



KULTURPROFIL

Mjolner

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?

Lige gyldig 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 kolleger?

Venlig hilsen,



Brian Gottorp Jeppesen, CEO



Midolner
INFORMATICS

ERFARING, FAGLIG DIVERSITET OG KUNDEN I CENTRUM

Mjølner Informatics er et software- og designhus med mere end 30 års erfaring. Vores fornemste opgave er at skabe innovative og holistiske digitale løsninger, der skaber værdi for vores kunder både nu og i fremtiden.

Vi er eksperter i softwareudvikling, User Experience og digitalt design, og vi brænder for at styrke vores kunders forretning med helstøbte og brugervenlige software-løsninger.

Vi leverer både softwareprojekter og konsulenthjælp. Det gør vi på in-house projekter på vores kontorer i Aarhus og København, men også i form af 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 softwareudvikling, digitaliseringsrådgivning, Machine Learning, digital transformation, Internet of Things, interface design og User Experience.

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 klients 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 Ole Lehrmann Madsen. BETA var kernen af Mjølners aktiviteter.

GODT FRA START MED MENTOR OG INTRO

Hos Mjølner bliver du ansat med hele vores projektpor-
tefølje 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, nys-
gerrig 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 kompe-
tencer. 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 onboard 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 erfa-
ringer, viden og ekspertise i vores daglige arbejde. Team-
work 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 prak-
tiske 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.

Introseminar

Vi oplever at nye kollegaer 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 introseminar, hvor vores CEO og en del af ledelsen gennemgår Mjølners værdier, organisation, vision og arbejds gange.

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 ledelse om stort og småt.





”

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

FÆLLESSKAB, WORKSHOPS OG PERSONLIG UDVIKLING

Fællesskab, faglighed og nysgerrighed

Vores værdier er delt op i tre sæt: Fællesskab og tillid, Faglighed og sund fornuft og Nysgerrighed og engagement. Disse værdier 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.

Fællesskab og tillid 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 højteknologiske projekter, som ofte kræver en særligt høj faglighed. De kræver skræddersyede løsninger, der passer til kundens forretning og derfor skal vi være på forkant med de nyeste trends indenfor teknologien.

Nysgerrighed og engagement i kundens forretning og problematikker er i højsæde hos os. Vi gør en dyd ud af at være nysgerrige på vores kunder og deres 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/blog.

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, Guilds, eller andre professionelle netværk, såvel internt som eksternt.

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 - ofte rundstykker med Nutella. 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 sports-, film-, kultur-, fest- og fredagsbarudvalget orienterer huset om kommende sociale aktiviteter.

Afdelingsmøder

Hver uge samles medarbejdere fra de forskellige afdelinger med deres afdelingsleder for at udveksle erfaringer fra deres projekter. 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.

Guilds

Alle, som er en del af vores leverance, er også medlem af et af vores Guilds. Et Guild er et forum for fagligt ligesindede, der hver anden uge sætter sig sammen og dykker ned i emner indenfor deres felt. Hvert Guild har en faglig leder, Guild Master, og er tilknyttet en over-

ordnet leder, Guild Sponsor. Han eller hun sikrer overensstemmelse mellem de emner Guilds'ene arbejder med og Mjølners strategi og forretningsfokus.

Det årlige fællesmøde

En gang om året samler alle kollegaer sig til det årlige fællesmøde, som er et heldagsarrangement med en efterfølgende julefrokost. 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. For eksempel har vi tidligere bearbejdet faglig diversitet og grøn omstilling. 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 TILLID, FLEXLØN OG SPÆNDENDE JOBINDHOLD

Medarbejderne i fokus

It-branchen har indimellem ry for, at medarbejderne har overarbejde i forbindelse med projekters færdiggørelse og release. Hos Mjølner tager vi dette emne meget seriøst og sikrer, at vores medarbejdere ikke har overarbejde i nævneværdigt omfang.

Flere af Mjølners medarbejdere er flexlønnede, hvilket betyder at overarbejde afspadseres. Dette er især for at sikre, at medarbejderne kan bevare en god og sund 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 graviditets-/barselsorlov med løn i op til 28 uger, og mænd har op til 16 ugers betalt orlov. 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 eller 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.

SØREN THESTRUP HANSEN
SENIOR SOFTWARE DEVELOPER, MJØLNER

BIOGRAF, BOBLER OG BORDFODBOLD

Sammen fejrer vi succeser

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.

Mjølner har i årevis ligget i toppen over bedste it-arbejdspladser i Great Place to Work undersøgelsen. Det har vi blandt andet fejret med brownies, bobler og brunch til alle medarbejdere.

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

Da Mjølner fyldte 30 år, blev alle kollegaer, partnere og bestyrelse inviteret på en tur til Piemonte, Italien, hvor vi team-buildede, vandrede, badede i bjergsø og meget andet. Ved 25 års fødselsdagen var hele virksomheden på tur til Berlin.

Forårsfest, sommerfest og julefrokost

Der er stor begejstring 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 sørger selv for at etablere og arrangere de sociale arrangementer i virksomheden.

Vi har bordfodboldborde, en løbeklub (og stor deltagelse ved den årlige DHL-stafet), en filmklub med egen biograf i kælderen, en popcornmaskine, fredagsbar, LAN, kulturudflugter, brætspilscafé, torsdagsbadminton og mange andre aktiviteter og festlige indslag.

Udover den store julefrokost og sommerfest bliver der også hvert år holdt forårsfest.

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 via Mjølner Gi'r; et initiativ hvor medarbejderne giver forslag til og stemmer om forskellige organisationer, som de ønsker at støtte. Der bliver tildelt en donation fire gange årligt.

De foregående års donationer er blandt andre gået til Angstforeningen, Kræftens Bekæmpelse, Læger uden grænser, The Ocean Cleanup, Børnefonden, Danmark planter træer og Scleroseforeningen.

Vi har også adskillige gange været aktive i Røde Kors' "Smid Tøjet"-kampagne, hvor vi har doneret sækkevis af tøj, som mange 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

Mjolner
INFORMATICS

Mjolner Informatics A/S
+45 70 27 43 43
www.mjolner.dk

Aarhus
Finlandsgade 10
DK-8200 Aarhus N

København
Gothersgade 11
DK-1123 København K