

Nr. 04 // 2018

# Prosa bladet

De it-professionelles fagblad



## Når softwarerobotten bliver din kollega [s.12]

Tema: Nu skal alle arbejde agilt [s.20-29]

Et nyt Java – en ny tid [s.32]

**PROSA**



Af Niels Bertelsen  
Forbundsformand  
[nib@prosa.dk]

# Der er åbenbart ingen grænser for trangen til dataindsamling

Jeg har tidligere slået til lyd for, at trangen til at registrere og overvåge danske borgere er kommet ud af kontrol, og jeg har opfordret til, at der indføres en pause i den grasserende mængde af registreringer og samkøringer, der foregår i det offentlige.

Min opfordring ser desværre ud til at være faldet på stenet grund. Brugen af de enorme mængder af data, der indsamles om os alle sammen, bliver ved med at overgå fantasien, og det lader til, at trangen er både umættelig og ustoppelig.

Seneste påfund fra regeringen er at overvåge alle familier i et gigantisk registreringssystem. Med det prisværdige formål at sikre, at børn får den bedst tænkelige opvækst, skal kommunerne pålægges at samkøre store mængder af data over børn og deres forældre.

Målet med øvelsen er at opdage udsatte børn så tidligt som muligt, eller som det hedder: "dataunderstøttet tidlig opsporing af udsatte børn". Midlet er at bruge kunstig intelligens til at lave en tæt digital profilering med point til alle familier med mindre børn i landets kommuner.

Udgangspunktet for pointsystemet er taget fra Gladsaxe, hvor der er blevet identificeret en lang række risikoindikatorer i de forskellige forvaltningers registre. Det gælder blandt andet forældres tilknytning til et jobcenter, nationalitet, faderskabsforhold, boligforhold, flyttemønstre og misbrugshistorik. Og børnenes udeblivelse fra tandlægen eller sundhedsplejersken, bevillinger til særlig støtte, behov for psykologisk støtte og privatpasning i hjemmet. Alle stærkt personlige oplysninger, som køres sammen, og hvor hver risikoindikator får en pointscore. Familier med

mange point skal have tilbud om hjælp og vejledning fra kommunen. I de grelle tilfælde skal der laves børnefaglige undersøgelser.

De nye muligheder for samkøring kan indføres gennem en udstedelse af en ministeriel bekendtgørelse, hvilket hænger sammen med indførelsen af den ny databeskyttelseslov. Her åbnes for, at denne type initiativer kan gennemføres uden demokratisk kontrol eller debat. Og borgerne vil alene blive orienteret om, at myndighederne vil overvåge dem, når samkøringen af data sker i såkaldt kontroløjemed.

Det er både forbløffende og foruroligende, at trangen til at registrere og overvåge er blevet så voldsom. Men det hænger nok sammen med det syn, som familiechefen i Gladsaxe giver udtryk for gennem udtalelsen: "Men vi bevæger os ind i en tidsalder, hvor borgere skal vænne sig til, at deres data anvendes til flere ting. Og målet helliger midlet her." Med den argumentation er det svært at se, hvor det stopper henne. Der er sikkert mange gode formål, der kan opnås, hvis vi bare øger dataindsamlingen og sammenkørslerne. Men er det virkelig sådan et samfund, vi gerne vil have? Ikke efter min mening, og vi skal nødtigt ende som Kina, hvor de også er ved at indføre pointsystemer, som øger den sociale kontrol med borgerne, og som kan medføre tab af rettigheder, hvis magthaverne mener, man opfører sig forkert.



Læs mere og kommentér

<https://www.prosa.dk/link/C-f5a05b0>

**ProsaBladet: Adresse:** Vester Farimagsgade 37A, 1606 Kbh. V, tlf.: 33 36 41 41, [prosa.bladet@prosa.dk](mailto:prosa.bladet@prosa.dk) **Redaktion: Konstitueret redaktør:** Stine Nysten, [sny@prosa.dk](mailto:sny@prosa.dk) **korrekturlæser** Lene Sekjær **grafiker** Claus Andersen, [Kindly@prosa.dk](mailto:Kindly@prosa.dk) **Udkommer:** En gang hver måned undtagen i juli måned **Næste gang:** 4. maj **Læserbreve/debatindlæg deadline:** 12. april **Offentliggøres et indlæg,** vil det blive redigeret efter retningslinjer vedtaget af redaktionen. Disse retningslinjer kan læses på [prosa.dk/link/23](https://www.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:** Michael Harly **Udvalgsmedlemmer:** Christian A. Christensen og 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:** Lizette Kabré



**“Når man arbejder agilt, investerer man i højere grad sin personlighed i arbejdet, og det kan godt være hårdt for nogle. Og alt bliver jo også synligt på en måde, som nogle måske lige skal vænne sig til”**

Lise Rode, tester i PFA

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



## Indhold

### IT-AKTUELT

#### Danskudviklet sprog basis for Googles nye mobiludvikling ... 04

Google benyttede den årlige mobilkonference i Barcelona, Mobile World Congress, til at annoncere betaversionen af Flutter, et framework til udvikling af brugergrænsefladen til Android- og iOS-apps.

### ARBEJDSMILJØ

#### Forandringer på arbejdet skaber uro i arbejdsmiljøet ... 08

Tillidsmænd og arbejdsmiljørepræsentanter er væsentlige bidragsydere, hvis en organisations forandring skal foregå på en måde, der ikke efterlader et dårligt arbejdsmiljø.

### SOFTWARE

#### Softwarerobotten skal også til MUS-samtale ... 12

RPA-robotter bliver implementeret i stort tal nu. Der er hurtige gevinster at hente, men robotterne kræver også vedligehold og løbende opkvalificering.

### ARBEJDSVILKÅR

#### Nye på arbejdsmarkedet kan holde ferie efter en måned ... 18

De væsentligste ændringer i den nye ferielov er, at nye lønmodtagere på arbejdsmarkedet optjener betalt ferie allerede den første måned af ansættelsen, og at optjening af ferie og afholdelse sker i samme periode.

### UDVIKLING

#### Tema: Nu skal alle arbejde agilt ... 20

De agile principper er ikke længere kun et anliggende for de enkelte udviklingsteams – nu skal hele udviklingsorganisationen transformeres til at være agil.

#### Tema: Udviklingen er sat på skinner hos PFA ... 26

Agil udvikling i stor skala var en nødvendighed for, at PFA kunne realisere nogle meget ambitiøse mål. Med SAFe som rammeværk har man nu sendt fire Release Trains fra perronen.

### PROGRAMMERING

#### Et nyt Java – en ny tid ... 32

Det er ikke kun en ny version af et af verdens mest udbredte programmeringssprog, som netop er frigivet. Det er også på mange måder en ny tid for Java-teknologien.

### MIN A-KASSE

#### Skattefradrag ved månedsudbetalinger fra a-kassen ... 34

Hvordan fungerer skattefradraget, når a-kassen skal udbetale eller regulere ydelser i nyt og gammelt skatteår? Få en forklaring her.

### AKTIVITETER

#### Kurser og foredrag ... 36

Kom til workshop og lær, hvordan du bevarer kontrollen i en kaotisk hverdag eller tag med, når PROSA fejrer 1. maj i både Aarhus, Odense og København.



# Danskudviklet sprog

basis for Googles nye mobiludvikling

Google benyttede den årlige mobilkonference i Barcelona, Mobile World Congress, til at annoncere beta-versionen af Flutter, et framework til udvikling af brugergrænsefladen til Android- og iOS-apps. Der er tale om et framework til crossplatform-udvikling, som det eksempelvis kendes fra Apache Cordova og Xamarin, hvor der kan anvendes henholdsvis HTML og JavaScript samt C# til at udvikle både Android- og iOS-apps.

Flutter anvender Dart-programmeringssproget, som danskerne Lars Bak og Kasper Lund udviklede tilbage i 2011. Lars Bak og Kasper Lund stod også bag Chromes banebrydende V8 JavaScript-engine, der satte fuld fart på browseren. Dart var i starten tiltænkt webudvikling, men er siden re-fokuseret mod mobil app-udvikling. En pre-release af Dart 2.0 blev frigivet i februar måned, hvor Google gjorde det klart, at Flutter har stor betydning for Dart – og omvendt.

"En af de vigtigste anvendelser af Dart er i forbindelse med Flutter, Googles nye mobile UI-framework til at udvikle native brugergrænseflader af høj kvalitet til Android og iOS," lød det fra Google ved annonceringen af Dart 2.0.

En interessant detalje om Flutter er, at det også anvendes i det eksperimentelle styresystem Fuchsia, som Google har arbejdet på siden 2016. Hvad hensigten med Fuchsia-styresystemet egentlig er, vides ikke, men Flutter anvendes i stor stil til at udvikle brugergrænsefladen og forskellige elementer i Fuchsia.

dmy



## DEN SMARTE (bil) NARRER DEN MINDRE SMARTE (trafikkoordinering)

De smarte, måske endda selvkørende, biler er på vej, og de kommer formentlig til at køre rundt i smarte byer. For at få trafikken til at glide gnidningsløst i de smarte byer er der ved at blive bygget systemer, som på baggrund af kommunikation med de smarte biler tilpasser trafiklysene, så trafikpropper undgås. I den californiske by Palo Alto og Anthem i Arizona er I-SIG (Intelligent Traffic Signal System) blevet testet siden 2016, og resultaterne har været gode. Ventetiden for bilister i trafikken er reduceret med 26,6 procent ved at lade flere bilister ride på den grønne bølge gennem byerne.

Men hvad sker der, hvis ondsindede hackere piller ved systemet?

Nogle forskere besluttede sig for at undersøge, hvordan I-SIG kan narres til at skabe køer i stedet for at få trafikken til at glide jævnt. I-SIG anvender en Basic Safety Message (BSM) til at sende realtidsdata fra bilerne til I-SIG-systemet, som så bruger informationen til at

justere trafiksignalerne, så trafikken flyder bedst muligt uden for mange kødannelser.

Forskerne ændrede oplysningerne om en bils hastighed og position i BSM-beskederne, så I-SIG-systemet baserede sin trafikoptimering på forkerede data. Det betød, at de 26,6 procents reduktion i ventetid i stedet blev til en 38,2 procents forøgelse af den tid, bilisterne sad i kø.

Forskerne udførte deres eksperiment for at finde sårbarheder i de kommende smarte trafiksystemer, og de anbefaler, at systemerne har en valideringsmekanisme for BSM-beskederne, som sikrer, at der ikke er piller ved indholdet af beskederne. Forskerne anbefaler også mere robuste algoritmer, som ikke kan snydes så nemt. De anbefalinger kan bredes ud til andre smarte bil- og bysystemer.

Se mere: <https://www.prosa.dk/link/D-b0dc4c2>

dmy



# SUPERUSERS



## AFHOLDELSESGARANTI:

Lige nu tilbyder vi mere end 500 kurser med afholdelsesgaranti. Du kan dermed allerede nu vælge dine uddannelsesdatoer for resten af året – uden risiko for at de senere bliver rykket.

**Garanterede kurser** hos Danmarks største IT-kursuscenter

**AFHOLDELSESGARANTI**

Du kan se et udvalg af vores kurser med afholdelsesgaranti her:

<https://www.superusers.dk/afholdelsesgaranti>

📍 SuperUsers ved Hillerød  
**Karlebogaard**  
Karlebovej 91 / 3400 Hillerød

📍 SuperUsers ved Aarhus  
**Kampehøjgaard**  
Krajbjergvej 3 / 8541 Skødstrup

📞 **Kontakt os**  
**48 28 07 06**

# Open source-ledere mødes til love-in i et telt

Der var kærlighed i luften og talerne, da en lang række af it-industriens ledere og virksomheder mødtes i et telt i Californiens Sonoma Valley til et Open Source Leadership Summit i begyndelsen af marts. Teltet, udstyret med tæpper og lysekrone, var placeret ved siden af en fornem landkro med fine vine, så atmosfæren var mere glamping end Roskilde Festival-mudder, men teltet som metafor for en vidtfavnende bevægelse med mange forskellige typer under den samme teltduk var rammende.

Jim Zemlin, den øverste chef for Linux Foundation, holdt åbningstalen ved topmødet, og den benyttede han til at fremhæve, hvordan open source-software har erobret det meste af verdens computere i alle afskygninger.

Ifølge websitet The Register præsenterede Zemlin følgende tal, som bevis på open source-succesen: Linux har 100 procent af supercomputermarkedet, 82 procent af smartphonemarkedet i form af Android, 90 procent af mainframekunderne, 90 procent af den offentlige cloud, 62 procent af embedded systemer og er den mest anvendte internetklient (Android igen).

“Open source er kærlighed. Og kærlighed er pokkers stærk”

Der var masser af talere fra virksomheder som Google, LinkedIn, Red Hat og Linux Foundation.

En af dem var Maggie Pint, der som senior software engineering lead hos Microsoft fortalte om, hvordan virksomheder kan håndtere relationer med udviklere af open source-projekter. Microsoft har selv i de seneste år kastet sin kærlighed på open source efter i mange år at have haft et noget anstrengt forhold til eksempelvis Linux, som den tidligere Microsoft-topchef Steve Ballmer både kaldte kommunistisk og sammenlignede med kræft. Med annonceringer af SQL til Linux og .Net til Linux samt logoer med "Microsoft loves Linux" er de følelser tilsyneladende blevet varmere.

Maggie Pints råd til at få gode relationer til open source-udviklere er at støtte udviklernes passion frem for at styre alting mod at skabe forretningsværdi. Forretningsværdi er vigtigt, men det skal ikke definere relationen til open source-udviklerne, lød Maggie Pints råd ifølge The Register.

"Open source er kærlighed. Og kærlighed er pokkers stærk," konkluderede hun ifølge The Register.

dmy

# Hackere udnytter bankernes CLEARINGSYSTEM

Bankernes internationale pengeoverførselsystem, SWIFT, er blevet udnyttet af sofistikerede hackere til at franarre banker millioner af kroner. Senest er det den russiske centralbank som i februar berettede, at svindlere udnyttede SWIFT til at franarre en unavngiven russisk bank 339,5 millioner rubler, omkring 36 millioner kroner. Hackerne havde fået kontrollen over en computer i den russiske bank, som havde adgang til SWIFT-systemet. Derfra kunne hackerne udnytte SWIFT-systemet til at overføre pengene fra banken til konti kontrolleret af hackerne.

I begyndelsen af 2016 forsøgte hackere at stjæle tæt på 1 milliard dollars, eller 6 milliarder kroner, da de havde fået adgang til computere i Bangladeshs nationalbank. Computerne havde adgang til SWIFT-systemet,

og derigennem bad hackerne den amerikanske nationalbank, Federal Reserve, om at flytte nogle af den bangladeshiske regerings penge fra den amerikanske Federal Reserve til organisationer i Filippinerne og Sri Lanka. Grundet en stavfejl i en af SWIFT-beskederne blev Deutsche Bank, der fungerede som mellemstation i pengeoverførslerne, mistænksom og bad den bangladeshiske nationalbank om yderligere bekræftelse. Herefter blev svindlen opdaget og stoppet, men de kriminelle fik overført 81 millioner dollars, omkring 486 millioner kroner, inden da.

SWIFT understreger, at selve SWIFT-systemet ikke er blevet hacket, men opfordrer banker til at sikre computere med adgang til SWIFT-systemet bedre.

dmy



# Outsource jeres DPO-funktion

Er I klar med en DPO? Når EU's persondataforordning får virkning fra den 25. maj 2018 skal alle offentlige myndigheder og visse virksomheder udpege en såkaldt Data Protection Officer (DPO). Det kan dog være vanskeligt at finde og økonomisk byrdefuldt at ansætte kandidater til en DPO-stilling, der opfylder forordningens krav. Derfor har vi udviklet en DPO-service, hvor vi tager os af de opgaver, som persondataforordningen kræver.

Med en DPO-service kan din kommune outsource opgaven til Bech-Bruun, der har landets stærkeste team af erfarne persondataspecialister. Ved at outsource DPO-funktionen til os får I for et fast månedligt beløb en ekstern DPO-service, som varetager alle de opgaver og den løbende uddannelse, som persondataforordningen kræver af en DPO. En betragtelig besparelse i forhold til at ansætte en DPO.

Læs mere på [www.bechbruun.com/dposervice](http://www.bechbruun.com/dposervice)

# FORANDRINGER

## på arbejdet skaber uro i arbejdsmiljøet



Tillidsmænd og arbejdsmiljørepræsentanter er væsentlige bidragsydere, hvis en organisationsforandring skal foregå på en måde, der ikke efterlader et dårligt arbejdsmiljø.

Af Allan Pleman, arbejdsmiljøkonsulent i PROSA  
[apl@prosa.dk]

It-folk skal igen og igen forholde sig til forandringer på arbejdspladsen. Hele 63 procent af de it-professionelle har inden for de seneste to år oplevet en større organisationsændring. Og det er flere end andre lønmodtagere, viser en stor undersøgelse om det psykiske arbejdsmiljø fortaget af FTF.

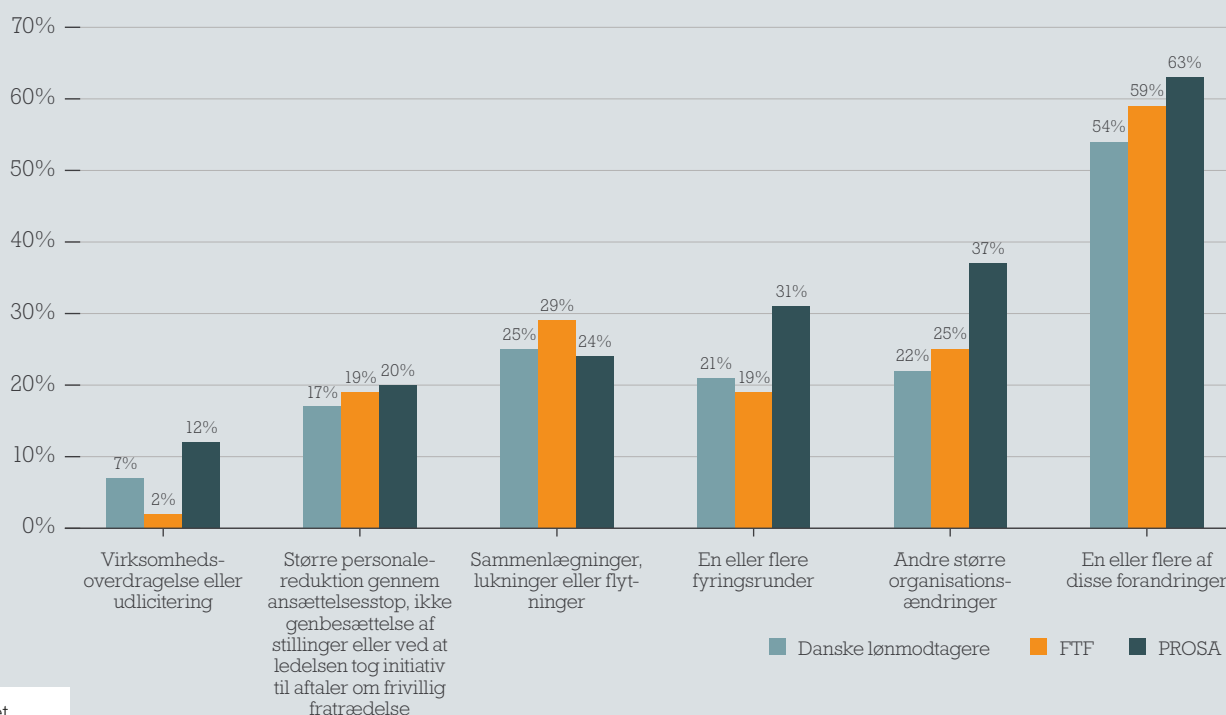
Det er især organisationsændringer og fyringer, der fører til forandringer. Men selvom det altså sker i stor stil på it-arbejdspladser, så er ledelsen ikke blevet god til at håndtere forandringerne. 39 procent af de adspurgte it-folk opfatter ledelsen som dårlig eller meget dårlig til at håndtere forandringer, mens kun 22 procent opfatter ledelsen som god eller meget god.

Ledelsen glemmer nemlig i høj grad at inddrage de ansatte. Undersøgelsen viser, at hele 70 procent af de it-profes-

sionelle mener, at de kun i lav grad eller meget lav grad er blevet inddraget i en given organisationsforandring. Hertil kommer, at kun 30 procent har oplevet, at ledelsen har løst de problemer, der er opstået i løbet af forandringsprocessen. Derimod føler næsten halvdelen af de adspurgte it-folk, at ledelsen har informeret tilstrækkeligt om forandringerne. Når det drejer sig om forståelsen for ledelsens begrundelse for forandringerne, er svarene delt. 36 procent siger, at de i høj grad har forståelse for ledelsens begrundelse for at gennemføre forandringerne, mens 28 procent kun i lav grad har forståelse.

Når vi ser på, hvor forandringerne har haft størst negativ betydning, er det tydeligt, at tilliden til ledelsen lider et knæk, og at arbejdsbelastningen stiger. Der er såle-

### Er der inden for de seneste 24 måneder sket større forandringer på din arbejdsplads?







des masser af muligheder for, at ledelsen kan håndtere forandringerne bedre, når det drejer sig om at få de ansatte aktivt i spil i forbindelse med forandringsprocessen. Der er to oplagte steder at starte: hos arbejdsmiljørepræsentanten, AMR, og tillidsrepræsentanten, TR.

### Arbejdsmiljø skal sikres

Det er et generelt krav, at arbejdsmiljøet skal sikres, inden forandringen er gennemført, og arbejdsmiljørepræsentanterne skal være en del af denne planlægning. Det kan eksempelvis være ved at sikre, at arbejdsbelastningen ikke bliver for stor over en længere periode, og at der er klar prioritering af opgaverne. For tillidsrepræsentanterne vil det være relevant at se på eventuelle fratrædelsesordninger, uddannelsesplaner og lignende.

Herudover vil der for både AMR og TR ligge en opgave i at være med til at sikre det psykiske arbejdsmiljø både under og efter forandringerne. Større forandring skaber i reglen en usikkerhed i forhold til fremtiden for arbejdspladsen. Her kan tillids- og arbejdsmiljørepræsentanten være med til at stille de spørgsmål til ledelsen, der gør, at

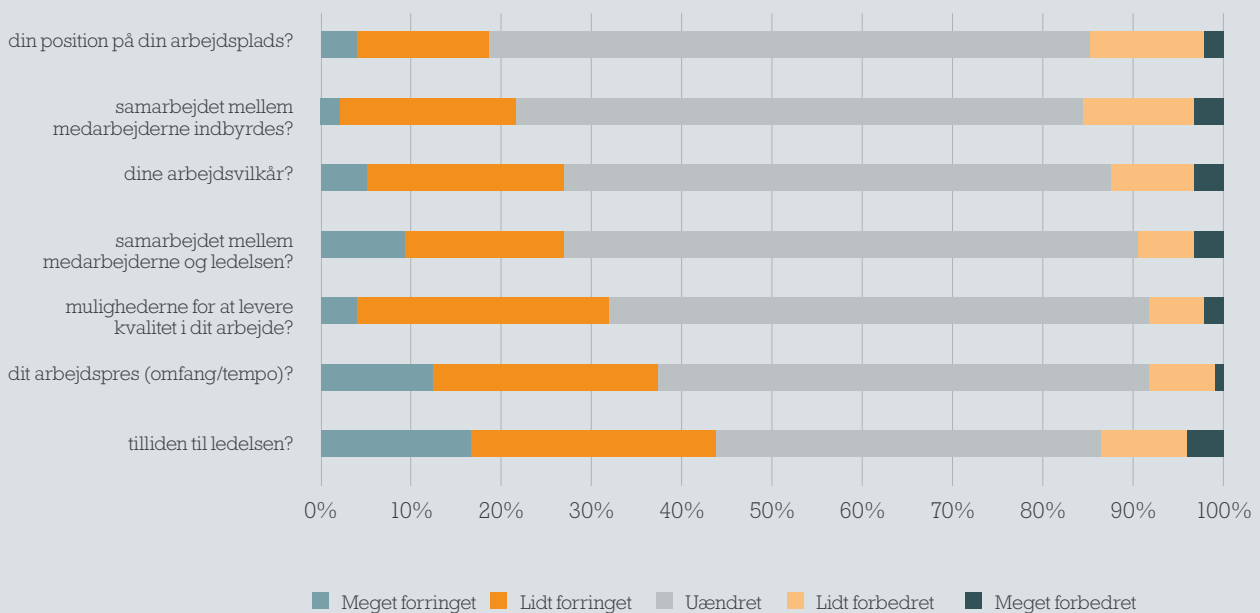
de ansatte føler sig mere sikre på, hvad der kommer til at ske. FTF's undersøgelse viser heldigvis, at hele 63 procent af de it-professionelle kun føler lille eller meget lille usikkerhed i ansættelsen.

Ønsker du som TR eller AMR at blive bedre rustet til at håndtere forandringerne på din arbejdsplads, så meld dig til **PROSAs Topmøde for tillidsvalgte den 15. og 16. maj**, der sætter fokus på og giver konkrete værktøjer til, hvordan du kan håndtere de forskellige typer af forandringer, du kan komme ud for på din arbejdsplads. Tilmelding foregår via [prosa.dk/arrangementer](http://prosa.dk/arrangementer)

### Det psykiske arbejdsmiljø

FTF har netop gennemført en stor undersøgelse af det psykiske arbejdsmiljø. I forbindelse med undersøgelsen er cirka 500 PROSA-medlemmer blevet spurgt. Heraf har 159 valgt at deltage i undersøgelsen, hvilket giver en svarprocent 33. Vi vil gerne sige tak til de af PROSAs medlemmer, som har deltaget i undersøgelsen.

### Hvordan har de samlede konsekvenser af forandringerne været for



# SKÆBNE DAG

## i fagbevægelsen

Fredag den 13. april skal der træffes endeligt beslutning om, hvorvidt de to hovedorganisationer LO og FTF, som PROSA er medlem af, skal fusionere til én stor fagforeningskæmpe.

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

Stor er godt – størst er bedst.

Sådan synes devisen at være i toppen af landets to største hovedorganisationer for lønmodtagere. I hvert fald besluttede LO's hovedbestyrelse og forretningsudvalget i FTF i februar måned at indkalde til samtidige kongresser den 13. april med henblik på at nedlægge sig selv og danne én ny stor fælles hovedorganisation.

FTF's formand, Bente Sorgenfrey, tøver ikke med at kalde fusionen for en "historisk mulighed for fagbevægelsen", fordi "lønmodtagerne i Danmark kan få en meget stærk stemme".

Men ikke alle medlemsorganisationer er lige begejstrede over udsigten til en ny fagforeningskæmpe - herunder PROSA, der er medlem af FTF. Derfor skrev PROSA sammen med fem andre medlemsorganisationer i FTF et brev til forretningsudvalget inden mødet i februar. Over 17 sider forklarede de, hvorfor de er imod den nuværende fusionsmodel. Frygten er blandt andet, at små faggrupper i en kæmpe stor organisation med cirka 1,5 millioner lønmodtagere vil blive overset. Og det er et problem. For hvis ikke medlemmerne i en fagforening oplever at være en del af et fagligt fællesskab, så forsvinder argumentet for at være medlem måske. De seks forbund opfordrede i stedet FTF til at "revitalisere" sig selv og udbygge det strategiske samarbejde med de andre hovedforbund, herunder blandt andet Akademikerne.

Opfordringen blev ikke imødekommet, og det ærgrer selvfølgelig PROSAs formand, Niels Bertelsen.

- Vi havde jo helst set, at fusionsforslaget allerede nu var taget af bordet, og at der i stedet var sat gang i et styrket samarbejde mellem FTF, LO og Akademikerne. Der er nemlig så mange uafklarede ting og uhensigtsmæssigheder i grundlaget for fusionen, at det kan være svært at se, at det kommer til at styrke den samlede fagbevægelse, siger han.

Det er dog langt fra sikkert, at det lykkes at opnå et flertal for fusionen. Skal fusionen blive en realitet, skal mindst to

tredjedele af de delegerede på begge kongresser stemme for. Flere forbund i begge hovedorganisationer har allerede meddelt, at de vil stemme nej. Blandt andet har hovedbestyrelsen i 3F enstemmigt sagt nej til fusionen. 3F er det største medlemsforbund i LO og har 104 delegerede ud af de 400 LO-delegerede, der til april skal stemme om fusionen. Mindre LO-forbund som Blik & Rør, Malerforbundet og

Serviceforbundet er heller ikke glade for en fusion. I det næststørste LO-forbund, HK, har hovedbestyrelsen dog enstemmigt stemt ja til fusionen, mens Dansk Metal, FOA, Socialpædagogerne og Dansk El-Forbund også bakker op om fusionen.

På FTF-siden er der opbakning fra store forbund som Danmarks Lærerforening, Dansk Sygeplejeråd og Politiforbundet, mens de seks brevskrivere - PROSA, Farmakonomforeningen, Finansforbundet, Danske Forsikringsfunktionærers Landsforening og og Konstruktørforeningen er modstandere af en fusion. De seks fusionsmodstandere, der overvejen-

de repræsenterer de privatansatte i FTF, tegner tilsammen knap en tredjedel af FTF's 350.000 medlemmer.

- Der er spænding til det sidste. Ender det med en fusion, skal vi ud at spørge medlemmerne, om vi skal gå med i den nye hovedorganisation eller finde en anden løsning. Vi har i PROSA nemlig besluttet, at medlemskab af den nye hovedorganisation skal besluttes gennem en urafstemning blandt vores medlemmer. Hvis vi ender med at sige nej, vil det være nærliggende at drøfte med de øvrige organisationer, der heller ikke vil med, om vi skal gøre noget sammen, siger Niels Bertelsen.

Hvis fusionen godkendes af de delegerede, vil den nye hovedorganisation have virkning fra 1. januar 2019.

# 2/3

af de delegerede på begge kongresser skal stemme for, før fusionen bliver en realitet

STEMMESEDEL





Læserbrevsdementi:

# Hovedbestyrelsen anbefaler ikke noget omkring Nyt LO, endnu

Af Thomas Kølle, bestyrelsesmedlem af PROSA/ØST  
[thomas.kolle@gmail.com]

I martsnummeret af Prosabladet havde jeg, i et læserbrev om valg af hovedorganisation, skrevet en overskrift, der har vist sig at være forkert. Overskriften var: "Hovedbestyrelsen anbefaler, at PROSA tilslutter sig Nyt LO". Skulle der komme et nyt LO, har hovedbestyrelsen kun foretaget en vejledende tilkendegivelse om, hvad der skal arbejdes hen imod. Denne tilkendegivelse kan ikke tages som andet end det og er, i modsætning til rigtige afstemninger, heller ikke refereret i hovedbestyrelsens januarmøde, hvilket jeg må tage til efterretning.

Jeg håber ikke, det har ødelagt formålet med læserbrevet, nemlig at jeg mener, at debatten i øjeblikket med fordel kunne gøres bredere og inkludere andre end hovedbestyrelsen.

Som opfølgning på sidste nummer har jeg prøvet at se, om andre end jeg er interesseret i en medlemsinformationsaften om hovedorganisationer... Der er desværre ikke den store interesse. Hvis nogen omkring København er interesseret, er I meget velkomne til at skrive en mail til mig. Jeg forstår godt, hvis det opfattes som et tørt emne.

## Få en ny bil for under 2.500 kr./md.

Billån med  
MEDLEMS-  
FORDELE



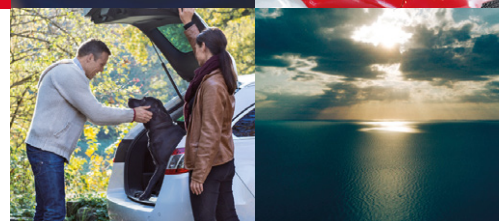
Er du medlem af PROSA, kan du nu låne til en ny bil på ekstra gode betingelser. Her er ingen skjulte gebyrer eller ekstraordinære omkostninger - du betaler for oprettelse, og får en lav variabel rente på 2,95 % p.a.

**Billån med medlemsfordele - 2.446 kr./md. før skat**

- Løbetid: 84 måneder • Udbetaling: 44.000 kr. (20 %)
- Bilens pris: 220.000 kr. • Lånebeløb: 176.000 kr.
- Variabel rente: 2,95% p.a. • Debitor rente: 2,98% p.a.
- Samlede låneomkostninger: 185.510 kr. • ÅOP: 4,59%
- Samlet tilbagebetaling ekskl. udbetaling: 205.499 kr.
- Rentesatserne er variable og gældende pr. 1. januar 2018

Billån med medlemsfordele kræver almindelig kreditgodkendelse. Bilen skal kaskoforsikres. Udgifter til forsikring er ikke medregnet. Renten gælder ved oprettelse af nye billån samt ved overførsel af billån fra andre banker/finansieringsselskaber. Der er 14 dages fortrydelsesret på lånet.

# PROSA



**BILLIGT BILLÅN - BEREGN NU**

Beregn selv eller søg billån på: [Isb.dk/prosa](http://Isb.dk/prosa)

**BILLIGT BILLÅN - RING NU**

Ring: Ring 3378 1974 hvis du vil tale billån med en personlig rådgiver

Online: Gå på [Isb.dk/prosa](http://Isb.dk/prosa) og 'vælg book' møde. Så kontakter vi dig.

## lån & spar

din personlige bank

ANNOUNCE

# SOFTWARE-ROBOTTEN

## skal også til MIUS-samtale

RPA-robotter bliver implementeret i stort tal nu. Der er hurtige gevinster at hente, men robotterne kræver også vedligehold og løbende opkvalificering.

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

Robotics Process Automation (RPA) er på meget kort tid gået fra hype til konkrete implementeringer. Software-robotter, digitale assistenter, digitale kolleger, og hvad man ellers vælger at kalde det kære barn, bliver i øjeblikket implementeret med en hast, så man allerede nu begynder at advare om ukontrolleret spredning, såkaldt "robot sprawling".

En RPA-robot er kort fortalt en implementering af et stykke RPA-software, der automatisk udfører en række handlinger i brugergrænsefladen, som en menneskelig

bruger ellers skulle udføre. RPA-robotten bliver typisk sendt på arbejde der, hvor man kan identificere mange gentagne og regelbundne opgaver, der ikke kræver et fagligt skøn.

Ofte drejer det sig om at erstatte indsamling af data ved hjælp af manuel copy-paste mellem systemer, hvor der ikke eksisterer egentlige integrationer – for eksempel for at indsætte data i en formular, en mail eller lignende. Men reelt set kan RPA benyttes til alt fra automatisk journalisering, kontering af fakturaer, oprettelse af personalesager inklusive generering af digitale post-meddelelser til udtræk og konvertering af dokumenter i forbindelse med aktindsigt.

Der er altså ikke mange begrænsninger på anvendelserne, så længe der er en brugergrænseflade, som RPA-robotten kan operere på – samt entydige regler.

– I den ideelle verden foregik denne form for automatisering ikke direkte i brugergrænsefladen, men var en integreret del af systemernes forretningslogik og understøttet af API'er. Men i den virkelige verden er der bare mange

systemer, hvor det ikke er tilfældet, og der kan en RPA-robot være en god og fleksibel løsning, siger Mads Buch Andersen, partner i Carve Consulting og med stor erfaring i RPA-løsninger til både offentlige og private virksomheder og organisationer, og han fortsætter:

– Indsættelsen af RPA-robotter betyder ikke, at

man skal holde op med at modernisere grundsystemerne, men da det kan være en ret langvarig og dyr proces at gøre det, kan man i mellemtiden anvende RPA for at høste de mange lavthængende frugter hurtigt.

---

**“Indsættelsen af RPA-robotter betyder ikke, at man skal holde op med at modernisere grundsystemerne”**

---

Mads Buch Andersen, partner, Carve Consulting

---

### Gevinster og udfordringer

De hyppigst anvendte argumenter for at anvende RPA-robotter er frigivelse af tid til de opgaver, hvor der kræves et fagligt skøn, samt præcis og ensartet håndtering af opgaverne. Derudover kan RPA reducere selve procestiden, hvilket kan bruges til at reducere responstiden i en kundevendt løsning samt sikre hurtigere gennemløbstid, hvis der er spidsbelastningsperioder på bestemte forretningsprocesser.



---

# 30 TIL 200%

Softwareroboter giver fra 30 til 200 procent Return of Investment (ROI) ("Service Automation Robots and The Future of Work" af Leslie P. Willcocks and Mary C. Lacity, 2016)

---

RPA er et billigt effektiviseringsværktøj, men kaster også nogle vedligeholdelsesopgaver af sig, som man ikke må glemme, når man laver sin business case.

– Robotten kan gå i stå, hvis der sker selv mindre ændringer i

de omgivelser, den arbejder i. Det kan være en lille ændring i layoutet af en faktura eller et datafelt, der er ændret. Derfor er det vigtigt, at man som en del af sin almindelige governance har sin opmærksomhed på også at justere robotten, hvis der sker den type ændringer, siger Mads Buch Andersen, som mener, at en softwarerobot i virkeligheden bør opfattes som en medarbejder på næsten lige fod med de fysiske kolleger.

Robotten skal rent teknisk også oprettes i AD, have tildelt de relevante rettigheder og så videre. Og så skal den løbende opkvalificeres, når det fagområde eller de processer, den arbejder med, udvikler sig.

– Jeg har sommetider joket med, at robotten også skal til MUS-samtale, men det er ikke helt forkert. Man må ikke tro, at det er gjort med den initiale implementering, siger Mads Buch Andersen.

Selvom de fleste specialiserede RPA-softwareløsninger tillader anvendelse af ekstern kode, så bygger man typisk en robot ved drag-drop af flow-komponenter i et Visual Basic-lignende miljø. Det er derfor ikke typisk den meget dybe kodekompetence, der er efterspurgt.

– Et RPA-projekt er både et it- og et forretningsprojekt. Fokus er ikke på at forfine en kodelinje i et hjørne af løsningen, men det er absolut en fordel at have

en grundlæggende udviklerforståelse for arkitektur, datamodeller, fejlhåndtering og så videre. Og så skal man tænke kreativt og tænke på at finde, hvad jeg vil kalde "lidt skæve løsninger på nogle mærkelige problemer", siger Mads Buch Andersen.

## Robotic Process Automation

- RPA (Robotic Process Automation) automatiserer gentagne, regelbundne handlinger i brugergrænsefladen, som en menneskelig bruger ellers ville udføre.
- Der findes specialiseret RPA-software samt løsninger, hvor der er RPA-elementer indbygget. UiPath, Blue Prism og Automation Anywhere er i øjeblikket markedsførende inden for specialiseret software. Flere af løsningerne har indbygget machine learning-funktionalitet.
- Gevinsterne ved RPA-løsninger er typisk frigivelse af tid til aktiviteter, som kun kan gennemføres af menneskelige brugere, for eksempel sagsbehandling i privat eller offentligt regi. Andre gevinster er præcision, ensartethed og reduktion af procestid.
- Kendte udfordringer er blandt andet følsomhed over for de mindste ændringer i brugergrænsefladen eller generelt i det miljø, de opererer i, samt ukontrolleret spredning, der eksempelvis kan true systemsikkerheden, informationsikkerheden, den vedtagne data- og it-arkitektur og performance.

Kilde: "RPA Software - an independent study of Robotic Process Automation Software in Scandinavia", Herbert Nathan & Co og Devoteam, 2017







# ROBOTTERNE

## frigiver tid til det faglige

**I Københavns Kommune tager softwarerobotter sig af stadig flere administrative rutineopgaver. For konsulenter og udviklere betyder arbejdet med robotterne tæt kontakt til brugerne og hurtig respons på løsningerne.**

Af Stig Andersen, freelancejournalist

[[prosabladet@prosa.dk](mailto:prosabladet@prosa.dk)]

Foto: Lizette Kabré

Medarbejderne i Københavns Kommune har på nuværende tidspunkt omkring 25 kolleger, som man ikke skal forvente at rende ind i over en fredagsøl eller til julefrokosten. De er softwarerobotter, også kaldet digitale kolleger, som har overtaget en lang række rutineopgaver, som en fysisk bruger før skulle tage sig af.

Indhentning af dokumenter til aktindsigt fra diverse fagsystemer, udtræk og indsættelse af data fra forskellige systemer i et aftrædelsesbrev, generering af kassekladder i forbindelse med afstemning af kontantkasser og en lang række andre standardprocesser fra det administrative maskinrum bliver nu udført af robotter implementeret med UiPath RPA-software.

– Når vi snakker med fagmedarbejderne, lyder det ofte: "Hvor er det rart, at jeg kan sende det her videre til den digitale kollega, så jeg ikke længere skal sidde med det," fortæller Jacob Honoré, konstitueret kontorchef for Robotics, Selvbetjening & Grunddata og leder af Robotics Centre of Excellence i Koncern IT, Københavns Kommune.

Han anerkender, at det kan give bekymringer blandt medarbejderne, når man begynder at tale om at indføre robotter. De forsvinder dog som regel hurtigt, når det bliver klart, at robotten blot er et redskab til at fjerne de knap så spændende rutineopgaver fra eksempelvis sagsbehandlerens bord – der dermed får frigivet tid til de opgaver, som kræver et skøn, som kun en fagperson kan levere.

Kristian Emil Hansen er proceskonsulent i Robotics Centre of Excellence, og han oplever også at blive taget godt imod, når han sammen med kolleger i forvaltningerne skal identificere processer, det vil give mening at automatisere.

– Der kan muligvis komme en bekymring, hvis løsningerne engang kan noget mere end blot at udføre standard-rutineopgaver, men lige nu er folk glade for at slippe for de lidt irriterende opgaver som at gemme Word-dokumenter som PDF, fortæller han og tilføjer, at det giver ham både personlig og faglig tilfredsstillelse at være med til at sørge for, at hans kolleger kan komme til at fokusere på de opgaver, som kræver deres faglige kompetencer frem for at udføre "kontorstolsintegrationer" mellem systemer.

### Mere tid og højere kvalitet

I Robotics Centre of Excellence, der blev oprettet i 2016, har man efterhånden opbygget en liste af kriterier for, hvornår det kan betale sig at kaste en robot efter en arbejdsproces: Processen skal indlysende nok være digitalt understøttet, operere på strukturerede data, være regelbunden, ikke basere sig på en sagsbehandler-vurdering, have et klart defineret start- og stoppunkt og lav variation i procesgennemløbet. Stor volumen er også en faktor, for eksempel i perioder med spidsbelastninger, hvor det er vigtigt med hurtige gennemløb. >>



*I Koncern IT i Københavns Kommune har man etableret et Robotics Centre of Excellence, hvor man arbejder med at automatisere de rutineprægede og regelbundne arbejdsgange. Fra venstre konstitueret kontorchef og leder af centeret Jacob Honoré, udvikler Bjarni Winther Hansen og proceskonsulent Kristian Emil Hansen.*

Ifølge Jacob Honoré er der store gevinster at hente.

– Gevinsterne ligger først og fremmest i frigivelse af tid til de opgaver, der kræver den faglighed, som kun et menneske kan komme med. Robotterne giver også en ensartethed, som er en kvalitet i sig selv. Og jo, der er også i flere tilfælde reduktion af selve procestiden, men det er egentlig ikke der, vi har vores primære fokus, siger han.

Ifølge Kristian Emil Hansen kan reduktion i procestid dog godt betyde et kvalitetsløft i nogle tilfælde, som eksempelvis når en medarbejder fratræder sin stilling i kommunen.

– Vi har implementeret en robot til at tage sig af en stor del af journaliseringen i forbindelse med fratrædelse. Det betyder, at sagsbehandleren reelt kun skal afslutte ansættelsen i vores lønsystem, fortæller han.

### Korte udviklingsforløb

Bjarni Winther Hansen er en af de fire udviklere, der sammen med tre proceskonsulenter, en fagkoordinator og tre studentermedhjælpere udgør bemanningen i Robotics Centre of Excellence. Han er uddannet i softwareudvikling fra Københavns Erhvervsakademi og trives med at udvikle softwarerobotter, selvom der ikke er meget egentlig kodning involveret.

– Jeg kan godt lide de korte udviklingsforløb, hvor man hurtigt kan se værdien af det, man udvikler. Og så er det rart at komme så tæt på brugerne, som vi gør. Det er en stor tilfredsstillelse, når man mærker, at det, man har lavet, giver en gevinst for brugerne i deres daglige arbejde.

Med en Master in Digital Innovation & Management fra IT-Universitetet lå det heller ikke lige i kortene, at Kristian Emil Hansen skulle komme til at arbejde med RPA-løsninger.

– Uddannelsen indeholdt mange elementer, som jeg kan bruge i arbejdet som konsulent, men der var slet ikke det procesfokus, som er nødvendigt i mit daglige arbejde, så det har jeg måttet lære undervejs, siger han.

Han fortæller også, at tilgangen til udviklingen af robotterne har ændret sig i robotcentrets levetid. I starten tænkte man meget i sekvenser og startede groft sagt i venstre hjørne og arbejdede sig ned i det højre. Nu opbygger man robotterne mere modulært, så de er nemmere at modificere, hvis det skulle blive nødvendigt.

– Det har lidt været som at være med i en startup, hvor man starter i det små, men efterhånden vokser sig større og når et punkt, hvor man også skal fokusere på stabil drift i stor skala, fortæller Kristian Emil Hansen.

### Vedligehold skal tænkes ind

Netop det efterfølgende vedligehold og nødvendig governance i forhold til softwarerobotterne er noget, man ifølge Jacob Honoré arbejder meget på.

– Ukontrolleret knopskydning er bestemt en risiko. Man kaster sig entusiastisk ind i arbejdet med at udvikle robotterne, men brænder nallerne på et tidspunkt, fordi man for eksempel ikke lever op til vores



**“Det har lidt været som at være med i en startup, hvor man starter i det små, men efterhånden vokser sig større og når et punkt, hvor man også skal fokusere på stabil drift i stor skala”**

Kristian Emil Hansen, proceskonsulent,  
Robotics Centre of Excellence, Københavns  
Kommune



ret skrappe sikkerhedskrav eller er i strid med den rolle- og ansvarsfordeling, som vores governance-model foreskriver, siger han.

Robotterne skal også løbende videreuddannes, så de kan leve op til de ændringer og nye krav, som deres fysiske kolleger skal forholde sig til.

– De digitale kolleger bliver også ramt af en regelændring eller en besked om, at nu skal Java opdateres, og det aner de ikke, hvad de skal stille op med, før vi "fortæller" dem det, siger Jacob Honoré.

Han erklærer sig i øvrigt principielt enig i det rene it-arkitekt-synspunkt, der siger, at man skal tænke sig om, før RPA benyttes, da det ikke altid er den mest optimale løsning i forhold til egentlige integrationer mellem systemer og indbygget systemfunktionalitet.

– RPA må ikke blive den permanente løsning, hvis der er et alternativ. Der er mere perspektiv i at arbejde på egentlige iboende systemløsninger, hvilket vi jo også gør. Men det tager tid og kan være meget dyrt, så det kan være rigtigt fornuftigt at implementere en RPA-løsning, siger han og tilføjer, at RPA-løsningerne kan fungere som meget

konkret input til kravspecifikationer til nye standardssystemer, som i det offentlige løbende skal i udbud.

En anden afledt effekt består i, at arbejdet med at automatisere en proces kan udfordre selve processen.

– Vi ser ikke sjældent, at vores dialog med de faglige medarbejdere om en eventuel automatisering fører til et friskt kig på, om den eksisterende proces måske skulle justeres, siger Jacob Honoré.

# 800 mio. dollars

Så meget forventes markedet for RPA-software og konsulenttjenester at stige med årligt over de næste 10 år. ("RPA Software - an independent study of Robotic Process Automation Software in Scandinavia", Herbert Nathan & Co og Devoteam, 2017)



**Et forsikringsfællesskab for dig,  
der ved, at en tynd klient ikke mangler  
sul på kroppen.**

Runa Forsikring er et forsikringsfællesskab for udvalgte faggrupper, blandt andre it-professionelle. Vi er ejet af vores medlemmer med alle de fordele, der følger med.

Vores mål er at sikre dig den lavest mulige pris og den højest mulige erstatning.

Tjener vi for meget på en forsikring, kommer det også dig til gode, enten ved at vi sænker priserne eller forbedrer dine forsikringer.

Derudover belønner vi dig årligt med en rabat på dine forsikringer, når du har været medlem i tre år.

Hvis du kan se meningen, så se, hvordan du bliver medlem.

**Gå ind på [runa.dk/blivmedlem](http://runa.dk/blivmedlem) eller ring til os på 33 95 76 82.**

Runa Forsikring – en del af LB Forsikring A/S,  
CVR-nr. 16 50 08 36, Farvergade 17, 1463 København K

  
Runa Forsikring  
En del af LB Forsikring

ANNONCE

# NYE PÅ ARBEJDSMARKEDET

kan holde ferie efter en måned



De væsentligste ændringer i den nye ferielov er, at nye lønmodtagere på arbejdsmarkedet optjener betalt ferie allerede den første måned af ansættelsen, og at optjening af ferie og afholdelse sker i samme periode.

Af Camilla Winther, jurist i PROSA  
[cwi@prosa.dk]

Den 25. januar blev der vedtaget en ny ferielov, som træder i kraft den 1. september 2020. Den største forandring er, at nye på arbejdsmarkedet ikke som nu skal vente op til 16 måneder, før de kan holde ferie med løn.

Udgangspunktet for arbejdet med en ny ferielov var, at den danske ferielov var i strid med EU-retten, som kræver mindst fire ugers betalt ferie om året. Men nye på arbejdsmarkedet skulle ifølge de nuværende regler arbejde op til halvandet år, før de fik ret til betalt ferie. Det er der med den nye lov rettet op på.

I dag optjener alle på arbejdsmarkedet ferie i et kalenderår fra den 1. januar til den 31. december og afholder ferie i det efterfølgende år fra den 1. maj til den 30. april året efter. Man får tildelt alle feriedagene på én gang den 1. maj.

Med den nye lov indføres der såkaldt samtidighedsferie. Det betyder, at alle, der er på arbejdsmarkedet, optjener og afholder ferie i én og samme periode. Både optjenings- og afholdelsesperioden starter med den nye lov pr. 1. septem-

ber 2020. Optjeningen vil strække sig fra den 1. september til den 31. august (12 måneder), og afviklingen vil ske over en længere periode, end vi kender den i dag, nemlig fra den 1. september til den 31. december i det efterfølgende år (16 måneder). I stedet for at få al sin ferie på én gang, som vi kender det i dag, får man fremover sin optjente ferie til rådighed månedsvis. Det betyder, at den ferie, man optjener i juni måned, allerede er til rådighed i juli måned.

### Eksempel:

*Jesper er begyndt i sit første job i september måned. Han ønsker at holde ferie med løn i marts måned, hvor han skal på skiferie. Fra den 1. september til den 1. februar har Jesper optjent 2,08 feriedage med løn pr. måned. I starten af marts måned har Jesper derfor 12,48 feriedage med løn. Han bruger fem feriedage og har fortsat 7,48 feriedage med løn tilbage efter sin skiferie.*

*I juli måned skal Jesper tre uger til Grækenland. I månederne marts-juni har han optjent 8,32 feriedage, og disse bruger*





han sammen med de resterende 7,48 og har efter tre ugers ferie (15 dage) fortsat 0,8 feriedag tilbage.

I oktober måned trænger Jesper igen til ferie og bruger sin 0,8 feriedag plus den ferie, han har optjent i månederne juli-september, det vil sige 6,24 feriedage. Han kan holde 7,04 dages ferie i oktober, ellers kan han gemme nogle dage frem til "afviklingsårets" udløb den 31. december.

### Overgangen til de nye regler

For at overgangen fra ny til gammel ferielov skal ske så smidigt som muligt har man indført en overgangsordning, der træder i kraft den 1. januar 2019. På overgangstidspunktet til ny ferieordning vil lønmodtageren – efter de gældende regler – have optjent ferie, som endnu ikke er afholdt, og vil samtidig begynde at optjene ny ferie, som kan afholdes løbende, i takt med at ferien optjenes. Det betyder, at en lønmodtager vil have op til to års betalt ferie (svarende til 10 uger) i det første år med samtidighedsferie.

Politikerne bag den nye lov mener dog, at det vil få store konsekvenser for samfundsøkonomien og for arbejdsgivernes likviditet, hvis lønmodtagerne skal have mulighed for at afholde eller få udbetalt ferie for op til 10 uger på ét år. Derfor vil ferie optjent i perioden 1. september 2019 til 30. august 2020 "indefrysnes", og den vil ikke kunne blive afholdt eller udbetalt, før lønmodtageren forlader arbejdsmarkedet eksempelvis ved pension. Det bliver en særlig fond, "Lønmodtagernes Fond for Tilgodehavende Feriemidler", der får til opgave at forvalte og administrere tilgodehavende feriemidler, og arbejdsgiverne skal inden udgangen af 2020 oplyse værdien af de feriedage, der "kommer i klemme".

Din arbejdsgiver kan vælge at beholde midlerne i virksomheden og først udbetale til fonden, når du skal pensioneres. Men værdien af den tilgodehavende ferie opskrives løbende efter indeksregulering svarende til lønudviklingen i samfundet, uanset om pengene bliver stående hos

arbejdsgiveren eller bliver overført til fonden. Det har ingen betydning for udbetalingstidspunktet, at der i mellemtiden sker jobskifte.

Når du skal have dine "indefrosne midler", skal du kun henvende dig til fonden og ikke til den gamle arbejdsgiver. En konkurs hos en arbejdsgiver vil derfor ikke have betydning for det feriepengekrav, du har, da det er fonden og ikke arbejdsgiver, "der skylder dig penge", når du forlader arbejdsmarkedet.

### Uændrede varslingsregler

Hovedferie skal i dag varsles tre måneder før afholdelse og restferie en måned før. Disse varsler forbliver uændrede med den nye lov.

I den nuværende ferielov kan arbejdsgiver efter lovens §21 fravige de fastsatte varsler i individuelle ansættelsesforhold (privatansat funktionær) til ugunst for lønmodtager og eksempelvis bestemme, at al ferie kan varsles med kun en måned. Denne mulighed begrænses i den nye lov, så man fremover ikke kan aftale det i ansættelseskontrakten, men kun efter konkret og individuel aftale mellem arbejdsgiver og lønmodtager.

Uændret er også, at man fortsat har krav på tre ugers sammenhængende ferie i perioden 1. maj til 30. september. Har man ikke optjent tre ugers ferie til afholdelse i ovenstående periode, har man ret til at holde al opsparet ferie i sammenhæng. Ferietillægget på en procent af ens ferieberettigede løn forbliver uændret.

Den nye ferielov giver mulighed for, at en lønmodtager, der endnu ikke har optjent betalt ferie, kan lave en aftale om afholdelse af betalt ferie på forskud med arbejdsgiver, eksempelvis hvis arbejdspladsen har tvungen ferielukning. Arbejdsgiveren får her ret til at modregne værdien af den afholdte (ubetalte) ferie i udbetaling til medarbejderen i forbindelse med fratræden.

Som noget nyt kan hele loven nu fraviges i kollektive aftaler.





Nu skal alle  
arbejde

# AGILT

De agile principper er ikke længere kun et anliggende for de enkelte udviklingsteams – nu skal hele udviklingsorganisationen transformeres til at være agilt. For den enkelte medarbejder kan dagligdagen komme til at se meget anderledes ud.

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

De agile værdier og principper er i dag udbredte og anerkendte som en god tilgang til udvikling af software. Nedbrydning af udviklingsopgaven i korte forløb, tæt samarbejde med kunden undervejs, masser af face-to-face-kommunikation i udviklingstemaet, typisk med afsæt i rammeværket Scrum – det, og meget mere, har i en hel del år været dagligdagen for mange medarbejdere involveret i udvikling og test af software.

Det nye er, at de agile principper ikke længere kun er for udviklere i de enkelte teams – hele organisationen skal igennem en "agil transformation".

– I mange år har det agile handlet om de enkelte teams. Nu ser vi, at ikke blot "maskinrummet", men hele udviklingsorganisationen skal arbejde agilt, forklarer Pia Petersen, partner og seniorkonsulent i Agil Procesforbedring.

"Agil skalering" er betegnelsen for udbredelsen af de agile principper ud over de enkelte teams til resten af udviklingsorganisationen, og det er en proces, et antal større virksomheder nu er i gang med. Ifølge Pia Petersen betyder skaleringen typisk, at kvalitet, værdiskabelse, motivation og effektivitet bliver boostet.

Processen indebærer, at man grundlæggende gør op med de traditionelle roller, ledelsesstrukturer og ansvarsfordelingen, og det er ifølge Pia Petersen en af de store udfordringer.

– Håndteringen af den kompleksitet, der ligger i softwareudvikling i større skala, bliver nu lagt ud i de enkelte teams. Og den allerstørste forhindring for succes er, at ledelsen

ikke har gjort sig klart, hvilken rækkevidde en agil transformation har, såfremt man skal høste gevinsterne. Det er ganske enkelt udfordrende at afgive kontrol i traditionel forstand, og mange ledere oplever med rette, at der er store usikkerheder omkring deres lederrolle og deres identitet fremadrettet, siger hun.

## Større arbejdsglæde for nogle

Pia Petersens erfaring er, at de fleste medarbejdere får en større arbejdsglæde som følge af det tætte samarbejde i og på tværs af teams. Medarbejderne motiveres blandt andet af det øgede samarbejde med kunden samt den større indflydelse på opgaverne, men for nogle kan en agil transformation være svær at håndtere.

–Nøglepersoner, der har en dyb specialiseret viden, kan have det hårdt i den agile organisation, fordi man i den grad promoverer vidensdeling og fælles ansvar. De kan godt have grund til at føle sig truet på deres position. Så kan der også være nogle, der ikke er trænede i det relationelle og derfor ikke trives særligt godt med en agil arbejdsform. Men erfaringerne viser, at hvis de støttes i at opøve færdighederne, så har de sjældent lyst til at vende tilbage, forklarer hun.

Jan Pries-Heje, professor i Informatik og Datalogi på RUC, kan også godt få øje på de udfordringer, den agile arbejds måde kan give den enkelte.

– Jeg har ikke egentlig statistik på det, men mit indtryk er, at omkring en fjerdedel af udviklerne ikke er så be-





**“I mange år har det agile handlet om de enkelte teams. Nu ser vi, at ikke blot 'maskinrummet', men hele udviklingsorganisationen skal arbejde agilt”**

Pia Petersen, Partner og seniorkonsulent  
i Agil Procesforbedring

gejstrede for at arbejde agilt. Det kan blandt andet hænge sammen med, at det indebærer en såkaldt performance-baseret tillid og en transparens, hvor andre meget nemt kan se, om den enkelte magter en opgave eller ej, siger han og tilføjer:

– Der er typisk mere produktiv tid og mere tid i flow i et agilt setup, men det er meget "hurtig tid", og det indebærer en risiko for stress. Så er der jo også folk, der bare har brug for mere tid til at tænke sig rundt om en opgave, før de går i gang, og de kan godt få det svært.

### Hvad giver værdi?

For Jan Pries-Heje er det springende punkt koordinationen mellem de forskellige lag i virksomheden, ikke mindst når det gælder definitionen af, hvad det giver værdi at udvikle og dermed hvilke prioriteter, man skal arbejde ud fra.

– Man bliver nødt til at starte med at definere, hvad det giver værdi at udvikle, og det er notorisk svært og ikke noget, der bliver nemmere af, at man arbejder agilt. Hvis man ikke først får det på plads, vil man ikke få succes med at implementere agile metodikker, siger han.

Jan Pries-Hejes erfaringer viser, at virksomhederne med et agilt setup bliver bedre til at håndtere forandringer og bliver mere produktive, men at det faktisk kun er under halvdelen, der oplever bedre kvalitet.

Agil transformation

- Agil transformation handler om at få en hel organisation til at arbejde ud fra de agile principper og arbejdsformer.
- Agil skalering handler om at udbrede de agile principper og arbejdsformer ud over det enkelte udviklingsteam til at omfatte de øvrige teams og lag i udviklingsorganisationen inklusive ledelseslagene.
- Fælles forståelse på tværs i organisation af, hvad der skaber værdi og dermed hvilke prioriteter, de enkelte udviklingsopgaver skal have, er centralt. Det samme er konkret koordinering og commitment mellem teams og mellem de forskellige lag i organisationen.
- Der findes forskellige rammeværk til at understøtte agil skalering i en organisation, for eksempel SAFe (Scaled Agile Framework), Scrum of Scrums, LeSS (Large Scale Scrum), DaD (Disciplined Agile Delivery), Slim (Scrum Lean in Motion) og Nexus. Ifølge den seneste *State of Agile Report* fra VersionOne overhaledes SAFe i 2017 Scrum of Scrums som det mest anvendte rammeværk.

– Der er som bekendt ingen roser uden torne, og selvom de agile principper fremmer parathed til forandring hurtigt og hele tiden, er det ikke entydigt, at kvaliteten bliver bedre, siger han.

På de følgende sider kan du læse om agile transformationsprojekter hos PFA og Bankdata. Hvordan har man grebet det an? Hvilke succeser og udfordringer har man oplevet, og, ikke mindst, hvordan har det været som medarbejder at blive "ramt" af en agil transformation?



# NØDDEBUNDS- UDVIKLEREN

## har også ansvar for glasuren

Bankdata er godt i gang med et stort agilt transformationsprojekt. Fælles ansvar for løsningerne, tæt samarbejde med kunderne og den nødvendige skalering ud i organisationen er hovedingredienserne.

Af Stig Andersen, freelancejournalist

[[prosabladet@prosa.dk](mailto:prosabladet@prosa.dk)]

Foto: Søren Holm, Chili

Den agile transformation hos Bankdata involverer alle faggrupper. Fra venstre Katrine Hald Kjeldsen, agil coach, Berit Kuhr, underdirektør, Investering & Økonomi, Jesper Lund Klaris, Scrum Master, og Esben Terp Sørensen, udvikler.



Det var Katrine Hald Kjeldsen, agil coach hos Bankdata, der under interviewet introducerede lagkagemetaforen for at forklare situationen i Bankdata før og efter den agile transformation:

– Tidligere leverede vi en færdig kage til kunden, hvor nogle havde lavet nøddebunden, nogle andre smørcremen, og nogle andre igen stod for glasuren. Og de, der havde ansvaret for nøddebunden, var typisk supergode til nøddebund, men vidste måske ikke så meget om, hvad de andre lag i kagen bestod af. Nu leverer vi ét lag ad gangen, hvor det er et fælles ansvar i teamet at sikre, at kunden kan lide smagen af de enkelte lag, og at lagene passer godt sammen og ender med at blive til en rigtig god kage, siger hun.

Det første team blev dannet i tredje kvartal 2015, og i dag er der omkring 120 teams, der arbejder med Scrum-basisteknikker og -roller.

Bankdata udvikler løsninger til de 11 pengeinstitutter, der i forening ejer virksomheden, så som noget lidt specielt er ejer og kunde her en og samme ting. Og det var på grund af signaler fra kunderne, at det blev besluttet at iværksætte den store transformation.

– Det blev tydeligt for os, at vi ikke kunne udvikle og justere løsningerne i den takt, som vores kunder havde brug for i en verden præget af stor omskiftelighed og krav om kort time-to-market, forklarer Berit Kuhr, underdirektør i enheden Investering & Økonomi.

### Skalering ud i organisationen

Den agile transformation startede med dannelse af de enkelte Scrum-udviklingsteams, men man er i færd med at brede det agile tankesæt og tilhørende teknikker ud i hele organisationen.

– Den agile transformation omfatter hele virksomheden inklusive support, diverse stabs- >>







**“I starten diskutered  
være med til de  
refinementmøder og  
strittede da**

Esben Terp

funktioner samt ledelseslaget, der har deres Stand Up-møder hver fredag i "cockpittet". Det er faktisk ret enestående at tage en 50 år gammel projektorganisation og lave en agil transformation, der på den måde kommer hele vejen rundt, siger Berit Kuhr,

Netop udbredelsen af det agile tankesæt og arbejdet med at få flere teams til at samarbejde om samme produkt – den såkaldte skalering – er en udfordring, mange virksomheder adresserer i øjeblikket. Ifølge Katrine Hald Kjeldsen er det en balancegang.

– Koordination mellem teams og på tværs af enheder i organisationen er vigtig, og vi implementerer den nødvendige skalering, men er samtidig meget opmærksomme på, at vi ikke kommer til at overskalere. Det agile handler jo om at fjerne overhead, så det er vigtigt, at man ikke gennem skaleringen kommer til at introducere organisatorisk overhead. Så måske man bare skal lade teams koordinere direkte med andre teams, men samtidig være parat til at skalere op, hvis det er nødvendigt – og ned igen, hvis det under ændrede forudsætninger er det rigtige, siger hun.

Der findes flere rammeværk, der kan bruges som støtte for skalering af Scrum, og hos Bankdata har man valgt at anvende Nexus som inspiration.

### Fordel med kortere forløb

Esben Terp Sørensen, oprindeligt uddannet edb-assistent og gennem mange år udvikler, har arbejdet i Bankdata siden 2012. Han trives godt med, at man som udvikler ikke arbejder i et isoleret hjørne af løsningen.

– Jeg betragter mig egentlig som forretningsudvikler og kan lide at have direkte kontakt med de folk, der formulerer

forretningsbehovene. Jeg har også brug for at vide, hvad mit arbejde bliver brugt til og vil have meget svært ved at kode "halvfabrikata", siger han.

Han ser det som en fordel, at udviklingsopgaverne bliver delt op i to-ugers sprints, hvilket er meget kortere forløb end tidligere.

– Tidligere delte vi også leverancerne op i delleverancer, men grundlæggende var det mere "vandfaldsagtigt". Det kunne være en meget stor stressfaktor at skulle sætte en voldsom stor pakke i drift, så ved at dele leverancerne op i sprints og have tæt kontakt til kunden undervejs tager man meget af risikoen og dermed stress ud af udviklingsprocessen, siger han.

Han peger dog på, at de korte sprints kan være mere velegnede til tilføjelser på eksisterende løsninger end til løsninger, hvor man starter helt fra bunden. I de tilfælde kan det være noget helt grundlæggende, der skal laves, før man overhovedet kan komme i gang med at score de såkaldte Story Points, der afspejler fremdriften i en Scrum-udviklingsproces.

### Højere kvalitet

Helt overordnet ser Esben Terp Sørensen gevinsterne ved at arbejde agilt på to områder. Den Product Owner, der formulerer forretningskravene, og som løbende skal levere sparring til Scrum-teamet, risikerer ikke pludseligt at miste de ressourcer, der skal omsætte kravene til løsninger. De behøver ikke at have alt med fra starten, men kan ud fra estimerne fra teamet beslutte sig for, hvad hvert enkelt sprint skal indeholde. Og så bliver kvaliteten af produktet højere, fordi det bedre matcher kundens krav.

– Det er en kvalitet i sig selv, at man ikke sidder og udvikler noget, som der alligevel ikke bliver brugt for. Og det er en meget stor tilfredsstillelse, at man på den måde i højere grad rammer lige det, kunden har brug for, siger han.

Jesper Lund Klaris er Scrum Master i det team, som Esben Terp Sørensen arbejder i. Han ser også højere kvalitet som en af de store gevinster ved at arbejde agilt.

– Vi kan meget bedre tage højde for de ændringer, der sker markedsmæssigt, og vi kan få rettet fejl undervejs.



# “e vi, om alle behøvede at forskellige events som retrospectives, og nogle også lidt imod”

Sørensen, udvikler, Bankdata

Så der er simpelthen færre børnesygdomme i det releaserede produkt. Den tætte kundekontakt undervejs er en stor fordel, og det har ikke været svært at få kunderne til at involvere sig, siger han og tilføjer, at det er kunderne, der vil sige de enkelte pengeinstitutter selv, der stiller med en Product Owner.

## Også udfordringer

Jesper Lund Klaris fortæller, at det for nogle udviklere selvfølgelig også var en udfordring og krævede noget tilvænning at arbejde med Scrum.

– Der var da nogle, som syntes, at der var lige rigeligt med rutiner, møder og andre events, der skulle lægges ned over deres arbejde. Men specielt i de situationer, hvor teamet har direkte kontakt med forretningen og får input, der er anderledes end det forventede, begynder mange at se fordelene ved arbejdsmåden. Der har vi for eksempel fået meldinger som: "Det var godt, vi ikke sad og arbejdede på det her i et helt år!", siger han.

For nogle kan det også rent personlighedsmæssigt være en udfordring med den intense kommunikation og tætte samarbejde med kolleger og kunder.

– Vi har helt sikkert oplevet hele paletten af udfordringer ved at arbejde agilt, også dem, der kan være bundet op på personligheden. Jeg tror dog på, at alle kan blive agile – det tager bare længere tid for nogle, siger Jesper Lund Klaris.

Esben Terp Sørensen genkender udfordringen med de mange events i Scrum-verdenen.

– I starten diskuterede vi, om alle behøvede at være med til de forskellige events som refinementmøder og retrospectives, og nogle strittede da også lidt imod. Men

så vendte vi den om og sagde, at det var op til folk selv, om de mødte op. Det endte jo med, at alle i teamet alligevel mødte op, fordi det er en god tilgang til tingene. Og vi oplevede så også, at når vi for eksempel skulle præsentere produktet for en kunde, så ville man gerne være der for at bakke kollegaerne op, siger han.

## Ledelsesopbakning afgørende

Berit Kuhr er ikke i tvivl om, hvilke forudsætninger der er vigtige for succes med så stort et agilt transformationsprojekt.

– Det er helt afgørende, at der er ledelsesopbakning til sådan en total agil transformation, så det ikke blot er noget, som der eksperimenteres med i et hjørne af udviklingsorganisationen. Det er vigtigt, at der skabes et fælles billede af det ambitiøse mål om organisatorisk business agility og hjælp til at forstå, hvorfor det ikke kan nås med "business-as-usual". Ligesom det gør en kæmpe forskel, at vores Product Owners leveres af vores kunder, for de er de bedste til at beskrive kundens behov samt prioritere det, som skaber størst værdi. Derudover må man ikke undervurdere behovet for Agile Coaches både i opstarten og til løbende at holde kursen, når det eventuelt begynder at blive svært, siger hun.

Ifølge Katrine Hald Kjeldsen er arbejdet ud fra det agile tankesæt noget, man skal lære, mens man gør det.

– Man kan ikke installere et bestemt tankesæt på forhånd og så gå i gang med transformationen. Man skal gå i gang, og når man så kommer til et punkt, hvor det gør rigtigt ondt, så har man valget, om man vil fortsætte eller give op, siger hun og tilføjer:

– Det siges, at omkring 70 procent af transformationerne mislykkes. Ofte skyder man skylden på Scrum og siger, at det ikke virker, men reelt skyldes det stort set altid, at ledelsen selv ikke ønsker at blive transformeret. Jeg tror, at det er lige præcis der, at transformationen for alvor skal stå sin prøve, siger hun.

Esben Terp Sørensen mener ikke, at den enkelte udvikler bør være nervøs for at blive "ramt" af en agil transformation.

– Jeg tror, at hvis man går til det med et åbent sind, så er der ikke noget at frygte. Når man først arbejder med det, begynder man at se fordelene, og så er det heller ikke nødvendigvis så langt fra det, man kender – der er bare et mere formaliseret rammeværk til at understøtte en udviklingsproces, hvor man arbejder tæt sammen i et team og med kunden, siger han.

## Bankdata

- Udvikler og implementerer it-løsninger til de 11 pengeinstitutter, der ejer Bankdata (Alm. Brand Bank, Djurslands Bank, Jyske Bank, Kreditbanken, Nordfyns Bank, Nordjyske Bank, Ringkjøbing Landbobank, Skjern Bank, Sparekassen Sjælland-Fyn, Sydbank og Østjydsk Bank).
- Driften varetages af JN Data.
- Servicerer over 1.630.000 brugere fordelt på medarbejdere i pengeinstitutterne, privatkunder og erhvervs-kunder.
- Hovedkontor i Fredericia, afdelinger i Aarhus, Silkeborg og Indien.
- 724 medarbejdere primært med en bank- eller it-faglig baggrund.



# UDVIKLINGEN ER HOS PFA

Agil udvikling i stor skala var en nødvendighed for, at PFA kunne realisere nogle meget ambitiøse mål. Med SAFe som rammeværk har man nu sendt fire Release Trains fra perronen.

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

*Release Train Engineer Jan Søgaard får en status fra de enkelte teams Scrum Masters under et Team Breakout.*

**“I bund og grund ved vi jo godt, hvad vi skal. For at lave et godt produkt skal vi kommunikere med nogle, der ved noget andet end vi selv”**

Thomas Nedergaard,  
applikationsarkitekt, PFA





# SAT PÅ SKINNER

Det er hektiske dage for godt 50 medarbejdere i pensionselskabet PFA's agile enhed, Digital Kundeoplevelse. De er på dag ét af en todages PI Planning (Program Increment), hvor udviklingsopgaverne for de næste 10 uger skal fordeles, estimeres, planlægges og committes. De seks teams, der tilsammen udgør Digital Kundeoplevelses Agile Release Train, er samlet i ét stort rum og er lige nu nået til Team Breakouts. Anført af en Scrum Master arbejder de enkelte teams koncentreret på at sætte sig ind i og estimere de opgaver, der i overskriftsform er beskrevet på plancher hele vejen rundt i lokalet.

Med jævne intervaller samles Scrum Mastere fra hvert team til et stand-up-møde med en Release Train Engineer, som løbende skal sikre, at alle teams er på sporet i den meget komprimerede planlægningsproces.

– Vi har valgt at køre efter rammeværket SAFe (Scaled Agile Framework), men er ikke religiøse i forhold til det. Vi skal selvfølgelig skalere vores agile processer, så de når ud i hele organisationen, men ikke mere end nødvendigt, forklarer Niels Jacobsen, der er Lean-Agile Change Lead i det store pensionselskab.

Digital Kundeoplevelses Release Train kørte fra perronen i foråret 2017, i løbet af sommeren kom Data-toget til, og senest har Digitalisering & Styring og Pensions- & Forsikringsprodukter fået hver deres tog.

## Startede fra bunden med Scrum

Der havde været spredte tilløb til at arbejde agilt i PFA's udviklingsafdeling, der samlet tæller cirka 200 medarbejdere, men en egentlig agil transformation af

hele organisationen, inklusive øvrige forretningsområder i huset, blev først iværksat i 2017 som en konsekvens af en offensiv 2020-strategi lanceret af PFA's relativt nye direktør, Allan Polack. PFA skulle have endnu større markedsandele, og der blev på forskellige andre områder sat nogle meget ambitiøse mål. Erkendelsen var, at hvis målene skulle realiseres, måtte der ske et grundlæggende skifte, der kunne give større manøvredygtighed.

– Vi leverede faktisk rigtig godt inden for de forskellige afdelinger i huset, men vi var meget siloorienterede og knap så gode til at lave løsninger på tværs af organisationen. Så meldingen til ledelsen var, at for at kunne realisere målene måtte vi transformere hele organisationen til at arbejde efter de agile principper, forklarer Niels Jacobsen.

Han fortæller, at de startede fra bunden med Scrum og Kanban til implementering af de agile principper og arbejdede ellers ud fra den holdning, at det giver mening at uddelegere ansvar til de mange dygtige mennesker, de har i huset. Ifølge Niels Jacobsen startede man nedefra med de enkelte teams og de første Release Trains, som man på nuværende tidspunkt har fire af med i alt cirka 300 medarbejdere ombord.

– Det giver rigtig god mening og værdi at starte nedefra og skalere opad. Koordineringen på tværs af Release Trains og med de øvre lag – inklusive porteføljestyring på tværs af forretningen – bliver vores fokus i 2018, siger han.

## Sjovt og dynamisk

Lise Rode har arbejdet med test i PFA i omkring 10 år og har været med, da man i højere grad arbejdede i traditionelle projektteams og "vandfaldsagtigt". Hun er meget positiv over for den agile tankegang og arbejdsmåde. >>



## “Direktørniveauet har faktisk fået en meget større forståelse for, at man ikke altid kan få det, som man vil have det”



Lise Rode, tester, PFA

– Jeg synes, det er en fantastisk og sjov og en meget dynamisk måde at arbejde på. Der er fokus på det fælles arbejde i teamet, og man tænker hele tiden på, hvordan man bedst kan bidrage til teamets vel, fortæller hun.

Lise Rode har også før været involveret tidligt i selve udviklingsprocessen, men da sad hun i et testcenter, som hun blev udlånt fra.

– Som tester føler jeg mig mere integreret i udviklingsprocessen, når vi arbejder i agile teams, siger hun.

Thomas Nedergaard er applikationsarkitekt og ser også nogle gode, konkrete fordele i den agile arbejdsmåde – selvom nogle af de helt grundlæggende præmisser ikke har ændret sig.

– I bund og grund ved vi jo godt, hvad vi skal. For at lave et godt produkt skal vi kommunikere med nogle, der ved noget andet end vi selv. Testeren ved noget, udvikleren ved noget, den forretningsansvarlige ved noget og så videre. En af forskellene er, at nu kommunikerer vi ikke via Word-dokumenter, men direkte med hinanden, siger Thomas Nedergaard og fortsætter:

– Nu kan man for eksempel meget nemmere få fat i en Business Owner, der kan tage en beslutning på det rigtige sted i udviklingsprocessen. Tidligere så vi i højere grad, at der blev kastet noget hen til udviklerne, som lavede noget ud fra deres forståelse af opgaven, og var det ikke det helt rigtige, så prøvede man noget nyt.

Ansvar for estimeringen af opgaverne er nu lagt ud i de enkelte teams, og det ser Thomas Nedergaard også som en stor fordel.

– Det er bare nemmere at arbejde på den måde, at man går til forretningen og siger: Ud fra kapaciteten i teamet kan du vælge at få det eller det i den kommende sprint. Så bliver det udelukkende et spørgsmål om prioritering, siger han.

I nogle organisationer kan dette skifte i ansvar være en udfordring at føre ud i livet. Ifølge Lise Rode er det lykkedes meget godt i PFA.

– Direktørniveauet har faktisk fået en meget større forståelse for, at man ikke altid kan få det, som man vil have det. Så i dag har vi langt mindre "bøvl" med, at nogle kommer og spørger: "Hvorfor kan jeg ikke lige få lavet den her dims?" siger hun.

### Udfordringerne

Den agile transformation hos PFA bliver implementeret i steps, hvor stadig flere teams og Release Trains bliver oprettet. Det betyder, at i en periode skal gamle og nye arbejdsgange sameksistere, hvilket ifølge Thomas Nedergaard kan være et problem, hvis der er afhængigheder på tværs af nyt og gammelt.

– Det er da udfordrende, at vi i en periode arbejder i et regi, hvor der er både en gammel og en ny arbejdsmåde, og hvor man arbejder ud fra forskellige tidshorisonter. Det kan godt give et clash, for eksempel hvad angår deadlines, for hvis man arbejder i sprints, er det svært at tåle to-tre dages forsinkelse, siger han.

Netop de indbyrdes afhængigheder er noget af det, der ifølge Thomas Nedergaard kan stikke en kæp i hjulet på agilt arbejde i en større organisation.

– De enkelte teams skal jo gerne være så selvstyrende som muligt, men man behøver jo bare at kaste et blik på vores Program Board for at se, at der er mange afhængigheder. Så i øjeblikket arbejder vi meget på at sørge for, at vi kan håndtere disse afhængigheder på en god måde, siger han.

Han peger også på, at den dynamik, som den agile arbejdsmåde giver, også kan skabe nogle udfordringer.





– Vi har virkelig skabt en ny dynamik ved at arbejde agilt, og det betyder, at der er mange interessenter, som kommer med input og holdninger i løbet af udviklingsprocessen. Det er jo positivt, men vi skal samtidig være meget opmærksomme på, at præmisserne for en sprint ikke ændrer sig hele tiden, for så bliver det svært at rumme inden for den proces og tidsramme, vi har besluttet os for at arbejde efter, siger han.

Thomas Nedergaard kan godt lide, at den agile udvikling nu foregår inden for et veldefineret rammeværk.

– De tidligere forsøg på at arbejde agilt blev lidt for ustrukturerede. Det er virkelig godt, at der denne gang er den nødvendige ledelsesmæssige opbakning, og at vi arbejder ud fra de klare linjer, der ligger i SAFe, siger han og tilføjer:

– Vi har løbende fået god støtte af vores Agile Coaches, som netop kan gå ind og hjælpe, hvis det bliver svært at holde kursen.

### Investerer sin personlighed

Lise Rode kan godt lide, at rammeværket sætter en grænse for, hvor stort et team må være.

– Man må passe på, at de enkelte teams ikke bliver for store, så det er rigtigt set, at et team ikke må være på mere end syv medlemmer, siger hun.

Lise Rode fortæller også, at det ikke er alle, der nødvendigvis bryder sig om at arbejde agilt.

– Når man arbejder agilt, investerer man i højere grad sin per-

sonlighed i arbejdet, og det kan godt være hårdt for nogle. Og alt bliver jo også synligt på en måde, som nogle måske lige skal vænne sig til, siger hun.

I Thomas Nedergaards team har man ikke haft egentlige udfordringer med de større krav til samarbejde, direkte kommunikation og generelt til at indgå i flere sammenhænge med kolleger og kunder.

– Billedet af udviklere som nørdede og indadvendte er lidt en kliché. Som udvikler har man i mange år skullet være udadvendt og i stand til at samarbejde med mange andre, siger han.

Den agile transformation hos PFA har ifølge Thomas Nedergaard heller ikke betydet, at det er blevet sværere at være specialist på et område – et kritikpunkt, der sommetider bliver fremført mod de agile arbejdsmetoder.

– Vi vil bestemt gerne have specialister i vores teams, og jeg oplever ikke, at nu skal alle kunne lave det hele. Det giver stadig lidt sig selv, hvem der tager hvilke opgaver ud fra de kompetencer, man har – og det er under alle omstændigheder noget, vi altid

kan snakke os til rette om, siger han og giver gerne et godt råd til andre, der måtte blive involveret i en agil transformation:

– Jeg synes, det er en god idé at forberede sig ved at læse op på de forskellige begreber og principper. Så har man mere at hænge det op på, når man skal i gang med de konkrete aktiviteter.

### PFA

- Pensions- og forsikrings-selskab med over 1,2 millioner kunder.
- PFA er 100 procent kundefejt og administrerer cirka 600 milliarder pensionskroner.
- Omkring 1.300 medarbejdere, heraf cirka 200 ansat i udviklingsafdelingen.
- Udvikler løsninger omkring kerne-systemet Edlund samt kundefejte løsninger som "Mit PFA".
- Se mere på pfa.dk.

Læserbrev:

# Perspektiverne i en storkonflikt

Forligsmanden forsøger i skrivende stund at få arbejdsmarkedets parter til at blive enige om en overenskomstaf tale, så landet ikke rammes af både strejke og lockout – en såkaldt storkonflikt. Men hvad er perspektiverne i en eventuel storkonflikt? Niels Frølich fra PROSA/ØSTs bestyrelse giver sit bud.

Af Niels Frølich, bestyrelsesmedlem af PROSA/ØST  
[prosabladet@prosa.dk]

Allerede i 2010 spillede først Kommunernes Landsfor ening (KL) og senere Finansministeriet ud med den overenskomststrategi, som er fulgt siden. Minister for offentlig innovation Sophie Løhde (V) har intet sagt, der ikke allerede blev formuleret i 2010. Det står endog i Moderniseringsstyrelsens grundlag, at løn både skal betragtes som et strategisk redskab og skal betragtes som en belastning for budgetterne.

At kalde regeringens holdninger for Corydon-doktrinen, efter den tidligere socialdemokratiske finansminister, lyder godt, men svarer ikke til virkeligheden, for politikken og strategien lå allerede klar længe før Corydons tid. Desuden skal man huske, at Danmarks tilslutning til EU's Vækst- og Stabilitetspagt og Finanspagt, der jo foreskriver snævre lofter for budgetunderskud, danner baggrundstæppe.

Ret beset er det fuldt ud legitimt, at arbejdsgiverne, når de skal købe arbejdskraft, går ud fra det samlede omkostningsniveau og bestemmer, hvad arbejdskraften må koste. Indtil 2011 var lønparalleliteten mellem den offentlige og den private sektor ikke det store problem. Problemet opstod i kølvandet på den nedskæringspolitik, der er neoliberalismens følgesvend, og som fik et ekstra nøk efter finanskrisen. Selvfølgelig udnytter arbejdsgiverne de statistiske informationer, der passer i deres kram. Fagforeningerne finder nogle andre nedslagspunkter - nøjagtig som på det private arbejdsmarked. Kan de offentlige arbejdsgivere, som er sat til

at udføre regeringens sparepolitik i praksis,

købe arbejdskraften billigere, gør de selvfølgelig det, og det har de kunnet i de sidste to overenskomstperioder.

## Payback time

Nu er der tilsyneladende økonomisk vækst – det siger regeringen i hvert fald – og så vejrer lønmodtagerne morgenluft. Nu er det deres tur. På moderne dansk: payback time. Statens forhandlere har udgangspunkt i et ministerium, som indlysende er underlagt regeringens samlede udgiftspolitik. Derfor har Moderniseringsstyrelsen og i øvrigt også kommunerne uanede økonomiske ressourcer til rådighed, og derfor kan lønmodtagerne aldrig vinde på paragraffer og økonomi, når konflikten går over i åben kamp. Inden for den institutionelle tankegang hedder det et asymmetrisk magtforhold. Men konflikten var allerede ved afsendelse af konfliktvarsler politisk, og så forsvinder asymmetrien, fordi lønmodtagerne overtrumfer regeringen i styrke, når det kommer til den parlamentariske kamp – kampen om stemmerne. Efter arbejdsgiverne sendte deres massive lockoutvarsel, er det det terræn, kampen nu er rykket ud i.

Det er rigtigt, at den situation, vi ser nu, kan opstå igen og igen. Sådan er det – jo! Men det hidrører ikke fra nogen doktrin. Det er sådan, systemet er bygget op. Fagbevægelsen har ret i, at konflikten denne gang er historisk, og det er selvfølgelig rigtigt, at det er første gang, der er næsten totalkonflikt i hele statssystemet – velfærd eller ej. Og situationen er også historisk i den forstand, at der ikke er noget fortilfælde. Men konflikten er mere historisk interessant, fordi det nu endelig er lykkedes fagtoppen at samle sig efter at have dyrket en splitelse, hvor forbund eller karteller er gået solo den ene gang efter den anden. Det er præcis det, arbejdsgiverne frygter,





og derfor er de også blevet overraskede over holdbarheden i musketéreden. I takt med at den har vist sin holdbarhed, er der opstået strid i KL og internt i regeringen. Men fagbevægelsens forhandlere udnytter ikke disse interne stridigheder ved for det første at mobilisere og for det andet føre konflikten uden for de lukkede rum - og forbinde den nuværende situation med den, der vil opstå på det private område.

### Massiv kampvilje

Forhandlingsfællesskabet følger en linje, hvor udgangspunktet er, at befolkningens gunst skal vindes ved at henvise til "urimeligheder" og fejlagtige statistiske metoder sammen med beklagelser over, at man med lockouten lægger "velfærdsstaten ned". Ja, selvfølgelig gør man det.

Arbejdsgiverne anvender, ligesom USA i 'Iraq shock and awe', strategien for at tromle lønmodtagerne til retræte i forligsinstitutionen og til et forlig, og kan man ikke det, har man jo varslet den totale konflikt, som intet moderne land i denne verden kan leve med ret længe. Strategien kalder selvfølgelig på et regeringsindgreb, hvis de andre tiltag ikke lykkes. Men den siger ikke noget om indholdet og heller ikke noget om, hvorvidt der er et parlamentarisk flertal for et indgreb. Traditionen siger, at der er et flertal, men ikke nødvendigvis i den konkrete situation. Fagbevægelsen kan gøre det helvedes dyrt at foranstalte et indgreb.

Sammenlagt giver det således ikke mening at hævde, at den danske model er truet. Alt, hvad der er sket indtil nu, er sket inden for den danske models rammer, og arbejdsgivernes træk er hverken usmageligt eller noget andet grimt. Det er bare massivt. Hvorvidt strategien så også er hensigtsmæssig, er noget ganske andet. For nu ef-

ter arbejdsgivernes afsendelse af lockoutvarslet mærker fagforeningerne en kampvilje, man ikke tidligere kunne få øje på i samme omfang. Det kan få en langtidseffekt, og det er det, der er ved at gå op for borgmestrene i KL. Hvis arbejdstagernes hovedorganisationer, LO/F'TF og AC, kan finde sammen lokalt, kan det godt blive ildevarslenende for de hidtidige styrkeforhold.

### Enestående chance

Problemet er, at fagbevægelsens topforhandlere tænker sig selv som historiens motor inden for de lukkede rum, hvor forhandlingerne foregår, og på deres medlemmer som fodfolk. Dermed overser man også det forhold, at de

menige medlemmer vil slå for at genrejse stoltheden. Og præcis det forhold kalder på, at frontlinjerne trækkes klart op af lederne, så alle kan give indebrændtheden perspektiv. Hvis alle ved, hvad der kæmpes for, og hvis en af årsagerne kan henføres til det

fællesskab, der bragte en så langt i 2008, er det også muligt at indstille sig på, at kampen kan resultere i et halvdårligt/halvgodt kompromis. I 2008 endte det hele i kaos og splid og spektakel både mellem forbundene og internt i forbundene. Det fortsatte i 2011, 2013 og 2015. Nu er enheden endeligt oprettet, så skal der også være en strategi for at bevare den efter konflikten.

Den kampvilje, der er opstået i medlemsskaren, giver fagbevægelsen en enestående chance for mobilisering på sit oprindelige grundlag, nemlig solidariteten. Malte Frøslee Ibsen beskriver i Informations ModerneTider 10. marts konflikten som et 'oplysningsprojekt', og det synes jeg både er rigtigt og vigtigt. Han skriver: "Hvis fagbevægelsens store problem er, at befolkningen mangler forståelse for nødvendigheden af kollektiv faglig organisering til at sikre lønmodtagerrettigheder, så stilles konfliktperspektivet i et nyt lys: I så fald tjener storkonflikter ikke blot et strategisk formål som led i et forhandlingsspil med arbejdsgiverne; det tjener også et grundlæggende oplysningsformål over for egne medlemmer og den bredere befolkning, idet strejker og lockout uafværgeligt trænger igennem den resistente konventionelle og digitale offentlighed og bringer den latente grundkonflikt mellem arbejdstagere og arbejdsgivere frem til overfladen."

*Dette er en forkortet udgave af læserbrevet, som kan læses i sin fulde længde på [prosa.dk](http://prosa.dk)*

## “Den danske model er ikke truet”

### Redaktionens bemærkning

Ved redaktionens afslutning var der udsigt til storkonflikt. Fagforeningerne har varslet strejke for cirka 10 procent af de offentligt ansatte fra den 4. april, og arbejdsgiverne har varslet lockout for mellem 50 og 80 procent af de offentligt ansatte på det statslige, regionale og kommunale område fra den 10. april. Situationen kan dog have ændret sig, når bladet når ud til medlemmerne.

Få opdaterede informationer om konflikten på [www.prosa.dk/konfliktram](http://www.prosa.dk/konfliktram)





# ET NYT JAVA

## – en ny tid



Det er ikke kun en ny version af et af verdens mest udbredte programmeringssprog, som netop er frigivet. Det er også på mange måder en ny tid for Java-teknologien.

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

Mængden af ny jomfruelig kode, som programmører med plirrende øjne ekstatisk indtaster i editorer med klikkende keyboards for at afprøve nye fantastiske features i den nyeste version af Java, vil være til at overse. Det nye Java 10 indeholder ikke mange nye features – men alligevel sker der en del interessante ting i Java-økosystemet, som indvarsler en ny tid for Java-udviklere.

### Oraklet, solen og formørkelsen

Det var Sun, som tilbage i midt-90'erne udviklede programmeringssproget, der i løbet af de næste 20 år voksede til at blive et af de mest udbredte sprog, som udviklere verden over anvender til at udvikle websites, finansielle applikationer, mobile apps og en lang række andre systemer på forskellige platforme. Da Oracle i 2009 opkøbte Sun, var det pludselig Oracle, der stod som forvalter af Java. Oracles opkøb af Sun skabte en del intern uro i Sun grundet de to selskabers forskelligartede virksomhedskultur og medførte blandt andet, at faderen til Java, James Gosling, forlod Sun.

I det videre Java-community var der også en del uro og ængstelse over, hvilke planer Oracle havde med Java. Især blandt udviklere, som arbejdede med enterprise-versionen

af Java, Java EE, var der utilfredshed med, hvad de betragtede som Oracles manglende interesse for Java EE. Det førte til dannelsen af Java EE Guardians, som blandt andet tæller den danske udvikler Nicky Bass Mølholm, der har arbejdet med Java-teknologi i 17 år.

– Initiativet startede som reaktion på Oracles håndtering af Java EE, siger Nicky Bass Mølholm, som blev spurgt af stifteren af Java EE Guardians, Reza Rahman, om han ikke også ville være en Java EE Guardian og dermed være med til at lægge pres på Oracle for at sikre Java EE en god fremtid.

I september forrige år overdrog Oracle så forvaltningen og videreudviklingen af Java EE til open source-organisationen Eclipse Foundation.

– Det er et skridt i den rigtige retning, siger Nicky Bass Mølholm, som håber, at der kommer mere fut på innovationen inden for Java EE.

### Java i en mikroservice-arkitektur

I februar måned blev Java EE omdøbt til Jakarta EE, men det virkeligt interessante for Nicky Bass Mølholm sker ikke så meget i regi af Jakarta EE.

### Fra feature- til tidsdrevet release

I stedet for at lade udviklingen af features bestemme, hvornår en ny version var klar, er Java-udviklingsprocessen gået over til en tidsdrevet udviklingsmodel. Der afsættes seks måneder til at udvikle en ny version, og hvis en feature ikke er klar efter de seks måneder, skubbes den til næste release. Versionsnummereringen ændres også med den nye frigivelsescyklus. Versionsnummeret får formatet YY.M, hvor YY er frigivelsesåret, og M er frigivelsesmåneden. Java 10, som blev frigivet i forrige måned, betegnes altså version 18.3, og "Java 11" vil få versionsnummer 18.9, når det frigives i september i år.



## “Nu forsøger de at sadle lidt om for at følge med tiden. Det er nødvendigt for ikke at blive betragtet som oldnordiske teknologiproducenter på Java-området”

Nicky Bass Mølholm



– For mit vedkommende er det langt vigtigere, hvad der sker under Microprofile-porteføljen, siger han og refererer dermed til Microprofile-projektet, som arbejder på at bringe enterprise-Java ind i mikroservice-verdenen - Optimizing Enterprise Java for a microservices architecture, som det hedder på websitet for Microprofile-projektet, siger han.

Der er en række application server-leverandører blandt initiativtagerne til Microprofile-projektet, deriblandt Red Hat, IBM og Oracle.

– Nu forsøger de at sadle lidt om for at følge med tiden. Det er nødvendigt for ikke at blive betragtet som oldnordiske teknologiproducenter på Java-området, siger Nicky Bass Mølholm og fortsætter:

– Det er Jakarta EE's svar på cloud og mikroservices. De lader sig inspirere af letvægtsframework som Springboot, Pivotal, Play Framework, Dropwizard og andre.

Med mere end 20 års historie er Java ikke det nyeste sprog, hvilket måske gør det mindre tillokkende, men Nicky Bass Mølholm mener, at Microprofile-projektet kan ændre på det.

– Java EE er mindre populært blandt nyuddannede. Det rimer ikke helt med mikroservices og lignende, men Microprofile er en rigtigt spændende vej for Java, siger han.

### Hurtigere releases

Mange store organisationer, som banker og forsikringselskaber, har investeret heftigt i enterprise Java-teknologi, og de har generelt en lidt mere konservativ tilgang til hurtige teknologiskift. Med den nye Java 10 begynder en hurtigere release-cyklus for Java med nye releases hvert halve år, så det kunne umiddelbart være et problem for mere konservative organisationer. Men releaseplanen opererer dog også med Long Term Support-releases (LTS), som vil komme hvert tredje år.

– Den nye cyklus med hurtige releases er god for dev-ops-kulturen og start-ups, mens de store virksomheder satser på Long Term Support-releases. Så de har to målgrupper, mens de førhen kun ramte den mere konservative målgruppe, siger Nicky Bass Mølholm.

Jakarta EE, ny Java-version, release-cyklus på et halvt år og Microprofile-initiativ. Der sker spændende ting i Java-verdenen.

### Nye features i Java 10

Den største nyhed i den nye Java-version er "type inference".

Udviklere behøver ikke at erklære datatypen for en variabel, da compilatoren automatisk udleder, hvilken datatype variabelen skal have på baggrund af den øvrige kode.

Fremover kan man altså blot skrive

```
var list = new ArrayList<String>();
```

i stedet for at erklære list som værende af typen ArrayList<String>:

```
ArrayList<String> list = new ArrayList<String>();
```

var-erklæringen kan kun anvendes for lokale variable, der initialiseres samt i for-løkker. Var-erklæringen kan ikke anvendes i parameter-erklæringer og som returtype.

Der sker også ændringer internt i Java-implementeringen. Blandt andet er der mindre ændringer til garbage collectoren, der sørger for at fjerne objekter i memory, som ikke længere bruges, ligesom der er mindre ændringer i implementeringen af classes og threads, som blandt andet skal minimere starttiden for en JVM. Der er også en eksperimentel Just-In-Time (JIT)-compiler i form af Graal, som er skrevet i Java.

Læs mere på [openjdk.java.net/projects/jdk/10/](http://openjdk.java.net/projects/jdk/10/)





# SKATTEFRADrag

## ved månedsudbetalinger fra a-kassen



**Hvordan fungerer skattefradraget, når a-kassen skal udbetale eller regulere ydelser i nyt og gammelt skatteår? Få en forklaring her.**

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

Skattefradrag er ofte komplicerede, så her vil vi forsøge at gøre dig klogere på, hvordan a-kassen skattefradragsmæssigt skal forholde sig i en række forskellige situationer:

### 1. Udbetaling for en hel måned

Her er der tale om 160,33 timer for fuldtidsforsikrede eller 130 timer for deltidsforsikrede. Vi benytter fuldt månedsfradrag, hvis ikke du har bedt os om at benytte dit bikort.

### 2. Udbetaling en måned for sent

Hvis vi eksempelvis har fået dit dagpengekort i måneden efter dagpengekortets udløb, kan vi benytte skattefradraget for udbetalingsmåneden i den måned, vi udbetaler i – hvis der altså ikke er kommet et nyt skattekort inden udbetalingen.

**Eksempel:** Hvis vi udbetaler dagpenge for januar med udbetalingsdato i februar, kan vi – uanset hvad grunden til forsinkelsen er – benytte fradraget for januar måned til udbetaling af dagpenge for januar.

Grunden hertil er, at vi jo ved, at du ikke har benyttet fradraget i januar måned.

Vi kan dog ikke benytte fradraget for januar, hvis du har fået ændret dit skattekort

inden udbetalingstidspunktet, da fradraget på det nye skattekort er udregnet i forhold til, at fradraget i januar ikke er benyttet. I det tilfælde skal vi benytte dit bikort, da du ellers ikke har noget fradrag at bruge i udbetalingsmåneden til den "rigtige" udbetaling – altså de dagpenge, der kommer til udbetaling sidst i februar, og som dækker februar.

Eksemplet gælder kun ved udbetalinger for måneder inden for samme år.

### 3. Efterbetaling vedrørende tidligere år

Hvis vi eksempelvis skal udbetale dagpenge for december i april året efter, er der altid tale om nyt skattekort. Vi skal derfor anvende dit bikort ved udbetalingen.

### 4. Tilbagebetaling vedrørende tidligere år

Hvis du skal tilbagebetale dagpenge for tidligere år, er tilbagebetalingsbeløbet et bruttobeløb.

### 5. Forholdsmæssigt skattefradrag

Hvis du eksempelvis har haft arbejdstimer, fået udbetalt g-dage eller sygedagpenge i en måned, benytter vi skattefradraget i forhold til de timer, a-kassen udbetaler, det vil sige i forhold til 160,33 timer.

## Sådan undgå du modregning og efterbetaling

Brug lidt tid på dit ydelseskort. Hvis du for eksempel er ansat et fast antal timer om måneden (månedsnorm), og derfor får en fast løn hver måned, skal du oplyse det antal timer, du får løn for på ydelseskortet. Hvis du eksempelvis arbejder fast 20 timer om ugen og får en fast løn på 86,67 timer om måneden, skal du oplyse 86,67 løntimer. Får du udbetalt merarbejde, skal du også oplyse det på ydelseskortet. Er din lønperiode en forskudt måned, skal du holde øje med, at du oplyser din månedsnorm for hver lønperiode. Du skal også oplyse om ulønnet arbejde.



# BØGER MED RABAT TIL PROSA-MEDLEMMER



## Release It!, 2nd Edition Design and Deploy Production-Ready Software

By *Michael Nygard*  
ISBN 9781680502398

A single dramatic software failure can cost a company millions of dollars - but can be avoided with simple changes to design and architecture. This new edition of the best-selling industry standard shows you how to create systems that run longer, with fewer failures, and recover better when bad things happen. New coverage includes DevOps, microservices, and cloud-native architecture. Stability antipatterns have grown to include systemic problems in large-scale systems. This is a must-have pragmatic guide to engineering for production systems.

Vejl. pris 437,-

**PROSApris 306,-**

## Practical Programming, 3rd Edition An Introduction to Computer Science Using Python 3.6

*Jennifer Campbell, Paul Gries, Jason Montojo*  
ISBN 9781680502688



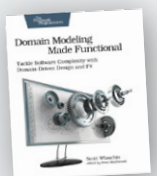
Classroom-tested by tens of thousands of students, this new edition of the bestselling intro to programming book is for anyone who wants to understand computer science. Learn about design, algorithms, testing, and debugging. Discover the fundamentals of programming with Python 3.6 - a language that's used in millions of devices. Write programs to solve real-world problems, and come away with everything you need to produce quality code. This edition has been updated to use the new language features in Python 3.6.

Vejl. pris 454,-

**PROSApris 318,-**

## Domain Modeling Made Functional Tackle Software Complexity with Domain-Driven Design and F#

*Scott Wlaschin*  
ISBN 9781680502541



You want increased customer satisfaction, faster development cycles, and less wasted work. Domain-driven design (DDD) combined with functional programming is the innovative combo that will get you there. In this pragmatic, down-to-earth guide, you'll see how applying the core principles of functional programming can result in software designs that model real-world requirements both elegantly and concisely - often more so than an object-oriented approach. Practical examples in the open-source F# functional language, and examples from familiar business domains, show you how to apply these techniques to build software that is business-focused, flexible, and high quality.

Vejl. pris 437,-

**PROSApris 306,-**

## Functional Web Development with Elixir, OTP, and Phoenix Rethink the Modern Web App

*Lance Halvorsen*  
ISBN 9781680502435



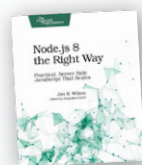
Elixir and Phoenix are generating tremendous excitement as an unbeatable platform for building modern web applications. For decades OTP has helped developers create incredibly robust, scalable applications with unparalleled uptime. Make the most of them as you build a stateful web app with Elixir, OTP, and Phoenix. Model domain entities without an ORM or a database. Manage server state and keep your code clean with OTP Behaviours. Layer on a Phoenix web interface without coupling it to the business logic. Open doors to powerful new techniques that will get you thinking about web development in fundamentally new ways.

Vejl. pris 420,-

**PROSApris 294,-**

## Node.js 8 the Right Way Practical, Server-Side JavaScript That Scales

*Jim Wilson*  
ISBN 9781680501957



Node.js is the platform of choice for creating modern web services. This fast-paced book gets you up to speed on server-side programming with Node.js 8, as you develop real programs that are small, fast, low-profile, and useful. Take JavaScript beyond the browser, explore dynamic language features, and embrace evented programming. Harness the power of the event loop and non-blocking I/O to create highly parallel microservices and applications. This expanded and updated second edition showcases the latest ECMAScript features, current best practices, and modern development techniques.

Vejl. pris 306,-

**PROSApris 215,-**

# 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 > København > 10. april

# Facilitering og mødeledelse

Sådan bliver du en overbevisende og interessant mødeleder, som har styr på planlægning og afvikling af møder og workshops. Du får enkle metoder og effektive tjeklister samt mulighed for at prøve nogle af tingene af i praksis.

## DU FÅR INSPIRATION TIL:

- > Planlægning, strukturering og afvikling af møder
- > Inddragelse af deltagere (herunder håndtering af tidsrøvere)
- > Indsigt i tænkestile, så du rammer målgruppen
- > Netværksøvelser (som du efterfølgende kan bruge selv)
- > Optimering af din personlig gennemslagskraft
- > Virkemidler til interessante oplæg

## UNDERVISER

**Helle Dyrby Høy** har siden 2008 drevet firmaet Danish Mind. Her coacher og træner hun chefer og projektledere fra erhvervsliv, organisationer og styrelser, så de fremtræder overbevisende og interessante med klart definerede budskaber, som rammer målgruppen. Helle har 17 års erfaring fra TV 2/Danmark og er derudover menneskekender, som forstår at spotte og udfolde de personlige styrker hos det enkelte menneske.

**Dato** Tirsdag 10. april kl. 17.00-21.00  
**Sted** PROSA, Vester Farimagsgade 37A, 1606 København V  
**Pris** Gratis for medlemmer af PROSA. 525 kr. for ikke-medlemmer

System- og webudvikling > København > 7. maj

# Introduktion til Ionic 3

Du vil på dette kursus lære, hvordan man udvikler hybride apps med Ionic 3.

Vi vil sammen se på, hvordan man ved hjælp af Ionic kan bygge apps, der virker på alle moderne mobile platforme. Ionic gør brug af allerede eksisterende teknologier som Angular, SCSS og Cordova, samtidig med at Ionic selv har udviklet et stort bibliotek af komponenter, som du vil få fremvist. Du får også indsigt i, hvordan man igennem Ionic kan tilgå API bindings i moderne enheder som Android og IOS for at tilgå "native" funktioner. Der vil være en præsentation af Ionic og Cordova, og hvordan de spiller sammen. Efter dette vil vi prøve os frem med live coding for at skabe nogle interessante implementeringer.

## DELTAGERKRAV

- > Kendskab til Angular
- > Fortrolighed med CSS/SCSS og JavaScript

NB: Du skal ikke have en bærbar med for at deltage.

## UNDERVISER

Johannes Normann Jensen har igennem sin karriere som softwareudvikler arbejdet med flere teknologier inden for webudvikling, hvor han har sat sit præg både som backend og frontend. Johannes bruger en masse tid på at lære nye teknologier, da han elsker at udvide sin professionelle horisont.

**Dato** Mandag 7. maj kl. 17.30-21.00  
**Sted** PROSA, Vester Farimagsgade 37A, 1606 København V



# Styr på kaos - effektivitet i en kaotisk hverdag

Kom til workshop og lær, hvordan du bevarer kontrollen i en kaotisk hverdag.

I en hverdag præget af uforudsete hændelser og andre ildebrande, kan det være svært at bevare fokus og nå de opgaver, man egentlig havde planlagt. Det er et grundvilkår, når man arbejder med it-drift, og noget af det, der gør det sjovt og udfordrende. Men for meget af en god ting kan være træls. Derfor er det nyttigt at kunne bevare kontrollen over egen tid, så du selv får indflydelse på, hvornår du skal agere brandmand, og hvornår du kan forhindre brande i stedet for at slukke dem.

På denne workshop arbejder vi med muligheder og udfordringer omkring effektivitet i en it- driftsorganisation.

Emner:

- > Personlig effektivitet og opgavestyring
- > Effektive pauser
- > Koncentration i storrumskontorer
- > Prioritering af opgaver

< Derfor er det  
nyttigt at kunne  
bevare kontrollen  
over egen tid. >

**Dato** Torsdag 12. april kl. 17.00-20.00  
**Sted** PROSA Aarhus, Søren Frichs Vej 38M, 8230 Åbyhøj

< Se hvordan  
sikkerhedsfeatures  
som no-execute  
kan omgås >

# Avanceret hacking for begyndere V

Udnyt noget så uskyldigt som format-strengte til at opnå kode-eksekvering og arbitrær læsning og skrivning, lær alternativer til overskrivning af returadressen. Og se, hvordan sikkerhedsfeatures som no-execute kan omgås.

På denne femte dag i serien ser vi på, hvordan forkert brug af formatstrengte kan føre til muligheden for arbitrær læsning og skrivning i den sårbare proces' hukommelse, samt hvilke muligheder, det giver angriberen.

Vi ser desuden på alternativer til overskrivning af returadressen, samt hvordan man omgår et ikke-eksekverbart datasegment og stak, hvor shellcode ikke kan eksekveres direkte.

Det anbefales, at deltagerne har været med på de tidligere aftener.

**Dato** Tirsdag 17. april kl. 17.00-20.00  
**Sted** PROSA Aarhus, Søren Frichs Vej 38M, 8230 Åbyhøj

# 1. maj 2018

Om der bliver storkonflikt eller ej – tag med PROSA til årets 1. maj. Tilmeld dig via kalenderen, så vi kan sørge for nok mad. Og tag gerne en kollega, partner eller dine børn med.

## København

Mød andre it-professionelle til brunch, taler og debat om it, arbejdsvilkår og konfliktvarsler. Brunch fra kl. 10-12. Derefter optog fra PROSAs lokaler i retning af Fælledparken, hvor vi har et stort telt bag "Rød 1. maj"-scenen.

## Odense

Vi mødes kl. 10.00, i PROSAs lokaler, Overgade 54. Vi hygger og snakker om, hvad der rører sig i it-faget, mens vi nyder et veldækket morgenbord. Kl. 12.15 går vi til Kongens Have, hvor der er taler, musik, boder, ungdomstelt og hoppeborg.

## Aarhus

Alle medlemmer er velkomne. I år begynder dagen klokken 9:30 i BUPLs lokaler med brunch og taler - inviter gerne både kollegaer og familie.

Kl. 11:45 starter 1. maj på Rådhuspladsen  
Kl. 12:00 optog gennem byen  
Kl. 12:30 Velkomst på Havnepladsen, Skolebakken.

< Tilmelding på  
[prosa.dk/arrangementer](http://prosa.dk/arrangementer) >





# Kalender apr-maj 2018

Dato	By	Emne
12. april	Aarhus	Styr på kaos - effektivitet i en kaotisk hverdag
16. april	Odense	Software Robotics
17. april	Odense	Ansættelsesret I og II
17. april	Aarhus	Avanceret Hacking for begyndere V
17. april	København	Præsentationsteknik (hold I og II)
24. april	København	Functional Copenhagensers Meetup Group
24. april	København	Byg en selvkørende arduino-robot
25. april	Ballerup	Styr på kaos - problemløsning når det brænder
7. maj	Aalborg	Persondataforordning for dummies
7. maj	København	Introduktion til Ionic 3
8. maj	Ballerup	Know your rights as a IT-employee in Denmark
8. maj	Aarhus	Persondataforordning for dummies
8. maj	København	Byg en selvkørende arduino-robot
9. maj	Odense	Persondataforordning for dummies
14. maj	København	Introduktion til TypeScript
15. maj	Nyborg	Topmøde for tillidsvalgte
15. maj	Roskilde	Undgå dårlige møder
16. maj	København	Lær din og andres adfærd at kende
17. maj	Aarhus	Brætspilsaften
22. maj	København	Byg en selvkørende arduino-robot
23. maj	København	Introduktion til Angular 2.0 med TypeScript
24. maj	København	Oplæg med Peter Kofoed
29. maj	København	GirlzNight: Rundvisning på gamle scene
29. maj	København	Functional Copenhagensers Meetup Group
30. maj	Aarhus	Besøg på AROs

**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

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

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

Kontortid: kl. 9.30-15

**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

**Odense**  
Overgade 54  
5000 Odense C

Kontortid: kl. 10-15

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

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

**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

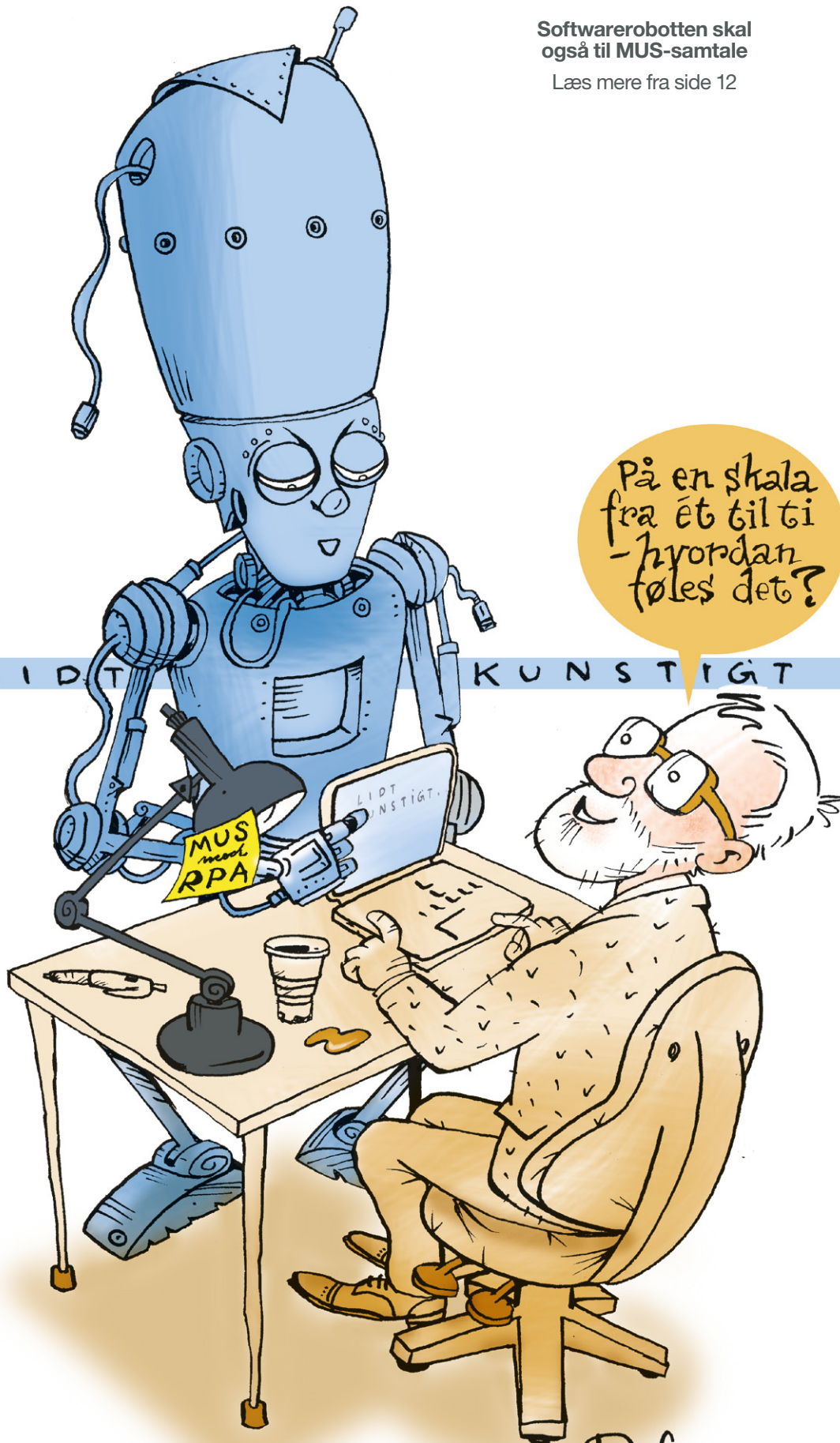
**PROSA/STUD**  
Overgade 54, 5000 Odense C.  
Tlf.: 33 36 41 41

**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

Softwarerobotten skal  
også til MUS-samtale

Læs mere fra side 12



Refn  
PRO...18



DANMARK

PP

Sorteret magasinpost MMP  
ID-nr. 42091

Afsender: PortoService, Fabriksvej 6, 9490 Pandrup

Ændringer vedr. abonnement ring venligst 3336 4141 eller e-mail til: [bladservice@prosa.dk](mailto:bladservice@prosa.dk)