



Case 1: Rekruttering av databaseadministrator

Oppgavene vil blant annet bestå i:

- Administrere og optimalisere våre databaseinfrastrukturer for å sikre høy ytelse og pålitelighet.
- Identifisere og implementere de nyeste databaseteknologiene og -løsningene for å møte virksomhetens behov.
- Utføre ytelsestesting, tuning og feilsøking for å sikre optimal databaseytelse.
- Opprettholde høy sikkerhet og overholde bransjens beste praksis for databeskyttelse.
- Automatisering og scripting

Etter endt søknadsfrist er det kun én aktuell kandidat igjen for intervju. De fleste kandidatene møter ikke kompetanse- eller øvrige kvalifikasjonskrav.

Li Wang er en 37 år gammel kvinne med mastergrad i datateknologi fra NTNU og relevant Bachelorgrad fra Kina. Masteroppgaven handlet skalering av database-clustre, og hun fikk A på oppgaven. Hun kommer fra en stilling som databaseutvikler i Oracle, og har 9 års erfaring med databaseadministrasjon fra tidligere jobber i Kina og i Norge. Li er kinesisk statsborger, og har bodd i Norge de siste 11 årene.

Li er svært godt kvalifisert for jobben.

Beskriv hvordan dere tenker i denne situasjonen.

Forsøk å se problemstillingen opp imot trilemmaet: kompetansebehov, sikkerhet og bærekraft (mangfold).

Case 2: Rekruttering av utvikler til Helsenorge

Oppgavene vil blant annet bestå i:

- Utvikling av interne støttesystemer og felles kodebibliotek for plattformen
- Bygge tekniske løsninger som understøtter utviklingsteamenes behov for å kunne levere god kode trygt og effektiv på en autonom måte
- Utvikling av automasjonsprosesser, herunder samarbeid med drift og utviklingsteamene for å løse de daglige utfordringene som oppstår
- Være med på å finne ut hvordan Helsenorge skal kjøre i fremtiden. Stikkord: kubernetes, containere, terraform, cross-plattform, self-service
- Utvikling på kubernetes, containere, terraform
- Bistå med opplæring av teamene i verktøyene og løsningene vi lager for dem
- Skape en devops-kultur

Adaline Odeska er systemutvikler fra Ukraina. Hun er 32 år gammel og flyktet sammen med sine to barn da krigen brøt ut i fjor. Det siste året har hun jobbet hardt for å lære seg norsk, og sikre at de to barna har blitt integrert i norsk skole og barnehage. Adalina har en bachelorgrad i programvareutvikling, og har 7 års erfaring fra et konsulentshus som bygger nettportaler i Azure, på vegne av Ukrainske myndigheter.

Beskriv hvordan dere tenker i denne situasjonen.

Forsøk å se problemstillingen opp imot trilemmaet: kompetansebehov, sikkerhet og mangfold.

Case 3: Lønnsansvarlig

Lønnsansvarlig, Kari, i Norsk helsenett har den siste tiden fått oppmerksomhet fra en hyggelig herre i 50-årene. Peder Hansen er høflig, oppmerksom og en god samtalepartner. De har gått turer i Trøndelags solskinn. Kjemien klaffer og de blir enige om å treffes til middag.

Under middagen holder Peder samtalen i gang, og han spør om smått og stort – også hvordan det står til i Norsk helsenett. Peder deler fortrolig at han i sine yngre dager hadde betalingsproblemer, og at han hadde tvangstrekk fra lønnen. Uten å tenke seg om forteller Kari om at hun sitter med innsikt om alle i Norsk helsenett som har tilsvarende situasjon, og hun gir samtidig et navngitt eksempel på en ansatt fra Norsk helsenett som er i skikkelig knipe.

Dagen derpå tenker Kari på samtalen, og hun innser at hun sa noe hun ikke burde ha sagt. Hun har fått med seg at trusselbildet er i endring, og begynner å frykte at Peder er mer interessert i informasjon om Norsk helsenett, enn i henne. Hun blir veldig usikker på situasjonen, og hva hun skal gjøre. Mest sannsynlig skjer det ingenting galt.

Diskusjon i gruppa:

- Hva er skadepotensialet i denne sammenheng? Diskuter fritt, og beskriv antakelser dere gjør.
- Hvordan skaper vi en kultur i organisasjonen der det er trygt å melde fra om uønskede situasjoner som kan påvirke sikkerheten i Norsk helsenett, uten frykt for sanksjoner hvis man sier fra?