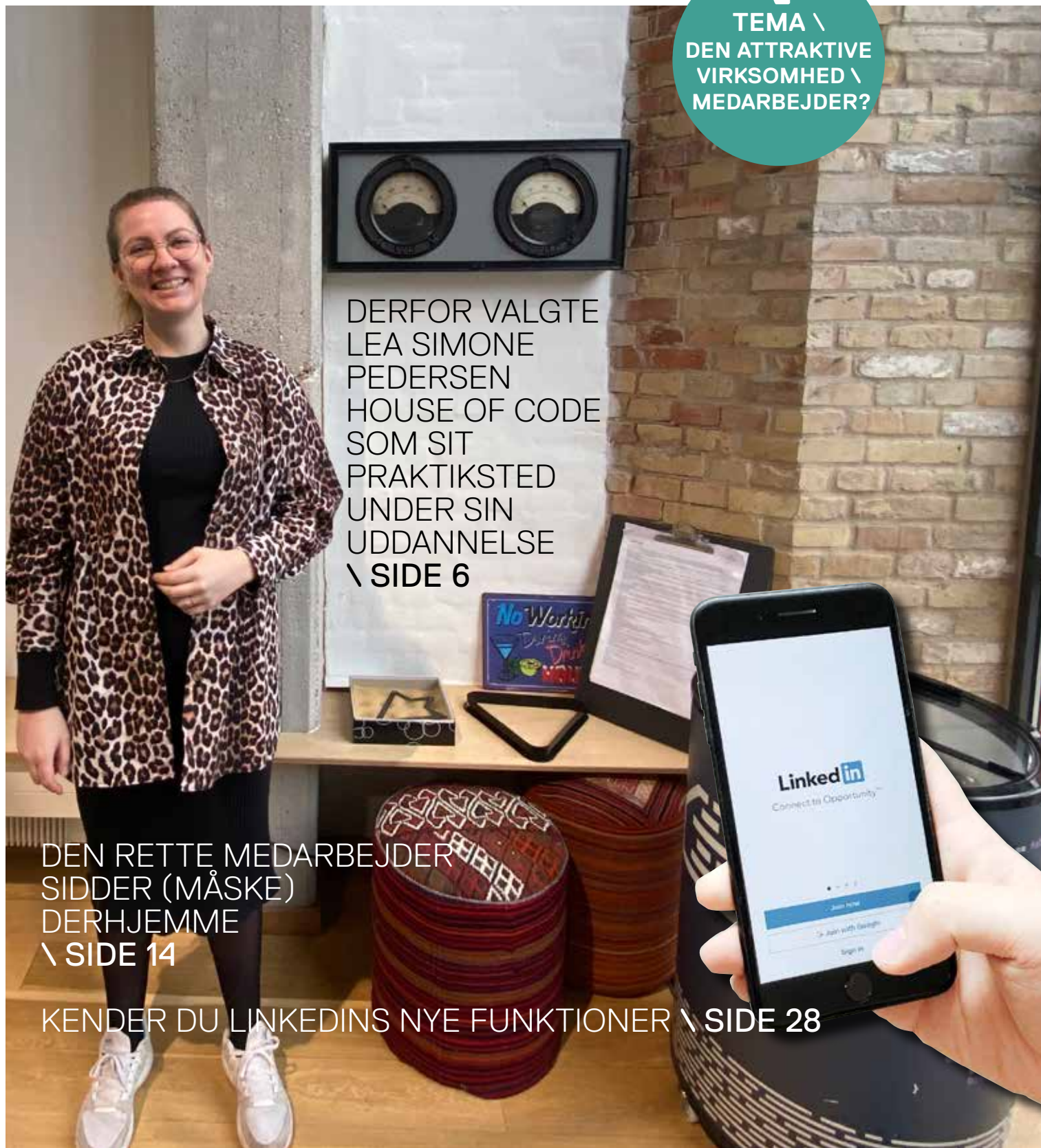


TEMA \  
DEN ATTRAKTIVE  
VIRKSOMHED \  
MEDARBEJDER?

DERFOR VALGTE  
LEA SIMONE  
PEDERSEN  
HOUSE OF CODE  
SOM SIT  
PRAKTIKSTED  
UNDER SIN  
UDDANNELSE  
\ SIDE 6

DEN RETTE MEDARBEJDER  
SIDDER (MÅSKE)  
DERHJEMME  
\ SIDE 14

KENDER DU LINKEDINS NYE FUNKTIONER \ SIDE 28



TEMA \  
DEN ATTRAKTIVE  
VIRKSOMHED \  
MEDARBEJDER?



5 \ IT-VIRKSOMHED GÅR EFTER DE UNGE I KLASSEVÆRELSET

9 \ **KØKKENBORDET:** DEN PERFEKTE ARBEJDSPLADS – ELLER TASTATUR-DAGLEJERENS ENDESTATION?

12 \ DEN ATTRAKTIVE ARBEJDSPLADS ER FLEKSIBEL

14 \ DEN RETTE MEDARBEJDER SIDDER (MÅSKE) DERHJEMME

16 \ ER DER ET JOB EFTER ET LIV MED MAINFRAMES?

18 \ "DEN HYBRIDE ARBEJDSPLADS KOMMER TIL AT HAVE EN KÆMPE BETYDNING I REKRUTTERINGEN"

20 \ GODE FORHOLD FASTHOLDER DYGTIGE MEDARBEJDERE

22 \ **HK JOBBØRS:** 999 HK-MEDLEMMER HJULPET PÅ VEJ TIL NÆSTE JOB

24 \ "SÅDAN FÅR DU SAT ORD PÅ ALT DET, DU KAN"

27 \ **WEBINAR:** BLIV BEDRE TIL AT SÆTTE ORD PÅ DINE KOMPETENCER

28 \ **LINKEDIN:** KENDER DU LINKEDIN'S NYE FUNKTIONER?

31 \ **ONLINEKURSER**

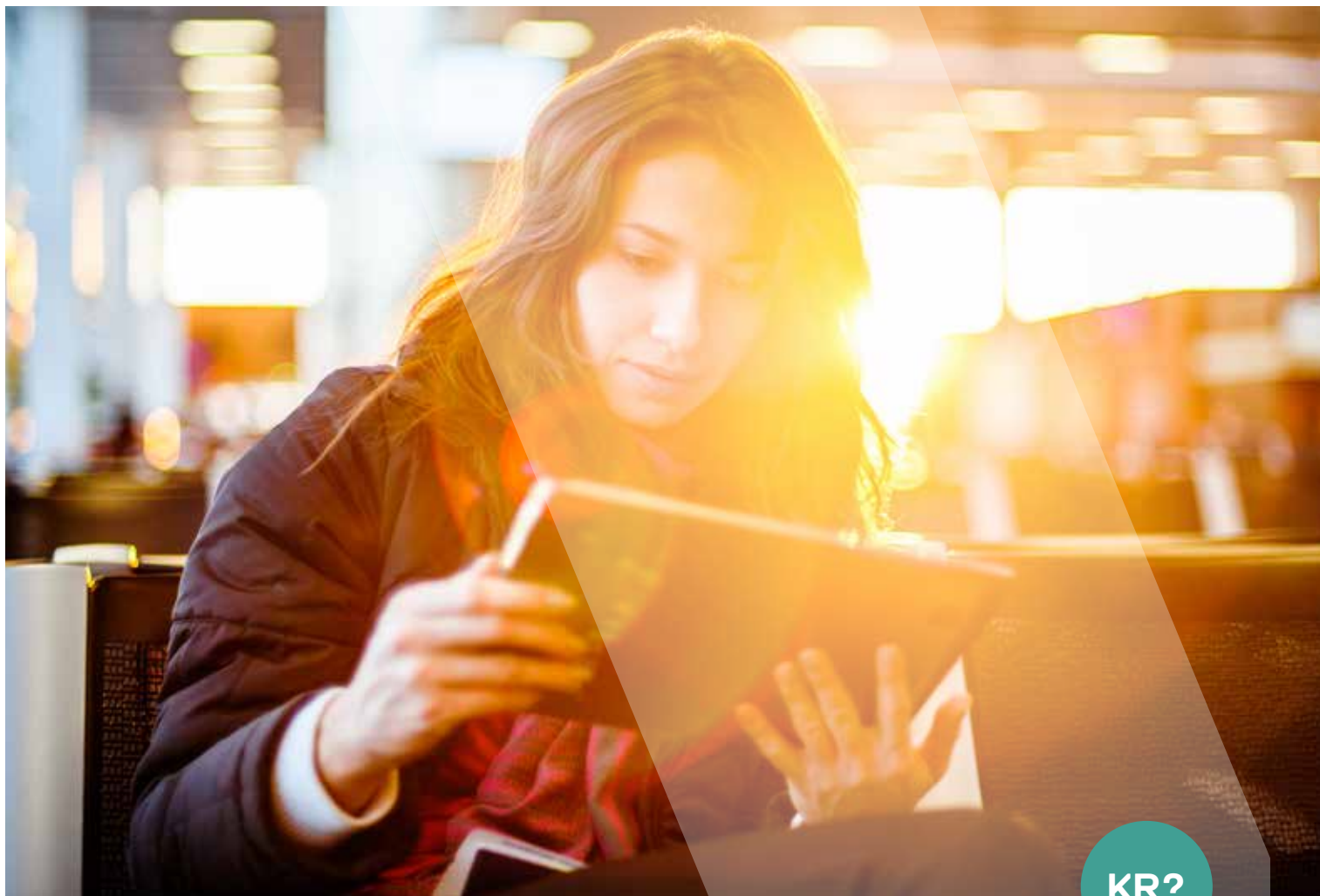
**BAGSIDEN** \ "DET VIGTIGSTE ER, AT FAGFORENINGEN FORSTÅR FAGET"



**Udgiver:** SAMDATA\HK, Weidekampsgade 8, 2300 København S, samdata@hk.dk, www.samdata.dk \ **Ansvarshavende redaktør:** Per R. N. Nielsen, ansvarlig i.h.t. presseloven  
**Redaktion:** Jeppe Engell, 44je@hk.dk \ ISSN 1604-9349 . TITEL SAMDATA Magasinet . Kopiering og aftryk tilladt med tydelig kildeangivelse. **Grafisk design** www.hillerup-design.com  
**Grafisk design** Henrik Hillerup, www.hillerup-design.com \ **Tryk** JTO A/S \ Oplag 17.200 \ **Næste udgivelse** 23. august 2022 \

**SAMDATA\HK's bestyrelse** Formand: Per R. N. Nielsen, perrndk@gmail.com \ 1. Næstformand: Jacob Leth Halldorsson, jlh@ufst.dk \ 2. Næstformand: Jan Borup Coyle, samdata@coyle.dk  
\ Henrik Sohl, hsoh@sonderborg.dk \ Christian Kragh, christian.kragh@statens-it.dk \ Henrik Harder Olsen, hxo@kmd.dk \ Flemming Uldall, fuldall@gmail.com \  
Susanne Lyngsaa Henriksen, sushlo@hotmail.com \ Bettina Bornø, b-bornoe@hotmail.com \ Jens Rastrup, jens.rastrup@gmail.com \ Hanne Møller, ham@post.tele.dk





KR?

# VED DU, HVOR MEGET DU I VIRKELIGHEDEN ER VÆRD?

Selv om du ikke skal ud at søge et nyt job, gør du dig selv en stor tjeneste ved at bruge tid og energi på at udforme dit cv. De timer giver dig et klart overblik over, hvor værdifuld du er på arbejdsmarkedet. Ikke alene får du gode argumenter til næste lønforhandling, du får også ekstra plusser ekstra til selvtilliden.

Hvornår fik du sidst et lokkende tilbud om at skifte til et nyt job med højere løn og ekstra fryns på toppen?

Hvis svaret er et ja, tilhører du et mindretal blandt de IT-professionelle.

Selv om der både herhjemme og i mange andre lande er en stadigt stigende mangel på IT-medarbejdere, er det langt fra alle, som modtager uopfordrede jobtilbud.

Min fornemmelse er, at det højest er omkring de 10 pct. af IT-folk, der har prøvet det. Og selv om jeg er glad på deres vegne, bliver jeg nødt til at stille spørgsmålet: Hvad så med alle de andre?

## **Det vigtige overblik**

Nogle søger måske efter et nyt arbejde, fordi de er blevet fyret eller af andre årsager, som gør, at det er nødvendigt at finde et nyt job. Andre sidder i et job, hvor

lønnen er fin, opgaverne interessante, kollegerne rare og chefen til at holde ud. I den første situation har vi i HK en lang række forskellige tilbud, redskaber til selvhjælp, og ikke mindst HK's mange dedikerede medarbejdere, som er klar til at hjælpe medlemmer frem til et nyt arbejde. Et udsnit af de mange forskellige tilbud, vi tilbyder i HK, kan du læse om i denne udgave af SAMDATA magasinet. Samtidig er det tilbud, som også den anden gruppe af medlemmer med fordel kan benytte sig af, også selv om de slet ikke er på udkig efter en anden arbejdsplads. Faktisk mener jeg, at de tilbud i lige så høj grad er designet til dem. Inden du ryster på hovedet ad den sidste sætning, så giv mig et par linjer og afsnit mere til at uddybe, hvorfor jeg mener det.

\ fortsættes side 4

Grundlæggende tror jeg på, at det er rigtigt vigtigt løbende at skaffe sig et overblik over, hvilken værdi man udgør på arbejdsmarkedet. Og ikke mindst at gøre sig klart, hvad den sidste nye udvikling på arbejdsmarkedet betyder for IT-professionelle som dig. Det kan handle om nye teknologier, generel mangel på arbejdskraft eller helt andre forhold.

Og selv om du ikke har brug for et nyt job, er det en god ide at bruge tid på at forberede et cv. Også selv om du måske ikke har et formelt uddannelsesforløb bag dig og har lært det hele selv fra bunden. Eller også kan det være, at du kom ind i IT-branchen med en anden uddannelse, og i dag ikke helt kan sætte ord på, hvad du har at byde ind med.

### **Mere skarp på din egen faglighed**

Selv i disse situationer kan HK give dig de rigtige redskaber og råd til at udforme dit cv, så du får gjort det helt tydeligt, hvilke kompetencer og faglig kunnen du i virkeligheden besidder. Også selv om dine kompetencer ikke ser ud som de eksamensbeviser, dine kolleger har studeret sig til på f.eks. et erhvervsakademi eller en anden uddannelsesinstitution.

Den tid og energi, du bruger på at skrive et cv, er med til at gøre dig mere skarp på din egen faglighed. Du får et langt mere klart billede af, hvad du i dag leverer til din arbejdsgiver, og hvad du kunne tilbyde en ny arbejdsgiver. Måske kommer du endda frem til, at du har kompetencer, du før ikke har skænket mange tanker i den travle dagligdag.

Måske bliver du klar over, at hvis du nu fik lige den ekstra certificering eller det kursus, ville du booste din værdi på arbejdsmarkedet endnu mere. Det kan også være, at du finder ud af, at du har arbejdet med teknologier, som giver dig nogle ganske særlige kvalifikationer.

Hvis du bladrer et par år tilbage i SAMDATA Magasinet, vil du kunne finde artiklen om Lars Hillerup, der arbejdede med IT-sikkerhed i Region Midt. Egentlig troede hans arbejdsgiver, at han nærmest var ufaglært, men da hans 40 års erfaring og mere end 70 certificeringer blev kortlagt, viste det sig, at hans kompetencer lå langt over, hvad man havde forventet. Hans værdi blev mangedoblet. Og skulle han have mere efteruddannelse, var der ikke noget herhjemme, der matchede hans faglige niveau.

Måske gemmer din karriere også på den slags guld. At tænke sit faglige værd igennem kan du betragte som noget så simpelt som rettidig omhu i forhold til din karriere; at du tegner en slags mental forsikring i forhold til din fremtid på arbejdsmarkedet.

Har du først fået udformet dit cv, så det afspejler alle de kompetencer, du har opbygget gennem din karriere, har du f.eks. mulighed for at bruge HK's jobbørs og andre lignende platforme. Selv om du stadig ikke har tænkt dig at søge et nyt arbejde, gør du dig selv mere synlig på arbejdsmarkedet; måske får også du tilbud om et nyt job.

Min pointe er, at når du ender med en oplevelse af, at andre synes, at din profil på jobbørsen er interessant, kan det give dig en anden selvtilid, så du måske tør gribe ud efter nye interessante opgaver på din arbejdsplads. Eller at du måske tør sige fra overfor trælse ting, som du tidligere ville lade passere. Hvis du i dit baghoved har en klar fornemmelse af, at du da kan gå ud og få et nyt job et andet sted, hvis du ikke bliver behandlet, som du fortjener, giver det en rankere ryg på jobbet, både overfor dine kolleger som chefen og chefens chefer.

### **Tilbuddene er der allerede. Du skal bare bruge dem**

Mit håb er, at mange vil begynde på den rejse efter, at de har læst dette magasin eller gennemført webinar eller kurser, som HK tilbyder dem. Jeg er helt sikker på, at jeg sammen med medlemmerne kan finde argumenterne for at tage de første skridt på den rejse.

Og husk på, tilbuddene er der allerede. Du kan kvit og frit benytte dig af dem som medlem af HK. Det kræver ikke, at du selv eller din chef skal have penge op af lommen. Det er en del af at være en del af et fagligt fællesskab, hvor vi tager os af hinanden.

I min verden er der nemlig mange måder at være aktiv på i en fagforening. Det er de færreste, som betaler til en idrætsklub for ikke at bruge det, den tilbyder medlemmerne. At være fagligt aktiv hos os handler om mere end at dukke op til møder og generalforsamlinger. Det gælder om at bruge alle de forskellige tilbud, som vi som fagforening kan tilbyde hinanden.

Så tag og brug dem til at få sat din faglige tillid i vejret. Også selv om du ikke har brug for et nyt job, så gør dig selv den tjeneste.



Jeg tror, at det er rigtigt vigtigt at få sig et overblik over, hvilken værdi man udgør på arbejdsmarkedet.

Jeppe Engell, daglig leder af SAMDATA\HK's sekretariat.



# IT-VIRKSOMHED GÅR EFTER DE UNGE I KLASSEVÆRELSET

*Selv om han ikke læser en IT-uddannelse vil Rasmus Kjørulff gerne ind i IT-branchen, så han ringede til House of Code for at høre, om de var interesserede i at have ham i de tre måneders praktik, der er en del af uddannelsen som markedsføringsøkonom. I dag er han godt inde i praktikforløbet.*

I IT-virksomheden House of Code i Odense arbejder Henrik Stær Grove systematisk med at tiltrække praktikanter. Strategien er at være synlig og tidligt til stede på studiestederne, så virksomheden hurtigt kommer i spil som en arbejdsplads, hvor det er attraktivt at komme i praktik, mener Henrik Stær Grove, partner i House of Code.

Ni ud af ti danske virksomheder mangler IT-medarbejdere. Mangel på IT-kompetencer er eksploderet. IT-branchen mangler hænder.

Overskrifter som disse præger danske aviser og nyhedssites. År for år melder prognoser om titusinder eller endnu flere IT-folk, der mangler. I same tempo bliver konkurrencen om at få nok IT-medarbejdere hårdere og hårdere, ikke bare om at rekruttere erfarne medarbejdere men også om at hente de unge studerende, der repræsenterer fremtiden.

Ifølge Henrik Stær Grove, partner og Chief Operating Officer (COO) i den fynske IT-virksomhed House of Code handler det om både at være synlig og tidligt til stede i de studerendes bevidsthed som en attraktiv arbejdsplads.

"Noget af det, som gør, at vi måske ikke har så store udfordringer som andre, er,

et, vi er synlige i markedet, der hvor IT-udviklerne er, både fysisk og online. To, vi er også til stede på studiestederne for at lære dem at kende tidligt og præge dem til at synes, at vi er nogle fine mennesker, der gider at bruge tid på at hjælpe dem gennem deres uddannelse."

Han tilføjer:

"Det betyder, at vi kommer i spil som nogle, de måske overvejer at arbejde for senere eller vælger som et praktiksted."

\ fortsættes side 6



## Klar strategi

Henrik Stær Grove beskriver House of Code som håndværkere, der hjælper andre med at udvikle apps til deres virksomhed sammen med alle de forskellige serviceydere, som omgiver det. Virksomheden har i dag 19 medarbejdere, herunder tre praktikanter i forskellige dele af forretningen. I to andre artikler her i magasinet fortæller en tidligere og en nuværende praktikant om, hvorfor de valgte at tage deres praktik i House of Code.

Som en del af den strategi i forhold til de unge er House of Code lige som så mange andre virksomheder til stede på karrieremesser og ved andre events. Samtidig bliver der også brugt tid på at tale med undervisere rundt om på de forskellige uddannelsessteder, så virksomheden kan komme helt ind i klasserne for at præsentere cases for de studerende.

"Vi kan hjælpe dem med feedback i deres færden gennem studielivet i alle afskygninger," siger Henrik Stær Grove.

Han betoner, at det ikke kun gør sig gældende i forhold til de IT-relevante uddannelser som datamatikere og IT-teknologer. Det kan også være i forhold til studier som markedsføringsøkonom eller cand.merc.

"De studerende på de uddannelser har højest sandsynligt nogle venner, som læser IT-fag, og har vi muligheden for at efterlade et positivt aftryk, så spreder det sig som ringe i vandet, fra mund til mund. Det tror jeg på virker, så det bruger vi tid og kræfter på. Alle der henvender sig til os på telefon eller mail, får altså et ordentligt og høfligt svar på max. 24 timer på hverdage."

"Uanset om det er en efterskole, der bare lige skal høre, hvad det koster at få en app, eller nogle studerende, som søger job," siger Henrik Stær Grove.

## "UDE FORAN HOUSE OF CODE STOD DER: #WEAREAWESOME, OG JEG TÆNKTE, AT OKAY DET VAR ALLIGEVEL LIDT KÆKT AT SÆTTE DET OP PÅ EN BYGNING"

Lea Simone Pedersen valgte House of Code som sit praktiksted under sin uddannelse. Egentlig havde hun slet ikke tænkt, at hun skulle arbejde i IT-verdenen, men hun fandt arbejdspladsen så attraktiv, at hun i dag arbejder på fuld tid i House of Code.

"Det var faktisk ikke, fordi jeg var på udflugt efter det her. Det kom sådan lidt ind fra højre."

Lea Simone Pedersen kommer fra en anden verden end IT-branchen, hvor hun i dag arbejder på fuld tid i virksomheden House of Code i Odense.

### Enormt spændende

Faktisk havde hun en baggrund som pædagog i en vuggestue. Ovenikøbet havde hun fået tvillinger, så både arbejdstid og fritid handlede om helt små børn.

"Under min barsel havde jeg leget lidt med en blog om kommunikation over de sociale medier og brugergrænseflader. Jeg synes bare, at det digitale var enormt spændende. I dag kan jeg ikke rigtig huske, hvordan jeg blev introduceret til det, men det gik op for mig, at jeg kunne læse en kandidatuddannelse, der var et bindeled mellem pædagogik og IT."

Under studiet blev Lea Simone Pedersen gjort opmærksom på, at der måske var nogle muligheder for hende i en lokal virksomhed, der ikke lå så

langt fra, hvor hun boede. En dag cyklede hun forbi bygningen.

"Ude foran House of Code stod der: #weareawesome, og jeg tænkte, at okay det var alligevel lidt kækt at sætte det op på en bygning," husker Lea Simone Pedersen.

Derhjemme læste hun lidt op dem:

"Det lød som et sted, hvor der var højt til loftet, fest og farver men samtidig også seriositet. Samtidig var det et plus, at de lavede apps. Det passede godt med min kandidatuddannelse. Så da jeg stod for at skulle i praktik, skrev jeg en mail til Henrik (Stær Grove, partner i virksomheden, red.)."

### De ser hele mig

Herefter gik det slag i slag. Efter praktiktiden blev Lea Simone Pedersen ansat først som studentermedhjælper, så på halv tid og nu arbejder hun på fuld tid som kommunikations- og procesansvarlig i virksomheden.

Når hun i dag nogle år efter ser tilbage på, hvorfor hun valgte House of Code, handler det for i hvert



”

Når jeg siger til folk, at jeg oprindeligt er uddannet pædagog, tænker de: hvad laver hun her. Men her ser de hele mig.

Lea Simone Pedersen, kommunikations- og procesansvarlig og tidligere praktikant i House of Code

fald en dels vedkommende, om virksomhedens værdier.

"Når jeg siger til folk, at jeg oprindeligt er uddannet pædagog, tænker de: hvad laver hun her. Men her ser de hele mig."

### Foran på points

Han opsummerer det med ordene, at "det handler om at vise god stil og rettidig omhu":

"Selvfølgelig kan man sige, at det bør gælde alle virksomheder, men sådan er verden bare ikke. Allerede der er vi foran på point i forhold til nogle."

Rent fagligt kan det også være en fordel i konkurrencen om de unge, at virksomheden fortrinsvis arbejder med apps, mener han.

"Så dem, der synes, at det er fedt, søger naturligt i vores retning. Samtidig er der heller ikke så mange her på Fyn, som arbejder med applikationsudvikling. Henrik Stær Grove peger dog på, at tendensen går i retningen af, at flere og flere virksomheder ansætter deres egne udviklere til den type opgaver i stedet for at hyre eksterne konsulenter ind forbi.

"Du bruger måske selv COOPs scan-og-betal-app eller andre apps, som bliver brugt meget i hverdagen. Derfor bliver efterspørgslen også større i vores marked," siger Henrik Stær Grove.

### Betaler for to timers sundhed

Og her kommer vi frem til, at virksomheden også arbejder på internt at være en attraktiv arbejdsplads, både for at holde på folk og sende et signal udadtil.

Henrik Stær Grove fremhæver, at virksomheden f.eks. er meget bevidst om, at et stillesiddende arbejde, som de fleste har i IT-branchen, indebærer en række farer for helbredet.

\ fortsættes side 8

## CHEFERNE HAR LIGE SOM PRAKTIKANTEN EN FORTID I IKEA: "DET VAR NOGET JEG GODT KUNNE FORHOLDE MIG TIL"

Selv om han ikke læser en IT-uddannelse vil Rasmus Kjærulff gerne ind i IT-branchen, så han ringede til House of Code for at høre, om de var interesserede i at have ham i de tre måneders praktik, der er en del af uddannelsen som markedsføringsøkonom. I dag er han godt inde i praktikforløbet.

"På vej til skole cyklede jeg forbi huset, og undrede mig over, hvad fanden der var derinde."

Lidt efter googledede Rasmus Kjærulff sig frem til, at det var House of Code, som holdt til i bygningen. På et tidspunkt under uddannelsen til markedsføringsøkonom skulle han tre måneder i praktik, hvorfor han ringede til Henrik Stær Grove, COO og partner i virksomheden.

"Det var ikke så planlagt. Jeg faldt bare for den flotte gamle bygning, læste lidt om dem og det lød bare fedt," siger den 26-årige.

### Danmarks sundeste arbejdsplads

Under hans research fandt han ud af, at House of Code bestod af et meget ungt hold af medarbejdere, som alligevel havde markeret sig som et firma i fremdrift. House of Code var ligefrem flere gange blevet kåret som en såkaldt gazelle, der havde præsteret at vokse meget hurtigt.

"De havde også vundet en pris for at være Danmarks sundeste arbejdsplads," siger Rasmus Kjærulff.

Under praktiksamtalen viste det sig også, at både Henrik Stær Grove og den administrerende direktør Jonathan Bornemann havde en fortid i den danske del af den svenske IKEA-koncern.

"Jeg har også arbejdet fire år i IKEA, så det var meget interessant i forhold til den måde, de strukturerer sig. Det var noget, jeg godt kunne forholde mig til," siger Rasmus Kjærulff.

### Det fungerer rigtigt godt

Han peger på, at det handler om den måde, man taler om arbejdet på i House of Code. Om hvad der er vigtigt at gøre. Han kan godt lide, at den måde, man taler om opgaverne på, foregår på en facon, han kender fra sin tid i IKEA.

"Så forstår jeg det hurtigere og nemmere. Der er også mange ting, de ikke gør som i IKEA, hvor man i stedet har en House of Code-måde at gøre tingene på. Det fungerer rigtigt godt," siger Rasmus Kjærulff. Han begyndte den 10. januar og hans praktikforløb slutter den 10. april.

"Jeg er faldet godt til her. Særligt Lea (Simone Pedersen, red.) er god til som min mentor at fortælle, hvorfor vi gør tingene på den måde her i House of Codes," slutter praktikanten.

”

På vej til skole cykler jeg forbi huset, og undrede mig over, hvad fanden der var derinde.

Rasmus Kjærulff, praktikant i House of Code



"Ondt i ryggen, overvægt og diabetes er nogle af de ting, som kan følge med, når man har et job, hvor man sidder stille i mange timer hver dag i mange år. Derfor betaler vi alle vores medarbejdere to timer hver uge for at dyrke motion. Har du en kontrakt på 37 timer, kan du bruge to af de timer på den form for motion, du har lyst til. Om det er at gå en tur, løbe eller tage i fitnesscenteret er fuldstændigt op til den enkelte," siger han.

Han understreger, at virksomheden forsøger at komme med forskellige tilbud for at gøre det nemt at bruge den mulighed.

"Så vi synes da egentlig, at vi gør meget for vores medarbejdere. Det samme gælder, hvordan arbejdet bliver udført. Hvornår du møder eller går, er også op til den enkelte. Det blander vi os ikke i, så længe man når det, der er aftalt, når ugen er gået."

"Vil man helst arbejde derhjemme fra, gør man det. Sådan var det også før corona. Men vi håber selvfølgelig, at folk kommer ind på kontoret, fordi vi har ansat nogle gode og sjove mennesker. Men passer det bedre at være på hjemmefra, gør man det. Jeg sidder jo selv hjemme i dag," siger Henrik Stær Grove i telefonen.

Den kultur er særlig attraktiv for familier med mindre børn, fremhæver han. "Gennemsnitsalderen er 37 år, så der er flere, også i ejer kredsen, som har små børn."

### Verdensmålene er også i spil

Men et er de praktiske dele af hverdagen, noget andet er værdierne, som virksomheden afspejler. I House of Code har man også taget til efterretning, at særligt yngre mennesker går op i emner som bæredygtighed og klima.

"Vi arbejder blandt andet med verdensmål nr. tre, hvor vi tager medarbejdernes sundhed alvorligt. Hver dag er der friske frugter og grøntsager, som er handlet ind lokalt her omkring Odense. Det sørger vores kantinedame for."

Samtidig arbejder virksomheden også for at holde sig på den rigtige side af klimadagsordenen ved f.eks. at holde dets website CO2-neutralt, fremhæver Henrik Stær Grove.

"Alle vores computere er leasede, så når vi er færdige med dem, afleverer vi dem tilbage, hvorefter de bliver solgt videre som brugte."

Han opsummerer:

"Til sammen tror jeg, at de mange forskellige ting spiller sammen, når de unge ser på os som et attraktivt praktiksted eller en arbejdsplads, de gerne vil arbejde for."



” Alle der henvender sig til os på telefon eller mail, de får altså et ordentligt og høfligt svar på max. 24 timer på hverdage.

Henrik Stær Grove, COO og partner i House of Code.





# DEN PERFEKTE ARBEJDSPLADS – ELLER TASTATUR-DAGLEJERENS ENDESTATION?

Da Covid19-pandemien ramte, blev danskerne sendt hjem og fik besked på at arbejde fra køkkenbordet. Men var det en drøm om bedre work-life balance, der gik i opfyldelse fra den ene dag til den anden, eller var det starten på en ny tidsalder, hvor vi alle er tastatur-daglejere, der mister fagligt og social fællesskab og retten til en overenskomst? Ekspertene peger i flere retninger.

Jubelbrølet druknede i en tør Corona-hoste. Men det var der – jubelbrølet - da vi blev sendt hjem og slap for at pendle, slap for støjende kollegaer og slap for chefens overvågning.

Mens vi diskuterede vacciner, masker og flokimmunitet, så spurgte Computerworlds IT-jobbank 2.500 IT-folk: programmørerne, IT-supporterne og projektlederne m.fl. – og de var grundlæggende glade for, at de var blevet sendt hjem for at arbejde ved køkkenbordet.

Hele 62 procent synes, at den måde vi arbejdede på førhen, hvor vi altid mødte ind på kontoret, var blevet gammeldags.

Halvdelen ville gerne arbejde hjemmefra et par dage i ugen og nogle ville gerne have endnu flere dage på hjemmekontoret. Kun hver tiende ville helst undgå hjemmearbejde.

Et flertal syntes, at det gav større arbejdsglæde og hver fjerde ville lægge vægt på muligheden for at arbejde hjemme, når de skulle søge job næste gang.

Hvis det ikke var et jubelbrøl, så var det i hvert fald et klart signal om, at IT-folket synes, vi skulle fastholde i hvert tilfælde én af forandringerne fra pandemi-tiden: Muligheden for at arbejde hjemmefra.

## Kommet for at blive

En af dem der mener, vi har oplevet en ændring, der får længerevarende betydning er arbejdsmarkedsforsker Thomas Bredgaard fra Aalborg Universitet.

”Der er ikke nogen tvivl om, at hjemmearbejde kommer til at fylde mere. Det er

svært at sige hvor meget, men grundlæggende så har flertallet haft positive ting at sige – og det gælder både arbejdsgiverne og lønmodtagerne.”

Han understreger, at det ikke bare handler om de fysiske rammer. Det handler om børn, ægtefæller og fritid.

”Muligheden for at arbejde hjemme kan give større fleksibilitet og en bedre arbejdsbalance i forhold til ens privatliv,” fastslår Thomas Bredgaard.

Men for arbejdsgiverne kan det også være en gevinst.

”Vi ved fra andre undersøgelser, at folk der arbejder hjemmefra har højere produktivitet – også før Corona.”

## Gode sociale relationer er afgørende

Noget af det helt afgørende for den gode arbejdsplads er ifølge Thomas Bredgaard alle de sociale relationer.

”Noget af det mest afgørende på arbejdet er de gode sociale relationer – det gode samarbejde, og det at man kender hinanden. Man kan selvfølgelig godt have dårlige kollegiale relationer, så det er ikke et enten-eller.”

Han påpeger, at hvis man øger mængden af hjemmearbejde, så er det afgørende, at man nøje har styr på, hvilke opgaver der egner sig til at blive løst alene.

De opgaver, som kræver samarbejde med andre, kan det være vanskeligt at lave som hjemmearbejde.

\ fortsættes side 10

78% arbejder mere uforstyrret hjemme

69% oplever bedre work-life balance ved hjemmearbejde

45% oplever færre sygedage

83% bliver kontaktet mindst en gang årligt om nye jobmuligheder

"Hvis folk arbejder hver for sig, så skal man skabe sammenhæng på andre måder, og så skal man bruge kræfter på en nøje forventningsafstemning," siger Thomas Bredgaard.

En indbygget risiko ved køkkenbordet er, at tingene godt kan flyde ud, når man altid er på sin (hjemme)arbejdsplads.

"Der er også en risiko for du kan få nogle udrændte medarbejdere, der konstant knokler, fordi de altid er på arbejde – og som ikke føler nogen sammenhængskraft – hverken socialt eller fagligt – med de andre på jobbet. Man skal tænke sig godt om, før man indfører hjemmearbejdspladser," understreger Thomas Bredgaard.

Han regner derfor ikke med, at den ene eller anden form kommer til at overtage.

"Vi kommer til at se en større variation, hvor virksomhederne vælger forskellige metoder. Nogle vil stadig arbejde på et fysisk kontor, og nogle vil udnytte mulighederne for virtuelle teams og platforms-arbejde – og så vil vi generelt se flere hybrider."

I HK er faglig sekretær Kim Bonde er enig i, at der er sket et skifte. Også et skifte som har større konsekvenser end det lavpraktiske med, hvor man sidder rent fysisk.

"Før den 11. marts skulle man jo have specifik tilladelse på de fleste arbejdspladser, hvis man ville arbejde hjemme. Det var noget, man kunne bede om. Nu er det langt nemmere at få lov til."

Han peger på, at hjemmearbejdspladser skubber til hele balancen mellem chef og medarbejdere og dermed til hele opbygningen af arbejdspladsen. Det kan blive afgørende, når chefen skal uddele nye opgaver eller forfremme nogen.

"Mange arbejdsgivere har det nok sådan, at hvis de ikke kan se folk, så har de ikke helt tillid til, at der bliver lavet noget. Det bliver de nødt til at lære, når folk skal arbejde hjemme. Det kræver altså noget særligt at lede en virksomhed digitalt, og det har ingen chefer jo fået en uddannelse i."

"Som medarbejder skal man ikke undervurdere værdien af, at chefen reelt ved, hvilke opgaver man er i gang med at løse, fordi han netop har mødt dig på gangen."

### Fordelen ved at fagligt fællesskab

Kim Bonde peger på, at den fysiske arbejdsplads har en masse fordele, som vi ikke må glemme midt i begejstringen for alle de nye digitale muligheder.

"Den gode arbejdsplads er et sted, hvor man møder ind og har et fagligt fællesskab, hvor man bygger ovenpå og kan udvikle hinanden."

"Det er et sted, hvor man bliver mødt med anerkendelse og tillid, så man kan udvikle sig selv og opgaverne."

Kim Bonde mener, at det kan være rigtigt godt, at man som medarbejder får lov til oftere at arbejde hjemmefra. Men det afgørende, er, at det er frivilligt, fordi det ikke er uden ulemper at flytte pc'en hjem i stuen.

### Ekspropriation i den 2-værelses

Normalt er det arbejdsgiveren, der betaler for en kontorplads, kantine, møbler og det udstyr, der skal bruges til arbejdet. Men det ændres der radikalt ved, når man skal arbejde hjemmefra.

"Det er nok ikke et problem, hvis man har 200 m<sup>2</sup>. Men hvis man pludseligt skal til at sætte plads af til hæve-sænkebord i en 2-værelseslejlighed, så er det altså arbejdsgiveren, der sparer 35.000 kr. pr. kvadratmeter – og dig der betaler. Reelt eksproprierer man jo folks ejendom, hvis det er et krav, at man skal arbejde hjemmefra," siger Kim Bonde.

” Den gode arbejdsplads er et sted, hvor man møder ind og har et fagligt fællesskab, hvor man bygger ovenpå og kan udvikle hinanden.

Kim Bonde, Faglig sekretær, HK





# FREMTIDENS ARBEJDSPLADS

FAKTA

Computerworld og IT-jobbank udgav i efteråret 2021 en undersøgelse om "Fremtidens arbejdsplads", hvor de havde indtalt folks præferencer – især med fokus på hjemmearbejdspladser. Undersøgelsen havde 2.500 deltagere mellem 18 og 65 år.

## MÅDEN, SOM VI ARBEJDEDE PÅ FØR CORONA – AT MØDE IND HVER DAG – VAR GAMMELDAGS

Enig 62 %

Uændret 17 %

Uenig 21 %

## HJEMMEARBEJDE HAR SKABT ØGET ARBEJDSGLÆDE

Enig 50 %

Uændret 15 %

Uenig 35 %

## HVOR MANGE DAGE OM UGEN FORTRÆKKER DU AT ARBEJDE HJEMME?

50 % foretrækker at arbejde hjemmefra 1-2 dage

25-33 % foretrækker at arbejde hjemmefra 2-3 dage

5-15% foretrækker at arbejde hjemmefra 3 – 4 dage

5-10% foretrækker at arbejde hjemmefra alle dage

5-10% foretrækker slet ikke at arbejde hjemmefra

## HVILKE FAKTORER KAN FÅ DIG TIL AT SKIFTE JOB

36% Et job med højere løn

26% Et job, der giver mening

26% Mulighed for hjemmearbejde

25% Mindre transporttid

23% Bedre udnyttelse af mine kompetencer

69%

kan forestille sig at arbejde remote for en virksomhed i en anden landsdel

” Hvis folk arbejder hver for sig, så skal man skabe sammenhæng på andre måder, og det man skal bruge kræfter på en nøje forventningsafstemning.

Thomas Bredgaard, Arbejdsmarkedsforsker, Aalborg Universitet

### Volt-bude med tastatur

Kim Bonde peger på, at der i mange år har været en tendens, hvor arbejdsgiverne indførte "free seating" på arbejdspladsen for at spare på de dyre kontor-kvadratmeter. I den model har man ikke et fast skrivebord, men må blot tage til takke med de pladser, der er til overs, når man møder ind.

Han frygter, at free seating blot er starten på noget mere omfattende, som kan blive forstærket af Coronaen.

"Man kan frygte, at det næste skridt er, at der slet ikke er nogen skriveborde. At man nedlægger arbejdspladsen og, at mange bliver "virtual workers", hvor alle opgaver er udliciteret, og hvor man så kan byde ind på opgaver i konkurrence med en, der sidder i Rumænien." Kim Bonde understreger, at han ikke vil tale de selvstændige ned. Modellen kan godt give frihed og fleksibilitet, så længe man kan levere. "Men alt det man som lønmodtager tager for givet - som ferie, barsel, sygedagpenge, efteruddannelse, forsikring – skal med på en faktura, hvis man ikke skal ende som underbetalt Volt-bud eller Ryan Air-pilot, der er nødt til at leje sin egen uniform."

Kim Bonde understreger, at man i HK i mange år har været meget engageret i netop denne udfordring.

"Det er derfor, at vi som fagforening slås for at lave kollektive aftaler, der også gælder for freelancere. Den store udfordring er, hvordan vi får det snørlet sammen, så det også passer med fremtidens arbejdsplads."



# DEN ATTRAKTIVE ARBEJDSPLADS ER FLEKSIBEL

Overvældende flertal blandt de IT-professionelle vægter muligheden for hjemmearbejde højt. Virksomhederne er nødt til at tage det alvorligt, hvis de skal kunne tiltrække medarbejdere i et marked, hvor der er rift om IT-folk, viser analyse.

Om noget har corona-pandemien forandret vores holdning til det at arbejde hjemmefra.

Væk synes den gamle ide om, at det blot er kode for en halv fridag.

Den sidste nye analyse fra Computerworlds it-jobbank, Fremtidens Arbejdsplads 2021/2022, viser, at de IT-professionelle vægter muligheden for hjemmearbejde som meget vigtig.

"Hjemmearbejde er kommet for at blive i en grad, så det er noget, virksomhederne er nødt til at forholde sig til," siger Torben Tronborg, direktør for Computerworlds it-jobbank. Desværre er for mange virksomheder dårlige til at slå på, at de tilbyder netop denne fleksibilitet, mener han. Den sidste pointe vender vi tilbage til.

## Efterspørger mere fleksibilitet

Analysen er baseret på et spørgeskema sendt ud til 2.500 IT-professionelle i alderen 18-65 år. Besvarelsene er indhentet i sommermånederne sidste år, hvor et overvældende flertal, 77 pct., mener, at pandemien vil ændre den måde, vi arbejder på. Og hele 62 pct. mener, at den måde, vi arbejdede på før corona, nemlig at vi møder ind fysisk hver dag, er gammeldags. Endelig foretrækker hele 90 pct. muligheden for at arbejde hjemme.

"Vil man fremstå som en attraktiv arbejdsplads er man nødt til at tilbyde fleksibilitet. Når 90 pct. fortrækker at have muligheden for hjemmearbejde, så er det noget, virksomhederne skal forholde sig til," siger Torben Tronborg.

"Jeg vil vove den påstand, at de virksomheder, som kalder deres medarbejdere ind fem dage om ugen, vil være udfordrede i forhold til at kunne fastholde deres ansatte. Får du ikke den fleksibilitet, vil du søge et andet sted hen, hvor du kan få den, uddyber han.

## Kun et fåtal slår på det

Netop dette er ofte et ømt punkt, mener Torben Tronborg. Han peger på, at når man søger på de ord i de jobannoncer, virksomheder indrykker i Computerworlds it-jobbank, er det et fåtal, som skriver, at de tilbyder den fleksibilitet, som hjemmearbejde udgør.

"Og det er et klart konkurrenceparameter," siger han.

Men som han også understreger, er der ingen, som har fundet den endelige form for, hvordan de kan tilbyde den ønskede fleksibilitet til medarbejderne. Et er, at man skal tiltrække og fastholde medarbejdere, noget andet er, at det også skal give mening for den daglige forretning. Torben Tronborg peger på, at udviklingen meget vel kan omkalfatre den måde, virksomhederne indretter deres arbejds-

plads på i fremtiden. Tilbyder man fleksible arbejdsforhold, vil man f.eks. kunne rekruttere medarbejdere, der bor længere væk fra arbejdspladsen. Man kan også forestille sig, at i stedet for at skulle vælge mellem enten at arbejde hjemmefra eller på kontoret, kunne arbejdspladser tilbyde "hubs" rundt omkring i landet, hvor deres ansatte kan få en mellemting, altså både fleksibilitet og glæden ved at være sammen med kolleger.

## Bekymring

Men analysen viser også en bekymring for mistrivsel og isolation, hvis det bliver normen at arbejde hjemmefra.

Derudover er virksomhederne og især lederne også nødsaget til at stille spørgsmålstegn ved det faktum, at 45 pct. svarer, at de har haft færre sygedage under en periode med meget hjemmearbejde. Det kan selvfølgelig være, fordi vores medarbejdere bliver udsat for mindre smitte, men det kan også være, fordi vi arbejder, selvom vi måske burde ligge under dynen," siger Torben Tronborg "Et passende spørgsmål at stille sig selv, ville være, hvornår man selv har registreret en sygedag eller barnets sygedag, uden at åbne sin bærbar eller tjekke mails på mobilen. Vi er jo sociale mennesker alle sammen, der har brug for et fællesskab og en nærværende leder. Men man skal passe på ikke at skære alle over en kam. Mens de unge på 25 år har andre behov end en familiefar på 45, der skal bruge en del tid på transport," fortsætter han.

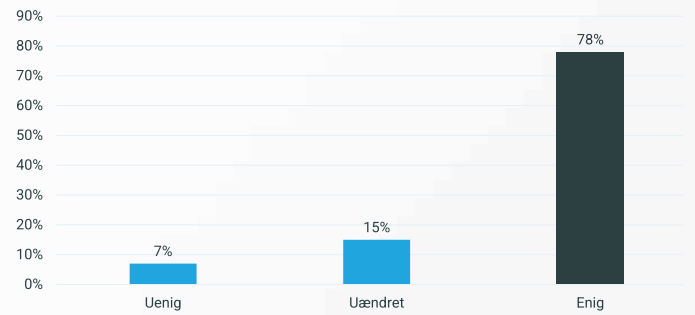


Vil man fremstå som en attraktiv arbejdsplads er man nødt til at tilbyde fleksibilitet."

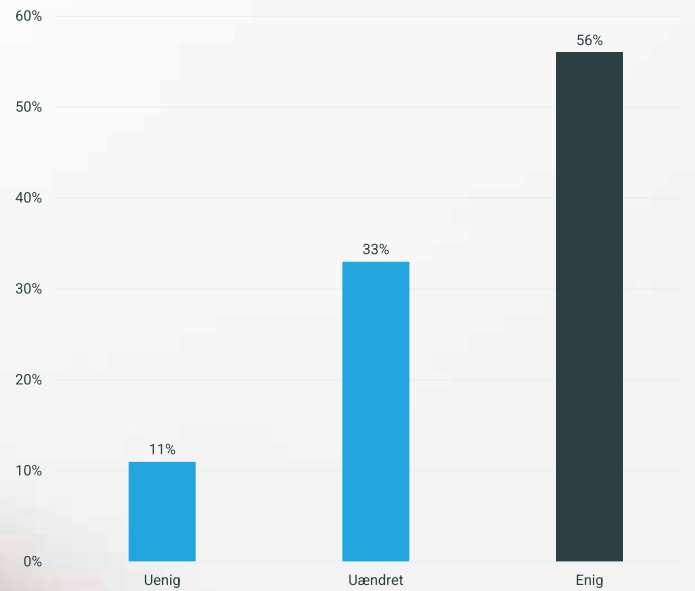
Torben Tronborg, fra Computerworlds it-jobbank.



## KAN HJEMMEARBEJDE SES PÅ BUNDLINJEN? 78 % ARBEJDER MERE UFORSTYRRET



## 56 % ER MERE PRODUKTIVE





# DEN RETTE MEDARBEJDER SIDDER (MÅSKE) DERHJEMME

Corona har ikke gjort det lettere at finde medarbejdere, men de fleste virksomheder har accepteret, at øget fleksibilitet og hjemmearbejde fremover er et vigtigt konkurrenceparameter, fortæller headhunter.

Jannie Kluge har arbejdet som headhunter i IT-branchen igennem tre årtier og har siden 2003 ejet rekrutteringsfirmaet Kluge A/S, der hjælper med at finde IT-medarbejder-profiler på alle niveauer.

“Vores kunder er en bred vifte af store virksomheder i alle brancher: for eksempel virksomheder, som leverer IT-løsninger samt en række ‘scale up-virksomheder’, der står overfor internationalisering. Kort sagt er vi der, hvor der er et-taller og nuller. Vi hjælper dem bl.a. med at finde kommercielle profiler, direktører, projektledere og arkitekter samt udviklere. Den seneste tid er der også kommet efterspørgsel på rekruttering af erfarne supportere,” fortæller hun.

Kluge A/S har hvert år 90-100 rekrutteringer. Jannie Kluge har indvilget i at fortælle SAMDATA Magasinet, om hvordan pandemien og hjemmearbejdet har påvirket virksomhedernes søgen efter de rette kandidater.

**Du har været headhunter igennem tre kriser: Dot-com-boblen omkring år 2000, finanskrisen i 2008 og nu corona. Er der noget, der går igen?**

Ved hver krise har virksomhederne haft en oplevelse af, at medarbejderancieniteten var stabil. Det er ofte, fordi folk holder på deres stol. Det er en falsk

loyalitet. Så snart det lysner, begynder folk at bytte job igen. Stolelegen starter forfra. Virksomheden når at tænke “nu er vores churn (antal af medarbejdere, der forlader virksomheden, red.) faldet”, men i virkeligheden handler det om, hvordan krisen påvirker medarbejderne.

**Hvad adskiller pandemien fra de to foregående kriser?**

Tiderne er skiftet. Man skifter job langt oftere. Der er ikke længere de der medarbejdere med 25 års anciennitet i Mærsk eller Danske Bank. IT-branchen har det så godt, at de kan vælge i toppen af Maslows behovspyramide. De to spørgsmål, der gælder, er: ‘Whats in it for me?’ og “Kan jeg gøre noget godt for verden?”. Samtidig er det en krise, der var god for det digitale. Dem, der ikke havde båndbredde nok, fik problemer, fordi medarbejderne skulle arbejde hjemmefra. Dem, der ikke var klar på e-commerce, har brændt nallerne. Teams og Zoom har haft gloværdige tider, fordi vi arbejder så meget hjemmefra. Mange firmaer har opdaget, at de manglede noget. De har ikke haft den digitale infrastruktur. De har måske ikke været klar til e-commerce, en del løsning på logistik og leverance, de har manglet et digitalt økosystem. Det giver et boom i efterspørgsel.



### **Hvilke typer mangler lige nu?**

Det er især sikkerhedsfolk. Når vi skal forbindes remote, og mange baserer deres virksomhed på at være remote, er der brug for sikkerhed.

Samtidig har mange travlt med at flytte deres virksomhed i cloud'en. Derfor er der stor efterspørgsel på arkitekter og specialister, der kan det.

Når det kommer til drift, så er det medarbejdere til DevOps (Development and Operations, red.), men faktisk også supportere med tre-fire års erfaring, der er efterspørgsel på. Og det er faktisk første gang, at vi ser, at virksomhederne bruger os til at finde supportere.

### **Hvad så hvis vi ser lidt fremad?**

Vi ser en bevægelse, hvor mange produktionsvirksomheder begynder at koble deres produktionsanlæg på netværk.

Det kræver nogle særlige kompetencer at trække data ud fra produktionsanlæg, så det kan bruges til at optimere produktionen. De bruger det til at se, om der er bestemte steder, hvor der ofte opstår fejl, ligesom det kan bruges til at bestille reservedele i tide. Men det giver et vigtigt sikkerhedsperspektiv, når produktionen kommer på netværk. Det betyder, at mange produktionsvirksomheder bliver mere og mere digitale, og har brug for specialister i remote access, sikkerhed og IoT.

### **Hvilke krav stiller medarbejderne i dag?**

Vi bruger aldrig løn som argument. Løn er alene en vedligeholdelsesfaktor, for de fleste i IT har fine lønninger. Spørgsmålet er: "Whats in it for me?"

Det handler meget mere om, hvor mange hjemmearbejdsdage man kan have, hvor fleksibelt jobbet er, om der er kemi med chefen, og hvordan man kan udvikle sig på arbejdspladsen.

Man har vænnet sig til at arbejde hjemmefra nu. Selv kommercielle profiler som for eksempel sælgere spørger nu til, hvor mange rejsedage der er. Det gjorde de ikke tidligere på samme måde. Alle ved nu, at man sagtens kan lukke en aftale over Teams. Det er i stedet et spørgsmål om at prioritere de rigtige rejser. Derfor forsøger vi at se på det hele menneske: Hvad kan de? Hvor passer de ind menneskeligt? Hvad kan de lære? Udviklingen behøver jo ikke at handle om at blive chef. Det kan også være horisontalt. Det er en styrke at få en bredere profil. På den måde får vi i høj grad en rolle som karriererådgivere, ikke bare headhuntere.

### **Hvad er virksomhederne kan lokke med?**

Vi er oppe i toppen af Maslows behovspyramide. Alle har jo bordfodbord og en god kantine. Det tiltrækker folk, hvis de kan blive dygtigere, eller hvis de kan gøre noget godt for verden, uanset om det handler om grøn energi eller høreapparater. Det er meget dét, der tiltrækker folk. Ikke wienerbrød om fredagen og mere i løn. Det handler om det intellektuelle, om læring og om at gøre noget godt. Men det kan også tiltrække folk, hvis man arbejder med banebrydende og ny teknologi, som for eksempel IoT eller kunstig intelligens.

### **Hvad siger kunderne til kravene om hjemmearbejde?**

De fleste kunder vil sige to dages hjemmearbejde om ugen. Det er trenden. Virksomhederne har fundet ud af, at det godt kan lade sig gøre, at folk godt kan koncentrere sig og, at man ikke behøver være mistroisk. De fleste er committede til deres arbejde. Samtidig er der også et perspektiv i, at man som virksomhed sparer penge til transport, og at man kan nøjes med færre kvadratmeter.

### **Hvad betyder det for virksomhedskulturen?**

Spørgsmålet om kultur er vigtigt og fylder meget. For virksomheden er kulturen deres DNA, og det er vigtigt, at det flugter med medarbejdernes værdier, og det er noget, der sker, når man bruger tid sammen fysisk. Det handler blandt andet om erfaringsdeling. Selvfølgelig kommer der i fremtiden også mange digitale løsninger til den slags, men det kan ikke erstatte det at være sammen i et fysisk rum. Når man er i et rum sammen, så opstår der en energi, som er anderledes end at sidde til fredagsbar på Teams.

### **Hvordan ser situationen ud nu i forhold til før corona?**

Der er ekstremt travlt. Op til corona var der også rigtig meget gang i de digitale projekter ude i virksomhederne, men lige da pandemien ramte kom der et stop i rekrutteringerne. Man sagde 'freeze'. Men fra i sommers og frem er det gået

rigtigt stærkt. De nyuddannede kandidater bliver kimet ned. Det har ikke slået pusten ud af investeringerne i IT, og folk tør godt bruge penge. Vores efterår har været helt vildt.

### **Hvordan ser rekrutteringssituationen ud om fem år?**

Jeg tror, at gennemsnitsancienniteten vil falde til to-tre år. Ansættelserne vil være mere projektfokuserede. Mange af de unge, der bliver uddannet i dag, er ikke bange for at sige fra, hvis de er uenige, og de skal virkelig holdes til ilden, hvis man vil beholde dem. Derfor tror jeg også, at hurtig onboarding, for eksempel med digitale værktøjer, vil komme i fokus, så man når at få udbytte af medarbejderne før de forsvinder igen.

### **Hvordan sikrer vi så, at der er nok arbejdskraft?**

Alle vil have de unge, nyuddannede. Der er meget fokus på at få flere ind fra udlandet og flere ind på studierne. Men jeg tror, at vi får et kæmpeproblem, hvis vi ikke ser på den legacy af medarbejdere over 55, som bliver gemt væk i IT-afdelingerne. Vi kalder dem human legacy capital. De bliver ikke set. Det er dem, som rykker ud og løber maraton, men de bliver ikke set på arbejdsmarkedet. Hvis man trækker dem frem i lyset, giver dem nogle opgraderinger og nye certificeringer, så står vi med en stærk seniorgarde.

Vi vil gerne rekruttere de medarbejdere, som kunderne efterspørger, men vi vil også gerne bidrage til at undersøge, hvad de rent faktisk har i forvejen. Måske sidder der nogen, man kan støve af. Det er vigtigt, at man ikke diskriminerer de mere modne ressourcer.



De fleste kunder vil sige to dages hjemmearbejde om ugen. Det er trenden. Virksomhederne har fundet ud af, at det godt kan lade sig gøre, at folk godt kan koncentrere sig og at man ikke behøver være mistroisk.

Jannie Kluge, Kluge A/S

# ER DER ET JOB EFTER ET LIV MED MAINFRAMES?

Efter mange år med mainframes og COBOL, kan det synes svært at komme i betragtning til ledige jobs, hvor arbejdsgiverne kræver ekspertise i nyere teknologier som Python og Java. Men ikke altid. Få her HK's Bo Sundgaards bud på, hvad man kan gøre for at finde en ny plads på arbejdsmarkedet.

Står du og skal finde et nyt arbejde efter 30 år med mainframes og COBOL? Ingen kan bebrejde dig, hvis du sukker lidt opgivende, når der mest er brug for folk, som kan programmere i Python. Mon ikke de fleste HR-afdelinger kigger efter kandidater med tre års erfaring i Python frem for 30 års viden om COBOL, ville de tænke. Måske. Men det er ikke det samme som, at du skal give op, lyder det fra Bo Sundgaard, konsulent i HK Østjylland. "Det vil være let for en person med 30 års erfaring i COBOL at lære at programmere i Python. Sværere er de sprog heller ikke, hvis man kender tankerne bagved," lyder hans pointe.

## Skal du starte forfra

Umiddelbart lyder det jo besnærende, men det kræver så også, at man søger den rigtige hjælp til at oversætte ens kompetencer til et sprog og en tankegang, som de ansatte i en personaleafdeling kan forstå og tage alvorligt. I stedet for næsten på automatpilot at arkivere ens ansøgning lodret i dur-ikke-bunken. "Når HR-folkene screener ansøgningerne, går de efter: kan han det? Kan hun det? Her skal du i din ansøgning have forklaret dem nemt og enkelt, at du kan lidt af det. Og at du meget hurtigt kan blive god til det," siger Bo Sundgaard. Han fortsætter: "Virksomhederne mangler ikke kun programmører. De savner også systemadministratorer, hvor det kan være lidt sværere at følge med. Hvis du f.eks. er god til at administrere IBM AS/400 eller mainframes, som bankerne har kørt med i årevis, kan du ikke lige umiddelbart overføre det til opgaver med Windows servere. Her skal du starte forfra."

## Ikke rigtigt nogen efterspørgsel

Står et medlem i den situation, hvor han eller hun skal begynde forfra, understreger han, at det kan se svært ud. Også selv om manglen på IT-folk synes at vokse eksponentielt. Men ofte lønner det sig at tænke lidt skævt, hvis man ikke kan finde arbejdspladser, som søger folk med lige præcis de kompetencer, man nu har opbygget gennem mange år. "For en del år siden skulle jeg hjælpe en, der var dygtig til Delphi. Men der var ikke rigtigt nogen efterspørgsel efter Delphi-udviklere at se," siger Bo Sundgaard. Han gav medlemmet det råd at gå ind i jobportalen Jobindex' arkiv og søge på Delphi. Her kunne man finde virksomheder, der tidligere havde søgt efter folk, der er gode til lige netop det programmeringssprog. "Ofte har de virksomheder måttet opgive at finde folk, som er gode til Delphi, fordi der er ikke så mange, som bruger de teknologier mere. Og derfor er der heller ikke så mange, som kan. Her er det en god ide at finde de virksomheder for så at søge uopfordret," siger Bo Sundgaard.

## I meget høj kurs

Han understreger, at det lille trick kan være meget nyttigt at bruge i forhold til mange andre kompetencer. "Det er lidt som, hvis man har et gammelt bornholmerur, som man holder af. Der er ikke så mange, der kan finde ud af at reparere det mere. Man kan heller ikke blive uddannet i det mere. Enten kan folk med den type kompetencer ikke få job, eller også er de i meget høj kurs. Det samme gælder en kofanger til en gammel

Volvo. Umiddelbart er den ikke ret meget værd, lige indtil der er nogen, som står og skal bruge den," siger Bo Sundgaard. Et andet godt trick er at holde øje med forskellige nyhedsfora og blogs på nettet for at følge de seneste nye tendenser inden for ens felt. Selv følger han f.eks. med i bloggen Geeks for Geeks sammen med de danske nyhedssites som Version2 og Computerworld blot for at have en følelse med IT-verdenen. SAMDATA's podcast DataSnak anbefaler Bo Sundgaard også. "Husk at du på samme tid er vidensarbejder og håndværker. I den første funktion skal du sørge for hele tiden at holde dig ajour med det nyeste. Du er nødt til at følge med hele tiden," siger Bo Sundgaard. "Et andet godt råd er hele tiden at være i gang med en bog inden for ens fag," fortsætter han.



Du er nødt til at følge med hele tiden. Lige som frisøren skal være ops på de sidste hårmøder, skal systemadministratoren have styr på udviklingen på sit felt.

Bo Sundgaard, konsulent i HK Østjylland

## Har du fulgt med?

Grundlæggende er det en god ting at kunne vise, at man holder sig ajour med sit fag på den ene eller anden måde. Også selv om man måske har forsømt at tage relevant efteruddannelse eller at få certificeringer indenfor nye teknologier, understreger Bo Sundgaard. I virkeligheden begynder den bedste strategi for ens arbejdsliv langt tidligere, før man står uden job. I stedet for at møde op på jobbet for at udføre de samme opgaver dag ud og dag ind, bør man stille sig selv spørgsmålet, om man tror på, at man kan sidde i den funktion resten af sine dage på arbejdsmarkedet. Er svaret et nej eller blot et tvivlende næh, bør man bruge noget tid på at finde frem til, hvad ens muligheder så kunne være. I dette magasins leder opfordrer Jeppe Engell, daglig leder af SAMDATA, til, at man bruger nogle af de mange redskaber og muligheder for råd og vejledning, som HK stiller til rådighed for alle medlemmerne. Ofte er tiden til at få sat ord på ens kompetencer godt brugt, hvis de giver klarhed over, hvor man står stærkt, og hvor man kan blive stærkere. Bo Sundgaard er enig. "Gør man ikke det, maler man sig selv op i et hjørne, siger han.

# TRE GODE RÅD TIL AT KOMME VIDERE TIL ET NYT JOB

## FAKTA

1

**Ring til HK's karrieretelefonen på 3330 4460.**

Her sidder der folk klar hver dag fra kl. 13-16. Oftest er der lang ventetid fra kl. 13-14, mens der fra kl. 15-16 er hurtigere at komme til.

2

**Søg i online kursusportaler som f.eks.**

- \ HKs onlinekurser på <https://www.hk.dk/karriere/onlinekurser>.
- \ MITOpenCourseWare på adressen <https://ocw.mit.edu/>.
- \ [www.Edx.com](http://www.Edx.com)
- \ Coursera – [www.coursera.com](http://www.coursera.com) samt
- \ Udacity [www.Udacity.com](http://www.Udacity.com)

De fleste teknologier eller virksomheder har også gode læringsportaler som f.eks.

- \ [www.learnpython.org](http://www.learnpython.org)
- \ [learndigital.withgoogle.com/](http://learndigital.withgoogle.com/)
- \ [learn.microsoft.com](http://learn.microsoft.com)

3

**Få lavet en Individuel Kompetence Vurdering (IKV) på dit lokale erhvervsakademi.** Det giver en god klarhed over, hvilke kompetencer du har, og hvor du skal forbedre dig.





# “DEN HYBRIDE ARBEJDSPLADS KOMMER TIL AT HAVE EN KÆMPE BETYDNING I REKRUTTERINGEN”

Det er ikke blevet lettere for IT-virksomhederne at finde de rette medarbejdere efter corona. Tværtimod. Lønnen er ikke længere det eneste vigtige parameter, fortæller HR-partner, der peger på hjemmearbejde som fremtidens forhandlingspunkt.

“Det har altid været svært, og de seneste år er det kun blevet sværere.”

Sådan beskriver Christina Hupfeldt sit job som HR-partner i IT-virksomheden Hesehus. Det er hendes opgave at tiltrække de helt rigtige medarbejdere til e-handelsfirmaet, der i dag tæller cirka 156 medarbejdere.

Som HR-partner er hun ansvarlig for rekruttering til en række af virksomhedens teams, men bistår også teamlederne med rådgivning og sparring i forhold til medarbejdernes trivsel og videreuddannelse.

“Det var svært, da jeg startede for snart seks år siden. Markedet for IT-folk, især udviklere, softwarearkitekter og den type specialister, som vi har brug for, er udfordret. Det har altid været svært at finde dem og det har været kandidaternes marked. Det er kun blevet sværere siden da.”

Hun fortæller, at pandemien har fået flere virksomhederne til at få øjnene op for behovet for digitale løsninger og tilstedeværelse, og at der derfor er kommet endnu mere rift om de dygtige IT-folk.

“Der bliver ikke uddannet nok folk, og behovet vokser hele tiden,” siger Christina Hupfeldt.

## **Snacks og sundhedsforsikring**

Hun fortæller, at virksomheden gør sig store anstrengelser for at nå bredt ud i deres jagt på nye medarbejdere.

“Vi får mange ansøgninger fra studerende og har et godt navn på uddannelsesstederne. Måske primært på SDU, men den senere tid også på VIA University College i Horsens og på Aarhus Universitet. Men det, vi laver, er så komplekst, at vi ikke kan nøjes med nyuddannede, vi har brug for en blanding af dem og mere erfarne folk, der kender udfordringerne, fordi de har været længe i gamet.”

Det er dog ikke kun charmeoffensiver overfor IT-studerende, der er det vigtigste værktøj for rekrutteringen af nye specialister. Det er også den brede vifte af goder og muligheder, som virksomheden kan tilbyde.

“Vi har sundhedsforsikring til alle medarbejdere, der også dækker deres børn, indtil de fylder 24 år. Vi serverer sund morgenmad hver dag, så man ikke behøves at spise hjemmefra. Vi har snacks tilgængeligt hele dagen og varm frokostordning. Vi har også massageordning,” fortæller Christina Hupfeldt og fortsætter:

“Men vi fokuserer også meget på fagligheden. Hver anden måned har vi en hel fredag, der er reserveret til leg og faglig fordybelse for at styrke udviklingskulturen. Af samme årsag holder vi MUS to gange om året i stedet for en, fordi vi tror på, at det gør en forskel for medarbejderne.”

Hun mener ikke, at Hesehus' ordninger er ekstraordinære i IT-branchen:

“Lige præcis vores branche har været forvænt i mange år. Det er nogle ting, som ikke er forventelige i andre brancher, men hvis man vil være en attraktiv virksomhed indenfor IT-branchen, er det “must haves”. Det er nogle ting, som medarbejderne regner med.”

### Corona ændrede meget

Før corona var de fleste medarbejdere på kontoret hver dag, og det var hovedsagligt administrativt personale, der fra tid til anden tog en hjemmearbejdsdag. “Alle udviklere og tekniske folk var på kontoret hver dag. Så ramte corona, og vi skulle pludselig arbejde hjemme hele tiden. Da smittetrykket så faldt i 2021, endte vi på en model, hvor man kan arbejde hjemme tirsdag og torsdag. Det giver mulighed for, at der kan planlægges møder de tre andre ugedage. Vores erfaring er, at hybridmøder, hvor nogle sidder sammen i et mødelokale, og andre er med hjemmefra, ikke fungerer særlig godt. Studier har også vist, at en hel fleksibel arbejdsuge, hvor medarbejdere arbejder hjemme på skift uden struktur, skader kulturen rigtig meget. Derfor har vi valgt den model, selvom det kan virke lidt rigtigt ved første øjekast. For os er det bare vigtigt at have fokus på kulturen og fællesskabet.”

Men selvom pandemien, i hvert fald i Danmark, ser ud til at lakke mod enden og restriktionerne er løftet, betyder det ikke, at medarbejderne skal tilbage på kontoret på fuld tid. Tværtimod.

“Vi har fået en helt anden indstilling til det her med at være en hybridarbejdsplads, og det har ansøgerne også. De forventer mere fleksibilitet, og der er flere, som efterspørger et helt remote ansættelsesforhold, hvor de arbejder hjemmefra næsten 100 pct. af tiden,” fortæller Christina Hupfeldt.

Det giver dilemmaer, når man som virksomhed også gerne vil bevare en særegen virksomhedskultur.

“Det er noget, vi er nødt til at tage stilling til løbende. Vi holder hårdt fast i vores værdier og kultur, selvom vi har væksted meget de senere år. Spørgsmålet er jo, hvad det gør ved kulturen, hvis nogen sjældent er på kontoret? På den anden side har vi virkelig brug for medarbejderne for fortsat at kunne vækste. Hvis det er nødvendigt med remote ansættelser for at tiltrække de dygtigste, kan det godt være, at vi er nødt til det.”

### FAKTA

Christina Hupfeldt er HR-partner i Hesehus, der laver e-handelsløsninger. Hun har været i virksomheden i snart seks år. Hun har en baggrund som cand.negot. i international marketing & communication fra SDU.

### Fleksibilitet og løn

Christina Hupfeldt vurderer, at fleksibiliteten i fremtiden bliver et helt centralt parameter, når IT-virksomheder skal tiltrække især højt specialiseret arbejdskraft. “Den hybride arbejdsplads kommer til at have en kæmpe betydning i rekrutteringen, især for dem med små børn, hvor logistikken kan være svær at få til at hænge sammen. Det giver bare mere luft, og derfor spiller det en stor rolle,” siger hun og fortsætter:

“Løn har altid været en afgørende faktor og det vil den fortsætte med at være. Men den hybride arbejdsplads tager noget af rampelyset fra lønparameteret.”

Hun peger på, at en anden voksende faktor er den faglige udvikling:

“Jeg tror, at det betyder ekstremt meget. Det er også derfor, at vi har vores interne akademi, hvor der er sat tid af til faglig udvikling, for det har en stor betydning.”

Sidst, men ikke mindst, spiller hjælp til relokalisering en stor rolle, når virksomheden skal tiltrække arbejdskraft fra andre lande.

“Det er nemt nok med folk fra EU, men vi har også folk fra Iran, Brasilien eller Tyrkiet. Det er en omfattende proces at få dem til landet, fordi vi skal søge tilladelser til dem, men også deres familie. Vi hjælper deres partner med at søge job og familien med at finde et sted at bo. Hvis ikke deres hjemmebase fungerer, så fungerer arbejdslivet typisk heller ikke,” afslutter Christina Hupfeldt.



Du er nødt til at følge med hele tiden. Lige som frisøren skal være ops på de sidste hårmøder, skal systemadministratoren have styr på udviklingen på sit felt.

Bo Sundgaard, konsulent i HK Østjylland



# GODE FORHOLD FASTHOLDER DYGTIGE MEDARBEJDERE

Det er alfa og omega at have gode arbejdsforhold, hvis man vil bevare medarbejdere, når der er mangel på gode IT-folk, siger tillidsrepræsentant og medlem af SAMDATA's bestyrelse.

Det er alment kendt, at lønningerne i den private del af IT-sektoren er højere end i den offentlige del. Alligevel er det lykkedes sundhed.dk at komme igennem de seneste års pandemi og massive opskalering uden, at medarbejderne har forladt arbejdspladsen til fordel for højere lønninger andre steder.

Årsagen? Gode arbejdsforhold og rollen som samfundsvigtig aktør, siger tillidsrepræsentant Jens Rastrup Andersen, der også er medlem af SAMDATA's bestyrelse.

## Mange ind, få ud

De fleste danskere har haft et tæt forhold til sundhed.dk de seneste to år. Virksomheden, der er ejet delvist af kommuner samt regioner og delvist af staten, har nemlig været en af de centrale dele af den digitale infrastruktur, der har fået Danmark relativt godt igennem de første to år af pandemien.

Fordi sundhed.dk pludselig fik en meget markant rolle i bolværket mod smittespredningen, har de fået tilført flere midler.

“Vi fik øget bevillingen, og er nu ved at finde vores nye ben som en større og stærkere organisation. Vi har haft brug for at rekruttere nye medarbejdere, og der er vi gået over til at basere vores skalering på ansættelsen af interne udviklere og driftsfolk i stedet for at bruge eksterne konsulenter, som vi gjorde tidligere,” fortæller Jens Rastrup Andersen.

Men mens masser af nye kollegaer er stødt til, har der ikke været travlt ved

udgangsdøren. Tværtimod er det i forbløffende høj grad lykkedes at holde på erfarne kollegaer, selvom der er rift om dygtige IT-folk, og mange virksomheder i det privat står klar til at overbyde sundhed.dk's lønninger.

“Vi har aldrig været lønførende. Man kan altid finde en privat virksomhed, hvor man kan tjene mere. Men de ordnede arbejdsforhold sørger jo for frokostpause, ferie og frihed, så der ikke bliver drevet rovdrift på medarbejderne. Man har en normal arbejdsuge og får lov at afholde sin ferie. Det er jo det, vi kan i det offentlige: Sørge for ordnede forhold.”

Han fortsætter:

“Vi tilbyder også faglig professionalisme. Vi kører agilt, arbejder med SCRUM-processer og har et stærkt fagligt fællesskab. Den faglige dimension er vigtig. Men samtidig er vores arbejde også samfundsrelevant, og det appellerer også til en bestemt type mennesker. Vi har både generalister og specialister, og de vil gerne arbejde samfundsnyttigt for en passende hyre og ordentlige forhold,” siger Jens Rastrup Andersen.

## Blevet sværere at finde nye

Mens sundhed.dk har haft relativt let ved at rekruttere under pandemien, så er det begyndt at vende den seneste tid.

“Vi kan mærke, at det tynder ud i de kvalificerede ansøgere. Det er primært i forhold til frontend-udviklere. Markedet er ved at være støvsuget for de dygtige,



## TILLIDS- REPRÆSEN- TANT



## FAKTA

” Man kan altid finde en privat virksomhed, hvor man kan tjene mere. Men de ordnede arbejdsforhold sørger jo for frokostpause, ferie og frihed, så der ikke bliver drevet rovdrift på medarbejderne.

Jens Rastrup Andersen, medlem af SAMDATA's bestyrelse

“SAMDATA udbyder en lang række kurser til medlemmerne. De kan tages, når man selv har tid og lyst. Det er en rigtig god idé at gøre,” siger Jens Rastrup Andersen.

Du kan finde en oversigt over alle SAMDATA's onlinekurser på [samdata.dk](http://samdata.dk)

så det begynder at blive vanskeligt. Derfor er der brug for at gøre en indsats for at øge kvaliteten, f. eks. ved uddannelse og efteruddannelse,” siger Jens Rastrup Andersen og fortsætter:

“Enten kan man hyre nogen, som man oplærer og efteruddanner, eller man kan lade være og så basere det på eksterne konsulenter. Vi har nok en interesse i begge dele. Men det understreger vigtigheden af, at ansøgerne er meget skarpe på deres kompetencer.”

### Skal sikre ordentlige forhold

Som tillidsrepræsentant har Jens Rastrup Andersen aktier i både rekruttering og fastholdelse af medarbejdere.

“Min rolle i fastholdelsen er at sikre ordentlige forhandlinger og lønftaler, der kan accepteres. Jeg skal sørge for, at dagligdagen er ordentlig, og at der er mulighed for at gå til mig, hvis man oplever problemer. Jeg indgår i samarbejdsudvalget, hvor vi fører drøftelser med ledelsen, der absolut er lydhøre, når vi bringer problemer op.”

Sammen med arbejdsmiljørepræsentanten har han også fokus på de helt lavpraktiske rammer for medarbejderne, der, selvom det kan lyde banalt, er meget vigtige.

“Alle skal sidde godt. Man skal have en god arbejdsplads med de rigtige skærme og ordentligt lysindfald. Derudover er der computerens kapacitet og at man har

de rigtige programmer, og dér er der jo en del særlige krav. Det skal spille på et højere niveau end en kontormaskine med standardprogrammer.”

### Gør dig selv attraktiv

Men en ting er at gøre arbejdspladsen tiltrækkende for at rekruttere og fastholde kollegaer. Noget andet er at gøre medarbejderne tiltrækkende, så de også kan få et godt job, hvis de en dag søger videre.

“Det er vigtigt at stille krav til efter- og videreuddannelse. Det er vigtigt, at der bliver sat penge nok af på budgettet, og at man finder ud af, hvad både medarbejderen og virksomheden gerne vil. Det skal jo helst være noget, der passer ind i virksomhedens strategi og hvilke kompetencer, der er behov for,” siger han. Han understreger, at det er vigtigt, at man som medarbejder selv insisterer på at blive opkvalificeret løbende.

“Som individ skal man være opmærksom på at være attraktiv på jobmarkedet. Det er en stor opfordring herfra. Det er ikke noget, der nødvendigvis kommer fra arbejdsgiveren; man kan godt være nødt til at slås lidt for det. Det er også noget, jeg selv skal slås for som tillidsrepræsentant.”

Jens Rastrup Andersen er selv i gang med et diplomforløb i ledelse, der blev afbrudt under corona.



# 999 HK-MEDLEMMER HJULPET PÅ VEJ TIL NÆSTE JOB

HK Jobbørs er ikke bare en database, men et helt team af konsulenter, der hjælper både arbejdsgivere og medlemmer, og som fungerer som coaches, når folk skal ledes videre til deres næste job. Sidste år guidede de 999 HK-medlemmer på vej.



Marianne Jensen møder HK's medlemmer, når de er mest sårbare.

De er måske lige blevet fyret, eller de ønsker at komme videre til et nyt job, men har ikke søgt nyt job i mange år, og aner ikke, hvordan de skruer en ansøgning sammen.

"Jeg har set en del dårlige CV'er gennem tiden. Det hænger nok sammen med, at det er noget, man laver sjældent, men netop derfor er det måske en god ide at få vores hjælp," siger Marianne Jensen, der er rekrutteringskonsulent i HK Jobbørs.

Her hjælper hun både medlemmerne – men også virksomheder, der leder efter nye ansatte og som vil høre, om der findes folk, der matcher deres behov i HK's jobbørs.

"Det kan i den grad betale sig at oprette en profil i HK Jobbørs, og vi har aldrig formidlet så mange stillinger som sidste år, hvor vi guidede et pudsigt antal, nemlig hele 999 HK-medlemmer, videre til et nyt job," fortæller Marianne Jensen.

#### Enkelte hænger i bremsen på sociale medier

Selv om de fleste er vant til at begå sig på nettet, så er der et mindretal, som ikke udnytter mulighederne med f.eks. LinkedIn godt nok. Her forsøger konsulenterne i HK's Jobbørs at hjælpe dem på vej.

"Der er nogle, der føler, de blotter sig og udstiller hele deres privatliv – bare ved at oprette en CV-liste over de jobs, de har haft gennem tiden. De får en hjælpende hånd og en hel del benytter sig af en af vores kerneservices: At man kan få os til at kigge CV'et og ansøgninger igennem."

#### Alt for beskedne

Noget af det, medlemmerne har svært ved, er at fortælle, hvad de er gode til.

"De siger måske, at de har arbejdet med "IT-support" eller "løn". Men bag det ene ord, så viser det sig altid, at de har mange års erfaring med komplicerede systemer og regelsæt, som de kan på rygraden," fortæller Marianne Jensen.

"Det handler om at få det foldet ud med eksempler og få beskrevet den værdi, det kan give for virksomhederne."

Hun oplever, at det er stor forskel på, hvordan de forskellige faggrupper sælger sig selv.

"Vi ser ofte, at økonomifolk og IT-folk har det svært ved at skrive længere prosa-tekster, hvor de fortæller om sig selv. Men så hjælper vi dem på vej med feedback eller sender dem videre til Karrieretelefonen, hvor man kan få set sit CV/ansøgning igennem."

” Du skal ikke lade dig bombardere med spørgsmål, når du er til jobsamtale. Tag styring og hav dine egen spørgsmål med.

Marianne Nielsen, HK Jobbørs

### Taler lige ud af posen

"Når jeg taler med dem, så lægger jeg tit ud med at spørge, om jeg må tale lige ud af posen. Fordelen er, at vi kommer til sagen, hvor deres ægtefælle eller kollegaer måske er lidt for høflige. Hos mig får de det i nemt forståelig klart-tekst, så kan de altid nøjes med at benytte det input, som de synes er relevant og brugbart."

"Folk har ofte læst nogle artikler med gode råd på nettet eller fået lidt råd fra bekendte. Men det bliver som regel langt mere brugbart, når de får feedback på lige præcis deres eget CV."

### Den svære jobsamtale – tag styring

Noget af det medlemmer oftest udtrykker nervøsitet over er selve jobsamtalen, fortæller Marianne Jensen.

"Folk kan godt være ret nervøse for at gå til jobsamtaler. De frygter måske, at der bliver spurgt til huller i CV'et eller at der bliver boret i noget, som de ikke har lyst til at snakke om."

Hun anbefaler, at man tager ejerskab af ens egen fortælling.

"Man skal også huske, at man ikke er forpligtet til at svare. Man kan ofte slippe afsted med at være lidt kæk og forklare, at man måske bare ikke havde lyst til at køre helt til Herlev hver dag og så kan man have forberedt sig på nogle ting, man hellere vil dreje samtalen ind på."

### Flyt balancen: Fra interview til samtale

En metode der kan gøre jobsamtalen langt mere overskuelig er, hvis man bestemmer sig for, at det ikke bare er arbejdsgiveren, der skal stille spørgsmål.

"Vi anbefaler altid, at man har forberedt en håndfuld spørgsmål hjemme fra. Man bør skrive dem ned – lægge dem frem på bordet, og tage noter undervejs. Husk også at tage kontakt hele vejen rundt, hvis der sidder fire-fem personer i det panel, der taler med dig. For selv om det måske er chefen, der stiller spørgsmålene, så er det ikke nødvendigvis vedkommende, du skal arbejde direkte sammen med."

Til sidst minder hun om et helt afgørende grundprincip for alle jobsamtaler. "Det er ikke kun arbejdsgiveren, der giver dig et job. Det er også dig, der tager et job," understreger Marianne Jensen.

## OM HK JOB-BØRS

HK Jobbørs er gratis at bruge for både HK-medlemmer og for firmaer, der søger nye ansatte.

Som medlem af HK eller blot medlem af a-kassen kan man selv logge ind med NemId eller CPR-nummer. Her opretter man blot profilen ved at udfylde de forskellige menupunkter.

HK får løbende forespørgsler fra firmaer, der søger nye ansatte, og netop derfor kan det være en god ide at sørge for, at man også har oprettet en profil i HK's Jobbørs-database.

[www.hk.dk/karriere/jobboers](http://www.hk.dk/karriere/jobboers)

## OM HK KARRIERE-TELEFONEN

På HK's karriere telefon kan du få rådgivning om jobskifte, faglig udvikling og afklaring af kompetencer. Du kan også få vejledning til udformning af CV og ansøgninger og optimering af din LinkedIn-profil.

[www.hk.dk/karriere/karrieretelefonen](http://www.hk.dk/karriere/karrieretelefonen)



## BENTE JOHNSEN: HK JOBBØRS VAR DEN RETTE SPARRINGS- PARTNER

Da Covid19-pandemien ramte Danmark, kostede det hurtigt Bente Johnsen og et par af hendes kollegaer jobbet.

Kommunens sagsbehandlere kunne under pandemien ikke mødes med autister, og dermed blev de heller ikke sendt videre til hendes arbejdsplads – et center for autisme – hvor hun havde en koordinerende administrativ funktion. Uden den strøm af folk der skulle hjælpes, manglede Autisme-centeret indtægter.

"Jeg havde arbejdet der i 12 år, og elskede arbejdspladsen, men pludseligt stod jeg uden job. Det føles ret forfærdeligt, når du pludseligt rutsjer ud af arbejdslivet. Især når man har lige har rundet de 60," fortæller Bente Johnsen, der følte hun var helt i knæ, for situationen var ret uvant.

"Herhjemme hos os, bruger vi ikke dét der med at være arbejdsløs," joker hun i dag.

Hun blev indkaldt til møder hos både A-kassen og jobcenteret, og i det system følte hun sig som jaget vildt. Men hun sørgede også for at være i dialog med Marianne Jensen, der er rekrutteringskonsulent i HK's Jobbørs.

Hun fik løbende input til stillinger, som matchede hendes kompetencer, og hun fik kigget sit CV igennem.

"Der hvor jeg var frustreret, havde jeg en god støtte og sparringspartner i Marianne. Hun bekræftede mig i, at jeg solgte mig på de rigtige ting, og at jeg var på vej den rigtige vej. Det gjorde det lettere at søge jobs," fortæller Bente Johnsen.

Hun var selv faldet over et job hos KAB, Københavns Almennyttige Boligselskab, og kort efter foreslog HK's jobbørs helt uafhængigt, at hun søgte jobbet, fordi de mente, at kompetencerne matchede.

"Det var en god bekræftelse i, at jeg skulle søge jobbet, og der er faktisk der, jeg arbejder i dag," slutter Bente Johnsen.





# ”SÅDAN FÅR DU SAT ORD PÅ ALT DET, DU KAN”

Skal du søge et nyt job, hjælper HK's karrierevejleder Sanne Theresa Sørensen SAMDATA's medlemmerne med at få sat ord på deres kompetencer: ”Du skal forstå, at det, du kan, ikke er allemandseje men værdifuldt.”

Spørgsmålet ”hvad kan du?” er ikke et nemt spørgsmål at besvare.

Ej heller ”hvad er du god til?” kan være så lige til at sætte ord på.

Men står du overfor at skulle finde dig et nyt job inden så længe, er det ikke desto mindre den opgave, du står overfor.

Her er det, at Sanne Theresa Sørensen kan hjælpe SAMDATA's medlemmer. Som karrierevejleder i HK Hovedstaden er hun trænet til at hjælpe dem til at få sat ord på, hvad præcist deres kompetencer er.

”Ofte er det medlemmer, som er kørt sur i deres job, hvor de er sikre på, at de ikke vil fortsætte med at lave det samme. De ved bare ikke helt, hvad de så skal. Det kan også være folk, som måske ikke er træt af deres arbejde, men de vil væk fra deres arbejdsplads, måske på grund af dårlige ledere eller nye krav, de ikke kan leve med.”

## Er du god nok?

Alle står de overfor det samme spørgsmål: Hvordan får jeg omsat alt det, jeg kan, til noget nyt? Særligt hvis man gennem mange år har siddet med en speciel niche i IT-verdenen, skal man på en eller anden måde have oversat, hvad man kan, så en ny arbejdsgiver kan forstå det og takke ja til jobsøgningen.

”Som oftest er folk søgende, fordi der er tale om et stort skifte i deres arbejdsliv, som med 37 timer om ugen fylder meget.”

Særligt i Danmark er mange menneskers identitet tæt knyttet til det arbejde, de står op til hver morgen. Det betyder, at det kan være svært at skille det, du kan, fra det job, du er ansat i. Måske kan det synes som ordkløveri, ikke desto mindre er det en vigtig forskel at holde fast i. Det er nemlig det fundament, som du skal bruge til at få defineret, hvad du kan tilbyde en ny arbejdsgiver.

”Du skal forstå, at det, du kan, ikke er allemandseje men værdifuldt. Har du svært ved at sætte ord på det selv, er det tæt på umuligt at få andre til at forstå det.”

Måske kan det synes nemmere, hvis du har et relevant eksamensbevis, måske som multimediedesigner, datamatiker eller IT-teknolog. Men er det flere år siden, at du kom ud fra erhvervsakademiet, glider det stykke papir i baggrunden. Så vil en ny mulig arbejdsgiver mere se på, hvilke opgaver du har taget dig af de sidste par år. Og måske er du uden at bemærke det gennem årene, kommet ud på et sidespor, hvor efterspørgslen efter lige netop de kompetencer er til at overse.

Eller det kan hænde, at du slet ikke har et eksamensbevis at pege på, men blot et par certificeringer og nogle kurser.

Hvad så?

## Gemt i dine opgaver

Her er et god sted at begynde, understreger Sanne Theresa Sørensen, at se på de funktioner, du har udført på dit sidste arbejde. Gemt i de funktioner ligger der en række forskellige opgaver, som du har løst. Og for at kunne løse netop de opgaver, har du brugt dine kompetencer. Altså har du f.eks. været systemadministrator, har du haft til opgave at installere og konfigurere forskellige applikationer: hvad var du nødt til at vide for at kunne gøre det?



Som oftest er folk søgende, fordi der er tale om et stort skifte i deres arbejdsliv, som med 37 timer om ugen fylder meget.

Sanne Theresa Sørensen, karrierevejleder, HK Hovedstaden VKC

”

Du skal forstå, at det, du kan, ikke er allemandseje men værdifuldt. Har du svært ved at sætte ord på det selv, er det tæt på umuligt at få andre til at forstå det.

Sanne Theresa Sørensen, karrierevejleder, HK Hovedstaden VKC

”Jeg stiller dem spørgsmålet: hvad gør du, når du udfører den her opgave? Hvis du nu arbejder med at programmere, skal vi se på, hvilken type programmering vi taler om. Når vi har præciseret det, går vi videre med at se på, hvad er det for viden og hvilke færdigheder, der skal til for, at du kan programmere på netop det felt,” siger Sanne Theresa Sørensen.

Måske kan det lyde lidt omstændeligt, men glem den tvivl.

”Fordi når vi har været det igennem, vil du opdage, at du faktisk har et sprog for, hvad det er, du kan. Og når du kan sætte ord på dine kompetencer, kan du også formidle det til andre omkring dig,” siger hun.

Når hun og medlemmet er kommet så langt, er næste skridt at få pindet ud, hvad de fem vigtigste kompetencer er. Det er dem, der særligt skal bruges, når han eller hun skal finde jobopslag, skrive ansøgninger og cv.

”Vi kan også gå en anden vej, hvis vi taler om en person, som allerede sidder i et

job. Her kan vi se på, hvilke funktioner arbejdspladsen varetager. Hvad er deres forretningsforståelse? Hvad er fremtiden for den virksomhed? Hvad taler du og dine kolleger om på arbejde? Hvor ser du din branche bevæge sig hen?”

### Sig hvad du ønsker

Hvis medlemmet ikke har lyst til at skifte til en helt ny arbejdsplads, men blot gerne vil overtale chefen til at få en anden rolle i virksomheden, skal man begynde at kigge på, hvilke nye krav, man så skal leve op til.

”Så kan det være, at man skal have noget efteruddannelse eller, som det tit er tilfældet i IT-branchen, have nogle nye certificeringer,” siger Sanne Theresa Sørensen.

Igen handler det om at kunne formulere det i ord, så f.eks. deres karrierevejleder, som med egne ord ”ikke er superteknisk”, kan forstå det.

”Når vi er kommet så langt, er de klædt på til at gå tilbage til deres virksomhed for at tale med dem om deres ønsker.”

Sanne Theresa Sørensen understreger, at sproget er hele omdrejningspunktet for at kunne komme videre på den rigtige måde. Og det er en færdighed, som alle kan lære. Det kræver bare en ekstra indsats, er hendes pointe.

Skal man f.eks. tale med sin chef om en nødvendig certificering, skal man formulere det med de ord, chefen er vant til at høre. Skal man til jobsamtale om ønskejobbet eller skal i gang med at skrive ansøgningen, er det en rigtig god ide at have sat sig ind i, hvilke fagudtryk de bruger i den branche.

”Jeg ved godt, at det måske er et lidt fortegnat eksempel, men lad være med at sige ”edb” i en tid, hvor vi taler om ”IT” og ”digital”. Kort sagt brug lidt tid på at sætte dig ind i den måde, de taler på, når du skriver din ansøgning eller dit cv,” siger Sanne Theresa Sørensen.

## FAKTA

## FIRE GODE RÅD

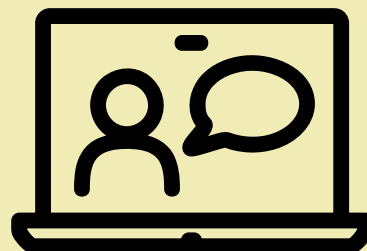
- 1 Lav en liste over, hvilke kompetencer du har. Når du får det ned på papir, får du en anden klarhed over, hvad du kan.
- 2 Forstå din funktion på din arbejdsplads; hvad er du for en brik i det store puslespil? Hvilken værdi har det, du gør på jobbet?
- 3 Opdater dit sprog. Sørg for, at dit sprog om din faglighed svarer til den måde, man taler i din branche.
- 4 Men du skal også kunne formidle dine kompetencer i et sprog, så andre uden for IT-verden forstår dine kompetencer.





WEBINAR

# BLIV BEDRE TIL AT SÆTTE ORD PÅ DINE KOMPETENCER



Kan du klart og tydeligt formulere, hvad du er god til, har du bedre muligheder for at overbevise din chef eller måske en ny arbejdsgiver om, at du har nogle værdifulde kompetencer. Et nyt webinar med HK's Sanne Theresa Sørensen kan hjælpe dig godt på vej.

Hvad er det, jeg kan? Hvilke kompetencer har jeg egentlig?

De spørgsmål kan være svære at svare på for selv den mest rutinerede og sikre IT-professionelle. Skal du give klare svar på den slags spørgsmålstegn, kræver det nemlig tid, ro og omtanke, hvad der er kostbart i en travl hverdag.

Ikke desto mindre er det værd at tage sig den tid til og bruge energi på, understreger Sanne Theresa Sørensen.

"Du bliver bedre til at forstå og sætte ord på, hvad dine kompetencer er. Og når du selv kan formulere, hvad du har at byde på som medarbejder, kan du langt bedre forklare det til andre," siger Karriere- og uddannelseskonsulent fra Virksomheds- og kompetencecenter, HK Hovedstaden.

Med et nyt webinar får du mulighed for at møde hende over nettet, hvor du får et indblik i, hvordan du bliver bedre til at sætte ord på dine egne kompetencer. Lige som mange andre af de tilbud, som HK tilbyder medlemmerne helt gratis, kan det være med til at give dig helt nye muligheder på arbejdsmarkedet.

Selv dine mest almindelige arbejdsopgaver, dem du sjældent skænker mange tanker i dagligdagen, kan dække over kompetencer, arbejdsgivere finder ganske interessante, måske endda særdeles attraktive.

I dette webinar får deltagerne tips og metoder til hvordan et professionelt sprog kan udvikles, understreger Sanne Theresa Sørensen.

Det er det første skridt på vejen til at skrive den helt rigtige jobansøgning og et præcist cv, som får dig frem i bunken af ansøgninger til et nyt job. Eller måske giver dig bedre argumenter på hånden, når du skal overbevise din chef om, at du er den helt rigtige til et ansvarsområde eller ny efteruddannelse.

Senere på året vil HK også tilbyde dig og andre medlemmer et webinar om HK's jobbørs, som er et andet af de tilbud, der kan bringe dig videre på arbejdsmarkedet.

**\ FIND WEBINARET  
PÅ SAMDATA.DK**



LINKEDIN

*"Mere end 75 pct. af brugerne kigger som det første på, hvem der har besøgt deres profil. Det kan man nemt udnytte, forklarer Abalone Glahn.*

Foto: Ernst Poulsen

# KENDER DU LINKEDIN'S NYE FUNKTIONER?

Hvis du ikke har brugt LinkedIn, siden du sidst skiftede job, så går du glip af en masse features. Du bør jævnligt genbesøge din profil og udnytte de nye muligheder, siger LinkedIn-specialist Abalone Glahn.

Du oprettede din LinkedIn-profil i 2008 – eller deromkring og tænker, at den jo nok passer sig selv: "Det er jo blot et visitkort."

Du har godt nok skiftet job to gange siden, du har taget tre certificeringer og har lært et nyt programmeringssprog og ikke mindst styret otte til 10 større projekter succesfuldt i havn siden da.

Men din LinkedIn-profil har den samme tekst, hvor du fremhæver dine kompetencer omkring nogle Windows-systemer fra 1998. Og dit fastnet-telefonnummer gør ikke tingene bedre.

Det er på tide, at du opdaterer din profil – især fordi platformen har udviklet sig en hel del.

"LinkedIn har fået flere nye funktioner, som både gør det nemmere at præsentere sig selv og at blive fundet, så alene af den grund bør man tage et grundigt kig på ens profil," siger Abalone Glahn der i en årrække har holdt kurser i at udnytte LinkedIn til jobsøgning.

## Video gør dig levende

En af de nyere features på LinkedIn er muligheden for at supplere ens portrætfoto med en 30 sekunders præsentationsvideo, og det mener Abalone Glahn, at langt flere bør udnytte.

"Video giver en unik mulighed for at skille sig ud og vise, hvordan man fremstår. Et levende ansigt supplerer med en masse information om ens personlighed, som man ikke kan beskrive med ord."

I LinkedIn's mobil-app klikker man blot på ens profilfoto, og så får man mulighed for at tilføje en 30 sekunders optagelse, hvor man kan lave en kort elevator-pitch. Er man ikke tilfreds, optager man blot om igen, indtil den sidder i skabet.

Det er stadigvæk vigtigt, at man har gjort sig umage med et godt portræt, hvor man møder den besøgende med et smil. Der er 14 gange større sandsynlighed for at blive fundet, hvis du har et portræt på profilen. Det er også oplagt at

lægge et coverfoto ind, hvor man viser selv i en anden situation, siger Abalone Glahn.

### 200 tegn til søgeord og skimming

Allerførst skal man dog findes, og her bliver søgeord afgørende. Helt klassisk. Heldigvis har LinkedIn øget antallet af anslag fra 120 til 200 tegn, så man kan få flere faglige sider med.

"De vigtigste 200 tegn er dem, der udgør "Overskriften" i ens profil. Her skal man ramme de søgeord, som din kommende chef kunne finde på at bruge som søgeord. Det kan selvfølgelig både være ens uddannelse, men også nogle af de teknologier og programmeringssprog man mestrer, og som der er efterspørgsel efter."

"Hvis man ønsker at bevæge sin ind i et nyt fagområde, skal man ikke blot fremhæve kompetencer, man er mere eller mindre træt af at bruge, men gerne nogle af de nye, man hellere vil have i spil," understreger hun.

### Hvad ville du sige til en reception

Hvor "Overskrift"-sektionen handler om at tænke i søgemaskineoptimering, så sammenligner hun "Om"-sektionen med det, man ville sige til en reception.

"Her fortæller man, hvad man er optaget af for tiden. Ved en reception vil du aldrig begynde med, hvornår du var uddannet, men du vil nok fremhæve det, du interesserer dig for nu, og så uddybe ved at fortælle hvorfor. Pas på med at rose dig selv for meget – fortæl hellere, hvad andre siger om dig."

De fleste med en LinkedIn-profil har nogenlunde styr på at oprette de jobs, de har haft, og de uddannelser de har taget. Men alligevel kan der også her være sket ting:

"Hvis man oprettede sin profil for en del år siden, er det ikke sikkert, at det firma man var ansat i også havde en LinkedIn-firmaside. Derfor bør man løbe listen med sine tidligere arbejdspladser igennem og sikre, at man nu får forbundet sig korrekt."

Endelig er det hendes erfaring, at mange blot opretter en liste under "Erfaring" over de jobs, de har haft, men glemmer at beskrive, hvad man havde af ansvarsområder og især hvad man udrettede i jobbet.

"Det er spild af gode muligheder, for jo mere man udfylder, jo mere har LinkedIns små søgerobotter at finde dig på," understreger Abalone Glahn.

### Jobsøgende med diskretion

En anden nye feature på LinkedIn er muligheden for at markere tydeligere, at man er jobsøgende – også selv om man sidder i en fast stilling.

Den nye funktion ligger i et lille felt under ens profil med ordene: "Vis rekrutteringskonsulenter, at du er Open to Work". Den giver både mulighed for at lægge en grøn ramme på profibilledet med teksten "Open to Work" og dels får man mulighed for at beskrive, hvilke jobtyper man gerne vil bestrejde.

"Når man gemmer rammen, får man mulighed for at vælge, om alle skal kunne se den – eller om det kun er "recruiters" (typisk HR-ansvarlige, der har betalt for ekstra LinkedIn-features), der skal kunne se den ekstra markering," forklarer Abalone Glahn. Man kan altså både være jobsøgende – og skjule det lidt, så det kun er udvalgte LinkedIn-brugere, der kan se det.

Hun anbefaler også, at man opretter job-notifikationer, så man løbende får de opslag, der matcher de søgninger, man selv sætter op ved at søge i fanebladet "Job".

\ fortsættes side 30



## FEM TING DU KAN GØRE PÅ UNDER FEM MINUTTER

1

\ Gennemgå din "Overskrift"-tekst omhyggeligt. Du har kun 200 anslag, så du skal bruge stikord ud fra hvad en arbejdsgiver søger. F.eks. teknologier du mestrer, certificeringer eller uddannelser.

2

\ Installér LinkedIn-app'en og optag en 30 sekunders video, hvor du kort præsenterer dig selv.

3

\ Opdater profilen med de seneste kurser, du har været på, eller er der større ting, I har lanceret, der fortjener omtale. Det er vigtigt, at profilen ser opdateret ud.

4

\ Følg en håndfuld firmaer, som du godt kunne tænke dig at arbejde for, eller som du har hørt gode ting om.

5

\ **Bonus:** Har du et usædvanligt navn, som er svært at udtale? Du kan gøre det nemmere for omverdenen ved at tilføje en lille lydfil med udtalen af dit navn (i Intro-sektionen).



### Vis du følger fagligt med

LinkedIn får mere og mere indhold fra brugerne, der udnytter muligheden for både at vise, at de er fagligt stærke, at de følger med – men også, at de kan formidle stoffet. Er man på jobjagt, er det oplagt at skrive nogle indlæg med fagligt fokus.

En tendens som desværre er populær, advarer Abalone Glahn dog mod: "Der er en del brugere, som poster links til interessante artikler blot for at publicere jævnligt. Men det kan opleves som støj i feedet, og man bør altid tilføje nogle kommentarer, som måske opsummerer artiklen og sætter den i perspektiv."

### Husk den engelske profil

Det er også vigtigt at oversætte ens profil, så man har en både på dansk og engelsk. Man skal blot spejle sin profil over i det nye sprog, idet LinkedIn danner den nye profil ud fra den gamle, som derefter oversættes.

"En del firmaer har fået engelsk som corporate-sprog, og her foregår søgningen efter kandidater med engelske fagtermer. Derfor bør man sætte sig ned og oversætte teksten."

### Følg firmaer og få de 'hemmelige' vikariater

På LinkedIn er hovedfunktionen, at man forbinder sig med kollegaer, man kender – eller at man følger folk, hvis statusorienteringer man er interesseret i. På samme måde kan man følge firmaer. Det er der to fordele ved.

"Hvis man bliver indkaldt til jobsamtale hos et firma, man har fulgt de sidste par år, vil man have fået en hel del viden forærende, bare ved at løbende at læse opdateringer. Det kan være helt afgørende ved en jobsamtale, fordi man viser et engagement i firmaet."

"Den anden fordel er, at mindre firmaer ofte bruger firmasiden på LinkedIn til at poste vikariater og projektjobs, fordi de ønsker at bruge netværkets netværk og måske slippe for en egentlig jobannoncering. For freelancere er det en god mulighed for at spotte jobs, som ikke slås op i Jobsektionen," siger Abalone Glahn.

### Klik – og de klikker tilbage

Det sidste trick i posen er et af de mest effektive, men også et, der kræver lidt flair for god stil og for at ramme de rigtige personer.

På LinkedIn kan man se, hvem der har kigget på ens profil, og det bør man udnytte – næsten som var det en dating-service, siger Abalone Glahn.

"Mere end 75 pct. af brugerne kigger som det første på, hvem der har besøgt deres profil. Det kan man nemt udnytte ved netop at kigge på personprofiler i firmaer, som man er interesseret i at arbejde for. Der er en stor chance for, at de pågældende personer derefter bliver nysgerrige og tjekker din profil. Nu er du allerede blevet set, og du kan bygge videre på den virtuelle kontakt."

"Du kan for eksempel sende en besked og lægge ud med at konstatere, at du kan se, at de har kigget på din profil og spørge, om der kunne være fælles samarbejdsflader. Spørg aldrig direkte, om de kan hjælpe dig med et job. Spørg hellere, om den pågældende kan hjælpe dig videre til den rette person i firmaet. Folk bryder sig sjældent om den direkte forespørgsel, men vil gerne hjælpe videre," forslår Abalone Glahn, der lige minder om en sidste vigtig ting:

"Sørg for at din profil er opdateret, før du klikker rundt. Det er nemt at se, om en jobprofil er holdt ajour, og det er ikke nemt at få et nyt job, hvis støvet har lagt sig tykt på dine gamle oplysninger."

## OM LINKEDIN

Brugere i Danmark:  
+ to mio.

Brugere på verdensplan:  
800 mio.

8 pct. af danskerne bruger  
dagligt LinkedIn.  
Til sammenligning benytter  
65 pct. Facebook og 30 pct.  
bruger Instagram dagligt.

LinkedIn blev lanceret i 2003.  
I 2016 opkøbt af Microsoft for  
26,2 mia. dollars. LinkedIn's  
indtjening kommer fra job-  
opslag, betalte abonnementer  
og annoncer.



Foto: Ernst Poulsen

### OM ABELONE GLAHN

Abalone Glahn er journalist, forfatter og foredragsholder.

Hun har udgivet en stribe bøger bl.a.  
\  
Dit professionelle netværk, Frydenlund  
\  
Senior og selvstændig, Frydenlund  
\  
50+ og nystartet, Børsens Forlag  
I dag har hun gjort en stribe fagområder  
til sit speciale og holder især foredrag om  
digital chikane og brug af LinkedIn.



Følg hende her:

[LinkedIn.com/in/abeloneglahn/](https://www.linkedin.com/in/abeloneglahn/)

# ONLINEKURSER

Velkommen til SAMDATA\HKs univers af onlinekurser. Her kan du dygtiggøre dig, når du har tid og lyst og i dit eget tempo. Se kurserne nedenfor.

HUSK AT VORES  
EFTERHÅNDEN  
STORE KATALOG AF  
ONLINEKURSER  
ALTID LIGGER KLAR OG  
VENTER PÅ DIG.

SE DEM ALLE PÅ  
[kortlink.dk/w9yn](http://kortlink.dk/w9yn)

- \ ADMINISTRATION AF WINDOWS SERVER 2012 (70-411)
- \ APP-UDVIKLING FOR BEGYNDERE I JAVASCRIPT
- \ AVANCERET KONFIGURATION AF WINDOWS SERVER 2012 (70-412)
- \ BASH - LINUX SCRIPTING FOR BEGYNDERE
- \ C# FOR BEGYNDERE 1
- \ DIN PERSONLIGE IT-SIKKERHED
- \ ENABLING OFFICE 365 SERVICES (70-412)
- \ HTML OG CSS
- \ IMPLEMENTING MICROSOFT AZURE INFRASTRUCTURE SOLUTIONS (70-412)
- \ INSTALLERING OG KONFIGURATION AF WINDOWS SERVER 2012 (70-410)
- \ INSTALLING, MAINTAINING AND PROTECTING WINDOWS 10 (10100)
- \ INTRODUKTION TIL MICROSOFT TEAMS
- \ INTRODUKTION TIL CLOUD-DATABASER
- \ JAVASCRIPT OG JQUERY FOR BEGYNDERE
- \ MD 101 MANAGING MODERN DESKTOPS
- \ MICROSOFT AZURE INTEGRATION AND SECURITY (70101)
- \ MICROSOFT AZURE INFRASTRUCTURE AND DEPLOYMENT (70100)
- \ MICROSOFT: INSTALLING, MAINTAINING AND PROTECTING WINDOWS 10 (10100)
- \ OVERBLIK OVER GRUNDLÆGGENDE WEBUDVIKLING
- \ PHP FOR BEGYNDERE
- \ POWERSHELL
- \ PYTHON FOR BEGYNDERE 1
- \ PYTHON FOR BEGYNDERE 2
- \ RESTFUL WEBSERVICES FOR BEGYNDERE I.NET CORE3 MED C#
- \ SIKKERHED OG KRYPTERING FOR BEGYNDERE
- \ SQL FOR BEGYNDERE
- \ STUDIETEKNIK PÅ VIDEREGÅENDE UDDANNELSER
- \ SÅDAN KOMMER DU I GANG MED PROGRAMMERING – GRUNDLÆGGENDE JAVA
- \ VISUEL PROGRAMMERING FOR BEGYNDERE
- \ WORDPRESS FOR BEGYNDERE



**JEPPE ENGELL** ER IT-FAGLIG KONSULENT I SAMDATA\HK OG DEN DAGLIGE LEDER AF SAMDATA\HK SEKRETARIATET

Har du spørgsmål, gode ideer, kritik eller ønsker, så hold dig ikke tilbage fra at kontakte Jeppe:

**MOBIL +45 40728990**  
[jeppe.engell@hk.dk](mailto:jeppe.engell@hk.dk)  
[in dk.linkedin.com/in/engell/](https://www.linkedin.com/in/engell/)  
[twitter.com/jeppeengell](https://twitter.com/jeppeengell)

\ FIND MERE INFO OM SAMDATA\HK PÅ



HAR DU SPØRGSMÅL?  
SEND EN MAIL TIL: [SAMDATA@HK.DK](mailto:SAMDATA@HK.DK)

# “Det vigtigste er, at fagforeningen forstår faget”

Matilde Aarenstrup Christoffersen er 28 år og går på 3. semester på datamatiker-uddannelsen på erhvervsakademiet Zealand i Roskilde.



For nogle år siden startede Matilde Aarenstrup Christoffersen på erhvervsuddannelsen datatekniker med speciale i programmering. Hun fik en elevplads, som hun ikke var glad for, og stoppede derfor på uddannelsen. I 2021 startede hun i stedet på datamatiker-uddannelsen.

## **Hvorfor læser du datamatiker?**

“Jeg har altid været logisk og matematisk tænkende. Jeg har før snuset til en IT-uddannelse, men det var ikke den rigtige. Datamatiker tager kortere tid, men giver alligevel en masse viden. Faget passer perfekt til de ting, jeg godt kan lide at lave. Det er megaspændende at programmere.”

## **Hvad kan du godt lide at programmere?**

“Jeg ved ikke helt, hvilken vej jeg vil gå, når jeg er færdiguddannet. Men jeg vil gerne have et produkt, som man kan se foran sig, når man er færdig. Lige nu synes jeg, at det er sjovt at lave hjemmesider. Det er fedt, man kan se produktet og arbejde med brugervenligheden.”

## **Hvad skal du lave, når du bliver færdig?**

“Indtil videre har jeg sagt, jeg ikke vil lægge mig fast på noget. Det er vigtigt at være åben for alle muligheder i stedet for at låse sig. Men jeg synes, at frontend er rigtigt spændende.”

## **Hvad er det vigtigste, når du skal vælge fagforening?**

“Jeg har haft tænkt meget på, at det skal være nogen, der ved noget om faget. De skal kunne hjælpe, hvis der er problemer. De skal have medlemmer indenfor branchen, så de ved noget om det. Det er vigtigt.”

## **SAMDATA har mange tilbud om efter- og videreuddannelse. Er det noget for dig?**

“Som nyuddannet tror jeg ikke, at efteruddannelse er så vigtigt, men når man bliver lidt ældre, er det nok meget fedt at have nogle muligheder. Der er nogen på studiet, der tænker på at tage en top-up-uddannelse for at få en bachelor, men de fleste er tilfredse med at blive datamatikere. De fleste, også mig, vil bare gerne ud og arbejde, så man kan finde ud af, hvad man er interesseret i. Det gør det lettere at vælge videreuddannelse derefter. Man skal teste det i praksis først. Derefter vil det være perfekt med efteruddannelse. Indenfor IT er det ret fornuftigt at bygge videre på sine kompetencer, for det er nødvendigt at tilføje ny viden til sit CV.”

## **Hvad med karrierevejledning?**

“Det kunne måske godt være relevant med karrierevejledning og rådgivning fra fagforeningen. Datamatiker er meget bred uddannelse, så jeg står stadig og ved ikke helt, hvad jeg vil bruge den til. Når man er færdiguddannet og søger job, er det måske meget rart at kunne få rådgivning.”

## **Hvor er du om fem år?**

“Jeg håber, jeg er i en mindre eller mellemstor virksomhed, hvor jeg laver frontend og snakker med kunder. At jeg er nået så langt, at jeg har mine egne sager. Jeg gider ikke sidde i en kælder og kun programmere. Jeg vil også gerne snakke med folk.”