

Nr. 09 // 2017

# Prosa bladet

De it-professionelles fagblad

## It-branchen i USA diskriminerer kvinder og minoriteter [s.18-26]

Flere ledige it-folk ender med 0-indtægt [s.08]

Apps grovovervåger ansattes velbefindende [s.10]

**PROSA**



Af Niels Bertelsen  
Formand  
[nib@prosa.dk]

# Retten til privatliv er under pres igen

Forsvarsministeren, Claus Hjort Frederiksen, har varslet, at han ønsker, at Center for Cybersikkerhed får øget adgang til vores mest private og personfølsomme oplysninger. Formålet er at gøre os tryggere og forhindre cyberangreb. Men jeg tror ikke, at folk bliver mere trygge af, at forsvaret, som er uden for direkte demokratisk kontrol, kan indsamle og registrere vores mest private oplysninger. Tværtimod.

Desværre har vi set det før. Politikere lader sig skræmme og true af ekstreme grupper i verden til at handle overilet og uigennemtænkt for at udvise handlekraft og skabe tryghed. Når en ny, og ofte reel, trussel viser sig i offentligheden, så når vi for det meste knap nok at forstå, hvad det er, og hvordan den fungerer, før der er nye handlekraftige forslag på vej fra Christiansborg. Og forslagene handler næsten alle sammen om at gøre os tryggere ved at tage grundlæggende rettigheder fra os og overvåge os mere.

I denne omgang handler det om truslen fra cyberangreb, som er blevet mere og mere aktuell i de seneste år. Mærsk blev ramt lige inden sommerferien, meget tyder på, at russerne brugte cyberangreb i den amerikanske præsidentvalgkamp, og ransomware truer organisationer, virksomheder og borgere. Med den magt, der ligger i data og information, må vi nok vænne os til, at cyberangreb og

cyberkrig er en kedelig tendens, som desværre er kommet for at blive.

Derfor er datasikkerhed også vigtigere end nogensinde. En grundig og gennemtænkt teknologipolitik er altafgørende. Og hvis politikerne havde vores sikkerhed og tryghed på hjerte, så ville de arbejde målrettet med en strategi for, hvordan Danmark kan blive det mest privatlivssikre land i verden. Udvikling af teknologier, hvor det ikke er muligt at overvåge os og videregive vores oplysninger ved fejl eller

angreb, burde være i højsædet.

I det mindste burde vi vel kunne kræve, at så omfattende beføjelser burde ligge i et center, hvor der var demokratisk kontrol, og hvor offentlighedsloven og persondataloven ikke var sat ud af kraft. Som borger kan man ikke engang få indsigt i, hvad Center for Cybersikkerhed har registeret om en.

I stedet vælger Claus Hjort Frederiksen, som med det samme

bakkes op af Socialdemokraterne, endnu en gang at gå efter vores ret til privatliv. De vil give Forsvarets Efterretningstjeneste adgang til vores mest private oplysninger. Spørgsmålet står så tilbage: Hvem bliver mere tryk af at blive overvåget, kontrolleret og registreret af statslige myndigheder, som offentligheden, demokratiske instanser og den enkelte borger ikke har adgang til at kigge i kortene? Ikke mig i hvert fald. Og jeg tror ikke, at jeg er den eneste.

---

**“Hvem bliver mere tryk af at blive overvåget, kontrolleret og registreret af statslige myndigheder?”**

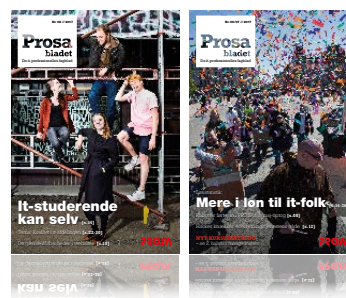
---

**ProsaBladet: Adresse:** Vester Farimagsgade 37A, 1606 Kbh. V, tlf.: 33 36 41 41, fax 33 91 90 44, prosabladet@prosa.dk **Redaktion:** **Ansvarshavende redaktør:** Kurt Westh Nielsen, kwn@prosa.dk **Journalist** Stine Nysten, sny@prosa.dk **Korrekturlæser** Lene Sekjær **Grafiker** Claus Andersen, Kindly **Udkommer:** En gang hver måned undtagen i juli måned **Næste gang:** 6. oktober **Læserbreve/debatindlæg deadline:** 8. september **Offentliggøres et indlæg,** vil det blive redigeret efter retningslinjer vedtaget af redaktionen. Disse retningslinjer kan læses på [prosa.dk/link/23](http://prosa.dk/link/23) **Indlæg,** der fremføres i signerede artikler, er ikke nødvendigvis dækkende for redaktionens opfattelse **Synspunkt** på side 2 stilles til rådighed for Hovedbestyrelsen **ProsaBladet** modtager gerne input og tips fra læserne på [redaktion@prosa.dk](mailto:redaktion@prosa.dk) **Redaktionsudvalg (redaktionsudvalg@prosa.dk):** **Formand:** Thomas Ziegler Larsen **Udvalgsmedlemmer:** Christian A. Christensen, Michael Harly, Niels Frølich, Martin Joakim Wielandt, Thomas Kølle, Tom Dalgaard Petersen **Annoncer:** DG Media a/s, tlf.: 70 27 11 55, [epost@dgmedia.dk](mailto:epost@dgmedia.dk) **Layout:** Kindly **Teknisk produktion og tryk:** Clausen Grafisk **Forsidefoto:** Regner Hansen

# “De forskellige devices og apps kan give os selvindsigt og hjælpe os på mange måder, men samtidig er der grund til bekymring, når det gælder privatliv og risikoen for social eksklusion”

Psykolog Tom Carvald forsker i anvendelsen af Big Data på Edinburgh Universitet.

Se alle tidligere blade på [Prosa.dk](http://Prosa.dk)



## Indhold

### IT-AKTUELT

#### Drone-producent lapper på sikkerheden ... 06

SZ DJI Technology fjerner indbygget sladrehanke i sine droner, så de ikke længere sender positionsdata til kinesiske servere. Virksomheden har 70 procent af det globale dronemarked.

### ARBEJDSLIV

#### Flere ledige it-folk risikerer 0-indtægt ... 08

Forkortet dagpengeperiode får ikke flere ledige i job. Det viser en undersøgelse blandt "udfaldne" PROSA-medlemmer.

### OVERVÅGNING

#### Vi bekymrer os om dit velbefindende – og din produktivitet ... 10

Er den kvantificerede medarbejder på vej ind i et algoritmisk fængsel? Det kigger denne artikel nærmere på.

### STUDIELIV

#### Markant flere nye datalogistuderende ... 14

Flere unge tager i år hul på en fagligt tung it-uddannelse. Det giver de kommende it-professionelle bedre kort på hånden, når uddannelsen skal veksles til et job, mener PROSA.

### AUTOMATISERING

#### Teknologiske fremskridt øger magtkoncentration og ulighed ... 16

Digitaliseringen skaber udfordringer, som særligt it-verdenen selv må forholde sig kritisk til, skriver direktør i Cevea, Kristian Weise, i denne kronik.

### DISKRIMINERING

#### Tema: Diskriminering i USA af it-kvinder og minoriteter ... 18

En overrepræsentation af hvide heteroseksuelle mænd blandt it-professionelle fører mange steder til en giftig arbejdspladskultur, viser ny amerikansk undersøgelse.

#### Tema: Næppe samme mønster hos os ... 26

Næstformand Hanne Lykke Jespersen vurderer, at der er "pæn åbenhed" blandt folk i it-faget. Der mangler dog viden, og PROSA vil undersøge spørgsmålet om mulig forskelsbehandling herhjemme.

### OPEN SOURCE

#### Kommunale ildsjæle skaber alternativ til it-monopoler ... 28

56 af landets 98 kommuner er med i digitaliseringsfællesskabet OS2. Open source og fælles ejerskab giver medlemskommunerne direkte indflydelse på indholdet af løsningerne.

### AKTIVITETER

#### Kurser og foredrag ... 37

Lær spørgeteknikker, så du kan coache dine kollegaer, få inspiration til at forbygge stress og kom til grundkursus i F#



# Google debuterer med machine learning lokalt i din browser

Deeplearn.js er navnet på det Javascript-bibliotek, som Google fornylig har offentliggjort. Det kan køre fuldstændigt i den lokale browser og kræver ingen backend. "Hensigten er at gøre machine learning tilgængelig for så mange mennesker som muligt", hedder det i et opslag på Googles Research Blog. Udover at offentliggøre koden for det egentlige bibliotek medfølger også demoer fra Google, så man kan afprøve funktionerne og lære teknikken at kende. Ifølge Google er intentionen med produktet, at mål-

gruppen i bedste fald vil blive udvidet til ikke blot at åbne for at udviklere kan interagere med det nye bibliotek. Det er en del af PAIR-initiativet - Googles initiativ til at studere og redesigne menneskelig interaktion med machine learning-system. Det skulle her være muligt for helt almindelige brugere at anvende offline-beregninger, visualiseringer og konstruktion af hurtige prototyper for funktionalitet.

kwn

## SERVERNEDBRUD GØR HAVEN DUM

Haveejere, der benytter sig af cloudbaserede IoT-tjenester, bør have en nødplan, så planterne ikke tørrer ud. Gardena, den store producent af alt fra beskærersakse til selvkørende plæneklippere, har i god tid inden sommerferieperioden lanceret sit bud på en internetbaseret tjeneste, som tillader fjernkontrol af såkaldte smart devices.

Det betyder, at brugere eksempelvis via en app kan styre vandingsfunktioner og græsslåning, mens de er på langfart - i princippet. Den tyske nyhedstjeneste Golem.de melder imidlertid om et servernedbrud hos Gardena den 10. august, som har ført til at nogle brugere i flere dage har været ude af stand til at tilgå og dermed styre deres haveudstyr. Det er nemlig ikke muligt at bruge Gardenas app til direkte styring af udstyret - den er afhængig af en internetopkoblet gateway og adgang til Gardenas cloud-tjeneste.

Dermed er der udsigt for Gardena-brugere til at vende hjem efter ferien til udtørrede planter. Selvom vandingsdata gemmes lokalt, forårsagede nedbruddet nemlig en sletning af disse data. Og en rekonfigurering kræver fysisk adgang til de berørte haveenheder hos den enkelte kunde. En manøvre som er temmelig umulig at udføre for sommerferierende på farten. Golem.de an-

befaler Gardena-brugere at tænke på at implementere nødplaner: Sørg for at have aftale med en venlig nabo, som i nødstilfælde kan træde til med manuelt opereret vandkande eller haveslange.

kwn



Ved tørketid må haveejere krydse fingre for, at Gardenas arsenal af internet-enablede devices ikke rammes af servernedbrud, som forhindrer automatisk vanding.

# Skarpere på **Business Intelligence?**

Kom med på de nye kurser hos SuperUsers

## Skab overblik med Power BI og Excel

Kursus nr. MS-778

### Analyzing Data with Power BI



Power BI

Microsofts visuelle data-analyseværktøj, Power BI, gør det nemt at samle og tilpasse data fra mange forskellige kilder. Herefter kan data analyseres og visualiseres på en hurtig og elegant måde. På kurset lærer du bl.a. at lave rapporter og dashboards, som senere kan deles og åbnes direkte i en browser eller i Power BI appen.

Afholdelsesgaranti på følgende datoer

- ✓ 12-14 september 2017
- ✓ 6-8 november 2017

Kursus nr. MS-779

### Analyzing Data with Excel



Excel

Her lærer du at bruge Excel til avancerede Data analyser baseret på BI teknikker (Datamodeller).

Du lærer blandt andet om brug af Pivot-tabeller og -diagrammer i forhold til data i datamodeller, og hvordan du laver et Power BI dashboard baseret på Excel.

Afholdelsesgaranti på følgende datoer

- ✓ 25-27 oktober 2017
- ✓ 5-7 december 2017

**Ved at købe begge kurser inklusiv tests opnår du Microsoft certificeringen MCSA BI Reporting. Køber du kurserne samlet får du mere end 30% i rabat på de enkelte kurser.**

## Skarpere på Data Warehousing og Analysis Services

Kursus nr. MS-767

### Implementing a SQL Data Warehouse



Du lærer at implementere et Data Warehouse, som kan understøtte en Business Intelligence-løsning. Du bliver præsenteret for dimensional modeling samt Microsofts værktøj, Integration Services, til at håndtere datastrømmene gennem et Data Warehouse.

Afholdelsesgaranti på følgende datoer

- ✓ 21-25. august
- ✓ 16-20. oktober
- ✓ 4-8. december

Kursus nr. MS-768

### Developing SQL Data Models



Microsoft har valgt at implementere to forskellige varianter af Analysis Services til at præsentere data fra et Data Warehouse, nemlig den oprindelige multidimensionelle model samt den nyere tabulære model. På dette kursus lærer du at implementere begge modeller.

Afholdelsesgaranti på følgende datoer

- ✓ 4-6. september
- ✓ 18-20. december

**Ved at købe begge kurser inklusiv tests opnår du Microsoft certificeringen MCSA SQL Server 2016 BI Development. Køber du kurserne samlet får du mere end 30% i rabat på de enkelte kurser.**

Med kursusteder i både Aarhus og Hillerød dækker vi en stor del af Danmark. Ved større hold kan undervisningen også foregå hos jer.

www.superusers.dk | Altid 500 garanterede datoer | 50.000 kursister siden 1984

**SUPERUSERS**



## Drone-producent **LAPPER PÅ SIKKERHED**

Et internt påbud fra det amerikanske militær om ikke at anvende droner produceret af det kinesiske firma SZ DJI Technology får nu producenten til forsøge at forbedre sikkerheden. Det er dronerens "cyber-sårbarheder", der har udløst påbuddet. Mere præcist handler det om de indbyggede muligheder for, at dronerne kan sladre om deres position ved at "ringe hjem" til kinesiske servere, som har udløst den militære reaktion. Det sker i kølvandet på, at andre amerikanske myndigheder og private virksomheder har fremsat bekymringer om, hvorvidt dronerne kan sende følsomme videoer og fotos af eksempelvis kritisk infrastruktur ud af landet og tilbage til den kinesiske producent.

Ifølge New York Times understreger SZ DJI Technology, at virksomheden ikke indsamler fotos, video eller

logdata fra flyvninger, medmindre brugerne vælger at dele de informationer. Men nu vil firmaet specifikt indføre en "local data mode", som vil forhindre, at dronens data ved en fejl synkroniseres med DJI's servere. En talsmand for virksomheden siger, at planerne om "local data mode" vil blive fremskyndet, så det er en realitet ved udgangen af september. Opdateringen bliver dog ikke tilgængelig i alle lande. Der kan være national lovgivning, som kræver, at piloten har adgang til opdaterede kort og andre informationer, der forhindrer implementering af "local data mode". Det vurderes, at SZ DJI Technology har en andel på omkring 70 procent af det globale marked for både de kommercielle og hobbyorienterede droner.

*kwn*

## Instagram-postings sladrer om din mentale sundhed

Indholdet af det fotomateriale, du vælger at dele på internettet, afspejler ikke blot din stil og dine ideosynkrasier. Dine postings kan også sladre om din mentale sundhed. Det rapporterer New York Times med henvisning til en netop publiceret undersøgelse med titlen "Instagram photos reveal predictive markers of depression". Den er baseret på arbejde af amerikanske Andrew G. Reece og Christopher M. Danforth, som har undersøgt data fra 166 individuelle Instagram-brugere ved at anvende machine learning-værktøjer til at identificere markører for depression uddraget fra deltagerens 43.950 Instagram-fotos. Undersøgelsen peger på, at Instagram-brugere med en depressionsfortid ser ud til at udstille deres opfattelse af verden meget forskelligt fra andre Instagram-brugere.

– De deprimerede brugere i vores undersøgelse var tilbøjelige til at poste fotos, som pixel for pixel var mere blåtonede, mørkere og mere grå end gennem-

snittet for raske personer, siger Christopher Danforth ifølge New York Times.

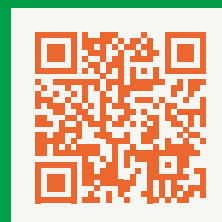
De deprimerede deltagere brugte generelt færre Instagram-filtre til at justere lysstyrke og farvemætning på deres postings, og hvis de brugte filtre, var de tilbøjelige til at anvende "Inkwell", som fjerner farver og gør fotoet sort/hvidt. Skønt forskerne tager forbehold for, at deres resultater ikke nødvendigvis gælder for alle Instagram-brugere, vurderer de, at lignende modeller, baseret på machine learning, i fremtiden kan blive nyttige til at udføre eller forbedre screeninger af den mentale sundhed.

– Vi mennesker afslører en stor del af vores adfærd gennem vores aktiviteter. Og vi er en hel del mere forudsigelige, end vi tror, siger Christopher Danforth til New York Times.

*kwn*

# GF Tele IT har de sidste 10 år i gennemsnit betalt **23 %** af bilpræmien tilbage til kunderne

*Scan koden og  
bliv kontaktet for  
et uforpligtende  
tilbud*



## Vil du også have del i overskuddet?

Så skift til GF Forsikring.

GF er ikke som andre forsikringselskaber. Vi er nemlig ejet af vores kunder, og derfor giver vi dig forsikring for alle pengene. Hos GF Forsikring får du overskudsdeling fra alle dine forsikringer – jo færre skader, jo større overskud.

Læs mere på [www.gfforsikring.dk](http://www.gfforsikring.dk)  
eller ring til os på 86 10 36 00.



*Overskud  
til hinanden*

**GF Tele IT** · Strandvejen 59 · 2100 København Ø · Tlf. 86 10 36 00 · [www.gfteleit.dk](http://www.gfteleit.dk)

# Flere ledige it-folk havner UDEN INDTÆGT OVERHOVEDET

En forkortet dagpengeperiode får ikke flere ledige i job. Det viser en undersøgelse blandt "udfaldne" PROSA-medlemmer, der samtidig afslører, at flere it-professionelle end tidligere ryger ud i en tilværelse helt uden indtægt.

Af Stine Nysten  
[sny@prosa.dk]

Vi lærte et par nye ord, da et politisk flertal i 2010 forkortede den periode, et ledigt a-kassemedlem kan få dagpenge i, fra fire til to år. "Udfaldstruet" og "udfaldne" blev betegnelsen for de ledige, der var i risiko for at falde ud af det nye dagpengesystem, og dem, der rent faktisk gjorde det.

– Det var en betegnelse, der ikke havde været grund til at have tidligere, da stort set ingen røg ud af dagpengesystemet, siger Hanne Lykke Jespersen, næstformand i PROSA.

Lovgivernes forventning var, at ledige mere ihærdigt ville finde sig et arbejde, når de kun havde to år på dagpenge. Modstandere af de nye regler – heriblandt PROSA – mente derimod, at flere ville ende i fattigdom, fordi det økonomiske sikkerhedsnet hurtigere blev trukket væk under dem.

Så hvad skete der? Det har en PROSA-undersøgelse forsøgt at svare på ved at kontakte de 238 it-professionelle,

**“Undersøgelsen viser klart, at man ikke bliver bedre til at få job ved at miste dagpengere retten – tværtimod”**

Hanne Lykke Jespersen,  
næstformand i PROSA

# 13,3%

**Det er andelen af PROSA-medlemmer, der er faldet ud af dagpengesystemet mellem 2013 og 2016, som nu lever helt uden indkomst.**

der er faldet ud af dagpengesystemet fra 2013 til 2016. For folk faldt ud.

Interviewerne fik fat i 162 personer, hvoraf 57 ikke ønskede at være med. Undersøgelsen viser, at kun 39,1 procent af de 105 medlemmer, der sagde ja til at deltage, har fået job. 23,8 procent lever af kontanthjælp, mens 17,1 procent har valgt at sige farvel til arbejdsmarkedet og gør i stedet brug af deres mulighed for enten seniorjob, efterløn eller pension.

Men det er ikke alle, der kan det, for gennemsnitsalderen for de deltagende medlemmer er 47,4 år. Tallene viser, at hele 13,3 procent lever helt uden indkomst, mens de resterende få procent lever af SU eller sygedagpenge. 1 procent har generhvervet dagpengere retten og lever af dagpenge.

– Selv om vi forventede, at mange ikke ville få job, er det alligevel rystende, at det er så mange, som tilfældet er. Den forkortede dagpengeperiode har nu været gældende i fire år. Vi ved, at det var ganske



få, der tidligere mistede retten til dagpenge, så udgangspunktet burde være, at langt de fleste skulle være kommet i arbejde. Men sådan er det ikke gået. Undersøgelsen viser, at det bliver langt, langt vanskeligere at finde et job, når man mister dagpengereetten, siger Hanne Lykke Jespersen.

### Må lade sig forsørge af andre

Hanne Lykke Jespersen hæfter sig især ved det faktum, at hele 13,3 procent lever af opsparing, lån eller bliver forsørgt af deres ægtefælle, fordi de ikke har ret til nogen form for offentlig ydelse.

– Det er særligt interessant, at det også for denne gruppe er overordentligt svært at komme i nærheden af et job. Argumenteret for at nedsætte dagpengeperioden var, at det ville øge den lediges motivation for at finde et job. Og ingen kan vel være mere motiveret end den gruppe, som ikke får så meget som en krone at leve af, når de falder ud af dagpengesystemet. Vi må altså kunne slå fast, at det ikke handler om motivation, siger hun.

Udviklingen ses ikke kun blandt it-folk. I maj i år offentliggjorde Arbejderbevægelsens Erhvervsråd (AE) en analyse af overførselsmodtagere, som viser, at antallet af danskere, der hverken er i job, under uddannelse eller på offentlig ydelse, på syv år er steget med 28.000 personer. I alt stod 154.000 personer sidste år - svarende til fem procent af de 18-59-årige danskere - helt uden forsørgelse og er derfor overladt til sig selv eller må forsørges af familie eller venner.

### Har fået mere viden

Der er ifølge Hanne Lykke Jespersen kun én eneste positiv ting ved undersøgelsens resultater, og det er, at PROSA nu er blevet klogere på fakta og derfor har et bedre udgangspunkt for at tage debatten om de udfaldne.

– Det er vigtigt, at vi fremadrettet forholder os til, hvad der skal ske, når dagpengeperioden er ved at rinde ud. Undersøgelsen viser klart, at man ikke bliver bedre til at få job ved at miste dagpengereetten – tværtimod. Jeg tror, problemet er, at alle andre tiltag forsvinder. Der har været en blind tro på, at der blot skulle økonomisk incitament til, siger hun.

Mister du retten til dagpenge, mister du også adgangen til a-kassens specialiserede hjælp. Kommer du på en offentlig ydelse som kontanthjælp, skal det kommunale jobcenter hjælpe. De udfaldne helt uden forsørgelse kan godt henvende sig på jobcenteret,

– Men jobcenteret har jo umiddelbart ingen interesse i dem. Eftersom de ikke får nogen offentlig ydelse, er der ikke en overvældende motivation for at hjælpe dem, siger Hanne Lykke Jespersen.

PROSAs undersøgelse viser da også, at der kun har været sporadisk hjælp fra jobcentret i forbindelse med, at et medlems dagpengeperiode løb ud.



### Hjælp til at komme i gang

Hanne Lykke Jespersen finder dog håb i, at nogle kommuner er gået nye veje for at få ledige i job. Hjørring Kommune besluttede eksempelvis i 2014 at investere 125 millioner kroner i en helt ny beskæftigelsespolitik. 600 kontanthjælpsmodtagere og sygemeldte er bragt i job eller i uddannelse, fordi kommunen prioriterede mere tid til hver enkelt borger og individuelle tilbud, og ifølge Ugebrevet A4 har 'Hjørring-modellen' reduceret kommunens udgifter til overførselsindkomster med 47,3 millioner kroner.

– Hjørring Kommune har for nyligt meddelt, at den vil gå i gang med at bruge sine gode erfaringer i forbindelse med forsikrede ledige. Og tendensen breder sig, fordi det i den grad kan betale sig for kommunen at hjælpe ledige borgere i job, så de bliver til skatteydere, siger hun.

Selv er PROSA gået i gang med en større indsats for at hjælpe de udfaldne it-folk, som man er kommet i kontakt med gennem undersøgelsen.

– Vi er nu i gang med at få afklaret jobmulighederne for de medlemmer, som har ønsket det. Og i den forbindelse vil vi søge samarbejde med arbejdsgivere, som vil kunne bruge de udfaldnes kompetencer - eventuelt efter et kursus eller anden opkvalificering. It-faget mangler på nogle områder arbejdskraft, så arbejdsgiverne må også have en interesse i at få folk i job, siger Hanne Lykke Jespersen.

Derudover vil PROSA også gå i gang med at finde ud af, hvordan fagforeningen bedst kan sikre, at medlemmer ikke ender som udfaldne.

# VI BEKYMRER OS OM DIT VELBEFINDENDE – og din produktivitet

Er den kvantificerede medarbejder på vej ind i et algoritmisk fængsel?

Af Dan Mygind, freelancejournalist  
[prosabladet@prosa.dk]  
Illustration: Lars Refn

Sociologen Dr. Chris Till fra Leeds Beckett Universitet forsker i anvendelsen af apps og diverse sensorer til at måle medarbejderes fysiske og psykiske helbredstilstand.

Umiddelbart virker kombinationen af wellness-programmer og fitness-trackers som en win-win-situation; medarbejderne får et bedre og sundere liv, mens virksomheden høster fordelene i form af højere produktivitet og mindre fravær. Går man lidt dybere ned, er det dog ikke så enkelt, mener Till.

- Det er en bestemt moral, som bliver pålagt den enkelte. Det er godt, hvis du kan vise, at du løb 30 kilometer i weekenden i stedet for bare at se fjernsyn eller spille videospil. Det er en moralsk dyd i vores samfund at være aktiv og dyrke meget motion. Der er måske nogle, der ikke ønsker at være en del af det, siger han.

Når den enkelte medarbejder understøttes med fitness-trackers og apps til måling af fysisk og psykisk velbefindende, sker der også en forskydning af, hvem der har ansvaret for medarbejdertrivsel, mener han.

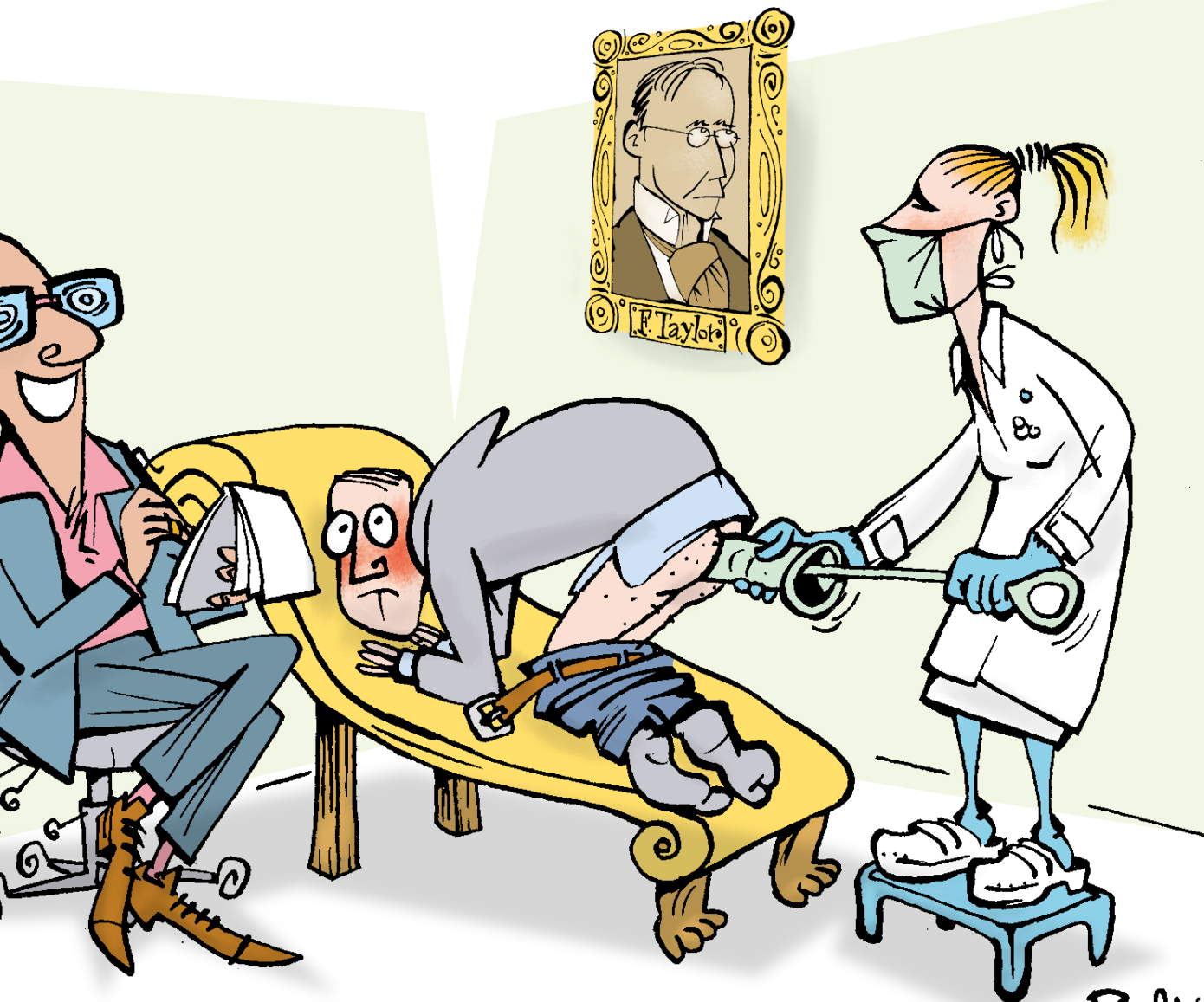
- Initiativerne udviser grænserne mellem arbejde og privatliv. De bliver en del af et personligt projekt, der hand-

ler om den enkeltes modstandskraft og robusthed. Ansvaret skubbes over til den enkelte, siger Till.

Den aktuelle lukning af Skat illustrerer problemstillingen. Efter medarbejderstyrken i Skat Inddrivelse blev skåret drastisk ned, blev de tilbageværende medarbejdere understøttet med app'en Howdy, der holdt øje med de ansattes psykiske velbefindende. Blev der registreret begyndende stress eller depression, blev medarbejderne tilbudt 10-20 minutters psykologsamtale. Halvdelen af alle, som kom til psykolog, sagde, at det var personlige eller familiemæssige forhold, der gjorde, at de havde ondt i sjælen. Det overlades til læseren at vurdere, om forholdene på arbejdspladsen slet ikke spillede ind.

## Det kvantificerede menneske

Psykologen Tom Carvald, der underviser i Human Resource og Organisation på Edinburgh Universitet, påpeger risikoen ved, hvad han kalder det kvantificerede menneske. Han har forsket i anvendelsen af Big Data og forventer, at mængden af data om den enkelte medarbejder – og folk



-Nu lægger vi et par apps op,  
fitness-tracker og enpsyke-tracker  
Så finder vi snart årsagen til DIN stress...

RefN  
PRO  
SA 17

generelt – vil stige fremover, efterhånden som vi udstyres med fitness-trackers og andre sensorer, der opsamler data om vores gøren og laden på arbejdspladsen og i fritiden.

– Det er et tvægget sværd. De forskellige devices og apps kan give os selvindsigt og hjælpe os på mange måder, men samtidig er der grund til bekymring, når det gælder privatliv og risikoen for social eksklusion, siger han og uddyber:

– Den digitale information, som eksisterer om dig, er, hvad der definerer dig som person for mange organisationer. Hvis dine data udpeger dig som højrisiko eller et dårligt liv, så vil du måske aldrig kunne få et job eller en forsikring.

Carvald taler om algoritmiske fængsler, som kan være svære at bryde ud af, efterhånden som vores data i stigende grad anvendes til automatiske beslutninger. >>

## “Hvis du eksempel laver en profil for den ideelle medarbejder, så er det dybt problematisk for diversiteten på en arbejdsplads”

Tom Carvald, psykolog, Human Resource og Organisation, Edinburgh Universitet

– Der bliver truffet en algoritmisk beslutning baseret på, hvordan dine data passer ind i en statistisk model. Den automatiske beslutning får betydning for din frihed og vil måske forhindre dig i at gøre bestemte ting fremover, medmindre der stilles spørgsmålstejn ved algoritmen og modellen. Hvis systemet er rimeligt automatisk og upersonligt, vil systemets beslutninger ikke blive udfordret. Du må så leve med beslutningen uden mulighed for appel. Du er lukket inde i en bestemt måde at leve på, siger han.

### Indsigt i algoritmiske beslutningsprocesser

Derfor er det vigtigt, at der er mulighed for at få indsigt i de underliggende modeller og algoritmer, der anvendes til automatiske beslutningsprocesser. Der er nemlig

mange ting, som kan gå galt, når man opbygger Big Data-modeller.

– Hvis du eksempel laver en profil for den ideelle medarbejder, så er det dybt problematisk for diversiteten på en arbejdsplads. Hvordan handicappede eksempelvis figurerer i sundhedsmetrikker er et klassisk eksempel. Overdreven tillid til, at man kan udlede, hvad der er godt og dårligt fra data, er problematisk, siger Carvald.

Opfordringen til Prosabladets læsere er at tænke over de videre konsekvenser af eventuelle projekter, som de er involverede i, der forsøger at kvantificere fysiske, psykiske og mentale aspekter af menneskers liv. Hvad bliver oplysningerne i sidste ende brugt til, og har de kvantificerede personer mulighed for at få indsigt i beslutningsmodellen og eventuelt appellere automatiske beslutninger?

### Digital taylorisme?

I 1911 skrev den amerikanske ingeniør Frederick Taylor bogen "Principles of Scientific Management". Hensigten var at anvende videnskabelige metoder til at optimere arbejdsprocesser og resulterede blandt andet i samlebandsarbejde og detaljerede målinger af arbejderes tidsforbrug. Taylorismen, som metoden blev kendt som, tog ikke højde for det ofte repetitive og nedslidende arbejde som procesoptimeringerne medførte og blev udsat for megen kritik.

*Vil de mange nye muligheder for at indsamle nye, detaljerede målepunkter om ansatte betyde en ny digital taylorisme?*

- Den akademiske forskning har svært med at følge med teknologien, siger Tom Carvald, der ikke kan henviser til nogen tilbundsgående akademisk forskning, der har undersøgt det, men der er eksempler.

- I Amazons varehuse måles antal skridt, tiden det tager at hente en pakke ligesom frokost-pausen registreres ned til sidste sekund. I den slags job, som er på nippet til at blive automatiseret, behandles folk næsten som robotter, siger han.

*Betyder det, at digital taylorisme vil blive udbredt i job, der ikke har de store kvalifikationskrav, mens mere vidensintensive jobs vil være bedre til at udnytte data til selvindsigt og forbedringer af arbejdssituationen?*

- Det afhænger af performance management systemet; hvilke metrikker bliver du målt på? Hvordan anvendes data til at måle performance? Teknologien kan give højt kvalificerede medarbejdere mere indsigt og bemyndigelse, men højt kvalificerede er også sårbare. Eksempelvis havde højt kvalificerede finansmedarbejdere i Wells Fargo urealistiske høje

mål. Ansatte som ikke levede op til målene blev fyret, hvilket skabte en stressfyldt arbejdsplads. Så stressende, at



nogle ansatte begyndte at oprette finansielle produkter for deres kunder – uden at kunderne vidste noget om det, siger han.



## Et forsikringsfællesskab for dig, der ved, at en tynd klient ikke mangler sul på kroppen.

Runa Forsikring er et forsikringsfællesskab for udvalgte faggrupper, blandt andre it-professionelle, som er medlem af PROSA. Vi er ejet af vores medlemmer med alle de fordele, der følger med. Som medlem får du del i overskuddet, når det ikke lige bruges til at sænke priserne eller forbedre dine forsikringer. Og er uheldet ude, er det selvfølgelig os, du ringer til. Men det er i virkeligheden dine kolleger, som kommer dig til undsætning. Meningen er nemlig, at vi dækker ind for hinanden og ikke bare deles om overskuddet, men også om risikoen og regningen. Hvis du kan se meningen, så se, hvordan du bliver medlem.

**Gå ind på [runa.dk/blivmedlem](http://runa.dk/blivmedlem) eller ring til os på 33 95 76 82.**



# Markant flere nye datalogistuderende

Flere unge tager i år hul på en fagligt tung it-uddannelse. Det giver de kommende it-professionelle bedre kort på hånden, når uddannelsen skal veksles til et job, mener PROSA.

Af Stine Nysten  
[sny@prosa.dk]

Yderst positivt.

Sådan beskriver Michael Tøttrup, ledelseskonsulent i PROSA med særligt fokus på uddannelse, dette års optag af nye studerende på landets it-uddannelser.

– Vi har længe talt om, at der blev uddannet for mange med it-kombinationsuddannelser og med fokus på blandt andet design og kommunikation, mens der blev uddannet for få med dybe it-tekniske kompetencer. Med årets optag ser vi en udvikling, hvor der samlet set vil blive uddannet flere med dybe it-tekniske kompetencer og færre med forskellige it-relaterede kombinationer, siger han.

Og det er den helt rigtige udvikling, for dermed er der bedre udsigt til job, når eksamensbeviset er i hånden.

– En uddannelse skal først og fremmest give de kompetencer, som arbejdsgiverne efterspørger. Det er jo trist at uddanne sig til ledighed, siger Michael Tøttrup.

Helt nøjagtigt begynder 4.972 nye it-studerende i løbet af september, viser den koordinerede tilmelding, KOT. Det er fem procent flere end sidste år, hvor 4.754 blev optaget på en uddannelse inden for PROSAs optageområde.

Den største positive overraskelse er ifølge Michael Tøttrup den markante fremgang på datalogiuddannelserne. I alt 574 fremtidige dataloger er det blevet til i år.

– Optaget på datalogi har igennem en årrække – bortset fra sidste år med et mindre fald – været stigende. Men dette års stigning på 23 procent er meget voldsom og positiv.

## KOT

Denne artikel drejer sig alene om optaget via den koordinerede tilmelding, KOT. Det betyder, at der er en række uddannelser, som ikke er repræsenteret. Det drejer sig om alle erhvervsuddannelserne som eksempelvis it-supper, overbygningsuddannelserne til akademiuddannelser såsom professionsbachelor i softwareudvikling samt kandidatoverbygninger som blandt andet cand.it-uddannelserne.

Netop det datalogiske område er et af de områder på it-arbejdsmarkedet, hvor det er sværest at dække efterspørgslen efter arbejdskraft, siger han.

En anden god nyhed er, at en helt ny uddannelse på IT-Universitetet i data science har fået et optag på 70 studerende.

– Det er en uddannelse, der skal imødegå den meget stigende efterspørgsel efter kompetencer inden for Big Data, så det er et meget flot optag, siger Michael Tøttrup.

## Fald i datamatikere

Knap så opmuntrende er faldet i optaget af kommende datamatikere. Men dykker man ned i tallene, viser det sig, at den engelsksprogede datamatikeruddannelse er faldet med 42 procent, mens den dansksprogede er steget med 13 procent.

– Flere erhvervsakademier er helt er stoppet med at optage engelsksprogede datamatikere, siger Michael Tøttrup.

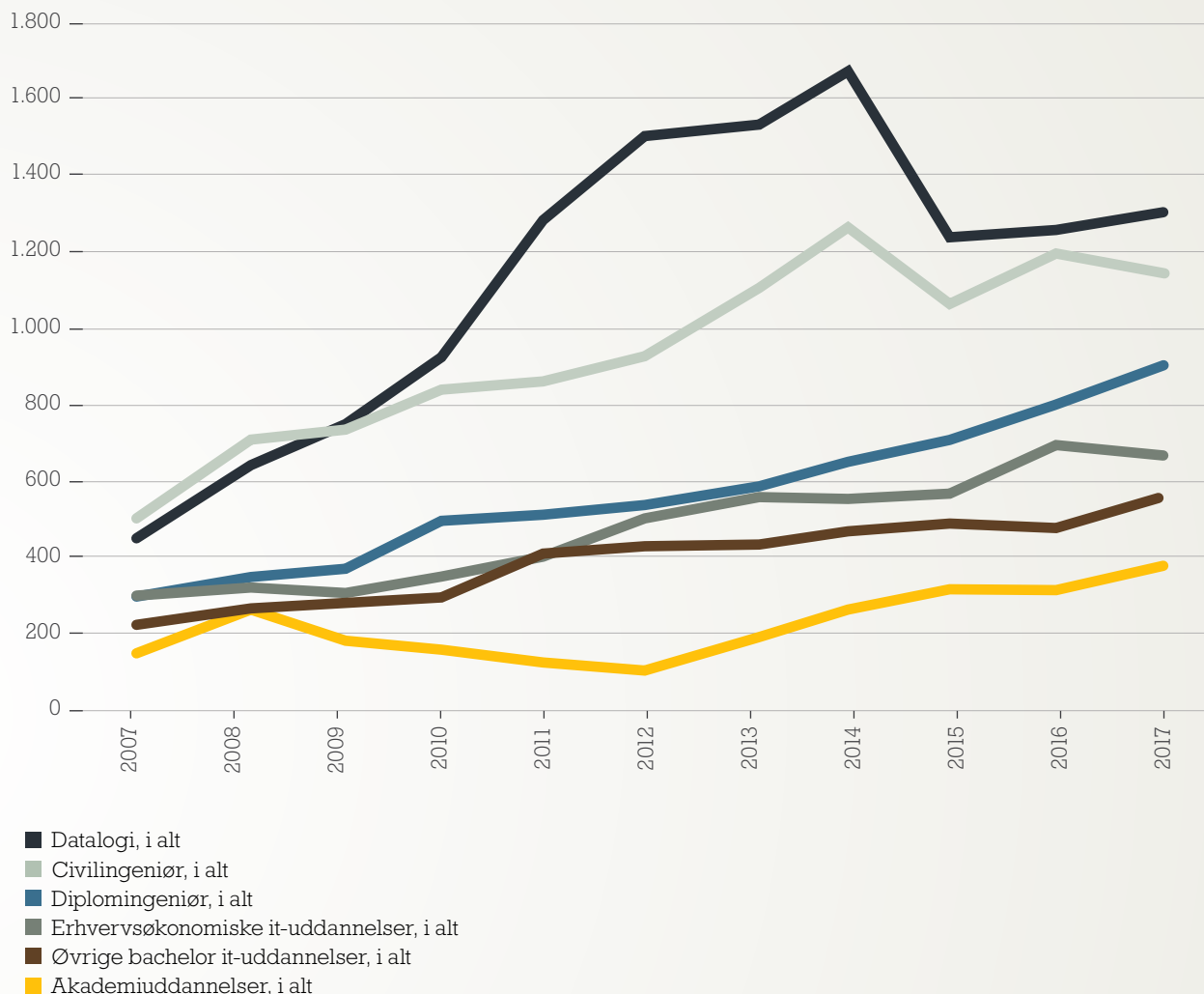
Det er de ifølge ledelseskonsulenten, fordi Christiansborg det seneste års tid har sendt nogle klare ønsker til uddannelsesinstitutionerne om at nedbringe antallet af udenlandske studerende på uddannelserne, da det presser det danske SU-system.

– Institutionerne har lyttet til signaler fra politikerne og har begrænset optaget på de engelsksprogede uddannelser. Med til historien hører også, at institutionerne under alle omstændigheder stod over for at skulle beskære antallet af optagne datamatikere på grund af den såkaldte dimensionering. Her har det jo så været oplagt for institutionerne at gøre det ved at beskære den engelsksprogede datamatikeruddannelse, siger han.

Dimensioneringen er en måde, hvorpå politikerne forsøger at styre de unge til at vælge en uddannelse med jobperspektiv ved at regulere, hvor mange pladser en uddannelse kan udbyde. Efterlader en uddannelse mange ledige dimittender, skæres der ned på optaget.

– Den model, man i ministeriet bruger i forbindelse med dimensionering, samler alle it-uddannelser på erhvervs-

## Optag af it-studerende fordelt på uddannelser



kademierne under et. Ministeriet betragter uddannelsen til multimediedesigner som en it-uddannelse, så det betyder, at datamatiker, it-teknolog og multimediedesigner ses under et, og da multimediedesigner har en meget kraftig overledighed, kommer det også til at ramme datamatikeruddannelsen, siger Michael Tøttrup.

Der er i år optaget 904 på datamatikeruddannelsen og 247 på it-teknologuddannelsen.

### Fokus på faglighed

Selvom det selvfølgelig giver mening at se på optaget på de forskellige uddannelser, så er der nuancer, der kan glippe, mener Michael Tøttrup. Derfor er han begyndt at se på, om man også kan vurdere tallene på en anden måde, så der fokuseres mere på den konkrete faglighed.

– Når vi eksempelvis taler om mangel på it-folk, handler det i offentligheden ofte om det akademiske niveau på uddannelsen – det vil sige jo længere eller højere uddannelse, jo bedre. Mens når vi kommer ned i substansen, handler det oftest om, hvilken it-faglighed der er tale om, siger Michael Tøttrup.

Virksomhederne oplever eksempelvis, at de dygtige programmører og systemudviklere er svære at skaffe, men det bliver man ikke kun ved at læse en femårig uddannelse.

– En opgørelse baseret på faglighed er et forsøg på at se nærmere på, hvilke it-fagligheder der er på vej ind i faget, og på sigt kan det måske være med til at give os nogle værktøjer til at se, om der er balanceproblemer, siger Michael Tøttrup.

Dette indlæg er en del af en temarække om automatisering frem mod PROSAs Midtvejsmøde d. 11/11 klokken 11.00 i DGI-byen. På mødet samles it-professionelle fra hele landet for at diskutere PROSAs holdning til automatisering. Alle forfatterne i temarækken er også oplægsholdere til Midtvejsmødet, hvor de vil debattere de emner, som de udfolder her i bladet. Læs mere om PROSAs arbejde med automatisering og tilmeld dig til Midtvejsmødet på [prosa.dk/automatisering](http://prosa.dk/automatisering).

# TEKNOLOGISKE FREM- SKRIDT SKABER OGSÅ MAGTKONCENTRATION OG ØGET ULIGHED



Digitaliseringen vil gøre vores liv nemmere og mere bekvemme. Men den skaber også udfordringer, som særligt it-verdenen selv må forholde sig kritisk til. For hvad gør vi, hvis udviklingen leder til jobtab og kun skaber få vindere, men mange tabere?

Af Kristian Weise, direktør, Tænk tanken Cevea  
[kw@cevea.dk]

Vi lever og arbejder i dag i det, der kaldes den anden maskinalder eller den 4. industrielle revolution. Og it-ansatte er lige i centrum af den.

Men det er langt fra kun jer, det berører. Når vi andre læser op på kunstig intelligens og følger med i, hvad det betyder, at IBM's Watson kan vinde over stormestrene i Jeopardy, er det fordi, den digitale udvikling har indflydelse på stort set alt, der sætter rammerne for vores liv.

De forandringer, vi er midt i, er på niveau med industrialiseringen, som var den første maskinalder.

Forandringerne kan blive lige så store, som da folk for lidt over hundrede år siden i løbet af én generation gik fra at arbejde med trækdyr i landbruget og transportere

sig med hestevogne til at kunne rejse med tog fra by til by, arbejdede på fabrikker og flyttede til byer med elektricitet og rindende vand.

Teknologien påvirker vores helt nære liv. Men det er særligt i erhvervslivet, at forandringerne har den største konsekvens – som understreget af en virksomhedsstrateg: "Uber er verdens største taxiselskab, men ejer ingen biler. Facebook er verdens mest populære medie, men producerer intet indhold. Alibaba, verdens mest værdifulde butik, har ingen varer på lager. Airbnb er verdens største udbyder af overnatning, men ejer ingen ejendomme." Alle sammen meget unge virksomheder, der – ved hjælp af de nyeste teknologier – har vokset sig store på rekordtid.



## Automatiseringspotentialer er stort, men usikkert

Den teknologiske udvikling øger ikke kun hastigheden i og omfanget af computere, men også den måde, der drives forretning på. Platformsvirksomheder som ovenfor er et billede på det. Et andet er den automatisering af arbejdsopgaver, der sker.

I Cevea har vi lavet analyser, der viser, at op mod 1/3 af alle danske job er i høj risiko for at blive automatiseret. Det er primært rutineprægede kognitive job – hvor man bruger sin hjernekraft – der kan erstattes af maskiner og kunstig intelligens.

Hvis det sker, uden at der opstår nye job, vil det selvagt have meget omfangsrige konsekvenser for vores samfund, med massearbejdsløshed som et skræks-cenarie.

Det er dog ikke sikkert, at automatiseringspotentialer bliver udløst på denne måde. Det kan være, at man fore-

10 procent af det antal ansatte, som bilproducenterne havde 25 år før, og var i øvrigt meget, meget mere værd end dem.

Data er den nye olie. Og her er koncentrationerne endnu mere ekstreme end på it-området generelt.

Google og Facebook sidder tilsammen på mere end halvdelen af det globale marked for digitale reklamer og markedsføring. Og ud fra nogle opgørelser kaprer de også op mod 99 procent af væksten i digital markedsføring. Hver gang der bliver brugt en ekstra krone på reklamer på nettet, så er det en af dem, der får den.

Grunden til, at de to selskaber er så attraktive for annoncørerne, er simpel: De har de bedste data om kunderne – ved mere om os end de fleste nok foretrækker – og kan målrette annoncer bedre end de fleste.

Ulighedsdynamikkerne slår også igennem på arbejdspladserne og i it-selskaberne selv.

---

## “For it-folk må det være en overvejelse, om ens arbejdsmarked i stigende grad skal indrettes, så superstjerne kan score kassen”

---

trækker at bibeholde mennesker i flere af de automatiseringsmodne funktioner, ligesom der må forventes at opstå en masse nye job på ryggen af de nye teknologier og de forbrugsbehov, man kan få løst af dem, hvis job er overtaget af teknologi.

Hvad der til gengæld er sikkert, er, at digitaliseringen og mulighederne for automatisering ændrer vores arbejdsmarked – og allerede er godt i gang med det. Flere vil arbejde som freelancere - eventuelt med en platform som mellemlid og i konkurrence med folk i hele verden.

### Vinderen tager det hele

Udviklingen viser sig i den grad også i ekstrem koncentration af penge og magt. Og dermed en stigende økonomisk ulighed.

De teknologiske fremskridt er således drivere for det, der betegnes som en 'winner-takes-it-all'-økonomi. Markedsledere opnår større markedsandele, fortjeneren til ejerne af teknologierne når nye højder, og de mest succesfulde medarbejdere får en større andel af bonusserne.

Den koncentration af penge kan man se, hvis man sammenligner de tre mest værdifulde virksomheder i Detroit i 1990, da bilbyen stadig var på toppen, med de tre mest værdifulde selskaber i Silicon Valley i 2014. Omsætningen var nogenlunde den samme, 250 milliarder dollars, men it-selskaberne havde kun omkring

Bill Gates skal have sagt, at en "fantastisk softwareprogrammør er 10.000 gange så meget værd som prisen på en gennemsnitlig programmør".

Den læresætning har man taget til sig og taget konsekvensen af i Google, hvor virksomhedens første lønprincip ligefrem er 'af løn uretfærdigt'.

Konkret betyder det ifølge selskabets øverste HR-chef, Laszlo Bock, at man godt kan have to personer, der udfører det samme arbejde, men hvor den ene får 100 gange så meget i løn og bonus som den anden. Så store forskelle er ikke normale, men på hvert niveau og område varierer lønningerne typisk med 300 til 500 procent.

Det er selvfølgelig attraktivt at kunne blive fyrsteligt belønnet, hvis man er en top-performer. Men lønsystemer som Googles kommer ikke uden en pris. For som HR-chefen selv udtrykker det: Den eneste måde, hvorpå man kan holde sig inden for budgettet med sådan et system, er "at give mindre belønninger til dem, der præsterer ringe, eller endda som gennemsnittet".

Der er mange samfundsmæssige overvejelser i forbindelse med de teknologiske fremskridt. For it-folk må det også være en overvejelse, om ens arbejdsmarked i stigende grad skal indrettes, så superstjerne kan score kassen, og man selv, hvis man er heldig, kan få tre-fire gange så meget som sin sidemand, samtidig med at de generelle løn- og ansættelsesforhold presses i bund.



# URIMELIG BEHANDLING

## får kvinder og minoriteter til at kvitte it-job i USA

**En overrepræsentation af hvide heteroseksuelle mænd blandt it-professionelle generelt og især på ledelsesniveau fører mange steder til en giftig arbejdspladskultur, der presser kvinder, seksuelle mindretal og sorte ud. Det viser den første amerikanske undersøgelse af sin art.**

Af Regner Hansen  
[[prosabladet@prosa.dk](mailto:prosabladet@prosa.dk)]  
Foto: Regner Hansen

Der er de seneste år dukket førstehåndsberetninger op i medierne i USA om kønsdiskrimination, seksuel chikane og forskelsbehandling af seksuelle og racemæssige mindretal i it-sektoren. Der har også været private søgsmål i den anledning.

Nu foreligger den første amerikanske undersøgelse af fænomenet, og den tyder på, at der er en generel tendens til diskrimination. Rapporten viser specifikt, at oplevelsen af urimelig eller dårlig behandling er hovedårsagen til, at kvinder, seksuelle mindretal, afrikansk-amerikanere og latinoer opsiges deres stilling i større tal end hvide og asiatisk-amerikanske heteroseksuelle mænd, som dominerer på arbejdspladserne.

Der er 16 millioner it-professionelle i USA. Problemet er mere graverende i it-sektoren, hvor næsten halvdelen arbejder, end blandt it-ansatte i andre sektorer.

### Udsnit der forlod it-job

Tech Leavers Study, som undersøgelsen hedder, er gennemført af tænketanken Kapor Center for Social Impact. Deltagerne er et landsdækkende, repræsentativt udsnit på over 2.000 it-professionelle i USA, som har forladt deres job inden for de seneste tre år. Hver 40 procent svarer, at urimelig eller dårlig behandling er hovedårsag til, at de opsagde deres it-ansættelse. Næsten 80 procent af dem, der forlod jobbet, oplevede urimeligheder. >>



*Allison Scott har en forskningsuddannelse i uddannelsespsykologi og arbejdspsykologi. Hun er hovedforfatter på den første amerikanske undersøgelse af diskrimination af seksuelle og racemæssige mindretal i it-sektoren.*

## “Jeg må sige, at vi er overraskede over den relativt høje andel, der forlod it-jobbet på grund af urimelig behandling”

Allison Scott, hovedforfatter på Tech Leavers Study

Kvinder oplevede og observerede urimeligheder i højere grad end mænd. Især ikke-hvide kvinder oplyser at have været udsat for forskelsbehandling både i deres arbejdsfunktion og ved forfremmelser samt for decideret chikane. Blandt mænd rapporterer afrikansk-amerikanske mænd og latinoer om diskrimination.

Bøsser, lesbiske, biseksuelle og transpersoner (LGBT) er den gruppe af it-professionelle, der er mest udsat for chikane og offentlig ydmygelse på arbejdspladsen.

### Grad af diskrimination overrasker

Allison Scott er hovedforfatter på Tech Leavers Study. Hun oplyser i Kapor Center i det centrale Oakland i Californien, at der fandtes viden om en skæv rekruttering til it-job i USA, men at der ikke havde været nogen landsdækkende undersøgelse af, hvem der forlod it-job, og hvorfor de gjorde det.

– Med undersøgelsen bekræfter vi antagelsen om, at it-professionelles køn, race og seksuelle orientering er med til at farve den oplevelse, de har af arbejdet. Og jeg må sige, at vi er overraskede over den relativt høje andel, der forlod it-jobbet på grund af urimelig behandling – ikke kun kvinder, men også underrepræsenterede farvede og LGBT, siger hun.

På spørgsmålet om, hvad der mon forklarer det, som i rapporten kaldes en giftig kultur på mange arbejdspladser med it-professionelle, svarer Allison Scott, at skævheden i rekruttering er et skidt udgangspunkt, fordi den kan nære gruppetænkning: en negativ psykologisk mekanisme.

– Når man har en gruppe, som er meget homogen, og der kommer enkeltpersoner til, der adskiller sig fra gruppen, kan der hos gruppen være en tilbøjelighed til at udstøde dem, der er anderledes, siger hun.

Der er også en anden faktor på spil – en opfattelse af, at det er de bedste i branchen, der bliver ansat.

– Ved ansættelser og forfremmelser vil flertallet – typisk hvide mænd - ofte foretrække personer med samme baggrund uddannelsesmæssigt, socialt og kulturelt. Myten om meritokrati er særlig farlig, fordi den får ledere til at tænke, at de end ikke behøver at overveje, om de er forudindtagede. De går ud fra som en kendsgerning, at når deres type avancerede så langt, er deres type selvsagt den rette til jobbet på grund af dygtighed og hårdt arbejde, siger Allison Scott.

### Skader indtjeningen

Den manglende evne til at fastholde vigtige grupper af it-professionelle i ansættelsen skader virksomhedernes indtjening. I Kapor Centers rapport anslås det, at organisationer med it-professionelle sammenlagt pådrager sig

ekstra udgifter på 16 milliarder dollars årligt (103 milliarder kroner) ved at skulle udskifte medarbejdere i utide. Beløbet er fremkommet ved at sammenholde den gennemsnitlige udgift til tabt produktivitet, rekrutteringsomkostninger og overlap af løn pr. medarbejder med antallet af it-professionelle, som kvitter jobbet, før de egentlig havde tænkt sig.

Allison Scott siger, at hertil skal lægges skaderne på virksomhedens renommé. Over en tredjedel af dem, der forlod et it-job, siger, at de hverken vil anbefale virksomheden eller virksomhedens produkter/ydelser til andre.

Omvendt ville mangfoldighed blandt de it-ansatte i organisationen kunne øge indtægterne.

Der findes meget forskning, som siger, at en mere mangfoldig arbejdsstyrke er fremmende for innovation og medvirkende til at udvikle og lancere produkter og ydelser, der er henvendt til hele befolkningen, påpeger Allison Scott.

### Lav en mangfoldigheds-strategi

Kapor Center anbefaler i rapporten virksomheder med it-professionelle at indføre en omfattende strategi for mangfoldighed og inklusion:

Først skal virksomheden definere sin virksomhedskultur, herunder kerneværdier og adfærdskodeks. Derpå skal virksomheden foretage en løbende evaluering og forbedring af kulturen blandt andet gennem undersøgelser blandt ansatte og transparens om kulturelle aspekter.

– Det er vigtigt, at ledelsen går forrest ved at behandle alle lige – også gennem incitamenter og ved forfremmelser, siger Allison Scott.

Men menige medarbejdere kan også gøre noget.

– Medarbejdere fra flertalsgrupper kan bidrage ved at udvise nysgerrighed over for erfaringerne hos medarbejdere fra underrepræsenterede grupper, tilføjer hun.

### Lotus-udvikler bag tænketank

Kapor Center for Social Impact er en del af Kapor Center i Oakland i Californien. Kapor Center drives og finansieres af Mitch Kapor sammen med hustruen Freada Kapor Klein.

66-årige Mitch Kapor er lidt af en it-legende. Han var stifter af Lotus Development Corporation og udvikler af Lotus 1-2-3-regnearket, den første såkaldte killer-applikation til IBM's pc. Freada Kapor Klein blev hyret som Lotus' første HR-chef og gjorde virksomheden til en progressiv arbejdsgiver. Parrets formål med centret er at fremme mangfoldighed og inklusion i alle it-sammenhænge, herunder blandt it-iværksættere.



## DET VISER UNDERSØGELSEN

- 37 procent af de it-professionelle angiver, at urimelig eller dårlig behandling havde stor indflydelse på deres beslutning om at forlade virksomheden.
- 78 procent af samtlige adspurgte it-professionelle oplevede urimelig adfærd eller urimelig behandling. 85 procent observerede det.
- Kvindelige it-professionelle generelt oplever markant mere urimelig behandling end mandlige it-professionelle generelt.
- 10 procent af kvindelige it-professionelle oplevede uønsket seksuel opmærksomhed i deres tidlige it-job.
- LGBT-ansatte var mest udsat for chikane (20 procent) og offentlig ydmygelse (24 procent), og 64 procent siger, at dette medvirkede til, at de forlod deres it-job.
- Blandt mandlige it-professionelle fra underrepræsenterede grupper såsom afrikansk-amerikanere og latinos siger 40 procent, at negativ forskelsbehandling fik dem til at kvitte jobbet.
- Urimeleg behandling af it-professionelle er mere udbredt i it-virksomheder end i andre organisationer.
- Hvis virksomheden har en strategi om mangfoldighed og inklusion, er der relativt færre meldinger fra it-professionelle om urimeleg behandling, seksuel og anden form for chikane eller stereotyp opfattelse af dem.
- Hvis virksomheden har en mangfoldigheds- og inklusionsstrategi er der relativt færre it-professionelle, der forlader jobbet som følge af urimeleg eller dårlig behandling.

# “DER VAR EN MANGEL PÅ ANSTÆNDIGHED”

**Cat Perez fortæller, hvordan kvindelige it-medarbejdere blev ignoreret, udstillet og udsat for uønskede seksuelle tilnærmelser på hendes to tidligere arbejdspladser. Hun er kvinde, lesbisk og latino.**

Af Regner Hansen

[[prosabladet@prosa.dk](mailto:prosabladet@prosa.dk)]

Foto: Regner Hansen

I sine seks år som it-professionel har Cat Perez været i to virksomheder, hvor hun følte sig angrebet på sin personlige integritet. Det var mindre firmaer i San Francisco og Silicon Valley, hvor hun var ansat som henholdsvis produktchef og UX-designer. Ledelsen og langt hovedparten af kollegerne var hvide mænd.

36-årige Cat Perez fortæller, at diskriminationen formentlig primært udsprang af, at hun er kvinde.

Cat Perez er desuden lesbisk og latino (af latinamerikansk herkomst), da den ene af hendes forældre er fra Puerto Rico.

I den ene virksomhed blev mandlige medarbejdere, som havde færre faglige kompetencer, tildelt mere krævende opgaver og fik mere ansvar. Der var et kammeratligt for-

hold mellem ledelsen og de yngre mænd.

– Hvad der gjorde, at det virkede helt forkert, var, at også andre kvinder i firmaet blev ignoreret. De blev ikke inddraget i beslutninger. Der var episoder, hvor lederen over for forsamlingen omtalte navngivne kvinder som inkompetente, siger Cat Perez og tilføjer, at der desuden var eksempler på sexchikane.

I den anden virksomhed var den mest ubehagelige oplevelse, at en mandlig kollega under de fleste møder havde en tendens til at gribe sig selv i skridtet, "hvad det så skulle betyde". Men det er nu bag hende, og Cat Perez glæder sig over at have fået job i et sygesikringsselskab, som har en erklæret politik om inklusion.

*Cat Perez har som it-professionel arbejdet seks år i it-branchen. Hun er kvinde, lesbisk og latino og har på egen krop på to forskellige arbejdspladser oplevet, hvordan kvindelige it-medarbejdere blev ignoreret, udstillet og udsat for uønskede seksuelle tilnærmelser.*







# MYNDIGHEDER HAR FOKUS PÅ IT-SEKTOR

Det er primært to føderale organer i USA, der fører tilsyn med, om der er lige vilkår for alle på arbejdsmarkedet. De hedder Equal Employment Opportunity Commission (EEOC) og Office of Federal Contract Compliance Programs (OFCCP).

OFCCP har en særlig opgave med at sikre ikke-diskrimination hos virksomheder, der leverer produkter og ydelser til forbundsregeringen.

En medarbejder hos OFCCP, som ønsker at være anonym, oplyser, at dette organ har særligt fokus på it-sektoren og finanssektoren i disse år. Fremgangsmåden er at studere løndata fra virksomheder.

Hvis der er et overtal af kvinder eller minoritetspersoner blandt de lavest lønnede, og virksomheden ikke kan komme med en rimelig forklaring, risikerer den at blive udsat for sanktioner fra myndighederne.



# SKÆV FORDELING I IT-SEKTOREN

Der findes en officiel opgørelse af, hvordan fordelingen af it-professionelle på køn og race er i it-sektoren i USA. Og den er klart mere skæv end på det private arbejdsmarked i øvrigt (tallene i parentes):

- 64 procent er mænd, og 36 procent er kvinder (52-48 procent)
- 68,5 procent er hvide (63,5 procent)
- 14 procent er asiatisk-amerikanere (5,8 procent)

- 7,4 procent er afrikansk-amerikanere (14,4 procent)
- 8 procent er latinoer (13,9 procent)

Mønstret er det samme, men med langt mere udtalt skævhed, når det gælder fordelingen på køn og race af beskæftigede i it-sektoren, der har en lederstilling.

Der er af gode grunde ingen registrering af seksuel orientering.

Kilde: U.S. Equal Employment Opportunity Commission



# [ NÆPPE SAMME MØNSTER HOS OS ]

**Fornemmelsen hos næstformand Hanne Lykke Jespersen er, at der er "pæn åbenhed" blandt folk i it-faget. Men der mangler viden, og PROSA begynder nu at undersøge spørgsmålet om mulig forskelsbehandling herhjemme.**

Af Regner Hansen  
[prosabladet@prosa.dk]



Der er næppe samme mønster i Danmark af urimelig behandling og chikane blandt it-professionelle, som den amerikanske undersøgelse viser om oplevelserne blandt kvinder samt LGBT og andre minoriteter i it-faget i USA.

Sådan er vurderingen hos Hanne Lykke Jespersen, næstformand i PROSA.

– Det er min umiddelbare fornemmelse, at der er en pæn åbenhed blandt medarbejdere i vores fag, siger hun og iler med at tilføje, at der ikke findes nogen viden om emnet endnu.

Hanne Lykke Jespersen vurderer, at det næppe er mange kvinder, som forlader deres it-job på grund af diskrimination. Hun skønner, at der er relativt færre tilfælde af sexchikane på it-arbejdspladser end i andre brancher. Kun når det gælder kvinders advancementsmuligheder inden for it, mener hun, at der kan være en skævhed.

– Men der forestår stadig en stor opgave med at rekruttere kvinder til it-faget, som måske har et image af at være me-

get nørdet og med en vis mandehørm, siger Hanne Lykke Jespersen og henviser til, at blot 14 procent af PROSA-medlemmerne er kvinder.

Når det gælder bøsser, lesbiske, biseksuelle og transpersoner samt etniske minoriteter, er det Hanne Lykke Jespersens indtryk, at der er mere rummelighed blandt it-professionelle end i mange andre fag. Man bliver dømt på, om man kan sit stof - ikke hvilken gruppe man tilhører, vurderer hun.

– Men bare fordi forholdene måske er bedre end i andre fag, er de ikke nødvendigvis gode nok. Og det er jo ikke noget, vi ved. En egentlig viden giver bedre muligheder for at arbejde med de problemer, der måtte vise sig, siger Hanne Lykke Jespersen.

PROSA har netop iværksat en undersøgelse, der skal vise, hvordan LGBT-it-professionelle trives på deres job. Hensigten er også at få et billede af, om der er forskel på vilkårene for it-ansatte i henholdsvis it-organisationer og på andre arbejdspladser, og om der er forskel på forholdene på små og store arbejdspladser.

Hendes bud er, at der - til forskel fra i USA - er en mere fair behandling på it-arbejdspladser end på andre, og hun vurderer, at store organisationer er mere opmærksomme på risiko for diskrimination end små.

Den igangværende undersøgelse er startskuddet til en bredere indsamling af viden i PROSA om betingelserne for kvinder, LGBT og etniske minoriteter.

– Holdningen i PROSA er, at der skal være plads til alle. Mangfoldighed sikrer en bredere talentmasse i faget, mere innovation, bedre produkter og ydelser og øget indtjening, siger Hanne Lykke Jespersen.

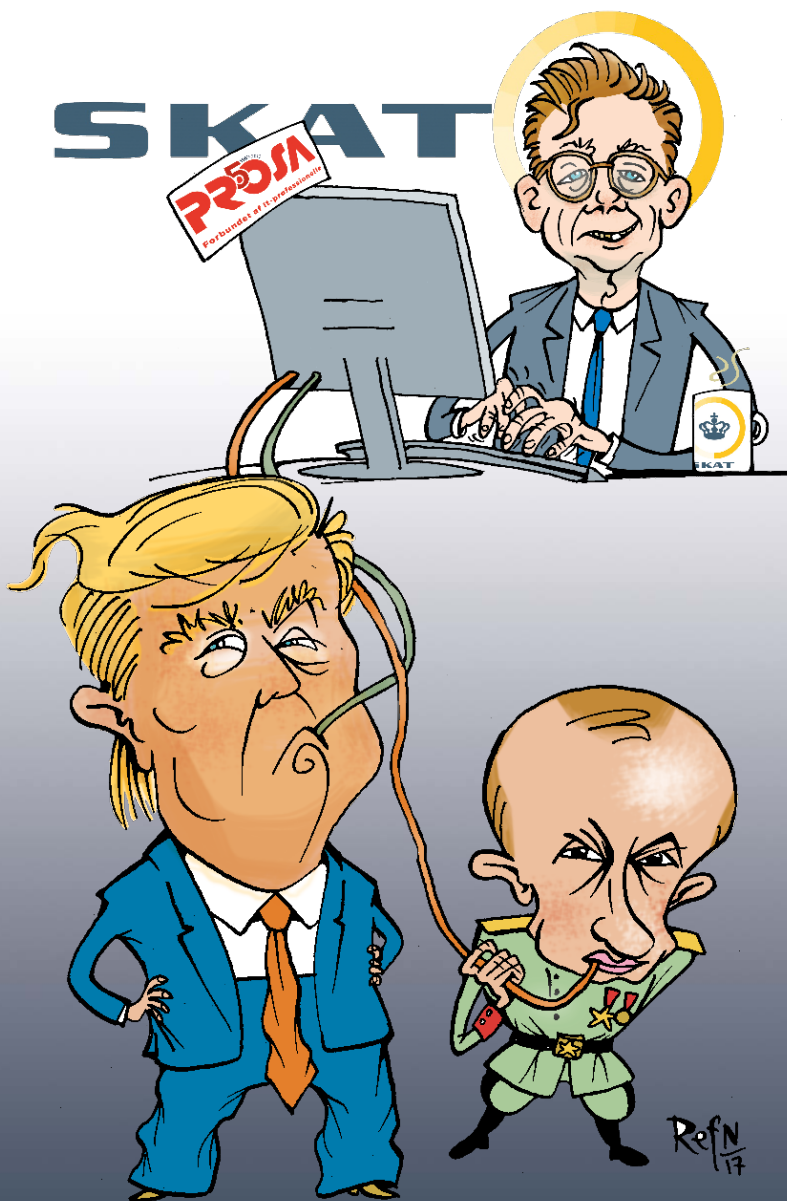
Hun opfordrer medlemmer, der føler sig urimeligt behandlet, til at kontakte PROSA, hvis de føler sig urimeligt behandlet på arbejdspladsen.

Læs mere i Prosabladets oktobertema om resultatet af PROSAs spørgeskemaundersøgelse.

# GENERALFORSAMLING I PROSA/VEST

Lokalafdelingen for privatansatte,  
ledige og selvstændige Vest for Storebælt

Efterfølgende JUBILÆUMSFEST for alle medlemmer af PROSA



**Lørdag d. 14. oktober 2017**

Studenternes hus  
Frederik Niensens vej 4, 8000 Århus

**PROSA**  
VEST

Tilmeld dig her: [prosa.dk/arrangementer/arrangement/generalforsamling-i-prosavest/](http://prosa.dk/arrangementer/arrangement/generalforsamling-i-prosavest/)

Du får dækket dine transportudgifter, svarende til billigste offentlige transport, når du deltager i generalforsamlingen.  
Der er mulighed for at tilvælge frokost, når du tilmelder dig generalforsamlingen. Bemærk at der er særskilt tilmelding til jubilæumsfesten.

# Kommunale ildsjæle skaber alternativ til it-monopoler

56 af landets 98 kommuner er med i digitaliseringsfællesskabet OS2. Open source og fælles ejerskab giver medlemskommunerne direkte indflydelse på indholdet af løsningerne.

Af Stig Andersen, freelancejournalist  
[prosabladet@prosa.dk]

Markedet for kommunal it er meget stort og i disse år i den grad i opbrud. KMD's monopol på løsninger til sektoren er i færd med at blive brudt, og der eksperimenteres på livet løs med nye kommunale samarbejder og ejerskabsformer. Med en konsekvent open source-strategi er det offentlige digitaliseringsfællesskab OS2 et godt bud på et alternativ til den traditionelle licensbaserede kunde-leverandørmodel.

## Alt ligger på GitHub

Ejerskabet til OS2-løsningerne ligger juridisk set i OS2-fællesskabet, men alt bliver lagt ud som open source på GitHub under en MPL-licens for koden og en Creative Commons Licens til dokumentationen og andet, der ikke er kode. For Jon Badstue Pedersen, leder af afdelingen Digitalisering i Syddjurs Kommune, bestyrelsesmedlem og en af the founding fathers i OS2, er det juridiske ejerskab til softwaren mest interessant, fordi det giver indflydelse på, hvor softwaren skal bevæge sig hen.

– Man kan selvfølgelig altid tage en diskussion, om kommuner skal drive udvikling af software og efterfølgende have ejerskabet til den, men ejerskab er nu engang et meget kraftigt instrument til at få indflydelse på, hvad løsninger skal indeholde og dermed få bedre løsninger. I et traditionelt kunde-leverandørforhold vil en kommune typisk ikke kunne få den indflydelse, siger han.

OS2-løsningerne opstår ofte ved, at man får en god idé i en kommune, som man ønsker at initiere et egentligt udviklingsprojekt på. Kommunen henvender sig til de andre kommuner i fællesskabet, som kan koble sig på som "tilknyttede partnere", der bidrager med input til løsningen og er med til at dele udviklingsomkostningerne.

– For mig er en af de store fordele ved OS2, at udvik-

lingsprojekterne er baseret på deleøkonomi. Jeg er ikke den store open source-ideolog, men jeg ser open source som et praktisk redskab til at muliggøre deleøkonomi og reel deling af komponenter på det her område, siger Jon Badstue Pedersen.

Han fortæller, at OS2 fungerer både som et sted, hvor der fornyes fra bunden, og hvor igangværende tværkommunale projekter kan få et hjem i form af den nødvendige governance og den rette licensform. Der er meget få centrale midler – det årlige kontingent på 18.000 kroner går primært til en fælles sekretariatsfunktion – og alle projekterne er selvfinansieret. OS2 har heller ikke en samlet produktstrategi eller et centralt forum, der beslutter udviklingsaktiviteterne.

– I OS2 kan en hvilken som helst ildsjæl komme ind med en god idé. Hvis man kan få skabt tilpas meget begejstring blandt de andre kommuner og derigennem en fælles finansiering, kan enhver kommune få lavet noget i OS2-regi, fortæller Jon Badstue Pedersen.

## Specialudvikling mulig

I praksis foregår koordinationen i forhold til de enkelte OS2-løsninger i samarbejdsværktøjet Jira, hvor man kan oprette ønsker til ny funktionalitet. En koordinator eller koordinationsgruppe beslutter sig for, hvor snittet til den kommende release af løsningen skal lægges, og så går man i dialog med en udvalgt delmængde af OS2's leverandørpartnere om opgaven. Hvis en enkelt kommune har brug for at få tilføjet en speciel funktionalitet, som de andre kommuner ikke har brug for, kan det også lade sig gøre.

– Hvis en kommune selv kommer med checken, kan den få udviklet en ny specifik funktion. Kravet er bare, at det

bliver konfigurerbart, så de øvrige kommuner ikke behøver at se den nye funktion. Det giver lidt overhead på den enkelte funktionalitet, men sikrer til gengæld så bred en anvendelse af løsningerne som muligt, fortæller Jon Badstue Pedersen.

### Marked for mindre leverandører

For leverandører med en traditionel licensbaseret forretningsmodel er en konstruktion som OS2 ikke specielt populær.

– Hvis man lever af licenser, er man selvfølgelig ikke specielt vild med fællesskaber som OS2. Men det er vigtigt for os at være med til at skabe et marked for leverandører, der kan tjene penge på denne model. Her er et vigtigt element, at vi tager ansvaret og den økonomiske risiko ved udviklingen på os, hvilket ellers kan være svært, specielt for mindre leverandører, forklarer Jon Badstue Pedersen.

OS2 blev stiftet i 2012 og startede oprindeligt som et samarbejde omkring en fælles Drupal-baseret hjemmesideløsning, OS2web, men blev hurtigt udvidet til at dække andre typer løsninger inden for kommunal it. TING-fællesskabet, som stod bag en Drupal-baseret biblioteksløsning, der i dag er Danskernes Digitale Bibliotek og drives af alle landets 98 kommuner, var en vigtig inspiration.

### OS2

- Det officielle navn er "OS2 – Offentligt digitaliseringsfællesskab". OS2 dækker over "formlen": Open source – offentligt samarbejde = OS + OS = OS2.
- Stiftet i 2012 af Ballerup, Syddjurs, Sønderborg, Ishøj og Københavns Kommune. I starten var det et teknisk fællesskab om en Drupal-baseret hjemmesideløsning.
- TING-fællesskabet, som stod bag en Drupal-baseret biblioteksløsning, der i dag er Danskernes Digitale Bibliotek og drives af alle landets 98 kommuner, var en vigtig inspiration.
- OS2 har i dag 56 kommuner og to offentlige myndigheder, SKI (Staten og Kommunernes Indkøbsservice) og KTC (Kommunalteknisk Chefforening), som såkaldte medlemspartnere. Derudover er der 50 leverandørpartnere, der har tilsluttet sig fællesskabets Code of Conduct.
- OS2 tilbyder p.t. 12 løsninger. OS2kitos, som er et værktøj til at skabe overblik over kontrakter, snitflader, projekter og systemporteføljen i kommunerne, anvendes i 77 af landets 98 kommuner og er dermed det mest udbredte.
- Løsningerne udvikles af private leverandører på vegne af kommunerne, og alle løsninger frigives open source (MPL 2.0) på OS2's GitHub-konto. Dermed får alle, også ikke-OS2-medlemmer, mulighed for at anvende løsningerne.



**“Jeg er ikke den store open source-ideolog, men jeg ser open source som et praktisk redskab til at muliggøre deleøkonomi og reel deling af komponenter på det her område”**

Jon Badstue Pedersen,  
leder af afdelingen Digitalisering,  
Syddjurs Kommune

# OS2

## giver indflydelse og god økonomi

Skanderborg og Rebild kommuner har været medlemmer af OS2-fællesskabet siden 2012. Vidensdeling, direkte indflydelse på løsningerne og en god økonomi er hovedgevinsterne ved det tværkommunale samarbejde.

Af Stig Andersen  
[prosabladet@prosa.dk]

Skanderborg er blandt de 56 kommuner, der har tilsluttet sig digitaliseringsfællesskabet OS2.

– OS2 øger ganske enkelt vores muligheder for at få de software-løsninger, som bedst matcher vores krav. Ved at gå sammen med andre kommuner kan vi få udført udviklingsopgaver, som vi ikke selv kunne løfte, siger Anders Kollin, digitaliseringschef i Skanderborg Kommune.

Vidensdeling, sparring og inspiration til løsninger, man måske ikke lige selv havde fået øje på, er ifølge Anders Kollin også en stor gevinst ved fællesskabet. Dertil kommer, at man som medlem kan komme rigtig tæt på udviklingen af nye løsninger og påvirke retningen på en måde, som ikke typisk lader sig gøre i et traditionelt kunde-leverandørforhold. Økonomisk er der også noget at hente.

– Det siger sig selv, at når flere kommuner går sammen om at få udviklet og efterfølgende vedligeholde en løsning, så er business casen positiv i forhold til, at man som kommune skulle stå alene med finansieringen, siger Anders Kollin.

Han tilføjer, at det kan være lidt sværere at måle økonomien i forhold til et færdigt produkt, man henter ned fra hylden.

### Direkte indflydelse

Rebild Kommune blev ligesom Skanderborg Kommune medlem af OS2 i 2012. Projektleder Charlotte George

peger også på økonomien som en gevinst ved fællesskabet.

– Gennem OS2 har vi mulighed for at få udviklet løsningerne relativt billigt, ligesom efterfølgende opdateringer heller ikke er økonomisk tunge, siger hun.

Hun ser også vidensdeling kommunerne imellem samt den større indflydelse på løsningerne som nogle af de store fordele ved OS2-fællesskabet.

– Gennem samarbejdet og det fælles ejerskab til kildekoden har vi en meget direkte indflydelse på, hvad løsningerne skal indeholde. Ved at gå sammen om udviklingsprojekterne kan vi ganske enkelt gennemføre en mere agil og værdiskabende udvikling, siger hun.

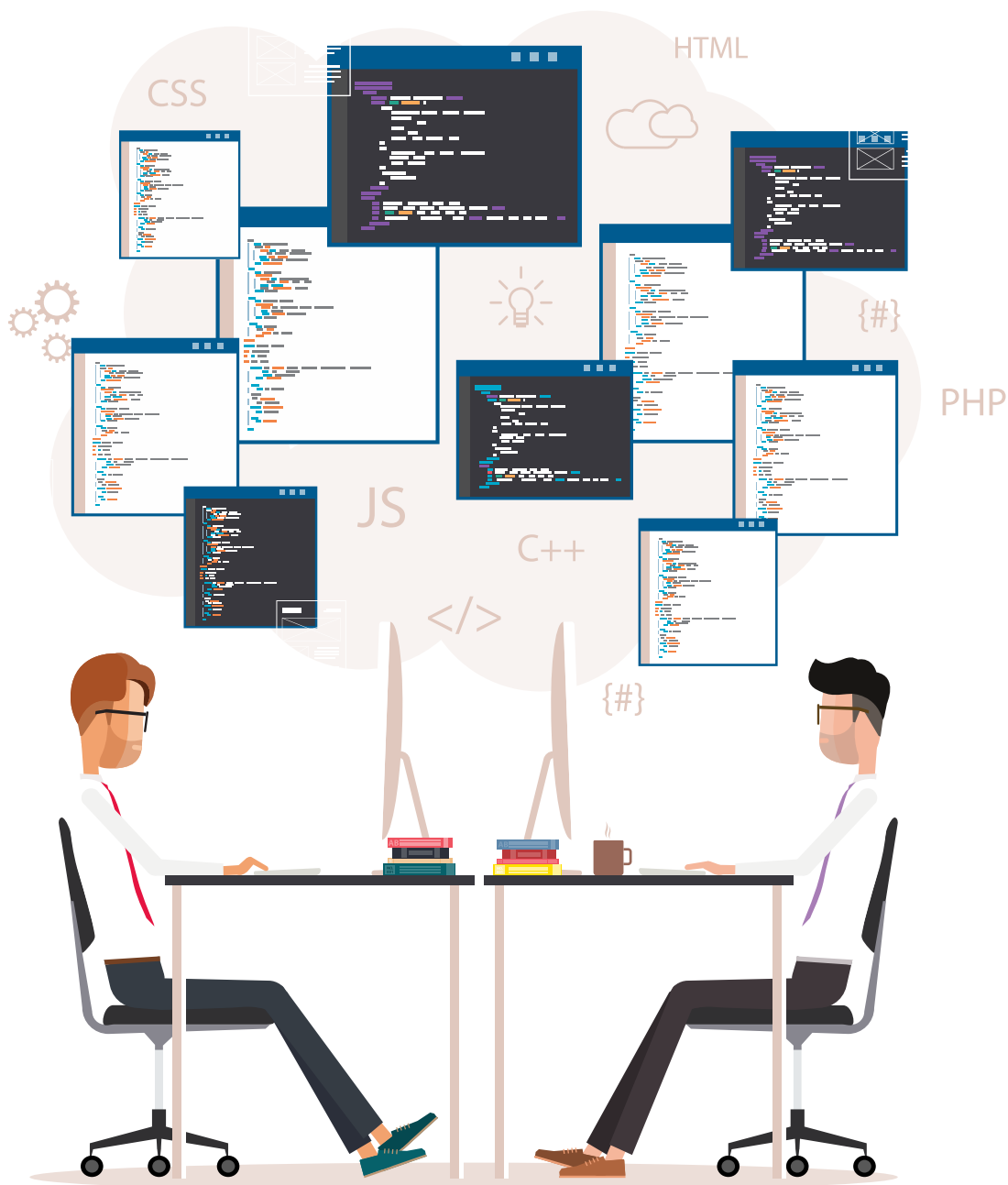
### Agil udvikling

Anders Kollin nævner også agilitet som et centralt element i OS2.

– OS2-fællesskabet er et kreativt rum, hvor man i det små kan udvikle løsninger, der så efterhånden kan vokse sig større, når flere kommuner kobler sig på. Man har dermed en reel mulighed for at køre en agil udviklingsproces, hvor man bedre end i de store mere formaliserede projekter kan prøve sig frem og ramme lige den løsning, man har brug for, siger han.

**“OS2-fællesskabet er et kreativt rum, hvor man i det små kan udvikle løsninger, der så efterhånden kan vokse sig større, når flere kommuner kobler sig på”**

Anders Kollin, digitaliseringschef, Skanderborg Kommune



Ud over at anvende OS2-løsningerne har Skanderborg Kommune også været primus motor i udviklingen af i feriendberetningsdelen af produktet OS2indberetning.

– Vi har ikke haft behov for på formel vis at frikøbe ressourcer til vores engagement i OS2, så arbejdet ind i fællesskabet, som primært varetages af vores udviklere, indgår som en naturlig del af aktiviteterne i vores afdeling, fortæller Anders Kollin, der på spørgsmålet om, hvilke udfordringer der eventuelt kan være ved at deltage i et fællesskab som OS2, peger på kravene til medarbejder-ressourcer og kompetencer.

– Hvis man ønsker at være aktiv i fællesskabet, kræver det, at man har medarbejderne med de nødvendige kom-

petencer til rådighed. Det kan være en udfordring for nogle kommuner, men for en kommune af en størrelse som Skanderborg er det helt OK, siger han.

Som repræsentant for en af landets mindre kommuner kan Charlotte George nikke genkendende til denne udfordring.

– I Rebild Kommune har vi ikke nogen ansat med udviklerbaggrund, så vi er meget afhængige af leverandørerne, når løsningerne skal implementeres. Det kræver viden, overblik og samarbejde med de andre kommuner, men det giver jo så til gengæld også en masse fordele, siger hun.

Kommentar:

# ”Teknologi for mennesker”

– en anmeldelse af FTF's digitaliseringsstrategi

Af Niels Frølich, medlem PROSA/ØST  
[niels\_froelich@tdcadsl.dk]

FTF har udsendt et udkast til sit bud på en digitaliseringsstrategi. Der er naturligvis tale om et udkast, og meget kan – forhåbentlig – nå at ændre sig i den endelige udgave, der afventer input fra FTF's medlemsorganisationer, herunder PROSA. Derfor skal nedenstående da også læses med det i baghovedet, at der er tale om et udkast.

En gennemgående teknologioptimisme præger udkastet, selvom der bestemt er tilløb til kritisk tænkning flere steder undervejs i teksten. Men selvom der er tale om en hovedorganisation for medlemsforbund med omkring en halv million medlemmer, kan det være svært at se, at udkastet er produceret af en faglig hovedorganisation. For eksempel optræder ordet 'fagbevægelse' kun to gange, 'arbejdstager' en gang og 'medlem' en gang på tekstens 11 sider. Derimod anvendes 'vi' et stort antal gange, og tit uden at man helt er klar over, om dette 'vi' relaterer sig til fagbevægelsen og dens medlemmer, danskerne i al almindelighed eller kombinationen af arbejdsgivere og arbejdstagere. Når ordet 'fælles' anvendes, tyder det ofte på, at arbejdstagere og arbejdsgivere uden diskussion har fælles interesser. Men heldigvis, og sat lidt på spidsen, redder FTF's logo på udkastets for- og bagside og forkvinden, Bente Sorgenfreys, forord læseren fra at tro, at der er tale om en brochure fra et konsulentbureau.

I udkastets første afsnit, "Teknologi for mennesker", der efter min mening på mange måder er rigtigt godt, slår man fast, at "digitaliseringen er en god tjener – men en ond herre", og det

synes jeg, er et godt udgangspunkt. Så meget desto mere ærgerligt er det, at dette grundsyn ikke rigtigt gennemsyrrer resten af udkastet, ligesom udsagnet "samtidig rejser de nye digitale teknologier en række etiske og demokratiske problemstillinger ..." ikke rigtigt følges op undervejs. Desuden indeholder dette indledende afsnit også en række luftige begreber som "... det gode arbejdsliv ...", "... de værdier, vi tror på ..." og "... vores mål...". Men hvem 'vi' er, og hvad disse værdier og mål er, konkretiseres ikke, de antages at være underforståede.

En af de største mangler er i mine øjne imidlertid, at der i udkastet ikke skelnes mellem den offentlige og den private sektor, der jo har helt forskellige vilkår: Den offentlige sektor er under politisk kontrol fra Folketinget og by- og regionsråd og er skattefinansieret, mens den private sektor er undergivet markedets og dermed globaliseringens vilkår. Forskellen i vilkår betyder også, at fagbevægelsen må angribe digitaliseringens problemstillinger forskelligt og tage udgangspunkt i de konkrete forskelle mellem de to sektorer.

Den anden store mangel er, at man ikke kan se, hvilke krav fagbevægelsen skal stille til SIG SELV for ikke at blive løbet over ende af digitaliseringen. Fagbevægelsen står jo i en vanskelig position, hvor dens medlemstal synker, og dens politiske gennemslagskraft svinder. Hvis ikke fagbevægelsen er i stand til at komme med offensive, konkrete, relevante og tydelige svar på de problemer, der rejser sig for dens medlemmer, vil dens dage være talte. Den opgave mangler udkastet bud på.





Svar:

# FTF's replik til anmeldelsen

Af Bente Sorgenfrey, formand for FTF  
[beso@ftf.dk]

Tak til Prosabladet for at sætte fokus på FTF's digitaliseringspolitik, som blev vedtaget på FTF's Repræsentantskabsmøde i maj. Politikken skal ses i sammenhæng med en ny FTF-undersøgelse og en ny rapport fra Teknologisk Institut om digitaliseringens muligheder og konsekvenser for FTF'erne.

Undersøgelsen blandt 3.300 privat og offentligt ansatte FTF'ere dokumenterer blandt andet, at det er afgørende at inddrage og efteruddanne medarbejderne i ny teknologi og digitalisering, hvis kvaliteten skal løftes til fordel for alle parter. Det budskab går vi til både trepartsforhandlinger og Disruptionrådet med.

Anmelderen mener ikke, at der i politikken skelnes godt nok mellem den offentlige og den private sektors forskellige vilkår. Vi ser de to som hinandens forudsætninger og samarbejdspartnere, hvis digitaliseringen skal blive en succes. Ny teknologi og digitalisering påvirker både offentlige og private job, der ændrer sig voldsomt de kommende år. Sammen med DI Digital har FTF foreslået, at den offentlige sektor gøres til digital spydspids og testlaboratorium for ny teknologi og digitalisering. Det kan skabe nye job i det private og giver mere plads til kernefagligheden hos offentligt ansatte, men forudsætningen er, at medarbejdernes kompetencer løftes, samtidig med at de inddrages i både udviklingen og implementeringen. Det kræver politisk handling og støtte, og det arbejder vi på i samarbejde med både arbejdsgivere, forskere og fagforeninger, herunder PROSA.

Anmelderen peger på, at der også er behov for at have fokus på, hvilke krav fagbevægelsen skal stille til sig selv for ikke at blive løbet over ende af digitaliseringen. Det er jeg helt enig i, og derfor søsætter vi også et selvstændigt organisationsprojekt om netop det efter sommerferien. Jeg håber, at også PROSA vil bidrage her.

Politik, forslag og undersøgelser kan ses samlet på: <https://www.ftf.dk/oekonomi/digitalisering/#>

## FTF's digitaliseringspolitik

- FTF's digitaliseringspolitik "Teknologi for mennesker": <https://www.ftf.dk/oekonomi/artikel/teknologi-for-mennesker/>
- FTF's digitaliseringspolitik blev sendt ud som udkast inden Repræsentantskabsmødet og blev vedtaget på FTF's Repræsentantskabsmøde den 27. maj (det er derfor misvisende stadig at kalde det for et udkast). Se mødematerialet her: <https://goo.gl/DkTySd>
- FTF har afholdt en stor konference den 3. maj og har i den forbindelse lanceret en stor, ny undersøgelse om FTF'ernes møde med digitalisering: <https://goo.gl/7VT1wX> To nyheder om undersøgelsen kan læses her: <https://goo.gl/e1ve7R> og her: <https://goo.gl/X8Yzdr>
- Den internationalt anerkendte forsker Hanne Shapiro har for FTF lavet en stor rapport, hvor FTF-organisationer er interviewet. Den hedder "Digitalisering i FTF's medlemsorganisationer - Muligheder og konsekvenser". Se omtale og rapporten her: <https://goo.gl/e1ve7R>



# LEDIGE ER I RISIKO FOR KARENS I DAGPENGENE



De nye dagpengeregler betyder, at a-kassen skal trække et beløb svarende til en dags dagpenge, hvis du ikke opfylder det nye beskæftigelseskrav under din ledighed.

Af Vivian Andersen, A-kasseleder  
[via@prosa.dk]

Begrebet karens er blevet indført i de nye dagpenge-regler. Får du karens, skal vi trække, hvad der svarer til en dags dagpenge. Vi skal nu med de nye regler løbende opgøre, om du har haft beskæftigelse i mere end 148 timer som fuldtidsforsikret efter hver 4-måneders periode fra den første dag, du påbegynder din dagpengeperiode. Ved "4-måneders periode" forstås fire sammenhængende kalendermåneder. Har du ikke haft den påkrævede beskæftigelse inden for perioden, skal vi modregne et kronebeløb svarende til en dags dagpenge i karens måneden.

Reglen er forsøgt vist med følgende eksempel: Du bliver ledig 1. juli 2017 og modtager løbende fuldtidsdagpenge med højeste dagpengesats, som er 18.403 kroner pr. måned. I oktober skal vi så opgøre, om du har haft beskæftigelse i mere end 148 timer. Har du ikke det, skal vi modregne 849 kroner i dine dagpenge i oktober måned, der i dette tilfælde er karens måneden. De 849 kroner svarer til en dags dagpenge.

På jobnet.dk kan du følge med i, hvor mange timers arbejde du mangler at arbejde for at undgå en karens.

## Arbejde på nedsat tid

Fremover skal vi i a-kassen udregne dagpenge på en anden måde end tidligere. Vi skal blandt andet tage højde for, om du har været ansat på nedsat tid, inden du blev ledig. Det er gældende, uanset om du har modtaget supplerende dagpenge eller ej.

Det er kompliceret stof, men her kan du se et eksempel på, hvordan vi skal opgøre dagpengesatsen:

Forestil dig, at du blev ledig 1. januar 2017, hvor du får beregnet en sats med højeste dagpenge. Den 1. januar 2019 bliver du ledig på ny efter en periode med fuld-

tidsarbejde og opfylder et nyt beskæftigelseskrav på mere end 1.924 løntimer. I eksemplet ser dit ledighedsforløb fra 1. januar 2017 til 30. november 2018 således ud: Du har fået fulde dagpenge i ni måneder, du har haft seks måneders deltidsarbejde med supplerende dagpenge og ni måneders fuldtidsarbejde. Da du opfylder betingelserne for en ny dagpengeperiode, skal vi beregne en dagpengesats ved at finde de "bedste" 12 måneder inden for de seneste 24 måneder.

I dette tænkte tilfælde er indberettet løn for dig i 15 måneder inden for de 24 måneder. De bedste måneder er i dette tilfælde tre måneder fra deltidsarbejde med supplerende dagpenge, hvor du tjente 11.400 kroner, og ni måneders fuldtidsarbejde med en løn på 22.000 kroner. Dette vil ifølge den påkrævede beregning give dig en sats på 16.022 kroner pr. måned. Højeste dagpengesats pr. måned i 2017 er ellers 18.403 kroner, hvis man er fuldtidsforsikret. Satsen reguleres årligt 1. januar.



# BØGER MED RABAT TIL PROSA-MEDLEMMER



## Powering Content

Laura Busche

ISBN 9781491963746

Your new product is ready to launch and you're itching to tell potential customers all about it. But how do you make your message stand out above all the noise and marketing clutter? Take the guesswork out of content management with this hands-on guide. You'll learn how to produce and manage powerful content pieces that speak directly to customers and compel them to respond.

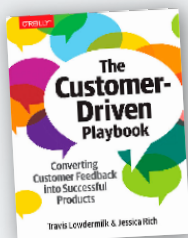
Vejl. pris 309,-

**PROSApris 216,-**

## The Customer-Driven Playbook

Travis Lowdermilk, Jessica Rich

ISBN 9781491981276



Despite the wide acceptance of Lean approaches and customer-development strategies, many product teams still have difficulty putting these principles into meaningful action. That's where The Customer-Driven Playbook comes in. This practical guide provides a complete end-to-end process that will help you understand customers, identify their problems, conceptualize new ideas, and create fantastic products they'll love.

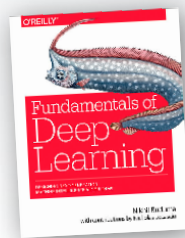
Vejl. pris 353,-

**PROSApris 247,-**

## Fundamentals of Deep Learning

Nikhil Buduma

ISBN 9781491925614



With the reinvigoration of neural networks in the 2000s, deep learning has become an extremely active area of research, one that's paving the way for modern machine learning. In this practical book, author Nikhil Buduma provides examples and clear explanations to guide you through major concepts of this complicated field.

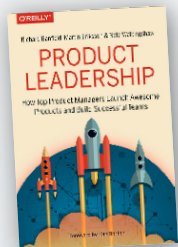
Vejl. pris 387,-

**PROSApris 271,-**

## Product Leadership

Richard Banfield, Martin Eriksson, Nate Walkingshaw

ISBN 9781491960608



In today's lightning-fast technology world, good product management is critical to maintaining a competitive advantage. Yet, managing human beings and navigating complex product roadmaps is no easy task, and it's rare to find a product leader who can steward a digital product from concept to launch without a couple of major hiccups. Why do some product leaders succeed while others don't?

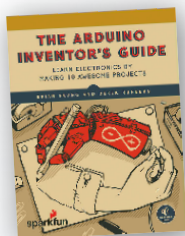
Vejl. pris 312,-

**PROSApris 218,-**

## The Arduino Inventor's Guide

Derek Runberg, Brian Huang

ISBN 9781593276522



The Arduino microcontroller makes it easy to learn about electronics, but it can be hard to know where to start. The 10 projects in this book will teach you to build, code, and invent with the super-smart Arduino and a handful of parts.

Vejl. pris 265,-

**PROSApris 186,-**

# FACTUM

# BOOKS

**Få 20% rabat hos FACTUM BOOKS**

– følg linket til FACTUM BOOKS via [prosa.dk](http://prosa.dk)  
og få rabat på bøgerne.

Halmstadgade 6 · 8200 Aarhus N · Tlf. 89 37 35 95  
[info@factumbooks.dk](mailto:info@factumbooks.dk) · [www.factumbooks.dk](http://www.factumbooks.dk)

Kommunikation og forretning > Flere lokationer > Flere datoer

# Kollegacoaching/ lyncoaching

Ofte kommer vi til at tage for meget ansvar og løse opgaver for andre, bare fordi de stiller et spørgsmål, kommer med en bekymring eller lufter en tanke. I stedet for at komme med løsninger til andre, lærer du her, hvordan du kan overlade det til folk selv at komme videre. Du får en simpel model og spørgeteknikker samt lidt teoretisk baggrund, og så skal vi øve os på at lyncoache. Lær basale teknikker til at få færre opgaver og mere samarbejde, også med de besværlige kollegaer.

## Underviser

**Mikael Elkan** har flere års erfaring med projektledelse og i at bygge businesscases. Han har været med til at starte tre virksomheder og har været mentor for iværksættere i forbindelse med karriereskift.

< Du får en simpel model og spørgeteknikker samt lidt teoretisk baggrund >

**Dato** Tirsdag 12. september kl. 17.00-20.00  
**Sted** PROSA, Vester Farimagsgade 37A, 1606 København V

**Dato** Tirsdag 21. november kl. 17.00-20.00  
**Sted** PROSA, Søren Frichs Vej 38M th, 8230 Åbyhøj

Arbejdsliv og personlig udvikling > København > 11. september

# Know your rights as an IT employee in Denmark

This meeting introduces you to the various aspects of the Danish labour market that faces you as a foreign trained IT professional:

- > What rights do you have in addition to what is stated in your work contract
- > In which ways can a union assist you – both when there is a crisis and when you want to pursue your career
- > What are your options if you are unemployed

You will also learn more about PROSA – the Danish Association of IT Professionals – and how to get the most of your membership, ie. professional advice, special courses and networking opportunities.

**Dato** Mandag 11. september kl. 17.00-19.00  
**Sted** PROSA, Vester Farimagsgade 37A, 1606 København V

# Forebyg stress og hold balancen

Alle kan blive stressede, når de rette betingelser er til stede. Derfor er det vigtigt selv at kunne holde balancen og styre udenom stressen, før det er for sent. Workshoppen giver dig inspiration, viden og redskaber til, hvordan du kan justere dit liv, så du kan bevare balancen i din travle hverdag. Du får:

- > Sammenhæng mellem stresssignaler og stressårsager
- > Konkrete redskaber til at afstresse
- > Indsigt i dine egne stressmønstre og årsager

## Oplægsholder

**Maj Bjerre** er en erfaren foredragsholder og rådgiver private og virksomheder i forbindelse med trivsel og udvikling.

Se mere på [majbjerre.dk](http://majbjerre.dk)

◀ Workshoppen giver dig inspiration, viden og redskaber til, hvordan du kan justere dit liv ▶

**Dato** Torsdag 5. oktober kl. 17.30-19.30  
**Sted** PROSA, Søren Frichs Vej 38M, 8230 Aabyhøj

# Android workshop for begyndere

Vi gennemgår de grundlæggende forhold i Androids udviklingsmiljø og bygger en simpel Android-app. Vi kommer rundt om:

- > Androids view og styling model
- > Håndtering af user interactions (click, scroll etc.)
- > Håndtering af Android lifecycle
- > Arbejde med listview og adapters
- > Netværksoperationer i baggrunden
- > Google Maps API til Android

## Forudsætninger

Ingen forudsætninger påkrævet, udover lidt basal programmeringserfaring og begejstring. Det er ikke meningen, at du selv skal kode under workshoppen, men medbring eventuelt din egen PC/Mac, så du kan opsætte udviklingsmiljø og/eller importere koden, der gennemgås.

## Underviser

**Anders Gjetting** har arbejdet professionelt med Androidplatformen siden 2009 og med softwareudvikling generelt siden 1999. Arbejder pt. som Androidarkitekt og udvikler hos SDC A/S.

**Dato** Mandag 2. oktober kl. 17.30-21.00  
**Sted** PROSA, Vester Farimagsgade 37A, 1606 København V

Netværk og andet > København > 4. november

# PROSA/ Offentlig

## afholder ordinær generalforsamling

Generalforsamlingen er Offentligs årlige møde, hvor årets gang kan diskuteres, samt hvad bestyrelsen skal fokusere på det kommende år.

Har du forslag der skal behandles på generalforsamlingen skal de sendes til bestyrelsen senest den 4. oktober 2017.

På generalforsamlingen skal der vælges forhandlingsudvalg til de statslige overenskomstforhandlinger i 2018. Offentlig transport refunderes efter gældende regler.

### Spørgsmål eller kommentarer sendes til

Forbundssekretær **Morten Rønne**, tlf. 27 10 78 86,  
e-mail: mbr@prosa.dk

**Dato** Mandag 9. oktober og onsdag 11. oktober kl. 17.00-20.00  
**Sted** PROSA, Vester Farimagsgade 37A, 1606 København V

System- og webudvikling > København > 21. september

## Grundkursus i

# F#

Kom til introduktionskursus i F# – et modent, open source, multi-platform, funktionelt .NET-programmeringssprog, som giver brugere og organisationer mulighed for at takle komplekse problemer med enkle, robuste og vedligeholdelsesvenlige applikationer.

### Forudsætninger

Kurset er for dig, der ønsker at komme godt i gang med at udvikle .NET-biblioteker og applikationer med F#. Deltagere skal have et minimumskendskab til andre programmeringssprog. Kendskab til andre funktionelle programmeringssprog vil være en fordel, men ikke afgørende.

### Program

- > Intro til F#
- > Domæne-modellering
- > .NET-applikationer/biblioteker
- > Data og TypeProviders
- > Parallelisme og samtidighed
- > Robuste og fejlfrie applikationer

### Underviser:

**Ramón Soto Mathiesen** er datalog og selvstændig it-konsulent i SPISE MISU ApS samt en af drivkræfterne bag Functional Copenhagens Meetup Group.

**Dato** Torsdag 21. september kl. 17.00-21.00  
**Sted** PROSA, Vester Farimagsgade 37A, 1606 København V

# Kalender sep-okt 2017

Dato	By	Emne
5. september	København	TechBBQ - startup and Jobmatch event (eksternt arrangement)
5. september	København	Introduktion til iPhone Apps med Swift
6. september	København	Serverless applikationer
7. september	København	Kom godt i it-job
11. september	København	Know your rights as an IT employee in Denmark
12. september	Aarhus	Seniornetværk VEST
12. september	København	TR Introduktion
12. september	København	Kollegacoaching/Lyncoaching
12. september	København	Sådan får du mere i løn
13. september	København	Fra ide til forretning
14. september	Aarhus	TR Introduktion
21. september	København	Grundkursus i F#
25. september	København	Lær Photoshop
26. september	København	GirlzNight: Enneagrammet: Forstå de andre og dig selv
28. september	Roskilde	Lønforhandling kan læres
28. september	København	Når du har 3, 10 eller ingen chefer
2. oktober	København	Android workshop for begyndere
3. oktober	København	Ansættelsesret 1 og 2
3. oktober	København	Introduktion til Angular JS
5. oktober	Aarhus	Forebyg stress og hold balancen
10. oktober	København	Forretningsplan og hvad så nu?
11. oktober	Næstved	Gaven i kritik
12. oktober	København	Præsentationsteknik
27. oktober	Svendborg	STUD-træf og generalforsamling
31. oktober	København	Pentest I - basale pentest metoder og introduktion

**PROSA**

Forbundet af IT-professionelle

**Formand, næstformand, forbundssekretærer og lokalafdelinger**

Henvendelse omkring hastesager kan uden for PROSAs åbningstider ske direkte til de fagligt valgte.

**Niels Bertelsen  
Formand**

Direkte: 33 36 41 11  
Mobil: 40 11 41 23  
E-mail: nib@prosa.dk

**Hanne Lykke Jespersen  
Næstformand**

Direkte: 33 36 41 34  
Mobil: 28 88 12 47  
E-mail: hlj@prosa.dk

**Mikkel Nonboe  
Forbundssekretær**

Direkte: 33 36 41 47  
Mobil: 42 31 82 89  
E-mail: mno@prosa.dk

**Morten Rønne  
Forbundssekretær**

Direkte: 33 36 41 21  
Mobil: 27 10 78 86  
E-mail: mbr@prosa.dk

**Carsten Larsen  
Forbundssekretær**

Direkte: 33 36 41 38  
Mobil: 29 62 02 95  
E-mail: cla@prosa.dk

**Víðir Guðmundsson  
Forbundssekretær**

Direkte: 33 36 41 14  
Mobil: 28 92 81 16  
E-mail: vvg@prosa.dk

**Henrik Jacobsen  
Forbundssekretær**

Direkte: 87 30 14 10  
Mobil: 22 88 72 62  
E-mail: hja@prosa.dk

**København - Forbund og Min A-kasse**  
Vester Farimagsgade 37A, 1606 Kbh. V

Kontortid: kl. 9-15  
mandag dog kl. 10-15

Tlf: 33 36 41 41  
Fax: 33 91 90 44

**Aarhus**  
Søren Frichs Vej 38 K th.  
8230 Åbyhøj

Kontortid: kl. 9.30-15

**Odense**  
Overgade 54  
5000 Odense C

Kontortid: kl. 10-15

**E-mail:**  
medlemsreg@minakasse.dk  
prosa@minakasse.dk  
formand@prosa.dk  
faglig@prosa.dk  
prosa@prosa.dk

**PROSA/CSC**

Vester Farimagsgade 37A, 1606 Kbh. V.  
Tlf: 33 36 41 41

**PROSA/OFFENTLIG**

Vester Farimagsgade 37A, 1606 Kbh. V.  
Tlf: 33 36 41 41

**PROSA/VEST**

Søren Frichs Vej 38 K th., 8230 Åbyhøj.  
Tlf: 33 36 41 41

**PROSA/SAS**

Formand: Curt Kjærsgaard, Retortvej 8, 2500 Valby.  
Tlf: 29 23 53 96

**PROSA/STUD**

Overgade 54, 5000 Odense C.  
Tlf: 33 36 41 41

**PROSA/ØST**

Vester Farimagsgade 37A, 1606 Kbh. V.  
Tlf: 33 36 41 41



Af Kurt Westh Nielsen  
Redaktør  
[kwn@prosa.dk]

## Hvad med den fysiske sikkerhed?

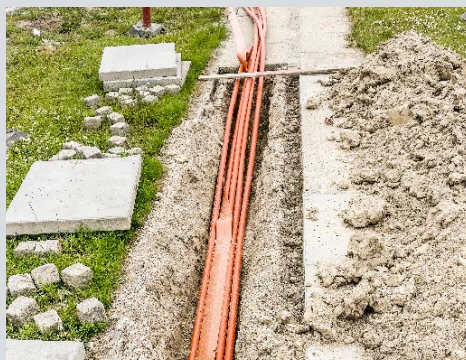
**Samfundet skal beskytte sig mod cyberangreb, og vitale dele af den digitale infrastruktur må sikres mod fremmede magters statsansatte hackere eller deciderede terrororganisationer. Men hvad nu, hvis forbindelsen klippes, sådan helt bogstavelig?**

For et par år siden så jeg et sælsomt syn på en morgencykeltur. I morgendisen stod en overvægtig mand i kampuniform med et maskingevær i armene. Da jeg kom nærmere, så jeg, at det var en hjemmeværnsmand, der vogtede en tre meter bred bro over Harrestrup Å, som løber tæt på min sommerbopæl. Nemt med andre ord at forstå, at her var tale om en øvelse i de bevogtningsopgaver, som hjemmeværnet er tiltænkt, og jeg husker stadig min forundring over, at den bro skulle have så stor strategisk betydning, at den var værd at bruge en øvelse på.

### Et spadestik er nok

Her, et par år senere, har jeg oplevet noget, som ikke er helt så bizart, nemlig en stor udrulning og nedgravning, i bogstaveligste forstand, af orange kabler med en diameter på 40 millimeter. Det er lysleder kabler i flere hundrede meters længde, og gravearbejdet har taget nogle måneder efterhånden. Det er et nyt datacenter, som skal forbindes

til omverdenen. Kablerne graves ned i få centimeters dybde under fortovsfliserne, og de forsynes fornuftigt nok med en flad bane orange plastic, som signalerer til fremtidens gravkøer, at her er et kabel nedenunder, som det er usmart at ødelægge.



*Et fiberkabel er mindre end et spadestik fra sin undergang.*

Så kan jeg ikke lade være med at koble bevogtningen af den bette bro og den manglende beskyttelse af de orange fiber kabler sammen. Det kræver blot en spade at sætte fiberforbindelsen ud af spillet. Angrebepunkterne kan man finde blot ved søge under fortovsfliser efter de orange plastic-sladrehanke. Langt mindre sårbar er den lille og måske ligegyldige bro.

Indrømmet, jeg gætter på, at dataforbindelser til vigtige datacentre er sikret med redundans. Men det er alligevel tankevækkende, hvor mange ressourcer der anvendes til forebyggelse af cyberangreb, når den fysiske sikkerhed forbundet med fiber kabler er så beskeden for datacentre som i dette tilfælde.



DANMARK

PP

Sorteret magasinpost MMP  
ID-nr. 42091

Afsender: PortoService, Fabriksvej 6, 9490 Pandrup