



INTERNE ELLER EKSTERNE IT-KOMPETENCER?

Hvordan eksterne IT-konsulenter kan styrke din afdeling

INDHOLDSFORTEGNELSE

Indledning	3
1. Ingen kan ikke vide alt Lær at løfte i flok	4
2. Fra reaktiv til proaktiv Fra brandslukning til problemløsning	5
3. IT set med nye øjne Få afgang til dynamiske ekspertkompetencer	6
4. Slip for de (skjulte) omkostninger Undgå at belaste dit lønbudget	7
5. Opgaver avler opgaver Er din backlog ved at koge over	9
6. Mangel på kvalificeret IT-arbejdskraft i Danmark Spar penge på efteruddannelse og opnå sund IT vækst	10
Lad Mansoft hjælpe dig med at finde den rette IT-konsulent	12
Vi er Mansoft	14

INDLEDNING

Som IT-leder stræber du efter at forblive det uundværlige asset og den forretningskritiske afdeling, som du ved, at du og dine medarbejdere skal være. Men i en verden, hvor særligt alle aspekter af IT udvikler sig med lynets hast, er det at blive superhelt ikke helt nemt. Du møder mange krav om opetid, svartider, sikkerhedshændelser fra ledelsen, samt løbende ønsker om nye systemer fra andre afdelinger. Og nye systemer betyder implementering, udrulning og vedligeholdelse. Derudover er der et naturligt krav til at bidrage til virksomhedens vækst og udvikling fremadrettet.

Fordelene ved at have interne medarbejdere er naturligvis mange. For at nævne et par stykker:

- Dine medarbejdere kender ikke bare systemerne, men også virksomheden og dets kultur
- Du er selv med til at aftale lønniveauet med dine ansatte gennem en almindelig lønforhandling
- Du har et overblik over afdelingens kapacitet
- Du ved hvor mange medarbejdere du har (eller kan have) fast i afdelingen

Der er selvsagt mange andre ting at holde styr på, når afdelingen skal drives - og du kæmper i forvejen med at finde nok timer til at holde virksomheden kørende. Så det sidste du har overskud til, er at få ansvaret for nye, komplekse IT-opgaver.

MEN DU STÅR I ET DILEMMA!

IT er grundlag for virksomhedens eksistens - men hver dag er en ny IT-dag. Hvad der var den rigtige løsning i går, er måske ikke den rigtige løsning i dag - og du skal tage stilling til informationsteknologiens eksponentielle vækst hver evig eneste dag. Det bliver sværere og sværere at følge med i nye begreber og koncepter og der skal hele tiden bruges ressourcer på efteruddannelse og kurser. Kort sagt; Hvordan vil du sikre at dit personale tilegner sig nye færdigheder?

Det giver god mening at investere i en ekstern IT-konsulent. I denne e-bog peger vi på 6 scenarier, hvor eksterne IT-konsulenter, giver mening og kan gøre dig og din afdeling uundværlige. Vi kommer ind på hvorfor det er vigtigt at kunne skalere op og ned i takt med at behovet for ekspertise ændrer sig. Vi vil også pege på den økonomiske fordel i ikke at skulle bruge tid på rekruttering, samt friheden i at kunne "plukke" medarbejdere efter netop de kompetencer, du står og har brug for.

God fornøjelse



1: INGEN KAN IKKE VIDE ALT!

Lær at løfte i flok

Aristoteles sagde det bedst! **Mange hoveder tænker bedre end ét.** Nyere forskning viser, at vi træffer bedre beslutninger i grupper end hvis selv den klogeste i samme gruppe med samme information, skulle træffe samme beslutning alene. Den digitale tidsalder har vist os, at begreber som Crowdsourcing er et værdifuldt værktøj for mange virksomheder. Selvom ekstern arbejdskraft ikke er Crowdsourcing, så repræsenterer det alligevel samme idé.

Flere eksterne medarbejdere betyder flere kompetencer med objektiv viden og erfaring fra andre virksomheder. Der er altså hold i Aristoteles påstand om at kollektiv intelligens og indsigt, er større end individers.

Men netop fordi ny viden om IT kommer med større hast, skal dine medarbejdere lære og aflære hele deres karriere. Det er både deres største kompetence og deres største udfordring. Alle lærer forskelligt og dine medarbejdere har hver deres styrker og svagheder, læringsstile og læringstidspunkter.

Begrebet Crowdsourcing kan i denne sammenhæng oversættes til en afdeling der kan løfte i flok, uden at være påvirket af teknologiens eksponentielle udvikling. Dit team møder ind til en hverdag, hvor der skal slukkes ildebrande på både drift, projekter og udvikling, samtidig med at skulle følge en stejl læringskurve på nye, forretningskritiske projekter. Som leder er det vigtigt at tage nogle overordnede beslutninger om, hvad I, som afdeling selv skal kunne dække og hvor I mangler kompetencer, som ikke nødvendigvis kræver en ny fast medarbejder. Derfor giver det for mange mening at få tilført eksterne kompetence.

2: FRA REAKTIV TIL PROAKTIV

Fra brandslukning til problemløsning

Stil dig selv dette spørgsmål: Har jeg reaktive eller proaktive medarbejdere?

Forskellen mellem at være reaktiv eller proaktiv er kæmpestor, og hvis afdelingen skal kunne gøre en forskel, gælder det om at have et mix af begge. Det at være reaktiv er, *at reagere på en påvirkning som fremkalder en reaktion*. Din medarbejdere er altså ikke ineffektive hvis de er reaktive. Men hvis alle har en reaktiv arbejdsindstilling, så tyder det på, at hverdagen har stået på daglig drift, problemløsning og brandslukning lidt for længe. Det har måske efterladt overskud til udvikling og vækst ved døren. Der kan altså være behov for at få flere ressourcer ind i afdelingen.

Det handler om at flytte afdelingens fokus fra at være reaktiv til proaktiv – altså *at være aktiv, energisk og opsøgende, og stræbe efter at ligge forrest i en bestemt udvikling*. Ved at tilføre ekstra ressourcer, f.eks. ved at hyre en ekstern IT-konsulent, får din afdeling mulighed for at fokusere deres energi på det væsentlige. En ekstern konsulent kan løse de daglige udfordringer, så du har frihed til at lade dine medarbejdere drive udvikling og værdiskabelse.

Lad os give dig et eksempel:

KVUC, Københavns Voksenuddannelsescenter, har de seneste 4 år samarbejdet med Mansoft. KVUC har ca. 1500-2000 klienter, og er derfor afhængige af standardisering af processer for at mindske arbejdsbyrden hos de IT-ansvarlige.

"Vi havde, for 6 måneder siden en konsulent ude fra Mansoft, som stod for omstrukturering af en del vores IT-system, i form af installation af to SCCM 2012 serverer. Jeg er positivt overrasket over hvor godt det fungerer og hvor stor en hjælp i min hverdag det er."

Nagip Ameti, IT ansvarlig hos KVUC.

Når IT afdelingens pres spredes ud på flere medarbejdere kan KVUC supporterne selv gå ind og hjælpe med nogle SCCM relaterede opgaver. Samtidig har det givet plads til, at de selv kan tage affære på opgaver, som de måske ikke før havde kompetencerne og tiden til at løse.

3: IT SET MED NYE ØJNE

Få adgang til dynamiske ekspertkompetencer

Der er flere mærkbare fordele ved at have eksterne IT-konsulenter – bl.a. adgangen til ny - og i de fleste tilfælde - helt opdateret ekspertise og erfaring. Det er nemt at forfalde til rutiner og én bestemt måde at eksekvere sine opgaver på, når du kun benytter dig af interne medarbejdere. Det er også derfor, at vi ser, at flere og flere virksomheder er begyndt at benytte sig af eksterne ressourcer, for at kunne være helt fremme i deres branche og på markedet, samt bringe et nyt syn på din IT.

Den traditionelle interne ansættelsesproces kan også være en begrænsning til IT-ekspertise, da en virksomhed vil finde det udfordrende at dække alle nødvendige IT-kompetencer internt. Især hvis det er en organisation, der benytter sig af nye teknologier, platforme og metoder der konstant er i forandring.

At hente ekstern erfaring sikrer din virksomhed adgang til dynamiske ekspertkompetencer til et bestemt behov – enten på kort sigt eller lang sigt. Det åbner op for skalérbarhed og fleksibilitet i afdelingen, da du kan tilføje kritiske ekspertkompetencer, præcis der hvor det giver mening og værdi. Du kan skalere op når der skal dækkes et "kompetence-hul" eller når der opstår en ny forretningsmulighed. Og på samme måde kan du skalere ned, når det giver mening at falde tilbage i rutinerne. På den måde forbliver din afdeling agil når uforudsete udfordringer opstår.

En ekstern konsulent har kun ét formål; at levere kvalitet og værdi til din afdeling. Kunder oplever ofte, at eksterne specialister kan give nye, objektive perspektiver og dermed komme med løsningen på et givent problem. Måske har du allerede identificeret et problem, men kan ikke finde årsagen eller løsningen - og derfor er det altid godt at få nye øjne på sagen.

En ekstern IT-konsulent giver dig og din afdeling hurtig adgang til nye ekspertkompetencer og kan holde projekter kørende som en velsmurt maskine og uden forsinkelser.



4: SLIP FOR DE (SKJULTE) OMKOSTNINGER

Undgå at belaste dit lønbudget

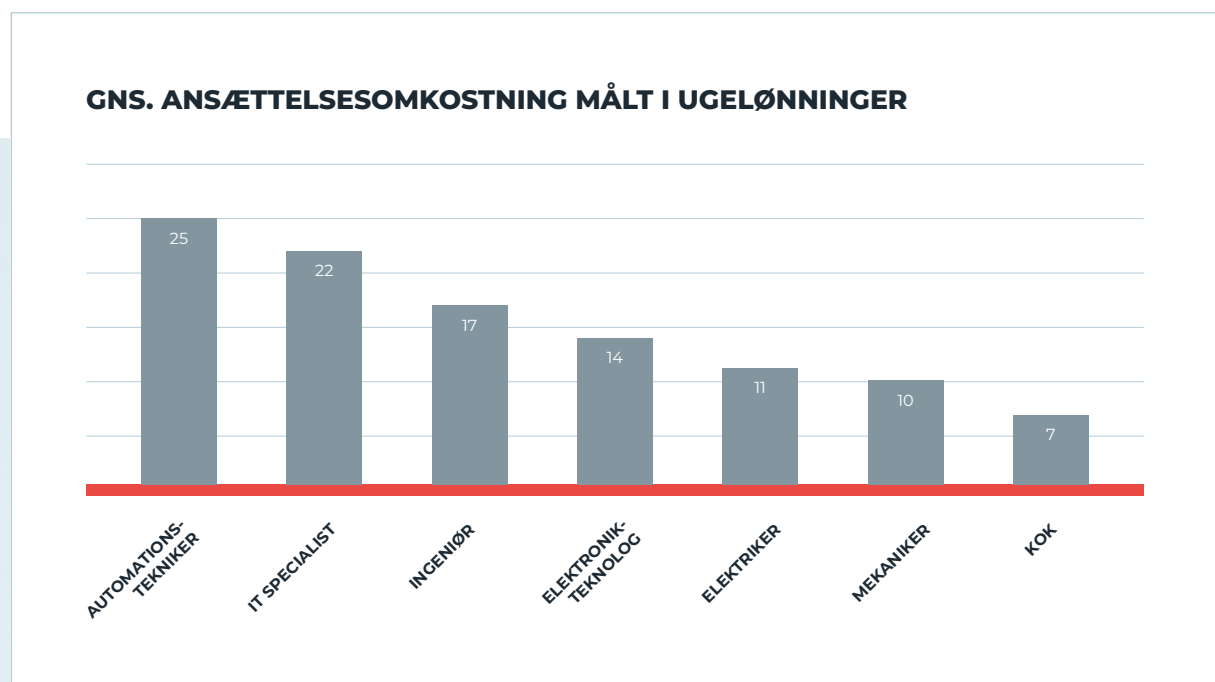
Du er helt sikkert bekendt med, hvor dyrt det er at ansætte en ny medarbejder. Løn og personaleomkostninger er en af de største udgifter i en virksomheds årsregnskab. Men ofte tages der kun få forhold i betragtning, når de samlede personaleomkostninger skal beregnes og man glemmer tit de udgifter der kommer hen ad vejen.

DET KAN VÆRE:

- Internet
- Telefon
- Uddannelse
- Omsorgsdage
- Ferietillæg
- Og så videre...

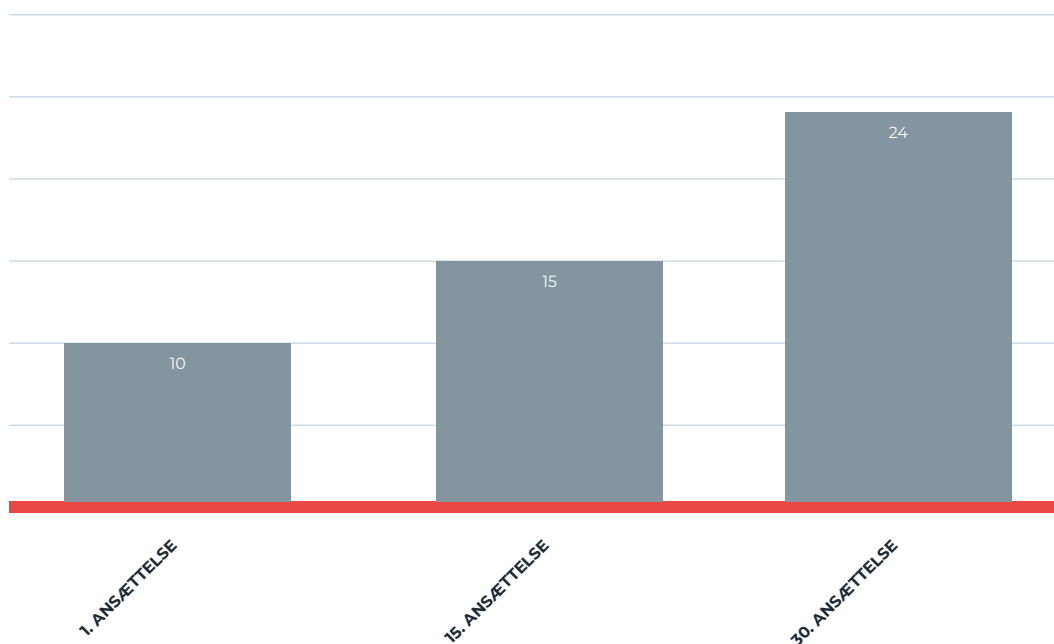
Ligeledes vil beregning af pension og skat typisk foretages i forbindelse med udarbejdelse af lønsedler, og den nøjagtige beregning af omkostningerne ved en medarbejder er derfor et kompliceret regnestykke. En tommelfingerregel lyder at omkostningen ved en medarbejder er lønnen plus mellem 35-55%.

Særligt når du ansætter en ny medarbejder er omkostningerne højere end blot lønnen og medarbejdergoder. For at sætte nogle konkrete tal på, så skal du regne med en ekstraudgift på op til 5,5 måneders løn, når du ansætter en IT-specialist (Blatter et al., 2012 og <https://hrguiden.online/?p=14253>).



Hvis virksomheden vækster og I skal ansætte flere, bliver det tiltagende dyrere at finde den rette medarbejder. Umiddelbart skulle man tro, at det var omvendt – at det blev billigere at ansætte flere medarbejdere pga. stordriftsfordelene. Men studier viser, at især rekrutteringsomkostningerne stiger jo flere medarbejdere der ansættes, da det bliver sværere at finde den rigtige medarbejder jo flere medarbejdere man skal bruge.

MARGINALOMKOSTNING PER NYANSÆTTELSE MÅLT I UGELØNNINGER



Det konkrete regnestykke er, at det er 1,5 gange så dyrt at ansætte den 15. medarbejder end den første medarbejder over en 3-årig periode - og 2,4 gange så dyrt for den 30. medarbejder over samme periode. Hvis gennemsnitslønnen for en intern IT-konsulent er 40.000 kr. om måneden skal du sætte regnestykket således op:

Første ansættelse: $40.000 \text{ kr.} \times 5,5 \text{ måneder} = 220.000 \text{ kr.}$

15. ansættelse: $(40.000 \text{ kr.} \times 5,5 \text{ måneder}) \times 1,5 = 330.000 \text{ kr.}$

30. ansættelse: $(40.000 \text{ kr.} \times 5,5 \text{ måneder}) \times 2,4 = 528.000 \text{ kr.}$

Det er altså en dyr affære at ansætte interne medarbejdere og det er derfor hensigtsmæssigt at analysere, hvorvidt dine eksisterende ressourcer er optimalt udnyttet, og herefter dække ind med eksterne konsulenter, der hvor I mangler kompetencer eller arbejdskraft. Så belastes dit lønbudget ikke og du slipper for hovedpinen over manglende ressourcer.

5: OPGAVER AVLER OPGAVER

Er din backlog ved at koge over?

Du og din afdeling har sikkert travlt – og det er jo kun et sundt tegn, hvis I samtidig vækster. Men måske bliver du også dagligt forpustet over backloggens længde - og du kan se symptomer på, at travlheden er ved at gå over i reel langvarig stress hos både dig og dine medarbejdere. Og det kan have katastrofale konsekvenser – ikke mindst for medarbejderen, men så sandelig også for afdelingen og virksomheden.

Som afdelingsleder sætter du helt sikkert trivsel øverst på prioriteringslisten – men hvis du og dine medarbejdere konstant er bagud, er det svært at holde trivslen på et højt niveau. Og desværre ender det ofte i stressede medarbejdere, sygemeldinger og derved flere opgaver til færre mennesker.

Undersøgelser peger på, at ét af de vigtigste punkter for at forebygge stress, er at etablere et prioriterings-hierarki og sikre sig, at dine medarbejdere i perioder kan arbejde uden afbrydelser. Det siger sig selv, at når I dagligt arbejder med en backlog, der er ved at koge over, så er I konstant udsat for afbrydelser – og I får ikke tid til det, der virkelig skaber værdi for virksomheden. En ekstern IT-konsulent kan hjælpe dig med at få luget ud i opgavelisten og sikre at dine medarbejdere fokuserer på det de er bedst til. Måske har I brug for eksterne kompetencer på længere sigt, men det kan også være i kortere perioder som når der skal afvikles ferie, ved sygdom og langtidsygemeldinger eller ved projektbelastninger.

6: MANGEL PÅ KVALIFICERET IT-ARBEJDSKRAFT I DANMARK

Spar penge på efteruddannelse og opnå sund IT-vækst

I forlængelse af sidste afsnit, så har du måske allerede oplevet hvor svært det er at finde den rette medarbejder, når du søger IT-specialister. Og det er forståeligt – der mangler nemlig ca. 7.500 IT-uddannede i Danmark lige nu. Det tal forventes at stige til 22.000 i 2030. (*Danske Gymnasier og IDA 2021*)

”Frem mod 2030 vil udbuddet vokse fra 48.300 til 56.000 personer, hvilket svarer til en stigning på 17 pct. I samme periode vil efterspørgslen vokse med 41 pct. fra 55.900 personer i 2020 til 78.600 personer i 2030. Udviklingen i udbuddet og efterspørgslen betyder, at overefterspørgslen vil vokse til godt 22.000 personer i 2030, hvilket er en stigning på godt 14.000 personer i forhold til 2020.”

Reference: Danske Gymnasier og IDA 2021.

Det er den gode gamle problematik; Udbud og efterspørgsel. Øget digitalisering har skabt grundlag for nye produkter, services og helt nye forretningsmodeller, og er nu en væsentlig drivkraft for vækst og øget konkurrencekraft på virksomhedsniveau. Digitaliseringen forventes ikke at aftage – tværtimod. Stort set alle virksomheder skalerer op på digitale områder, men forudsætningen for at kunne høste gevinsten af nye digitale teknologier, er at din afdeling har adgang til kvalificeret arbejdskraft med de relevante kompetencer.

Der peges særligt på, at man i Danmark ikke mangler IT-interesserede, men derimod midler til at uddanne, efteruddanne og vedligeholde IT-kompetencer for at imødekomme den store efterspørgsel. For at opnå en sund IT i vækst er særligt efteruddannelse vigtig. Læring skal tænkes som en livslang bestræbelse i din virksomhed – men når digitale teknologier udvikles og implementeres med lynets hast, er den viden du har i dag i bedste fald mangelfuld i morgen.

Et efteruddannelsesforløb er uhørt dyr for en IT-afdeling, og dertil kommer, at det er afdelingen selv der skal designe hele lærings- og uddannelsesforløbet. Men med en investering i en (eller flere) ekstern IT-konsulent(er), er du som leder sikret opgaverne eksekveres med den nyeste viden.



SMART
STUDIO

TIMAR

5

LAD MANSOFT HJÆLPE DIG MED AT FINDE DEN RETTE IT-KONSULENT

Der er altså mange situationer og forhold, der kan gøre det til en fordel at anvende eksterne konsulenter. Mangel på (special-)kompetencer, stram økonomi eller ønsket om at tilføre ressourcer er nogle af de situationer, hvor eksterne konsulenter giver mening.

Dine medarbejderes effektivitet afhænger i sidste ende af det rette mix af færdigheder, overskud og trivsel. En afdeling bestående udelukkende af eksterne IT-konsulenter er ikke en god løsning, da dine egne medarbejdere bidrager med et kendskab til virksomheden og forretningskritisk viden, som en ekstern konsulent ikke har mulighed for at tilegne sig. Men ønsker du en afdeling, hvor fokus er på værdiskabelse og pålidelig, opdateret teknologisk viden, giver det mening at supplere med ressourcer udefra.

Det kan være svært og dyrt at finde den rette medarbejder. Du skal finde den rette IT-konsulent med de helt rigtige kompetencer, for at få det bedste output. Når der oveni købet er mangel på kvalificeret IT-arbejdskraft i Danmark, er det en stor opgave at indhente de rette kompetencer in-house. Med eksterne kompetencer får du en genvej til kvalificerede medarbejdere og du slipper for at bekymre dig om oplæring og skjulte omkostninger. Dermed kan du og dine medarbejdere fokusere på det der er væsentligt for virksomheden. Du får objektiv viden og opdaterede kompetencer fra vores eksterne konsulenter og får plads til overskud og proaktivitet hos dine interne medarbejdere.

Mansoft A/S gør vi det nemt for dig at finde den helt rigtige konsulent og garanterer en hurtig proces, hvor du indenfor 24 timer har flere relevante kandidater på hånden, som du kan vælge imellem.

Der er mange aspekter der skal hænge sammen for at finde den rette konsulent og vi lægger vægt på at processen er nem og hurtig. Ved hjælp af vores CV-database kan vi lynhurtigt matche konsulenternes kvalifikationer med dine behov, således at du er sikret en driftssikker og funktionsdygtig løsning med fokus på kvalitet.

Kontakt os for at høre mere om vores IT-konsulenter.



SÅDAN FINDER VI SAMMEN EN KONSULENT TIL DIG

- **Kompetencer:** Kompetencerne skal selvfølgelig være på plads. Her spiller konsulentens certificeringer en stor rolle, men mange IT-folk lærer også meget på arbejdet
- **Erfaring:** Erfaring er derfor en vigtig faktor for udvælgelsen af den rigtige konsulent. Har konsulenten tidligere arbejdet med samme problemstillinger eller arbejdsopgaver er det selvfølgelig et plus.
- **Personlighed:** Det er næsten lige så vigtigt, at der er et match mellem dig, dine medarbejdere og konsulenten på det personlige plan. I skal arbejde sammen hver dag og vi lægger derfor stor vægt på at finde en konsulent, der passer ind i jeres kultur og arbejdsform.

VI ER MANSOFT

Det er nemt at fortabe sig i knapper, scripts, forkortelser og kommandoer, når man arbejder med IT. Selvom vi selvfølgelig også elsker "at nørde", så er vi endnu mere vilde med at skabe værdi for vores kunder ved at tilbyde rådgivning, konsulentytelser og softwareprodukter inden for endpoint management, modern workplace, cloud services, infrastrukturprojekter, IT-drift og IT-sikkerhed.

Vi er her for at gøre det komplekse mere enkelt og det firkantede mere fleksibelt. For det er det, der hjælper vores kunder med at skabe værdi – både i hverdagen og i forhold til den langsigtede forretningsudvikling.

Vores 100 fastansatte IT-konsulenter hjælper dagligt virksomheder og offentlige myndigheder i Dan-mark og det øvrige Norden med at optimere deres IT-infrastruktur og hjælpe deres brugere med at løse deres udfordringer – det har vi gjort siden 2004. For os handler IT også om mennesker og relationer. Det er derfor vi lægger så stor vægt på at rekruttere de helt rigtige konsulenter og uddanne dem løbende for at sikre, at deres tekniske kompetencer, faglige viden og erfaring er helt up-to-date i forhold til den foranderlige verden, som IT er. Det skaber ægte relationer og ægte tillid.

Og apropos relationer tror vi også på, at den største værdi skabes i de længerevarende kunderelationer – det er derfor vi vægter fleksibilitet, tilstedeværelse og imødekommenthed som vores vigtigste værdier.

Derfor er vores mantra: IT handler også om mennesker