



conscensia

november 2010

Nearshore News

SYSTEMATIC:
SÅDAN VAR OPSTARTSFASEN

Godt i gang
på bare 2 måneder

Sådan rekrytteres nye
MEDARBEJDERE

Bliv hurtigere tilfreds med
outsourcing

TEMA: OPSTART

www.conscensia.com

Systematic: sådan var opstartsfasen

Systematic er Danmarks største uafhængige softwarehus og har netop indledt et samarbejde med Conscensia som outsourcing partner. Omkring 15 udviklere er allerede tilknyttet Systematics nye udviklingsteam i Lviv. Conscensias services under opstart får topkarakterer.

Med mere end 450 medarbejdere fordelt på Danmark, USA, Finland og Storbritanien er det ikke nyt for Systematic at tænke internationalt. Men outsourcing er forholdsvis nyt hos den danske IT-gigant. Derfor har det ikke været nogen let proces at finde den helt rigtige sourcing-partner. Når valget i sidste ende faldt på Conscensia, var det bl.a. fordi forholdet mellem services og omkostninger virkede for-

nuftigt. Og blandt Conscensias mest roste services er et solidt og efterprøvet opstartskoncept.

Morten Granum er Vice President hos Systematic. Han har oplevet opstart af et Conscensia team helt tæt på. Morten Granum fortæller om samarbejdet: *"Vi regner med at kunne blive en betydende kunde hos Conscensia – og at vores virksomheder kan vokse sammen".*

Samarbejdet mellem de to virksomheder indledtes i sommeren 2010. I juli måned var Morten Granum første gang i Ukraine for at bese faciliteterne. Han fortæller: *"Det var rigtigt godt at besøge Lviv og få en fornemmelse af kulturen. Jeg har aldrig tidligere været på de kanter – og besøget gjorde, at jeg fik et godt indblik i kulturen".* Under sit besøg i Lviv mødte han en række af de nøglepersoner, som

han senere skulle arbejde tæt sammen med under opstarten. Desuden fik han mulighed for at danne sig et indtryk af det faglige niveau i regionen: *“Generelt oplevede jeg et højt niveau med stærke tekniske kompetencer”*.

Udfordret under opstart

I løbet af efteråret har Systematic og Conscensia gennemgået de indledende øvelser til et fremadrettet og omfattende samarbejde. De første udviklere er blevet rekrutteret, og udviklingsarbejdet er så småt ved at være godt i gang.

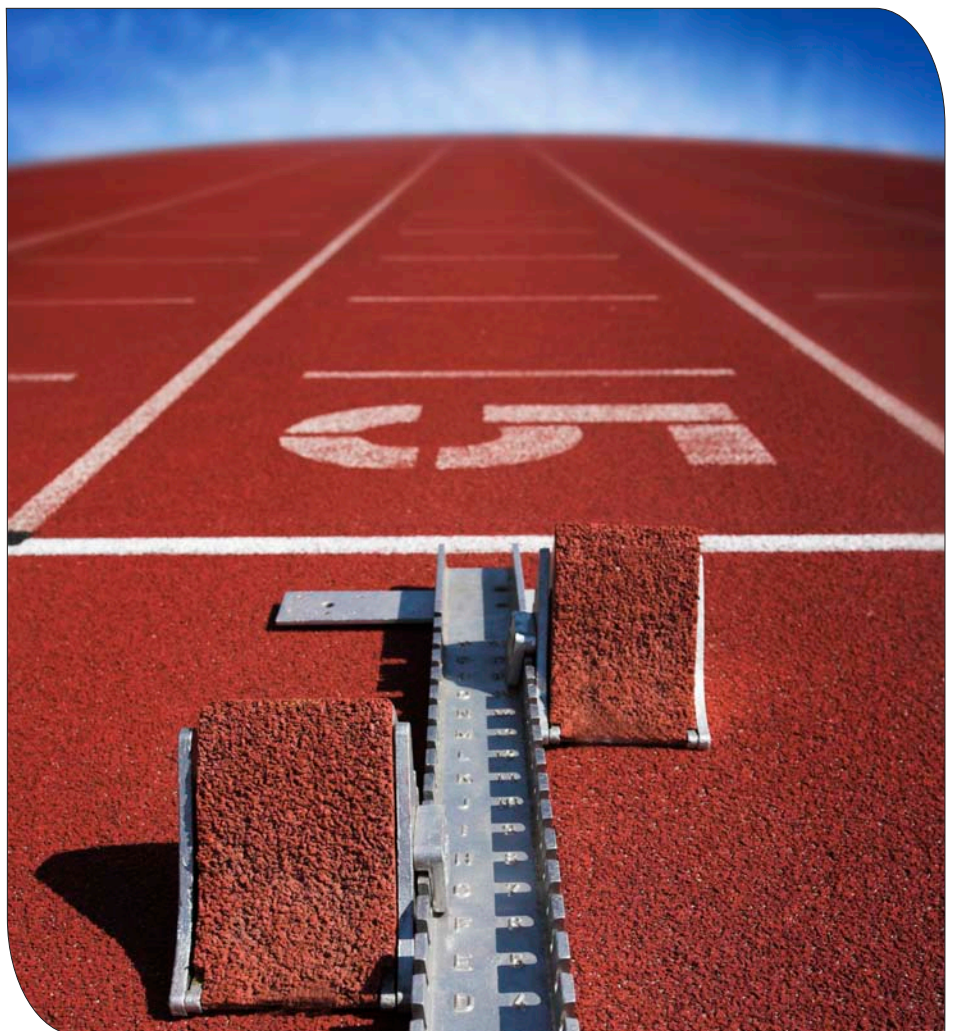
I Morten Granums afdeling arbejder man i såkaldte virtuelle teams, hvor medarbejderne i Lviv indgår i dagligt samarbejde med danske medarbejdere. Her har man ansat 6 medarbejdere fordelt på 2 forskellige teams. I alt har Systematic rekrutteret omkring 15 medarbejdere gennem Conscensia og regner med at udvide yderligere over den kommende tid.

Opstartsfasen har været en positiv oplevelse for Sys-

tematic og Morten Granum: *“Conscensia skal have anerkendelse for den HR funktion og proces, de har bygget op. Det her er en sourcing partner, der gør mere end at skaffe arbejdskraft”*. Det handler om god og ægte vejledning, hvor Conscensia gør mere end bare at sige ja og amen: *“De udfordrer os. Fx på områder som teamsammensætning og behovsafdækning. De har beriget os med nogle rigtig gode betragtninger.”*

Det stopper ikke her

Selv om opstartsfasen for Systematic og Conscensia er langt fra overstået, så glæder Morten Granum sig allerede over, at vejledningen og rådgivningen hos Conscensia ikke blot hører opstarten til: *“Jeg oplever allerede nu, at Conscensias services ikke stopper her. Løbende i processen vil vi få støtte til bl.a. evaluering og HR-aktiviteter,”* slutter han. ■



Godt i gang på bare 2 måneder

Conscensia betragter det som en af sine absolutte styrker at hjælpe kunderne hurtigt og effektivt i gang med det outsourcete udviklingsarbejde. Maksym Shevchenko er CTO hos Conscensia i Lviv. Her fortæller han om, hvordan et projekt startes op, og hvordan det er en vigtig del af hans job at rådgive i opstartsfasen.

Maksyms 4 metoder til at sikre success i opstartsfasen

- Udviklingsteamet skal besøge den danske virksomhed for at lære kultur og vision.
- Kunden skal besøge teamet i Lviv.
- Åben og hyppig kommunikation via fx Skype og video-konference
- Periodiske statusmøder

Med mere end 10 års erfaring fra branchen er Maksym selv en dygtig udvikler. Han er certificeret Scrum Master og har bl.a. arbejdet som system-arkitekt. Og på ganske kort tid har den Ukrainske teknolog taget skridtet fra afdelingsleder til CTO i udviklingscenteret i Ukraine. Det skyldes bl.a. hans gode indsigt i udviklingsprocesser og hans erfaring med at arbejde i distribuerede miljøer.

Opstart af opgaven

I dag spiller Maksym en vigtig rolle, når nye projekter startes op, og når nye danske kunder skal gøre deres allerførste erfaringer med et outsourcete udviklingsteam. Han er involveret i alt fra specifikation af projektet over ansættelsesprocessen og til den løbende evaluering og optimering af udviklingsarbejdet. Han fortæller: "Jeg er faktisk med helt fra begyndelsen, når en ny kunde skal igang-

sætte et udviklingsprojekt. Jeg hjælper kunden med at definere behovene til det nye udviklingsteam – og til at vurdere hvilke tekniske kvalifikationer vi søger hos udviklerne".

Maksym er altså et af de allerførste mennesker, en ny Conscensia kunde har kontakt til. Han hjælper med at overføre kundens udviklingsprocesser og metoder til det nyetablerede team. Her kommer hans gode kommu-

nikationsevner og store erfaring ham til gode.

Indsigt er afgørende

Det er agile principper, der ligger til grund for udviklingsarbejdet hos Conscensia i Lviv, herunder dynamisk og åben kommunikation. Dermed sikres også videndeling mellem kunde og udviklingsteam. Ifølge Maksym er netop kommunikation afgørende for succes i opstartsfasen: *“En af de største udfordringer er at sikre en fælles vision for projektet. Medarbejderne i Lviv skal forstå kundens projekt 100 %. Det er afgørende at sikre indsigt i virksomhedens forretningsområde, systemets arkitektur og ikke mindst funktionalitet.”*

En af de måder der skabes fælles forståelse for projektet, er gennem face-to-face kontakt i den første periode af projektets levetid. Maksym forklarer: *“Jeg anbefaler vores kunder, at nye udviklere ansat i Ukraine besøger den danske virksomhed i en kortere eller længere periode, mens projektet startes op. På den måde skabes forståelse for virksomhedens kultur og processer”.* Og princippet går begge veje uddyber Maksym: *“Det er også vigtigt, at kunden besøger teamet i Lviv og får et billede af deres hverdag. Hverdagen i et distribueret samarbejde bliver langt lettere, når man kender til forholdene, der arbejdes under.”*

Opstart med fart

Om end der er masser af overvejelser og aktiviteter forbundet med opstart af et udviklingsprojekt i et distribueret miljø, så er man i gode hænder hos Conscensia. De efterprøvede procedurer fungerer og er skræddersyet til at gøre processen så smertefri som mulig for kunden i Danmark. Man kan da også næsten høre stoltheden i stemmen på Maksym, når han fortæller, at et nyt team kan være oppe og køre på omkring 2 måneder. Og det inkluderer både rekruttering, træning og videndeling. ■



Maksym Shevchenko

Blå Bog

Navn: Maksym Shevchenko

Stilling: CTO, Conscensia Lviv

Uddannelse: SCRUM Master (CSM)

Erfaring: Mere end 10 års erfaring inden for IT-udvikling.

Rolle hos Conscensia: Overordnet teknisk ansvar, rådgivning af kunder, deltagelse i rekruttering, opstart af nye projekter.



Olha Radzishvka

Sådan rekrutteres nye medarbejdere

Olha Radzishvka er HR manager hos Conscensia og er personligt involveret i hver eneste ansættelse i udviklingscenteret i Lviv. Her fortæller hun om ansættelsesprocedurer, udfordringer og succeser.

Conscensia nærmer sig et rundt hjørne. Inden for nærmeste fremtid vil virksomheden nemlig ansætte medarbejdere nr. 100, hvoraf langt størstedelen er placeret i udviklingscenteret i

Lviv. Med de mange ansættelser bag sig er erfaringen med rekruttering også omfattende. Og i Conscensia er erfaringen og ekspertisen i rekruttering personificeret gennem Olha Radzishvka.

Hun har gennem de seneste år oparbejdet en enorm viden, når det kommer til matchmaking og rekruttering af IT-medarbejdere til danske virksomheder.

Sådan rekrutterer Conscensia

Generelt står Conscensia for alle aspekter af rekrutteringen, når der etableres et nyt udviklingsteam. Fra specifikation af behov til samtaler og kontraktskrivning. Den danske kunde kan selv beslutte, hvor meget de engagerer sig i processen. Olha forklarer: *“Vi tager rekruttering meget seriøst og udvikler hele tiden på vores metoder. Derfor er vores proces strømlinet og efterprøvet. Men vi lytter nu alligevel altid til, hvordan den enkelte kunde selv er vant til at varetage rekruttering.”*

Og netop den nære dialog med den danske virksomhed er i centrum for nærmest alt, hvad Olha fortæller om sin dagligdag. Selv forklarer hun: *“Vi rekrutterer jo ikke for Conscensia, men for kunden i Danmark. Derfor er dialogen afgørende for et godt resultat. Men samtidig er det min opgave at gøre processen så let for kunden som muligt og kun inddrage dem, når det er nødvendigt.”*

Et typisk forløb gennemgår 5 trin, før beslutningen om ansættelse foretages. Først defineres krav og behov til kandidaten. Hernæst slås stillingen op, og ansøgningerne gennemlæses. Så foretager Olha de indledende samtaler med de bedste kandidater. De få udvalgte gennemgår en teknisk test og samtale med Conscensias CTO. Og til sidst involveres kunden i Danmark direkte i de afsluttende samtaler.

Tekniske, sociale og personlige kompetencer

Olha er ikke bange for at be-

skrive Conscensias rekrutteringsproces som en af de allerbedste i Lviv. Det skyldes bl.a. den grundige udvælgelse af de rigtige kandidater samt den store erfaring. Men også evnen til at se ud over de tekniske kompetencer er væsentlig: *“Vi rekrutterer hele mennesker, der kan fungere godt i samarbejde med danske virksomheder. Vi tager fx højde for den rette kemi mellem virksomhed og kandidat. Og så ser vi også på kandidatens personlige kvaliteter”.* ■

Kort om rekruttering i Lviv

- Lviv er det kulturelle og intellektuelle centrum i Vest-Ukraine med mere end 800.000 indbyggere og tre universiteter.
- Med den store årlige færdiguddannelse af IT-kandidater oplever Lviv generelt ingen mangel på IT-arbejdskraft.
- Alle kandidater har minimum en Master-uddannelse inden for “Computer science” eller “Applied mathematics”. Mange har også allerede erhvervserfaring, når de bliver færdiguddannede.
- Conscensia udøver “aktiv rekruttering” og henter ofte kandidater, der sidder i faste stillinger hos andre virksomheder.
- Kandidater i Lviv har generelt et højt niveau i engelsk og har typisk erfaring i at arbejde i distribuerede miljøer.

Bliv hurtigere tilfreds med Outsourcing

92 % af danske IT-virksomheder beskriver deres outsourcingprojekter som succesfulde. Med grundig og kvalificeret opstartsrådgivning er der kortere vej til fuld tilfredshed.

Outsourcing af IT-udvikling er en succes for de danske virksomheder. Så kort er min analyse af Deloittes IT-Vækstbarometer 2010, der bl.a. viser, at 57 % af de adspurgte IT-virksomheder har prøvet at outsource. Næsten alle er tilfredse med resultaterne.

Men selv om der opleves stor tilfredshed med outsourcing-konceptet, er det stadig værd at se på, hvordan der kan skabes endnu bedre resultater – hurtigere og med større økonomisk gevinst.

Det er min erfaring, at opstartsfasen er afgørende for, hvordan kunden oplever et outsourcing-forløb. De fleste bliver, som undersøgelsen også viser, i sidste ende tilfredse med resultatet. Men jo bedre rådgivningen er i opstarten – jo hurtigere oplever kunden de gode resultater.

Hos Conscensia har vi opbygget en efterprøvet opstartsproces, der hurtigt og effektivt får kundens nye outsourcing team til at fun-

gere optimalt. Som de øvrige artikler i dette nyhedsbrev beskriver, har vi stor fokus på integrationen og effektiv rekruttering. Alt dette gør vi for, at kunden hurtigst muligt skal opnå resultater. Og ofte oplever vi, at resultaterne faktisk overgår kundens forventninger.

Kort eller lang sigt?

Undersøgelser viser, at de fleste virksomheder, der starter op med outsourcing, har fokus på prisniveau. Det er helt naturligt, da det ofte



er besparelse, der er incitamentet for at gå i gang med outsourcing. Man ser simpelt hen på, hvad det koster pr. medarbejder.

Virksomheden, der har erfaring med outsourcing, har et mere nuanceret billede af konceptet og inddrager langt flere parametre i deres vurdering af en outsourcing-partner. Her ser man fx på niveauet af medarbejder-

fastholdelse og effektiviteten. Den erfarne virksomhed ser ofte den store værdi i rådgivning og HR forhold. Men det er svært at værdisætte disse services – især for en virksomhed, der aldrig tidligere har prøvet outsourcing. Spørger man den erfarne virksomhed, er der dog ingen tvivl om, at det betaler sig på den lange bane, at vælge en partner, der garanterer et højt niveau

af rådgivning og services. Paradoksalt nok er det altså virksomheden, der fokuserer på den samlede proces og de langsigtede omkostninger, der hurtigst oplever resultater. De virksomheder vælger nemlig outsourcing-partnere ■



conscensia
www.conscensia.com