

FOKUS

Minister på ny mission:

Don't worry, be AI-happy

► SIDE 16

+

Netcompany:
Fest frem
for fritid?

► SIDE 22



36

Sig ordet: NEJ!

Lær at sige fra – på en god måde

Nogle gange er det nødvendigt at sætte grænser på arbejdet og over for chefen. Line Ullmann underviser i at sige fra på en ordentlig måde. Hun giver sine bedste råd til at sige "nej" på arbejdspladsen.

ProsaBladet, Vester Farimagsgade 37A, 1606 Kbh. V, telefon 33 36 41 41

[prosaBladet@prosa.dk]

Redaktion:

Ansvarshavende redaktør Nicolai Scharling.
Journalist Maria Trustrup.

Korrektur: Lene Jensen.

Udkommer næste gang: 16. april 2024.

Deadline for debatindlæg: 28. marts 2024.

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



< FUNFACTS >

74

billioner kroner (tilsæt 12
nuller) – samlet markedsværdi
for Apple, Google, Microsoft,
Amazon og Meta.

600.000

computerchips til 270.000
kroner stykket, prisen for
Metas AI-oprustning.

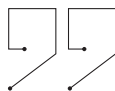


TEMA

Bliv lidt længere

Mit liv som Netcompany-ansat

Netcompany har stor succes og har væksten mas-sivt. Men virksomheden er også løbende blevet kri-tiseret for et presset arbejdsmiljø med overarbejde og stress. Hvordan er det at være en del af den store it-virksomhed, hvor der lokkes med aftensmad, so-ciale arrangementer og en masse andet, som gør, at de ansatte bliver lidt længere? Vi har talt med fem tidligere Netcompany-ansatte.



Du bliver blandt andet vurderet på, hvordan du går klædt.

— Tidl. ansat hos Netcompany

22



04

20. plads!

Vi sakker bagud på ligestilling i tech.

07

DTU siger AI

Alle studerende på DTU får gratis adgang og kan nu frit bruge AI-værktøjet Copilot til at løse opgaver.

12

De digitalt livegne

Teknofeudalisme: En variant af den middelalderlige samfundsform.

16

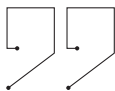
Maries mission

Kunstig intelligens kan være en redningsplanke for den offentlige sektors mangel på hænder.

42

Første voksenjob

Psykologen giver råd til en god start.



Vi vil gerne byde velkommen til flere piger i tech.

— Generalsekretær Louise Overgaard fra Coding Pirates om fødselsdagsønsket



8



Kvinder i it: Ærgerlig 20. plads kræver handling

Der mangler kvinder i it-faget. Jeg er godt klar over, at det er et globalt problem, men i Danmark kan vi ikke engang måle os med de lande, vi normalt sammenligner os med.

Vi indtager en europæisk 20. plads! Vi sakker bagud efter både Sverige og Finland. I toppen finder vi Bulgarien, Rumænien og Estland, i den nævnte rækkefølge.

Det er ærgerligt, for vi ved, at arbejdspladser med en ligelig kønsfordeling bidrager til et godt arbejdsmiljø. Vi ved også, at it-faget mangler arbejdskraft.

Vi kan ikke undvære halvdelen af befolkningen, når vi skal skabe en stærk branche.

Kvinder fravælger it-faget, fordi de ikke i samme grad som mænd opfordres til at interessere sig for naturvidenskabelige fag. Mænds overrepræsentation fører til en kultur, hvor nogle kvinder ikke føler, at deres behov bliver opfyldt, eller at de føler sig inkluderet og velkomne.

To undersøgelser fra 2020, udarbejdet af KVINFO for PROSA, dokumenterede omfattende problemer med chikane og krænkelser på landets it-arbejdspladser og uddannelsesinstitutioner. Rapporterne afslørede, at kvinder oplevede såvel seksuel chikane og nedladende kommentarer relateret til deres køn. På arbejdspladserne rapporterede 44,5 procent af de adspurgte kvinder, at de havde været udsat for en eller flere krænkende handlinger. På uddannelsesinstitutionerne rapporterede 36,8 procent af de adspurgte

kvinder det samme, mens de tilsvarende tal for mænd var 12 procent og 7,5 procent.

Jeg har haft glæden af at arbejde på arbejdspladser, hvor kønsfordelingen var væsentligt bedre end det gennemsnitlige. Her har jeg set, at tingene kan være anderledes.

Så hvad skal der til for at ændre dette?



Hver gang vi får lidt flere kvinder ind i branchen, igangsætter vi en positiv spiral

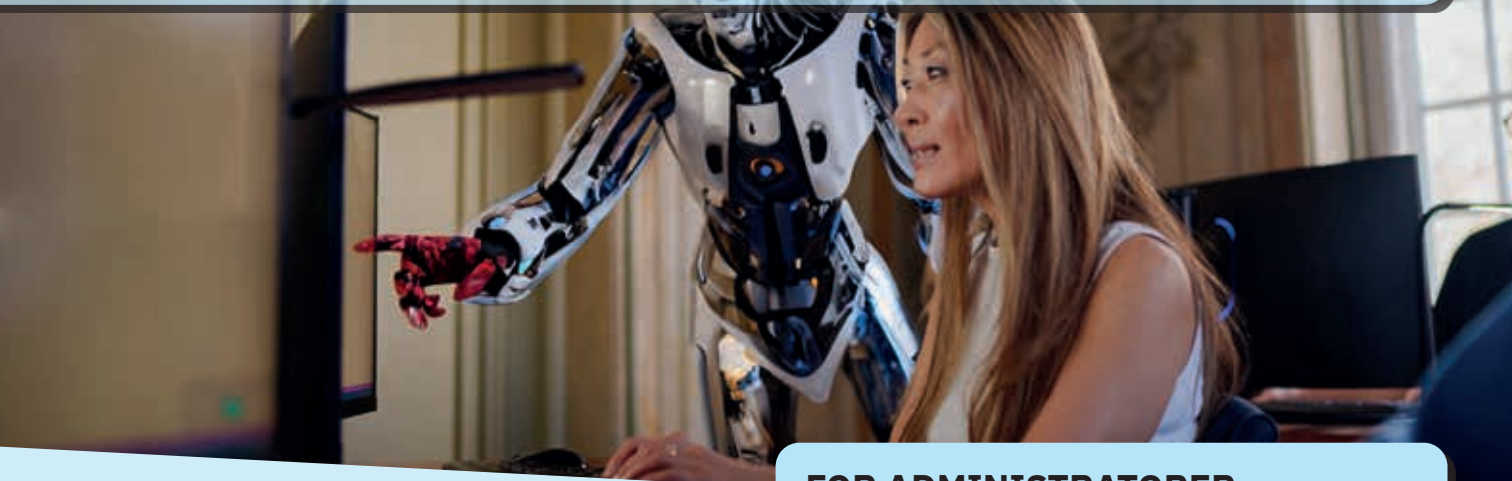
Hver gang vi får lidt flere kvinder ind i branchen, igangsætter vi en positiv spiral, som gradvist mindsker problemet. Vi kan blive inspireret af de lande, der klarer sig bedre end os. Det viser sig, at tidlig introduktion af naturvidenskabelige fag i uddannelsessystemet fører til, at flere kvinder videreuddanner sig inden for disse områder. Alligevel er vi et af de få lande i Europa, der ikke har gjort digital dannelse til et centralt mål i folkeskolen.

Vi skal have it integreret i skoleskemaet allerede fra 3. klasse. Det er util-

strækkeligt, når det blot er et valgfag, som risikerer at fastholde den nuværende kønsfordeling i vores fag.

En ærgerlig 20. plads burde i sig selv være en motivation for at sadle om og gøre en FÆLLES indsats. I skolen, i hjemmene og politisk. Det er relativt simpelt at gøre noget ved, hvis viljen er der. ■

Skal din organisation i gang med Microsoft 365 Copilot?



Gå forrest i implementering og brug af Microsoft 365 Copilot med helt nye kurser hos SuperUsers

Masser af datoer med afholdelsesgaranti

Copilot for Microsoft 365 administrators

21. marts
(Hillerød)

11. april
(Aarhus)

6. maj
(Hillerød)

Copilot for Microsoft 365 slutbrugere

13. marts
(Hillerød)

18. april
(Aarhus)

Fordyb dig på kursus i unikke omgivelser



FOR ADMINISTRATORER

Copilot for Microsoft 365 administrators

(MS-012, 1 dags kursus, 5.000 kr. ekskl. moms)

Kurset er rettet mod dig, der skal implementere og administrere Microsoft 365 Copilot i din organisation. På kurset kommer vi omkring design, funktionalitet, dataforberedelse, licensering, feedback, sikkerhed og overholdelse af regler i Microsoft Copilot for Microsoft 365.

Du får også en intro til at bruge Copilot i M365 apps og bygge din egen copilot med Microsoft Copilot Studio.

FOR SLUTBRUGERE

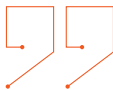
Copilot for Microsoft 365 slutbrugere

(SU-605, 1 dags kursus, 4.800 kr. ekskl. moms)

Kurset er rettet mod dig, der vil tage dit arbejde i Microsoft 365 Apps, f.eks. Word, PowerPoint, Excel og Outlook til næste niveau med AI og Microsoft 365 Copilot. Vi arbejder med højproduktive Copilot funktioner, som sparer tid og tilføjer ekstra funktionalitet til hverdagens arbejdsgange.

Vi gennemgår konkret betjening af mange nye relevante Copilot 365-funktioner og perspektiverer ud mod andre AI-værktøjer og -udviklingstræk.

Læs mere på: superusers.dk/copilot



Datatilsynets afgørelse kan få vidtrækkende konsekvenser for hele den offentlige sektor.

- Kommunernes Landsforening efter afgørelse i Chromebook-sag

<SOCIALE MEDIER>

Zuckerberg siger undskyld

En række chefer fra verdens største sociale medier deltog i januar i en høring i den amerikanske Kongres, hvor temaet var udnyttelse af børn online. En række familiemedlemmer til børn, der har mistet livet eller er blevet hårdt psykisk ramt på grund af sociale medier, deltog også i høringen. Da Mark Zuckerberg, der er topchef i Meta, som står bag Instagram og Facebook, blev spurgt, om han ville undskylde til familierne, rejste han sig op og talte direkte til dem. "Jeg er ked af alt det, I har været igennem. Ingen bør gennemgå det, som jeres familier har været igennem", sagde Meta-topchefen. ▀

<FYRINGER>

Snap varslar stor fyringsrunde

Amerikanske Snap, der står bag Snapchat, har planer om at afskedige ti procent af medarbejderstaben, skriver BBC. Virksomheden har omkring 5.000 ansatte, så det betyder, at cirka 500 folk står til at få en fyreseddel. Meldingen kom, lige inden Snap fremlagde sit årsregnskab for 2023. Her var omsætningen på knap 1,4 mia. dollar, men bundlinjen var et underskud på 248,2 mio. dollar. ▀

<VIRTUELLE BRILLER>

Kør ikke med Apples headset

Du må ikke køre i din Tesla, imens du har Apples nye Vision Pro-headset på. Sådan lyder det i en opfordring fra den amerikanske trafikminister, Pete Buttigieg, efter at glade ejere af såvel Teslaer som Apples spritnye satsning havde delt videoer af, hvordan de kørte rundt med det semitransparente headset. Apples headset, der mikser den virtuelle verden med virkeligheden, blev lanceret i USA i februar til en pris af 3.499 dollar, hvilket svarer til godt 24.000 kr. ▀

<FALSKE BILLEDER>

Meta vil markere AI-billeder

Hvis et billede er skabt af AI, vil det fremover blive markeret, når det bliver delt på Facebook eller Instagram, lyder det fra Meta. I dag bliver billeder, der er AI-genereret af Metas egne løsninger, allerede markeret, men i fremtiden vil det også gælde billeder, der er lavet af andre virksomheders AI-løsninger. Meta fortæller, at deres teknologi endnu ikke er helt moden, men at den er på vej – dog vil den ikke omfatte lyd og video. Flere eksperter mener, at øvelsen bliver svær for Meta, og at man formentlig let vil kunne omgå den kommende løsning, så AI-genererede billeder ikke bliver markeret korrekt. ▀



<KUNSTIG INTELLIGENS>

Tre studerende vinder DM i AI

Det var tre datalogistuderende fra Københavns Universitet, der løb med sejren, da der blev afholdt DM i kunstig intelligens i begyndelsen af februar. Konkurrencen varede en uge, og til slut var det AlphaGo-Home-holdet, der bestod af Axel Højmark, Christian Mølholt Jensen og Theo Rüter Würtzen, der vandt. DM i AI blev lanceret i 2021, og konkurrencen er stablet på benene for at hylde AI-innovation og talenter i branchen. ■

<OFFENTLIG IT>

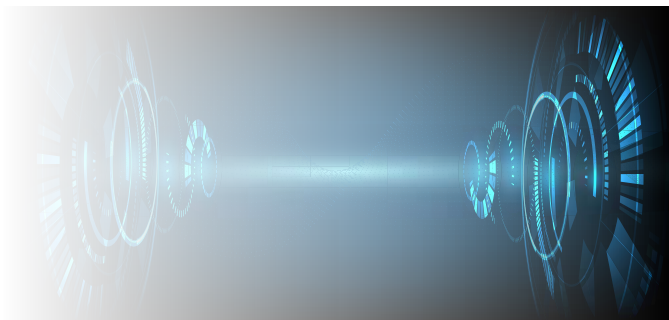
Danmark får andenplads i offentlig digitalisering

I en ny undersøgelse fra OECD bliver Danmark udpeget som det næstbedste land i verden til offentlig digitalisering, mens Sydkorea indtager førstepladsen. OECD måler på seks parametre, og formålet med rapporten er, at landene skal blive bedre til at bruge data og teknologi i mødet med borgere og virksomheder. "Vi er i den absolutte verdenstop, og vi er endda på forkant med at implementere ny teknologi som kunstig intelligens på en sikker, ansvarlig og brugervenlig måde", siger digitaliseringsminister Marie Bjerre [V]. ■

<AI PÅ STUDIET>

DTU åbner for brug af AI

Alle studerende på DTU kan nu frit bruge AI-værktøjet Copilot til at løse opgaver. De studerende får gratis adgang til Copilot, og universitetet understreger, at alle de studerendes søgninger og svar bliver i DTU's cloudløsning, så dataene ikke kan bruges til træning af hverken interne eller eksterne AI-modeller. "AI er kommet for at blive, og derfor vil DTU gerne sikre, at der er et ensartet tilbud til de studerende på hele universitetet, og ikke kun på uddannelsesretninger med kunstig intelligens", siger Lars D. Christoffersen, der er dekan på DTU. ■



<POLITI>

45.000 sager om it-kriminalitet henlagt af politiet

I 2023 blev 45.000 sager om it-kriminalitet henlagt. I alt har politiet siden 2020 måttet droppe op mod cirka 95.000 sager om it-relateret kriminalitet. Det skriver mediet Version2. "Det, vi ser nu, er en accept af, at vi har et retsløst samfund, når det kommer til it-kriminalitet", siger Jens Myrup Pedersen, professor i cybersikkerhed ved Aalborg Universitet, til Version2. ■

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

<GDPR>

Netcompany indstilles til millionbøde

Netcompany har ikke levet op til databeskyttelsesforordningen i forbindelse med udviklingen af mit.dk, mener Datatilsynet. Tilsynet har derfor politianmeldt selskabet og kræver, at Netcompany får en bøde på mindst 15 mio. kr. Det er den hidtil største bøde, som Datatilsynet har indstillet til, og størrelsen skyldes både, at der er tale om en meget stor virksomhed, samt at sagen er meget alvorlig. Netcompany-topchef André Rogaczewski understreger, at én fejl er én fejl for meget, og at systemet blev lukket ned øjeblikkeligt, da man opdagede fejlene. ■

CODING PIRATES HAR SKABT FÆLLESSKAB OM IT FOR 28.500 BØRN

Coding Pirates har netop rundet ti år. Græsrodsorganisationen, hvor børn og unge leger og lærer sig til it-kundskaber, er en kæmpe succes med afdelinger i hele landet. Mere end 2.400 børn står på venteliste. - Det startede lidt som en protestaktion, for hvorfor i himlens navn har vi ikke den slags i skolen, siger generalsekretæren. Hendes drøm er, at Coding Pirates kommer på finansloven.

Siden 2014 har Coding Pirates skabt et græsrodsnetværk for børn, der ønsker at nørde med og have et fællesskab omkring it og tech. Godt 28.500 børn og unge har således på små ti år lært sig til teknologiforståelse. Drengene såvel som piger.

De har lært at kode, de har bygget robotter, programmeret spil, 3D-printet og meget andet.

Alt sammen med hjælp fra en hær af frivillige it-eksperter, som har brugt weekender eller aftener på at hjælpe de unge. Og behovet og lysten er stor.

Der er 56 aktive afdelinger spredt ud over hele landet.

2.400 børn står p.t. på venteliste.

- Interessen er enorm. Det er faktisk manglen på frivillige, som lige nu sætter grænser. Vi er heldigvis næsten oppe på niveauet fra før corona, som ramte os ret hårdt, fortæller Louise Overgaard, der er generalsekretær i Coding Pirates.

Fylder ti år i februar

Den 28. februar fylder Coding Pirates ti år som registreret græsrodsorganisation med eget CVR-nummer. Det bliver markedet med en fødselsdagsfest i Dansk IT.

Og der er mange ønsker på listen for fremtiden, som Coding Pirates også selv opremser:

"Vi vil gerne give endnu flere børn og unge mulighed for at være pirater i deres lokale område.

Vi vil gerne have endnu flere unge og voksne involveret hos os.

Vi vil gerne byde velkommen til flere piger og kvinder i tech. Og vi vil gerne have en stabil drift gennem en bevilling på finansloven".

Udfylder stor mangel på skoleskemaet

- Formålet har hele tiden været at udfylde et hul, som skolerne utroligt nok ikke tager sig af. Nemlig at skabe et

fællesskab, leg og forståelse omkring teknologi. For både drenge og piger, siger Louise Overgaard.

- Det er, som flere af vores frivillige har fortalt mig, at "bare den slags dog havde fandtes, da jeg var barn". Fordi fællesskabet omkring it fylder stadig mere. Det er ikke længere på samme måde noget, man bare sidder med selv, men tværtimod noget, man er sammen om og fælles om, fortsætter hun. ■

Læs mere om jubilæet og om Coding Pirates på prosabladet.dk - herunder hvordan PROSA vil starte lokalafdeling og opfordrer frivillige til at melde sig.



ALGORITMER HAR FORANDRET POLITIET

PROSA var medarrangør, da forskere fra flere lande fremlagde deres undersøgelser af politiets brug af algoritmer og predictive policing. Konferencen foregik på ITU og var en del af CUPP-projektet, hvor forskere fra primært Nordeuropa har undersøgt politiets arbejde med digitalisering.

Hovedtaler Sarah Brayne, (foto øverst til venstre), lektor ved Austin University i Texas, fremlagde blandt andre resultaterne af sin forskning, som peger på, at algoritmer og digitalisering forandrer politiets måde at arbejde på, i en grad vi aldrig har taget stilling til som borgere. Samt at politifolk ofte selv modarbejder systemernes noget rigide styring. Også det danske politis Pol Intel-system, som er købt hos techgiganten Palantir fra USA, var til debat blandt andet ved forsker Vasilis Galis, (foto nederst th). Næsten 200 forskere og privatpersoner havde tilmeldt sig konferencen. ■

Du kan læse mere på prosabladet.dk
eller <https://cuppresearch.info/>



HEADHUNTERE KONTAKTER IT-FOLK I STOR STIL

Hvis man er it-specialist, er man i høj grad eftertragtet og bliver ofte kontaktet af en headhunter, skriver Version2. I en ny undersøgelse fra IDA svarer 75 pct. af de 2.203 adspurgte IDA-medlemmer inden for it- og telekommunikation, at de minimum en gang i løbet af det seneste år er blevet kontaktet af en headhunter eller en anden virksomhed. ■

7,4 PROCENT I GENERELLE LØNSTIGNINGER

11. februar landede en toårig overenskomstaftale på statens område for 2024 og 2025.

I PROSA er der tilfredshed med aftalen, som skal forhandles endeligt på plads og til afstemning i de enkelte organisationer sidst i marts.

- Overordnet set er vi i PROSA tilfredse med aftalen, som vi vurderer rummer mulighed for at få genskabt den balance, der skal være mellem at være it-medarbejder i staten og på det private arbejdsmarked. It-medarbejdere er afgørende for den offentlige infrastruktur, og der er rift om deres kompetencer, og jeg er ikke i tvivl om, at it-folk vil søge mod det private, hvis løngabet mellem offentligt og privatansat bliver for stort, siger forbundssekretær Morten Rønne fra PROSA.

Aftalen indeholder blandt andet:

En samlet økonomisk ramme på 8,8 procent i OK24-perioden. Generelle lønstigninger i perioden på 7,4 procent.

Lønstigningerne bliver:

- 4,87 % pr. 1. april 2024.
- 1,27 % pr. 1. april 2025.
- 0,20 % pr. 1. november 2025.

OK24 forventes at give 3,50 procent i reallønsforbedringer. Der er enighed om i OK24-perioden at fortsætte reguleringsordningen og få skabt balance i lønudviklingen mellem den statslige sektor og den private sektor. Derfor er der aftalt en ekstraordinær lønforhandling i slutningen af 2025. ■

Læs mere om aftalen på prosa.dk.

Gode forsikringer og tryghed på rejsen

Når du er forsikret i GF får du adgang til en række medlemsfordele, fx **Læge 365**, som giver dig online lægehjælp på mobilen. En ekstra tryghed året rundt – også på rejsen.

Hos GF Tele IT får du også nogle andre fordele, når du er medlem af **PROSA**:

- **12%* samlerrabat** på dine forsikringer, hvis du samler tre eller flere private forsikringer i GF (gælder dog ikke bil- og veteranforsikring)
- **Dækning af udvidet vandskade** på indboforsikringen (gælder kun nyttegninger)
- **Underforsikringsgaranti på 25%** på indboforsikringen (gælder kun nyttegninger)



Book et møde med en rådgiver fra GF Tele IT og få en forsikringssnak. Scan koden eller gå ind på gfforsikring.dk/gfteleit-prosa



*Overskud
til hinanden*

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

* Er du allerede medlem i GF, erstatter de 12% de 10%, du allerede får i samlerrabat.

Du kan finde betingelserne for vores produkter på www.gfforsikring.dk og i din police. Som ansat i PROSA kan du få de særlige fordele og dækninger ved at tilmelde dig PROSAs gruppeaftale i GF Forsikring. Det vil fremgå af din police, at du er med i denne gruppe. Du kan kun være med i én særlig gruppe i GF.

God at
have med
på rejsen

Læge 365
– lige ved hånden

min a-kasse

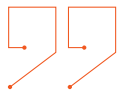
Ved du, at en a-kasse ikke kun handler om arbejdsløshed og dagpenge?

Min A-kasse er også din partner i karrieren - med kurser, workshops og værdifuld rådgivning kan du udvikle dine kompetencer og skabe nye muligheder.

Vores erfarne rådgivere står altid parat til at lytte til dine drømme og guide dig mod de rigtige beslutninger - hvad enten det handler om en karriere i IT-branchen eller et karriereskift

Kontakt os på 7012 3782 eller læs mere på www.minakasse.dk
Vi er her - kun for dig.





De digitalt livegne – medarbejderne – vil opleve, at deres liv i stigende grad bliver overvåget og kontrolleret på daglig basis.

Teknofeudalisme



Kim Escherich
Etisk tech-rådgiver

Forleden tabte jeg underkæben, da jeg læste en artikel om Storebæltsforbindelsens nye permanente fartkontrol. Over en strækning på 16 kilometer har man installeret fartkontrol kombineret med nummerpladescannere direkte integreret til bødeudskrivning.

Det mest overraskende var den fuldkomne gnidningsløse digitale proces: Du kører for hurtigt, og uden andet varsel modtager du kort efter bøden i din digitale postkasse. Forseelse, konsekvens og straf i én glidende bevægelse. Hurtigt, effektivt og smertefuldt.

Initiativet skyldes den tidligere transportministers vision om at bekæmpe 'vanvidskørsel'. De interviewede borgere bakker op om systemet og oplever, at bilister kører langsommere. Et tegn på det typiske digitale Stockholm-syndrom, når digitaliseringen løser 'de andres' manglende overholdelse af regler og moral. Så kan de lære det.

Men tænk nu, hvis det samme skete på din arbejdsplads. Automatiserede systemer, som konstant overvågede din adfærd, og i det øjeblik, du formastede dig til at bryde en regel, ikke holdt en aftale eller gjorde noget, som ikke var fuldt ud moralsk acceptabelt, faldt hammeren. Ofte uden menneskelig indblanding og baseret på en massiv overvågning.

Man kan kalde det teknofeudalisme: En variant af den middelalderlige samfundsform, hvor en stor klasse af livegne bønder var underlagt et militant aristokrati. Men nu i en moderne form, først demonstreret

i platformvirksomhedernes forretningsmodeller - for eksempel Uber, Airbnb, Amazon – og måske snart på vej ind i arbejdslivet i bred forstand.

Udtrykket introduceres af Marc Schuilenburg, professor i digital overvågning ved Erasmus-universitetet i Rotterdam, i bogen "Overvågning på arbejdspladsen", som Michael Jarlner, techredaktør på Politiken, og jeg har haft fornøjelsen at redigere. Bogen behandler mange former og konsekvenser af overvågning, herunder også de sociale og strukturelle metatendenser, som er en del af udviklingen.

Pointen er, at i en verden hvor digitale spor bliver sammenhængende og allestedsnærværende, omdannes menneskelige relationer til transaktioner, adfærd bliver til tidsserier, og vi bliver alle plaget af den automatiserede og optimerede digitale performancekultur, som ufravigeligt rangordner medarbejdere efter performance. Eller straffer dem.

De digitalt livegne – medarbejderne – vil opleve, at deres liv i stigende grad bliver overvåget og kontrolleret på daglig basis. Og får vi ikke udfordret udviklingen, ender vi som Storebæltsbroen: identifikation og straf i en enkelt, automatiseret, glidende, fremmedgjort bevægelse.

Mandag Morgen og ADD-projektets undersøgelse af området viser, at 90 procent af lederne i danske virksomheder allerede i dag proaktivt indsamler adfærdsdata om medarbejderne. Halvdelen af lederne er positivt stemt for overvågningsregimet – men kun en fjerdedel af deres medarbejdere er det. Og samtidig begynder forskning at vise, at stigende overvågning giver mindsket jobtilfredshed og øget stress. Samt at overvågning ret beset ikke leder til forøget produktivitet.

Så måske vi skulle tænke over, hvad vi har gang i. ■

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



ACCELERER DIN IT-KARRIERE

IT-DAY er Danmarks største IT-karrieremesse. Her kan IT-studerende, IT-dimittender og alle andre, der er interesseret i at arbejde i IT-sektoren:

- Mød 50+ af de største virksomheder inden for IT i Danmark
- Snakke med professionelle, som har de IT-jobs, du drømmer om i fremtiden
- Opleve keynote oplæg om fremtidens teknologier
- Se hyper præsentationer, hvor virksomheder har 1 minut til at pitche sig selv foran de deltagende IT-kandidater
- Finde IT-muligheder såsom studiejobs, fuldtidsjobs, projektsamarbejde, praktikpladser, graduate-stillinger og mere
- Udforske de forskellige teknologier, som virksomhederne vil bringe til messen
- Vinde unikke præmier

Og vigtigst af alt - det er gratis at deltage.



ESA KOMMER



Till alle IT-DAY messerne afholder European Space Agency et oplæg omkring udforskning af rummet, deres visioner for fremtiden samt deres teknologiske satsninger.

GRATIS BILLETTER



Få din gratis billet her. Vælg din by.

www.itday.dk



ABOUT US

Hos IT-DAY bygger vi bro mellem virksomheder og IT-studerende, -dimittender samt jobsøgende inden for IT-sektoren - gennem vores:

IT-Job Portal: En samling af alle vores partners ledige IT-job muligheder.

IT-Kandidat Banken: En database hvor virksomheder kan fremsøge og kontrakte hundredevis af IT-talenter direkte.

IT-DAY Messerne:

Danmarks største IT-Karrieremesse med over 2.500 deltagende IT-Kandidater og 100+ virksomheder fordelt på Aalborg, Odense og København.

IT-DAY blev skabt i 2019 af IT-studerende, der ønskede at lave arrangementer og bygge bro mellem spændende virksomheder, os selv og vores medstuderende.

I dag drives IT-DAY stadig af et flertal af IT-studerende og et par nyligt uddannede IT-kandidater. Vi opererer i Aalborg, Odense og København.



ALEXANDER

Medstifter og Direktør i IT-DAY

HvemHvadHvorfor



Jacek Fiutowski,
lektor ved SDU Nanophotonics
og leder af forskningsprojektet
TORCH.

TORCH-projektet vil med
nye teknologiske løsninger
digitalisere vores kulturarv og
sikre, at vi bliver bedre til at
bevare vores nationalskatte.

Projektet vil kaste nyt lys over,
hvilke farver der blev brugt i fortiden.
Tanken er, at de nye løsninger
eksempelvis kan vise, hvordan
gamle skibe og bygninger så ud.

Hvad?

Hovedformålet med TORCH-projektet er at finde ud af, hvordan vi teknologisk kan fremme udforskningen og bevarelsen af vores kulturarv. Vi vil præsentere, hvordan vi med blandt andet kemi, datalogi og design kan være med til at rekonstruere fortiden og dermed gøre vores kulturarv mere tilgængelig for den brede offentlighed. Vi vil lave løsninger, der kan afsløre, hvilke farver en historisk genstand oprindeligt havde, og projektet kigger blandt andet på, hvordan gamle bindingsværkshuse i Ribe så ud for flere århundreder siden.

Hvordan?

Vi vil lave flere pilotaktiviteter, hvor vi forbinder videnskab og praksis på en innovativ måde. Vi vil kombinere avancerede røntgenteknologier med kemiske analyseværktøjer og højopløselige mikroskoper og på den måde lave nye teknologiske løsninger.

Hvorfor?

En af udfordringerne, når vi taler om kulturarv og turisme, er digitalisering. Gæsterne stiller i dag nye krav og har høje forventninger til udstillingerne, og det har været svært for museerne at fastholde et højt antal besøgende. Vores projekt kan være med til at øge de digitale muligheder og lave nyt udstillingsindhold, som kan tiltrække flere gæster.

Hvad er perspektiverne?

Vi vil lave håndgribelige proof of concept-demonstrationer, som museer kan arbejde videre med og implementere lokalt. Det kan eksempelvis være virtuelle rundvisninger eller digitale tidsrejser, som reklamerer for en udstilling på museets hjemmeside. Vi vil også udvikle nye løsninger, der kan hjælpe fremadrettet med at bevare vores kulturarv – blandt andet hyperspektrale scannere, der kan scanne storstilede kunstværker og malerier. ■

BØGER MED RABAT TIL PROSA-MEDLEMMER

SPAR
30%



Cloud Native Development with Google Cloud

Author: Daniel Vaughan
ISBN 9781098145088

Cloud native development gives you the power to rapidly build, secure, and scale software. But you still need to navigate many potential pitfalls along the way. Through practical examples, this book demonstrates how to use Google Cloud as a laboratory to enable rapid innovation, a factory to automate build and testing, and a citadel to operate applications at scale securely.

Vejl. pris 596,-

PROSApris 417,-

Generative AI on AWS

Authors: Chris Fregly, Antje Barth, Shelbee Eigenbrode
ISBN 9781098159221



Companies today are moving rapidly to integrate generative AI into their products and services. But there's a great deal of hype (and misunderstanding) about the impact and promise of this technology. With this book, Chris Fregly, Antje Barth, and Shelbee Eigenbrode from AWS help CTOs, ML practitioners, application developers, business analysts, data engineers, and data scientists find practical ways to use this exciting new technology.

Vejl pris 720,-

PROSApris 504,-

Kubernetes Cookbook, 2e

Authors: Sameer Naik, Sébastien Goasguen, Jonathan Michaux
ISBN 9781098142247



Kubernetes is the de facto standard for container orchestration and distributed applications management across a microservices framework. With this practical cookbook, you'll learn hands-on Kubernetes recipes for automating the deployment, scaling, and operations of application containers across clusters of hosts.

Vejl pris 599,-

PROSApris 419,-

C# 12 in a Nutshell

Author: Joseph Albahari
ISBN 9781098147440



When you have questions about C# 12 or .NET 8, this best-selling guide has the answers you need. C# is a language of unusual flexibility and breadth, and with its continual growth, there's always so much more to learn. In the tradition of O'Reilly's Nutshell guides, this thoroughly updated edition is simply the best one-volume reference to the C# language available today.

Vejl pris 630,-

PROSApris 441,-

Clean Code Cookbook

Author: Maximiliano Contieri
ISBN 9781098144722



Often, software engineers and architects work with large, complex code bases that they need to scale and maintain. With this cookbook, author Maximiliano Contieri takes you beyond the concept of clean code by showing you how to identify improvement opportunities and their impact on production code. When it comes to reliability and system evolution, these techniques provide benefits that pay off over time.

Vejl pris 596,-

PROSApris 417,-



Vi skal have flyttet it-debatten fra bekymring til begejstring

TEKST

Nicolai Scharling

Potentialer i stedet for problematisering. Sådan lyder tilgangen fra Marie Bjerre til rollen som digitaliseringsminister efter to ufrivillige uger på udskiftningsbænken. - Vi skal gribe mulighederne og lade AI afhjælpe bureaukratiet, styrke den offentlige sektor, og vi skal sætte en stærk dagsorden i EU omkring regulering, fortæller hun.

FOTOS

Jacob Boserup

Det er en Marie Bjerre version 2, som har taget hul på sit andet år — og teknisk set anden periode — som Danmarks første digitaliseringsminister.

Hun bruger ord som borgerligt værdikompas, teknologibegejstring og at sætte dagsordener i EU.

Nogle ydmyge kanter er slebet af.

Forklaringen skal måske findes i en blanding af erfaring og 14 dage i november.

Her kunne hele Danmark næsten følge med realtime, da Marie Bjerre efter blot 11 måneder blev sat af posten til fordel for iværksætterkendissen Mia Wagner.

Det kom som en tyv om natten. Helt uventet. Også for Marie Bjerre selv.

Alle blev faktisk overraskede. For Marie Bjerre havde på sin korte tid i et spritnyt og vanskeligt dobbeltministerium for digitalisering og ligestilling fået skabt respekt såvel blandt fagpersoner og samarbejdspartnere som politiske venner og modstandere.

Hun blev betragtet som et stensikkert og positivt kort for regeringen og sit parti, Venstre.

Offentligheden blev vidne til et såkaldt autentisk øjeblik. Nemlig en minister, som med tårer i øjenkrogen og loyalt smil overlod ministeriet til en partifælle,

men uden at lægge skjul på, at det selvfølgelig gjorde ondt.

Det var det perfekte bagtæppe for politiske kolleger og kommentatorer til at fortælle, hvor overraskede de var, og hvor godt et arbejde Marie Bjerre havde gjort. Underforstået, at det var uretfærdigt.

Hvem bryder sig om uretfærdighed, selvom det er en del af prisen, når der lægges politiske kabaler?

Tilfreds med indsatsen

Hvis hr. og fru gennemsnitsvælger ikke kendte 37-årige Marie Bjerre inden, så gør de det i hvert fald nu.

På den måde kom hun politisk og popularitetsmæssigt markant styrket ud på den anden side af fyringen.

Den styrke har hun helt sikkert taget med sig, da den lukkede dør til hendes tidligere ministerkontor efter blot to uger åbnede sig igen.

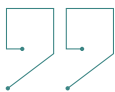
Mia Wagner måtte af helbredsmæssige årsager opgive ministertitlen.

Marie Bjerre fik nu tilbudt at genindtræde.

Og takkede ja.

Således blev den benhårde fyring blot til et par uger på udskiftningsbænken, kun for at blive kaldt tilbage på banen — denne gang til lyden af klapsalver.

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



Nu skal der skrues op for begejstringen. Der er nogle store muligheder i forhold til teknologi og kunstig intelligens, som vi skal gribe og tage til os. Jeg er optimistisk og tror på fremtiden.

Det kan gå op og ned i politik.

Selv siger Marie Bjerre:

- Jeg havde mulighed for at reflektere over min tid som minister i de to uger, og jeg nåede frem til, at jeg er grundlæggende tilfreds.

Hun fastslår, at hun faktisk synes, hun har været både synlig og skaffet resultater. Herunder digital inklusion, mere kritisk tilgang til techgiganterne, til brug af skærme, introduktion af teknologiforståelse i skolerne og et digitaliseringsudspil fra regeringen.

Også selvom en række af hendes ministerkolleger har været hurtige til at sætte sig i spidsen for dagsordener som skærme i skolerne og kritik af sociale medier.

Tage ansvar og gøre op med bekymringsdebatten

Alligevel er noget forandret.

Det er et nyt, selvsikkert skær over Marie Bjerre, sammenlignet med den relativt ukendte nyudnævnte minister for et helt nyt ministerium, som PROSAbladet mødte i januar sidste år.

Sidste år er nemlig længe siden.

Dengang var alt nyt, og flytterod og skiltet, som viste Boligministeriet, hang stadig ved indgangen.

Marie Bjerre var forsigtig. Talte i brede vendinger. Det handlede om at samle, skabe overblik og binde sløjfer på tidligere tiders kludetæppe af digitale strategier.

Nu er der kommet rigtigt dørskilt, møbler og lyden af fodtrin i korridorerne og snakken ud af de åbne sidekontorer, som vidner om, at det kaotiske opstarts-støv har lagt sig og er blevet til hverdag.

Nu taler ministeren mere direkte om, hvad HUN vil.

- Jeg har brugt meget tid det første år på at tale om bekymringen. Det er bekymringsdebatten, som har fyldt. Nu skal der skrues op for begejstringen. Der er nogle store muligheder i forhold til teknologi og kunstig intelligens, som vi skal gribe og tage til os. Jeg er optimistisk og tror på fremtiden. Jeg tror på de her teknologier, siger hun.

I samme forbindelse er der et klart indirekte hip til de teknologi-bekymrede dele af folketingsalen, og

måske særligt formanden for Folketingets Digitaliseringsudvalg, Lisbeth Bech-Nielsen fra SF.

- Det er klart lettest at være bekymret. Vi har for meget fokus på frygten. Digitalisering rummer muligheder. Vi skal gribe potentialerne. Det er her, der er de største potentialer i forhold til grøn omstilling. Der er potentialer i forhold til at afbureaukratisere den offentlige sektor og hjælpe med de store udfordringer, vi har for at skaffe arbejdskraft. Det er ikke noget at frygte, men en hjælp, siger Marie Bjerre.

AI er en hjælper - hvis vi griber den

Hun henviser til, at netop ved at fokusere på kunstige intelligens har man også mulighed for at tackle de demografiske udfordringer, som rammer inden for om-

sorg i ældreplejen. Herunder for at gøre administrationen smidigere. Eller inden for sundhedssektoren, hvor AI kan hjælpe med alt fra diagnostik til at effektivisere administration og behandling. Det kan også være behandlingsunderstøttende hjælp til sagsbehandling og journalisering.

Derfor burde der ifølge ministeren skrues op for begejstringen og det positive syn på mulighederne frem for dommedagssnakken. Hun tror heller ikke, at der skal være en frygt for, at teknologien skaber massearbejdsløshed, som det også har været fremme.

Tiden er inde til at diskutere og handle på det, teknologien kan for os, og ikke de mulige skadevirkninger.

- Det går enormt hurtigt alle steder omkring os. I



FAKTA

Digitaliseringsstrategien, som er blevet vedtaget bredt af alle Folketingets partier, og som gælder for 2024-2027, består af 29 initiativer til en samlet pris på 740 mio. kroner. Teknologiforståelse er klart det dyreste til 160 mio. kroner.

UDPLUK AF DE 29 INITIATIVER:

- Teknologiforståelse i folkeskolens undervisning
- Teknologiforståelse som ny faglighed hos underviserne
- Digitalt løft på de videregående uddannelser
- Efteruddannelse og fastholdelse af it-specialister
- Strategisk indsats for kunstig intelligens
- Regulatorisk sandkasse for kunstig intelligens
- Modernisering af digitale meddelelser i sundhedsvæsenet.

lande omkring os. Derfor skal vi også følge med. Det har vi et ansvar for, siger ministeren.

Perfekt timing

Timingens som Danmarks første digitaliseringsminister kunne næppe have været bedre valgt.

Hvis nogen — måske med god grund — troede, at digitaliseringen ville være et halvglemmt appendiks til anden halvdel af Marie Bjerres dobbeltministerium, ligestillingen, så tog de fejl.

2023 blev nemlig om noget året, hvor alle sagde AI, en del oftere end de sagde Metoo. Hvor ChatGPT og AI kæmpede om at blive årets ord. Hvor medierne flød over med blandede bolsjer af dystopiske advarsler og wauw-historier om AI-kapløbet. Hvor alle blev blæst bagover og samtidig havde en lille knude i maven. Og hvor debatten om skærme, sociale medier, mistrivsel

blandt unge i perioder kunne konkurrere med medietænsigt med Ukraine- og Gaza-krige. Med en Christiansborg-kollegas ord rangerede it-ordførerskaber tidligere på højde med kirkeordførerskaber. Altså som dem, der blev uddelt til sidst, fordi interessen ikke var der, hverken fra politikere, offentlighed eller medier.

Nu har verden slået en kolbøtte kaldet AI.

Således fik EU's nye AI-act en hel del mere omtale, end det er normalt for selv store aftaler indgået i Bruxelles. Offentlighedens fokus er så stort, at selv det, der tidligere var for støvet, nu kan fortælles i primetime og i detaljer.

Er Marie Bjerre ikke glad for at være minister, samtidig med at EU slår de første markante streger i forhold til brugen af AOI og restriktioner?

- Jo, men det stopper ikke her. Vi skal regulere og måske endnu hårdere. Derfor vil jeg og regeringen også



Marie Bjerre, CV:

- Marie Bjerre, født 6. maj 1986.
- Gift med Jan Bjerre Holst. Parret har børnene Elisabeth og Leonora.
- Folketingsmedlem for Venstre i Nordjyllands Storkreds fra 5. juni 2019.
- Kandidat for Venstre i Himmerlandskredsen fra 2016.
- Digitaliseringsminister og minister for ligestilling fra 7. december 2023.
- Finansordfører og økonomiordfører, 2023.
- Digitaliseringsminister og minister for ligestilling, 15. december 2022-23. november 2023.
- Bæredygtigheds- og verdensmålsordfører, 2019-2020 og igen 2021-2022.
- Klimaordfører 2021-2022.
- Handicapordfører 2020-2021.
- Socialordfører 2020-2021.
- Erhvervsskatteordfører 2019-2020.
- SU-ordfører 2019.

Uddannelse

- LL.M. [Master of Laws], University of California, Berkeley School of Law, 2015-2016.
- Cand.jur., Københavns Universitet, 2005-2011.
- Matematisk student, Viborg Katedralskole, 2002-2005.
- Folkeskole, Rødkærsbro Skole, 1992-2002.

tage styringen yderligere på området og sætte en dagsorden, når vi overtager EU-formandskabet i 2025, fortæller hun.

Første nye skolefag siden 1994

Særligt stolt af — fornemmer man — er Marie Bjerre af indførelsen af teknologiforståelse på skemaet i folkeskolen. Et helt nyt (valg)fag og en helt ny tilgang til implementering af it i undervisningen.



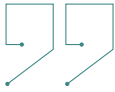
Teknologiforståelse bliver valgfag fra 7. klasse gældende fra 2027.

- Det er første gang siden 1994, at vi indfører et selvstændigt fag i folkeskolen. Samtidig sørger vi for, at den relevante faglighed for teknologiforståelsen følger med i de enkelte fag, fortæller hun og kommer dermed også indirekte kritikken fra såvel PROSA som it-branchen i forkøbet.

Begge mener, at det langt fra er ambitiøst nok, og at teknologiforståelsen skal være obligatorisk for alle og fra tidligere klassetrin. PROSA har samtidig advaret om, at ved at gøre det til valgfag risikerer man at hægte især mange piger af undervisning, som ellers skal give dem et vigtigt fundament for at begå sig i et stadig mere digitaliseret samfund.

- Det er ikke bare noget, man indfører fra dag til dag. Det er en stor omstilling, og vi skal også sikre, at fagligheden er på plads i de relevante fag. Så jeg er stolt og tilfreds, forklarer ministeren.

Et andet implicit argument er, at hvis man tvinger børn ind i en sammenhæng, der ikke interesserer dem, så lytter de måske alligevel ikke.



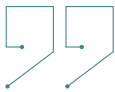
Vi har for meget fokus på frygten. Digitalisering rummer muligheder. Vi skal gribe potentialerne.

Det handler også om forældreansvar

Det fører videre til debatten om skærme, sociale medier og unges tid på TikTok.

Hvordan har ministeren det blandt andet med, at teenagere i dag i gennemsnit bruger mere end en time om dagen bare på TikTok? Og tilsæt så timerne på Instagram og Snapchat oveni?

- Jeg synes, det er meget tid og noget, vi bør tage alvorligt. Mine egne børn er selv for små til, at det er en udfordring, jeg rigtig har inde på livet, men jeg håber, at jeg som forælder kommer til at sætte begrænsninger. Løsningerne har nemlig flere sider. Der er et politisk ansvar, men vi kan ikke løse det bare med forbud og begrænsninger. Der er også et forældreansvar og et egetansvar, siger hun.



(Børns skærmtid) er et politisk ansvar, men vi kan ikke løse det bare med forbud og begrænsninger. Der er også et forældreansvar og et egetansvar.

For smalt ministerium?

Da Marie Bjerre kortvarigt var skiftet ud som minister i november, blev hun rost af PROSA-formand Niels Bertelsen for sin indsats.

Samtidig efterlyste de it-professionelles formand, at ministeriet og dermed også den siddende minister fremover ville være endnu stærkere og tage endnu større ansvar.

En generel kritik har nemlig været, at Digitaliseringsministeriets ressortområde er for smalt til reelt at gøre op med tidligere tiders kludetæppe-modeller af systemer og digitalisering.

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

En kritik, som blev gentaget i slutningen af januar af digitaliseringsordfører Alexander Ryle fra Liberal Alliance:

- Når man læser udspillet til digitaliseringsstrategi, får man det indtryk, at Digitaliseringsministeriet blot er blevet en it-afdeling for andre ministerier, skrev digitaliseringsordføreren på mediet X.

Han undrede sig over, at en lang række vigtige områder som blandt andre velfærdsteknologi, digital infrastruktur og it-uddannelser er placeret under andre ministerier.

Over for mediet Version2 uddybede han med oplevelsen af, at Marie Bjerre måske ofte er til stede under samråd, men ofte er uden ansvar.

- Uanset hvad vi forhandler om, så kan vi ikke træffe beslutninger om det konkrete indhold, for det skal aftales i en anden aftalekreds, men det er mig, der skal sætte penge af til det i digitaliseringsstrategien, så det er frustrerende at være i de lokaler, udtaler han til Version2.

Han foreslår at fjerne ligestillingsministerposten fra Digitaliseringsministeriet og give større ansvar.

Vi sætter en dagsorden

PROSA-formand Niels Bertelsen støtter kritikken af, at ressort-området er for smalt:

- PROSA bakker op en digitaliseringsminister og et digitaliseringsministerium. Vi har gennem mange år efterspurgt et dedikeret politisk rum til at drøfte konsekvenserne af den teknologi, vi indfører som en del af vores alles hverdag. Det har vi fået med en minister og et ministerium på området. MEN vi er også enige i, at digitaliseringsministerens nuværende mandat er for smalt. Alt for ofte må ministeren sparke debatter til hjørne med ressort-område-argumentet, selvom der er al mulig grund til at styrke ministerens indflydelse. Ministeriet har absolut brug for flere muskler, siger han.

Marie Bjerre har ifølge Version2 ikke villet forholde sig kritikken fra Liberal Alliances ordfører.

Men hun mener selv, at hun har været synlig og sat aftryk. Også i de debatter, som hun er blevet kritiseret for ikke at kunne tage op.

- Vi kommer til at sætte en dagsorden, og det har vi allerede gjort i ministeriet, siger hun. ■

Fem tidligere ansatte fortæller: Sådan er det at arbejde hos Netcompany

Vækst har været den helt store overskrift for Netcompany i de seneste år, hvor antallet af medarbejdere også er vokset massivt. Samtidig har medierne løbende sat fokus på et presset arbejdsmiljø med overarbejde og stress. Men hvordan er det at være en del af den store it-virksomhed?

PROSAbladet har spurgt fem tidligere Netcompany-ansatte.

Netcompany har i flere år været en stor spiller på den danske it-scene, og virksomheden har været med til at sætte retningen for det digitale Danmark med udviklingen af en stribe af de største offentlige it-løsninger.

Netcompany har eksisteret siden 2000, men det var først i slutningen af 2010'erne, at der for alvor kom fart på væksten. Virksomheden, der har topchef André Rogaczewski i spidsen, har i dag en milliardomsætning — helt konkret var toplinejen på godt 6 mia. kr. i 2023 — og forretningen er også rykket uden for Danmarks grænser.

Netcompany har løbende også udvidet antallet af ansatte markant — i 2016 havde virksomheden knap 900 folk på lønningslisten, og i dag er det tal steget til godt 7.700, hvoraf omkring 2.300 sidder i Danmark.

På medarbejderfronten er it-selskabet blevet kendt for at rekruttere mange nyuddannede, iklæde dem et

jakkesæt og så ellers sætte dem i sving. Arbejdspresset har været til at tage og føle på, men til gengæld har faglig udvikling, det sociale liv og sjove fester også været i højsædet.

Medierne har flere gange sat fokus på kulturen og arbejdsmiljøet i Netcompany. I 2022 skrev Computerworld for eksempel, at mange medarbejdere ifølge en undersøgelse kæmpede med stress og klagede over ulønnet overarbejde, og for nylig beskrev Version2, at arbejdsglæden haltede, og en rekrutteringsekspert kaldte Netcompany for et "trivselsmæssigt fallitbo".

Men hvordan er det egentlig at arbejde hos den store it-maskine, der buldrer afsted?

PROSAbladet har talt med fem tidligere Netcompany-medarbejdere om, hvordan det er at være en af de 7.700 ansatte. Enkelte af dem har valgt at være anonyme, da deres historier indeholder en vis kritik — alle medvirkendes identiteter er PROSAbladet bekendt.

$s \ n \ qubits =$
 $Jbits = 2n \ t$
 $r \ qubits = 2$
 $ts = 2n \ bits$
 $2n \ bits \ n \ qu$



Hvad tjener man hos Netcompany?

Hvis vi kigger på lønnen hos Netcompany, ligger den umiddelbart over gennemsnittet for it-ansatte i Danmark.

Ifølge PROSAs virksomhedsindeks, som er baseret på fagforbundets lønstatistik, er lønniveauet hos Netcompany i snit omkring ti pct. over markedsniveauet.

Til sammenligning ligger lønningerne hos Simcorp i gennemsnit knap 12 pct. over markedsniveauet, mens lønniveauet hos KMD ligger fem pct. under det generelle markedsniveau.

Det kommer helt an på din leder

Rene Mejer Lauritsen, fem et halvt år i konsulent-forretningen

Netcompany er et godt sted at starte for de fleste nyuddannede. Der er mange sociale aktiviteter, og man bliver hurtigt sammenkømt med sit team. Samtidig får man ansvar fra dag ét. Men laver ikke noget pseudoarbejde, men får prøvet kræfter med rigtige kunder, og det er virkelig fedt.

En af ulemperne er, at det er et stort konsulenthus, og du skifter ofte fra projekt til projekt. Jeg har været på ti projekter, og det tager altid meget energi at lave et skift og sætte sig ind i en ny opgave og en ny branche.

Da der er mange projekter, kan det også været meget forskelligt, hvordan arbejdsmiljøet er — og min oplevelse er, at ledelsen ikke altid har et helt retvisende billede af, hvordan det egentlig går ude på projekterne.

Det kommer meget an på din nærmeste leder og det projekt, du sidder på, om der er en god work-life-balance og fleksibilitet, eller om det er mere hårdt styret. Det er ikke unormalt med overarbejde, og det er desværre også almindeligt med stresssymptomer. Jeg spurgte på et tidspunkt en gruppe kolleger, og tre ud af fire havde haft stresssymptomer.

Jeg har også selv været ramt af stress. En af gangene oplevede jeg, at Netcompany var gode til at samle mig op, men en anden gang oplevede jeg desværre, at det blev fejlet ind under gulvtæppet. Det kommer igen meget an på den enkelte leder.

Jeg kunne godt have ønsket mig, at man havde haft en snak om basale rettigheder. Nogle ting er aftalt i personalehåndbogen, men langt fra alt, og det er meget forskelligt fra projekt til projekt — eksempelvis om rejsetid er en del af arbejdstiden eller ej.

Det er fantastisk, at der er så gode muligheder for at udvikle sig og lære en masse, men der er samtidig noget i kulturen og det høje arbejdspress, der ikke fordrer et godt arbejdsmiljø.

Jeg blev efter fem et halv år hos Netcompany afskediget i januar, men har efterfølgende fundet nyt arbejde hos en anden virksomhed.

Lange aftener — men overvejer at komme tilbage

Anonym, godt tre år i konsulentforretningen

Helt overordnet var jeg ganske godt tilfreds med mit hos job Netcompany. Det var meget projektbaseret, så det kunne selvfølgelig svinge meget fra projekt til projekt.

Jeg har haft mange lange dage og aftener, men jeg har aldrig følt, at jeg var tvunget til det. Man kan måske sige, at der var et indirekte pres, for når man ser, at de andre ikke smutter klokken 16, så bliver man også selv hængende.

På mit nuværende arbejde er kontoret stort set tomt efter klokken 16, og man bliver prikket på skulderen og spurgt, om man ikke skal hjem, hvis man bliver siddende længe. Det skete aldrig hos Netcompany — der var det kutyme, at man blev og arbejdede længe hver dag.

Det var aldrig et eksplicit pres, og jeg skal ikke sige, om det var Netcompany eller medarbejdergruppen, der skabte den halvdårlige kultur — men jeg er sikker på, at ledelsen vidste, at folk arbejdede for meget, og de valgte i hvert fald ikke at gøre noget ved det.

Jeg kan huske, at der var et stykke i vores personalehåndbog om stress. Her handlede det ikke om, hvordan man undgik at blive stresset, men i stedet om, hvordan man holdt det på et niveau, så det ikke tog overhånd. Jeg var ikke selv ramt af stress, men min oplevelse var, at hvis man ikke er god til at sige fra, så tager de hele armen, hvis man giver dem hånden.

Jeg har lært virkelig meget i min tid hos Netcompany, og jeg havde mange berøringsflader både teknologisk og med forskellige folk i virksomheden. Selvom der var meget arbejde, og nogle ting ikke fungerede, var der også mange gode ting, og jeg er ikke blevet skræmt væk. Tværtimod overvejer jeg faktisk i øjeblikket, om jeg skal skifte tilbage til Netcompany.

De betaler for din aftensmad — ikke dit overarbejde

Rasmus Madsen, fem et halvt år i driftorganisationen

Jeg var ret glad for mit job hos Netcompany, og jeg havde nogle spændende opgaver og nogle gode kolleger. Til sidst valgte jeg dog at forlade selskabet, fordi jeg ikke var helt enig med ledelsen, når det kom til, hvordan man kører en virksomhed og behandler sine medarbejdere.

Jeg har set virkelig mange kolleger, der har arbejdet nærmest i døgndrift og under et stort pres. Det har været over grænsen, og jeg har især set unge, nyuddannede folk blive presset. De har måske ikke turdet sig fra, men bare hængt i og haft virkelig meget overarbejde.

Netcompany laver en masse arrangementer, hvor man sørger for at ryste folk sammen. Mange af de unge, der kommer direkte fra universitetet, synes også, at det er fedt, at der er så mange sociale ting, og det gør også, at de gerne vil blive nogle ekstra timer — hvis der eksempelvis er gratis aftensmad, så bliver man og arbejder i stedet for at tage hjem og spise alene og i øvrigt betale selv.

Men det er lidt billigt sluppet af Netcompany, for selvom de betaler for aftensmaden, betaler de ikke for overarbejdstimerne. Til gengæld bliver alle arbejdstimer faktureret, så det er jo nemt at tjene penge, hvis man betaler for 40 timer, men fakturerer for 70 — groft ridset op.

Jeg har siddet i driften, og her har vi haft væsentlig bedre vilkår end i konsulentforretningen. Jeg har dog også oplevet, at ledelsen ikke rigtig har lyttet, hvis vi har bragt nogle udfordringer på bordet. De skulle virkelig presses helt op mod væggen, før der skete noget med de problemer, som vi stod med.

Det begyndte at irritere mig, at vi klagede over det samme igen og igen, uden der skete noget, så til sidst søgte jeg væk. På min nye arbejdsplads er der en helt anden mentalitet. Det er også i it-konsulentbranchen, men der er en kæmpe forskel på, hvad der er fokus på. Her er der langt mere fokus på intern udvikling og medarbejderpleje, og vi lever ikke fra projekt til projekt, som man lidt gør hos Netcompany.

Du bliver vurderet på dit tøjvalg og din deltagelse i sociale events

Anonym, cirka seks måneder i konsulentforretningen

Jeg startede hos Netcompany samtidig med 80 andre, og jeg havde fra begyndelsen en følelse af, at jeg ikke var ansat, fordi der var en plan om, at jeg skulle lave noget spændende nu og her, men fordi der ville blive brug for mig på sigt.

Min fornemmelse er, at Netcompanys metode går ud på, at de ansætter så mange folk som overhovedet muligt, fordi frafaldet er så stort. Hvis størstedelen ikke kan holde til at arbejde der i længere tid, bliver de nødt til at ansætte virkelig mange folk.

Det er meget tydeligt, at man skal leve op til et stort pres, og allerede til min ansættelsessamtale spurgte intervieweren: "Kan du tåle at være her?". Det viste sig hurtigt, at Netcompany ikke var et sted for mig, og efter fire måneder sagde jeg op, for jeg ville simpelthen ikke ødelægges mere mentalt.

En af de ting, der var hårde, var, at Netcompany virkelig er et konsulenthus, så du bliver kastet rundt fra projekt til projekt, fordi det handler om, hvor det er mest profitabelt for firmaet, at du sidder. Det er en god måde at tjene penge på, men du får ikke nødvendigvis glade medarbejdere, for hver gang man skal flytte projekt, skal man starte — både med personlige relationer, selve opgaven og sine faglige evner.

Jeg havde også forestillet mig, at der var et større fokus på at levere gode produkter frem for at trække kontrakter i hus. Men det, Netcompany er gode

til, er at sælge. Man viger ikke tilbage for noget, og uanset hvad der skal til, for at kunden siger ja, så gør man det. Problemet er, at de mennesker, der skal udføre arbejdet, så kommer til at sidde med alle problemerne. Kulturen er lidt, at hvis det er nogle andres problem i morgen, så gør det ikke noget, og så er det fint i dag. Men det betyder bare, at de tekniske folk bliver presset i sidste ende.

Jeg blev også meget overrasket over den måde, Netcompany evaluerer sine medarbejdere på. De kører løbende et performance review på de ansatte, hvor man bliver vurderet ud fra forskellige parametre. Nogle af dem giver fin mening — eksempelvis hvor god man er til at løse sine opgaver, eller om man er god til at snakke med kunder.

Men der er også et punkt, der går ud på, hvordan man går klædt, og et andet punkt handler om, hvor meget man deltager i sociale arrangementer — og de ligger vel at mærke uden for arbejdstiden. Jeg synes, at det var absurd at blive vurderet på de ting, og det var ikke et sted, jeg kunne stå inde for.

Jeg endte med at være hos Netcompany i omkring et halvt år, og selvom jeg har mødt enkelte, som lader til at have det godt i hele setuppet, oplevede jeg også, at mange kæmpede. Mit indtryk er, at Netcompanys formål primært er at tjene penge, få flere medarbejdere og få det til at se ud, som om alting er fantastisk — og så er det sekundært, om folk har det godt.



HVORDAN ER DIN HVERDAG I IT-BRANCHEN?

- PROSAblandet vil gerne dele flere erfaringer fra ansatte i den danske it-branche.
- Hvis du har lyst til at dele din historie, må du meget gerne skrive til redaktionen@prosablandet.dk.

Medarbejder-omsætningen er virkelig høj

Kim Sondrup, fire et halvt år i drift-organisationen

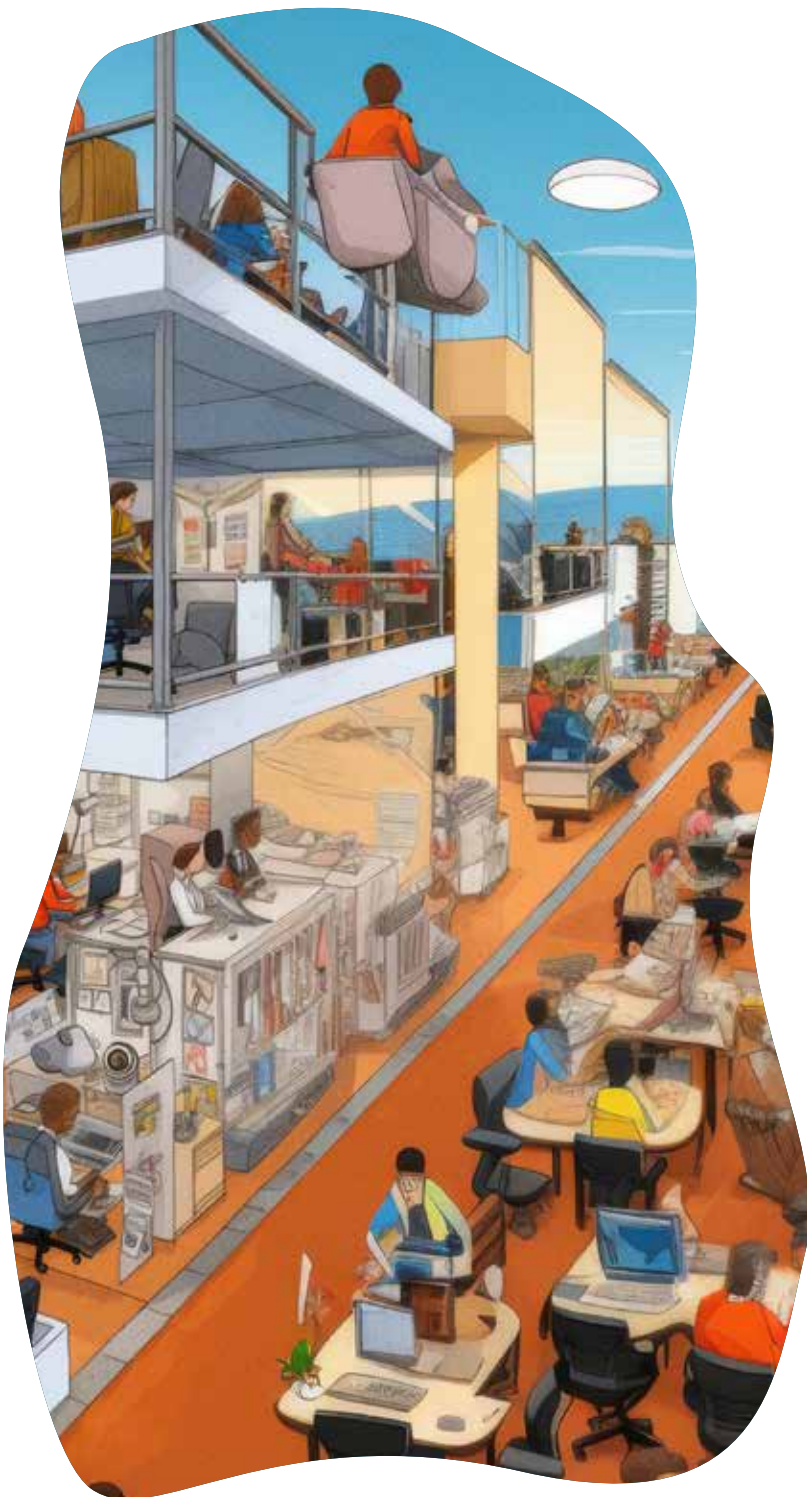
Da jeg startede hos Netcompany, var jeg virkelig glad for det. Det var fedt at få lov til at lave samfundskritiske løsninger, og man var omringet af et A-team af kolleger. Der blev også taget godt hånd om en, så selvom jeg lagde mange timer, var der også fokus på fællesskabet, og der var en masse sociale arrangementer. Det var en work hard/play hard-kultur, som egentlig fungerede godt.

Det ændrede sig dog efter noget tid. Jeg skal ikke kunne sige, om det var på grund af den massive vækst, eller om det skyldtes coronakrisen, men efter corona, hvor det sociale jo blev skåret ind til benet, var kulturen primært work hard, men play hard-delen manglede. Det var, som om den usagte kontrakt var blevet brudt.

Det er helt okay, at man som virksomhed gerne vil vokste, men det er en joke at tro, at man kan bevare den samme kultur. Især når man tænker på, at medarbejderchurn'en — altså hvor mange medarbejdere der forlader selskabet i løbet af et år — er så høj. Den har været op mod 20 procent, og det er altså virkelig mange folk.

Der er stadig sociale arrangementer, men det er væksten, der er i fokus. Jeg kan huske, at en af lederne til en sommerfest, hvor de ansatte havde deres koner, mænd og kærester med, takkede partnerne, for "jeg ved jo godt, at det koster en masse timer at arbejde i Netcompany".

Jeg endte med at søge videre — primært på grund af fagligheden. Netcompany skal have ros for at være en dygtig konsulent- og leverancevirksomhed, men den er ikke gode til at drifte, og det er ikke en del af DNA'et. Selskabet er ikke interesseret i drift, men det har drift, fordi det på den måde kan så en større del af udbudet. Det kan mærkes på gulvet, og derfor stoppede jeg til sidst og fandt et nyt job. ▀



"Det er en integreret del af vores værdisæt, at vi kerer os om hinanden"

Hvis et ekstraordinært stort arbejdspress og et højt stressniveau var hverdag for størstedelen af de ansatte hos Netcompany, ville it-virksomheden ikke være i stand til at fastholde og tiltrække så mange medarbejdere. Det siger Caroline Riisager Rust, der er HR-chef for Netcompany i Danmark, og hun fortæller her, hvordan det voksende it-firma forsøger at skabe gode rammer for de ansatte.



$n \text{ qubits} = 2^n \text{ bits}$
 $n \text{ qubits} = 2^n \text{ bits}$
 $n \text{ qubits} = 2^n \text{ bits}$
 $n \text{ qubits} = 2^n \text{ bits}$

Det gør indtryk. Det vil jeg slet ikke lægge skjul på.

Sådan lyder det umiddelbare svar fra Caroline Riisager Rust, da hun bliver præsenteret for de oplevelser, fem tidligere Netcompany-medarbejdere har delt med PROSAbladet.

Caroline Riisager Rust er HR-chef for den danske del af Netcompany, og hun har været hos it-virksomheden i godt fem et halvt år.

- Vi gør en lang række ting for at sikre trivsel og udvikling for vores medarbejdere, og det er noget, vi vægter meget, meget højt. Så selvfølgelig gør det indtryk at høre, at nogle tidligere ansatte fortæller om nogle ting, som de ikke har trivedes med, siger hun og fortsætter:

- Men jeg må også sige, at hvis de her ting var udtryk for en generel tilstand hos vores 2.000 medarbejdere i Danmark, så ville vi slet ikke være i stand til at fastholde og ikke mindst rekruttere så mange dygtige medarbejdere i en branche, hvor der er så meget konkurrence om arbejdskraften.

Store projekter kræver en ekstra indsats

En af de ting, flere af de tidligere Netcompany-ansatte, som PROSAbladet har talt med, peger på, er et stort arbejdspress. Ifølge HR-chefen er antallet af timer dog ikke et generelt problem.

- Jeg kan ikke genkende de ting, der nævnes om arbejdstid helt generelt set. Generelt er vores arbejdsniveau stabilt — og måske en smule faldende, hvis man ser over en længere årrække, siger hun.

Det betyder dog ikke, at der ikke er perioder med overarbejde, lyder det.

- Vi sidder med nogle af Danmarks og Europas største it-projekter, og når vi skal sikre, at de her komplekse løsninger bliver leveret til tiden og i høj kvalitet, så vil der naturligvis være perioder med ekstra travlhed, og det kræver en ekstra indsats for alle, siger Caroline Riisager Rust.

- Det lægger vi heller ikke skjul på, når vi rekrutterer.

En buddy og en mentor

Netcompany forsøger at navigere igennem de travleste perioder med en god struktur, som gennemsyrrer hele organisationen, forklarer HR-chefen.

For det første får alle nye ansatte en buddy, som kan støtte og vejlede i den første tid. Derudover har medarbejderne løbende check-ins med deres projektleder, så der er styr på, om opgaverne er planlagt godt nok, eller om der er behov for ekstra støtte.

- Derudover har vi også et setup, hvor alle medarbejdere får en personlig mentor, som er en dedikeret leder, der følger medarbejderens udvikling og trivsel mere permanent. Det sikrer også, at der er en kontinuitet, når man skifter projekter.

Det er en del af hverdagen hos Netcompany, at man skifter fra projekt til projekt, og et kritikpunkt fra de tidligere medarbejdere er netop også, at arbejdspresset og -miljøet er meget forskelligt afhængigt af projektet. Det er meget op til den enkelte leder, om situationen er god eller dårlig, lyder kritikken i grove træk.

Den opfattelse deler Caroline Riisager Rust ikke.

- Vores projektledere og ledelsen generelt har et rigtig godt billede af, hvordan det går ude på projekterne, fordi vi hele tiden har fokus på at lave statusopfølgninger — både i forhold til trivsel og i forhold til selve opgaven.

- Man kan jo godt sidde som medarbejder og synes, at nogle ting skulle være på en anden måde i et konkret



projekt. Men man kan godt regne med, at ledelsen ved, hvordan det står til.

Ifølge HR-chefen har Netcompany rent faktisk en fordel på den front.

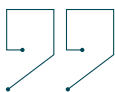
- Man skal huske, at Netcompany er opfundet af it-medarbejdere, som havde nogle idéer til, hvordan tingene netop kunne gøres bedre.

Tanken var — og er — at både den øverste ledelse og dem, der hiver kunderne i land, skal vide noget om it-projekter og it-udvikling. "IT people leading IT people", lyder mottoet.

- Det er en del af vores brand, og det er en del af det, vi lover vores folk — at man altid bliver ledet af nogle, der godt ved, hvad det er, man sidder med. Og sådan er det hele vejen op.

Stopper ikke på grund af stress

Et andet punkt, som de tidligere Netcompany-ansatte peger på, er stress. Ifølge Caroline Riisager Rust har it-virksomheden ikke oplevet nogen stigning i antallet af stresssager, men til gengæld har Netcompany set et fald i det generelle sygefravær det seneste års tid.



Vi er alle sammen ansvarlige for at sikre, at her er rart at arbejde.

— Caroline Riisager Rust, HR-chef i Netcompany

Tekst >
Maria Trustrup
Illustrationer >
Midjourney



- Der er ofte undersøgelser, der peger på, at danskerne oplever stress, og sidste år læste jeg en undersøgelse fra Gallup, som viste, at tre ud af fire danskere oplevede stress — og at det blandt de unge under 30 år var 90 procent, der oplevede stress, siger HR-chefen og fortsætter:

- Det er heldigvis ikke tal, vi kan genkende hos os. Slet, slet ikke.

Hun peger på, at Netcompany har et stort fokus på at forebygge stress.

- Det gør vi både gennem den måde, vi leder vores ansatte på, vores onboarding, vores løbende check-ins, vores sociale setup og vores buddy- og mentorordning.

Generelt er stress og et stort arbejdspress ifølge HR-chefen ikke et udbredt problem, og hun peger på, at det sjældent er de faktorer, der får medarbejderne til at søge væk fra Netcompany.

- Vi spørger åbent ind til bevæggrunden, når folk stopper, og det er meget sjældent, at det er work-life-balancen eller ønsket om at arbejde færre timer eller få et mindre arbejdspress, der er den udløsende faktor.

$s \ n \ qubits =$
 $j \ bits = 2n \ b$
 $r \ qubits = 2$
 $ts = 2n \ bits$
 $2n \ bits \ n \ qu$

- Det handler oftest om, at folk ønsker at prøve nogle andre arbejdsopgaver. De vil gerne specialisere sig i nogle andre teknologier, eller de vil gerne prøve nogle andre roller i branchen, siger Caroline Riisager Rust.

Hun understreger, at ledelsen altid tager feedbacken fra både de nuværende og tidligere medarbejdere til sig, men at der altså ikke tegner sig et generelt billede af en arbejdsplads med et dårligt arbejdsmiljø.

HR-chefen pointerer også, at færre og færre ønsker at forlade virksomheden. Netcompany har tidligere haft en medarbejderomsætning på op mod 20 procent, men den er i dag 'lidt lavere', lyder det fra Caroline Riisager Rust.

- Vi har ikke en ekstraordinært stor medarbejderomsætning, og generelt oplever vi et fald i andelen af medarbejdere, der vælger at stoppe.

Det er i øvrigt helt naturligt, at it-medarbejdere skifter rundt af og til, understreger hun.

- De medarbejdere, vi har, har alle sammen altid mange muligheder at vælge imellem, fordi de er de højest uddannede og allerdygtigste it-specialister i branchen. Det er kun godt, for så skal vi alle sammen holde os på tærerne.

Sociale aktiviteter er en del af DNA'et

En af de ting, som Netcompany fokuserer på for både at tiltrække og fastholde medarbejdere, er sociale arrangementer. De ansatte skal føle, at de er en del af et fællesskab, og sidste år havde Netcompany omkring 100 sociale aktiviteter for medarbejderne i Danmark, fortæller HR-chefen.

- Det er en stor del af vores kultur og DNA, siger hun og fortsætter:

- Det er noget, medarbejderne efterspørger, og vi kan også se, at det giver nogle gode forudsætninger for trivsel.

De sociale aktiviteter går under navnet "Netcompany after dark", og det kan være alt fra fredagsbarer, sportsaktiviteter og teaterbesøg til gamingaftener, smykkedesign og brætspilturneringer.

I artiklen "Hvad sker der, når arbejdet bliver hele dit liv?" dykker erhvervspsykolog Pernille Rasmussen og forsker Annette Kamp ned i, hvad det gør ved den enkelte medarbejder, når virksomheder tilbyder mere end



blot et arbejde, men alt fra mad og fitness til massørr-
ordning og et socialt liv.

Selvom Netcompany har et stort fokus på de sociale aktiviteter, understreger Caroline Riisager Rust, at it-virksomheden ikke har en strategi om at være mere end en arbejdsplads.

- Jeg tror ikke, at det passer til den måde, som medarbejdere og mennesker gerne vil leve deres liv på i dag, siger hun og fortsætter:

- Moderne medarbejdere — og det gælder i virkeligheden både unge og ældre — ønsker et meningsfyldt liv, hvor man har høje ambitioner både for sit familieliv, sin karriere og sin egen fritid. Mennesker ønsker en balance, så arbejdet ikke fylder det hele, og det er grundlæggende positivt og sundt.

Alle har et ansvar

Det er ikke et krav, at medarbejderne deltager i de sociale aktiviteter, som Netcompany tilbyder, men fællesskabet er vigtigt, lyder det fra HR-chefen.

- Det er en integreret del af vores værdisæt, at vi kerer os om hinanden, og at vi har et godt fællesskab, siger hun og fortsætter:

- Mennesker er jo mennesker, så når man møder hinanden i nogle andre situationer end kun arbejde, så gør det også, at samarbejdet i hverdagen fungerer bedre.

En af de tidligere medarbejdere, PROSABladet har talt med, peger på, at man som ansat bliver evalueret på sit sociale engagement. Caroline Riisager Rust understreger, at det er arbejdets udførelse, man først og fremmest bliver evalueret på, men hun siger samtidig, at Netcompany er en virksomhed med stærke værdier — og at godt samarbejde er en af dem.

- Vi er alle sammen ansvarlige for at sikre, at her er rart at arbejde, og at man interesserer sig for, at ens kolleger trives og er en del af fællesskabet, siger hun.

- Det behøver ikke at betyde, at man deltager i sociale arrangementer, men det kan også være ved kaffemaskinen eller frokosten, hvor man spørger ind til hinanden. Der er masser af anledninger til at være en god kollega i løbet af hverdagen.

En kønsneutral dresscode

I forhold til medarbejderevalueringerne fortæller HR-chefen desuden, at vurderingen af de ansattes påklædning ikke handler om, at man skal gå i noget bestemt tøj.

- Det handler om, at vi ønsker at være imødekommende og ordentlige i mødet med vores kunder, og at vi gerne vil have, at de oplever, at vi er professionelle og pligtopfyldende.

- Så man må ikke have tøj på, hvor der er politiske statements, tegn eller markeringer, der kan opleves stødende eller krænkende. Når det er sagt, så kan man have meget forskelligt tøj på, og det er noget, man aftaler med sin projektleder, hvis man er i tvivl.

Netcompany opdaterede sidste år sin globale dresscode, så den er kønsneutral, tilføjer HR-chefen.

- Det gjorde vi for at sikre, at alle vores medarbejdere føler sig velkomne og inkluderede som dem, de er.

Vækst og kultur hænger sammen

Den sidste ting, vi lige skal omkring, er spørgsmålet om, hvordan man bevarer en god medarbejderkultur, når man som virksomhed vokser massivt.

Hvis man spørger Caroline Riisager Rust, hænger de to ting uløseligt sammen — og er på ingen måde hinandens modsætninger.

- Vores kultur er bygget op omkring vækst og udvikling. Det er noget af det, vi lover vores medarbejdere, at de kan få hos os, siger hun og fortsætter:

- Hvis en virksomhed som vores ikke vokser, så er der for mange, der kommer til at sidde med de samme opgaver for længe uden at løfte sig.

n qubits =
 J bits = 2^n b
 n qubits = 2
 t s = 2^n bits
 2^n bits n qu

Nyuddannede og erfarne folk, står det også klart, at en stor del af de nyansatte kommer direkte fra skolebænken.

- Det er klart, at når vi er en af landets største it-virksomheder, og når vi vokser i en branche, hvor der er rift om talenterne, så ansætter vi selvfølgelig også mange nyuddannede, når de kommer ud på jobmarkedet, siger Caroline Riisager Rust.

- Der er mange virksomheder, der hellere vil ansætte folk med erfaring, men vi vil også gerne give de unge en chance og være med til at uddanne dem til arbejdsmarkedet og sikre, at vi har en dygtig og kvalificeret arbejdskraft. Vores forretningsmodel er bygget op omkring idéen om mesterlære, og det er en del af vores DNA. ▀



Hvad sker der, når arbejdet bliver *hele* dit liv?

Mange virksomheder tilbyder i dag deres medarbejdere mere end 'blot et arbejde'.

Der er et hav af sociale events, alle måltider i løbet af dagen, fitnesscenter og alt muligt andet, som hjertet kunne begære. De ansatte kan egentlig leve hele deres liv på arbejdspladsen, og de bliver så tæt knyttet til arbejdspladsen, at de ikke rigtig kan forestille sig et liv uden.

Lad os kalde tendensen for 'den altomsluttende arbejdsplads'. I virksomheder, hvor man følger trenden, kan listen med tilbud være så lang, at de ansatte egentlig ikke behøver at forlade arbejdspladsen for at få livet til at hænge sammen — og oven i hatten er der også et hav af sociale arrangementer, så kollegerne bliver ens venner, kæreste og primære omgangskreds.

Spørgsmålet er, hvad det gør ved den enkelte medarbejder, når man bruger alle sine vågne timer på arbejdet.

Svaret er ikke helt enkelt, hvis man spørger erhvervspsykolog Pernille Rasmussen, der har skrevet bogen "Når arbejdet tager magten".

- Vi kan ikke sige, at det her er en dårlig ting eller en god ting. Det er good and bad. Der er både fordele og ulemper — også for den enkelte medarbejder, siger hun.

Mere end frynsegoder

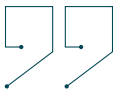
Inden vi skal se på fordelene og ulemperne, skal vi dog lige definere, hvilken type arbejdsplads vi taler om — og det hjælper Annette Kamp os med. Hun forsker i arbejdsliv på RUC, og hun peger på, at det er vigtigt at skelne mellem almindelige frynsegoder og dedicerede strategiske forsøg på at 'gøre virksomheden til familie'.

- Fryns kan være sundhedsforsikringer, tilbud om billigere fitness, en frugtordning eller en masse andre ting. Det her er noget andet — selvom der selvfølgelig er en glidende overgang, siger Annette Kamp og fortæller:

Morgenmad, frokost og aftenmad. Fitnesscenter i kælderen. Massørordning og renseri. Bowlingture, spilaftener og fester.

En lang række virksomheder — særligt i techbranchen — tilbyder sine medarbejdere stort set alt, de har brug for i løbet af hverdagen. Globalt har giganter som Google og Microsoft i mange år været kendt for, at arbejdspladserne nærmest er små byer med alt fra restauranter til børnehaver, og herhjemme ser vi samme tendens flere steder — dog typisk i mindre skala.





Det er en form for kærlighedsforhold.

— Annette Kamp, forsker i arbejdsliv

Tekst >
Maria Trustrup
Foto>
Privat

- Det, vi taler om, er, når der er en form for kærlighedsforhold. Når virksomheden præsenterer sig selv som medarbejderens familie, og hvor meget af medarbejderens sociale liv ligger på arbejdspladsen.

Tilknytning og fastholdelse

Der kan være mange grunde til, at virksomheder vælger at gå all in og tilbyde medarbejdere alt, hvad de har brug for. En af fordelene fra virksomhedernes perspektiv kan være tiltrækning af nye medarbejdere samt fastholdelse af de ansatte, fordi man i dag langt fra kun konkurrerer på løn.

Erhvervspsykolog Pernille Rasmussen peger også på, at virksomhederne generelt opnår en langt større tilknytning til medarbejderne.

- Når arbejdet overtager meget af ens liv, ligger en stor del af ens identitet også på arbejdspladsen. Man er firmaets mand, og ens selvforståelse handler meget om, at man er en del af den konkrete virksomhed, siger hun og fortsætter:

- Når man i så høj grad identificerer sig med sit arbejde, er man også mere tilbøjelig til at investere al sin tid, lave overarbejde, aflyse ferier, eller hvad der ellers skal til, for at man kan hjælpe virksomheden bedst muligt.

De mange sociale aktiviteter betyder også, at medarbejderne er tilbøjelige til at blive længere tid på arbejdspladsen, pointerer erhvervspsykologen.

- Når mine kolleger også er mine venner, så får jeg meget af mit sociale behov stillet på arbejdspladsen. Så i stedet for at gå ud og møde mine private venner

om aftenen så hænger jeg ud med mine kolleger på arbejdet, fordi det er lige så hyggeligt.

Og når virksomheden så kaster en gratis omgang aftensmad oveni, lægger medarbejderne endnu flere timer på jobbet, siger Pernille Rasmussen.

- Hvis en medarbejder havde tænkt sig at gå hjem klokken 17, men der er gratis aftensmad klokken 18, så er der mange, der tænker: Okay, så kan jeg da godt lige lægge en time mere og få maden med.

Fordele for den enkelte

Det sociale fællesskab er helt åbenlyst en fordel for den enkelte medarbejder, mener Annette Kamp.

- Du får tilbudt en horisont, du kan skabe mening inden for — og mening, identitet og fællesskaber er jo vigtige ting for os mennesker.

Samtidig bliver man typisk også mere begejstret for sit arbejde, fordi man bruger så meget tid på det — og der ligger en stor værdi i at være passioneret for noget, lyder det fra forskeren.

Helt konkret får medarbejderne også nogle helt håndgribelige fordele, når de mere eller mindre kan få alle deres behov stillet på arbejdspladsen.

- Du sparer jo noget tid, når du ikke skal bruge tid på at rense tøj, handle ind og lave mad, og du får måske også lettet dig selv for en masse mentalt bøv, siger Pernille Rasmussen.

- Og så er der også en økonomisk gevinst, for det er

billigere at gå til fitness på dit arbejde end i dit lokale center, at få en massage i arbejdstiden og at få serveret en masse måltider. Det kan blive til mange penge på en måned.

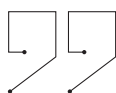
Et eller to ben

Fordelene kommer dog også med en slagside, understreger erhvervspsykologen.

- Hvis jeg lever hele mit liv på arbejdet, risikerer jeg, at jeg bliver etbenet i stedet for tobenet. Jeg står kun på ét ben, som er mit arbejdsben, men



Pernille Rasmussen



Lad os sige, at jeg bliver fyret – så er jeg godt nok lost.

jeg mangler mit privatben. Det betyder, at jeg er meget mere sårbar, end hvis jeg havde to ben at stå på, siger Pernille Rasmussen.

- Jeg risikerer at blive mindre balance-ret, og jeg er måske tilbøjelig til, at mine private venner glider lidt ud, at mine fritidsinteresser bliver ligegyldige, at jeg ikke ser mine børn så meget, og at mit parforhold lider.

Hvis man pludselig mister sit arbejde, eller man går på pension, kan den enkelte så være helt på herrens mark, pointerer erhvervspsykologen.

- Lad os sige, at jeg bliver fyret – så er jeg godt nok lost. For jeg var jo firmaet, og alle mine venner er også væk nu, siger Pernille Rasmussen.

- Det kan også være sårbart, hvis jeg i en periode ikke præsterer så godt, eller noget går dårligt på arbejdet. For så er det hele mig, der bliver ramt.

Er der også en øget risiko for stress, når man lægger så mange timer på arbejdspladsen?

- Vi bliver ikke nødvendigvis mere stressede af at arbejde flere timer om ugen, men vi kan blive mere udkørte og udtrættede. Vi ved, at vi har brug for hvile og restitution, og hvis vi arbejder mange timer, så er der mindre tid til at restituere, siger Pernille Rasmussen og fortsætter:

- Så det er en risiko, der er vigtig at være opmærksom på, og man skal huske sig selv og sine kolleger på at gå hjem. Man skal huske at lukke helt ned for arbejdet og holde fri, og man skal sørge for, at man også dyrker sit private liv.” ▀

**Læs mere på prosabladet.dk:
Fra japanske arbejdsbyer til Google.**



Værsgo'. Vi giver mere end

130 mio. kr.

tilbage i renter til MedlemsKunder
i Lån & Spar

Som kunde i Lån & Spar er du en del af noget særligt. Vi er nemlig ejet af en række fagforeninger, som ønsker at give deres medlemmer særlige fordele, når de går i banken. Det er medlemmer som dig, og det er fordele, der er til at forstå. For eksempel får MedlemsKunder i Lån & Spar Danmarks ubetinget højeste rente på deres lønkonto. Det betyder, at de i januar kan glæde sig over at få udbetalt 130 mio. kr.

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

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

PROSA

Lån & Spar

Nej, nej, nej, NEJ!

TEKST

Maria Trustrup

Det kan være svært at sige fra, når chefen eller kollegerne spørger om hjælp, men nogle gange er det nødvendigt at sige "nej". Line Ullmann underviser i at sige fra på en ordentlig måde, og her kommer hun med sine bedste råd til at sige "nej" på arbejdspladsen.

Privat

FOTO

Du kender det måske. Du jonglerer med en masse opgaver på arbejdet, og du kæmper for at blive færdig inden deadline. Du har travlt, men da din chef spørger, om "du lige kan hjælpe med den her ekstraopgave", siger du helt automatisk, "Ja, det kan jeg sagtens".

Mange af os har svært ved at sige "nej" — særligt på vores job, selvom vi i virkeligheden ikke rigtig har plads til mere på vores tallerken.

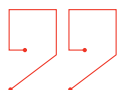
Det er helt naturligt, at vi gerne vil undgå at sige fra. Det skyldes, at vi som udgangspunkt er sociale væsener, og det ligger derfor dybt i os, at vi gerne vil søge samarbejdet, så vi kan forblive en del af gruppen.

Det forklarer Line Ullmann, der har skrevet bogen "Sådan siger du nej på jobbet" og holder foredrag om, hvordan vi bedst siger det svære "nej".

- Når man skal sige fra over for nogen, så skal man i princippet gå imod en andens ønsker, og det kan i første omgang skabe en lille uoverensstemmelse og måske også føles konfliktfyldt, siger Line Ullmann.



Når man skal sige fra over for nogen, så skal man i princippet gå imod en andens ønsker.



Det kan godt lade sig gøre at sige fra, uden at det bliver opfattet negativt.

its n qubits =
qubits = 2n b
n qubits = 2n
bits = 2n bits
= 2n bits n qu

- Man kan derfor tit være bange for, hvordan man bliver opfattet. Man tænker måske: Vil jeg blive opfattet som en, der altid siger nej, som aldrig er fleksibel, eller som om jeg ikke kan overkomme mit arbejde? Men det kan godt lade sig gøre at sige fra, uden at det bliver opfattet negativt.

Dit moralske kompas

Det er vigtigt, at vi bliver gode til at sige fra på en ordentlig måde, så vi kan bevare de gode relationer på arbejdspladsen, og så vi generelt kan sikre, at samarbejdet ikke bliver fyldt med konflikter fremadrettet.

Hvornår ved man grundlæggende, at man står i en situation, hvor man bør sige "nej" i stedet for "ja"?

- Udfordringen er ofte, at folk har svært ved at mærke det. Men der, hvor man helt sikkert skal sige fra, er, hvis man oplever, at man er nødt til at gå stik imod sine egne værdier og sit eget moralske kompas, siger Line Ullmann.

- For hvis man gør det rigtig mange gange, så begynder man at mistrives.

Det er altså vigtigt, at du ved, hvordan du siger "nej" — ellers risikerer du at overskride dine egne grænser og få det skidt på jobbet. Line Ullmann kommer her med nogle af sine bedste råd til, hvordan du siger fra på en god og ordentlig måde.

1. SIG JA

Du skal grundlæggende fokusere meget mere på, hvad du vil sige "ja" til. Det lyder måske lidt kontra-intuitivt, nu hvor jeg beskæftiger mig så meget med at sige "nej", men jeg mener faktisk, at vi skal være meget mere opmærksomme på at sige til i stedet for at sige fra.

Konkret kan du proaktivt opsøge de opgaver, du gerne vil have, og du kan proaktivt melde dig til det, du synes er spændende. Du skal proaktivt kommunikere, hvad du mener er det rigtige at gøre i en situation. Og på den måde kan du nemmere sige fra uden at fremstå som en med en stor nej-hat.

Det er temmelig træls at arbejde sammen med folk, der siger "nej" til alt og alle, så det er en god idé at dreje opmærksomheden over på det, du rent faktisk gerne vil. Et "nej" virker enormt stoppende, hvorimod et "ja" eller "jeg vil gerne løse opgaven på den her måde" virker meget mere konstruktivt.

2. TAL I JEG-SPROG

Hvis man er bange for at blive upopulær, når man siger fra, er det en god idé at øve sig i at bruge jeg-sprog. Altså at tale ud fra sig selv. Du kan eksempelvis sige: "Jeg vil gerne gøre det her", "jeg vil hellere gøre sådan her" eller "jeg har brug for sådan og sådan for at løse opgaven".

Når man stille og roligt bliver bedre til at kommunikere på den måde, vil det ofte hjælpe mange til at opleve, at de har større gennemslagskraft og får lidt mere selvværd.

3. STIL ET SPØRGSMÅL

Der kan være mange årsager til, at man har svært ved at sige fra. Nogle gange handler det om en selv — man er for eksempel meget ydmyg, eller man er bange for

at blive upopulær — men nogle gange kan det også handle om en anden person. Hvis man eksempelvis står over for et meget stærkt individ eller en chef, kan det være en god idé at stille et modspørgsmål.

Hvis du for eksempel får stillet en opgave, som du ikke rigtig kan få dig selv til at sige "nej" til, kan du sige: "Jeg vil gerne gå kl. 16, så hvordan tænker du, at jeg kan løse opgaven?". Hvis man spørger og kommunikerer, hvad man selv har brug for, bliver det en lidt mere ydmyg tilgang, og det bliver knap så hårdt mod hårdt.

4. KORT OG GODT

Hvis man er en pleaser-type, som gerne vil gøre det så godt som muligt for alt og alle, har man nemt ved at falde i den fælde, hvor man forklarer og undskylder for alting. Her er det en god hjælp at tænke, at man skal sige fra helt kort og godt. Sig eksempelvis: "Det kan jeg desværre ikke nå i dag".

Det er altid vigtigt at søge samarbejdet, så prøv at finde et positivt alternativ a la: "Jeg kan ikke hjælpe dig lige nu, men jeg kan hjælpe dig i morgen i stedet for".

5. TRE SÆTNINGER

En god hjælp til at sige fra er, at du finder to-tre sætninger, som du altid kan hive op af hatten. Det er standardsætninger, som kan bruges i mange forskellige situationer, når du skal sige "nej". Et eksempel kunne være: "Tak for at du spørger mig, men det kan jeg desværre ikke".

Find noget, der ligger godt til dit eget sprog, så det lyder rigtigt for dig. Øv dig på sætningerne, og husk at vise forståelse og være imødekommende, når du siger dem — det er den medicin, der skal få "nej'et" til at glide ned.

6. LAV AFTALER MED DIG SELV

Det kan være lettere at sige fra, hvis man laver nogle aftaler med sig selv. Aftalerne er nogle grundregler eller personlige principper, som man altid lever ud fra.

Et eksempel kunne være, at du har en regel om, at du ikke tjekker mail, efter at du er gået hjem fra arbejde, og det er et princip, som du ikke afviger fra. Så

its n qubits =
qubits = 2n b
n qubits = 2n
bits = 2n bits
= 2n bits n qu



Det kan være lettere at sige fra, hvis man laver nogle aftaler med sig selv.

Tekst >
Maria Trustrup
Illustration >
Midjourney



selvom en kollega siger: "Ej, men kunne du ikke lige tjekke x, y eller z i aften?", og du måske tænker: "Det kunne jeg jo egentlig godt ...", så siger du "nej", fordi det er din regel.

Det er meget lettere at sige: "Jeg tjekker ikke mail om aftenen, men jeg skal nok svare tidligt i morgen, når jeg er tilbage på pinden", når du har lavet en regel, for så skal du ikke hele tiden diskutere med dig selv.

7. VÆR NYSGERRIG

Hvis man er ny på en arbejdsplads, kan det være ekstra svært at sige fra, fordi det bliver en udfordring at blive integreret godt på arbejdspladsen, hvis man lægger ud med at sige "nej" til alt muligt. Her vil jeg anbefale, at man i større grad søger samarbejdet og er nysgerrig.

Måske får man en opgave, som man har lyst til at sige "nej" til, fordi man ikke forstår, hvorfor det er vigtigt. Her er det godt at undre sig og spørge: "Hvad er formålet med den her opgave?". Du kan eksempelvis gå til en kollega og dele din undring. På den måde bliver du klogere på, hvad du fremover bedre kan sige "ja" og "nej" til.

8. TRETRINSRAKET

En smutvej til at sige "nej" på en ordentlig måde er at huske denne tretrinsrak: 1) Vis forståelse og anerkendelse, 2) Sig "nej", og giv eventuelt en kort begrundelse og 3) Fremlæg et positivt alternativ.

Du starter med at vise, at du forstår, hvad den anden spørger om, og du anerkender også den andens ret til at spørge. Derefter siger du pænt "nej", og så finder du en positiv vej videre — det kunne for eksempel være: "Kunne du spørge Peter i stedet for?" eller "Jeg kan hjælpe dig i næste uge". De tre step fungerer i de fleste situationer, så hav tretrinsraketten i baghovedet, når du siger fra over for din kollega eller chef. ▀

ADVARSLER – HUSK INDSIGELSER

Advarsler bruges flittigt blandt ledere og kan også bruges som dokumentation for en afskedigelse. Som regel løber en advarsel et år. Men hvad er advarsler egentlig for en størrelse, hvad betyder de, og hvordan skal du forholde dig til dem?

En advarsel kan være mundtlig eller skriftlig, og nogle gange opereres der også med en påtale. Kendetegnet for alle tre typer er, at de ikke i sig selv har en retsvirkning, men at de kan være grundlaget for en senere opsigelse eller bortvisning og dermed gøre opsigelsen eller bortvisningen saglig.

Påtaler er oftest noget, man støder på i det offentlige, og er en forhåndsadvarsel om, at hvis der ikke rettes op på det, der kritiseres, så kan det udløse en egentlig advarsel, men der er som sådan ikke noget krav om, at du skal have en påtale, før din arbejdsgiver må give dig en advarsel.

Det kan være kutyme på nogle virksomheder eller være skrevet ind i en overenskomst, men det er ikke noget, der er et krav forud for en egentlig advarsel.

En mundtlig advarsel er stadig en advarsel, men opfattes også lidt mildere end en skriftlig advarsel, fordi en mundtlig advarsel i sagens natur er lidt sværere at dokumentere.

Hvis din arbejdsgiver er af den pernitne slags, så kan et notat på din personalemappe om, at du har fået en

mundtlig advarsel, sagtens have betydning ved en senere opsigelse og gøre en opsigelse saglig.

Ingen formkrav til advarsler

Selve det at give og få en advarsel er ikke noget, der er reguleret i lovgivningen.

Det fremgår ikke af for eksempel funktionærloven, hvornår og hvordan en arbejdsgiver skal give en advarsel. Det er til gengæld noget, der er udviklet gennem retspraksis, og selvom det som sædvanlig altid beror på en konkret vurdering i det enkelte tilfælde, så kan man sagtens udlede nogle pejlemærker.

For det første er det nemmest at dokumentere en advarsel, hvis den er skriftlig, men der er som nævnt ikke nogen formkrav til advarsler, så en mundtlig advarsel er stadig en advarsel. For det andet så skal en advarsel beskrive de forhold, som din arbejdsgiver ønsker, at der skal rettes op på, så du har en mulighed for at handle på advarslen.

Det er for eksempel ikke tilstrækkeligt, at du får en advarsel, hvor der står, at "du skal forbedre din performance og være mere omgængelig". Det er for vagt formuleret, og din arbejdsgiver er i

den forbindelse nødt til at komme med nogle konkrete eksempler på, hvor det er, din arbejdsgiver ønsker, at der skal ske en forbedring, så du også har en reel chance for at kunne forbedre det forhold, du får advarslen for.

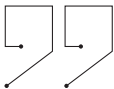
Hvad betyder det?

Din arbejdsgiver er ikke forpligtet til at fortælle dig, hvem af dine kolleger der har udtrykt kritik af din performance eller adfærd, hvis det er det, advarslen går på, men din arbejdsgiver skal kunne angive nærmere, hvad kritikken går på, end din performance generelt.

For det tredje skal en advarsel også indeholde oplysninger om, hvad det betyder, hvis du ikke retter op på det, der kritiseres. Det vil ofte stå som, at hvis du ikke efterlever advarslen, så vil det have ansættelsesretlige konsekvenser for dig, for eksempel opsigelse eller bortvisning.

Løber som regel et år

De fleste advarsler vil der også være en tidsmæssig afgrænsning på, og udgangspunktet er, at en advarsel ikke kan løbe længere end et års tid.



Din arbejdsgiver kan ikke bruge en advarsel for at møde for sent som grundlag for en opsigelse.

Der er selvfølgelig altid nogle advarsler, der løber kontinuerligt, for eksempel at du ikke må mobbe dine kolleger, hvis det er derfor, du har fået en advarsel. Her giver det ikke mening, hvis du kun i det næste års tid skal tale pænt til dine kolleger, og derefter er der 'fri leg'.

De advarsler, som er performancerelaterede, vil dog oftest have en slutdato, da der i advarslen ligger en forventning om, at det afsluttes med, at du retter op på det, der er blevet kritiseret, og derfor udløber advarslen også, når det er sket.

Hvad vil chefen gøre?

Der kan i perioden sagtens være en række møder med din chef, hvor I drøfter, hvordan det går, og hvad I hver især har af synspunkter på, hvordan det går, og hvordan I ser, det skal løses. Det bør derfor også stå i en advarsel, hvordan din arbejdsgiver vil følge op løbende. Når advarslen tidsmæssigt er udløbet, kan din arbejdsgiver ikke bruge denne til at opsigte dig på et senere tidspunkt.

Husk muligheden for at gøre indsigelse

Selvom advarslen i sig selv ikke har nogen retsvirkning, skal den stadig tages seriøst, da den kan bruges senere hen som grundlag for en opsigelse.

Hvis du er så uheldig at få en advarsel, er det altid en god idé, at du gør indsigelser så hurtigt som muligt, hvis du ikke er enig i det, du får en advarsel for, eller hvis den er så uklar, at det ikke tydeligt fremgår, hvad det rent faktisk er, du får en advarsel for.

Hvis du ikke gør indsigelser, vil advarslen stå til troende, og det kan få betydning i en senere afskedigelsessag, hvis du bliver sagt op på grund af samme forhold, som advarslen blev givet for, og bare har accepteret advarslens ordlyd uden videre.

En indsigelse bør derfor også være skriftlig, da du nemmere kan dokumentere, at du har gjort indsigelse, når den er skriftlig.

Der skal være sammenhæng

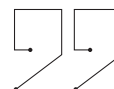
Det er naturligvis ikke sådan, at din arbejdsgiver kan bruge en advarsel for at møde for sent som grundlag for en opsigelse, på grund af at du ikke overholder deadlines. Der skal være en sammenhæng mellem det forhold, du har fået en advarsel for, og grunden til opsigelsen, hvis din arbejdsgiver bruger advarslen som årsag til opsigelsen.

I enkelte tilfælde kan der dog være tale om forhold, der er så alvorlige, at din arbejdsgiver ikke behøver at give dig en advarsel, før arbejdsgiveren kan opsigte dig.

Det vil for eksempel være ved tyveri eller vold på arbejdspladsen eller illoyal adfærd over for din arbejdsgiver. I de tilfælde er tilliden mellem jer ofte brudt så meget, at der ikke er grundlag for at fortsætte ansættelsesforholdet, og det gør ikke nødvendigvis opsigelsen usaglig, hvis du ikke først har fået en advarsel.

Hvad kan PROSA gøre?

Hvis du er så uheldig at få en skriftlig advarsel, så kan PROSA hjælpe dig med at udforme din indsigelse. Den læser vi gerne igennem og kommer med input til, hvis der er brug for det. Vi kan dog desværre ikke tvinge din arbejdsgiver til at trække advarslen tilbage. Der er desværre ikke nogen juridiske værktøjer, vi kan hive fat i, selvom advarslen måske er helt ude i hampen, men det er stadig vigtigt, at du får lavet en indsigelse, så arbejdsgiveren har på skrift, at du ikke er enig i grundlaget for advarslen. ■



Når advarslen tidsmæssigt er udløbet, kan din arbejdsgiver ikke bruge denne til at opsigte dig på et senere tidspunkt.

MIT FØRSTE VOKSENJOB

FÅ PSYKOLOGENS BEDSTE RÅD TIL EN GOD START

Der er ingen tvivl om, at det kan være en stor omvæltning at lande i sit første voksenjob, men spørgsmålet er, hvordan du håndterer de svære episoder i hverdagen. Erhvervspsykolog Robert Andersen svarer her på nogle af de spørgsmål, du måske brænder inde med.

1.

FÅ FEEDBACK

Hvordan tackler man det bedst, hvis man er genert og skal starte i et nyt job?

- Det er en god idé at være ærlig og give udtryk for, at man måske skal bruge lidt tid på at lære folk at kende — gerne allerede i ansættelsesprocessen.

- Det at være genert er typisk en ængstelig reaktion, som ophører, når man bliver tryk eller udvikler mere selvtillid. Det kan derfor også være en god idé ret hurtigt at få noget feedback på sit arbejde. På den måde bliver man mere tryk ved, at man præsterer, man bliver stolt og får mere selvtillid. Det kan være med til at varme lidt op under genertheden.

2.

HAV ØJNE OG ØRER MED DIG

Hvordan lærer man bedst kulturen og de sociale spilleregler på sin nye arbejdsplads at kende?

- Som udgangspunkt kan det være en hjælp, at man tænker, at det ikke skal handle om 'mig'. Det skal handle om arbejdspladsen og kollegerne, og man skal være nysgerrig på at lære kulturen at kende.

- Man kan for eksempel tænke det lidt ligesom en rejse. Hvis man rejser til Barcelona, så har man øjne og ører åbne for at lære byen at kende — og man har ikke så meget fokus på, at Barcelona skal lære en selv at kende. Lidt den samme indstilling kan være hjælpsom, når man skal lære en ny arbejdsplads hurtigt at kende.

- Hvis man til en start stiller sig lidt i baggrunden, imens man suger til sig, kan man ofte lidt hurtigere få en fornemmelse af kulturen og dermed finde ud af, hvordan man senere hen selv bedst kommer i spil på arbejdspladsen både fagligt og socialt.

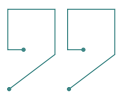
3.

FÅ PRÆCISERET DINE FORVENTNINGER

Hvordan bliver man skarp til at forventningsafstemme med sin nye leder omkring opgaver og ansvar?

- Det er altid en god idé, når man får en opgave, at man følger SMART-princippet. Det betyder, at opgaven skal være specifik, målbar, accepteret, realistisk og tidsafgrænset. Hvis ens opgaver ikke er afgrænsede, eller man får udstukket nogle KPI'er, som man ikke har nogen indflydelse på, kan tingene ofte skride. Man bruger ofte SMART-princippet i projektledelse, fordi man på den måde sikrer, at alle er nogenlunde på bølglængde i forhold til opgaven.

- Når man skal forventningsafstemme, kan det også være en god idé at give lidt modpres. De fleste ledere vil faktisk gerne have lidt push back, for det giver dem en fornemmelse af, hvor deres medarbejdere står, og hvad de er interesserede i. Ledere har ikke røntgenbriller, så de kan ikke regne alt ud selv — især ikke i starten, hvor man ikke kender hinanden så godt. Så det kan være ret hjælpsomt i forhold til at få præciseret forventningerne, at man tør give lidt modpres og sige, hvad man tænker.



Når man skal forventningsafstemme, kan det også være en god idé at give lidt modpres.

Tekst >
Maria Trustrup
Illustration >
Midjourney

4.

UNDGÅ SLADDER

Hvordan håndterer man det bedst, hvis der er mange konflikter på ens nye arbejdsplads?

- Hvis man som udgangspunkt indstiller sig på at tage ja-hatten på og have et positivt mindset, er man godt på vej. Det betyder ikke, at man skal sige ja til alting, men at man er løsningsorienteret.

- På nogle arbejdspladser kan der være en brokkekultur, som ikke er særlig fed at være i. Folk har måske været frustreret i længere tid, og dialogen kommer til at sidde fast, så man bare gentager frustrationerne. Det skal man forsøge at holde sig lidt ude af.

- Og så skal man undgå sladder af enhver art. Der kommer aldrig noget godt ud af, at man løber med på sladdereren eller noget personligt fnidder.

5.

TÆNK PÅ DIT CV

Hvad gør man, hvis man kan mærke, at man er landet et sted, der er helt forkert for en?

- Hvis det rammer helt skævt de første tre måneder, eller hvis man bliver udsat for krænkelser eller en dysfunktionel arbejdskultur, er det selvfølgelig bedst, at man trækker stikket hurtigt.

- Men ellers er det en god idé, at man lige trækker vejret og finder en måde at være i det på. Det ser i hvert fald bedst ud på CV'et, at man har været et sted i mindst 18-24 måneder.

- Smertetærsklen er selvfølgelig forskellig fra person til person, men hvis man er havnet et sted, hvor man har det svært, skal man huske, at man gerne må trække sig lidt. Man skal selvfølgelig passe sine arbejdsopgaver, men man behøver ikke at gøre mere end det — og man må gerne sige nej til ekstraopgaver og sociale arrangementer. Man kan trække følehornene lidt til sig, så man har energi til andre ting end arbejdet og til at søge et nyt job, når man er klar. ▀



Aktiviteter / Kurser / Foredrag

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



/ Udvalgte dage i juni kl. 17.00-21.00

Pentest I, II og III

Pentest I – Introduktion og basale metoder

- Regler og etik for penetrationstest
- Informationsindsamling – aktiv og passiv
- Portscan med nmap – TCP – og UDP-portscanning
- Servicescanning – identifikation af porte og protokoller
- Exploits og introduktion til buffer overflows
- Bruteforcing online- og offlineværktøjer
- Demonstration af værktøjer som Nmap, Metasploit og Armitage

Du får demonstrationer af sårbarheder med open source-programmer, således at du kan afprøve de selvsamme demoer hjemme. Kursusrækken benytter Kali Linux fra Kali.org.

Bemærk, at der tages udgangspunkt i værktøjer, som er open source og Linux/Unix, men resultater

og principper kan overføres til alle typer pentest. Forudsætninger: Der forventes kendskab til TCP/IP på brugerniveau.

Underviser

Henrik Kramselund (@kramse) er internet-samurai, netværks- og sikkerhedskonsulent.

Pentest I: Dato: Mandag 10. juni kl. 17-21.

Pentest II: Dato: Mandag 17. juni kl. 17-21.

Pentest III: Dato: Mandag 24. juni kl. 17-21.

HVOR:

ONLINE. Direkte link sendes pr. mail på kursusdagen.



/ **Tirsdag 4. juni kl. 17.00-20.00**

Algoritmer skal være legitime

Få indblik i metoder til inddragelse af stakeholders og vigtigheden af at udfordre antagelser omkring brug af algoritmer til beslutningsstøtte.

Hvis algoritmer og Artificial Intelligence (AI) skal opfattes som brugbare værktøjer, er det helt afgørende, at de mennesker, der skal bruge dem i deres arbejde, kan se fidusen med at få hjælp til at træffe beslutninger. Men også borgerne har en berettiget forventning om at blive inddraget, i takt med at der lægges 'arbejde' over på dem.

Vi vil gennemgå tre mulige indgangsvinkler til overvejelse af brug af algoritmer og AI med fokus på legitimitet.

Det bør være de fagprofessionelles begreber, en algoritme skal testes op imod – ikke omvendt. Det er

derfor vigtigt at søge en bredere legitimitet end 'blot' anvendeligheden af AI-design, der samtidig er en 'linse' til at få øje på mulige etiske problemstillinger.

Underviser

Naja Holten Møller er lektor på Datalogisk Institut, Københavns Universitet og initiativtager til Confronting Data Co-lab (www.ConfrontingData.dk).

HVOR:

ONLINE. Direkte link sendes pr. mail på kursusdagen.

Kalender marts/april 2024

Dato	Tid	Aktiviteter / Kurser / Foredrag	Sted
Torsdag 14. marts	kl. 17.00	Praktiske aspekter af AI	Odense
Torsdag 14. marts	kl. 17.30	Kom med til premiere på Dune 2	København
Torsdag 14. marts	kl. 17.30	Kom med til premiere på Dune 2	Aarhus
Mandag 18. marts	kl. 17.00	## Sikkerhed i en blandet IPv4 og IPv6-verden	Online
Tirsdag 19. marts	kl. 16.30	SMYKBAR i Aarhus	Aarhus
Tirsdag 19. marts	kl. 17.00	Kvindenetværket GirlzNight: "Femi-fy-for-fanden"	København
Torsdag 21. marts	kl. 17.00	Robotautomatisering - Introduktion til RPA	Online
Torsdag 21. marts	kl. 17.00	Hjernescannere og neuroteknologi	København
Torsdag 21. marts	kl. 17.30	Dune 2 i Odense	Odense
Tirsdag 26. marts	kl. 18.00	Netværksmøde, elektronik og mekanik: Med elektronik, Arduinoer, Raspberry Pi og andet godt	København
Tirsdag 26. marts	kl. 18.00	Functional Copenhagensers Meetup Group - March	København
Onsdag 3. april	kl. 17.00	Test II: Introduction til Postman	Online
Torsdag 4. april	kl. 17.00	Introduction to GitOps with ArgoCD	Online
Mandag 8. april	kl. 17.00	Prompt Engineering i praksis	Online
Tirsdag 9. april	kl. 17.00	Adfærdsdesign - gør det lettere for andre at gøre det rigtige	Online
Tirsdag 9. april	kl. 18.00	Netværksmøde, elektronik og mekanik: Med elektronik, Arduinoer, Raspberry Pi og andet godt 9.4.	København
Tirsdag 9. april	kl. 18.30	Introduktion til SQL - workshop over tre aftener	Odense
Onsdag 10. april	kl. 18.00	Greater Copenhagen NixOS Hacking Session (external signup)	København
Torsdag 11. april	kl. 17.00	Know your rights as an IT employee in Denmark	København
Torsdag 11. april	kl. 18.00	Møde i PROSA UNG	Odense/online
Mandag 15. april	kl. 17.00	DanskGPT - Open source-sprogmodeller, der slår ChatGPT?	Online
Tirsdag 16. april	kl. 16.00	Omvisning på udstillingen "Kvindeliv" på Arbejdersmuseet	København
Onsdag 17. april	kl. 17.00	Azure DevOps 1: Azure Repo	Online
Torsdag 18. april	kl. 17.00	Azure Cloud Adoption Framework (to online sessions)	Online
Torsdag 18. april	kl. 19.00	Cocktailkursus (kun for studerende)	København
Mandag 22. april	kl. 17.00	Get started with Git (to sessions, physical meetup)	København
Tirsdag 23. april	kl. 15.30	Rundvisning på ENIGMA - museum for post, tele og kommunikation	København
Tirsdag 23. april	kl. 18.00	Netværksmøde, elektronik og mekanik: Med elektronik, Arduinoer, Raspberry Pi og andet godt	København
Onsdag 24. april	kl. 17.00	Azure DevOps 2: Azure Pipelines	Online
Torsdag 25. april	kl. 17.00	Introduktion til C#	Online
Fredag 26. april	kl. 19.00	Ølsmagning for studerende på Ølsnedkeren	København
Tirsdag 30. april	kl. 17.00	AI-billedgenerering med ControlNet	Online



Rikke Kristine Østergaard og **Naja Lind** holder oplægget **"Femi-fy-for-fanden"** for kvindenetværket **Girly-Night**. (Foto: Lisbeth Hjort).



Henrik Kramselund er internet-samurai, netværks- og sikkerhedskonsulent. Underviser i **Pentest I, II og III**.



Peter Bruun de Neergaard er team lead & manager, Cloud Infrastructure i VENZO A/S. Underviser i **Azure Cloud Adoption Framework**.



Michell Cronberg er forfatter til flere udgivelser om programmering, herunder ASP.NET, og kendt foredragsholder om forskellige former for .NET-udvikling. Underviser i **introduktion til C#**.



Peter Holst-Beck er grafiker og designer ved Webjoiners ApS. Han har lavet grafisk materiale til blandt andet Microsoft, Maersk og Post Nord.

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

Curt Kjærsgaard Raavig

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

Henrik Jacobsen

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

Amanda Christiansen

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

Morten Rønne

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

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

PROSA/STUD

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

PROSA/VEST

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

PROSA/ØST

Vester Farimagsgade 37A,
1606 Kbh. V.
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 at tvinge mig selv til at gøre noget, jeg grundlæggende set ikke gider eller ikke er interesseret i. Jeg har fundet ud af med tiden, at man ikke altid kan vide, hvad der bliver interessant, før man starter på det.

1

Mit første sprog var første generation a Lego Mindstorms visuelle programmeringssprog, da jeg var omkring 11-12 år gammel, og "VB .NET for begyndere"-bog og en Visual Studio Enterprise-licens af tvivlsomt ophav. Men da næsten ingen dengang havde .NET installeret på deres computer, begyndte jeg at skrive mine programmer i C.

3

Jeg vender altid tilbage til Rust. Rusts stærke typesystem og dets unikke borrow-checker giver ofte følelsen af: "if it compiles it works". Både sproget og tool'ingen gør det meget svært at designe uidiomatisk og ukorrekt kode, hvilket har flere fordele. Rust er fleksibelt nok til, at du kan designe løsninger, der ikke umiddelbart ser ud til at passe ind i den 'typesikre' boks, se for eksempel et af mine yndlingsprojekter: Bevy Engine.

6

Til begyndere vil jeg anbefale at finde et emne, de er interesseret i, gerne i form af et konkret spørgsmål. Jeg har altid ment, at de gode spørgsmål for begyndere gerne må virke lidt for store, da det giver rig mulighed for at dykke dybt ned i et emne.



Jeg elsker at løse problemer sammen med andre ved at pingponge hvert sub-problem, indtil man finder en elegant løsning, man ikke kunne have fundet selv. Det er ikke bare en sjov, men også tilfredsstillende proces.

Jeg hader at arbejde på et projekt, en kodebase eller andet, hvor jeg enten ikke forstår eller ikke er enig i de grundlæggende designprincipper.

Nicklas Jacobsen,
engageret datamatiker med interesse for backend/fullstack.
Kompetencer: C# | .NET | API | Systemudvikling.

5

4