

# IT-politisk strategi for SAMDATA\HK

# 6 IT-politiske punkter SAMDATA\HK skal rykke på

SAMDATA\HK har udviklet en IT-politisk strategi for at opkvalificere HK til at være proaktiv på det IT-politiske område og derigennem udvikle fremtidens arbejdsmarked. Strategien er udviklet som svar på spørgsmålet:

*Hvordan skal SAMDATA\HK fastholde sine medlemmer i jobs over den kommende 10-årige periode?*

## 1. Efteruddannelse og kompetenceudvikling

Uddannelseskurven på IT-arbejdsmarkedet stiger stejlt, og SAMDATA\HK skal fremtidssikre sine medlemmers kompetencer gennem efter- og videreuddannelse, kompetenceudvikling og karriereplanlægning. Ufaglærte eller kortuddannede er i farezonen, men det er lige så vigtigt at opkvalificere de faglærte. Samlet set gælder det godt 60% af SAMDATA\HK's nuværende medlemmer.

SAMDATA\HK skal derudover aktivt udvikle og definere sine medlemmers nye faglige roller og arbejdsområder og på den måde være med til at udvikle IT-arbejdsmarkedet.

## 2. Faglig organisering og medlemsengagement

HK bevæger sig fra at være en servicerende til at være en organiserende fagforening. Det betyder at man dels styrker den faglige aktivitet og organisering på arbejdspladserne og dels, at man engagerer medlemmerne ved at politisere deres fagområder. Her er det vigtigt at have en vision for, hvilket digitalt Danmark, man som fagforening ønsker sig i fremtiden, da det er afgørende for, hvilke typer arbejde medlemmerne kommer til at udføre.

Det skal være nemt for medlemmerne at bidrage til udviklingen af denne vision og fleksibelt, så de kan skrue op og ned for deres engagement i forhold til, hvad de har tid og overskud til, fremfor at have faste forpligtelser.

## 3. Faglig kønsfordeling

Man skal tage fat helt ned på folkeskole-niveau for at komme kønsskævvridningen på IT-arbejdsmarkedet til livs, da en kønsspecifik IT-kultur allerede bliver etableret der. Man skal dels modvirke kønsfordommene om faget og dels grundlægge en mere inkluderende kollegial kultur.

Folkeskoler såvel som erhvervsuddannelser skal blive bedre til at fremstille fagene bredere og mere appellerende på tværs af køn. Her er studievejledningen et centralt indsatsområde, hvor SAMDATA\HK kan bidrage.

#### **4. IT i fremtidens folkeskole**

Folkeskolen former SAMDATA\HK's fremtidige medlemmer. Folkeskolereformen åbner for muligheden at benytte Åben Skole og samarbejdet med civilsamfundet til at vække mere interesse omkring IT-faget og derigennem lægge grundstenene til de fremtidige medlemmers faglige kompetencer.

SAMDATA\HK er allerede begyndt at uddanne medlemmer i at undervise børn i programmering. Ambitionen er, at skoleelever skal lære at beherske computere, kode, data og netværk på et niveau, hvor de bliver i stand til at skabe og ikke kun forbruge.

#### **5. Offentlig IT-anskaffelse og -udvikling**

SAMDATA\HK skal skabe bevidsthed om, at digitalisering ikke er automatisk gevinstgivende, men også risikobehæftet, da man i udviklingen ikke tidligt nok inddrager de brugere, der i sidste ende skal betjene systemerne.

Den kommende revision af udbudsreglerne betyder, at det offentlige i højere grad kan gøre brug af dialogbaserede udbud, hvilket kan gøre løsningerne mere fleksible. SAMDATA\HK skal arbejde for at indføre dialog- og evidensbaserede processer omkring udviklingsarbejdet bag offentlig IT, såvel som et strategisk fokus på open source software i det offentlige og på tilgængeliggørelsen af åbne offentlige data.

#### **6. IT-sikkerhed og privatliv**

Det er nødvendigt at gå politisk offensivt ind i debatten om IT- og informationssikkerhed, både i Danmark og i EU. Hvis befolkningen skal bruge digitale platforme, skal de også have tillid til dem. Men når der ikke er sammenhæng mellem opgaver og ressourcer, så halter sikkerheden, og der sker sikkerhedsbrister, hvorefter tilliden til systemerne daler.

For at undgå at fremmedgøre fagforeningens egne medlemmer, når SAMDATA\HK blander sig kritisk i debatten om IT-sikkerhed, er det vigtigt, at der i kommunikationen er en tydelig opdeling mellem de politiske processer, der sætter rammerne, og det personale, der udfører arbejdet på gulvet.

# IT-politisk strategi for SAMDATA\HK

Formålet med SAMDATA\HK's IT-politiske strategi er, ud over at give konkrete indspark til HK's sektorer's fagstrategier, at opkvalificere HK som organisation i sin helhed til at være proaktiv på det IT-politiske område og derigennem udvikle fremtidens arbejdsmarked i modsætning til blot at reagere på forandringer i arbejdsudbud og -efterspørgsel. SAMDATA\HK's landsforening vil bruge dette strategioplæg som arbejds/handleplan i den kommende delegeretperiode. Strategien sigter efter at besvare spørgsmålet:

*Hvordan kan SAMDATA\HK gennem kompetenceudvikling og medlemsorganisering fastholde sine medlemmer i jobs over den kommende 10-årige periode?*

Betydningen af ordet strategi er et spektrum, der overordnet set går mellem en konkret taktisk handlingsplan i den ene ende over en strategisk målsætning i midten og til en politisk vision i den anden. En handlingsplan er god til kortsigtede, begrænsede projekter inden for en overskuelig og forudsigelig fremtid. Klassiske organisationsstrategier er gode på den mellemlange bane, da de kan koordinere en overordnet indsats på tværs af organisationen. På den lange bane er det derimod vigtigt at operere ud fra en politisk vision om fremtiden, som kan kvalificere ens strategiske målsætninger.

Dette strategipapir fokuserer på den visionære ende af skalaen og er ikke opfundet fra bunden, men udarbejdet gennem kvalitative interviews med nøglepersoner i SAMDATA\HK og resten af HK. Metoden har haft til formål at identificere kimen til en samlet HK-fremtidsvision, der, når de bliver plantet tilbage ind i organisationen, kan reflekteres organisatorisk og ikke blot at eksistere lokalt hos de enkelte aktører.

## 1.1 Digitaliseringstendenser i tiden

Digitalisering bliver samfundsmæssigt forstået bredt som en effektivisering af arbejdsgange. Det kan eksempelvis ske gennem automatisering af ellers manuelle funktioner eller gennem eksternalisering af omkostningerne, hvor brugerne varetager deres egen sagsbehandling hos offentlige tjenester. Formålet med at digitalisere kan både være kvalitetsforbedringer og besparelser. Der er dog en klar tendens til at digitaliseringsprojekter i praksis bliver spareøvelser og derigennem decidede serviceforringelser.

Det betyder i mange tilfælde, at man, især i det offentlige, forsøger at høste sparegevinsten, før effektiviseringen har sat igennem, da digitaliseringsprojekterne varer over en længere årrække. Afhængig af hvornår besparelsen høstes, er risikoen, at der ikke længere er kvalificeret personale til at implementere løsningen i praksis. Teknologien erstatter groft sagt arbejdskraften, før det har effektiviseret arbejdsgangene.

Derudover er der IT-systemer, som overskrider både budgetter og tidsplaner. Det fører til at brugerne, både internt i organisationerne såvel som eksterne, ikke er kvalificeret til at benytte systemerne når de bliver lanceret. Udover at sparegevinsten ved digitalisering langt fra er givet, fører digitaliseringen af offentlige ydelser desuden til risikoen for at skabe større afstand mellem det offentlige og ressourcetsvage medborgere.

45 Digitalisering med det ene formål at opnå kvalitetsforbedringer har langt større chance for at blive en  
46 succes end hvis målet udelukkende er besparelse og nedskæringer, da brugerne og projektdeltagerne  
47 har en positiv interesse for at projektet kommer i mål.

48  
49 Samtidig stiger risikoen for fejl, både systemiske og menneskelige, da der ikke er sammenhæng mellem  
50 opgaver og ressourcer. Og fejl i digitaliserede administrative systemer er ofte langt mere graverende end  
51 i deres tidligere analoge modstykker bl.a. pga. de store datamængder, der er i spil.

52  
53 Den overordnede risiko ved digitaliseringsprojekter er, at resultatet ikke stemmer overens med de  
54 strategiske målsætninger, de bliver sat i verden på baggrund af. Det kan være at besparelser ikke  
55 kommer ind pga. uforudsete sikkerhedshændelser, eller at fejlbudgetterede projekter ender med at blive  
56 skrottet, efter at man har brugt halve og hele milliarder på at udvikle dem. Faren er at man som  
57 organisation aldrig kommer derhen, hvor man gerne vil.

58  
59 Et risikomoment ved digitalisering fra et fagstrategisk synspunkt er såkaldt teknologisk arbejdsløshed.  
60 Hvis flere og flere HK-funktioner automatiseres, betyder det alt andet lige færre arbejdspladser til HK's  
61 medlemmer. Spørgsmålene er om der på den anden side af digitaliseringen opstår nye jobfunktioner og  
62 om HK's medlemmer er fagligt klædt på til at varetage disse.

63

## 64 **1.2 Fremtidens IT-arbejdsmarked**

65

66 Digitaliseringstendenserne leder til to parallelle udviklinger på arbejdsmarkedet for HK's medlemmer.

67

68 På den ene side bliver der skabt nye spændende og alsidige jobs, der kan udføres uafhængigt af tid og  
69 sted. Det giver dels en frihed, men også et pres i og med at man hele tiden potentielt set er på arbejde.

70

71 På den anden side sker der med digitaliseringen en ensretning, standardisering og automatisering af  
72 traditionelle HK-funktioner, hvor jobs bliver ensformige og styret af IT-systemer. Man kan tale om at  
73 servicejobs bliver genindustrialiseret, med callcenteret som model for fremtidens digitale arbejdsplads.

74

75 Der er ofte tale om jobs uden overenskomst varetaget af løs arbejdskraft, under samlebetegnelsen  
76 "prækariatet": en generation af løst ansatte og ofte overuddannede unge. Det er ikke nødvendigvis  
77 HK'ere, der tager HK-jobs til HK-løn, men også akademikere, der ikke melder sig ind i HK. Det er en  
78 udvikling, man eksempelvis ser, hvor studentermedhjælper eller arbejdsløse i løntilskud overtager HK-  
79 opgaver. Der er kendte eksempler på, at nyuddannede fra universiteterne sætter sig i HK stillinger med  
80 det formål at komme indenfor i virksomhederne og efterfølgende udvikle den oprindelige HK-stilling til  
81 en AC-stilling. Omvendt ser vi også HK'ere, der udvikler deres egne kompetencer og øger stillingens  
82 kompleksitet, hvorefter stillingen overtages af en AC'er, når vedkommende flytter sig til et andet job.

83

84 Der er således en risiko for, at der udvikler sig to parallelle arbejdsmarkeder, hvor der på den ene side er  
85 folk med vellønnede spændende jobs, livslange karrierer og livslang læring, ved siden af en stor gruppe  
86 af såkaldt "working poor", der går fra den ene løse ansættelse til den næste som fleksibel arbejdskraft  
87 med ringe sikkerhed.

88

89 En risiko, der er forbundet med begge udviklingsspor, er, at HK-medlemmers jobs bliver outsourcet. Dels  
90 gør muligheden for at udføre arbejde på tværs af territorier og tidszoner, at arbejdsudbuddet bliver

91 udvidet langt ud over landets grænser, og dels vil en prækarisering af arbejdsstyrken gøre, at danske  
92 "working poor" konkurrerer med tilsvarende i lande, hvor lønningerne er langt lavere.

93  
94 En sådan udvikling kan gøre det sværere at organisere folk fagligt. Der er derfor behov for ikke blot at  
95 reagere på udviklingen, men komme med ambitiøse og realistiske bud på, hvilket arbejdsmarked, man  
96 gerne vil skabe for HK's nuværende og fremtidige medlemmer.

## 97 98 **2. Strategiske fokusområder**

99  
100 Uanset hvilken vej samfundsøkonomien bevæger sig er der en række kerneområder, som har betydning  
101 for de fremtidige jobmuligheder for HK's medlemmer i almindelighed og SAMDATA\HK's i særdeleshed:

- 102
- 103 ● Efteruddannelse og kompetenceudvikling
- 104 ● Faglig organisering og medlemsengagement
- 105 ● Faglig kønsfordeling
- 106 ● IT i fremtidens folkeskole
- 107 ● Offentlig IT-anskaffelse og -udvikling
- 108 ● IT-sikkerhed, informationssikkerhed og privatliv

### 109 110 **2.1 Efteruddannelse og kompetenceudvikling**

111  
112 Besparelsetendensen i digitaliseringsprojekter handler ikke kun om at erstatte traditionelle jobs med  
113 IT. Selve IT-arbejdsmarkedet udvikler sig også, og uddannelseskurven stiger stejlt. Det er vigtigt at sikre  
114 at SAMDATA\HK's medlemmer har de rette kompetencer og at fremtidssikre dem gennem efter- og  
115 videreuddannelse, kompetenceudvikling og karriereplanlægning.

116  
117 Ufaglærte eller kortuddannede er i farezonen, men det er lige så vigtigt at fokusere på at få opkvalificeret  
118 de faglærte. Det er således magtpåliggende at få efter- og videreuddannet godt 60% af SAMDATA\HK's  
119 nuværende medlemmer, for at holde dem i trit med den nuværende udvikling på IT-arbejdsmarkedet. En  
120 udfordring i forhold til at varetage dette kompetenceløft er den kulturelle romantisering, der er  
121 forbundet med rollen som freelancer, konsulent eller autodidakt IT-medarbejder.

122  
123 Det er arbejdsgiverne, der skal betale for efter- og videreuddannelse af arbejdskraften, men der er en  
124 tendens til at virksomheder helst vil videreudanne kortsigtet til specifikke opgaver. Staten har ligeledes  
125 en rolle i forhold til at skabe gode udgangspunkter via erhvervsuddannelserne. SAMDATA\HK har stor  
126 indflydelse på hvilket indhold erhvervsuddannelserne tilbyder fremtidige medlemmer og kan ligeledes  
127 kunne give klare anbefalinger til, hvilke retninger de nuværende medlemmer bør efter- og  
128 videreudanne sig i.

129  
130 Der er desuden behov for, at HK definerer nye faglige roller. Et eksempel kan være uddannelse i at  
131 formidle brugerkompetencer i en form for support-rolle. I takt med at mere og mere bliver digitaliseret,  
132 bliver der behov for hjælp og vejledning til brugerne. Ud over den tekniske support, skal man kunne  
133 vejlede, ikke kun i tekniske men også forvaltningsmæssige spørgsmål, både internt i organisationer, men  
134 også i stigende grad i forhold til borgere og virksomheder og tilbyde hjælp-til-selvhelp.

135

136 Et eksempel kan være på sundhedsområdet, der i højere og højere grad bliver digitaliseret. Styring af  
137 digitale sundhedssystemer og brugervejledning internt og eksternt er et eksempel på et område hvor  
138 supportrollen kan vise sig at være værdiskabende.

139  
140 Derudover er kompetencer i kommunikation, forretningsforståelse og projektledelse vigtige  
141 satsningsområder. Styringen af innovationsprocesser, eventuelt i samskabelse mellem borgere og  
142 institutioner, virksomheder og kunder er også en væsentlig kompetence. Dertil kommer de tekniske  
143 færdigheder i vedligeholdelse af et utal af komplicerede systemer og sikkerheden omkring dem.

144  
145 Sidst men ikke mindst er der udviklerkompetencerne. I takt med at Danmark bliver digitaliseret og  
146 borgerne bliver flyttet over på digitale løsninger, skal der udvikles systemer, der kan følge efter behov og  
147 forfølge nye muligheder, der er svære at forudse, men som kræver særlige færdigheder for at udnytte.

148

## 149 **2.2 Faglig organisering og medlemsengagement**

150

151 HK bevæger sig fra at være en servicerende til at være en organiserende fagforening. På et spektrum der  
152 går fra "kunder" over "medlemmer" til "aktivister", er målet at bevæge sig så langt man kan fra den  
153 første ende af skalaen til den sidste. Det er der to grundlæggende måder at gøre på.

154

155 På den ene side handler det om faglig aktivitet og organisering på arbejdspladserne. De faglige  
156 aktiviteter er funderet i faget, som de fagprofessionelle skal arbejde på at udvikle ved at kvalificere  
157 holdninger om den måde produkter og ydelser kan forbedres og kvaliteten løftes.

158

159 Her er udfordringen at hverken HK generelt eller SAMDATA\HK specifikt består af en enkelt faglighed. Der  
160 er ikke en entydig fagidentitet, man kan bygge organiseringen op omkring. Samtidig er det en styrke, at  
161 både de tekniske og de administrative fagligheder er repræsenteret i den faglige organisering.

162

163 På den anden side kan man engagere medlemmerne ved at politisere deres fagområde. For  
164 SAMDATA\HK's vedkommende handler det om at udvikle konkrete politikker på IT-området. Her er det  
165 centralt med en vision for hvilket digitalt Danmark, man som fagforening ønsker sig i fremtiden.

166

167 Samtidig skal det være nemt for medlemmerne at bidrage til udviklingen af denne vision. Det skal både  
168 være let at tage del i det politiske arbejde, men også at trække sig tilbage. Man skal kunne skrue op og  
169 ned for sit engagement i forhold til, hvad der er meningsfuldt i en given periode, frem for at forpligte sig  
170 for livet. Der kan være tale om en projektilgang med faser, milepæle og synlige resultater. Således kan  
171 man få flere kompetencer i spil end det rent politiske lag i organisationen.

172

## 173 **2.3 Faglig kønsfordeling**

174

175 Den kønsmæssige skævvridning af IT-arbejdsmarkedet er ikke et emne der for nuværende bliver  
176 diskuteret politisk i HK.

177

178 Man skal tage fat helt ned på folkeskole-niveau for at komme kønsskævvridningen til livs, da en  
179 kønsspecifik it-kultur allerede bliver etableret der. Det handler dels om at ændre kønsfordommene om  
180 faget, dels om at grundlægge en mere inkluderende kollegial kultur. Folkeskoler såvel som

181 erhvervsuddannelser skal blive bedre til at fremstille fagene bredere og mere appellerende til på tværs af  
182 køn.

183  
184 Det kan ske ved at proces og metode kommer i centrum og ved vise, at it er bredere end kode og  
185 programmering, bl.a. ved at inddrage betydningen af god kommunikation, ledelse og kreativitet i  
186 udviklingen af gode, succesfulde IT-projekter. Det handler således både om at pædagogikken og  
187 didaktikken på uddannelserne, og om den måde fagene bliver præsenteret på udadtil.

188  
189 Her er studievejledningen et centralt punkt, hvor man kan sætte ind. Hvis studievejledere er  
190 opkvalificerede omkring hvad IT-arbejdsmarkedet kan byde på af opgaver og søger af kompetencer, vil  
191 de også være i stand til at præsentere IT-uddannelser på en måde, der appellerer på tværs af køn.

192  
193 Derudover kan man påvirke ledelser i virksomheder og det offentlige til at kigge mere på  
194 kønsfordelingen i deres afdelinger. Det handler ikke nødvendigvis om at indføre kvoter, men man kan  
195 starte med at undersøge, hvordan man fx får flere kvindelige ansøgere til IT-stillinger. Her kan  
196 kontaktpersoner også spille en mere central rolle.

197  
198 Ligeledes er succeshistorier vigtige. HK kan fremhæve eksempler på arbejdspladser med mindre skæv  
199 balance end normalen.

200

## 201 **2.4 IT i fremtidens folkeskole**

202

203 Folkeskolen skaber SAMDATA\HK's fremtidige medlemmer. Folkeskolereformen er på godt og ondt  
204 kommet for at blive. Det åbner mulighed for at benytte Åben Skole og samarbejdet med civilsamfundet  
205 til at vække mere interesse omkring IT-faget og derigennem lægge grundstenene til de fremtidige  
206 medlemmers faglige kompetencer. Der er et kæmpe potentiale i feltet, hvor skoler kan samarbejde med  
207 eksterne partnere, og SAMDATA\HK er allerede begyndt at uddanne medlemmer i at undervise børn i  
208 programmering.

209

210 Ambitionen er at skoleelever skal lære at beherske computere, kode, data og netværk på et niveau, hvor  
211 de bliver i stand til at skabe, ikke kun forbruge. Det handler om at danne grobund for både konkrete it-  
212 færdigheder og en almen teknisk forståelse, der hjælper eleverne til at blive effektive medborgere med  
213 samfundsmæssig handlekraft.

214

215 For at få sat yderligere gang i denne udvikling er det vigtigt at understøtte de initiativer, der allerede er  
216 sat i søen af ildsjæle og gøre det nemt for andre at starte deres egne kodeklubber, enten i regi af Åben  
217 Skole eller som ren fritidsaktivitet.

218

## 219 **2.5 Offentlig IT-anskaffelse og -udvikling**

220

221 Der er meget offentlig IT, der ikke fungerer efter hensigten, og når det gør, så sker det ofte lang tid efter  
222 det var meningen. SAMDATA\HK kan være med til at skabe bevidsthed om, at digitalisering ikke er  
223 automatisk gevinstgivende, men risikobehæftet i og med at innovation oftest er en lang serie af  
224 fejltagelser og at succesraten for IT-projekter langt fra er 100%

225



226 Et af problemerne er, at man i udviklingen ikke tidligt nok inddrager de brugere (fx medarbejdere), der  
227 skal betjene systemerne. Et andet problem er at det ikke nødvendigvis er SAMDATA\HK's medlemmer,  
228 der beslutter, hvordan systemerne skal fungere. Der bliver lavet kravspecifikationer udefra. Der lægges  
229 urealistiske deadlines fra politisk niveau uden at høre de tekniske og administrative medarbejdere, der  
230 skal henholdsvis bygge og bruge systemerne.

231  
232 Den kommende revision af udbudsreglerne betyder, at det offentlige i højere grad kan gøre brug af  
233 dialogbaserede udbud, hvilket kan gøre løsningerne mere fleksible. Det er en positiv udvikling i forhold  
234 til de af HK's medlemmer, der skal gøre brug af systemerne, og de virksomheder, der skal levere dem.

235  
236 Det giver især små og mellemstore virksomheder bedre forhold, da de bliver i stand til at byde ind på  
237 offentlige opgaver, der hidtil har været forbeholdt IT-giganter.

238  
239 HK bør arbejde for at indføre dialog- og evidensbaserede processer omkring udviklingsarbejdet bag  
240 offentlig IT. Her kan HK's medlemmer spille en central og spændende rolle i og med, at de har et stort  
241 kendskab til deres organisationer, givet deres placering i den. Fx til konkrete arbejdsgange og regelsæt i  
242 den offentlige sektor, der skal tænkes ind i de digitale løsninger i udgangspunktet og ikke først kobles på  
243 til sidst.

244  
245 Derudover kan et mere ambitiøst strategisk fokus på open source software i det offentlige og på  
246 tilgængeliggørelsen af åbne offentlige data være med til at understøtte et lokalt funderet økosystem af  
247 udviklere, og sænke omkostningerne ved udbud af offentlige IT-projekter, når de er kommet i drift.

## 248 249 **2.6 IT-sikkerhed og privatliv**

250  
251 HK skal stille skarpt fokus på IT- og informationssikkerhed. Størstedelen af sikkerhedsbrister sker, fordi  
252 der ikke er forbindelse mellem opgaver og ressourcer. Dette placerer området direkte som et spørgsmål  
253 om nødvendige arbejdspladser og fagkompetencer og derfor som et centralt fagpolitisk emne, der ikke  
254 kun vedrører SAMDATA\HK, men HK generelt. Det er et felt, som det er nødvendigt at kunne gå politisk  
255 offensivt ind i.

256  
257 Sikkerhedsdiskussionen bliver mere og mere central i de kommende år. Hvis borgerne skal bruge digitale  
258 platforme, skal de have tillid til dem. Men når der ikke er sammenhæng mellem opgaver og ressourcer,  
259 så halter sikkerheden og der sker brud, hvorefter tilliden til systemerne falder.

260  
261 Det er vigtigt at der i kommunikationen bliver en tydelig opdeling mellem de politiske processer og det  
262 personale, der udfører arbejdet på gulvet, når SAMDATA\HK blander sig i debatten om IT-sikkerhed i  
263 kølvandet på sikkerhedshændelser og kritiserer sikkerhedsniveauet, for at undgå at fremmedgøre  
264 fagforeningens egne medlemmer.

265  
266 Samtidig ligger der i baggrunden arbejdet med databeskyttelsesforordningen i EU, der kommer med nye  
267 regler for persondatabeskyttelse, hvilket i høj grad kommer til at påvirke arbejdsgange for HK'ere  
268 indenfor alle sektorer. Det er vigtigt at HK har en holdning til persondataforordningen, der er kvalificeret  
269 internt i forhold til medlemmernes interesser, snarere end blot at følge den retning de politiske vinde  
270 blæser.

271

272 Det bliver således diskuteret, hvorvidt den offentlige sektor skal være omfattet af den nye forordning. Fx  
273 lobbyer KL for offentlig undtagelse fra reglerne. Argumentet er at det er for dyrt for kommuner at leve op  
274 til kravene. Det åbner både spørgsmålet om sikkerhedsproblematikker og borgernes privatliv, samt  
275 spørgsmålet om antallet af nye jobs i sektoren.

276

277 Ligeledes ligger der fra EU's side strategien om det digitale indre marked, hvor visionen er, at data,  
278 inklusiv offentlige data, i højere grad skal flyde på tværs af landegrænser. Det kræver at man kan have  
279 tillid til at andre EU-lande håndterer data ordentligt og sikkert, i takt med at servicejobs i almindelighed  
280 og it-jobs i særdeleshed flyder mod de lande med laveste lønninger i forhold til kompetencer.

281

282 Sikkerhed er ydermere et spørgsmål om kompetenceudvikling af medarbejdere i alle lag en virksomhed  
283 eller institution. Risikovurdering, trusselsmodelering og sikkerhedskultur er kompetencer, som kan  
284 bidrage både til den enkelte medarbejders attraktivitet, såvel som til værdiskabelsen hos  
285 vedkommendes arbejdsgiver.

286

### 287 **3. Vision**

288

289 HK skal gå offensivt ind i den IT-politiske debat med en vision om, hvilke typer arbejdspladser og jobs  
290 medlemmer har adgang til i fremtiden. Det er grundlæggende et spørgsmål om, hvor er det digitale  
291 Danmark på vej hen.

292

293 Der skal gås strategisk til værks. Det handler ikke bare om at undersøge hvordan arbejdsmarkedet kan se  
294 ud om fem eller ti år, men hvordan man vil arbejde for at det ser ud.

295

296 Det er nødvendigt at gå foran medlemmerne uden at løbe fra dem. Det handler om at vise vej ind i  
297 fremtiden og påvirke politisk hvilke rammer, der skal være for at visionen kan blive til virkelighed.

298

299 Sammen med sine medlemmer skal HK formulere en vision om, hvad der er en attraktiv fremtid og så gå  
300 målrettet og systematisk i den retning og understøtte det med en række initiativer, ikke mindst  
301 strategisk kompetenceudvikling.

302

303 HK skal ind og markere sig, med konkret og konstruktiv kritik, hver gang der er en ny it-skandale eller  
304 sikkerhedsbrist, og deltage aktivt i de politiske slagsmål om, hvad vi vil med digitaliseringen af Danmark.

305

306 HK skal stille spørgsmålstejn ved om digitalisering skal give bedre service eller blot spare penge. Der  
307 skal lægges fokus på de systemiske strategier, spørgsmålet om sikkerhed og datahåndtering, og den  
308 effekt det har på hvor mange jobs der bliver skabt, hvilke typer jobs, og hvilke kompetencer der bliver  
309 brug for i fremtiden.

310

### 311 **4. Handlingsplan**

312

313 HK bliver først og fremmest en mere aktiv it-politisk aktør ved at begynde at interessere sig systematisk  
314 for området, holde løbende øje med udviklingen og være på forkant med nye initiativer.

315

316 Fx ophæver det digitale indre marked barrierer for at handle på nettet mellem lande. Nogle af de jobs, vi  
317 kunne forestille der kommer herhjemme, flytter dermed til fx Rumænien, der både har stærke it-

318 kompetencer og lave lønninger. Og der er ikke kun tale om it-jobs, men også servicejobs inden for  
319 handel. Det bliver således relevant for HK/Handel at beskæftige sig med webshops og e-handel.  
320  
321 Man kan ikke længere skelne it-arbejdsmarkedet fra resten af arbejdsmarkedet, da "der er it i alting".  
322 Ligeledes bør HK interessere sig dybt for datasikkerhed, pga. medlemmernes daglige omgang med  
323 personfølsomme oplysninger.  
324  
325 Det handler om at undgå en intern konkurrencesituation mellem HK's forskellige sektorer, men opbygge  
326 en struktur hvor SAMDATA\HK gnidningsfrit kan opkvalificere resten af HK's it-politik. It-politik er for  
327 vigtigt til at overlade til IT-sektoren. De brede politiske dagsordener skal løftes af HK, men det er  
328 nødvendigt at SAMDATA\HK leverer tyngden i argumenterne.  
329  
330 Et konkret tiltag kan være at ansætte dedikerede it-politiske konsulenter i det politiske lag i HK, der kan  
331 følge området tæt og derigennem udvikle på strategien løbende og systematisk i tråd med visionen om  
332 fremtidens digitale Danmark.  
333  
334 Derudover bør man udvikle processer og metoder, der kan holde fingeren på pulsen i organisationen og  
335 organisere og involvere medlemmerne i at følge med og udvikle politikken på området.

# Konkrete initiativer på baggrund af de 6 fokusområder

Her er forslag til konkrete aktiviteter, som strategien på området kan afføde. Initiativerne er delt op i fire grundkategorier:

- Kurser: Rettet mod enten medlemmer eller eksterne.
- Debatter: Enten i form af fysiske møder, eller som indlæg i medierne.
- Projekter: Større kampagner eller forløb.
- Undersøgelser: Kvalitative eller kvantitative analyser af bestemte spørgsmål.

Listen under hvert fokusområde er langt fra udtømmende, men blot eksempler, der forhåbentlig leder til flere ny ideer til initiativer.

Det er vigtigt i beslutningen om, hvilke der skal sættes i værk, at man forholder sig til at forbinde de enkelte initiativer på tværs af fokusområder, så de kan krydsbestøve hinanden.

Fx kan et kursus inden for IT-sikkerhed spille sammen med en debat om fremtidens arbejdsmarked, hvis det strategiske fokus er på at forbedre it-sikkerheden i Danmark generelt og derigennem gøre det attraktivt og virksomheder at investere her. Dette er blot et eksempel. Det er muligt at skabe synergi mellem en masse initiativer på tværs af områderne, hvis man blot holder det strategiske fokus for øje: At fastholde medlemmerne i arbejde over den kommende 10-årige periode.

## Efteruddannelse og kompetenceudvikling

- Debat: Fremtidens arbejdsmarked (evt. conference?)
- Kursus: Langsigtet karriereplanlægning (bliver du erstattet af en robot?)
- Undersøgelse: Hvilke grundkompetencer kræver fremtidens arbejdsmarked?
- Kan SAMDATA\HK levere de konkrete kurser, der skal opkvalificere medlemmer?
- Projekt: En kampagne til medlemmer, der opfordrer til opkvalificer sig.

## Faglig organisering og medlemsengagement

- Projekt: Ansæt en IT-politisk konsulent som organizer
- Kursus: IT-politisk Organizing (hvordan bruger man den IT-politiske dagsorden til at skabe engagement?)
- Kursus: IT-politisk grundkursus for andre sektors bestyrelser i HK (især Kommunal, Handel)
- Debat: Hvordan engagerer HK sine medlemmer i IT-politik? Ikke kun nørderne...
- Undersøgelser: Hvad er medlemmernes IT-politiske holdninger?

## Faglig kønsfordeling

- Projekt: Fortsættelse af Program or be programmed-temaet
- Kursus: Catch-up-forløb for folk der skal starte på IT-uddannelser, men ikke er selvlærte programmører.
- Projekt: Best practices til studievejledere.
- Projekt: Hjælp erhvervsskolerne med at opdatere fagbeskrivelser, så de tiltrækker bredere.

- Kursus: Sensitivitetstræning (kønsbæst sig bevidstgørelse) til tillidsfolk.
- Debat: Skrive svar på den her slags: <http://www.version2.dk/blog/er-der-faa-kvinder-der-studerer-datalogi-332926> ("Skæv kønsfordeling er ikke noget problem"+"der ikke er noget i kulturen, der gør det vanskeligere for piger at passe sig ind." Men er der virkelig ikke det?)
- Debat: Hvor starter den kønsbæst sig svævvridding? Folkeskolen? IT-uddannelser? Arbejdspladserne?
- Undersøgelser: Oplever IT-medarbejdere kønsdiskrimination på arbejdsmarkedet/oplever IT-studerende på kønsdiskrimination på uddannelserne?

## IT i fremtidens folkeskole

- Projekt: Fortsættelse af Program or be programmed-temaet
- Kursus: Hvordan lærer man børn at programmere?
- Projekt: Åben Skole-samarbejde med biblioteker om valgfag til folkeskoleelever
- Kursus: Digital alfabetisme for folkeskolelærere.
- Projekt: "Parringsprogrammer" mellem it-folk og folkeskolelærere. Fx i samarbejde med Coding Pirates/Coder Dojo etc.
- Debat: Hvordan forbereder man nutidens børn og unge på en virkelighed, som deres forældre og lærere ikke forstår?
- Undersøgelse: Hvad er status på it i folkeskolen (forskelle ift. social klasse/geografi)

## Offentlig IT-anskaffelse og -udvikling

- Projekt: Følg konsekvenserne af den nye dansk udbudslov fra et IT-fagligt synspunkt (hvad gør den godt, hvad mangler den?) og kom med proaktive ændringsforslag, når den skal op til revision:  
[http://di.dk/SiteCollectionDocuments/OPS/Udbudslov/Opl%C3%A6g\\_medlemsm%C3%B8der%20om%20udbudsloven\\_K%C3%B8benhavn.pdf](http://di.dk/SiteCollectionDocuments/OPS/Udbudslov/Opl%C3%A6g_medlemsm%C3%B8der%20om%20udbudsloven_K%C3%B8benhavn.pdf)
- Undersøgelse: Digitaliseringens konsekvenser for antallet af nye arbejdspladser, både i det offentlige og det private.
- Kursus: Hvordan får man mest innovation ud af dialogbaserede udbud?
- Projekt: IT-havarikommission (hvad er der gået galt, når offentlige IT-systemer skal skrottes før de bliver færdige?)
- Kursus: Innovation på basis af open source og åbne data
- Debat: Hvordan drejer man det offentlige over imod at udvikle IT til brugerne snarere end cheferne og leverandørerne?
- Undersøgelse: Hvad er status på brug af open source og åbne data i det offentlige?

## IT-sikkerhed, informationssikkerhed og privatliv

- Kursus: Risikovurdering og sikkerhedskultur i digitale organisationer.
- Kursus: Hacking-teknikker og digitalt selvforsvar.
- Projekt: IT-havarikommission (hvad er der gået galt i store sikkerhedshændelser?)
- Projekt: Ansæt en IT-politisk konsulent, der løbende kan følge området og være fødselshjælper på politik, presse, osv.
- Kursus: Hvad betyder den nye EU-databeskyttelsesforordning? Det digitale indre marked? Osv...

- Debat: Kæp eller gulerod, hvordan får man organisationer til at tage digitalt sikkerhedsansvar?
- Undersøgelse: Hvordan er sikkerhedsbevidstheden hos hhv. medarbejdere og ledere i det offentlige såvel som private?