

Nr. 11 // 2017

# Prosa bladet

De it-professionelles fagblad

## Kun hver femte LGBT+ i it-faget er 'ude' på arbejdspladsen [s.12-24]

Da Samsung brændte sig på batteriet [s.10]

Kina bygger it-system til social kontrol [s.28]

**PROSA**



Af Hanne Lykke  
Jespersen  
Næstformand  
[hlj@prosa.dk]

# Skal lønnen udbetales i lottokuponer?

Regeringen har som et led i sin vækstpakke foreslået at øge skattefradraget ved køb af aktier eller optioner i den virksomhed, man er ansat i. Forslaget er, at fradraget skal stige fra 10 procent af lønnen (som det er i dag) til 20 procent generelt - men helt op til 100 procent, hvis der er tale om en opstartsvirksomhed.

I PROSA vil vi selvfølgelig ikke blande os i, hvor medlemmerne investerer deres penge. Men vi gør dog opmærksom på, hvad man skal tænke over, før man indgår en sådan aftale.

Forslaget er blevet solgt med argumenter om, at medarbejderne også skal have del i det, når det går virksomheden godt. Ordet risiko nævnes slet ikke.

Mange opstartsvirksomheder lukker, før de får et produkt klar. Hvis det sker, mister medarbejderen, hele det beløb, han eller hun er investeret i virksomheden. Desuden kan man hos Lønmodtagernes Garantifond kun få dækket tabet af den løn, der faktisk skulle have været udbetalt. Det kan også få betydning for retten til dagpenge, da det kun er den løn, som faktisk udbetales, der indgår i beregningen. Det betyder, at man måske slet ikke kan få dagpenge, eller at man får en lav dagpengesats. Sikkert er det, at man mister retten til begge dele, hvis man ejer mere end 10 procent af virksomheden. Herudover kan man miste andre lønmodtagerrettigheder.

Vi har i den seneste tid set arbejdsgivere være kreative for at undgå de begrænsninger, der ligger i lovgivningen om klausuler for medarbejdere. Eksempelvis har en arbejdsgiver tildelt den nyansatte medarbejder en aktie som en aftalt del af ansættelsen - og på den baggrund lavet en ejerklause, som ikke er omfattet af de normale lønmodta-

gerrettigheder. Vi har endnu ikke fået afprøvet, om det er lidt for fikst - altså om en domstol vil sige, at det er omgåelse af lønmodtagerens rettigheder i forhold til klausuler.

Men det er flere problemer. Som lovgivningen om aktier og optioner er i dag, vil man miste sine investerede penge, hvis man siger op, før man har fået aktierne - medmindre andet er aftalt.

Det er også slået fast i loven, at man ikke får feriepenge af det beløb, man investerer, medmindre man specifikt aftaler det.

Det er meget problematisk. Hvis man investerer mange penge i virksomheden, er det fordi man brænder for at udvikle det produkt, virksomheden arbejder på. Men erfaringen viser, at der er en betydelig risiko for, at parterne bliver uenige om, hvor virksomheden skal bevæge sig hen, og hvilke værdier der gælder.

Når den situation opstår, tærer det hårdt på samarbejdet. Det kan udløse en nervekrig om, hvem der skal afslutte samarbejdet, og det er meget skadeligt for det psykiske arbejdsmiljø.

PROSA ser ikke nogen grund til at hæve skattefradraget på sådanne ordninger, og vi har i den anledning haft kontakt med flere politikere på Christiansborg. Det ser ikke umiddelbart ud til, at regeringen kan få flertal for forslaget, som det ligger nu.

Hvis du alligevel overvejer at få dele af din løn i aktier og optioner, så få lige aftalen tjekket hos PROSA, så du kan undgå faldgruberne.

Vores råd er generelt, at man ikke skal investere flere penge i sin virksomhed, end man er villig til at tabe uden at ærgre sig, ganske ligesom når man køber lottokuponer.

**Prosabladet:** Adresse: Vester Farimagsgade 37A, 1606 Kbh. V, tlf.: 33 36 41 41, fax 33 91 90 44, prosabladet@prosa.dk **Redaktion:** Ansvarshavende redaktør: Kurt Westh Nielsen, kwn@prosa.dk **Journalist** Stine Nysten, sny@prosa.dk **Korrekturlæser** Lene Sekjær **Grafiker** Claus Andersen, Kindly **Udkommer:** En gang hver måned undtagen i juli måned **Næste gang:** 1. december **Læserbreve/debatindlæg deadline:** 3. november **Offentliggøres et indlæg,** vil det blive redigeret efter retningslinjer vedtaget af redaktionen. Disse retningslinjer kan læses på [prosa.dk/link/23](http://prosa.dk/link/23) **Indlæg,** der fremføres i signerede artikler, er ikke nødvendigvis dækkende for redaktionens opfattelse **Synspunkt** på side 2 stilles til rådighed for Hovedbestyrelsen **Prosabladet** modtager gerne input og tips fra læserne på [redaktion@prosa.dk](mailto:redaktion@prosa.dk) **Redaktionsudvalg (redaktionsudvalg@prosa.dk):** **Formand:** Thomas Ziegler Larsen **Udvalgsmedlemmer:** Michael Harly, Christian A. Christensen, Tom Dalgaard Petersen, Martin Joakim Wielandt **Annoncer:** DG Media a/s, tlf.: 70 27 11 55, [epost@dgmedia.dk](mailto:epost@dgmedia.dk) **Layout:** Kindly **Teknisk produktion og tryk:** Clausen Grafisk **Forsidefoto:** Shutterstock



# "I PROSA vil vi ikke gå på kompromis med hverken dit eller vores ansattes arbejdsmiljø"

Jan Irgens, politisk næstformand i PROSA

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



## Indhold

### MINDEORD

**Ole Krarups indsats var uvurderlig for PROSA ... 08**

PROSAs samarbejdspartner, juristen Ole Krarup, døde den 7. oktober 2017, 82 år gammel.

### MOBILTELEFONI

**Når en mobiltelefons indre æstetik brænder sammen ... 10**

Historien bag Samsungs gigantiske fiasko i 2016 med Galaxy Note7.

### DISKRIMINERING

**Tema: It-folk skjuler deres LGBT+-identitet ... 12**

Kun hver femte homo-, biseksuelle eller transkønnede it-professionel er helt åben på jobbet, viser en ny stor PROSA-undersøgelse.

**Tema: Mangfoldighed giver bedre arbejdsmiljø ... 15**

PROSAs næstformand, Hanne Lykke Jespersen, forklarer, hvorfor en fagforening overhovedet skal beskæftige sig med LGBT+-spørgsmålet.

### OVERVÅGNING

**Kinas nye system til social kontrol ... 28**

Big Data og AI (kunstig intelligens) skal hjælpe Kina med at implementere et nationalt socialt kreditsystem, som rangordner kinesere.

### BOGANMELDELSE

**Du er bare en krusning i datastrømmen ... 32**

Historikeren Yuval Noah Harari leverer en tankevækkende og seriøs historieskrivning om den fremtid, vi får, hvis vi fortsætter som nu.

### MIN A-KASSE

**Lukker din arbejdsplads ned mellem jul og nytår? ... 34**

Hvis du bliver midlertidigt ledig mellem jul og nytår, kan du undgå at skulle tilmelde dig jobcentret.

### AKTIVITETER

**Kurser og foredrag ... 36**

Hør om bæredygtig idéudvikling, gaven i kritik, lær at kollegacoache og meget mere.

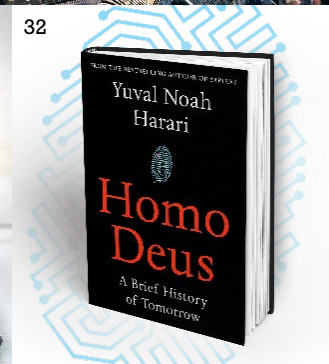
28



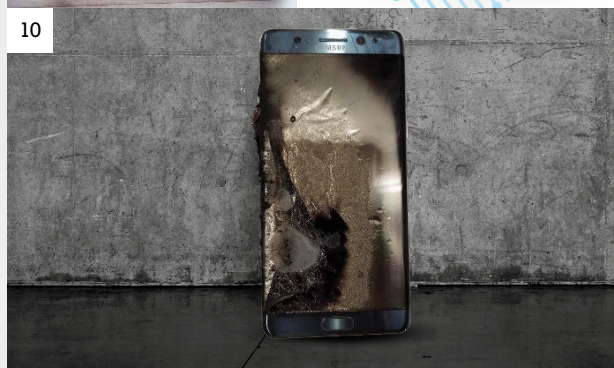
12



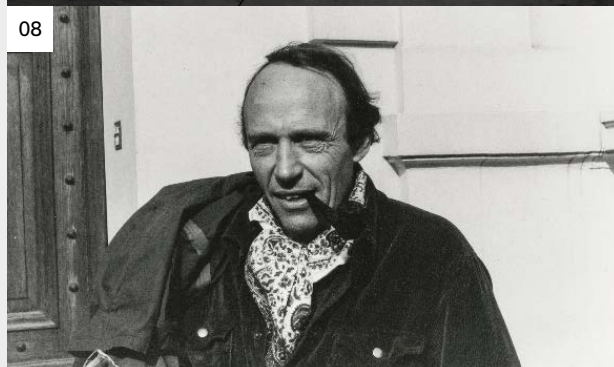
32



10



08



# CANADISK EFTERRETNINGSTJENESTE OPEN SOURCER SIKKERHEDSVÆRKTØJ

I et skridt, tjenesten selv betegner som ikke tidligere set, frigiver canadiske Communications Security Establishment (CSE) et internt værktøj til at identificere malware som fri kildekode. Efterretningstjenesten henvender sig sjældent til offentligheden, og de fleste oplysninger om dens aktiviteter stammer fra lækkede dokumenter, som den amerikanske whistleblower Edward Snowden har offentliggjort i de senere år. I slutningen af oktober valgte CSE så selv at løfte sløret for det open source-baserede analyseværktøj Assemblyline, som bliver anvendt til at scanne den offentlige canadiske it-infrastruktur for malware.

– Det er et værktøj, der hjælper vores analytikere med at lokalisere det, de skal lede efter, fordi truslerne er overvældende for det antal mennesker, vi har ansat til at beskytte ting, siger tjenestens leder, Scott Jones, til den canadiske nyhedstjeneste CBC News.

Ifølge CBC News vurderer cybersikkerhedsforskeren Olivier Bilodeau, at især virksomheder med store netværk vil kunne drage nytte af Assemblyline, fordi værktøjet fungerer som en malware-schweizerkniv, der kombinerer mange analysemetoder, som kan modificeres og forbedres takket være brugen af open source.

*kwn*

## Fibernetværk kan DETEKTERE JORDSKÆLV

Biondi Biondi, en geofysiker fra Stanford University, har det sidste år benyttet en 4,8 kilometer stor testinstallation af optiske fibre på Stanfords campus til at registrere vibrationer forårsaget af jordskælv. Dermed kunne testinstallationen fungere som en stor sensor, der i løbet af perioden registrerede mere end 800 seismiske begivenheder som det nylige

jordskælv i Mexico. Fibernetværket kan skelne mellem to slags jordskælvsbølger, p-bølger og s-bølger. Og det er vigtigt for detekteringen af jordskælv, fordi p-bølger bevæger sig hurtigere, mens s-bølger forårsager større ødelæggelser. At bruge optiske fibre til at overvåge seismiske aktiviteter er ikke nyt. Ifølge standardiseringsorganisationen IEEE's nyhedsbrev er det vanlig praksis for olie- og gasselskaber. Men professor

Biondis testopstilling er den første, som har anvendt løse optiske fiberkabler inde i plastic-rør og dermed imiteret den måde, vanlige optiske kommunikationskabler installeres på. Traditionelt stabiliseres de optiske fibre nemlig først ved fastgørelse til overflader eller indstøbning i cement.

*kwn*





# DU KOMMER IKKE UDEN OM DEM

## Microsoft Azure - en verden af løsninger

Drømmer du om et system, som kan understøtte ethvert operativsystem og enhver struktur? Det kan Microsoft Azure, og hos SuperUsers kan du lære, hvordan du kan bruge det til at udvikle og administrere programmer på alle enheder.

SuperUsers har et bredt udvalg af kurser inden for Microsoft Azure. Tager du hele certificeringspakken, får du alle fire kurser - inkl. tests, og du sparer mere end 30% på kurserne.



|      |                                                                          |          | Okt.    | Nov.    | Dec.    | Jan.   | Feb.   | Mar.   |
|------|--------------------------------------------------------------------------|----------|---------|---------|---------|--------|--------|--------|
| MCSA | <b>MS-979</b> Microsoft Azure Fundamentals 2 d.                          | Hillerød | ✓ 2/10  | ✓ 6/11  |         | ✓ 4/1  | ✓ 5/2  | ✓ 5/3  |
|      |                                                                          | Aarhus   |         | ✓ 13/11 |         | ✓ 4/1  |        | ✓ 5/3  |
|      | <b>MS-532</b> Developing Microsoft Azure Solutions 4 d.                  | Hillerød |         | ✓ 20/11 |         | ✓ 22/1 |        | ✓ 19/3 |
|      |                                                                          | Aarhus   |         | ✓ 8/11  |         |        | ✓ 5/2  |        |
|      | <b>MS-533</b> Implementing Microsoft Azure Infrastructure Solutions 5 d. | Hillerød | ✓ 23/10 | ✓ 13/11 | ✓ 19/12 | ✓ 15/1 | ✓ 19/2 | ✓ 19/3 |
|      |                                                                          | Aarhus   |         | ✓ 13/11 |         |        | ✓ 5/2  |        |
| MCSE | <b>MS-534</b> Architecting Microsoft Azure Solutions 3 d.                | Hillerød | ✓ 9/10  | ✓ 13/11 | ✓ 11/12 | ✓ 22/1 | ✓ 19/2 | ✓ 19/3 |
|      |                                                                          | Aarhus   |         |         |         |        | ✓ 5/2  |        |

**TILMELD DIG OG LÆS MERE PÅ [WWW.SUPERUSERS.DK/AZURE](http://WWW.SUPERUSERS.DK/AZURE)**

## PowerShell - scripting og automatisering

Med Microsoft PowerShell lærer du at effektivisere dine arbejdsgange og mindske antallet af manuelle fejl. Det handler om scripting, der kan udrette "mirakler" på en brøkdel af den tid, det ville tage at udføre opgaverne manuelt. Alt

efter dine behov har vi hos SuperUsers flere muligheder. Køber du den samlede pakke MCSA certificeringen, får du to kurser, test og certificering med 20% rabat.



|      |                                                                              |          | Okt.    | Nov.   | Dec.    | Jan.   | Feb.   | Mar.   |
|------|------------------------------------------------------------------------------|----------|---------|--------|---------|--------|--------|--------|
|      | <b>SU-530</b> PowerShell Grundkursus 3 d.                                    | Hillerød | ✓ 2/10  | ✓ 6/11 | ✓ 11/12 | ✓ 15/1 | ✓ 12/2 |        |
|      |                                                                              | Aarhus   | ✓ 23/10 |        |         | ✓ 15/1 |        | ✓ 12/3 |
|      | <b>SU-531</b> PowerShell Videregående 2 d.                                   | Hillerød | ✓ 5/10  | ✓ 9/11 | ✓ 14/12 | ✓ 18/1 | ✓ 15/2 |        |
|      |                                                                              | Aarhus   | ✓ 26/10 |        |         | ✓ 18/1 |        | ✓ 15/3 |
| MCSA | <b>MS-961</b> Automating Administration with Windows PowerShell 5 d.         | Hillerød | ✓ 2/10  | ✓ 6/11 | ✓ 11/12 | ✓ 15/1 | ✓ 12/2 |        |
|      |                                                                              | Aarhus   | ✓ 23/10 |        |         | ✓ 15/1 |        | ✓ 12/3 |
|      | <b>MS-962</b> Advanced Automated Administration with Windows PowerShell 3 d. | Hillerød | ✓ 9/10  |        | ✓ 18/12 |        |        | ✓ 19/3 |

**TILMELD DIG OG LÆS MERE PÅ [WWW.SUPERUSERS.DK/POWERSHELL](http://WWW.SUPERUSERS.DK/POWERSHELL)**

**Planlæg din kursus-kalender allerede nu! SuperUsers** udbyder mere end 300 forskellige kurser, som er knyttet til ca. 100 forskellige certificeringer. Med Danmarks største team af fastansatte instruktører kan vi tilbyde mere end 500 kurser med afholdelsesgaranti. Alle vores instruktører har et højt fagligt niveau, og mange års praktisk erfaring - og alle som én brænder de for at undervise.

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

[super@superusers.dk](mailto:super@superusers.dk) | tlf. 4828 0706 | [www.superusers.dk](http://www.superusers.dk)



# EU-lande skal hjælpe hinanden med at bryde KRYPTERING

EU-Kommissionen har i oktober foreslået, at medlemslande skal hjælpe hinanden med at bryde ind i enheder som smartphones, der er beskyttet med kryptering. Det skal foregå med større deling af viden, beretter den britiske nyhedstjeneste The Register.

Af Kurt Westh Nielsen, journalist  
[kwn@prosa.dk]

Flere årtiers bestræbelser på at indbygge krypto-bagdøre i stærke krypteringsprodukter er tilsyneladende ved at blive afløst af en ny strategi. EU-Kommissionen vil gå en ny vej. Det er ifølge nyhedstjenesten The Register et forsøg på at håndtere borgernes øgede anvendelse af kryptering og de forringede muligheder, det skaber for at bekæmpe kriminalitet, der nu får EU-Kommissionen til at opfordre til mere international videndeling som et alternativ til de nærmest traditionelle krav om indbyggede bagdøre i stærkt krypteret kommunikation.

– Kommissionens position er meget klar. Vi er ikke tilhængere af de såkaldte bagdøre, anvendelsen af systemiske sårbarheder, fordi det svækker den generelle sikkerhed i cyberspace, som vi er afhængige af, konstaterede sikkerhedskommissær Julian King ifølge The Register under en pressebriefing.

Julian King understregede også, at der i øjeblikket er store forskelle på de muligheder, som de forskellige medlemslandes efterforskningsmyndigheder råder over, når

det drejer sig om at tiltvinge sig adgang til krypterede enheder.

Idéen om nemmere adgang til krypteret indhold gennem øget samarbejde mellem nationale myndigheder møder dog ikke entydig begejstring hos it-sikkerhedseksperter. På den ene side anerkender sikkerhedsforskere, som The Register har kontaktet, at udmeldingen er et udtryk for, at kommissionen har indset, at det er en tabt kamp at insistere på bagdøre og svag kryptering.

## Ulyst til videndeling

På den anden side fremfører de, at det meget vel kan vise sig, at de mest ressourcestærke lande kan være ekstremt tilbageholdende med at dele eventuelle teknikker til at bryde kryptering, fordi det kan være meget skrøbelige teknikker. Endelig fremhæves det, at dekrypteringsmuligheder ikke som sådan bliver nemmere blot gennem samarbejde.

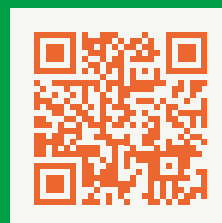
– Public Key-kryptering redder faktisk talt internettet fra sig selv, og det er skuffende, at stater behandler denne helt afgørende teknologi til at sikre data som et problem, siger Thomas Rid, forsker i strategiske studier på John Hopkins-universitetet til The Register.





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

*Scan koden og  
bliv kontaktet for  
et uforpligtende  
tilbud*



## Vil du også have del i overskuddet?

Så skift til GF Forsikring.

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

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



*Overskud  
til hinanden*

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

Mindeord:

# Ole Krarups indsats var uvurderlig for PROSA

En super dygtig jurist, en god taktiker, skarp, grundig, charmerende og morsom. Sådan omtaler tidligere samarbejdspartnere i PROSA Ole Krarup, som døde den 7. oktober 2017, 82 år gammel.

Af Mette Staal, freelancejournalist  
[prosabladet@prosa.dk]

– Jeg er ikke længere engageret i nogen form for politisk aktivitet. Og hvad jeg har udrettet i tidens løb, er valse du passé. Det er fortid. Man kan ikke have en strålende fortid som en relevant nutid, og slet ikke som nogen fremtid.

Sådan sagde Ole Krarup, da jeg for Prosabladet interviewede ham en våd majdag i år i villaen i Hellebæk.

Dørskilte på Ole Krarups hoveddør vidnede om, at den store villa engang var fyldt op af en stor familie, som talte ham selv, hans nu afdøde kone, Barbara, og de syv børn, de havde tilsammen. I maj 2017 var der kun Ole Krarup og katten Issa i huset. Og den flotte Øresundsudsigt hen over egetræerne i haven, stuens hyggelige sofahjørne med de håndbroderede, orientalske puder og klassisk musik på anlægget.

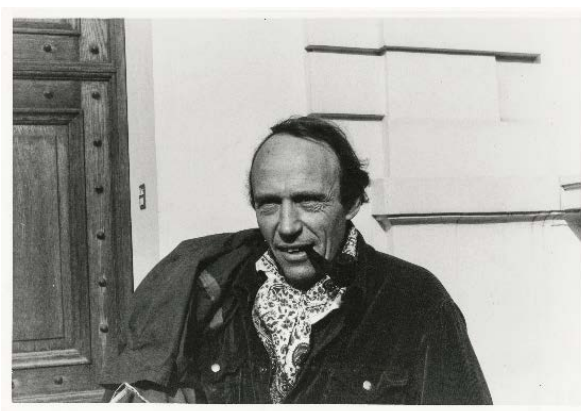
– Jeg har altid været en oprører. Eller var en oprører. I dag interesserer jeg mig kun for musik og lyrik, sagde Ole Krarup og fortalte, at især Ivan Malinowskis digte og violinisten Stéphane Grappelis musik betød meget for ham.

Ole Krarup – der som jurist, politiker og miljøforkæmper i mere end 50 år havde lagt al sin energi i at kæmpe de svages sag mod magthaverne – mente ikke, at der var nogen grund til at sole sig i fortidens sejre.

## En uvurderlig indsats for PROSA

I PROSA er Ole Krarups tidligere samarbejdspartnere ikke enige i, at hans indsats skal gå upåtalet hen.

– Han har i høj grad defineret PROSAs måde at køre arbejdsretssager på. Man kan faktisk ikke overvurdere, hvad Ole Krarup har betydet for PROSA på det område, siger PROSAs næstformand, Hanne Lykke Jespersen.



*I anledning af PROSAs 50 års jubilæum i år bragte Prosabladet i sommer artiklen 'Paragraffer har ingen spørgsmålstegn', som uddyber den indsats, Ole Krarup har gjort som jurist for PROSA.*

I PROSA har Ole Krarups navn altid fremkaldt glæde og måske også lidt stolthed over, at den dygtige og efterspurgt jurist, underviser og politiker ville bruge sin kostbare tid – ofte helt gratis – på en lille fagforening, der konstant lå i kamp med den etablerede fagbevægelse, Arbejdsretten og Forligsinstitutionen.

Torben Conrad, der har arbejdet sammen med Ole Krarup siden 1973 – som tillidsrepræsentant på Datacentralen og som faglig sekretær i PROSA – betegnede i et interview i Prosabladet i maj i år Ole Krarup således:



– Han er en super dygtig jurist, han er taktiker, han analyserer modstanderen.

### Kæmpede mod magtmisbrug

Mange af de sager, Ole Krarup førte for PROSA, var af principiel karakter. For eksempel da PROSA i 1974 fik Arbejdsrettens ord for, at PROSA havde ret til at kæmpe for overenskomst for it-folk på statslige arbejdspladser. Og da PROSA/DC i 1981 fik medhold i, at PROSA-overenskomsten på Datacentralen ikke gav mulighed for at idømme PROSA bod ved overenskomstbrud. Og da PROSA i 1983 fik ret til at aktionere for at opnå overenskomst på Kommunedata.

– Det allerbedste ved Ole Krarup var, at han så magtmisbrug i alle dets forklædninger, og han arbejdede imod det – uanset om det var fagforeninger, der trynede andre fagforeninger, eller om det var arbejdsgivere eller jurister, der fejlfortolkede. Så angreb han det. Han var fræk og sjov, og samtidig var han meget grundig og meget skarp. Det var en rigtig god kombination. Han gik systematisk til værks og dækkede alle huller af, siger Bodil Toft, som var formand for PROSA 1990-96.

Bodil Toft arbejdede blandt andet sammen med Ole Krarup om Unidata-sagen (1990-91), hvor PROSA-medlemmer ifølge lovgivningen skulle have haft deres PROSA-overenskomst med over i Unidata, da de blev virksomhedsoverdraget til Unidata. PROSA troede, at sagen lå lige til højrebænet, fordi lovgivningen var helt klar på det område – men det mente Arbejdsretten ikke.

– Desværre tog vi ikke Krarup med fra starten. Det skulle vi nok have gjort, for vi tabte, fortæller Bodil Toft.

### Vi mangler ham

Da Hanne Lykke Jespersen mødte Ole Krarup første gang i starten af 1990'erne, var hun fællestillidsrepræsentant på Kommunedata:

– Vi overvejede at køre en sag mod Kommunedata, fordi de var begyndt at lave tidsbegrænsede ansættelser. Det mente vi ikke var i overensstemmelse med overenskomsten. Vi var et par stykker inde at holde møde med ham. Vi fik lidt urtete, så spurgte han lidt i øst. Vi fik lidt mere urtete, og han talte lidt om politik og spurgte lidt i vest og lidt i nord. Fuldstændig ustruktureret. Jeg havde lige nået at tænke: "Hold kæft, det kommer til at vare lang tid, det her." Og så sagde han: "Ja, hvad har vi?" Og så kom det helt struktureret, det han havde indhentet fuldstændig ustruktureret. Og så sagde han: "Ja, den vinder vi!" Og det gjorde vi!

Den sidste sag, Ole Krarup førte for PROSA i 1994, var Hanne Lykke Jespersen også involveret i. Her ville Kommunedata udvide en igangværende konflikt og benytte lejligheden til helt at slippe af med PROSAs overenskomst.

Men det var Ole Krarup med til at forpurre.

Da Ole Krarup i 1994 blev valgt ind i Europaparlamentet, påtog han sig ikke længere at føre sager for PROSA. Men af og til spurgte Hanne Lykke Jespersen Ole Krarup til råds. Det skete blandt andet i 2007-2008 i en sag hos CSC. På det tidspunkt havde Ole Krarup droppet både sin juridiske og politiske karriere, fordi han havde mén efter en cykelulykke.

– Han havde været ude af arbejdsret, mens han var i EU-Parlamentet, og han havde været ude for ulykken. Han sagde: "Jeg er ikke skarp nok", fortæller Hanne Lykke Jespersen, som dog fulgte det råd, hun fik af Ole Krarup. Og sagen faldt ud til PROSAs fordel.

– Han var fantastisk at arbejde sammen med. Hyggelig, morsom, lun, skarp, helt nede på jorden, realistisk. Selvom han var så sindssygt dygtig, blev der aldrig talt ned til nogen. Han sad ikke et ophøjet sted og vidste det hele. Jeg har selv lært helt vildt meget af ham. Han har virkelig været en helt ekstrem kapacitet for fagbevægelsen. Vi mangler ham da, siger Hanne Lykke Jespersen.

### Ole Krarup

Ole Krarup blev cand. jur. i 1959, og i 1969 blev han dr. jur. og professor i retsvidenskab på Københavns Universitet. Politisk var han engageret i først SF og siden Venstresocialisterne og Enhedslisten. Som den erklærede marxist, han var, brugte han i høj grad sit juridiske krudt på at af-dække og forhindre magtmisbrug, og han førte mange spektakulære sager, hvor staten eller statslige institutioner var involveret, blandt andet Christianiasagen (1977-78), Maastrichtsagen (1998) en sag for Greenpeace om forurenede jord fra Øresundsforbindelsen (1996) og en sag om Lissabontraktaten (2010-13).

For PROSA førte han blandt andet sager for PROSA/STAT, Kommunedata, Datacentralen, CSC og Unidata, hvor PROSA ofte var oppe imod den etablerede fagbevægelse, det arbejdsretslige system og Forligsinstitutionen – måske endda krydret med et regeringsindgreb i overenskomstforhandlingerne. I forbindelse med at PROSA fyldte 25 år i 1992, skrev Ole Krarup bogen "Kampen for Retten", hvor han gennemgik de sager, han havde ført for PROSA, og han spiddede det arbejdsretslige system og den etablerede dommerstand.

Han var i mange år en eftertragtet underviser på Københavns Universitet, hvor især samfundsjura havde hans store interesse.

Ole Krarup blev i 1994, 1999 og 2004 valgt ind i Europa-Parlamentet for Folkebevægelsen mod EU, men han trak sig som EU-politiker i 2007 på grund af følgerne fra en cykelulykke i Strasbourg i 2005, hvor han fik åbent kraniebrud og pådrog sig en hjerneskade.



# Når en mobiltelefons indre æstetik

# BRÆNDER

Historien om Samsungs gigantiske fiasko i 2016 med mobiltelefonen Galaxy Note7 handlede tilsyneladende lige så meget om organisation og hierarkier internt i den sydkoreanske gigant som om selve teknikken.

Af Asger Røjle, Tokyo, freelancejournalist  
[prosabladet@prosa.dk]

Samsung lancerede i sommeren 2016 sin nye smartphone, som blev døbt Galaxy Note7.

Den skulle for alvor erobre verdensmarkedet for det sydkoreanske selskab, som allerede solgte flere smartphones end noget andet selskab, inklusive Apple. Derfor skulle den ikke ligne noget, verden tidligere havde set.

I sine bestræbelser på at finde på epokegørende nyt endte det imidlertid med, at Samsungs udviklere opfandt, hvad vi i dag ved, var et klodset design.

## Slankt design gav problemer

Man skulle ikke længere kunne udskifte batteriet, som man havde kunnet i tidligere Samsung-mobiltelefoner. Derved blev der for lidt plads i det sammenpressede kabinet til batteriet, og plus og minus kom helt elementært for tæt på hinanden. Det skabte i nogle situationer kortslutninger, og enkelte af de fine nye smartphones brød ligefrem i brand.

Samtlige Note7-apparater blev tilbagekaldt, Note 7 slettet efter bedste evne fra mobil-historien, og man arbejdede nu målbevidst frem mod lanceringen af den næste helt nye Samsung-model Note8, som debuterede i august måned.

– Samsung faldt i starten af 2017 til nummer fem i det globale salg af smartphones, så det (Note7-fiaskoen, red.) var bestemt et hårdt slag, husker den japansk-amerikanske mobilekspert Kei Shimada. Han er global direktør for innovation og forretningsudvikling i det store japanske mediefirma Dentsu.

Flere tekniske nyhedsmedier rapporterer, at Samsungs aktuelle topmodel, s8, er udstyret med Samsungs egenudviklede batterier eller med batterier leveret af den japanske producent Murata, som er eneleverandør til Note8-modellen.

– Samsung løste batteri-problemet med Note8-modellen gennem inddragelse af den japanske leverandør, siger Kei Shimada, som understreger, at problemet med Note7-modellen dybest set hele tiden lå i ”tegningen af smartphonens indre æstetik”.

Det svarer egentlig ganske godt til den officielle forklaring, som Samsung fremkom med i januar efter en større manøvre, der havde inddraget mange forskere og ingeniører, og hvor over 200.000 tilbagekaldte mobiler var blevet gennemtestet. En lang teknisk redegørelse betød groft sagt, at de relativt store batterier ikke passede godt nok ind i selskabets smartphone-design. Der var ikke plads til den nødvendige isolering, og der var ikke plads nok til, at elektroderne kunne være der på en sikker måde.

–Vi specificerede i sin tid, at Note7 skulle have den og den innovation, et kompakt design og et batteri med en kapacitet på 3.500 mAh, sagde direktøren for Samsungs mobile division, Koh Dong-jin, ved præsentationen af den officielle forklaring.

Han understregede, at Samsung ”tager ansvar for, at vi ikke var i stand til at identificere og verificere de problemer, som design og fremstilling af batterierne skabte.”

Batteriforskeren Bai-Xiang Xu fra det tekniske universitet i Darmstadt udtalte allerede inden Samsungs fremlæggelse den formodning til det tyske elektronikmedie C’T, at Samsung havde sat sig som mål at benytte en alt for tynd separator.





# SAMMEN

## For tynde separatorer

En separators funktion er at adskille de to elektroder elektrisk og kun tillade, at udveksling af lithium-ioner kan finde sted gennem dertil indrettede elektrolytter-ioner, der er ladede til formålet.

– Når der rives i en separator, eller den ødelægges på anden vis, kommer de to elektroder – som Samsung skildrer det – i kontakt, forklarer Bai-Xiang Xu.

En anden mulig fejl er ifølge C'T, at der har været alt for stort tryk på batterierne. Enten fordi lithium-ionerne ikke kan komme forbi opståede luftbobler og derved ophober sig i batteriet – eller fordi de enkelte lag kommer til at ligge for tæt på hinanden, hvilket tvinger strømmen til at bevæge sig i en anden retning gennem batteriet og derved opvarmer nogle dele af batteriet mere end andre.

C'T giver derpå den analyse, at en alt for tynd separator og et alt for stort tryk på dele af batteriet tilsammen meget vel kan resultere i batteri-brande som dem, forbrugere i USA og andre lande oplevede i ugerne efter lanceringen af Note7. Noget, som udviklere og teknikere i Samsungs egen organisation umuligt kan have været uvidende om. Så forklaringen på fiaskoen kan i lige så høj grad være organisatorisk som teknisk, hedder det.

## Exit udskiftelige batterier

Samsung har i flere år befundet sig i et bittert kapløb med Apple-fabrikernes iPhone om verdensmarkedet for smartphones. Apple var i sensommeren 2016 i færd med at tage tilløb til præsentationen af den nyeste iPhone, og Samsung måtte ifølge selskabets øverste ledelse ikke komme for meget bagud.

”Hvis Samsungs udviklere og kvalitetssikrere i så afgørende spørgsmål på grund af hierarkiet (i Samsung, red.) ikke har vovet at stille spørgsmålstegn ved opgaven fra deres overordnede, ville projektet på forhånd være dømt til at mislykkes,” skriver C'T.

Men selv med alle disse uheldige faktorer i spil på samme tid kunne Samsung have undgået så ødelæggende en fiasko, hvis man bare havde besluttet sig for at fortsætte traditionen med udtagelige batterier. I givet fald kunne man have nøjedes med at udskifte de kritiske batterier hos de forbrugere, der havde købt en enhed med lige præcis de pågældende batterier, og man havde kunnet lade alle købere beholde selve deres enheder. Derved ville man have kunnet undgå den miljøkatastrofe, som man nu står over for med alle de kasserede mobiler, som er fulde af metaller og og komponentdele, som vanskeligt kan genbruges. Det påpeger Gary Cook, der er it-analytiker hos Greenpeace.

”Selv om Samsung ikke have nogen plan om at bygge en tikkende tidsindstillet bombe, kunne de have undgået katastrofen ved at give Note7 et batteri, som brugerne var i stand til selv at fjerne,” udtaler han til avisen The Daily Mail.

Samsung har i løbet af året spillet en pinlig hovedrolle i en politisk korruptionsskandale i sit hjemland, men end ikke denne skandale sammenholdt med Note7-problemerne har kunnet hindre, at det brede Samsung-konglomerat stadig er et af verdens største selskaber, målt i samlet børsværdi af dets aktier. Og virksomheden formåede at lancere nye smartphones uden at gentage brøleren fra 2016.

– Teleselskaber over hele verden har været meget ivrige efter at kunne tilbyde s-serien, så snart s8 var ude, eftersom den har gode specifikationer og er den eneste smartphone, som kan hamle op med iPhone. Batteri-problemet ser ud til at blive glemt,” siger Kei Shimada.





# It-folk skjuler deres LGBT+ IDENTITET på arbejdspladsen

**Kun hver femte homo-, biseksuelle eller transkønnede it-professionel er helt åben på jobbet. Mange oplever ikke at kunne dele deres privatliv med kollegaer på samme måde, som heteroseksuelle kan.**

Af Stine Nysten, journalist  
[sny@prosa.dk]

Når din kollega hen over kaffen mandag morgen henkastet oplyser, at han og konen har brugt weekenden på at ordne haven, gør han noget, du faktisk slet ikke lægger mærke til.

Han springer ud som heteroseksuel.

Oplysningens underforståede implikation – nemlig at han er tiltrukket af kvinder og (formentlig) går i seng med sin kone – vil du næppe skænke en tanke, og hans bekendelse overskrider helt sikkert ikke din grænse for, hvad du synes, to kollegaer kan tale om.

Men hvad nu hvis kollegaen havde sagt, at han og manden havde været en tur i Silvan?

"Jeg forstår slet ikke, hvad folks seksuelle orientering har af relevans på arbejdspladsen eller for kollegaer. Hvem man dyrker sex med, eller om folk har besynderligheder ud over 'normalen', hører til privatlivet."

Sådan lyder svaret fra en af deltagerne i en spørgeskema-undersøgelse blandt PROSA-medlemmer om vilkårene for LGBT+-personer på de danske it-arbejdspladser. LGBT+ er en betegnelse for mennesker, der ikke identificerer sig med majoriteten, når det kommer til seksualitet (hvem man tiltrækkes af) og kønsidentitet (hvem man synes, man selv er). Det kan eksempelvis være bøsser, lesbiske, biseksuelle og transpersoner. Omkring 10 procent af den danske befolkning anslås at være LGBT+.

Lige under 1.100 it-professionelle har deltaget i undersøgelsen. 82 af dem identificerer sig selv om LGBT+.

– Undersøgelsen viser tydeligt, at LGBT+-personers åbenhed om seksuel orientering og kønsidentitet ople-

ves som en seksualisering af arbejdsmiljøet, der ellers opfattes som et neutralt rum, siger Rikke Voergård-Olesen. Hun er normkritisk ekspert og konsulent i kulturforanderende arbejde og har foretaget undersøgelsen for PROSA sammen med ph.d.-stipendiat på CBS Jannick Friis Christensen.

## 'Normalen' hersker

At arbejdspladsens rum er neutralt, er en sandhed med modifikationer. Over 80 procent af LGBT+-personerne i undersøgelsen har oplevet, at en kollega har antaget, at de er heteroseksuelle og/eller ciskønnede. Omvendt har kun 5 procent af ikke-LGBT+'ere oplevet, at en kollega troede, at de var LGBT+.

– Der er med andre ord en generel forventning om, at man ikke er LGBT+, indtil det modsatte er bevist. Det medfører, at LGBT+-personer helt automatisk proppes ind i et skab, som de så skal springe ud af, siger Rikke Voergård-Olesen.

Bliver man inde i det skab, er det svært at være fuldt og helt en del af det kollegiale fællesskab.

– På de danske arbejdspladser hersker der det, man kan kalde en privatlivsdelende arbejdskultur. Det vil sige, at der tales om emner, der ikke umiddelbart relaterer sig til arbejdet, men handler om privatlivet. Vi ved enormt meget om vores kollegaers familieliv og fritid, og det er blevet et grundvilkår i arbejdslivet at kunne agere som et helt menneske, når vi er på job, siger hun.

>>



# 80%

Så mange it-folk, der ikke er LGBT+-, synes, at en bøssejoke blandt kollegaer er ok.

## LGBT+

LGBT+ er en engelsk forkortelse for:

L = lesbisk (lesbian)

G = bøsse (gay)

B = biseksuel (bisexual)

T = transperson (transgender)

De tre første bogstaver beskriver seksuelle orienteringer, ligesom ordet heteroseksuel gør. Sidstnævnte bogstav, T'et, er en kønsidentitet og siger altså intet om personens seksualitet. Kønsidentitet handler om, hvordan man identificerer sig i forhold til køn. Langt de fleste er ciskønnede, hvilket vil sige, at de identificerer sig med det køn, de har fået tildelt ved fødslen. Det gør transkønnede ikke. Plusset indikerer andre kønsidentiteter og seksuelle orienteringer, som ikke falder inden for forkortelsen LGBT.





Derfor anses vielsesringe, børnetegninger eller billeder af ægtefællen heller ikke som provokerende afsløringer af, hvad der sker i privaten.

– Men fordi der er en holdning til, at LGBT+-ere skal være tilbageholdende med oplysninger, der kan opleves som seksualiserende, har de ikke samme ubesværede adgang til at deltage i samtalen på lige fod, når deres kollegaer taler om emner, der hører privatlivet til, siger Jannick Friis Christensen.

Viser en lesbisk kvinde eksempelvis et billede af sit barn til en kollega, skal hun samtidig overveje, om hun har lyst til at springe ud, når der bliver spurgt til faren. Det gør, at nogle LGBT+-ere lægger bånd på sig selv.

– Det er ærgerligt, for det reproducerer de ulige vilkår. Det er også med til at fastholde, at LGBT+-personer kan befinde sig i en udsat position, når de er på arbejde, siger han.

Kun 20 procent af LGBT+-erne er ifølge undersøgelsen helt åbne over for alle på deres arbejdsplads. Den altovervejende årsag til ikke at være åben er ikke overraskende usikkerhed om omgivelsernes reaktioner. Mere end hver tredje LGBT+ erklærer sig helt enige i, at de til en jobsamtale vil undgå at være åbne. Det finder Rikke Voergård-Olesen alarmerende.

– Og endnu værre er, at færre end én ud af 10 siger, at de kan være åbne over for kunder og samarbejdspartnere. De fleste it-ansatte har jo en del med kunder, borgere og brugere at gøre som en del af jobbet, siger hun.

### Bøsse-jokes

Langt de fleste ikke-LGBT+-ere tilkendegiver i undersøgelsen, at de vil føle sig tilpas med at have en kollega, som er LGBT+, og at denne fortæller om sin familie, for eksempel partner og børn, i frokostpausen. 60 procent vil have det OK med at se en LGBT+-kollega kysse sin partner til en fest i virksomheden. 73 procent svarer, at de vil føle sig tilpas ved at dele toilet-/omklædningsfaciliteter med en transkønnet kollega.

Men kun 26 procent svarer, at de vil være tilpas ved at skulle bruge et andet navn og pronomen om en LGBT+-kollega (eksempelvis 'den/hen/de' i stedet for 'han' eller 'hun'). Som en deltager udtrykker det: "Jeg har ingen problemer med, at folk er, som de er, eller ligger uden for normen. Problemet er, når vi andre skal oplæres i det for ikke at fornærme nogen. Der skal gås på tiptæer i nærheden af LGBT, og man skal kunne alle benævnelser eller undskylde. Det fungerer ikke at være så supersensitiv på en arbejdsplads. Personlige problemer skal ikke tages med på arbejde."

Men for en transkønnet person er det - ligesom for alle andre - altafgørende at blive kaldt det rigtige pronomen, understreger Jannick Friis Christensen.

– Det er vigtigt at have for øje, at bare fordi man ikke selv oplever noget som et problem, så kan det stadig godt være det. Så selvom man ikke personligt mistrives, bliver udsat for chikane, forskelsbehandling eller diskrimination, så er det ikke ensbetydende med, at det ikke finder sted, eller er virkeligt for dem, der bliver udsat for det, siger han.

Undersøgelsen afslører, at ord som bøsse- og betonlebbe bruges rundt om på mange it-arbejdspladser. For selvom hele 71,5 procent af ikke-LGBT+-erne svarer nej, når de bliver spurgt, om der tales nedsættende om LGBT+-personer på deres arbejdsplads, erklærer 80 procent sig enten 'delvis enig', 'meget enig' eller 'helt enig' i udsagnet: "Det er OK med en bøssevittighed. Der skal være plads til humor og selvironi på arbejdspladsen, og alle skal kunne tage en joke."

Som en deltager noterer: "Jeg tror ikke, nogle af mine kolleger ser ned på LGBT+-folk for deres seksualitet. Men jeg har dog stadig oplevet, at homoseksualitet bruges nedværdigende, som en joke for eksempel."

– Når hyggehomofobiske vittigheder og brugen af bøsse- og betonlebbe som skældsord er i orden som en del af arbejdspladskulturen, er det egentlig logisk, at mange LGBT+-personer ikke kan føle sig sikre på, at kollegaerne vil forholde sig lige så neutralt til deres eventuelle åbenhed som til ikke-LGBT+-kollegaers åbenhed, siger Jannick Friis Christensen.

12,8 procent af LGBT+-erne angiver da også, at de har følt sig diskrimineret på baggrund af deres seksualitet og/eller kønsidentitet på enten deres nuværende eller en tidligere arbejdsplads, herunder i form af ubehagelige hentydninger eller bemærkninger og mobning.

### Kamp for lige vilkår

Derfor er det heller ikke nok med en rummelig og inkluderende personalepolitik på papiret. Den skal efterleves på hele arbejdspladsen og på alle planer, som denne kommentar viser: "Den 'offentlige mening' i firmaet er, at der skal være plads til LGBT+. Samtidig flyver det med nedsættende kommentarer og en generel holdning til, at det er 'unormalt'. Jeg forstår godt, at vi ikke har nogen, der er 'sprunget ud' endnu".

Undersøgelsen viser altså med al tydelighed, at der er nok at tage fat på for PROSA for at sikre LGBT+-medlemmer et ordenligt arbejdsliv, mener Rikke Voergård-Olesen, og hun roser PROSA for at åbne debatten.

– Det er meget positivt – og, som undersøgelsens resultater viser, fuldstændig nødvendigt – at PROSA tager hul på en debat om LGBT+. Kampen for at sikre lige vilkår og ligebehandling har historisk hørt hjemme i fagbevægelsen, siger hun.

Og der er opbakning fra medlemmerne. Næsten 9 ud af 10 af deltagerne i undersøgelsen erklærer sig i en eller anden grad enige i, at det er en god idé, at PROSA går aktivt ind i arbejdet med LGBT+-rettigheder og -ligestilling på danske arbejdspladser.

– Vi kan roligt konkludere, at LGBT+ som indsatsområde nyder en overvældende opbakning blandt PROSAs medlemmer, uagtet om de er LGBT+ eller ej, siger Jannick Friis Christensen.



# PROSA: Mangfoldighed giver **BEDRE ARBEJDSMILJØ**

LGBT+ - hvorfor nu det? Prosabladet har spurgt næstformand Hanne Lykke Jespersen.

Af Stine Nysten, journalist  
[sny@prosa.dk]

*Hvorfor har PROSA valgt at sætte fokus på LGBT+?:*

I forbindelse med Priden i 2016 lavede FTF, LO og AC en undersøgelse blandt LGBT+-personer. Den viste ry- stende, at det var et mindretal, der forventede støtte fra deres fagforening, hvis de blev diskrimineret. De fleste forventede ikke hjælp, eller vidste ikke, om der ville være hjælp. I PROSAs arbejdsmarkedsudvalg besluttede vi at sætte fokus på området ved at deltage i Priden i år, men også bidrage med noget, der var arbejdspladsorienteret.

*Hvad håbede PROSA at få ud af dette fokus?*

Først og fremmest ville vi se, hvordan det så ud på vores område. Selvfølgelig med den hensigt at følge op på de problemer, som måtte vise sig.

*Hvorfor skal en fagforening overhovedet beskæftige sig med LGBT+-spørgsmålet?*

Det er et rigtig godt spørgsmål, som vi også har fået før. Vi beskæftiger os ikke med LGBT+, fordi vi interesserer os for folks seksualitet, men fordi vi finder det vigtigt, at man kan være, som man er og også være åben om det, hvis man ønsker det – og selvfølgelig lade være, hvis man har det bedst med det.

*Hvad får PROSAs medlemmer, der ikke er LGBT+, ud af dette arbejde?*

LGBT+- gruppen er faktisk stigende. Når man spørger i yngre grupper, er der langt flere. Det er vigtigt for vores fag, at vi kan tiltrække arbejdskraft fra alle grupper: LGBT+, kvinder, folk med forskellig etnicitet, kultur og så videre. Men det er også min opfattelse, at mangfoldig- hed i medarbejdersammensætningen giver et bedre ar-

bejds miljø, og så er der faktisk forskning, der viser, at det også indvirker positivt på virksomhedernes bundlinje, når medarbejdergruppen er mere mangfoldig. Måske fordi pladsen til mangfoldighed gør os alle sammen mere frie med de særheder, vi alle sammen går rundt med, og det kan frigøre kræfter til bedre indsats og bedre samarbejde.

*Hvad finder du mest bekymrende, når du læser rapporten?*

Der er flere ting. Men jeg vil nævne den direkte diskri- mination og også de relativt mange, som ikke mener, at de på deres arbejde kan give udtryk for, hvis de eksempelvis lever sammen med en af samme køn.

*Hvordan vil PROSA løse dette?*

Jeg tror først og fremmest, det er vigtigt at få debatten. Jeg er overbevist om, at langt det meste diskrimination ikke har til hensigt at diskriminere nogen. Det er utilsigtet, og her tror jeg på, at det vil hjælpe, hvis der sættes fokus på det.

*Hvad glæder du dig mest over, når du læser rapporten?*

Jeg kan se, at langt de fleste ikke-LGBT+-personer me- ner, at man sagtens kan være åben på arbejdspladsen. Det tager jeg faktisk som udtryk for, at de finder det i orden. Så skal vi jo bare have den gode vilje frem, så LGBT+-grup- pen også får budskabet om, at åbenhed er velkommen.

*Hvordan vil rapporten og den viden, PROSA har fået, gavne medlemmerne?*

Jeg tror, at arbejdet med dette område vil gavne bredt. Jeg tror, det kan være med til en større omtanke for, hvor- når man med vittigheder generer kolleger. En vittighed er simpelthen ikke sjov, hvis den krænker nogen.



# "VI ARBEJDER ALLEREDE SAMMEN MED JER"

Tusindvis af danskere skjuler deres seksuelle orientering eller deres kønsidentitet, når de er på arbejde. En af dem, der har trodset frygten for konsekvenserne ved at være åben, er datamatiker Tanya Randstoft.

Af Stine Nysten, journalist  
[sny@prosa.dk]

\*\*\*

"Vil du lige komme med mig?"

Hun forsøger at smile, mens hun følger efter chefen ind på hans kontor. Men hjertet hamrer hårdt, og hænderne er koldklamme.

Er det nu, hun bliver afsløret?

## Skabet

Så længe Tanya Randstoft kan huske tilbage, har hendes ydre – altså det, andre ser og opfatter hende som – ikke stemt overens med hendes indre – det hun føler, hun er. Identifieret som dreng efter fødslen, men med en selvopfattelse og kønsidentitet som en pige. Det holder hun dog for sig selv. Helt for sig selv!

– Jeg plejer at sige, at jeg havde fundet skabet ind til Narnia, og at jeg i Narnia havde fundet et afsides skab at sidde i, fortæller hun.

Sådan lever hun længe.

– Transpersoner er mere i skabet end homoseksuelle. Vi er generelt meget bange for samfundets og omgivelsernes reaktion. Jeg frygtede for, hvad fremtiden ville byde på, hvis jeg tilkendegav, hvem jeg egentligt var, siger hun.

Der var ikke mange forbilleder, mens hun voksede op.

– Den eneste berøringsflade, jeg havde med det at være transkønnet, var nogle historiske selvbiografier og sexbranchen. Ingen af delene var særligt opmuntrende. Der var ingen positive fortællinger om en transkønnets helt almindelige liv og karriere, siger hun.

Hun uddanner sig til datamatiker og flytter i 2000 til København. Her forsøger hun at tage de første skridt mod et liv som kvinde. Men for at få hormonbehandling skal hun først gennem lange, psykiatriske udredninger på Sexologisk Klinik, og oplevelserne med sundhedssystemet får hende til at trække følehornene til sig.

Hun møder dog også nogle transkønnede, der lever helt almindelige liv med studier og arbejde. Det giver hende modet til langsomt at komme ud. Hun bliver Tanya i weekenderne, men "propper sig selv tilbage i skabet" søndag aften, så hun mandag morgen er klar til at gå på arbejde som it-professionel på Semler IT i den mandekrop, hun biologisk er udstyret med.

\*\*\*

Døren lukker bag hende, og chefens stemme fylder rummet ud. Hans kone har en kollega, der lige har skiftet køn, og det har sat nogle tanker i gang hos ham, meddeler han. >>







# 73%

**Så mange siger, at de vil føle sig tilpas ved at dele toilet-/omklædningsfaciliteter med en transkønnet kollega.**

Hun holder vejret, og han fortsætter:

"Hvis det står sådan til, som jeg tror, det gør, så har du virksomhedens og ledelsens fulde opbakning."

## Identitet

Tanya Randstoft begynder at tage hormoner og ændre sig fysisk. Kollegaerne begynder at ændre deres tiltale af hende fra "han" til "hun". Det tager omkring fire måneder, før de har helt styr på det.

– Det var en enorm lettelse. Jeg kunne være mig selv og gå klædt, som jeg ville. Jeg havde brugt så meget energi på ikke at stikke ud. Jeg var hele tiden opmærksom på, hvordan jeg talte, og hvordan jeg bevægede mig. Jeg holdt konstant min naturlige feminine side i skak, så jeg ikke risikerede at blive afsløret som den, jeg virkelig er, siger hun.

Overgangen fra at blive opfattet som mand til kvinde på arbejdspladsen var overordnet god, mener Tanya Randstoft. Blandt andet fordi hun havde chefens fulde opbakning.

– Men jeg gik fra at være en neutral udvikler, der var dygtig på mit felt – men på ingen måde bemaerkelsesværdig – til at være utroligt meget i centrum, selv når jeg ikke var i rummet. Det var meget ubehageligt, men svært at gøre noget ved, siger hun.

Alligevel tøver hun med at kalde det mobning.

– Men folk er enormt nysgerrige, og det er så svært, når man er transkønnet. Basale sociale mekanismer slår simpelthen fra. Forestil dig at blive spurgt, om du skal have opereret dine kønsorganer hen over frokostlasagnen i kantinen. Det er ikke ondskabsfuldhed, men en grænseoverskridende nysgerrighed på nogle meget, meget private områder, siger hun.

Hendes råd til folk, der bliver kollegaer til en transkønnet, lyder derfor:

– Tænk dig nu om, inden nysgerrigheden løber af med dig. Overvej lige, om du selv ville svare på det, du spørger mig om. Og hvis du arbejder med en, der skifter både navn og køn, kan det ikke undgås, at du som kollega kan komme til at kludre i det. Når det sker, så lad være med at gå i forsvarsposition, bare sig undskyld og kom videre.

Et af de helt store problemer, som transpersoner må slås med, er, at kollegaer ofte fejlagtigt tror, at ønsket om at skifte køn har at gøre med seksualitet. Oplever man, at der er overensstemmelse mellem sit tildelte køn og sin kønsidentitet, er man cis-kønnet, Transkønnede derimod føler ikke, at deres kønsidentitet stemmer overens med det køn, deres krop fik tildelt ved fødslen. Ønsket om at få krop og kønsidentitet til at harmonere har intet at gøre med, hvem de tiltrækkes af seksuelt.

Livet som kvinde betyder, at Tanya Randstoft i dag også oplever kønsdiskriminering.

– Da jeg sprang ud, arbejdede jeg med frontend og design. Altså var jeg både programmør og designer. Tidligere, da jeg blev opfattet som mand, skulle jeg altid forklare mine designvalg, min æstetik, mens der aldrig blev stillet spørgsmål ved min tekniske kunnen. Det er vendt 180 grader. I dag får jeg som kvinde næsten ingen spørgsmål om design, mens mine valg som programmør hele tiden skal forsvares og forklares. Og sådan er det generelt for kvinder i it-branchen. Der er altid en skepsis over for deres tekniske kompetencer, siger hun.

Myten om det super-rummelige it-fag er derfor ifølge Tanya Randstoft en sandhed med modifikationer.

– Der er bestemt plads til underlige folk og skæve eksistenser i it-faget. Det skal bare være de rigtige weirdos, nemlig de heteroseksuelle, hvide mænd, siger hun.

\*\*\*

"Vi ser dig ikke som et godt fit for teamet."

Sætningen synes ikke af meget på A4-papiret. Men den fylder helt vildt meget i hendes liv. Det er præcis det samme ordvalg, som var i det seneste afslag, og afslaget før og det før det.

## Mangfoldighed

Tanya Randstoft beslutter sig for en operation og vælger i den forbindelse at sige sit job op. Sidste år vender hun så tilbage til arbejdsmarkedet.

– Det var en interessant oplevelse. Første gang, jeg fik job, var, da jeg blev headhuntet direkte ud af skolen. Første gang, jeg søgte job, sendte jeg fem uopfordrede ansøgninger, og jeg fik tre jobtilbud. Under krisen i 2008 var det lidt sværere at få job, så der var jeg ledig lidt under en måned, fortæller hun.

Sådan er det ikke nu. Hun bliver stadig kaldt til samtaler, men der sker et eller andet, når hun mødes med den po-



## **“Tænk dig nu om, inden nysgerrigheden løber af med dig, Overvej lige, om du selv ville svare på det, du spørger mig om”**

Tanya Randstoft

tentielle arbejdsgiver ansigt til ansigt. Det får hende til at overveje, om hun skal skrive i sit cv, at hun er transkønnet. Så kan arbejdsgiveren sortere hende fra inden samtalen og derved spare hende for nok et nederlag. Det lykkes dog at få et job, og i dag har arbejder hun som konsulent i Nordea. Dog på timebasis.

– Forholdsvis mange af os transkønnede i it-branchen arbejder ikke i faste job, men på timebasis. Der er en vis en nervøsitet for at hyre os, siger hun.

Det synes hun, er skørt.

– Mangfoldigheden giver jo et plus til produktiviteten. En virksomhed leverer altså bedre produkter ved at have en bredere medarbejderskare, der har forskellige øjne på kvalitet. Det gælder alle slags forskelligheder. Diversitet er bare godt. Tænk, hvis en franskmænd havde været med til at udvikle de første computer-keyboards. Så havde der måske været en tast med accenter, siger hun.

Statistikken viser, at omkring 10 procent af den danske befolkning er LGBT+, og en undersøgelse fra sidste år viser, at fire ud af 10 LGBT+-medarbejdere lader, som om de er heteroseksuelle og cis-kønnede på arbejdspladsen. Det er ikke hensigtsmæssigt for hverken den ansatte eller arbejdspladsen, mener Tanya Randstoft.

– Da jeg sprang ud, steg min produktivitet, for jeg skulle ikke længere bruge energi på at skjule mig selv, siger hun.

Hun er taknemmelig for, at hendes chef i Semler IT kaldte hende ind til den samtale, der fik så stor betydning for hendes liv.

– Det var grænseoverskridende, at han tog fat i mig på den måde, men det er svært at komme ud på arbejdspladsen. Derfor er det så vigtigt, at ledelsen fortæller, at der er opbakning. At man får at vide, at man ikke vil miste sine kollegaer eller sin arbejdsplads, hvis man springer ud, siger hun.

Hun anbefaler dog ikke, at chefer rundt om på landets arbejdspladser begynder at holde samtaler med medarbejdere, om hvorvidt de er LGBT+. Hun mener i stedet, at arbejdspladserne bør udforme en aktiv politik på området og sikre et arbejdsmiljø, hvor det er rart for alle at være.

– Hvis en arbejdsplads aktivt formulerer en personalepolitik, der også omhandler LGBT+-personer, danner det

en bund af tryghed. Så oplever man som LGBT+-person, at man i hvert fald har muligheden for at springe ud, hvis man vil, siger hun.

Samtidig er det et godt signal at sende til fremtidige medarbejdere.

– Har man som arbejdsplads ikke en udtalt politik på området, risikerer man, at dygtige LGBT+-folk simpelthen ikke søger job hos en, siger hun.

Først og fremmest handler det om viden. Og fokus på LGBT+-problematikker vil medføre et mere rummeligt og inkluderende arbejdsfællesskab til fordel for alle, mener Tanya Randstoft.

– Hold et fredagsmøde, hvor LGBT+ er på dagsordenen, også selv om der på det tidspunkt ikke er nogle "åbne" homoseksuelle eller transkønnede medarbejdere. Åbn op for dialogen. Når der så er en kollega, der springer ud, er det ikke tabu, og alle ved ligesom, hvad det handler om, og hvordan man kan være en god kollega, siger hun og tilføjer:

– I stedet for at bruge tiden på at forberede sig på, hvad man som arbejdsplads skal gøre, hvis en ansat springer ud, så er det altså mere fornuftigt bare at gå ud fra, at vi allerede er der.

# 26%

Så mange vil være tilpas ved at skulle bruge et andet navn og pronomen om en LGBT+-kollega.



# Spring ud i arbejdet med **LGBT+ LIGESTILLING**

Det er i hele arbejdspladsens interesse, at medarbejderes trivsel sikres uanset deres kønsidentitet eller seksuelle orientering. Her er tre gode råd til, hvordan man kan skabe et mere rummeligt arbejdsmiljø.

Af Jannick Friis Christensen, ph.d.-stipendiat, CBS  
og Rikke Voergård-Olesen, normkritisk ekspert og konsulent i kulturforændrende arbejde

Er det ikke ligegyldigt, om man er LGBT+ eller ej, når man er på job? Ideelt set jo.

Men eftersom vi forventer, at folk er heteroseksuelle, indtil det modsatte er bevist, er mange LGBT+-personer ikke synlige som minoritet på arbejdet. Det bliver de kun, hvis de vælger at "komme ud af skabet" og fortælle kollegaerne, at de altså ikke er heteroseksuelle.

Mange tror, at det at "springe ud" er en såkaldt engangsforeteelse, som automatisk kaster øget trivsel af sig. Men i arbejdslivet møder man fra tid til anden nye kollegaer, chefer, kunder og samarbejdspartnere, så mange LGBT+-medarbejdere oplever igen og igen at skulle taget springet og samtidig spekulere over, hvordan andre vil reagere på det.

## Undgå symptombehandling

At man eksempelvis som seksuel minoritet på arbejdspladsen skal gå og bekymre sig over de mulige konsekvenser ved at springe ud – følgerne for det faglige samarbejde, men også det sociale samvær med kollegaerne – kan give minoritetsstress med dårlig trivsel til følge.

Foruden at være et problem for den enkelte kan manglende trivsel hos medarbejdere blandt andet lede til øget sygefravær, lavere produktivitet og en højere omsætning af personalet. Kort sagt, når nogen ikke trives, er det et problem for hele arbejdspladsen.

Ligesom med stress generelt er det symptombehandling at "hjælpe" den enkelte med at håndtere vedkommendes situation. I stedet bør man arbejde med at afhjælpe, at situationen opstår ved at skabe et godt og rummeligt arbejdsmiljø, der sikrer alle medarbejderes trivsel uanset deres kønsidentitet eller seksuelle orientering.

En inkluderende arbejdskultur er et godt sted at starte, hvis man vil sikre ligestilling og ligebehandling – ikke bare af LGBT+-personer, men af alle ansatte. Kulturen på arbejdspladsen siger noget om, hvilke værdier og normer der er vigtige for virksomheden, og sender dermed et signal om, hvad der stræbes efter og accepteres, men også hvilken adfærd der ikke accepteres.

## Tre konkrete råd

Nogle normer er uskrrevne, og det kan være en god idé at få dem på skrift for på den måde gøre dem tydelige for alle i organisationen.

1 Hvis mangfoldighed, inklusion og ligestilling er blandt de bærende værdier, og noget man som arbejdsplads gerne vil gøre alvor af, kan man specifikt for LGBT+-medarbejdere eksempelvis opdatere personalepolitikken, så alle har samme vilkår. Tilgodeser reglerne om barselsorlov kun mødre og



fædre, eller er der også tænkt på medmødre og, når adoption er mulig, en medfar? Man kan med fordel inddrage medarbejderne i processen for bedre at få blik for deres behov og for at skabe ejerskab og sikre kendskab til i dette tilfælde personalepolitikken og de værdier, den bygger på. Det er trods alt medarbejderne, som skal arbejde med det i praksis.

2 Tjek sprogbrugen i både den interne og eksterne kommunikation. Opfordrer I alle uanset personlig baggrund til at søge i en jobannonce? Til ansættelsessamtalen møder I da ansøgeren på en måde, hvor I kommer til at antage, at vedkommendes partner er af det modsatte køn, når I spørger ind til "det hele menneske" og gerne vil vide lidt om, hvad vedkommende laver og har af interesser ud over arbejdet? Brug kønsneutrale begreber, hvor det er muligt. Så undgår I også på forhånd at kønne kandidaten med risiko for at gå glip af de talenter, som ikke lige kan se sig selv i jeres beskrivelse. Husk på, at det ikke kun er jobbet, men ofte også personen, I skriver om i et stillingsopslag. Tænk også gerne over de billeder, I bruger udadtil, og om de repræsenterer mangfoldigheden på jeres arbejdsplads, eller om I kommer til at usynliggøre nogle.

Du kan læse mere og hente yderligere inspiration her:

- FIU-Ligestillings pjece 'LGBT-ligestilling på arbejdspladsen' ([http://fiu-ligestilling.dk/tools\\_materials/lgbt-ligestilling-pa-arbejdspladsen/](http://fiu-ligestilling.dk/tools_materials/lgbt-ligestilling-pa-arbejdspladsen/))
- Folderen 'Diversity at work: Best practice på LGBT-området' fra DI (<http://lgbt.dk/wp-content/uploads/Diversity-at-work-vejledende-pjece-af-DI-mfl.pdf>)

3 Start en dialog om omgangstonen og humoren i virksomheden. Indgyder den til fællesskab, eller er den unødigt ekskluderende for nogle? En anden måde at spørge på er, om det er én eller få, som griner, eller om alle er med på joken, og om vittighederne bliver på bekostning af eksempelvis LGBT+-kollegaerne? Hvis der gøres grin med det at være bøsse, kan det have betydning for, om man som seksuel minoritet har lyst til at være åben. Hav for øje, at der er forskel på intention og virkning, så selvom det ikke er nogens hensigt at såre andre, kan det sagtens have den effekt. Sig fra over for homo-, bi- og transfobiske jokes og chikane.

Ligesom alle andre skal LGBT+-personer kunne være sig selv – også når de er på arbejde – og ikke udsættes for diskrimination eller usaglig forskelsbehandling. Dét er et fagligt fælles ansvar.

# 9 ud af 10

Så mange it-folk synes, det er en god idé, at PROSA arbejder for LGBT+-rettigheder

## “Kampen for at sikre lige vilkår og ligebehandling har historisk hørt hjemme i fagbevægelsen”

Rikke Voergård-Olesen,  
normkritisk ekspert





# KONKRET VIDEN

er vigtigere end snak

Det var ansatte i det svenske politi, militær og den svenske folkekirke, som støttet af fagbevægelsen satte fokus på seksuelle minoriteters arbejdsvilkår for 17 år siden. To rådgivere i to svenske fagforbund, som har været med fra starten, deler ud af erfaringerne.

Af Kurt Westh Nielsen, journalist  
[kwn@prosa.dk]





– Der findes et pres fra flere sider, blandt andet fra fagbevægelsen, for at forbedre arbejdsvilkårene for seksuelle minoriteter her i Sverige. Det oplever jeg ikke på samme måde i Danmark og Norge, konstaterer Daniel Hjalmarsson, ombudsman i Akademikerförbundet SSR. Foto: Theresia Viska, Akademikerförbundet SSR

Et blik på det svenske arbejdsmarked efterlader et klart indtryk af, at det, som er en gryende debat herhjemme om, hvordan man sikrer ansatte et fornuftigt arbejdsmiljø på tværs af køn og seksualitet, er kommet langt videre i broderlandet.

– Det er meget mere interessant at sørge for at stille konkret viden om seksuelle minoriteter på arbejdspladsen til rådighed for fagforeningsmedlemmer end at tale om inklusion og tolerance, konstaterer forhandlingschef Dolores Kandelin Mogard fra det svenske fagforbund Fysioterapeuterna.

Hun har mere end 10 års erfaring med konkret rådgivning af fagforeningsmedlemmer for at skabe bedre arbejdsmiljøer med plads til seksuelle minoriteter. Dolores Kandelin Mogard understreger, at selvom hun vurderer, at den generelle svenske bevidsthed om seksuelle minoriteters arbejdspladsvilkår måske er den højeste i Skandinavien, er der stadig plads til og behov for information og rådgivning.

– Der er stadig stor uvidenhed om, hvad homoseksualitet og andre seksuelle orienteringer er. Får man viden, er det lettere at forstå, og når vores medlemmer opdager, at vi kan hjælpe med indsigt, mødes man gerne med fagforbundet, siger hun.

Hun fremhæver det vigtige i at være bevidst om sine egne normer og vurderinger. Er man ikke det, er det alt for let at have en ikke-inkluderende tilgang til normer.

– Det handler om at arbejde med normer og vurderinger. Man taler om vigtigheden af at kunne være åben på sin arbejdsplads, men det kan langt fra alle være i dag. Men hvad med de medlemmer, som ikke ønsker at være åbne om deres seksualitet? At være åben eller ikke er et personligt valg. Men det handler om at skabe forudsætninger for, at man selv kan foretage det valg, siger hun.

### Øjenåbner for de "normale"

Den svenske forhandlingschef fremhæver, at den svenske Diskrimineringslag fra 2008, som har til formål at forhindre kønsrelateret diskriminering, har haft en positiv effekt, som har hjulpet til at få udbredt den nødvendige viden om minoriteterne til den brede, såkaldt "normale" skare af medlemmer.

– Når vi i Sverige taler man om, hvor mange slags seksuelle orienteringer der findes, går der et lys op for folk: "Nåh, det er det, det handler om".

Hun husker et konkret eksempel:

– På en arbejdsplads havde man indledningsvis en sprogbrug med mange bøssevittheder. Det fik nogle af vores medlemmer til at føle sig dårligt tilpas og ikke-accepterede. Vi sørgede for at levere viden om minoriteter, og så begyndte de ansatte faktisk at tale sammen på arbejdspladsen. Resultatet var, at de diskriminerende bøssevittheder forstummede. Det ændrede tonen på arbejdspladsen og fik personer, som tidligere havde følt sig nedvurderede, til at komme ud og fortælle om deres følelser, konstaterer Dolores Kandelin Mogard.

Hun opfordrer til, at man eksempelvis udskifter udtryk som "kone" med det mere neutrale "partner", hvis man signalerer interesse for en ny kollegas private relationer. Det signalerer åbenhed.

– Et inkluderende sprog giver den homoseksuelle en mulighed for at forstå, at her er det OK at fortælle om sin partner, men valget er personligt. Men det er de andre personer på arbejdspladsen, som skaber forudsætningerne for, at jeg som nytilkommen kan agere på det, siger hun.

### Akademikere er også fordomsfulde

Daniel Hjalmarsson, som er ombudsman og medlemsrådgiver i det svenske Akademikerförbundet SSR, bekræfter, at der har været en diskussion i Sverige, siden man i starten af 2000 undersøgte, om ansatte er åbne omkring homo- og biseksualitet på jobbet.

– Man antog, at hvis du havde en akademisk uddannelse, ville du være mindre fordomsfuld. Det er bullshit. Akademiske uddannelser vaccinerer ikke mod fordomme. Holdningen er snarere: "Vi har ikke noget problem på min arbejdsplads, det er ovre hos de andre", siger Daniel Hjalmarsson.

Daniel Hjalmarsson forklarer, at den svenske fagbevægelses fokus på at arbejde så meget med denne problemstilling i høj grad udspringer af, at mange svenske fagforbund for 15 år siden arbejdede inden for rammerne af to EU-projekter. Det svenske forsvar, politi og den svenske folkekirke bestemte sig dengang for, at de skulle sætte seksuel identitet og diskriminering på jobbet på dagsordenen.

– De tre organisationer var præget af machokultur og konservatisme, og det skabte stor opstandelse og opmærksomhed om initiativet. Fagforeningerne var med, og ældre- og børne-omsorgssektoren blev koblet til. Den voksende bevidsthed tvang også fagbevægelsen til at arbejde med emnet internt: Hvad gør vi selv i fagforeningerne? >>



## “Selvom den generelle svenske bevidsthed om seksuelle minoriteters arbejdspladsvilkår er den højeste i Skandinavien, er der stadig plads til og behov for information og rådgivning”

Dolores Kandelin Mogard



– Det tror jeg, har været en kæmpegevinst for arbejdet med spørgsmålet i andre brancher i Sverige, siger Daniel Hjalmarsson.

Hans egen organisation, SSR, har arbejdet med rådgivning om seksuelle minoriteter siden EU-projekterne og har netop deltaget i den svenske Pride på 12. år. I 2018 er der europæisk Pride i Stockholm og Göteborg. I løbet af de mere end 10 år er tilliden fra LGBT+-personer til, at man kan henvende sig med spørgsmål til sin fagforening, ifølge svenskeren vokset. Samtidig understreger Daniel Hjalmarsson, at hvad chefen gør og siger, spiller en stor rolle.

– Jeg vil sige, at chefen i ret høj grad sætter standarden for, hvad man kan tale om på arbejdspladsen - vittigheder og jargon, siger han.

Daniel Hjalmarsson fremhæver, at i et bredt perspektiv er der kæmpestore forskelle på, hvordan man ser på seksuelle minoriteters vilkår på arbejdsmarkedet, og om emnet overhovedet er relevant for fagforeninger.

– Alene i Skandinavien er forskellene betydelige. Jeg er ikke ekspert på Danmark, men min fornemmelse er, at LGBT+ ofte er på den svenske politiske dagsorden. Regeringen stiller krav til, at samfundet må arbejde med al slags diskrimination, og det gør, at der er pres fra flere sider, blandt andet fra fagbevægelsen, for at forbedre arbejdsvilkårene her i Sverige. Det oplever jeg ikke på samme måde i Danmark og Norge, siger han.

Endnu mere broget bliver det ifølge Daniel Hjalmarsson, når man ser på den internationale håndtering af emnet.

– Set med europæiske øjne er de skandinaviske landes måde at håndtere problematikken på mærkelig. Og ser man med globale øjne, er vi virkelig mærkelige. I ikke-europæiske lande forstår man slet ikke, hvorfor fagforeninger skulle arbejde med LGBT+-spørgsmål. Fagforeninger uden for Europa mener, at det er en privatsag, hvem man lever sammen med. Jeg mener derimod, at det handler om, hvorvidt man kan være åben på jobbet - at være et helt menneske på arbejdet, konstaterer han.

Dolores Kandelin Mogard var, som nævnt i artiklen, forhandlingschef for Fysioterapeuterna, da interviewet med Prosabladet blev gennemført. Efterfølgende har hun skiftet ansættelse til Akademikerförbundet SSR, hvor hun skal arbejde som projektleder på et EU-projekt, der handler om inkluderende arbejdspladser (red.).



I DENNE SERIE GIVER POLITISK NÆSTFORMAND JAN IRGENS ET INDBLIK I, HVILKE EMNER DER OPTAGER DET ØVERSTE POLITISKE LAG I PROSA.

# Uacceptabel adfærd



Kan PROSA-aktivister og politikere tillade sig at true andre politikere og medarbejdere for at få politiske mål gennemført? Det mener hovedbestyrelsen ikke.

Af Jan Irgens, politisk næstformand, PROSA  
[irgens@outlook.dk]

I Prosabladets oktoberudgave, 2017, fremfører en af PROSAs erfarne politikere i debatindlægget 'Forholdet mellem ansatte og valgte i en fagforening' (s.16-17), at 'Kampen mod bureaukratisering og professionalisering af politikken er (derfor) en konstant opgave for både valgte og ansatte'. Men når 'kampen' føres ved at kalde andre udvalgsmedlemmer i Prosabladets redaktionsudvalg for 'gummistempele' eller fortælle en ansat, at 'du kan bøje dig for mine holdninger eller sige op ...' – så virker det ærligt talt som chikane og meget langt fra et ordentligt arbejdsmiljø.

Kan vi som aktivister og politikere tillade os at true andre politikere og medarbejdere for at få vores politiske mål igennem?

Lørdag den 7. oktober 2017 blev dette diskuteret i hovedbestyrelsen under punktet 'Arbejdsmiljøet i PROSA'. Debatten handlede ikke om vores normale politikområde, arbejdsmiljø for PROSAs medlemmer, men om det interne arbejdsmiljø i organisationen. Der er dog den sammenhæng, at ligesom du som medlem har krav på et ordentligt arbejdsmiljø – så har PROSAs ansatte og aktive det også.

På mødet vedtog PROSAs hovedbestyrelse en udtalelse – en 'code of conduct':

"Samspillet mellem den politiske og administrative del i PROSA skal derfor bygge på værdierne tillid, retfærdighed og samarbejde. Det er de tre værdier, som Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø anser som grundstenene for et godt psykisk arbejdsmiljø."

Og som tydeliggør hovedbestyrelsens holdning til hvad, vi ikke vil acceptere:

"Mobning og andre former for chikane kan aldrig undskyldes eller forklares med blot 'politisk uenighed'. Mobning og andre former for chikane er en fuldstændig uac-

ceptabel adfærd, både medlemmer imellem og over for medarbejdere".

Men hvad er baggrunden for denne vedtagelse? Loven om Arbejdsmiljø er meget klar. Det er PROSAs ledelses ansvar, at arbejdsmiljøet er i orden, og PROSAs daglige ledelse og hovedbestyrelsen havde i 10 måneder opfordret et udvalg til at blive enige og stoppe en intern konflikt, der måned for måned rykkede op af konfliktrappen. Udvalget var valgt af PROSAs højeste myndighed – delegeretforsamlingen. Det vil sige, at hverken hovedbestyrelsen eller den daglige ledelse har beføjelser til at stoppe konflikten. Hovedbestyrelsen valgte så at indkalde til en ekstraordinær delegeretforsamling, både for at få et nyt valg til udvalget og få vedtaget nogle klarere rammer for arbejdet i udvalget.

To uger efter indkaldelsen valgte tre af udvalgets medlemmer at trække sig fra udvalget, og resten af udvalget forsikrede hovedbestyrelsen om, at de kan løse deres opgaver fremadrettet. Hovedbestyrelsen besluttede på den baggrund at aflyse delegeretforsamlingen.

Men svaret er stadig: Nej, i PROSA vil vi ikke gå på kompromis med hverken dit eller vores ansattes arbejdsmiljø.

## Hvad er HB?

Hovedbestyrelsen (HB) er PROSAs højeste myndighed mellem delegeretforsamlingerne (DF). HB består af 15 medlemmer, der mødes 6-7 gange om året. HB koordinerer arbejdet mellem lokalafdelingerne og sikrer, at DF's beslutninger føres ud i livet. HB kan også af egen drift tage sager op





# Når digitale stjerner og status

# STYRTDYKKER

Hvis man ryger under 2,5, er det farvel til jobbet. Første afsnit i sæson 3 af den britiske tv-serie **Black Mirror** på Netflix tegner et billede af fremtiden, hvor sociale rating-systemer betyder alt. Værd at se som optakt til den kommende nye sæson, mener Prosabladets anmelder.

Af Lulu Pedersen, kampagnekonsulent i PROSA  
[[imp@prosa.dk](mailto:imp@prosa.dk)]

Den britiske tv-serie **Black Mirror** er som en god sci-fi-novellesamling. Hvert afsnit præsenterer en afsluttet historie med forskellige tech-temaer, skuespillere og instruktører. Hermed en opfordring til at starte med afsnit 1 i sæson 3, **Nosedive**, som er et fint eksempel på seriens satiriske vinkel. Her med fokus på digital afhængighed, hvor dyrkelse af apps og håbet om likes tages til ekstremer.

Forestil dig en verden, hvor det kun er de mest populære, der får plads i fly, taxa samt på job- og boligmarkedet.

Hovedpersonen i **Nosedive**, spillet af Bryce Dallas Howard, er opkaldt efter Lacie, som er producent af eksterne harddiske. Første scene viser, med lyserødt filter, en idyllisk forstad af typehuse med hver to carporte, akkompagneret af fuglepip og klaver. Vi ser Lacie komme joggende med solopgangens orange toner i håret, en lyserød mobil i hånden og ikoniske hvide in-ear-høretelefoner. Klip til nærbillede, hvor notifikationer tikker ind. Hun tager selfies, swiper og giver stjerner, mens hun strækker ud. På badeværelset





Afsnittet sætter fokus på bivirkningerne af at blive afhængig af online-popularitet og glemme at være meningsfuldt til stede for andre og ikke mindst sig selv - som hovedpersonen kommer til at føle det på egen krop i sin higen efter personlig succes. Foto: Netflix

øver hun sig på at smile overbevisende. Et fotoikon viser: Lacie 4,2. Hun er i øvrigt single og deler hus med sin bror.

Alt handler for hende om digital status. Selv kaffemageren bedømmes (Jack 3,7), for giver hun fem, er der chance for at få fem point retur. Mens morgenkaffen med smiley-småka-ge uploades, drysser stjernerne. Alle bipersoner opgøres også i statustal, og der er for eksempel nemme point til Bethany (4,6 PRIMEUSER), som uploader billeder af sin racekat, *Pancakes*, der spiser pandekager med sirup.

Det er en virkelighed, hvor folk konstant tjekker notifikationer. Selv på kontoret fortsætter jagten. Det bliver sat på spidsen i scenen, hvor Lacie er til en slags So-Me-psykolog (hos REPUTELLIGENT), der fortolker hendes ry-rapportanalyse: "Fine perifere point. Fremmede kan lide dig. Det er et plus. Fin inderkreds." Han konstaterer dog, at: "Der er lang vej endnu, men 4,5 er helt klart muligt at nå." Den estimerede tidshorisont på 18 måneder bekymrer Lacie. Hun agter at højne sin popularitetsbølge hurtigere og uploader et foto af barndomsbamsen: "Gode gamle Mr. Rags." Og så kommer en invitation til at være brudepige fra klasseveninden, nu mega-populære Naomi

(4,7). Det er et bryllup på en privat ø, hvor alle gæster er rangeret mindst 4,6.

Bær over med komiske benspænd som: For sent til brylluppet grundet aflyst fly, og Lacie (i forreven brudepigekjole), som har måttet tomle kilometervis i regnvej med lastbilchauffør. For afsnittet sætter fokus på bivirkningerne af at blive afhængig af online-popularitet og glemme at være meningsfuldt til stede for andre og ikke mindst sig selv. Samtidig er det også en dystopi om et samfund, hvor man bliver stillet bagerst i køen, hvis de digitale stjerner styrtdykker. Efter denne milde start - gå direkte til afsnit 1 i sæson 1, hvor den engelske premierminister afpresses til at være intim med en gris på direkte tv.

## Black Mirror

Den britiske sci-fi-tv-serie Black Mirror har 4. sæson på vej i løbet af efteråret med Jodie Foster som instruktør af afsnit 1. Hvert afsnit er en afsluttet historie. Første sæson kom i 2011. Sæson 1-3 kan ses på Netflix Danmark. Skrevet og skabt af Charlie Brooker.

ANNONCE

5%  
på din  
lønkonto

## Et fællesskab, der betaler sig – især for dig

Vidste du, at Lån & Spar er kundejet? At vi faktisk er ejet af bl.a. dig og de andre medlemmer af PROSA - og mere end 45 andre organisationer? Udover at være en solid bank fra 1880, er vi nemlig også en bank for fællesskaber.

### 5% er Danmarks højeste rente

Med fællesskabet følger ekstra gode fordele. Som bl.a. 5% i rente på de første 50.000 kr. på din lønkonto. Det er Danmarks højeste rente og noget ingen andre banker kan matche.

For Lån & Spar er en personlig bank, vi deler med hinanden.

### Sådan får du 5% i rente på din lønkonto

- Du er medlem af PROSA og har afsluttet din uddannelse.
- Du samler din privatøkonomi hos Lån & Spar (LSBprivatLøn er en del af en samlet pakke af produkter og services, som din økonomi kredittvurderes ud fra).
- Du behøver ikke flytte dine realkreditlån. Men evt. ændringer og nye realkreditlån, skal gå gennem Lån & Spar og Totalkredit.
- De 5% i rente er på de første 50.000 kr. på lønkontoen. Der er 0% på resten.
- Rentesatserne er variable og gælder pr. 1. april 2017.
- Se vilkårene på [lsb.dk/medlemsvilkår](http://lsb.dk/medlemsvilkår).

5%  
PÅ LØNKONTOEN  
Ring: 3378 1974  
- eller gå på  
[lsb.dk/prosa](http://lsb.dk/prosa)  
og book møde

**PROSA**

Lån & Spar har samarbejdet med PROSA siden 2003. Det får vi alle sammen mere ud af...

**lån & spar**

din personlige bank



# Kinas system til SOCIAL KONTROL

Big Data og AI (Kunstig Intelligens) skal hjælpe Kina med at implementere et nationalt socialt kreditsystem, som rangordner kinesere.

Dan Mygind, freelancejournalist  
[prosabladet@prosa.dk]

"AI-teknologier kan nøjagtigt opfatte, forudsige og give tidlige varsler om usædvanlige situationer for infrastruktur og den sociale sikkerhed; rettidigt forstå gruppe-tænkning og psykologiske ændringer samt tage initiativet i beslutningstagning — hvilket vil øge kapaciteten og niveauet for social styring og således spille en uerstattelig rolle i at vedligeholde den sociale stabilitet."

Sådan lyder det i den kinesiske regerings rapport om AI udgivet 20. juli i år. Rapporten identificerer AI og Big Data som strategiske teknologier, der er vigtige både for Kinas konkurrence-evne og for den nationale sikkerhed.

## Det sociale kreditsystem

Fokuseringen på AI og Big Data skal ses i sammenhæng med et bemærkelsesværdigt system, som er under opbygning i Kina. I 2014 publicerede det kinesiske statsråd dokumentet "Planlægning for konstruktion af et socialt kreditsystem". Her kan man læse, hvordan det sociale kreditsystem skal være med til at skabe et "harmonisk samfund" med "social stabilitet" befolket af "oprigtige mennesker".

Systemet skal løbende registrere og opdatere virksomheders og enkeltpersoners sociale kredit, så "professionelle kreditvurderinger udvides til at guide udviklingen af professionelle, etiske og adfærdsmæssige normer".

Senere publicerede retningslinjer specificerer, hvilke adfærdsmæssige normer der skal fremelskes, og hvilke der skal undgås. "Upålidelig opførsel" inkluderer blandt andet "opførsel, der alvorligt underminerer den normale sociale orden ... alvorligt underminerer transmissioner i cyberspace" ligesom "forsamlinger til forstyrrelse af den sociale orden og trusler mod det nationale forsvars interesser".

## Pilotprojekterne hidtil

Dokumentet fra 2014 beskriver ikke i detaljer, hvordan det sociale kreditsystem skal virke, men sætter en ambitiøs målsætning om at være klar i 2020 med de grundlæggende funktioner. Hvorvidt det landsdækkende system er klar om lidt over to år, er måske tvivlsomt, men der er allerede sat gang i en række pilotprojekter i Kina, som giver fingerpeg om, hvordan et nationalt socialt kreditsystem kommer til at virke.





I 2010 blev indbyggerne i Jiangsu-provinsen tildelt points for god opførsel af de lokale myndigheder og fratrukket point for mindre ønskværdig opførsel som trafikforseelser og unødigt forstyrrelse af myndighederne. Indbyggere med en høj score fik blandt andet nemmere adgang til socialt boligbyggeri, ligesom forfremmelse var mere sandsynlig med en høj score. Projektet var imidlertid en fiasko, blandt andet fordi kvaliteten af data, som systemet anvendte til pointfordelingen, var for dårlig.

Bystyret i Shanghai lancerede appen "Honest Shanghai" i november 2016, og her er der tilsyneladende mere styr på data. Appen indsamler og analyserer op til 3.000 forskellige oplysninger fra 100 offentlige institutioner om brugeren, når brugeren aktiverer appen ved hjælp af et nationalt ID-nummer og ansigtsgenkendelse. Analysen ender med en af tre offentlige kreditvurderinger: Meget god, god eller dårlig. En god score giver eksempelvis adgang til billige flybilletter, mens en dårlig vurdering kan betyde, at det er svært at købe fly- eller togbilletter. Anvendelsen af appen er indtil videre frivillig.

### Alibabas Sesame Credit

Der er planer om at udvide antallet af datakilder, så data fra private virksomheder og sociale medier inddrages i vurderingen. Her er den kinesiske internetmastodont Alibaba interessant. Alibaba, som tilbyder e-commerce, sociale medieplatforme, app store, digital betaling og meget andet, er en af otte kinesiske teknologivirksomheder, som i 2015 gik i gang med pilotprojekter for det sociale kreditsystem. Alibabas Sesame Credit er i dag vidt udbredt blandt de mere end 730 millioner kinesiske internetbrugere. Sesame Credit anvendes blandt andet på dating-sitet Baihe, hvor personer med en høj score angiveligt anses som en mere attraktiv partner end personer med lav score.

Som i tilfældet med Honest Shanghai-appen er anvendelsen af Sesame Credit frivillig. Alibaba ønsker ikke at kommentere, hvordan Sesame Credit-scoren udregnes, men har tidligere afvist over for BBC, at en brugers aktivitet på sociale medier indgår i scoren. Det er ifølge Alibaba udelukkende forbrugsmønstre og finansielle oplysninger, som indgår i udregningen af scoren.

Prosabladet har forgæves forsøgt at få en kommentar fra Alibaba om udregningen af Sesame Credit, men en indikation af, hvordan algoritmen fungerer, blev givet af den tekniske direktør for Sesame Credit i 2015. Li Yingyun fortalte, at en gamer, der spiller computerspil 10 timer om dagen, betragtes som værende doven, mens en person, der jævnligt køber bleer, formentlig

er en ansvarlig forælder. Med andre ord: Den ansvarlige forælder vil have en højere Sesame Credit end den dovnede gamer.

### Chatgrupper kan give lavere kreditscore

De positive ord om harmoni, stabilitet og oprigtighed begynder måske at skurre med en orwellsk dissonans, men de kinesiske myndigheder lægger vægt på, at systemet skal luge ud i korrupktion, dårlige betalere og være med til at skabe tillid blandt kinesiske virksomheder og privatpersoner. Den sociale dimension med mulighed for at anvende udregningen af social kredit som adfærdsregulering er dog ikke til at komme udenom. Eksempelvis blev der i tiden op til det kommunistiske partis partikongres 18. oktober i år udsendt nye retningslinjer fra Cyberspace Administration of China.

De nye regler indskærpede, at administratorer af chatgrupper kan straffes, hvis chatgruppen anvendes til pornografi, terrorisme-relaterede aktiviteter eller udveksling af falsk information. Hvis administratoren ikke forhindrer den slags, bør administratoren blacklistes og hans kreditscore reduceres, lod formaningen den 7. september fra den kinesiske cyberspace-administration.

Det er også en måde at sikre den sociale stabilitet på.

I august måned var det slut med anonymitet for kinesiske internetbrugere. Cyberspace Administration of China gjorde internetfirmaer ansvarlige for at sikre, at enhver bruger, der poster noget online, er registreret med sit navn. Brugere kan have et online-alias, men internetfirmaet skal sørge for at have registreret brugerens rigtige navn, så de kinesiske myndigheder kan finde frem til personen.

I slutningen af september blev den end-to-end-krypterede Whatsapp blokeret for brugerne i flere omgange i Kina. Blokeringerne varede dog ikke længere end 24 timer. Kommunistpartiets kongres begyndte 18. oktober, og iagttagere mener, at blokeringerne var igangsat grundet den kommende partikongres. Facebook, Twitter, Instagram og Gmail er alle blokeret i Kina, men har hidtil kunnet tilgås via VPN (virtual private network). Myndighederne slår også ned på udbydere af VPN. Apple fjernede udbydere af VPN-services fra sin kinesiske App Store i juli, og de kinesiske myndigheder har anholdt en kinesisk softwareudvikler, som tilbød tilsvarende services.



# ADFÆRDSREGULERING

## med ny teknologi baseret på gamle idéer

Årtier gamle idéer bliver muliggjort ved hjælp af ny teknologi.

Af Dan Mygind, freelancejournalist  
[prosabladet@prosa.dk]

For Kina-analytikeren Samantha Hoffmann er der ikke noget overraskende i Kinas idéer om et socialt kreditsystem. Det er blot implementeringen af idéer, som Kinas kommunistiske parti har talt om siden 1970'erne. Idéer om social management og social governance, som det nu bliver muligt at automatisere ved hjælp af Big Data, AI og et socialt kreditsystem.

Diskussionen om social management begyndte i 1970'erne og fortsatte op gennem 1980'erne. Teknologien til at realisere det eksisterede ikke på det tidspunkt, men det gjorde idéerne, forklarer Samantha Hoffmann, som gennem mange år fulgt Kina som uafhængig Kina-ekspert med optrædener i Al-Jazeera, Forbes, South China Morning Post og andre medier som kommentator om kinesiske forhold.

### Folket skal ledes på vej

Ifølge Samantha Hoffmann betragter det kinesiske kommunistparti sig selv som folkets fortrøst, der skal lede masserne på rette vej. Det er en leninistisk forestilling om en lille veluddannet skare, som ved hjælp af rationelle videnskabelige idéer kan lede folket mod social lighed og velstand. Idéen om en automatiseret social styring er således ikke ny under den nuværende præsident, Xi Jinping, og var det heller ikke under den forrige præsident, Hu Jintao (2002-2012).

Idéen om social management opstod ud af kompleks systemteori, der spænder tilbage til tiden efter Mao og den kinesiske kulturrevolution.

Der var ikke megen tillid efter kulturrevolutionen, så det har været partiets opgave at genskabe den, forklarer Samantha Hoffmann.

Et socialt kreditsystem skal sikre tilliden ved at slå hårdt ned på upålidelige personer eller, som den kinesiske ledelse formulerer det, at "tillade de troværdige at

rejse hvor som helst under himlen, mens diskrediterede vil få svært ved at tage et enkelt skridt".

I det kinesiske statsråds dokument fra 2014 "Planlægning for konstruktion af et socialt kreditsystem" beskrives også, hvordan det kommende landsdækkende system skal skabe harmoni, oprigtighed og tillid.

Skæres den slags formuleringer væk, ligesom "socialistisk markedsøkonomi", rummer planen dog også formuleringer, som vestlige politikere kan nikke genkendende til. "Integration og deling af data", "modernisering", "transformation" og andre metoder til at effektivisere den offentlige sektor.

Kineserne siger de samme ting, som man siger i Vesten, men åbenhed, anti-korruption, e-government har en anden betydning. E-government i Kina er meget forskellig fra e-government i Vesten. I Kina handler det mere om social management end om åbenhed og mindre korruption. Modernisering og økonomisk udvikling er selvfølgelig en del af det, men social management er i høj grad også en del af planen, forklarer Samantha Hoffmann.

Ligesom det teoretiske fundament for det sociale kreditsystem blev støbt årtier tilbage, begyndte konstruktionen af den nødvendige underliggende teknologiske platform for mange år siden. I 1990'erne blev en række "gyldne projekter" igangsat. Projekterne var, hvad Hoffmann betegner som et teknologisk framework og infrastruktur for e-government. Informationssystemer blev strømlinet, og det blev nemmere for offentlige myndigheder at udveksle data.

Særligt interessant er "Det Gyldne Skjold", som strømlinede overvågningssystemer og dataudveksling for Kinas interne sikkerhedsstyrker.

Det Gyldne Skjold forveksles ofte med The Great Firewall, men Det Gyldne Skjold er beregnet for det





Samantha Hoffmann har netop færdiggjort sin Ph.D med titlen "Programming China: The Communist Party's Autonomic Approach to Managing State Security". En introduktion til ideerne kan læses i "Managing the State: Social Credit, Surveillance and the CCP's Plan for China": [kortlink.dk/rhkv](http://kortlink.dk/rhkv)

interne sikkerhedsapparat og overvågning internt i Kina. Med de gyldne projekter på plads har Kina et godt udgangspunkt for automatisk informationsdeling og dermed mulighed for at skabe en Big Data-platform, som et socialt kreditsystem kan bygges ovenpå. Kan det lade sig gøre? Trods det store forarbejde er etableringen af et landsdækkende socialt kreditsystem stadig en kæmpeopgave, og målsætningen om et produktionsklart system i 2020 virker meget ambitiøs. Det erkender Hoffmann. Men samtidig henviser hun til andre områder, hvor kineserne er kommet langt.

– Overvågningssystemerne i Kina er utroligt avancerede, og de er etableret på relativt kort tid. Jeg ved ikke, hvor komplet systemet vil være i 2020, men det er et projekt i flere faser, så de vil have en første fase klar i 2020, vurderer hun.

Hun påpeger, at kineserne er vant til langsigtede projekter, som kan tage årtier, og at kineserne for tiden investerer masser af penge i Big Data og AI, hvilket er en forudsætning for et automatiseret socialt kreditsystem.

### Sociale liv på spil

Selvom systemet er klar i 2020, er der spørgsmålet om, hvor populært systemet bliver. Den kinesiske ledelse kan selvfølgelig tvinge folk til at anvende det, men ifølge Hoffmann bliver tvangselementet formentlig ikke en stor faktor i udbredelsen af systemet.

– Den største innovation er, at det ikke nødvendigvis sker via tvang. Du vælger at deltage, fordi det gør ting nemmere i din hverdag. Da systemet vil få data fra services, som hjælper kineserne i dagligdagen, eksempelvis dating-sites, mobil betaling og formentlig sociale netværk, er modviljen mod det ikke så stor, siger hun.

Eller rettere: Systemerne, der føder det sociale kreditsystem, er nærmest uundværlige for den moderne kineser.

– Hvis du ikke deltager, får det konsekvenser for dit sociale liv. Dit sociale liv kommer til at afhænge af din credit score, siger Samantha Hoffmann.

Teknologiens udvikling og de sociale mekanismer taler for, at systemet bliver en realitet, men Hoffmann peger på andre faktorer, som kan forhindre, at systemet bliver en succes. Eksempelvis uddelte den kinesiske regering ikke flere licenser til pilotprojekter i juli måned i år, da der opstod tvivl om interessekonflikter blandt de involverede virksomheder.

– Partiet ønsker kontrol over systemet. Det er vanskeligt at outsource driften af systemet, da regeringen ikke ønsker, at eksempelvis Alibaba får for megen magt, siger hun.

Samtidig peger Samantha Hoffmann også på, at interne magtkampe i kommunistpartiet og mellem forskellige grupperinger i det kinesiske sikkerhedsapparat kan komplicere etableringen af et socialt kreditsystem. Ligesom myndighederne ikke ønsker, at Alibaba får for megen magt over systemet, vil der være kamp om, hvem der reelt får magten over det kommende sociale kreditsystem. Et system, der vil komme til at bestemme over enhver kinesers skæbne. Hvem kan rejse frit under himlen, og hvem kan ikke tage så meget som et enkelt skridt?



# Du er bare en

# KRULSNING

# i datastrømmen



**Historikeren Yuval Noah Harari leverer en tankevækkende og seriøs historieskrivning om den fremtid, vi får, hvis vi fortsætter som nu. En kritik af den dominerende samfundsform og det magtfulde videnskabssyn inden for it-giganterne, som vil begejstre filosofisk anlagte læsere.**

Af Jakob Ruggaard, ledelseskonsulent i PROSA  
[jar@prosa.dk]

Yuval Noah Hararis bog 'Homo Deus – A Brief History of Tomorrow' er et autoritativt og aktivistisk forsøg på at skrive slutkapitlet om, hvordan menneskeheden drager sit sidste suk og slutter sig til andre uddøde racer og religioner på historiens gravplads. Årsagen til vores arts endeligt er tæt knyttet til it. Det er simpelthen store tech-virksomheder og it-folk, som er med til at føre os mod et samfundsmæssigt kollaps, mener Harari.

Det lyder som en rigtigt dystert sci fi. Og udsynet fra det skrivebord, hvor Yuval Harari sidder og samler trådene i sin forskning, er da også tydeligvis mere mørkt end muntert, men forudsigelserne og konklusionerne baseres på omfattende kildemateriale og grundige analyser af alt fra laboratorieforsøg på rotter til menneskets forhold til græsplæner gennem tiden. Det er altså ikke bare en samling tilfældige holdninger, vi har med at gøre. Harari er en videnskabsmand, som argumenterer for sine pointer. Homo Deus er en stor og ambitiøs bog med én mission: At give et bud på, hvilken fremtid vores nuværende samfundsform fører med sig.

## Vores menneskesyn skrider

Yuval Harari studerer, hvordan vi har underlagt os dyreriget, og viser, at vores videnskabssyn solidt har placeret det ukrænkelige menneskelige individ som altings begyndelse og slutning. Hvor tidligere tider havde verdensbilleder, som vi nu finder dybt forældede, så er den meningsgivende konstant i verden gennem de sidste 350 år det menneskelige

individ og den liberale, humanistiske ideologi. Ifølge Yuval Harari virker det menneskesyn som en moderne religion, og det er netop en af forudsætningerne for markedskapitalismen og det repræsentative demokrati. Harari argumenterer, med baggrund i analyser af forskningsprogrammer hos Google og medicinalindustrien, for, at de næste mål for den menneskelige aktivitet bliver søgen efter guddommelighed, evig lykke og udødelighed. Og netop derfor skrider fundamentet for hele vores menneskesyn.

Videnskaben ser mennesket som en samling biokemiske algoritmer. De kan kortlægges, forklares og analyseres helt nøgternt, som var det et dataflow. Faktisk mener Harari ikke, at der er stor forskel på kognitionsforskningens syn på menneskets hjerne og datalogiens syn på data. Ifølge det videnskabssyn er det derfor muligt for en ekstern algoritme i et computernetværk at kende et menneskeligt individs psyke bedre, end det selv gør.

Det undergraver vores forestilling om at være selvstændige individer, fordi vores fri vilje forsvinder i en række hyperkomplekse mekaniske processer, som er mulige at kortlægge og forudsige. Samtidig mister vi vores værdi i militæret og i produktionen. Vi erstattes af maskiner, robotter og droner, som selv kan gå i krig og arbejde i fabrikkerne og på kontorerne. Det medfører to afgørende forandringer i forholdet til menneskets værd i verden.

For det første vil vi stadig have værdi kollektivt. Vi bliver en databank for de algoritmer, vi omgiver os med, som skal



bruge vores valg, vores DNA og vores følelser til at kunne lave præcise forudsigelser.

For det andet vil enkelte ekstraordinært rige mennesker have værdi i sig selv. De, der i tide får udvidet deres intelligens med kemiske hjælpemidler, eller som ender med at eje de virksomheder, som styrer algoritmerne og gør os andre ubrugelige. Samfundet er i gang med at blive delt op i en "useless class" og en global superelite, som udnytter vores kroppe og handlinger til at automatisere samfundet og udvide sin egen intelligens og rigdom.

Nu tænker man måske: Puha, det lyder langt ude og dystert. Men Yuval Harari analyserer og fremskriver såmænd bare videnskabssynet i de rigeste og mest magtfulde cirkler. Han deler bestemt ikke deres holdninger, men analyserer, hvad konsekvensen kan være. Bare tænk på en aktør som Singularity University – Googles aggressive og meget magtfulde tænketank, som har lagt grunden til Disruptionrådet herhjemme – det deler i høj grad det syn på samfundet og fremtiden, som Harari beskriver. Og sammen med deres kumpaner bruger de milliarder af dollars på at fremme det.

### Hvorfor skrive historie?

Den "religion", som er i gang med at overtage samfundet, kalder Harari for "dataism". Forestillingen er, at det er menneskehedens opgave at bygge kunstige intelligenser og kognitive netværk, som massivt overgår vores egen intelligens, og så lade dem overtage styringen af vores livsvalg. Historien om denne nye dominerende og stærkt aggressive verdensreligion har vi dog ifølge Harari en mulighed for at frigøre os fra og vælge en anden fremtid.

Hvis man ikke kender forudsætningerne for sine valg og de magtstrukturer, der styrer dem, så er man tvunget til at gentage historien, mener han. Og man kan sige, hvad man vil, men Harari leverer en dybt tankevækkende historie om den retning, de mest magtfulde it-virksomheder presser vores samfund i.

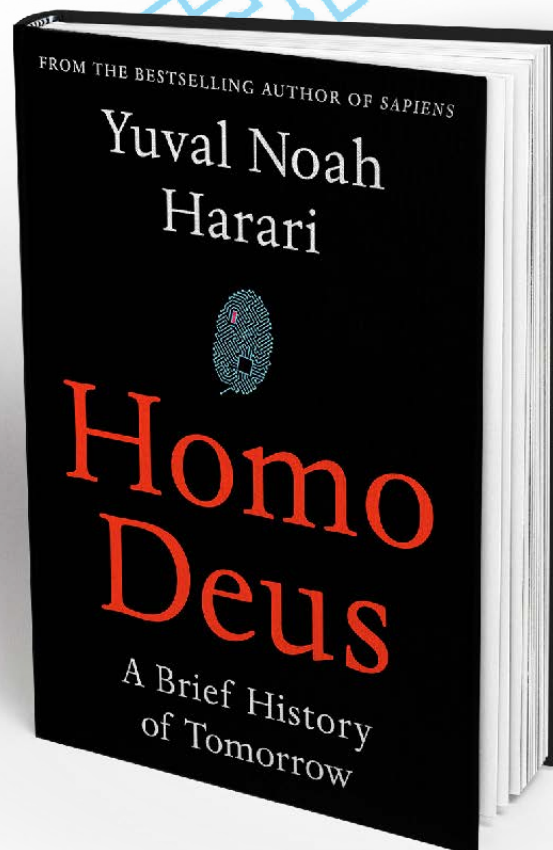
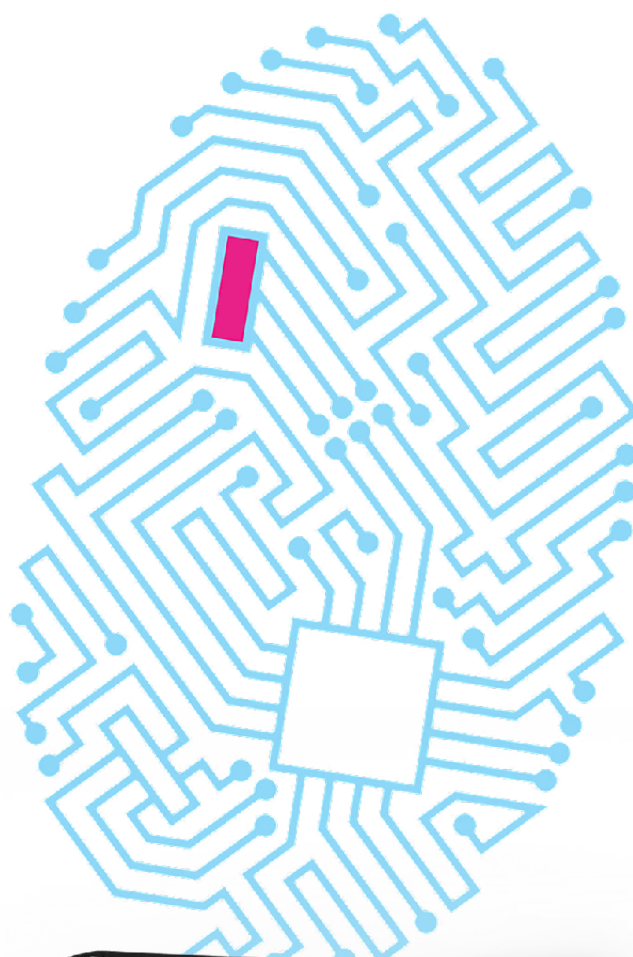
## Homo Deus – A Brief History of Tomorrow

464 sider

Forlag: Harpercollins

Fås som paperback ned til 120 kroner

Er også udkommet på dansk som: Homo Deus – En kort historie om i morgen.





# ER DIN ARBEJDSPLADS MELLEM JUL OG NYTÅR?

## LUKKET



Hvis du bliver midlertidigt ledig mellem omkring jul og nytår, kan du undgå at skulle tilmelde sig jobcentret.

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

Lukker den virksomhed, du arbejder på, helt ned mellem jul og nytår, så du er nødt til at melde dig ledig, kan du undgå at skulle tilmelde dig jobcentret. Du er fritaget for tilmelding, hvis du senest på den førstkomende hverdag efter den såkaldte virksomhedslukning genoptager arbejdet i virksomheden.

Det er altså en forudsætning, at det inden julelukningen har været aftalt, at du umiddelbart efter lukningen skal genoptage arbejdet i virksomheden. Det samme gælder i øvrigt ved ledighed på almindelige søgnehelldage.

Det er kun i ovenstående tilfælde, at man er fritaget for pligten til tilmelding mellem jul og nytår.

Du skal have holdt din egen optjente ferie eller ferie med feriedagpenge, før du har mulighed for dagpenge under virksomhedslukning mellem jul og nytår.

Følgende betingelser skal derfor være opfyldt:

- Du skal være forhindret i at arbejde, fordi arbejdspladsen har kollektiv ferielukning.
- Du skal have afholdt al din optjente ferie fra arbejdsgiver og dage med feriedagpenge.
- Du skal kunne sende dokumentation på ferielukningen.
- Du skal opfylde de øvrige betingelser for at kunne få dagpenge (herunder et indtægtskrav eller arbejdskrav og krav om jobsøgning).

### Attest ved arbejdsophør

Vi har fået nogle henvendelser om, hvornår attest AR275 kan benyttes, hvis man selv har opsagt sit arbejde på grund af sygdom. Du kan benytte attesten ved arbejdsophør, hvis de helbredsmaessige problemer relaterer sig til det pågældende arbejde eller det fysiske arbejdsmiljø. Det vil sige, at attesten ikke kan anvendes, hvis ophøret skyldes problemer med det psykiske arbejdsmiljø eller samarbejdsproblemer.

Den lægelige dokumentation bør foreligge på tidspunktet for et afslag på arbejde eller opsigelsen af arbejdet. Du skal også have forsøgt at få et andet arbejde på arbejdspladsen, medmindre det godtgøres, at der på arbejdspladsen ikke findes arbejde, som du vil kunne varetage. Det er samtidig et krav, at du har haft løbende kontakt med din læge frem til opsigelsen eller afslaget.

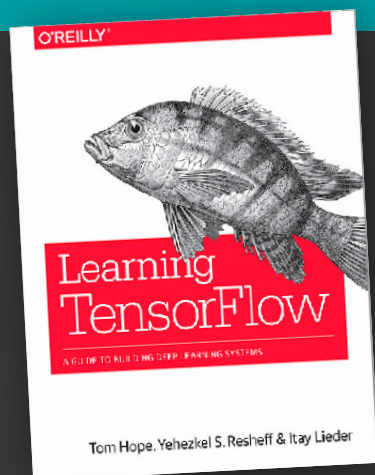
Attesten kan altså kun bruges, hvis du har talt med din læge, før du opsiger dit arbejde. Der skal være tale om en helbredstilstand eller sygdom, der efter sin art også må anses for at have været til stede på det tidspunkt, hvor du opsiger eller afslår et arbejde. Hvis lægen kun anbefaler, at du skal melde dig syg, har du ikke en gyldig grund til at opsiges arbejdet. Det vil sige, at du kan risikere at få en karantæne. Det er et krav, at du står til rådighed for arbejdsmarkedet og opfylder de øvrige betingelser for ret til dagpenge. Du kan læse mere om ret til dagpenge på vores hjemmeside.

### OBS

Hvis du i løbet af 2017 bliver syg og modtager sygedagpenge, kan du ikke længere optjene feriedagpenge af sygedagpengene. Det kan få stor økonomisk betydning fra ferieåret 2018. Hidtil kunne vi beregne et antal dage med ret til feriedagpenge på baggrund af dagpenge og sygedagpenge. Det er slut nu.



# BØGER MED RABAT TIL PROSA-MEDLEMMER



## Learning TensorFlow

Itay Lieder, Yehezkel Resheff, Tom Hope

ISBN 9781491978511

Roughly inspired by the human brain, deep neural networks trained with large amounts of data can solve complex tasks with unprecedented accuracy. This practical book provides an end-to-end guide to TensorFlow, the leading open source software library that helps you build and train neural networks for computer vision, natural language processing (NLP), speech recognition, and general predictive analytics.

Vejl. pris 446,-

**PROSApris 267,-**

## Effective Testing with RSpec 3

Ian Dees, Myron Marston

ISBN 9781680501988



"Our tests are broken again!" "Why does the suite take so long to run?" "What value are we getting from these tests anyway?" Solve your testing problems by building and maintaining quality software with RSpec - the popular BDD-flavored Ruby testing framework. This definitive guide from RSpec's lead developer shows you how to use RSpec to drive more maintainable designs, specify and document expected behavior, and prevent regressions during refactoring. Build a project using RSpec to design, describe, and test the behavior of your code. Whether you're new to automated tests or have been using them for years, this book will help you write more effective tests.

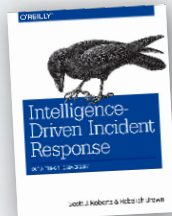
Vejl. pris 240,-

**PROSApris 168,-**

## Intelligence-Driven Incident Response

Scott Roberts, Rebekah Brown

ISBN 9781491934944



Using a well-conceived incident response plan in the aftermath of an online security breach enables your team to identify attackers and learn how they operate. But, only when you approach incident response with a cyber threat intelligence mindset will you truly understand the value of that information. With this practical guide, you'll learn the fundamentals of intelligence analysis, as well as the best ways to incorporate these techniques into your incident response process.

Vejl. pris 530,-

**PROSApris 371,-**

## Making Things Talk, 3rd Edition

Tom Igoe

ISBN 9781680452150



The workbenches of hobbyists, hackers, and makers have become overrun with microcontrollers, computers-on-a-chip that power homebrewed video games, robots, toys, and more. In Making Things Talk, Tom Igoe, one of the creators of Arduino, shows how to make these gadgets talk.

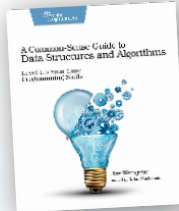
Vejl. pris 353,-

**PROSApris 247,-**

## A Common-Sense Guide to Data Structures and Algorithms

Jay Wengrow

ISBN 9781680502442



Algorithms and data structures are much more than abstract concepts. Mastering them enables you to write code that runs faster and more efficiently, which is particularly important for today's web and mobile apps. This book takes a practical approach to data structures and algorithms, with techniques and real-world scenarios that you can use in your daily production code. Graphics and examples make these computer science concepts understandable and relevant. You can use these techniques with any language; examples in the book are in JavaScript, Python, and Ruby.

Vejl. pris 409,-

**PROSApris 286,-**

# FACTUM BOOKS

## Få 20% rabat hos FACTUM BOOKS

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

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



Kommunikation og forretning &gt; Aarhus &gt; 21. november

◀ Du får en simpel model og spørgeteknikker samt lidt teoretisk baggrund, og så skal vi øve os på at lyncoache. ▶

# Kollega-coaching/lyncoaching

Ofte kommer vi til at tage for meget ansvar og løse opgaver for andre, bare fordi de stiller et spørgsmål, kommer med en bekymring eller lufter en tanke. I stedet for at komme med løsninger til andre, lærer du her, hvordan du kan overlade det til folk selv at komme videre.

Du får en simpel model og spørgeteknikker samt lidt teoretisk baggrund, og så skal vi øve os på at lyncoache. Lær basale teknikker til at få færre opgaver og mere samarbejde, også med de besværlige kollegaer.

## Underviser

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

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

Kommunikation og forretning &gt; København &gt; Flere datoer

# Bæredygtig ideudvikling

## – workshop over 2 aftener

Hvordan får jeg bedre ideer? Hvordan ved jeg, om mine ideer holder vand? Og hvordan kan jeg få andre med på dem og føre dem ud i livet? På workshoppen lærer du om metoder til:

- > At finde problemer der er værd at løse
- > Generere ideer og finde de bedste
- > Afprøve og validere
- > Dele og motivere andre
- > Skalere og udvikle

Vi kigger i mange værktøjskasser: Design Thinking, Lean Startup, Motivationspsykologi etc.

Første aften arbejder vi med en fælles case, hvor du bliver klædt på til at anvende metoderne.

Anden aften går vi i dybden og giver samtidig mulighed for at arbejde med dine egne ideer og problemstillinger.

## Underviser

**Bent Jensen** fra BestBrains

**Dato** Tirsdag 21. november og torsdag 30. november kl. 17.30-20.00  
**Sted** PROSA, Vester Farimagsgade 37A, 1606 København V



# Gaven i kritik

Det kan være svært at give feedback og modtage kritik. Ofte bliver vores feedback misforstået, og den kan endda ende i konflikter og afvisning.

Omvendt, når vi modtager kritik, har vi en tendens til at tage det personligt, selvom det oftest ikke er det. Det forhindrer os i at lytte og bruge budskabet til noget positivt.

## Underviser

**Maj Bjerre** er en erfaren foredragsholder og rådgiver private og virksomheder i forbindelse med formål, trivsel og udvikling. Se mere på [majbjerre.dk](http://majbjerre.dk)

**Dato** Torsdag 23. november kl. 17.30-19.30  
**Sted** PROSA, Vester Farimagsgade 37A, 1606 København V

# Hvorfor har vi aldrig tid nok?

Arbejdstiden kan være både uforudsigelig, kompliceret, kaotisk og intens, og hvis tiden ikke slår til, betragtes det ofte som et individuelt problem. Her sættes der fokus på forholdet mellem arbejdstid, tidskonflikter og psykiske belastninger i arbejdslivet og på, hvordan rytmer kan skabe et bedre hverdagsliv. Du bliver klogere på, hvorfor tiden føles knap, og på hvordan ledelsesformer, arbejdsorganisering og samfundstendenser bidrager til den oplevelse. Endelig arbejdes der med bæredygtige rytmer, tidsstrukturer og rutiner, der kan skabe et bedre arbejds- og hverdagsliv.

## Underviser

**Henrik Lund** er lektor ved Roskilde Universitet på Institut for Mennesker og Teknologi og tilknyttet Center for Arbejdslivsforskning. De seneste år har han forsket i forholdet mellem tid og arbejde. Forskningen ligger indenfor det arbejdssociologiske felt med særlig fokus på det psykiske arbejdsmiljø.

**Dato** Onsdag 29. november kl. 17.00-20.00  
**Sted** PROSA, Vester Farimagsgade 37A, 1606 København V



Netværk og andet > København > 30. november

## Seniorudvalget i ØST: Kryptering af meddelelser, mails og it fra 1940 til i dag

Kom til oplæg om kryptering med ph.d.-studerende Philip Søgaard Vejre og Seniorudvalget i PROSA/ØST. Mennesker har længe haft behov for at kommunikere med andre i hemmelighed. Kryptering har været brugt til dette formål så langt tilbage som det gamle Egypten. Det var dog først omkring Anden Verdenskrig at avancerede krypteringsmaskiner, heriblandt Enigma maskinen, satte gang i den matematiske disciplin, vi i dag kender som kryptologi.

I dag dækker kryptologi over langt mere end blot kryptering, og det er ikke kun militæret, der benytter sig af teknologien. Kryptologi er essentiel for moderne kommunikation, og vi bruger alle krypteringsalgoritmer mange gange dagligt, uden at tænke over det. Dette foredrag vil kigge nærmere på udviklingen af kryptologi gennem det sidste halve århundrede.

Der serveres en let anretning efter foredraget.

**Dato** Torsdag 30. november kl. 17.00-20.00  
**Sted** PROSA, Vester Farimagsgade 37A, 1606 København V

System- og webudvikling > København > 6. december

## Drift af en infrastruktur med Ansible

Workshoppen varer tre timer og er rimelig meget hands-on.

Patientsky Danmark ApS driver en større infrastruktur med blandede services. Hele denne drives med få menneskelige ressourcer ved hjælp af en høj grad af automatisering. Valget af værktøj er Ansible, men grundideen er at kunne producere nye servere og skalere nemt med få manuelle trin i installationen.

Workshoppen varer tre timer og er rimelig meget hands-on.

**Underviser**  
Henrik Kramshøj

**Dato** Onsdag 6. december kl. 17.30-20.30  
**Sted** PROSA, Vester Farimagsgade 37A, 1606 København V

◀ Valget af værktøj er Ansible, men grundideen er at kunne producere nye servere og skalere nemt med få manuelle trin i installationen. ▶



# Kalender nov-dec 2017

| Dato         | By        | Emne                                                                            |
|--------------|-----------|---------------------------------------------------------------------------------|
| 9. november  | København | Søvn og trivsel                                                                 |
| 11. november | København | Midtvejsmøde: Automatisering                                                    |
| 11. november | København | Jubilæumsfest PROSA 50 år                                                       |
| 11. november | København | Kooperativ lørdag                                                               |
| 14. november | København | Introduktion til Angular 2.0 med TypeScript                                     |
| 15. november | Viby      | Fyraftensmøde hos Solitwork                                                     |
| 16. november | Korsør    | Forhandlingsteknik                                                              |
| 21. november | Aarhus    | Kollegacoaching/lyncoaching                                                     |
| 21. november | København | Bæredygtig ideudvikling I                                                       |
| 23. november | København | Gaven i kritik                                                                  |
| 24. november | København | It-politisk fredagsbar                                                          |
| 27. november | København | Kooperativ erfagruppe                                                           |
| 28. november | København | GirlzNight: Rundvisning på Rådhuset                                             |
| 28. november | København | Functional Copenhageners Meetup Group                                           |
| 29. november | København | Hvorfor har vi aldrig tid nok?                                                  |
| 30. november | København | Seniorudvalget i ØST: kryptering af meddelelser, mails og it fra 1940 til i dag |
| 30. november | København | Bæredygtig ideudvikling II                                                      |
| 6. december  | København | Drift af en infrastruktur med Ansible                                           |
| 7. december  | Odense    | Ansættelsesret I                                                                |
| 7. december  | København | Overvågningens historie                                                         |

**PROSA**  
Forbundet af It-professionelle

**Formand, næstformand, forbundssekretærer og lokalafdelinger**  
Henvendelse omkring hastesager kan uden for PROSAs åbningstider ske direkte til de fagligt valgte.

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

**Hanne Lykke Jespersen**  
**Næstformand**  
Direkte: 33 36 41 34  
Mobil: 28 88 12 47  
E-mail: hlj@prosa.dk

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

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

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

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

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

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

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

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

Kontortid: kl. 9.30-15

**Odense**  
Overgade 54  
5000 Odense C

Kontortid: kl. 10-15

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

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

**PROSA/SAS**  
Formand: Curt Kjærsgaard, Retortvej 8, 2500 Valby.  
Tlf.: 29 23 53 96

**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





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

## Er du omnolog?

**Nogle it-professionelle opfatter sig selv som multidisciplinære mestre på grund af deres store faglige viden. Det er ofte en fejlslutning.**

For henvend 20 år siden fik jeg en fast læser, da jeg arbejdede på et helt andet fagblad. Han udmærkede sig ved hyppigt at dele sine tanker om stort set alt mellem himmel og jord. Nogle gange var det inspirerende, nogle gange klogt, og et antal gange var det temmelig langt ude i skoven. Læseren underskrev sig som omnolog, altså en person, der ved noget om alting. Og faktisk synes jeg, nogle it-professionelle har en rem af huden, når det angår selvopfattelsen. De ser sig som omnologer, blot fordi de ved noget om it, og det får dumme konsekvenser.

Den forkerte logik er, at det, at man er vidende og kompetent inden for en fagdisciplin, tilsiger, at man også er det inden for alle områder. Mon ikke de fleste kan føle sig ramt af det, dog heldigvis ikke som et konsekvent reaktionsmønster. Jeg skal i hvert fald selv som fagjournalist somme tider minde mig selv om at holde mund og lytte til andre for overhovedet at forsøge at tænke det, som populært kaldes 'ud af boksen'.

### Samarbejde med andre fagligheder

It-professionel er en meget vid term og dækker i praksis over en bred vifte af it-relaterede kompetencer. Du kan være super-struktureret driftsmand til fingerspidserne, du kan være en talentfuld programmør med

fokus på elegant, forståelig og effektiv kode. Du kan arbejde som UX-ekspert med kognitiv og etnologisk viden, som er afgørende for velfungerende menneske-maskine-interaktion. Men kompleksiteten i it-systemer fordrer næsten altid, at man er i stand til at lytte til og samarbejde med mennesker, som har andre fagligheder end en selv.

Den slags overvejelser prægede ikke min gamle omnolog, og det samme er til-

fældet med de mest stivnakkede it-folk. Jeg kan også genkende de træk hos mig selv og andre aldrende mennesker, hvor holdninger stivner til dogmer. Alle kan vel gå med til at konstatere, at det er en fordel, hvis en arkitekt også kender noget til de nødvendige materialeberegninger som forudsætninger for at lave et realiserbart design af en bygning. Også

en super-programmør må kende sin målgruppe. En årsag til, at meget af det bedste software er lavet af og til programmører.

Derfor deler jeg gerne min påmindelse til mig selv om nogle gange at stikke piben ind og lytte og lade sig inspirere til at blive klogere ved at lytte til andre fagfolks viden.

Skulle du være en af de it-professionelle, som slet ikke kan genkende det billede, jeg tegner, så kan du blot takke dig selv for at have undgået vanetænkning og dogmer. Ellers også er du blot en vaskeægte omnolog.

**“Også en super-programmør må kende målgruppen. Derfor er meget af det bedste software lavet af og til programmører”**



DANMARK

PP

Sorteret magasinpost MMP  
ID-nr. 42091

Afsender: PortoService, Fabriksvej 6, 9490 Pandrup