

DE IT-PROFESJONELLE FAGBLAD

PROS

PROSAbladet

Nr. 9 september 2002

PROSABLADET

32. årgang nr. 9 2002

Adresse:

Ahlefeldtsgade 16, 1359 Kbh. K.
Tlf. 33 36 41 41, fax 33 91 90 44
PROSABLADETS
postgiro: 6 58 08 90,
e-mail: prosabladet@prosa.dk

Ansvarshavende redaktør:

Thor Temte
tth@prosa.dk

Redaktionelle medarbejdere:

Julie Bech jub@prosa.dk
og Petra Husum peh@prosa.dk

Udgivelsesdato og deadline:

Udkommer den 15. hver måned,
undtagen juli måned.

Deadline for næste nr.:

den 30. september med morgenposten

Redaktionsudvalg:

Peter Ussing, Bjørn West, Helle Ipsen,
Michael Harly, Torben Schou Jensen
og Troels Gade.

Artikler:

Synspunkter, der fremføres i signerede artikler, er ikke nødvendigvis dækkende for redaktionens opfattelse. Rubriken „Synspunkt“ stilles til rådighed for Hovedbestyrelsen.

Annoncer:

DG Media a/s
Telefon: 70 27 11 55
E-mail: epost@dgmedia.dk
Deadline for næste nummer:

Mandag den 30. september

Abonnement:

Privat abonnement koster
250,00 kr. om året, incl. moms.

Oplag:

Oplag 15.000

Teknisk produktion:

Forsidebillede: Shazia Khan: Loftskonstruktion på Katrinebjerg, Århus Universitet

Illustrationer: Hvis ikke andet er angivet,

PROSAarkiv

Layout og sats: PROSA

Tryk: Boisen & Nielsen

Papir og produktion er godkendt til Nordisk Miljømærkning



SYNSPUNKT

Dette er ikke TV-avisen

Journalisterne på Danmarks Radio er gået hjem. I skrivende stund her i starten af september, har journalisterne været i konflikt i over to uger. Der er ikke nogen TV-avis eller andre nyheder på den gamle kanal. Ud over, at DR er faldet ud af listen over de mest sete tv-stationer, er det svært at se, at der er en konflikt i gang. Men det betyder ikke, at konflikten ingen betydning har. I disse tider hvor strejker forekommer lidt umoderne, skal der meget til, før medarbejdere går i konflikt. Og denne grænse nåede journalisterne på DR så i forbindelse med deres overenskomstforhandlinger.

Stridsspørgsmålet er et nyt lønsystem. Enhver moderne ledelse med respekt for sig selv skal have et nyt lønsystem baseret på ledelsens suveræne ret til at fastsætte lønnen for den enkelte medarbejder. Ledelsen ved jo bedst og vil kun medarbejdernes bedste! Så DR har selvfølgelig stillet krav om, at nu skal der indføres et moderne lønsystem uden snærende anciennitetstillæg og faste forløb. Eller som generaldirektøren har udtrykt det, de vil gerne af med "senilitetstillæggene".

Omvendt har de faglige organisationer både en ret og en pligt til at varetage deres medlemmers interesser. Det indebærer bl.a., at de skal være med til at sikre alle medlemmer en rimelig lønudvikling, og at de svage grupper ikke overlades til skæbnens ugunst. Det er derfor, at kollektive forhandlinger er et omdrejningspunkt for fagbevægelsen for at kunne være med til at sikre fornuftige løn- og arbejdsvilkår på en arbejdsplads og for at sikre at lønvilkårene er åbne og gennemskelige.

I den konkrete situation har ledelsen på DR krævet, at journalisterne laver en aftale om, at der ikke er aftaleret på arbejdspladsen, i hvert fald ikke på lønnen. En noget mærkværdig indstilling fra en overenskomstpart, at der på den ene siden skal afsættes midler i forhandlingerne til denne individuelle løn og på den anden side, at de samme medarbejdere så ikke også må få indflydelse på den konkrete udmøntning.

Også indenfor PROSAs overenskomstområder er vi blevet mødt med kreative forslag fra arbejdsgiverne om, hvordan vi bedst aftaler os ud af aftalerne. Indtil videre uden det store held fra ledelsens side, men der er et bestandigt pres på vores overenskomster, for at få indført ledelsens enevældige ret til at fastsætte lønnen vilkårligt. På nogle af de øvrige overenskomstområder, specielt indenfor det offentlige, har de samme ønsker været fremme, og ved sidste overenskomstfornyelse var det kun med hiv og sving, at resultatet kom i hus.

Erfaringerne med den nye løn er ikke specielt gode, og gang på gang viser det sig, at arbejdsgiverne ikke er i stand til at honorere de aftaler, de selv har indgået.

Noget så simpelt som at få afsat de nødvendige midler lokalt og få fastsat lønpolitikker, der gør løndannelsen åben og gennemskelig, er mange ikke i stand til. Så når de ikke er i stand til at gøre noget fornuftigt, når de faktisk er forpligtet til det, hvordan skal vi så kunne tro på, at de er i stand til det, når alle kontrolmuligheder og aftaleretten er afskaffet?

Så journalisterne på DR's kamp mod et fundamentalt nyt lønsystem er ikke en kamp, der kun handler om DR. Det handler også om faglige organisationers ret til at indgå og forvalte aftaler på medlemmernes vegne, og den afsmittende effekt det kan få, såfremt DR's ledelse får magt, som de har agt. Derfor støtter PROSA også de strejkende og håber, at de kommer igennem med et fornuftigt resultat.

Niels Bertelsen, næstformand

Side 4

God løn gør det ikke alene. Ikke alt kan købes for penge, specielt ikke menneskers behov og motivation.



Side 10



Foreløbig ligner it-kompetenceklyngen Katrinebjerg midt i Århus ganske vist mest af alt en byggeplads. Men tag ikke fejl. Murbrokkerne, de nøgne fundamenter og støvede stier gemmer på både skelsættende it-forskning, it-virksomheder og nogle af landets bedste dataloger in spe.

Side 16

I dette interview fortæller han om sine interesser og projekter – og om hvordan han tror, fremtiden kommer til at se ud.



2	Synspunkt
4	Vand medarbejderne, så blomstrer kunderne
7	Flere i arbejde?
8	Faglig Talt
9	Orlovsregler
10	Europas MIT
12	Væk fra skrivebordet og ind i sengen
14	Gode links og sprogforvirring
16	En pioner ser fremad
20	Debat
22	Boganmeldelse: Troværdige paradokser
23	PROSAbladet dengang
24	A-kassen orienterer
25	BOG - INFO
27	Ny medarbejdere i PROSA
28	Kurser og foredrag i PROSA
32	Det er tanken der tæller



Vand medarbejderne, så blomstrer kunderne



Af Bent Gravesen, konsulent
Foto: Shazia Khan

"Hvis du vander medarbejderne, så blomstrer kunderne". Sådan skrev Dennis C. McCarthy i bogen „Loyalitetskæden“. Men

enten har for få ledere læst bogen, eller også mangler de blot at omsætte bogens tanker til handling.

Dennis C. McCarthys forklarer sin pointe med, at medarbejderne i stigende grad står for kundekontakterne og dermed får indflydelse på den løbende dialog med kunderne om deres krav til produkter og service, samtidig med, at de selv er ansvarlige for, at virksomheden så leverer det, kunderne forventer og ønsker. Dermed bliver loyale og ansvarlige medarbejdere en helt central brik i det at skabe tilfredse kunder.

Tilsvarende betyder næring til medarbejderne øget høst hos ledelse og aktionærer. Den ledelse, der formår at maksimere

medarbejdernes evne og lyst til at skabe ny viden og udvikle et miljø, der stimulerer gensidig læring og udveksling af viden, har fat i en lang ende med udsigt til gode indtjeningsmuligheder i fremtiden.

I en tid med hastigt skiftende produkter og markeder er det farligt for en virksomhed at stille sig tilfreds med dagens indtjening uden at tænke på, hvordan virksomheden kan skabe morgendagens indtjening på morgendagens produkter og markeder.

Tilsvarende går du galt i byen, hvis du udelukkende køber aktier efter de synlige aktiver, som virksomheden har, såsom: bygninger, computere, maskiner osv. Ikke mindst i en vidensbaseret virksomhed er

de håndfaste værdier kun toppen af isbjerget. Neden under vandet befinder alle virksomhedens kompetencer sig:

- den interne organisation: patenter, copyrights, administrative systemer, organisationskultur, osv.
- de eksterne relationer: (trofaste) kundekontakter, markedskendskab, markedsadgang, "branding" af produkter, virksomhedsimage, osv.
- individuelle kompetencer: medarbejdere med evne og lyst til at skabe ny viden og lære nyt, faglige kvalifikationer, sociale kompetencer, værdier, personlig udvikling hos medarbejderne, osv.

Morgendagens succes

Det er ikke bare en smuk, teoretisk påstand, at udvikling af medarbejdernes kompetencer afgør morgendagens succes. En norsk undersøgelse har undersøgt, hvordan ledere bedst bygger en stærk arbejdsplads. Undersøgelsen viste en klar sammenhæng mellem nogle relativt basale medarbejdervilkår og resultatet på bundlinjen. Undersøgelsen viste, at det forbedrede bundlinjen, hvis lederen havde skabt en arbejdsplads, hvor medarbejderne gav en høj score på følgende spørgsmål:

- Ved jeg, hvad der forventes af mig i jobbet?
- Har jeg det nødvendige udstyr for at udføre mit job rigtigt?
- Har jeg mulighed for hver dag at gøre det, jeg er bedst til?
- Har jeg i løbet af den sidste uge fået anerkendelse eller ros for godt udført arbejde?
- Virker det som om, min leder bryder sig om mig?
- Er der nogen, som opmuntrer mig til at videreudvikle mig?

Er du på en stærk arbejdsplads

Enhver kan selv teste holdbarheden af den norske undersøgelse ved at lade kolleger besvare de 6 spørgsmål på en skala fra 1 til 5 med 5 som det entydige ja-svar. En gennemsnitsscore under 3 vil måske være et signal om en arbejdsplads med problemer i fremtiden.

Tilbageholdende direktører

Men hvorfor er der alligevel så mange it-arbejdspladser, der alligevel er tilbageholdende, når det gælder udvikling af medarbejdernes kompetencer? Der er mindst to vigtige svar.

For det første opfatter mange direktører og ledere fortsat det at købe ny teknologi o.lign. som "fremtidsinvesteringer", mens

de tænker på spildt arbejdstid, frynsegoder og "omkostninger", hvis medarbejdere foreslår, at der investeres tid og penge i medarbejdernes faglige udvikling på jobbet og gennem uddannelse. Enhver kan gætte på, hvordan dette tankemønster omsættes til konkrete prioriteringer af sparsomme ressourcer.

For det andet er det en sand pestilens for mange virksomhedsledere, at hvis de investerer i medarbejdernes udvikling, er det medarbejderne, der får "ejendomsretten" til de individuelle kompetencer, der udvikles.

Nogle virksomheder prøver at "købe" medarbejderne til at blive gennem gode lønninger, optioner, forskellige personalegoder eller "binde" medarbejderne med konkurrenceklausuler, mv. Hermed håber de, at medarbejderne ikke løber over til konkurrenten med de kompetencer, den enkelte udvikler undervejs. Men udviklingen viser masser af eksempler på, at det ikke er nogen særlig holdbar taktik.



God løn gør det ikke alene. Ikke alt kan købes for penge, specielt ikke menneskers behov og motivation.



Opbremningen i it-branchen har gjort det sværere at fastholde de gode lønninger, og aktieoptionerne lugter ikke lænere af guld.

Hertil kommer, som noget langt mere grundlæggende, at god løn ikke gør det alene. Ikke alt kan købes for penge, specielt ikke menneskers behov og motivation. Jannick B. Pedersen, koncerndirektør i Human Ressource i Carl Bro har udtrykt det rammende: "Mening er det, de fleste af os vidensarbejdere først og fremmest efterspørger. Vi vil simpelthen være med til at skabe noget, som har betydning og er meningsfuldt. Og præcis her ligger en af de vigtigste ledelsesopgaver i dag. Som ledere skal vi sikre, at medarbejderne kan se helheden og perspektiverne i det, de gør."

Stadig flere medarbejdere, ikke mindst på it-arbejdspladser, vil selv være med til at drøfte og lægge præmisserne for, hvilke projekter og arbejdsopgaver de vil engagere sig i og knokle for. Flere og flere reagerer allergisk på peptalks, glittede papirvisioner og krav om "omstillingsparate medarbejdere". Der er ikke mange it-medarbejdere,

hvis højeste drøm er at stå "parat" til at "omstille" sig til et sæt tanker, beslutninger og projekter, som andre har udtænkt på forhånd.

Dreamteam

En leder i en vidensbaseret virksomhed skaber ikke et "dreamteam" ved minutiøst at fortælle, hvordan holdet skal spille. Hvis ikke de ganske mange ledere, der har prøvet det, selv kan skrive under på det, så kan deres medarbejdere – og aktionærerne det som regel. Dreamteamet opnås kun ved at kombinere de enkelte medarbejders særlige kompetencer på den rigtige måde og give dem optimale betingelser for at "spille sig sammen" og for at levere en top præstation der, hvor der er brug for det.

Nutidens medarbejdere vil tænke med på, hvad der skal være virksomhedens mening, mål og udviklingsretning. De vil selv definere deres faglige udvikling og hverdag.

Undersøgelser viser, at unge nyuddannede ikke bare kan købes til lange arbejdsdage med god løn og diverse servicetilbud på arbejdspladsen. De unge vil arbejde på virksomheder med fremgang, godt omdømme og spændende produkter. De vil arbejde på en arbejdsplads, hvor der er gode muligheder for faglig udvikling og en kultur, som afbalancerer job og fritid. Fremtidens medarbejdere søger især de bedst mulige individuelle udviklingsmuligheder. De ser arbejdslivet som et sted, hvor de kan udvikle dem selv og realisere et personligt projekt. Penge og prestige er ikke ligegyldige, men langt fra det dominerende.

Både den nye vidensøkonomi og nye medarbejderkrav betyder, at virksomheden må definere sit økonomiske mål langt bredere end den umiddelbare indtjening, og at medarbejderne i stigende grad stiller krav om, at virksomhederne ikke blot producerer varer og serviceydelser, men også skaber udvikling og udfordring for sine medarbejdere. En revolutionerende tanke: en samfundsøkonomi, der ikke bare udvikler sig ved at skabe maksimal profit på at sælge varer og service på markedet, men som udvikler sig ved (også) at skabe udvikling og udfoldelse for de, der producerer!

Selv om det lykkes for ledelsen at forene profitmål med medarbejdernes ønsker om faglig udvikling, er den hellige grav ikke nødvendigvis vel forvaret. Resultatet kan blive en kultur på arbejdspladsen, hvor de unge, stræbsomme singler med de spændende jobs "elsker" ledelsens "tillidsbaserede arbejdstid" lægger linjen for bør-

Fortsettes side 6

eforældre og seniormedarbejdere med ønsker om nedsat tid. Det kan true den udtalte psykologiske kontrakt mellem medarbejder og ledelse (læs også PROSAbladet juni/juli 2002 s. 10-11 Min tid er mit liv af Klaus Pickshaus).

Hvis den unge it-specialists "spændende arbejde" på sigt betales med permanent overarbejde, stress, udbrændthed og kollegial mobning, kan det hurtigt opleves som en dårlig "deal", der i værste fald kan være ødelæggende for den enkelte medarbejders fremtid. Udbrændthed er en alvorlig, kli-

ikke dirigere og kontrollere, men stimulere og kultivere.

Den økologiske gartner tager særlige hensyn til, om hans produktion er bæredygtig eller udpiner jorden. Vidensorganisationens ledere (og selvledere!) skal også tænke i "bæredygtigt arbejde" og skabe et arbejdsliv, hvor de menneskelige ressourcer ikke nedslides af stress, udbrændthed og dårligt psykisk arbejdsmiljø, men fornyes og udvikles gennem faglig og personlig udvikling af den enkelte.

For fagbevægelsen kan det blive en af de

løn- og arbejdsforhold til en vis grad er flyttet fra overenskomstbordet til det interne konferencebord. Selve spørgsmålet om medarbejdernes kompetenceudvikling handler ikke længere kun om kursusansøgninger, men indgår i en lang række temaer i hverdagen, fra virksomhedens fremtidsplaner over projektvalg til jobbemanning og arbejdsmetoder.

Den interne konference om virksomhedens valg af udviklingsretning og konkrete projekter kan være det sted, hvor det mere end noget andet sted afgøres, hvilke muligheder den enkelte får for personlig og faglig udvikling i den kommende periode. Som medarbejder slås du også for din egen faglige og personlige udvikling, når I holder møde om projektdesign og metodevalg.

Ja, du fører tilmed aktiv lønkamp – oftest uden at tænke over det. It-specialisten må sikre sig et job med nye faglige udfordringer, dygtige kolleger og adgang til et bredt fagligt netværk, hvis han eller hun skal regne med at kunne kræve det samme eller højere løn hos det næste firma. Derfor er den daglige, stille kamp om udfordringer i jobbet en del af nutidens faglige lønkamp, som også PROSA og andre fagforbund må lære at understøtte bedst muligt. ●



Den økologiske gartner tager hensyn til om hans produktion er bæredygtig eller udpiner jorden. Vidensorganisationens ledere skal også tænke i bæredygtigt arbejde og skabe et arbejdsliv, hvor menneskelige ressourcer ikke nedbrydes af stress.

nisk sygdomsdiagnose og ikke en nem grundelse for en ekstra fridag.

Den økologiske gartner

Moderne, vidensbaserede virksomheder har brug for en ledelse, som kan sammenlignes med den økologiske gartner. En gartner skaber de bedste vækstbetingelser for sine planter ved at plante i den rigtige jord, gøde den, sørge for vand, sol, osv. i de rette mængder på de rette tidspunkter. På samme måde bør det være opgaven for ledelse og selvledelse i en vidensorganisation at gøde jorden, sørge for gode udviklingsmuligheder og måske klippe vildskuddene fra

helt store opgaver i de kommende år at skabe bæredygtigt arbejde, der udvikler de menneskelige ressourcer i arbejdslivet uden at drive kortsigtet rovdrift. For både medlemmernes og samfundets skyld.

Lønkamp ved konferencebordet

Selv hos den mest økologiske gartner kæmper planterne om næring og en plads i lyset. Det gælder også arbejdspladser. Måske tilmed i stigende grad. Ikke nødvendigvis fordi egoismen og de spidse karriereambitioner vinder terræn. Men fordi medarbejderne kræver mere af deres arbejdsliv end tidligere, og fordi nutidens kamp om

MEDARBEJDERKOMPETENCER I NOKIA-KURS

Medarbejdernes kompetencer indgår i Nokias aktiekurs. Nokia havde i 1999 regnskabsværdier for 11 mia. dollars og en gæld på 5,3 mia. kr. og altså en nettoværdi på 5,7 mia. kr. Men da regnskabet blev fremlagt i 2000 havde Nokia en markedsværdi på aktiemarkedet på ca. 190 mia. dollars. Denne markedsværdi var et udtryk for de finansielle investorers vurdering af, hvordan Nokia på fremtidens vilkår kunne udnytte den del af Nokia-isbjerg, der befandt sig under vandet og uden for det officielle regnskab. Aktionærernes tiltro til kompetencerne hos Nokias medarbejdere spiller en central rolle for kursen på aktiemarkedet. Derfor kan aktionærerne høste på at tiltrække, udvikle og holde på medarbejdernes kompetencer.

(Kilde: www.sveiby.com)

Af Eva Birch Christensen, faglig sekretær

Regeringen har fremsat et oplæg "Flere i arbejde" til debat med arbejdsmarkedets parter. Forhandlingerne om oplægget brød sammen i løbet af sommeren. Der har været diskussion i pressen om enkelte dele i oplægget, men ellers har der været relativt stor tavshed. Regeringen har stadig mulighed for at få vedtaget en del af forslagene i Folketingssalen, hvis der ikke kan opnås enighed med arbejdsmarkedets parter.

Men man bør se forslagene som en helhed og i sammenhæng med de øvrige lovændringer, som regeringen har gennemført eller vil gennemføre.

kæmpes for at give de ledige større økonomisk incitament til at tage et arbejde. (Det plejer at betyde nedskæring i kontanthjælpen for familier med børn)

- Privatisering af formidlingsindsatsen og belønning, når ledige kommer hurtigt i arbejde
- Flere handicappede i arbejde

Fattigdom

Ifølge oplægget er hensigten, at der skal komme flere i arbejde. Når man læser oplægget og får løftet lidt af sløret for de tanker, der ligger bag, kan det dog sammenfattes til, at en gruppe mennesker skal sættes ned i ydelser eller ikke have nogen,

ling for daginstitutioner.

Der skal være mindre uddannelse under aktivering, og de ydelser man kan få under revalidering, skal nedsættes.

Arbejdsgiverne bliver ikke stillet over for krav af nogen art – kun venlige henstillinger om at tage ældre og indvandrere i arbejde. Forslaget har samlet set stor social slagside. Det vil for de svageste grupper i samfundet give en fattigdom, som det trods alt er mange år siden, vi sidst har set.

Fagbevægelsen bliver ramt

En del af forslagene kan kun betragtes som angreb på fagbevægelsen. Hvis man har de samme rettigheder og pligter, hvad enten man er på kontanthjælp eller på dagpenge, vil der for mange ikke være så stor grund til at være i a-kasse, og en del vil formentlig vælge fagforeningen fra også. Forslaget om, at man ikke skal kunne dimittere ind i en a-kasse, vil ramme organisationerne i FTF og AC, mens LO-organisationerne vil blive ramt af det forslag til eksklusivaftaler, som regeringen vil fremsætte.

Det er stærkt tvivlsomt, om der vil komme flere i ordinære job med regeringens plan.

PROSA har plads i FTF's arbejdsmarkedsudvalg og får derigennem viden om forhandlingerne og har mulighed for at påvirke udviklingen.

I de kommende numre af PROSAbladet vil vi bringe mere uddybende artikler om regeringens plan. Forslaget om, at man ikke skal kunne dimittendoptages i en a-kasse, kan du læse om på næste side. ●

Flere i arbejde?

Regeringens oplæg indeholder følgende forslag:

- Man skal ikke som dimittend kunne opnå optagelse i en a-kasse
- Et énstrengt system, så man ikke har forskellige betingelser, alt efter om man er forsikret eller ej med hensyn til rådighed og sanktioner ved manglende rådighed for arbejdsmarkedet.
- Man må ikke kunne opnå større ydelser ved at "shoppe" fra et system til et andet. F.eks. skal man ikke kunne få flere penge ved at gå fra kontanthjælp eller dagpenge til revalidering.
- Ældre skal ikke kunne friholdes for aktivering.
- Man har pligt til at søge arbejde uden for ens fag med det samme og ikke efter 3 måneder som nu.
- Aktiveringen skal starte efter 9 måneder i stedet for et år. Der skal lægges mere vægt på praktik og ikke så meget på uddannelse. Løntilskudsordningerne skal være mindre bureaukratiske, og der skal kun være 3 i alt, incl. flex-job, revalidering osv. Man skal ikke kunne få højere ydelse, fordi man er under aktivering.
- Der skal være større kontrol af overholdelse af rådighedsforpligtelsen fra a-kassernes side.
- Indvandrere skal i ulønnet praktik og have en lavere integrationsydelse. Flygtninges kompetencer skal hurtigere afklares, så man kan tage dem ud af asylcentre, hvis de har viden, som er efterspurgt.
- "Forsørgerfældeproblemet" skal be-

så de i forvejen laveste lønninger på arbejdsmarkedet kan presses yderligere. Arbejdsgiverne skal derimod have gratis eller meget billig arbejdskraft. Sammenholdt med nogle de af lovforslag, som er blevet vedtaget i år, ser det ikke særlig pænt ud.

Der lægges stor vægt på, at de ledige ikke må kunne forfalde til passiv forsørgelse på en "forholdsvis generøs ydelse". Det er begrundelserne for forslagene om lavere (eller ingen) ydelser og mere kontrol.

Der skal kunne skæres i andre ydelser, f.eks. boligsikring og nedsættelse af beta-

IT-Værksted

Er du ledig? • Mangler du IT-kompetencer? Få IT-undervisning på højt niveau

4 ugers kurser

- Grundlæggende programmering
- Objekt-orienteret programmering
- Databaser
- Geografiske Informationssystemer
- Netværk, protokoller og Internet
- Videregående databaser
- Videregående programmering
- Kompetencespecialisering

Mere information • www.cv.ihk.dk • 4480 5100

Ingeniørhøjskolen i København
Center for Videreuddannelse





Bevar understøttelsen til de nyuddannede

Regeringens plan "Flere i arbejde", som man kan læse om på foregående side, indeholder blandt andet et forslag om, at dimittender ikke skal kunne få understøttelse. Efter endt uddannelse skal man søge optagelse i en a-kasse, når man er kommet i arbejde og optjene et års medlemskab samt opfylde arbejdsbetingelserne som alle andre, der nyindmelder sig i en a-kasse.

Regeringen mener, at den "generøse ydelse", som dimittender får, afholder dem fra at søge arbejde. Dimittendsatsen er 2.475 kr. pr. uge. Altså 10.725 kr. i snit pr. måned før skat. Regeringen mener, at ydelsen skal nedsættes til SU-størrelse. Nu lever de færreste studerende af SU alene – det er stort set ikke muligt.

Sammen med FTF har PROSA opstillet flere regnestykker for, hvordan økonomien ser ud for studerende i slutningen af deres uddannelse i forhold til deres muligheder, når de kommer i arbejde. Regnestykkerne viser, at man ikke får forbedret økonomien, fordi man får dimittendydelse.

Det er meget svært at se, hvordan en dimittendunderstøttelse skulle afholde en datamatiker eller datalog fra at tage arbejde. Der er temmelig langt fra dimittendsatsen til de startlønninger, som vore medlemmer får.

Forslaget vil få flere konsekvenser – men næppe flere i arbejde.

Efteruddannelse med det samme

De seneste år har vi set en tendens til, at PROSA-medlemmer har sværere ved at få deres første job. Ledigheden handler ikke om lyst til at arbejde eller ej. Den handler om mulighederne.

Regeringens intention er, at de nyuddannede ikke skal vente på at komme i arbejde inden for deres fag, men søge bredt. "Hvad er der være i vejen med, at en datamatiker gør rent?"

Hvis man får arbejde uden for sit fag, bliver det ikke nødvendigvis lettere at finde arbejde inden for faget – tvært imod. I de tilfælde, hvor man bliver hængende i et andet job, er uddannelsen mere eller mindre spildt både for den enkelte og for samfundet.

I stedet skulle regeringen satse på at få videreuddannet de ledige med det samme. PROSA støtter det forslag, som Socialdemokratiet og Venstre tilsyneladende er enige om, nemlig at lempe nogle af de meget strenge regler for, hvad man må tage af undervisning, mens man er ledig.

Desuden skulle regeringen stille krav til arbejdsgiverne om, at de også skal ansætte nyuddannede – og ikke kun med løntilskud.

Mange fordele ved fagforening

Det er lettere at få tilknytning til sit fag og komme ind på arbejdsmarkedet, hvis man er medlem af en faglig organisation og den a-kasse, der hører til faget. Det er baggrunden for, at PROSA optager studerende gratis. PROSA udbyder kurser og aktiviteter, hvor nyuddannede kan møde andre i faget, som er i arbejde. Derved kan nyuddannede få kendskab til faget og arbejdspladserne.

PROSA arbejder også for, at nyuddannede ledige kan vedligeholde og opgradere deres viden. Det gør vi inden for det almindelige uddannelsessystem f.eks. gennem overbygningsuddannelser til datamatikeruddannelsen. Desuden forsøger PROSA at få etableret "Tidlig Indsats kurser" for nyuddannede, som er mere værktøjsprægede. PROSA kan via vores kendskab til faget pege på de områder, hvor der er bedst mulighed for at komme i arbejde.

De nyuddannede i PROSA giver os mulighed for at følge udviklingen, se hvilke behov, der opstår og reagere på det. Denne mulighed forsvinder, hvis de nyuddannede ikke har råd til at være i fagforening og a-kasse, fordi de får en ydelse, der svarer til SU.

Hvad med LO?

For PROSA vil det største problem med forslaget være, at dimittender ikke vil have et økonomisk incitament til at søge optagelse i a-kasse og fagforening efter endt uddannelse. Forslaget giver også problemer for AC og FTF. LO vil ikke på samme måde opleve det som et problem, fordi deres medlemmer typisk ikke har en videregående uddannelse bag sig.

LO vil derimod have problemer i et andet af regeringens fokusområder, nemlig eksklusivaftalerne – det rammer til gengæld ikke AC og FTF organisationerne så hårdt. Regeringen kører altså den sædvanlige del og hersk politik.

PROSA går ud fra, at LO ikke hopper på den vogn og er med til aktivt at modarbejde dette forslag. ●

Medlemskab af PROSA er gratis under studiet, med mindre, man har arbejde inden for faget.

Orlovsregler

Af Mogens Sørensen, faglig sekretær

Folketinget har vedtaget en lovændring vedrørende graviditet, barsel og adoption, som betyder, at forældre kan opnå op til 52 ugers fravær med dagpenge til pasning af børn, som er født fra og med den 27. marts 2002. Samtidig er børnepasningsorloven afskaffet. For børn født før den 1. januar 2002 finder lov om børnepasningsorlov og den hidtil gældende lovgivning vedrørende graviditet, barsel og adoption, anvendelse. Det samme forhold gælder for forældre til børn født efter 31. december 2001, men før lovens ikrafttræden den 27. marts 2002.

Nærværende artikel vil omhandle de rettigheder og pligter, som er gældende i den forbindelse. For de forskellige fraværperioder.

Graviditetsorlov

Rettigheder

Moderen har ret til graviditetsorlov 4 uger før forventet fødsel.

Varslingsregler

Med 3 måneders varsel skal moderen underrette arbejdsgiveren om sin graviditet og det forventede fødselstidspunkt, samt om hvorvidt hun ønsker at benytte sig af graviditetsorloven. Det gælder både for funktionærer og andre lønmodtagere.

Fædre- og barselorlov

Rettigheder

Efter fødslen har faderen ret til 2 ugers orlov eller fra det tidspunkt for barnets modtagelse i hjemmet.

Efter aftale med arbejdsgiveren kan orloven placeres senere inden for de første 14 uger efter fødslen. Ugerne skal holdes i sammenhæng.

Moderen har ret til orlov i 14 uger efter fødslen. De 2 første uger har hun pligt til at afholde.

Varslingsregler

Hvis faderen ønsker at benytte sig af de 2 ugers orlov, skal han med 4 ugers varsel underrette sin arbejdsgiver om forventet tidspunkt for afholdelse af orloven

Moderen skal inden 8 uger efter fødslen underrette arbejdsgiveren om, hvornår hun genoptager arbejdet.

Forældreorlov

Rettigheder

Fra den 15. uge efter fødslen har hver af forældrene ret til 32 ugers orlov, som kan



placeres umiddelbart efter den 14. uge.

Faderen har endvidere mulighed for at placere orloven inden for de første 14 uger efter fødslen. De tidligere nævnte 2 uger har faderen fortsat ret til at afholde herudover.

Forældrene kan afholde de 32 uger forskudt, i forlængelse eller uafhængig af hinanden.

Varslingsregler

Forældrene skal inden 8 uger efter fødslen underrette arbejdsgiveren om, hvornår orloven ønskes påbegyndt, samt længden af den.

Forlængelse af forældreorloven

Rettigheder

I direkte forlængelse af 32 ugers-orloven, kan beskæftigede lønmodtagere få 14 ugers ekstra orlov.

For ikke-beskæftigede lønmodtagere drejer det sig om 8 uger ekstra.

Udskydelse af forældreorloven

Rettigheder

Mindst 8 uger og højst 13 uger af de 32 ugers orlov kan udskydes til afholdelse på et senere tidspunkt, dog inden barnet fylder 9 år.

Efter aftale med arbejdsgiveren, kan alle 32 uger eller dele heraf udskydes til afholdelse på et senere tidspunkt, inden barnet fylder 9 år.

Hvis man skifter arbejdsgiver, er det op til den nye, om man kan afholde den udskudte del.

Varslingsregler

Arbejdsgiveren skal inden 8 uger efter fødslen have underretning om, hvorvidt retten til at udskyde mindst 8 og højst 13 uger ønskes udnyttet.

Økonomi

Det er det offentlige, som dækker det økonomiske for at udnytte fraværsretten. Man skal søge kommunen herom og vil få, hvad der svarer til dagpenge.

Hvad angår forældreorloven på 32 uger, har forældrene tilsammen ret til dagpenge for perioden, det vil sige, at retten til dagpenge i 32 uger er til fri fordeling mellem dem. F.eks. kan enten moderen eller faderen udnytte hele dagpengeperioden, eller forældrene kan holde dagpengeperioden samtidig.

Med andre ord, hvis moderen har fået dagpenge 4 uger før fødsel, 14 uger efter fødsel og faderen i 2 uger, har forældrene kun tilsammen ret til fravær med dagpenge i 32 uger. I alt 52 uger.

Inden for det offentlige område får man fuld løn, ligesom nogle overenskomster på det private område giver hel eller delvis økonomisk dækning. Det kan også være tilfældet på nogle ikke-overenskomstdækkede private virksomheder.

En kvindelig funktionær har, i henhold til funktionærloven, ret til halv løn 4 uger før forventet fødsel og 14 uger efter. ●

NY LOV OM BARSEL

- Forældre kan opnå op til 52 ugers fravær med dagpenge til pasning af børn, som er født fra og med den 27. marts 2002. Samtidig er børnepasningsorloven afskaffet.
- Retten til dagpenge i 32 uger er til fri fordeling mellem forældrene. F.eks. kan enten moderen eller faderen udnytte hele dagpengeperioden, eller forældrene kan holde dagpengeperioden samtidig.
- Mindst 8 uger og højst 13 uger af de 32 ugers orlov kan udskydes til afholdelse på et senere tidspunkt,



Europas MIT

Foreløbig ligner it-kompetenceklyngen Katrinebjerg midt i Århus ganske vist mest af alt en byggeplads. Men tag ikke fejl. Murbrokkerne, de nøgne fundamenter og støvede stier gemmer på både skelsættende it-forskning, it-virksomheder og nogle af landets bedste dataloger in spe.

Af Julie Bech, informationsmedarbejder

For 50 år siden var det jernstøberiet Dania, Høyers Maskinfabrik og andet tung industri, som lå her. Nu ruller it-revolutionen hen over det gamle kvarter. Forskere, studerende og erhvervsfolk inspirerer hinanden på kryds og tværs på Katrinebjerg.

Beliggenheden

Kurt Jensen, som er institutleder på datalogi og professor Ole Lehrmann Madsen er begge tydeligt glade for Katrinebjerg-projektet.

- Vi er utroligt heldige med beliggenhe-

den, forklarer Kurt Jensen. Universitet ligger lige ovre på den anden side af vejen. Ved siden af os ligger Storcenter Nord (et butikcenter, red.), og det hele er placeret centralt i Århus.

Århus Universitet har altid været kendt



Kurt Jensen (tv.) er institutleder på datalogi. Ole Lehrmann Madsen (th.) er professor og direktør for Aleksandra Institutet, som er et aktieselskab hvor både de offentlige myndigheder og uddannelsesinstitutioner er repræsenteret.

for sit gode studiemiljø, og det hænger nøje sammen med placeringen.

- Her er altid liv om eftermiddagen, siger Ole Lehrmann Madsen. Det er det gode ved Århus Universitet. Vi ligger midt i byen, så det er let at komme til og fra. Derfor afholder vi også nogle gode fredagsbarer.

Og fredagsbarerne kan måske blive endnu bedre og større. Om 1,5 år skal alle it-uddannelserne samles på Katrinebjerg. Måske opfyldes Ole Lehrmann Madsen drøm så om en rigtig campus – et stort selvforsynende område, hvor de studerende både læser, bor, går ud og spiser, på café og i forretninger.

Populære dataloger

Der er rift om de studerende. Faktisk kunne der sagtens blive produceret flere dataloger, men søgningen til studiet er ikke så stor. Det eneste adgangskrav på datalogi, er, at man har haft matematik på a-niveau i gymnasiet. Alligevel er der ledige pladser.

- Vi sidder her med en fremragende uddannelse, og du er garanteret et spændende, vellønnet job bagefter, fortæller Kurt Jensen.

En af årsagerne til rekrutteringsproblemerne er måske matematikken.

- Vi må indrømme, at meget af vores teori kræver, at man er stærk i matematik. Det lægger vi ikke skjul på. Alt andet ville være falsk varebetegnelse. Men i gymnasiet er matematik et rent regnefag, man får ikke indtryk af, hvad man kan bruge matematikken til rent praktisk. Det smitter af på vores fag, som kommer til at virke støvet og virkelighedsfjernt. Man får ikke indtryk af brugsmulighederne.

Derfor pusler datalogi med planer om at

blive mere tværfaglige og gøre det muligt at blive bachelor i it, hvis man f.eks. har en relevant kortere videregående uddannelse, fortæller Kurt Jensen.

- Vi er meget interesserede i datamatikerne, fordi de på deres uddannelse har en række fag, som er beslægtet med vores.

Børst støvet af

Det lidt støvede image er noget Ole Lehrmann Madsen prøver at få pillet af datalogi. Han er direktør for Aleksandra Institutet, som er et aktieselskab, hvor uddannelsesinstitutioner og offentlige myndigheder er gået sammen for at styrke it-forskning, udvikling, vidensdeling og uddannelse. Institutet er eksempel på, at de studerende kan komme til at bruge deres teoretiske viden til noget meget konkret.

- Vi har netop lagt sidste hånd på en kostregner til diabetikere. Nogle datalogistuderende har skrevet koden til apparatet, og nu er den ude i tests. Det er for tidligt at sige, om kostregneren bliver sat i produktion, men de studerende har kunnet se et konkret, brugbart resultat af deres anstrengelser.

Det er meget vigtigt, at en datalog er dygtig til kommunikere med andre faggrupper. Netop det tværfaglige får de studerende lov til at afprøve i udviklings- og forskningsprojekter, hvor det private erhvervsliv er med som aktører.

Århus-regionen har længe været i det internationale it-førerfelt inden for uddannelse, forskning og erhvervsliv: På forskningsfronten er Aarhus Universitet helt fremme internationalt, bl.a. inden for objekt-teknologi, matematisk datalogi, hypermedier, menneske/maskine-interaktion og it-støttede arbejdsformer. Datalogi, Informations- og medievidenskab samt Multimedier er samlet på Katrinebjerg.

- Vi udvikler software med store attraktive danske virksomheder som Danfoss, B&O og Grunfos, og det håber vi er med til at gøre de faglige problemstillinger mere sexede, siger Ole Lehrmann Madsen. Det er motiverende for de studerende at se, at deres arbejde rent faktisk kan bruges til noget konkret. Og de nævnte virksomheder jo også interessante arbejdspladser.

Erhvervslivet skal dog ikke have lov til at diktere den vej, faget skal gå.

Virksomhedernes projekter er mere kortsigtede, hvor vores forskning er mere langsigtet, siger Kurt Jensen. Filosofien er, at inspirationen skal gå begge veje. Vi håber at kunne påvirke erhvervslivet til at bruge flere ressourcer på at forske – ikke kun udvikle. ●



Væk fra skrivebordet og ind i sengen



Polfoto

af Julie Bech, informationsmedarbejder

Jacob Bardram er leder af Center for Pervasive Computing, som er det forskningsmæssige tyngdepunkt på Katrinebjerg.

- Pervasive computing er næste generation af computere, hvor computeren bliver allestedsnærværende. Basalt set handler det om, at computerkraften er i færd med at bevæge sig væk fra skrivebordet. Embedded software, indlejrede systemer er både meget nyt og meget gammelt. Der er jo computere i biler og vaskemaskiner, mobiltelefoner og kameraer.

- Vi arbejder med, hvordan vi får de indlejrede systemer til at arbejde sammen og blive integreret. Det kunne være smart, hvis din båndoptager kunne tale til min printer derude, så kunne den printe nogle relevante artikler ud til dig om emnet. Hvis jeg ville dig nogle billeder, så ville de blive projiceret op på den skærm, du har i dine briller. Det ville jeg kunne vise dig, fordi du er på mit kontor. I det øjeblik du går ud her fra, forsvinder det. Visionen er at få både store og små enheder til at spille sammen.

På hospitalet

Center for Pervasive Computing har en underafdeling, som hedder Pervasive Healthcare. De har netop lavet en prototype på 2. generation af de elektroniske pa-

tientjournaler: Den intelligente sygeseng. Sengen kan opsamle og videresende data fra den person, som ligger i sengen, f.eks. hjerterytme, puls og blodtryk. Det er meningen, at sengen skal kunne kobles på den elektroniske patientjournal, så nye data automatisk registreres og opbevares i journalen (læs mere på www.prosa.dk).

På hospitalet bryder metaforen om den personlige computer ifølge Jacob Bardram sammen.

- De ansatte ejer ikke en kontorstol, et kontor eller en skærm. Patienten er arbejdet. Og ham kan du jo ikke slæbe med ind på kontoret, smiler Jacob Bardram. Du kan heller ikke slæbe rundt på din pc'er, når du bevæger dig rundt på gangene på hospitalet. Derfor arbejder vi med to ting: Hvordan man kan gøre computeren mobil, PDA'er f.eks. Men de deres begrænsninger i forhold til skærmstørrelse, computerkapacitet og båndbredde. Ser man en læge i aktion så slæber de jo rundt på journaler, røntgenbilleder og alle mulige papirer. Og så er en PDA ikke meget bevendt.

Pc for public computer

- Det andet vi arbejder med er, at pc kan stå for public computer, fortsætter Jakob Bardram. At computere ikke er personlige, men offentlige. En af vores visioner er,

at hver gang man nærmer sig en skærm, det kan være et bord, en væg, en PDA/mobiltelefonagtig ting eller en bærbar pc, så ved den, hvem man er, og man får adgang til de filer og oplysninger, som man har lov til. I det ligger der en masse tekniske opgaver. Blandt andet arbejder vi med at lokalisere folk og give dem computerkraften, der hvor de er.



Jakob Bardram er leder af Center for Pervasive Computing

- En af vores visioner er, at hver gang man nærmer sig en skærm, det kan være et bord, en væg, en PDA/mobiltelefonagtig ting eller en bærbar pc, så ved den, hvem man er, og man får adgang til de filer og oplysninger, som man har lov til.

HB er gået i DF-mode

Hovedbestyrelsens arbejde har siden juni været præget af den kommende Delegeretforsamling til november, men også andet er blevet diskuteret.

Af Thor Temte, informationschef

PROSAs tillidsrepærsentantuddannelse

Hovedmålsætningen for området er at gennemføre tre grundkurser om fagligt arbejde. Herudover er der gennemført en velbesøgt temaaften om psykisk arbejdsmiljø. Som noget nyt er vi også begyndt at arrangere målrettede kurser omkring lønforhandlinger. Kurserne blev gennemført i et samarbejde med FTF's kursusafdeling.

Der er ved at blive udviklet et nyt kursus, kaldet G0, som skal målrettes til at introducere studerende både til arbejdsmarkedet og til fagforeningen.

De faglige sekretærer

Hovedbestyrelsen skal til DF fremsætte forslag om, hvor mange faglige sekretærer, der skal vælges. Der har derfor været en debat hen over sommeren om de faglige sekretærers placering i PROSA (se også side 20 og 21), og hvilke opgaver de skal udføre. Debatten er præget af to opfattelser: En, der fremhæver, at der skal være mange valgte, fordi det giver en større bevægelighed i organisationen og en bedre understøttelse af de politiske aktiviteter.

Den anden opfattelse er få eller ingen faglige valgte. Her er holdningen, at det ikke er hensigtsmæssigt blot at vælge de samme faglige år efter år – disse kan i stedet evt. ansættes. Der har ikke i nyere tid været kampvalg om posterne i forhold til forbundets politiske udvikling. Ansættelse udelukker ikke muligheden for at ansætte medlemmer til at udføre politisk arbejde.

PROSA og fremtidens fagbevægelsen

Hovedbestyrelsen har diskuteret, hvilket emne der kunne bruges til at få en debat i

gang på DF2002. En mulighed er at hvert af de politiske udvalg holder workshop. En anden er, at følge op på serviceseminaret i juni 2002 ved diskutere hvilke tilbud, PROSA skal have til medlemmerne. Der fremkom også forslag om at holde en futuristisk workshop om fremtidens fagbevægelse.

Arbejdsplan og budget 2003/2004

Vedtagelsen af 2-årige delegeretforsamlingsperioder på DF2001, medfører at Delegeretforsamlingen i år skal vedtage arbejdsplanen og budget for en toårsperiode. HB har arbejdet med, hvordan dette praktisk kan gennemføres. Beretninger,

regnskab for den seneste DF-periode og arbejdsplans- og budgetforslag for Delegeretforsamlingsperioden 2003-2004 vil blive endelig færdiggjort på Hovedbestyrelsens møde d. 14. september. Som sædvanlig vil beretninger og forslag blive udsendt til alle medlemmer med et særnummer af PROSABladet i slutningen af oktober 2002.

Hvis du er interesseret i at deltage på DF eller vil vælges som delegeret, skal du henvende dig til din lokalafdeling. Delegerede bliver vagt i lokalafdelingerne som regel på afdelingernes generalforsamlinger. Flere afdelinger annoncerer deres generalforsamlinger på side 29 i dette nummer af PROSABladet. ●



Norsk it-pioner er død

Kristen Nygaard f. 1926 døde 10. august 2002. Kristen Nygaard var en pioner inden for datalogien. Særligt kendt var han for at have opfundet programmeringssproget Simula sammen Ole Johan-Dahl, som tragisk nok døde et par måneder for inden. Sproget grundlagde objektorienteret programmering, som er den dominerende måde at arbejde med edb-systemer på inden for faget. SIMULA I (1961-65) and SIMULA 67 var de første objektorienterede programmeringssprog, som introducerede de koncepter, som alle efterfølgende objektorienterede programmeringssprog bygger på: Objects, classes, inheritance, virtual quantities and multi-threaded (quasi-parallel) program execution.

Det arbejde blev de begge hædret for med John von Neumann-medaljen og i 2002 med Turing-prisen. Den sidste regnes for informatikkens Nobelpris.

En overgang var Kristen Nygaard gæsteprofessor på Matematisk Institut på Aarhus Universitet, hvor han også er udnævnt til æresdoktor.

Han efterlader sig en enke og tre børn.

jub



En pioner ser fremad

Gordon Bell har som pioner i it-branchen bl.a. været med til at:designe verdens første minicomputer, udviklet et tidligt multiprocessor og timesharing system og arbejdet med cluster (klynge) systemer og multiprocessorsystemer. I dag er han ansat på Microsofts „Bay Area Research Center“ i San Francisco. I dette interview fortæller han om sine interesser og projekter – og om hvordan han tror, fremtiden kommer til at se ud.

Af Karsten Bengtsson, San Francisco

Det er en sen forårsdag på Market Street i San Francisco. Den altid travle trafik myldrer frem mellem de mange skyskrabere. I en af dem holder Microsofts „Bay Area Research Center“ til. Forskningscenteret viser sig at være et yderst beskedent sted – rent størrelsesmæssigt. Et par kontorer med sekretærer og nogle få forskere. På gangen løber vi på Gordon Bells kollega og stedets

leder, Jim Gray, der hilser pænt.

På et af kontorerne sidder Gordon Bell bøjet over sin computer, og der skal et bank på døren til, før han bliver opmærksom på den danske gæst.

Kontoret er så godt som blæst for bøger og tekniske rapporter – hvilket vi senere får en forklaring på.

Ud af vinduet er der udsigt til Bay Bridge, som mageligt strækker sig i solen og forbinder San Francisco og Oakland. Gordon Bell byder på kaffe.

Computeren i fremtiden

Du har arbejdet for forskellige betydningsfulde højteknologiske virksomheder og videnskabelige udvalg rundt omkring i USA. Har din interesse for teknologi ændret sig undervejs?

- Jeg har jo altid været interesseret i at bygge computere i forskellige størrelser. Mindre computere, men også udvikling af supercomputere hovedsaglig ved at forbinde en række systemer i såkaldte clusters (klynger). Det gjorde vi allerede for 20 år siden, men interessant nok er teknologien først nu ved at blive rigtig udbredt. Jeg har faktisk lige holdt et foredrag på Los Alamos Laboratoriet i New Mexico. Her er de ved at bygge et såkaldt Beowulf cluster, som består af mange kraftfulde pc'er. Og dette cluster har faktisk vist sig at have større computerkraft i forhold til prisen end noget andet system. De bruger systemet som en slags personlig supercomputer, således at videnskabsmændene ikke behøver at rejse sig og gå til den egentlige supercomputer med ting, de kan ordne her. På en måde er det udviklingen af den personlige computer om igen – ny teknologi giver stor kapacitet til en meget lav pris. Det er yderst interessant. Sådan gentager historien sig ofte. Tingene udvikler sig i cykluser. Det interesserer mig. I aften skal jeg for eksempel holde et foredrag på The Computer History Museum i Silicon Valley om teknologiens historie. Den har jeg også beskæftiget mig en del med. Jeg har en enorm interesse i computerens fremtidige udvikling og anvendelse. Men også teknologiens historie, og hvorfor visse maskinarkitekturer ikke lever op til forventningerne, er noget, jeg løbende følger med i.

Telepresence

Gordon Bell har et slogan for sit telepresence projekt. På engelsk hedder det: „Being there while being here“. ”At være der og samtidig være her“ på dansk.

- I den senere tid har jeg arbejdet meget med begrebet telepresence. Netop telepresence var den egentlige grund til, at jeg startede med at arbejde for Microsofts „Bay Area Research Center“ (BARC). Microsoft planlægger jo en række produkter på det område.

Jeg blev interesseret i projektet, fordi jeg ville undersøge, hvordan vi arbejder hjemmefra. Projektet har imidlertid fået sit eget liv.

Gordon Bell bruger f.eks. telepresence til at overvære foredrag, der bliver afholdt hos Microsoft i Redmond, i Washington State.

Men er der ikke en række undersøgelser, der har vist, at hverken virksomhedsledere eller medarbejdere i virkeligheden ønsker at arbejde hjemme?

- Jeg tror, at man med fordel kunne øge brugen af telepresence i stedet for rigtige møder. Grunden til, at udviklingen på dette område går så langsomt, er sociologiske forhold: Arbejdsledere vil gerne se og kontrollere medarbejderne, og medarbejderne vil gerne omgås andre mennesker i stedet for at sidde isolerede derhjemme.

CyberAll

På Gordon Bells computerskærm er der en masse familiefotos. Lidt mærkeligt. Bruger en højt respekteret forsker virkelig sin – sikkert velbetalte – arbejdstid på at ordne familiebilleder. Men billederne er en del af hans andet store projekt „CyberAll“. Gordon Bell er i gang med at overføre hele sit „papirliv“ til digital form. Alle fotos, breve, artikler alt, hvad han ejer, skal gøres tilgængeligt gennem CyberAll.

- Billeder er vigtige, fordi det er noget, som vi alle kan relatere til, forklarer han. Alle mennesker har fotos i albums og videofilm i reolen ud fra ønsket at bevare dem. Samtidig skal det være let at finde rundt i dem. CyberAll begyndte som et scannings-projekt, men siden har – også det – fået sit eget liv. Et liv som genspejler mit eget. Mit mål er at gøre hele mit liv tilgængeligt i digital form. Det er en form for mausoleum eller et forsøg på at opnå u dødelig-

hed, kan man måske sige, smiler han, mens han rækker mig en liste over de elementer, der for tiden udgør CyberAll projektet. Videnskabelige papirer, personlige fotos fra rejser, foredrag gennem tiden og etc.

- For tiden udgør mit liv 17 gigabytes. Der er 1700 fotos – både private og professionelle. Det er noget af det van-

skeligste at arkivere, fordi de ofte ikke har noget navn, ligesom det ikke fremgår, hvor og hvornår de er taget.

Mit system bygger primært på dato, således at man altid kan finde ting i sit liv ved hjælp af en dato. Systemet bygger på mapper (i Microsoft Windows, naturligvis), men det næste stadie vil være opbygget omkring en stor database. Det vil give større muligheder for mere præcist at kunne finde ting i arkivet, fordi man kan skrive en mere omfattende beskrivelse af billedet, dokumentet, eller hvad det nu er.

Den digitale hjerne

Hvad er den overordnede ide med CyberAll?

- Vi bevæger os jo hen imod en tid, hvor alt bliver optaget eller fremstillet i digital form, og snart vil alle have en lagerkapacitet, som kan måles i terabytes. CyberAll kaldes også for MyMainbrain, fordi det opdelt i to dele, ligesom hjernen – en privat og en professionel. Det er en slags ekstern digital hukommelse, hvor det overordnede mål er, at alt vil kunne findes i ”hjernen” lige meget, om det har stor eller lille betydning. I nær fremtid vil det være muligt at lagre alt. På en moderne pc vil man kunne lagre alle de samtaler, som et menneske har ført gennem et helt liv. Og jeg har ladet mig fortælle, at om 20 år vil man kunne lagre hele sin DNA på en pc.

Gordon Bell er tydeligvis meget engageret i CyberAll, som ikke kun behøver at rumme personlige ”papirer”. Også andre menneskers publikationer og bøger kan blive lagret heri. Alt, hvad man interesserer sig for.

- Forleden spurgte en kollega mig om, hvad der var den bedste måde at måle computerkraft på – og jeg kunne straks finde en kort, men interessant artikel om netop dette emne i mit CyberAll system, siger Gordon Bell. Og det var ikke engang en artikel, der var udgivet – det var blot noget, som en ven havde givet mig. Men vi havde scannet den ind. Den findes ikke en gang på nettet.

Hvad er de teknologiske udfordringer i CyberAll?

- At opbygge en database, der er til at finde rundt i og større eller

Fortættes side 18

Fortsat fra side 17

måske flere skærme. Jeg vil gerne kunne fylde mere på skærmen, have flere links end det er muligt i dag. Derfor må vi have enten større eller flere skærme tilknyttet den personlige computer i fremtiden.

Pc som underholdning

Interessen for billeder og videofilm via den personlige computer hænger også sammen med det tredje store projekt, som Gordon Bell arbejder for hos Microsoft – nemlig det såkaldte „Home Entertainment Network“.

Gordon Bell – og Microsoft – er overbeviste om, at pc'en vil blive central i folks personlige underholdningssystem i hjemmet i fremtiden. Alle andre apparater – videomaskiner, videokameraer, fotoapparater, telefonsvarer, tv osv. – vil danse omkring den personlige computer, som vil organisere og styre alle disse elementer.

- Vi er ved at undersøge, hvordan fremtidens forbrugere vil se film og tv-shows via den personlige computer, fordi vi mener, at computeren fremover vil blive det centrale element i den måde, vi vil blive underholdt på i hjemmet, når det gælder tv og andre former for underholdning.

Det tror tv-folkene i underholdningsindustrien imidlertid ikke. De vil ikke indgå ægteskab med pc'en. Det er derfor, at Tivo (som fremstiller en digital videomaskine, red.) har så store problemer med tv-industrien. Tivo og Realplay er computere, ikke særligt avancerede, der optager og viser tv.

- Vi vil gøre det samme, men på en meget mere gennemgribende måde, siger Gordon Bell. Vi forestiller os fremvisning af tv på en storskærm på væggen styret af en computer. Er der eksempelvis en web-adresse på skærmen, skal man naturligvis kunne klikke på den for at arkivere den i sine ”foretrukne” til senere brug.

Og man skal naturligvis også have mulighed for at vise materiale fra sin CyberAll på storskærmen.

Det er vores mål. Og det er helt nødvendigt at have en computer til at udføre alt dette.

Netværksbrødrister

Men er computere stadig ikke for komplicerede til at almindelige mennesker vil kunne lære at styre deres tv med dem?

- Jeg tror, at det vil være lettere at lære folk at benytte deres computer til at styre tv'et med, end at lære folk at benytte al det nonsens, som et tv-apparat i dag er udstyret med. Det er et spørgsmål om en simpel brugergrænseflade. Tag nu telefonen. En telefon har en elendig brugergrænseflade. Jeg har været på kontorer, hvor jeg ikke kunne finde ud af at ringe. Alle de knapper. Der er ikke nogen standarder for noget som helst. Ja, der er ikke nogen grænseflade. Tragedien med telefonen er, at der ikke for 10-15 år siden er blevet udviklet en visuel grænseflade. En

“ - Gordon Bell er i gang med at overføre hele sit „papirliv” til digital form. Alle fotos, breve, artikler alt, hvad han ejer, skal gøres tilgængelig gennem CyberAll.
- Mit mål er at gøre hele mit liv tilgængeligt i digital form. Det er en form for mausoleum eller et forsøg på at opnå udødelighed, kan man måske sige. ”



skærm ville have elimineret alle de indtalte valgmuligheder, som vi i dag skal høre på, og som er ved at gøre os alle sammen vanvittige.

Du forestiller dig altså et hjemmenetværk, som er styret af den personlige computer?

- Ja, men uden at gå for vidt. Mange taler om, at man kan have sin brødrister tilsluttet netværket, så der er varme boller om morgenen, når man står op. Men her må man nok spørge: Er der virkelig nogen grund til at have sin brødrister tilknyttet et netværk? Hvorfor gøre noget, der er simpelt mere kompliceret?

Så selvom mit eget motto er: IP på alting – så skal der naturligvis sættes nogle fornuftige grænser.

Arbejder du her på The Bay Area Research Center med, hvad der personligt interesserer dig, eller indgår det også, om det kan anvendes af andre mennesker og dermed blive til et potentielt produkt for Microsoft?

- Det er jo den gamle historie med teknologi: Hvad vil folk have? Jeg arbejder mest ud fra at skabe noget, jeg selv ønsker og kan bruge. Sådan tror jeg, de fleste mennesker har det. Vi kan lide at skabe noget til os selv.

Og det fungerer fint?

- Både og. Hvis man skaber noget, som man selv kan bruge, men ingen andre er interesseret i, er det OK. Men så er det jo et meget lille marked. Men sommetider skaber man noget, som er godt for firmaet, for forbrugeren og for de programmører, der har skabt produktet. Så er alle glade, og vi kan kaste os over det næste projekt.

Den store plan

Du har haft en central rolle i bestræbelserne på at skabe en overordnet plan for udviklingen af internettet. Hvordan forløb det?

- Jeg var assisterende leder af National Science Foundation

(NSF) inden for området omkring computerteknologi. I 1987 ledede jeg et udvalg, der hed National Research and Education Network. Denne gruppe udviklede den såkaldte NREN plan, der definerede retningslinier for udviklingen af et backbone-netværk for perioden frem til år 2000. Det var et svar på det såkaldte Gore lovforslag, som Al Gore havde fremsat i Kongressen.

I februar 1987 afholdt vi et møde i San Diego, Californien. Der var omkring 300 videnskabsfolk, erhvervsfolk og regeringsrepræsentanter med til dette møde.

Jeg deltog i møderne, men det afgørende øjeblik kom først den sidste morgen. Det var et af disse „aha“-øjeblikke. Pludselig kunne jeg se det hele for mig. Jeg nedfældede en tidsplan, og den viste sig senere at være en ret præcis skitse for, hvordan udvidelsen af internettet i USA kom til at udvikle sig. Første trin var at gøre det eksisterende netværk mere pålideligt. Næste trin var at udvide kapaciteten på backbone-netværket til brug af T-1 forbindelser (1,5 Mbit/sekund). Så til T-3 forbindelser (4,5 mbit/sek). Og endelig til et højhastigheds net baseret på fiberteknologi.

NSF var sammen med University of Michigan og IBM ansvarlig for handlingsprogrammet, mens MCI skulle opgradere selve backbone-netværket. Det var ikke med i planen, hvad netværket egentlig skulle bruges til – udover at forbedre servicen med at

levere e-mail, der dengang kunne være flere timer undervejs. Men ingen havde forudset www. Det hele var mest et spørgsmål om blot at skabe et hurtigere bredbåndsnat.

Programmering

Hvordan synes du programmering som profession er blevet forandret gennem tiderne?

- Jamen, programmering forandrer sig hele tiden. Den største forskel er vel, at det i dag sker med stadig større maskiner. Og at der er kommet nye elementer til. Net-programmering er anderledes. Script programmering er anderledes. Excel programmering er anderledes.

Desuden er meget programmering rykket over i andre brancher. Halvleder/chip-design er i dag i høj grad et spørgsmål om programmering. Det samme gælder for fremstilling af medicinalprodukter osv.

På den anden side bliver meget af den almindelige system programmering i dag udført på nøjagtig samme måde, som for 40 år siden.

Men basalt set, når det gælder programmering, så findes der ikke noget, der er mere kreativt. Det er den essentielle form for kreativitet. For hvis du kan forestille dig noget og kan udtrykke det teknisk - så kan det højst sandsynligt udvikles. ●



GORDONS BELLS BLÅ BOG

Gordon Bell arbejdede, fra han tog sin kandidatgrad i 1957 fra Massachusetts Institute of Technology (MIT) som forsker ved universitetet..

Gordon Bell blev ansat hos Digital Equipment Corporation (DEC) i 1960.

Han var arkitekt på udviklingen af verdens første kommercielle minicomputer – PDP-1. Den første PDP-1 computer blev leveret til en kunde i november 1960.

Fra 1965 arbejdede han med at udvikle multiprocessorer systemer – det vil sige et system med flere CPU'er. Han var chefarkitekt på Digital's PDP-6 system – forløberen for PDP-10, DEC-10 og DEC-20 systemerne. PDP-6 systemet var et af de første multiprocessorer-systemer, der blev udviklet.

Og samtidig et af de første timesharing-systemer – det vil sige en computer, som flere brugere kunne arbejde på samtidigt.

Fra 1966 til 1972 underviste han i datalogi på Carnegie-Mellon Universitetet.

I slutningen af 1960'erne var han teknisk rådgiver omkring udviklingen af DEC's succesfulde PDP-11 systemer (16 bits minidatamater), herunder på udviklingen af den såkaldte UNIBUS. UNIBUS'en gjorde det muligt at udvide en computer ved hjælp af standardiserede indstikskort – ligesom man i dag kan på en pc med indstikskort til ISA og PCI bussen. Netop det, at de tidlige PDP-11 systemer kunne udvides på denne vis, var stærkt medvirkende til deres succes.

I 1972 vendte han tilbage til DEC som vicepræsident med ansvar for forskning og udvikling. Han var fra midten af 1970'erne projektleder for udviklingen af DEC's VAX computer (32 bit), VMS styresystemet og det samlede såkaldte VAX Computing Environment.

I 1982 var han med til for DEC, sammen med Intel og XEROX, at lancere det busbaserede ethernet som fremtidens standard for lokalnet. Det var en revolution på et tidspunkt, hvor alle netværksopkoblinger var baseret på punkt-til-punkt forbindelser. Han benyttede den gang i sin præsentati-

on for første gang ordene: "The network becomes the system".

Hans interesse for cluster (klynge) systemer, hvor flere løst koblede computere kan samarbejde om at løse opgaver, var i årene omkring 1980 med til at drive udviklingen af den såkaldte VAX-cluster teknologi. I et VAX-cluster kan flere computere dele ydre enheder og samarbejde som løsning af opgaverne. Hvis en computer går ned, kan en anden node (knode) i clusteret fortsætte med afvikling af opgaven.

Hans interesse i supercomputere fik ham i 1983 til at forlade DEC og vær med til stiftelse af ENCORE Computer Corporation. Encore specialiserede sig i at bygge supercomputere baseret på multiprocessor teknologi.

I 1987 var Gordon Bell som leder af National Science Foundation's Computing Directorate ansvarlig for at planlægge udviklingen af det såkaldte National Research and Education Netværk – en kraftig udvidelse af brugen af og kapaciteten på Internettet.

Siden 1995 har Gordon Bell været ansat som senior-forsker på Microsofts „Bay Area Research Center“.

Fritidsinteresser omfatter fisketure til Alaska og cykling i Frankrig.



Har PROSA en fremtid?

Er du klar til at opgive din fagforening? Opgive den demokratiske struktur, hvor Delegeretforsamlingen (DF), altså du og jeg, er den højeste myndighed, repræsenteret af Hovedbestyrelsen (HB) i det daglige, hvor vi selv vælger vores politiske repræsentanter – de faglige sekretærer, formand og næstformand, medlemmerne af HB, udvalg osv.? Det er jo vores fag – vores fagforening, og de er vores repræsentanter. Vil du lave om på det?

Det har vist aldrig være nogen hemmelighed, at vores nuværende formand gerne vil køre PROSA som en strømlinet virksomhed med ham som direktør. Allerede ved sidste strukturseminar var han ude med ideer om at nedskære og helst afskaffe de DF-valgte faglige sekretærer og indføre 2- eller 3-årige DF'er.

Men det helt store flertal af deltagerne var enige om, at PROSA har en god og flad demokratisk struktur, hvor det er nemt for det enkelte medlem at få indflydelse. Man var enige om, at det var ressourcer, der manglede. Derfor var der også en hvis åbenhed om, at der skulle ansættes flere, men som yderligere ressourcer i en voksende forening og ikke på bekostning af de faglige sekretærer, som der også var enighed om skulle vælges – ikke ansættes.

Dette gjorde, at formanden blev fornærmet og kaldte os alle dumme og uvisionære. Men det er jo det besværlige ved demokrati, kære formand. De andre er ikke nødvendigvis enige, og det skal du så respektere, og som formand sørge for, at vores – medlemmerne – holdninger, visionære eller ej, bliver opfyldt bedst muligt! Formanden er valgt af os til at repræsentere os, ikke til at tvinge sine ideer igennem, ikke til at bruge vores fagfor-

ening til at opnå sine egne personlige ambitioner! Og det virker det som om, du har glemt!

Rygtet vil vide, at man fra HB's side vil forsøge sig med langsom kvælning – fra 5 faglige sekretærer sidste år til 2 i år.

Det var trist at læse i det sidste PROSAblad, at en af de "gode gamle", Niels Frøhlich støtter 0 faglige sekretærer, tilsyneladende sammen med hele PROSA/ØSTs bestyrelse?

DF gik sidste år med til 2-årige DF – med en betingelse om, at der hvert andet år, i stedet for DF, blev afholdt seminarer, om PROSAs struktur og politik. Det gik formanden med til at anbefale med kommentaren: "Ja, ja, I skal nok få jeres årlige skovtur", han mener nemlig slet ikke, at vi (DF) er kompetente til at være højeste myndighed.

„Men det er jo det besværlige ved demokrati, kære formand. De andre er ikke nødvendigvis enige, og det skal du så respektere“

Og så er der solidariteten, som også altid har været et af PROSAs vartegn – de arbejdsløse skal ikke betale kontingent, de faglige får samme løn, og lønningerne er i det hele taget ikke så høje i PROSA, fordi det er medlemmerne, det drejer sig om. Men også her er der sket store forandringer under vores nuværende formand, idet han har sørget for en forholdsmæssig astronomisk hyre til sig selv.

Men lønnen er én ting, magt er noget andet, og der har formanden endnu ikke opnået, hvad han vil – han har jo også kun haft et par år til det, men lobbyarbejdet er vist færdigt nu, og nu kommer så det næste udspil – væk med de faglige sekretærer, så han kan få ansat nogen, han har hals og håndsret over, og væk med de

delegerede – vi holder skam "skovturen", men der er jo ikke længere meget, der skal arbejdes med og tage stilling til, og det er jo også det bedste, for det skal formanden nok ordne, vi er alligevel for inkompetente.

Kære PROSA medlemmer, selvom de ovenstående tiltag bliver pakket ind i "nødvendighed for en moderne fagforening", så er det bare en omskrivning af afskaffelse af det demokrati og den solidaritet, som PROSA altid har stået for. Vi er mange, der gerne vil beholde både demokratiet og solidariteten, og vore faglige sekretærer skal fortsat have mandat til at forhandle for os.

Ideerne, som formanden og co. står for, er sikkert glimrende til en privat virksomhed, der bare skal give overskud – og jeg er sikker på, at der venter vores, på mange områder

yderst kompetente, formand, en lysende fremtid derude i det private, men til en demokratisk, solidarisk fagforening, som er til for sine medlemmer (og ikke omvendt) dur det ikke!

Så jeg håber, at så mange af jer som overhovedet muligt vil komme på næste DF og vise, at vi vil beholde vores medbestemmelse, vores demokrati, vores flade struktur med plads til alle og solidariteten, og at vi vil blive ved med at være højeste myndighed med ret til at vælge!

SÅ MØD OP! Kom og stem, vis hvem vi er, og hvad vi kan, og lad os sørge for, at vi også i fremtiden har et PROSA, vi kan være bekendt at være medlem af og anbefale til andre.

*Sol-Britt Lærkesang,
It-kordinator på DTU, aktiv i
PROSA siden 1992 og medlem
af PROSA/STATS bestyrelse.*

Kære Østbestyrelse. I jeres læserbrev i sidste PROSAblad kommer I med nogle betragtninger omkring valgte faglige sekretærer. Vi vil ikke her kommentere dem alle, men nøjes med at se på 3 centrale påstande i jeres brev, hvor vi mener, at I lidt forkert på den.

„Vi vælger år efter år de samme folk“

For det første: kan I huske: *Gert Knudsen, Carsten Caspersen, Lars Bertelsen, Erik Frederiksen, "Thorchild", Mette Staal, Torben Conrad, Michael Lund Larsen, Bodil Toft, Palle Eghjort, Carsten Hering Nielsen, Bodil Nielsen, Inge Poulsen, Niels Bertelsen, Jeppe Rørskov.*

Det er navnene på de forhenværende faglige sekretærer, der i løbet af de sidste (ca.) 10 år, har forladt deres stillinger (frit efter hukommelsen, undskyld hvis vi har glemt nogen).

Nogle er siden vendt tilbage i andre stillinger. Hvis I tæller, efter vil I se, at det drejer sig om i alt 15 personer ud af en medarbejderskare på gennemsnitlig syv personer i perioden. Det er altså ikke helt rigtigt at "Vi vælger år efter år de samme folk". Faktisk passer den karakteristik kun på to personer. De sidste 5 pladser har altså været besat med 18 forskellige personer i løbet af ca. 10 år. (Når vi medregner de 3 nuværende faglige). Så hvis vi bortser fra de to "koryfæer", Mogens Sørensen og Carsten

PROSA er mere end et forsikringselskab



Jeg vil godt kommentere Niels Frøhlchs læserbrev i sidste nummer af PROSAbladet, om forslaget til næste DF om, at antallet af valgte faglige sekretærer skal ned på 0 (nul).

Så vidt jeg kan se, bunder hele denne misere i to fejløpfattelser:

- 1) Alle unge i dag vil have tag-selv-bord.
- 2) PROSA er en ren arbejdsplads, og formanden er direktør for skidtet.

Ad 1) Ja, mange unge er i dag egocentriske og vil kun overveje en fagforening, hvis den fungerer som et forsikringselskab. Det er derfor en oplagt tanke at lefle for dem ved at lave sig om til et forsikringselskab. Men (for der er selvfølgelig et men :-), der er nogle vigtige spørgsmål, man bør stil-

le sig selv og hinanden i den anledning.

Hvorfor skulle de vælge PROSA som fagforening/forsikringselskab, når der er andre, større aktører på markedet? Det giver jo ingen mening at vælge et lille selskab, når et større selskab typisk har flere muligheder at vælge imellem. Her kan man jo så overveje at slå sig sammen med en af de større aktører .. men det vil jeg lade formanden om :-)

Vil vi overhovedet have den slags egoister i en fagFORENING? Hvorfor har PROSA pt. medlemsfremgang, hvis vi ikke kan tilbyde det, „alle“ unge vil have?

Mit bud er, at den type unge, som alle lefler for, slet ikke er interesserede i at være med i en fagforening (uanset tilbud), men at der stadig er mange sociale unge, som gerne vil

Faktisk bliver der flere af de sociale unge, som bryder med egocentreringen. Jeg kan se på DIKU (Datalogisk Institut Københavns Universitet, red.), at der bliver flere og flere sociale tiltag og grupperinger efter en periode, hvor det var stort set umuligt at skaffe folk til sociale aktiviteter. Har vi virkelig lyst til at afskære os fra dem i en kortsigtet kamp for medlemstal? Skal vi ikke netop slå os op på at være mere end et forsikringselskab?

Ad 2) Nej, PROSA er ikke en traditionel arbejdsplads. Det er snarere hen ad Folketinget. Der er både politisk valgte og almindeligt ansatte i Folketinget. Der er til en vis grad overlap mellem deres opgaver. Statsministeren er ikke leder for de øvrige folketingsmedlemmer (kan I forestille jer ramaskriget,

hvis han forsøgte).

På samme måde er de faglige sekretærer valgt ved DF. De er i det daglige arbejde underlagt bestyrelsen, men formanden har ikke og skal ikke have hånd- og halsret over dem. Dette er et demokrati. Jeg har været med til at vælge de faglige sekretærer, jeg forventer, at de får ro og opbakning til at udføre deres arbejde.

Hvis PROSA i stedet skal være en privat virksomhed, så kan vi ansætte de faglige sekretærer på linie med alle andre. Men så vil jeg personligt se mig om efter en rigtig fagforening andetsteds.

Med venlig hilsen Katja Gamby, Fællestillidsrepræsentant ved Københavns Universitet.

Larsen, er den gennemsnitlige „levetid“ for en faglig på ca. 3 år her i organisationen. Det er såmænd lige på kanten til at være en flakke arbejdsplads!

„Kampvalg mellem klart formulerede fagpolitiske linjer“

I efterlyser kampvalg mellem klart formulerede fagpolitiske linjer, som en forudsætning for at vælge faglige sekretærer. Det forekommer os lidt bagvendt at bruge den konsensus omkring PROSAs udvikling, der eksisterede fra ca. midt i 90'erne frem til strukturseminaret i august 2001, som argument for, at man ikke behøver at vælge faglige sekretærer. Svenskerne har heller ikke afskaffet Riksdagsvalgene, selv om de plejer at vælge Socialdemokraterne. For den sags

skyld kan man heller ikke argumentere med det lave antal delegerede. Man hverken kan eller skal tvinge folk til at være aktive i en demokratisk organisation. Men man kan lade være med at indrette organisationen, så den spærrer for muligheden for aktive medlemmer. Argumentet gælder jo samtlige DF-valg: Formand, næstformand og hovedbestyrelse – for slet ikke at tale om de manglende kampvalg til delegeretposterne. Og heller ikke her er der tale om valg mellem klare fagpolitiske linjer, når der en sjælden gang er tale om kampvalg.

„It-faglige kvalifikationer ikke parameter“

IT-faglige kvalifikationer har aldrig været en parameter i valget af sekretærer. Undskyld, vi

bliver lidt direkte, men det er faktisk rent sludder, I der skriver. Derimod har det handlet om fagligt engagement og aktivitet og lyst til at gøre noget for sine kollegaer. Samtidig er det centralt, for os, at ansvaret for den politikudvikling, der sker, ligger hos personer med solide rødder i branchen og i organisationen PROSA. Det er faktisk den bedste – og i længden den eneste – måde at sikre, at det fortsat er medlemmernes behov, der styrer udviklingen i PROSA og ikke et lag af fastansatte „embedsmænd“. Det har vi faktisk haft rigtigt stort held med i mange år. Vi foreslår, at man kigger konkret på behovet for ansatte, deres antal og kvalifikationer, i stedet for at ødelægge den model, der har gjort PROSA til en dynamisk organisation i fremdrift

og udvikling igennem mere end en generation, ved at gøre PROSA til den traditionelle mellemting mellem et forsikringselskab og forsørgelsesforening for bureaukrater.

*Venlig hilsen
Steen Andersen og Eva Christensen, faglige sekretærer i PROSA/STAT*

PROSAbladet modtager gerne indlæg fra læserne, men forbeholder sig ret til at forkorte bidragene. Send dit indlæg til prosabladet@prosa.dk.

Redaktionen

Troværdige paradokser

Af Tom Allan Olsen

Test over design. Programmering i første fase af systemudviklingen. Kommunikation og mod som bærende elementer i udviklingsprocessen. Små ændringer hele vejen igennem processen frem for dækkende kravspecifikation som grundlag for analyse og design.

Extrem programmering (XP) vender op og ned på mange vedtagne normer omkring softwareudvikling. Forfatteren til denne bog bruger sine (somme tider dyrkøbte) erfaringer til at formulere et nyt regelsæt for systemudvikling primært beregnet for mindre grupper. Et regelsæt der vil få mange garvede programmører til at gå i baglås.

At kravspecifikationen får en mindre vægtning i forhold til velkendte systemudviklingsmetoder betyder ikke, at kunden ikke er en vigtig partner for udvikleren. Tværtimod. Kunden skriver detailspecifikationer og skal være i stand til at tage vigtige beslutninger. Kommunikation er et nøglebegreb i XP. Testcases skrives af udvikleren i samspil med kunden. Udvikleren må ikke være bange for at stille kunden spørgsmål til hudløshed, for det er

der i denne bog. Mange af dem virker både selvindlysende og paradoksale – men mange af tesaerne i bogen viser sig at indeholde pointer, der vækker til eftertanke. Derfor er "Introduktion til Extreme programming" et godt grundlag for diskussion.

En af systemudviklingens grundantagelser har været, at prisen for ændringer stiger eksponentielt over tid: jo senere man opdager en fejl, jo svære og dyrere bliver det at rette den. Denne grundantagelse gør Kent Beck op med.

Det kan faktisk lade sig gøre at programmere kode og først rette denne kode langt inde i udviklingsprocessen, uden at det bliver uforholdsmæssigt dyrt, skriver han. En af måderne er at benytte objekter (for eksempel i form af objektdata-baser). En anden er at udarbejde et enkelt design uden ubenyttede elementer. En tredje automatiserede testprogrammer.

Dette opgør, med antagelsen om at pri-

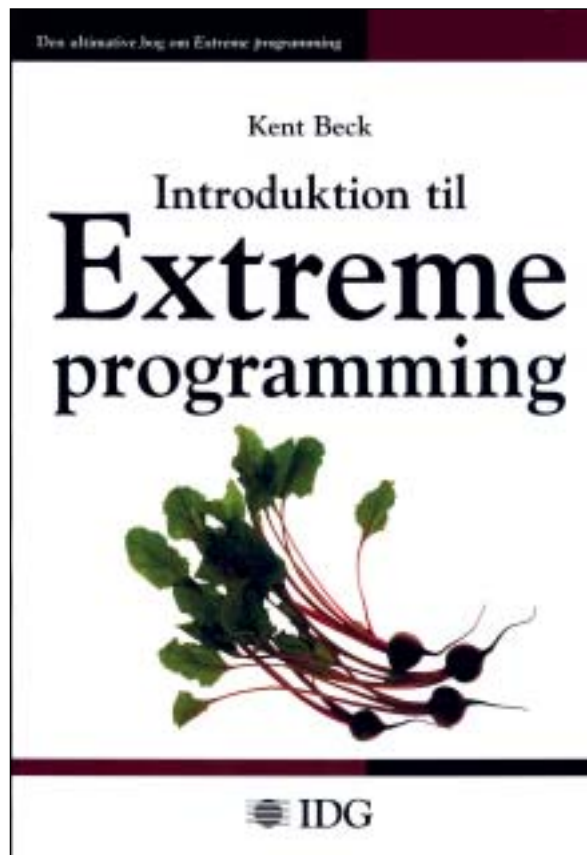
“ Mange af tesaerne i bogen viser sig at indeholde pointer, der vækker til eftertanke. Derfor er „Introduktion til Extreme Programming“ et godt grundlag for diskussion. ”

den eneste måde, man kan nå frem til et holdbart grundlag for design og programmering. Og netop design og programmering er to uadskillelige elementer i XP. Test er lige så vigtig. Og refaktorering (forbedring af ikke-funktionelle kvaliteter: enkelhed, fleksibilitet, forståelighed, hastighed) og parprogrammering er to af XP's hjertebørn. Estimering er forudsætningen for det hele.

At test kommer før design, betyder ikke, at design ikke kommer før test. "Design er en integreret del af det daglige arbejde med koden for alle udviklerne i et XP-team." (s. 46 m). Sådan er der mange spidsfindighe-

sen for ændringer stiger eksponentielt over tid, giver mulighed for nye udviklingsvaner: Ekstremt korte iterationsperioder. Hurtig feedback. Integration af programmering og test. Små ændringer.

Det skorter ikke på lovord, når forfatteren skal præsentere sin metode: "XP er en enkel, effektiv, sikker, fleksibel, videnskabelig og sjov måde at udvikle software på." (s. xix ø). Men Kent Beck skriver også: "Ingen af de regler, vi har beskrevet, er unikke eller originale. De er alle sammen blevet benyttet, så længe der har været programmer at skrive. De fleste af disse regler er blevet opgivet til fordel for mere udvik-



lede og ressourcekrævende regler, i takt med at man har opdaget deres svagheder. Er XP ikke bare en forsimplet tilgang til softwareudvikling?" (s. 57 ø).

For mig, der ikke har arbejdet med XP i praksis, er det i hvert fald lidt af et postulat, at reglen om, at prisen for ændringer stiger eksponentielt over tid, på nærmest magisk vis kan falde sammen blot ved at justere på udviklingselementerne. Men Kent Beck oplister i hele kapitel 11 en række nye (og gamle) metoder og fif, som tilsammen sandsynliggør, at det ovenfor nævnte aksiom ikke længere behøver at være bestemmende for rækkefølgen i systemudvikling.

Hvis man dermed tror, at XP er løsningen på alle problemer, går man imidlertid galt i byen. Kent Beck slutter bogen af med at beskrive en række tilfælde, hvor det vil være klogere at fravælge XP. Han understreger vedvarende, at hele teorien bæres af hans egne personlige erfaringer – som naturligvis ikke deles af alle andre – og samtidig fremstiller han en række alternative muligheder. Hans evne til at formidle sine tanker og erfaringer, gør bogen til et troværdigt dokument. Alt i alt får man indtrykket af, at der her er en forfatter som spiller med åbne kort. ●

Kent Beck: Introduktion til Extreme programming. IDG 2002. 174 + 21 sider. Kr. 249,00. Oversat (glimrende) af Lars Thorup.

Partipolitisk neutral – men ikke upolitisk

Af Thor Temte, informationschef

PROSA skulle være en partipolitisk neutral fagforening, det var en vigtig pointe for stifterne dengang i 1967.

Det er stadig en vigtig del af PROSA's fagpolitiske grundlag. Det medfører, at PROSA ikke støtter nogen politiske partier økonomisk eller fremhæver bestemte partier og deres holdninger frem for andre.

Det betyder dog ikke, at PROSA er upolitisk eller ikke tager stilling til politiske emner, der er centrale eller "oppe i tiden". Tværtimod. Det afspejles i PROSAs principprogram, seneste revideret på Delegeretforsamling i 2001. Det kan også konstateres i forbindelse med den lille artikel fra PROSAbladets septemhernummer 1972, som vi bringer her på siden.

Artiklen handler om CPP "Computer People for Peace" og Vietnamkrigen. Krigen var på daværende tidspunkt i fuld gang. Nixon var stadig præsident i USA og udenrigsminister Kissinger forhandlede med Nordvietnameserne og den sydvietnamesiske befrielsesfront i Paris. Målet for USA var at få en såkaldt ærefuld afslutning på krigen.

Vietnameserne gav sig dog ikke uden videre, og senere på året indledte USA julebombardementerne af Hanoi – Nordvietnams hovedstad. Kissinger og Nixon ville presse vietnameserne til en forhandlingsløsning. Det lykkedes ikke, og i starten af 1973 blev der indgået en våbenhvileaftale. USA trak sig herefter ud af Sydvietnam, uden at en egentlig fredsslutning var nået. ●

CPP - Computer People for Peace

CPP er en edb-arbejderforening som for fire år siden opstod i USA på grund af stigende bekymring over Vietnam-krigen. Krigen var i begyndelsen samlingspunktet, men siden er virkeområdet udvidet til at beskæftige sig med det omfangsrige misbrug af teknologien indenfor næsten alle områder.

Foreningens medlemmer er næsten alle ansat inden for edb-branchen: programmører, konsulenter, hullepersonale, operatører, ingeniører og videnskabsmænd. — Arbejdspladser omfatter banker, forsikringselskaber, højere læreanstalter, IBM, regeringsorganer o.s.v., og det er især der medlemmerne sætter ind.

CPP tager del i de fleste aktiviteter, der beskæftiger sig med spørgsmålet om fred. De forsøger at få deres budskab ud til de mange ikke-organiserede kolleger, og at oplyse offentligheden om misbrug af teknologi i krigens tjeneste.

Løbende udgives et tidsskrift (Interrupt) og debathæfter udgives når der er samlet nok materiale vedrørende et bestemt emne. Indtil dato er der udkommet 18 numre af Interrupt og 3 hæfter med følgende titler: The Technological Warlords Health: Big Business for Computers Data Banks, Privacy and Repression.

Som modstykke til de store mammut-konferencer afholdes alternative konferencer hvor deltagerne er edb-arbejdere. På den sidste CPP konference blev et større projekt omkring IBM lanceret. Et andet projekt vedrører et forsøg på at yde teknisk bistand til Vietnam på edb-området.

Hvis der blandt Prosas medlemmer er nogen som er interesseret i at modtage Interrupt, eventuelt at få yderligere oplysninger om CPP med henblik på nærmere kontakt, vil jeg gerne vide det. Send navn og adresse til Prosa-bladets redaktion, og I vil høre nærmere.

Jan Laugesen.

CPP og Vietnamkrigen

Efterfølgende artikel er et uddrag af et længere indlæg i Interrupt nr. 18, maj 1972. Uddraget omhandler indlæggets konklusion . . .

>Det er nu mere end ti år siden »rådgivere« blev sendt til Vietnam af præsident Kennedy. Siden da har den amerikanske regering (både demokrater og republikanere) søgt at sælge til det amerikanske folk — invasionen fra nord, anti-kommunisme, Tonkin Bugten, pacificeringsprogrammer, domino teorien, USAs indblanding (kontra Nord Vietnams invasion), beskyttelsesreaktioner, strategiske bombninger, ligtælling, vjetnamisering og krigsfanger.

Andre med mere liberale anskuelser har forsøgt at sælge os den tro at den amerikanske »indblanding« er en fejltagelse . . . at det er forkert at stræbe mod at være verdens politibetjent . . . og at hvis vi blot kunne unddrage Pentagons gale generaler nogle bevillinger . . . så ville alt være godt.

CPP's stillingtagen skal klargøres ved følgende:

1. Krigen i Sydøstasien er ikke en fejltagelse (selv om mange har taget fejl) men en logisk konsekvens af et imperialistisk økonomisk system.
2. Vi må derfor indtage en tydelig anti-imperialistisk holdning, en holdning der ser gigantfirmaerne som den største fjende af verdens folk. (Multinationale konglomerater såsom ITT har større mulighed for at udøve magt end de fleste lande).
3. Som følge heraf må CPP styrke og støtte aktioner, som tages mod gigantfirma strukturen.

I slutningen af 60'erne opstod organiserede protester imod krigen.

I begyndelsen af 70'erne vil der opstå organiserede protester imod årsagerne til denne krig, nemlig monopolkapitalen og de gigantfirmaer, som udgør dens struktur. Dette er allerede begyndt med aktioner, der finder sted over hele landet, rettet mod ITT, IBM, Sikorsky Aircraft, GE, Honeywell og Standard Oil, CPP har for sin del iværksat »Project IBM».

IBM - det firma, som ejer moderne teknologi. Vi har brug for din fortsatte støtte samt fornyet og forstærket aktivitet til at føre kampen videre».

(Oversat af Jan Laugesen).

A-kassen – stadig kun for it-professionelle

Af Kurt Kofoed, a-kasseleder

En ny lov har åbnet op for, at landets a-kasser kan blive tværfaglige. It-fagets a-kasse vil dog fortsat være forbeholdt de it-professionelle. Men i Merkonomernes a-kasse vil man udvide optageområdet til også at omfatte merkonomstuderende. Det er vigtigt at slå fast, at PROSA ikke ændrer på, hvem der kan blive medlemmer i it-fagets arbejdsløshedskasse – det er nemlig kun de it-professionelle!!

2 afdelinger

PROSA og Merkonomerne gik for adskillige år siden sammen om at oprette IT-faget og Merkonomernes arbejdsløshedskasse, fordi ingen af os havde medlemmer nok til at leve op til lovgivningens krav om antal medlemmer for at oprette hver vores egen. Vi har konstrueret vores samarbejde, så vi i dagligdagen fungerer som 2 helt adskilte afdelinger, men vi optræder over for Arbejdsdirektoratet og andre som 1 a-kasse. Det betyder, at der i denne artikel arbejdes med 3 forskellige a-kasser:

- 1 It-faget og Merkonomernes a-kasse (IMA)
Formel overbygning
IT-fagets a-kasse (IFA)
- 2 IMA's afdeling I Prosa
Merkonomernes a-kasse (MA)
- 3 IMA's afdeling i
Merkonomernes hovedorganisation

Når lovgivningen åbner nye muligheder, mødes de 2 a-kasse-afdelinger for at

fastslå grundlaget for det videre samarbejde i IMA.

4 modeller

Lovændringen om tværfaglige arbejdsløshedskasser trådte i kraft pr. 1. september 2002. Loven åbner nu mulighed for at man som a-kasse kan vælge 4 forskellige modeller for, hvilket medlemsgrundlag man vil bygge sin a-kasse på

- lønmodtagere inden for kassens faglige område
- lønmodtagere og selvstændige inden for kassens faglige område
- alle lønmodtagere – uanset fagligt område
- alle lønmodtagere og selvstændige – uanset fagligt område

PROSAs a-kasse stadig kun for it-professionelle

I it-fagets a-kasse fortsætter vi fuldstændig uændret med vores optagelsespraksis – vi har en a-kasse kun for it-professionelle. Henvendelser om optagelse fra alle andre vil blive henvist til Merkonomernes a-kasse. Der skal ikke herske tvivl om, at PROSAs faglige profil slår klart igennem i forhold til hvem, der kan blive medlemmer af it-fagets a-kasse.

I PROSA har vi haft overvejelser om at udbygge it-fagets a-kasse til også at omfatte selvstændige, men vi er landet på, at vi ikke har stort nok medlemsgrundlag (volumen) til at opbygge den ekspertise, der skal til at yde en professionel rådgivning over for denne gruppe. Der er nemlig tale

om en helt anden og meget kompliceret arbejdsløshedslovgivning, når vi taler om selvstændige.

Når It-faget og Merkonomernes a-kasse meget snart holder Delegeretforsamling vil det være for at godkende indstilling fra begge organisationer om, at vores fælles a-kasse fremover skal organisere tværfagligt.

I praksis vil dette ikke påvirke PROSA – men kun Merkonomerne.

Forslaget om at blive tværfaglig kommer fra Merkonomerne ud fra ønsket om at optimere konkurrence-evnen om medlemmerne over for andre a-kasser, som bliver tværfaglige. Merkonomerne vil gerne kunne optage studerende, og da de kan komme fra mange forskellige fagområder, er det nødvendigt for dem at blive tværfaglige.

I It-fagets a-kasse udmærker vi os ved, at vi kender it-fagets særlige erhvervsudvikling, arbejdsvilkår og efter- og videreuddannelsesmuligheder. Styrken i PROSAs a-kasse er, at vi kun er for it-professionelle!

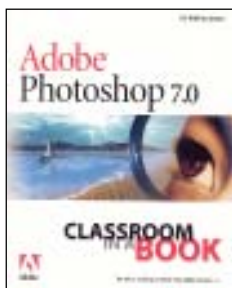
Dette vil ikke ændre sig. ●

KONTORLUKKET

A-kassen holder kontorlukket
onsdag d. 9. oktober

BOG - INFO

ADOBE PHOTOSHOP 7.0 CLASSROOM IN A BOOK



Using the same style of self-paced instruction employed in the best-selling previous edition, this comprehensive set of Photoshop lessons provides everything you need to

dive into the world of print, Web, and graphic design with Photoshop 7. Completely revised to cover all of Photoshop 7's new features (including the new Healing Brush, color correction commands, and file management tools), the book starts with an introductory tour of the software and then progresses on through 16 lessons, covering everything from Photoshop's interface to more complex topics like color management, Web graphics, and photo retouching.

by Adobe Creative Team

ISBN: 0321115627

Normalpris kr. 527,-

Medlemspris kr. 448,-

ACTIONSCRIPTING IN FLASH MX



Tap into the full power of Flash MX by learning how and when to employ ActionScripting. ActionScripting in Flash MX is structured into 2 parts. In the Foundation section

readers learn general programming theory and how it applies to Flash. Then the book progresses through more complex Flash ActionScripting applications, including functions, arrays, objects, components, and interfacing with external data. Short tasks and real-world analogies demonstrate specific concepts. In the Workshop section, the reader actually builds practical applications that range in complexity from beginner to advanced. At the end of the Workshop section, the reader will actually debug broken scripts.

by Phillip Kerman

ISBN: 0735712956

Normalpris kr. 468,-

Medlemspris kr. 398,-

MTIV: PROCESS, INSPIRATION AND PRACTICE FOR THE NEW MEDIA DESIGNER



MTIV (Making the Invisible Visible) is an indispensable guide for the new age of media design. This book is about HOW to achieve the results that bring in profits and make

you a better designer. This beautifully written and designed book unveils the methods behind Hillman Curtis' phenomenal success as a New Media designer. In well-crafted narrative and instructional form, Hillman outlines his systematic approach for working with clients to develop clear, cogent, and creative communication - three „musts“ for successful design. Through trial and error, Hillman and his company honed a seven-step process for creating concepts, developing and designing New Media. Often overlooked or unknown by designers, the methods in this book are distilled from years of experience, and enhanced by years as a leader in the design field. Divided into three parts-Process, Inspiration and Practice-the book offers a practical methodology for successful artistic and professional work and also offers technical advice in translating this for the web (color, XML, streaming media, and other topics are discussed). Lined with a subtle sense of humor and narration that really flows, this book is a joy to read, with great advice that helps designers with their own design work.

by Hillman Curtis

Månedens tilbud

ISBN: 0735711658

Normalpris kr. 527,-

Medlemspris kr. 395,-

C#: FOR EXPERIENCED PROGRAMMERS



Written for programmers with a background in C++, Visual Basic, Java or other high-level languages, this book applies the DEITEL signature LIVE-CODE approach to teaching programming and explores Microsoft's C# language in depth. This book presents important C# concepts in the context of fully test-

ed programs, complete with syntax shading, detailed line-by-line descriptions and program outputs. The book features 230 LIVE-CODE programs that contain 26,006 lines of proven C# program code. In addition, the book includes 402 programming tips that help you build applications that are portable, reusable and optimized for performance.

by Harvey M. Deitel

ISBN: 0130461334

Normalpris kr. 644,-

Medlemspris kr. 547,-

PHOTOSHOP FACE TO FACE



This is a full color inspirations title from friends of ED, aimed showing professionals and home users alike how to access the multiplicity of techniques available

in Adobe Photoshop. By using such a familiar model as the human face, the effectiveness and originality of these techniques is thrown into sharp relief.

The book employs versions of Photoshop up to the brand new release Version 7, although the techniques shown will be compatible with previous releases of the software.

by Gavin Cromhout

ISBN: 1903450845

Normalpris kr. 520,-

Medlemspris kr. 442,-

FTU BOGHANDEL



Månedens tilbud for
Prosa-medlemmer
- 25% rabat

MTIV: PROCESS, INSPIRATION AND PRACTICE FOR THE NEW MEDIA DESIGNER

Halmstadgade 6, 8200 Århus N

Tlf: 86100338 Fax: 89373555

E-mail: ftu@ats.dk

www.ftu.dk

Kurser og foredrag i PROSA

Kære medlemmer

PROSAs kurser kører på fuld tryk med masser at vælge mellem. Du kan bl.a. se nærmere på alternativer til MS Office suiten, sætte dig ekstra ind i PhotoShop, lave video til nettet, lære om de hotte webservices, lære Java fra grunden, opsætte servere på Linux-plattformen, få en introduktion til SAP eller...Nedenfor et lille udvalg af beskrivelserne:

StarOffice/OpenOffice.org

Star Office og OpenOffice.org er udsprunget af samme Open Source projekt, så vi har valgt at lave et kursus, der dækker begge suiteer. Kurset vil se på installation, konvertering, programmering og meget mere. Begge kontorsuiteer vil på dette tidspunkt ligge klar i spritnye versioner, OpenOffice.org endda i en åben, gratis dansk version.

Databasedesign

Vi udbyder igen det meget populære kursus, der i meget koncentreret form introducerer begrebet databasedesign. Kurset SQL kan med fordel tages i forlængelse af databasedesign-kurset.

Kurset vil sætte design af databaser ind i en udviklingsmæssig logisk kontekst, dels ved at inddrage den forudgående logiske dataanalyse, dels ved også at inddrage den efterfølgende database implementering.

SQL

Endnu et populært kursus, vi har fået muligheden for at gentage. Kurset kan med fordel tages i forlængelse af databasedesign-kurset.

Kursets formål er at give deltagerne et godt indblik i SQL (Structured Query Language) – dels gennem en systematisk gennemgang af sprogets syntaks og enkelte elementer konkretiseret gennem sammenhængende eksempler, dels gennem mange praktiske øvelser med interaktivt SQL mod en større MS Access-database i en sammenhængende case, hvor den enkelte kursist får „hands on“.

Firewalls

Vi gentager kurset, der i foråret trak fulde huse adskillige

gange. Denne gang har vi dog valgt at opdele kurset, således at du selv kan vælge, om du vil følge en Windows-del, en Unix-del eller begge dele om søndagen. Lørdag bliver fælles teori omkring firewalls på alle platforme.

PhotoShop Avanceret

At skabe gode billeder og animationer i Photoshop kræver et godt grafisk øje, men du kan komme langt, hvis du kender værktøjerne til bunds. Vi ser bl.a. på alle filtrene, på actionscripts, animationer og på almindelig billedmanipulation.

Interaktiv video på en simpel måde

Der er lang vej endnu, før flash giver mulighed for en kompliceret databasestruktur baseret på scener, men det egner sig perfekt til sofistikerede præsentationsvideoer. Kurset bruger Quicktime Pro og den nye stærkt forbedrede Flash MX.

Java grundlæggende

Kurset blev afholdt første gang i marts måned til deltagerne store tilfredshed. På grund af den meget positive tilbagemelding, har vi valgt at gentage kurset i både Århus og København. Hurtig tilmelding er nødvendig.

Kurset er målrettet personer, der kan programmere i fx Pascal, C/C++ eller C#. Kurset vil bla. indeholde:

- installation af JDK
- elementær Java
- klasser
- objekter
- nedrivning
- interfaces
- pakker
- netværkskommunikation (sockets)
- simpel grafik.

Linux Servere

Vi har før haft Linux-kurser på programmet. Denne gang koncentrerer vi os om installation af servere. Vi ser specielt på installation og opsætning af DHCP, Samba, Apache og Postfix.

Vel mødt til PROSAs kurser.
JesperSvarre/kursus@prosa.dk

Kursuskalender

Dato	Form	Emne	Sted
14-15/9	Kursus	Java	København
21-22/9	Kursus	XML	København
24-25/9	Kursus	Linux Servere	København
5-6/10	Kursus	XML Schemas	København
12-13/10	Kursus	StarOffice/OpenOffice.org	København
12-13/10	Kursus	Java	Århus
19-20/10	Kursus	MySQL	København
26-27/10	Kursus	XSLT	København
2-3/11	Kursus	Firewalls	København
12/11	Kursus	Intro til Webservices	København
9-10/11	Kursus	SAP	København
16-17/11	Kursus	PhotoShop Avanceret	København
23-24/11	Kursus	Java	København
30/11-1/12	Kursus	Webservices	København
11-12/1	Kursus	Interaktiv video	København

Med forbehold for ændringer i program og indhold

Tilmelding, tid, sted, priser, andre kurser og arrangementer og meget mere kan du finde på www.prosa.dk/kursus.

Der indkaldes hermed til Generalforsamling i PROSA/STAT

Lørdag den 26. oktober 2002
kl. 13.00 - 18.00
i PROSAs lokaler i
Ahlefeldtsgade 16
1359 København K

Dagsorden i følge vedtægterne:

- a) Valg af dirigent og referent.
- b) Godkendelse af deltagere og beslutningsdygtighed.
- c) Behandling af evt. medlemseksklusioner.
- d) Bestyrelsens beretning.
- e) Kassererens fremlæggelse af det reviderede regnskab.
- f) Bestyrelsens fremlæggelse af arbejdsplan.
- g) Behandling af og afstemning om indkomne forslag.
- h) Bestyrelsens forslag til budget og kontingentfastsættelse.
- i) Valg af HB-medlem.
- j) Valg af suppleant for HB-medlem
- k) Valg af bestyrelse.
- l) Valg af bestyrelsessuppleanter.
- m) Valg af 2 revisorer.
- n) Valg af revisorsuppleanter.
- o) Eventuelt.

Forslag, som ønskes behandlet af generalforsamlingen, skal være indsendt til bestyrelsen senest én måned før generalforsamlingen til:

Faglig sekretær
Steen Andersen
Tlf.: 33 36 41 21
E-mail: san@prosa.dk
PROSA/STATS bestyrelse



PROSA/ØST afholder ordinær generalforsam- ling

**Mandag den 28. oktober 2002,
kl. 18.00 - 22.30
I PROSAs lokaler i Ahlefeldts-
gade 16, 1359 K**

Forslag, der ønskes behandlet på generalforsamlingen, skal være bestyrelsen i hænde senest mandag den 23. september 2002.

Endelig indkaldelse med dagsorden udsendes senere. Henvendelse angående generalforsamlingen kan ske til:

Faglig sekretær
Mogens Sørensen
Tlf.: 33364127
E-mail: mos@prosa.dk
PROSA/ØST's bestyrelse



HUSK GENERALFORSAMLING i PROSA VEST

Lørdag, den 5 oktober 2002
kl. 13.00 i Mindegade 10,
kælderen

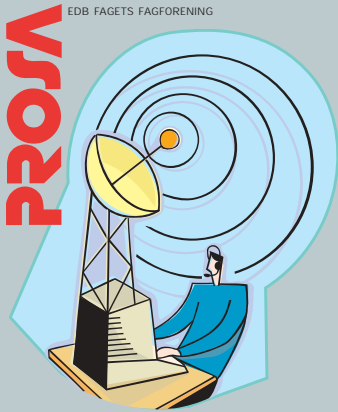


Med venlig hilsen
PROSA/VESTs bestyrelse

www.prosa.dk

- hjemmesiden for
professionelle it-folk

**Ny pjecce om
persondataloven – for it-folk**



Persondataloven

- en vejledning for IT-folk

Steffen Stripp

Steffen Stripp, datanom og tidligere formand for PROSA, giver i pjecen "Persondataloven" vejledning for it-professionelle om persondataloven. Alle der udvikler eller er driftsansvarlige for it-systemer, der behandler personoplysninger, er forpligtet til at kende til persondataloven. Også forpligtet til, at behandlingen af oplysninger sker efter gældende regler.

På www.prosa.dk/persondataloven findes en FAQ sektion. Det er også her, du kan klikke dig ind og læse svar på medlemmers spørgsmål om lovgivningen.

Pjecen kan fås ved henvendelse til PROSA og er gratis for medlemmer.

**INDKALDELSE TIL
DELEGERETFORSAMLING 2002**

Årets Delegeretforsamling finder sted
23.-24. november 2002
på Radisson SAS Scandinavia Hotel,
Amager Boulevard 70
DK-2300 København S.

Delegerede vælges i lokalafdelingerne.
Dagsorden ifølge vedtægternes §7.

Sidste frist for indlevering af forslag til Delegeretforsamlingen er fredag den 27. september 2002 med morgenposten, jævnfør vedtægternes § 8 stk.2.

Sidste frist for indlevering af forslag til arbejdsplan 2003/2004 er fredag d. 8. november 2002 med morgenposten jævnfør vedtægternes § 8 stk.2.

Sidste frist for opstilling til valgene af forbundsformand, faglige sekretærer, næstformænd, hovedkasserer og hovedbestyrelsen fastsættes af delegeretforsamlingen og er efter kutyme umiddelbart før gennemførelsen af valg-handlingen.

Hovedbestyrelsen

Indkaldelse til ordinær
GENERALFORSAMLING i
Edb-fagets afdeling af Edb-fagets- og Merkonomernes Arbejdsløshedskasse i Danmark.

Søndag den 24. november 2002 kl. 16.00.
på Radisson SAS Scandinavia Hotel
Amager Boulevard 70 2300 København S.
Dagsorden ifølge vedtægterne.

Bestyrelsen

Vel mødt til en forhåbentlig udbytterig DF2002

annonce - deadline

Næste nummer af PROSAbladet udkommer den 15. oktober
Deadline for stillingsannoncer:
Mandag den 30. september
med morgenposten

DG Media A/S
Store Kannikestræde 16
1169 København K
Telefon: 70 27 11 55
Fax: 70 27 11 56
E-mail: epost@dgmedia.dk

www.prosa.dk

- hjemmesiden for
professionelle it-folk



PROSA Forbundet af it-professionelle

Lokalafdelinger

Hovedkontor, a-kasse, afdelingskontor og lokalkontor

København
Hovedkontor og A-kasse
 Ahlefeldtsgade 16,
 1359 Kbh. K.
 Kontortid: kl. 10 - 15
 Tlf.: 33 36 41 41
 fax: 33 91 90 44
 A-kassen Kbh.: 33 36 41 42
 E-mail:
 akasse-kbh@prosa.dk
 formand@prosa.dk
 faglig-kbh@prosa.dk

Århus
Afdelingskontor
 Mindegade 10,
 8000 Århus C.
 Kontortid: kl. 10 - 15
 Tlf.: 87 30 14 14
 fax: 87 30 14 15
 A-kassen tlf.: 87 30 14 01
 E-mail:
 faglig-arh@prosa.dk
 akasse-arh@prosa.dk

Odense
Lokalkontor
 Nørregade 32, 1.
 5000 Odense C
 Kontortid: kl. 10 - 15
 Tlf.: 66 17 92 11
 fax: 66 17 79 11
 E-mail:
 faglig-ode@prosa.dk

Aalborg
Lokalkontor
 Steen Blichersgade 10,
 9000 Aalborg
 Kontortid: Sidste torsdag
 i hver måned kl. 13 - 18
 Tlf.: 9816 9130
 Fax: 9816 4730

PROSA/CSC
 Sekretær: Anders Laustsen
 Retortvej 6-8, 2500 Valby,
 Tlf. 36 14 40 00

PROSA/SAS
 Formand: Annette Hansen
 Engvej 165, 2300 Kbh. S.
 Tlf.: 32 32 00 00

PROSA/STAT
 Ahlefeldtsgade 16,
 1359 Kbh. K.
 Tlf.: 33 36 41 21

PROSA/VEST
 Mindegade 10,
 8000 Århus C.
 Tlf.: 87 30 14 05

PROSA/ØST
 Ahlefeldtsgade 16,
 1359 Kbh. K.
 Tlf.: 33 36 41 27

PROSA/STUD
 Ahlefeldtsgade 16,
 1359 Kbh. K.
 Tlf.: 33 36 41 41

Formanden, næstformand og faglige sekretærer

Henrik Kroos
Formand
 Direkte: 33 36 41 25
 Privat: 33 13 05 70
 E-mail: hek@prosa.dk

Steen Andersen
Faglig sekretær
 Direkte: 33 36 41 21
 Privat: 35 42 69 75
 E-mail: san@prosa.dk

Hanne Lykke Jespersen
Faglig sekretær
 Direkte: 87 30 14 05
 Privat: 86 41 54 94
 E-mail: hlj@prosa.dk

Mogens Sørensen
Faglig sekretær
 Direkte: 33 36 41 27
 Privat: 33 91 46 49
 E-mail: mos@prosa.dk

Niels Bertelsen
Næstformand
 Direkte: 33 36 41 23
 Privat: 44 95 39 06
 E-mail: nib@prosa.dk

Eva Birch Christensen
Faglig sekretær
 Direkte: 33 36 41 28
 Privat: 33 91 19 47
 E-mail: ebc@prosa.dk

Carsten Larsen
Faglig sekretær
 Direkte: 33 36 41 98
 Privat: 65 91 31 36
 E-mail: cla@prosa.dk



*Robottedderkopper forsøger at scanne Detective John Anderton (Tom Cruises) iris for at fastslå hans identitet.
Photo credit:
David James
TM and © 2002 Twentieth Century Fox and Dream Works L.L.C.*

Det er tanken der tæller

Af Lizette Ottensten

Steven Spielbergs nye film *Minority Report* er en begavet og uhyggelig fremtidsvision, som handler om et samfund i år 2054, hvor mord ikke længere eksisterer. Filmen tegner et samfund, hvor det ikke kun er „Big Brother who is watching you“, men hvor iris i dine egne øjne konstant aflæses af øjenscannere, så man altid ved, hvor du er.

Det lyder jo godt. Rigtig godt endda. Et samfund hvor alle kan føle sig trygge, fordi mord ikke længere finder sted. Men hvad er prisen! Det forsøger Spielberg med held at vise i sin nye vellykkede Hitchcockske actionthriller. Filmen viser et overvågnings-samfund, som vi måske allerede er godt på vej ind i – f.eks. bliver amerikanere i dag i gennemsnit videofilmnet 43 gange i døgnet. Og med en mobiltelefon og GPS-systemet oveni, er der ved at være tjek på os.

Mordorakler

Filmen *Minority Report* handler om førdrabschefen John Anderton spillet glimrende af Tom Cruise, som arbejder i Pre-Crime, afdelingen der forhindrer mord. Han går 100% ind for det system, han arbejder med, nemlig at fange morderen, før mordet bliver begået. Seks år tidligere forsvandt hans lille søn sporløst, og hans liv er gået i opløsning. Hans eneste mening med livet er at forhindre lignende ting i at ske.

Filmen tager sin begyndelse kort tid før,

der skal være valg om, hvorvidt PreCrime skal gøres landsdækkende. FBI-agenten Danny Witver (Colin Farrell) skal undersøge, om systemet virkelig fungerer. Det bygger på tre ”Pre-Cogs” – orakler – som ligger dopede i et bassin og er forbundet til en computer, sådan så deres indre billeder om fremtidige mord kan videregives til computerskærme. PreCrime finder personer og sender tropper af sted, som stopper den præ-kriminelle i sidste øjeblik. Folk er holdt op med at planlægge mord, men det sker stadig, at de i affekt vil dræbe. Selvom personen aldrig når at myrde, bliver han indespærret. Der er nemlig ingen tvivl om, at det ville være endt i mord, hvis ikke der var grebet ind. Det er tanken, der tæller!

Alle overvåges

Det er her filmens handling går i gang. John Anderton modtager meddelelse om et nyt mord og ser, at det er ham selv, som 36 timer senere vil myrde en mand, han endnu aldrig har hørt om. Han må flygte for at finde ud af, om systemet er ufejlbarligt, om han kan have arresteret uskyldige mennesker.

John Anderton må flygte fra sin skæbne og bevæger sig ud i et samfund, hvor alt og alle er overvåget af computerstyrede kameraer og satellitter. De ser hvert et skridt, man tager, og ligegyldigt hvor man bevæger sig hen, bliver øjet scannet og ens iden-

titet aflæst. Når PreCrime f.eks. har brug for at tjekke, hvor mange mennesker, der opholder sig i en bygning, benytter de varmescanning, som tæller ud fra det antal kroppe, der udsender varme. Derefter sender de metalledderkopper ud, som scanner folks øjne. Hvor man i dag forsøger at skaffe sig et falsk pas, må man i 2054 udskifte sine øjne for at skifte identitet!

Men også ganske almindelige borgere er der tjek på. Man bliver konstant tiltalt af elektroniske reklamer, som siger ens navn og spørger, om man var glad for den bluse, man sidst købte, lige som man allerede i dag hos internetboghandlen Amazon.com får at vide, hvilke bøger man vil kunne lide, ud fra hvad man tidligere har købt!

Tænk tank skabte fremtidsvision

For at skabe en fremtidsvision, som var så realistisk som muligt, nedsatte Spielberg en tænketank med kloge hoveder inden for teknologi, miljø, kriminalitet, medicin, sundhed, sociale forhold, transport og computerteknologi. Resultaterne brugte filmens manuskriptforfatter Scott Frank og produktionsdesigner Alex McDowell som udgangspunkt for miljøet i filmen. Meget af det er ikke så forskelligt fra det nuværende. Og mest tankevækkende er overvågningssystemet, som er skabt i det godes tjeneste – men som kan misbruges. Ligesom man kan i dag. ●