

Mjolner KULTURPROFIL

INFORMATICS



VELKOMMEN TIL MJØLNER INFORMATICS

Overvejer du at søge job hos os? Er du blevet ansat, og glæder du dig nu til at starte? Eller måske er du studerende, og tænker over hvor du mon kan få job når du er færdiguddannet?

Ligegyldig hvorfor du har bevæget dig ind på vores kulturprofil, så håber vi den kan svare på dine spørgsmål, om hvilken slags arbejdsplads Mjølner er.

Hos Mjølner gør vi utrolig meget ud af, at gøre arbejdsmiljøet tiltrækkende for medarbejderne. Vi ansætter dygtige mennesker, så vi kan levere de bedste resultater for vores kunder. Men frem for alt tror vi på, at mennesker performer bedst, hvis de har det godt. Derfor værner vi om arbejdsmiljøet, og vi behandler vores medarbejdere, som de hele mennesker de er.

Her i vores kulturprofil kan du læse mere om vores rammer, dagligdagen og hvad du kan forvente, hvis du får job hos os.

Hvis du ikke allerede har gjort det, vil vi opfordre dig til, at se nærmere på vores ledige stillinger på hjemmesiden, eller eventuelt søge uopfordret.

Vores medarbejdere kommer fra meget forskellige faglige og erfaringsmæssige baggrunde - hvem ved om du bliver næste led i vores mangfoldige hold af kolleager?

Venlig hilsen,



Brian Gottorp Jeppesen, CEO

Mjølner KULTURPROFIL
INFORMATICS

OM MJØLNER INFORMATICS

ERFARING, FAGLIG DIVERSITET OG KUNDEN I CENTRUM

Mjølner Informatics er et software- og designhus med mere end 25 års erfaring. Vores fornemste opgave at skabe innovative og holistiske digitale løsninger, der skaber værdi for vores kunder både nu og i fremtiden.

Vi yder konsulentytelser i form af rådgivning, projektledelse, softwareudvikling, user experience, digitalt design og meget andet. Konsulentarbejdet foregår både som in-house projekter på vores kontor i Aarhus og som udstationeringer, hvor vores kollegaer integreres i kundernes egne udviklingsafdelinger.

FRA IDÉ TIL DIGITALT PRODUKT

Det der adskiller os fra konkurrenterne og gør os i stand til at levere helstøbte løsninger er vores faglige diversitet. Vi specialiserer os inden for Digital Innovation, User Research, Visual Design, Cloud Technologies, Internet of Things og Data Science.

Vores mange konsulenter spænder fra softwareudviklere og -arkitekter til digitale designere og UX specialister. Det betyder, at vi i huset har de kompetencer der skal til for at gå hele vejen fra idé til digitalt produkt.

Denne diversitet giver os en spændende og alsidig hverdag, hvor vores kompetencer udvikles i takt med de forskellige opgaver.

MED KUNDERNE I CENTRUM

Vores kunders succes er vores succes. Vi ved af erfaring, at det er med kunderne i centrum, at vi skaber de bedste digitale løsninger. Derfor sætter vi en ære i at kende og forstå vores klienters forretninger, kunder og kontekster.

FORBEREDT PÅ FREMTIDEN

Mjølner har de seneste år gennemgået en organisatorisk forandringsproces, hvor vi har styrket forretningsperspektivet i virksomheden – ikke på bekostning af, men som supplement til medarbejderperspektivet.

Målet har været at få endnu flere fælles succeser at fejre, endnu flere grunde til at være stolte af at arbejde hos Mjølner og endnu flere typer af projekter at prøve kræfter med.

GRUNDLAGT I 1988

HISTORIEN OM MJØLNER INFORMATICS



Mjølner Informatics blev stiftet af ni dedikerede mennesker som et spin-off af det nordiske forsknings- og udviklingsprojekt "Mjølner" i 1988. Der var to formål: Vi ville være den danske industris partner til forskning og udviklingsprojektet "Mjølner". Vi ville også arbejde med produktmodning og salgspromovering af teknologier som var udviklet både før og i løbet af projektet.

De forskellige aktiviteter i Mjølner var baseret på programmeringen af BETA sproget. Designerne af BETA-sproget var nogle af de stiftende medlemmer af Mjølner, inklusiv faderen af objekt-orienteret programmering, Kristen Nyggard, og bestyrelsesformanden Ole Lehrmann Madsen. BETA var kernen af Mjølners aktiviteter.

ANSÆTTELSE OG VELKOMST

GODT FRA START MED MENTOR OG INTRO

Hos Mjølner bliver du ansat med hele vores projektportefølje i tankerne. Vi sætter en stolthed i udførelsen af vores arbejde med at lave værdiskabende projekter for kunderne. Det stiller store krav til dig.

Du skal være blandt de dygtigste inden for dit fag, nysgerrig på teknologiens forretningsskabende muligheder og god til at formidle din viden.

Der er stor variation i de opgaver som vi løser. Derfor ansætter vi aldrig personer med kun ét projekt for øje. Det betyder også, at vi i høj grad ansætter efter det potentiale vi ser i dig og ikke kun dine konkrete kompetencer. Vi ansætter hele mennesker – ikke profiler.

GODT FRA START I ET KØRENDE PROJEKT

Når du starter hos os er det altid i et kørende projekt. På den måde får du allerede fra dag ét en arbejdsdag med et team, møder og arbejdsopgaver.

Det synes vi er en god måde at onboarder på, fordi du som ny medarbejder på den måde hurtigt får en hverdag, hvor det kan

mærkes, at der er brug for dine kompetencer. Vores erfaring viser, at nye medarbejdere ikke føler sig ”nye” i ret lang tid, men hurtigt kommer ind i vores fællesskab og arbejdsgange. Vi bruger hinanden som sparringspartnere og deler erfaringer, viden og ekspertise i vores daglige arbejde. Teamwork udgør Mjølner-ånden og er vores største styrke.

MENTORORDNING

Under opstartsperioden har du en af dine nye kollegaer tilknyttet som mentor. Som oftest er denne en person fra det samme projekt som dig selv. Din mentor er en fast kontaktperson, du kan gå til med de mange praktiske detaljer, som tit kan være svære at holde overblik over i starten. Samtidig har personen ansvaret for, at du bliver sat godt ind i de daglige arbejdsgange og i øvrigt bliver en del af fællesskabet.

I løbet af de første par dage tager du og din mentor en tur rundt i huset og hilser på alle dine nye kollegaer. Her bliver du også sat ind i sikkerhedsprocedurer, får vist hvor kaffemaskinen står, hvor bordfodboldbordet er og hvordan du kommer i gang med en god arbejdsrytme.



INTRODUKTIONSSEMINAR

Vi oplever at de fleste ansatte kommer hurtigt i gang med at bidrage til det pågældende projekt. Som det daglige arbejde skrider frem vil din mentor og afdelingsleder fortsat være opmærksom på at du falder godt til. Hvis alt ellers kører vil du ikke opleve den store indblanding.

En gang i kvartalet inviteres alle nyansatte til et introduktionsseminar, hvor vores CEO og CFO gennemgår Mjølners organisation, vision og arbejdsgange.

Det er nogle hyggelige timer hvori I også spiser frokost sammen og lærer hinanden at kende.

Vi oplever at dette seminar er en god anledning til at samle op på de spørgsmål der måtte være opstået i den første tid. Samtidig giver det en bedre forståelse for Mjølner i et bredt perspektiv, du møder andre nyansatte og du får anledning til at tale med vores CEO og CFO om stort og småt.

INSPIRATION I DAGLIGDAGEN

VIDENSDELING, WORKSHOPS OG PERSONLIG UDVIKLING

VIDENSDELING, INNOVATION OG PARTNERSKAB

De tre værdier vidensdeling, innovation og partnerskab er en stor del af vores hverdag. Det er vigtigt for os, at alle tager ansvar, at vi løfter i samlet flok og at vi hjælper hinanden.

Vidensdeling er centralt for vores måde at tænke, arbejde og agere på. Det betyder, at vi lærer og udvikler os sammen og aldrig står alene med en opgave eller et problem.

Vi er kendte for, og stolte af, at deltage i mange innovative og højteknologiske projekter. De kræver skræddersyede løsninger, der passer til kundens forretning og derfor skal vi være på forkant med de nyeste trends indenfor teknologien.

Partnerskab med kunden er i højsæde hos os. Vi gør en dyd ud af at kende vores kunder, deres forretning og kontekst. Vi har ry for at være professionelle, at levere kvalitet og for at samarbejde. Det ry er vi stolte af.

WORKSHOPS, SEMINARER OG KONFERENCER

Gennem kurser, workshops og konferencer videreudvikler vi vores kompetencer og deler vores erfaringer med hinanden og andre.

Et par gange om året holder vi seminarer, hvor vi dykker ned i tech trends, programmeringssprog eller aktuelle emner og

inviterer både vores egne kollegaer og eksterne til at holde oplæg. Se alle vores afholdte seminarer på mjolner.dk.

Vi deltager også i konferencer og har blandt andet deltaget i Internet Week Denmark med både workshops og en showcase. Alt dette bidrager til at vi tilfører ny viden til huset og deler vores viden med resten af verden.

MEDARBEJDERUDVIKLINGSSAMTALER

Hos Mjølner er der stor fokus på medarbejderudviklingssamtalerne. På disse italesætter vi hvilke specielle kompetencer og talenter den enkelte medarbejder har, og hvordan vi kan udvikle disse.

Der følges op på medarbejderudviklingssamtalerne løbende i hverdagen, hvor udviklingen af medarbejderne sker i henhold til planen og de muligheder, der findes i den nærværende situation.

Mere officielt følges der op på aftalte udviklingsaktiviteter et halvt år efter den faktiske medarbejderudviklingssamtale.

Vi har stort fokus på videreudvikling af den enkelte medarbejder gennem jobrotation, involvering i nye projekter, studiegrupper, eller andre professionelle netværk, såvel internt som eksternt.

” I Mjølner er vi omgivet af dygtige personer, der meget gerne hjælper hinanden. Jeg bliver meget inspireret af at høre på mine kollegaer i Mjølner: der er kød på, gode idéer og altid godt humør.

BRIAN GOTTORP JEPPESEN
CEO, MJØLNER INFORMATICS

INVOLVERING OG INFORMATION

ÅBEN-DØR POLITIK OG BRIEFING OVER NUTELLA

FREDAGSMORGENMØDER

Vores væsentligste vej til at involvere hinanden er gennem vores ugentlige morgenmøder. Hver fredag kl. 9 mødes vi til fælles morgenmad. Efter morgenmaden har alle mulighed for at fortælle om spændende projekter, kunder, møder og salg.

Det er således en mulighed for at holde sig opdateret på, hvilke projekter der arbejdes med i andre afdelinger og de erfaringer der gøres. Samtidig er det også under morgenmødet at sportsudvalg, kulturudvalg, festudvalg, personaleforening og andre grupper orienterer resten af huset.

Fredagsmorgenmødet afsluttes med fællessang, hvor medarbejderne har budt ind med forslag og til tider også supplerer med guitarspil.

AFDELINGSMØDER

Hver uge samles medarbejdere fra de forskellige afdelinger med deres afdelingsleder for at udveksle erfaringer fra deres projekter. Kommunikationen er på et forholdsvis teknisk niveau og der er fokus på videndeling projekterne i mellem.

Afdelingsmøder fungerer også som et forum, hvor medarbejderne udover at snakke om udfordringer og erfaringer i projektet, kan snakke om de større linjer i Mjølner med deres afdelingsleder.

DET ÅRLIGE FÆLLESMØDE

En gang om året samler alle medarbejdere sig til det årlige fællesmøde, som er et heldagsarrangement med en efterfølgende julefrokost. Halvdelen af dagen går med input fra alle, der har noget på hjertet. Stort som småt.

Fællesmødet påbegyndes med at holde en fælles status over året der er gået, samt en fejring af årets fælles succeser. Der bliver også talt om næste års udfordringer og muligheder. Derefter lægges fokus på et særligt udvalgt emne, som tages op på en ny og kreativ måde. I 2014 brugte vi tiden her på at bearbejde, hvordan vores faglige diversitet kan bruges endnu mere i det daglige arbejde.

Efter frokost træder ledelsen tilbage i en lyttende rolle og medarbejderne kan bringe et vilkårligt emne op til debat. Intet er helligt. Fællesmødet er ikke bare en dag, hvor alle kan sige præcis hvad de har lyst til, men en manifestation af den åbenhed, der gennemsyrrer vores arbejdsgang på Mjølner.

KOM BARE INDENFOR!

Vi er et hus, hvor der ikke er langt fra tanke til handling. Ledelsen lever efter den åbne dørs politik, hvilket betyder, at der altid er mulighed for at kontakte ledelsen om stort og småt. Det samme gør sig gældende blandt kollegaerne, der altid er klar til at lytte og hjælpe hinanden.



PÅSKØNNELSE

EN GOD PORTION FLEXLØN, TILLID OG SPÆNDENDE JOBINDHOLD

MEDARBEJDERNE I FOKUS

IT-branchen er desværre kendt for, at medarbejderne har overarbejde i forbindelse med projekters færdiggørelse og release. Hos Mjølner tager vi dette emne meget seriøst, og arbejder hårdt for at sikre, at vores medarbejdere ikke har overarbejde i nævneværdigt omfang.

Mjølners medarbejdere er flexlønnede, hvilket betyder at overarbejde afspadseres. Dette er især for at sikre, at medarbejderne ikke brænder ud, og at de kan bevare en balance mellem deres privat- og arbejdsliv.

Vores vigtigste ressourcer er vores medarbejdere og derfor er det vigtigt for os, at de føler sig påskønnet. Dette efterlever Mjølner ved blandt andet at opfylde specielle behov for fx at arbejde hjemmefra nogle dage, gå på nedsat arbejdstid, orlov m.m.

BARSELSORDNINGEN

Vores medarbejdere er fortrinsvist unge mennesker, der er i gang med eller skal til at etablere familie. Dette støtter vi i Mjølner med en udvidet barselsordning.

Kvinder har barsel med løn i op til 24 uger, og mændene har 10 ugers betalt barsel. Der er en stolt tradition for at være

fleksible og forstående for at medarbejderne tager barsel når og i så lang tid, som de ønsker.

AFDELINGSLEDERNE HAR HR ANSVARET

I Mjølner har vi ikke en central HR-afdeling. Vi tror på, at udfordringer og problemstillinger skal løses gennem direkte dialog med nærmeste leder og evt. teammedlemmerne. Det er derfor afdelingslederne, der har det overordnede HR ansvar for vores medarbejdere.

Vi oplever en stor fortrolighed og tillid fra vores medarbejdere om, at de kan henvende sig til ledelsen med alle slags problemer. Det kan være konkrete problemer i projektet, samarbejdsvanskeligheder, problemer i privatlivet, bekymringer om arbejdsbelastning for sig selv eller en kollega. Lige meget hvilken størrelse problemet har, så er afdelingslederen altid lyttende og klar med en hjælpende hånd.

SPÆNDENDE JOBINDHOLD

En grundlæggende politik i Mjølner er, at påskønnelse af en ekstraordinær indsats ikke kun er individuel, men at hele teamet bliver påskønnet og belønnet. Det kan være i form af anerkendende dialog, nye muligheder for faglig udvikling eller mere ansvar til den enkelte eller flere fra teamet.

” Hos Mjølner er der kort afstand mellem ledelse og medarbejdere. Vi får altid god information om planer og kommende projekter. Mjølner's ledelse er oprigtigt interesseret i at skabe de arbejdsforhold og det indhold som medarbejderne ønsker.

FLEMMING GRAM CHRISTENSEN
SENIOR CONSULTANT, MJØLNER INFORMATICS

SOCIALT MILJØ OG FEJRING

BIOGRAFBILLETTER, BOBLER OG BARBECUE I DIREKTØRENS HAVE

SAMMEN FEJRE VI SUCCESSER

Mjølner gør meget ud af at fejre succeser i fællesskab. Det kan både være en enkelt medarbejders ekstraordinære indsats, et projekt, der har opnået noget særligt, eller noget helt tredje, der fortjener opmærksomhed.

Da Mjølner i 2015 blev kåret som den anden bedste IT-arbejdsplads i Danmark af Great Place to Work, blev succesen fejret med bobler og brunch til alle medarbejdere.

Vi er også blevet udnævnt som værende blandt de bedste softwareudviklingshuse i Danmark af ComputerWorld. I den anledning fik alle medarbejdere biografbilletter, så vi kunne fejre udnævnelsen med vores nærmeste.

”Releasekage” er også en tradition, hvor det konkrete projektteam giver kage i forbindelse med færdiggørelsen af et projekt. Kagen bliver spist, mens en projektleder fortæller lidt om hvorfor og hvordan projektet har været en succes.

FORÅRSFEST, SOMMERFEST OG JULEFROKOST

Der er stor glæde og interesse for sociale arrangementer i Mjølner. Til julefrokosten deltager næsten alle medarbejdere og sommerfesten er også altid en succes, hvor også familien eller den bedre halvdel inviteres med.

Det er vigtigt, at vores medarbejdere også synes, at det er sjovt at gå på arbejde. Mjølner sætter derfor struktur, tid og muligheder op for netop at have det sjovt. Vores medarbejdere har selv sørget for at etablere og arrangere de sociale arrangementer i virksomheden.

Vi har et bordfodboldbord, en løbeklub, en filmklub med egen biograf i kælderen, en popcornmaskine, fredagsbar, LAN og mange andre aktiviteter og festlige indslag.

Udover den store julefrokost og sommerfest bliver der også hvert år holdt forårsfest, og direktøren inviterer hver sommer alle medarbejdere til grill i egen have.

CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY

Vi sætter en ære i at hjælpe andre og bidrage til velgørenhed. Den væsentligste mekanisme er vores ”Samfundshjælper”-ordning, som betyder, at Mjølner fordobler en medarbejders velgørende indsats, og altså donerer det samme beløb som medarbejderen til samme formål.

Mjølner giver også større bidrag til velgørenhed, hvor medarbejderne giver forslag til forskellige organisationer, som de ønsker at støtte. Der bliver tildelt en donation to gange årligt.

De forgående års donationer er gået til Angstforeningen, Kræftens Bekæmpelse, Læger uden grænser, Julemærkefonden, Familier med kræftramte børn, Børns voksenvenner og Mandecentret Aarhus.

Vi har også været aktive i Røde Kors’ ”Smid Tøjet”-kampagne, hvor vi har doneret sækkevis af tøj, som alle medarbejdere har bidraget til.



Interesseret i et job hos Mjølner?

Se vores ledige stillinger på mjolner.dk/karriere eller følg os på:

 facebook.com/mjolnerinformatics

 linkedin.com/company/mjolner-informatics-as

 twitter.com/mjolnerdk

 instagram.com/mjolnerdk

