



FOKUS

235 nye webudviklere:

Flygtninge lærer at knække koderne

► SIDE 14

Rummelighed?
Diagnoser på
arbejdet

► SIDE 22

Frontend

Mørklagt i protest

Reddit-diskussionsforum gik i sort midt i juni for at protestere mod en ny politik, der vil opkræve betaling fra udvalgte tredjepartsapps for at få adgang til data på platformen. Mere end 8.000 subreddits blev mørklagt den 13. juni om eftermiddagen.



14

Har hacket integrations-koden

HackYourFuture har på bare seks år uddannet 235 flygtninge og indvandrere til at klare sig som it-folk og webudviklere på det danske arbejdsmarked. 193 har fået job. Gennem intensive ottemåneders bootcamps hjælper HYF mennesker med vidt forskellig baggrund til at få fodfæste i Danmark. Kun økonomien sætter grænser for, hvor mange der kan uddannes.

Prosabladet, Vester Farimagsgade 37A,
1606 Kbh. V, telefon 33 36 41 41
[prosabladet@prosa.dk]

Redaktion:

Ansvarshavende redaktør Nicolai Scharling.
Korrektur: Lene Jensen.

Udkommer næste gang: 4. september.

Deadline for debatindlæg: 15. august.

Redaktionsudvalg:

Christian A. Christensen (formand),
Peter Ussing, Dorte Hoffmann, Erik Dahl
Klausen, Mikkel Jørgensen og Aleksander B.
Bierbaum. [redaktionsudvalg@lister.prosa.dk]

Design og grafisk produktion:

vahle+nikolaisen

Forsidefoto:

Jakob Boserup



<FUNFACT>

70%

af de 7-12-årige i Danmark
bruger YouTube hver dag.

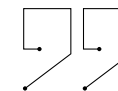
85%

af danskere mellem 16 og 84
år har brugt sociale medier de
seneste tre måneder.

TEMA

Kan de rummes?

MANGFOLDIGT? Diagnoser som ADHD og Asperger er blevet stadig mere udbredte. Men hvordan tackler virksomheder og ansatte kolleger, som eksempelvis har det svært med afbrydelser eller sociale koder? Mange virksomheder er i dag allerede kulturelle smeltediger, som taler om mangfoldighed. Men gælder det også med hensyn til diagnoser? Nej, siger webudvikleren Alexander med Aspergers syndrom. Han har haft ti job på 11 år.



Mangfoldighed, når det handler om køn, men ikke om diagnoser.

— Alexander, datamatiker med Aspergers syndrom

22

04 Kender du din pension?
Der mangler stadig
transparens i pensions-
selskaberne.

06 AI finder cancer
Et AI-forsøg har måske
reddet liv ved at scanne
og gennemgå mammo-
grafi-billeder.

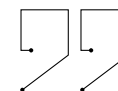
12 Intelligent produktion
5G kan centralisere
beregningerne
i en Edge Cloud og opnå
større regnekraft.

20 Skærm os
Indfør datalaboratorier i
skolerne, opfordrer An-
ders Kjærulff.

35 Husk beviset
Nye regler gør det let-
tere at kræve ansættel-
sesbevis.



FOTO: GENERERET TIL ARTIKLEN MED MIDJOURNEY



De tre tech-virksomheder er sindssygt dygtige til komme tæt på os

— Pernille Tranberg, medstifter af Dataethics



10



Gennemsigtighed og oplysning på pensionsområdet

Livscyklus, ÅOK, ÅOP, nutidskroner, ydelsesgaranti, aktive/passive investeringer, opgørelsesrente og tematiske investeringer er alle begreber, man risikerer at skulle stifte bekendtskab med, når man ser nærmere på sin pensionsordning. Og der er flere, hvor de kommer fra. Jeg kunne bruge hele denne spalte (og mere til) på sådanne begreber. De, der har forsøgt at gennemskue og undersøge deres pension, opgiver næsten på forhånd.

Jeg anerkender, at pensionsbranchen og regulering har gjort en hel del på området. Gennem det sidste årti er der skabt mere gennemsigtighed på pensionsmarkedet. Og tak for det. Men efter min mening er vi desværre ikke i mål endnu.

Og hvorfor mener jeg nu det?

Har du fulgt med på PROSAs sociale medier sidst i juli, har du måske lagt mærke til, at vi har søgt efter medlemmer, der arbejdede hos KMD og valgte at flytte deres depot fra Sampension i 2020. Vi har søgt disse medlemmer, da vi fandt ud af, at Sampension i forbindelse med pensionsskiftet satte de overførte depoter ind på en nulrentekonto i cirka en måneds tid. Det mener vi og en række andre fagforeninger ikke er i orden, og derfor er der anlagt sager ved domstolene.

Men det er også et eksempel på manglende gennemsigtighed og information. Sampension fortæller ikke KMD, medarbejderne eller nogen andre, at man ikke forrenter de berørte depoter i en måned. Det står ikke nogen steder, hverken i pensionsvilkårene, på hjemmesiden eller i de bagvedliggende dokumenter.

Sampension har tidligere forsvaret sig med, at man da bare kan spørge. Så ud af det blå skulle man finde på at spørge, om ens penge bliver forrentet på en anden måde, indtil de overføres til det nye selskab. Det er et topeksempel på uigennemsigtighed.

Nu skal en enkelt sag ikke lige afspejle hele branchen. Måske er resten af pensionsbranchen et andet sted, når det gælder gennemsigtighed og information. Som sagt

erkender jeg, at det har været et fokuspunkt for branchen i mindst et årti, men det virker lidt, som om fokus har ændret sig, og man tænker, at man er i mål.

Pensionen og de tilhørende forsikringer er vigtige

for den enkelte og samfundet. Derfor skal succes måles ud fra, om man får alle til at interessere sig for deres pension. Det gælder ikke kun, når pensionen er noget, der er tæt på, men også når man er ung, og der er lang tid til pensionen. Først når branchen kan se, at vi 'orker' at tjekke vores pension, er man i mål. Så herfra kommer et opråb til pensionsbranchen om ikke at miste fokus og gøre pensionsmarkedet endnu mere overskueligt og gennemsigtigt. ▀

RET TIL BEVIS

Ny lov giver alle, som arbejder mere end tre timer om ugen, ret til at kræve ansættelsesbevis. Læs side 35.

DYGTIGGØR DIG I DATA

KURSER OG CERTIFICERINGER HOS SuperUsers

Få nye kompetencer i SQL, Power BI, DAX, Python, R...

Power BI Grundkursus (3 dage, nr: SU-777)

Kurset er til dig, der skal godt i gang med Power BI. Vi giver dig det uudværlige overblik over kerneelementerne i Power BI og hands-on erfaring, så du kan bygge gode og relevante Power BI rapporter og dashboards.

SQL Programmering Grundkursus

(3 dage, nr: SU-240)

Lær hvordan centrale SQL kommandoer fungerer, og hvordan du benytter dem til at bygge velstrukturerede SQL-queries. Kurset får dig godt i gang med at skrive SQL!

DAX Grundkursus (3 dage, nr: SU-782)

Få friheden til at skrive dine egne DAX-measures i Power BI og Excel Power Pivot, så du kan skræddersy avancerede beregninger til visualiseringerne i dine rapporter.

Python, Pandas og NumPy (2 dage, nr: SU-228)

Du lærer at bruge Python til data science og får kendskab til relevante libraries og værktøjer inden for data science.

✓ Afholdelsesgaranti hver måned på vores top-kurser!

📍 Alle vores kurser kan også afholdes som firmakurser!

Få fordele og et forspring på fysiske kurser

SuperUsers byder velkommen i unikke omgivelser med rum til intensiv hands-on læring og networking med kolleger i branchen! Få styrket din karriere og opnå nye kompetencer, så du arbejder mere effektivt med data i din organisation.

Efteruddannelse kan give større arbejdsglæde, åbne for nye arbejdsopgaver, og fordre bedre løn og jobsikkerhed.

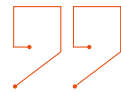
Høj faglighed og hands-on i unikke omgivelser



SuperUsers har hovedsæde nord for København på landstedet Karlebogaard, opført i 1923. Lidt nord for Aarhus holder vi til på den trelængede gård Kampehøjgaard, opført i kampestenen i 1870. Vi glæder os til at byde indenfor!

Opnå gode besparelser på dine IT-kurser

Tilmeld dig et kursus med koden PROSA2023 og få en gratis exam med.* Eller spar op til 40% på IT-kurser med vores kursusklippekort og certificeringspakker.



Vi er bekymrede for, at Google ulovligt kan have forvredet konkurrencen.

— Margrethe Vestager, 14. juni 2023

<HEALTH TECH>

AI-forsøg hjælper læger med at opdage brystkræft

Et igangværende forsøg på Aberdeen Royal Infirmary undersøger, om AI kan hjælpe radiologer med at gennemgå i gennemsnit 5.000 mammografier om året i Skotland. Heraf bliver 250-300 patienter indkaldt til yderligere undersøgelser, og 30-40 personer har brug for mere omfattende undersøgelser og behandling. Ifølge den skotske regering vurderes det, at **halvdelen af de årlige 1,72 millioner billeder kan læses af AI-teknologien Mia**. Det er tiltrængt i Skotland, hvor antallet af radiologer og praktiserende læger falder støt, imens behovet for rutinemæssige brystscreeninger ifølge PHS [Public Health Scotland] steg med 1.830 i perioden 2019-2023. Mia er udviklet af Kheiron Medical Technologies, og mere end 30 NHS-trusts i Storbritannien vil bruge teknologien. Gode nyheder i et land, der allerede nu redder 1.300 menneskeliv om året ved hjælp af mammografier. ▀



<ANTITRUST>

Retssag truer Microsofts køb af Activision Blizzard

De amerikanske myndigheder har bedt en dommer om at forhindre Microsoft i at gennemføre sit køb af Activision Blizzard for 478 mia. kr. Activision Blizzard står bag populære spilfranchises som Call of Duty, Diablo, World of Warcraft og Candy Crush. Amerikanske FTC [Federal Trade Commission] siger, at handlen, som ville være den største i videospilindustriens historie, kan skade den fri konkurrence og være i strid med USA's antitrustlovgivning. I april blokerede britiske CMA [The Competition and Markets Authority] for handlen på grund af bekymring for, at overtagelsen ville give mindre innovation og færre valgmuligheder for gamere. Omvendt har Europa-Kommissionen godkendt opkøbet. Det hjælper dog ikke Microsoft meget, for handlen kan kun gå igennem, hvis parterne har godkendelse fra tilsynsmyndighederne i Storbritannien, EU og USA. Retssagen i USA begynder i august. ▀

<SOCIAL ENGINEERING>

Omfattende svindel med mobilpenge

Malawis helt store it-relaterede sikkerhedsproblem er svindel med mobilpenge. Traditionelle bankkonti er ikke udbredte, men næsten alle malawiske mobiltelefonbrugere har en mobiltelefon med kredit, der kan overføres fra én telefon til en anden og også hæves. Disse små aktiver er mål for angriberne. Gerningsmændene opererer som regel inde fra landet, hvor de forsøger at få deres ofre til at overføre penge under falske forudsætninger – eller de overtager hele kontoen gennem såkaldt SIM-swapping. Her udgiver gerningsmanden sig over for netværksoperatøren for at være den retmæssige ejer af mobiltelefonforbindelsen, som har mistet sit SIM-kort og får udstedt et nyt, som han derefter tømmer kontoen med. **Det er klassisk social engineering, som gøres lettere af, at det gennemsnitlige uddannelsesniveau er lavt**. Godt en tredjedel af malawierne kan hverken læse eller skrive. ▀



<REDDIT>

Grumpy staying!

To tendenser har præget arbejdsmarkedet de seneste år. Fra 'The Great Resignation', som førte til opsigelser i hobetal, til 'Quiet Quitting', hvor medarbejderne kun arbejdede et absolut minimum. Nu er der ifølge businessinsider.com en ny tendens, nemlig 'Grumpy staying' – altså en gnaven tilgang til at fortsætte sit arbejde. ▀

1,8 mio. 49 %

borgere anvendte 'smart home'-produkter i 2022. Det svarer til 42 procent af de 16-74-årige.

af danskerne mellem 60 og 74 år bruger video- eller audioopkald som Skype, Messenger, Facetime, WhatsApp og Viber.

Tekst >
Julie Hugsted

<DIGITALISERING>

NemID: Langt farvelkys

Først gik det stærkt, og alle skulle skynde sig at tilmelde sig MitID. Der var ingen ende på spørgsmål og frustration over at nå det, inden det var for sent. Siden har vi haft en lang og forvirrende afsked med **NemID, der nu (næsten) siger endegyldigt farvel**. Produktionen af nye nøglekort og adgangskoder sluttede den 30. maj. I hele juni måned kan borgere afhente nye nøglekort og koder ved fremmøde på Borgerservice. Fra den 30. juni vil det ikke længere være muligt at få NemID-support – men man kan dog spærre sit NemID ved at ringe til +45 72 24 70 50. For erhvervsbrugere er nummeret +45 72 24 70 90. Loven om elektroniske signaturer trådte i kraft 1. oktober 2001, NemID blev indført i 2010, og i 2021 overgik man stort set til MitID. Efter en længere farvelscene skulle det angiveligt være endeligt ovre med NemID den 30. oktober 2023. Forudsat der ikke opstår tekniske problemer. ▀

$s \ n \text{ qubits} =$
 $j \text{ bits} = 2 \ n \ t$
 $1 \ \text{qubits} = 2$
 $ts = 2 \ n \ \text{bits}$
 $2 \ n \ \text{bits} \ n \ \text{qu}$

<PERSONDATA>

Demokratisk kontrol med tech-giganter

Regeringen har besluttet sig for at følge en **ekspertgruppes ambitiøse anbefalinger til opgør** med tech-giganter. Her er de 13 anbefalinger: 1) Aldersgrænsen for samtykke til behandling af persondata rykkes fra 13 til 16 år. 2) Håndhævelse af databeskyttelses- og cookiereglerne over for tech-giganterne 3) Mulighed for at takke nej til datahøst. 4) Fastholdelsesmekanismer slået fra som standardindstilling. 5) Tidsbegrænsning for børns brug af sociale medier. 6) Neutralitetsknap og indsats mod skadelige designpraksisser. 7) Forbud mod profilering på baggrund af personoplysninger. 8) Krav til udvikling af algoritmer. 9) Præcisering af tech-giganter ansvar for deres algoritmer. 10) Forsker- og medieadgang til tech-giganter data. 11) Krav om effektiv aldersbekræftelse. 12) Videreudvikling af det digitale indre marked med fokus på børn og unge. 13) Indførelse af alderssvarende adfærdskodeksi i forbindelse med databeskyttelsesreglerne. ▀

<STREAMING>

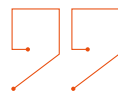
Musikalsk svindel

Clickfarming på tjenester som Spotify og Apple Music samt snyd med ophavsret er vejen frem, hvis man ligesom en dansk mand vil svindle for knap 4,5 mio. kroner – og derefter modtage et anklageskrift fra politiet, hvoraf det fremgår, at han **"uberettiget fik udbetalt ikke under 4.466.128,46 kroner i royalties**. På samme måde genererede den tiltalte afspilninger svarende til ikke under 189.580,07 kroner i royalties, som imidlertid ikke blev udbetalt, da Koda og aggregatorselskaberne fik mistanke om ulovlig aktivitet". Ud over clickfarming, hvor man betaler for, at aflagte mobiltelefoner automatisk afspiller musik, er manden anklaget for at snuppe andre kunstners musik og med få ændringer udgive det som sin egen. Det kunne i princippet sikre manden både de mekaniske rettigheder samt copyright. Manden skal møde i retten i februar 2024, og politiets anklager håber på bødestraf og fængsling. ▀

<ULVE>

Batterifri gps-tracking af vilde dyr

Forskere på Københavns Universitet, Max Planck Institute of Animal Behavior og DTU har udviklet en batterifri gps-tracker til vilde dyr, der kører på kinetisk energi. Biolog og postdoc Rasmus W. Havmøller fra Københavns Universitet forklarer, at **"når man studerer vilde dyr med gps-teknologi, vil den største begrænsning altid være batteriet**. Det er enormt frustrerende. Det er ikke ualmindeligt, at man højst kan spore et dyr i et par måneder, før gps-enheden går død. Men det er ofte vigtigt at spore et dyr i længere tid, som det er tilfældet med ulve her i Danmark. Derfor har vi brug for en mere pålidelig strømkilde". Pattedyr har hidtil været en udfordring, fordi de – i modsætning til fugle – let kommer til at ødelægge solceller, når de bevæger sig. Med den nye teknologi er der også fundet en vedvarende løsning til at tracke de nataktive dyr. Den videnskabelige artikel om forskningen er udgivet i tidsskriftet 'PLOS ONE'. ▀



UDDANNELSE OG DANNELSE I BEDRE SKÆRMTID

Den tid, unge og voksne bruger med øjnene klistret til skærme, er stigende. Derfor skal der sættes ind med uddannelse, dannelse og regulering. For der er sund og usund færden.

Det kræver PROSAs formand, Niels Bertelsen, som mener, at sund færden kan erstatte usund færden på apps og medier, som burde være en gave og glæde for alle.

- Vi skal lære at bruge fantastiske værktøjer rigtigt og forhindre misbrug. Det er ligesom at indføre og kende færdselsregler og samtidig sætte lyskryds op, siger han.

PROSAs formand vil arbejde for, at der skal satses meget mere på dannelse og uddannelse allerede i folkeskolen. Herunder at digital forståelse og færden kommer bredt og selvstændigt på skoleskemaet - så alle stifter bekendtskab med kodning, algoritmer og systemerne bag.

- Det vil også forberede børn, unge og samfundet som helhed bedre på, at fake news, manipulation af virkeligheden og adfærdsnudging er en del af den digitale verden, som er stadig sværere at skelne fra virkeligheden og beskytte sig imod, siger han.

4 timer dagligt

Så meget tid bruger hver fjerde 15-årige pige dagligt på sociale medier ifølge Sundhedsstyrelsen.

<DIGITALISERING>

Vi mangler de store spring



ommerstatus fra PROSAs formand, Niels Bertelsen:

Der har været næsten hektisk travlt, lige op til at det meste af Danmark og Europa sætter autosvar med feriehilsen på deres arbejdsmail.

Sidst i juni har EU-Parlamentet sagt god for en ny dataforordning, som medfører, at borgerne fremover kan få gratis adgang til deres egne data. Altså de data, vi alle genererer, når vi færdes ude i den digitale virkelighed af mobiltelefoner, apps, bluetooth-støvsugere, ure, skærme og radioer og meget andet.

Det er et skridt frem og et vigtigt skridt i den gryende forståelse af, at data er en alvorlig ting, meget personligt indgribende og en gigantisk valuta, som kan handles på både sorte og almindelige børser. Data er vejen til ekstrem rigdom, risiko for udnyttelse, misbrug og kan få hele det demokratiske fundament og tilliden borgere imellem til slå katastrofale revner i de forkerte hænder.

Derfor er den ny sikring og forståelse et godt skridt frem, og godt, at hele EU er med.

Alligevel er det stadig kun et lille skridt på vejen. For alle data skal sikres, og alle borgere skal eje og bestemme over deres egne data.

Gratis at være dig selv!

Dybest set sikrer EU nu, at jeg kan få lov til gratis at være mig selv. Men EU forhindrer ikke, at virksomheder kan være mig. Det er et skridt på vejen, men samtidig stadig absurd, når man tænker efter. Vi har sådan set stillet vores

data frit til rådighed uden ejendomsret, og i næsten krænkende grad. Tænk engang, du ejer ikke dig selv, men er en handelsvare, som du dog selv har gratis adgang til.

PROSA har længe kæmpet for forståelse og regulering. Vi er blevet hørt mere end tidligere, men der er et stykke vej endnu.

Data er gode og vigtige, ligesom AI og alle de fantastiske revolutioner og fremskridt, vi oplever. Men kun hvis de bliver hegnede ind af regulering, værn mod misbrug og alles ret til at være sig selv, og at ens grundlæggende rettigheder respekteres. Kampen for fornuftig brug, regulering og gennemsigtighed vil PROSA fortsat føre på den anden side af sommerferien, og måske være mere på vagt end nogensinde.

Ny samfundsorden - algoritmernes tidsalder

For det går stærkt. Det har første halvdel af 2023 illustreret tydeligere, end jeg kan huske det.

Siden ChatGPT blæste offentligheden bagover sidste efterår, er både samfund, politikere og borgere blevet stigende opmærksomme på, hvor enorme forandringer samfundet står over for. Det er måske endda springet fra industrisamfundet over informationsamfundet og velkommen ind i den fuldautomatiserede, digitale tidsalder, hvor algoritmer har sneget sig ind på snart sagt alle områder. Vi bliver rigere, hurtigere, klogere, dygtigere og bedre, men vi bliver måske også skubbet ud i en ny samfundsorden, hvor mange risikerer ikke at kunne få arbejde, og hvor AI kan udnyttes med skjulte, dystre og farlige formål. Er vi klar til det?

Reaktioner - ikke overreaktioner

Digitalisering er en gave, AI er en gave, men kun på menneskelige præmisser og

under menneskelig kontrol og lovgivning. Altså skal vi ikke lægges i hænderne på automatiserede beslutninger, men naturligvis altid være under menneskeligt opsyn og beskyttes af menneskelig regulering.

Ligesom EU's AI Act nævner, ser vi i PROSA gerne gennemsigtighed, og at der gives en reel mulighed for at anke en afgørelse til et ikke-automatiseret system.

PROSA er i det hele taget blevet en mere nødvendig stemme i et voldsomt og oprørt hav af meninger og interesser, som driver den forjagede debat og udvikling på det digitale område. Reaktioner bliver let til overreaktioner, hvis ikke man lytter til fagligheden og netop til en fagforening, hvis medlemmer er lutter it-professionelle og eksperter.

Følelser skal stoppes af fornuft

Følelser skal inddæmnes af fornuft, instinktiv handlekraft styres af faglighed og ekspertise.

Her er vi i PROSA den helt nødvendige stemme. Faktisk også som borgerens stemme, når samfundet skal indrettes på borgerens præmisser og ikke udvandes med tvang og mistillid, som følger med en digitalisering, som skræmmer mange borgere frem for at tjene dem.

Det er fint, når vores digitaliseringsminister, og stor tak for, at vi omsider har fået sådan en, fastslår, at det skal blive lettere at klare sig uden den digitale offentlige jungle af apps. Et skridt på vejen igen. Men igen kun et halvt skridt.

Nytteværdi ikke tvang - skal digitalisere samfundet

Tænk, hvis tilgangen fra det offentlige - nu som tidligere - var at lave så gode digitale løsninger, at borgerne ikke kunne lade være med at bruge dem. Frem for at tvinge borgerne til at bruge dårlige løsninger, så tving leverandørerne til

at levere løsninger så indbydende, at borgerne faktisk har lyst til at bruge dem og kan se nytteværdien for dem selv. Tænk, hvis der blev tænkt fornuftigt.

PROSA er nemlig hverken data-, digitaliserings- eller skærmangst - men vi er bekymret for tvang, misbrug, dårlige løsninger og et demokratisk samfund, som slår sprækker.

Uddannelser skal styrkes - ikke beskæres

Fornuftigt er det ikke at beskære kandidatuddannelser i indhold frem for i afbalanceret optag. Men det er netop det, regeringen vil gøre. Hvis magistre har svært ved at få arbejde, er vejen frem ikke at gøre dem dårligere fagligt, men måske at uddanne færre og så styrke bachelor- og erhvervsuddannelser sideløbende. Og der er ingen vej frem i at beskære kandidatuddannelser, som fører mod it og tech, hvor der er udbredt mangel på arbejdskraft, kamp om de uddannede, og hvor alle spår, at manglen kun bliver forstærket fremover.

Altså opfordring til fornuft i stedet for at skyde med spredehagl og risikere at straffe de mange for at handle på problemer for de få.

Digital dannelse er løsningen

PROSA vil forfølge dagsordenen om digital dannelse og uddannelse og sikre viden, hjælp og udvikling i skolerne. Det er slet ikke på skemaerne, hvilket næsten kan undre, når det er der, de fleste bruger op mod seks timer på dagligt!

Lad anden halvdel af 2023 blive en sensommer og et efterår, hvor gode takter bliver endnu bedre - og hvor fornuften og PROSAs stemme er med til at drive den politiske udvikling på digitaliseringsområdet.

Vi er lige lovlig tætte med big tech i Danmark



Pernille Tranberg
Medstifter af DataEthics

Er det okay at tage imod penge fra big tech eller at kramme og vidensdele med dem, når man selv forsker i ny teknologi, bedriver journalistik om emnet eller er en almennyttig organisation, der arbejder i selvsamme felt? Vi mener, det er problematisk og ønskede derfor at belyse området nærmere.

Med rapporten Big Tech Soft Power Danmark viser vi, hvordan tech-giganterne øver blød, usynlig kulturel indflydelse. I løbet af ganske få år er det lykkedes især Google, Meta og Microsoft at strukturere og styre den offentlige debat, lægge sky til mange danske data, sidde på politikernes nyhedsformidling og i folkeskoleelevernes computere og ikke mindst at anbefale indhold og annoncer med adgang til vores mest intime data. Så mens danskere har været i big techs søgelys, har big tech holdt sig notorisk lukket for offentligheden.

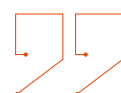
Via en række cases viser vi, hvad der er sket. For eksempel blåstemplede Erhvervsstyrelsen Googles værktøjer i forrige årti, og det betød, at masser af byer fik besøg af Google Success Online-projektet – nogle gange med repræsentanter fra det offentlige. At få det offentlige til at købe ind på en som virksomhed er en genial strategi fra big tech til at få udbredt deres produkter.

For et årti siden var det repræsentanter fra den offentlige sektor og private erhvervsfolk, som drog til Silicon Valley eller deltog i kurser i SingularityU, den danske afdeling af Singularity University. De prædikede 'eksponentiel vækst' og 'disruption', og regeringen nedsatte et Disruptionråd i 2017. Det var nye ord i en verden, hvor folk var bange for at blive kaldt teknologiforskrækkede, hvis man

var kritisk. I dag fokuserer big tech mere på at blive en del af infrastrukturen og at få de unge ind i deres spind.

Apropos unge så ved vi, at Microsoft og Google deler markedet for computere og software i folkeskolerne (i modsætning til i flere andre europæiske lande). Der er også en del danske ph.d.-studerende, som tager orlov fra studiet i en periode for til en kanonhøj løn at arbejde for tech-giganterne. Unge er rejst til Silicon Valley som en del af Facebooks 'Future Squad' via Ungdomsbureauet og gentager Metas narrativer. De helt unge er morgendagens beslutningstagere, og det giver mening at få dem ombord i sit univers.

De tre tech-virksomheder er med andre ord sindssygt dygtige til komme tæt på os. Også på det personlige



De tre tech-virksomheder er med andre ord sindssygt dygtige til komme tæt på os. Også på det personlige plan

plan. "Vi er jo på krammer med dem", siger en ekspert og understreger, at virksomhedernes ansatte er "søde og rare og dygtige til deres job, så det kan være svært at holde en kritisk distance".

Ligesom eksperten har egne regler for, hvad hun siger ja og nej til, bør vi som samfund også tænke, hvad vi vil sige ja og nej til. Nu har vi lært, hvad der kan ske, hvis man bliver afhængig af big

tech i forhold til for eksempel sociale medier. Lad os håbe, at vi i næste runde med kunstig intelligens har lært, at vi skal undgå det. ▀

Rapporten er lavet sammen med Mie Oehlenschläger og findes her: dataethics.eu/softpower



MENNESKERETTIGHEDER
I næste nummer skriver Rikke Frank Jørgensen, seniorforsker ved Institut for Menneskerettigheder.

NEW!

COPENHAGEN DEVELOPERS FESTIVAL

BY NDC CONFERENCES

28 AUG - 1 SEPT 2023 - Øksnehallen | Kødbyen CPH

110 Speakers
13 Workshops
120 Talks
Live Music
Keynotes
BBQ



Bathsheba (DK) • SASO (DK) • The Linebreakers (UK) • Press Play On Tape (DK) • DJ Rob Love (SE) • Alasdair Allan
Christer Fuglesang • Carl Franklin • Kyle Kotowick • Jennifer Wadella Yonatan Mevorach • Teena Idnani • Fabio Pacucci
Anders Norås • Selena Small • Michael Milewski • Rowdy Rabouw • Kris Jenkins • Mad Wilson • Robeert Friberg • Annie Talvasto • Christina Aldan • Colleen Lavin • Lemon



Christer Fuglesang

Astronaut



Kesha Williams

AWS ML Hero



Scott Hanselman

Microsoft



Nick Chapsas

YouTube Creator



Mish Manners

Hackathon Queen



Anjuan Simmons

GitHub

cphdevfest.com

In cooperation with
PROSA
Association of IT Professionals

KOM MED TIL BORNHACK



BOBNAHACK PROSA

NYUDDANNET? FÅ SPECIALISERET RÅDGIVNING OM KONTRAKTER OG ARBEJDSLIV I IT-BRANCHEN



PROSA ER DANMARKS
ENESTE FAGFORENING
KUN FOR IT PROFESSIONELLE

Ny forskning:
5G til industrielle formål

Tekst >
Julie Hugsted

Foto >
Privat

HvemHvadHvorfor



Preben Mogensen,
professor på AAU: Institut for Elektroniske
Systemer, Det Tekniske Fakultet for IT og
Design, Wireless Communication Networks.

Med 5G kan man gøre
**produktionen mere automatisk,
fleksibel, intelligent** (og derved
imødekomme fremtidens
mangel på arbejdskraft i
produktionen).

Maskinlæring og kunstig
intelligens kræver komplekse
udregninger. Med 5G kan man
**centralisere beregningerne i
en Edge Cloud** og opnå større
regnekraft.

Hvad?

Vores forskning i 5G startede i 2011, og omkring 2018 dukkede de første kommercielle 5G-produkter op. En af hovedvisionerne med 5G var ikke blot hurtigt internet i folks lommer, men også at udnytte 5G til industrielle formål. Vi havde en vision om at erstatte traditionelle kabler med trådløse forbindelser, og vi begyndte at undersøge, hvor tæt vi var på at opfylde denne vision. Derfor fokuserer vi vores forskning på at anvende trådløst 5G.

Hvordan?

Vi benytter 5G til styring af mobile robotter og fjernelse af kabler i produktionsanlæg. Vi undersøger aktuelt muligheden for at fjerne PLC'er (Programmable Logic Controllers). Den lokale logik i produktionsmodulerne erstattes med soft controllers i Edge Cloud, og vi forbinder produktionsmodulerne med Edge Cloud over 5G.

Hvorfor?

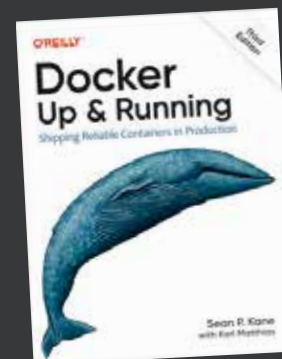
Vi kommer til at mangle varme hænder i fremtiden. Automatisering og brug af robotter bliver ofte betragtet som en negativ ting, men både produktionsindustrien og den offentlige sektor vil opleve mangel på arbejdskraft. Derfor er det nødvendigt at automatisere mere og indføre robotter. For at opnå et højere niveau af automatisering skal vi digitalisere processerne. Det er kernen i visionen. Vi forventer, at fremtidens produktionsmoduler og robotter skal være mere intelligente. Vi vil blandt andet benytte kameraer og trykfølsomme sensorer til at give dem sanser, der begynder at ligne menneskers. Med de sensorer bliver beregningerne så komplekse, at en lille computer i produktionsmodulet ikke er tilstrækkelig. Det er her, maskinlæring og kunstig intelligens kommer ind i billedet og kræver kraftfulde computere.

Hvad er perspektiverne?

Vi er på vej mod en æra, hvor digitalisering og kunstig intelligens vil spille en større og større rolle i produktion og vores liv generelt. Det er en af grundene til, at vi i vores 5G Smart-produktionslaboratorium på Aalborg Universitet forsøger at se ind i denne fremtid ved at lave eksperimentel forskning i 5G, Edge Cloud og robotter, der anvender kunstig intelligens. ▀

BØGER MED RABAT TIL PROSA-MEDLEMMER

SPAR
30%



Docker: Up & Running, 3rd Edition

Authors: Sean P. Kane, Karl Matthias
ISBN 9781098131821

Docker and Linux containers have fundamentally changed the way that organizations develop, deliver, and run software at scale. But understanding why these tools are important and how they can be successfully integrated into your organization's ecosystem can be challenging. This fully updated guide provides developers, operators, architects, and technical managers with a thorough understanding of the Docker tool set and how containers can improve almost every aspect of modern software delivery and management.

Vejl pris 593,-

PROSApris 415,-

Learning eBPF

Author: Liz Rice
ISBN 9781098135126



What is eBPF? With this revolutionary technology, you can write custom code that dynamically changes the way the kernel behaves. It's an extraordinary platform for building a whole new generation of security, observability, and networking tools. This practical book is ideal for developers, system administrators, operators, and students who are curious about eBPF and want to know how it works. Author Liz Rice, chief open source officer with cloud native networking and security specialists Isovalent, also provides a foundation for those who want to explore writing eBPF programs themselves.

Vejl pris 504,-

PROSApris 353,-

Practical Data Privacy

Author: Katharine Jarmul
ISBN 9781098129460



Between major privacy regulations like the GDPR and CCPA and expensive and notorious data breaches, there has never been so much pressure to ensure data privacy. Unfortunately, integrating privacy into data systems is still complicated. This essential guide will give you a fundamental understanding of modern privacy building blocks, like differential privacy, federated learning, and encrypted computation. Based on hard-won lessons, this book provides solid advice and best practices for integrating breakthrough privacy-enhancing technologies into production systems.

Vejl pris 593,-

PROSApris 415,-

Machine Learning for High-Risk Applications

Authors: Patrick Hall, James Curtis, Parul Pandey
ISBN 9781098102432



The past decade has witnessed the broad adoption of artificial intelligence and machine learning (AI/ML) technologies. However, a lack of oversight in their widespread implementation has resulted in some incidents and harmful outcomes that could have been avoided with proper risk management. Before we can realize AI/ML's true benefit, practitioners must understand how to mitigate its risks.

Vejl pris 717,-

PROSApris 502,-

Generative Deep Learning, 2nd Edition

Author: David Foster
ISBN 9781098134181



Generative AI is the hottest topic in tech. This practical book teaches machine learning engineers and data scientists how to use TensorFlow and Keras to create impressive generative deep learning models from scratch, including variational autoencoders (VAEs), generative adversarial networks (GANs), Transformers, normalizing flows, energy-based models, and denoising diffusion models.

Vejl pris 717,-

PROSApris 502,-

FACTUM BOOKS

Få 20 % rabat hos **FACTUM BOOKS**

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

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

HYF

– Fællesskab skaber it-folk

TEKST

Nicolai Scharling

HackYourFuture har eksisteret i seks år og hjulpet mere end 190 flygtninge, udlændinge og indvandrere til at få fodfæste på det danske it-arbejdsmarked. HYF er en sjælden succes, hvor konkret læring, hårdt arbejde, støtte, opgaver og netværk har skabt rollemodeller og it-folk til virksomheder, som hungrer efter it-eksperise.

Jakob Boserup

FOTO



Saloumeh Sarabi kom til Danmark i 2017. Hun var dengang 29 år, havde aldrig kodet, aldrig overvejet at blive it-professionel og aldrig tænkt andet end, at det jurastudium, hun havde med sig fra Iran, skulle være fundamentet under hendes arbejdsliv.

Næsten seks år senere er hun startet i arbejde som front-end-webudvikler hos Alfa Laval. Hun elsker at nørde koder, har et stort netværk af ligesindede i hele landet og hjælper andre udlændinge, som har været i samme situation som hun var, dengang hun kom til Danmark.

Saloumeh Sarabi er på mange måder indbegrebet af HackYourFuture, forkortet HYF.

Siden 2017 har frivillige i nonprofitorganisationen uddannet flygtninge og udlændinge til at blive webudviklere og finde fodfæste på det danske arbejdsmarked. Det er uddannelse til at komme ind på arbejdsmarkedet, ikke bare til en eksamen, som HYF selv fastslår.

Gennem højtintensive ottemåneders forløb med intensiv søndagsundervisning, studiegrupper og læssevis af ugentlige hjemmeopgaver er folk fra hele verden, som af forskellige årsager har svært ved at bruge det almindelige uddannelsessystem, blevet uddannet til job i it-branchen.

Tallene taler for sig selv. Sidst i juni havde 193 ud af de 235, som har gennemført uddannelsen, fået arbejde inden for it og tech.

Sukker efter it-professionelle

HYF er noget så bemærkelsesværdigt som en succes, når det handler om inklusion og integration. Elever fra så forskellige steder som Somalia, Syrien, Iran, Ukraine og mange andre lande og kulturer mødes hver søndag og arbejder tæt sammen om at blive så dygtige som muligt til it-faget. Og uden gnidninger, til trods for at mange slæber rundt på en tung bagage af oplevelser eller en

presset livssituation. Eneste økonomiske støtte er betalt togtransport til undervisningslokalerne. Resten kræver hårdt slid på egen hånd med op til 30 timers ugentlige opgavetimer tilsat undervisningsvideoer og selv læring. Det er netop den lyst, det gåpåmod, som HYF blandt andet ser på, når de gennemgår ansøgere til uddannelsen: "Hvor andre kan se besværligheder/belastende ansvar, ser vi potentiale", som det løst oversat hedder på HYF's hjemmeside.

Og endnu mere imponerende er det, at organisationen lever næsten fra år til år og er begrænset af de økonomiske midler, som organisationen kan samle ind til undervisningsforløb i henholdsvis København og Aarhus.

En række fonde og også PROSA bidrager med støtte.

I PROSA har man kun ros tilovers for HYF.

- Det er simpelthen et imponerende og fantastisk initiativ. Arbejdsmarkedet sukker efter it-professionelle,

3 n qubits =
1 bits = 2n b
1 qubits = 2
ts = 2n bits
2n bits n qu



og her har vi en succeshistorie, som hurtigt og effektivt uddanner dybt kompetente it-folk, tilmed fra en gruppe mennesker, som måske kan have udfordringer med at lande rigtigt på det danske arbejdsmarked eller løber ind i labyrinter af forhindringer og bureaukrati, forklarer Henrik Jakobsen, forbundssekretær i PROSA Vest, som har støttet HYF i de senere år.

Benhårdt - men støtten gør forskellen

Men tilbage til Saloumeh Sarabi.

Da hun kom til Danmark i december 2017, var hun klar over, at jurastudiet fra Iran ikke var meget værd i Danmark. Men det handlede om at komme i arbejde og forsøge at opgradere sig selv.

Hun fandt hurtigt arbejde, men det var hverken et job med fremtidsudsigter, udfordringer eller mulighed for at dygtiggøre sig.

At starte helt forfra på et jurastudium ville være også både usikkert og meget langsigtet.

Ad omveje hørte hun om det dengang næsten nystartede HackYourFuture.

- Når man som jeg har måttet forlade sit hjemland og sin kultur, ved man godt, at man i morgen kan risikere at stå i en helt ny by, et nyt land, ny kultur og skal starte helt forfra. Derfor er det også vigtigt at have en uddannelse og kompetencer, man kan tage med sig alle steder hen. Derfor søgte jeg optagelse og kom heldigvis ind, fortæller hun.

- Jeg startede helt fra bunden. Og jeg er så taknemmelig for, at HYF troede på mig og så potentialet. For alt var helt nyt. Det var helt vanvittigt og vanvittigt hårdt. Det

er det, der er så fantastisk ved HYF. Der er altid hjælp, vidensdeling og støtte. Vi bliver løftet og løfter hinanden. Vi er mange, som sidder i samme situation og kæmper og slider virkelig i det. Men vi har samme mål, og vi holder hinanden oppe, inspirerer og rådgiver. Vi bruger vores viden og netværk til at løfte de andre kursister. Tidligere elever, som nu er i arbejde, hjælper til med seneste opdaterede viden. Det er et helt fantastisk fællesskab, fortæller Saloumeh Sarabi.

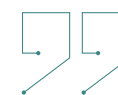
Hun indrømmer, at hun var ved at give op flere gange. Særligt da de ramte JavaScript.

- Man sidder med noget og tænker, at det her er så enormt svært, at det lærer jeg aldrig, for det er helt nyt for mig. Men så kommer man alligevel i gang og bliver grebet af det. Vi lærer af og løfter hinanden. Der er en stor sult for at lære og blive dygtigere. Så hvis du sender en mail ud om hjælp om aftenen, er der straks svar og rådgivning. Vi har et stort, hjælpsomt netværk af mentorer og medstuderende, fortæller hun.

Taknemmelige frivillige

I dag er Saloumeh Sarabi en del af bestyrelsen i HackYourFuture, hun er også mentor og hjælper på de forløb af uddannelsen, hvor hun har sine styrker.

Det er nemlig også en af kernerne i fortællingen om HYF. Et stort antal af tidligere elever fortsætter som netværk, mentorer og frivillige efterfølgende for at hjælpe andre. Og det er helhedsorienteret, altså hjælp til detaljer som at skrive cv, hvordan man forbereder sig på et jobinterview, hvordan man kommer i kontakt med virksomheder, lærer at netværke og at bruge netværk.



Jeg startede helt fra bunden. Alt var nyt. HYF troede på mig.

Det er en form for helhedstænkning, hvor ikke bare fag, men også arbejdsmarked og den hastige udvikling inden for it-faget er en del af pakken.

- Jeg tror, vi alle er taknemmelige for det fællesskab og den støtte, vi har oplevet, så vi vil gerne selv bidrage. Vi kan se, at det virker. Vi lærer hele tiden af hinanden, også efter at vi er færdige med uddannelsen. Meget af støtten, vidensdelingen og hjælpen fortsætter. Vi kender altid nogen med den nyeste viden, kendskab til en virksomhed eller med særlig ekspertise. Det deler vi og trækker på sammen, fortæller hun.

Venlighed og fællesskab

Alle de elever, som PROSAbladet har snakket med, har samme oplevelse af HYE.

Det gælder eksempelvis Zahra på 47 år fra Iran, der oprindeligt arbejdede med lingvistik, men havde svært ved at finde arbejde og søgte optagelse hos HYF. Zahra dimitterede for nylig. Hun har nu arbejde.

- Venligheden og fællesskabet er det, der er så fantastisk. Der er den rigtige støtte, og vi holder hinanden oppe og i gang, deler viden, så vi kan fortsætte, selv i perioder som er svære. Der er en anderledes og meget konkret tilgang til it-faget og til arbejdsmarkedet, fortæller Zahra.

Samme oplevelse har Remya på 34 år fra Indien. Hun startede i foråret hos HYF og har en fortid som finance developer i Indien, hvor hun hjalp fattige med at starte virksomheder og agerbrugsprojekter. Nu er drømmen, efter at være flyttet til Danmark med sin mand og sit barn, at blive full stack-ingeniør.

- Der er fællesskabet i HYE, og samtidig med at det er meget konkret og rettet mod arbejdsmarkedet. Derfor fungerer det godt, selvom vi er forskellige, og det kan være hårdt og krævende samtidig, siger hun.

Skaber rollemodeller

HackYourFuture er stiftet af Christoffer Klüter, som har tysk baggrund og under migrationskrisen i 2015-2016 arbejdede i Danmark.

Oplevelsen påvirkede ham, ikke mindst tanken om, at der måtte være en måde at få skabt en organisation på, som kunne hjælpe med uddannelse og opgradering af flygtninge og indvandrere, så de kunne skabe en fremtid selv i de nye lande.

Christoffer Klüter har ikke selv tech-baggrund, men har dog leget med kodning i ungdommen.

HackYourFuture - stiftet 2017, web: hackyourfuture.dk

HackYourFuture er en nonprofitorganisation, der har til formål at uddanne flygtninge, asylansøgere og andre dårligt stillede grupper til at blive webudviklere/it-professionelle.

HYF beskriver selv sin mission som:

- Vores succeskriterium er ikke eksamen, men beskæftigelse.
- Vores lærere og mentorer er professionelle webudviklere, der tager ansvaret for at dele deres viden og passion for teknologi med mennesker, der har mest brug for det.
- Vi tilbyder lige muligheder for alle ved at skabe et støttende og inkluderende læringsfællesskab. Vores screenings- og udvælgelsesproces tager højde for både teknisk dygtighed og graden af marginalisering af ansøgeren. Hvor andre kan se besværligheder/belastende ansvar, ser vi potentiale.
- Vi ændrer opfattelsen af, hvad vores studerende kan opnå i Danmark gennem ambitiøse og meningsfulde projekter.
- Vi ønsker at skabe en varig indvirkning på vores studerendes liv. Vi giver ikke let op på nogen.

Til gengæld vidste han lidt om funding og at skabe netværk.

Efter at have fået inspiration fra HackYourFuture i Amsterdam skaffede han finansiering til opstart og fondssøgning i 2017 fra sin gode bekendte Anders Morgenthaler, som betalte 60.000 kroner af egen lomme. Med hjælp fra Den A.P. Møllerske Støtte Fond og andre kunne det første pilotprojekt fra 2017 og i årene frem udvikle sig til en organisation, som årligt uddanner hold til it-faget.

- Læringen er konstant, og man lærer af fejl og praktiske øvelser og feedback. Det er en af grundstenene i HackYourFuture. Vi skal lære hele tiden og af hinanden, siger han.

Christoffer Klüter var selv meget nervøs i starten for, om idéen ville holde, og om frivillige nok meldte sig til at hjælpe med at løfte arbejdet. Udviklingen har vist, at det ikke er noget problem.

I dag optager HackYourFuture således 45-60 personer årligt på otteugers bootcampforløb i webudvikling og vil også uddanne 15 personer i et kortere forløb i Data Analytics. Der er samtidig over 150 frivillige til at hjælpe med arbejde, undervisning, mentoring og feedback.

- Det er passionen og engagementet, som hjælper med at bygge kulturel bro, og som gør, at vi næsten ingen gnidninger har. Vi skaber rollemodeller og brobygere, fortæller Christoffer Klüter.

Han er i dag den daglige leder af HackYourFuture.

- Det er økonomien, som sætter grænserne. Vi vil også gerne bevæge os ud over, at det kun er indvandrere, flygtninge og udlændinge. Andre, som måske ikke passer ind i uddannelsessystemet lige nu, kan også have gavn af HYE, siger han. ▀

```
0 1 0 0 1 1 1 1
1 0 1 0 1 1 1 0
0 0 1 1 0 0 0 1
1 1 1 0 1 0 0 0
1 1 0 0 1 1 0 1
0 0 1 0 0 0 1 1
```



Vi kan gøre en endnu større forskel

TEKST
Nicolai Scharling

Med støttende fællesskab, læring om det danske arbejdsmarked og et bredt netværk af it-specialister har HackYourFuture gjort en stor forskel for udlændinge i Danmark gennem de seneste seks år. Og det kan blive endnu bedre, og vi kan hjælpe mange flere, fortæller bestyrelsesmedlem i HYF og it-ekspert hos Microsoft Sherry List, der selv kom til Danmark fra Iran for 11 år siden.

Jakob Boserup
FOTO

Sherry List, du er medlem af bestyrelsen i HackYourFuture, senior program manager hos Microsoft og fra Iran. Hvad er så specielt ved HYF?

- HYF tilbyder meget mere end kompetenceudvikling gennem sin bootcamp. Det, jeg sætter mest pris på ved HYF, er succesen med at etablere et selv bærende støttesystem. Kandidater vender ofte tilbage som frivillige og bidrager tilbage til det fællesskab, der engang hjalp dem med at lykkes. Det skaber en smuk cyklus af læring, vækst og at give tilbage, hvilket gør programmet bæredygtigt.

Hvordan lærte du HYF at kende?

- Tidligere var jeg frivillig på et Røde Kors-center i Vipperød, hvor jeg lærte børn, der kom alene til Danmark, at bruge internettet til simple opgaver. Desværre lukkede centret. Efter at det lukkede, følte jeg, at der manglede noget, fordi jeg ville fortsætte med at bruge mine it-færdigheder på en meningsfuld måde. Så læste jeg et interview med Christopher Klüter, der stiftede HackYourFuture Denmark. Jeg blev virkelig inspireret af det, Christopher lavede. Jeg sendte straks en mail til ham.

Hvorfor tror du, at det er så vellykket - 193 studerende ud af 250 har fået arbejde?

- Det er 193 personer, hvis liv er blevet væsentligt ændret af HackYourFuture. Sandsynligvis har deres nye arbejde gjort det muligt for dem at forsørge deres familier. Det er imponerende og er blevet til ved støtte fra frivillige, mentorer og HYF. Støtten omfatter vores dedikerede mentorer, som alle frivilligt bruger deres tid og ekspertise, og de forskellige virksomheder og organisationer, der generøst sponsorerer vores program økonomisk eller hyrer vores kandidater. Hver person, der får et job, er beviset på, at når vi arbejder sammen, kan vi gøre en stor forskel.

Hvad kan andre mennesker/organisationer lære af HYF?

- En vigtig lektion er, at opbygning af et samfund, hvor alle føler sig inkluderet, kan have en transformerende effekt. Derudover kan virksomheder implementere deres egne træningsprogrammer, ansætte personer med forskellig baggrund og tilbyde træning på jobbet. Denne tilgang åbner muligheder for personer, der måske ikke har traditionel uddannelsesmæssig baggrund.

Hvorfor engagerer du dig i arbejdet?

- Jeg valgte at involvere mig i dette arbejde, fordi jeg forstår de udfordringer, der følger med at starte et nyt liv

i et andet land. Jeg tror på den transformerende kraft af uddannelse og støttende samfund. HYF kan gøre denne overgang lettere og hjælpe folk med at opbygge en vellykket fremtid. At arbejde med HYF giver mig chancen for at støtte denne sag og gøre en reel forskel i folks liv. Min dybtliggende overbevisning er, at alle skal have gratis adgang til uddannelse af høj kvalitet. Jeg ser det som en nøgle til at styrke mennesker, skabe lige muligheder og fremme samfundsmæssig vækst og retfærdighed.

Kan HYF blive endnu bedre i fremtiden?

- Ligesom mange nonprofitorganisationer er en af de største udfordringer, HYF står over for, at sikre finansiering. På trods af den succes, HYF har opnået med sine begrænsede ressourcer, er der så meget mere, der kan gøres. Hvis HYF havde adgang til flere midler, kunne de potentielt udvide deres programmer, nå ud til flere enkeltpersoner, forbedre deres læseplan og yde endnu mere omfattende støtte til samfundet. Dette kan føre til en bredere samfundsmæssig indvirkning og styrke flere personer med livsændrende færdigheder. Der er meget fokus på at netværke og hjælpe folk med ting som at forberede sig til interviews, skrive CV og forbinde dem med virksomheder.

Er det opskriften i HYF?

- Absolut, disse elementer er afgørende for HYF's succes. Vi lægger stor vægt på at opbygge et støttende fællesskab og et robust netværk. Det giver vores kandidater mulighed for at finde de bedste muligheder, der passer til deres færdigheder og interesser. Derudover anser vi træning til og viden om det danske arbejdsmarked, CV-skrivning, LinkedIn, GitHub og interviewteknikker som afgørende. Denne kombination af samfundsstøtte og praktisk træning forbedrer i høj grad vores kandidaters chancer for succes i deres jobjagt. ▀

Skærm os fra skærmene!

Tænk, hvis skolerne greb skærmkritikken og brugte den konstruktivt til at undervise i datalaboratorier. Det foreslår Anders Kjærulff i sin tech-klumme.

Da jeg var 10-12 år gammel, gik det op for mine forældre, at jeg sad meget, meget tæt på den radiator-opvarmede tv-skærm, kun cirka halvanden meter væk, og at jeg kiggede på den gennem min pege- og tommelfinger, så jeg kunne koncentrere mit svage syn på skærmens enkle punkt.

Min mor fik mig sendt til øjenlæge. Jeg fik hinkensten-tykke briller.

Nu er der gået meget, meget lang tid, og nu taler vi igen om skærme, men det er af helt andre grunde, selvom det med synet og skærmens påvirkning af det nok også er en diskussion værd. I hvert fald hægges blandt andet Kina og Asien af en epidemi af nærsynede børn.

Og bare lige et par detaljer: I gennemsnit blinker vi 15 til 20 gange i minuttet. Når vi bruger skærme, så går vi ned på tre gange i minuttet. Under corona testede de kinesiske myndigheder 120.000 elever mellem seks og otte år, der var i karantæne og fik fjernundervisning via skærm.

De fandt tre gange mere nærsynethed end normalt grundet sølle to en halv times mere tid foran skærmen.

Det er almindelig anerkendt, at der findes et computer vision syndrome, CVS, der giver trætte, irriterede øjne, hovedpine og ondt i nakken, og at kuren mod det er den såkaldte '20-20-20-regel', hvor du skal kigge væk fra din skærm i 20 sekunder hvert 20. minut og fokusere på et objekt 20 meter væk.

Din skærm skal være mindst 60 centimeter væk fra øjnene, og for større skærme som fjernsyn skal afstanden være mindst to meter. Men gør vi det? Nej.

I dag er skærmen og især begrebet SKÆRMTID blevet en politisk kampplads med tre typer kombattanter:



De fandt tre gange mere nærsynethed end normalt grundet sølle to en halv times mere tid foran skærmen

Aktivister som for eksempel Imran Rashid, hvis borgerforslag har skabt massivt røre og fik over 50.000 digitale underskrifter og politikerne til at røre på sig, psykologer/pædagoger/lærere, og så er der den sidste og mest støjende gruppe: medieforskere.

Medieforskerne ser ikke skærmen som et sundhedsproblem. Den er et symbol, et stykke kultur, og det er den måde, de forsker i den, og igennem mange, mange år har det været kutyme at følge deres råd, som stort set enslydende har været: Tal med dit barn om det, for barnet er mere digitalt indfødt end dig og har en særlig ret til det rum, som findes inde i de der skærme.

Men så kom undervisningsministeren og ville have skærmene ud af skoler og dagtilbud, der blev råbt frem og tilbage om forbud og kontrol, og medieforskerne vandede sig og talte højt og længe om manglende evidens og om den forskning, de selv havde lavet, og som de gerne vil have mere af, og det hele er indtil videre endt med et 'hyrdebrev' fra undervisningsministeren til skolerne, hvor man opfordrer ledelsen til at 'tænke over brug af skærme' i undervisningen.

Men det behøver de ikke, for det har jeg allerede gjort! Og igen har jeg tænkt på noget, der var engang. Da jeg skulle lære tysk og engelsk i folkeskolen, blev vi indimellem hevet ind i et rum fyldt med båndoptagere og mikrofoner, et SPROGLABORIUM blev det kaldt, det rum. Her skulle vi lytte til nogle, der talte tysk eller engelsk, og gentage det, de sagde. Vores lærer kunne så lytte til en optagelse af det, vi havde

Anders Kjærulff

Journalist, forfatter, podcaster og meget mere.



sagt, og rette os. Vi sad hver for sig i små lyttbokse med hovedtelefoner på, skærmet for hinanden, og det var alt sammen dejligt teknisk og føltes, dengang, rasende moderne.

Men det blev vildere endnu: I 1984 var der kommet danskbyggede computere på danske skoler, Piccoline og Butler og hvad de ellers hed, og de stod også i et særligt rum, og Danmark var faktisk parat til at indføre DATALÆRE som obligatorisk fag i skolerne, men det blev droppet, da Folketinget efter en hård lobbyindsats fra IBM mente, at det eneste, vi danskere skulle kunne, var at få et pc-kørekort til Office-pakken. Det var som bekendt ikke nok.

Og så er det, jeg tænker, at vi måske kunne lave DATALABORATORIER i skolerne, rum med computere og skærme, som man går ind i en gang imellem, i stedet for som nu at have computere og smartphones tændt konstant, overalt, maskiner, som vi ikke forstår, og hvis skærme er mere eller mindre skjult slået op på Snapchat, Instagram, TikTok og alt det andet, som vi er bekymrede over, mens vi skal forestille at prøve at lære børn noget fornuftigt og grundlæggende som at stave, regne og få sig en læselige håndskrift. Det er jo skørt, og det slipper man for i et datalaboratorium, hvor læreren styrer det hele som en edderkop midt i spindet.

Ja, hvis vi gik virkelig til den, så kunne disse maskiner i 'datalab' køres på open source-software og være meget billige, og vi kunne udvikle vores egne programmer til dem eller skille dem ad og skifte dele, og børnene kunne lære lidt Python eller noget andet.

Skærmen er stadigvæk et FJERN-SYN, og med internet koblet til et kig ind i hele verden, inklusive porno og AI-genereret fake news, og så er den smækfyldt med støjende, bedøvende indhold, der kun handler om, at vi skal blive hængende og klikke og købe og aflevere data. Og det kan vi vel nok blive enige om er en dårlig idé?

Ligesom det er komplet indlysende, at det ikke er sundt at sidde helt stille og se fjernsyn hele dagen, heller ikke hvis det er interaktivt med en joystick eller et tastatur og en mus.

Løsningen kunne være, at vi, og især vores børn, får en mulighed for at adskille tingene, at der er en tid, hvor skærmen er væk, og vi skal noget andet. Kald det forbud eller anbefalinger, det vigtigste er tid, hvor vi er skærmet for skærmene.

Hvornår mon vi vil lytte? ▀

Et arbejdsmarked af

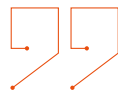
DIAGNOSER OG KULTURFORSKELLE

TEKST

Julie Hugsted og Nicolai Scharling

Diagnoser som ADHD/ADD og ASF er blevet udbredte og anerkendte. Men hvordan fungerer det ude i virksomhederne, som i dag ofte er internationale kludetæpper af personlighedstyper, kulturelle baggrunde og under konstant omstilling? Kan de rumme ansatte med diagnoser?

Hvordan trives eksempelvis ansatte med diagnoser, hvor evnen til fordybelse og detaljeforståelse gør dem attraktive i opgaveløsningen, mens fokus på omstilling og social blanding kan skabe store konflikter? It-branchens lidt nørdede prædikat er sandsynligvis attraktivt for netop en række personlighedstræk, som vi i dag har diagnosticeret. Men hvad betyder diagnoserne, og hvordan får man lettest muligt det hele til at fungere uden misforståelser og gnidninger på arbejdspladserne?



Åbne kontorlandskaber kan være særdeles udfordrende, og det samme gælder pludselige afbrydelser.

De senere års stigende fokus på diagnoser som ADHD, Aspergers syndrom samt unge mennesker, som oplever sociale udfordringer eller føler sig pressede ud i periferien af et prestigefund, sætter også sit præg på arbejdspladserne.

Nogle af de uddannelsessteder, som PROSAblandet har talt med, fastslår, at de oplever og skal tage hensyn til flere unge med udfordringer, som enten er diagnosticeret eller læner sig op ad diagnoser.

Men hvad med arbejdspladserne? Virksomhederne?

Ikke nok med at de skal kunne rumme flere kulturer og baggrunde, de skal også fungere i et 24/7-samfund, der er online og globalt, og på en måde inkludere alle i team, der fungerer trods modsætninger og udfordringer.

Tilmed i en mere støjende tid med afbrydelser og kontorfællesskaber.

Der findes ikke nødvendigvis tal for,

i hvilken grad it-branchen har flere ansatte med diagnoser eller persontræk, som tangerer forskellige diagnoser. Men når man ser på arbejdets natur, kravet til fordybelse, arbejdsformen med mere, så er det ifølge de fleste naturligt, hvis branchen forekommer særligt attraktivt for eksempelvis personer med udfordringer inden for autismespektret.

De er netop utrolig dygtige til fordybelse og problemløsning, og andre diagnoser eller personlighedstræk kan have en kreativ og visionær energi, som kan skubbe udviklingen i en ny og vigtig retning.

Men samtidig kan de reagere umiddelbart, voldsomt eller isolere sig i forlængelse af sociale møder, fordi situationen bliver fejltolket, spillereglerne misforstået, og de oplever en konflikt, hvor deres kolleger måske bare oplever daglig dialog.

Klare spilleregler og forståelse

Hvordan skal arbejdspladserne kunne rumme dem uden konflikter baseret på misforståelser og fejltolkninger?

Og hvordan skal de navigere i en hektisk arbejdskultur ofte præget af omskiftelighed og støj?

Alle diagnoser, eller træk lignende en diagnose eller på tværs af diagnoser, er helt individuelle fra person til person, og graden vidt forskellig.

Ofte kan det være et kludetæppe af personlighedstræk, som de fleste har en mindre grad af, men som er særligt udtalte hos nogle.

Derfor er det også svært at sætte en fællesnævner med lighedstegn under for, præcis hvilke udfordringer en ansat med blandt andet ADHD kan have.

Sikkert er det dog, at åbne kontorlandskaber kan være særdeles udfordrende, det samme gælder pludselige afbrydelser eller det at afkode de sociale spilleregler i en større gruppe.

ADHD - Attention Deficit Hyperactivity Disorder:

- ADHD omfatter typisk symptomer som koncentrationsbesvær, hyperaktivitet og impulsivitet.
- ADHD påvirker hjernens funktioner og evnen til at planlægge og have overblik.
- Kan medføre problemer med struktur, forringet arbejdshukommelse og dårlig

- tidsfornemmelse.
- Mennesker med ADHD kan opleve lavt selvværd, vanskelige relationer.
- Der findes ingen tal, men vurderingen er, at 1-3 procent af voksne i Danmark har ADHD, og at 2-3 procent af skolebørn i Danmark har ADHD.

- En ud af tre voksne diagnosticeret med ADHD eller ADD var ifølge en undersøgelse fra Aarhus Universitetshospital i job i 2017.

Derfor er personer med ASF eftertragtede på arbejdsmarkedet:

- Hurtig opgaveløsning med lav fejlmargen.
- Stærk logisk, analytisk sans og skarpe til mønstergenkendelse.
- Evnen til at holde koncentrationen i længere tid ad gangen.
- Passion for detaljer og at identificere fejl, som andre ikke opdager.
- Alternativ tilgang til opgaveløsningen ind i processen og udfører arbejdspladsens vanetænkning og forretningsgange.

Livet med ADHD

ADHD-foreningen har gennemført en undersøgelse for at afdække, hvordan livssituationen ser ud for voksne med ADHD. Her svarede de adspurgte blandt andet:

- Det er vanskeligt at strukturere min hverdag (planlægge, prioritere med videre), hvilket medfører, at jeg sommetider ikke får gjort noget **(87 procent)**.
- Mit hoved er konstant på overarbejde, jeg kan ikke få tankerne til at tage en pause **(92 procent)**.
- Det føles af og til, som om jeg får flere tanker i hovedet på samme tid om, hvad jeg skal gøre, hvilket betyder, at jeg i øjeblikket bliver handlingslammet **(87 procent)**.

Om arbejdslivet:

- Jeg har vanskeligt ved ikke at påtage mig for meget arbejde, og jeg er derfor bange for at blive udbændt **(87 procent)**.
- Jeg får ofte problemer med at klare hverdagslivet på en god måde, da det er svært for mig at overkomme flere ting på samme dag (for eksempel arbejde, gøre rent og købe ind) **(90 procent)**.
- Jeg oplever, at jeg har vanskeligt ved at afslutte projekter, jeg har påbegyndt, da jeg så hurtigt bliver rastløs og begynder på nye projekter, inden de gamle er afsluttet **(88 procent)**.
- Jeg lider af søvnproblemer, hvilket gør, at jeg ofte føler mig træt og har svært ved at passe arbejde/skole på en god måde **(74 procent)**.
- Det er irriterende, at der ikke findes bedre muligheder for at tilpasse mit arbejde/mine studier i forhold til mine vanskeligheder (lave tempo, mere støtte, mere struktur, nedsat tid med videre) **(70 procent)**.

Det sociale liv:

- Jeg kan ikke overskue at lave noget i min fritid. Jeg skal bare lade op for at klare næste dag **(78 procent)**.
- Jeg bliver ofte stresset og urolig, når jeg opholder mig i miljøer med meget lyd og mange stemmer (for eksempel ved møder, middage og begivenheder) **(89 procent)**.
- Jeg synes, det er besværligt at træffe nye mennesker, fordi jeg føler uro, stress og usikkerhed om, hvordan jeg skal handle i disse tilfælde **(72 procent)**.

Kilde: <https://adhd.dk/voksne-med-adhd/adhd-som-voksen/voksenliv-med-adhd/>

Aktiv mødedeltagelse og debat med chefen: I andre kulturer kan dårlige relationer til chefen få alvorlige konsekvenser. Derfor nikker folk tilsyneladende enige med chefen.

Spørgsmål: Mange udenlandske medarbejdere frygter, at det viser inkompetence, hvis de spørger ind til opgaverne. Derfor er det ikke sikkert, de får løst opgaven tilfredsstillende.

Udfordringer: Internationale medarbejdere vil ofte vente med en undskyldning til sidste øjeblik, selvom de godt ved, at de mangler ressourcer til at løse en opgave eller nå en deadline.

Selvironi: I mange kulturer er det vigtigt ikke at tabe ansigt, og man kan blive såret, hvis man oplever, at der bliver gjort grin med ens person eller arbejde.

Forklar, at tillid, flad struktur og autonomi er centrale elementer på danske arbejdspladser.

Støt internationale medarbejdere ved at tydeliggøre de bagvedliggende årsager, normer og betydninger i dansk arbejdskultur.

Forklar, at det er normalt at agere socialt på arbejdspladsen, men ikke nødvendigvis i fritiden.

Gode råd:

Når det handler om ADHD/ADD og autisme profiler, har virksomheden Special Minds og ADHD-foreningen følgende forslag:

For en autisमेvenlig arbejdsplads:

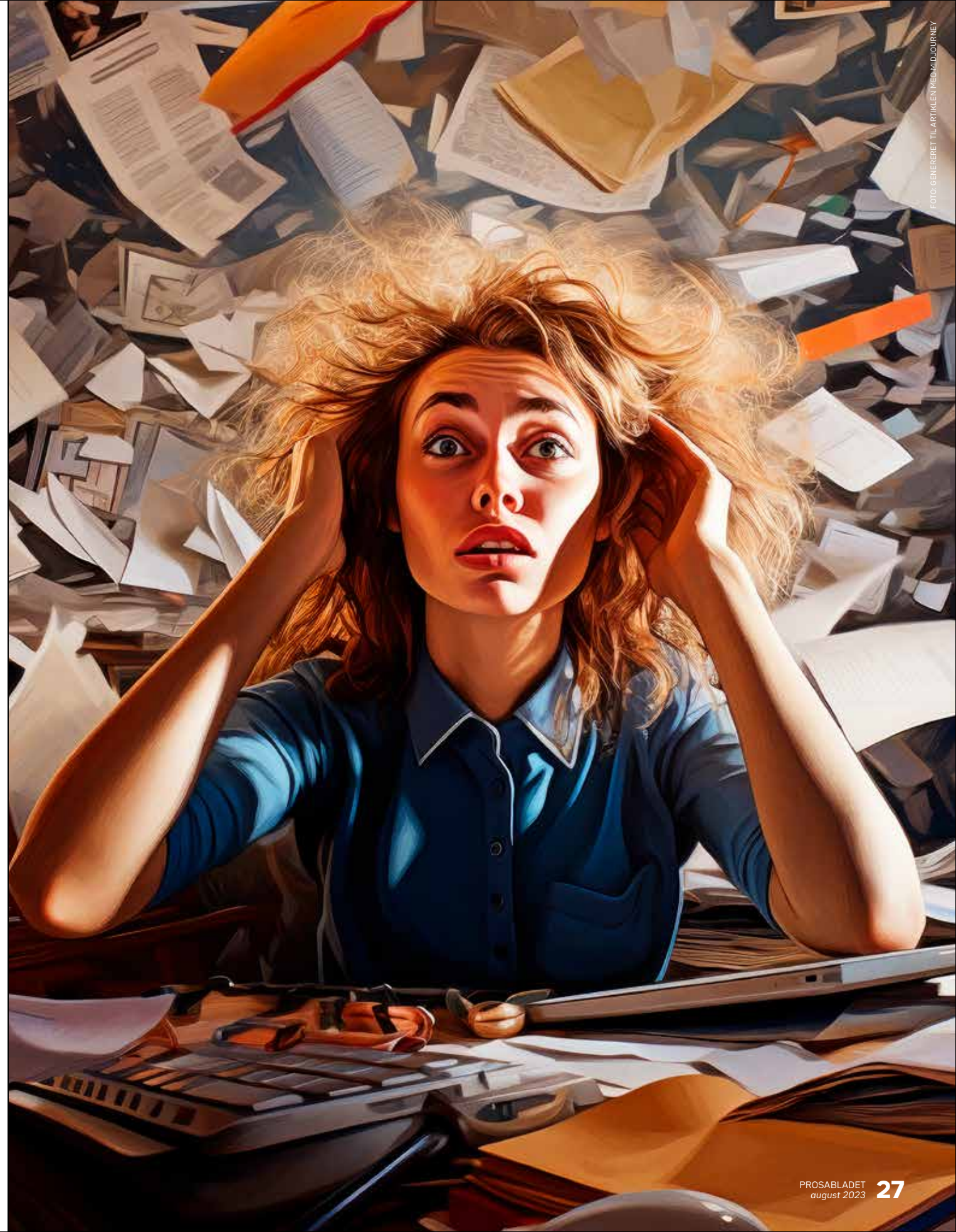
- Mulighed for ansættelse på deltid.
- Demonstration af arbejdsopgaver.
- Skriftlige arbejdsplaner, gentagelsesopgaver.
- Pauserum, afskærmning for lys og lyde, hjemmearbejdsdage, hjælpemidler efter behov.

Tips til en bedre arbejdsplads

- Tillad brug af støjreducerende headset, høreværn eller muligheden for at høre musik i hovedtelefoner i arbejdstiden.
- Klare og tydelige aftaler. Hvis en person med ADHD laver fejl sit arbejde, kan det skyldes, at opgaven er blevet misforstået.
- Sørg for, at der kan arbejdes i et miljø uden forstyrrende sanseindtryk. Skab et område, hvor medarbejderen kan trække sig tilbage og få ro.
- Tilbyd mulighed for, at medarbejderen kan dyrke motion i løbet af dagen.
- Personer med ADD, ADHD og ASF vil ofte mistrives i store, åbne kontorer.
- Reduktion af sanseindtryk er vigtigt for alle grupper.
- Behov for klare og tydelige aftaler om arbejdsopgaver.
- Fordel med et roligt pauserum.

ADD – Attention Deficit Disorder:

- Uopmærksomhed, lav koncentration og hyppigt skift af fokus. Desuden en tendens til let at blive distraheret af egne tanker, følelser og sansninger.
- Overfladisk bearbejdning af information – misser detaljer og laver sjuskefejl. Omvendt kan der hos nogle være en tendens til at fortabe sig i detaljer, men det sker så på bekostning af helheden.
- Tilbøjelighed til at være mentalt fraværende, dagdrømmende eller på anden måde distraet – både ved opgaver og i kontakten til andre mennesker.
- Besvær med at komme i gang med eller færdiggøre opgaver og gøremål – ikke mindst opgaver, der består af mere end ét trin.
- Vanskeligheder med at organisere, planlægge og generelt skabe struktur i hverdagen. Der er hertil ofte knyttet en ringe tidsførelse, som gør det svært at vurdere, hvor lang tid en opgave vil tage.
- Undgåelse af eller ubehag ved at udføre opgaver og aktiviteter, der kræver længerevarende koncentration, herunder blandt andet læsning.
- Tilbøjelighed til at miste eller forlægge ting, herunder nøgler, vigtige papirer og andet, der har betydning for ens daglige funktion.
- Tendens til hurtigt og let at blive distraheret af ydre stimuli, det vil sige forskellige former for sanseindtryk. Hertil knytter sig besvær med at frasortere irrelevante stimuli og information.
- Glemsomhed i daglige aktiviteter, blandt andet hvad angår aftaler og udførelsen af opgaver.
- En ud af tre voksne diagnosticeret med ADHD eller ADD var ifølge en undersøgelse fra Aarhus Universitetshospital i job i 2017.



ADHD/ADD-venlig arbejdsplads:

- Afstemte og klare forventninger inden opstart.
- Hjælp til at forstå socialt samspil og uskrevne regler, støtte til at planlægge og strukturere arbejdet samt til at færdiggøre opgaver.
- Visualisering af opgaver og arbejdsgange, så det bliver lettere at gennemskue og huske, viden om ADHD til arbejdspladsen, så kolleger forstår, hvad der vil være hjælpsomt.
- Mentorstøtte og fleksibel arbejdstid. ▀

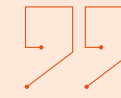
ASF: Et godt arbejdsmiljø

- Anerkendelse af behov, som for eksempel brug af lyddæmpende høretelefoner.
- Acceptere, at medarbejderen måske ikke kan lide at have øjenkontakt.
- Reducere mængden af sanseindtryk på arbejdspladsen.
- Give plads til alenetid, hvil, behov for at gå tidligere hjem eller undgå sociale arrangementer.
- Hjælp til at forstå svær kommunikation. Enten fra en god kollega eller en professionel.
- Mulighed for bisidder i forbindelse med svære situationer eller konflikter.
- Tydelig guide til at forstå arbejdspladsens normer for mundtligt og skriftligt kommunikation.
- Klare aftaler: Hvem spiser man frokost med hvornår, hvad tid er næste møde – og hvor? Faste pladser på kontoret.
- Demonstration af arbejdsopgaver, gentagelsesopgaver, meningsfuldhed med arbejdsopgaverne.
- Personer med ASF kan let blive tabt på arbejdsmarkedet, fordi der stilles stadig højere krav til omstillingsparathed og sociale evner.

ASF - AutismeSpektrumForstyrrelser (infantil autisme, atypisk autisme og Aspergers syndrom med flere):

WHO's nyeste diagnosemanual og Sundhedsstyrelsen har gjort op med underdiagnoser under autismspekret som infantil autisme, atypisk autisme og Aspergers syndrom. I stedet bruges begrebet ASF som en beskrivelse af en mangfoldig gruppe af tilstande, der ses både hos mennesker med normal og høj begavelse samt hos mennesker med udviklingshæmning. ASF er typisk kendetegnet ved:

- Vanskeligheder med social interaktion og kommunikation: Man har ofte en bogstavelig forståelse af sproget, og det kan være svært at afkode ansigtsmimik, kropssprog, uskrevne sociale regler, vittigheder/sarkasme, andre menneskers intentioner og følelser.
- Atypiske aktivitets- og adfærdsmønstre som vanskeligheder med at gå fra en aktivitet til en anden, fokus på detaljer, intense interesser og stærkt behov for bestemte rutiner.
- Sensorisk følsomhed, hvor lyd, lys, lugte og andre sanseindtryk kan være forstyrrende i en grad, så det går ud over arbejde, fritid og socialt liv.
- Karakteristika kan opdages i den tidlige barndom, men bliver ofte først diagnosticeret langt senere.
- Cirka 1-2 procent af den danske befolkning har ASF.
- 10 procent af danskere med ASF er i arbejde.
- ASF er næsten fire gange mere almindeligt blandt drenge end blandt piger (USA).



Det kvæler en og ens livslyst. Jeg har da også overvejet selvmord tidligere. Der bliver ikke lyttet til den person, man er, men peget fingre og udstillet.

Arbejdslivet med Asperger

- ti job på 11 år

TEKST

Nicolai Scharling

Alexander har Aspergers syndrom. Han er en dygtig koder og derfor efterspurgt. Men han har oplevet arbejdspladser, som forsøger at fikse ham i stedet for at rumme ham, eller en kollega-kultur, som decideret synes, det er o.k. at mobbe ansatte som ham. Ifølge ham er virksomhederne måske blevet mangfoldige, når det handler om at rumme køn og seksualitet, men absolut ikke, når det handler om diagnoser og ansatte, som stikker ud. - Der skal så lidt til at forstå mig som person og få det til at fungere. Bare små ting vil hjælpe, men det sker ikke, siger han.

Alexander har haft ti job, siden han blev færdiguddannet datamatiker for 11 år siden. Han er i positiv forstand en supernørd til kodning og er så fagligt dygtig og intelligent, at han ofte bliver headhunted.

Det starter også altid godt, men før eller siden begynder mobningen eller gnidningerne, som gør, at Alexander selv må sige op eller bliver opfordret af ledelsen til at fratræde.

- Som regel er det mobning. Arbejdet går fint, jeg er dygtig, og de er glade for det, jeg laver. Men jeg stikker måske lidt ud, fordi jeg ikke kan med ironi og sarkasme. Jeg kan ikke have de meget grimme jokes, hvor man sviner andre til eller taler nedladende seksuelt om kolleger. Det reagerer jeg negativt på. Jeg passer nok ikke ned i den kasse, hvor man bare griner med og taler grimt om andre. Der er altid nogen, der godt kan lide at få opmærksomhed ved at tale grimt om andre. Det gør mig til et let mobbeoffer. Jeg er let at sprede rygter om, fortæller han.

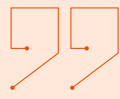
$5n$ qubits = $2n$ bits
 1 qubits = 2 bits
 ts = $2n$ bits
 $2n$ bits n qu

- På et eller andet tidspunkt er der en eller to kolleger, som synes, det er fantastisk at give mig øgenavne, grove øgenavne, eller få andre med på at tale grimt om mig, måske fordi jeg er meget detaljeorienteret eller interesserer mig for gaming. Det er ikke altid, at en ledelse kan håndtere det. Det er lettere at udstøde den, som ikke passer ind i normalkassen, end at irettesætte andre for en mobbekultur. Jeg er glad for mit arbejde, men det bliver altid saboteret, det er skruen uden ende, fortæller han.

Vælger at være anonym

Alexander er 40 år, og for syv år siden blev han diagnosticeret med Aspergers syndrom, som i dag dog går ind under fællesdiagnosen ASF. ASF er en paraply, som omfatter stort set alle diagnoser inden for autismspektret. Den del har Alexander det i øvrigt svært med.

- Når folk hører autisme, tænker mange 'Rain man'-filmen. Det er altså ikke sådan. Slet, slet ikke. Jeg har ingen problemer med at agere socialt eller forstå andre. Men



Jeg er blevet behandlet så dårligt og mobbet, fordi jeg er anderledes.

jeg har nogle udfordringer, som gør, at jeg måske er anderledes, siger han.

Alexander er i øvrigt ikke hans rigtige navn. Da han p.t. lige har forladt en større dansk virksomhed, netop efter en sag om grov kollegamobning, en sag, som PROSA hjalp ham med, og derfor er jobsøgende, har han fået lov til at være anonym. Hans rigtige navn og identitet er naturligvis kendt af redaktionen.

Anderledes, ikke besværlig

Alexander skiller sig altså ud.

Han har altid følt sig anderledes. Han fordyber sig meget i detaljer og særinteresser, bliver let opslugt af et område eller en interesse, hvilket gør ham til en eminent koder og problemløser. Det kan være gaming, kodning, 'Star



Wars'-film. Interesser, som betyder meget for ham, men også gør, at andre begynder at drille ham eller give ham øgenavne.

Han kan have udfordringer med i øjeblikket at tolke sociale situationer, som netop involverer ironi, sarkasme og nedladende omtale. Han opfanger alle detaljer og skal derfor bruge tid på at tolke og analysere. Det kører således rundt i hovedet af ham i mange timer efter situationen. Han har det heller ikke let med støj og kontinuerlige afbrydelser.

- Jeg kan sagtens arbejde, hvor jeg bliver afbrudt og skal svare på spørgsmål, som giver mening, selvom jeg sidder med en svær opgave. Men massevis af ligegyldig støj og afbrydelser og larm omkring mig kan være enormt frustrerende, fortæller han.

Folkeskolen var overlevelse

Sådan har det altid været. Tiden i folkeskolen beskriver han som en koncentrationslejr, hvor alle kastede sig over ham.

- Jeg havde det elendigt, blev mobbet, og det var noget, jeg skulle kæmpe mig igennem. Der var ikke rigtig nogen forståelse. Gymnasiet gik bedre, for der stod det klart, at jeg var dygtig og kunne få topkarakterer. På universitetet var det rigtig godt, for der er bare mere rummelighed, og der var ingen, som så problemet i, at jeg godt ville fordybe mig i opgaver selv, uden at tvinge mig til alle mulige sociale tiltag, siger han.

Manglende forståelse

Efter universitetet kom dog arbejdspladserne.

Alexander er i den grad dygtig til at sætte sig ind i svært stof, og derfor var virksomheder vilde med at ansatte ham til kodning og til krævende robotics-problemer.

- Vi taler meget om et rummeligt arbejdsmarked, om MeToo og inklusion. Arbejdspladserne er måske ved at blive mangfoldige, når det handler om køn og seksualitet, men ikke om at rumme diagnoser. Jeg har ikke oplevet inklusion i forhold til mit 'handicap'. Jeg er blevet behandlet så dårligt og mobbet, fordi jeg er



anderledes. Og det er altså ikke, fordi jeg kommer med vredesudbrud eller opfører mig mærkeligt. Jeg reagerer måske bare en anelse anderledes ud fra 'normalen', fordi jeg skal processere tingene i hovedet. Jeg kan fint snakke, grine og deltage i samtaler, siger han.

Står frem for at hjælpe andre

Det er blevet til ti arbejdspladser på 11 år. For syv år siden fik han diagnosen Aspergers syndrom – i mild grad – men alligevel en forklaring på, hvorfor han altid har følt sig anderledes og haft svært ved at passe ind.

- Arbejdspladser kan let rumme såvel mig som andre, der stikker ud på grund af diagnoser. Det kan ske ved simpel kommunikation og forståelse. Ved at lytte til os og forstå de enkle ting, som kan gøre arbejdsdagen lettere for os. Det kan være at give os mulighed for at arbejde i et rum, hvor vi kan lukke døren og være os selv. Det kan være at lytte til og behandle os, som man vil behandle andre med udfordringer. I stedet prøver de at fikse os, at tvinge os ned i kasser, der allerede findes. Jeg skal ikke fikses, jeg skal tages som den, jeg er, siger han.

- Det er også grunden til, at jeg står frem med min historie her i bladet. Jeg håber, at mit eksempel kan hjælpe andre eller få ledelser til at se sig bedre i spejlet. Hvorfor er det o.k. at have en mobbekultur og en ondskabsskud omgangstone, fordi nogle stikker ud? Måske er forskellen bare, at vi ikke kan tåle for meget støj og afbrydelser eller tager ting mere bogstaveligt eller har særinteresser, vi går meget op i, forklarer Alexander.

Kvæler livslysten

Som nævnt skal Alexander ud at søge nyt arbejde igen eller tage mod tilbud fra en virksomhed, der har fundet hans profil.

Det plejer ikke at være et problem. Han plejer også at fortælle ledelsen om sine udfordringer og sin diagnose, og det er som regel intet problem.

Problemerne kommer i kantinen, i pauserne, hvor kollegasamvær kan være påtvunget og udvikle sig ondskabsskudt, eller når en ny ledelse vil lave om på rutiner og ikke forstår, at de dele kan være udfordrende og kræve en særlig tilgang, når det handler om ansatte som Alexander.

- Det er hårdt. Jeg er glad for at arbejde. Jeg leverer også godt arbejde. Men det er en kamp, at det altid skal være sådan. Det kvæler en og ens livslyst. Jeg har da

Aspergers syndrom:

Der findes ikke et entydigt forløb eller diagnose over, hvordan mennesker med Aspergers syndrom agerer. Men hos voksne med Aspergers Syndrom skal der være flere af disse kernesymptomer til stede:

- Udfordringer med socialt samspil.
- Tvangspræg, rigiditet og perfektionisme.
- Indsnævrede interesser, afvigende med hensyn til intensitet og fokus.
- Sanseforstyrrelser.

Man kan have snævre afgrænsede interesser eller særlige interesser, der dyrkes med en intensitet så stor, at alt andet glemmes.

Mange personer med autismespektrumforstyrrelse, ASF, oplever sansemæssige forstyrrelser på lyde, lugte, lys, temperaturskift, berøringssans og smagsans.

Når man har Aspergers syndrom, har man en øget sårbarhed over for stress, hvilket skyldes den måde, hjernen fungerer på, og hvordan den omsætter de sansemæssige påvirkninger. I stedet for at give personen en helhedsopfattelse af en given oplevelse eller situation vil hjernen bearbejde hvert sanseindtryk detalje for detalje. Det betyder blandt andet, at

- det kan være svært eller umuligt at orientere sig i eller få overblik over sociale situationer.

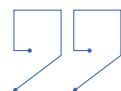
Kilde: Region Hovedstaden, Information om ASPERGERS SYNDROM HOS VOKSNE



Arbejdspladserne kan let rumme såvel mig som andre, der stikker ud på grund af diagnoser. Det kan ske ved simpel kommunikation og forståelse. Ved at lytte til os og forstå de enkle ting, som kan gøre det lettere for os. De gør det bare ikke.

også overvejet selvmord tidligere. Der bliver ikke lyttet til den person, man er, men peget fingre og udstillet, siger han.

- Jeg synes selv, jeg er en rolig, fin fyr med empati, og som interesserer sig for andre. Men de har svært ved at rumme mig. Jeg frygter, at mange andre har det ligesom mig. Den her branche, altså it, er jo netop tiltrækkende for folk, som kan lide at fordybe sig, nørde og virkelig nyde at gå i detaljen, siger han. ▀



Vi har også set flere eksempler på massefyringer, som hos spiludviklervirksomheden Kiloo. Og det ligner en trend, desværre.

— Michael Tøttrup, afdelingsleder i PROSA

Et glohedt jobmarked er ved at køle af

TEKST
Nicolai Scharling

Der er en svag stigning i ledigheden blandt PROSAs medlemmer sammenlignet med sidste år.

- Vi har stadig meget lav ledighed, og virksomheder som hungre efter it-specialister. Men vi ser også en tendens, hvor en del virksomheder er ude i fyringsrunder, fortæller Michael Tøttrup, afdelingsleder i PROSA.

B ruttoledigheden blandt PROSAs medlemmer steg en anelse fra 2,68 procent sidste år og til 2,94 procent op til sommerferien i år. Tallene viser, at der stadig er tæt på fuld beskæftigelse og stor efterspørgsel på it-professionelle, men ifølge Michael Tøttrup, afdelingsleder i PROSA viser de en tendens.

- Vi er på vej fra et arbejdsmarked, der har været rødguldende længe til nu at opleve mere tempererede tilstande. Vi ser virksomheder, der skærer til, og vi har også set flere eksempler på massefyringer, som hos spiludviklervirksomheden Kiloo. Og det ligner en trend, desværre, fastslår Michael Tøttrup.

Krig, Ai og digitalisering

Han har 30 års erfaring med at følge udviklingen på jobmarkedet for it-professionelle tæt, og mener ikke, der er en sammenlignelig periode med nu.



- Vi mærker og kommer nok til at mærke en afmatning efter flere år med massive investeringer og vækst. Der er en naturlig konsekvens af forskellige kriser som krig i Ukraine og høj inflation. Dertil kommer hele usikkerhedsfaktoren om Ai, og hvad det betyder for jobmarkedet fremover, siger Michael Tøttrup.

Han fortsætter:

- Men modsat tidligere kriser har it-professionelle i dag en helt central og uundværlig rolle for det digitaliserede samfund og for virksomheders drift og udvikling. Vi er simpelthen en del af fundamentet. Det betyder, at vi ikke længere er så konjunkturfølsomme, som tidligere.

Ai-bølgen trækker mest

Alligevel påpeger Michael Tøttrup, at forandringerne nok vil kunne mærkes.

- Det bliver et mere kræsent og selektivt arbejdsmarked. Der er fortsat stor efterspørgsel, særligt på uddannede inden for machinelearning, Python og softwareudvikling, som netop kobler sig på Ai-bølgen. Men virksomhederne vil alligevel være mere forsigtige, siger han.

Hus vejledning

Derfor er karrierevejledning og kompetenceudvikling også centralt, især for de nye dimittender, fastslår Michael Tøttrup.

- Det er vigtigt, for deres egen karrieres skyld og for kontraktforhandling, at de netop gør brug af PROSAs eksperter, så de får foretaget de rette og vigtige valg, og samtidig får hjælp til ansættelseskontrakter med videre. Kontakt os, så vi kan hjælpe. Det er et arbejdsmarked under forandring, siger han. ▀

Klumme

Morten Rønne
Forbundssekretær
i PROSA



Tech-tanker:

Genvejen til delvist at tøjle monsteret findes allerede – men blev opgivet i 2018

Morten Rønne, forbundssekretær i PROSA, kommer med sit bud på, hvordan hjemmesider ganske enkelt kan hjælpe alle borgere – børn som ældre – til at undgå misbrug af data.

D sidste nummer af PROSAbladet var der en artikel om, hvordan spildesign bruges til at påvirke de unge. Artiklen opfordrer til, at "noget må gøres".

I artiklen er jeg fortaler for, at regulering er vejen frem. En regulering, som også skal se frem mod de nye teknologier, som vi ikke kender endnu.

Det betyder, at jeg som tekniker, der ved noget om it, har tænkt over, hvilken regulering der kan tøjle monsteret – og hvad kan vi gøre på bagkant for at rette op.

DNT (DoNotTrack)

I 2009 kom der forslag om en ny header i browsere, DNT (DoNotTrack).

Tanken var, at man som bruger en gang for alle kunne sætte, hvad man ville acceptere af sporing, når man hoppede rundt mellem hjemmesider. Det vil sige, at i stedet for at blive mødt af et cookiebanner på hver eneste side kunne hjemmesiden allerede med det samme kende ens personlige valg.

Det blev desværre ikke til noget, da det ikke blev implementeret bredt nok, læs respekteret af hjemmesiderne.

Fun fact: Headeren blev opgivet i 2018 samtidig med fremkomsten af GDPR.

Med den milliardindustri, som det er blevet at indsamle data, har det jo været genialt ikke at understøtte dette.

Mange spil bygger faktisk oven på web (http)-teknologien, så en sådan header kunne faktisk løse meget af problemet, hvis det var en standard feature på enheden

(mobil, tablet eller computer) og ikke noget, som skulle sættes i hvert program.

Og det er jo nok den bedste vej frem at stille krav til dem, som producerer de enheder, vi bruger, frem for den enkelte leverandør af spil.

Hvis det bliver et nationalt lovkrav, og firmaer skulle respektere dette, så er vi da kommet et stykke vej.

En samtidig mulighed, som nogle spil allerede tilbyder for at begrænse tidsperioder, hvor enheden kan bruges til spil, ville også hjælpe.

Not so fun fact: Begrænsningen skal også gælde mor og far.

Ja, jeg er ikke far og bliver selvfølgelig ikke ramt. Samleverske skal ikke kunne stille den slags ublu krav.

Mulighed: Hvis du som PROSA-medlem vil være med til at udarbejde materiale til undervisning eller information om dette emne, så afholdes der arbejdsaften i september 2023. Kontakt gerne mig.

Sidenote: GDPR siger, at der skal oplyses klart, tydeligt og let forståeligt, hvad formålet med en cookie er.

Tænk, hvilket valg man ville træffe, hvis det blev formuleret som:

Saml al, hvad du kan om mig, for at sælge mig bedst muligt: JA TAK.

Del oplysningerne med flest mulige tredjeparter: SUPER JA TAK.

Vi respekterer dit privatliv: NEJ TAK. ▀

```
0 1 0 0 1 1 1 1
1 0 1 0 1 1 1 0
0 0 1 1 0 0 0 1
1 1 1 0 1 0 0 0
1 1 0 0 1 1 0 1
0 0 1 0 0 0 1 1
```

AMR – MED LIVREM, MEN UDEN SELER

Arbejdsmiljørepræsentanter, AMR'er, er afgørende for trivsel på arbejdspladsen og for at sikre et godt arbejdsmiljø. Derfor har de også en vis beskyttelse, men slet ikke så udvidet som tillidsfolk. Arbejdsmiljørepræsentanter kan derfor havne i en gråzone eller komme under pres. PROSA står klar til at hjælpe med vejledning og støtte og opfordrer derfor alle AMR'er til at kontakte forbundet.

Endelig! Det nervepirrende kampvalg er overstået, og du har fået den yderst eftertragtede post som arbejdsmiljørepræsentant på din arbejdsplads. Nu skal der rigtigt måles op til skærmbriller, påtales, når nogen spilder kaffe, andre kan glide i, og ellers sikres, at dine kolleger kan lide at komme på arbejde, fordi I har et forrygende arbejdsmiljø. Men hvordan er du egentlig beskyttet, hvis din arbejdsgiver ser sig sur på dig?

Som arbejdsmiljørepræsentant er det din opgave at samarbejde med ledelsen om at tage hånd om, hvordan I forebygger og håndterer problemer med arbejdsmiljøet på din arbejdsplads. Det er både det fysiske og det psykiske arbejdsmiljø, som jeres arbejdsmiljøorganisation skal tage sig af. Det er derfor en af dine opgaver at bringe dine kollegers problemer med arbejdsmiljøet videre til din arbejdsgiver. Derfor går det nogle gange knap så smurt mellem ledelsen og arbejdsmiljørepræsentanterne, når problemerne skal italesættes.

Netop fordi der kan stå gnidninger mellem ledelsen og arbejdsmiljørepræsentanten, er denne særligt beskyttet mod opsigelse, på grund af at denne

udfører sit tillidshverv, på samme måde som tillidsrepræsentanten er det.

Kan godt fyres

Det er dog ikke ensbetydende med, at du som arbejdsmiljørepræsentant ikke kan opsiges. Det kan du stadig. Det må bare ikke være, fordi du udførte dit hverv som arbejdsmiljørepræsentant. Din arbejdsgiver må heller ikke stille dig ringere lønmæssigt, fordi du er arbejdsmiljørepræsentant, og du må derfor ikke miste løn eller tillæg på grund af din funktion.

Der findes ikke nogen lovbestemte retningslinjer for, hvor meget tid du må bruge på at være arbejdsmiljørepræsentant, men du skal have den nødvendige

tid. Et dejligt elastisk begreb, hvor lovgivningen desværre ikke kommer nærmere ind på, hvad det dækker over, men i det mindste må det forudsætte, at din arbejdsgiver ikke kan kræve, at du skal bruge din fritid i stedet for arbejdstid på din rolle som arbejdsmiljørepræsentant.

PROSA hjælper dig

Beskyttelsen mod opsigelse er desværre også en gang imellem ret illusorisk. Der står godt nok i arbejdsmiljøloven, at en arbejdsmiljørepræsentant skal beskyttes på samme måde som en tillidsrepræsentant inden for det samme eller et tilsvarende fagligt område. Men hvad gælder så, hvis du er ansat i det private, og der ikke er en overenskomst på din arbejdsplads, der dækker dit arbejde? Ja, der kom Højesteret desværre frem til i 2017, at når der ikke er en overenskomst, så afhænger din beskyttelse mod afskedigelse på grund af dit hverv af, om der er en tilsvarende overenskomst, der giver beskyttelse til tillidsrepræsentanterne.

Hvis der ikke er sådan en, så har du som arbejdsmiljørepræsentant desværre ikke nogen særskilt beskyttelse mod opsigelse. Problemet med den manglende beskyttelse er derfor særligt udbredt blandt privatansatte, hvor virksomheden ikke har tiltrådt en overenskomst.

I samme dom nåede Højesteret også frem til, at det er den tillidsvalgte, der

PROSAS RÅD:

- Giv PROSA besked om, at du er blevet valgt som arbejdsmiljørepræsentant.
- Kontakt PROSA, hvis du oplever negative konsekvenser på grund af dit tillidshverv.
- Hvis du er arbejdsmiljørepræsentant og bliver sagt op, så kontakt PROSA, uanset om der er en overenskomst eller ej.

Hvis du er tvivl om dine rettigheder som tillidsvalg, så er du altid velkommen til at kontakte PROSAs juridiske afdeling med dine spørgsmål.



Hvis der ikke er overenskomst på din arbejdsplads, så har du som arbejdsmiljørepræsentant desværre ikke nogen særskilt beskyttelse mod opsigelse.

– Signe Rasmussen, jurist i PROSA

Tekst >
Signe Rasmussen/
Nicolai Scharling

har bevisbyrden for, at der gælder en særlig beskyttelse mod opsigelsen af den tillidsvalgte. Så uanset om der er en overenskomst på din arbejdsplads eller ej, så anbefaler PROSA altid, at du melder det ind til os, hvis du er blevet valgt til arbejdsmiljørepræsentant.

Uanset om der er en overenskomst på din arbejdsplads eller ej, er det dog stadig muligt at blive sagt op som arbejdsmiljørepræsentant. De almindelige opsigelsesregler gælder også for arbejdsmiljørepræsentanter.

Beskyttelsen er kun en beskyttelse mod, at du bliver sagt op på grund af dit tillidshverv, men det er ikke en generel beskyttelse mod opsigelse.

Mens vi venter på Folketinget

Din arbejdsgiver kan derfor stadig sige dig op, hvis de lukker hele din afdeling, eller hvis du selv har givet anledning til det, for eksempel på grund af udeblivelse fra arbejde eller tyveri fra arbejdspladsen, der normalt vil give din arbejdsgiver anledning til at opsigte dig.

I det seneste folketingsår var der i lovkataloget en ny lov om beskyttelse af arbejdsmiljørepræsentanter uden overenskomst på tapetet. Folketingsvalget kom dog i vejen for en vedtagelse af loven, og loven blev derfor ikke til noget, men PROSA nærer dog stadig et håb om, at snart arbejdsmiljørepræsentanter snart er dækket mod usaglig afskedigelse på grund af deres tillidshverv. ▀

HUSK ANSÆTTELSESBEVISET - NYE REGLER STILLER ANSATTE BEDRE

Den 1. juli 2023 træder en ny lov om ansættelsesbeviser i kraft. **Det betyder blandt andet, at ansatte, der arbejder mere end gennemsnitligt tre timer om ugen i en referenceperiode på fire uger, samt ansatte, der ikke på forhånd har et garanteret antal timer, har krav på et ansættelsesbevis.**

Et ansættelsesbevis er vigtigt, fordi det fastsætter rammer og vilkår, som sikrer den ansattes rettigheder og kan bruges i forbindelse med en eventuel tvist til at sikre godtgørelse.

Hvis du er ansat før 1. juli 2023, skal du som udgangspunkt ikke have et nyt ansættelsesbevis, selvom ansættelsesbeviset ikke er i overensstemmelse med den nye lov. Du har dog ret til at anmode om at få udleveret manglende minimumsoplysninger efter loven, som din arbejdsgiver skal give til dig senest otte uger efter anmodningen.

PROSA opfordrer medlemmer, som er omfattet af de nye regler, til at læse mere på prosa.dk eller at kontakte PROSA. På prosa.dk kan du også læse, hvilke oplysninger arbejdsgiver har pligt give dig i forbindelse med ansættelsesbeviset.

Vigtige ændringer ved den ny lov

- Som noget nyt opstiller loven mindstekrav til ansættelsesvilkår, som din arbejdsgiver skal overholde. Som de vigtigste mindstekrav kan nævnes:
 - Prøvetiden i et ansættelsesforhold må ikke overstige seks måneder. Det gælder dog ikke, hvis du er ansat efter funktionærlovens bestemmelser (så kan prøvetiden kun være op til tre måneder).

- Du har ret til at påtage bibeskæftigelse. Din arbejdsgiver må ikke hindre dig i at tage sideløbende beskæftigelse, hvis du fortsat kan arbejde i overensstemmelse med en fastlagt tidsplan, integritet eller undgår interessekonflikt. Der gælder dog nogle undtagelser, som du kan læse mere om på Prosa.dk.
- Arbejdsgiver kan alene pålægge en ansat, hvis arbejdsmønster er helt eller overvejende uforudsigeligt, at arbejde, hvis arbejdet finder sted inden for de forudbestemte referencetimer og -dage, og hvis den ansatte er blevet varslet om arbejdsopgaven.
- Du har ret til at anmode om en anden ansættelsesform efter seks måneders ansættelse. Det vil sige eventuelt anmode om deltids. Arbejdsgiveren kan afslå, men må ikke lade anmodningen få negative konsekvenser for dit ansættelsesforhold.
- Kravet på ansættelseskontrakt sænkes fra otte til tre timer ugentligt ansættelse, det vil sige, at ansatte, der arbejder mere end gennemsnitligt tre timer om ugen i en referenceperiode på fire uger, samt ansatte, der ikke på forhånd har et garanteret antal timer, har krav på et ansættelsesbevis.
- Din arbejdsgiver skal, inden syv kalenderdage efter at ansættelsesforholdet er påbegyndt, give dig et ansættelsesbevis med væsentlige oplysninger om dit ansættelsesforhold, og for så vidt angår de øvrige oplysninger, senest en måned efter at ansættelsesforholdet er påbegyndt.
- Du kan have ret til en godtgørelse, hvis din arbejdsgiver ikke overholder mindstekrav i ansættelseskontrakten eller forsummer sin oplysningspligt.

Aktiviteter / Kurser / Foredrag

Har du spørgsmål eller idéer til emner, så skriv til kursus@prosa.dk

/ **Lørdag 28. oktober 2023**

PROSA/ØST afholder ordinær generalforsamling

Forslag, der ønskes behandlet på generalforsamlingen, skal være bestyrelsen i hænde senest fredag 22. september 2023. Program og dagsorden publiceres på hjemmesiden senest 6. oktober 2023. Henvendelse angående generalforsamlingen kan ske til forbundssekretær Mirza Cirkinagic, mic@prosa.dk, tlf. 26 84 28 93, eller faglig konsulent Bjarke Friberg, bfr@prosa.dk, tlf. 27 78 54 34.

/ **Lørdag 4. november kl. 14-18**

PROSA/Offentlig afholder ordinær generalforsamling

Dagsorden ifølge vedtægterne. Arrangementet er kun åbent for medlemmer af PROSA/Offentlig. Materiale vil være tilgængeligt på prosa.dk.

Der er oprettet separate arrangementer for deltagelse fra Aarhus og virtuelt, så ønsker du at deltage på den form, så vælg venligst disse arrangementer.

HVOR: PROSA, Vester Farimagsgade 37A, 1606 København V.

/ **Lørdag 9. september kl. 9.30-15.00**

Generalforsamling i Vest: Minigolf og medbestemmelse

Kom med til generalforsamling i PROSA!

I år afholdes generalforsamlingen for PROSA/VEST i Golfskoven i Højbjerg.

Til generalforsamlingen hører du, hvad PROSA arbejder på, og vi godkender bestyrelsens beretning fra året, der er gået, ligesom der vælges nye medlemmer til bestyrelsen.

Efter to timers debat og oplæg er der frokost. Herefter du har mulighed for at bevæge kroppen til en god gang minigolf sammen med andre aktive i PROSA.

Generalforsamlingen er din mulighed som medlem af PROSA til at påvirke din fagforenings politiske mærkesager, arbejdsområder, samt hvem der skal varetage PROSAs interesser.

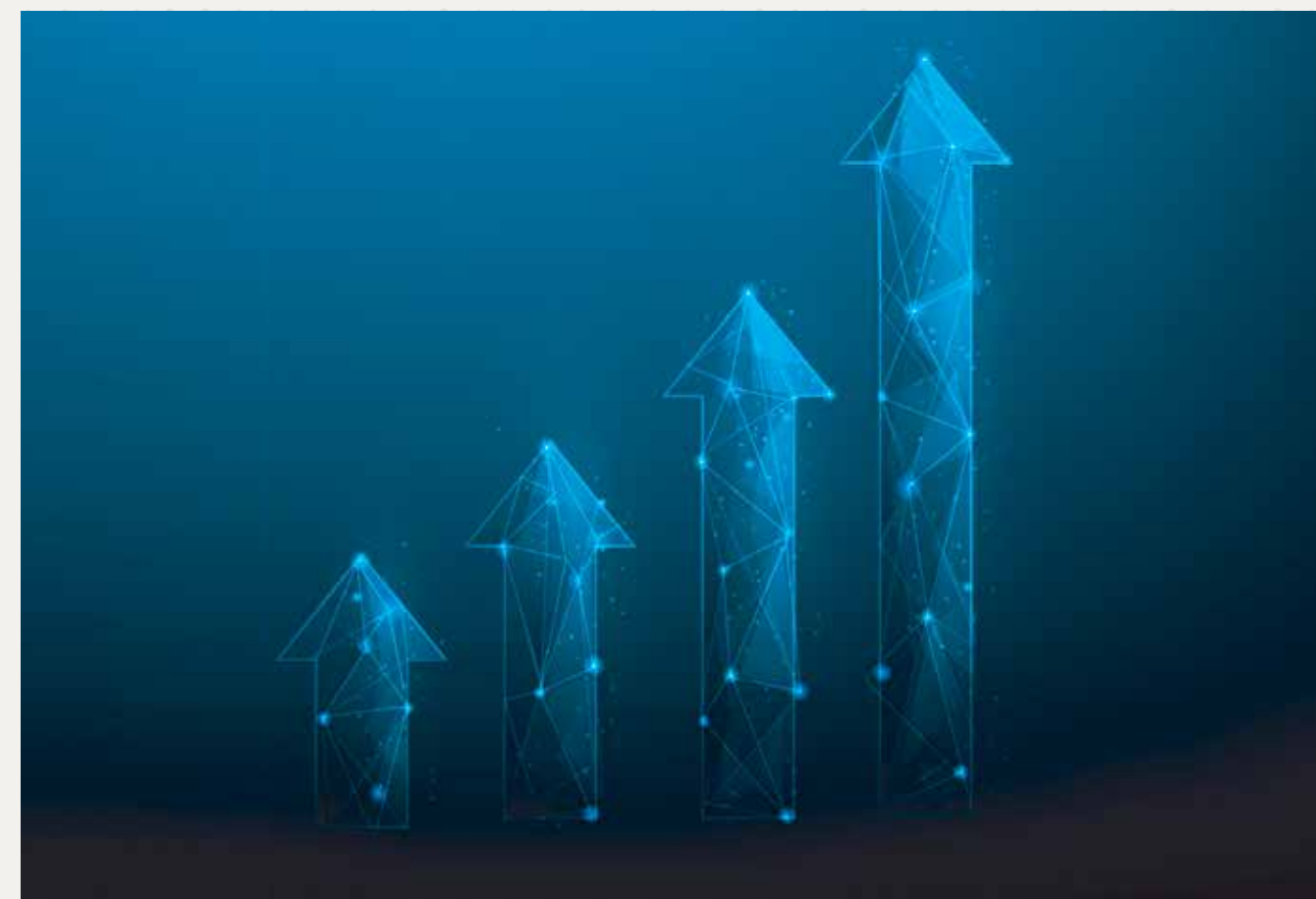
Du kan stemme til generalforsamling i PROSA VEST, hvis du er betalende medlem af PROSA og enten har en arbejdsplads vest for Storebælt (privat eller offentlig) eller er ledig og har postnummer på Fyn eller i Jylland.

PROGRAM:

9:30-10:00: Indskrivning
10:00-12:00: Generalforsamling
12:00-13:00: Frokost
13:00-15:00: Minigolf og andre aktiviteter såsom shuffelboard, pool, dart og petanque.

Ved tilmelding bedes du skrive, om du udelukkende deltager i generalforsamlingen, eller om du også ønsker at spille minigolf.

HVOR: Golfskoven, Søren Nymarks Vej 6A, 8270 Højbjerg.



/ **Onsdag 27. september i Aarhus, København og Odense**

Få gode råd, der kan ses på lønsedlen

Kom og få styr på planlægning, strategi og teknik til din næste lønsamtale

For mange medarbejdere er det snart tid til den årlige lønforhandling. Det gælder om at være velforberedt, og det bliver du på dette minikursus, hvor PROSAs jurister deler ud af tips og tricks til, hvordan du får det maksimale ud af din næste lønsamtale.

Kom og få styr på planlægning, strategi og teknik samt gode råd, der kan ses på lønsedlen.

Vi serverer sandwich og kaffe undervejs.

HVOR:

Aarhus kl. 16.30-18.30.

Underviser: Camilla Winther, jurist i PROSA.
Sted: PROSA, Søren Frichsvej 38M, 8260 Åbyhøj.

København kl. 17.30-19.30.

Underviser: Claus Edlev, jurist i PROSA.
Sted: PROSA, Vester Farimagsgade 37A, 1606.

Odense kl. 17.30-19.30.

Underviser: Signe Rasmussen, jurist i PROSA.
Sted: PROSA, Overgade 54, Odense.

Kalender september 2023

Dato	Tid	Aktiviteter / Kurser / Foredrag	Sted
Mandag 4. september	kl. 17.00	Unreal Engine 4 Game Development Training (I)	København
Tirsdag 5. september	kl. 17.00	TR-introduktion, København	København
Tirsdag 5. september	kl. 17.00	GirlzNight: Grafisk facilitering - tegn dig til bedre møder	Odense
Tirsdag 5. september	kl. 18.00	What comes next? Next-generation programming methods for cloud-native software	Odense
Torsdag 7. september	kl. 10.30	TR-introduktion, Aarhus	Aarhus
Torsdag 7. september	kl. 17.00	Bliv klogere på generativ AI og billedgenerering	København
Lørdag 9. september	kl. 9.30	Minigolf og medbestemmelse	Golfskoven
Lørdag 9. september	kl. 12.00	Kvindekonferencen 2023 - åbning af det kønsopdelte arbejdsmarked	Metalskolen i Jørlunde
Mandag 11. september	kl. 17.00	Klog på cloud 2: Storage i Azure	Online
Tirsdag 12. september	kl. 17.00	NIS2 - EU's nye cybersikkerhedsdirektiv	Online
Onsdag 13. september	kl. 12.00	Ansættelsesret (todages kursus)	Signatur Hotel Storebælt
Onsdag 13. september	kl. 17.00	Onlineforedrag og aftensmad med kvinder i Aarhus	Aarhus
Onsdag 13. september	kl. 18.30	Kvinde, brænd igennem - som kvinde	Online
Torsdag 14. september	kl. 17.00	Forberedelse til kurserne i Design Patterns in C#	Online
Mandag 18. september	kl. 17.00	Klog på cloud 3: Azure Active Directory	Online
Tirsdag 19. september	kl. 17.00	Getting started with Python	Online
Onsdag 20. september	kl. 17.00	Unity - fortsætter	Online
Torsdag 21. september	kl. 17.00	Robotautomatisering - introduktion til RPA	Online
Torsdag 21. september	kl. 20.00	Bowling - Odense	City Bowling
Mandag 25. september	kl. 17.00	Python II	Online
Mandag 25. september	kl. 18.00	Septembermøde for bestyrelsen i PROSA/STUD - kun for studerende	København og hybrid
Tirsdag 26. september	kl. 16.00	Rundvisning på SMK: Historien om europæisk barok	København
Tirsdag 26. september	kl. 18.00	Seniorudvalget i Øst: Besøg på Datamuseet	Hedehusene
Onsdag 27. september	kl. 16.30	Få gode råd, der kan ses på lønsedlen	Aarhus/Odense København
Onsdag 27. september	kl. 17.00	Helm fundamentals	Online
Torsdag 28. september	kl. 17.00	Design Patterns i C# - Workshop I	Online



Preben Sørensen driver et mindre digitalt bureau med fokus på sikkerhed, digitalisering og integrationer. Han underviser i **Matomo** - et open source-alternativ til Google Analytics.



Softwareudvikler og it-chef Muniba Talha underviser online i **Getting started with Python** og **Data Structures & loops**.



Daniel Søgaard Jensen har arbejdet med RPA i flere år som konsulent og udvikler. Han underviser i **Robotautomatisering**.



Jesper Gulmann Henriksen er uddannet ph.d i datalogi og underviser i tre workshops om **Design Patterns i C#**.

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

Morten Rønne

Forbundssekretær, København
Direkte: 33 36 41 21
Mobil: 27 10 78 86
E-mail: mbr@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

Forbundet af It-professionelle

Afkodet

Tekst >
Nicolai Scharling

2

Jeg har altid kæmpet med Frontend, Backend, og især post-back var notorisk udfordrende i .net 2.0, som vi siger på jysk træls! Det var rod dengang, før vi kunne lave async eller JQuery til JSON.

1

Mit første sprog var? Jeg startede med Java i skolen, men endte med C#, inden jeg var færdig med uddannelsen – med en detour forbi VB.Net, som jeg skrev speciale i.

3

Jeg vender altid tilbage til C#, det har altid været mit go to-kodesprog – dog er jeg også rigtig glad for SQL – fantastisk sprog!

6

Til begyndere vil jeg anbefale .net-plattformen, sprogæssigt kan man starte flere steder, men det er rigtig fornuftigt at kunne C#.



Jeg elsker, at man er så innovative med sprogene, at der sker forbedringer løbende. C# tilbage i .net 2.0 og til i dag har flyttet sig meget. Microsoft har lært at leve med open source og flytter en del over på Linux-plattformen – det er fantastisk, når man sidder derhjemme og prøver at holde sig opdateret. Man skal ikke have masser af licenser mere for at kunne hobbykode.

5

Jeg hader god gammel classic asp, det giver grå hår, har knoklet alt for mange omlægninger fra asp til .net, det er jeg på ingen måde fan af! Men det er, hvad der sker, når en teknologi bliver obsolete, og man ikke bare kan opgradere det gamle kode til ny. Den anden er noget af alt det spaghetti-JavaScript, jeg har set igennem tiden – JQuery har godt nok hjulpet der!

Henrik Jacobsen,
forbundssekretær,
uddannet datamatiker

4