



prosa

bladet

2/2025

GAKKET_ALVOR

//politiet_rykker
på()TikTok.

Fri_fredag!
- 30_timers
arbejdsuge_er
et_hit//



Robojudge.
//når_AI_rammer
domstolene.



”

Det gør mig trist. Det er tankevækkende, at mandlige iværksættere næsten altid bliver beskrevet som

økonomiske succeser, når de optræder i medierne.

Mens der er fokus på kvindelige iværksætteres sårbarhed, nedture og de omkostninger, det har for familien og børnene, at vi har valgt denne her vej

Michelle Kristensen, succesfuld kvindelig iværksætter, efter at ny undersøgelse fra DI viser, at kun 5 procent af kvindelige iværksættervirksomheder er levedygtige efter 5 år.

”

På hjemmesiden <https://european-alternatives.eu/categories> er der en liste over europæiske applikationer, der kan erstatte amerikanske løsninger. Det er tid til at tage handling. Vi må turde tænke nyt og bryde med de vaner, der fastholder os i afhængigheden af techgiganterne. For kun gennem et bevidst opgør kan vi genvinde kontrol over vores data – og vores fremtid.

Niels Bertelsen, formand i PROSA, om behovet for at erstatte amerikanske techgiganter med europæiske alternativer i debatindlæg i Altinget 26. marts.



”

“Vi har fået en fantastisk gave af den nye amerikanske administration,

og den gave er, at vi ikke længere kan forlade os på, at alt det her nonsens med privacy shields eller DPF (Data Privacy Framework, red.) nogensinde har betydet noget som helst for nogen mennesker noget sted i verden. Hvis

Danmark vil, så kan vi godt. Det kan for eksempel politisk besluttes, at vores infrastruktur skal ligge i Europa, og at løsninger skal baseres på open source-teknologi, så Microsoft eller andre ikke bare "kan hive stikket. Men det gør vi ikke rigtigt, og det er også derfor, at jeg synes, at det er lidt ynkeligt faktisk, hvis jeg skal sige det lige ud, at vi puster os sådan op, og vi bliver så vrede på den orange mand derovre, og så gør vi ingenting.

David Heinemeier Hansson, programmør, IT-guru og udvikler af Ruby on Rails på OffDig.

Lidt af hvert...



CITRUSFRUGTER MOD DEPRESSION

At spise en appelsin om dagen kan sænke en persons depressionsrisiko med 20 procent.

Det viser en undersøgelse, der er ledet af Raaj Mehta, som underviser i medicin ved Harvard Medical School og er læge ved Massachusetts General Hospital.

Det kan skyldes, at citrus stimulerer væksten af Faecalibacterium prausnitzii (F. prausnitzii), en type bakterier, der findes i den menneskelige tarm, for at påvirke produktionen af neurotransmitterne serotonin og dopamin – to biologiske molekyler, der er kendt for at hæve humøret.

Undersøgelsen er baseret på et studie, der siden 1989 har fulgt 100.000 kvindelige sygeplejersker og kortlagt blandt andet deres spisevaner, livsstil med mere.

Tallene viser, at de sygeplejersker, som oplyste, at de dagligt spiste citrusfrugter, også havde lavere forekomst af depression. Fra afføringsprøver afgivet af deltagerne i studiet fandt forskerne hyppigere forekomst af bakterien F. prausnitzii hos ikke-depressive end hos depressive. Da citrusfrugter fremmer forekomsten af prausnitzii-bakterien, mener forskerne, at det kan være årsagen til citrusfrugternes indvirkning på risikoen for depression.

I de senere år er det i stigende grad blevet klart, hvor stor indflydelse mikrobiomet, altså bakterier og mikroorganismer i vores fordøjelsessystem, har på vores mentale og fysiske sundhed samt kan bruges til behandling af sygdomme. Herunder hvor stor skadevirkning eksempelvis penicillin kan have på mikrobiomet.

Har du hørt om 'taskmasking'? Måske er du selv skyldig i trenden

En ny trend spreder sig i øjeblikket på TikTok og andre sociale medier – nemlig 'taskmasking'. Det går kort og godt ud på, hvordan man kan se travl ud på kontoret, så ens chef tænker, at man er en super medarbejder og skaber værdi for virksomheden.

Trenden er især populær hos generation Z – altså unge, der er født mellem 1995 og 2012. Det skriver The Guardian.

Taskmasking – eller på dansk 'opgavemaskering'

– kan for eksempel være, at du taster ekstra hårdt på tastaturet, eller at du ser meget alvorligt og tænksomt ind i din computerskærm. Eller som George Costanza i TV-serien 'Seinfeld' forklarede det for 30 år siden: Se altid lidt irriteret ud – på den måde vil folk tro, at du har travlt.

Ifølge flere eksperter er taskmasking en trend i øjeblikket, da

generation Z nu for alvor har deres daglige gang på arbejdsmarkedet. De startede måske i deres første job under coronapandemien, men her arbejdede de hjemme og skulle derfor ikke forholde sig til andre kolleger eller chefer på samme måde, som de skal i dag.

Derfor er det lige pludselig blevet mere relevant at vise, at man har travlt – måske har du også selv prøvet det en gang eller to?

Italiensk dagblad udgiver avis udelukkende lavet med AI

I marts kunne italienerne slå op i en avis, der udelukkende er blevet til i hænderne på kunstig intelligens. Det skriver The Guardian.

Det italienske dagblad Il Foglio udgav således en AI-avis, og ifølge mediet selv var det den første avis i verden, der har lavet en udgave, som er produceret af ren og skær AI.

AI-avisen, der var på fire sider, var en del af et journalistisk eksperiment, som skulle vise, hvilken indflydelse kunstig intelligens har på dagbladets måde at arbejde på. AI-værktøjer er blevet brugt til alting i avisen – selve skrivningen, overskrifterne og citaterne.

“Og nogle gange endda for ironien,” fortæller Claudio Cerasa, der er redaktør på Il Foglio.

De eneste menneskelige hænder, der har været på AI-avisen, har været, når journalisterne har stillet spørgsmål til AI-løsningerne.

Vi lærer tiltrængt mere og merepå den hårde måde



TEKST
Nicolai Scharling
FOTO
Jakob Boserup

Netflix-miniserien "Adolescence" er i marts og med god grund blevet hyldet og omtalt over hele verden.

Ud over at være en film- og fortælleteknisk genistreg med skuespil i topklasse, så har den gødet jorden for så meget refleksion, at selv den britiske premierminister henviser til den, når tale falder på usund onlinekultur.

Overordnet set handler serien om, hvad der sker, når en 13-årig dreng anklages for mordet på en jævnaldrende pige fra sin skole. Hvad gør det ved ham, hans familie, lokalsamfundet, elever og lærere på skol politifolkene og andre i området? Og hvorfor? Der er masser af lag i serien – præcis som der er i den virkelige verden. Et af de lag er beskrivelsen af de sociale koder, rå junglelov og den potentielle radikaliserings, som er en del af unges virkelighed på sociale medier. Det fremgår med al tydelighed, at forældre reelt ikke fatter, hvad børn og unge udsættes for, og hvordan de agerer og kommunikerer online. De kan ikke afkode deres virtuelle virkelighed. Generationerne taler forskellige sprog og har forskellig onlinekultur, endda selvom de færdes på samme platforme og frekventerer dem i timevis dagligt på hver deres måde.

Og børnene og de unge selv tror måske også, at de har styr på medierne og platformene, fordi de er indfødte superbrugere.

Men nej! De har i bund og grund heller ikke kontrol med de mange usynlige tentakler fra algoritmerne bag, der hæfter sig fast på deres følelsesregister, og dirigerer dem rundt som marionetdukke.

På den måde er serien et godt spejl for os alle sammen. Noget er sket i verden. Noget er løbet af sporet, noget, som ellers er tænkt godt og kan være godt, nemlig sociale platforme og virtuelle fællesskaber.

Maia Kahlke Lorentzen, researcher og formidler af internetkultur, online hadfællesskaber og digitalt selvforsvar, påpeger her i bladet: "Problemet er, at vi har nogle sociale medier og platforme, som er meget kønnet. Hvor ekstreme og provokerende holdninger ofte er lig med succes. Og her har mandeguruer og all white influencers haft stor succes. Der er penge i at være manfluencer. Vi har en influencer-økonomi, hvor det ekstreme og provokerende giver opmærksomhed og indtjening," siger hun.

Binært fortalt:

01000101 01101110 01100100 01101110 01110101 00100000 01100101 01110100 00100000 01100110 01100001
01101110 01110100 01100001 01110011 01110100 01101001 01110011 01101011 00100000 01101111 01100111
00100000 01100110 01100101 01100100 01110100 00100000 01101110 01110101 01101101 01101101 01100101
01110010 00100000 01100001 01100110 00100000 01010000 01010010 01001111 01010011 01000001
01100010 01101100 01100001 01100100 01100101 01110100

Og hun kommer samtidig med en opfordring. Vi skal bygge egne platforme uden for tech-giganternes forretningsmodel og udnyttelse af data. Platforme, som er lige så gode, men ikke kyniske i forhold til, at der er indtjening i at dele had og skabe konflikt. Det handler ikke om skærme og forbud, men om hvad der er på skærmen. Og så siger hun noget andet. For det kræver, at det er platforme, som folk gider bruge, som er lette at bruge og ligetil. Ikke noget med at logge på fem forskellige servere. "Her skal IT-folk, sagt på pænt dansk, tage sig f..... sammen. Det skal også kunne bruges og forstås af almindelige ikke techkyndige mennesker."

Der skal ske noget. Og Trump-administrationen har gjort deres til at sætte gang i refleksion og handletrang. Samme administration er i øvrigt – blandt andet – båret ind til magten af platforme som TikTok og Elon Musks X og af en generation, hvor de 18-25-årige mænd er stærke støtter. I den generation er kløften mellem, hvad kvinder og mænd stemmer større end i alle andre grupper. Hidtil uset stor. Ikke bare i USA, men i de fleste vestlige lande. Andrew Tate-typer og anti-wokismen eller 'manosfæren' har fået et godt tag i de yngre mænd.

Måske er det den første generation, der helt og aldeles er blevet formet af sociale medier – og vi aner endnu ikke, hvad det betyder.

Der sker meget i verden lige nu – og i IT og tech – som kræver en reaktion. En af reaktionerne er et nyt syn på open source. Open source-forkæmperen Tobias Fondsmark har aldrig haft så



Det handler ikke om skærme og forbud, men om hvad der er på skærmen.

travlt og oplevet så stor interesse fra alle sider – om det så er politikere, virksomheder eller udenlandske fællesskaber. Det fortæller han om her i bladet. Det syder og bobler med virke-trang under udviklingen, igen godt skubbet frem af den verden, hvor betydningen af 'amerikansk kontrolleret' har en anden og meget utryk værdi.

Midt i alt det mørke er det altså mulighedernes land for IT- og tech-folk. Alene det tyske marked, som boostes med voldsomt mange milliarder euro for at rette op manglende digitalisering. Og så er der god tech og dårlig tech. Et valg som den nye generation af programmører, udviklere og andre i tech pludselig skal forholde sig mere nærværende til. Det mest spændende fag med flest muligheder, vild kreativitet, muligheden for skabe morgendagens store gennembrud inden for alt fra sundhed til klima til våben til gaming. Alt er åbent og muligt. Men også mere politiseret end længe set, og påvirket af verdens gang og tech-giganternes synlige politiske indflydelse. Der er konflikt og skildelinier også i tech og IT. Vi lever i spændende tider.



Vi skal bygge egne platforme uden for tech-giganternes forretningsmodel og udnyttelse af data. Platforme, som er lige så gode, men ikke kyniske i forhold til, at der er indtjening i at dele had og skabe konflikt.

Maia Kahlke Lorentzen



Mandag til torsdag: Job. Fredag: Fri. Resultat: Et lykkeligere arbejdsliv? Man-

dag til torsdag: Job. Fredag: Fri. Resultat: Et lykkeligere arbejdsliv?

Mandag til torsdag: Job. Fredag: Fri. Resultat: Et lyk-

keligere arbejdsliv? Mandag til torsdag: Job. **Fredag: Fri.** Resultat: Et

lykkeligere arbejdsliv? Mandag til torsdag: Job. Fredag: Fri. **Resultat:**

Et lykkeligere arbejdsliv? Mandag til torsdag: Job. Fre-

dag: Fri. Resultat: Et lykkeligere arbejdsliv? Mandag til torsdag: Job. Fredag:

Fri. Resultat: Et lykkeligere arbejd-

Resultat: Et lykkeligere arbejdsliv?

tat: Et lykkeligere arbejdsliv? Man

lykkeligere arbejdsliv? Mandag til

ligere arbejdsliv? Mandag til torsd

arbejdsliv? Mandag til torsdag: Job

bejdsliv? Mandag til torsdag: Job. l

liv? Mandag til torsdag: Job. Freda

Mandag til torsdag: Job. Fredag: Fr

dag til torsdag: Job. Fredag: Fri. Re

torsdag: Job. Fredag: Fri. Resultat: Et lykkeligere arbejdsliv? Mandag til tors-

dag: Job. Fredag: Fri. Resultat: Et lykkeligere arbejdsliv? Mandag til torsdag:

Hos Abt ion arbejder medarbejderne kun 30 timer om ugen, og de har fri hver eneste fredag.

Det giver et større mentalt overskud og ekstra tid til alle de projekter, der ligger udenfor arbejdspladsen.

Men en 30 timers arbejdsuge kommer ikke uden en pris – for lige pludselig har du meget mindre tid til at nå alt det, du før klarede på 37 timer.

Og medarbejderne har også vinket farvel til en fleksibel arbejdsuge, hvor de kunne styre deres egen tid.

Extreme Programming, semi-faste arbejdstider og pomodoro er tre af de kerneelementer, der har været helt nødvendige for at gøre den nye hverdag hos Abt ion til en succes.

Medarbejderne var skeptiske i begyndelsen, for det er svært at lære nye vaner.

Men i dag opvejer fordelene helt klart ulemperne, og de ansatte er kommet tættere på at have et balanceret og bæredygtigt arbejdsliv.

Og hvis man spørger både IT-udvikleren Markus og direktøren Mads, har den kortere arbejdsuge og de nye rammer også en anden særlig fordel: Abt ion laver bedre tech.

Fri.

Resul-

tat: Et

lykke-

ligere

ar-

bejds-

liv?

Man-

dag til

tors-

dag:

Du har sikkert prøvet det: At have fri, når andre er på arbejde.

Af en eller anden grund føles en fredag som en lidt større luksus, når man ved, at andre knokler samtidig, og du selv bare kan slappe af og lave lige præcis det, du har lyst til. For de fleste af os er det (desværre) ikke særlig tit, at vi har den slags fridage. Vi går på arbejde fra mandag til fredag – og fikser måske endda også lige et par ting på computeren søndag eftermiddag, inden hverdagsmøllen triller i gang igen om mandagen.

”

Det føles som en lille miniferie hver eneste uge.

Markus Obelitz' skema ser en smule anderledes ud.

Han har nemlig fri hver eneste fredag.

”Det føles som en lille miniferie hver eneste uge. Jeg har hele København for mig selv, fordi alle er på arbejde,” fortæller han.

Grunden til, at Markus Obelitz kan nyde friheden om fredagen, er, at han kun arbejder 30 timer om ugen.

Han er engineering manager hos Abt ion, der er et digitalt og teknisk forankret bureau, som laver apps, hjemmesider og kundeportaler.

Markus Obelitz er uddannet multimediedesigner og web-udvikler, og i dag bruger han 60 procent af sin arbejdstid på at udvikle og resten af tiden på at være teamleder.

Men arbejdstiden er som sagt ikke en klassisk fuldtidsuge på 37 timer. Alle medarbejdere hos Abt ion har nemlig en 30 timers arbejdsuge, hvor de arbejder mandag til torsdag og så har fri ugens resterende tre dage. Og så får de i øvrigt en fuldtidsløn.

Abt ion indførte en firedages arbejdsuge i 2019. Og måske tænker du, at det vil være ren lykke at få at vide, at du skal gå ned i arbejdstid og tjene det samme?

Det var umiddelbart ikke den reaktion, Markus Obelitz havde.

”Jeg synes ærlig talt, at det var lidt latterligt. Det var vir-

kelig fedt, at vi skulle have fri om fredagen, men jeg synes ikke, at det var særlig gennemtænkt,” siger udvikleren.

Problemet var – i Markus Obelitz' optik – at ledelsens nye vision om en firedages arbejdsuge ikke blev præsenteret særlig godt. Nogle af kollegerne undrede sig over, hvorfor de ikke kunne vælge at holde fri om onsdagen i stedet, og Markus Obelitz ville egentlig hellere bare arbejde mindre hver dag, når nu han kunne gå ned i tid.

Og spørger man Mads Hofman Hansen, der i dag er adm. direktør i Abt ion, er han egentlig enig i, at opstarten ikke var optimal.

”Jeg ville ønske, at vi havde været skarpere på processen omkring det. Men det er jo nemt at være bagklog,” siger Mads Hofman Hansen.

Det lyder måske ret enkelt at gå fra en 37 til en 30 timers arbejdsuge – man skal jo bare arbejde nogle færre timer. Men når du samtidig skal producere det samme som før, begynder det at blive bøvet. For en time er jo en time. Og hvordan i alverden skal du nå alting på den semi-halve tid?

Det kræver struktur og en helt ny måde at arbejde på.

Og når vaner skal ændres, bliver folk pressede, og derfor var det også noget af en rutsjebanetur, da Abt ion indførte deres firedages arbejdsuge.

”Vi var vildt frustrerede undervejs, og i de første tre måneder var det sgu svært,” fortæller Mads Hofman Hansen.

Inden vi kommer til, hvordan Abt ion lavede om på stort set hele kulturen og arbejdsformen, skal vi lige vende, hvorfor IT-bureauet overhovedet valgte at kigge på en 30 timers arbejdsuge.

Man kunne måske tro, at det var medarbejderne, der kom med en ønskeseddel, hvor der stod færre timer, men det var rent faktisk ledelsen, der gik forrest.

Dengang så hverdagen i Abt ion nemlig helt anderledes ud. Der var ildebrand i de fleste projekter, folk var stressede og havde hele tiden overarbejde, og produkterne, som blev sendt ud til kunderne, var tit fyldt med irriterende gaffatape-løsninger, fordi processerne var blevet et kæmpe kaos.

”Vi var dengang en virksomhed med omkring 20 mand, og

vi havde i bund og grund bidt over mere, end vi kunne tåle,” fortæller Mads Hofman Hansen. Det var utilfredsstillende for alle – og blandt IT-udviklerne havde det også medført en temmelig skidt kultur.

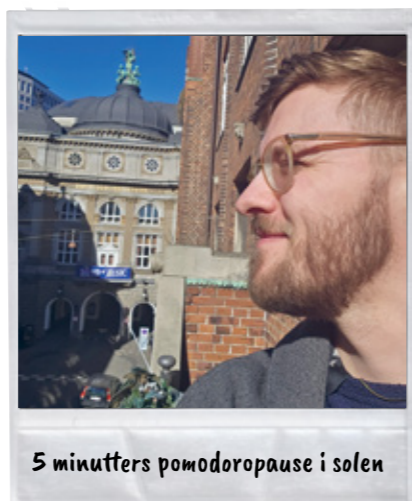
I og med at de løsninger, de lavede til kunderne, ofte var noget værre rod, var det ikke særlig nemt at føle sig som en succes, fortæller Mads Hofman Hansen.

”De endte med at rette deres fokus fra at producere noget, som kunden følte skabte værdi, til at fokusere på at være en succes overfor hinanden,” siger han.

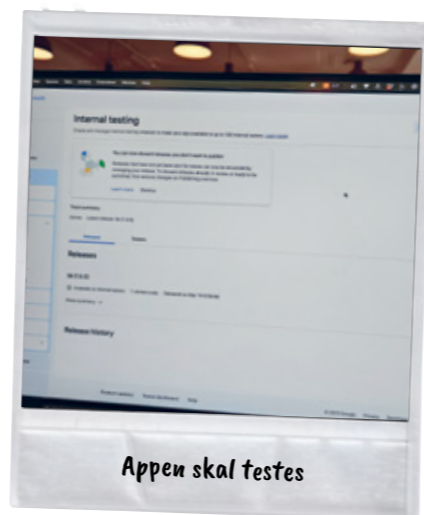
Når udviklerne skubbede noget kode ud til et code review, lå succesen i, om ens kollega synes, at det var et fedt stykke kode eller ej.

”Så hvis der for eksempel skulle laves en ny knap, forsøgte man at få knappen til at fungere med tre linjer kode i stedet for otte linjer. Det var sikkert meget cool, men det tog dobbelt så lang tid, og kunden forstod ikke rigtig, hvorfor de havde brug for otte linjer kode.”

Der var på en eller anden måde blevet skabt en kløft mellem udviklerne og projektlederne, der havde kontakt til kunderne – og der var ikke rigtig nogen, der havde det godt.



5 minutters pomodoropause i solen



Appen skal testes



Bruger tid på at kæle med kontorhunden

Inden XP var en del af hverdagen, skulle Abtione-udviklerne have godkendt deres kode af en af de dygtigste kolleger. Heltene.

Lad os kalde en af dem for Søren. Når de andre kolleger lavede et stykke kode, forsøgte de hele tiden at få et high five fra Søren, fordi han var heltene. Ham, som alle så op til, fordi han var så dygtig.

Problemet var, at der altid endte med at være en flaskehals omkring Søren. Og i og med at han blev stillet op på lidt af en piedestal, endte alle de sjoveste og sværeste opgaver også hos ham. Lidt a la: Den er svær den her, så den tager Søren.

Det blev en ond cirkel, hvor Søren blev mere og mere hypet (og stresset), og hvor de andre udviklere ikke blev tilfredsstillet i deres arbejdsopgaver.

Med XP har Abtione pillet Søren ned, fortæller Mads Hofman Hansen.

”Forstået på den måde, at nu prøver vi at skabe en trykthed i, at alle kan bidrage, uden at Søren skal godkende alting,” siger han og fortsætter:

”Vi har semifast arbejdstid, og det betyder, at du møder ind mellem 7.30 og 9 om morgenen.”

”Vi har også indført noget så simpelt som, at når du har en backlog med features, der skal laves, så skal du altid plukke fra toppen. Det vil sige, at alle kan lave alle typer af opgaver.”

Et af kerneelementerne i XP er parprogrammering. Her sidder udviklerne to og to sammen og arbejder på det samme stykke kode.

”Det vil sige, at du får en større, fælles forståelse for kodebasen, og vi har ikke længere de her helte, som altid skal spørges til råds,” siger direktøren.

Der er flere andre fordele ved XP – blandt andet at udviklerne har et tættere og mere direkte samarbejde med kunden – men hovedpointen i den her historie er, at XP-modellen har gjort det muligt for Abtione at arbejde på en helt ny måde.

Og de rammer har været helt afgørende for, at det overhovedet er muligt at gå fra 37 til 30 timer om ugen.

En anden ting, der også har været essentielt hos Abtione, er alle de nye ”hverdagsregler”.

For struktur er nøglen – og det gælder ikke kun selve udviklingsfasen.

”Vi har semifast arbejdstid, og det betyder, at du møder ind mellem 7.30 og 9 om morgenen. Når du så har været her i otte timer, går du hjem igen,” siger Mads Hofman Hansen og fortsætter:

”Resultatet er, at vi ikke har asynkront arbejde – altså hvor Benny møder ind klokken elleve, og Bente går tidligt og i stedet arbejder nogle timer om aftenen.”

Når man cutter det asynkront arbejde væk, glider samarbejdet meget nemmere, og de spørgsmål, man måske plejer at vente lang tid på at få besvaret, bliver hurtigt afklaret, fordi alle er på arbejde på samme tid.

Reglen er derfor også, at den ugentlige fridag altid ligger om fredagen – og det gælder alle i virksomheden.

I fjerner en del fleksibilitet, som der også er mange, der ønsker i deres hverdag. Hvad har reaktionerne fra medarbejderne været på det?

”Det er tydeligt, når vi får nye folk ind, at de sætter spørgsmålstegn ved det – for vil det komme til at føles som en spændetrøje? Og vi har også haft en medarbejder, som ikke kunne vænne sig til det, for de havde et ønske om, at deres barn aldrig var i institution, og det blev en udfordring, når man ikke kunne skubbe arbejdet til yder-tidspunkterne og dække ind for hinanden.”

Abtione-direktøren vil dog også gerne hive diskussionen op på et lidt højere samfundsniveau. For ja, virksomheder begrænser medarbejdernes fleksibilitet, men samtidig bliver det meget mere tydeligt, hvornår man er på arbejde, og hvornår man har fri.

”Når folk har flekstid, kan det være rigtig svært at adskille arbejde og fritid. Der er også statistikker, der viser, at når folk har flekstid arbejder de i gennemsnit fem timer mere om ugen – så det er en ren arbejdsgiver-win,” siger Mads Hofman Hansen og fortsætter:

”Jeg kan lukke min computer, når jeg går hjem, uden at jeg har dårlig samvittighed.”

”Hos os har du fri, når du har fri, og jeg må for eksempel heller ikke sende en mail til medarbejderne om aftenen. Det er rigtigt, at vi giver køb på noget fleksibilitet, men vi gør til gengæld noget for at skabe et bæredygtigt arbejdsliv, fordi vi begrænser arbejdstiden.”

Når Markus Obelitz i dag skal fremhæve de bedste ting ved at have en 30 timers arbejdsuge, er det faktum, at han har en afgrænset arbejdsdag også en klar nummer ét.

”Jeg kan lukke min computer, når jeg går hjem, uden at jeg har dårlig samvittighed,” siger han.

Selvom fleksibiliteten er røget, vejer det højere, at udvikleren nu har meget mere fritid, og han trives i de faste rammer.

Det kommer nemlig med en kæmpe fordel: Et meget større mentalt overskud.

Og det er i bund og grund også det, som hele projekt ”fir-dages arbejdsuge” hos Abtione handler om.

Når man får en længere pause fra fredag til søndag, er der tid til at lægge arbejdet fuldstændig fra sig, og det giver en ro, fortæller direktøren.

”Du har dit bæger mere fyldt,” siger Mads Hofman Hansen og fortsætter:

”Så du kan både over for dine kolleger, din bedre halvdel derhjemme eller dine venner hælde lidt ekstra over i

”Vi var vildt frustrerede undervejs, og i de første tre måneder var det sgu svært.”

På et tidspunkt sagde ledelsen stop. Det kunne ikke være rigtigt, at det var sådan her, det skulle være at gå på arbejde.

Mange havde været i bureauverdenen i mange år, hvor mønstret altid havde været det samme. Det gav ikke mening, og nu skulle der gøres noget.

Men hvad gør man så, når man gerne vil gøre ’noget andet’?

Hos Abtione var ambitionen, at alle skulle gå ned i tid, men det krævede først og fremmest, at der kom nogle helt andre arbejdsrammer.

Løsningen blev Extreme Programming-modellen. Eller i daglig tale: XP.

”Det er en agil udviklingsmetode, som kan sammenlignes lidt med Scrum,” fortæller Mads Hofman Hansen.

En af fordelene ved XP er, at der et stort fokus på kollektivt ejerskab. Det har i sig selv mange fordele, men hos Abtione har det blandt andet betydet, at man har fjernet ’udvikler-heltene’.

deres bægre. Jeg kan ikke rigtig sige det på nogen fancy måde, men det giver bare et helt andet overskud.” Holder du også selv fast i ’reglerne’, så du holder helt fri fra fredag til søndag?

”Det er jeg nødt til, for ellers giver det indtrykket af, at det er noget, vi gør pseudo. Hvis ledelsen ikke køber 100 procent ind på det, så lykkes det ikke. Det er simpelthen nødt til at være forankret helt oppe,” siger Mads Hofman Hansen.

” Det har været SÅ svært, og jeg er stadigvæk ikke helt der, hvor jeg har lært at holde fri, når jeg har fri.

”Det var især svært i starten, for vi vidste jo ikke, om det virkede. I dag er det rutine.”

Selvom det er blevet helt normalt for både Markus Obelitz og Mads Hofman Hansen, at de ikke tjekker deres mail eller lige fikser en ting eller to om aftenen, kan det være svært for nye medarbejdere, når de starter i Abtton.

Louise Dreyer har været kreativ direktør i virksomheden siden juni sidste år, og hun har en lang karriere i bureaubranchen bag sig.

For hende har det været en kæmpe omvæltning at sige farvel til det grænseløse arbejdsliv, hvor arbejde og fritid blev en mudret størrelse.

”Det har været SÅ svært, og jeg er stadigvæk ikke helt der, hvor jeg har lært at holde fri, når jeg har fri,” siger hun.

”Men det er helt enormt rart, at der nu er nogen, der har taget beslutningen for mig om, hvornår jeg skal arbejde. For jeg bliver ofte så grebet af mit arbejde, at jeg faktisk ikke selv kan tage beslutningen.”

I begyndelsen var det især en udfordring for Louise Dreyer, at hun skulle gå hjem, selvom hun ikke havde nået at lave det, hun skulle.

Det har taget tid at få tillid til, at hun faktisk er friskere i hovedet, hvis hun går hjem efter sine otte timer på jobbet – og dermed kan nå alt det, hun skal, på kortere tid næste dag.

Hun er nu begyndt at stole på processen, som hun siger. Og det skyldes især, at Louise Dreyer har fået en helt anden måde at arbejde på.

For udover XP og semifaste arbejdstider er en af de helt store forandringer hos Abtton, at virksomheden har indført pomodoro-teknikken.

Det går i korte træk ud på, at man arbejder intensivt i 25 minutter og så holder fem minutters pause bagefter. Imens man arbejder, må andre ikke forstyrre – og det kan man for eksempel vise ved at have en lille rød lampe hængende ved sin computerskærm.

Hos Abtton er det ikke et krav, at medarbejderne kører med pomodoro, men der er indført to timers fokustid hver dag fra klokken 10 til 12. Her er det som udgangspunkt bandlyst at lægge møder, og man skal respektere, at man ikke må forstyrre sine kolleger.

Arbejdsformen kræver disciplin, og det har taget tid for Louise Dreyer at få metoden helt ind under huden.

”Det er ret svært – og hvis du er i flow, du føler dig inspireret, og arbejdet bare kører, så kan det være virkelig irriterende, at pomodoro så kommer og siger, at du kan holde fem minutters pause,” siger hun og fortsætter:

”Men man skal stole på processen. For hvis man øver det i tilstrækkelig lang tid – og når jeg siger det, så mener jeg nærmest et halvt år – så bliver man i stand til at komme ind og ud af flow.”

Men det kræver noget at arbejde så intensivt. Det er hårdt, og man er træt, når man kommer hjem.

Det har både Louise Dreyer og Markus Obelitz oplevet.

”Jeg arbejder behårdt, når jeg er her, så der er en pris, og det er, at jeg er mere træt om aftenen fire dage om ugen,” siger Louise Dreyer.

Markus Obelitz er enig.

”Det kan også godt være hårdt at parprogrammere en hel dag, fordi man skal forholde sig til et andet menneske. Så jeg kan godt tage hjem og være lidt mennesketræt.”

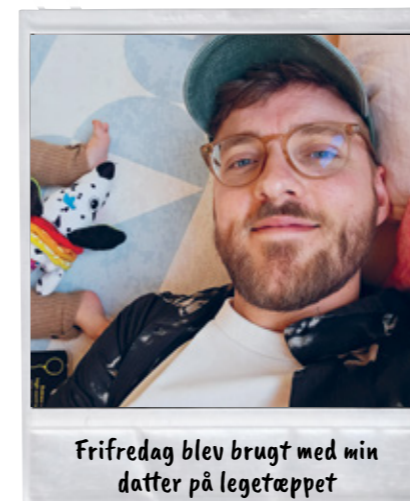
” Jeg arbejder behårdt, når jeg er her, så der er en pris, og det er, at jeg er mere træt om aftenen fire dage om ugen.

Pomodoro giver først for alvor mening, hvis man husker at holde sine pauser. Og pauser er i øvrigt også på programmet, når der bliver holdt møder i Abtton.

Et møde må enten tage 20 eller 40 minutter, og hvis der er længere møder – for eksempel med eksterne kunder – så bliver der lagt pauser ind i agendaen.

En effektiv arbejdsdag er afgørende, hvis man skal skære ned i arbejdstiden, og derfor er mødeaktiviteten også barberet ned til et minimum.

”Møder er mødeliderlige, som adfærdsguruen Morten Münster siger. Møder avler møder, så vi prøver at have så få og så korte møder som muligt,” siger Mads Hofman Hansen.



Frifredag blev brugt med min datter på legetæppet

Markus' fotodagbog



Torsdag aften var jeg ude som vært på open mic

”Vi har også en regel om, at der ikke er mad til møder, for det tager tid og forstyrrer. Og hvis der ikke er en agenda til et møde, så må du ikke dukke op. Vi har derfor heller ikke repetitive møder, som ligger fast hver uge klokken et eller andet. Du indkalder kun til et møde, hvis der er behov for det.”

Den 30 timers arbejdsuge har nu været en realitet hos Abtton i en håndfuld år.

For den relativt nye medarbejder Louise Dreyer har det krævet tilvænning, men hun elsker at være et sted, som rent faktisk har taget stilling til, hvad et godt arbejdsliv er.

”Det er også ret vildt, det der med at komme hjem torsdag eftermiddag og så have følelsen af weekend,” siger hun og fortsætter:

”Og jeg får også at vide af folk omkring mig, at jeg virker mere glad og mere tilpas i mit liv.”

Markus Obelitz har også svært ved at se for sig, at han skal slippe den 30 timers arbejdsuge og gå tilbage til standarden på 37 timer.

Det er ikke, fordi han og kollegerne taler særlig meget om det til daglig, at de egentlig har et ret privilegeret arbejdsliv – det er ligesom bare blevet hverdag.

Men der er ingen tvivl om, at udvikleren er glad for hverdagen hos Abtton. Også fordi han hver fredag kan dyrke sin hobby og have en ’kreadag’.

”Nu har jeg tid til alt muligt, som jeg ikke følte, at jeg havde tid til før. Jeg laver standup, så nu har jeg tid og overskud til at skrive materiale om fredagen,” siger Markus Obelitz og fortsætter:

”Tidligere var min hjerne ligesom brugt, når jeg kom hjem fra arbejde. Jeg havde ikke rigtig overskud til at have et dybt fokus, som det tit kræver, når man har et eller andet hobbyprojekt.”

Og selvom Markus Obelitz sætter pris på fridagen hver

” Jeg får også at vide af folk omkring mig, at jeg virker mere glad og mere tilpas i mit liv.

fredag, betyder det ikke, at han har droppet ned for sine faglige ambitioner. Tværtimod.

Hos Abtton har XP, pomodoro, den semi-faste arbejdstid og alle de andre tiltag nemlig været med til at styrke tech-udviklingen, så løsningerne også bliver bedre.

”Vi arbejder meget robust, og vi laver nogle utrolig robuste projekter, hvor vi er sikre på, at de holder lige så længe, som vi gør,” siger Markus Obelitz.

Han oplever, at hans venner andre steder i IT-branchen godt kan være pressede til at lave lidt flere løsninger med gaffatape på, fordi tingene skal gå hurtigt.

”Men her er bæredygtighedsprincippet ligesom en generel ting,” siger han.

Intet er perfekt, og det er jobbet hos Abtton heller ikke – for eksempel er Markus Obelitz ikke særlig stor fan af storrumskontorer, som er en del af pakken hos virksomheden. Men han oplever, at ledelsen er lydhør, og det er egentlig det vigtigste for ham.

Og når han taler med sine tidligere klassekammerater fra KEA, som arbejder andre steder, kan han også godt mærke en snert af misundelse. Det der med at have fri om fredagen, og at man ikke skal arbejde over, lyder ret fedt.

”Der er jo alle mulige fordele rundt omkring på bureauerne. Måske er der en DJ, der spiller, eller noget i den dur. Og det kan jo være meget fedt – men altså, hvis der ikke er fokus på dit velvære, så er det jo ikke ligefrem sikkert, at du har overskuddet til at høre på en DJ.” ★



Mirza Cirkinagic er
forbundssekretær i
PROSA.

Forbundssekretæren har set mange eksempler på, hvordan kontrakterne bliver skrevet – men grundlæggende er princippet det samme. Nogle skriver for eksempel, at ”vi betaler dig for at være hjemme”, eller ”vi betaler dig for at lave mindfulness”.



Vores samfund skal ikke
ligne et stykke software med
altmulig gammel spaghetti-
kode.

Og hvis man spørger Mirza Cirkinagic, er det helt tosset, at kontrakterne skal udformes på den måde. ”Vores samfund skal ikke ligne et stykke software med altmulig gammel spaghetti-kode, som man ikke forstår, og som i bund og grund bare er overflødige.” Han drømmer om, at der bliver taget et politisk opgør med den model, vi har i dag, så vi kan undgå de fjollede formuleringer i kontrakterne – og så medarbejderne ikke skal frygte, at de kommer i problemer.

PROSA kæmper generelt for, at der skal indføres en 30 timers arbejdsuge.

Og på det helt overordnede plan er det også vigtigt, at der bliver lavet en ordentlig og langsigtet løsning, påpeger PROSA-forbundssekretæren.

”Vi er allerede meget fragmenterede og splittede i samfundet i dag. Vi spørger: Er du på venstrefløjen eller højrefløjen? Er du uddannet eller ufaglært? Der er allerede mange forskellige grupper,” siger Mirza Cirkinagic og fortsætter:

”Det sidste, vi har brug for, er, at vi lige pludselig også spørger: Er du på 30 timer eller på 37 timer? Det vil ende med at være noget, der deler os, og det er jo ikke meningen. Derfor er mit ønske, at en 30 timers arbejdsuge bliver en stadfæstet regel i Danmark, som vi alle sammen har.” ★

37 timer. 37 timer. 37 timer.

Alle systemer i vores samfund er bygget op omkring, at en arbejdsuge er lig med 37 timer på jobbet. Og det kan derfor skabe noget alvorligt bøvl, hvis du i stedet arbejder 30 timer – til en fuld løn. Et PROSA-medlem kom i problemer, da han blev mødt af det offentlige system i forbindelse med en sygemelding, og han viste sin kontrakt, hvor der stod 30 timer. Han kunne nemlig ikke få den fulde sats af sygedagpenge, da det på papiret lignede, at han var på nedsat tid. ”Hvis der står i din kontrakt, at du skal arbejde 30 timer, så vil du få mindre, hvis du på et tidspunkt møder det offentlige. Selv hvis din arbejdsgiver skriver, at dine 30 timer er til fuld løn, og du kan påvise, at din løn følger gennemsnitslønnen for en 37-timers ansat et tilsvarende sted,” fortæller Mirza Cirkinagic, der er forbundssekretær i PROSA. ”Og selvom du vel at mærke betaler den samme skat og det samme AM-bidrag.”

De virksomheder, der har indført en 30 timers arbejdsuge, er derfor nødt til at lave en form for snydekode i kontrakterne.

”Det er lidt vildt at se, hvordan den virkelige verden begynder at afspejle IT, hvor vi jo laver en masse workarounds,” siger Mirza Cirkinagic og fortsætter:

”Når systemet ikke fungerer, som man gerne vil have det til, så laver man en eller anden workaround, som egentlig ikke giver nogen mening, men som man er nødt til for at få systemet til at virke. Og det er i bund og grund det, vi gør nu – bare i kontrakterne.”

Resultatet er nemlig, at der i mange kontrakter står noget a la: Du er ansat på en 37 timers kontrakt, men vi betaler dig for, at du restituerer i syv af de timer.

Det er også den metode, man har valgt hos Abtton, så medarbejderne ikke risikerer at komme i problemer.

”På den måde bliver det legalt blåstemplet,” siger Mirza Cirkinagic.

Vores samfund er ikke gearet til en 30 timers arbejdsuge, og derfor risikerer medarbejdere på nedsat tid at komme i problemer, hvis de på et tidspunkt skal have hjælp fra det offentlige.

Virksomheder bliver nødt til at lave særlige formuleringer i deres kontrakter, og det er helt tosset, mener PROSA.



//POLITIETS EGNE INFLUENCERE ER ET KÆMPEHIT PÅ TIKTOK //

Tusindvis af børn og unge ser med, når William Karlberg og hans kolleger tager politiuniformen på og livestreamer en gamingaften eller lægger en gakket video ud på TikTok.

Politiets Online Patulje har treårs fødselsdag, og gruppen er blevet en form for influencere for politiet.

Men hvorfor giver det mening, at politibetjente skal bruge tid på at spille Counter Strike eller lave dansevideoer på sociale medier?

Fordi det er en genial indgang, hvis politiet skal have en god kontakt til de unge borgere – og i øvrigt nå ud til mange, mange flere, end de kan, når de på gammeldags facon kører rundt i patruljebilen.



”Vi er live!”

Det er onsdag aften, og William Karlberg har sat sig til rette i gamerstolen. Han er tjekket ind på Twitch med sit alias 'Betjent03', og ved siden af ham sidder kollegaen 'Betjent02'.

”Vi kommer mest af alt til at køre noget hygge i dag. Lidt hyggesnakke-stream. Det bliver udgangspunktet, og så kan det være, at der bliver tid til noget CS til sidst,” siger William Karlberg ind i skærmen.

Følgerne begynder at tikke ind og siger hej i kommentarfeltet.

”Hyggehøj” skriver en, og ”Yooo” lyder det fra en anden.

Twitch bliver mest brugt til at streame computerspil, men det er ikke kun gaming, der fylder, når William Karlberg og kollegerne hver onsdag streamer live.

De er nemlig en del af Politiets Online Patulje, og livestreamingen på Twitch er et af de steder, hvor de laver deres digitale patruljeringer.

”

Vi spiller typisk Counter-Strike eller Fortnite, og en gang imellem har vi også spillet noget Minecraft eller været helt nede i det små og spillet Roblox.

William Karlberg

”Det føles meget, som da jeg kørte rundt på gaden i patruljebilen. Hvis man står og taler med nogen på gaden, kommer der altid nogle borgere hen og spørger om et eller andet eller fortæller, at de har set noget ’lige derovre’ og peger omkring et hjørne,” fortæller William Karlberg og fortsætter:

”Det er præcis det samme online. Nu foregår det bare i en chat.”

William Karlberg er politiassistent, og PROSAbladet møder ham i Glostrup i det gaming-lokale, hvor han og kollegerne laver deres livestreaminger på Twitch. Politiets Online Patrulje startede op i april 2022 og er en del af National enhed for Særlig Kriminalitet. William Karlberg har været en del af holdet siden begyndelsen. Politikerne ønskede sig dengang, at politiet oprettede en digital patruljeenhed, og politiet så det som en oplagt mulighed for at give især børn og unge nogle lidt mere alternative måder at komme i kontakt med politiet på. Og hvor er børn og unge? På sociale medier og på gamingplatforme.

Så det er her, at William Karlberg i dag bruger det meste af sin tid.

Han laver videoer på TikTok, svarer på spørgsmål i livestreaminger og giver gode råd, når han gamer med de unge.

”Vi spiller typisk Counter-Strike eller Fortnite, og en gang imellem har vi også spillet noget Minecraft eller været helt nede i det små og spillet Roblox,” fortæller William Karlberg.

Når onlinepatruljen taler – eller rettere sagt chatter – med de unge, handler det både om, hvad de oplever i deres digitale verden, men de har også spørgsmål til det fysiske liv. Hvor hurtigt må en knallert for eksempel køre? Eller hvordan er det at arbejde som politibetjent?

”Vi har et stort fokus på den forebyggende indsats. Vi håber, at de videoer og opslag med gode råd, som vi producerer på sociale medier, og den relationsopbygning, vi skaber via vores gaming, er med til at forebygge noget kriminalitet,” siger William Karlberg.

Derudover får patruljen, der er på 12 mand, også henvendelser direkte fra borgere, der måske frygter, at de er blevet hacket, eller de er blevet svindlet digitalt.

”Folk skriver til os om alt muligt. Det kan være nogle helt lavpraktiske spørgsmål, men det kan også være konkrete efterforskninger, som vi kan starte op,” siger politiassistenten.

”Man skal ikke forstå det som om, at vi er en anmeldelsesportal, for det er ikke det nye 114. Men der kan være sager, som på en eller anden måde falder lidt mellem to stole, hvor vi tænker, at det er bedst, at vi måske starter noget indledende op, og så kan vi sende den ud til en politikreds, når vi ved, hvem gerningsmanden bag et

bestemt brugernavn er, eller hvad det nu kunne være.”

Selvom det primært er børn og unge, som patruljen har fokus på, er tanken egentlig, at det er alle danskere, der bevæger sig rundt på nettet, der kan bruge de digitale betjente.

William Karlberg og kollegerne bruger derfor heller ikke al deres tid på at game eller livestream. De laver også digitale patruljer af for eksempel Facebook-grupper, hvor de måske har fået et tip om, at der bliver solgt hælervarer, eller der foregår noget andet kriminelt.

”Og ligesom i den virkelige verden så patruljerer vi både i uniformer og i civil,” siger politiassistenten og fortsætter:

”Så nogle gange patruljerer vi rundt med en bruger, der hedder Politiets Online Patrulje, og det er helt tydeligt, at det er politiet, der skriver i det her kommentarspor. Og andre gange sidder vi med en bruger, som man ikke umiddelbart kan se, er politiet for at undersøge en gruppe nærmere eller for at få adgang til en gruppe, som vi måske ellers ikke får adgang til.”

Da Politiets Online Patrulje startede op, var der – helt naturligt – ikke rigtig nogen, der kendte til gruppen. Det har i den grad ændret sig i dag, og det skyldes primært patruljens tilstedeværelse på sociale medier.

TikTok er den helt store succes, fortæller William Karlberg.

”I januar havde vi en video på TikTok, som gik helt vildt godt. Den fik over 150 millioner visninger,” siger han og fortsætter:

”Det var sådan en trend-video med en Sam Smith-sang. Vi lavede et politi-take på den, hvor nogle politibetjente løber efter en gerningsmand. Det faldt virkelig i god jord, så vi ramte det rigtige tidspunkt. Hvis man er for sent ude med de der trends, så falder det til jorden.”

I dag har Politiets Online Patrulje mere end 660.000 følgere på TikTok og 23,5 millioner likes. På Instagram har patruljen



godt 43.000 følgere, og på Facebook er der 20.000 følgere.

”TikTok er helt klart den vigtigste platform. Det er der, vi har det største reach,” siger William Karlberg.

Men spiller det særlig godt sammen, at politiet bruger kinesiske TikTok, som ellers bliver frarådet mange steder – for eksempel for medlemmerne af Folketinget? ”Vi har allernådigst fået lov til at beholde vores TikTok – og det skyldes nok, at vi allerede til en start havde gjort os nogle tanker om, hvordan vi bruger det, og hvilke faldgruber der kan være ved det.”

Det er for eksempel ikke muligt at skrive til Politiets Online Patrulje via TikTok, fordi mediet ikke giver mulighed for at kryptere beskederne.

”Det er helt bevidst, at man ikke kan skrive til os på TikTok, selvom det kunne give mening, fordi børnene er der. Men



TikTok er helt klart den vigtigste platform. Det er der, vi har det største reach.

William Karlberg

der er bare nogle andre hensyn, vi må kigge på i forhold til krypteringsgraden,” siger William Karlberg og fortsætter:

”Vi modtager til gengæld rigtig mange beskeder via Facebook og Instagram. Så de to medier er vigtige af den årsag, at man kan kontakte os.”

Størstedelen af de videoer og opslag, onlinepatruljen lægger ud, er skæve, humoristiske og som udgangspunkt ikke særlig ”politi-agtige”.

”Det er et helt bevidst valg. Det er selvfølgelig altid en balancegang, at vi skal være en autoritet, der er nogenlunde seriøs, men vi må også godt vise os som mennesker, der har det sjovt,” siger William Karlberg.

”Idéen er lidt, at folk skal se det, måske blive lidt overraskede og tænke, at det ser da meget sjovt ud, og så komme ind på vores profil og se noget af alt det andet, vi også laver.”

William Karlberg og kollegerne er blevet en form for politi-influencere. Og når de er ude til forskellige events, har børnene helt styr på, hvem de er.

”Det er lidt sjovt at komme ud, og at folk så gerne vil have taget billeder med en og få skrevet en autograf. Det er jo ikke det, man havde regnet med, da man søgte ind til politiet.”

Det har da også været en barriere for William Karlberg og de andre, at de lige pludselig skal bruge sig selv og lege mini-skuespillere i de humoristiske some-videoer.

”Men det fede er, at vi også selv har været med til at skabe rammerne for det, og det er ret sjovt at lave.”

Jobbet i den digitale patrulje er på mange måder temmelig anderledes end andre politijobs – og er det egentlig ikke mærkeligt, at William Karlberg og de andre betjente skal sidde og bruge deres tid (og vores skattekroner) på at spille Counter-Strike?

Det spørgsmål har patruljen fået en del gange. Og ifølge William Karlberg er det helt fair, at folk stiller kritiske spørgsmål.

”Vi prøver at svare på alle de spørgsmål, vi får – også de kritiske,” siger han og fortsætter:

”Vi tager gerne dialogen og prøver at forklare, hvorfor vi synes, at det, vi laver, giver god mening.”

Og hvad er så det gode svar på, hvorfor politifolk skal bruge tid på at game og lave fjollede videoer til TikTok?

”Det er helt klart, hvor mange mennesker vi når ud til,” siger William Karlberg.

Han og kollegerne sammenligner det lidt med, når nærpolitiet er ude og spille fodbold i en ungdomsklub.

”Der kan de måske nå 20-30 mennesker i løbet af sådan en dag. Når vi spiller Counter Strike, kan vi se, at ’okay, lige nu er der 200 live’, og når dagen er slut, og vi har spillet i fire timer, så har der måske været 5.000 børn og unge



igennem,” siger William Karlberg og fortsætter:

”Så det er jo virkelig mange mennesker, vi kan nå ud til – og det gør jo ikke nogen forskel, om du spiller det ene eller det andet. Det er bare, om det foregår fysisk eller online.”

Politiets Online Patrulje har nu været i gang i tre år, og spørgsmålet er, hvordan man vurderer, om det har været en succes eller ej?

Indtil videre har patruljen ikke fået fastlagt konkrete målsætninger om eksempelvis antal følgere på de sociale medier eller seere på deres livestreaminger.

”Vi dokumenterer selvfølgelig, hvad vi laver, men vi har ikke været underlagt noget af det der new public management endnu,” siger William Karlberg.

”Det kan jo godt komme, men jeg tror i virkeligheden, at det har været en klog beslutning fra ledelseslagene, at man har sagt, der ikke skal være noget af det til en start. Vi skal lige finde ud af, hvor det hele lander henne.”

Han pointerer også, at tallene på de sociale medier heller ikke rigtig siger noget i sig selv.

”For det kan jo sagtens være, at der er rigtig mange, der har set en video, fordi de synes, det er noget værre lort. At de har set den, er jo ikke ensbetydende med, at de nødvendigvis synes, det er fedt,” siger politiassistenten.

Når William Karlberg kigger på sin nye hverdag som digital politibetjent, er han dog helt overbevist om, at han gør en forskel.

Og det er især, når han streamer på Twitch om onsdagen, at han for alvor kan mærke, at jobbet giver mening.

”Når jeg sidder og streamer, og der er nogle, der stiller et spørgsmål, og jeg kan svare på spørgsmålet og måske også lige komme med en personlig anekdote, og vi kan sidde og grine lidt over det, så føler jeg, at jeg er i god dialog med borgeren. Og det har jeg altid syntes, var noget af det fedeste politiarbejde,” siger han og fortsætter:

”Der kan man ligesom mærke det, ikke? Det er der, jeg føler, at relationerne bliver skabt, og at de får en lyst til at kontakte politiet, hvis det er, at de oplever noget på et senere tidspunkt.” ★



Værsgo'. Vi giver mere end

2 mio. kroner

tilbage i renter til kunder, der er medlem af PROSA

Lån & Spar er ejet af en række fagforeninger, som ønsker at give deres medlemmer særlige fordele. For eksempel får MedlemsKunder i Lån & Spar Danmarks højeste rente på deres lønkonto.

Udnyt de fordele, der følger med dit medlemskab af PROSA – bliv MedlemsKunde i dag.

Ring **3378 1974**
eller læs mere på lsb.dk/prosa

prosa

Lån & Spar

Lidt af hvert...

Snøft: Saltvandsblanding forkorter forkølelsen

Mange danskere har snøftet og hostet sig gennem flere uger af vinteren. Forkølelse er næsten lige så sikkert som løvfald, men perioden med strategisk placerede snotklude i lommer og på stuebord kan faktisk forkortes. Det viser et britisk studie, hvor børn i 0-6-årsalderen fik dryppet næsen tre gange med en saltvandskoncentration på 2,6 procent.

Ifølge Berlingske rapporterede "forældre til børn, der brugte næsedråber med saltvand, om kortere forkølelse (seks dage mod otte dage), mindre behov for yderligere medicin og færre familiemedlemmer, der blev smittet (41 procent mod 61 procent)".

Avisen har forholdt resultaterne af undersøgelsen for Ulla Møller Weinreich, professor og overlæge ved Lungemedicinsk Afdeling på Aalborg Universitetshospital.

Hun påpeger, at det giver god mening, fordi saltvand også i forhold til corona har vist, at det hindrede covid-19-virus i at dele sig, og sygdomsvarigheden blev reduceret med en dag. Samt at saltvand rensede luftvejene.

Professoren fastslår at de medicinske blandinger af saltvand, som også kan købes i håndkøb, er afpasset kroppen og derfor ufarlige at benytte.



Foto: Brittany Collette unsplash

Få mere overskud og tryghed som husejer

Vidste du, at Forbrugerrådet Tænk anbefaler GF's husforsikring? Det gør de, fordi vi har en god forsikringsdækning, få sager i Ankenævnet for Forsikring og de laveste priser af de forsikringselskaber i testen, der er åbne for alle.

På den måde kan du få mere tryghed og overskud som husejer med din husforsikring i GF. Du kan også få en mere vandtæt husforsikring med dækningen udvidet vandskade.

Vil du have en anbefalet husforsikring?

Ring til os i GF Tele IT på 86 10 36 00 eller book et møde med os. Så kan du høre mere om vores husforsikring og dine fordele ved at være forsikret hos os som medlem af PROSA.



Scan koden eller gå ind på www.gfforsikring.dk/gfteleit-prosa og book et møde med GF Tele IT



Husforsikring

Anbefaler
JAN. 2025

GF Tele IT · Tlf. 86 10 36 00 · Vennelystvej 56B · 8960 Randers SØ



Announce



Fem trin: Sådan giver du psykisk førstehjælp

Hvis din kollega, ven, nabo eller en helt fjerde har det psykisk svært, skal du ikke være bange for at tilbyde din hjælp – tværtimod. Det kan være en kæmpe hjælp, hvis du rækker ud og støtter op, når det hele ramler. Er du i tvivl om, hvordan man gør det bedst? KLIPS-modellen er en god hjælp, som giver dig de vigtigste trin i den psykiske førstehjælp.

K – Kontakt

Første step er kort og godt, at du skal tage kontakt. Hvis du ser, at et menneske har det psykisk svært – det kan for eksempel være, at din kollega er grådlabil eller virker angstfuld eller depressiv – så tag kontakten.

L – Lyt

Det kan virke banalt, men næste step er at lytte. Det er helt alment menneskeligt, at det er rart, når andre ser en og giver sig tid til at lytte. Når du lytter, skal du huske, at du ikke er en professionel behandler, men at du blot skal være et roligt, rummeligt og empatisk menneske, der lytter.

I – Informer

Næste step er informer, og her afhænger det meget af, hvilken viden du selv har. Det er vigtigt, at du ikke udtaler dig om ting, som du reelt ikke ved noget om. Men hvis du rent faktisk bærer på en viden, så er det fint at bringe den i spil.

P – Professionel hjælp

I-steppet glider lidt over i næste punkt, nemlig professionel hjælp. Her kan du fortælle om de steder, hvor personen kan få hjælp. Du kan for eksempel opfordre til, at personen tager en snak med sin praktiserende læge, eller du kan henvise til forskellige rådgivningssteder.

S – Støt

Sidste step er støt, og det handler grundlæggende om at støtte op i de efterfølgende dage og uger. Du kan for eksempel spørge: "Jeg vil lige tjekke ind og høre, hvordan det går i dag?"

Scan QR-koden og bliv klogere på psykisk førstehjælp og KLIPS-modellen.



Lidt af hvert...

Tidligere direktør kommer med skarp kritik af Facebook

Careless people – A story of where I used to work. Sådan lyder titlen på en bog fra Sarah Wynn-Williams, en tidligere ansat hos Facebook, hvor hun fortæller om sine oplevelser i virksomheden.

Og det er ikke pæne ord. Titlen er da også en reference til Scott Fitzgeralds roman "Den store Gatsby", hvor to af hovedpersonerne netop ødelægger omgivelserne med deres ligegyldighed for andre end dem selv.

Sarah Wynn-Williams arbejdede for Facebook fra 2011 til 2018 blandt andet som direktør for global offentlig politik, hvilket gør hende til en af de højest rangerende tidligere Facebook-medarbejdere, der er trådt frem som kritiker af virksomheden.

Over for CNN forklarer hun, hvorfor hun nu har valgt at udgive sine erindringer fra tiden hos tech-giganten:

"Vi befinder os nu i en tid, hvor techdirektører og politiske ledere rundt om i verden slår sig sammen og forstærker deres indflydelse, øger deres magt, og det har konsekvenser for alle. Folk er nødt til at forstå, hvad der faktisk er foregået."

Bogen er i skrivende stund den 3. mest sælgende i USA, til trods for at Meta (Facebook) har forsøgt at nedlægge forbund og kræver, at Wynn-Williams trækker alle sine kommentarer tilbage.

Et af bogens mest opsigtsvækkende kapitler handler om Metas forsøg på at komme ind på det kinesiske marked. Sarah Wynn-Williams påstår, at Meta delte teknologi og rådgivning om ansigtsgenkendelse og kunstig intelligens med den kinesiske regering – oplysninger, der aldrig før har været offentligt kendt.

Mark Zuckerberg, diktatoren over dem alle (som han selv har beskrevet sin position i Meta), bliver heller ikke udstillet særligt flatterende.

I anmeldelsen af bogen skriver The Guardian således: "Zuckerberg viser sig kort sagt at være en kæmpe mandebaby, der lider af et alvorligt tilfælde af Dunning-Kruger-effekten, hvor folk overvurderer deres egne kognitive evner."



Robojudge: Hvad sker der, hvis dommeren er en algoritme?

To danske forskere har fået 21 millioner kroner til at etablere det første center i verden, som skal forske i effekterne, når kunstig intelligens bruges af domstolene. Forskerne skal også kigge på potentialerne og belyse etiske dilemmaer.

Professor Jesper Ryberg og kollegaen Thomas Søbirk Petersen har begge baggrund i retsfilosofi, og deres center åbner på RUC efter sommer med 10-12 ph.d.-studerende og post docs.

Det er ikke science fiction. Det sker faktisk allerede, at AI og algoritmer spiller en rolle i retssystemer, fortæller Jesper Ryberg. Og brugen forventes at stige markant i de kommende år.

Der kan være store gevinster og effektiviseringspotentialer ved at bruge kunstig intelligens ved domstolene.

Der er også mange etiske dilemmaer og udfordringer, som mangler at blive kortlagt.

Forskerne skal identificere fordele og faldgruber og samle erfaringer fra hele verden, hvor algoritmer allerede spiller en rolle i forhold til domstolenes arbejde.

Bias og træning af modellerne er en af de store udfordringer.



Det er ikke kun i sundhedsvæsenet, at kunstig intelligens står på spring til at hjælpe med diagnoser og effektivisere arbejdsgange.

Også domstolene, eller hele retsplejen, har åbnet øjnene for brug af AI, som kan effektivere og hjælpe med domsafsigelse.

Domstolene er nemlig et tungt, dyrt og omfattende apparat, hvor sager kan vente på afgørelse i måneder og år, og hvor dommere og system kan være ramt af menneskelig og social bias, og hvor adskillige undersøgelser har vist, at domme kan falde forskelligt ud afhængigt af social status eller andre omstændigheder.

Brug af kunstig intelligens kan altså være en oplagt mulighed for at effektivisere, skabe større lighed og sikre hurtigere sagsgange.

Men hvordan kan det lade sig gøre? Hvad sker der, når algoritmer bliver en del af domsafsigelsen og kan være med til at sende borgere i fængsel? Hvad med retssikkerheden? Hvad med borgernes tillid til koder versus mennesker?

Får vi "robojudges", og er det en god ide?

Alt det og mere til skal professor Jesper Ryberg og kollegaen Thomas Søbirk Petersen undersøge. I januar blev de to tildelt 21 millioner kroner af Carlsbergfondet til at starte det første center i verden, som skal forske i de etiske problemstillinger, potentialer og brug af kunstig intelligens i retsplejen.

Centeret åbner efter sommerferien på Roskilde Universitet, og ansættelsen af 10 til 12 ph.d.-studerende og post docs til at hjælpe med forskningen er i fuld gang. Så vidt har centeret ikke et officielt navn, men lander ifølge Jesper Ryberg nok på forkortelsen "CenCAI" (Center for Criminal Justice and AI).

Jesper Ryberg har en baggrund i retsfilosofi og har i årevis beskæftiget sig med de etiske dilemmaer, der opstår i forhold til retsstater, domme, borgernes møde med retssystemer og de konsekvenser, det har at kunne dømme borgere.

Herunder hvordan domstole fungerer og opererer som institutioner. Derfor ligger forskning i algoritmer og kunstig intelligens' indtog og brug også lige for.

"Siden 1980'erne har der været en del forsøg med computerbaserede systemer,

som på den ene eller anden måde har kunnet hjælpe dommerne. Så det er langt fra science fiction. Det bruges allerede på flere måder," fastslår professoren. Han nævner tre måder, som systemer og kunstig intelligens kan benyttes på:

1. Skaffe informationer, der er relevante for, at dommeren kan lave sit arbejde. Det kan være omkring tiltalte eller forbrydelsen.
 2. Komme med direkte anbefalinger i en straffesag, eksempelvis til forslag til straf og dom.
 3. Generelt erstatte dommeren med en algoritme – en slags "robojudge".
- Jesper Ryberg påpeger, at i hvert fald de første to er praksis under en eller anden form i forskellige lande og stater, og at nummer tre sagtens kan vente lige om hjørnet.



Det er langt fra science fiction. Det bruges allerede på flere måder.

”Det med at skaffe informationer til dommeren er brugt i flere stater

i USA i årevis. Blandt andet kompasalgoritmen. Dommeren kan eksempelvis få hjælp til at se gerningspersonens historik og koble med sandsynlighed for gentagen kriminalitet, som så kan hjælpe med domsafsigelsen. Det kan også være hjælp til at trawle tilsvarende sager igennem og give et fingerpeg om strafudmåling og domme på området, og det kan være en stor hjælp,” fortæller han.

Professoren fortsætter:

”Hvis vi kigger på nummer to, altså hvor algoritmen anbefaler en straf, så findes det i Malaysia i to delstater og bruges i voldtægts- og narkotikasager. Mange er interesserede i deres måde at gøre det på og på deres erfaringer.”

Og så er der robot-dommeren, altså muligheden for at kunstig intelligens selv kan afsige domme.

”Det er ikke så teknisk svært, som det lyder og kan helt klart benyttes til at speede sagsbehandlingstiden op. Det kunne ske i simple og mindre sager, hvor der foreligger tilståelser, og strafudmåling er let at automatisere. Måske standardbøder som i spirituskørsel for eksempel. Spørgsmålet er mere, om vi er villige til at gøre det og har tillid til det,” siger Jesper Ryberg.



Hvis vi kigger på nummer to, altså hvor algoritmen anbefaler en straf, så findes det i Malaysia i to delstater og bruges i voldtægts- og narkotikasager.



Det er ikke så teknisk svært, som det lyder og kan helt klart benyttes til at speede sagsbehandlingstiden op.

Der er altså fordele ved at indføre kunstig intelligens ved domstolene – og derfor er det også interessant at undersøge, og noget som retssystemer over hele verden er interesserede i, herunder den danske Domstolsstyrelse.

Jesper Ryberg nævner blandt fordelene især sagsbehandlingstiden. ”Sager ved domstolene er meget tunge, tidskrævende og kan være rigide. Der kan være meget lang ventetid for ofre og gerningspersoner eller i sager med civile søgsmål. Det er selvfølgelig ikke tilfredsstillende, og hvis algoritmer og brug af AI-modeller kan hjælpe på det, så er det en gevinst”, siger han og fortsætter: ”Dertil kommer muligheden for at få ensartethed i strafafsigtelse. Forskning har mange gange dokumenteret, at der er menneskelig bias. At domme kan variere i samme type af sager baseret på personlige indtryk og oplevelser. Så hvis et AI-system kan gøre op med den uensartethed, er det en fordel.”

Professoren medgiver dog, at der er en stribe af udfordringer, som gør introduktionen til AI svær.

”Uh, der er mange. Der er inputproblemet, som har været kendt siden 1980erne, nemlig hvordan kan man sikre, at systemet har alle input i forhold til forslag til straf i en konkret straffesag. Hvor meget blev offeret skadet? Har gerningspersonen angret? Hvad er relevante informationer, så to straffesager, der ikke er helt ens, bliver behandlet rigtigt i forhold til domsafsigelse? Hvordan får vi ensartethed i beskrivelsen?” Her skeler professorerne blandt andet til sundhedsvæsenet, som

arbejder med samme problemstilling, hvis en sygdom skal beskrives korrekt med alle forhold. Det har været et problem ud fra journaldata, forklarer Jesper Ryberg.

”Et andet simpelt problem er, hvordan man introducerer en straffeanbefalingsalgoritme?

Hvornår er den god nok? Hvornår kan vi sige, den er lige så god eller bedre end en dommer? Vi kan måle den op mod domsafsigelser og se, hvordan den præsterer, men de er jo biased, og så bliver den ikke bedre. Hvilke kriterier skal vi opstille for algoritmer, hvis vi ikke ønsker at genskabe menneskelige bias? Hvornår performer en algoritme her?” Næste udfordring er ifølge Jesper Ryberg transparens – altså gennemsikuelighed.

”Hvis en algoritme foreslår straf i en straffesag, hvor meget behøver vi så at vide om, hvordan den er kommet frem til den straf? Det kan jo være black box.”

”Det har der faktisk været en sag med i USA, hvor en person blev dømt i en drive by shooting, og der i anbefalingerne til dommen indgik en risikovurdering for, hvad sandsynligheden var for, at han ville begå ny kriminalitet. Den dømte og hans advokat ville gerne vide, hvordan systemet var kommet frem til den risikovurdering. Men da det var et privat firma, som havde udviklet algoritmen, og det var en forretningshemmelighed i closed source, altså black box, så sagde højesteret, at det kunne den dømte ikke få, og han måtte altså acceptere dommen uden, at vide hvad der lå til grund

for vurderingen,” fortæller Jesper Ryberg.

Han fortsætter:

”For at komme over det problem, kan man naturligvis kræve, at alle systemer skal være open source. Men selv med open source kan algoritmer være så komplicerede, at vi reelt ikke kan få en forklaring. Hvad gør vi så retssikkerhedsmæssigt? Skal vi så have et system med explainable AI, som forklarer, hvordan en anden AI-model er kommet frem til en dom eller anbefaling? I princippet er udfordringen dog ikke så stor, som den lyder, hvis vi kan blive enige om, hvilke forklaringer vi behøver, og om vi har tillid til algoritmen,” siger han. Jesper Ryberg nævner en fjerde nærliggende udfordring:

”Det er bias. Mennesker kan være biased på alle måder, og det samme kan AI.

Det ved vi fra machine learning, nemlig udfordringen med garbage in og garbage out. Altså det data, vi træner på, vil også være biased, så modellen bliver biased. Hvad skal man så stille op? Hvornår er noget ikke biased? Hvilke kriterier og hvor går grænsen?” spørger han. Nedenunder overnævnte problematikker gemmer sig mange flere. Datasikkerhed, privacy med mere. Hvad hvis det er en stor amerikansk standard-AI-model, man benytter – på samme måde som da dansk politi entrerede med den amerikanske tech-gigant Palantir?

”Ja, der er mange udfordringer, som er spændende at dykke ned i og kortlægge. Hvem skal taste informationer og data? Skal dommerne taste mere selv? Hvor kommer data fra? Hvilke arbejdsgange?”



Professor Jesper Ryberg



Det er enormt spændende og supersjovt at se på etiske udfordringer og mulige faldgruber, når en ny teknologi presser sig på.

”Og der vil helt sikkert være privacy-issues. Men man skal også huske på, at det er noget, som domstole og regeringer synes er interessant og ser potentiale i. I Domstolsstyrelsens strategi står, at de skal bruge AI-systemer,” fortæller Jesper Ryberg. Og potentialet stopper ikke bare ved dommersædet.

”Der er også forsvarsadvokaten. Kan vi bruge AI-advokater? I Australien har kun 50 procent af retssagerne en forsvarsadvokat. Kan man bruge AI for at gøre det lettere og skabe større retssikkerhed? I USA har man allerede tilfælde, hvor en DoNotPay-app kan downloades og medbringes i retssalen. Her får den tiltalte så råd undervejs i et headset fra en AI-advokat om, hvordan han eller hun skal svare, hvornår de skal sige noget, og hvad de skal gøre,” siger Jesper Ryberg.

Centeret åbner som nævnt efter sommer, men arbejdet er allerede i gang. Herunder samarbejde med dommere og domstolsstyrelsen for at forstå og kortlægge dommeres arbejdsgang og sagsgange.

”Det er enormt spændende og supersjovt at se på etiske udfordringer og mulige faldgruber, når en ny teknologi presser sig på, buldrer og kan forandre og også forbedre så tunge og vigtige institutioner som retsvæsenet. Et sted, hvor konsekvenser er meget store og konkrete,” fortæller professoren. Ifølge ham skal resultaterne af arbejdet i centeret ses over en femårig periode, hvor der også skal skabe løbende fokus på problemstillingerne. ”Arbejdet vil langt hen ad vejen handle om grundforskning, som vil blive offentliggjort i faglige tidsskrifter, men det bliver også at sikre skærpet fokus og viden på emnet via konferencer, oplæg og kommunikation.” ★

Pludselig vil alle høre om open source

TEKST
Nicolai Scharling
nis@prosa.dk
FOTO
Privat



Tobias Fonsmark må næsten knibe sig i armen.

Han er 54 år og har beskæftiget sig med datasikkerhed siden starten af 1990'erne. Men han har aldrig oplevet en opmærksomhed over for området, som den der er nu.

Siden 2010 har han prædikeret open source-løsninger, særligt i det offentlige, og samtidig advaret mod konsekvensen af at benytte techgiganternes black box løsninger, hvor de selv kan bestemme prisen, hvor vi ikke kender til bagdøre eller med sikkerhed kan vide, hvad data bruges til eller hvem, det sælges til, og hvor whistleblower efter whistleblower har bekræftet bange anelser.

"I dag lytter alle. Det er samme fortælling, jeg kommer med, men hvor de før måske valgte bevidste skyklapper eller synes det var overdrevet, og noget græsrodshippie-noget, så lytter de, vil vide mere og opsøger mig. Det gjorde de eksempelvis på OffDig-konferencen i Aarhus i den her måned. Der er en helt anden ånd. Det skyldes nok i høj grad, at Trumps og Musks fremfærd har vækket os af Tornerosesøvnen", fortæller direktøren.

Han henviser til, at ånden er en helt anden end for et år siden.

Borgere, chefer, udviklere, politikere og meningsdannere er blevet skræmte.

IT-folk er blevet konfronteret med tabet af uskylden i den tech, de arbejder

med, og som de er blevet begejstret af. Den kan være løsningen på mange udfordringer, binde mennesker sammen, hjælpe og gøre godt.

Men den kan også bruges til noget farligt og forkert. Der er spillet mange kort i hænderne på få giganter, som samarbejder tæt med en ny uforudsigelig amerikansk administration, der skaber utryghed og spiller med musklerne. Fundamentet for deres forretningsmodel er, at alt er salg, selv børns persondata. Læg hertil, at tech-oligarker fra Silicon Valley flirter åbenlyst med den yderste højrefløj, klimakrisebenægtelse, hadtale og i øvrigt blander sig i valg og politik i dele af verden.

"På den måde kan man godt sige, at Trump har gjort os en tjeneste. Tidligere svarede ministre altid undvigende, når de skulle forsvare brugen af black box-løsninger fra techgiganter i det offentlige. "Vi kan ikke bevise, at de gør noget galt", lød standardsvaret. Sådan er det ikke mere. Og det er på tide. For i princippet er intet forandret, vi har bare alle forstået med flammeskrift, at de ikke nødvendigvis er vores venner, eller at de vil os det godt, eller at vi kan stole på dem. Data og sikkerhed har fået en helt anden og reel værdi", fortæller Tobias Fonsmark.

Løsninger er ofte blevet valgt, uansvarligt ifølge Tobias Fonsmark ud fra deres convenience, indpakning og forkromede salgstaler.

"Googles bus er flottere, den kører hurtigere og billetprisen virkede god. Derfor har vi påtvunget vores skolebørn en løsning, som kan udnytte deres data, og som vi ikke aner, hvad der reelt sker inden i. Det er rædsomt," siger han og fortsætter:

"I stedet kunne vi have bygget vores egen bus. Vi kunne selv bestemme, hvor den skal holde, og hvad den skal kunne. Vi kunne have tilrettet og have haft

Tobias Fonsmark har aldrig oplevet så stor interesse for datasikkerhed og open source som i øjeblikket.

"Jeg får henvendelser hver dag fra virksomheder og borgere," fortæller udvikleren af open source-løsninger i firmaet Semaphor.

Fremfærden fra Trump og Musk har vækket store dele af IT-miljøet og politikere af Tornerose-søvnen.

Nu vil alle høre om, hvordan vi bedst sætter techgiganterne på porten og udvikler egne open source-løsninger.

Det blomstrer frem med initiativer og ønsker om samarbejde på tværs af grænser, som skal udvikle og hjemtage løsninger, hvor vi selv har styr på data og kildekode.

”

Særligt en akse af Holland, Frankrig og Tyskland, som er klar til at udvikle og bygge nye løsninger og som er blevet en slags motor, vi skal koble os på. Der vil være kolossale synergieffekter.



”

På den måde kan man godt sige, at Trump har gjort os en tjeneste. Tidligere svarede ministre altid undvigende, når de skulle forsvare brugen af black box-løsninger fra techgiganter i det offentlige. Sådan er det ikke mere.

ejerskab, men vi har gjort det modsatte. Den mulighed havde vi haft, hvis vores skoleløsninger havde været bygget på open source.”

Derfor skal momentum ifølge direktøren også gribes. Der skal udvikles nye løsninger, i open source, hvor vi kan udvikle sammen, kigge ind i koden og forbedre sammen – og hvor vi er herrer i eget IT-hus i Europa.

”Derfor er det så fantastisk at mærke, hvordan det bobler af virkelyst og udviklertrang i flere lande. Særligt en akse af Holland, Frankrig og Tyskland, som er klar til at udvikle og bygge nye løsninger og som er blevet en slags motor, vi skal koble os på. Der vil være kolossale synergieffekter. Med hele opbygningen af Tysklands digitale infrastruktur, som venter forude, så er der også et enormt potentiale for danske it-folk og virksomheder”, fortæller han. ”Og vi skal naturligvis også geare det offentlige selv herhjemme. Vi har i årevis fyret og erstattet it-folk, fordi vi har haft de store tech-virksomheder, og deres folk. Men de it-folk er der sikkert stadig, og kan genansættes til drift, udvikling og vedligehold”, siger han.

Tobias Fonsmark fastholder at open source er mindst lige så godt, som de store lukkede black box løsninger: Han fastslår også, at det er lige så sikkert.

”Jeg hører ofte en forkert - og farlig - præmis om, at sikkerheden i en løsning ligger i at dens kode er utilgængelig. Denne form for sikkerhed kan kaldes ’security by obscurity’, og det er ikke en anerkendt tilgang til IT-sikkerhed.” God og sikker kode betyder konkret, at koden er skrevet pænt, er veldokumenteret, at der er opdaterede afhængigheder og reviews af pull-requests og, ikke mindst, at koden er velovervejet og håndtering af sårbarheder er tænkt ind. Kodens offentlige tilgængelighed er dermed ikke en sikkerhedsrisiko, fordi alle de miljøspecifikke ting, såsom viden om ip-adresser, shared secrets og passwords ligger separat fra koden.

”Når alle kan se kildekoden og sende pull-requests til de primære udviklere, når de finder fejl eller sikkerhedsbrister, så bliver sikkerheden bedre. Faktisk giver transparensen en sikkerhed i sig selv, for vi kan se, hvad der sker, og vi kan se, om fejl bliver rettet. Det kan vi ikke med proprietær software,” siger Tobias Fonsmark og fortsætter: ”Jeg oplever ofte, at folk fra hacker-miljøet fortæller, at de har fundet fejl i software, deler fejlene med producenten, men aldrig får svar. Først når de til sidst publicerer en given sårbarhed, så reagerer firmaet som bag.” ★

REDAKTIONEN ANBEFALER

Gaming er en af de allermest udbredte veje ind i IT, og derfor skal rollemodellerne i gamingbranchen fejres. Gaming-nørderne laver magiske universer, som åbner døren for en masse børn og unge, som inspireres til en fremtid med tech som hovedperson i deres liv. Vi skal hylde dem, der går forrest, og som inspirerer andre til at dyrke deres gamingdrøm – og en af dem er direktøren i Ghost Ship Games.



TEKST OG FOTO
Maria Trustrup
mbt@prosa.dk

Passion er den største trumf i gaming

Passion, passion og lidt mere passion.

Når man møder Søren Lundgaard, kan man ikke undgå at blive smittet af hans entusiasme og passion for gaming og spiludvikling.

Han står bag Ghost Ship Games, som har haft kæmpe succes med Deep Rock Galactic, og i 2021 solgte Søren Lundgaard og de fem andre partnere spilvirksomheden for mere end en halv milliard kroner.

Med den slags penge på lommen kan man let argumentere for,

at man godt kunne slappe lidt af. Måske endda snuppe en tidlig pension. Men det er ikke noget for Søren Lundgaard. Han kan ikke slippe sit livsværk og hele den branche, som har været en kæmpe del af hans liv i mere end 25 år.

Gamingbranchen er nørderi og fantasi.

Der er plads til fællesskab og til at drømme stort. Og den form for passion og dedikation er inspirerende. Tænk at små bidder af kode kan skabe så farverige og medrivende universer? Gaming er for mange indgangen til et (arbejds)liv med IT, og derfor er det både fantastisk og nødvendigt, at vi har forbilleder som Søren Lundgaard, der driver begejstringen frem.

Den passion, der strømmer ud af Søren Lundgaard

og en masse andre spiludviklere, gør gaming-nørderne til stærke rollemodeller. Både for nye i gamingbranchen, men også for nye folk i resten af IT-verdenen og for børn, unge og andre kreative sjæle, der elsker spil.

Passion trumfer den økonomiske jackpot. Passion trumfer at trække stikket og leve i sus og dus.

Og derfor kan vi alle sammen finde en kæmpe portion inspiration i den danske gamingbranche og blandt alle de passionerede og dedikerede folk i den. ★



Scan QR-koden og læs mere om Søren Lundgaard og Ghost Ship Games.





Forældre og unge taler ikke længere samme sprog

Sociale medier trækker mange unge mænd ind i 'manosfæren'. Højrefløjen og manfluencers har flere ressourcer og er bedre til at bruge medierne til at dele content. Derfor er tech og sociale medier også meget kønnet – groft sagt manfluencers til unge mænd og skønhedsprodukter til kvinder.

Der mangler et opgør og nye alternativer til techgiganternes forretningsmodel, som fremmer hadtale.

Tag jer sammen og kom i gang, lyder det fra Maia Kahlke Lorentzen, der er researcher og formidler af internetkultur, online hadfællesskaber og digitalt selvforsvar.

Vi starter med et par data, som har givet hævede øjenbryn hos forskere.

For gruppen på 18-25 årige vælgere ved det amerikanske præsidentvalg i 2024 var forskellen på mænd og kvinder i forhold til politisk standpunkt 23 procent.

Normalt er den 10 procent – og udjævnes med alderen.

Samme tendens er gældende i hele den vestlige verden – Danmark inklusive.

En voksende gruppe af unge mænd har holdninger, som trækker stærkere mod den yderste højrefløj end nogen andre generationer. Den aldersgruppe, som for fem år siden måske var den mest progressive i nyere historie, er til en vis grad blevet stok konservativ i sit syn på kvindroller og indtjening. Der har åbnet sig en bred kløft mellem kønnene, hvor en del unge mænd, godt hjulpet af manfluencers, drømmer om kønsmønstre, som var udbredte i 1950'erne. Ved det britiske valg sidste år var den eneste gruppe, hvor de hårdt kritiserede konservative toryer gik frem, faktisk blandt unge mænd.

Der er altså sket et skred. Der er en voksende kløft mellem værdier og virkeligheden hos kønnene,

isoleret til en ny aldersgruppe.

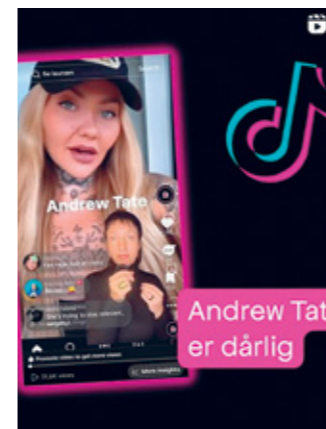
Den mest udbredte forklaring er sociale medier. Antallet af TikTok-brugere blev således firdoblet mellem det amerikanske præsidentvalg i 2020 og 2024. Måske tilsat en bagkant af corana – som førte til en radikaliseret af synspunkter hos flere chefer i Silicon Valley.

Alle ovennævnte udsagn – eller fakta – bliver serveret for Maia Kahlke Lorentzen, der er researcher og formidler af internetkultur, online hadfællesskaber, digitalt selvforsvar og digital chikane hos Cybernauterne.

44-årige Maia Kahlke Lorentzen har fulgt udviklingen af hadtale på nettet og sociale platforme i omkring 20 år.

Hun medgiver, at chefer i Silicon Valley kan være reaktionære eller politiske opportuniste.

”Ja, det er en stor kløft. Der er mange unge mænd, som har bidt på det her narrativ, som influencers kommer med – om det så er Andrew Tate eller danske Lars Andersen, som har næsten 50.000 abonnenter på YouTube og provokerer med antifeministiske holdninger. Eller mere kvindfjendske som Kisoan eller Ærøbrødrene. Det betyder dog ikke, at



alle unge mænd bider på den her slags. Der er også stor modstand,” fortæller hun.

Men fænomenet er ikke nyt. Der har længe været en voksende 'manosfære'. Manosfære er en paraplybetegnelse for en

række forskellige antifeministiske onlinefora, hjemmesider, sociale mediekkanaler og lukkede grupper, hvor nogle mænd dyrker en bestemt maskulinitetsopfattelse samt en modstand mod feminismen.

Der var gamergate, som forsøgte at gøre op med kvindebilledet i flere af mainstreamspil, men som blev ramt af chikane, udskamning, trolling og angreb og i dag ikke har haft en stor effekt.

”Problemet er, at vi har nogle sociale medier og platforme, som er meget kønnet. Hvor ekstreme og provokerende holdninger ofte er lig med succes. Og her har mandeguruer og all white influencers haft stor succes. Der er penge i at være manfluencer. Vi har en influencer-økonomi, hvor det ekstreme og provokerende giver opmærksomhed og indtjening. De har pengene, de har midlerne til at få deres budskaber ud, og vi, der forsøger at kæmpe imod, har slet ikke ressourcerne,” forklarer hun

”Et andet problem er, at vi har en forældregeneration, som ikke forstår, hvad de unge laver på nettet. De sidder ikke med ved siden af – det er ikke som mor og far, der er med til fodbold og håndbold. Så de taler ikke samme sprog eller om det samme. Og så har vi unge generationer, som tror, de har styr på nettet og platforme, for de er digitalt indfødte, men de forstår ikke de bagvedliggende mekanismer, økonomi eller hvem de møder derude. Og det er i det rum, at de sociale medier, som ellers har mange gode og vigtige funktioner for netværk og fællesskaber, også bliver til spredning af had og mistrivsel,” fortæller Maia Kahlke Lorentzen.

Derfor skal der også steppes op – og det skal tages alvorligt. Især den indflydelse som pengestærke og ideologisk rundede folk har på platforme i dag.

”Vi skal lave modsvar. Vi skal tage kampen mere op på deres banehalvdel med relaterede virkemidler og for-

mater. Det nytter ikke bare at oplyse. Men det kræver ressourcer og en anden indstilling,” siger hun.

Maia Kahlke Lorentzen håber, at det nye fokus på tech og indflydelsen fra folk som Elon Musk og Mark Zuckerberg også kan være et wake-up-call for regulering og støtte til modsvar.

”Det er den debat, vi skal have. Ikke debatten om skærme. Skærme er ikke dårlige. Det er den forkerte debat. Det er den måde, de sociale medier virker på, og forretningsmodellerne bag, der er dårlige. Det er her, vi måske skal kaste penge efter at støtte de gode sociale platforme, støtte oplysning og journalistik, til at modgå samme forretningsmodeller og udnyttelse af data. Måske ved at beskatte techgiganterne og bruge midlerne på støtte til det samme,” siger hun.

Ifølge Maia Kahlke Lorentzen kan det ske ved at skabe egne løsninger og komme fri af giganternes greb.

Men det kræver også evnen til at udvikle brugervenlige løsninger.

”Her skal IT-folk, sagt på pænt dansk, tage sig f..... sammen. Det skal også kunne bruges og forstås af almindelige ikke techkyndige mennesker,” siger hun. ★



KOMMENTAR: GRIB DET TYSKE MARKED

30 TIMER: DEN NYE SLAGMARK

RETTIGHEDER: ER DU OVERDRAGET?

IT-FAGFORENING: DERFOR ER JEG MEDLEM



”
Boblen i open source-
miljøet er godt nyt. Den
skal gribes. Politisk og af
os alle. Der er et enormt
uopdyket potentiale for IT-
og systemudviklere.

Niels Bertelsen, formand for PROSA

INDHOLD
2_2025



36 / Vi er vækket af Tornerose-søvnen

38 / Virksomhedsoverdragelse – hvad gælder?

39 / Gode råd til jobsøgende

40 / Nedsat arbejdstid er det nye sort

41 / 30 timer i PROSA – derfor

42 / Sven elsker IT

43 / Kom til 1. maj

45 / Mød Johannes

46 / Kurser



Niels Bertelsen,
formand for
PROSA



VI ER BLEVET VÆKKET AF TORNEROSESØVNEN – OMSIDER

Det bobler og blomstrer under open source-miljøet.

Alle vil samarbejde og udvikle fælles løsninger. Særligt Tyskland, Holland og Frankrig har fuld fart på.

De er en ny dynamo og akse i et skabe et Europa med egne, åbne og gennemskuelige IT-løsninger til det offentlige og borgerne.

Sådan beskriver en dansk udvikler af open source-løsninger øjeblikkets stemning blandt IT-folk her i bladet.

Ellers som han også siger: "Jeg siger det samme, som jeg har sagt de seneste 15 år, men forskellen er, at i dag lytter folk."

Og dem, som lytter er ikke hvem som helst.

Det er politikere, meningsdannere og også IT-folk, som tidligere slog over på musik, når open source og privacy kom på dagsordenen.

Når ministre gennem tiden er blevet konfronteret med tech-giganternes magtmonopol, bagdøre i black box-systemer, hvordan whistleblowers på stribe har afsløret, at data langt fra bliver høstet til uskyldig brug, så har standardsvaret altid været: "Vi kan ikke se beviser for, at det er sådan." Sådan er standardsvaret ikke mere.

Politikere, mange IT-folk og mange borgere i Danmark og resten af Europa er rystet i deres demokratiske grundvold.

Det, der tidligere måske lød uskyldigt og skærmet af en slags international lovgivning, man kunne have tillid til, lyder alt andet end uskyldigt i dag. Nemlig amerikansk kontrolleret. Stort set alle de tech-giganter og clouds, vi gør så skræmmende flittigt brug af i Danmark og Europa, er amerikansk kontrollerede. På den måde har Trump, Musk, Zuckerberg og Bezos vækket alle af tornerosesøvn. Tak for det om ikke andet.

IT-faget og tech er på kun to måneder mere politiseret end nogensinde set før.

Det er vigtigt og tiltrængt. Vi forstår pludselig, hvor udsatte og sårbare alle er, når vi overlader data og løsninger til giganter, som har helt andre og langt fra demokratiske og venlige forretningsmodeller.

Og særligt når det handler om udviklingen af AI-modeller, som endnu bedre kan høste, træne, og behandle data, så individer i hele verden kan påvirkes, unge mænd radikaliseres, unge piger nudges til at købe skønhedsprodukter allerede fra 8-9-årsalderen, klimahensynet skubbes i baggrunden, og den globale agenda styres i den retning, som passer virksomhederne bedst.

Det er helt ekstreme magtinstrumenter, vi har givet frit spil til indflydelse på vores liv og samfund og til at udnytte og manipulere vores



Der er et enormt uopdyket potentiale for IT- og systemudviklere. For open source fællesskaber. For hele det tyske marked, som nu åbnes med milliarder af euro til at skabe en ny og holdbar digital struktur.

forbrugsvaner, svagheder, politiske ståsteder og afhængighed.

Således har kløften mellem mænd og kvinder aldrig været større, når vi taler om gruppen på 18-25 år. Algoritmers målrettede eksponering mod unge mænd med videoer med Andrew Tate, Jordan Peterson og andre spredere af anti-ligestilling og kvindehadsk content, har opdyrket en kløft, som ikke har været set før i nyere tid. Og som vil få politisk afsmitning. Ja, som allerede gjorde det i forhold til valget af Trump og anti-woke-dagsordenen.

Vi lever nemlig i en IT-opmærksomheds-tidsalder.

IT optager let 10-12 timer dagligt af vores liv, hvis ikke mere – om det så er onlinekultur i form af surfing, sociale medier, streaming eller tekstbehandling, Outlook, Teamsmøder, Googlesøgninger, Messenger, gaming, ChatGPT eller alt muligt andet.

Det er vores spejl mod verden. Det er her, algoritmer for manges vedkommende definerer, hvad der er vigtigt og uvigtigt i nyhedsbilledet.

Der er IT under alt. Det er den vigtigste infrastruktur i vores liv. Det er sådan, vi er i kontakt med myndigheder, hinanden, sådan vi navigerer, handler, løser problemer, bliver klogere, følger med, finder svar og finder fællesskaber.

Derfor er det så godt, at vi omsider får flået skyklapperne af og åbnet en folkelig og politisk debat om, hvor afgørende, magtfuld og potentielt farlig teknologi kan være, især hvis den koncentrerer på få og forkerte hænder. Samtidig er IT og tech helt fantastiske værktøjer og mulighed for løsninger, som bør begejstre og dyrkes endnu mere. Bare vi tager ejerskab og sikrer gennemskueligheden. Bare vi sørger for selv at udvikle, samarbejde og investere.

Derfor er den boblen i open source-miljøet godt nyt.

Den skal gribes. Politisk og af os alle. Der er et enormt uopdyket potentiale for IT- og systemudviklere.

Hele det tyske marked, som nu åbnes med milliarder af euro til at skabe en ny og holdbar digital struktur. Aksens med Holland, Frankrig og Tyskland som vil ud over stepperne og bygge nye systemer.

Penge til træning og udvikling af egne AI-modeller. Et nyt syn på teknologiforståelse og værdien af, at vi alle får teknologikendskab ind med skolemælken.

Den gode tech skal begejstre og gribes – så vi bygger en ny og tryk europæisk infrastruktur. Det er den gode historie og det gode potentiale i en verden med meget skræmmende. Det kræver, at vi tør, slår til og sadler om hurtigt.

Virksomhedsoverdragelser – kend dine rettigheder

Tekst: Signe Rasmussen, jurist i PROSA

Hvad er en virksomhedsoverdragelse?

Hvis din arbejdsgiver bliver opkøbt af en anden virksomhed, vil der oftest være tale om en virksomhedsoverdragelse.

Det er dog ikke nødvendigvis hele virksomheden, der skal opkøbes, før der er tale om en virksomhedsoverdragelse. Det kan også være, at det kun er din afdeling, hvor kunderne og produktet bliver købt af en anden virksomhed.

For de fleste IT-folk er det overtagelsen af arbejdskraften og kunderne, der er afgørende for, om der er tale om en virksomhedsoverdragelse – i andre virksomheder handler det om overdragelsen af selve inventaret eller driftsmateriellet.

Hvad er dine rettigheder?

Ved en virksomhedsoverdragelse betyder det, at du som ansat har nogle rettigheder.

Når du bliver virksomhedsoverdraget, betyder det f.eks., at dit ansættelsesforhold fortsætter, og det er derfor vigtigt at holde øje med, om din anciennitet også følger med over hos din nye arbejdsgiver. Den har nemlig betydning for, hvor langt dit opsigelsesvarsel er, om du har krav på en saglig begrundelse for opsigelse, og om du har ret til en godtgørelse for langvarig ansættelse.

Du må ved en virksomhedsoverdragelse ikke stilles ringere hos din nye arbejdsgiver, og selvom du ikke nødvendigvis kan forvente at få præcist de samme lønvilkår hos din nye arbejdsgiver, så skal du have tilsvarende vilkår. Så selvom lønnen ikke nødvendigvis 1:1 er den samme, så kan det være, at du får en højere pension i den nye virksomhed og derfor på bundlinjen er stillet tilsvarende som hos din tidligere arbejdsgiver.

Det er derfor vigtigt, at du får en ny kontrakt og tjekker den igennem, hvis du bliver virksomhedsoverdraget. Det er naturligvis noget, du kan få hjælp til af PROSA – og vi kan også vurdere, om der er tale om en virksomhedsoverdragelse eller ej.

Når der sker en virksomhedsoverdragelse, så må din nye arbejdsgiver ikke opsigte dig med begrundelsen, at du er blevet virksomhedsoverdraget. Der er dog desværre ikke noget til hinder for, at du kort efter overdragelsen kan blive opsagt, når din nye arbejdsgiver har haft mulighed for at danne sig et overblik over de nye medarbejderes kompetencer og dermed, om der er flere medarbejdere, end der er behov for i forhold til arbejdsopgaverne.

Hvis du i forbindelse med, at du og dine kolleger bliver overdraget til en ny virksomhed, bliver mødt med en ny ansættelseskontrakt, hvor det fremgår, at din anciennitet først regnes fra din første arbejdsdag i den nye virksomhed, så bør du spørge ind til det.

PROSA har før oplevet, at en gruppe medarbejdere er blevet ansat i en ny virksomhed, uden at hverken den tidligere eller nye arbejdsgiver har ville anerkende, at der er tale om en virksomhedsoverdragelse.

Når først kontrakten er underskrevet, betyder det, at du ikke længere har ancienniteten fra dit nuværende job med, og derfor kan du være så uheldig, at du begynder forfra på en prøvetid med de 14 dages opsigelsesvarsel fra arbejdsgivers side i stedet for det opsigelsesvarsel, du allerede har optjent.

Du er heller ikke sikret beskyttelse mod usaglig opsigelse i den nye virksomhed, da du starter forfra på optjeningen af den beskyttelse, fordi du ikke har de 12 måneders anciennitet i den nye virksomhed, som ellers er betingelsen for, at du har krav på en saglig begrundelse for, at de vil opsigte dig.

Oplever du, at din afdeling eller virksomhed sælges til en anden virksomhed eller bliver fusioneret? Tag fat i PROSA og få en vurdering af din situation og en snak om dine rettigheder.

Få gode råd til hverdagen som jobsøgende

Hverdagen som jobsøgende kan være udfordrende og fyldt med både håb og frustrationer. Men med de rette strategier kan du gøre perioden mere overskuelig, og samtidig kan du hjælpe dig selv med at opretholde motivationen. Her er ni gode råd fra Min A-kasse til, hvordan du passer på dig selv, mens du søger job.

1. Skab en daglig rutine og husk at holde fri

En af de største udfordringer som jobsøgende er manglen på en fast struktur. Det kan være fristende at tage det afslappet, men prøv at se din jobsøgning som et job. Stå op på et fast tidspunkt, planlæg dine aktiviteter og sørg for at holde pauser. Hvis du strukturerer hverdagen, undgår du, at jobsøgning og fritid fylder sammen, og du kan med ro i sindet holde fri, når du har fri.

2. Sæt realistiske mål

Det kan være demotiverende at sende mange ansøgninger uden at få svar. Sæt derfor små, realistiske mål, som du kan opnå hver dag eller uge. Det kan være, at du vil skrive et bestemt antal ansøgninger, opdatere dit CV, forbedre din LinkedIn-profil eller netværke med nye kontakter.

3. Opgrader dine kompetencer

Udnyt muligheden for at forbedre dine færdigheder. Tag onlinekurser, deltag i webinarer eller følg med i nyheder inden for din branche. Dette viser ikke kun engagement over for potentielle arbejdsgivere, men kan også gøre dig mere kvalificeret til nye stillinger. Har du brug for hjælp til at finde relevante muligheder, kan Min A-kasse hjælpe dig.

4. Netværk aktivt

Mange jobmuligheder opstår gennem netværk. Deltag i faglige arrangementer, kontakt tidligere kolleger eller vær aktiv på LinkedIn. Nogle gange kan en uformel samtale lede til en jobmulighed, du ikke havde forventet. Husk at følge op på dine initiativer, da du ikke kan forvente, at folk vende retur i en travl hverdag. Sig f.eks. "Jeg vender lige retur til dig om 2 uger igen, er det bedst jeg ringer eller skriver?" Du kan også skrive en opfølgende besked via LinkedIn og tilføj samtidig dem, der ikke allerede er i dit online netværk.

5. Håndter afslag konstruktivt

Afslag er en naturlig del af jobsøgningsprocessen, men

de kan være svære at håndtere. Prøv at se dem som en læringsmulighed. Hvis muligt, spørg om konstruktiv feedback fra arbejdsgiveren og brug det til at forbedre dine fremtidige ansøgninger og samtaler. Du kan f.eks. spørge, hvilke faglige kompetencer de har lagt vægt på ved den kandidat, de har valgt?

6. Pas på din mentale sundhed

Det kan være stressende at være jobsøgende, så det er vigtigt, at du passer på dig selv. Dyrk motion, spis sundt, og giv dig tid til aktiviteter, der giver dig energi og glæde. At have noget at se frem til ud over jobsøgningen kan hjælpe med at holde humøret oppe.

7. Vær åben for nye muligheder

Måske findes drømmejobbet ikke i den form, du havde forventet. Overvej alternative karriereveje eller brancher, hvor dine kompetencer kan bruges. At være fleksibel og åben for nye muligheder kan åbne døre, du ikke havde tænkt på.

8. Beløn dig selv

Husk at anerkende din egen indsats, når du nu ikke har en chef, der kan sige, at du gør det godt. Det kan f.eks. være ved at give dig selv en belønning en gang om måneden – en tur i biografen eller en god middag.

9. Du er ikke alene

Du er ikke alene om din jobsøgning. Min A-kasse er her for at hjælpe dig, og vores job- og karriererådgivere har stor erfaring med jobsøgning og kan hjælpe dig på mange måder. Det kan være, du har brug for hjælp til at strukturere din arbejdsdag som jobsøgende, ønsker et motivationsboost, har brug for nye øjne på din jobsøgningsstrategi og dit ansøgningsmateriale eller gerne vil have hjælp til din LinkedIn profil. Uanset om du er ledig og søger job, eller du er i job og søger nye udfordringer kan vi hjælpe dig videre.

Se dine muligheder på minakasse.dk/medlemstilbud

"Nedsat arbejdstid skal være vores tids kamp"

PROSA kæmper for en 30 timers arbejdsuge, for det vil komme både den enkelte, virksomhederne og samfundet til gode. Samtidig trænger fagforeningerne til en ny kampplads, hvis de skal sikre deres berettigelse fremover. Er svaret en kamp for nedsat arbejdstid? Absolut, lyder det fra forbundssekretær Mirza Cirkinagic.

Færre sygedage. Gladere medarbejdere. Øget produktivitet. Mindre stress. Mere engagerede samfundsborgere. Fordelene står i kø, når det gælder nedsat arbejdstid. Hvis vi arbejder mindre, vinder alle – og derfor er det tid til, at vi tager et opgør med standarden, der hedder en arbejdsuge på 37 timer.

Det mener Mirza Cirkinagic, der er forbundssekretær i PROSA.

"Samtlige videnskabelige undersøgelser viser, at det giver god mening, at vi arbejder mindre," siger han.

En 30 timers arbejdsuge er en af PROSAs vigtige mærkesager. Medlemmerne har besluttet, at IT-fagforeningen skal gå forrest i kampen for en nedsat arbejdstid – og hvis man spørger Mirza Cirkinagic, er det den helt rigtige vej at gå.

"I starten af 1900-tallet arbejdede vi 60 timer om ugen, og så har vi løbende fået bragt arbejdstiden ned. Men vi har ikke pillet ved arbejdstiden siden 1990, hvor vi indførte en 37 timers arbejdsuge – og jeg forstår ikke rigtig, hvorfor man stoppede? Vi skal have genoptaget den debat," siger forbundssekretæren.

Fagforeningernes nye kampplads

Det primære argument for en 30 timers arbejdsuge er – naturligvis – at der følger en masse positive effekter med, hvis vi arbejder mindre (og vel at mærke bevarer den nuværende lønningspose).

Men hos PROSA er sagen også vigtig af en anden grund: Nemlig at det kan blive fagforeningernes nye kampplads.

"I mine øje har fagforeningerne altid været nogle samfundsomvæltende kræfter – og uden datidens fagforeninger stod vi ikke, hvor vi gør i dag. Men siden 1990, hvor de sidste arbejdstidsændringer blev lavet, er fagforeningerne blevet en meget mere passiv form for kraft," siger Mirza Cirkinagic.

"Jeg mener, at nedsat arbejdstid skal være vores tids kamp."

Fagforeningernes eksistensgrundlag er i bund og

grund, at de skal gøre livet bedre for medlemmerne – og her giver en 30 timers arbejdsuge rigtig god mening.

"Det bør være det nye, fælles banner, som fagforeningerne slår på, og som sikrer, at vi stadig er relevante og har en rolle at spille."

30 timer er ikke den eneste sandhed

Det er vigtigt for Mirza Cirkinagic at påpege, at 30 timer ikke er et magisk tal.

"Det kunne også sagtens være 32 timer eller 28 timer. Pointen er, at vi skal kigge på, hvordan vi kan pille ved de 37 timer," siger han.

Forbundssekretæren er heller ikke låst fast på en enkelt model, når det gælder om, hvordan man rent praktisk kan implementere en kortere arbejdsuge.

Nogle virksomheder vælger, at medarbejderne kun skal arbejde fire dage og har fri hver fredag, mens andre vælger at forkorte de fem arbejdsdage, så man kun møder ind i seks timer i stedet for otte.

"Der er ikke en one size fits all, og der er også forskel på brancher. En IT-medarbejder er ikke det samme som en sygeplejerske, og en sygeplejerske er ikke det samme som en tømrer. Men pointen er, at der findes en løsning for alle, som har lyst til at få det til at virke," siger Mirza Cirkinagic og fortsætter:

"Det er vigtigt at påpege, at det også kræver en ændring af arbejdskulturen. Man skal sætte sig ned og kigge på sin arbejdsdag – for eksempel hvordan man afholder møder, hvornår man arbejder, hvordan man håndterer forskellige typer af opgaver osv."

Hvem skal tage det første skridt?

Et af de greb, som PROSA bruger i kampen for en nedsat arbejdstid, er overenskomster. IT-fagforeningen har lavet flere overenskomster med en 30 timers arbejdsuge – og Mirza Cirkinagic håber, at andre fagforeninger vil følge trop.

"Der er desværre mange fagforeninger, som er bange for at bringe en 30 timers arbejdsuge i spil, når de taler med deres medlemmer om krav til overenskomstforhand-

linger. De fokuserer i stedet på de klassiske krav som mere pension, mere løn og mere på fritvalgskontoen," siger han.

Det handler i bund og grund om at rykke ved nogle traditioner – og det er som bekendt altid svært at ændre vaner.

"Spørgsmålet er, hvem der tager det første skridt? Når en af de store fagforeninger på et tidspunkt går ud og siger, at de arbejder mod en 30 timers arbejdsuge, så tror jeg på, at vi vil se en lavineeffekt, hvor alle andre følger med."

PROSA er med sine 15.000 medlemmer ikke i den liga, der hedder "en af de store fagforeninger", men IT-fagforeningens stemme kan stadig være afgørende, påpeger Mirza Cirkinagic.

"En eller anden skal jo tage det første skridt – og det kan lige så godt være os. Hvis vi kan bane vejen og vise for, at det godt kan lade sig gøre, så kan man jo håbe på, at det påvirker, så andre får lyst til at forsøge sig med det, og så det langsomt spredes ude i samfundet."

IT-arbejde er typisk kontorarbejde, som kan organiseres i relativt faste formater. En 30 timers arbejdsuge kan derfor være nogenlunde let at implementere her i forhold til i andre brancher, som måske skal kigge deres arbejdsdage ekstra meget efter i sømmene.

"Vores område er en lavthængende frugt," siger forbundssekretæren.

"Det er både en god og dårlig ting. For det kan også ende med, at folk i andre fag kigger på os og siger: 'Ja ja, I kan sagtens arbejde færre timer, men det er vi altså andre, der ikke kan.' Det er vigtigt, at fokus ikke bliver en 'os mod dem', men at vi sætter fokus på, at det

rent faktisk godt kan lade sig gøre i alle brancher."

En kamp for de kommende generationer

I de her år kan ønsket om nedsat arbejdstid måske føles temmelig utopisk, når man kigger ind på Christiansborg og ud i erhvervslivet.

Regeringen taler om, at vi skal arbejde mere, og selvom nogle få virksomheder tester en kortere arbejdsuge af, er der stadig lang vej til, at de store mastodonter tager skridtet og sænker arbejdstiden.

"Der er desværre ved at danne sig en meget stor kløft mellem politikerne og borgerne omkring det her," siger Mirza Cirkinagic.

På den positive front oplever han dog også, at flere og flere arbejdstagere begynder at tale højt om deres ønske om mindre tid.

"I de to år jeg har arbejdet med det her område, har jeg set mere og mere interesse for det," siger han og fortsætter:

"Og det, der glæder mig sindssygt meget, er, at jeg oplever, at alle generationer faktisk er enige. Den 60-årige, der er tæt på pensionen, og den 25-årige, der lige er kommet ind på arbejdsmarkedet, er begge to enige om, at vi skal arbejde mindre. Jeg har sjældent mødt nogle, der siger, at vi skal arbejde mere."

En ting er dog sikkert: Forandringen kommer til at tage tid.

"Lige nu planter vi nogle træer, under hvis skygge vi ikke kommer til at sidde. Mit håb er, at vores børn kommer til at få gavn af den kamp, vi tager nu."



Hvorfor har PROSA ikke selv en 30 timers arbejdsuge?

PROSA kæmper for en 30 timers arbejdsuge, men PROSAs medarbejdere arbejder 37 timer om ugen. Hvorfor? Det svarer formand Niels Bertelsen på her.

Vores opgave er at forbedre vilkårene for medlemmerne, ikke for medarbejderne," siger formanden.

"Medlemmerne skal ikke betale for, at vi går ned i arbejdstid, når vi ikke – endnu – kan sørge for, at de også gør det. Det er den omvendte verden."

"Vi skal forbedre medlemmernes vilkår, og så kan det smitte af på vores vilkår."

Kunne PROSA ikke gå forrest og vise verden, at en 30 timers arbejdsuge kan lade sig gøre ved at indføre det selv?

"Vi viser, at det kan lade sig gøre ved at indgå overenskomster ude på arbejdspladserne, der gavner vores medlemmer."

"Det er et kæmpe plus, at PROSA også er fagpolitisk aktiv"

Sven Uhrenholdt Frenzel er 31 år og arbejder som systemarkitekt hos Banedanmark.

Min interesse for tech startede nærmest, før jeg kan huske. Vi havde nogle gamle, gamle Lego-tog, som stadigvæk havde ni volts batterier, og det er helt tilbage til dengang i min barndom, at min interesse for teknologi startede. Jeg fik min første computer som femårig, og så begyndte jeg at rode rundt med Windows 95 og har så ellers bare taget det skridt fra skridt derfra. Jeg begyndte at skille computere ad og samle dem igen, og lige så stille og roligt eskalerede det derfra.

Jeg har studeret datalogi, men jeg er en af de dataloger, som aldrig blev færdig. I dag arbejder jeg som systemarkitekt i Banedanmark. Her har jeg ansvaret for hele Banedanmarks administrative netværk – altså ikke det det netværk, der forsyner jernbanen, men hele administrationen.

Det er på en måde lidt diffust, hvorfor jeg elsker IT. Jeg tror, at det i bund og grund kan koges ned til, at IT og teknologi åbner muligheder, som der ikke ville have været der foruden. Det er jo lidt abstrakt, men jeg synes, at det er spændende, fordi man kan så meget. Teknologi kan understøtte fantastisk mange ting, og det åbner en masse nye muligheder.

Jeg har været medlem af PROSA siden 2014, hvor jeg startede på datalogistudiet, og for mig var PROSA det eneste rigtige. Jeg havde året

forinden meldt mig ind i IDA, fordi jeg startede på fysik, men når nu der var en fagforening for IT-folk, så var det oplagt for mig at skifte. Jeg har altid abonneret meget stærkt på fagforeningstanken, og jeg synes, at det er et kæmpe plus, at PROSA også er fagpolitisk aktiv.

I mange år har jeg været aktiv i PROSA på forskellige måder. Jeg startede med at være bestyrelsesmedlem i PROSA STUD, og derfra kom jeg direkte ind i hovedbestyrelsen. Jeg valgte at være aktiv, fordi jeg gerne ville sætte mit præg på, hvad PROSA skal mene. Og jeg mener, at det kræver nogle interne kræfter, hvis vi som IT-politisk fagforening og organisation skal stå stærkt. Så det har jeg gerne ville være med til at løfte. Jeg er desværre ikke længere aktiv, men det er simpelthen et spørgsmål om tid.

Når jeg ikke går på arbejde, driver jeg en webshop med min bror, hvor vi sælger outdoor, jagt og praktisk udstyr og beklædning. Jeg koder alle ændringerne på webshoppen, og det er helt klart en ting, der fylder en del i mit liv. Derudover har jeg også stadigvæk en stor interesse for at bygge med elektronik. Så når jeg ikke tager mig af familie, hus og alt det andet i hverdagen, så bruger jeg primært tiden på at bygge elektronik eller at sidde og reparere mobilere og konsoller.



TEKST: Maria Trustrup
FOTO: Emilie Rasmussen

Følger du PROSA?

Vil du gerne følge med i livet i din IT-fagforening? Så følg PROSAs profiler på de sociale medier.

Vi fortæller blandt andet om alle PROSAs fede kurser og arrangementer, deler inspirerende historier fra tech-verdenen og sætter spot på PROSAs stærke holdninger om IT-branchen og det gode arbejdsliv.

Scan QR-koderne og find PROSAs kanaler.



Kom til 1. maj med PROSA i København, Odense og Aarhus

Mød andre IT-professionelle til brunch, taler og debat om IT og arbejdsvilkår.

København: 1. maj

Kom til brunch i PROSA og gå med i fælles optog til Fælledparken.

Brunch fra kl. 10-12. Tag gerne en kollega, partner eller dine børn med.

Fra kl. 12 er der optog fra PROSAs lokaler i retning af Fælledparken. PROSA har som sædvanlig eget telt bag "Rød 1. maj"-scenen, hvor vi er klar fra kl. 13.30. Denne gang står vi lidt længere mod nordvest, dvs. tættere på Øster Allé.

Take part in the PROSA events on May 1

You are invited for brunch with PROSA on May 1 - the International Day of Workers' Solidarity. We meet at the PROSA GHQ from 10-12 for brunch, song and talks. After this we march towards Fælledparken with music and DJs. In Fælledparken we will meet with more members from PROSA and from other unions. PROSA has a tent with tables and benches where we will serve beer and soft drinks. Feel free to bring your friends, colleagues and family for an informal event.

Aarhus: 1. maj

Vi starter med fælles morgenmad i PROSAs lokaler, før vi går op til Rådhuspladsen. Hvis det bliver muligt, så holder vi dog morgenpisning med BUPL (der kommer mail ud, hvis dette sker).

Program

- Kl. 09.30: Fælles morgenmad
 - Kl. 11.45: 1. maj starter på Rådhuspladsen
 - Kl. 12.00: Optog gennem byen
 - Kl. 12.30: Velkomst på Havnepladsen, Skolebakken
- Grundet indkøb af mad, så er der tilmelding

Odense: 1. maj

Kom til hyggelig morgenmad inden fælles 1. maj. Vær med til fejrr Arbejdernes kampdag på hyggelig og uformel vis på PROSA-kontoret i Odense. Vi mødes kl. 10.00 i PROSAs lokaler og nyder et veldækket morgenbord i fællesskab. Omkring kl. 11.30 bevæger vi os mod fælles første maj, som nok bliver afholdt i de velkendte omgivelser i Kongens Have. Mere information kommer, når programmet for den fælles 1. maj i Odense offentliggøres. Vi ses til en inspirerende 1. maj - og tag endelig dine kolleger, venner og familie med. Du skal blot skrive i kommentarfeltet, hvem du tager med. Vel mødt!

Der er tilmelding og flere detaljer på prosa.dk/kalender



min a-kasse

Kun for dig

Vi giver dig det bedste *ikke-jobtilbud*

Hos os fortsætter studierabatten, når du er færdig med studiet. Vi giver dig nemlig **Danmarks billigste a-kasse for nyuddannede.**

Er du ikke medlem endnu?

Skynd dig at melde dig ind hos os, så du kan få dagpenge, når du er færdig og hjælp til at lande det første job, hvis det lader vente på sig.

Meld dig ind i dag på minakasse.dk/bliv-medlem



Mød Johannes

33-årige Johannes Drabæk er netop startet i PROSAs i kommunikationsafdeling, hvor han blandt meget andet skal sikre, at medlemmerne får kendskab til din IT-fagforenings mange tilbud og øge graden af organisering, samt holde styr på de sociale medier og webtrafikken. Vi er glade for at byde Johannes velkommen.

Hvad er din baggrund?

Jeg er uddannet i Kommunikation og IT, og jeg har arbejdet hos Kræftens Bekæmpelse og Nationalmuseet. Siden min uddannelse har jeg arbejdet med marketing, web og kommunikation. Jeg er en teknisk og kreativ profil.

Har du særlige interesser?

Jeg kan godt lide at være aktiv og prøve mig selv af, om det så er boksetræning (uden at slå på andre), eller på en scene. Jeg dyrker således både impro-teater og stand-up i min fritid.

Hvad arbejder med lige nu?

Jeg er jo ny, så jeg bruger lige nu tiden på at lære alle PROSAs områder og organisation bedre at kende. Jeg skal til bunds i en række data, så det er vigtigt også at forstå både organisation og medlemmer. Lige nu er der derfor mange intromøder. Men også noget opsætning af Meta Business Manager og en gennemtrawling af kommunikation på web og sociale medier.

Hvorfor PROSA?

IT og teknologi er afsindigt spændende og vigtigt. Teknologi på samfundsplan interesserer mig meget. Der er mange problemstillinger. Hvordan det bliver implementeret på arbejdspladser? Hvordan vi bruger det i vores fritid, hvordan skaber det værdi, og hvordan det former diskurser?

Hvad ser du mest frem til at arbejde med?

Jeg glæder mig til at prøve kræfter med den digitale hvervning og få endnu flere medlemmer ind i PROSA. Og så selvfølgelig til at komme ud og møde medlemmer og kommende medlemmer i virkeligheden.

Kontakt

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

Amanda Christiansen
Forbundssekretær,
Odense
Direkte: 33 36 41 27
Mobil: 20 96 84 97
E-mail: ach@prosa.dk

Curt Kjærsgaard Raavig
Næstformand
Mobil: 29 23 53 96
E-mail: ckr@prosa.dk

Michael Holm
Forbundssekretær,
København
Direkte: 33 36 41 21
E-mail: miho@prosa.dk

Henrik Jacobsen
Forbundssekretær,
Aarhus
Mobil: 25 22 17 22
E-mail: hja@prosa.dk

Mirza Cirkinagic
Forbundssekretær,
København
E-mail: mic@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

Aarhus
Søren Frichs Vej 38 K th.
8230 Åbyhøj
Kontortid: kl. 9.30-15

Odense
Overgade 54
5000 Odense C
Kontortid: kl. 10-15

PROSA/SAX
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/OFFENTLIG
Vester Farimagsgade 37A,
1606 Kbh. V.
Tlf.: 33 36 41 41

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

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

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

prosa
din IT-fagforening

KURSER

SommerSalon: MarvelMorten om filmserien Abernes planet – fra kult til klassikere

Glæd dig til en aften med filmfortællinger, fascinerende fakta – og en velfortjent pause med pizza og is undervejs.

Som det mest mangfoldige medlem af de fem førende arter af Hominoidea har vi altid haft en fascination af vores nære slægtninge.

Især i populærkulturen har dette fundet udtryk i værker som King Kong, Peter Pedal ... og Abernes planet.

Det er netop denne filmserie, der har kørt siden 1968, som aftenens salon skal handle om.

Vi kommer ind på den oprindelige

forfatter, et Hollywood i 60'erne, der var i dyb krise, en filmstjerne, som havde læst skriften på væggen, en producent, som kørte serien i sæk, og hvordan de ukuelige primater vendte tilbage fra gravens dyb og besejrede Hollywood.

Vi skal selvfølgelig også forbi den syndflod af madkasser, spil, masker, tegneserier, bøger og alt muligt andet merchandise, som de arme aber har måttet stå model til.

Oplægsholder

Morten Søndergård har stået bag en tegneseriedisk i 40 år, oversat og re-

digeret tegneserier i 25 år og udgiver nu i sit livs efterår (sammen med Kim Schou) podcasten Supersnak, som har kørt i 14 år.

Dato: Onsdag 4. juni kl. 17-19

Sted: PROSA, Vester Farimagsgade 37A, 1606 København V

Pris: Gratis og kun for medlemmer af PROSA



TJEK ALLE PROSAS KURSER

Vi har kurser inden for en lang række emner – cutting edge tech, AI, programmering, tech-karriere, arbejdsliv og IT-netværk.

Kalenderen opdateres løbende, så hold øje og find lige det, der booster din IT-faglighed.

Se hele PROSAs kursuskalender og tilmeld dig kurserne her:

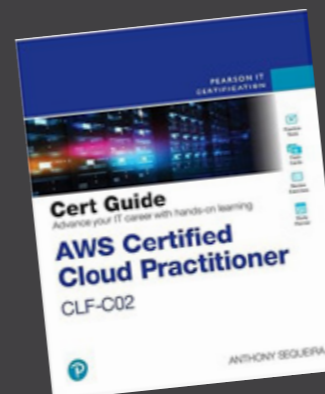


HAR DU EN GOD IDÉ?

Har du spørgsmål eller idéer til nye emner? Send os en mail på: kursus@prosa.dk

BØGER MED RABAT TIL PROSA-MEDLEMMER

SPAR
30%



AWS Certified Cloud Practitioner CLF-C02 Cert Guide

Anthony Sequeira,
ISBN 9780138285999

Learn, prepare, and practice for AWS Certified Cloud Practitioner CLF-C02 exam success with this Cert Guide from Pearson IT Certification, a leader in IT Certification learning. AWS Certified Cloud Practitioner CLF-C02 Cert Guide from Pearson IT Certification helps you prepare to succeed on the AWS Certified Cloud Practitioner CLF-C02 exam by directly addressing the exams objectives as stated by AWS. Leading cloud instructor Sequeira shares preparation hints and test-taking tips.

Vejl. pris kr. 464,-

PROSApris 324,-

Modern Business Analytics - Increasing the Value of Your Data with Python and R

Authors: Deanne Larson
ISBN 9781098140717



Deriving business value from analytics is challenging. Turning data into information requires a business analyst who is adept at multiple technologies including databases, programming tools, and commercial analytics tools. This practical guide shows programmers who understand analysis concepts how to build the skills necessary to achieve business value. Deanne Larson helps you bridge the technical and business worlds to meet these requirements.

Vejl. pris kr. 615,-

PROSApris 430,-

Designing Distributed Systems - Patterns and Paradigms for Scalable, Reliable Systems Using Kubernetes

Author: Brendan Burns
ISBN 9781098156350



Distributed systems strives for reliability, performance, and quality, but building such is hard. Establishing a set of design patterns enables software developers and system architects to use a common language to describe their systems and learn from the patterns and practices developed by others. The popularity of containers and Kubernetes paves the way for core distributed system patterns and reusable containerized components.

Vejl. pris kr. 557,-

PROSApris 388,-

AI Engineering - Building Applications with Foundation Models

Author: Huyen
ISBN 9781098166304



Recent breakthroughs in AI have not only increased demand for AI products, they've also lowered the barriers to entry for those who want to build AI products. The model-as-a-service approach has transformed AI from an esoteric discipline into a powerful development tool that anyone can use. Everyone, including those with minimal or no prior AI experience, can now leverage AI models to build applications.

Vejl. pris kr. 742,-

PROSApris 518,-

Learning AI Tools in Tableau Level Up Your Data Analytics and Visualization Capabilities with Tableau Pulse and Einstein

Author: Jann Jackson
ISBN 9781098175788



As businesses increasingly rely on data to drive decisions, the role of advanced analytics and AI in enhancing data interpretation is becoming crucial. For professionals tasked with optimizing data analytics platforms like Tableau, staying ahead of the curve with the latest tools isn't just beneficial-it's essential, and this book takes you right through it all.

Vejl. pris kr. 557,-

PROSApris 389,-

FACTUM

BOOKS

Få 20% rabat hos FACTUM BOOKS

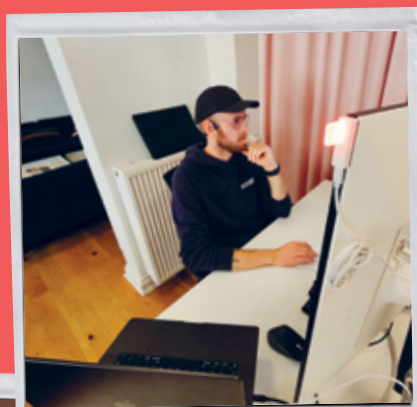
– følg linket til FACTUM BOOKS via prosa.dk og få rabat på bøgerne.

Halmstadgade 6 · 8200 Aarhus N · Tlf. 89 37 35 95
info@factumbooks.dk · www.factumbooks.dk

INDHOLD

2_2025

6 / Fri hver fredag: Et lykkeligere arbejdsliv?



Min kollega Jannick har sin
fokuslampe tændt



I gang med at arbejde
- pomodorotimer på skærmen

Markus'
fotodagbog

16 / Politiets influencere hitter stort

23 / Skarp kritik af Facebook

24 / Hvad hvis dommeren er en algoritme?

28 / Alle vil snakke open source

31 / Redaktionen anbefaler

32 / Forældre og børn taler
forskelligt sprog

34 / PROSA-siderne

46 / Kurser