

INTERNSHIP RAPPORT

UTVIKLER HOS ECIT LABS AS

ANDREAS GRØTERUD

Innhold

Forord.....	2
Innledning	3
Om ECIT Labs AS	4
Organisasjonskultur	6
Mine oppgaver hos ECIT Labs AS	7
Fordypning.....	9
Systemarkitekturen til Digital	9
Versjonskontroll	10
Nettsiden	10
Google Cloud Functions	10
Google Cloud Storage.....	11
Elasticsearch	11
SFTP og FTP.....	11
Microsoft.....	11
Refleksjon over egen rolle og læring.....	12
Forventning	12
Forventninger til meg selv	12
Forventninger til arbeidsplassen	13
Forventninger til det faglige.....	13
Utforskning	13
Førsteintrykk.....	14
På tide å jobbe	14
Kompetanse.....	14
Kulminering	15
Avslutning	17
Referanser	18

Forord

Denne rapporten danner evalueringsgrunnlaget for emnet INT3000 og er en del av kandidatens bachelorgrad i Informasjonsteknologi og Informasjonssystemer. Rapporten skal ta for seg et arbeid som er utført hos ECIT Labs AS, organisasjonens struktur, roller og kultur så vel som refleksjon rundt kandidatens egen rolle som arbeidstaker hos bedriften med det læreutbytte som foreligger.

En takk bør rettes til min veileder Ådne Erling Stafseth for god hjelp og veiledning til å sette rammene for mitt internship, samt å gi et godt øye til denne rapporten.

Videre ønsker jeg å hele gjengen hos ECIT Labs for å ha tatt meg imot med åpne armer og turt å la meg slippe til.

Innledning

En mulig definisjon på et Internship er at det er en måte å integrere den kunnskapen og teorien man har lært på studie i en praktisk anvendelse gjennom å utvikle sine ferdigheter i et profesjonelt miljø som gagnar studenten, fremfor å være rent operasjonelt arbeid som bare tilfeldigvis blir utført av studenten (Sweitzer & King, 2019, s. 2). Internshipet muliggjør at man kan delta i et yrke, uten de helt store konsekvensene dersom det skulle gå galt. Man kan få innsyn i yrkets normer og verdier (Sweitzer & King, 2019, s. 7).

Som utvikler er vi opptatt av teknologi, kode, fag og å bygge spennende produkter som kan ha potensiale til å endre mennesker hverdag over hele verden. Samtidig så er ikke dette noe man kan gjøre alene, på arbeidsplassen møter man kolleger og ledere som er vesentlige for både produktivitet og trivsel.

For meg som har ganske mange år med arbeidserfaring fra andre yrker, samt tidligere sommer-Internship og senere deltidsjobb som utvikler, ønsket jeg å utforske yrket videre. Jeg ønsket å se på nyanser i kultur og fag mellom ECIT Labs og arbeidsgiveren min, og selvfølgelig evaluere ECIT Labs som en mulig fremtidig arbeidsgiver.

Jeg hadde, som sagt en deltidsjobb innen yrket ved siden av, samtidig hadde jeg en bacheloroppgave å lage, som i Informasjonsteknologi og Informasjonssystemer belager seg på å lage et produkt fra bunnen av med en gruppe. Det jeg var veldig usikker på i forkant av min tid hos ECIT Labs, var hvorvidt jeg ville mestre å ha alle produktene og prosjektene til alle tre fokusområdene mine i hodet samtidig. Spesielt når vi nærmer oss sommeren og alt skal slutføres, jobber skal søkes og flytting skal planlegges.

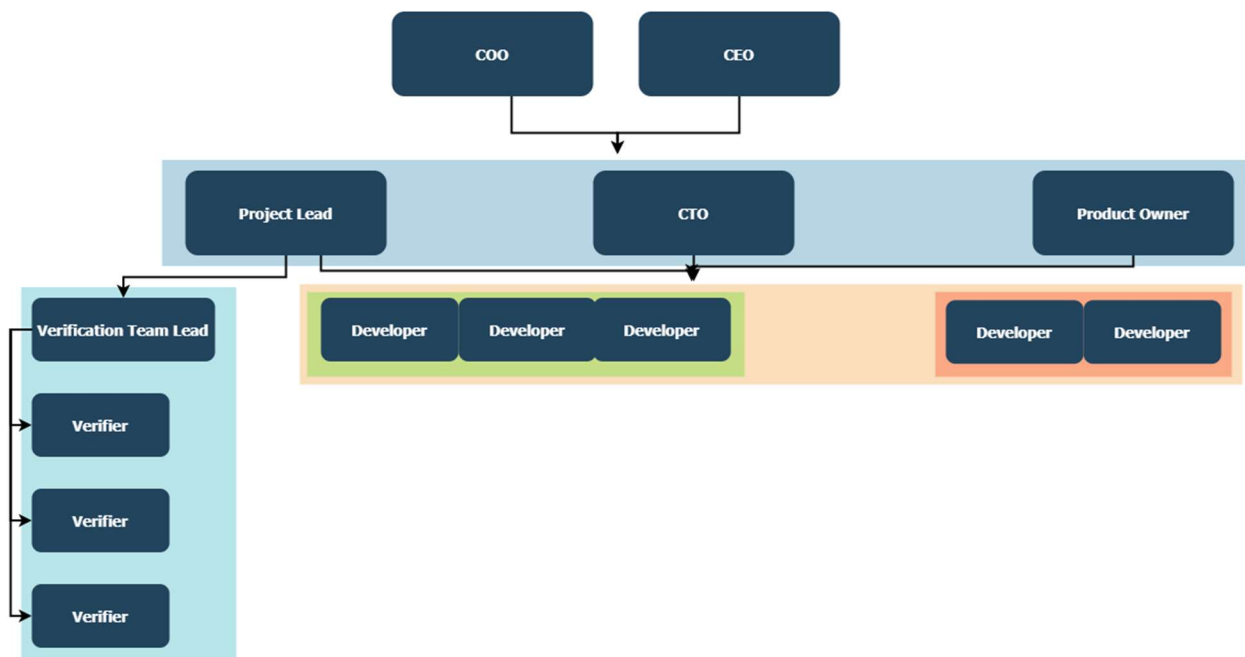
Denne prosessen har gjort at jeg har lært mye om meg selv, mine evner som utvikler, hva jeg mestrer og ikke mestrer. Jeg har lært mye om hvilken arbeidsbelastning jeg tåler og hvordan jeg best burde strukturere oppgaver for meg selv for å sørge for å levere tilfredsstillende kvalitet.

Denne rapporten i seg selv starter med en introduksjon av ECIT Labs sin unike og særegne organisasjonskultur og organisasjonsstruktur før jeg kort redegjør for mine daglige arbeidsoppgaver. Dernest en litt frittstående fordypning som jeg vil forsøke å knytte til refleksjoner rundt min egen rolle og lære. Til dette vil jeg bruke de fire stadiene til Sweitzer og King (2019): Forventing, Utforsking, Kompetanse og Kulminering.

Om ECIT Labs AS

ECIT Labs AS er et privat foretak som ble stiftet i 2020 av primært Andreas Viljugrein (COO) og Rune Skåren (CEO). Andreas, Rune og flere av de andre ansatte fra 2020 var tidligere kollegaer i et annet firma før de startet for seg selv. I tiden etterpå at ECIT Labs vokst hurtig og har i dag 15 ansatte gjennom det norske selskapet, samt andre som er ansatt gjennom moder- og datterselskap som jobber direkte med Labs sine produkter.

ECIT Labs er geografisk spredt på tvers av hele Norge, samt medarbeidere i 7 europeiske land. Den overordnede organiseringen til ECIT Labs er en CEO, COO, CTO, prosjektleder, produkteier, teknokrater og en avdelingsleder for validering slik vist i **Figur 1**.



Figur 1: Organisasjonskart ECIT Labs

ECIT Labs har flere produkter, men det viktigste og mest innbringende er produktet jeg fikk jobbe på, Digital. Dette produktet digitaliserer skannede fakturaer gjennom kunstig intelligens som oversetter dokumentet til foretrukket språk og tolker innholdet, før fakturaen sendes tilbake til kunden gjennom det europeiske e-faktura-systemet. Dette er en stor kostnadsbesparelse for selskap som har stort volum av papir-baserte fakturaer og ECIT Labs har store kunder med stort volum, på mange språk. Per nå prosesseres om lag 10 000 fakturaer per dag via dette systemet, med en økende kurve.

Kandidatnr: 7078

I tillegg åpner Digital opp for stor grad av personalisering for kunden. Fra hvordan de skal levere fakturaer på epost, API eller filopplastning, til hva som skal eksporteres og hvordan, hvordan e-fakturaene skal se ut, hvilke kriterier som ligger til grunne for automatisk validering, særbehandling av enkelte leverandører og egne leveranseregler for forhastet behandlingstid på både kunde- og leverandørnivå. For å nevne noe ...

Organisasjonskultur

Organisasjonskultur har mange ulike definisjoner på organisasjonskultur, men Henning Bang har følgende definisjon:

Organisasjonskultur er de sett av felles delte normer, verider og virkelighetsoppfatninger som utvikles i en organisasjon når medlemmene samhandler med hverandre og omgivelsene, og som kommer til uttrykk i medlemmenes handlinger og holdninger på jobben.

(Kvålshaugen et al., 2019, s. 182)

I tråd med litteraturen skal vi se på ECIT Labs Organisasjonskultur i tråd med Schein sin kulturmodell som deler organisasjonskulturen inn i tre kategorier: Grunnleggende antakelser, det vi antar som sant og ikke stiller spørsmålstegn ved. Verdier og normer, hva organisasjonen verdsetter og hva som er rett og galt. Artefakter, altså de synlige uttrykkene for kulturen i form av hva folk sier, gjør og fysiske gjenstander (Kvålshaugen et al., 2019, s. 182-183).

Med utgangspunkt i at ECIT Labs er så geografisk spredt vil de synlige uttrykkene være variert når det kommer til fysiske gjenstander. Jeg har bare vært på kontorene i Vikersund, som er en del av kontorfellesskapet Spirekontorene, preget av veldig fremoverlente og innovative bedrifter.

Kontorene er godt vedlikeholdt, renslige og estetisk tilfredsstillende, men samtidig så vil dette kontorfellesskapet på mange måter utarbeide sin egen kultur på tvers av de forskjellige organisasjonene som holder til der, da man sitter såpass tett, har felles lunsj og det ofte er de man prater med ved kaffe-automaten. Mitt inntrykk er at Spirekontorene er fylt opp med ambisiøse og hardt-arbeidende mennesker som ønsker å skape meningsfylte arbeidsplasser noe som gjør det til et givende sted å jobbe.

For ECIT Labs ellers fordrer den geografiske spredningen en stor grad av tillit og autonomi, samtidig så er det lagt inn ekstra tid i de daglige statusmøtene for sosialisering og prat for å skape en god kultur. Bedriften bruker og mye av den summen som ville gått til større kontorer, da mange sitter permanent på hjemmekontor, til å reise på en årlig teambuilding tur i et europeisk land, i fjor var dette Cannes i Frankrike. Slik sett er det liten tvil om at ECIT Labs har stort søkelys på å knytte relasjoner og samarbeid innad i organisasjonen.

Det er og en stor grad av frihet angående arbeidstid, alle må møte på statusmøter klokken 09:05 norsk tid, ellers står man fritt til å disponere tiden sin fritt. Dette bidrar til å gjøre ECIT Labs til en tillitsbasert arbeidsplass med mye frihet under ansvar, som kan være en nådegave i en hektisk hverdag hvor andre kanskje finner seg i tidsklemma.

Denne tilliten og friheten reflekteres i de ansattes normer og verdier. Det er ingen som jager noen andre ned for at oppgaver skal gjøres, alle respekterer kompetansen til sine kollegaer og det er stor takhøyde for faglig diskusjon på det ukentlige utviklermøtet hvor man diskuterer utviklingsstrategi og veien videre for prosjektet.

Det at selskapet har på mange måter hastet frem Digital til produksjon, har store kunder og stort volum har på mange måter ført til at man fremdeles er mentalt i det stadiet at hastighet på nyutvikling er det viktigste, fremfor å bruke tid til vedlikehold av kodemassen og tid til planlegging av hvordan noe skal gjøres. Dette er noe som kommer til å dekkles tydeligere senere, men det er noe man er klar over og noe som blir adressert som en nødvendighet for videre ekspandering av utviklingsteamet.

Mine oppgaver hos ECIT Labs AS

I forkant av oppstart hadde jeg møte med Andreas Viljugrein for å evaluere hva som var mest ønskelig, og hensiktsmessig for meg å gjøre. Basert på mine egne ønsker gikk jeg inn i rollen som utvikler på hele teknologi-stacken, altså både det brukeren ser og ikke ser. Jeg evaluerte det dithen at jeg ikke ønsket å bruke tid på å jobbe med de som hadde ansvar for kunstig intelligens, da jeg anså Digital som et komplisert nok prosjekt å sette meg inn i og mestre på bare 240 timer.

På mange måter var dette et klokt valg. Per Ivar Thorrud, en utvikler i samme funksjon, tok på seg ansvaret å være min nærmeste veileder på kontoret i Vikersund og vi to jobbet tett sammen på de samme oppgavene de første månedene. Den første uken gikk med i å bare bli kjent med folk, sette meg inn i prosjektet på et overordnet nivå og få de nødvendige tilgangene til å jobbe.

Den første oppgaven vi jobbet på var en endring av hvordan Digital håndterer noe som heter XSLT. XSLT er en konfigurasjonsfil med regler om hvordan en XML skal oversettes til en annen XML-fil, dette er nødvendig for eksportering av data til kunden. Da vi startet på dette lå alle XSLT filer som en lang liste, og dette ble endret til at hver enkelt kunde har en liste med alle

versjoner av deres XSLT-konfigurasjoner. Vi satt og opp system for å skape en PDF-faktura basert på ut-dataene fra denne prosessen.

I løpet av denne perioden lærte jeg mye om systemet, men det var behov for en dypere forståelse av kundeflyten. Dermed ble neste oppgave å konfigurere en automatisk testflyt som tar et dokument inn fra en portal, for eksempel filopplastning, og sender den gjennom hele systemet og alle portalene slik at vi får testet alle innfallsvinkler og eksporteringsmulighetene til kundene. Dette ga meg en mye større trygghet på hvordan systemet fungerer, spesielt med at jeg kunne sitte og spørre Per Ivar ved uklarheter.

Det neste vi ble satt på var et ønske fra en ny stor kunde som ønsket å kunne sette vannmerker på de eksporterte PDF-filene. Vi lagde ett system som lar kunden definere regler for hvordan vannmerket skal konfigureres og som sender denne informasjonen videre til AI-systemet vårt, som videre setter vannmerke på filen før siste eksportering.

Jeg hadde bare to ytterligere arbeidsoppgaver før slutt på internship. Det ene var at jeg var smart, eller dum, nok til å si ja til å holde et mini-seminar på bruk av generativ AI for utvikling for over 30 utviklere. Dette gikk det naturligvis med noe tid for å forberede, men det var veldig givende og god øving.

Det siste jeg jobbet med var å bygge et regelbasert system for å opprettholde Digital sin *Service License Agreement (SLA)*, altså inngåtte leveransefrister. Under utviklingsperioden fant vi også ut at det var ønskelig å lage ett regelbasert leveransesystem per kunde basert på metadata som kom ut fra AI-systemene. Dette lar man definere en generell leveranseregul for kunden, for eksempel at det senest skal leveres innen klokken 16:00 neste dag, mens man samtidig kan si at fakturaer fra leverandør med organisasjonsnummer 12345678 skal leveres innen 3 timer. Dette var den største oppgaven vi satt på, og jeg rakk ikke å bli helt ferdig med den før jeg var ferdig med mitt internship, men det ble overlevert de andre utviklerne på en godt dokumentert måte slik at de kunne ta det videre.

Fordypning

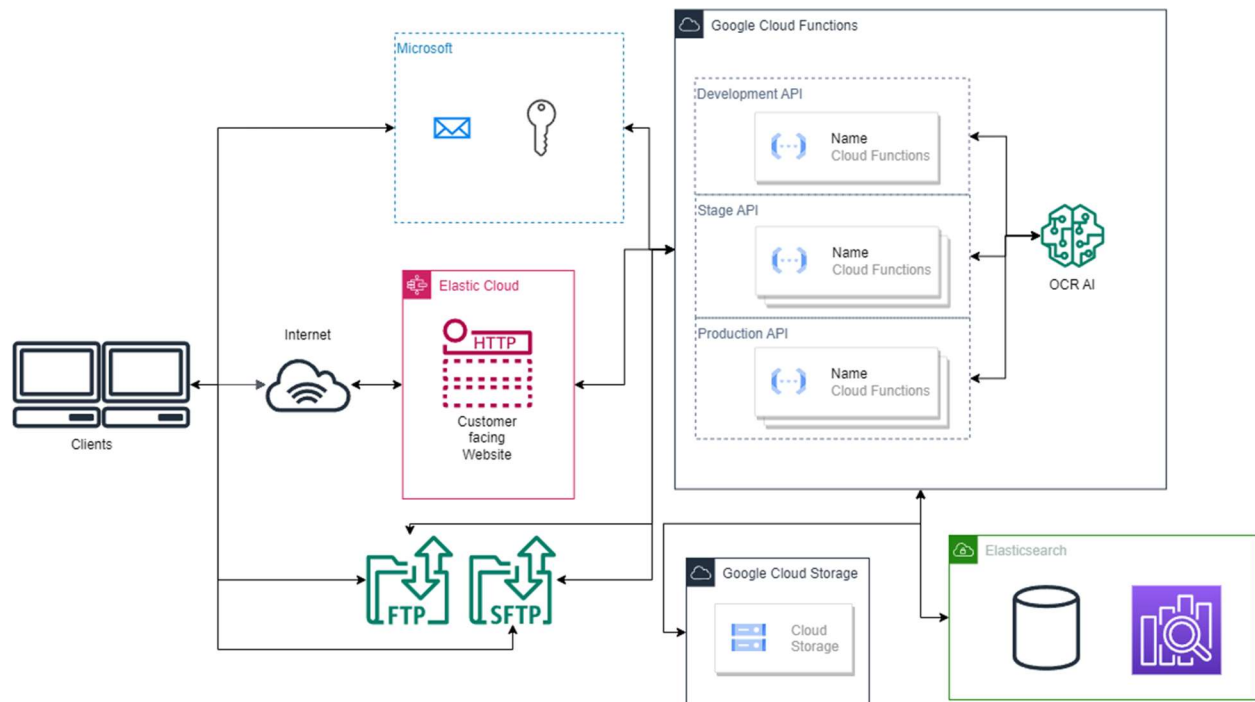
Som tidligere nevnt bærer Digital preg på at det er et produkt som har blitt hastet i produksjon, ikke i form av ytelse eller sikkerhet, men i form av kodekonvensjoner og struktur. Det kan tilsynelatende se ut som om det ikke har blitt ofret mye tanker til hvordan det vil bli for nye personer som ikke har vært med på prosjektet hele veien å sette seg inn for å bidra til nyutvikling.

I følge Ju et al. (2021), som utførte en studie blant over 2000 utviklere og ledere ved Microsoft, var det overveldende konsensus om at det er essensielt for tilvenningsprosessen for nye utviklere at systemet er godt dokumentert. Derfor vil denne fordypning prøve å gi noe tilbake til ECIT i form av dokumentasjon av den overordnede systemarkitekturen, da dette ikke er noe som foreligger per dags dato.

Videre er tiden nye utviklere bruker på å bli produktive så essensielt at Google valgte å utvikle sitt eget kodespråk, blant annet for å korte ned på tiden nyutdannede brukte på lære seg C++ (Pike, 2012).

Systemarkitekturen til Digital

For å følge kjente bransjekonvensjoner på diagrammene vil vi benytte oss av tilsvarende diagramkonvensjoner som AWS (2023) ved å sette klare ramme mellom de forskjellige økosystemene og heller fokusere på kommunikasjonen mellom disse, diagrammet **Figur 2** finner du på neste side.



Figur 2: Systemarkitektur Digital, kandidatens verk

Versjonskontroll

Alle kode er hostet på tjenesten Bitbucket, med aksjoner som bygger prosjektet og leverer de til de tilhørende miljøene vi kommer til senere.

Nettsiden

Selve nettsiden er hostet hos Elastic Cloud. Nettsiden er skrevet i Typescript med rammeverket React og benytter seg av designbiblioteket Ant Design for grafiske komponenter.

Google Cloud Functions

GCF (Google Cloud Functions) har tre miljøer, som er gjenspeilet i hostingen: *Development*, *Stage*, *Production*. *Development* er det man aktivt utvikler i, mens *Stage* er testmiljøet for ferdig utviklet kode som skal ut i *Production*, som er det kunden ser til daglig. API-et (Application Program Interface) består av en rekke mikrotjeneste som håndterer hvert sitt ansvarsområde, et godt eksempel på dette er mikrotjenesten *FlowPubSub* som håndterer flyten til en faktura fra den kommer inn til systemet til det er levert til kunden ferdig håndtert. GCF er også vert for OCR

systemet som er dokumentleseren basert på kunstig intelligens som leser og oversetter innholdet i fakturaene vi får tilsendt. Vi kunne gått mye dypere inn i mikrotjenestene og OCR, men det får vi ikke tid eller plass til i denne rapporten.

Google Cloud Storage

GCS (Google Cloud Storage) er filagringsystemet. Her lagres alle utgavene av fakturaen, alt fra rå faktura til digitalisert faktura som er oversatt til filene som skal eksporteres med vannmerke. Flere mikrotjenester og OCR interagerer med denne tjenesten.

Elasticsearch

Elasticsearch er en NoSQL database bygget for lynraske søk. Kundedata og konfigurasjonsregler lagres her, så vel som all data om dokumentene.

SFTP og FTP

Digital benytter seg av to forskjellige filopplastingsservere slik at kunder kan både levere fakturaer og få eksporten fra programmet på disse serverene. Enkelte kunder leverer og får eksport direkte til API eller via epost også.

Microsoft

Digital benytter seg av Single Sign-On (SSO), som i praksis betyr at når du er lagt inn som bruker på Digital med en bedrift som benytter seg av Microsoft sine tjenester så sjekker systemet automatisk om du er pålogget og gir deg tilgang, fremfor å sende deg til Microsoft sine tjenester for pålogging.

Refleksjon over egen rolle og læring

Slik som jeg har nevnt tidligere definerer Sweitzer og King (2019) disse fire stadiene for et internship: Forventing, Utforsking, Kompetanse og Kulminering.

Det faller seg naturlig å kategorisere mine refleksjoner innenfor disse fire stadiene slik at vi får en naturlig flyt gjennom kronologien i internskapet.

Forventning

Noe som skiller meg fra mange andre studenter som har internship er at jeg har 14 års arbeidserfaring, noe som med stor sannsynlighet gjør at jeg ikke vil ha de samme bekymringene tilknyttet det å fungere på en arbeidsplass. Mine refleksjoner har lignet veldig på de jeg har når man skal starte i en ny jobb generelt. Jeg hadde og jobbet deltid i 9 måneder som utvikler hos en annen bedrift så jeg var ikke helt fersk når det gjaldt yrket heller.

Sweitzer og King (2019, s. 30) ordlegger seg fint når de utreder om forventingsstadiet, de snakker mye om bekymringer. Nærmere bestemt bekymringer tilknyttet interesse, forpliktelse, uro, frykt og hensyn.

Jeg velger å inndeले forventningene mine i tre kategorier: Forventninger til meg selv, forventninger til arbeidsplassen, og forventninger til det faglige. Samtidig ønsker jeg å se det opp mot bekymringskategoriene der dette er gjeldende.

Forventninger til meg selv

Jeg er en travel person. Under internskapet hadde jeg to deltidsjobber, en 40% hos en bedrift i Oslo, og en mindre stilling som læringsfasilitator for OLA hos USN. Jeg vet også at jeg har en veldig ambisiøs bachelor-gruppe så jeg visste at jeg kunne ikke falle bak på noe, det ville være veldig vanskelig å hente meg inn dersom jeg falt bakpå. Samtidig visste jeg at denne strukturen ville medføre at jeg hadde tre tunge utviklings-systemer i hodet samtidig, og jeg var litt bekymret for hvordan jeg ville mestre dette og hvorvidt dette ville påvirke min ytelse.

Forventninger til arbeidsplassen

Når det gjelder ECIT Labs så hadde jeg konkrete forventninger til det sosiale. Måten jeg kom i kontakt med ECIT Labs på var at de er med å arrangere FlyingLAN i Vikersundhallen, hvor de hadde gitt bort plasser til IT sin linjeforening, Debug. Vi var en liten sammensveiset gjeng som dro på dette arrangementet, hvor vi fikk god tid til å bli kjent med gjengen i ECIT Labs, og vi kom godt overens. Sånn sett var jeg ikke bekymret for det sosiale, men jeg så frem til en god og uformell tone.

En ting jeg var veldig usikker på var hvilken grad av ansvar og frihet jeg kom til å få som intern. Dette var ikke noe jeg hadde diskutert med ECIT Labs i forkant, og jeg kan forstå at en arbeidsgiver vil være noe nølende med å slippe en nyutdannet til. Etter en innledende samtale ble jeg glad for at jeg fikk en utvikler jeg skulle jobbe tett med gjennom hele perioden, det begrenser hvor mye jeg kan eventuelt ødelegge, samtidig som jeg har en jeg kan sparre med for å sette meg inn i systemet.

Forventninger til det faglige

Jeg visste veldig lite om teknologiene de brukte, utover at de brukte React, som jeg hadde brukt før. Det jeg håpte var at systemet var ryddig strukturert slik at det ville bli lett å navigere for å være produktiv. Samtidig så er jeg klar over at jeg ikke er immun mot *imposter syndrome*, forklart som følelsen av å være en bedrager, tvil på egne evner og at man kanskje ikke er så kapabel som man blir sett på eller utgir seg for (Sweitzer & King, 2019, s. 37). Til tross for mange års erfaring i arbeid, så er dette yrket kognitivt krevende, man er omgitt av veldig smarte mennesker og jeg måtte overkomme det på deltidsjobben jeg hadde og. For å være ærlig, så var jeg ganske sikker på at det kom til å møte meg her og.

Utforskning

Sweitzer og King (2019, s. 146-147) omtaler dette stadiet som stadiet der du skal finne din plass, hvor internshipet ikke lenger er nytt, men hvor man begynner å gro inn i rollen.

I denne rapporten vil jeg dele dette stadiet i to; «førsteinntrykk» og «på tide å jobbe»

Førsteinntrykk

Da jeg satt i bilen på veien hjem fra første dag hadde jeg to tanker i hodet. Den ene var at dette produktet er ganske kult og fremoverlent. Det andre var at det var nesten umulig å finne frem til noe som helst på grunn av måten selve koden var strukturert.

I tillegg gikk det mye tid på å få gitt meg tilganger og det var et dusin lenker til de forskjellige systemene for å gjøre ditten og datten, halvparten hadde jeg ikke noen anelse hva var eller hvordan funket og jeg husker at jeg fikk *imposter syndrome* rett i fleisen fra første sekund.

På tide å jobbe

Imposter syndrome forsvant sakte menn sikkert ettersom jeg fikk god hjelp til å sette meg inn i systemet, satt sammen med min sparringspartner for å løse problemer og finne frem. Jeg famlet fremdeles litt, og det tok meg ikke lang tid før jeg gikk meg vill uten støtte fra min støttespiller. Dette hadde nok med at de første arbeidsoppgavene mine bare berørte veldig isolerte deler av systemet, så jeg forstod ikke skikkelig hvordan alt hang sammen enda.

Det er først da vi begynte på å utvikle en testflyt for dokumentene som kommer inn i alle kanaler at jeg virkelig følte at jeg forstod systemet godt på et konseptuelt nivå, en god måned etter oppstart. Jeg tror kanskje dette hadde skjedd noe raskere om jeg ikke var preget av de to andre systemene (jobben og bachelorprosjektet) jeg også måtte jobbe med i denne perioden.

Den største seieren i denne perioden er nok det samholdet jeg fikk med kollegaene mine og med de andre i kontorfellesskapet. Det gjorde at jeg virkelig følte meg inkludert, og ikke som en midlertidig ressurs som var praktisk å ha. Den følelsen gjorde at jeg fikk den tryggheten jeg trengte til å tørre å utforske, ta på meg ansvar og utvikle meg videre i rollen.

Kompetanse

Kompetanse stadiet er på mange måter det tidspunktet hvor du innser selv at *imposter syndrome* har sluppet taket, hvor du kan føle at du har kontroll på det du driver med og at du ser frem til å begi deg ut på oppgavene som venter deg (Sweitzer & King, 2019, s. 272).

For meg, så vet jeg nøyaktig hvilken dag jeg nådde dette stadiet. ECIT Labs hadde booket hotellrom for meg i Vikersund for vi skulle sosialisere med noe attåt. Produkteier hadde kjørt inn fra Oslo og vi var en god gjeng. Tidlig handlet praten om fag og vi endte opp i en faglig diskusjon om struktur på kode, arkitektur- og kodefilosofi, hva som er positive og negative ved hvordan det er iverksatt i Digital, på godt og vondt. Jeg fant mot til å prøve å artikulere mine meninger for beste vei videre, og det viste seg at produkteier hadde brent inne med de samme meningene uten å ha turt å si de høyt av frykt for at han var alene i sin oppfatning. Det ble en veldig konstruktiv samtale som har fått videre føring for måten ECIT Labs skal jobbe fremover. Det at mine meninger ble validert og at jeg kunne ha en faglig samtale på høyt nivå var veldig givende og gjorde at skuldrene mine sank betraktelig i rollen.

Kulminering

Som Sweitzer og King (2019, s. 336) er kulmineringsstadiet preget av at man nærmer seg slutten på internshippet, studiet og preget av flerfoldige aspekter som kjemper om din oppmerksomhet. Det er derfor viktig at du er oppmerksom på hvordan du avslutter internshippet ditt.

Når det kommer til kamp om oppmerksomhet, var jeg ikke noe unntak. Jeg vet det var ønske fra ECIT Labs om at jeg skulle fortsette der. Samtidig som jeg trivdes der, så kom jeg frem til at den friheten de setter så stor pris på, kanskje ikke er det mest hensiktsmessige for min faglige utvikling, og at den kanskje er mer effektiv i en mer strukturert setting. Noe flere av utviklerne sa seg enig med meg i, jeg var derfor hyppig i intervjuer og søknadsprosesser for å sikre meg arbeid, samtidig som jeg overveide den bedriften jeg hadde deltidsstilling i som en mulig arbeidsgiver. ECIT Labs er et sted jeg gjerne kunne tenkt meg å jobbe omtrent 3 år, når jeg har litt mer faglig kjøtt på beina.

Videre tok jeg meg selv i å reflektere og motargumentere mine tidligere antagelser om hvordan systemet var strukturert. Kanskje det ikke var så ille likevel? Det er jo fullt mulig å jobbe med det, det fungerer jo bra, det tar bare litt lang tid å sette seg inn i det når du ikke vet hvor alt der. Det har fått meg til å revurdere mye av den rigide tankegangen som kommer fra utdannelsen, at noen ganger så er det kanskje hensiktsmessig med kompromiss mellom hastighet på utvikling av produkt og definerte strukturer.

Noe av det siste jeg gjorde for ECIT Labs var at jeg holdt et webinar om bruk av Generativ AI som et støtteverktøy for programmerere foran en 20-30 utviklere over hele konsernet. Dette var noe jeg sa ja til ettersom jeg tok i bruk programvare for dette som en aktiv del av mine selvstudier helt siden sommeren 2022, og noe jeg har mye erfaring med, og tenkte det kunne være hyggelig å gi tilbake. Dette var såpass vellykket at jeg fikk selvtilliten til å holde et lignende webinar uken etter denne rapporten leveres for min nye arbeidsgiver, med nærmer 1000 deltakere da dette ble etterspurt.

Avslutning

I forkant av internshipet var jeg ganske skeptisk til at en bedrift skulle få lov til å bruke meg som en ressurs uten at jeg fikk betalt, det går mot ganske harde prinsipper hos meg. I ettertid har jeg innsett at kan være ganske befriende å jobbe i en bedrift uten den samme graden av konsekvenser som en arbeidskontrakt med lønn medfører. Det gjorde at jeg turte å ta meg tid til å sette meg godt inn i ting, fremfor å føle på presset om å levere på samme måte.

Den tillitten og friheten jeg har fått, de gode samtalene om fag og dagligdagse ting, og takhøyden på ECIT Labs har gjort at jeg har blitt tryggere på mitt valg av yrke og at jeg nå trer inn i min nye arbeidshverdag med større tro på at dette kommer til å gå bra.

Tross alt, vi slutter aldri å lære, spesielt i dette yrket.

Referanser

AWS, A. W. S. (2023). *AWS Reference Architecture*.

<https://aws.amazon.com/architecture/reference-architecture-diagrams/>

Ju, A., Sajnani, H., Kelly, S. & Herzig, K. (2021). A case study of onboarding in software teams: Tasks and strategies. 2021 IEEE/ACM 43rd International Conference on Software Engineering (ICSE),

Kvålshaugen, R., Wennes, G. & Nesse, J. G. (2019). *Organisere og lede* (2. utg.). Fagbokforlaget.

Pike, R. (2012). *Go at Google: Language Design in the Service of Software Engineering*.

<https://go.dev/talks/2012/splash.article>

Sweitzer, H. F. & King, M. A. (2019). *The Successful Internship* (5. utg.). Cengage Learning.