tilbyde unikke trådløse løsninger. Vores forretning er delt op i to enheder:

Business Communications udvikler og leverer professionelt trådløs IP-telefoni til PBX systemer, der indgår i kommunikationssystemer til erhvervsbrug. Business Communications fokuserer på udvikling, produktion og salg af professionelt telefoniudstyr, bl.a. trådløse håndsat, basestationer og repeatere til PBX systemer og VoIP løsninger.

Design Services tilbyder som R&D design partner af avancerede trådløse løsninger standardiserede eller kundespecifikke trådløse moduler samt testsystemer til store globale virksomheder. Løsningerne tilbydes typisk inden for følgende områder: professionel lyd, medicinsk udstyr, sensorløsninger til home automation eller industrielle applikationer, trådløse headset, intercomsystemer samt industrielle løsninger i sammenhæng med begrebet Internet of Things (IoT).



ÅRETS IT-KONSULENT-TALENT:

Dyb indsigt i både it og kundens forretning

Med en baggrund i humaniora og it har Erik David Johnson gjort lynkarriere inden for kunstig intelligens. I dag brænder han for at punktere hypen og gøre de reelle muligheder forståelige, for 'det, vi forstår, accepterer vi lettere'.

Af Erik Lorentz Larsen

Erik David Johnson er et renæssance-menneske. Alsidigt uddannet med dybe rødder i humaniora og sprogfilosofi samt programmering med hovedvægt på kunstig intelligens (AI). Han er en efterspurgt foredragsholder, gæsteforelæser og paneldeltager inden for digitalisering og kunstig intelligens. Og så skriver han digte og musik og dyrker karate.

Priser er han også vant til – sidste år modtog hans it-løsninger priserne for 'Bedste B2B-løsning' og 'Bedste Omnichannel-løsning' af Foreningen af Dansk Internethandel, og i 2015 blev han hyldet med titlen 'Årets Sprogvogter' af oversættelsesbureauet LingoBob for sin evne til at gøre kompliceret forskning forståelig. I år kan han så kalde sig Årets IT Talent 2017.

Hver eneste pris gør ham stolt, men er på ingen måde en drivkraft for ham. Det er til gengæld trangen til at nedbryde barriererne mellem det komplicerede og det almene.

»Når man som jeg arbejder med AI, møder man skepsis og modstand. Folk forstår dybest set ikke, hvordan det virker, og bliver bange og utrygge. Mange AI-modeller er i sig selv også svære at forstå. Derfor er det vigtigt at gøre mulighederne ved AI forståelige. Det, vi forstår, accepterer vi lettere,« forklarer Erik David Johnson.

Kan forudsige kunders adfærd

Som konsulent med titel af manager i Netcompany har han en stribe af succesfulde resultater bag sig.

For en medlemsorganisation udviklede han for eksempel et program – en Churn Prediction – der med utrolig høj nøjagtighed på 79 pct. kan forudsige, hvilke medlemmer organisationen er ved at miste. Og for en B2B-virksomhed udviklede han et tilsvarende program, der kunne forudsige kundeafgang med en præcision på 70 pct. Kundens egen model udviklet sammen med forretningsekspertes leverede blot en præcision på 10-15 pct. ud fra samme datagrundlag.

»De fleste danske virksomheder ligger inde med store mængder af data, som de ikke ved, hvad de kan bruge til. Med AI-modeller såsom kunstige neurale netværk inspireret af den menneskelige hjerne vil de kunne opdage mønstre, som de i dag ikke drømmer om findes. Men de skal i gang nu. De, der kommer først, vil på få år opnå afgørende fordele,« forudser Erik David Johnson.

Optaget af, hvad AI kan bruges til

Egentlig ønsker Erik David Johnson ikke at male dommedagsscenarier, men foretrækker en realistisk og jordnær tilgang.

»Det, vi har med at gøre i dag, er i virkeligheden blot svag kunstig intelligens. Mange forestiller sig, at kunstige robotter tænker og agerer selvstændigt og uforudsigeligt – lidt som Terminator. Og det gør dem farlige for menneskeheden, tror de. Det er fremtidshype, og jeg er meget mere optaget af, hvad vi kan bruge AI til i dag,« siger han.

Ekspert i it og kundens forretning

Dermed er Erik David Johnson fremme ved forudsætningen for at være en god konsulent i 2017.

»Du skal have dyb viden om dit område. I mit tilfælde betyder det, at jeg ved rigtig meget om kunstig intelligens og selv kan programmere unikke AI-modeller fra bunden på få timer eller højst et par dage. Men du skal samtidig kunne gøre dig til ekspert på kundens forretningsområde,« siger han.

»Derfor skal en god konsulent gå til opgaverne med ydmyghed og nysgerrighed og lade kundens egne eksperter komme til orde.«

Lynkarriere i en høj alder

Trods sine 38 år har årets it-konsulent-talent kun for alvor været på arbejdsmarkedet siden 2012 og kun i Netcompany. Indtil da studerede han og var på flere udlandsophold, bl.a. i Japan, hvor han i et år fungerede som udviklingskonsulent under det japanske udenrigsministerium.

I Netcompany har Erik David Johnson til gengæld gjort lynkarriere og bl.a. taget initiativ til flere videncentre i virksomheden inden for intern udvikling, kommunikation og videndeling. I dag er Erik David Johnson daglig leder af Netcompanys CRM-videncenter samt af Cognitive Computing-videncenteret, som arbejder med innovation gennem forretningsapplikationer af hypermoderne kunstig intelligens-teknikker. Begge har ca. 180 konsulenter tilknyttet. ●



Hans løsninger er ofte med til at forme måden, vi arbejder på i Netcompany – og til tider i branchen i det hele taget.

Fra Employer Branding Manager Søren Fogt Lundbos indstilling af Erik David Johnson



FREDERIK SVEND ANDERSEN er netop blevet chef for data science hos Infomedia efter fem års forrygende personlig og forretningsmæssig udvikling. Han ser et kæmpe potentiale for at udvide brugen af machine learning.

2.-PLADSEN: Konkurrencer i machine learning løftede karrieren

Fra en kandidat i produktion og ledelse har Frederik Andersen konkurreret og arbejdet sig til chef for data science hos Infomedia.

Af Christoffer Frendesen

Internationale konkurrencer i machine learning lyder måske som en disciplin for hardcore-programmører. Men for Frederik Andersen var udfordringerne en naturlig del af hans udvikling som konsulent med fokus på data science.

Derfor har han deltaget i fem forskellige konkurrencer, bl.a. for reklamebureauet Outbrain. Her skulle han eksempelvis forudsige, hvilket medieindhold hver enkelt person i deres globale database vil klikke på baseret på artikel-metadata og to milliarder sidevisninger.

Passionen for machine learning sikrede ham en 15.-plads i Outbrain-konkurrencen blandt 1.302 konkurrenter og efterfølgende et drømmejob hos Infomedia, som han påbegyndte i februar 2017 som Head of Data Science.

»Jeg har læst meget om emnet og taget flere online-kurser for at blive dygtig til at bruge maskinlæring. Ved at deltage i konkurrencer har jeg kunnet se, hvor god jeg var sammenlignet med andre

professionelle,« fortæller Frederik Andersen, der nu har sat sin konkurrencekarriere på pause til fordel for familien og arbejdet.

BI vækkede it-konsulenten

Men faktisk begyndte karrieren et helt andet sted. Med en frisk kandidat i produktion og ledelse fra DTU i 2009 var det langtfra oplagt at ende som specialist i data science.

Men gennem ansættelser hos DSV og Deloitte kom han tæt på benyttede business intelligence-værktøjer til at løse forretningsudfordringer ved at skabe overblik over de tilgængelige data. Og det gav ham mod på at grave sig endnu dybere ned i mulighederne i machine learning og etablere sit eget firma.

Eventyret som selvstændig konsulent i tre et halvt år i Decisioneers Aps gav ros og anerkendelse fra kunderne, men også lejlighed til at specialisere sig i machine learning, som bl.a. benyttes til at forudsige kundedadfærd.

Lysten til mere ansvar og læring skubbede ham dog videre til Infomedia, hvor den selvlærte datachef ser et kæmpe potentiale i at dyrke disciplinen:

»Det er et godt match for mig. De er en datadrevet organisation og er klar til at satse på maskinlæring for at give deres kunder et bedre produkt.« ●



MIKKEL WEISBJERG DAHL fremhæves i nomineringen for sin evne til at holde hovedet koldt, sikre leverancerne og tænke fremad i sit arbejde som it-konsulent hos Lego.

3.-PLADSEN: Flyttede Legos kundesystem ud af de tidskrævende Excel-ark

Faglig viden er vigtig, men det centrale er fokus på de mennesker, som skal bruge systemerne, mener it-konsulent Mikkel Weisbjerg Dahl fra Lego.

Af Christoffer Frendesen

Lige siden teenageårene, hvor Counter-Strike-bølgen skyllede ind over de unge computerbrugere i Danmark, har Mikkel Weisbjerg Dahl set muligheder i it.

Men det var først efter sin bachelor i tysk og erhvervskommunikation, at den nu 30-årige it-konsulent kastede sig over en kandidatgrad inden for it, kommunikation og organisation. Den gav til gengæld Mikkel Dahl mulighed for at skrive speciale ved Lego-koncernen, hvor han siden har arbejdet sig op til i dag at være senior it-konsulent, it-arkitekt og product owner.

I de forgangne fire år har han været ansvarlig for at implementere Scrum og ligeledes stået for at flytte Lego Educations kundesystem væk fra tidskrævende Excel-ark.

Nomineringen af Mikkel Dahl lægger bl.a. vægt på hans vindende væsen, men især hans evne til at fordybe sig i forretningen og de nødvendige it-løsninger modtager rosende ord.

Glad for mennesker og it

For ham selv har karrieren hos Lego været en fornuftig forlængelse af hans kandidatuddannelse.

»Det organisatoriske aspekt har altid interesseret mig, og jeg er glad for at kunne arbejde både med mennesker og it,« uddyber han.

Som seniorkonsulent arbejder Mikkel Weisbjerg Dahl f.eks. med at forstå Lego Educations behov og omsætte det til de rette it-løsninger i fællesskab med Microsoft, der leverer kundesystemet – det cloud-baserede Microsoft Dynamics.

Det giver sælgere overblik over ordrer, tilbud og tidligere interaktion med kunder, som består af skoler og lærere.

»De får bedre mulighed for at se, hvilke kunder der har størst købpotentiale,« forklarer Mikkel Weisbjerg Dahl.

Derudover har han haft ansvar for at udbrede forståelsen for MS Dynamics internt i Lego i Danmark og andre afdelinger i verden. ●

ÅRETS IT-PROJEKTLEDER-TALENT:

Læg de detaljerede planer i skuffen, og hold målet for øje

En god projektleder besidder evnen til at motivere sit team og vise fleksibilitet helt frem til deadline, mener Alice Thode Jensen.

Af Erik Lorentz Larsen

»Faktisk er jeg totalt rodet og topdistræt, og mine venner griner af, at jeg arbejder som projektleder.«

36-årige Alice Thode Jensen ligner måske ikke umiddelbart årets it-projektleder-talent 2017. Hun har ikke væggene plastret til med detaljerede Excel-ark, hvor fremdrift og leveringer i forhold til en overordnet plan er markeret med farver, og hvor et velbeskrevet udkomme givet vil være klar til planlagt tid. Men som den nyslåede partner i Reload, der leverer strategisk webudvikling, selv siger:

»Jeg tror ikke på planstyring, hvor et projekt fastlåses i en endelig plan på baggrund af et par workshops. Har vi en fast plan fra starten – uanset hvor gennemarbejdet den er – bliver vi let blinde for de muligheder, der dukker op undervejs, i takt med at vi bliver klogere. Og så leverer man ikke det bedste til kunden.«

Frihed til at justere på målet

I stedet sværger årets it-projektleder til målstyring og agile løsninger.

»Markedet, kunderne, konkurrenterne og ikke mindst de tekniske muligheder forandrer sig konstant. Ved at målstyre frem for at planstyre kan vi langt friere diskutere, om kunden f.eks. med fordel kan forsinke et projekt eller vælge en dyrere løsning, siger hun.

Dermed ikke sagt, at Alice Thode Jensen er ligeglad med deadlines. Slet ikke. Hun forbeholder sig blot ret til at udfordre aftalerne undervejs, hvis hun mener, at der findes bedre løsninger:

»Jeg bruger meget tid under hele processen på at udfordre kunden på de løsninger, de siger, at de ønsker. Jeg spørger ganske enkelt 'hvorfor det' igen og igen. Dels for at forstå, hvad der reelt giver værdi for kunden, dels for at afsløre dårlige beslutningsgrundlag.«

Sid sammen med kunden

Et vellykket projekt kræver konstant involvering, mener Alice Thode Jensen, og hun opfordrer altid sine kunder til at sidde ved siden af hende og teamet mindst en til to dage om ugen.

»Folk skal sidde sammen og udvikle sammen. Det at komme med en fast plan, få en designer til at tegne en løs-

ning og så sætte strøm til, det fungerer ikke,« konstaterer hun.

I stedet skal projektlederen sikre, at både kunden og hvert enkelt teammedlem bliver hørt – også den introverte nørd, der mest sidder tavst i hjørnet.

Ledelse af mennesker og sikringen af et godt samarbejde er langt vigtigere for en projektleder end evnen til at styre en kalender og nogle leverancer, mener Alice Thode Jensen.

»Projektlederen skal turde slippe kontrollen og primært fokusere på at lede folk i den rigtige retning. Og så ellers fjerne eventuel modstand mod projektet, skabe tillid og sikre, at alle har lyst til at levere deres bedste og lægge hjerteblod i opgaven,« siger hun.

I Reload deler Alice Thode Jensen typisk projekterne op i små, overskuelige bidder af måske 14 dages varighed, hvor det vigtigste behandles først. Løbende finjusteres funktion og pris, så kunden hele tiden kan følge med i, hvordan projektet skrider frem også i forhold til budgettet.

En forudsætning for et succesfuldt projekt er, at det er gennemsigtigt, mener hun. Alle skal forstå baggrunden for og formålet med projektet, så de kan prioritere opgaverne rigtigt.

Det handler om mennesker

Alice Thode Jensens overordnede syn på it-projekter er, at de dybest set alle handler om mennesker, der skal til at

PROJEKTLEDEREN skal turde slippe kontrollen og primært fokusere at lede folk i den rigtige retning, mener Årets IT-projektledertalent, Alice Thode Jensen, der lægger vægt på den agile proces i sit arbejde som nyslået partner i webudviklingsvirksomheden Reload. Foto: Anne Mie Dreves

gøre noget andet. Det kræver empati og menneskelig indsigt, og det har hun bl.a. fået via sin humanistiske baggrund som sproguddannet på CBS og senere som kandidat på en af de blødere linjer på IT-Universitetet, nemlig i Digital Design and Communication; samt fra hendes mange rygsækrejser og som tidligere tjener på restaurant Spiseloppen på Christiania. ●



Du skal i princippet præstere det samme, bare digitalt.

Det er store, betydningsfulde opgaver, der ligger foran os i Netcompany. Derfor søger vi dygtige **it-talenter** med mod og evner, så vi sammen kan skabe enestående løsninger, der gør en forskel for vores mange kunder.

Læs mere på netcompany.com/karriere

netcompany

Vi tager ansvar

2.-PLADSEN:

Min uddannelse som elektriker er det, jeg bruger allermest

En kombination af god ledelse, ydmyghed og en fortid som håndværker har givet Roberto Bentsen succes som it-projektleder.

Af Christoffer Frendesen

Håndværkere er nødt til at samarbejde, hvis en kaotisk byggeplads skal blive til et velfungerende og seværdigt monument.

Det kræver en holdindsats – og det samme gør et it-projekt, påpeger projektleder hos energiselskabet NRGi, Roberto Bentsen, der netop har erfaringer med holdarbejde fra sin baggrund som elektriker.

»Det handler om at planlægge en proces og sætte sig ind i, hvordan man gør det bedst sammen med sit hold. Jeg har været glad for at være med til at facilitere, men indsatsen tilfalder teamet mere end mig,« fortæller han.

Projektet, som har gjort elektrikerens fortjent til nomineringen i IT Talent



2017, er implementeringen af et system til at håndtere den ny markedsmodel for elsalg i Danmark; Engrosmodellen.

Elektriker med flair for it

Systemet skal bruges til at modtage ordrer og sende fakturaer. Selvom Roberto Bentsen ikke er uddannet it-specialist, har det været vigtigt for ham at forstå

ROBERTO BENTSEN bruger bl.a. sin baggrund som elektriker i implementeringen af et system til at håndtere den nye engrosmodel for elsalg i Danmark.

det tekniske potentiale og begrænsninger, som et nyt system har.

Derfor brugte han en del tid sammen med leverandøren af it-systemet på at kortlægge behov og muligheder.

»Mange projektledere vil ikke vide noget om de skruer og søm, der skal bruges, men det vil jeg gerne – og samtidig have styr på processen. Så kan jeg som leder byde ind i forhold til både det tekniske og proces,« forklarer han.

Men frem for at opliste en lang række krav valgte Roberto Bentsen at lytte til leverandøren og i fællesskab finde de bedste løsninger.

»Det er nemt altid at sige, at kunden bestemmer. Men som kunde bør man også være parat til at lære af sælger, der er ekspert på området. Den bedste løsning findes gennem dialog,« mener projektlederen og tilføjer, at det også handler om have sit holds ryg 100 pct. ●

Den passionerede styrmand for enden af roret ved NRGi's måske største it-projekt nogensinde. Der er ingen tvivl om, at han langt hen ad vejen har æren for, at projektet har holdt tid, scope og økonomi.

It-proceskonsulent Maria Carlsson i sin nominering af Robert Bentsen

3.-PLADSEN:

Fik offentlig it-puma til at spinde som en kattekilling

Kommunal it-projektleder drev it-projekt til succes ved at drage med i marken og sørge for at skære unødvendigt fedt fra software-platform.

Af Christoffer Frendesen

En ansat i Københavns Kommune opdager en smadret flise i fortovet. Han hiver sin tablet frem for at registrere det i databasen med et billede og tilhørende tekst, hvorefter en anden kan komme og reparere fejlen.

Ved kommunalarbejderens side står Rolf Foxby – usynligt, men centralt. Han er it-projektleder samt digitaliseringskonsulent i København Kommunes teknik- og miljøforvaltning og nomineret til IT Talent 2017 for sit arbejde med it-plattformen Puma, der er udviklet til at digitalisere indberetning og koordinering af forvaltningens arbejde med at vedligeholde byen.



Projektet står i skarp kontrast til mange andre offentlige it-projekter, bl.a. fordi Puma var billigere at udvikle, blev leveret før sin deadline og modtog anerkendelse for sin succes.

Flere end 1.000 ansatte i teknik- og miljøforvaltningen er dagligt beskæftigede med at reparere veje og fortove, fælde rådne træer, fiks ødelagte trafikskilte og lignende opgaver.

For at kunne levere den bedste it-løs-

HVIS DER BLIVER længere imellem de revnede fortovsfliser eller hullerne i cykelstierne i København, kan det skyldes et nyt it-værktøj, som digitaliseringskonsulent Rolf Foxby har stået bag udviklingen af i kommunens teknik- og miljøforvaltning.

ning fulgte Rolf Foxby personligt med en del af dem ud i deres københavnske dagligdag.

Ved at kende til de praktiske udfor-

dringer kunne Rolf Foxby og hans lille team begrænse sig til kun at udvikle præcis de værktøjer, der var brug for.

»Vi har sammen med vejarbejderne fundet det mest værdiskabende og udelukkende udviklet det,« forklarer han.

»Vores system kører bedre end det tidligere, og det sikrer, at kommunen hurtigere og nemmere kan registrere og fylde huller i veje og fiks ødelagte vejskilte.«

Genanvendelig softwareskabelon

Oven i købet har Rolf Foxby, som er uddannet på ITU i E-Business, fokuseret på, at systemet fungerer som en genanvendelig skabelon. På den måde kan store dele af programmeringen genbruges til lignende opgaver i teknik- og miljøforvaltningen eller i resten af kommunen.

Dét garanterer fleksibilitet i fremtidige udvidelser af systemet – selv når dronerne gør deres entre i Danmark:

»Hvis der kommer droner om ti år, kan vi nemt koble på vores fleksible system,« fortæller han. ●



MAKE YOUR MARK

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

www.nnit.com

nnit

ÅRETS IT-UDVIKLER-TALENT:

Man skal have ja-hatten på over for teknologi og nye opgaver

Et unikt talent for at se mønstre og logik, interesse for brugerdelen og en dyb passion for programmering har sat Stefan Jul Gunnensen i en fremtrædende rolle i samlingen af en stor del af Danmarks Statistiks statistikker.

Af Erik Lorentz Larsen

Som masser af andre it-udviklere sad Stefan Jul Gunnensen som dreng og legede med Atari og Commodore 64. Og da han som 16-årig fik sin egen pc, var det ikke nok bare at game eller programmere for sjov. Han ville skabe sine egne programmer og lærte sig selv en masse om web og design – og tjente endda lidt penge på sine evner.

Trangen til at udvikle sine egne programmer kunne han aldrig slippe, så da han begyndte på kommunikation på RUC, var han mest optaget af de teknologiske dele af uddannelsen.

»Faktisk troede mine nærmeste i lang tid, at jeg læste 'noget med computere',« siger han.

Mulighed for karrierehop

Som nyuddannet i Danmarks Statistiks Formidlingscenter blev Stefan Jul Gunnensen hurtigt mere fascineret af at udvikle intelligente it-løsninger og systematisere arbejdsgange end af de traditionelle opgaver som at producere tekster.

Han fik bl.a. systematiseret produktionen af Statistisk Årbog, så grafer kunne opdateres og overføres på få minutter, hvor det før tog timer.

»Heldigvis var Danmarks Statistik åben for, at jeg kunne udvikle mine talenter, og jeg fik lov at tage en master i interaktionsdesign og multimedia ved IT-Universitetet. Undervejs skiftede jeg til it-kontoret, hvor jeg kunne fokusere på et bredt udsnit af it,« siger han.

Stefan Jul Gunnensens evne til at se hullerne i osten har gjort ham til en populær og efterspurgt problemknuser blandt de knap 90 it-kolleger i Danmarks Statistik.

»Jeg er født til at jage og løse problemer og fejl af alle typer, især i kode. Og jeg gør det hurtigt. På en eller anden

måde kan jeg let se mønstre og logik i kodelinjerne og se, hvor problemerne er. Samtidig er jeg meget proaktiv,« siger han.

Skruer op og ned for kompleksitet

Naturtalentet omtales af sin egen it-chef som en rollemodel. Fordi han ikke kan lade være med konstant at jage forbedringer af systemerne, og fordi han evner at begå sig på alle niveauer. Det sidste takker han sin humanistiske baggrund for.

»Jeg kender flere dygtige it-udviklere, der har svært ved at forklare, hvad de egentlig laver, og sælge deres løsninger eller budskaber. På RUC var vi meget forskellige typer, som ofte løste opgaver sammen i grupper, og jeg har lært at have fokus på modtageren og at skruer op og ned for niveauet af kompleksitet, alt efter hvem jeg taler med. Det tror jeg gavner den måde, mine løsninger bliver modtaget på,« siger han.

Kun halvdelen af software bruges

Ikke kun evnen til at forstå brugerens behov for en given it-løsning kendetegner den dygtige it-udvikler, mener Stefan Jul Gunnensen. Man skal også være nysgerrig efter alt nyt:

»Som udvikler må man have ja-hatten på over for teknologi og nye opgaver. Den gode it-chef giver udvikleren tid til at dvæle i koderne og gå i dybden med teknologien, så man kan blive bedre. Men man må ikke sidde fast.«

Han henviser til en undersøgelse, hvor en forsigtig konklusion er, at kun op mod halvdelen af funktionaliteten i software reelt bliver brugt af brugerne.

»Enten kender brugerne ikke til de forskellige features, eller det er for avanceret – eller de ved simpelthen ikke, hvad de skal bruge det til. Der er mange lavthængende frugter at høste som udvikler, hvis man bruger tid på at sætte sig ind i brugernes behov,« siger Stefan Jul Gunnensen.

Samler al viden i et system

Lysten til at arbejde dybt nede i koderne får han for tiden styret, da han som .NET Lead Developer har en vigtig position i et projekt, der skal samle en lang række forskellige statistiske systemer i et fælles system, der kan tale sammen på kryds og tværs. En opgave, der sammen med andre projekter, hans tilgang

Foto: Anne Mie Dreves

som problemknuser og øvrige kvaliteter, er medvirkende til hans nominering til prisen som Årets IT Talent.

De eksisterende it-løsninger bag de mange statistikker er gennem årene udviklet lokalt, og viden om systemerne er

i risiko for at forsvinde enten sammen med enkelte nøglepersoner, der nærmer sig pensionsalderen, eller fordi teknologien er forældet.

»Vi har utrolig store datamængder og vil jo gerne kunne lave noget, der går på

Han er god til at finde på nye projekter, nye løsninger og nye måder at gøre tingene på.

Fra it-chef i Danmarks Statistik Annie Stahels indstilling af Stefan Jul Gunnensen



JONATAN PEDERSEN udnyt- tede sin frie udviklingstid i Debitoor til at udvikle et nyt og hurtigere website til erstatning for det gamle, bøvlede Drupal-system.

2.-PLADSEN: Passion, nysgerrighed og frie tøjler fik udvikler til at revolutionere hjemmeside

Udvikler hos Debitoor drog nytte af frie udviklingsda- ge og fik på kort tid red- det virksomheden for store udgifter til eksterne kon- sultenter og et besværligt CMS-system.

Af Christoffer Frendesen

Vejen til top-3 i kåringen af Årets IT Talent 2017 begyndte for seniorud- vikler Jonatan Pedersen, da en ansat med ansvar for Debitoors hjemmeside forlod virksomheden.

Arven fra den tidligere medarbejder var et content management-system, som var voldsomt tungt at danse med for skribenterne og udviklerne i firmaet. Umiddelbart virkede det som den oplag- te løsning at hyre eksterne hænder, som kunne få systemet til at svinge i den rig- tige takt, men Jonatan Pedersen havde andre tanker.

Med en fortid som Content og Pro- duct Development Manager hos Yahoo! og Kelkoo samt adskillige stillinger som seniorudvikler i en række virksomheder

kunne han ikke lade være med at lege med ideen om at skabe sit eget system. Derfor drog han nytte af de to dage hver anden uge, hvor udviklere i Debitoor har frie tøjler til at arbejde med vækst- projekter til virksomheden.

Nyt site hyldet i hele virksomheden

Han undersøgte mulighederne og slog sig sammen med en anden udvikler. Efter to dage kunne de præsentere ledel- sen og kollegerne for ideen.

»Det nye site er meget hurtigere, bed- re på mobil, og alle i virksomheden har lært noget nyt. Jeg regner med at være i firmaet i mange år og se mit it-barn vokse op,« fortæller Jonatan Pedersen, der blev projektleder for selv at imple- mentere systemet.

Firmaet kunne med det nye, simple og velkørende site skåne budgetterne markant ved at undgå eksterne konsu- lenter. Og udviklerne kunne spare tid på at bøvle med det tidligere Drupal- system, der krævede betydeligt mere tid at arbejde med og kørte langsommere for brugerne.

Jonatan Pedersens løsning har i dag fuldstændig erstattet hele Drupal-syste- met i Debitoor. ●



RASMUS HAJSLUND holder sig bl.a. skarp ved at 'hygge- programmere' i sit eget firma, LetsApp, ved side af sit job som lead developer og teknisk projektleder i Netcompany.

3.-PLADSEN: Kommunikation og videndeling skaber resultater

Det betaler sig at dele ud af sine viden, for en udvikler skal holde sig skarp og hele tiden lære nyt. Det mener lead developer og teknisk projektleder i Netcompany.

Af Christoffer Frendesen

Som udvikler er det afgørende at kommunikere med både kunden og kollegerne. Det er Rasmus Hajsland yderst bevidst om i sit arbejde hos Net- company, hvor han er lead developer og teknisk projektleder på flere af firmaets store projekter og desuden underviser nyansatte på interne seminarer.

»Det er vigtigt at kommunikere klart, fordi folk går fejl af hinanden. Det er afgørende at have styr på, hvad kun- den vil, og hvad man selv og kollegerne skal,« begrundet Rasmus Hajsland, der er uddannet datamatiker fra Bec Busi- ness København.

Som teknisk leder har datamatikeren kørt projekter for Storebælt A/S, som skulle brede deres EasyGo brobizz- system ud til Norden og med tiden til resten af EU.

Ligeledes var han lead developer og teknisk ansvarlig for Damp-projektet hos Nationalbanken, der havde brug for et sikkert system til at sende pressemed- delelser og nyheder til nyhedsbureauer.

Og netop Rasmus Hajslands kunde- flair og hans evner til at løfte sit team ligger til grund for nomineringen til Årets IT Talent 2017.

Hygge-programmering

Men datamatikeren har også en for- kærlighed for sit håndværk – program- mering. Derfor har han i sin fritid sin egen virksomhed, LetsApp, hvor han dykker ned i nye tekniske løsninger, når han udvikler mindre hjemmesider og integrationer mellem systemer for firmakunder.

Ved at 'hyggeprogrammere', som han kalder det, holder han sig skarp og tileg- ner sig kontinuerligt nye kompetencer, der kan deles ud til kollegerne.

»Det betaler sig ikke at stå alene med sin viden. Det er fedest at få det ud og fordele den viden ud på flere hjerner,« fastslår Rasmus Hajsland og tilføjer:

»Jeg vil gerne lære noget nyt hver dag – i hvert fald hver uge. Og jo bedre jeg kan forklare mine kolleger dét, desto bedre kan jeg det selv i sidste ende.« ●

tværs. Det kan jeg tale længe om, for det er meget spændende og også kompli- ceret. Det har så meget potentiale og er noget af det mest spændende, jeg nogensinde har beskæftiget mig med,« siger han. ●



Hos Permagineen Grønland A/S får du et solidt fundament at bygge karrieren videre på.

Permagineen Grønland A/S er Grønlands største bygge- og anlægsvirksomhed med mere end 60 års erfaring. Virksomheden arbejder i total- og fagentrepriser og er meget alsidig med mange slags byggerier/projekter – eksempelvis et nyt stort fængsel i Nuuk, der er under opførelse.

Permagineen bygger det nye lukkede fængsel for Kriminalforsorgen/Justitsministeriet i Danmark. Byggeriet er på ca. 8000 m² fordelt på fem bygninger. Tre af bygningerne, der rummer den lukkede afdeling, er omkransede af en 5,5 meter høj ringmur på ca. 500 m og yderligere et sikringshegn i en afstand af 30 m fra ringmuren. Udenfor

ringmuren ligger en åben afdeling og en udslusningsafdeling. Byggeriet er komplekst både pga. sin karakter som fængsel og ift. de arkitektoniske krav.

Igennem hele forløbet har der været ingeniørpraktikanter tilknyttet projektet, og vi modtager gerne henvendelser fra studerende, der kunne tænke sig et spændende praktikforløb i lignende projekter.

Permagineen er en ansvarlig virksomhed med fokus på CSR og tager stor del i bl.a. uddannelse af håndværkere, konstruktører og ingeniører i Grønland.

>>

PERMAGREEN GRØNLAND A/S:

Permagreen Grønland A/S er blandt de førende indenfor udvikling af arktisk byggeri med cirka 60 års erfaring inden for bygge- og anlægsprojekter i Grønland. Virksomheden har afdelinger i fem byer langs vestkysten med hovedsæde i Nuuk og beskæftiger over 300 medarbejdere. Permagreens spidskompetence er større byggerier, fra boligkomplekser til alle former for erhvervsbyggerier og dertilhørende anlægsarbejder.

Vi er en alsidig byggevirksomhed med mange slags byggerier, også de mere specielle som fængslet, og vi arbejder i total-/hoved- og fagentrepriser. Permagreen udvikler også projekter, både gennem egen finansiering og i samarbejde med investorer, og er dermed ofte med i den helt indledende planlægningsfase omkring byggeriets placering, projektering, æstetik og arkitektur samt myndighedsgodkendelse.

Et job i Permagreen A/S er altid alsidigt og udfordrende med mange berøringsflader, og man får lov til at tage ansvar og prøve kræfter med alle facetter af byggeriet. Hos os får du virkelig mulighed for at blive fagligt rustet til din karriere.





DEN PERSONLIGE JOBSAMTALE bliver ikke længere det første møde mellem ansøger og virksomhed. Automatiseret screening baseret på nye it-løsninger er på vej, og i internationale ansættelser bliver video-screening stadig mere almindeligt, fortæller Christina Just, managing partner i Capax Recruitment. Foto: Lasse G. Jensen

Jagten på it-uddannede tager nye former i 2017

Virksomhedernes higen efter attraktive kandidater med it-baggrund er intens, og i 2017 vil digitale rekrutteringsmodeller og øget brug af de sociale medier være blandt de metoder, der skal vinde kampen om kandidaterne.

Af Erik Lorentz Larsen

Som it-uddannet bliver det ikke svært at få job i 2017. Tværtimod. Efterspørgslen er støt voksende, og det er kun manglen på uddannede, der holder antallet af beskæftigede i it-branchen nede.

De seneste tal fra brancheorganisationen IT-Branchen viser således en støt stigning kvartal efter kvartal siden 2014 blandt beskæftigede it-folk, så der i midten af 2016 var registreret 83.506 fuldtidsansatte, hvilket svarer til en stigning på over 2.500 personer på blot et år.

Og det er endda kun en lille vækst sammenlignet med den samlede vækst

blandt it-uddannede i hele EU, der ifølge Eurostat fra 2011 til 2015 lød på hele 1,5 millioner nye it-ansatte.

Tallene i de to opgørelser kan ikke direkte sammenlignes, men det overordnede billede er det samme. Det er de it-uddannede, der kan vælge og vrage blandt virksomhederne – ikke omvendt.

Og sådan vil det være nogen tid fremover, vurderer Christina Just, managing partner i Capax, der bl.a. rekrutterer it-kyndige medarbejdere til det hungrende erhvervsliv.

»Det er dog ikke ensbetydende med, at it-uddannede blot kan læne sig tilbage og hvile på laurbærrene. Udviklingen drøner derudad med 1.000 kilometer i timen, og uanset hvilken jobfunktion man har, sker der hastigt ændringer. Derfor er det vigtigt at udvikle sig og holde sine kompetencer up to date,« siger hun.

Engelsk bliver et must

Ændringerne kan blandt andet komme på grund af et stigende lønpres. Højtuddannede it-specialister kan lidt friskt sagt selv bestemme deres løn, og det

øger risikoen for, at bestemte opgaver bliver for dyre at få lavet herhjemme og dermed outsources.

Også den tidligere så effektive barriere mod udenlandske specialister på det danske it-arbejdsmarked, nemlig kravet om at kunne dansk, er i opløsning.

»Manglen på arbejdskraft betyder, at virksomhederne i stigende grad ansætter udenlandsk arbejdskraft. Det betyder, at flere og flere virksomheder accepterer engelsk som et fulgyldigt sprog i it-afdelingerne. Det gælder indtil videre mest i private virksomheder. Men også virksomheder, der arbejder med det offentlige, mærker et øget pres for

at åbne op for engelsksprogede medarbejdere for at få besat ledige stillinger,« siger Christina Just.

En af de megatrends, som ifølge Capax-direktøren for alvor vil ramme it-branchens arbejdsmarked, er, at mobilitet belønnes.

»Tag for eksempel en SAP-ekspert. Der er et stort behov i dag, men om nogle år kan behovet være flyttet, og SAP-eksperten må indstille sig på at være mere mobil og søge ansættelse i udenlandske virksomheder,« siger Christina Just.

Ikke nødvendigvis sådan, at han eller hun skal flytte fra Danmark, for samarbejdsformerne bliver anderledes og mere og mere baseret på digitale og teknologiske løsninger, hvor ens team måske sidder spredt ud over flere lande og kommunikerer på nettet og via Skype eller lignende.

Robotter screener kandidaterne

Inden for selve rekrutteringen peger Christina Just på, at den gamle form med at offentliggøre et jobopslag og så håbe på, at den rigtige kandidat

HR-verdenen ser nye digitale løsninger, der vil revolutionere de måder, vi går til ansættelser på i dag. Christina Just, managing partner, Capax Recruitment

>>

FRANSKMÆND BEDØMMER DE BEDSTE RESTAURANTER

TYSKERNE TAGER SIG AF IT-BRANCHEN!



SIG/TÜViT-certificate. Trusted Product Maintainability v7.1 Level: 4 stars

Søger du de bedste restauranter, ved du godt hvilke stjerner du skal kigge efter. Nu er der også hjælp at hente, hvis du vil være sikker på kvalitet og fremtidssikring, når du bestiller software-programmering.

It-konsulenthuset Nine har som de første i Danmark fået det internationale SIG/TÜViT-certifikat for deres arbejde med Erhvervsstyrelsens moderniseringsprogram. Certificeringen indebærer, at alt Nines kodearbejde bliver kontrolleret af uvildige eksperter i Holland og Tyskland hver 14. dag, hvilket vil fremtidssikre styrelsens it-miljø.

NiNe

Information · Technology · Insight

Kongens Nytorv 3-5, 1. sal · 1050 København K · +45 6168 9999 · contact@nine.dk

>> viser sig, er ved at uddø inden for it-rekruttering.

»HR-verdenen ser nye digitale løsninger, der vil revolutionere de måder, vi går til ansættelser på i dag. Blandt andet vil den indledende del af screeningen af kandidaterne, hvor de formelle kompetencer vurderes, ske via digitale processer. Så kan arbejdsgiveren koncentrere sig meget mere under selve samtalen om at efterprøve, om kandidaten og virksomheden på et mere personligt plan er et rigtigt match,« siger hun.

Automatiseret screening vil ikke være færdigudviklet i 2017, men snart vil mange virksomheder have installeret digitale robotter til at besvare de indledende spørgsmål, som en kandidat kan have til et bestemt job.

»98 procent af de spørgsmål, som kandidater stiller, er de samme, og dem kan virksomhederne lige så godt besvare gennem digitale løsninger,« siger Christina Just.

Videopræsentation mere almindeligt

En anden trend inden for rekruttering i it-verdenen er, at kandidater kan blive bedt om at optage en lille videofilm af sig selv, hvor de besvarer en række spørgsmål. Dermed får arbejdsgiveren et bredere indtryk af kandidaten end det mere todimensionelle cv og formelle eksamensbevis.

»Især når det gælder internationale ansættelser, bliver video-screening stadigt mere almindeligt, for ud over at give et umiddelbart indtryk af personen afslører en video hurtigt vedkommendes sprogkundskaber, og dermed undgår man at skulle bruge tid på en kandidat, der grundlæggende ikke er egnet,« siger Christina Just og tilføjer, at

konventionerne omkring et Skype-interview ikke giver samme frihed til at 'smide røret på' efter få minutter, hvis kandidaten er uegnet i forhold til at vælge fra på baggrund af en video.

»Virksomhederne vil vælge de intelligente digitale løsninger for at spare tid. Men heller ikke kandidaterne gider spille tiden, og de vil være glade for en mere effektiv screening,« siger hun.

Måltrettede jobannoncer

Brugen af big data vil også kunne hjælpe virksomhederne og jobportalerne med at målrette jobåbninger til de mest relevante kandidater. Jobagenter bliver meget mere detaljerede, og kandidater vil ikke fremover blive spammet med irrelevante jobopslag, bare fordi de har anmeldt sig en database eller en jobbank.

Christina Just sammenligner det med at købe et par sko på nettet:

»Har du bemærket, at hvis du har søgt på nettet efter et par sko, så begynder der pludselig at dukke skoreklamer op overalt på din skærm? Det samme kunne man forestille sig ske inden for jobannoncer: Ledige stillinger vil blive vist for dig, men kun inden for områder, du har vist interesse for, og ikke som en strøm af alle mulige andre irrelevante jobopslag,« siger hun.

Opsøges på Facebook

At jagte kandidaterne ved brug af intelligente digitale løsninger og big data bliver en uundværlig del af HR-afdelingernes værktøjskasse fremover, og fra 2017 vil it-kandidater i stigende grad opleve, at de sociale medier tages i brug.

»LinkedIn har vundet kampen om at blive verdens førende cv-database, og i Capax tjekker vi typisk kandidaters

98 procent af de spørgsmål, som kandidater stiller, er de samme, og dem kan virksomhederne lige så godt besvare gennem digitale løsninger.

Christina Just, managing partner, Capax Recruitment

cv her, men så er det også slut,« siger Christina Just og forklarer, at når en faggruppe som it-kandidater er i så høj kurs, så starter konkurrencen om dem langt tidligere og meget tættere på de enkelte kandidater end nogensinde før:

»Det handler kort sagt om at henvende sig til dem dér, hvor de er. Og det er i langt højere grad i interessegrupper og lukkede netværk på diverse sociale medier som Facebook. Det har virksomhederne opdaget, og derfor er de begyndt at finde på måder at opsøge dem på dér.«

Employer branding via ambassadører

Virksomheder vil i stigende grad støtte de af deres menige medarbejdere, der er særligt aktive på nettet, i at fungere som stærke ambassadører for virksomheden. Især vil det være værdifuldt, hvis medarbejderne har adgang til lukkede grupper, som det ikke er muligt at få adgang til gennem virksomhedens egen upersonlige Facebook-profil.

»Virksomhederne vil understøtte ambassadørernes adfærd, fordi positive omtaler på nettet fungerer på samme effektive måde, som når man taler godt

om sin virksomhed til venner og gamle studiekammerater ved cafébesøg og byture,« siger Christina Just.

Ikke desto mindre, er det vigtigt for virksomhederne, at de har en stærk tilstedeværelse på de sociale medier, mener hun. For det er her, kandidater kan skaffe sig fin indsigt i de virksomheder, der interesserer dem.

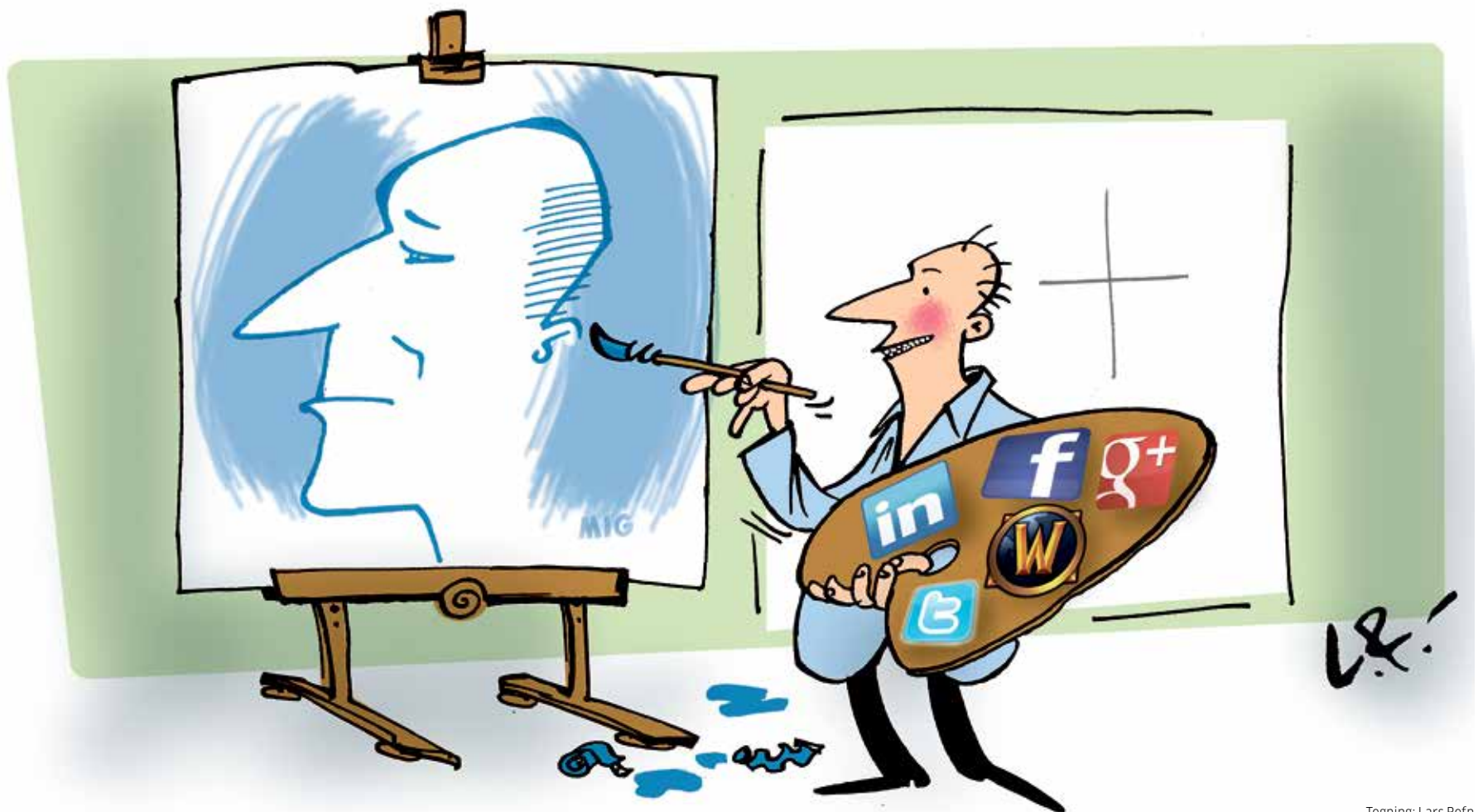
Det er både lettere og mere informativt at besøge virksomhedernes hjemmeside, deres Instagram-profil og Twitter-konto og de forskellige grupper, der er i virksomhedens navn på Facebook, frem for at samle virksomhedens officielle brochure op på messer, som kandidaterne måske ikke rigtig gider komme til.

Det er også derfor, at flere virksomhedsledere benytter deres personlige profiler til at promovere deres virksomheder og de værdier, der hersker, mener Capax-direktøren.

Målrettet fredagsbar

En helt anden strategi, som stadigt flere virksomheder vil benytte i 2017 i jagten på de eftertragtede it-kandidater, er at opsøge dem allerede tidligt på studierne.

»Virksomhederne vil identificere relevante kandidater og de uddannelser, de går på, og helt fra de første studieår opsøge dem på studiestederne både i form af sociale arrangementer som fredagsbarer og faglige tiltag som case competitions. Og de vil være meget specifikke. De ved nemlig godt, at de ikke længere vinder kandidaternes hjerter med en sandwich og en brochure. It-kandidaterne vil have kvalitet, ellers går de bare videre til en af de andre bejlere,« siger Christina Just. ●



Tegning: Lars Refn



Microsoft

#ActivityBasedWorking

Take the Virtual Tour
on your phone

Explore the thoughts behind
our building in Lyngby

www.digitaltour.dk

Unge søger mod it-uddannelserne

Lysten til at uddanne sig inden for et it-fag er stigende. Det viser årets tal for kvote 2-ansøgere til de videregående uddannelser. Også andre tekniske fag er eftertragtede blandt de unge.

Af Erik Lorentz Larsen

Vurderet ud fra tallene for kvote 2-ansøgere til de videregående uddannelser er interessen for at uddanne sig inden for it-området i stærk fremgang.

Således er 2017-antallet af 1. prioritetsansøgninger til IT-Universitetet steget med 37 pct. i forhold sidste år. I faktiske tal lyder stigningen på 362 ansøgninger mod 265 i 2016.

Også inden for ingeniøruddannelserne er der markante stigninger. Både 1. prioritetsansøgninger til uddannelsen som civilingeniør og som diplomingeniør er steget med 14 pct. Til HR-direktør i NNIT Brit Kannegaard Johannesens store tilfredshed.

»Det er glædeligt, at flere søger ind på ingeniøruddannelserne. Der er man-

Tegning: Lars Refn

gel på ingeniører – og særligt inden for it, som er den gruppe, vi efterspørger mest,« fortæller hun.

Samtidig kan hun glæde sig over, at antallet af 1. prioritetsansøgninger til uddannelsen som datamatiker er steget med 11 pct. sammenlignet med 2016.

Minister begejstret

Også uddannelses- og forskningsminister, Søren Pind, (V) er begejstret for den retning, som de unge uddannelsessøgende ifølge tallene for kvote 2-

ansøgere synes at tage mod de tekniske uddannelser.

»Det er arbejdskraft, som vores virksomheder har efterspurgt længe. Fra politisk side har vi samtidig opfordret til, at man søger ind på uddannelser, hvor der er gode fremtidsmuligheder. Det budskab ser ud til at være forstået blandt de unge,« siger han i en kommentar til optagelsestallene.

Inden for erhvervsakademi- og professionsbacheloruddannelserne er søgningen mod det rene it-faglige område

til gengæld ikke løftet nævneværdigt. I 2017 har 1.956 søgt en it-faglig uddannelse som 1. prioritet, hvilket er en beskedent stigning på én pct. i forhold til de 1.939, som søgte sidste år.

Ansøgningsfristen på kvote 1-ansøgere er 5. juli. Svaret udsendes 28. juli. ●

IT ER INDE I VARMEN

Største procentvise stigning i søgning på uddannelsesinstitutioner

1. IT-Universitetet	+97	+37 pct.
2. Den frie Lærerskole	+27	+35 pct.
3. Syddansk Universitet	+446	+13 pct.
4. DTU	+122	+12 pct.
5. Flere institutioner		11 pct.

INGENIÖRUDDANNELSER I TOP

Største procentvise stigning blandt ansøgere inden for udvalgte uddannelser

1. Diplomingeniør	+217	+14 pct.
2. Civilingeniør	+174	+14 pct.
3. Datamatiker	+82	+11 pct.
4. Medicin	+242	+9 pct.
5. Bygningskonstruktør	+43	+6 pct.

Kilde: Tallene omfatter udvalgte uddannelser med optag via Den Koordinerede Tilmelding (1. prioritetsansøgninger).

BUSINESS GROWTH IS HUMANLY POSSIBLE

Experis™ — a different kind of talent company



Experis
ManpowerGroup



Danmarks største IT-sikkerhedsevent

Populære seminarer og keynote sessions om de nyeste IT-sikkerhedsmæssige udfordringer, bl.a. compliance, cybercrime, IoT, enterprise mobility, awareness og cloud security.

Få pladser tilbage!

Onsdag den 3. maj

Smart Hacking: Attacking and Defending Smart Meter Systems

KEYNOTE Emil Gurevitch, SEAS-NVE

FÅ PLADSER TILBAGE

Bitcoin and Beyond: The Hitchhiker's Guide To Blockchain Applications

KEYNOTE Bernardo David, Tokyo

Institute of Technology

FÅ PLADSER TILBAGE

Recovering from ransomware in minutes

SEMINAR Zerto

Protecting mobile users

SEMINAR Check Point

Hacker on the Payroll

SEMINAR Digicure Deloitte

Torsdag den 4. maj

From Prison Doors to Nuclear Reactors: When Cyber Threats Turned Physical

KEYNOTE Lucas Lundgren,

FortConsult/NCC Group

DR's awareness-kampagne med fokus på phishing-test

KEYNOTE Erik Ahrenkiel

Frederiksen, DR

Security at scale: How Dropbox builds for tomorrow's threats

KEYNOTE Mark Crosbie, Dropbox

FÅ PLADSER TILBAGE

Sikkerhed i balance - angreb og forsvar i en digital virkelighed

SEMINAR Dubex

Lev op til lovgivning - og få effektive og aktuelle kontroller

SEMINAR Siscon

www.infosecurity.dk

TILMELD DIG GRATIS I DAG

infosecurity
DENMARK

Den 3.-4. maj 2017 | Øksnehallen, København

Arrangeret af **version**N

Et bureau ud over det normale

Eller sagt anderledes, vi er ikke et digitalt bureau som de andre. Det bryster vi os i hvert fald af. Af samme årsag passer vi heller ikke til alle projekter - eller kunder. Og som medarbejder er kemi og kulturforståelse helt essentielt.

Vi siger ikke ja til hvad som helst. De projekter, vi siger ja til, skal give os faglige udfordringer. Heri ligger vores passion. Hos os handler det nemlig ikke kun om kronen der tjenes, men også måden vi tjener den på. Derfor stiller vi krav til kunden og opgaven. Vores fokus er de rigtige projekter, de helt rette mennesker og det gode samarbejde. Derved får vi alle en succesoplevelse.

Vi har en unik evne til at skabe og bevare tillidsbaserede forhold til vores kunder, så de tør give sig i kast med komplekse projekter. Tillid er vores fundament for at køre det succesfulde agile samarbejde.

Dette kræver dygtige medarbejdere og den rigtige proces. Reloads altoverskyggende værdi er vores medarbejdere og vores kollektive viden - og derfor gør vi meget for at tiltrække og fastholde de dygtigste folk. Fx "Danmarks bedste it-projektleder". Således kan vi altid stille med et fantastisk team til vores kunder. Men dygtighed er ikke alt. Vores kultur er vores ledestjerne.

En stærk kultur. En tro og ambition om at gøre en forskel. Empatiske mennesker, der bringer sig selv i spil og vokser. Det er dét, som gør det fedt at gå på arbejde hver dag.

Enig?

Så har vi måske et job til dig som digital rådgiver og projektleder på reload.dk/job

RELOAD