

Hvordan bygge «nye» Storebrand i Trondheim

30.01.2023

jr. | junior consulting



Sammendrag I

Prosjektbeskrivelse

Etter godkjenning av myndighetene, er nå Storebrands kjøp av Danica Pensjonsforsikring AS offisielt.

I forbindelse med dette har Junior Consulting blitt engasjert for å undersøke hvilke av Danicas hovedfunksjoner i lys av oppkjøpet.

Formålet er å se på muligheten av å gjøre Trondheim og Trøndelag til en sterk kompetansekraft i «Nye Storebrand». For det første ved å bygge ut i Trondheim de sterke kompetansemiljøene i Danica som Storebrand nå vil overta. Og for det andre ved å styrke organisasjonen i Trondheim med den kompetanse det nye og forsterkede Storebrand representerer. I denne forbindelse ser vi også på den mulighet samspillet innad i Storebrand vil kunne gi for å bygge opp hovedfunksjoner i Trondheim - til gjensidig styrke for selskapets andre lokasjoner og for konsernet samlet.

Våre funn må anses som strategiske vegvalg som er opp til styre og ledelse i Storebrand. Selv om hensynet til lønnsomhet og kostnadseffektiv drift trekker i retning av Trondheim, vil ledelsen måtte avvise dette mot «systeminteresser» internt i det overtakende selskap som vil kunne trekke i retning av økt konsensrasjon rundt eksisterende lokasjoner særlig i hovedstadsområdet.

Hovedfunn



Hovedfunksjon 1: Teknologi- og AML-avdelingene til Danica gir grunnlag for videreutvikling og nye funksjoner i Storebrand.

Takket være støtte fra teknologi-avdelingen og individer med høy kompetanse holder Danica en høy bransjestandard innen anti-hvitvasking. Danicas sterke IT-kompetanse er sentral for AML-funksjonen og gir kostnadssynergier. Disse avdelingene til Danica burde beholdes og videreutvikles, og på sine områder bli hovedfunksjoner i Storebrand.



Hovedfunksjon 2: Unikt markeds- og distribusjonsapparat bør ha hovedfunksjon i Trondheim.

Danica har ved sitt hovedkontor i Trondheim utviklet en partnerskapsmodell som danner grunnlaget for selskapets unike og særegne distribusjonsapparat. Storebrands formål med oppkjøpet er å samle aktiviteter som i dag er fordelt på to selskaper, og hovedbase for marked og distribusjon antas kostnadseffektivt å kunne bygges opp i Trondheim, slik den allerede er bygget opp rundt Danica



Hovedkonklusjon: Oppbygging i Trondheim vil tjene Nye Storebrand.

En satsning på Trondheim vil gi klare fordeler med hensyn til å rekruttere og beholde kompetent arbeidskraft, og vil også være mer kostnadseffektivt enn oppbygging i hovedstadsregionen. Trondheim anses som Norges teknologihovedstad, og er kilde til flere etablerte teknologiselskaper. Nærheten til NTNU og Sintef gir rekrutteringspotensiale fra regionen, hvor det kan være en fordel å ha geografisk tilknytning. Trondheim anses også som en attraktiv plass å jobbe for erfarne tilflyttere. Det vil gi mer stabil arbeidskraft, mer moderat lønnsnivå og lavere kostnader for både selskap og ansatte (bl.a. kontorer og boliger) både innenfor teknologi og finans. Etablerte selskaper som Webstep peker også på arbeidskulturen i Trondheim som en fordel.

Sammendrag II

Anbefalte tiltak til Storebrand Danica



Tiltak 1

Behold AML-funksjonen, og **bygg den opp** rundt det sterke kompetansemiljøet i Trondheim.



Tiltak 2

Utnytt kompetansen i Trondheim til å ytterligere forsterke **synergiene** mellom AML og teknologi, og bygg ut en teknologifunksjon med fokus på dette.



Tiltak 3

Beholde teknologien Danica har utviklet knyttet til API-integrasjoner mot distributører, samt videreutvikle denne.



Tiltak 4

Rekruttere fra Trondheims kompetente arbeidsstokk til **lavere kostnader**.



Tiltak 5

Bygge opp en **teknologiorientert forvaltningsenhet** i Trondheim i nært samspill med konsernets samlede kapitalforvaltningsmiljø.

Begrepsavklaringer

Danica – Danica pensjon før oppkjøp av Storebrand.

Storebrand – Storebrand som konsern.

Storebrand Danica – Danica som en del av Storebrand konsernet.

AML – Anti-hvitvasking, en del av operasjonene knyttet til å forhindre finansiell kriminalitet.

API – Programmeringsgrensesnitt, metoder for hvordan forskjellige programmer kan kommunisere.

Backend – Delen av programvaren som ligger nærmest databasen der dataene er lagret, der de tyngste matematiske oppgavene blir gjort.

Frontend - Det grafiske brukergrensesnittet til en programvare.

Turnover – Endring i hvilke medarbeidere som er ansatt hos en bedrift.



Analyse av Danica

Danica er i dag en del av Storebrand

● 20. desember 2021

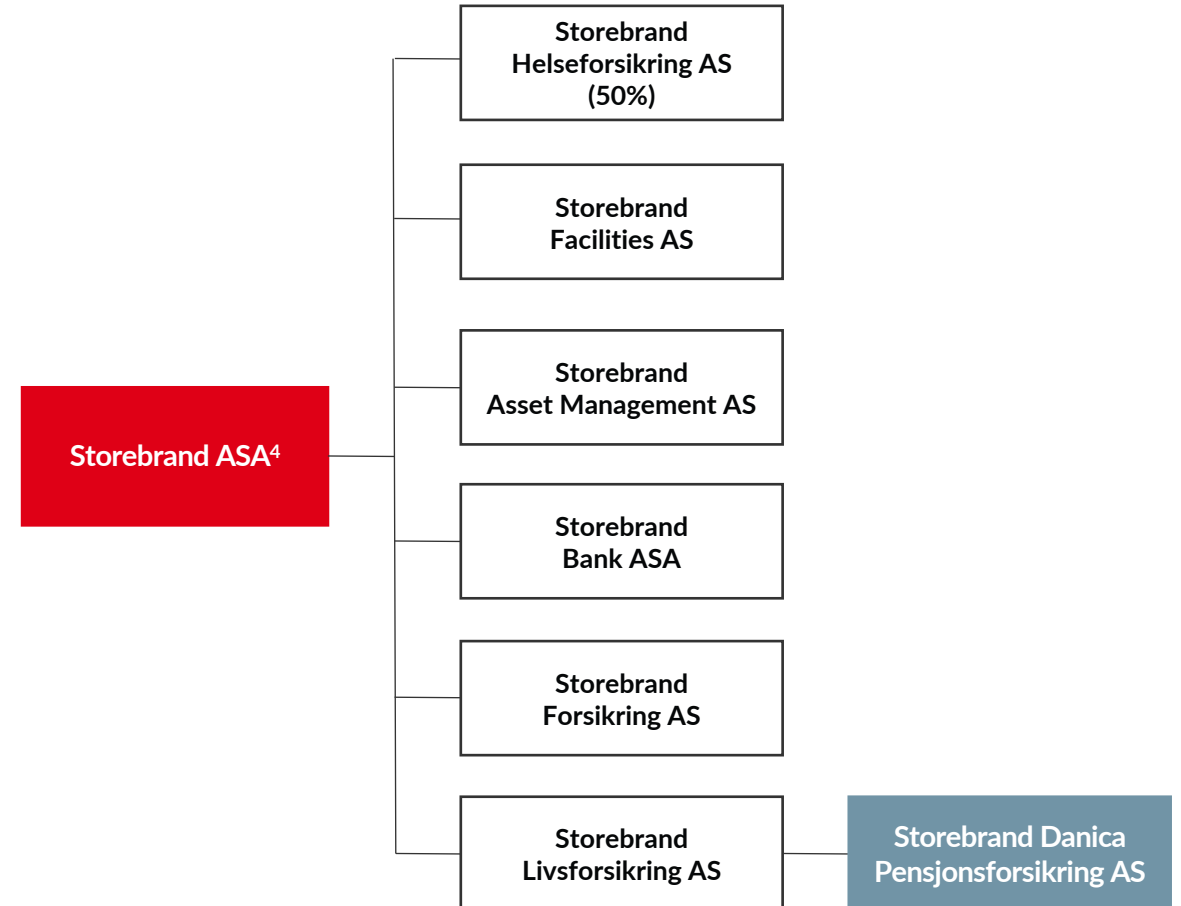
Storebrand Livsforsikring AS sin avtale om kjøpe 100 prosent av aksjene i Danica Pensjonsforsikring AS, Norge blir offentlig kjent¹.

● 1. juli 2022

Transaksjonen på 2,01 milliarder NOK gjennomføres etter å ha fått alle nødvendige myndighets-godkjenninger og oppkjøpet blir stående som offisielt¹.

● D.d. – Integreringen av Danica

Produktporteføljen til Danica overleveres til Storebrand i løpet av 2023². De aktuelle kundeforhold håndteres gjennom Danica inntil videre, mens selskapet **integreres fullstendig** ved Storebrand Danica Pensjonsforsikring i linjeorganisasjonen Storebrand ASA². SEB uttaler i sin rapport at Storebrands formål med oppkjøpet er å avvikle Danica og forflytte alle aktiviteter over til Storebrands plattform³.



Oversikt over Danicas hovedfunksjoner



Kapitalforvaltning

Tilbyder og forvalter av pensjonssparing i privat- og bedriftsmarkedet.



Forsikring

Tilbyder av personrisikoprodukter i privat- og bedriftsmarkedet.



Distribusjon

Distribuere porteføljen av produkter gjennom sine forsikringsagenter.



Rådgivning

Tilbyder av målrettet rådgivning og produkter innen pensjonssparing og personforsikring.



Risikohåndtering

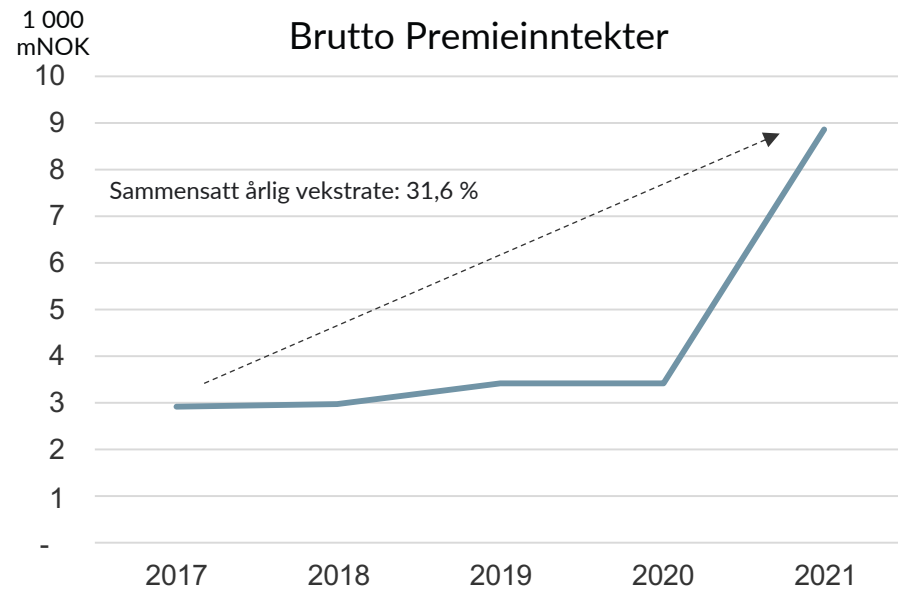
Inneha tilstrekkelig kompetanse innen finans, marked og operasjonelle aktiviteter til drive innenfor et forsvarlig risikobilde, samt håndtere risikomomenter som inntreffer.



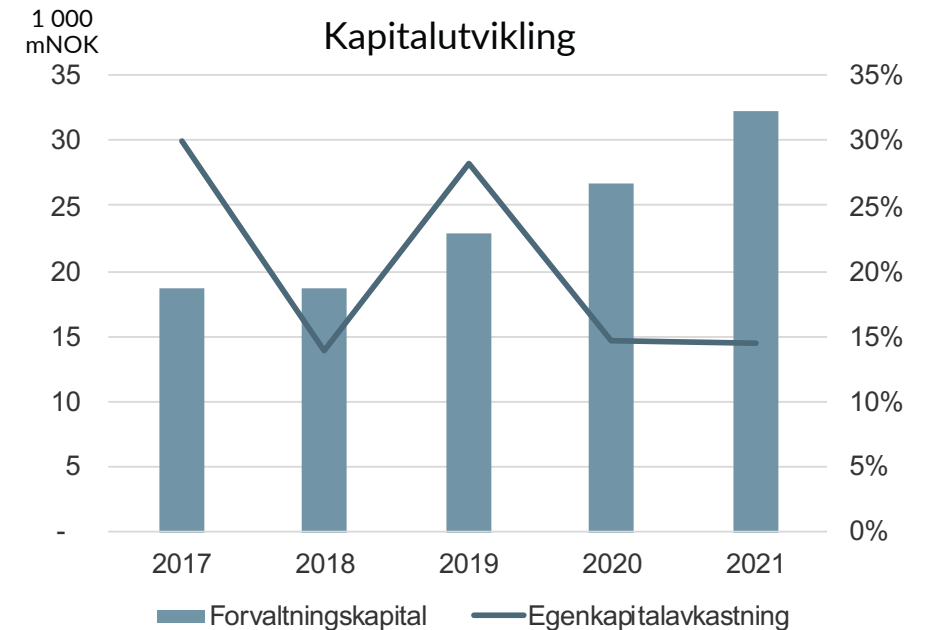
Compliance

Etterlevelse av juridiske problemstillinger, etterrettelighet vedrørende dokumentasjon og oppfølging av internrutiner.

Danica har opplevd sterk inntektsvekst og økende forvaltningskapital



Topplinjen til Danica har opplevd **sterk vekst** de siste fire årene, hvor brutto premieinntekter (eks. overførte reserver) økte med 8% i 2021 og har en sammensatt vekst på 32 % i perioden 2017-2021¹. Dette er mye grunnet deres høyt kvalifiserte ansatte og **distribusjonsmekanisme**¹.



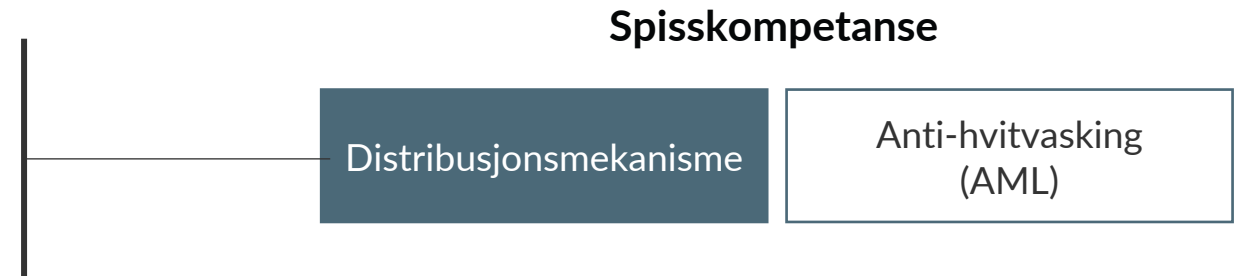
Akkumulert forvaltningskapital har en **økt** med en sammensatt årlig vekstrate på 15 % i perioden 2017-2021. **Egenkapitalavkastningen** fluktuerer mellom 30 % og 14 % i samme periode, men står til 14 % ved årsslutt¹. Dette gjenspeiler en **forventet avkastning** i bransjen².

Danica har vesentlig spisskompetanse innen distribusjon og anti-hvitvasking (AML)

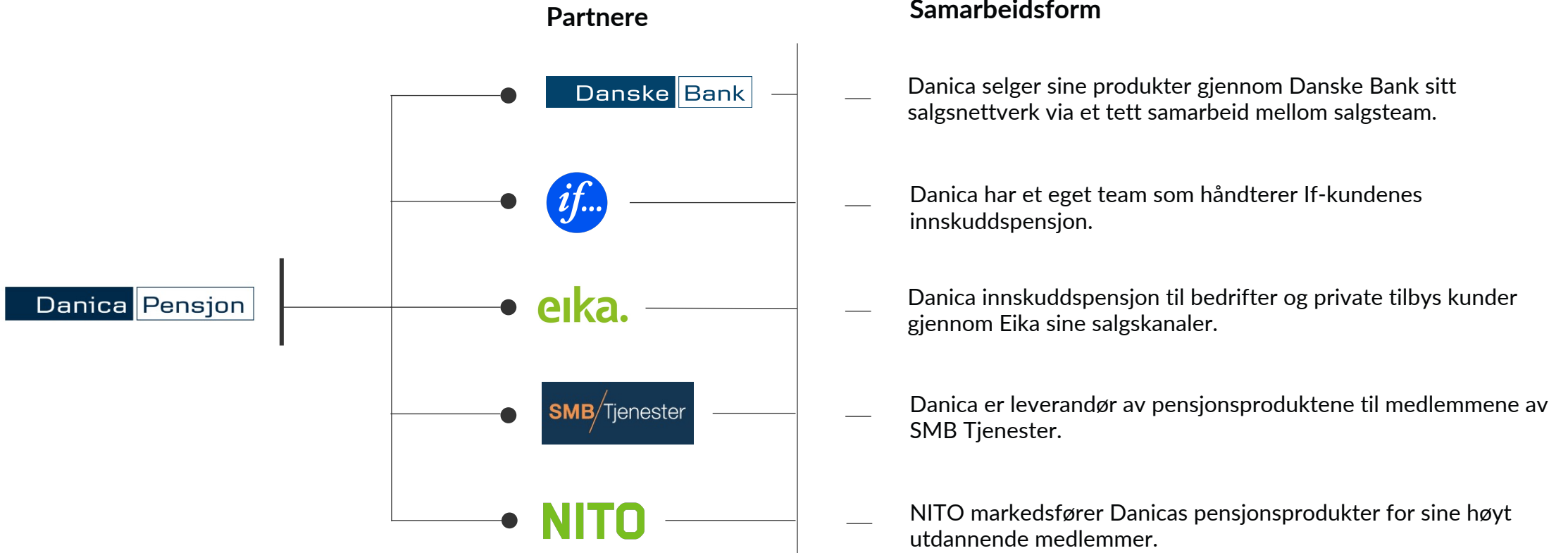
CEO Steinar Bjørke peker særlig på at **spisskompetansen** til Danica og deres ~100 ansatte ligger i følgende hovedfunksjoner:

- Partnerskapsmodellen danner grunnlaget for selskapets særegne **distribusjonsmekanisme**
- **AML-funksjonen** som del av selskapets **risikohåndtering**

...og at dette er områder hvor Danica har en ekspertise¹.



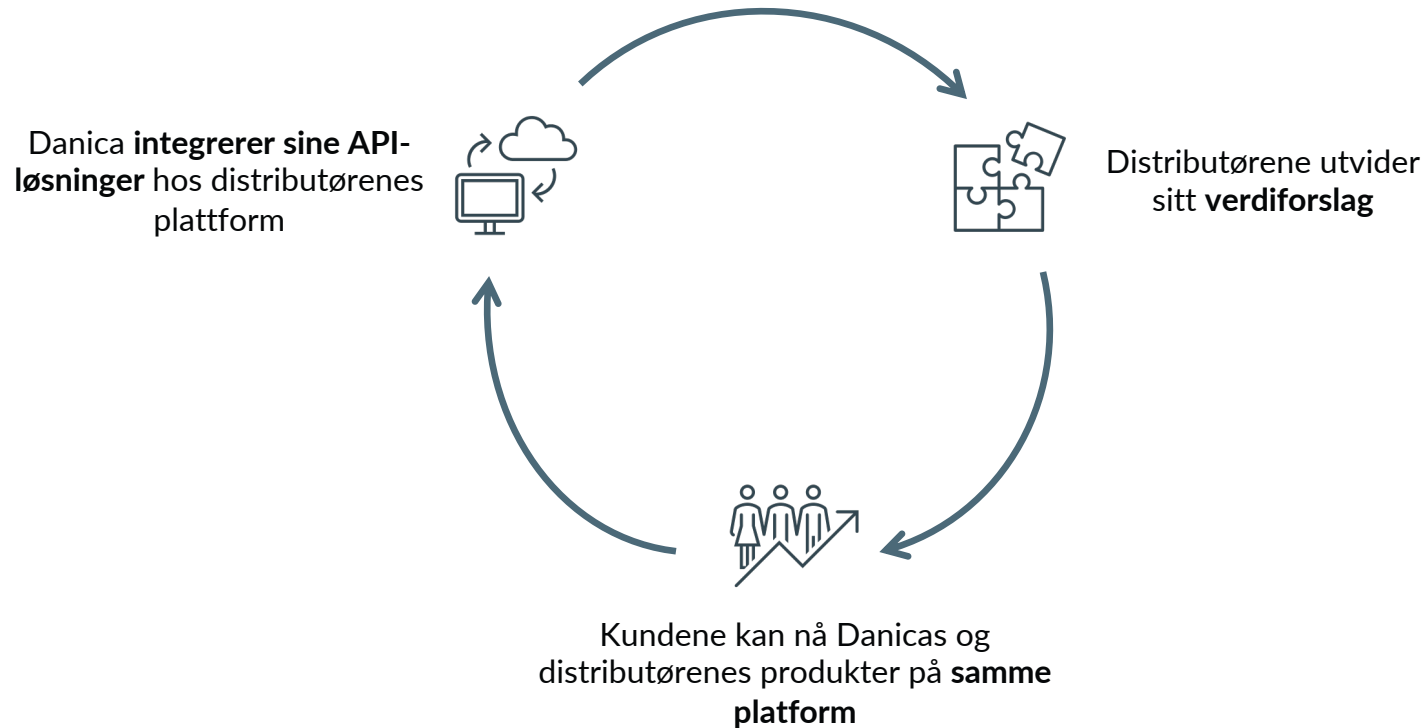
Danica distribuerer produkter gjennom en unik partnerskapsmodell i privat- og bedriftsmarkedet



“ Partnerskapsmodellen til Danica er unik og gjenspeiler en **spisskompetanse** i bransjen.

(Steinar Bjørke, CEO i Danica Pensjon)

Teknologisk integrering er et nøkkelpunkt i Danicas partnerskapsmodell



En nøkkelfaktor for å lykkes med Danicas partnerskapsmodell er å sømløst integrere Danica sine produkter i partnernes produkttilbud. Dette omhandler blant annet å integrere Danicas produkter i webportalene til distributørene. Dette gjør det både enkelt for brukerne å administrere produktene sine, og at partnernes produkttilbud blir utvidet uten å måtte investere mye i integrasjoner.

For å gjøre dette skalerbart har Danica brukt mye ressurser på å bygge opp kompetanse innen API-løsninger. Dette gjør det enkelt for nye distributører å legge til Danicas produkter i sine applikasjoner. Dette er spisskompetanse som må videreutvikles for å lykkes med Danicas partnerskapsmodell i en stadig mer digitalisert bransje

Danicas AML-funksjon innebærer flere varierte kompetanseområder

Kompetanseområder i Danica knyttet til AML¹

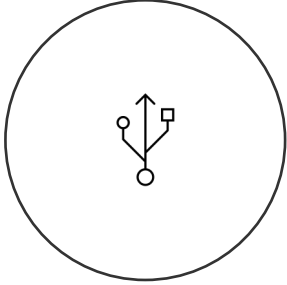
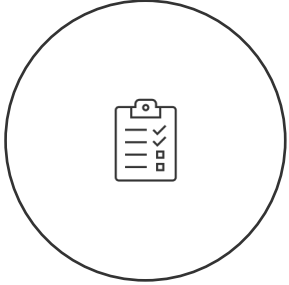
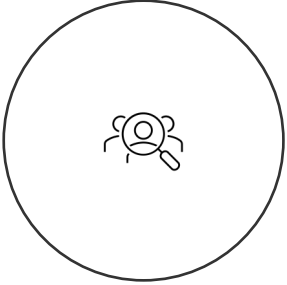
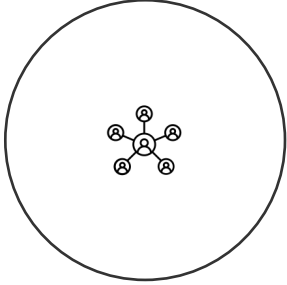
- Transaksjonsmonitorering.
- Onboarding av nye kundeforhold.
- Screening av politisk eksponerte personer.
- Tilstrekkelig kundekontroll blant privat- og bedriftskunder i henhold til gjeldene hvitvaskingsregelverk.
- Overholdelse og kontinuerlig oppgradering av kompetanse på bade nye og eksisterende prosesser og rutiner.

I Danica er Financial Crime ansvarshavende med støtte fra andre kompetanseområder i organisasjonen².

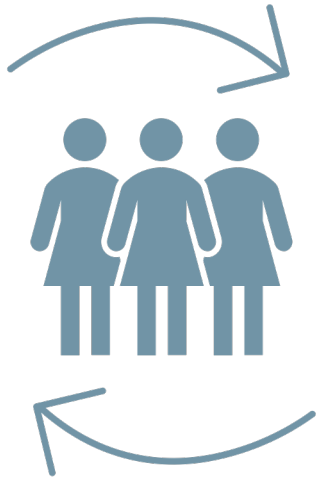
Danica Pensjon



Flere forretningsområder innehar relevant kompetanse for AML-funksjonen

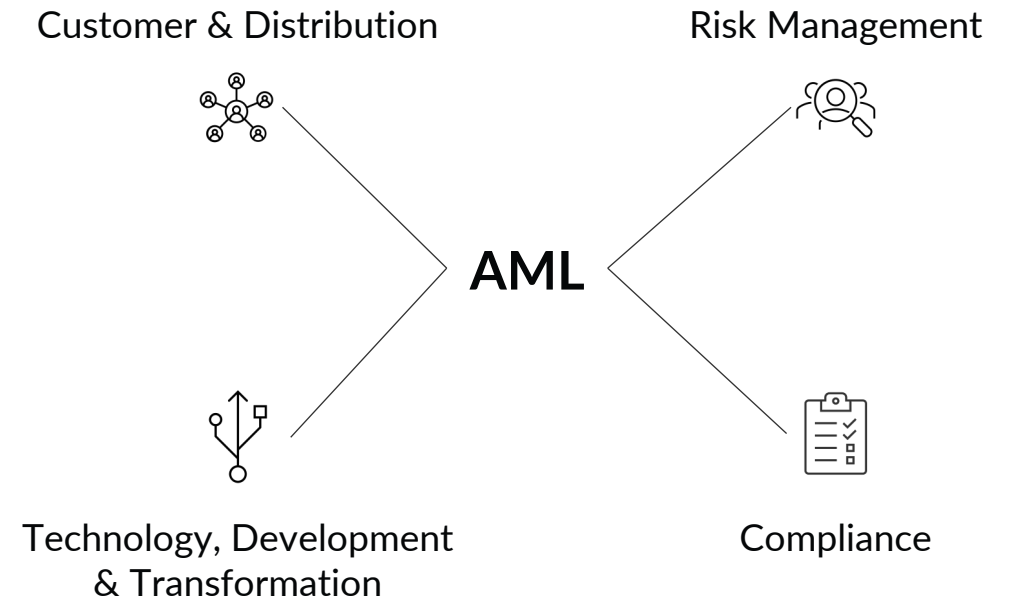
Forretningsområde ¹	 Technology, Development & Transformation	 Compliance	 Risk Management	 Customer & Distribution
Relevant nøkkelkompetanse ¹	<ul style="list-style-type: none">• Håndtering av store datamengder• Effektivisering av prosesser• Dataflyt, APIer og integrering• Front-end løsninger	<ul style="list-style-type: none">• Intern rutinekontroll• Oppfølging av bransjestandarder• Regulatorisk etterrettelighet	<ul style="list-style-type: none">• Kartlegging, vurdering og kontroll av potensielle aktører som utgjør en trussel for hvitvasking og/eller terrorfinansiering	<ul style="list-style-type: none">• Oversikt i kundeporteføljen• Inngående kunnskap om kunder både i bedrift- og privatmarkedet

Danica drar nytte av vesentlige synergi effekter mellom forretningsområder for AML



“ Flere av de ansatte i Danica som arbeider med AML får bistand fra et automatisert og teknisk system. Innenfor teknologiavdelingen er det flere som jobber med 100% fokus på finansiell kriminalitet.

(Steinar Bjørke, CEO i Danica Pensjon)



AML er et av Danicas sterkeste kompetanseområder, og er sterkt støttet av teknologiavdelingen

“ Nivået på AML-funksjonen er avhengig av enkeltindivider i det spesialiserte miljøet i Trondheim med støtte fra kompetanseområder i teknologiavdelingen.

(Steinar Bjørke, CEO i Danica Pensjon)

Danica holder en høy standard på flere områder innenfor AML-funksjonen

Automatisering

Innhenter informasjon med automatisk tilgang og opplastning mot Finansregisteret¹.

Digitalisering

Danica har kommet langt på å digitalisere AML-prosesser der bransjestandarden gjenspeiles av analogt arbeid¹.

Sentralisering

Danica har et større sentralisert miljø enn Storebrand, samlet i hovedkontoret til Danica i Trondheim¹.

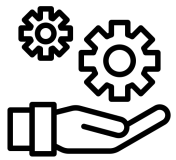
Ressurser

Over 10% av de ansatte jobber med AML, spesielt innenfor onboarding og løpende kontroll av kunder¹.

In-house kompetanse

Danica er ikke avhengig av utkontraktering for å etterfølge de lover og rutiner som kreves¹.

IT-avdelingen til Danica bidrar på tvers av organisasjonen

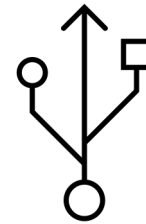


Danica sin teknologiavdeling støtter flere hovedfunksjoner i Danica. Teknologiavdelingen har også utviklet en svært god automatisert rådgiver som er tilgjengelig for kundene, noe som reduserer belastningen på rådgivningsavdelingen til Danica.



I tillegg til den støttende funksjonen har teknologiavdelingen også en svært høy kompetanse innen teknologi som utvikling av brukergrensesnitt, database-vedlikehold, optimalisering og bruk av skytjenester.

**Technology,
Development &
Transformation**



Støttefunksjoner

Distribusjon



Risikohåndtering



Rådgivning

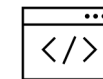


Primærfunksjoner

Database



Brukergrensesnitt



Skytjenester



Danica som en del av Storebrand skaper muligheter



På bakgrunn av fremvist analyse av Danica skal rapporten videre betrakte hvordan oppkjøpet kan skape muligheter ved å beholde funksjoner innenfor AML- og distribusjonsmekanismen i Trondheim.



Maksimere **synergier** mellom Danica og Storebrand i Trondheim ved:

- Etablering i et verdensledende kompetansemiljø
- Rekruttering i et gunstig konkurranselandskap
- Kostnadsreduksjon



Kapitalforvaltning

Trøndelag har et sterkt forvaltningsmiljø

Kapitalforvaltningsmiljøer i Trøndelag



Investinor forvalter statlig kapital, har et eget styre og eierskapet forvaltes av Nærings- og fiskeridepartementet. Investinor investerer risikokapital sammen med private investorer i noen av de mest lovende selskapene i sitt marked. Investinor har en forvaltningskapital på NOK 8 mrd., og 32 ansatte



Kverva Sjømat investerer i oppdrett, sjømat, marin sektor og teknologi, og eier blant annet 41.3% direkte i Salmar. I tillegg består Kverva av Kverva Kapital, et globalt forvaltningsselskap med porteføljer fokusert bl. a. på nordiske selskaper samt globale aksjeinvesteringer, som forvalter om lag NOK 3 mrd.



ProVenture er en såkorn og tidligfase investor som investerer i teknologiselskaper. Forvaltningskapitalen er på NOK 1.5 mrd. fordelt på tre fond.



Salvesen og Thams er et investeringsselskap som driver med aktivt og langsiktig eierskap innen forbruker-, industri- og eiendomsmarkedet. Forvaltningskapitalen er på NOK 2 mrd.



Forte Fondsforvaltning er et verdipapirfondsselskap som holder til i Trondheim. Målsetningen er å skape høy risikojustert avkastning gjennom en unik og fleksibel investeringssti. Selskapet ledes av tidligere visesentralbanksjef med ansvar for Oljefondet, har 11 ansatte og har en forvaltningskapital på NOK 2.8 mrd.



Viking Venture investerer i venture-markedet med fokus på nordiske software selskaper. Selskapet har 14 ansatte, og en forvaltningskapital på NOK 2 mrd., investert i 19 bedrifter.



SIVA er 100% statlig eid med hovedoppgave å bidra til vekst og næringslivet gjennom å tilføre kapital, kompetanse og nettverk. Dette gjøres gjennom eierskap i inkubatorer, innovasjonssentre, katapult-sentre, næringshager og investeringer i invasjonsselskaper.

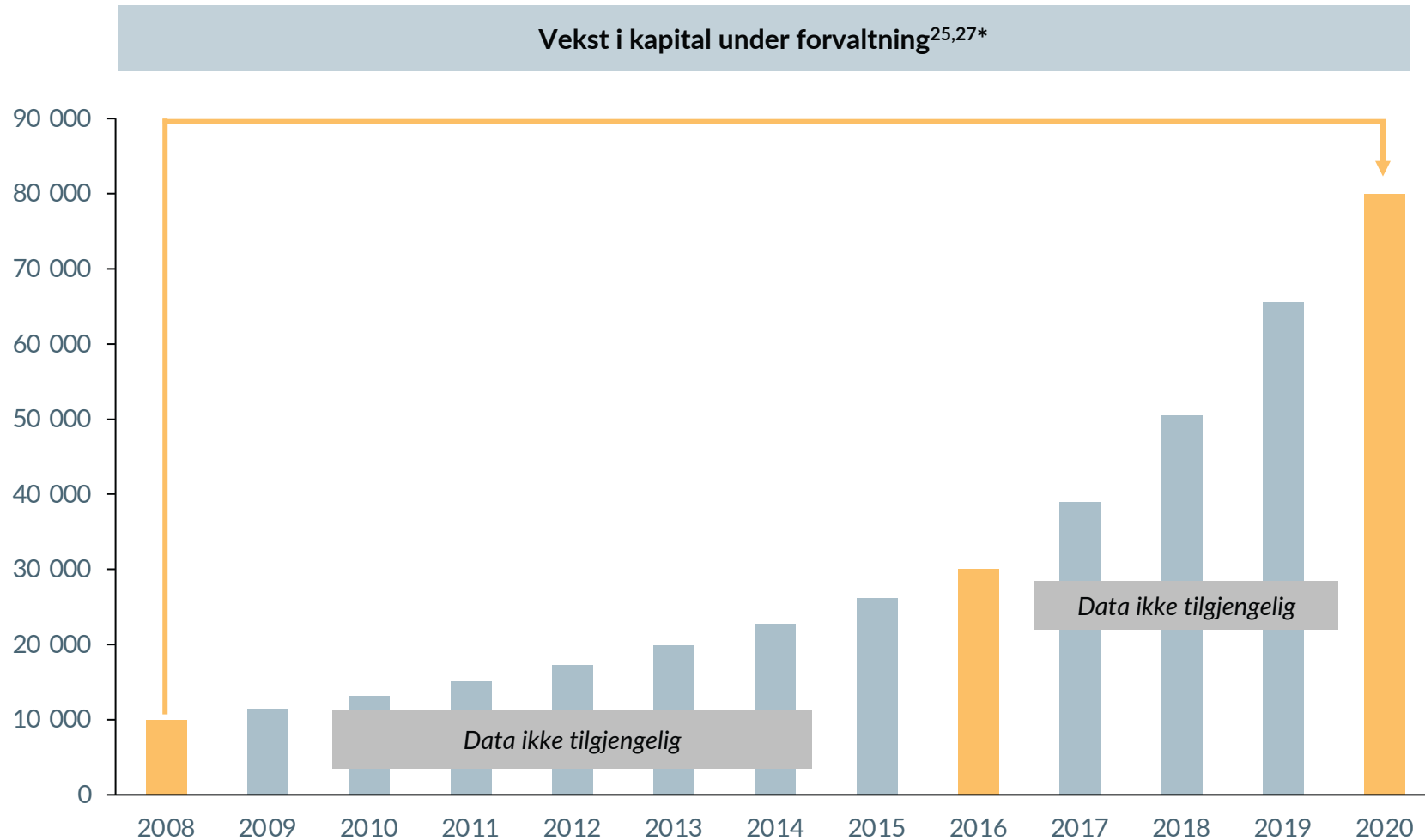


SINTEF TTO kommersialiserer egneide forskningsresultat. Dette innebærer forvaltning av SINTEF Venture V som er et såkorn-/tidlig-fond med en kapital på NOK 0.5 mrd.

Andre viktige aktører innen finansmiljøet i Trøndelag



Trøndelags aktive investeringselskap har hatt svært høy kapitalvekst siden 2008

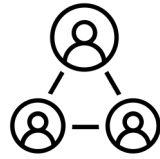


Kilde: [1] Trondheimsregionen, [2] Impello.

Forvaltningsmiljø utenfor Oslo har flere tilknyttede fordeler

“ Hos Kverva opplever vi at det er mulig å trekke sterk kompetanse til Trondheim, både blant nyutdannede og erfarne tilflyttere. Som langsiktige forvaltere ønsker vi også å ha lav turnover blant våre forvaltere, som er enklere å oppnå utenfor Oslo.

(Pernille Skarstein Christensen,
Investeringsdirektør i Kverva)



Lavere turnover

Forvaltere i Trondheim vil mer sjeldent bytte jobb enn i Oslo, som kan føre til lavere turnover hos kapitalforvaltere. Lavere turnover fører til bedre arbeidskultur og lavere kostnader



Kilder på god kompetanse innen teknologi og finans

Det faglige miljøet på NTNU og Sintef legger grunnlaget for nærliggende høy teknologisk kompetanse, samt sterk finansiell kompetanse blant nyutdannede ved utvalgte linjer på NTNU. Økt teknologisk kompetanse blir i større grad viktig innen finans fremover, da flere forvaltere integrerer teknologi på sin plattform.



Kapitalisering på lokaltilstedeværelse

Verdien av å kunne sende lokal kompetanse til kunder er fordelaktig rundt salgsfunksjoner og kapitalinnhenting. Aktører som Skagen og Holberg har kapitalisert på lokal tilstedeværelse.



Hvorfor Trondheim?

Trondheim er Norges teknologihovedstad

76% Av befolkningen anser Trondheim som teknologihovedstaden i Norge¹.

5% Trondheim har hatt en årlig virksomhetsvekst i teknologi-sektoren på 5% i 2011-2021².

802 Trondheim har 802 teknologiselskaper med 13 126 ansatte². 48% av disse er IKT-bedrifter.

295 Det har blitt etablert 295 teknologiselskaper siden 2011 med utspring i Trondheimsregionen²

NORBIT

 **MICROCHIP**

SIEMENS



spor**tr**adar

arm


NORDIC
SEMICONDUCTOR

Trondheim gir Storebrand nærhet til kompetansemiljøene ved NTNU og SINTEF



- ✓ To av Norges tyngste forskingsinstitusjoner har hovedbasen sin i Trondheim, med ulike laber og senter som fremmer forskning og innovasjon innen blant annet AI¹
- ✓ Innovasjonsdistriktet «Trondheim Tech Port» samler næringsliv, offentlig sektor, kapitalmiljø, og oppstartsbedrifter for å øke innovasjonskraften innen teknologi²
- ✓ Siden 2011 har 140 teknologiselskaper oppstått med utspring i NTNU og Sintef³



Trondheim har et verdensledende kompetansemiljø innen teknologi, IKT og realfag med NTNU og Sintef i spissen

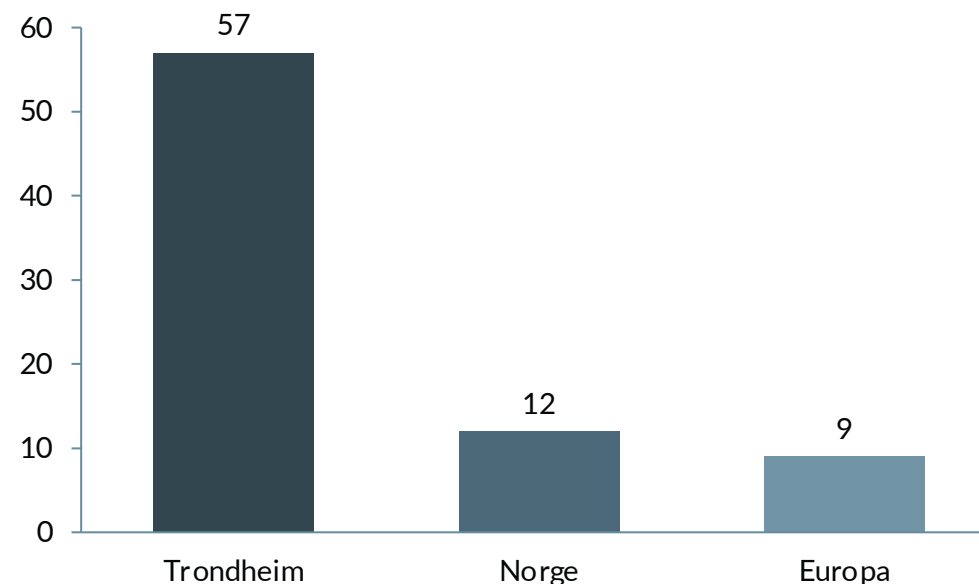
Storebrand livsforsikring vil opprettholde nærhet til innovative nyvinninger ved å beholde tilstedeværelse i Trondheim

- Kåret til en av de mest innovative regionene i Europa¹.
- Fikk bronse i kåringen av European Rising Innovative City for 2021. Prisen gis til byen som i størst grad fremmer innovasjon².
- Har en betydelig større andel forskere per innbygger sammenlignet med snittet for Norge og Europa³.
- 13% flere FoU-personal enn landsgjennomsnittet, og tredje høyest FoU-utgifter per sysselsatt⁴.
- NTNU er, som eneste universitet i Norge, medlem av EU-prosjektet FIN AI, som forsker på FinTech og AI innen finans⁵



Tilstedeværelse i Trondheim kan være viktig for å få tilgang på de mest innovative nyvinningene i Norge

Antall forskere per 1000 innbygger



En tilknytning mellom næringslivet og NTNU gir flere fordeler for Storebrand ved rekruttering av studenter i Trondheim

- Omtale fra bekjente, bedriftspresentasjoner, og samarbeid under prosjekt- og masteroppgave er de 3 viktigste plattformene hvor studenter fra NTNU får kjennskap til bedrifter¹.
- Arrangementer i regi av universitetet er en høyt verdsatt rekrutteringsplattform for studentene på Handelshøyskolen ved NTNU¹.
- Over 35% av studenter ved NTNU ønsker seg flere gjesteforelesere fra arbeidslivet for å øke studiekvaliteten¹.
- Et godt samarbeid mellom næringslivet i Trondheim og NTNU kan gi bedrifter mer synlighet blant studentmassen gjennom samarbeid i undervisningen¹.
- 72% av norske studenter jobber gjennom hele eller deler av studieåret², noe som gjør Trondheimskontorer til en god rekrutteringsplattform for Trondheimsstudentene. Dette er noe IF, Sparebanken 1 SMN og Telia bruker aktivt: **Studentene finner seg ofte andre stillinger i konsernet etter studiet**^{3,4}.

Topp 3 rekrutteringsmekanismer for å rekruttere studenter fra NTNU



Omtale fra bekjente



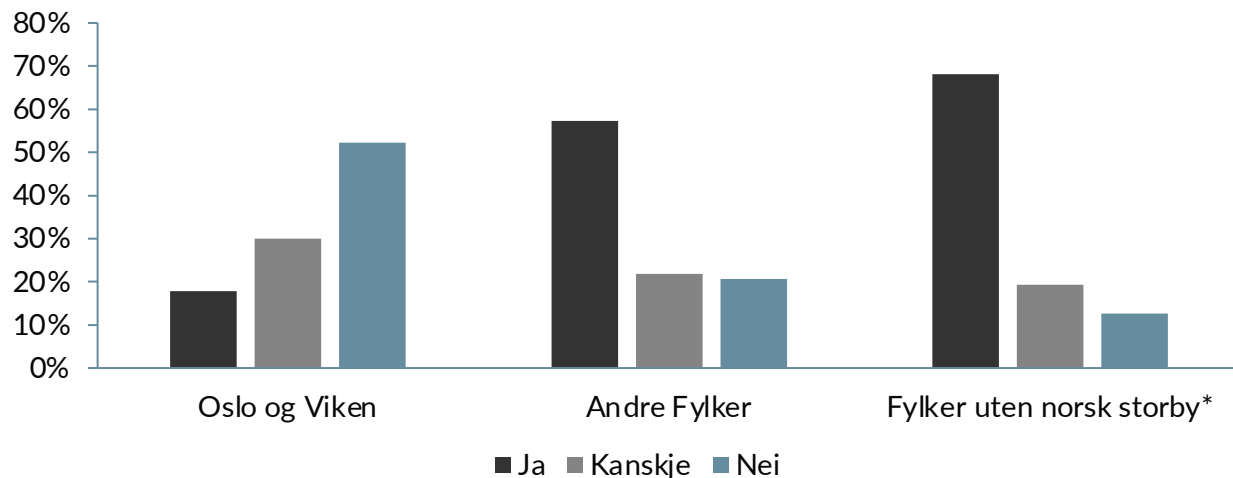
Bedriftspresentasjoner



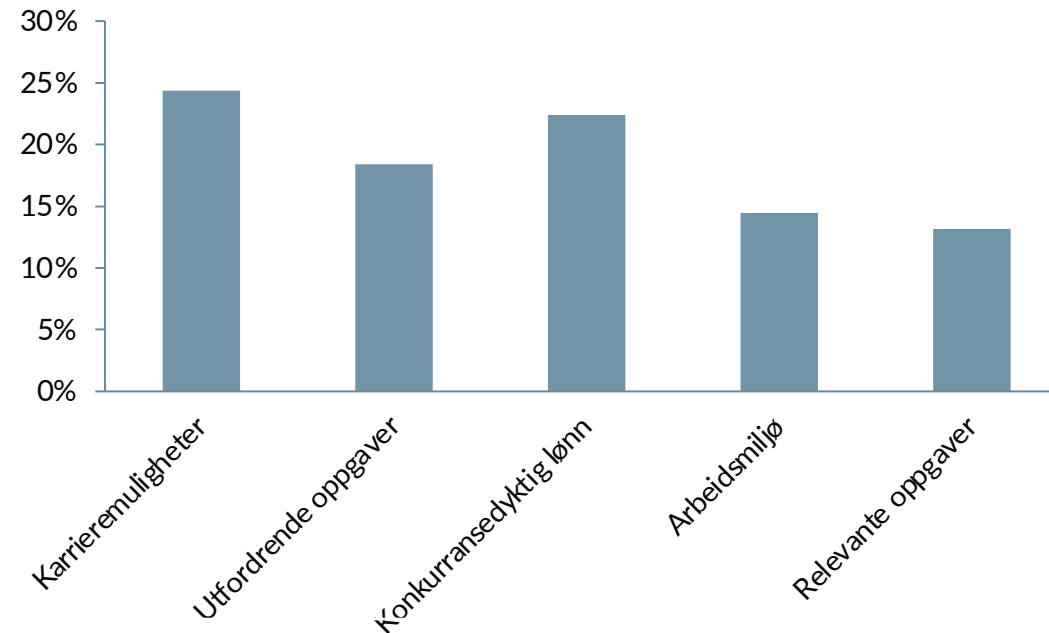
Samarbeid under prosjekt-
/masteroppgave

Ved å tilby utfordrende oppgaver og karrieremuligheter kan Storebrand enkelt få tilgang på riktig kompetanse i Trondheim

Andel som kan tenke seg en jobb i Midt-Norge etter endte studie, sortert etter hjemsted



Viktigste grunner til å velge jobb i Midt-Norge



- Studenter fra mindre tettsteder i Norge har en større tilbøyelighet til å kunne tenke seg å jobbe i Trondheim¹. 70 % svarer *Ja* på om de kunne tenke seg en jobb i Midt-Norge etter endt studie.
- De viktigste faktorene for rekruttering av nyutdannet kompetanse i Trondheim er **gode karrieremuligheter, utfordrende oppgaver og konkurransedyktig lønn¹**.

Storebrand får mulighet til å etablere seg på Norges mest attraktive arbeidsplass for arbeidstakere bosatt utenfor Trøndelag

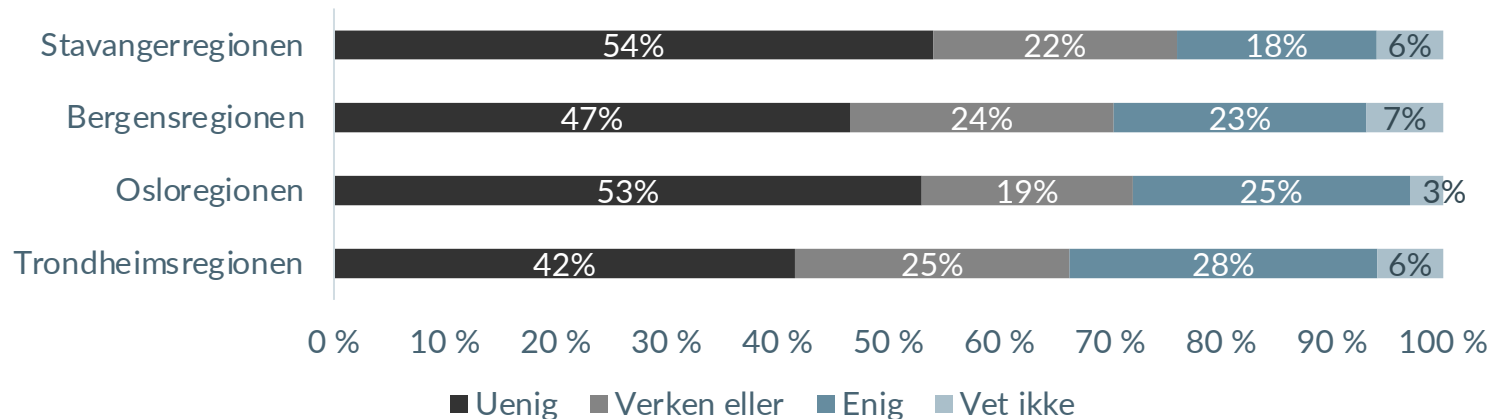
Trondheim:

- Er den mest **attraktive regionen** å jobbe i for tilflyttere¹.
- Er kåret til stedet flest kan tenke seg å studere, bo og arbeide utenom egen region¹.
- Er best på **forskning og næringslivssamarbeid** i Norge¹.
- Er studiested **nummer 1** i Norge¹.
- Har den største befolkningsveksten for storbykommuner (6,7%) siste fem årene².



Det er større vilje blant innflyttere å velge Trondheimsregionen enn noen annen region i Norge

Kunne du tenke deg å arbeide i regionene?*

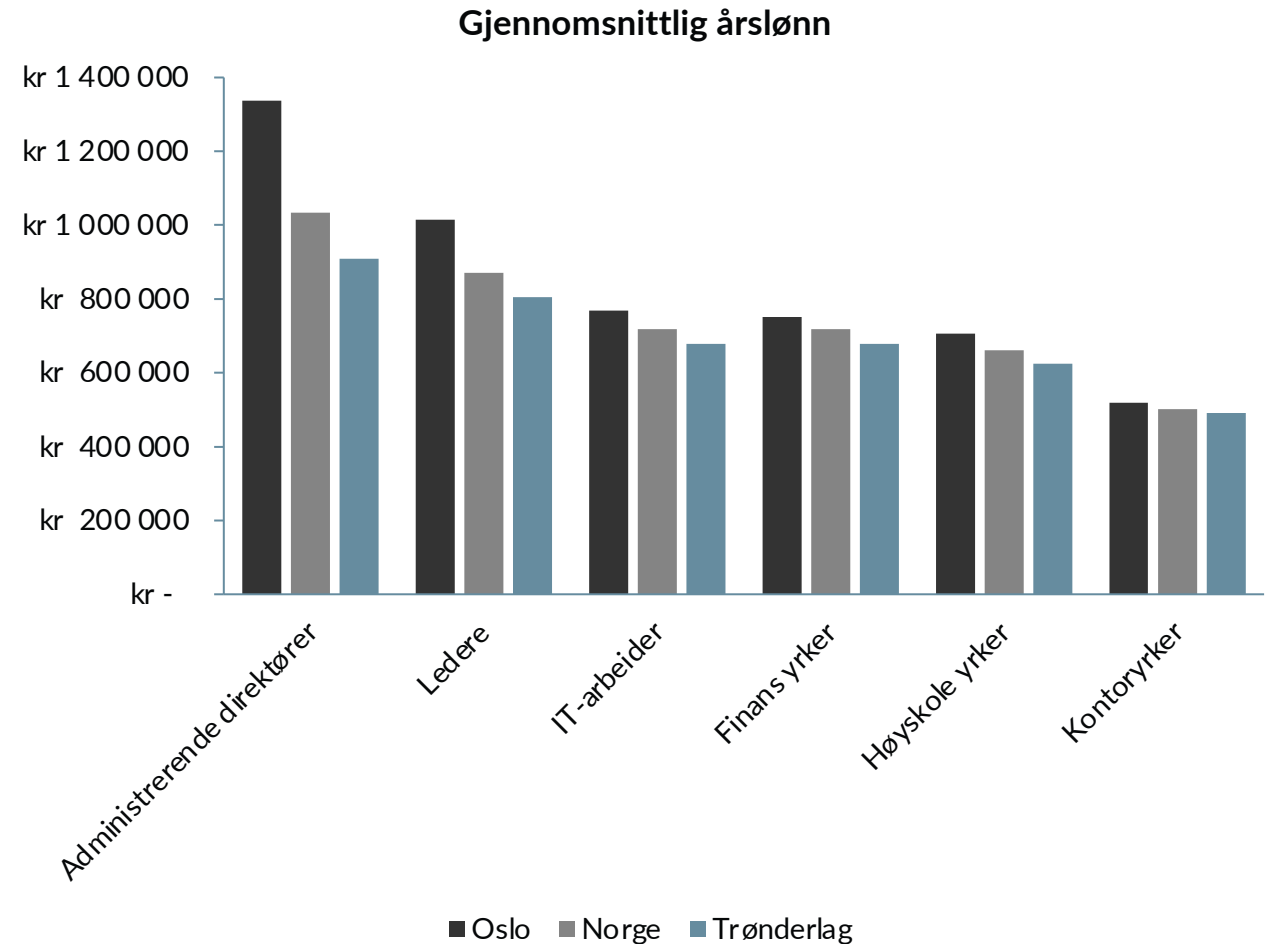


Storebrand kan oppleve en betydelig kostnadsreduksjon med arbeidsforhold i Trondheim sammenlignet med Oslo

IT-lønningene i Trondheim er ~11% lavere enn i Oslo

Lederlønningene i Trondheim er ~20% lavere enn i Oslo

Lønningene i finansyrker er ~11% lavere enn i Oslo



Det er estimert til å være **14,4 mNOK billigere** årlig å ha et IT-kontor på 100 ansatte i Trondheim enn i Oslo

	Oslo	Trondheim	Differanse
Lønn			
Administrerende leder (1 person) ¹	1.3 MNOK	0.9 MNOK	0.4 MNOK
Ledere (10 personer) ¹	10.1 MNOK	8.0 MNOK	2.1 MNOK
Kontorarbeidere (10 personer) ¹	5.2 MNOK	4.9 MNOK	0.3 MNOK
Finansansatte/IT* (79 personer) ^{1,2}	60.0 MNOK	53.7 MNOK	6.3 MNOK
<i>Lønn totalt</i>	<i>76.7 MNOK</i>	<i>67.6 MNOK</i>	<i>9.1 MNOK</i>
Leie			
23m ² per person (100 personer) ³	11.0 MNOK	5.8 MNOK	5.3 MNOK
Totalt	87.7 MNOK	73.3 MNOK	14.4 MNOK



Det er **14.4 millioner billigere** årlig å ha et IT-kontor på 100 ansatte i Trondheim enn Oslo.
 Dette vil si at det er **16.4% billigere**.

Storebrand kan se til andre teknologiselskaper med hovedfunksjoner i Trondheim for å optimalisere integreringen av Danica i linjeorganisasjonen

WEBSTEP

For å optimalisere og bygge videre på IT-kompetansen til Danica med en avdeling i Trondheim, er det interessant å undersøke hvorfor andre teknologiselskaper som **Webstep** velger å ha hovedfunksjoner i Trondheim.

Bedrifter med IT- eller utvikleravdeling i Trondheim

-  Microsoft
-  yahoo!
-  equinor
-  Lånkassen

Bedrifter i ferd med etablere teknologiavdeling i Trondheim

-  DNB
-  Skatteetaten

Webstep ser verdi i å ha hovedfunksjoner i Trondheim

Webstep har avdelinger i Norge og Sverige

Oslo

Bergen

Stavanger

Sørlandet

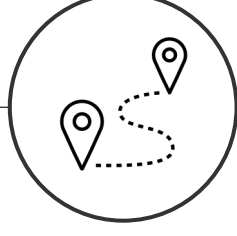
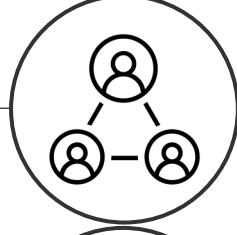
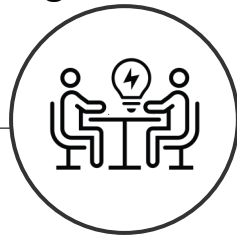
Trondheim ●

Haugalandet

Malmö

Stockholm

Uppsala



Save Asmervik, CEO i Webstep, peker på følgende fordeler med Trondheim:

Sterk samhandlingskultur i Trondheim

Arbeidsmiljøet er ikke preget av spisse albuer. Selskapet løser problemer sammen, lærer av hverandre og støtter seg på hverandre, noe som er unikt med Trondheim.

Stor tilgang på og tetthet av dyktige folk

Det faglige miljøet på NTNU og Sintef legger grunnlaget for nærliggende høy kompetanse. Webstep ser spesiell nytte i Sintefs forskning på software teams og AI-lab ved tilgang på forskningsprosjekter eller testmiljøer.

Gunstige og langsiktig arbeidsforhold for bedriften

Når ansatte først starter i selskaper i Trondheim, erfarer Webstep at ansatte blir lenger i samme bedrift enn de typisk gjør i Oslo.

- Lav turnover → **Stor kostnadsbesparelse**

Enklere å trekke erfarne fra Oslo til Trondheim enn motsatt

Det er en vesentlig mengde erfarne som flytter fra Oslo til Trondheim ettersom det er mer gunstig med familieliv eller fordi de har partner eller er fra området.

Telenor har på bakgrunn av de samme fordelene etablert en «tech-hub» i Trondheim



“Telenor sin teknologiavdeling i Trondheim har sprunget ut fra et svært kompetent teknologimiljø som år etter år har levert gode resultater. Dette miljøet har dratt god nytte av at det er enklere å tiltrekke seg seniorkompetanse til Trondheim, og at det er lavere turnover. I tillegg er denne kompetansen vesentlig billigere i Trondheim enn på Østlandet. Telenor Trondheim har også dratt nytte av å sitte skjermet, og slik har kunnet utvikle gode løsninger og miljø innen sine kompetanse områder.

(Bjørn Lyngstad, Telenor)

Telenors Trondheimskontor innehar blant annet...



200+ ansatte



25% med fokus på software, og stadig økende



Vesentlige synergier fra samarbeid med NTNU

Spørsmål til rapporten kan rettes til Junior Consulting



Erik Aunvåg Matsen

Prosjektleder

+47 977 61 372

erik.matsen@juniorconsulting.no



Sofia Skjolde

Konsulent

+47 469 38 134

Sofia.skjolde@juniorconsulting.no



Brage Reier Groven

Konsulent

+47 473 40 780

brage.reier.groven@juniorconsulting.no



Magnus Strand

Konsulent

+47 986 82 929

magnus.strand@juniorconsulting.no

jr. | junior consulting

www.jrc.no



jr. | junior consulting

www.jrc.no