

Nr. 01/02 // 2019

Prosa bladet

De it-professionelles fagblad

Et fingeraftryk til fremtiden:

En milliard indere i biometrisk database [s.14-23]

Guide til en LGBT-venlig arbejdsplads [s.12]

Slut med hovedpinepiller til morgenkaffen [s.24]

PROSA



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

Op med dagpengesatsen

Folketingsvalget er lige om hjørnet, og partierne er i fuld gang med at gøre sig klar til valgkampen. Derfor vil jeg gerne komme med nogle gode idéer til, hvad et nyt Folketing – og en ny regering – skal beslutte efter valget. For det er på høje tid, at dagpengesystemet bliver rettet op, så dagpengene igen kan ses som en forsikring mod arbejdsløshed og ikke blot som en moderne fattighjælp.

Faktum er, at værdien af de dagpenge, der udbetales til vores arbejdsløse, er faldet markant over en årrække. Dagpengesatsen er ikke fulgt med prisstigningerne, og dagpengene er derfor langsomt men sikkert blevet udhulet. For år tilbage talte man om "den høje" dagpengesats. Det var på et tidspunkt, hvor mange arbejdsløse faktisk fik dækket 90 procent af deres løn, når de var på dagpenge. Sådan er det desværre ikke mere. Værdien af dagpengene fortsætter med at falde, fordi satsen stadig ikke reguleres fuldt ud for pris- og lønudviklingen, og for mange dækker de nu kun 50 procent af lønnen eller mindre.

Det betyder, at flere risikerer at gå fra hus og hjem, hvis de bliver ledige. Det rammer blandt andet familier med børn hårdt, fordi der ikke længere er råd til fritidsaktiviteter. Vi er et rigt samfund, og vi kan ikke være bekendt, at ledige skal ud i egentlig fattigdom – og at deres børn på den måde skal sættes uden for fællesskabet.

Politikerne lovpriser vores fleksible arbejdsmarked, hvor arbejdsgiverne let kan fyre de medarbejdere, de ikke har brug for. Men hvis fleksibiliteten skal gå begge veje. Og hvis den skal give mening for lønmodtagerne, så skal der være en anstændig sikring, når de bliver fyret. Den

faldende værdi af dagpengene er ekstra problematisk for it-professionelle og andre højtloønnede, som får en endnu dårligere dækning i forhold til deres lønninger, når de mister deres job – og dermed et incitament til slet ikke at betale til en a-kasse.

PROSA ønsker en regulering af dagpengesatsen her og nu samt en lovgivning, der sikrer, at satsen fremover følger pristallet. Målet for dagpengesatsen er faktisk en dækning på 90 procent af lønnen. Samtidig bør dimittendsatsen sættes op igen. I dag får de nyuddannede kun 71,5 procent af

den maksimale dagpengesats mod tidligere 82 procent. Det er en ynkelig kompensation til de flittige unge, som har færdiggjort en uddannelse – og som ikke med det samme kan få deres måske første fuldtidsjob.

Vi har hørt påstande om, at dette beløb er meget højere

end SU, som udgør 6.166 kroner pr. måned. Men der tages slet ikke højde for, at de studerende nu må tjene 13.489 kroner pr. måned ved siden af SU og kan optage studielån på op til 3.155 kroner om måneden. Sandheden er, at mange nyuddannede bliver betydeligt fattigere, når de skifter fra at være studerende til færdiguddannede uden job.

Tilliden til dagpengesystemet og dermed den danske model står og falder med, at man som lønmodtager føler sig tryk og ikke skal frygte økonomisk ruin, hvis man bliver arbejdsløs. Heldigvis deler mange arbejdsgivere bekymringen over den fortsatte udhuling af dagpengene. Frem mod folketingsvalget vil PROSA og resten af fagbevægelsen sætte fokus på at få hævet maksimumsatsen for dagpenge og sikre, at værdien af dagpengene fastholdes.

“Det er på høje tid, at dagpengesystemet bliver rettet op”

Prosabladet: Adresse: Vester Farimagsgade 37A, 1606 Kbh. V, tlf.: 33 36 41 41, prosabladet@prosa.dk **Redaktion:** Ansvarshavende redaktør: Ole Hoff-Lund [ohl@prosa.dk] **Journalist** Stine Nysten [sny@prosa.dk] **Korrekturlæser** Ulla Kaas **Udkommer:** En gang hver måned undtagen i juli **Næste gang:** 11. marts **Deadline for debatindlæg:** 15. februar **Indlæg** vil blive redigeret efter retningslinjer vedtaget af redaktionen. Disse retningslinjer kan læses på prosa.dk **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 tip fra læserne på redaktion@prosa.dk **Redaktionsudvalg** [redaktionsudvalg@prosa.dk]: Michael Harley (formand), Christian A. Christensen, Kristina Jakobsen, Peter Ussing og Kenneth Arbjerg **Annoncer:** DG Media a/s, tlf.: 70 27 11 55, epost@dgmedia.dk **Design og grafisk produktion:** vahle+nikolaisen **Forsidefoto:** Jonas Gratzner

“Alt for mange må tage en Panodil til morgenkaffen for at komme i gang med arbejdsdagen”

Lizette Risgaard, formand for Fagbevægelsens Hovedorganisation (FH)

Se alle tidligere blade på prosa.dk



NYHEDER

Spiludviklere danner fagforening ... 04

Britiske spiludviklere har dannet deres egen fagforening, Game Workers Unite (GWU), for at komme de dårlige arbejdsforhold i branchen til livs.

TECHGIGANTER

Den dominerende stilling ... 08

EU-kommissær Margrethe Vestager forsøger at få de store techvirksomheder til at betale skat. Det handler om ret og rimelighed, siger hun.

LIGESTILLING

LGBT vedrører os alle ... 12

Der er stadig lang vej til reel ligestilling for LGBT-personer på arbejdsmarkedet, mener Ulla Dalsgaard, stifter af Danish LGBT Business Network.

OVERVÅGNINGSTEKNOLOGI

Et fingeraftryk til fremtiden ... 14

Indiens regering oprettede for ti år siden den biometriske database Aadhaar, som rummer informationer om over én milliard indbyggere. Men projektet kritiseres for at sløse med sikkerheden.

ARBEJDSMILJØ

Slut med Panodil til morgenkaffen ... 24

Både det fysiske og psykiske arbejdsmiljø er blevet dårligere de senere år. Nu blæser landets fagforeninger til kamp: Udviklingen skal vendes. 2019 er arbejdsmiljørepræsentanternes år.

Hjertestarter og frisk frugt ... 26

To nyvalgte arbejdsmiljørepræsentanter har sat gang i en større omvæltning hos internetboghandleren Saxo, hvor der nu er både massageordning, hjertestarter og frisk frugt.

Alle – men mest chefen – har et ansvar ... 28

Kun hver tredje dansker vil anbefale sin arbejdsplads til andre, viser en undersøgelse. Se hvad PROSAs medlemmer mener om sagen.

EFTERUDDANNELSE

Sæt fart på din efteruddannelse ... 30

50 procent af de it-professionelle har ikke fået en eneste arbejdsgiverbetalt efteruddannelsesdag det seneste år, viser tal fra PROSA.

SOFTWARE

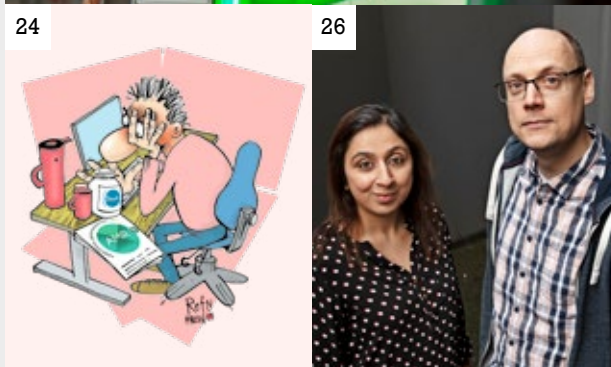
Kunstig intelligens står ved en skillevej ... 32

Selv om der er flere perspektiver i kunstig intelligens, så frygter mange, at udviklingen bliver kontrolleret af nogle få, pengestærke techgiganter.

AKTIVITETER

Kurser og foredrag ... 36

Lær at give god og konstruktiv feedback, bliv klogere på Gradle og Nmap, eller tag med til Girlz Night.



Britiske spiludviklere danner fagforening

En gruppe britiske spiludviklere har taget initiativ til at danne deres egen fagforening Game Workers Unite (GWU) for at komme de dårlige arbejdsforhold i branchen til livs. Spilindustrien beskæftiger ifølge avisen The Guardian 47.000 mennesker og har en værdi af cirka 25 milliarder kroner alene i Storbritannien.

For spiludviklere er "crunch" et kendt begreb: Lange arbejdsdage, manglende overarbejdsbetaling og et voldsomt pres i perioder op til en vigtig deadline. Seneste eksempel stammer fra spillet Red Dead Redemption 2, der blev udgivet af Rockstar Games i oktober.

Grundlæggeren af Rockstar Games, Dan Houser, har udtalt, at udviklerne i en lang periode arbejdede 100 timer om ugen, og både tidligere og nuværende medarbejdere i spilindustrien beretter om barske forhold, tårnhøje forventninger, underbetaling og om at arbejde "med en pistol for panden" for at færdiggøre nye spil.

– For mange har der været prestige i at arbejde hele natten, og der følger ofte en særlig kultur med, når du arbejder så meget, siger en af stifterne af GWU, Karn Bianco, der henviser til, at racisme, sexisme og mobning angiveligt også er udbredt i dele af spilindustrien.

Ifølge en undersøgelse fra International Games Developers Association (IGDA) i 2017 mener 51 procent, at "crunch" fortsat er udbredt på deres arbejdsplads.

Den prisvindende art director Jodie Azhar, der har arbejdet for flere store spilfirmaer og nu har stiftet Teazelcat, siger til The Guardian, at hun støtter ideen om at få flere overenskomster ind i branchen.

– Medarbejdere i vores branche starter typisk ikke ud med at kæmpe for deres rettigheder. Der er hård konkurrence, og folk bliver forført til at tro, at de skal være taknemmelige for at have et job, siger Jodie Azhar.

ohl

“Jeg støder hele tiden på konspirationsteoretikere, som mener, at det er en stor sammensværgelse, der går ud på at overvåge os alle sammen. Det argument bliver jeg træt af”

Forsvarsminister Claus Hjort Frederiksen (V), der vil tvinge såkaldt samfundsvigtige virksomheder til at lade Center for Cybersikkerhed indsætte overvågningsudstyr og sikkerhedssoftware i deres it-systemer for at afsløre cyberangreb, i Politiken.



273.000

Antal danskere, der har tegnet en privat lønforsikring – en stigning på 23 procent fra sidste år.

Kilde: Magisterbladet



Flere kvinder på it-uddannelserne

På bare to år har antallet af kvinder på de tunge it-uddannelser taget et gevaldigt hop. IT-Universitetets bacheloruddannelse i softwareudvikling har oplevet en stigning i andelen af kvinder fra 11 til 20 procent fra 2016 til 2018, mens datalogiuddannelsen på Københavns Universitet i samme periode melder om en stigning fra 8 til 19 procent.

ITU har et langsigtet mål om at få 50 procent kvindelige studerende, men en af de største udfordringer er de kulturelle forestillinger om it-branchen, siger kommunikationschef Camilla Rosengaard til IT-Watch.

– Forestillingen om den ensomme it-nørd, der sidder alene i kælderen og spiser pizza, bremser tiltrækningen af kvinder til it-uddannelserne, siger hun.

ohl

SUPERUSERS

BÅDE PÅ SJÆLLAND OG I JYLLAND

SuperUsers er Danmarks største IT-kursushus, og vi har leveret tekniske kurser i mere end 35 år. Vi kan give dig Danmarks bedste kursusrådgivning, og kurset, som giver dig viden til din hverdag. Fundamentet i SuperUsers er vores store fastansatte instruktørstab, der alle er dedikerede ildsjæle, som brænder for at formidle teknologierne - uanset om der er tale om programmering, netværk, serveradministration, operativsystemer, databaser, kunstig intelligens (AI), forretningssoftware eller nogle af de mange andre emner vi underviser i.

CEH
Certified Ethical Hacker
Hackerkurser


Database & BI

C#


Python

AI
Machine Learning


JAVA


CISCO


Microsoft
Windows & Server


PowerShell


UNIX & Linux


Microsoft Azure


R



Danmarks bedste
instruktørteam


Altid mere end 400 kurser med
AFHOLDELSESGARANTI

WWW.SUPERUSERS.DK Tlf. 48 28 07 06



DR vil lære skolebørn at kode

Op mod 100.000 skolebørn i 4.-6. klasse vil over de næste år få mulighed for at deltage i det storstilede læringsprojekt ultra:bit, som er udviklet af DR og handler om kodning, teknologi og digital dannelse.

Skolerne bliver i år og næste år tilbudt at modtage ultra:bit-klasse-sæt med små BBC micro:bits, som er mikrocomputere på størrelse med en tændstikæske. Dermed kan eleverne lære at kode – og afkode – den teknologi, som de omgiver sig med, skriver DR i en pressemeldelse.

Ultra:bit har ifølge DR til formål at inspirere børn til at udvikle digitale færdigheder gennem leg og undervisning, så de går fra at være storforbrugere af teknologi til også at være skabere med teknologi.

DR Skole har også udviklet undervisningsmaterialer, og op mod 10.000 børn får tilbud om at deltage i Krea Kode Camps, ligesom landets biblioteker og en hel række samarbejdspartnere laver arrangementer om digital dannelse. Industriens Fond har støttet projektet med 12,6 millioner kroner, oplyser DR.

ohl

33%

Gennemsnitlig andel af lønnen, som dækkes af dagpengene, når højtuddannede bliver ledige.

Kilde: Danmarks Statistik

Offentligt it-system bliver stærkt forsinket

Det offentlige it-system Praksys, der skal håndtere sygesikring, lægevalg og sundhedskort for borgerne i alle landets regioner og kommuner, bliver voldsomt forsinket, og prisen vokser til næsten det dobbelte.

I stedet for de budgetterede 164 millioner kroner kommer systemet nu til at koste mindst 276 millioner, og hvor det oprindeligt var planen, at Praksys skulle gå i luften i 2016, så kommer det tidligst i drift i kommunerne i 2020, skriver Sjællandske Medier.

Systemet bliver leveret af DXC og skal blandt andet håndtere afregninger til privatpraktiserende læger, tandlæger, psykologer og fysioterapeuter fra landets regioner og kommuner. Ifølge Region Hovedstaden skyldes problemerne, at man har måttet ændre systemet som følge af nye overenskomster for praksissektoren og ny lovgivning som GDPR samt forsinkelser hos leverandøren.

ohl

“Ved at dataloger og jurister arbejder sammen, kan Danmark blive foregangsland, når det gælder udvikling af digital teknologi og kunstig intelligens, som er etisk og juridisk bæredygtig. På denne måde kan Danmark blive verdensførende inden for borgervenlig og samfundsansvarlig digital teknologi”

Henrik Palmer Olsen, professor,
dr.jur. ved Københavns Universitet i en kronik i Berlingske Tidende

“Når man tjener penge, skal man huske at betale noget tilbage til det samfund, hvor man har tjent dem, og dér hvor værdien er skabt. Og det kniber gevaldigt for nogle techgiganter at forstå den samfundskontrakt”

Karsten Lauritzen, skatteminister (V), i Berlingske Tidende.



Tegning: Richard Codor/Caricoon Movement

Facebook risikerer rekordstor bøde

Den amerikanske myndighed U.S. Federal Trade Commission (FTC) overvejer ifølge den amerikanske avis Washington Post at udskrive en rekordstor bøde til Facebook, som angiveligt har brudt en juridisk bindende aftale om at beskytte brugernes data.

Det skete, da 87 millioner brugeres data blev lækket og brugt af Cambridge Analytica under valgkampen ved præsidentvalget i 2016. FTC og Facebook indgik i 2011 et forlig, der kræver, at Facebook indhenter tilladelse fra brugerne, hvis deres data bruges på en måde, der ikke helt eksplicit er givet tilladelse til i brugernes personlige indstillinger. Det er dette forlig, som FTC mener, at Facebook har brudt.

Bøden kan ifølge avisen ende med at overstige de 22,5 millioner dollar, som FTC i 2012 udskrev i bøde til Google.

sny

Universiteter sløser med it-sikkerhed

It-sikkerheden for forskningsdata er hullet som en si. Selv de mest basale regler for it-sikkerhed følges ikke på fem af landets største universiteter, lyder kritikken fra Rigsrevisionen.

Statsrevisorerne har kigget nærmere på, hvordan Københavns Universitet, Aalborg Universitet, Aarhus Universitet, Syddansk Universitet og Danmarks Tekniske Universitet beskytter forskningsdata.

Flere universiteter tillader, at forskerne medbringer eget it-udstyr, og alle fem universiteter giver forskere rettigheder som lokaladministratorer. Det betyder blandt andet, at de selv kan installere software, og at ikke al software opdateres fra centralt hold.

"Konsekvensen kan være, at fremmede aktører relativt let får uautoriseret adgang til forskningsdata på universiteterne. Dette finder Rigsrevisionen ikke tilfredsstillende", lyder konklusionen.

Statsrevisorerne peger på, at Center for Cybersikkerhed i 2016 og 2018 har udgivet trusselvurderinger, hvoraf det fremgår, at det er sandsynligt, at fremmede stater udfører cyberspionage mod danske offentlige forskningsinstitutioner.

sny

Datapris til Christian Panton

"Christian Panton er en ildsjæl, som med stor vedholdenhed og faglig, teknisk indsigt har kæmpet for at begrænse overvågningen".

Sådan lød det i juryens begrundelse, da Christian Panton i januar blev tildelt Databeskyttelsesprisen 2019 for sin årelange kamp for at få stoppet logningen af lokation ved brug af data på mobiltelefonen. Logningen blev stoppet af myndighederne sidste år, men først efter en byge af aktindsigter fra den digitale aktivist Christian Panton, der også er medstifter af tænketanken Bitbureauet.

"Som resultat kan størsteparten af danskerne nu føle sig mere sikre på, at deres lokation ikke registreres, med mindre de bruger telefonen til opkald eller sms", siger juryens formand Rikke Frank Jørgensen.

Politiken-journalist Jakob Sorgenfri Kjær samt Pernille Tranberg, Dataethics, fik særlig hædrende omtale.

Du kan høre et længere interview med Christian Panton i PROSAs podcast på prosa.dk/prosa-mener/podcasts/

ohl



Foto: Privat

A portrait of Margrethe Vestager, a woman with short grey hair, smiling. She is wearing a dark green zip-up jacket over a dark green collared shirt. Her hands are clasped in front of her, and she is wearing a ring on her finger and a beaded bracelet on her wrist. The background is a blue wall with yellow stars and colorful confetti.

**“Det skal være
demokratiets
retningslinjer,
der gælder.
Ikke tech-
verdenens”**

Margrethe Vestager,
EU-kommissær



Den dominerende

stilling

Margrethe Vestager har opbygget en stærk profil som EU's konkurrencekommissær, hvor hun blandt andet forsøger at gøre op med de store techvirksomheders dominerende stilling. Det handler om ret og rimelighed, siger Vestager, der mener, at markedet skal tjene borgerne.

Af Ole Hoff-Lund
[ohl@prosa.dk]

Foto: Francois Lenoir/Ritzau Scanpix

Hammeren er faldet tungt over nogle af verdens største techvirksomheder i de senere år. To gange er Google blevet idømt rekordbøder på først 18 milliarder kroner i 2017 og så 32 milliarder kroner i 2018 for at misbruge sin dominerende stilling på markedet. Og selv Apple kunne formentlig mærke det på bundlinjen, da de i 2018 blev pålagt at betale 100 milliarder kroner tilbage i skyldig europæisk skat.

I alle tre tilfælde er bøden udstedt af EU's konkurrencemyndigheder. Nærmere bestemt Margrethe Vestager, der siden 2014 har været EU's konkurrencekommissær. Og at det lige er techbranchen, der står for skud, er ikke nogen tilfældighed. Vestager har netop fokuseret sin indsats på digitale virksomheder, fordi de i høj grad former vores verden i disse år, men hun understreger, at grundlaget for at gribe ind over for de store virksomheder og bekæmpe monopoler og karteller er helt enkelt.

– Det handler om ret og rimelighed. Der skal være fair konkurrenceforhold i Europa, siger hun.

For at understrege sin pointe trækker hun tråde tilbage til de første europæiske traktater, der blev nedfældet efter Anden Verdenskrig.

– Europa vil have en social markedsøkonomi. Det er vores type af kapitalisme. Vi har viljen til at lægge bånd på markedet, for markedet skal tjene borgerne, siger Margrethe Vestager.

Men det er ofte langstrakte og komplicerede sager, og når den digitale udvikling samtidig går så stærkt, så må EU's konkurrencemyndigheder hele tiden bestræbe sig på at blive hurtigere ved havelågen.

– Når man åbner sådan en skattesag, så er det første, man har lyst til, at lukke den igen. For det er lavet så kompliceret, at det er for meget af det gode. Men det er vigtigt at grave sig ned i de super indviklede måder, som virksomheder kan organisere sig på ved at have afdelinger i en række forskellige lande. I øjeblikket kigger vi på IKEA – den kendte virksomhed fra Liechtenstein, hvor den har sit hovedsæde, siger hun sarkastisk.

Ingen europæisk jantelov

Når det er sagt, så er der ikke noget forbud mod, at store virksomheder har succes i Europa, fastslår konkurrencekommissæren. >>

– Der er ikke skrevet sådan en europæisk jantelov ind i traktaten, hvor man ikke må blive for stor og skal tage hensyn til andre. Sådan gør vi ikke. Hvis du har noget, som forbrugerne godt kan lide, så vokser du. Det er helt i orden. Men dér, hvor man kan mærke, at vi er europæere, det er, at hvis du bliver rigtig stor, så får du også et særligt ansvar. Du må ikke misbruge din dominerende stilling, siger Margrethe Vestager.

Og lige netop dét er kernen i hendes indsats for at få Google til at opføre sig ordentligt. I den første sag mener EU's konkurrencemyndigheder, at Google har eksponeret sin egen indkøbstjeneste – Google Shopping – højere end konkurrenterne. Det vil sige, at når forbrugere har søgt efter produkter på nettet, så har Google fremhævet sine egne tjenester og annoncer over konkurrenterne, som er endt længere nede blandt søgeresultaterne.

– Det, vi mener at kunne bevise, er, at Google har promoveret sig selv og placeret andre virksomheder på sådan cirka side fire i søgeresultatet. Og det er frygtelig effektivt, hvis man placerer sine konkurrenter et sted, hvor de færreste kigger, siger Margrethe Vestager og drager en parallel til den fysiske verden:

– Mange af de virksomheder, der har klaget til os, sammenligner det med, at de har fået fjernet deres butiksskilt af Google, som også har kalket butiksvinduerne over, låst døren og sagt held og lykke.

Android som ensoporet motorvej

I den anden sag mener kommissæren, at Google gør sig skyldig i konkurrenceforvridning i forbindelse med selskabets Android-styresystem til mobiltelefoner ved ulovligt

at lægge pres på telefonproducenter for at gøre Googles søgemaskine dominerende på markedet.

Vestager betegner Android som "et fremragende operativsystem baseret på open source", men hun kritiserer, at Google samtidig har gjort sin egen søgemaskine og browseren Google Chrome til et krav, hvis en telefonproducent ønsker en app-store i form af Google Play.

For det andet har Google angiveligt betalt telefonproducenterne for at levere deres Android-telefoner med flere Google-tjenester installeret i forvejen, så trafikken fra brugerne ledes ind på Googles søgemaskine.

Og for det tredje har Google forhindret andre styresystemer i at vinde udbredelse ved at fortælle telefonproducenterne, at de i givet fald vil blive nægtet adgang til samtlige Googles produkter.

– Kombinationen af, at det er meget dyrt at gøre noget andet, og at det kan have meget vidtrækkende konsekvenser, betyder, at Android – som jo er open source – sådan set blev fuldstændig lukket inde på denne her ensoporede motorvej, siger Margrethe Vestager.

“Vi har viljen til at lægge bånd på markedet, for markedet skal tjene borgerne”

Margrethe Vestager, EU-kommissær

Stadig mere digitale virksomheder

Samtidig påpeger hun, at de digitale virksomheder i gennemsnit kun betaler ni procent i skat i EU, hvor andre virksomheder betaler 23 procent.

– Det er ikke i orden, siger Margrethe Vestager, der derfor vil opdatere grundbegreberne i den europæiske virksomhedsskattelov, så den også står bøjet i neon i den digitale verden.

– Sådan at alle kan forstå, hvordan værdi skabes, og hvad det vil sige at være til stede i et land, så man faktisk skal betale sin skat. Og når det er vigtigt, så er det jo ikke kun, fordi der er nogle virksomheder, der er digitale, men fordi alle virksomheder bliver stadig mere digitale, forklarer Margrethe Vestager, der efterlyser større årvågenhed og realitetssans med de ting, der foregår digitalt.

– Hvis der kommer en person ind i et lokale og begynder at dele børneporno ud, så er der ret stor sandsynlighed for, at det vil slutte i løbet af ti sekunder. Men hvis det foregår i den digitale verden, så er der risiko for, at det kan få lov at blive ved. Derfor må det være sådan, at de ting, som vi demokratisk har gennemdiskuteret og besluttet i den virkelige verden, også gælder i den digitale. Det skal være demokratiets retningslinjer, der gælder. Ikke techverdenens, fastslår Margrethe Vestager, der også sender en opfordring til forbrugere af de digitale tjenester:

– Vi bliver nødt til at komme derhen, hvor vi får så veludviklet en sans for, hvad vores data er værd, at vi siger, at 'jeg vil hellere betale med mine hårdt beskattede danske lønkroner, end jeg vil levere mine data'.

Artiklen er skrevet på baggrund af Margrethe Vestagers oplæg på Journalisternes Fagfestival i Odense i november 2018.

Spillet om beskatning

EU-Kommissionen præsenterede i 2018 et forslag til beskatning af digitale virksomheder, så techvirksomheder som Google, Microsoft, Amazon, Apple og Facebook skal betale tre procent af deres omsætning i de enkelte EU-lande. Men nye skattetiltag på EU-niveau kræver enstemmighed blandt medlemslandene, og Danmark, Sverige og Irland er åbent imod forslaget.

Ved årsskiftet gik Frankrig solo og indførte en særskat. Flere andre lande er på vej.

I dag kanaliserer selskaberne typisk deres omsætning over i lande med den laveste beskatning via et net af datterselskaber. Ingen af de store techvirksomheder er på listen over de 100 selskaber, der betalte mest skat i Danmark i 2017.

Værsgo. Vi giver tæt på
100 mio. kr.
tilbage i renter til kunder, der er
medejere af Lån & Spar

Sådan får du 5% i rente på din lønkonto

- Du er medlem af PROSA og har afsluttet din uddannelse.
- Du samler hele din privatøkonomi hos Lån & Spar (LSBprivat® Løn er en del af en samlet pakke af produkter og services, som din økonomi kreditvurderes 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. november 2018. Se alle vilkår på lsb.dk/medlemsvilkaar

Læs mere på www.lsb.dk/prosa

Bare fordi
du er medlem
af

PROSA

Tæt på 100 mio. kroner! Det får vores kunder tilbage i januar. Fordi de er medlem af en faglig organisation, der ejer os.

Som medlem af PROSA kan du få personlige fordele og ekstra gode vilkår hos os. For eksempel 5% i rente på lønkontoen. Vi synes nemlig også, der skal være kontante fordele ved fællesskaber.

**Bliv kunde i
Lån & Spar Bank**
Ring 3378 1974, book
på lsb.dk/prosa eller
skriv til prosa@lsb.dk

Lån & Spar

LGBT

vedrører os alle

Både regeringen og mange virksomheder ønsker at skabe bedre vilkår for LGBT-personer. Men der er stadig lang vej til reel ligestilling, mener Ulla Dalsgaard, der er stifter af Danish LGBT Business Network.

Af Ole Hoff-Lund
[ohl@prosa.dk]

– Det er vigtigt, at en virksomhed signalerer, at den vil have de gode hoveder – uanset hvilken krop de sidder på.

Ordene falder præcist og let insisterende fra Ulla Dalsgaard, der er stifter af Danish LGBT Business Network – et netværk, der samler LGBT-personer på tværs af offentlige og private virksomheder.

Ulla Dalsgaard har arbejdet i IBM Danmark siden slutningen af 1980'erne – først som systemudvikler, siden som projektleder og afdelingsleder og i de seneste mange år som uddannelseschef for IBM Norden og dermed en del af HR-afdelingen. Derfor er hun også mere end almindeligt optaget af at tiltrække de rigtige hoveder.

– Vi oplever, at hvis man som virksomhed viser, at man behandler minoriteter godt, så smitter det også af på andelen af kvinder i virksomheden. Stærke værdier betyder alt andet lige, at virksomheden får adgang til et større felt af dygtige kandidater, når de søger nye medarbejdere, siger Ulla Dalsgaard.

Hun og tilføjer, at det i it-branchen også bør handle om at skabe gode vilkår for folk med handicaps som for eksempel Asperger.

– De laver vanvittigt gode it-løsninger, men de skal have nogle særlige arbejdsforhold, siger Ulla Dalsgaard, der privat bor sammen med sin kone i København.

Netværket vokser

LGBT-netværket blev stiftet i 2010, da en gruppe medarbejdere fra IBM og Microsoft var til konference om mangfoldighed i arbejdslivet. De blev enige om at slå pjalterne sammen og dele ud af erfaringerne med at lave medarbejdernetværk.

– På nogle punkter er Danmark et åbent samfund, og vi tror, vi er kommet rigtig langt med ligestilling. Men det er vi altså ikke, siger hun.

I dag er der mere end 550 deltagere i LGBT-netværket, der arrangerer fyraftensmøder to-tre gange om året og derudover udveksler erfaringer via en lukket Face-

book-gruppe. Der er 90 procent LGBT-personer og 10 procent HR-folk i netværket, som er åbent for alle interesserede. Møderne har været afholdt hos blandt andre IBM, Dell, Microsoft, Nykredit, Nordea, Arbejdernes Landsbank, Horten, CBS og Salesforce.

Tag det alvorligt

Og det kan kun gå for langsomt for virksomhederne med at komme ind i kampen for ligestilling, som for alvor er ved at blive et parameter i Danmark, ligesom det har været i årevis i Silicon Valley i Californien, siger Ulla Dalsgaard.

Derfor gør både ledelse og medarbejdere sig selv en tjeneste ved at øge fokus på LGBT – ikke mindst på virksomhedens hjemmeside, så det dukker op, når folk søger efter det.

– Hvis man er en hvid, heteroseksuel mand eller kvinde, så ved man ikke, at det kan være et problem at springe ud som LGBT-person. Som virksomhed signalerer man rummelighed ved at sige tingene ligeud. Forskellen på en arbejdsplads, hvor der ikke står en lyd om LGBT på hjemmesiden, og dem, der italesætter det, er kæmpestor. Virksomheden skal have forholdt sig til det og turde skrive om det. Det er sådan noget, LGBT'ere lægger mærke til, siger Ulla Dalsgaard.



“Som virksomhed signalerer man rummelighed ved at sige tingene ligeud”

Ulla Dalsgaard,
Danish LGBT Business Network

Guide til mangfoldighed på arbejdspladsen

40 procent af danske LGBT-personer er kun lidt eller slet ikke åbne om deres seksualitet eller kønsidentitet på arbejdspladsen. Dansk Industri og Danish LGBT Business Network har udarbejdet en guide med gode råd om mangfoldighed på arbejdspladsen med fokus på LGBT-området. Brug dem som inspiration, hvis du mener, at din arbejdsgiver trænger til at få pudset LGBT-profilen af.

1. Skab en inkluderende arbejdspladskultur

På mange arbejdspladser hersker der uskrevne regler baseret på ubevidste normer. Gør det til en del af den gode virksomhedskultur at respektere alle medarbejdere – herunder LGBT-personer – ved at tydeliggøre, at det ikke er i orden at sladre om medarbejderes kønsidentitet eller seksuelle orientering. Beskriv de værdier og normer, der er vigtige for arbejdspladsen, og inddrag medarbejderne i projektet.

4. Lav en mobbepolitik

Sørg for at nedskrive og udbrede en konkret mobbepolitik, der øger bevidstheden om mobning og diskrimination. Den gør det tydeligt, hvad der ikke er acceptabel adfærd, og hvad medarbejdere og ledelse skal gøre, hvis en kollega for eksempel bliver udstillet eller mobbet på grund af sin seksuelle orientering eller kønsidentitet.



6. Brug samarbejdsudvalget

Samarbejdsudvalget er et oplagt forum til at drøfte, hvordan I vil arbejde med en rummelig arbejdspladskultur – herunder principper for ligebehandling og integration i forhold til køn, etnicitet og seksuel orientering.

2. Opdatér personalepolitikken

Sørg for, at alle medarbejdere er ligestillet i virksomhedens personalepolitik. Virksomhedens tilbud til medarbejderne og deres ægtefæller/partnere – eksempelvis forsikringer – skal også gælde for partnere af samme køn. Gør det klart, at barselsregler også gælder medmødre/medfædre, og skriv "forældre" i stedet for bare mødre og fædre.

3. Tjek den interne og eksterne kommunikation

Sproget er afgørende for, om man føler sig inkluderet i fællesskabet. Gennemgå hjemmesiden og sørg for, at al kommunikation er inkluderende. Er der felter, hvor man kun kan vælge mand eller kvinde som identitet, og kan alle – uanset seksuel orientering – spejle sig i jeres markedsføring?

5. Klæd lederne på

Medarbejderne er alle forskellige og bidrager til mangfoldighed på arbejdspladsen. Det er vigtigt, at ledelsen ikke tager det for givet, at en ny medarbejders eventuelle partner er af det modsatte køn. Sørg for, at ledelse og tillidsrepræsentanten er klædt på med opdateret viden, så de kan håndtere og identificere fobi mod LGBT-personer.

7. Opsøg viden

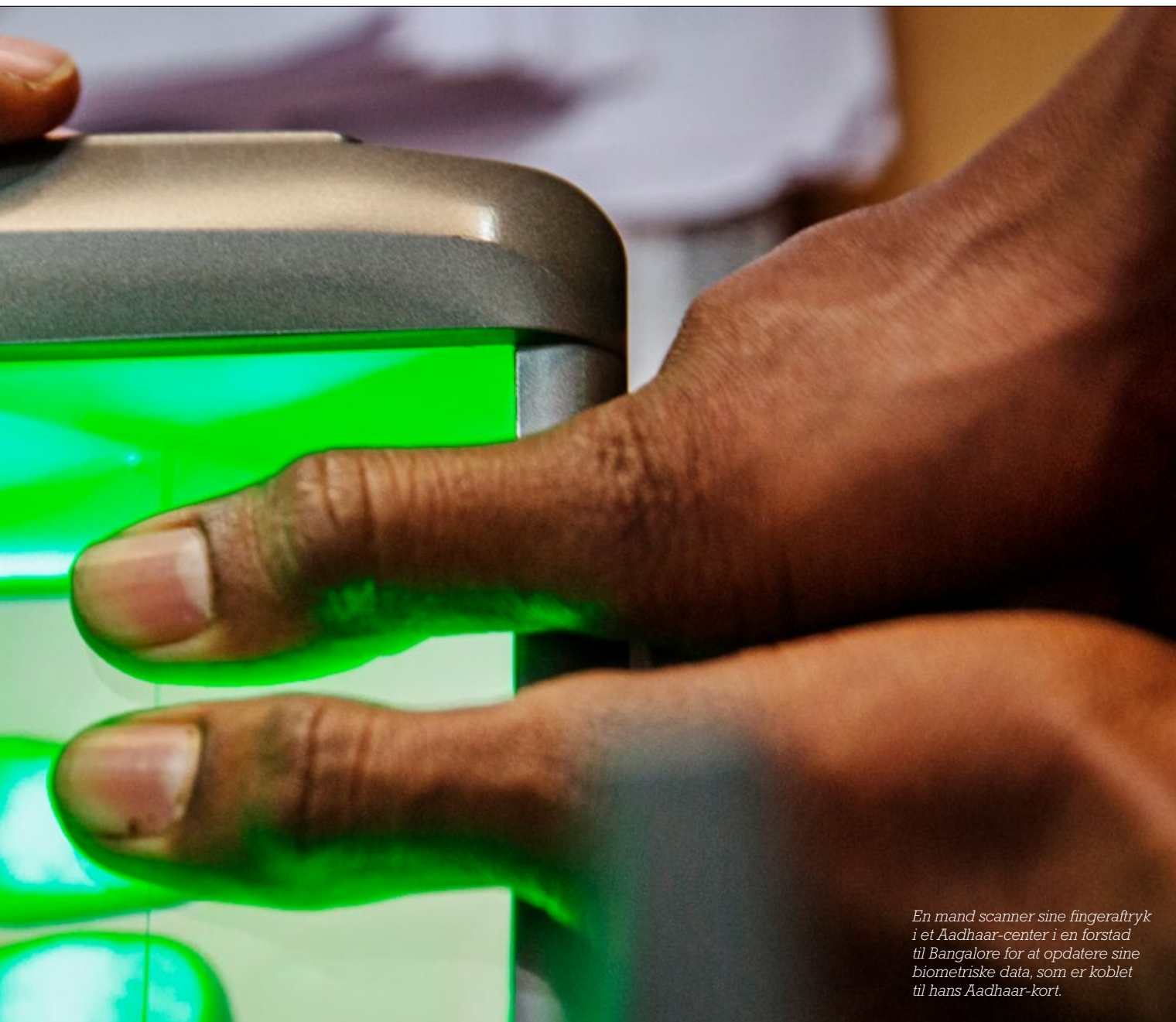
Find de rette værktøjer, der kan udfordre jer og gøre ledelse og medarbejdere bevidste om, hvordan I kan forandre den eksisterende kultur på arbejdspladsen og skabe plads til mangfoldighed.

Du kan hente inspiration på movetheelephant.org og lgbt.dk/politik/arbejdsmarked



Et fingeraftryk til fremtiden

Indiens regering oprettede for ti år siden den biometriske database Aadhaar, som i dag rummer informationer om landets over én milliard indbyggere. Aadhaar er altafgørende for at tage del i det indiske samfund og modtage sociale ydelser, men projektet kritiseres fra flere sider for at sløse med sikkerheden og gå for vidt med overvågningen.



En mand scanner sine fingeraftryk i et Aadhaar-center i en forstad til Bangalore for at opdatere sine biometriske data, som er koblet til hans Aadhaar-kort.

Af Nafis Hasan
[prosabladet@prosa.dk]
Foto: Jonas Gratzner

Nervøsiteten lyser ud af den 40-årige indiske arbejder Arun, da han for fjerde gang trykker sine fingre ned på pladen for at få scannet sit fingeraftryk.

Maskinen har allerede afvist ham tre gange, og uroen breder sig i køen bag ham. Familierne har siden klokken 5 om morgenen ventet foran rationeringsbutikken for at få udleveret deres kvote af ris i denne fattige bydel i Bangalore i det sydlige Indien.

De offentlige rationeringsbutikker er kun åbne et par dage i begyndelsen af hver måned, og indbyggerne kan kun få udleveret ris, hvis de har et gyldigt rationeringskort, som stemmer overens med deres fingeraftryk i Aadhaar-databasen.

Den desperate mand ånder lettet op, da maskinen endelig giver grønt lys.

– Aadhaar er vores livline, siger Arun, da han omsider går derfra med en pose fyldt med madrationer.

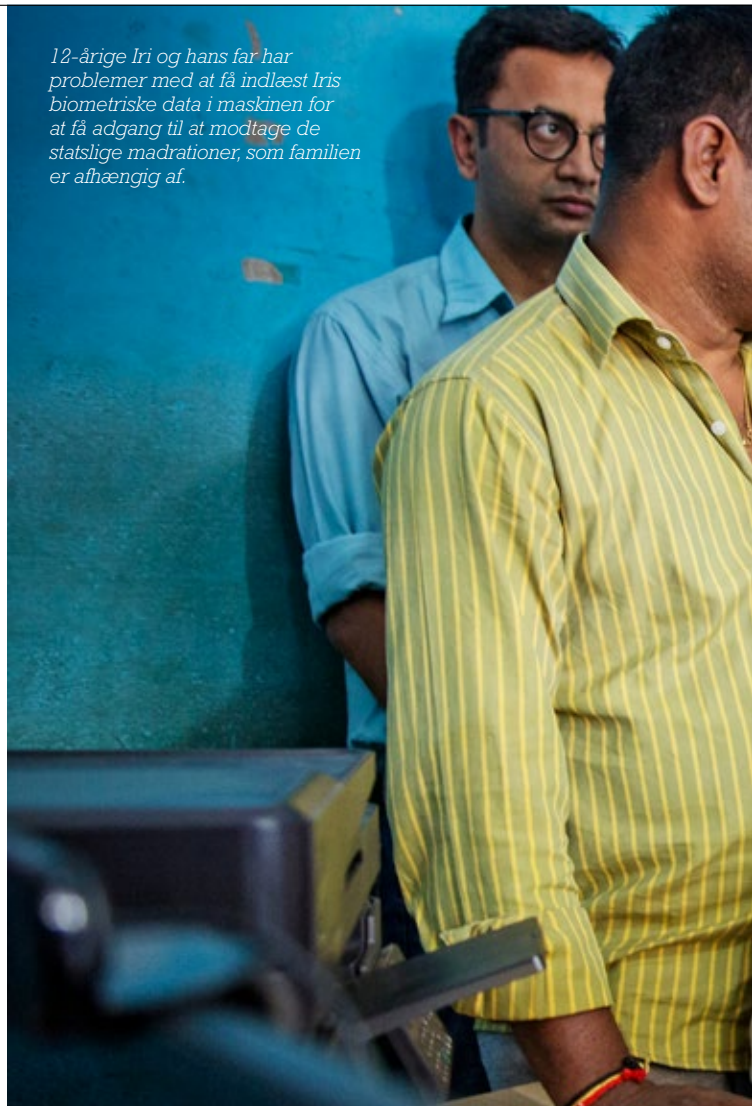
En milliard borgere registreret

Den indiske regering søsatte i 2009 et omfattende program med unikke identifikationsnumre og døbte det Aadhaar. Alle borgere i landet kunne frivilligt anmode om et Aadhaar-nummer for at få hurtig og bekvem adgang til statslige serviceydelser.

I dag, efter mange kaotiske år med juridisk og politisk modstand mod idéen om at give regeringen uhindret >>



12-årige Iri og hans far har problemer med at få indlæst Iris biometriske data i maskinen for at få adgang til at modtage de statslige madrationer, som familien er afhængig af.



adgang til borgernes private data, er Aadhaar blevet obligatorisk, hvis man vil modtage en lang række statslige ydelser. Inderne skal bruge et Aadhaar-nummer til at indberette skatteoplysninger, for at modtage pension og for at købe statsstøttede fødevarer eller gas til madlavning.

Mere end en milliard indbyggere i Indien har gennem de seneste 10 år opsøgt Aadhaars tilmeldingscentre på posthuse, i banker og på lokale kontorer for at oplyse deres navn, køn og adresse samt registrere fingeraftryk og billeder af deres iris for at blive oprettet i databasen.

Men nogle oplever ligesom Arun problemer, når de skal verificere deres computerlagrede identitet. Og når der sker fejl ved indlæsningen af fingeraftryk – typisk fra børn, ældre og arbejdere, der bruger deres hænder meget – betyder det, at de ikke kan få udleveret madrationer eller adgang til andre ydelser.

Vaseline på fingrene

For 12-årige Iri, der står næsten skjult i flokken af mænd og kvinder foran et Aadhaar-center i den lille by Sonpu-

ra i Karnataka, er problemet, at fingeraftrykket, der blev scannet i en lokal rationeringsbutik, ikke passer til den scanning, der er lagret i Aadhaar-databasen.

På grund af en såkaldt autentifikationsfejl bliver Iri derfor nægtet de syv kilo ris, som staten tildeler hvert familiemedlem om måneden.

– Dette er vores tredje besøg her for at få hans fingeraftryk opdateret. Det er meget frustrerende, forklarer hans far.

Indenfor på kontoret bliver operatøren også frustreret, fordi han får gentagne fejlmeldinger i systemet, når han forsøger at indlæse en ren version af Iris

fingeraftryk. Først da drengen får påført vaseline på sine små fingre, accepterer operatøren modvilligt scanningen.

Fejl fører til dødsfald

25 ud af 42 sultrelaterede dødsfald i Indien siden 2017 kan ifølge medierapporter spores til det faktum, at borgerne ikke kunne få adgang til madrationer på grund af problemer med Aadhaar.

For mange indere, der allerede er oprettet i databasen, er det en lang og besværlig proces at opdatere eller >>

“Aadhaar er vores livline”

Arun, indisk arbejder





Hanmakka (tv) har taget sin datter og svigersøn med til Aadhaar-kontoret for at hjælpe hende med at komme igennem bureaukratiet.



Hanmakka sætter sig til rette for få taget et nyt portrætbillede til Aadhaar-databasen.

rette deres demografiske oplysninger. Og der forekommer ofte fejl – forkerte adresser, stavfejl i navne og forkerte mobilnumre.

Da Indiens daværende premierminister Manmohan Singh i 2009 bad it-entreprenøren Nandan Nilekani om at stå i spidsen for projektet med at udvikle de unikke identifikationsnumre, understregede Nandan Nilekani vigtigheden af en mobil identitet, så fattige folk, der pendler mellem land og by for at arbejde, kan få adgang til basisydelser overalt.

Tanken var, at livet ville være nemmere med et nationalt, digitalt ID efter vestligt forbillede som erstatning for de mange forskellige identifikationskort af papir, der har sin oprindelse i den britiske kolonitid før 1948.

Men professor Janaki Srinivasan fra International Institute of Information Technology i Bangalore, der har arbejdet på flere ID-relaterede projekter i Indien, opfatter ikke Aadhaar som et spørgsmål om at have et enkelt digitalt ID fremfor flere forskellige identifikationspapirer.

– Da Aadhaar blev lanceret, var folk glade for at få et nyt ID. Men de brokkede sig ikke over at skulle have flere fysiske ID'er på sig. De anså det ikke som et problem, siger Janaki Srinivasan.

Chefarkitekten er begejstret

Ud over sin praktiske værdi har Aadhaar introduceret en ny måde at forholde sig til teknologi. Chefarkitekten bag Aadhaar, dr. Pramod Varma, mener, at den største fordel ved teknologien er de muligheder, den åbner, snarere end hvad den gør.

I hans optik skaber Aadhaar et digitalt fundament til at validere ens identitet baseret på en åben software, hvorpå andre løsninger som eksempelvis betalingssystemer, sygesikring, uddannelse og færdigheder også kan bygges.

Det handler om at forestille sig, hvad man kan gøre baseret på den eksisterende infrastruktur gennem det, som Pramod Varma betegner som en "kombinatorisk" mulighed: En sammenlægning af forskellige infrastrukturer for at udvide mulighederne for socialt liv.

Men hvad har prisen været for et udviklingsland som Indien? Dr. Varma mener, at fordelene klart har opvejet omkostningerne.

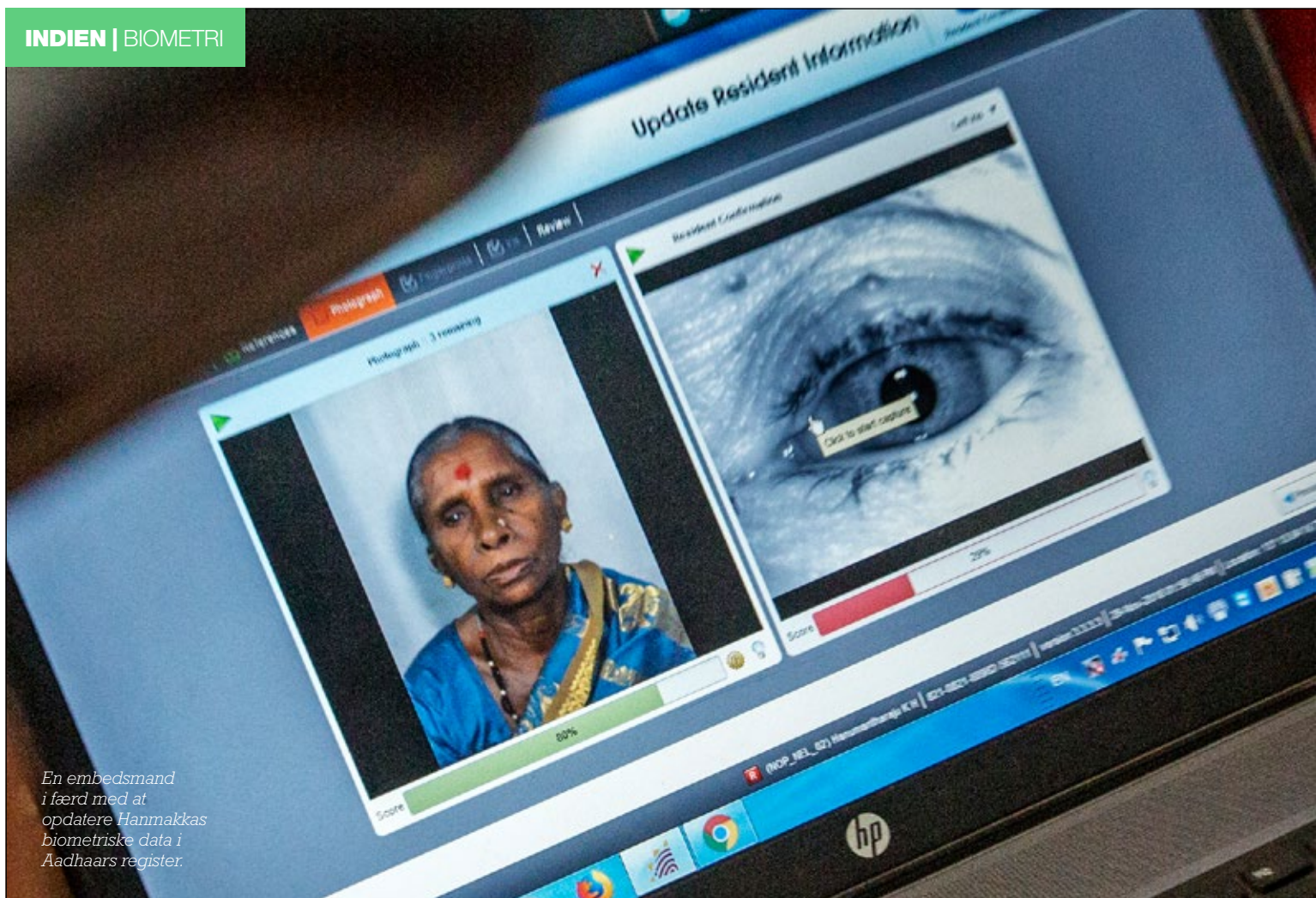
– Omkostningerne til at udvikle Aadhaar-identitetssystemet til 1,2 milliarder mennesker var omkring 1 dollar per person. Statslige ydelser i Indien er traditionelt altid blevet overført ned gennem en forsyningskæde, men der var masser af korruption på vejen. Nu overføres de fleste ydelser direkte til modtagerens bankkonto, så mellemmanden er skåret væk. Regeringen har sparet over 15 milliarder dollar på denne direkte overførsel af ydelser til modtagerne, siger Pramod Varma.

De nye mellemmand

Aadhaars beregninger er imidlertid blevet udfordret af de to fremtrædende økonomer Jean Drèze og Reetika Khera, der rejser tvivl om regeringens datagrundlag. >>

**“Regeringen
har sparet over
15 milliarder
dollar på
denne direkte
overførsel
af ydelser til
modtagerne”**

Pramod Varma,
chefarkitekt for Aadhaar



En embedsmand i færd med at opdatere Hanmakkas biometriske data i Aadhaars register.

Og spørger man professor Janaki Srinivasan, så har Aadhaar ganske vist fjernet de gammeldags mellemmand, der var uundværlige for at få adgang til alle typer af offentlige ydelser i Indien, men det kan have ført til, at nye mellemmand er kommet ind i forsyningskæden.

Samtidig har aktivister, advokater og sikkerhedsekspertter udtrykt bekymring over de brud på privatlivets fred og den brug af overvågning, som et statsligt projekt som Aadhaar repræsenterer. Kritikere har i de senere år peget på, hvor uforsigtigt de statslige kontorer behandler Aadhaar-data, hvilket gør det alt for nemt for de forkerte mennesker at få adgang til de angiveligt sikre informationer.

Misbrug af data

Men Kiran Jonnalagadda, der er medstifter og teknologichef i HasGeek – en Bangalore-baseret organisation, som arrangerer konferencer for teknologiekspertter – er enig i dr. Varmas påstand om, at Unique Identification Development Authority of India (UIDAI), der udsteder Aadhaar-numrene, ikke aktivt udspionerer enkeltpersoner.

Han understreger, at softwarens opbygning forhindrer lagring af oplysninger om, hvor et Aadhaar-nummer er blevet brugt og til hvilket formål. Men han mener, at UIDAI har været for afslappet i spørgsmålet om privatlivsbeskyttelse ved ikke at holde styr på de institutioner, der har bygget arkitekturen til Aadhaar.

– UIDAI er en reaktiv organisation, der kun handler, når tingene kommer ud af kontrol, siger Kiran Jonnalagadda.

Han henviser til en berygtet sag fra 2017, hvor indisk politi arresterede Abhinav Srivastava for at have stjålet Aadhaar-data, som han brugte til at opbygge sin egen, private ID-tjeneste, som han udbød til offentligheden mod betaling.

Ifølge Jonnalagadda var det kun muligt, fordi UIDAI har tilladt andre offent-

lige myndigheder at lagre og anvende demografiske data fra Aadhaar på deres egne servere.

Nogle af disse myndigheder sikrede ikke data korrekt, hvilket gør tyveri nemt. Men anholdelsen af Abhinav Srivastava har ikke afholdt andre fra at misbruge Aadhaar-ID'er til bedrageri eller for at kopiere fingeraf- >>

“Den er som en schweizisk ost. Der er huller overalt”

Kiran Jonnalagadda,
teknologichef i HasGeek



Ved hjælp af en iris-scanning lykkes det endelig for Hanmakka at få opdateret sin profil i Aadhaar-databasen.



Aadhaar – overvågning på indisk

- Aadhaar er et unikt 12-cifret identifikationsnummer, der kan opnås af indbyggere i Indien baseret på deres biometriske og demografiske data.
- Data indsamles af Unique Identification Authority of India (UIDAI), en myndighed etableret i januar 2009 af den indiske regering.
- Der er oprettet cirka 1,22 milliarder Aadhaar-ID'er siden 2009.
- Aadhaar var tænkt som et nationalt, digitalt ID efter vestligt forbillede og skulle erstatte adskillige fysiske ID'er. Men i september 2018 afgjorde Højesteret i Indien, at Aadhaar kun skal være ID for offentlige ydelser.
- Omkostningerne til opbygningen af Aadhaar-identitetssystemet til 1,2 milliarder indere er ifølge statslige kilder omkring 1 US dollar per person.
- Siden stiftelsen af Aadhaar har civilsamfundets aktivister, advokater og sikkerhedseksperter udtrykt bekymring over brud på privatlivets fred og brug af statslig overvågning.

tryk. Et anonymt administreret Google spreadsheet på internettet viser hackede Aadhaar-data og lækager, der har fundet sted over de seneste år.

En schweizisk ost

End ikke statens Central Identities Database Repository (CIDR) er ifølge Kiran Jonnalagadda sikker. CIDR er den angiveligt krypterede database, hvor de demografiske og biometriske data fra nu mere end en milliard indiske indbyggere er opbevaret.

– Der er mange adgangspunkter til CIDR, der giver både læse- og skriveadgang. Den er som en schweizisk ost. Der er huller overalt, siger Kiran Jonnalagadda.

Andre hævder, at UIDAI har optrådt respektløst ved at forsøge at tie problemerne ihjel og lange ud efter de mennesker, der påpeger fejl og finder huller i sikkerheden. Den administrerende direktør i CIDR er citeret for at sige, at det vil tage "verdens hurtigste computer længere tid, end universet er gammelt" at bryde Aadhaars kryptering.

Forbud mod private firmaer

Debatten om Aadhaar førte i september 2018 til en længe ventet dom fra Højesteret i Indien.

Dommen forbyder på den ene side private virksomheder at anvende Aadhaar til at godkende deres kunder, og telefonselskaber og private banker kan derfor ikke længere kræve et Aadhaar-nummer for at tilbyde deres tjenester. På

den anden side fastslår Højesteret, at Aadhaar er et gyldigt system til at udbetale statsstøtte og andre serviceydelser.

Ikke overraskende opfatter Aadhaars chefarkitekt, Pramod Varma, dommen som en blåstempling af selve opbygningen af Aadhaar-databasen, mens det for professor Janaki Srinivasan er for tidligt at tro på, at private virksomheders interesse i at anvende Aadhaar forsvinder helt.

Som den mest skeptiske af de tre mener Kiran Jonnalagadda, at afgørelsen fra Højesteret har gjort situationen værre, fordi dommerne i deres afgørelse også har taget stilling til – og godkendt – en offline QR-kodebaseret verifikation til Aadhaar. Dermed har retten i praksis fjernet muligheden for at spore et Aadhaar-identitetstyveri, siger han.

Under alle omstændigheder har dommen ikke forbedret forholdene for mennesker som 12-årige Iri. Han vil fortsat stå i kø for at matche sine fingeraftryk med dem, der er gemt i Aadhaars database, før han får adgang til regeringens madrationer.

Journalisten Nafis Hasan blev født i Indien og er nu ph.d.-forsker ved UCLA, Los Angeles. Han har tidligere skrevet for New Indian Express, Biblio, Economic and Political Week og American Anthropologist.



Pramod Varma er hovedarkitekten bag Aadhaar-databasen.



Professor Janaki Srinivasan er skeptisk overfor den masseovervågning, som er indbygget i Aadhaar.



Kiran Jonnalagadda er en af grundlæggerne af organisationen HasGeek og stærkt kritisk overfor Aadhaar.



En kvinde afhenter sin månedlige ration af ris efter at have scannet sine biometriske data i Aadhaar.



En embedsmand fremviser et rationeringskort, som giver adgang til fødevarer fra staten. Identiteten på kortholderen bliver først bekræftet, når personen scanner sine biometriske data og får grønt lys fra Aadhaar-databasen.

SLUT med Panodil til morgenkaffen

Stadig flere oplever, at både det fysiske og psykiske arbejdsmiljø er blevet dårligere. Nu blæser landets fagforeninger til kamp: Udviklingen skal vendes. 2019 er arbejdsmiljørepræsentanternes år.

Af Ole Hoff-Lund
[ohl@prosa.dk]
Illustration: Lars Refn



– Det skal være sikkert og sundt at gå på arbejde i Danmark.

Sådan lød det fra beskæftigelsesminister Troels Lund Poulsen (V), da han i foråret 2017 nedsatte et ekspertudvalg til at gentænke hele arbejdsmiljøindsatsen på det danske arbejdsmarked. Baggrunden var, at antallet af beskæftigede, der er fysisk eller psykisk overbelastede, er steget med henholdsvis 17 og 15 procent siden 2012.

– Som beskæftigelsesminister er jeg bekymret over udviklingen. Med de tal, vi ser i dag, kan jeg konstatere, at arbejdsmiljøindsatsen har slået fejl. At indsatsen simpelt hen ikke virker efter hensigten, sagde Troels Lund Poulsen.

Halvandet år senere lå anbefalingerne fra regeringens ekspertudvalg klar. Men blækket i rapporten var knap nok tørt, før kritikken begyndte – blandt andet fra Peter Hasle, der er professor i arbejdsmiljø ved Aalborg Universitet.

– En stor del af anbefalingerne er vage hensigtserklæringer. Overordnet er der ikke lagt op til de store forandringer, sagde han til Fagbladet 3F.

Panodil til morgenkaffen

Den alarmerende udvikling har fået Fagbevægelsens Hovedorganisation (FH) til at udnævne 2019 til arbejdsmiljørepræsentanternes år. I januar mødtes 1.700 arbejdsmiljørepræsentanter i Odense for at dele erfaringer og inspirere hinanden til at gøre endnu mere for at skabe bedre arbejdsforhold. Og arbejdsmiljørepræsentanternes rolle kan ikke undervurderes, mener Lizette Risgaard, der er formand for FH.

– Alt for mange er sygemeldt med stress, og alt for mange må tage en Panodil til morgenkaffen for at komme i gang

med arbejdsdagen. Det er arbejdsmiljørepræsentanterne, der tager de nære og konkrete kampe ude på arbejdspladserne for at skabe et sundt, sikkert og udviklende arbejdsmiljø, siger Lizette Risgaard.

Øget frygt og stress

Rasmus Willig, der er lektor ved Roskilde Universitet, mener, at udhulingen af den danske arbejdsmarkedsmodel gennem de seneste 20 år har skabt øget stress blandt mange ansatte i Danmark. De markante forringelser af dagpengene betyder, at flere i dag frygter at blive afskediget, fordi dagpengene ikke længere rækker til at opretholde tilværelsen.

Derfor tier mange også med at kritisere eksempelvis dårlige forhold på arbejdspladsen.

– Den oplevede usikkerhed er blevet større. For 20 år siden kunne en murerarbejdsmand få 90 procent af sin løn i en årrække, hvis han blev fyret. I dag får du måske halvdelen af din løn i en

kortere periode, så nogle risikerer at gå fra hus og hjem. Du har simpelthen mere at miste, hvis du ytrer kritik af din arbejdsplads, forklarer Rasmus Willig.

Jobsikkerheden er væk

I sin bog 'Flexisme' har Rasmus Willig spurgt en stor gruppe lærere, sygeplejersker, politibetjente, socialrådgivere og pædagoger om, hvad der sker, når de går til deres ledelse med kritik. Mange af dem giver udtryk for, at det psykiske arbejdsmiljø er blevet markant dårligere i de senere år, men at de ikke tør konfrontere ledelsen.

Ifølge Willig er Danmark dermed gået fra såkaldt flexicurity til det, han kalder flexisme. Han opsummerer udviklingen med en kommentar fra en medarbejder, han har interviewet: "Før havde vi medbestemmelse, så kom vi på medhør, og nu skal vi bare være medgørlige".

– Flexisme er den situation, hvor vi udøver selvrensensur og har indført en tavshedskultur, så vi ikke længere tør kritisere ledelsen. Jobsikkerheden er væk, og medarbejderne bliver afkrævet, at de skal være mere robuste. Det har skabt et arbejdsmarked præget af følelser som utilstrækkelighed, frygt og selvrensensur, siger Rasmus Willig.

En undersøgelse fra 2016 viser, at cirka 60 procent af medlemmerne i hovedorganisationen FTF frygter for konsekvenserne, hvis de udtaler sig negativt om arbejdsmiljøet på deres arbejdsplads, og det vil Rasmus Willig have fagbevægelsen til at gøre op med:

– Vi skal kunne gå til vores arbejdsgiver uden at frygte for at blive udstillet som brokkehoveder. Vi skal have brudt tavshedskulturen. Heri består den nye kamp for arbejdsmiljøet.

“Vi skal have brudt tavshedskulturen”

Rasmus Willig,
lektor ved Roskilde Universitet

Fra stress til støj

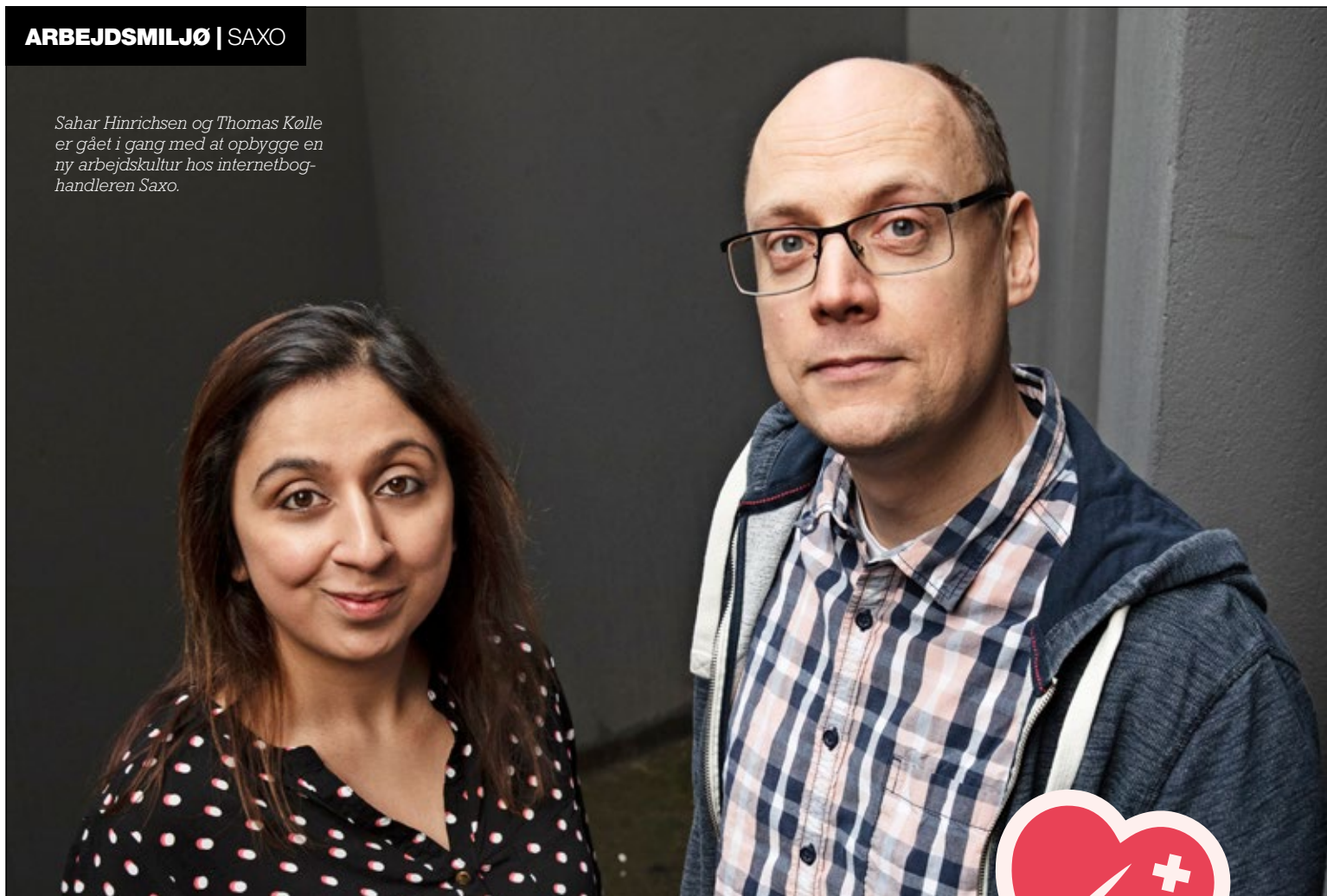
De 79 fagforbund i den nye Fagbevægelsens Hovedorganisation (FH) har besluttet, at 2019 er arbejdsmiljørepræsentanternes år med 200 lokale events, der sætter arbejdsmiljø på dagsordenen.

AMR 2019 skal øge anerkendelsen af arbejdsmiljørepræsentanternes store daglige indsats for at skabe et godt arbejdsmiljø.

Har du selv lyst til at blive arbejdsmiljørepræsentant på din arbejdsplads, eller har du spørgsmål om alt fra stress til støj, så kontakt PROSAs arbejdsmiljøkonsulent Allan Pleman på apl@prosa.dk.

Du kan finde PROSAs arbejdsmiljøhåndbog på prosa.dk/arbejdsmiljoe/arbejdsmiljoe-haandbogen

Sahar Hinrichsen og Thomas Kølle er gået i gang med at opbygge en ny arbejdskultur hos internetboghandleren Saxo.



HJERTESTARTER & frisk frugt

To nyvalgte arbejdsmiljørepræsentanter har sat gang i en større omvæltning hos internetboghandleren Saxo, hvor der nu er både massageordning, hjertestarter og frisk frugt.

Af Ole Hoff-Lund
[ohl@prosa.dk]

Foto: Lizette Kabré

På muren ved indgangen til internetboghandleren Saxo på Strandboulevarden i København hænger en grøn boks. Inde i boksen sidder en funkende ny hjertestarter, der – heldigvis – endnu ikke har været i brug.

Placeringen af hjertestarteren er besluttet af Saxos to nyvalgte arbejdsmiljørepræsentanter, Sahar Hinrichsen og Thomas Kølle, der siden maj sidste år har påtaget sig opgaven med at skabe et sundere og mere sikkert arbejdsmiljø for deres cirka 50 kolleger.

– Vi kunne også have valgt at sætte hjertestarteren op indenfor i bygningen, men så ville den jo ikke komme lige så mange mennesker til gavn. Ved at sætte den op udendørs har alle i lokalområdet adgang til den, forklarer Thomas Kølle, der er software architect i Saxo og derudover medlem af PROSA.

Selv om Saxo efterhånden har en del år på bagen, har virksomheden ikke haft tradition for at vælge arbejdsmiljørepræsentanter – eller AMR som det hedder på nudansk.

Men sidste år opfordrede ledelsen medarbejderne til at vælge to AMR, og den udfordring tog Thomas Kølle og regnskabschef Sahar Hinrichsen på sig.

– Jeg havde ikke hørt så meget om det før, men da jeg først satte mig ind i, hvad det vil sige at være arbejdsmiljørepræsentant, så synes jeg, det lød spændende. Hvem vil ikke gerne skabe bedre forhold på arbejdspladsen, siger Sahar Hinrichsen.

Hvor er brandvejen?

Som første skridt besluttede Sahar Hinrichsen og Thomas Kølle at gennemføre en arbejdspladsvurdering (APV), som kunne danne grundlag for det videre arbejde. Medarbejderne fik et elektronisk spørgeskema, hvor de blev bedt om at forholde sig til en række spørgsmål om det fysiske og psykiske arbejdsmiljø i Saxo. APV'en afslørede blandt andet, at mange medarbejdere ikke vidste, hvor brandvejene var.

– Men det ved de så nu, siger Thomas Kølle.

Resultaterne fra APV'en tog de med på det lovpligtige, tredages kursus i arbejdsmiljø, som var en øjenåbner for dem begge og gav inspiration til at sætte flere skibe i søen på Saxo. På kurset mødte de kolleger fra andre brancher og virksomheder, som delte ud af deres erfaringer og viden, og det førte til en liste med indsatspunkter, som Sahar Hinrichsen og Thomas Kølle har gennemført i de forløbne seks måneder.

– I begyndelsen var jeg da lidt bekymret for, hvor tidskrævende det ville være, men vi finder tiden til det, og ellers opfordrer vi vores kolleger til at hjælpe os. Det er sjovt, og der er stor opbakning til vores arbejde, siger Sahar Hinrichsen.

Frugt, hjerter og massage

Et af punkterne var hjertestarteren, men derudover har ledelsen blandt andet givet grønt lys for en frugtordning og en massageordning. Sidstnævnte betales over brutto-lønnen og registreres som arbejdstid.

– Som udgangspunkt har vi en velfungerende arbejdsplads. Vi har en løbende og uformel dialog med ledelsen, som har bakket op hele vejen, når vi kommer med forslag og ønsker. Det er en bølge af succes, der driver os, og vi har nået rigtig meget det første halve år, siger Thomas Kølle.

Senest har de haft besøg af en kvindelig ergoterapeut, som i løbet af to dage undersøgte hver enkelt medarbejders arbejdsvaner, siddestillinger og andre rutiner, og hendes råd og anbefalinger er nu givet videre til både medarbejdere og ledelse.

– Jeg var overrasket over, hvor lidt der skal til, og hvor stor betydning det har for din krop, hvis du ændrer bare lidt på dine vaner og sørger for afvekslende arbejdsstillinger. For eksempel den måde du sidder på, skærmens placering eller tastaturets position. Vi har fået en masse gode råd til at forebygge skader, fortæller Sahar Hinrichsen.

Arbejdsmiljørepræsentanterne har også sørget for at få flyttet en stor og støjende printer, som stod i et storrums-kontor, og i denne måned får de besøg af en frivillig fra

Hjerteforeningen, der skal undervise medarbejderne i genoplivning og førstehjælp.

Ny kultur tager tid

Reaktionerne på de nye initiativer har været overvældende fra både medarbejdere og ledelse. Det eneste, de to arbejdsmiljørepræsentanter efterlyser, er, at kollegerne byder ind med idéer og ønsker, som AMR kan løfte videre.

– Det er en ny kultur, som vi er i gang med at bygge op. Det tager tid at få det ind på rygraden for alle medarbejdere, men vi er godt på vej. Alle er positive, og det har været en god og lærerig rejse, siger Sahar Hinrichsen.

Næste fase handler om at tilegne sig viden og værktøjer til at håndtere konflikter og det psykiske arbejdsmiljø. Det planlægger de begge at gøre i løbet af 2019, hvor de har ret til to dages efteruddannelse.

– Det psykiske arbejdsmiljø er for mig det svære område, hvor det handler meget om at turde tale om de vanskelige ting. Men jeg vil gerne være rustet til at tage de samtaler, hvis det bliver nødvendigt, siger Thomas Kølle.

Hvad laver en arbejdsmiljørepræsentant?

Som arbejdsmiljørepræsentant (AMR) er du valgt af dine kolleger til at opbygge et sikkert og sundt arbejdsmiljø i samarbejde med ledelsen. Det er arbejdsgiverens ansvar at løse problemerne, men det kræver samarbejde og en løbende dialog.

- Hvis din virksomhed har flere end 10 ansatte, skal der være en AMR.
- Du er valgt for to år ad gangen. I den periode er du sikret imod afskedigelse – ligesom tillidsrepræsentanten.
- Som AMR deltager du i et lovpligtigt, tredages kursus om arbejdsmiljø, hvor du lærer om arbejdsmiljø generelt, men med fokus på de problemstillinger, der er særligt relevante på din arbejdsplads.
- Det første år har du ret til yderligere to dages supplerende uddannelse. De følgende år har du ret til halvanden dages efteruddannelse om arbejdsmiljø.
- Det psykiske arbejdsmiljø kan for eksempel handle om stort arbejdspress, uklare krav, dårlig ledelse, konflikter, mobning og lange arbejdstider.
- Det fysiske arbejdsmiljø kan handle om farlige stoffer, støj, varme, kulde, belysning, risiko for fald eller tunge løft og dårlig indretning af arbejdspladsen.
- Minimum hvert tredje år skal virksomheden gennemføre en arbejdspladsvurdering (APV), hvor medarbejderne anonymt forholder sig til en række spørgsmål om arbejdsmiljøet.

Arbejds miljø:

Alle – men mest *chefen* – har ansvaret

Kun hver tredje dansker vil anbefale sin arbejdsplads til andre, viser en undersøgelse. Prosabladets brugerpanel fortæller her, hvad et godt arbejdsliv er for dem.

Af Stine Nysten
[sny@prosa.dk]
Illustration: Lars Refn

Hvorfor tror du, at så få danskere vil anbefale deres egen arbejdsplads?

“ Det er svært at skabe godt arbejdsmiljø i it-branchen, fordi det er vanskeligt at definere målbare opgaver

“ Der er mange småting, som irriterer en og vokser, men som ikke er nok til, at man vil skifte job

“ Det må være, fordi arbejdsklimaet er dårligt – bundende i dårlig ledelse, meget stressende arbejde, kedeligt arbejde og økonomisk pres

“ Behandlingen af den ansatte er forringet voldsomt så mange steder de seneste årtier

Nævn de tre vigtigste elementer for, at du vil omtale din arbejdsplads som god:

“ Ordentlighed, ansvarlighed og fællesskab

“ Selvbestemmelse, frihed og mening

“ Stabilitet, troværdighed og trykthed i ansættelsen

“ Velfungerende ledelse, konkurrencedygtig løn og venlige kollegaer

“ At jeg trives både socialt og fagligt. At der er en god ledelse, som har tillid til sine ansatte. At arbejdspladsen udvikler sig fagligt



Hvilke elementer skal være til stede i dit arbejdsmiljø for, at du kan trives?

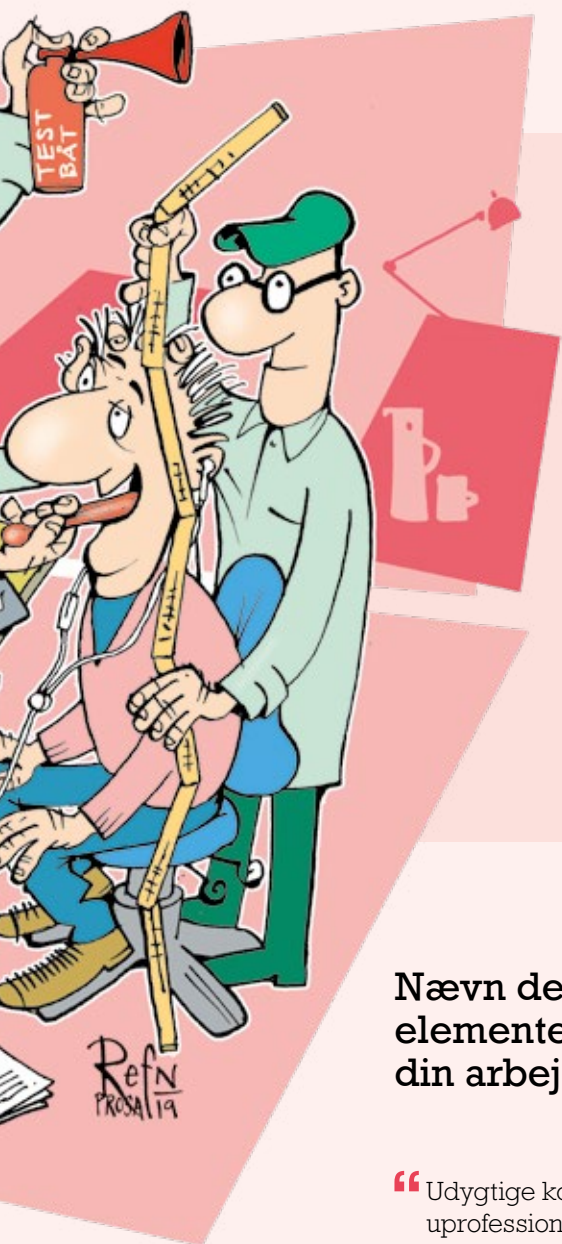
“ Humor, plads til at tænke lidt vildt af og til, gode kollegaer og ledere

“ Spændende opgaver, kollegaer, man kan sparre fagligt med, og en professionel virksomhed

“ Godt samarbejdsklima: Chefer, der er i stand til at sætte retning, prioritere og lede, såvel op som ned. Gode rammer for frihed under ansvar

“ Gode kollegaer, hyggeligt socialt miljø og respekt for forskellighed

“ Frihed, fleksibilitet og respekt samt en meningsfuld hverdag



Hvem har først og fremmest ansvaret for et godt psykisk arbejdsmiljø?

“ Alle har ansvaret for et godt arbejdsmiljø. Der skal mange til at skabe et godt arbejdsmiljø, men relativt få til at ødelægge det

“ Lederen. Naturligvis med input fra medarbejderne. Lederen skal lære sine medarbejdere at kende og forstå, at de ikke skal behandles ens, men behandles lige

“ Chefen har altid det ultimative ansvar for, hvad der foregår på arbejdspladsen. Men vi andre kan ikke tillade os at fralægge os vores medansvar, for det vil gøre chefens arbejde umuligt

“ Ledelsen, fordi de har magten til at ændre det

Nævn de tre vigtigste elementer for, at du vil omtale din arbejdsplads som elendig:

“ Udygtige kollegaer, uprofessionel ledelse og overholder ikke loven

“ Elendig ledelse, meget stressende arbejde og økonomisk pres

“ Lukkethed, ufleksibel og stillestående

“ Dårlig ledelse, dårlige forhold, dårligt arbejdsmiljø

“ Chefen, bureaukratiet, arbejdsklimaet

Tilmeld dig brugerpanelet

Prosabladet vil gerne vide, hvad du som PROSA-medlem mener om udviklingen i it-branchen. Derfor har vi oprettet et brugerpanel, som vi jævnligt kontakter med aktuelle spørgsmål. De anonyme svar bruges til en artikel i bladet.

Tilmeld dig på brugerpanel@prosa.dk og få dine meninger hørt!

SÆT FART PÅ DIN EFTERUDDANNELSE

50 procent af de it-professionelle har ikke fået en eneste arbejdsgiverbetalt efteruddannelsesdag det seneste år, viser tal fra PROSA.

Af Stine Nysten
[sny@prosa.dk]

Du må selv klø på, hvis du skal have kradset efteruddannelse op under neglene. PROSAs årlige undersøgelse af it-folks brug af efteruddannelse viser med al tydelighed, at tid og penge til at dygtiggøre sig ikke ligefrem kommer af sig selv.

Halvdelen af alle it-professionelle har ikke fået så meget som en eneste efteruddannelsesdag betalt af arbejdsgiveren det seneste år, viser opgørelsen. Det er beskæmmende, mener Michael Tøttrup, der som ledelseskonsulent i PROSA beskæftiger sig med netop efteruddannelse.

– Der er brug for at komme ud af den daglige kontekst og hente ny viden. Ny viden som vel at mærke bringes tilbage ind i virksomheden, siger han.

Viden forældes

It-folk, der arbejder på en overenskomst, får markant flere efteruddannelsesdage end dem, der er på individuel kontrakt.

Det overrasker ikke Michael Tøttrup, for en overenskomst indeholder typisk aftale om en årlig MUS-samtale, hvor der blandt andet kan tales om efteruddannelse.

Men overenskomst og MUS-samtale er ingen garanti. Du må oftest selv gøre forarbejdet. Det kan være svært at finde tid og overskud i hverdagen til at forholde sig til det mere langsigtede perspektiv, som efteruddannelse er, men indsatsen er givet godt ud, understreger Michael Tøttrup.

– Mange it-folks teknologiske viden eller arbejdsfunktion bliver gennem et arbejdsliv forældet, og de skal derfor videreudvikles eller omskoles for ikke selv at blive forældet, siger han.

Statistikken afslører, at programmører og driftsfolk får markant mindst kompetencegivende efteruddannelse.

– Det undrer mig, for det er begge kerneområder inden for professionel it, der udvikler sig enormt. Særligt drift skil-

Tag selv initiativet

– Du skal ikke forvente, at din chef lægger den store plan for din udvikling. Det sker desværre sjældent, siger Lisa Dalsager, der som jurist i PROSA ofte rådgiver folk i, hvordan man griber en forhandling om efteruddannelse an. Vil du pudse dine evner af, må du selv tage initiativet. Her er juristens tre råd:

Forbered dig

Det vigtigste er, at du forbereder dig ordentligt. Tænk igennem, hvad du vil opnå, og undersøg, hvad kurset eller certificeringen koster, og hvornår du kan deltage. Gør det klart, præcis hvad du gerne vil, så din leder har noget konkret med ud fra samtalen.

Puds argumenterne af

Det er vigtigt, at du har argumenterne klar, når du præsenterer dit ønske. Forklar, hvordan det også vil gavne arbejdspladsen, at du får efteruddannelse. Tit er det ikke pengene, men tiden, du er væk, der generer arbejdsgiveren. Men de glemmer, hvad de får ud af, at du har været få dage væk. Nemlig en gladere og klogere medarbejder.

Få det ned på papir

Lav på mødet en klar aftale om, hvad der nu skal ske. Skal du bestille kurset, eller skal chefen vende tilbage inden for kort tid med besked om, hvad der er tid og penge til? Skriv eventuelt en mail til chefen, hvor du takker for mødet og nævner, hvad I aftalte, så du har jeres aftale på skrift.

ler sig ud. Får driftsfolk efteruddannelse er det typisk en certificering. Men udviklingen inden for drift flytter sig væk fra en systemadministratorrolle, der inhouse står for det hele, til en rolle, hvor der skal tages stilling til cloud, til webservices, til centralisering og ofte outsourcing. Det kalder i høj grad på en grundlæggende kompetenceudvikling, som slet ikke sker. Det er bekymrende, siger Michael Tøttrup.

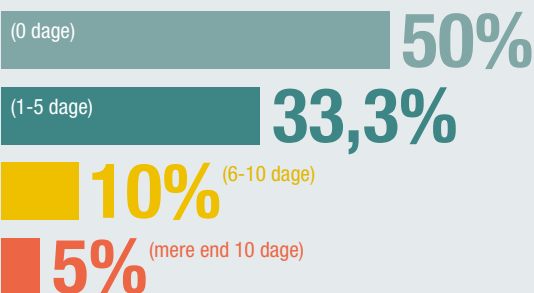
Tid er en mangelvare

Han oplever paradoksal nok, at arbejdsgiverne gang på gang giver udtryk for, at de prioriterer medarbejdernes kompetencer enormt højt.

– De oplever ikke, at de holder igen. Men de har den udfordring, som også vores medlemmer nævner, at der simpelthen ikke er tid til, at en medarbejder forlader arbejdspladsen i en længere periode, siger Michael Tøttrup.

Derfor er han glad for at kunne konstatere, at brugen af akademi- og diplomuddannelser er stigende. Uddannelserne er blevet reformeret – blandt andet efter stort pres fra PROSA – i retning af flere målrettede moduler.

– Det har gjort det mere relevant for en større del af it-branchen. Det er de færreste, hverken medarbejdere eller ledere, der kan forholde sig til en to-årig uddannelse. Men enkelte moduler, der måske kører over to til fire måneder og er langt mere målrettet konkrete problemstillinger fra hverdagen i arbejdslivet, opleves som langt mere relevant, siger Michael Tøttrup.



PROSA hjælper dig

Går du med efteruddannelsestanker, eller har du brug for en snak om karriere generelt, så kontakt PROSAs karriererådgivere på karriere@prosa.dk. Skal du til MUS-samtale eller anden form for udviklingssamtale, så kontakt faglig@prosa.dk og få konkrete forhandlingstips af juristerne.



FÅR DU DEN LØN, DU FORTJENER?

> Deltag i PROSAs lønstatistik og bliv klædt bedre på til lønsamtalen

Løn er normalt ikke noget, vi snakker så højt om. Det burde vi, men mange af os aner ikke, hvad kollegerne tjener, eller om kvalifikationstillægget ligger på højde med sidemandens.

Hvert år indsamler PROSA nøgletal fra medlemmerne til en lønstatistik, der dækker en lang række jobfunktioner på it-området. På den måde kan du sammenligne dig med PROSA-medlemmer i lignende stillinger – og jo bedre kan du argumentere for din sag ved næste lønsamtale.

Du modtager snart en e-mail fra PROSA
Brug fem minutter på at oplyse os om din grundløn, dine tillæg og din pension. Undersøgelsen er anonymiseret – men den kommer mange til gavn.



PROSA

Kunstig intelligens

står ved en skillevej

Kunstig intelligens var et varmt emne på konferencen GOTO Copenhagen 2018, der samlede 1.650 softwareudviklere. For selv om der er mange perspektiver i AI, så frygter mange, at udviklingen bliver kontrolleret af nogle få, pengestærke techgiganter.

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

Deltagerne i 2018-udgaven af GOTO Copenhagen-konferencen hører formentlig ikke til de mest teknologiforskrækkede mennesker, man kan opdrive. Alligevel markerede et flertal af de mange softwareudviklere, at de er enten lidt eller meget bange for "Artificial General Intelligence", da de med magnetbrikker på en tavle kunne svare på spørgsmål relateret til konferencens temaer.

Bekymringen handler ikke så meget om, at man ikke kan gennemskue teknologien, eller frygten for, at robotterne nu overtager verdensherredømmet.

Nej, det drejer sig primært om, at teknologien bliver centreret hos nogle ganske få globale og meget kapitalstærke virksomheder, der vil få endnu mere magt, end det allerede er tilfældet i dag.

Ordet "generel" i spørgsmålet er helt centralt, for kunstig intelligens er endnu på et tidligt stadie, understreger Danny Lange, der er Vice President for AI og Machine Learning i spilvirksomheden Unity og var en af talerne på GOTO.

På nuværende tidspunkt har vi kun udviklet løsninger til meget specifikke formål. Vi har endnu ikke udviklet systemer, der er generelt intelligente på den måde, som vi forstår menneskelig intelligens, siger han.

Men det vil ske på et tidspunkt, fastslår Danny Lange, og da han fra salen får stillet spørgsmålet, om vi skal frygte kunstig intelligens, giver han efter nogen betænkningstid svaret:

– Vi skal respektere kunstig intelligens.

Samme melding kommer fra Jacob Sherson, der er kvantefysiker og professor ved Aarhus Universitet.

Hvis den kunstige, generelle intelligens var en realitet i morgen, var der grund til bekymring, for mennesket har rent psykologisk brug for tid til at vænne sig til ikke længere at være et unikt væsen i kraft af sin intelligens, siger han.

Mange konkrete anvendelser

GOTO-konferencen afspejler tydeligt, at kunstig intelligens i sin nuværende form har bevæget sig væk fra science fiction-verdenen og ind i dagligdagen – både for brugere og udviklere. Der er efterhånden mange konkrete anvendelser af AI og også en del standardværktøjer, der understøtter udviklingen af AI-løsningerne.

Peter Søndergaard fra danske 3Shape, der har fået stor succes med udvikling af avanceret dentalt scannerudstyr, anvender for eksempel AI i deres scannersoftware til den ikke helt trivielle opgave med at skelne mellem tænder og resten af mundhulen.



Osh Agabi, stifter og CEO i Koniku Inc., lagde Bella Centerets store sal ned med sin præsentation af chippen med biologiske neuroner, der kan anvendes til at lugte sig frem til sprængstoffer og kræft i et tidligt stadie.

Og på værktøjsfronten bliver det hele meget konkret, når eksempelvis Kaz Sato fra Google Cloud gennemgår en Lite-udgave af Googles TensorFlow til Android, iOS og embedded devices, eller når Francesc Campoy fra virksomheden Source{d} demonstrerer en machine learning-baseret løsning til kvalitetstjek af kode.

Erik Meijer, der er Director of Engineering hos Facebook og næsten fast inventar på GOTO-konferencerne som guru i programmeringssprog, gør også sit for at få kunstig intelligens og mere specifikt machine learning lidt ned på jorden.

– Machine learning indeholder tilsyneladende virkelig kompliceret matematik. Men reelt er der tale om matematik på børnehaveniveau eller til nød gymnasieniveau

“Hvis den kunstige, generelle intelligens var en realitet i morgen, var der grund til bekymring”

Jacob Sherson,
professor ved Aarhus Universitet

“Vi har endnu ikke udviklet systemer, der er generelt intelligente på den måde, som vi forstår menneskelig intelligens”

Danny Lange, Vice President for AI og Machine Learning i Unity

kombineret med nogle kodetricks. Udfordringerne og dermed det spændende i arbejdet ligger i virkeligheden i selve programmeringen af løsningerne, siger han.

Nu med biologiske neuroner

Omvendt træder Osh Agabi op på den store klinge, da han som stifter og CEO i Koniku Inc. fortæller om wetware intelligence og perspektiverne i deep learning-udgaven af kunstig intelligens.

Wetware handler om hardware eller software, der indeholder biologiske komponenter eller biologiske systemer. Frem for at forsøge at efterligne den menneskelige hjerne ved hjælp af silikonechips, er Koniku gået den modsatte vej og har udviklet en chip bestående af på nuværende tidspunkt 64 biologiske neuroner.

Chippen kan blandt andet bruges til at udstyre applikationer med lugte- og smagssans, og konkret arbejder Osh Agabi og hans folk på løsninger til at opsnuse sprængstoffer i lufthavne, udslip af kemiske stoffer eller vejsidebomber. Derudover arbejder de på en løsning til at diagnosticere kræft på et tidligt stadie blot ved at lade applikationen snuse til huden.

Osh Agabi har taget springet fra den akademiske verden til et liv som iværksætter, og han medgiver, at det har været en hård start:

– Det er klart, at Koniku skal være en forretning, men det var ikke motivet til at stifte virksomheden. Jeg følte rent faktisk, at vi som menneske kunne gøre tingene meget bedre, end vi gør i dag. Så det er noget helt fundamentalt, vi har gang i.

Udlandsophold kan koste dig

DAGPENGENE

Har du inden for de seneste 12 år opholdt dig i udlandet i en årrække – eller planlægger du at gøre det – kan du stå helt uden dagpenge som økonomisk sikkerhedsnet.

Af Vivian Andersen, a-kasseleder
[via@minakasse.dk]

Trods store protester fra en lang række a-kasser og fagforeninger vedtog regeringen og Dansk Folkeparti kort før jul at stramme dagpengereglerne med et omdiskuteret opholdskrav.

Dermed risikerer du at miste retten til dagpenge, hvis du har boet eller arbejdet udenfor Europa i længere tid – også selv om du har indbetalt til din a-kasse hver måned.

Den nye lov om opholdskrav, som trådte i kraft ved årsskiftet, betyder, at skal du have opholdt dig i Rigsfællesskabet (Danmark, Grønland og Færøerne), EU/EØS-landene eller Schweiz i sammenlagt syv år inden for de seneste 12 år for at få ret til dagpenge.

Opholdskravet indføres gradvist:

- Mindst 5 ud af 12 år (2019)
- Mindst 6 ud af 12 år (2020)
- Mindst 7 ud af 12 år (2021 eller senere)

Det tæller ikke som et udlandsophold, når du holder ferie eller er på forretningsrejse. Der er kun tale om et udlandsophold, hvis du efter CPR-loven skal registrere dig som fraflyttet til udlandet. Hvis du som udlænding har gennemført en integrationsgrunduddannelse, skal du ikke opfylde opholdskravet. Du skal heller ikke opfylde opholdskravet for at få efterløn.

Hvilken betydning har opholdskravet?

Opholdskravet omfatter dig, der bliver ledig og skal indplaceres i dagpengesystemet 1. januar 2019 eller senere.

I den forbindelse skal a-kassen hente oplysninger om dine adresser de seneste 12 år for at undersøge, om du opfylder opholdskravet.

Er du blevet ledig og indplaceret i dagpengesystemet før 1. januar 2019, bliver du ikke omfattet af opholdskravet og kan opbruge din dagpengeret – men reglerne kan ramme dig på et senere tidspunkt.

Bor du i udlandet i øjeblikket, og har du bevaret medlemskab af a-kassen ud fra en forudsætning om at kunne få dagpenge, når du kommer hjem igen, kan opholdskravet ramme dig med tilbagevirkende kraft.

Acceptable udlandsophold

Efter lovforslaget skal du have haft lovligt ophold inden for Rigsfællesskabet, EU/EØS og Schweiz. Du kan altså godt opholde dig i disse lande i flere år, uden at det koster dig dagpengeretten.

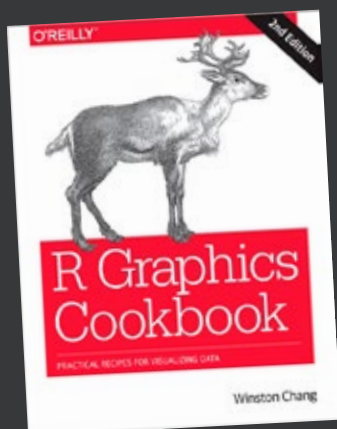
Når det gælder Storbritannien, der i øjeblikket er i forhandling om at forlade EU, så vides det endnu ikke, hvordan opholdskravet bliver udmøntet. Men ophold i Storbritannien i perioden, indtil briterne træder ud af EU, vil sandsynligvis ikke belaste opholdskravet.

Derudover er der i lovforslaget undtaget en række ophold i udlandet, hvor opholdet sidestilles med ophold i Danmark. Det gælder blandt andet udstationeringer, søfolk og visse uddannelser.

Du kan læse mere om de nye regler på prosa.dk/a-kasse/dagpenge/din-dagpengeret/



BØGER MED RABAT TIL PROSA-MEDLEMMER



R Graphics Cookbook, 2nd Edition Practical Recipes for Visualizing Data

Authors: *Winston Chang*
ISBN 9781491978603

This O'Reilly cookbook provides more than 150 recipes to help scientists, engineers, programmers, and data analysts generate high-quality graphs quickly—without having to comb through all the details of R's graphing systems. Each recipe tackles a specific problem with a solution you can apply to your own project and includes a discussion of how and why the recipe works.

Vejl pris 641,-

PROSApris 449,-

Emotionally Intelligent Design Rethinking How We Create Products

Authors: *Pamela Pavliscak*
ISBN 9781491953143



As technology becomes deeply integrated into every aspect of our lives, we've begun to expect more emotionally intelligent interactions. But smartphones don't know if we're having a bad day, and cars couldn't care less about compassion. Technology is developing more IQ, but it still lacks EQ.

Vejl pris 366,-

PROSApris 256,-

CSS Master, 2nd Edition

Authors: *Tiffany Brown*
ISBN 9780648331506



CSS Master is tailor-made for the web designer or front-end developer who's really serious about taking their skills to the next level. Discover how to keep ahead of the game by adhering to best practice and employing the most effective, cutting-edge CSS techniques.

Vejl pris 366,-

PROSApris 256,-

Mastering Modular JavaScript

Authors: *Nicolas Bevacqua*
ISBN 9781491955680



If you have a working knowledge of JavaScript and ECMAScript 6 (ES6), this practical guide will help you tackle modular programming to produce code that's readable, maintainable, and scalable. You'll learn the fundamentals of modular architecture with JavaScript and the benefits of writing self-contained code at every system level, including the client and server.

Vejl pris 458,-

PROSApris 321,-

Programming Microsoft Azure Service Fabric, 2ed

Authors: *Haishi Bai*
ISBN 9781509307098



This book combines a comprehensive guide to success with Microsoft Azure Service Fabric and a practical catalogue of design patterns and best practices for microservices design, implementation, and operation. Haishi Bai brings together all the information you'll need to deliver scalable and reliable distributed microservices applications on Service Fabric.

He thoroughly covers the crucial DevOps aspects of utilising Service Fabric, reviews its interactions with key cloud-based services, and introduces essential service integration mechanisms such as messaging systems and reactive systems.

Vejl pris 424,-

PROSApris 297,-

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

System- og webudvikling

VIDEREGÅENDE SQL WORKSHOP

Workshop baseret på en kombination af hands-on og teori. Vi kommer ind på de nye ting i SQL, laver statements, der løser mere kryptiske opgaver (typisk statistik/rapportering), ser på, hvordan man kan løse høje krav til performance samt har en dialog om, hvordan man bør strukturere sit SQL og sin database.

Forudsætninger

Vi forventer, at du allerede skriver de mest almindelige SQL-statements uden problemer. På en skala fra 1 (intro) til 5 (ekspert) vil denne workshop introducere på niveau 3-4.

Du skal medbringe en bærbar, hvor der skal være mulighed for at installere forskellige produkter, f.eks. MariaDB, som er den database, alle øvelser vil blive lavet til.

Undervisere

Frank Jensen, Performance- og SQLudvikler, med hjælp fra Palle Nygaard Hansen, Databaseadministrator.

Dato 20. februar og 26. februar kl. 18.30-21.30
Sted PROSA, Overgade 54, 5000 Odense C

System- og webudvikling

Forsvar dit netværk med Nmap

Foredraget er specielt interessant for firewall-administratorer og serverfolk. Nmap-pakken af værktøjer gør dig i stand til at beskytte dit netværk bedre, fordi du effektivt kan undersøge det. Ingen krav om dybt kendskab til TCP/IP, men emner som SYN-SYN/ACK-ACK gennemgås.

Forudsætninger

Testudstyr og netværk opsættes. Du skal medbringe en bærbar computer. Helst med mulighed for at afvikle en virtuel maskine med: 30 GB ledig disk, 2 CPU (1 er minimum), 2048 MB memory (1024 er minimum). Software til virtualisering kan være Virtual box, VMware eller lignende. Det forventes, at deltagerne har dette installeret, testet og selv kender det.

Oplægsholder

Henrik Kramshøj er internet-samurai.

Dato Onsdag 6. marts kl. 17.00-21.00
Sted PROSA, Vester Farimagsgade 37A, 1606 København V

Dato Onsdag 13. marts kl. 17.00-21.00
Sted PROSA, Søren Frichsvej 38M, 8230 Åbyhøj

Netværk og andet

GIRLZ NIGHT: Sæt dine forcer i spil

Kom og netværk med andre it-kvinder. Mange stiller tårnhøje krav til sig selv og tilværelsen. Med redskabet The Diamond Way, der tager udgangspunkt i din gennemslagskraft, power, energi og udstråling, får du et boost i forhold til din personlige udvikling, selvtillid og kommunikation. Hør om hvordan du kan sætte dig mere i spil som jobsøgende eller på jobbet, samtidig med at du er dig selv og autentisk.

Vi kommer ind på:

- Hvordan du får dine forcer i spil under lønforhandlinger eller på vejen til drømmejobbet
- Kan få mere energi i dit liv
- Hvordan du kan skabe og opnå større gennemslagskraft

Glæd dig til en aften med masser af energi og øvelser. Vi serverer let mad undervejs.

Oplægsholder

Lise Bartell har arbejdet 17 år i medicinalbranchen med ledelse, HR og udvikling. Sidenhen har hun suppleret med uddannelser indenfor LEAN, psykologi, facilitering samt erhvervscoaching.

Dato Onsdag 20. februar kl. 17.00-20.00
Sted PROSA, Vester Farimagsgade 37A, 1606 København V

Få mere ud af LinkedIn

Få inspiration til, hvordan du plejer og udvider dit netværk. Bliv skarp på, hvordan du forbedrer din profil, så du bliver fundet og fremstår bedst muligt. Profilen og din ageren på LinkedIn er i praksis dit online CV. Og måske er det her, du finder dit næste job.

Underviser

Kåre Jensen

Dato Torsdag 21. februar kl. 17.00-21.00
Sted PROSA, Søren Frichsvej 38M, 8230 Åbyhøj

Dato Torsdag 28. marts kl. 17.00-21.00
Sted PROSA, Overgade 54, 5000 Odense C

Agil projektledelse og SCRUM i it-projekter

Til dette arrangement hører du om konkrete metoder og tankesæt bag det agile og bliver præsenteret for korte øvelser, hvor du får indsigt i det at arbejde agilt. Det agile tankesæt inden for it-projektledelse opstod omkring 2001. Agile teams har siden vist sig at arbejde mere effektivt og præcist, være bedre til at prioritere og have højere arbejdsglæde. Kom og få styr på de vigtigste begreber og få simple metoder til selv at kunne arbejde agilt – hvad enten du har dit eget projekt eller er i en større virksomhed.

Om oplægsholderen

Mikael Elkan er uddannet i agil projektledelse og certificeret SCRUM-master samt IPMA C Certificeret projektleder og har arbejdet i 10 år med it-projekter.

Dato Tirsdag 5. marts kl. 17.00-21.00
Sted PROSA, Søren Frichsvej 38M, 8230 Åbyhøj

Introduction to Gradle

Get started with Gradle, an extensive and open-source build tool and dependency manager for programming projects. Designed for multi-project builds and faster delivery of better software. From mobile apps to microservices, from small startups to big enterprises, Gradle helps teams build, automate and deliver better software, faster. In this course you will learn Gradle fundamentals, like the build lifecycle and dependency management.

Course Content

- Introduction to Gradle
- Basic task creation; creating, running and configuring basic tasks
- Different phases of a Gradle build
- Common pitfalls related to the build phases
- Dependency management

Target Audience

Software developers, Architects, DevOps and Continuous Delivery Practitioners. The training language and the study material will be in English.

Trainer

The training is conducted by an experienced consultant from Pragma, a Scandinavian consultancy specializing in Continuous Delivery & DevOps.

Date Thursday, April 25, from 17-21
Location PROSA, Vester Farimagsgade 37A, 1606 København V

Kommunikation og forretning

Hvordan giver man kritisk feedback på studiet?

Lær hvordan du giver feedback til dine studiekammerater. Du kender det helt sikkert: Du er endt i en gruppe, hvor én eller flere ikke yder samme indsats, som du gør. Skal du sige det? Hvordan siger man sådan noget? Måske ender du med at lave størstedelen af arbejdet. På mange arbejdspladser kommer du også til at arbejde i projektgrupper, som er midlertidige, og det er en meget værdifuld evne at kunne tage disse "svære samtaler".

Det giver altså mening at arbejde med at give konstruktiv kritik allerede på studiet. Du lærer en simpel model til god kritik/feedback. Og vi laver små sjove øvelser i trygge omgivelser, så det er noget, du kan bruge allerede dagen efter.

Underviser

Danni Liljekrans er uddannet civilingeniør i robotteknologi og har arbejdet 4 år i en stor dansk it-virksomhed. Han er uddannet business- og life-coach.

Dato: Mandag 25. februar kl. 17.00-20.00

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

◀ Du lærer en simpel model til god kritik/feedback ▶

Kommunikation og forretning

Sådan giver du feedback i teamet uden small-talk

Lær hvordan du giver feedback til folk i dit team uden small-talk og sandwich-modeller. Måske vil du helst have, at det bliver kort og præcist, og at du ikke behøver den store samtale om det. Du introduceres bl.a. til, hvordan forskellige typer af mennesker håndterer feedback med udgangspunkt i DISC-persontype-værktøjet.

Workshoppen er for dig, som sidder i teams og vil blive bedre til at give feedback til dine kollegaer. Du får ingen magisk opskrift, som pludselig gør feedback let som en leg, men du vil få redskaber, som kan hjælpe dig med at planlægge og levere din feedback på den bedst mulige måde. Medbring gerne én til to små cases med situationer, hvor du gerne ville levere feedback, men ikke har fået det gjort.

Underviser

Danni Liljekrans er uddannet civilingeniør i robotteknologi og har arbejdet 4 år i en stor dansk it-virksomhed. Han er uddannet business- og life-coach.

Dato Mandag 4. marts kl. 17.00-20.00

Sted PROSA, Vester Farimagsgade 37A, 1606 København V

ANNONCE

FORDELE FOR DIG

Som PROSA-medlem har du adgang til tilbud og rabatorordninger på en lang række områder. Fra billige forsikringer og gode pensionsordninger til software og delebiler.

Følg med på prosa.dk/medlemsfordele

FACTUM | BOOKS



Runa Forsikring
En del af LB Forsikring

Kalender feb.-mar. 2019

Dato/Tid	By	Emne
19/02 kl. 17.00	København	Get started with Kubernetes
20/02 kl. 17.00	København	GirlzNight: Sæt dine forcer i spil
20/02 kl. 18.30	Odense	Videregående SQL-workshop (del 2)
21/02 kl. 17.00	Aarhus	Få mere ud af LinkedIn
21/02 kl. 19.00	København	Smarte byer - også for socialt udsatte?
25/02 kl. 17.00	København	Hvordan giver man kritisk feedback på studiet?
26/02 kl. 18.30	Odense	Videregående SQL-workshop (del 3)
27/02 kl. 10.00	København	Ny ferielov for tillidsrepræsentanter
27/02 kl. 17.00	Aarhus	Introduction to Gradle
04/03 kl. 17.00	København	Sådan giver du feedback i teamet uden small-talk
05/03 kl. 17.00	Aarhus	Agil projektledelse og SCRUM i it-projekter
05/03 kl. 17.30	København	Planlægning for agile teams
06/03 kl. 17.00	København	Forsvar dit netværk med Nmap
12/03 kl. 17.00	København	Præsentationsteknik for nyuddannede
13/03 kl. 17.00	Aarhus	Forsvar dit netværk med Nmap
18/03 kl. 17.00	København	Introduction to DevOps
19/03 kl. 10.00	Sted omkring Storebæltsbroen	TR Masterclass
19/03 kl. 17.00	København	Præsentationsteknik for driftsfolk
20/03 kl. 17.00	Aarhus	Gå-hjem-møde om den nye ferielov
20/03 kl. 17.00	København	Gå-hjem-møde om den nye ferielov
26/03 kl. 11.30	København	TR og GDPR herunder sikker TR-mail med PROSA
27/03 kl. 17.30	Aarhus	Lær at håndtere feedback
28/03 kl. 17.00	Odense	Få mere ud af LinkedIn

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

PROSA

Forbundet af It-professionelle

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

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

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

Aarhus
 Søren Frichs Vej 38 K th.
 8230 Åbyhøj

Kontortid: kl. 9.30-15

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

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

Odense
 Overgade 54
 5000 Odense C

Kontortid: kl. 10-15

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

Bjørn Vitoft
Forbundssekretær
 Direkte: 33 36 41 14
 Mobil: 53 57 01 56
 E-mail: bvi@prosa.dk

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

PROSA/DXC
 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

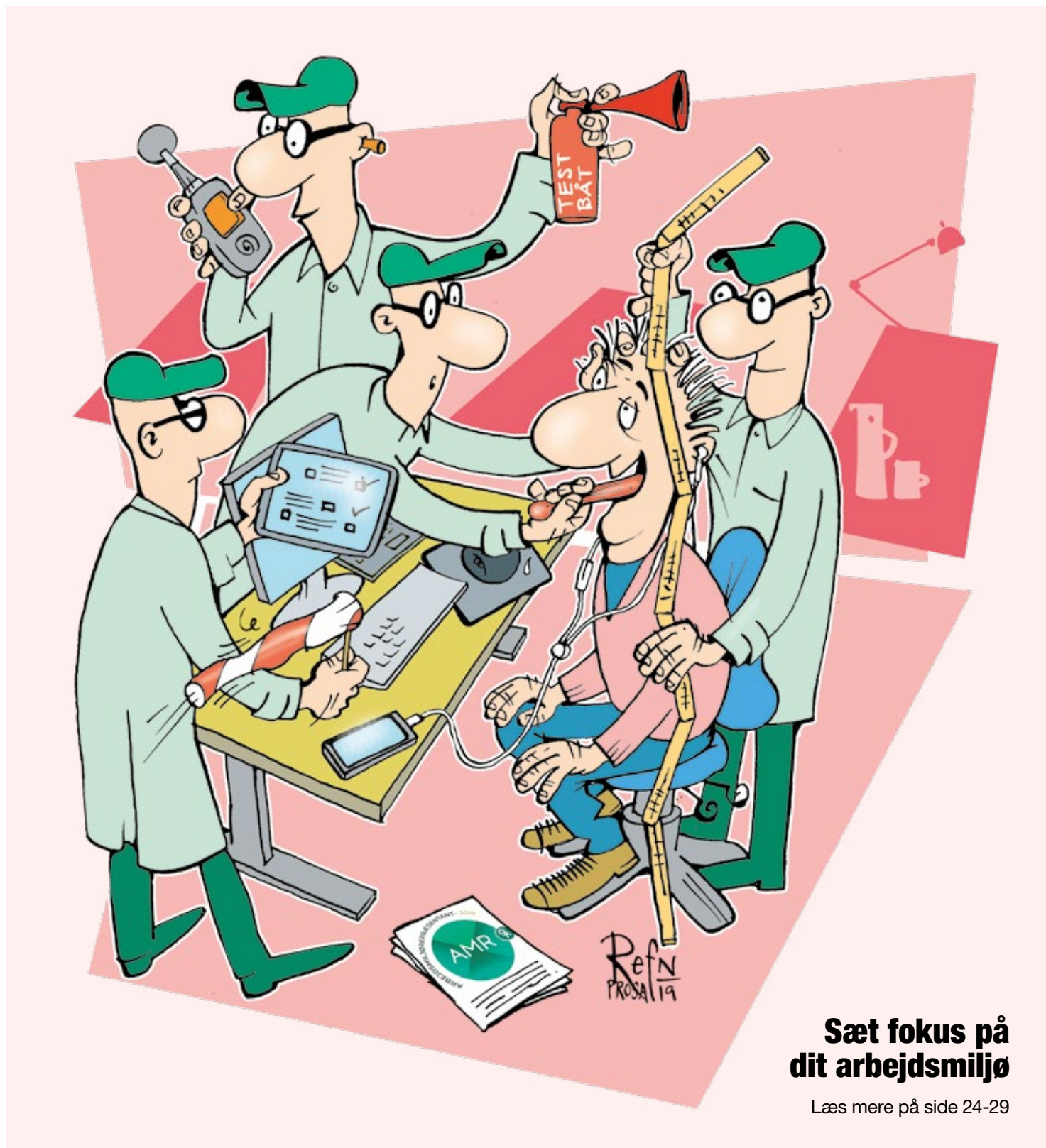
PROSA/OFFENTLIG
 Vester Farimagsgade 37A, 1606 Kbh. V.
 Tlf.: 33 36 41 41

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

Ændringer vedr. abonnement ring venligst 3336 4141 eller e-mail til: til: prosabladet@prosa.dk



**Sæt fokus på
dit arbejdsmiljø**

Læs mere på side 24-29