HK BLADET

SAMDATA \ IT-FAGETS FAGFORENING \ HK

MAGASINET

NUMMER 04 \ 2019

TEMA
JAGTEN PÅ DE SOCIALE KOMPETENCER

LENE HAR SKÆRPET SINE SOCIALE KOMPETENCER,

\ SIDE 5-7

MØD CARL-MARIUS: "JEG ER INTROVERT, MEN DET AT FÅ FOLK TIL AT SPILLE SAMMEN, ER OGSÅ SJOVT"

\ SIDE 20-21

MØD CHAKIB: GIK FRA SÆLGER TIL SYSTEMTEKNIKER

\ SIDE 14-15

\ INDHOLD

TEMA
JAGTEN PÅ DE SOCIALE KOMPETENCER

3 \ SÅDAN STYRKER VI DE SOCIALE KOMPETENCER

5 \ "MAN SKAL SIKRE SIG, AT MODTAGEREN FORSTÅR BUDSKABET"

7 \ THEIS GIK DEN MODSATTE VEJ

9 \ INGEN FORRETNING UDEN MENNESKELIG INDSIGT

7 \ MÅLEPUNKTER ER IKKE VIGTIGERE END DIALOGEN

12 \ **DA DE INTROVERTE BLEV KONGER**

14 \ CHAKIB GIK FRA SÆLGER TIL SYSTEMTEKNIKER

16 \ DEN RUMMELIGE ARBEJDSPLADS

18 \ **SOCIALE KOMPETENCER ER METODER, SOM KAN LÆRES OG TRÆNES**

20 \ **"JEG ER INTROVERT, MEN DET AT FÅ FOLK TIL AT SPILLE SAMMEN ER OGSÅ SJOVT"**

22 \ SÅDAN TRÆNER DU DINE SOCIALE KOMPETENCER

24 \ **IT-BRANCHEN OVER FIRE ÅRTIER:**

TEKNIK-REVOLUTION HAR ÆNDRET KRAVENE TIL SOCIALE KOMPETENCER

25 \ NY TEKNOLOGI KRÆVEDE MERE SAMARBEJDE

26 \RESPEKTEN FOR PROGRAMMØRERNE ER BLEVET STØRRE EFTER DOT.COM-CRASHET

28 \ HVIS DU KAN ALLE DELE AF DIT JOB TIL PUNKT OG PRIKKE, ER DET IKKE LÆNGERE DEN RIGTIGE STILLING FOR DIG

30 \ ONLINEKURSER

31 \ PODCAST

BAGSIDEN \ DET FØRSTE MØDE MED KPI

Udgiver: SAMDATA\HK, Weidekampsgade 8, Postboks 470, 0900 København C, telefon 33 30 46 00, samdata@hk.dk, www.samdata.dk \ **Ansvarshavende redaktør:** Gitte Korsgaard Andreasen, ansvarlig i.h.t. presseloven **Redaktion:** Jeppe Engell, 44je@hk.dk \ ISSN 1604-9349 . TITEL SAMDATA Magasinet . Kopiering og aftryk tilladt med tydelig kildeangivelse. **Grafisk design** Henrik Hillerup . **Tryk** JTO A/S . Oplag 15.000 \ **Forsidefoto** Claus Haagensen \ **Næste udgivelse** 21. januar 2020

SAMDATA\HK's bestyrelse Formand: Gitte Korsgaard Andreasen, gittekorsgaard1@gmail.com \ 1. næstformand: Per R. N. Nielsen, perrnndk@gmail.com \ 2. næstformand: Henrik Sohl, hsoh@sonderborg.dk \ Ann-Karin Axelgaard, ann-karin@axelgaard.dk \ Annette Meldgaard Røge, ame@kmd.dk \ Flemming Uldall, fuldall@gmail.com \ Hans Christian Kragh, christian.kragh@statens-it.dk Henrik Harder Olsen, hxo@kmd.dk \ Jan Borup Coyle, samdata@coyle.dk \ Jens Rastrup, jens.rastrup@gmail.com \ Søren Holdt Lorentzen, shl@regionh.dk

SÅDAN STYRKER VI DE SOCIALE KOMPETENCER

Den moderne IT-medarbejder er nødt til at være med helt fremme på arbejdspladsen. Men ikke alle har de fornødne sociale kompetencer til at håndtere kolleger og kunder på bedste måde. Her må arbejdsgiver, fagforening og kolleger være klar til at give dem en hjælpende hånd, mener Annette Meldgaard Røge, medlem af SAMDATA's bestyrelse.

De fleste af os har eller har haft en kollega, der har nemmere ved at kode end at tale med kollegerne. Og det med kunderne er slet ikke noget for ham.
Der er nok en overvægt af mænd i IT-faget, og en del søger måske jobbet, fordi de ikke har nemt ved at håndtere det sociale, og branchen har ry for at være for de lidt nørdede.
Der er også kvindelige medlemmer, som ikke har det nemt med at håndtere det sociale. Der er bare færre af dem. På de arbejdspladser, jeg har været, har det mest været mænd, der kunne have meget vanskeligt med det sociale.
Ofte har det været noget så banalt – men alligevel møg-ubehageligt når man er den eneste kvinde i afdelingen – at en eller flere af kolleger synes, at det er helt i orden at glo på nøgne damer midt i arbejdstiden. I disse tider kunne man let komme til at kalde det seksuel chikane i stedet for værkstedshumor. Jeg vælger dog at tro, at det handlede om, at de manglede det sociale kompas til at holde dem på en ret kurs i forhold til, hvad der er ok, og hvad der bestemt ikke er i orden at udsætte en kollega for.

Vi træner alle de sociale kompetencer

I langt de fleste tilfælde kommer det ikke så vidt. I langt de fleste tilfælde handler det bare om den ene eller de par gutter, som helst vil holde sig for sig selv. De har det bedst med at holde sig til den verden, de kender. Den er måske nemmere for dem at forholde sig til i stedet for at skulle forstå og tyde alle de forskellige – og i mellem forvirrende – signaler, vi mennesker sender til hinanden.

\ fortsættes side 4

For langt de fleste af os er det normalt, ja rart, at være sammen med andre mennesker, uanset som det er kolleger eller kunder. Vi tænker ikke over det, når vi melder os som frivillige til at arrangere den næste julefrokost, går med i bestyrelsen for andelsboligforeningen eller noget helt tredje.
Men alt sammen er det med til at skærpe vores sociale kompetencer. De samme kompetencer vi anvender på jobbet.
I takt med IT er rykket op fra kælderen eller ud af IT-afdelingen som afgørende for driften af virksomheder, det offentlige og andre organisationer, er vi som IT-professionelle nødt til at være med helt fremme i organisationen. Vi er nødt til at se på de sociale kompetencer som lige så afgørende som de faglige kompetencer. Det er ikke længere "nice to have" det er "need to have". De menneskelige kompetencer bliver stadigt vigtigere i en tid, hvor flere og flere funktioner automatiseres. Husk på, de menneskelige kompetencer har softwarerobotterne ikke.

Nødt til at møde andre mennesker

Og det for de langt de flestes vedkommende heller ikke et problem.
Den moderne IT-medarbejdere anno 2019 svarer ikke til myten om den introverte nørd. Langt de fleste af mine kolleger på jobbet eller i SAMDATA's bestyrelse er mennesker med højt udviklede sociale kompetencer. Og ser du dig om på din arbejdsplads, tror jeg også, at det vil være tilfældet hos dig.

> Sammen kan vi i fagforeningen sørge for, at både arbejdsgivere og lønmodtagere går i samme retning, når det gælder om at få disse kolleger gjort klar til at håndtere den moderne virkelighed.
>
> Annette Meldgaard Røge

Men. Og der er et "men" i den diskussion. Tilbage er der nogle kolleger, som ikke er kommet med i den nye virkelighed. Vi har nogle, som måske har en diagnose eller bare er meget introverte, hvor det sociale er ufatteligt svært. Som det første vil jeg understrege, at der skal også være plads til dem i vores branche. Dem skal vi passe på samtidig med, at vi giver dem muligheder for at bidrage.
Men desværre for dem bliver der dog stadigt færre stillinger, hvor man kan gemme sig bag en skærm. Flere og flere af dem vil få opgaver, hvor de er nødt til at møde andre mennesker ansigt til ansigt ude i den virkelighed, som lurer på den anden side af glasdøren ind til IT-afdelingens sikre verden.
Det er den retningen, udviklingen går.
Alle må være med til at trække læsset i hverdagen. Men hvad gør vi ved det?
Det nemme er at sige, at nu må de tage sig sammen. Men det, tror jeg ikke rigtigt på, vil virke. Selv om vi ved, at vi burde tage os sammen for at tabe os, løbe en tur i skoven eller noget, vi burde, er det ikke altid, vi får det gjort.
I stedet tror jeg mere på, at vi – alle dem omkring dem i hverdagen på jobbet – kan være med til at give dem en hånd ved at spørge venligt, om de ikke kunne have lyst til at spise frokost sammen i kantinen eller være med til at arrangere den næste komsammen på jobbet. Det behøver jo ikke være noget med en løftet moralsk pegefinger.

Det lille kærlige puf virker

Næh, i min verden virker det lille kærlige puf ofte bedre end så mange andre redskaber. Lad os sammen – både arbejdsgiver, tillidsrepræsentant og kolleger – være med til at gøre det nemt for dem at bevæge sig ud i vores virkelighed.
Hvis man gør det lidt nemmere at gøre det rigtige, vil de fleste af os jo gøre det. Hvis man skal tabe sig, nytter det jo ikke at have slik liggende i køkkenskabet. Det skal helst forblive nede i Irma eller Fakta. I stedet skal man måske gøre det nemmere at spise den salat eller gå den tur i sensommersolen, mens den er der. Så hvis du og jeg kan gøre det nemmere for en kollega at bevæge sig væk fra skærmen, kan det måske blive de første skridt for vedkommende til at blive bedre til at tage sig godt af kunder og kolleger. Og så har vi alle vundet noget.
Sammen kan vi i fagforeningen sørge for, at både arbejdsgivere og lønmodtagere går i samme retning, når det gælder om at få disse kolleger gjort klar til at håndtere den moderne virkelighed. Det nytter jo ikke, hvis arbejdsgiverne kaster dem på porten for at hyre nogle nye friske ansigter.
Ikke alene ville det være en uacceptabel brug-og-smid-væk tilgang til mennesker, der måske har givet mange år til deres arbejdsplads. Det ville også være torskedumt. Vi har akut brug for IT-professionelle. Vi har brug for dem i alle leder og kanter af vores virksomheder, kommuner og alle andre hjørner af samfundet.

\

\ Af Andreas Rasmussen. ar@andreas-rasmussen.dk

"MAN SKAL SIKRE SIG, AT MODTAGEREN FORSTÅR BUDSKABET"

Det er ikke nok at kunne opdatere en server. Man skal også kunne kommunikere med andre faggrupper, hvis man skal yde bedst, mener Lene Skovgaard, der tog på kursus for at styrke de ikke-tekniske færdigheder.

Foto: Claus Haagensen

Det er godt at være dygtig til teknik. Men i en moderne IT-afdeling er det essentielt, at man kan samarbejde og kommunikere med kollegaer fra andre fagområder, der ikke har en teknisk baggrund. Det mener Lene Skovgaard, der er teamleder i IT-afdelingen i Ikast-Brande kommune og medlem af SAMDATA.
Hun var blandt de første, der begyndte at arbejde med IT i kommunerne. Allerede i 1987 begyndte hun som skattemedarbejder i Nørre Snede i Midtjylland. Skatteområdet var et af de steder, hvor computerne først blev indfaset og i de følgende blev både netværk og computere rullet ud til flere og flere medarbejdere.
"Det var ret spændende. Jeg blev hurtigt en af dem, der kunne noget med IT," fortæller hun.
Hun fandt en glæde ved computerne, og i 1998 blev hun IT-medarbejder på fuld tid efter hun i en årrække havde delt sin arbejdstid mellem IT og andre fagområder.

Når musen driller

Hun har tog derefter en uddannelse som IT-administrator, hvor hun lærte at administrere servere og netværk samt at fejlsøge. En dag om ugen, hver uge, i fire år, gik hun i skole i Fredericia og fik den tekniske uddannelse, hun drømte om.
"Jeg var den, der fik systemerne til at virke, hvis det drillede. Men i 2006 kom kommunesammenlægningen og vi blev til Ikast-Brande kommune. Fra at have været to all-round IT-folk, der kunne alle aspekter af IT, i Nørre Snede, så blev vi et hold på 14 medarbejdere," fortæller hun. Det blev en vigtig milepæl for hendes IT-karriere.

\ fortsættes side 7

Den nye afdeling bestod af to teams: Et support-team, der stod for daglig support af slutbrugerne, og et teknisk team, der stod for servere, netværk, infrastruktur og sikkerhed.
Lene Skovgaard blev leder af det tekniske team og opgaverne ændrede karakter fra brugersupport til at være teamleder og en af de personer i IT-afdelingen, som er et mere overordnet bindeled mellem IT og fagkundskab i kommunen.
"Jeg deltog i møder med leverandører, implementerede nye systemer sammen med det hold, vi satte fra IT-afdelingens side, og var med, når der blev talt med resten af organisationen om, hvad vi i IT kunne gøre for at understøtte deres arbejde," siger hun.

På kursus

Det er grundlæggende stadig hendes rolle i dag, 13 år efter strukturreformen og kommunesammenlægningen, selvom hun selvfølgelig også løser andre opgaver i IT-afdelingen.
"Typisk er det mig, der modtager de tekniske beskrivelser, hvis nogen foreslår et nyt system. Så jeg i samarbejde med relevante personer i IT-afdelingen kan vurdere, om det passer ind i vores set-up. Jeg er i høj grad sparringspartner for fagmedarbejderne, både i forhold til indkøb og i forhold til implementering. De bruger mig også ofte til at kommunikere med leverandørerne om de mere tekniske aspekter," fortæller Lene Skovgaard, der i dag er 54 år gammel.
Netop fordi stillingen så småt ændrede sig fra et ensidigt fokus på teknik til også at indebære den nye rådgivningsrolle, så fandt hun et behov for at efteruddanne sig.
"Jeg tog kurser i teamledelse, projektledelse, samarbejde og den gode dialog," fortæller hun og uddyber:
"Kurserne har blandt andet givet mig nogle rigtigt gode redskaber til at tale med andre mennesker og udfylde min rolle i IT-afdelingen. Ikke kun i IT-projekter, men også til daglig på kontoret og hvor man nu ellers møder andre mennesker. Jeg er rigtigt glad for at være gået i den retning."

Fra printerhjælp til projektledelse

Med kommunesammenlægningen voksede både brugerskaren og IT-afdelingen. Derfor var der brug for at nytænke kommunikationsvejene, mente ledelsen i IT-afdelingen.
"Der var brug for, at vi fik tingene formaliseret. Det var vigtigt at vide, hvordan vi skulle håndtere processen, når andre dele af organisationen ønskede et nyt IT-system. Vi oplevede nogle gange at stå med nyindkøbte systemer, som var købt uden, at vi var blevet involveret. Det skulle laves som," siger hun.
IT-afdelingen skulle spille en langt mere aktiv rolle i dialogen med kommunens fagmedarbejdere. Afdelingens rolle ændrede karaktér på præcis samme måde som Lene Skovgaards rolle havde ændret sig.
"Vi ville med i dialogen fra første færd, når der skulle anskaffes et nyt IT-system. Ved større IT-systemer har vi deltaget i projektgruppen. Det betød også, at vi havde brug for at lære den gode kommunikation, så vi sammen kan vi nå i mål," siger hun og konkluderer:

Foto: Claus Haagensen

Selv om hun var skattemedarbejder, fandt Lene Skovgaard en glæde ved computerne. Og i 1998 blev hun IT-medarbejder på fuld tid efter hun i en årrække havde delt sin arbejdstid mellem IT og andre fagområder.

Foto: Claus Haagensen

"I dag kan vi se, at det virkelig giver værdi for fagmedarbejderne, at vi er med, hvilket blandt andet skyldes den måde vi kommunikerer på."

Nyt omsorgssystem blev succes

Der er ikke langt mellem historierne om problemer med offentlige IT-systemer. Men Lene Skovgaard har heldigvis en dagsaktuel solstrålehistorie.
"Vi har implementeret et nyt omsorgssystem, som blev rullet ud for halvandet år siden. Dem, der deltager fra fagområdet, har meget begrænset teknisk viden. Derfor har det været meget vigtigt at kunne kommunikere i deres sprog," siger hun.
Systemet bruges til at planlægge arbejdet med de plejekrævende ældre borgere i kommunen. Her registreres, hvilken type støtte i hjemmet den enkelte borger har brug for, og hvornår de f.eks. skal have hjælp til at komme ud af sengen, ligesom medicindoser noteres. På baggrund af de registrerede oplysninger laves der køreplaner til kommunens hjemmehjælpere.
Det var et omfattende system, så Lene Skovgaards rolle var meget vigtig:
"Jeg ønsker jo, at de får det bedste ud af deres nye system, og at vi får det implementeret bedst muligt. De skal have et godt forløb og få fuld valuta af det. Derfor er jeg også den, der stiller lidt kritiske, tekniske spørgsmål til leverandøren," fortæller hun og eksemplificerer:
"Hvis leverandøren siger, at en integration ikke er klar til det tidspunkt, hvor systemet skal i drift, så vil jeg gerne vide, hvorfor den ikke er klar, hvornår den kan være klar og hvad de gør for at blive klar."

> Kurserne har givet mig nogle rigtigt gode redskaber til at tale med andre mennesker. Ikke kun i IT-projekter, men også til daglig på kontoret og hvor man nu ellers møder andre mennesker. Jeg er rigtigt glad for at være gået i den retning.
>
> Lene Skovgaard

Det nye omsorgssystem i Ikast-Brande Kommune blev sat i drift uden betydelige problemer og det vækker selvfølgelig tilfredshed hos Lene Skovgard som teamleder: "Det er dejligt, at det er gået godt. Det er rart at se glade mennesker, der arbejder med systemet. Vi har udfyldt vores rolle og fået dem godt i gang.

Bindeleddet

På mange måde bliver hun og IT-afdelingen derfor bindeled mellem leverandør og fagområdet, der skal bruge det nye system.

"Jeg oplever at blive taget rigtigt godt imod af fagmedarbejderne. De er glade for, at der kommer en med teknisk indsigt, som samtidig kan forklare det for dem i et sprog, de forstår. De er glade for, at der ikke findes dumme spørgsmål, kun dumme svar."

Det nye omsorgssystem blev sat i drift uden betydelige problemer og det vækker selvfølgelig tilfredshed hos teamlederen:

"Det er dejligt, at det er gået godt. Det er rart at se glade mennesker, der arbejder med systemet. Vi har udfyldt vores rolle og fået dem godt i gang."

Behovet bliver ikke mindre

Hun får opbakning af sin chef, Jette Skott Kristensen, der er IT- og digitaliseringschef i kommunen.

> Jeg oplever at blive taget rigtigt godt imod af fagmedarbejderne. De er glade for, at der kommer en med teknisk indsigt, som samtidig kan forklare det for dem i et sprog de forstår. De er glade for, at der ikke findes dumme spørgsmål, kun dumme svar.
>
> Lene Skovgaard

"Gensidigt fra begge sider er kommet en forståelse af, at vi er meget mere afhængige af hinanden end tidligere. Som IT-afdeling er vi til for at servicere brugere og kollegaer. Vi tilbyder dem nogle tekniske muligheder, der gør dem i stand til at løse deres opgaver for borgerne," siger hun og forklarer:

"I og med at alt er blevet mere digitaliseret, så kræver det større opmærksomhed og forståelse. Det er vi blevet meget skarpe til. Vi har en dobbeltrolle, hvor vi både skal sikre servicen og gøre hvad vi kan, for at hjælpe, men organisationen har også en forventning om, at vi siger stop, hvis en ny idé kan have problematiske bi-effekter. Vi skal være garanten for at lovgivningen overholdes og at sikkerheden er i top. Det er ikke deres bord at bekymre sig om GDPR og phishing-angreb," siger hun.

Det vigtigste er dog et gensidigt ønske om ærlig dialog:

"Vi skal have en vilje til at lykkes sammen og en grundlæggende forståelse for hinandens fagområder. Hvis man undrer sig over noget, så skal man kunne spørge ind, så vi sammen kan forbedre os."

Selvom der i dag er langt større behov for, at IT-medarbejderne kan indgå i samarbejder og dialog med andre faggrupper, så er der dog stadig plads til den karikerede nørd, siger hun.

"Vi kan sagtens have nogen, der sidder foran en computer hele dagen og som ikke skal indgå i en masse samarbejder med andre afdelinger. Men det er selvfølgelig vigtigt, at man er lyttende og åben, hvis der kommer en fejlmelding ind," siger Jette Skott Kristensen.

\

THEIS GIK DEN MODSATTE VEJ

I artiklen ovenfor kan du møde Lene Skovgaard, der efter mange år som teknisk funderet IT-medarbejder i dag bruger det meste af sin tid projektledelse og kommunikation. Theis Kvist Kristensen derimod, han er gået den stik modsatte vej.

Efter et par semestre på datalogi i slutningen af 90'erne, droppede Theis Kvist Kristensen ud. I stedet blev han i 1998 bankelev, og fik en finansiel diplomuddannelse. Han rejste med, når banken overtog andre banker i Finland, Sverige, Nordirland og Polen for at hjælpe dem med implementeringen af nye banksystemer. Efterhånden ledte det til en stilling som projektleder i kundesupport og efterfølgende supportchef i Danske Banks kundelinje.

Men det var bare ikke det rigtige for Theis Kvist Kristensen.

Fulgte drømmen

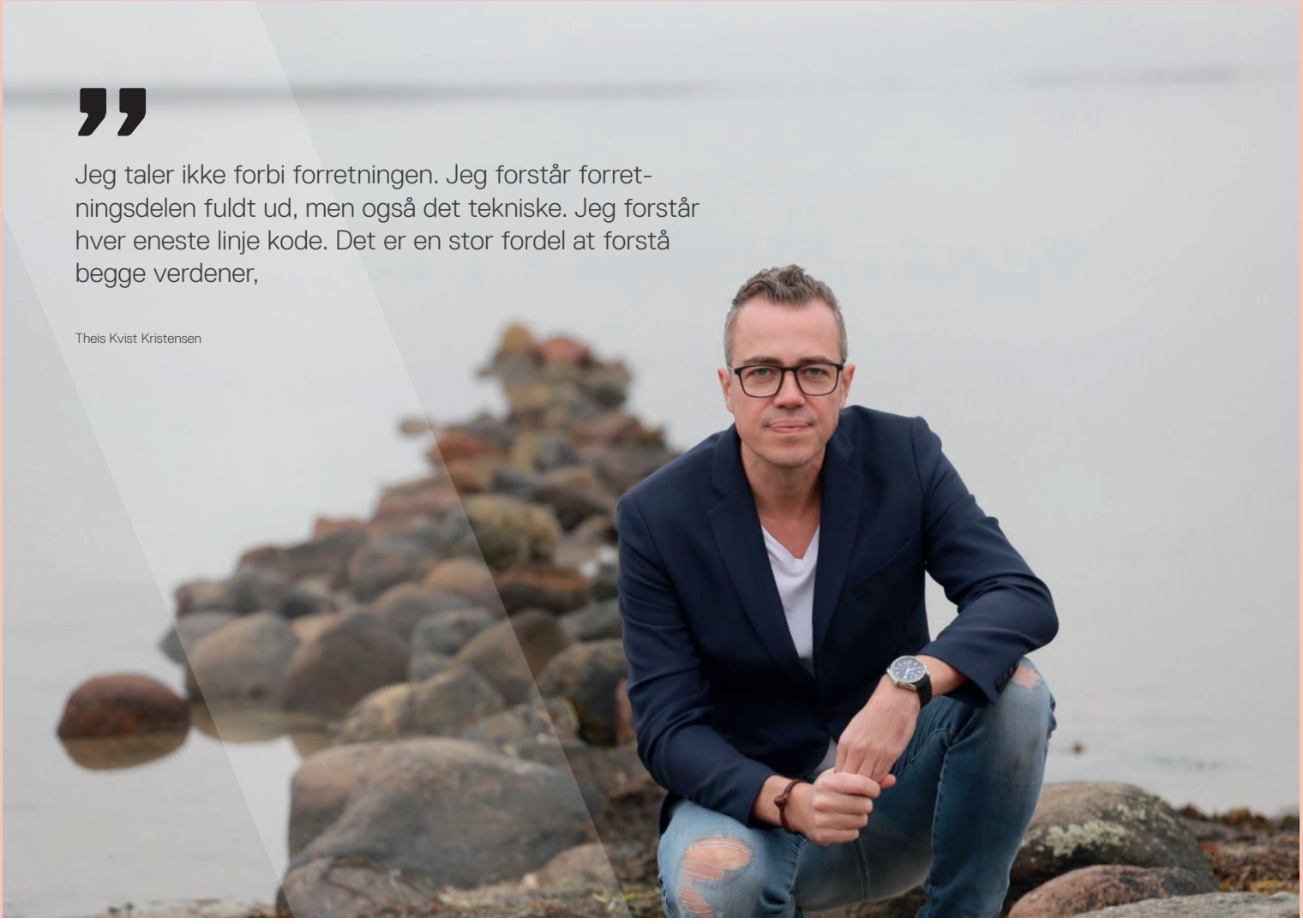
"Efter jeg har fået børn, og de er blevet ældre ville jeg gerne forfølge min drøm og gå IT-vejen. Der var en chef i Danske Bank, der gerne ville give mig chancen som udvikler, efter jeg havde taget en Solution Architect-uddannelse," fortæller han og konstaterer:

\ fortsættes side 8

"Det blev en succes, både for mig og for afdelingen."
Derefter blev han først Senior developer, så Lead developer og til sidst Chief Software Engineer. Siden da er han blevet headhuntet til flere store IT-projekter internt i koncernen.
Selv mener Theis Kvist Kristensen ikke, at han er en bedre udvikler, fordi han har en fortid i forretningsdelen af banken. Derimod er han en anden udvikler:
"Jeg taler ikke forbi forretningen. Jeg forstår forretningsdelen fuldt ud, men også det tekniske. Jeg forstår hver eneste linje kode. Det er en stor fordel at forstå begge verdener," siger han og uddyber sine fordele:
"Jeg har et relativ stort netværk og en stor bankviden på grund af min fortid i forskellige dele af koncernen. Ydermere er jeg en atypisk udvikler, fordi jeg ikke er så introvert, som mange udviklere er."

Et spørgsmål om balance
Den 43-årige udvikler deler også gerne ud af sine erfaringer til nye medarbejdere i bankkoncernen.
"Jeg tror, at nogle af dem kan lære af min tilgang til tingene. Mange af de unge er meget dygtige teknisk og vil gerne vise deres evner frem. Men de fokuserer ikke så meget på, at der efterfølgende kommer andre, der skal kunne forstå, læse og rette i den samme kode. Alle udviklere har jo prøvet at skrive kode, som de ikke selv kan forstå seks måneder senere," fortsætter han.

Theis Kvist Kristensen uddyber sit synspunkt:
"Man skal finde en god balance mellem performance og stabilitet, men det skal også kunne varetages på den lange bane. Der er forskel på at være en smart udvikler og en professionel udvikler. Den professionelle ved, at man skal sørge for, at andre forstår ens kode senere."
Han forsøger også at lære nogle mere basale kompetencer i arbejdslivet fra sig:
"De nye skal lære at være proaktive. Hvis man er forsinket med en opgave, så skal man ikke gemme sig, men i stedet melde klart ud. Der er ikke nogen, der bliver sure, for alle laver fejl og vi skal nok løse det. Men man skal være klar i mælet," siger Theis Kvist Kristensen.
Han er ikke i tvivl om, at han har truffet det rigtige karrierevalg:
"Jeg er blevet spurgt flere gange om jeg ville tilbage til ledelsesvejen, men jeg har sagt nej tak, for jeg brænder virkelig for IT. Nu arbejder jeg med min hobby," siger han glad.



Peter Sestoft, leder af Institut for Datalogi på IT-Universitetet (ITU) i København.

Majken Matzau, erhvervspsykolog.

INGEN FORRETNING UDEN MENNESKELIG INDSIGT

Hvis man ikke besidder sociale færdigheder nok til at forstå kundernes behov, vil ethvert IT-projekt gå galt, fortæller to eksperter. Af samme grund er samarbejdsprojekter en obligatorisk del af undervisningen på IT-universitetet.

Det er helt elementært: Man er nødt til at forstå kunderne, kunne kommunikere sin viden og kunne omgås folk, hvis man skal arbejde i IT-branchen.

"De sociale færdigheder er afgørende", forklarer Peter Sestoft, der er leder af Institut for Datalogi på ITU i København og for godt et årti siden var med til at skabe ITU's bacheloruddannelse i softwareudvikling.

"Grundideen med vores bacheloruddannelser er, at man efter tre år meningsfuldt kan gå ud og få et job i IT-branchen, hvis man ikke vil læse videre. Det kræver, at man har de nødvendige kvalifikationer til at omgås dem, der bestiller IT-projekter," forklarer Peter Sestoft.

"Vi uddanner de studerende til at forstå, at software skabes i processer med andre mennesker, hvor man som IT-person skal gøre sig umage for at forstå de folk, man laver redskaberne til."

På ITU har de derfor i mange år sørget for, at de studerende bliver skolet i samarbejde lige fra starten.

"Vi har et meget bevidst fokus: Allerede på 1. semester får de en mindre projektopgave, hvor de skal håndtere cases med rigtige virksomheder. Når de når til 4. semester, har de Softwareudvikling i Større Grupper, hvor de udvikler et egentlig system hos en virksomhed og på 5. semester skaber de en business case fra

\ fortsættes side 10

Foto: Flemming Løtorp

"Man er nødt til at se i øjnene, at i dag kan man ikke slippe afsted med kun at være fagligt dygtig. Man indgår løbende i samarbejde med kunder, og hvis man ikke magter det, så ryger man ud," forklarer arbejdspsykolog Majken Matzau.

bunden," fortæller Peter Sestoft, der mener, at ITU har haft stor succes med den tilgang.
"Vi har vores egne aftager-paneler, hvor vi jævnligt taler med de firmaer, der ansætter vores studerende. Sidst vi holdt et møde, var der en, der spontant fortalte, at det var fantastisk at møde vores 4. semester-studerende, fordi de af sig selv forstod kundeproblemet."
Han erkender, at IT-branchen bestemt også taler til folk, der lægger stor vægt på detaljer og præcision og som behersker algoritmer, datastrukturer, oversættere, operativsystemkerner og databaser.
"Men det er afgørende, at de også har kvalifikationer til at omgås dem, der køber software og bestiller IT-projekter," understreger han.

Værktøjer med fokus på samarbejde

Peter Sestoft mener, at IT-branchen har udviklet sig meget hen over årene, så der nu er langt større fokus på at forstå kundebehov og forretningsudvikling. Derfor er tidligere tiders rygte om indadvendte IT-folk ikke længere en rimelig fremstilling.
"Med softwareudvikling baseret på "participatory design" og "agil udvikling", inddrager man kunden og brugerne i et tæt, løbende samarbejde, og man skal derfor kunne tale med dem både om den overordnede forretningskontekst og den helt detaljerede arbejdssituation."

Ikke nok at være faglig dygtig

Mens de studerende får tid til at lære samarbejdets kunst gennem øvelser og projekter, så er vilkårene lidt mere kontante ude i erhvervslivet, lyder det fra en erhvervspsykolog.
"Man er nødt til at se i øjnene, at i dag kan man ikke slippe afsted med kun at være fagligt dygtig. Man indgår løbende i samarbejde med kunder, og hvis man ikke magter det, så ryger man ud," forklarer erhvervspsykologen Majken Matzau.
Hun rådgiver alt fra programmører og IT-chefer til direktører. Nogle gange i coachingforløb eller på kurser - andre gange som led i stress-behandling, når tingene er gået galt.
Hun opremser en hel stribe sociale kompetencer, som kræves på alle videns-arbejdspladser.

"Hvordan kommunikerer man? Hvordan skaber man klare samarbejdsaftaler? Hvordan laver man klare rollefordelinger og opgavebeskrivelser? Det er alt sammen afgørende for at få succes."
Hun ser ofte, at hvis der opstår uklarhed i roller og opgavefordeling, fører det hurtigt til konflikter, som har det med at blive meget personlige.
"Når det først er personligt, så bliver det svært at løse, og så fører det ofte til, at folk bliver stressede, syge eller siger op."

Når kunderne ikke kan lide medarbejderen

For firmaerne er det derfor helt afgørende for forretningen, at medarbejderne er i stand til at kommunikere og omgås kunderne.
Majken Matzau fortæller om et IT-konsulentfirma, der for en del år siden henvendte sig for at få hjælp til en af deres konsulenter.
"De havde det store problem, at kunderne ikke kunne lide ham."
For firmaet var der imidlertid tale om en af deres dygtigste folk, som de ikke ønskede at miste.
"Lige så snart han trådte inden for døren hos kunderne, så han kun alle fejlene. Det betød, at han fremstod som meget negativ og, at virksomhedens kunder oplevede, at han kritiserede dem. Han inviterede ikke til åbenhed og samarbejde. Når han var ude, evnede han ikke at skabe en psykologisk kontrakt med kunderne. Han tog sig simpelthen ikke tiden til den relationsopbygning, der skal til."
Firmaet aftalte et coachingforløb, og her fik erhvervspsykologen afdækket en langt dybereliggende årsag.
"Han havde haft et meget problematisk forhold til sin far, hvor han ikke havde et sundt selvværd. Derfor var hans måde at hævde sig på at være hammergod til sit fag. Han var også vant til at møde modstand, men opdagede bare ikke, at han selv skabte den modstand," fortæller Majken Matzau.
"Vi fik løst op for hans forhold til faderen, og han lærte at være mere nysgerrig og åben over for andre mennesker og skabe relationer. Og da han var færdig med forløbet, brillerede han i sin rolle, fordi han nu kunne få både kunder og kollegaer med sig."
Majken Matzau fortæller, at undersøgelser viser, at det koster op mod fire millioner kroner, hvis det først går så galt, at man mister en ekspert eller en leder i en vidensvirksomhed.

Foto: Agnete Schlichtkrull

"Vi uddanner de studerende til at forstå, at software skabes i processer med andre mennesker, hvor man som IT-person skal gøre sig ekstra umage for at forstå de folk, man laver redskaberne til," forklarer Peter Sestoft, der leder Institut for Datalogi på ITU.

Foto: Flemming Lørtorp

ERHVERVSPSYKOLOG MAJKEN MATZAUS TRE GODE RÅD TIL VIRKSOMHEDER, DER VIL STYRKE MEDARBEJDERNES SOCIALE FÆRDIGHEDER

\ Sørg for at rekruttere folk med gode sociale kompetencer

\ Sæt fokus på personlig udvikling og benyt evt. en professionel coach.

\ Uddan medarbejderne i projektledelse.

”

Omkostninger til tabt løn, videnstab og forsinkelse af projekter kan lynhurtigt løbe op. Derfor kan det virkeligt betale sig at udvikle medarbejderne, så de fungerer socialt og samarbejdsmæssigt.

Majken Matzau.

Af Majken Eliasen. Twitterhandle @majkeneliasen

DA DE INTROVERTE BLEV KONGER

Sociale kompetencer har længe været det vigtigste buzzword på arbejdspladser og i ansættelsesforløb. Det kan være en udfordring, hvis du er skarp til programmering, men dårlig til at networke. Heldigvis har IT-ansatte et trumfkort på hånden: Vi befinder os i IT-teknologiens gyldne æra, og det er endeligt blevet in at være en introvert nørd. Livsstilsekspert Henrik Byager fortæller om sit syn på udviklingen fra kældernørd til IT-helt.

Hvem:
Henrik Byager, 56 år

Hvad:
"Jeg er kommunikationsrådgiver, jeg arbejder med strategi og branding inden for forskellige temaer som livsstil, forbrug og samfundsudvikling. Jeg er oprindeligt uddannet journalist, senere læste jeg på reklameskolen."

Hvorfor er sociale kompetencer så vigtige i dag?
"Det er fordi, vi har bygget en samfundsstruktur op, hvor det at kunne kommunikere med andre mennesker og kunne indgå i fællesskaber både i fritiden og på arbejdet har stor betydning for hvilke muligheder, vi har. Tidligere havde vi en mere fast samfundsmodel, der bestod af forskellige befolkningsgrupper, der levede på helt bestemte måder. For mange mennesker var det nemmere at navigere i, det var mere overskueligt. Sådan er det ikke mere. Nu står vi på en åben landevej med rigtig mange retninger. Vi skal selv sammensætte vores liv med de elementer, der giver mening. Og den rejse er meget afhængig af vores evne til at kunne indgå i sociale sammenhænge og knytte relationer til andre mennesker. Det er igennem andre mennesker og vores fællesskaber, vi bevæger os fremad og får muligheder. Det er det, vi bliver målt på i dag."

Hvornår begyndte man at tale om sociale kompetencer?
"I 1950'erne og 1960'erne blev velfærdssamfundet bygget op, så den almindelige dansker fik bedre arbejdsforhold, bedre boligforhold og bedre uddannelse. På det tidspunkt tænkte vi ikke over sociale kompetencer. 1970erne og 1980erne var præget af forskellige bevægelser med ungdomsoprør, feminisme og sorte kriser. Det er først i det nye årtusind i takt med, at vores arbejdsliv forandrede sig, og vi fik nogle nye strukturer på arbejdsmarkedet, at det ikke længere handlede om overlevelse. Nu handler det om at få udfriet vores potentiale og få det bedste ud af det. Det at være social har tidligere haft en negativ klang, det var noget hippiesnak, men i dag ser vi det som en meget essentiel og vigtig ting at kunne, især på arbejdspladser. Det er i det nye årtusind, der er kommet fokus på sociale kompetencer."

Hvorfor er fokusset på sociale kompetencer tit en udfordring inden for IT-branchen?
"Den udvikling og udbredelse, der sker af IT-branchen, betyder, at man i dag som IT-ansat skal udvikle løsninger sammen med andre mennesker. IT-afdelingerne er gået fra at være BackOffice, og de mennesker, der arbejdede med det, kom fra en anden planet og talte et andet sprog. Folk forstod ikke, hvad de sagde, men hvis de løste problemet, så var det fint nok. Nu er IT frontend i nærmest alle brancher, fordi det indgår i så mange produkter og ydelser. Nu skal man være på forkant og kunne fungere med andre. Derfor er det klassiske IT-nørd-begreb udfordret, når man skal indgå i et udviklingsteam hos Google, Novo Nordisk IT eller Mærsk. Der handler det om at kunne fungere sammen i en gruppe."

Hvorfor bliver IT-ansatte opfattet som værende dårligere til at socialisere end andre?
"Nørdebegrebet er ikke grebet ud af den blå luft. Vi kender alle de fordomsfulde billeder af unge mænd, der aldrig skifter tøj, som sidder omgivet af pizzabakker og colaflasker, og som aldrig ser dagslys. Dem, der førte den her branche frem, var mennesker, der fordybede sig i ny teknologi, hvilket er meget tidskrævende, og jo mere de fordybede sig i den, jo sværere blev det at tale med andre mennesker om det. Og hvis det i forvejen ikke er ens stærke side at kommunikere, så bliver det forstærkende. Nu er der sket en enorm udvikling inden for IT, og IT-teknologi er dybt inkorporeret på arbejdspladserne, uanset om du arbejder i den offentlige sektor eller i det private. Selv biodynamiske landmænd har IT-programmer, der kan hjælpe med at optimere høsten. Det er IT-folkenes tid og epoke, det er jeres løsninger, som præger vores liv. Derfor er der også opstået en modbevægelse. "

Hvad går modbevægelsen ud på?
"Nørder har altid fået anerkendelse for deres faglighed, men resten af deres liv har tidligere været noget, man gjorde grin med og lavede satiretegninger over. Men i dag er deres bidrag ikke bare en hjælpefunktion, men det afgørende bidrag på arbejdspladsen, en integreret del af det egentlige produkt eller ydelse. Derfor er nørdernes status ændret. Dem, der står for forretningsudvikling og ledelsesudvikling er nødt til at kunne tiltrække de her mennesker. Lederne er nødt til at skabe arbejdsmiljøer, hvor de ansatte føler sig glade og trygge og produktive. Inden for de sidste fem til syv år er der opstået en modbevægelse, der spreder budskabet om, at introverte ikke er mindre værd. De ekstroverte ansatte er gode til møder, de er gode til at stå og fægte med armene til præsentationer og gøre sig bemærkede, men når der virkeligt skal løses problemer og udvikles nye produkter, har man brug for folk, der kan substansen. Man har haft for vane at præmiere de andre. Det er hovedudfordringen for de HR-afdelinger, der sidder og konkurrerer om arbejdskraften i dag."

Behøver man så slet ikke være god til at begå sig socialt på arbejdspladsen?
"Selvom du er introvert, har du stadig en interesse i at åbne en lille smule op. Hvis du ikke selv er god til at række ud, så vil der være muligheder, du ikke får øje på eller bliver inddraget i. Det er et plus, at de forskellige kommunikationskanaler, vi har i dag - herunder de sociale medier - det giver dem, der ikke er gode til at stille sig ind i centrum på gulvet i et selskab, en mulighed for at kommunikere på deres egne præmisser og dyppe tåen lidt. Det giver folk en større berøringsflade med verden, end de ellers ville have haft. "

\

IT-VERDENEN SET UDEFRA

Nørder har altid fået anerkendelse for deres faglighed, men resten af deres liv har tidligere været noget, man gjorde grin med og lavede satiretegninger over. Men i dag er deres bidrag ikke bare en hjælpefunktion, men det afgørende bidrag på arbejdspladsen, en integreret del af det egentlige produkt eller ydelse.
Derfor er nørdernes status ændret.

\ Af Andreas Rasmussen. ar@andreas-rasmussen.dk

CHAKIB GIK FRA SÆLGER TIL SYSTEMTEKNIKER

Selvom man er rigtigt dygtig til IT, så er det ikke ensbetydende med, at man har alle de kompetencer, som der i dag forventes af en IT-ansat. Chakib Mohammadi kom ind i branchen med gode kommunikationsevner i bagagen, men mener selv, at han stadig har noget at lære.

"Jeg er den type, der tør tage en chance. Det kan min chef godt lide. Hvis alle holder sig tilbage, så er vi kun vedligeholdende. Hvis vi tager chancer, så er vi udviklende."

Ordene kommer fra Chakib Mohammadi. Han er 42 år gammel og systemtekniker i TDC. Som barn hjalp han til i familiens computerbutik i København, hvor han fik lov til at være med, når de voksne samlede og reparerede computere. Siden dengang har interessen for teknik hængt ved.

Som 24-årig kom han i lære i TDC som tele- og installationstekniker og videreuddannede sig senere til systemtekniker. Da han blev færdig var der ansættelsesstop i telegiganten. Han fik i stedet job hos grønlandske TELE-POST, der er ejet af selvstyret. I Grønland gik Chakib på seks år fra nyuddannet til erfaren systemtekniker. Derefter vendte han tilbage til Danmark og et nyt job i TDC.

Projektledelse gik ikke efter planen

Men selvom Chakib Mohammadis tekniske kompetencer er på dét niveau, som hans chefer efterspørger, så er der stadig plads til forbedring af de analoge evner.

"En af de ting, som jeg har oplevet, at jeg ikke er så god til, er projektledelse. Vi havde en stor opgave i TDC, hvor jeg skulle være projektleder. Der kunne jeg tydeligt se, at jeg haltede efter. Jeg havde svært ved at bevare overblikket," fortæller han og uddyber:

"Jeg manglede noget struktur på, hvordan projektet skulle fuldføres. Et stort projekt består jo typisk af mange små opgaver, der skal udføres af mange forskellige mennesker."

For Chakib Mohammadi betød det, at han måtte kaste håndklædet i ringen:

"Det var et stort projekt og ikke noget for en nybegynder, og så risikerer man jo at fejle."

Han forklarer:

"I dag kan jeg tydeligt se, hvilke fejl jeg begik. Jeg fik ikke samlet trådene godt nok. Det var spredt over mange forskellige samarbejdspartnere, og jeg formåede ikke at samle puslespillet godt nok. Jeg endte med at gå til min chef og sige, at det var en lidt for stor mundfuld. Så blev der sat en rutineret projektleder på. Jeg er stadig involveret i en del af projektet."

”

Jeg tog blandt andet kurser i psykologi og kommunikation. Jeg forsøgte at lære at læse folks kropssprog. Jeg har forstået at ingen mennesker er ens, heller ikke selvom de kommer fra samme steder eller har de samme traditioner.

Chakib Mohammadi

Salg styrkede Chakib Mohammadi

Fra han blev færdig med folkeskolen i 1994 og ti år frem arbejdede Chakib Mohammadi som ufaglært indenfor en lang række fag. Han startede som flaskedreng og kassemedarbejder, rykkede videre til 7-11 hvor han fik personaleansvar. Derefter blev han telefonsælger, hvor han blandt andet solgte annoncer og avisabonnementer.

“Det krævede stærke færdigheder, for det er svært at overtale nogen over telefon til at købe noget. 90-95 procent af opkaldene er rene afvisninger. Jeg var sælger i et par år og havde stor succes med det,” fortæller Chakib Mohammadi. Han peger på sin baggrund som en af årsagerne til, at han fra start havde let ved kommunikationen.

“Mine forældre er fra Marokko, men jeg er selv født og opvokset i Danmark. Jeg forstår både den marokkanske og arabiske kultur, selvom jeg er dansker. Det er en fordel at have forståelse for forskelligheder. Det kan man godt bruge i hverdagen.”

I sælgerårene tog han også en række kurser, der understøttede hans salgsarbejde. Kurser, som han også har gavn af i sit virke som systemtekniker i dag.

“Jeg tog blandt andet kurser i psykologi og kommunikation. Jeg forsøgte at lære at læse folks kropssprog. Jeg har forstået, at ingen mennesker er ens, heller ikke selvom de kommer fra samme steder eller har de samme traditioner,” lyder erkendelsen.

Regnvejrsreparationer

Det var dog noget helt andet, der fik Chakib Mohammadi ud af salgsbranchen og ind hos TDC, nemlig uniformerne.

“Da jeg var sælger, skulle vi jo have pænt tøj på. Habit og den slags. Når jeg så håndværkere, der arbejdede på gaden, og gik rundt i shorts og t-shirt, så blev jeg misundelig. Jeg ville gerne arbejde udenfor ligesom dem,” husker han tilbage.

Ret kort efter at være startet på tele- og installationsteknikeruddannelsen fandt han sin niche, troede han:

“Jeg ville gerne arbejde med kabelfejl. Det var rigtigt spændende at køre rundt og reparere kobberkabler, der f.eks. var døde i et voldsomt regnvejr. Så kørte vi rundt med et gravehold og skulle forsøge at måle os frem til, hvor den usikre samling lå. Vi fik magten til at grave Gammel Kongevej (i København, red.) op. Det var sjovt. Dét blev min ambition.”

Mellemrubrik

Men selvom han havde udset sig en karriere i shorts og t-shirt, så endte Chakib Mohammadi i stedet den grønlandske kulde.

“Jeg startede i erhvervsafdelingen, hvor jeg lavede telefoni- og netværksløsninger for erhvervskunder. Det betød, at jeg også var med ude som teknisk konsulent, når sælgerne var ude hos kunderne. Dér var det min opgave at rådgive om hvilke løsninger, der var smarte, fordi det var mig, der havde de tekniske kompetencer,” fortæller han.

Rollen, hvor Chakib Mohammadi fik lov til at kombinere sin tekniske know-how med sine talegaver, var en stor succes:

“Jeg var med til at lave en masse store projektsalg, hvor jeg skulle analysere, hvad kunden havde brug for og forventningsafstemme hvad kunden kunne få. Der kunne jeg virkelig bruge mine erfaringer,” siger han og forklarer:

“Det handler om at kunne lytte til kunden og forstå hvad han har behov for. Kunden har måske en tanke om, at det er produkt X, der er det rette for ham, men kunden kender ikke altid alle mulighederne. Som fagmand rådgav jeg, så de fik det, de havde brug for. Jeg fik rigtigt meget salg igennem, det var helt klart en af mine stærke sider.”

Fra salg til serverdrift

Efter fem år med erhvervskunder begyndte Chakib Mohammadi at kede sig.

“Jeg fik tilbud om at komme ind i backbone-holdet, hvor jeg skulle drifte servere. Det lærte jeg en masse af. Jeg kom på kurser og lærte nogle af de store platforme som BroadWorks og IMS at kende. Det er de samme platforme, som vi bruger i TDC i dag.”

At kunne håndtere store serverparker - hans nuværende team i TDC har ansvar for flere hundrede servere - samtidig med at have en sælgerfortid, har lært Chakib Mohammadi vigtigheden af at kende sin målgruppe.

“Der er to sprog. Dét, jeg taler med mine kollegaer, og dét, jeg taler med kunder og andre, der ikke er tekniske eksperter. Jeg har lært at tale i forståelige termer. Hvis jeg skal forklare en person, hvad en gigabyte er, så bruger jeg nogle termer de forstår. Det kan være forskellen på en lille personbil og en stor lastbil,” forklarer han og uddyber:

“Jeg prøver at bruge nogle termer, som kunden er vant til. Hvis jeg skal lave en installation i en børnehave, så bruger jeg f.eks. begreber, der handler om børn.”

Efter syv år i Grønland havde Chakib Mohammadi prøvet det meste i Post-Tele. Da TDC tilbød ham et job i København, slog han til. Nu sidder han i et team på otte personer og drifter centrale dele af telegigantens infrastruktur.

Selvom han ikke længere har med salg at gøre, kommer kommunikationsevnerne stadig i spil.

“Hvis der er store nedbrud, så er der jo møder med den øverste ledelse i TDC. Så kommer man med i en arbejdsgruppe, hvor vi samles og snakker på tværs af organisationen. Dér skal vi jo bruge godt, gammeldags dansk. Bare fordi man er leder i TDC, så er man jo ikke nødvendigvis teknisk ekspert,” konstaterer han.

Fejler hver tiende gang

Selvom projektledelse ikke var en succes, da Chakib Mohammadi forsøgte første gang, så er han fast besluttet på at blive lige så dygtig til dét, som han er til de tekniske, salgs- og kommunikationsmæssige aspekter af sit arbejdsliv.

“Jeg er typen, der gerne vil tage en chance. Det går oftest godt, men jeg fejler en ud af 10 gange.”

Nu har Chakib Mohammadi tilmeldt sig projektlederkurset PRINCE2.

“Det vil udvide mine muligheder indenfor branchen. Jeg er IT-mand, servermand og telefonimand. Det er meget fint. Men hvis jeg også er projektledelsesmand, så er jeg ikke lige så begrænset, som jeg er nu. Projektledelse bruger man jo ikke kun indenfor IT,” siger han og konstaterer:

“Hvis du skal være god indenfor mit område, så skal du kunne mere end bare det tekniske.”

\

”

Der er to sprog. Dét, jeg taler med mine kollegaer, og dét, jeg taler med kunder og andre, der ikke er tekniske eksperter. Jeg har lært at tale i forståelige termer.

Chakib Mohammadi

Af Majken Eliasen. Twitterhandle @majkeneliasen

Mads Rebsdorf er administrerende direktør i Visma e-conomic, der blev kåret som 'Årets IT-komet' af Computerworld i 2018. Virksomheden har 40-doblet deres overskud på blot fire år.

DEN RUMMELIGE ARBEJDSPLADS

Der er stor konkurrence om dygtige medarbejdere på IT-markedet. Det sætter krav til ledelsen og HR-afdelingerne om at skabe de bedst mulige rammer for de ansatte. SAMDATA har talt med vækstvirksomheden Visma e-conomics og sværvægteren NNIT om, hvordan man bedst imødekommer de IT-ansattes forskellige behov.

I Visma e-conomics afdeling på Christianshavn er de lidt over 240 ansatte. Medarbejdergruppen rummer alle typer personligheder, hvilket Vismas fredagsbarer måske er det allertydeligste eksempel på.
"I vores supportafdeling er der høj musik og tequilaaften i fredagsbaren, hos marketing sidder de måske og drikker aperol spritz, mens de spiser tapas. Men hvis du dukker op til den fredagsbar, de selv arrangerer i udviklingsafdelingen, så sidder de og snakker lavmælt, mens de drikker avanceret rom eller gin," forklarer Mads Rebsdorf.
Han er administrerende direktør på 6. år hos Visma e-conomics på Christianshavn. Mads Rebsdorf ser det som en af sine væsentligste opgaver at skabe det bedst mulige arbejdsmiljø for de ansatte.
"Folks personlighed ikke noget, vi ønsker at ændre på. Vi forsøger os tilpasse os kandidaterne mest muligt," pointerer han.

Respekt for den enkelte

Kerneproduktet hos Visma er økonomisystemet e-conomics. Firmaet har oplevet en voldsom vækst i salget af produktet gennem flere år, og har derfor skulle ansatte mange IT-medarbejdere. Allerede i ansættelsesprocessen ser de på kandidaternes personlighed.

"Processen består af to hovedelementer. Det ene er det faglige. Det andet handler om kultur og samarbejdsform," forklarer Mads Rebsdorf.
"Vi bruger personlighedstests for at se, om de vil trives i vores miljø. Nogle får energi af en omskiftelig arbejdsdag, hvor tingene kører i højt tempo, og andre opfatter det som usikkerhed," udtaler han.
Hos Visma e-conomics har de alle typer mennesker ansat, også dem der måske kræver en anderledes tilgang end den gennemsnitlige medarbejder. Men selvom firmaet bruger personlighedstest som en del af ansættelsesprocessen, er det ikke fordi, de kun vil ansætte en bestemt type mennesker, men mere fordi det hjælper dem med at placere den enkelte ansatte i den rigtige rolle på arbejdspladsen.
"For os spiller det ingen rolle, om folk er ekstroverte eller introverte, vi har folk, der er i alle ender af skalaen. Det er vigtigt for os, at folk er i stand til at samarbejde på den måde, vi samarbejder på, i den rolle de har. Det er vores opgave som ledere at understøtte de rammer og de behov, så vores medarbejdere kan levere bedst muligt. Vi tilpasser os efter de medarbejdere, vi til enhver tid har," forklarer den administrerende direktør.
Han ved, at nogle af medarbejderne f.eks. godt kan lide at have meget faste rammer, hvor den enkelte arbejdsopgave omhyggeligt skal gennemgås. Og han

Camilla Agerschou arbejder som recruitment manager hos NNIT, der er en af Danmarks store IT-virksomheder med i alt 3.300 ansatte, hvoraf de 1.500 er på dansk grund.

ved, at nogle af dem skal have lov til at tale uden at blive afbrudt.
"Vi har et værdisæt, der baserer sig på respekt for hinanden. God ledelse er at lede dine medarbejdere der, hvor de befinder sig, uanset om de har Aspergers eller kærestesorger," siger han.

IT-arbejderen som konsulent

En af de største ændringer for IT-ansatte i de senere år er skiftet fra en backoffice-placering i virksomhederne, hvor man tit kunne få lov at sidde i fred, til at være omdrejningspunktet i kerneprodukterne. Og dermed også være en central del af medarbejdere, der arbejder tæt sammen i grupper. Et klassisk eksempel på den slags arbejdsplads er NNIT, hvor en stor del af de IT-ansatte fungerer som konsulenter ude hos kunderne.
"Fordi vi er en konsulentvirksomhed, er vi meget bevidste om at have medarbejdere om bord, der har konsulentgenet, og som kan gå i dialog med kunderne," forklarer Camilla Agerschou, der er chef for rekruttering hos NNIT.
"Det stiller naturligvis nogle krav til medarbejderne om at kunne begå sig i mange forskellige sociale relationer."
Allerede i ansættelsesprocessen er ansøgernes sociale kompetencer derfor noget, der bliver set på og italesat hos NNIT.
"Vi afdækker, om folk har kompetencer, der er kunderettede. Vi er meget interesserede i deres personprofil og har en åben dialog om, hvem de er," fortæller hun. Det hjælper både NNIT og den ansøgende til at forventningsafstemme og finde ud af hvilket job, ansøgeren vil passe bedst til.
"Vi har også medarbejdere, der ærligt melder ud i rekrutteringsprocessen, at de ikke er helt trygge ved kundekontakt. Vi har også roller i vores firma, der er backoffice-funktioner. Det er der også plads til," fortæller hun.

Storrum med usynlige vægge

Hos NNIT sidder IT-medarbejderne i storrum, hvilket ansøgerne også nogle gange spørger til i rekrutteringsprocessen. Derfor er arbejdsmiljøet indrettet, så den enkelte kan sætte sine egne grænser for interaktion.
"Der er nogen, der har bedst med at sidde med headset på. Andre har legoklodser liggende fremme i forskellige farver. Når den røde er fremme, betyder det, at de sidder i en koncentreret opgave og ikke vil forstyrres. Er den grønne fremme, så er man åben for dialog fra kolleger. Andre sætter sig ind i vores stillerum," fortæller Camilla Agerschou.
De IT-ansatte, der har konsulentfunktion og derfor sidder ude hos kunderne, bliver trænet på forhånd i, hvordan de skal begå sig.
"Vi har en række træningsprogrammer, som man kan komme på. En af de populære hedder Consulting Mindset, hvor man bliver klædt på til at kunne begå sig i kunderelationerne. Hvordan begår man sig, hvis man skal være med i en workshop hos en af vores store kunder. Man lærer at forstå og lytte til, hvad kunden siger," forklarer NNITs rekrutteringschef.
Ligesom hos Visma e-conomics har de et værdisæt, der sætter tonen for omgangen med hinanden.
"En af de ting, der kendetegner NNIT-kulturen, er rummelighed. Rummelighed kan forstås på mange måder, bl.a. i forhold til individet og vores individuelle medarbejdere. Der er stor lydhørhed over for deres krav i forhold til at få en medarbejder bedst muligt ind på arbejdspladsen," afslutter Camilla Agerschou.

Af Malene Mølgaard, mail@storyseller.dk

SOCIALE KOMPETENCER ER METODER, SOM KAN LÆRES OG TRÆNES

Medarbejdere med stærke bløde og sociale kompetencer er i høj kurs også inden for IT-branchen. Heldigvis er evnen til at samarbejde, skabe relationer i organisationen, videndele mellem faggrupper og lede projekter alle sammen færdigheder, som sagtens kan læres og trænes, lyder det fra HK's karrierekonsulenter.

RING TIL HK'S KARRIERETELEFON

Bliv skarp på dine kompetencer og få overblik over dine uddannelsesmuligheder. Karrieretelefonen har åben alle hverdage kl. 13-16
Tlf. 33304460

Er du nytænkende, nysgerrig, holdspiller, god til at spørge og formidle, bygge relationer, koordinere, instruere andre og samarbejde? Så har du ekstra stærke kort på hånden. Sociale kompetencer bliver mere og mere eftertragtede i IT-branchen. Derfor kan du med fordel toppe den tekniske uddannelse op med mere generelle såkaldte bløde kompetencer som eksempelvis evnen til at samarbejde og kommunikere.

I samarbejde med Kommunernes Landsforening (KL) lavede HK/Kommunal i 2017 en rapport, som belyser opgaver og kompetencer i kommunernes IT- og digitaliseringsfunktioner nu og i fremtiden. Rapporten sætter særligt fokus på behovet for sociale, organisatoriske og kommunikative kompetencer og evnen til at bygge bro mellem IT og forretningen.

"Rådgivning og vejledning bliver en stor del af jobbet. IT-medarbejderen skal kunne spørge til forretningen, hvor den skal hen og se systemet som en del af noget større," siger Nicoline Lind-Holm Kuhnt, der er uddannelsespolitisk konsulent hos HK Danmark.

Hun forklarer, at de såkaldte soft skills eller sociale kompetencer handler om evnen til at stille de rigtige spørgsmål og vide, hvem man skal tale med.

"Det kræver netværksforståelse og organisatorisk forståelse. Og det forudsætter en ret stærk formidlingskompetence, men også en stærk spørgeteknik. Så soft skills burde vi i langt højere grad definere som 'hard skills,' fordi det er svært at spørge, forstå andres områder og binde det hele sammen," siger Nicoline Lind-Holm Kuhnt.

Traditionelt set har vi defineret personlige kompetencer, som det, man er, og de faglige kompetencer, som det, man kan. Men jeg tror, det er tid til, at vi nuancerer forståelsen af de personlige kompetencer, så vi flytter os fra at være noget på arbejdspladsen – til at gøre noget.

Louise Theil

Men hvad gør man så, hvis man har en introvert personlighed eller mere har interesseret sig for at kode, løse tekniske problemer eller drifte systemer end at netværke og smalltalke med kolleger og kunder? Det er der råd for, lyder det fra HK's Karrieretelefon, som alle HK-medlemmer kan ringe til og få vejledning om karrieremuligheder og kompetenceudvikling.

Fra personlige til faglige kompetencer

"Traditionelt set har vi defineret personlige kompetencer, som det, man er, og de faglige kompetencer, som det, man kan. Men jeg tror, det er tid til, at vi nuancerer forståelsen af de personlige kompetencer, så vi flytter os fra at være noget på arbejdspladsen – til at gøre noget," siger Louise Theil, der er teamleder for HK's Karrieretelefon og nævner "udadvendthed" som en soft skill, der hidtil har været beskrevet som en personlig kompetence.

"I stedet bør vi tale om, hvordan vi bruger vores relationelle kompetencer – altså hvordan vi gør det, at komme i kontakt med andre mennesker. Det er nemlig noget, der kan trænes, undervises i og gives feedback på," forklarer Louise Theil.

For at finde ud af, hvilke personlige og sociale kompetencer, der skal læres og trænes, er det nødvendigt at forstå IT-medarbejdernes fremtidige jobroller, og hvad de forskellige funktioner skal kunne. Det beskriver HK/Kommunals rapport om udviklingen inden for IT- og digitaliseringsfunktionen med fem kompetenceprofiler. Her bliver projektarbejdsformen, den opsøgende og vejledende rolle, forretningsforståelse og brobygningskompetence helt centrale.

"Det kalder på kurser, moduler og hele uddannelser, som understøtter de her behov – og dem er der masser af," siger Louise Theil

Det er Anniqa Sarah Schakl helt enig i. Hun er fagkonsulent inden for IT og digitalisering i HK/Kommunal og dermed tættere på netop IT-medlemmernes hverdag og valg af efteruddannelse.

"Jeg har kendskab til IT-medarbejdere, som har taget efteruddannelse inden for pædagogik. Og der er mulighed for at sammensætte moduler inden for flere uddannelsesretninger som f.eks. IT, pædagogik og kommunikation," forklarer hun og anbefaler, at man ikke kigger snævert på IT-uddannelserne, hvis målet er at lære at rådgive, vejlede, formidle og forstå forretningen.

\ fortsættes side 20

FREMTIDENS 5 KOMPETENCEPROFILER I IT- OG DIGITALISERINGSFUNKTIONEN

Kompetenceprofilerne kan f.eks. bruges som et fælles udgangspunkt ved medarbejderudviklingssamtaler (MUS), og de centrale sociale kompetencer kan bruges som søgeord efter kurser og efteruddannelsesforløb på www.amukurs.dk og www.ug.dk

BROBYGGEREN

Brobyggeren spiller en vigtig rolle i at bygge bro mellem IT og forretning. Brobyggeren skal bl.a. kunne se mulighederne ved digitalisering og tænke dem ind i forretningen.

Centrale sociale kompetencer
\ Rådgivning og vejledning
\ Forretningsforståelse
\ Kommunikation
\ Spørgeteknik
\ Serviceforståelse

FORRETNINGSARKITEKTEN

Forretningsarkitekten arbejder med udvikling af digitale løsninger og kan understøtte forretningen med f.eks. rådgivning. Forretningsarkitekten skal være en dygtig formidler.

Centrale sociale kompetencer
\ Facilitering
\ Forandringsledelse
\ Analysemetoder
\ Formidling

IT-STRATEGEN

IT-strategens rolle er at skabe overordnede rammer, så de forskellige forretningsområder arbejder på samme måde – f.eks. med datasikkerhed og databeskyttelse.

Centrale sociale kompetencer
\ Systematiske arbejdsmetoder
\ Politisk betjening
\ Kommunikation

PROGRAM- OG PROJEKTLEDEREN

Digitaliseringsindsatser bliver ofte gennemført som programmer og projekter, og det kræver projektledere, der leder og koordinerer.

Centrale sociale kompetencer
\ Kommunikation
\ Facilitering af møder og processer
\ Projektledelse
\ Strategisk forståelse
\ Forandringsledelse

IT-FORVALTEREN

IT-forvalteren er garant for stabil drift af organisationens IT-systemer. Det kræver bl.a. systematisk overvågning af systemet og at kunne oversætte og forklare, hvordan et IT-system fungerer.

Centrale kompetencer
\ Serviceforståelse
\ Forretningsforståelse
\ Kommunikation og spørgeteknik

Kilde: Rapport: Kommunernes IT- og digitaliseringsfunktion – opgaver, brugere og kompetencer, HK Kommunal og KL

FÅ FLERE SOCIALE KOMPETENCER MED EN AKADEMI- ELLER DIPLOMUDDANNELSE

Her finder du moduler på akademi- og diplomniveau, som er særlig relevante for dig, der arbejder inden for IT. Du behøver ikke tage en fuld uddannelse, men kan nøjes med de relevante moduler.

\ AKADEMIUDDANNELSEN I INFORMATIONSTEKNOLOGI
For dig, der vil arbejde med udvikling eller styring af IT og ønsker at kunne analysere og imødekomme en virksomheds behov for IT-løsninger.

\ AKADEMIUDDANNELSEN I INNOVATION, PRODUKT OG PRODUKTION
For dig, der vil arbejde med alle aspekter af produktion lige fra innovation, projektledelse, optimering og kvalitetsstyring. Et relevant modul er innovationsledelse.

\ AKADEMIUDDANNELSEN I KOMMUNIKATION OG FORMIDLING
For dig, der vil arbejde med kommunikation både i forhold til dig selv, kolleger og til virksomhedens kunder og samarbejdspartnere. Du kan begynde med modulet præsentationsteknik.

\ AKADEMIUDDANNELSE I LEDELSE
For dig, der har interesse i virksomhedskultur og vil lære at arbejde med udvikling og formidling af mål og strategier, coaching, kreative teknikker og procesværktøjer. Du kan vælge moduler om konflikthåndtering, mediation, coaching, positiv psykologi og ledelse af forandringer.

\ MODULER FRA KOMMUNOMUDDANNELSEN
f.eks. psykologi og kommunikation, kommunikation og formidling samt konflikthåndtering på arbejdspladsen.

\ DIPLOMUDDANNELSE I PROJEKTLEDELSE
For dig, der vil lede, coache og bruge metoder til at udvikle og styre projekter og kommunikere effektivt.

\ DIPLOMUDDANNELSE I PÆDAGOGIK: VEJLEDNING OG SUPERVISION
For dig, der ønsker redskaber til professionel vejledning lige fra faglig ekspertrådgivning og formidling til supervision, coaching og mentoring.

\ DIPLOMUDDANNELSE I SOFTWAREUDVIKLING
For dig, der f.eks. er datamatiker og vil kvalificeres til at deltage som kernemedarbejder i design og konstruktion af store it-projekter, der kræver samarbejde mellem lokalt og globalt adskilte udviklingsgrupper.
Se, hvor uddannelserne udbydes på: www.audiplom.dk eller www.ug.dk

Vil du hellere kaste dig over kortere kurser er der AMU-kurser som f.eks.:
\ Kulturafstemt kommunikation i salg og service (to dage)
\ Projektledelse (tre dage)
\ Ledelse af forandringsprocesser (tre dage)
\ Anvendelse af præsentationsprogrammer (to dage)
\ Kommunikation og konflikthåndtering – service (tre dage)
Find AMU-kurser på www.amukurs.dk

Korte kurser uden adgangskrav på IT Universitetet
\ Kundeforståelse og kundepleje – i en digital verden (to dage)
\ Brugersamarbejde og -forståelse (to dage)

Oversæt til egen kontekst
HK/Danmarks uddannelsespolitiske konsulent anbefaler også at søge efter generelle videre- og efteruddannelsesforløb, der bygger på de funktioner og kompetencer, som kræves i IT-medarbejderens nuværende eller fremtidige jobrolle.
"Hvis man vil blive bedre til at projektlede, rådgive eller sociale kompetencer generelt, så er der fag i spørgeteknik, kommunikation, vejledning, projektledelse og forretningsforståelse, og dem kan man finde på ethvert akademi og professionshøjskole," siger Nicoline Lind-Holm Kuhnt. Hun medgiver, at der sjældent står 'for IT-medarbejderen' ud for hver enkelt uddannelse, men at fag og forløb typisk vil have hold med deltagere med forskellige fagligheder.
"Indholdet må man oversætte til sin egen kontekst, og det er jo netop sammen med andre fagligheder, at man lærer at oversætte systemsprog til praksis," slutter hun.

\

SOCIALE KOMPETENCER, SOM CARL-MARIUS LEEGAARD STEENSEN HAR TILLÆRT SIG:

\ Forståelse og rummelighed for, at alle har deres eget syn på verden og er farvet af deres erfaringer og historik.

\ Aktivt lytning (bl.a. lyt til hvad afsenders budskab er, og ikke kun fokuser på de sagte ord og ordlyden).

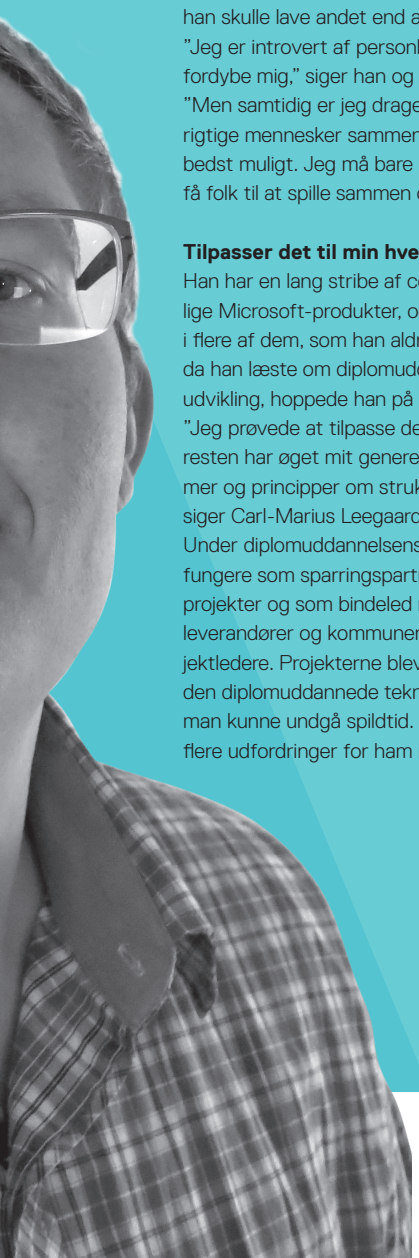
\ Assertiv kommunikation (bl.a. accepter at alle er forskellige, og at vi godt kan have gensidig tillid til og respekt for hinanden alligevel).

\ Kommunikation (bl.a. afsenderen har et medansvar for at sikre at modtagerne forstår budskabet, og modtageren har et medansvar for at forstå budskabet).

\ Af Malene Nørgaard, mail@storyseller.dk

"JEG ER INTROVERT, MEN DET AT FÅ FOLK TIL AT SPILLE SAMMEN ER OGSÅ SJOVT"

Systemadministrator Carl-Marius Leegaard Steensen er introvert og elsker at fordybe sig. Men han har fundet ud af, at han er god til at organisere og sætte de rigtige mennesker sammen, så han har kastet sig over projektledelse og lært at byde sig til, når han kan se, at det er nødvendigt.



Egentlig syntes Carl-Marius Leegaard Steensen ikke rigtig, der var noget efteruddannelse, som sad lige i skabet for ham. Han er uddannet IT- og elektronik teknolog i 2006 og har arbejdet med IT-systemer og drift som IT-specialist i Silkeborg Kommune. Og faktisk havde han aldrig tænkt, at han skulle lave andet end at være tekniker.
"Jeg er introvert af personlighed og elsker at fordybe mig," siger han og tilføjer så:
"Men samtidig er jeg draget af at sætte de rigtige mennesker sammen og få løst et problem bedst muligt. Jeg må bare konstatere, at det at få folk til at spille sammen også er sjovt."

Tilpasser det til min hverdag

Han har en lang stribe af certificeringer i forskellige Microsoft-produkter, og var ikke interesseret i flere af dem, som han aldrig rigtig får brugt. Så da han læste om diplomuddannelsen i softwareudvikling, hoppede han på den i 2014.
"Jeg prøvede at tilpasse det til min hverdag, og resten har øget mit generelle kendskab til rammer og principper om struktur og skalerbarhed," siger Carl-Marius Leegaard Steensen.
Under diplomuddannelsens fik han lov til at fungere som sparringspartner på IT-udviklingsprojekter og som bindeled mellem de tekniske leverandører og kommunens ikke tekniske projektledere. Projekterne blev mere effektive, og den diplomuddannede tekniker lærte at se, hvor man kunne undgå spildtid. Men så var der ikke flere udfordringer for ham i den stilling.

Så for to år siden skiftede han til et job som systemadministrator hos teknologivirksomheden Terma, der ligger lidt uden for Aarhus.
"Og her kunne jeg konstatere, at der var behov for bedre projektledelse i IT-afdelingen," siger han.

Jeg byder mig til

"Der er ikke nogen, der er kommet og spurgt, om jeg ville være projektleder. Jeg sagde bare, at der var et behov," forklarer Carl-Marius Leegaard Steensen, der har et stærkt organisatorisk gen og er god til at holde styr på mange bolde i luften, så projektledelse er oplagt, synes han.
Derfor bød han sig til og har fået lov til at hjælpe med at sætte de rigtige teknikere sammen i projekter på de rigtige tidspunkter i processerne.
Han er stadig ansat som systemadministrator, men efterhånden bruger han mere tid på procesarbejde og projektledelse end teknik. For nylig overtog han nogle af de projekter, som hans chef var projektleder for.
"Vi følger tidsplanen og er godt med i IT.
Men det giver da masser af udfordringer. For eksempel det hele tiden at rende til møder. Det er ikke det, introverte mennesker synes, er det allermest spændende," indrømmer han.
"Men jeg synes, det er fascinerende, fordi jeg som IT-kyndig person med teknisk baggrund kan hjælpe med at lave rammerne, som andre kan udfylde. Det vidste jeg ikke, at jeg havde interesse for. Men jeg har fået smag for det."

Ny diplomuddannelse

I år er Carl-Marius Leegaard Stensen startet på en diplomuddannelse i projektledelse, hvor han lige nu er i gang med faget 'kommunikation og teamrelationer.'
"Det handler om, hvordan man får de rigtige mennesker til at arbejde sammen og sætte det rigtige hold. Og det handler meget om personlighedstyper, samarbejdet mellem dem og alle de faldgruber og potentielle udfordringer, der kan være i samspillet. Igen er det noget med at forstå mennesker, og hvad der driver dem," forklarer han nøgternt.
Han synes, at en af de vigtigste bløde færdigheder er at være god til at lytte til, hvad andre mennesker har at sige.
"Der har man en fordel som introvert. Mange dygtige teknikere kan gode lide at snakke om de færdigheder, de har. Men at lytte og så samle det hele billede og være god til at kommunikere på flere niveauer, når vi har flere fagligheder, det er jeg ved at lære om nu," siger Carl-Marius Leegaard Steensen, der altid har haft et billede af en rigtig projektleder som en, der er god til at small-talke.
"Jeg kan finde ud af at snakke med mine kolleger, når problemer opstår, og afklare mål og retninger undervejs i projekter. Det er den bløde kompetence, man kan træne, og så kan man blive bedre til at sætte rammer og struktur. Men smalltalk er en af de kompetencer, jeg ikke har fundet kurser i," griner han.

> Jeg er introvert af personlighed og elsker at fordybe mig.

Af Peder Bjerge. peder@bjerge.net

SÅDAN TRÆNER DU DINE SOCIALE KOMPETENCER

Hvad kan du selv gøre for at blive bedre til de sociale kompetencer? Her kommer et bud på dette fra Mette Nørlem, underdirektør i Dansk HR.

Et smil og et venligt ord om morgenen, når man passerer sin kollege på vej op ad trappen til dagens dont. Et spørgsmål inden mødet, om der er nogle der skal have en kop kaffe med. Eller blot at give en hånd med, når der skal ryddes op efter et fyraftenarrangement.
Umiddelbart lyder det ikke så kompliceret, vel? De fleste af os tænker ikke en gang over det. Vi gør det bare. Men for andre kan det være en anelse mere vanskeligt at håndtere. Og selv om de sociale kompetencer har altid været vigtige for at få tingene gjort i dagligdagen på jobbet – eller måske derhjemme i andelsboligforeningen – er de for alvor kommet på dagsordenen i den moderne IT-verden.

Ikke længere muttersalene

Ifølge Mette Nørlem, direktør i Dansk HR, et netværk for folk, der arbejder med human ressource på arbejdspladsen, er årsagen til det, at de fleste af os i dag – uanset branche – skal arbejde sammen med andre mennesker. Og det gælder så meget desto mere IT-branchen, fordi IT i dag er afgørende for succes eller nederlag. De færreste IT-medarbejdere har et job, hvor de om morgenen går ind på et kontor, lukker døren og kommer ud otte timer senere for at gå hjem til fyraften.
"Vi skal arbejde sammen i teams. Vi skal tale med kunder udefra. Vi sidder ikke længere muttersalene," siger hun.

Som det første understreger Mette Nørlem, at man i det daglige skal huske på, at der er behov for forskellige kompetencer i et team. Mennesker, der er lidt introverte, skal ikke tvinge sig selv til at stille sig op på ølkassen flere gange om ugen. Det vil simpelthen være for grænseoverskridende for dem. Til gengæld kan de dog komme et stykke ad vejen ved at øve sig i at håndtere det sociale.
"Alle der skulle holde en tale for første gang, har været rasende nervøse. Selvfølgelig kan man træne de sociale kompetencer. Man skal dog gøre sig klart, at det ikke handler om at blive smidt ud på dybt vand lige med det første. I stedet kan man begynde med at tage nogle små skridt i vandkanten," siger Mette Nørlem.

Udfordre sig selv lidt ad gangen

Som det vigtigste skal man gøre sig klart, hvilke situationer man som oftest kommer ud for at skulle have med andre mennesker at gøre. Det kan for eksempel være møder i ens team eller afdeling. Det kan være noget ganske andet. Men sørg for at få defineret, hvor du har brug for at blive bedre.
Skal du blive bedre til at lytte til, hvad folk siger? Anvender du for mange fagudtryk, så kunder eller kolleger kigger underligt på dig? Eller er det svært for dig at tage ordet i større forsamlinger, fordi du så let bliver rød i hovedet og stammer, når alle kigger på dig? Det er blot eksempler på spørgsmål, som du kan stille dig

selv. Måske ved du allerede, hvor det halter. Nå du har defineret, hvor du kan blive bedre, kan du begynde at træne. Her gælder, hvad Mette Nørlem sagde i begyndelsen: Begynd med de små skridt.
Har du f.eks. svært ved at sige noget i store forsamlinger, kan det her måske være en vej frem: I stedet for her at tage ordet på et møde med mange deltagere, du ikke kender, kan du måske prøve at sige lidt mere på interne møder, hvor der kun er to, tre eller fire til stede. Og helst hvor det er kolleger, man godt kender.
"Man skal forsøge at udfordre sig selv lidt ad gangen. Samtidig skal de øvrige medlemmer af ens team til gengæld være opmærksom på, hvorfor han eller hun ikke byder ind på mødet.
Teamet skal have en forståelse for, hvad de enkelte medlemmer kan byde ind med. Så det kan være en god ide at tage en snak med sin chef eller sin tillidsrepræsentant om de udfordringer, som man skal have løst," siger Mette Nørlem.
Hun fortsætter:
"Mange af os er nok ikke bevidst om det. Men de fleste ting, vi har lært, har vi fået trænet ved at tage små skridt ad gangen."

Udfordre sig selv lidt ad gangen

Langt de fleste mennesker udvikler sig bedst, hvis de føler sig trygge. Her kan de tage de vigtige første skridt, som kan give dem den fornødne selvtillid. Ifølge Mette Nørlem er et godt råd i den forbindelse at søge en coach eller en mentor på arbejdspladsen eller udenfor. En sådan sparringspartner kan for eksempel hjælpe en til at kommunikere bedre, så man får sine budskaber godt frem i et team.
"En meget vigtig kompetence rent socialt er at kommunikere på den rigtige måde, så man bliver forstået. Mange har en oplevelse af ikke at få formuleret deres budskaber klart og tydeligt nok," siger Mette Nørlem.
Blot det at skulle forklare noget teknisk kan være en udfordring, hvis man ikke er vant til at kommunikere med modtagere, som ikke har den samme indsigt. Men det kan man også begynde med at øve i det små.
"Hvis der kommer en ny medarbejder kan du måske være den, som melder dig til at sætte din nye kolleger ind i, hvor IT-systemer virker på arbejdspladsen," siger Mette Nørlem.

> Vi skal arbejde sammen i teams.
> Vi skal tale med kunder udefra.
> Vi sidder ikke længere mutters alene.

Mette Nørlem

\ METTE NØRLEMS TRE GODE RÅD TIL AT TRÆNE DINE GODE KOMPETENCER

1. Begynd i det små. Tag f.eks. ordet i mindre grupper med kolleger, du kender, i stedet for store forsamlinger.
2. Få en mentor eller en coach, som du kan sparre med. Her kan du få en støtte til at udvikle dine sociale kompetencer.
3. Øv dig i at kommunikere med mennesker, som ikke har den samme faglige indsigt som du; spørg f.eks. dig selv, hvordan du ville forklare det til din bedstemor.

\ HVAD ER SOCIALE KOMPETENCER

Sociale kompetencer er mange ting. Her kan du få eksempler på de mange elementer, der er vigtige i samspillet mellem mennesker.

Kropssprog: øjenkontakt og kropsholdning.

Stemmens betydning: tonefald og klarhed.

Verbale færdigheder: evne til at lytte og argumentere.

Beskytte dig selv: evne til at modstå nedgørelse og til at stå fast på rettigheder

Kilde: Arbejdsmiljøweb

\ Af Ernst Poulsen. Twitter: @ernstpoulsen

IT-BRANCHEN OVER FIRE ÅRTIER

TEKNIK-REVOLUTION HAR ÆNDRET KRAVENE TIL SOCIALE KOMPETENCER

I dag forventes det, at folk i IT-branchen mestrer sociale færdigheder som at samarbejde på tværs af afdelinger, forstår at kommunikere og kan netværke sig til viden. Sådan har det ikke altid været. Vi har taget turen tilbage til dengang en programmør bare skulle programmere.

Hvert årti i IT-branchen har haft sin egen lille håndfuld af revolutioner.
I 80'erne blev mainframes skiftet ud med PC'ere, som siden blev koblet op i netværk. I 90'erne ramte internettet og browseren verden, og vi fik en eksplosion af sites og services. I dag svømmer vi rundt i sociale medier og cloud computing.
Men de mange teknologiske revolutioner er ikke bare tekniske ændringer. De har også ændret kravene til IT-medarbejderne.
Da datalogerne i 80'erne skulle programmere alt fra bunden, skulle de "bare" sørge for, at programmet fungerede. Der var ingen krav om at sætte sig ind i forretningsmodeller og de skulle højest tale med en enkelt superbruger, som bare skulle vide, hvilke tal man kunne indtaste i hvilke felter.
Det har ændret sig mange gange siden – for eksempel da internettet rullede ud over verden. Da aktiemillionerne trillede ind i de store dot.com-firmaer, fik forretningsfolkene uendelig magt. Undervejs glemte de at tage dialogen internt, og det efterlod programmørerne på bagsædet – ganske frustrerede.
SAMDATA Magasinet har talt med to af dem, der har været med i IT-branchen i rigtig lang tid.
Birgitte Rolskov startede på Datalogi-studiet i 1973 og var med til at programmere hele lagersystemer fra bunden på RC 8000-maskiner, produceret af det nu hedengangne danske firma, Regnecentralen. Her få dage før hun går på pension, fortæller hun på side 25 og 26 om en helt anden verden.
Claus Bülow Christensen kom ind i IT-branchen i 90'erne, da millionerne først væltede ind i internet-firmaerne – inden det hele væltede. Læs hans beretning på side 26 om, hvad det betød for IT-folkene.

\

NY TEKNOLOGI KRÆVEDE MERE SAMARBEJDE

Den teknologiske udvikling har ikke bare givet nye muligheder. Den har også ændret arbejdet i branchen, så IT-folk skal arbejde mere sammen, fortæller Birgitte Rolskov, der startede i sit første job som datalog i begyndelsen af 80'erne.

"I 70'erne var der flere piger på datalogi, end der er i dag. Ud af 100 studerende kunne der godt være op 10 - 20 piger på en årgang," fortæller Birgitte Rolskov.
Den erfarne programmør, IT-konsulent og senest IT-arkitekt har arbejdet 37 år i branchen, og har netop sagt jobbet op for at blive pensionist. Om kort tid slipper hun tastaturet for sidste gang.
Men hun kan se tilbage på en karriere, der spænder over en stribe teknologispring, som ikke bare har ændret mulighederne, men også kønsbalancen, arbejdsmetoder og kravene til sociale kompetencer.

Flere kvinder end mænd

Da Birgitte Rolskov ankom til Jydsk Telefon i 1982 var det egentlig en mandeverden, hvor der var rigtigt mange ingeniører. Men lige præcis hendes team bestod af fire kvinder og tre mænd. De kvindelige edb-medarbejdere var i overtal. Det ændrede sig imidlertid ret hurtigt.
På det tidspunkt væltede det frem med små mikrodatamater som Sinclair og Commodore, og det var mest drengene, der tog maskinerne til sig. Det betød, at de mødte op med en masse nørdviden, og det ændrede stemningen på datalogi.
"Da jeg startede på Datalogi i 73, var vi alle lige blanke – både piger og drenge. Da vi nåede frem til firserne, var pigerne bagud på point. Drengene dominerede undervisningen, og det skræmte mange af pigerne væk."

Vi kendte alle brugerne

Hos Jydsk Telefon var teamets opgave at lave et komplet lagersystem. I dag ville man anskaffe et færdigt ERP-system og så tilrette det til virksomhedens behov, men dengang programmerede de det hele fra bunden i programmeringssproget Algol.
"Vi lavede det hele på RC 8000 maskiner (fra Regnecentralen, Red), og Jydsk Telefons edbafdeling måtte faktisk også lave en del af styresystemet, for maskinerne kunne kun det mest basale," husker Birgitte Rolskov.
I dag er de sociale færdigheder blevet vigtigere. Man taler meget om, at programmører skal lære at forstå brugernes behov, og der findes både arbejdsmetoder og hele fag på universitetsniveau, som alene handler om brugerindsigt.
"Der var ikke noget krav om, at vi skulle tale med brugerne. Vi skulle måske tale med en enkelt superbruger, men til gengæld kendte vi reelt alle dem, der skulle bruge vores system," husker hun.

Færre nørd-jobs – mere kommunikation

Birgitte Rolskov peger på, at for hver gang, der er sket et teknologi-skifte, har man løftet teknologien til et nyt abstraktionsniveau, hvor man er kommet længere væk fra programmeringen.
Samtidigt er man kommet ud i nye fagområder.
"I dag kan du ikke lave noget uden, at der er IT i faget, uanset om du laver musik eller betjener røntgenapparater."
Det betyder, at der er langt mere fokus på sociale kompetencer som samarbejde og kommunikation.
"De programmører der er tilbage, sidder hos nogle af de store tech-giganter eller med specialopgaver ude hos firmaerne. Mange af de nye jobs i branchen handler om at hjælpe de folk, der skal indføre og betjene udstyret," forklarer Birgitte Rolskov.

Rækkeviden af beslutninger er enorm

I dag er hun ansat som IT-arkitekt hos TDC, hvor hun arbejder med IT-infrastruktur til understøttelse af datanetværket.
"Det er relativt teknisk, og der er meget domæneviden, man skal have styr på, for at jeg kan tale med IT-folk, der arbejder på et dybt teknisk niveau. Rækkevidden af designbeslutninger er enorm. Hvis vi tager de forkerte beslutninger, kan vi reelt godt lægge datanettet ned."
Den type job kræver både is i maven, og evnen til at acceptere, at man nogle gange må levere, før produktet er helt finpudset.

\ fortsættes side 26

> De få programmører der er tilbage, sidder hos nogle af de store tech-giganter. I stedet handler jobbene i branchen om at hjælpe de folk, der skal indføre og betjene udstyret.
>
> Birgitte Rolskov.

\ fortsat fra side 26

"Nu om dage har man også ændret ledelsesfilosofi. I stedet for at stræbe efter 100 procent pålidelighed, så nøjes man med 80 procent. Både for brugeren og producenten er det frustrerende ikke at gøre tingene ordentligt."
For kort tid siden har hun sagt op, for at kunne gå på pension efter 37 år i IT-branchen.
"Det har været en god branche at arbejde i. Der har været fart på, og det har aldrig været kedeligt. Der er sket et hop i kompleksitet og hastighed i branchen. Dengang jeg startede havde jeg fornemmelsen af, at jeg kunne overskue faget. Det er blevet langt sværere," siger Birgitte Rolskov. \

\ BLÅ BOG - BIRGITTE ROLSKOV

1998 – 2019: IT-arkitekt hos TDC Group / Nuuday
1984 – 1998: Mentor Informatik / CRI / VM Data
1982 – 1984: Jydsk Telefon, datalog
1981: Cand. Scient. (Datalogi/matematik), Aarhus Universitet

RESPEKTEN FOR PROGRAMMØRERNE ER BLEVET STØRRE EFTER DOT.COM-CRASHET

Claus Bülow Christensen oplevede dot.com-hypen fra forreste række. Han så først millioner fosse ind – og fordampe igen. Og han så kulturen i IT-branchen ændre sig, så det blev vigtigere at have indsigt i brugernes behov. Undervejs fik forretningsfolkene mere respekt for programmørernes viden.

"Det, der gennemsyrede den tid, var et drømmeunivers. Alt kunne lade sig gøre. Vi kunne se fremtidens samfund og alle de ting, der ville kunne lade sig gøre på grund af teknologien," husker Claus Bülow Christensen.
Årene han taler om, er Dot.com-æraen sidst i halvfemserne, hvor internetbaserede firmaer pludseligt tiltrak enorme investeringer. Stifterne af selv små firmaer, blev på kort tid til mangemillionærer, fordi investorerne troede på prognosen om, at alle forretninger ville flytte på nettet på ingen tid.

Claus Bülow Christensen husker, at de mest kritiske IT-folk blev flyttet til andre projekter, hvis de da ikke valgte selv at sige op: "Der var ikke respekt nok om programmørerne."

"De havde et surrealistisk begreb: 'Den Nye Økonomi'," husker Claus Bülow Christensen.
I dag ser han tilbage på en tid, hvor mange af tankerne var rigtige, men hvor timingen var helt forkert. Enten var teknologien ikke moden, eller også var kunderne ikke klar til de flyvske ideer.
Undervejs oplevede han også, at IT-folkenes position og deres samarbejde med andre grupper, blev vendt på hovedet et par gange. Det krævede store sociale færdigheder at færdes i det turbulente miljø.
"Det var fascinerende at se de mennesketyper, der blev tiltrukket. Der kom de her unge mennesker i deres sorte jakkesæt, som snakkede løs og fik aktieoptioner. Man kunne tjene frygteligt mange penge på kort tid. Det betød, at fantasterne dominerede for meget, og det lignede på nogle måder et pyramidespil," fortæller Claus Bülow Christensen.
Selv om han var lidt ældre og mere erfaren end mange af de andre i branchen, så prøvede han selv at blive ramt af en snert af dot.com-feberen.
"Jeg havde investeret 158.000 kr. i Framfab-aktier, der på få år blev 2 – 2,5 millioner værd."

”

I dot.com-dagene var der ikke stor nok respekt om programmørerne.

Claus Bülow Christensen

Han skulle blot vente tre år før han kunne sælge aktierne, men så langt nåede han aldrig, før IT-boblen brast i en serie af styrtdyk. Framfab mistede på kort tid 99,7 % af aktieværdien.
”Mine aktier endte vist med at være 58 øre værd stykket. Alt var stort set værdiløst,” erindrer Claus Bülow Christensen.

Ingen lyttede til de skeptiske

Ifølge ham var et af de grundlæggende problemer under hele dot.com-æraen, at de forskellige faggrupper ikke altid evnede at sætte sig ind i hinandens verden. På grund af de mange penge i branchen var magtbalancen mellem IT-folkene og business-siden nemlig skæv.
”Der var en stærk og inderlig tro på, at alt man rørte ved, ville blive til guld. Man kunne både gå på vandet og træerne voksede ind i himlen.”
”Programmørerne kunne jo ofte se, at det var umuligt at nå de ting, som salgsfolkene lovede investorerne. Men de blev beroliget med, at man ville flyve eksperter ind fra andre lande og ansætte flere folk. Men det hjælper jo ikke bare at sætte flere folk på en opgave.”
Claus Bülow Christensen husker, at de mest kritiske IT-folk blev flyttet til andre projekter, hvis de da ikke valgte selv at sige op, fordi ledelsen ikke havde forståelse for programmørernes arbejdsområde.
”Der var ikke respekt nok om programmørerne. Det var ofte en syg kultur, drevet af fantaster,” mener Claus Bülow Christensen.

Respekten er blevet større

I dag mener han, at IT-branchen har lært en hel del af de katastrofale år. Man har lært, at det er afgørende at lytte til de forskellige faggrupper, og inddrage dem tidligt i processerne.
”Der fulgte en større respekt for den faglighed, som programmørerne besidder og en forståelse for, at god kommunikation og jordnær forventningsafstemning er altafgørende.”
Han ser også ændringerne fortsætte ind i nyere tid. Her skifter kompetence-kravene, så det forventes, at programmørerne både har indsigt i kundernes behov og er i stand til at levere til markedet lynhurtigt.
”Tag fx Endomondo (Dansk motionsapp, Red.), der blev solgt til det amerikanske sportstøjsfirma Under Armour. I gamle dage ville værdien have været skabt af fancy ny teknologi. I dag ligger værdien i at skabe kunderelationer og en kundebase,” opsummerer Claus Bülow Christensen.

\

\ BLÅ BOG: CLAUS BÜLOW CHRISTENSEN

2007 -	Stifter og arrangør af Copenhagen Future TV Conference
2014 – 2017:	Udviklingsdirektør, Zibra Digital Media Group
2011 – 2014:	Innovationschef, Global Connect
2005 – 2011:	Selvstændig konsulent og rådgiver, TomorrowsNextMedia Consultancy
2003 – 2005:	Adm. Direktør, FTH Bredbånd
2002 – 2003:	Adm. Direktør, Bredbandsbolaget
1999 – 2002:	Udviklingschef, Framfab
1997 – 1998:	Direktør, MAGIC (TDC)
1995 – 1997:	Udviklingschef, Metronome
1988 – 1995:	Chef for TV2 Grafik

FREMTIDENS ARBEJDSLIV

- giv dine kompetencer en systemopdatering

HK/PRIVAT - TEMADØGN

KØBENHAVN
26.-27. OKTOBER 2019

TILMELDING:
HK.DK/FREMTIDENSARBEJDSLIV

Kan dit arbejdsliv bruge en systemopdatering? Og vil du vide, hvad arbejds- og karrierelivet kræver af dig fremover?

Dette efterår inviterer HK/Privat til temadøgn om HK'erens arbejdsliv nu og i fremtiden. Vi sætter spot på den digitale og teknologiske udvikling, og undersøger hvordan du skaber værdi og balance - for dig selv og på din arbejdsplads.

Over to dage fyldt med oplæg, workshops, inspirerende indslag og karrierevejledning, hjælper HK/Privat dig med at skabe afklaring omkring dit arbejdsliv og giver dig indsigt i trends og teknologier, så du er klar til rollen som fremtidens HK'er.

Vi glæder os til at se dig den 26.-27. oktober 2019!

Læs meget mere og tilmeld dig på HK.dk/fremtidensarbejdsliv

HK PRIVAT
SAMMEN ER DU STÆRKERE

Af Peder Bjerge. peder@bjerge.net

HVIS DU KAN ALLE DELE AF DIT JOB TIL PUNKT OG PRIKKE, ER DET IKKE LÆNGERE DEN RIGTIGE STILLING FOR DIG

Som IT-virksomhed adskiller Next Jump sig fra den store masse i erhvervslivet, mener to forfattere. Her bliver medarbejderne konsekvent placeret i jobs, som de ikke er helt klar til. Til gengæld får de løbende støtte til at udvikle sig til at kunne klare deres rolle i virksomheden. Men hvad er egentlig ideen bag dette?

"Da jeg begyndte her, manglede jeg selvtillid. Jeg var usikker. Jeg var bange for, hvordan mine kolleger så på mig. Det har ikke været let at komme ud over. Jeg var nødt til at øve mig meget. Jeg indså, at det gjaldt alle dele af mit liv, selv når det kom til at vælge møbler eller gå på restaurant."
Sådan beskrev Nayan Busa sig selv, da han begyndte som nyansat i den amerikanske IT-virksomhed Next Jump. Og ordene faldt på hans præsentation på en "Super Saturday".

Det er en af to lørdage om året, hvor ansøgere fra hele USA møder op i på New York-kontoret for at se, om de passer ind i Next Jump. Scenen med Nayan Busa er beskrevet i bogen "An Everyone Culture: Becoming a Deliberately Developmental Organization". Bogen er skrevet af Lisa Laskov Lahey og Robert Kegan, der begge underviser på det amerikanske Harvard Universitet. På de 310 sider skriver de om en række virksomheder, som går til medarbejderudvikling på en helt ny måde end det, vi normalt ser i både danske og udenlandske firmaer.

”Jeg øver mig lige nu foran jer”

Umiddelbart kan man godt blive lidt skeptisk, når man læser bogens kapitel om Next Jump. For hvilken virksomhed ville i dagens Danmark ikke kunne skrive under på, at man da selvfølgelig arbejder på at udvikle medarbejderne bedst muligt?

Så lad os for et øjeblik høre mere til bogens beskrivelse af, hvordan Nayan Busa gik til opgaven med at udvikle sig. På denne Super Saturday beskrev han overfor de 44 fremmødte nyuddannede IT-folk med drømme om et job i Next Jump, hvordan han havde arbejdet med at udvikle sig personligt på sin arbejdsplads.

”Jeg øvede mig ved at tale foran alle fra virksomheden om min udvikling. Jeg øver mig lige nu foran jer. Når du bliver bedre, forbedrer det omsætning og forretning. Og jeg har stadigt lang vej endnu.”

Tjekker man LinkedIn, vil man se, at Nayan Busa har mere end 10 år bag sig som medarbejder i Next Jump, hvor den unge inder i dag har en chefstilling.

Hvordan bliver du bedre?

Robert Kegan og Lis Laskov Lahey peger på, at virksomheden som en Deliberately Developing Organization – eller DDO – er anderledes ved at placere deres medarbejdere i roller, hvor de egentlig ikke har kompetencerne til at udfylde dem. Umiddelbart lyder det som en lettere vovet strategi. Men ideen er konstant at give medarbejderne feedback på, hvordan de bliver bedre til at løse deres opgaver eller udvikle sig personligt. Uden at de skal frygte at blive en fiasko.

Et godt eksempel kan man finde fra en anden Super Saturday end den der er beskrevet i bogen. Ifølge et interview med to medarbejdere, der trods deres korte tid i virksomheden, blev sat til at styre hele forløbet med de mange jobansøgere. Både Yutong Huang og Ruicong Xie fandt det overvældende at skulle styre et så omfattende forløb.

”... vi var meget nervøse, fordi det er en event, som dækker alle virksomhedens kontorer. Alle er engageret i dette, så for os som to yngre ingeniører at styre det, var meget stressende,” udtaler Ruicong Xie i bloggen. Men de fik sparring og hjælp af to coaches og HR-afdelingen, fortæller han, til f.eks. at sørge for flytransport og hotelophold til de mange ansøgere.

Ifølge bloggen lærte de begge at uddelegere opgaver i stedet for at gøre det hele selv og at afholde sig fra at kigge kolleger alt for meget over skulderne, når de så endelig havde uddelegeret opgaver. Både Yutong Huang og Ruicong Xie har begge senere forladt Next Jump til fordel for andre IT-virksomheder.

Socialt inkompetente ansatte

Den måde at gå til det at rekruttere nye medarbejdere på, har sine rødder i en erkendelse, som Charlie Kim og resten af virksomheden kom frem til i sidste årti. Oprindeligt gjorde virksomheden det samme som så mange andre virksomheder, nemlig at hyre de smarteste og mest begavede folk, der blev udklækket fra topuniversiteterne.

Men det betød, at man grundlæggende endte med folk, der havde for store egoer og måske ikke de bedste sociale kompetencer. Super Saturday er en måde at nærstudere, om ansøgere egentlig matcher virksomhedens kultur.

I stedet er virksomheden gået til opgaven med at udvikle deres ansatte på en række forskellige måder, der ikke bare handler om at blive god til det tekniske eller at udvikle de sociale kompetencer. Selv om det sidste dog også fylder meget. Men lad os for et øjeblik dvæle ved det, som Next Jump selv præsenterer på deres hjemmeside som vigtigt.

Her bliver der blandt andet tilbudt ren fitness, som man også kan opleve det i andre virksomheder, også i Danmark. På hovedkvarteret i New York er tilbud om Spinning to gange om ugen i eget lokale med 30 cykler.

At sove på jobbet

Et andet tilbud er søvn yoga, som bliver tilbudt på alle virksomhedens kontorer. Umiddelbart kunne man måske virre lidt på hovedet af dette tilbud. Men der er – ifølge virksomhedens egen blog – en god grund til dette. En intern undersøgelse viste, at medarbejderne i snit fik 6,3 timers søvn i døgnet. De ældre medarbejdere sov mindre end de yngre. Det var ikke godt for deres evne til at præstere godt på jobbet, må man forstå. Derfor tilbyder Next Jump en form for yoga, kaldet Yoga Nidra, som angiveligt kan kompensere for mangel på søvn.

Når det gælder de sociale kompetencer har Next Jump en række forløb for medarbejderne til at øge deres sociale kompetencer: Det gælder f.eks. workshops, hvor man lærer at lytte til andre mennesker for bedre at kunne læse en social situation. Et andet eksempel, som Next Jump fremviser på deres hjemmeside, er workshops hvor medarbejderne arbejder med deres svagheder både privat og fagligt.

Hvad er det højere formål?

Rikke Hvilshøj, direktør for interessevirksomheden Dansk IT, mener, at virksomheder som Next Jump er udtryk for en generel tendens på arbejdsmarkedet, hvor de unge vil have en grund til at gå på arbejde ud over det at få en løn hver måned.

”Hvad er det højere formål med at være her? Virksomheder skal være meget klare på, hvad deres formål er, hvis de vil tiltrække den rigtige arbejdskraft. Det gælder selvfølgelig hele arbejdsmarkedet, men i brancher, hvor der er særlig mangel på arbejdskraft som i IT-branchen, skal man være særligt opmærksom på det,” siger hun.

Trods gentagne henvendelser har det ikke været muligt for SAMDATA Magasinet at komme i kontakt med Next Jump. Artiklen er derfor baseret på eksterne kilder.

\ KORT OM NEXT JUMP

Den amerikanske IT-virksomhed driver bl.a. en e-handelsplatform perksatwork.com, hvor medarbejdere i andre virksomheder kan købe ind med rabat. I dag har Next Jump, der blev grundlagt i 1994 af Charlie Kim, godt 200 medarbejder fordelt på tre adresser i USA og en i England.

Kilde: Next Jump, Wikipedia mv.

ONLINE KURSER

- \ ADMINISTRATION AF WINDOWS SERVER 2012 (70-411)
- \ AVANCERET KONFIGURATION AF WINDOWS SERVER 2012 (70-412)
- \ BASH – LINUX SCRIPTING
- \ C# – GRUNDLÆGGENDE PROGRAMMERING
- \ C# PROGRAMMERING MED MICHELL CRONBERG
- \ ENABLING OFFICE 365 SERVICES (70-412)
- \ IMPLEMENTING MICROSOFT AZURE INFRASTRUCTURE SOLUTIONS (70-412)
- \ INSTALLERING OG KONFIGURATION AF WINDOWS SERVER 2012 (70-410)
- \ JAVASCRIPT OG JQUERY – FORBEREDELSE TIL PROGRAMMERING
- \ KOM I GANG MED PROGRAMMERING – FOR BEGYNDERE
- \ OVERBLIK OVER GRUNDLÆGGENDE WEBUDVIKLING
- \ PERSONDATAFORORDNINGEN I PRAKSIS
- \ PHP
- \ POWERSHELL
- \ PYTHON – EN NEMMERE START PÅ PROGRAMMERING
- \ SQL – INTRODUKTION TIL DATABASER
- \ SIKKERHED OG KRYPTERING – SÅDAN FÅR DU STYR PÅ GRUNDPRINCIPPERNE
- \ SÅDAN KOMMER DU I GANG MED PROGRAMMERING – GRUNDLÆGGENDE JAVA
- \ WORDPRESS

HUSK AT VORES EFTERHÅNDEN STORE KATALOG AF ONLINEKURSER ALTID LIGGER KLAR OG VENTER PÅ DIG. SE DEM ALLE PÅ kortlink.dk/w9yn

\ TILMELD DIG PÅ SAMDATA.DK

ALLE KURSERNE ER GRATIS FOR MEDLEMMER.

\ FIND MERE INFO OM SAMDATA\HK PÅ

HAR DU SPØRGSMÅL? SEND EN MAIL TIL: SAMDATA@HK.DK

INSPIRERENDE KURSER TIL DIG FRA HK/PRIVAT

Efterårets faglige tilbud:

KONSTRUKTIV FEEDBACK – DER VIRKER

/ Herning 23/10-19
/ Brabrand 28/10-19
/ Aalborg 14/11-19
/ Odense 19/11-19
/ Esbjerg 26/11-19

KLAR TIL VIDEREUDDANNELSE

/ Odense 5/11-19
/ Roskilde 6/11-19
/ Brabrand 11/11-19
/ Rødekro 21/11-19
/ Frederikshavn 28/11-19

TILMELD DIG KURSERNE PÅ:

www.hk.dk/gratiskursertildig

JEPPE ENGELL ER IT-FAGLIG KONSULENT I SAMDATA\HK OG DEN DAGLIGE LEDER AF SAMDATA\HK SEKRETARIATET

Har du spørgsmål, gode ideer, kritik eller ønsker, så hold dig ikke tilbage fra at kontakte Jeppe:

MOBIL +45 40728990
jeppe.engell@hk.dk
dk.linkedin.com/in/engell/
twitter.com/jeppeengell

EN SAMDATA\HK PODCAST

DataSnak

SAMDATA\HK har siden januar 2015 udgivet en podcast med de IT-ansatte medlemmer af HK som den primære målgruppe. Vi udkommer nu hver 14 dag med forskellige koncepter afhængig af tema.

Podcasten handler om hvad IT, digitalisering og data gør ved dig, mig, vores arbejde og vores samfund. Vi er tre faste værter, som laver indslag, snakker med gæster og giver hinanden udfordringer for at understrege pointer.

Her er tre udvalgte podcastafsnit, som vi synes du skal lytte til, og få en idé om hvilken type podcast vi er:

DATASNAK EPISODE 55

– NÅR SILICON VALLEY MØDER NØDHJÆLPSORGANISATIONER

Hvad sker der når en teknologivirksomhed med mottoet "Move fast and break things" begynder at lave teknologiske løsninger i krigshærgede lande og i flygtningelejre?
Vi har forsker Adam Moe Fejerskov i studiet, som fortæller om øjenskanning projekter i Libyen, Blockchain og droner brugt til nødhjælpsarbejde.

DATASNAK EPISODE 56

– DIGITALT DYNELØFTERI

Vi har Politiken-journalist Jakob Sorgenfri i studiet, der fortæller om de historier han har skrevet om de digitale trivselsmålinger, Gladsaxemodellen og ikke mindst algoritmer der skal jagte ledige.
Vi har mange medlemmer der arbejder i stat, kommuner og regioner med IT og digitalisering, og de dataetiske diskussioner spiller en særlig rolle, da det offentlige ejer langt de fleste data om dig og mig.

DATASNAK EPISODE 58

– VI ER ALLE SAMMEN TROLDE PÅ NETTET

Trolde, kalder vi dem. De der provokerende, hadske og nogle gange decideret fjendtlige mennesker, der puster til ilden i online-fora og på sociale medier.
Men i virkeligheden kan vi allesammen udvise trolde-adfærd, siger forfatterne bag en ny bog om fænomenet, hvor de også spørger: "Kan trold tæmmes?"
Den ene af forfatterne, digital rådgiver Katrine Emme Thielke, gæster DataSnak-studiet til en snak om LULZ, dødstrusler og vores egne oplevelser med trolde(adfærd).

DE TRE VÆRTER ER

Anders Høeg Nissen, teknologijournalist, podcaster og tidligere vært på P1's Harddisken

Adam Bindslev, udvikler hos Edutasia - ekspert i digital vidensformidling gennem elæring og distancelæring

Jeppe Engell, IT-faglig konsulent og fagjournalist

Find vores podcast ved at søge på DataSnak i din podcast, besøg podcast.samdata.dk og søg på DataSnak hos Facebook.

Af Majken Eliasen. Twitterhandle @majkeneliasen

SOCIAL OMGANG ER NOGET, MAN KAN LÆRE

Nadia Oubelaid er en atypisk datamatiker-studerende. Hun er kvinde, og hun er meget socialt anlagt. Der er mange af hendes medstuderende, der er mere introverte, men socialisering er noget, man kan øve sig på og blive bedre til, mener hun.

Hvorfor læser du til datamatiker?
"Jeg har altid interesseret mig for computere og programmering. Jeg startede ret sent, fordi jeg tænkte, det var en helt anden verden, og at jeg ikke ville passe ind. Men jeg er superglad for det. Når jeg er færdig som datamatiker, vil jeg enten fortsætte med at læse, så jeg kan arbejde inden for IT-sikkerhed, eller også vil jeg være softwareudvikler. Enten skal jeg nørde, eller også skal jeg være konsulent."

Er der noget sandt i fordommene om IT-studerendes manglende sociale kompetencer?
"Der er noget rigtigt i det, men det er ikke noget, man ikke kan ændre på. Her på KEA har vi rigtigt meget gruppearbejde for at udvikle de sociale kompetencer. Men når der starter et nyt hold, er det tydeligt, at der er nogen af dem, der ikke har været ude af det lukkede kælderværelse, men det er det, vi arbejder på."

Berører jeres undervisningsfag emnet social omgang?
"Vi har et fag på de to første semestre, der hedder ITO - organisationsfaget - der berører, hvordan man er en del af en virksomhed. Så jeg føler, der bliver gjort noget ved det. Men ellers er det er ikke noget, man som sådan snakker om. Jeg gør det selv, fordi jeg altid selv har været meget social. Jeg føler, jeg bliver nødt til at hive lidt i folk, men som pige føler jeg allerede, den barriere er brudt."

Er der forskel på køn i den forbindelse?
"Det vil jeg ikke sige, for så er jeg fordomsfuld. Jeg mener ikke, det har noget med køn at gøre. Men samtidig er det svært at sammenligne, for vi er kun to piger i min klasse."

Er der meget socialliv for de studerende?
"Vi har ikke noget samvær med de andre klasser. Man skulle nok sende folk på nogle rusture, men det bliver der ikke holdt på det her studie. Der er fredagsbarer, men det er ikke noget, folk dukker op til. Hvis man skal til fest, skal man tage over til den anden KEA-afdeling hos mediegrafikerne. De er meget mere sociale."

Er det et tabu, hvis man ikke er god til at socialisere?
"Ja, det tror jeg. Det er en fordom for alle dem, der læser på datamatikerstudiet og for nogle passer det. Jeg tror generelt, det er lidt sværere for dem at socialisere, eller rettere: jeg vil sige, at de socialiserer på en anden måde, end det, vi vil kategorisere som socialisering. Men håbet er ikke ude. Hvis man ikke kan finde ud af at socialisere, så må man lære det."

Hvad er dine ønsker til din fremtidige arbejdsplads, når det handler om socialisering?
"For mig er det rigtig vigtigt at komme ud på en arbejdsplads, hvor der er fokus på fællesskabet. Det er federe at være et sted, hvor man har et fælles mål. "

BLÅ BOG FOR NADIA OUBELAID:
/29 år, født i Ringsted
/opvokset i København K, hvor hun også bor i dag.
/Arbejdede som stewardesse i seks år, inden hun begyndte på studiet.
/Læser til datamatiker på tredje semester hos KEA

DORTE OMDAL ER ANSVARLIG FOR SAMDATA\HK'S AKTIVITETER FOR STUDERENDE PÅ ERHVERVSAKADEMIERNE

Har du spørgsmål, gode ideer eller ønske om at deltage i netværket for kvindelige IT-studerende, så hold dig ikke tilbage fra at kontakte Dorte.

DIREKTE +45 3330 4609
MOBIL +45 2073 9658
Dorte.Omdal@hk.dk