

DE IT-PROFESSIONELLES FAGBLAD

W S O N E

PROSAbladet

Nr. 6/7 juni/juli 2002



PROSABLADET

32. årgang nr. 6/7 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 29. juli 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. Rubrikken „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:

Fredag den 2. august

Abonnement:

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

Oplag:

Oplag 13.500

Teknisk produktion:

Forsidebillede: Peter Hesseldahl
Illustrationer: Hvis ikke andet er angivet,
PROSAarkiv
Layout og sats: Palle Skramso
Tryk: Boisen & Nielsen

Papir og produktion er godkendt til
Nordisk Miljømærkning



SYNSPUNKT

Lidt mere fornuft, tak

Regeringen er kommet med et udspil om en ny beskæftigelsespolitik, "Flere i arbejde – et debatoplæg". I en tid hvor medlemmerne oplever stigende arbejdsløshed, kan vi kun være glade for, at regeringen vil bedre indsatsen for de ledige, og specielt er vi glade for opmærksomheden på de nyuddannedes muligheder. I udspillet er der specielt to ting, der er interessante.

Ledige dimittender skal motiveres bedre til at søge arbejde, og forsikrede ledige skal kunne påtage sig arbejde uden for deres faglige område fra første ledighedsdag. Udspillet indeholder ikke konkrete forslag, men der peges på en styrket kontrol af rådigheden og en harmonisering af tilbud og økonomi, uanset om man er dagpengemodtager eller bistandsklient. Nu gør jeg mig ingen forestillinger om, at en harmonisering vil ske i opadgående retning, så et af incitamenterne for de unge nyledige vil derfor blive en ringere økonomi. I forvejen er dimittendsatsen på 82% af den fulde dagpengesats, svarende til under 11.000 kr. om måneden. I PROSAs lønstatistik er startlønnen for nyuddannede datamatikere over det dobbelte, så det er ikke økonomisk incitament, der mangler indenfor vores område.

Det interessante ved en ledighedspolitik er, om politikken faktisk er med til at øge beskæftigelsesmuligheden. I den henseende er der ikke meget at hente i debatoplægget. Der peges på, at det er ønskeligt, at de private virksomheder påtager sig et større ansvar for at få de ledige i arbejde. Aktiveringspolitikken fungerer ikke i dag, mener regeringen. Den er for usystematisk, og der er ikke mange private arbejdspladser, der stiller sig til rådighed. Det kunne pege på, at en styrkelse af området bør give arbejdsgiverne flere pligter eller give dem økonomisk incitament til at deltage i ledighedsbekæmpelsen, men det indeholder oplægget desværre ikke noget om. Det er selvfølgelig også nemmere at skære i de arbejdsløses forsørgelsesgrundlag, end det er at indføre krav til arbejdsgiverne. Håbet er måske, at en reduktion i dagpengene vil reducere de lediges krav til løn- og arbejdsvilkår tilsvarende.

Vil det så få en beskæftigelsesfremmende effekt? Indenfor PROSAs område er der et stigende antal uddannede og et faldende antal stillinger. Så at forringe vilkårene for de ledige giver ikke i sig flere stillinger. Den nyeste undersøgelse om flaskehalse på det danske arbejdsmarked viser et markant faldende behov, selv på det private område er behovet opgjort til omkring 1000. I forhold til sidste undersøgelse er det en halvering af behovet, dog udtrykker 6 ud af 10 it-virksomheder, at de forventer øget beskæftigelse på 1 års sigt. Da der samtidig kommer langt flere nyuddannede ud end det opgjorte behov, er der ikke meget, der tyder på, at selv ved at øge motivationen for PROSA's ledige, kommer der flere i arbejde.

Tilbage står om det så er en fornuftig måde at gøre tingene på. Vil det fremme udviklingen af Danmark som et foregangsland indenfor it, at de, der faktisk er uddannede til det, tvinges til at finde arbejde uden for området? Nej, det vil ikke. En fornuftig ledighedspolitik indeholder også en fastholdelse af de kompetencer, samfundet har brugt ressourcer på at udvikle. Vi ved af erfaring, at i it-branchen kan tingene pludseligt gå stærkt. Det er derfor vigtigt, at den fornødne arbejdskraft er til rådighed på det rigtige tidspunkt. Forpligt i stedet virksomhederne til at indgå aktivt i jobskabelsesprocessen, blive bedre til at planlægge, oprette de fornødne praktikpladser, fastholde deres medarbejders kompetencer og være med til at finansiere, at de ønskede kompetencer er til stede på det rigtige tidspunkt. Se *det* vil være en fornuftig ledighedspolitik.

Niels Bertelsen, næstformand

Side 4 - 5



Artikelserien om det psykiske arbejdsmiljø er nu nået til ledelse. Vi ved fra vores medlemmer, at netop ledelsen giver anledning til mange problemer. Derfor har vi stillet spørgsmål om, hvordan ledelsen er ude på de enkelte arbejdspladser for at kunne vurdere betydningen for det psykiske arbejdsmiljø.

Side 14 - 15



PROSA har netop været med til at vinde en retssag om overvågning for Rikko Hørlyk. Loven er brudt. Men politi og Datatilsynet nægter at efterforske sagen. Faglig sekretær Hanne Lykke Jespersen sidder målløs tilbage. It-advokat Peter Lind Nielsen har mange ubesvarede spørgsmål. Og Rikko Hørlyk fortæller, hvad der egentlig skete, da han blev fyret for private e-mails i arbejdstiden.

Side 22 - 25



I maj måned gæstede Jakob Nielsen, den danske brugervenlighedsguru, sit hjemland. Der blev afholdt en konference i Den Sorte Diamant og så gav han et interview til PROSAbladet.

2	Synspunkt
4	Dårlig ledelse er skadeligt
8	Selvet i klemme
10	Min tid er mit liv
12	ERFA-gruppe om psykisk arbejdsmiljø
13	Ny muligheder for Datamatikere
14	E-mail sag med dårlig eftersmag
16	Microsoft køber dansk IT-succes
18	Faglig Talt
19	For medlemmerne
20	Bog anmeldelse: Michael Valentin
22	I brugernes tjeneste
26	Linux - Windows 2000 server duel
29	PROSAbladet dengang
30	Bog-info
32	A-kassen orienterer
33	Kurser og foredrag
34	PROSA aktiviteter
35	PROSA kontakter
36	VUF

Dårlig ledelse er skadeligt!

Artikelserien om det psykiske arbejdsmiljø er nu nået til ledelse. Vi ved fra vores medlemmer, at netop ledelsen giver anledning til mange problemer. Derfor har vi stillet spørgsmål om, hvordan ledelsen er ude på de enkelte arbejdspladser for at kunne vurdere betydningen for det psykiske arbejdsmiljø.

Af Eva Birch Christensen, faglig sekretær

Illustrationer: Kræsten Krum Byskov

Jeg har endnu til gode at opleve at et medlem ringer for at fortælle mig, hvor god hans chef er. Vi kan derfor i PROSA få et fortegnat billede af ledelse i vores branche. Ledelsen har stor betydning for vores psykiske arbejdsmiljø, derfor er spørgsmål om ledelse en meget central del af vores undersøgelse om det psykiske arbejdsmiljø i it-branchen. De øvrige artikler om emnet i dette nummer handler også om ledelse, men med forskellige indgangsvinkler.

Hvordan opfatter medlemmerne deres ledelse?

Svarene på disse spørgsmål gør os i stand til at vurdere, hvor massive problemerne med dårlig ledelse er. Vi ville gerne vide, i hvor høj grad ledelse påvirker PROSAs medlemmer. Derfor har vi krydset spørgsmålene om ledelse med spørgsmålene om velbefindende.

Virksomheden som helhed

Det mest overordnede spørgsmål vi stillede kan ses i tabellen på side 6.

Hvor godt eller dårligt synes du, at virksomheden som helhed er drevet?

Langt hovedparten af PROSAs medlemmer synes, at virksomhederne generelt er drevet "godt". 21% angiver endda "meget godt". I sig selv er det et meget positivt resultat.

Den nærmeste ledelse

Når vi stiller spørgsmål til den nærmeste ledelse, bliver billedet betydeligt mere nuanceret.

I hvor høj grad kan man sige, at den nærmeste ledelse på din arbejdsplads har ledelsesmæssige kvalifikationer?

Knap halvdelen svarer "delvist" eller "ringe grad". Det er ikke særlig godt, da vi ved, at dårlige ledelses kvalifikationer skaber problemer for vore medlemmer.

Løse konflikter

I hvor høj grad kan man sige, at den nærmeste ledelse på din arbejdsplads er god til at løse konflikter?

Når vi spørger til direkte ledelses kvalifikationer, ændrer billedet sig, således at kun en tredjedel mener, at ledelsen i høj grad er god til at løse konflikter. Da it-arbejde indebærer en hel del samarbejde, er det vigtigt, at ledelsen kan håndtere konflikter.

Planlægge arbejdet

I hvor høj grad kan man sige, at den nærmeste ledelse på din arbejdsplads er god til at planlægge arbejdet?

Her mener under en tredjedel, at ledelsen har gode kvalifikationer – halvdelen mener heldigvis "delvist". Det kræver god planlægning at undgå, at de ansatte bliver stressede. Derfor skal en ledelse være god til at planlægge. Det er langt fra utænkeligt, at baggrunden for dårligt psykisk arbejdsmiljø kan findes i, at den nærmeste ledelse mangler kvalifikationer i netop at planlægge og løse konflikter

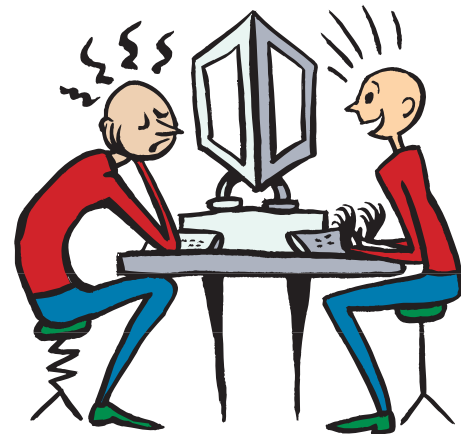
Trivsel

I hvor høj grad kan man sige, at den nærmeste ledelse på din arbejdsplads prioriterer trivslen på arbejdspladsen?

Det er altså ikke fordi ledelsen ikke prioriterer trivslen. Men de har åbenbart ikke kvalifikationer til at føre medarbejdernes trivsel ud i livet. At trivslen bliver prioriteret er positivt i forhold til, at vi skal kunne løse problemerne i det psykiske arbejdsmiljø. En af løsningerne er i høj grad at forbedre ledelsens kvalifikationer.

Udviklingsmuligheder

I hvor høj grad kan man sige at den nærmeste ledelse på din arbejdsplads sørger



for at den enkelte medarbejder har gode udviklingsmuligheder?

Det er godt, at knap halvdelen af lederne sørger for udviklingsmulighederne for den enkelte. Men i betragtning af hvor meget den faglige udvikling betyder for it-ansatte, er det beskæmmende, at 37% oplever, at ledelsen kun gør det "delvist", og at 16% oplever, at ledelsen kun i "ringe" grad sørger for den enkelte medarbejders udviklingsmuligheder.

Indsigt i faglighed

I hvor høj grad kan man sige, at den nærmeste ledelse på din arbejdsplads har indsigt i det faglige indhold i dit arbejde?

Godt halvdelen svarer, at den nærmeste ledelse har god indsigt i det faglige indhold i arbejdet. Knap en fjerdedel anfører, at den nærmeste ledelse har "ringe" indsigt i arbejdet.

Forbedringer

Tager du forslag til forbedringer op med ledelsen?

Her svarer 13% af respondenterne, at de sjældent tager forbedringer op med ledelsen. Det er for mange. Selvom størstedelen svarer, at de "altid", "ofte" eller "sometider" tager forbedringer op med ledelsen.

Problemer

Tager du problemer og utilfredshed op med ledelsen?

De to sidste spørgsmål peger på, at PROSAs medlemmer er ansvarlige og tager forslag og problemer op med ledelsen. Det svarer til de erfaringer, vi har fra medlems henvendelser. Medlemmerne har altid selv forsøgt at løse problemerne, inden de henvender sig til os.

Men det viser også, at i hvert fald godt halvdelen af lederne tager henvendelser fra



de ansatte seriøst i et eller andet omfang. Ellers ville man på et tidspunkt opgive at henvende sig. De, der har svaret "sjældent" eller "aldrig" på spørgsmålene om, hvorvidt tager problemer op med deres ledelse, oplever måske, at deres ledelse ikke tager dem seriøst. Det er ikke befordrende for det psykiske arbejdsmiljø.

Dårlig ledelse giver dårligt psykisk arbejdsmiljø

Er der så en sammenhæng mellem dårlig ledelse og dårligt psykisk arbejdsmiljø?

Det må vi konkludere, at der er.

Vi har krydset ledelsesspørgsmålene med spørgsmål om velvære, og for hvert ledelsesspørgsmål er angivet, hvor mange procent af de, der ud for hver kategori har svaret, så deres psykiske velvære må betegnes som "dårligt".

Uddan lederne

Vi kan konkludere, at der er en sammenhæng mellem ledelsens kvalifikationer og vore medlemmers velbefindende. Svaret er helt entydigt, bortset fra nogle statistiske udsving, der skyldes, at der bliver færre i hver kategori, når svarene bliver spredt ud på 25 muligheder.

Derfor skal der stilles større krav til lederens kvalifikationer. Vi oplever ofte, at

ansatte med god faglig indsigt og stort engagement bliver ledere. Det er også naturligt nok, men man bliver ikke automatisk god til at lede, fordi man har en god faglig ballast. Det er et svigt både overfor disse ledere og i meget høj grad overfor vore medlemmer, når de nyudnævnte ledere ikke får en lederuddannelse.

Katastrofale konsekvenser

Vi har ofte oplevet sager, hvor ledelsens manglende kvalifikationer har haft katastrofale konsekvenser for medlemmerne. Disse ledere bør ikke lede, og samtidig skal det gøres betydeligt lettere at komme af med sundhedsskadelige ledere.

Oftentimes blive en person med generel uddannelse gjort til leder af en it-afdeling. Personen har derfor ingen it-viden – ud over brugerniveau og computerblade.

Det kan få lige så store følger for de ansatte. Den type ledere ser ofte vore medlemmer som konkurrenter. De har ikke den fornødne tillid til vore medlemmer, og opstår der det mindste problem, tror de, at det er fordi it-medarbejderen ikke har tilstrækkeligt faglige kvalifikationer. It-faget er i høj grad et problemløsningsfag. En leder med faglig indsigt vil ikke blive forbløffet over de faglige problemer, der kan opstå for en teknisk problemknuser.

Men for en udenforstående kan det være svært at forstå, hvad der sker, og det giver jo større grobund for mistillid.

It-ledelse med omtanke

Ledere i it-faget skal med andre ord både have ledelseskvalifikationer og it-faglige kvalifikationer.

Som det fremgår af Einar Baldursons artikel, er det nødvendigt at lede it-arbejde på en anden måde, end de traditionelle ledelsesmetoder foreskriver. Og som it-ansat er man på grund af involvering og engagement så meget mere sårbar overfor dårlig ledelse.

Derfor kræver ledelse i it-faget mere omtanke og bedre kvalifikationer.

Det er ikke noget PROSA kan løse alene. Det kræver en bevidst og ansvarlig indsats fra alle involverede: Arbejdsgivere, ledere, Handelshøjskoler, universiteter, edb-skoler, it-ansatte, fagforeninger og arbejdsgiverorganisationer.

Jeg er overbevist om, at der vil være interesse for at arbejde seriøst med dette – måske lige bortset fra arbejdsgiverorganisationerne, som desværre mest fokuserer på, hvordan virksomhederne kan bruge de ansattes fleksibilitet til at sikre en bedre indtjening. En holdning, der på længere sigt kan vise sig at være yderst problematisk. ●

Undersøgelsens tabeller



Hvor godt eller dårligt synes du, at virksomheden som helhed er drevet ?

	Meget godt	Godt	Dårligt	Meget dårligt	Ved ikke
Virksomheden som helhed					
Procent	21	61	14	1,5	3

Den nærmeste ledelse

	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I ringe grad	I meget ringe grad	Ved ikke
Ledelsesmæssige kvalifikationer						
Procent	9	42	36	9	4	1
Løse konflikter						
Procent	4	29	42	19	4	2
Planlægge arbejdet						
Procent	3	24	50	18	4	1
Prioriterer trivsel						
Procent	14	43	31	9	3	0
Sørger for udviklingsmuligheder						
Procent	9	37	37	13	3	0
Indsigt i faglighed						
Procent	10	41	29	14	6	0

Tager du forbedringer og problemer op med ledelsen ?

	Altid	Ofte	Somme tider	Sjældent	Aldrig/næsten aldrig	Ved ikke
Forbedringer						
Procent	16	39	32	13	3	0
Problemer						
Procent	17	37	32	11	3	0

Dårlig ledelse giver dårligt psykisk arbejdsmiljø

	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I ringe grad	I meget ringe grad
Har ledelsesmæssige kvalifikationer	27	23	31	47	44
Har indsigt i det faglige indhold	21	29	26	33	51
Kan løse konflikter	23	23	29	39	40
Er god til at planlægge arbejdet	19	22	27	47	37
Prioriterer trivslen	22	20	37	52	38
Sørger for udviklingsmuligheder	24	19	34	46	44



Søger du ny og større kompetence? ■

Søger du faglig udvikling? ■

Søger du videreuddannelse? ■

SAS® leverer den viden du har brug for

Behovet for udvikling af kompetence har aldrig været større. Videreuddannelse er ikke længere en mulighed, men et krav for at udvikle dig selv og din organisation. Sigter du også mod at øge dit kompetenceniveau, er det vigtigt, at du vælger en kursusudbyder med indsigt i dit virkefelt og din verden. Det har vi! Gennem de sidste 15 år har vi hjulpet kunder og potentielle kunder med at sikre den rigtige kompetence og dermed lette processen fra data til viden – dét vi kalder vidensværdikæden.

Du finder vores nye kursuskatalog på www.sas.com/dk/prosa med en oversigt over samtlige kurser i SAS® Systemet. Her kan du også læse mere om, hvilke uddannelsesforløb vi kan tilbyde dig, og det er ligeledes her, du kan tilmelde dig og dine kolleger. **Ved tilmelding inden den 15. juli**, kan der opnås store rabatter på udvalgte kurser. Alternativt kan du rekvirere et kursuskatalog på 7028 2973.

The Power to Know™



SAS og alle SAS Institute Inc.'s produkter og ydelser er varemærker eller registrerede varemærker af SAS Institute Inc., Cary, NC, USA. ® indikerer registrering i USA og andre lande. SAS Institute A/S, København, er et datterselskab af SAS Institute Inc., Cary, NC, USA. © Copyright 2002. 00366/DK/0502



Selvet i klemme



PROSA samarbejder med arbejdspsykologen Einar B. Baldursson. Han har behandlet en række medlemmer af PROSA, som har været udsat for stress. I sidste nummer af PROSAbladet kunne du læse om, hvordan stress påvirker tænkning og læring i negativ retning og kan gøre dig nedtrykt og psykisk udmattet. Men selvværd og identitet kan også komme i klemme med alvorlige konsekvenser som følge.

Einar B. Baldursson, arbejdspsykolog
Illustrationer: Kræsten Krum Byskov

Tab af selvværd og identitet

Tab af selvværd og identitet er et karakteristisk træk ved den situation en række deltagere har befundet sig i. Det kommer til udtryk ved usikkerhed, følelsesmæssig sårbarhed og en oplevelse af kompetencetab.

Deltagerne har tendens til at vende deres negative oplevelser indad og kredse omkring en nagende fornemmelse af, at de har fejlet, at de ikke slår til, og at deres kompetencer ikke har rakt til de krav, der er stillet i arbejdet.

Den følelsesmæssige bearbejdning af den

opståede situation står i modsætning til fornuftens stemme. Deltagerne har ikke tillid til egne vurderinger. Jo mere de fokuserer på, hvad de ved og har erfaret, jo mindre tillid har de til deres vurderinger.

Den blinde brik i et spil

De deltagere, der har oplevet denne følelse, har en række fælles erfaringer. Den røde tråd er, at de ud over arbejdsmæssige belastninger har oplevet modsætningsfulde krav fra ledelsen. Ligesom de har manglet opbakning og lydhørhed. Den udslagsgivende faktor er imidlertid en oplevelse af at blive brugt som en spilbrik i ledelsesmæssige og organisatoriske manøvrer og konflikter.

Sådanne konflikter og manøvrer er som regel svære at gennemskue for den medarbejder, der bliver et offer for dem. Han kan konstatere, at lederen afgiver forvirrende og modstridende beskeder, men kan ikke gennemskue hvorfor. Når disse situationer skærpes og udarter sig til en egentlig konflikt, som omfatter og rammer den enkelte ansatte er situationen som regel helt uigennemskuelig. Den ansatte har følelsen af at blive spillet med bind for øjnene. Reglerne er ukendte, motiverne er uigennemskuelige, kollegerne trækker sig tilbage, og det er svært, måske umuligt, at hente hjælp og støtte på arbejdspladsen.

Problemer med ledelse og organisation

Disse problemer er ikke begrænset til it-området, men de er formentlig mere fremherskende her. For det første er it-området konjunkturfølsomt. Der er bratte skift mellem perioder med voldsom vækst og mangel på arbejdskraft og perioder med krise og afskedigelser.

Læringsbetingelserne for de organisationer og virksomheder er ikke optimale. Alt for ofte må man starte på en frisk og genopfinde den dybe tallerken.

Desuden er der en tendens til, at man forsøger at kopiere ledelsesmæssige metoder fra andre områder. Meget tyder på, at det fører til et misforhold mellem organisation og ledelse, og de særlige fordringer der er forbundet med vidensintensivt arbejde. Det er mest påfaldende i situationer, hvor man forsøger at etablere autoritære organisations- og ledelsesformer. Autoritær, gammeldags ledelsesstil egner sig ikke til it-ansatte.

Man ved ikke nok om, hvilken slags ledelse og organisatoriske rammer, som er mest hensigtsmæssige i forhold til de vidensintensive områder. Man ved heller ikke nok om de krav og belastninger et vidensintensivt arbejde er forbundet med, eller hvilke konsekvenser det kan få for den enkelte medarbejder.

Det går ud over medarbejderne

Og medarbejderne lider under ledelsens mangel på kvalifikationer.

Når der opstår problemer, handler ledelsen uvidende og i blinde. Projekter får ikke tilført de fornødne ressourcer. Ledelsen har ofte urealistiske forventninger om, hvor hurtigt opgaver kan løses og ofte udformes projekterne på en sådan måde, at resultatet aldrig kan blive tilfredsstillende.

De it-ansatte bliver frustrerede. De færreste it-ansatte har megen indsigt i organisationsteori og afstår som regel at deltage i de interne magtspil. Derfor bliver de ikke hørt, og derfor udformes projekterne på en uhensigtsmæssig måde. Og når problemerne er blevet så store, at de ikke længere kan ignoreres, skydes skylden på medarbejderne.

Man er, hvad man gør

It-ansatte bliver ofte udsat for organisatoriske problemer.

Men hvorfor bliver de ramt så forholdsvis hårdt?

Svaret er enkelt. I traditionelt industriarbejde er der klare grænser mellem arbejdet, og det liv man i øvrigt lever. Populært sagt efterlader man hjernen udenfor fabrikspor-

ten. Den væsentligste forventning til arbejdet er, at man får sin løn.

Dette fænomen kaldes instrumentel arbejdsorientering og har været genstand for megen negativ omtale. Men meget tyder på, at denne arbejdsorientering yder en god beskyttelse. Der er mindre risiko for, at man føler sig personlig ramt, når der opstår konflikter. Man ser typisk konflikter som fælles problemer og vil derfor kunne trække på fælles ressourcer – primært fagforeningen.

I vidensintensivt arbejde identificerer man sig med sit arbejde og sine kvalifikationer. Man er, hvad man gør. Ens værdi svarer til kvaliteten af den ydelse, man frembringer, og man måler sin værdi ud fra sin seneste præstation.

Glemmer succes

Men hvordan måler man sin værdi?

På de reaktioner man får fra sine omgivelser. Er reaktionerne negative eller uklare, bliver resultatet usikkerhed.

Under normale omstændigheder kan man godt klare et nederlag eller to.

Når man er stresset, kan man måske ikke levere til tiden. Det fokuserer man kraftigt på. Husker måske alle de andre gange, hvor man heller ikke har kunnet leve op til egne eller andres krav. Nederlagene står aftegnet krystalklart i hukommelsen. Succeserne fortoner sig i forglemmelsens tåger. Selv forholdsvis beskedne problemer og konflikter forstørres, og man mister sin selvtillid. Når man ingen selvtillid har, bliver man anspændt og har negative forventninger. Således etableres en negativ cyklus.

Mange it-virksomheder kan ikke håndtere disse situationer. Når ledelsen interverner bliver de sjældent løst, men tværtimod forstørret.

Det er forklaringen på, at vi ser en række situationer, hvor forholdsvis ubetydelige problemer i løbet af meget kort tid udvikler sig til at være alvorlige konflikter, hvor den involverede medarbejder oplever sin verden bryde sammen.

Derfra er der kort vej til et egentligt sammenbrud. Og derfra er vejen tilbage meget lang. For ofret betyder det et væld af modstridende følelser og en klar tendens til, at man skyder skylden på sig selv. Det kan godt være, at man et eller andet sted ved, at ledelsen har opført sig uhensigtsmæssigt eller endog uansvarligt. Men man tror ikke rigtig på det, fordi man ikke rigtig tror på sig selv.

I den situation kan det være svært eller umuligt at komme ud af krisen uden faglig hjælp. Og selv når man får hjælp, kan det

tage uger og endog måneder at komme igennem denne krise.

Hvad bør der gøres?

For det første er det vigtigt, at de virksomheder, der er præget af vidensintensivt arbejde erkender, at organisations- og ledelsesmetoder udviklet inden for mere traditionelle områder ikke er velegnede her. Hvis man ønsker højt motiverede medarbejdere, der identificerer sig med sit arbejde, må der også etableres en personalepolitik, der tager højde for de problemer dette indebærer. Herunder ikke mindst øget sårbarhed i situationer med krise og konflikt.

For det andet bør man overveje at efteruddanne de ansatte, så de får kompetencer inden for organisationspolitik. Øget organisatorisk kompetence hos it-medarbejderne vil bidrage til færre fejl og højere kvalitet.

For det tredje er det vigtigt at både virksomhederne og medarbejderne kan trække på relevante fagpsykologiske kompetencer. Et arbejdspsykologisk behandlingstilbud er velegnet til at løse psykologiske problemer og kriser, som er forårsaget af arbejdet. Men alle er bedre stillet, hvis forebyggelse står først på dagsordenen. Sådan et tilbud forudsætter, at virksomhederne samarbejder med PROSA og medarbejderne.

Sidst men ikke mindst bør man forske mere i arbejdspsykologi i vidensintensivt arbejde for at finde ud af, hvilke særlige belastninger og krav der er på området, og hvilke forebyggende foranstaltninger som er mest effektive.

Ingen er tjent med den nuværende situation hvor menneskelige ressourcer spildes på uvidenhedens og ignorancens alter. ●

Einar Baldursson har gennem det seneste år kunnet tilbyde medlemmer af PROSA psykologhjælp, når de har en arbejdskrise. Tilbuddet er udviklet og tilbudt med udgangspunkt i den antagelse, at en række arbejdsmæssige belastninger og reaktionerne herpå mest effektivt bearbejdes i en sammenhæng hvor den arbejdsmæssige og ikke den individualpsykologiske problemstilling sættes i centrum. Samarbejdet er også etableret med henblik på et ønske om at undersøge om der i vidensintensivt arbejdet er tale om såvel særskilte arbejdsmæssige belastninger som tilsvarende særskilte reaktioner herpå.

Min tid er mit liv

Arbejde uden grænser. Større indflydelse på jobbet er befriende, men intensivering af arbejdet er samtidig sundhedsskadeligt. Hvordan fastholder de ansatte og fagforeningerne en bæredygtig og sund udvikling?

Klaus Pickshaus, Leder af afd. for sundhed og sikkerhed i IG Metalls fagforbund i Tyskland.

I Tyskland og inden for EU's medlemsstater er velfærdssystemet under pres. For øjeblikket bliver kapitalismen mere fleksibel, markedsorienteret og behersket af neoliberalistisk politik. Tre tydelige kendetegn er mindre regelstyring, større fleksibilitet og mindre magt til nationalstaterne.

Antallet af job uden faste aftaler stiger og følges af dårlige arbejdsforhold og stigende sundhedsproblemer. Der ses flere professionelle job med en ny grad af selvstændighed, men også med stigende arbejdsbyrde. Hovedtendensen i alle sektorer er markedets nye rolle, hvor markedsprincipper bliver anvendt overfor de ansatte internt i virksomhederne.

Ny udfordring for fagforeningerne

Hvad er hovedtrækkene i arbejdssystemernes forandring?

I 90'erne kunne vi iagttage en type reorganisering af virksomhederne i mange sektorer. De gik under betegnelser som "slankt management", "Toyota-modellen", "business re-engineering" osv. Var alle disse fænomener blot modepåhit, eller viste de et kvalitativt skift i organiseringen af virksomhederne internt og i samfundet som helhed?

I moderne management forventes det, at de ansatte opfører sig, som om de selv er en virksomhed hver især. Ledelsen af virksomhederne forlanger selvstændighed, initiativ til at træffe beslutninger og en risikovillighed fra de ansatte. Førhen forventede man især orden, disciplin og en nøje holden sig til reglerne.

Konsekvenserne af denne udvikling er fyldt af modsætninger. På den ene side opfyldes nu krav, som de ansatte længe og vedvarende har kæmpet for. Det er befriende at få større indflydelse og kunne udforme vigtige aspekter af sit arbejdsliv. Samtidig bruges reorganiseringen imidlertid til at underminere de ansattes rettigheder og

hårdt tilkæmpede landvindinger på det sociale område. Forandringerne bliver derfor også belastende og truende.

På den politiske arena er spørgsmålet, hvad ansatte og fagforeninger skal vælge:

Skal ansatte først og fremmest beskytte aftalte regler og det sociale sikkerhedsnet. Eller forventer vi et kvalitativt skift i virksomhedernes organisation og dermed helt ny udfordringer? Kræves der ny svar på, hvordan vi sikrer de ansattes interesser og udvikler magt og indflydelse i fremtiden?

At besvare disse spørgsmål er ikke let, fordi vi i mange sektorer endnu ser det gamle kommando- og kontrolsystem. Her må vi stadig bruge kendt og velafprøvet taktik og strategi. Men i et stigende antal sektorer ser vi nye ledelsesmetoder, der kræver nye svar.

Indirekte kontrol

Her er nogle eksempler fra det virkelige liv:

I traditionelle virksomheder kontrollerede arbejdsgiveren arbejdstiden og beordrede overtid, når det var nødvendigt. Bedriftsråd (svarende til samarbejdsudvalg i Danmark, red.) kunne få indflydelse på arbejdstid og visse andre beslutninger, f.eks. for at forhindre eller i det mindste nedsætte usund overtid.

Med de nye ledelsesmetoder klarer man sig ofte uden tidskontrol. I begyndelsen af 1999 indførte IBM i Tyskland en såkaldt "tillidsbaseret arbejdstid" uden tvungen tidskontrol. Få virksomheder benytter disse nye metoder, men antallet er stigende, især i it-sektoren og i serviceindustrien.

I mange tilfælde begrundes de nye metoder med, at virksomheden har tillid til de ansatte. Men er det kun tillid til selve den effektivitet, der ligger i de nye metoder – en ny indirekte kontrol af de ansatte?

Hvordan ser disse nye ledelsesmetoder så ud? Det forventes, at de ansatte reagerer selvstændigt på markedets krav og kundernes ønsker. Mottoet er: "Arbejd på den

måde, der passer dig, men skab profit!". Den nye autonomi opstår som følge af en ny måde at tænke på. Alle aktiviteter og handlinger skal behandles i forhold til omkostning og effektivitet af den ansatte.

Den rovdrift, der er indbygget i denne dynamik, mærkes som et tavst pres, der kan sammenlignes med markedets love. Før var den ansatte ansvarlig for varens brug og funktion, mens arbejdsgiveren var ansvarlig for markedspris og bytteværdi. Nu bliver den ansatte ansvarlig for begge de to sider af sit arbejde - brug og nyttefunktion som det ene og varens pris og bytteværdi på markedet som det andet. Varens brug og funktion kontra markedsværdi bliver til en konflikt i den ansattes eget hoved.

Der er nogle forudsætninger for en sådan individuel organisering af arbejdsprocessen. Målet er, at de ansatte hver for sig skal opføre sig som virksomhedsejere, der konkurrerer indbyrdes. En sådan reorganisering af arbejdet er ikke en enkeltstående handling, men er ved at blive permanent. Den baseres på, at alle konkurrerer med hinanden under konstant præstationskontrol.

Effekten på de ansatte

Resultaterne af den indirekte kontrol er tvetydig: På den ene side oplever de ansatte nedbrydelsen af de hierakiske strukturer positivt. Direkte dominans og kontrol bortfalder tilsyneladende. De ansatte kan godt lide den nye selvstændighed på arbejdet, og særligt de yngre er ikke bange for at arbejde uden regulerende regler.

På den anden side har den nye selvstændighed en nedbrydende effekt på helbred og livsbetingelser. De personer, der i Tyskland, er berørt af de nye organisationsformer beskriver følgende fænomener:

- Præstationsangst og dårlig samvittighed
 - Permanent overtid og udmattelse, herunder udbrændthed
 - Psykosomatiske lidelser og sygdomme (eks. tinnitus eller bristede trommehinder)
 - Hård taktik mellem de ansatte indbyrdes (pres og mobning fra ens ligemænd)
- Hvorledes behandler de ansatte denne situation?
- Antallet af sygdommeldinger er meget lavt. Man kan ikke tillade sig at blive syg
 - Mange ansatte kan lide at arbejde uden begrænsninger. De, der advarer mod helbredsskader, anses ofte for brokkehoveder

Nogle ansatte indser dog, at der er et problem. De mærker en forringelse af sin livskvalitet. Ældre ansatte er interesserede i økonomiske ordninger med henblik på en

nedsættelse af deres arbejdstid. Andre er bange for, at kvaliteten af deres arbejde falder på grund af overarbejde og udbrændthed.

Sikkerhedsrepræsentanterne står i et dilemma. Mange ansatte underminerer selv de foranstaltninger, der oprindeligt blev truffet for at beskytte dem. Problemet er, hvordan man går imod forringelser af sundheden, uden at det går imod nogle af de ansatte. Og her er det nødvendigt at understrege: Alle ansatte er også selv ansvarlige for deres helbred!

Resultater af handlen

I Tyskland er bedriftsrådet på IBM i samarbejde med IG Metall begyndt at reagere på arbejde uden begrænsninger.

De vigtigste resultater er:

- Forsøg på at udvide arbejdstiden i IBM har bedriftsrådet besvaret med kampanjer under slagordet "Min tid er mit liv".
- Først offentliggjorde bedriftsrådet på intranettet anonyme tilfælde af arbejde uden begrænsninger og bad om reaktioner. Der kom en enorm mængde tilbagemeldinger.
- Bedriftsrådet skabte betingelser, der gjorde det muligt for de ansatte at udveksle egne erfaringer med den indirekte kontrol. Dette var en god forudsætning for modstand og gav grundlag for handling.

- Bedriftsrådet på IBM organiserede møder, hvor der blev informeret om de ansattes rettigheder og om sundhedsproblemer som f.eks. stress.

På grundlag af disse erfaringer har IG Metall startet en landsomfattende kampagne under overskriften "Arbejde uden begrænsninger? Min tid er mit liv".

Intensivt eller bæredygtigt arbejde

Den ny selvstændighed i arbejdet er kommet for at blive, og ændringen af de gamle kommandostrukturer bør hilses velkommen. Men presset på de ansatte vokser helt åbenbart. Vi ser ikke en øget "menneskeliggørelse" af arbejdet.

De ny ledelsesformer kan ikke overvindes ved at forsvare det gamle kommandosystem. I stedet må vi bruge de ansattes voksende individuelle selvstændighed som en energikilde. Modmagt og ny handlemuligheder må udspringe af nutidens virkelighed på arbejdspladserne.

Som sagt øges sliddet på de ansatte. Det er derfor vigtigt at analysere arbejdets ny organisering, så man skelner mellem intensive og bæredygtige arbejdsystemer.

Intensive arbejdsystemer lever af at udnytte de ressourcer, der frembringes og stilles til rådighed af det omgivende samfund. Den negative balance ses som nedbringelse af arbejdsmotivation, negative effekter på sundheden, stress, lav tillid osv.

Denne type af intensive arbejdsystemer udbredes i industrien og servicefagene. Den er også et resultat af markedsprincippernes utøjlede dominans i virksomhederne.

Fagforeningerne må spørge - hvilke bestående grænser skal forsvares, og hvor er der brug for en genregulering? Hovedspørgsmålet er: Kan fagforeningerne gennemtvunge indførelsen af et bæredygtigt arbejdsystem i stedet for det intensive system, der presser arbejdskraften som en citron?

For de ansatte og for samfundet er bæredygtigheden vigtig. Her vedligeholdes de menneskelige ressourcer, og de kan endog fornyes og forøges. Bæredygtigt arbejde har også en positiv effekt på samfundet. Omkostninger ved stress og nedslidning kan nedbringes, de ansatte efteruddannes løbende - kort sagt arbejdskraften set som en ressource gendannes og udvikles.

At genetablere sunde begrænsninger af arbejdet er i dag en central, strategisk opgave for fagbevægelsen. Sundheds- og sikkerhedsvilkår under nye former er ligeså vigtige som ved arbejderbevægelsens begyndelse.

Uden et godt helbred kan man ikke sælge sin arbejdskraft. ●

Oversat fra engelsk af Niels Frølich, HB-medlem.

Redaktionen har modtaget følgende indlæg. Forfatteren ønsker at være anonym – navnet er redaktionen bekendt.

For meget arbejde giver ikke livet værdi

Tak for et par gode artikler om stress på arbejdspladsen i forrige nummer af PROSAbladet. Det er fint at, I tager dette emne op. Desværre kunne jeg ikke genkende til det meste.

I min afdeling havde jeg på et tidspunkt nærmest en rolle som super-kvinde, der kendte til mange produkter og ikke var bange for at prøve nye ting, som elskede at løse andres problemer, og som ville vide alting. Mine egne opgaver kunne da lige presses ind et eller andet sted. Som programmør er jeg engageret i opgaverne og vil gerne fremstille et godt produkt, som kunderne bliver glade for. Derfor jeg sagde gladeligt, ja, til nye krav og ønsker. Jeg elskede super-kvinde-rolle, for det gav mig en fornemmelse af at være en succes.

Så har der været perioder hvor jeg ikke kunne overskue opgaverne og hav-

de sagt ja til for meget, ordet "nej" indgik ikke i mit ordforråd. Jeg følte, at alting var mit ansvar, begyndte at reagere på en meget følelsesmæssig/uprofessionel måde og isolerede mig. Som det er nævnt i artiklerne, så oplevede jeg også stress som et individuelt problem og havde lidt svært ved at huske, var forvirret, usikker, endog til tider nærmest angst. Ofte sad jeg med følelsen af, at jeg var ikke hurtig nok, ikke smart nok, ikke klog nok, at jeg ikke slog til. Så nogle weekender blev tilbragt på jobbet, uden betaling selvfølgelig, og håbede at ingen opdagede det, det var jo mig, der ikke kunne overholde deadlines.

På et tidspunkt udtrykte jeg frustration over min arbejdssituation. "Måske passer du egentlig ikke til det her sted?" var en kollegas reaktion. OK, tag den. Jeg kan berolige med, at andre kolleger er mere menneskelige, og senere har det vist sig, at andre havde det som jeg.

Torben Ussing udtrykte meget fint i

artiklen "Livet er for kort til stress" (PROSAbladet, april 2002), hvor vigtigt det er, med en chef som har bare lidt teknisk forståelse, samt forståelse for edb-medarbejderens arbejdsvilkår. Det er frustrerende kun at blive betragtet som en ressource.

Svarene på alting ligger inden i en selv. Det kan bare være svært at stille de rigtige spørgsmål. Der gik længe, inden jeg kunne svare på, hvorfor der var perioder, hvor jeg havde det rigtig skidt på jobbet. Til gengæld erkendte jeg, at for meget arbejde ikke giver livet værdi. Derfor besluttede jeg at holde overarbejde på et minimum og lægge opgaven fra mig, når jeg har fri, stå fast på mine meninger og spørge hver gang noget synes uklart. Det går bedre nu med at sige fra og til. Jeg er omtrent så positiv som tidligere, men mere opmærksom på egen og kollegers psykiske velbefindende.

Ex-superkvinden

ERFAgruppe om psykisk arbejdsmiljø

Onsdag d. 29. maj afholdt PROSA fyraftensmøde om stress. Fremmødet var stort, og nu er der dannet en ERFAgruppe om psykisk arbejdsmiljø og stress.



It-professionelle, der bliver kørt ned af stress, får problemer med hukommelsen og indlæringsevnen, fortalte arbejdspsykolog Einar B. Baldursson.

Af Niels Frøhlich og Erling Krohn

Et fællestræk for it-professionelle, der bliver kørt ned af stress, er problemer med hukommelsen og indlæringsevnen. Om man vil kunne genvinde disse evner, er et åbent spørgsmål. Dette var det nedslående budskab fra Einar Baldursson på mødet om psykisk arbejdsmiljø som PROSA afholdt i København den 29. maj.

Einar Baldursson har gennem det sidste år samarbejdet med PROSA og hjulpet ca. 20 medlemmer, der har været kørt psykisk ned. Det har givet ham et overraskende entydigt billede af, hvad der sker, når det går galt for de it-professionelle. Ligeledes kan han tydeligt sige, hvem der er i farezonen. Det er den motiverede og engagerede medarbejder, der bliver ramt.

Det grænseløse arbejde

Per Wiklund fra Sverige har i gennem en årrække forsket i det grænseløse arbejde og gav en omfattende beskrivelse af både de muligheder og de problemer, vi står med i it-faget. Dermed gav han en god baggrund til at forstå, hvorfor it-professionelle rammes af stress. Problemerne skyldes flere ting, men særligt tydelig er den ansigtsløse ledelse. Der er høje præstationskrav til de it-professionelle og et stort tidspres. Men det er overladt til de ansatte selv at finde ud af, hvordan de vil nå deadline, og vurdere hvad der er godt og hvad der er skidt.

”De siger jeg skal sige nej (ledelsen), men hvornår jeg skal sige nej. For når jeg siger fra - så er det ikke muligt lige over for den kunde.”

Sådan beskrev en ansat præstationskravene på hans arbejdsplads. Meget rammende.

Måden ledelsen håndterer det psykiske arbejdsmiljø på, er at lade de ansatte tage ansvaret for, at deres eget psykiske arbejds-

miljø ikke bliver for belastende. Men når det kommer til stykket, gives der ikke nogle muligheder for at løfte dette ansvar. En konsekvens er, at alle problemer vendes ind ad og ses som fejl hos en selv.

Velbesøgt møde

Mødet var utroligt velbesøgt, og spørgelysten var stor. Der er ingen tvivl, om at problemstillingerne var genkendelige for mange af deltagerne.

Mødet blev rundet af med en opsummering af Eva Birch Christensen, og Erling Krohn kobled arbejds miljøarbejdet og Øst/Vest-projektet sammen, og foreslog at man oprettede en Erfaringsudvekslingsgruppe omkring psykisk arbejdsmiljø og stress. Det medførte, at der meldte sig 8 deltagere på selve mødet og hermed er den første ERFA-gruppe i PROSAs regi en realitet.

Umiddelbart inden sommerferien vil vi afholde det første møde i gruppen, og hvis man er interesseret i at deltage i det videre arbejde, kan man maile til Erling Krohn (erk@prosa.dk), der vil stå for det praktiske arbejde i forbindelse med igangsættelsen af ERFAgruppen.

Det er tanken at oprette flere ERFA-grupper i løbet af efteråret, og dette vil blive nærmere beskrevet i næste nummer af PROSAbladet. ●



Fremmødet og spørgelysten var stor til PROSAs fyraftensmøde om psykisk arbejdsmiljø. Mange genkendte problemstillingerne. Derfor er der nu oprettet en ERFAgruppe om psykisk arbejdsmiljø.



Ny overbygningsmulighed for Datamatikere

Datamatikere, der leder efter en mulighed for at studere videre, får nu chancen for at uddanne sig til Professionsbachelor i Økonomi og IT. Fem skoler planlægger at udbyde den 18 måneder lange uddannelse fra efteråret. Ansøgningsfristen er den 1. juli 2002.

Af Carsten Hering Nielsen,
udviklingskonsulent, PROSA

Handelshøjskolecentret i Slagelse har netop fået tilladelse fra Undervisningsministeriet til at udbyde en ny overbygning på datamatikeruddannelsen. Uddannelsen, der har fået den mundrette titel "Professionsbachelor i Økonomi og IT – overbygningsuddannelse for datamatikere", varer 18 måneder og forventes at blive udbudt på Hillerød Handelsskole, Lyngby Handelsskole, Roskilde Handelsskole samt på Handelshøjskolecentrene i Slagelse og Nykøbing Falster.

Økonomioverbygning

En forudsætning for at tage den ny uddannelse, der ligger tæt op ad en HA (dat.), er,

at man har fuldført datamatikeruddannelsen, og sigtet er at skabe en ny type medarbejdere, der er i stand til, via den nyeste informationsteknologi, at håndtere samspillet mellem it-baseret projektledelse og erhvervsøkonomiske problemstillinger. Der er ansøgning via den koordinerede tilmelding (KOT), og ansøgningsfristen er den 1. juli 2002.

En professionsbacheloruddannelse er SU-berettiget og varer normalt 3,5 år, men datamatikere får merit for de første to år. Det betyder til gengæld, at der skal arbejdes ret intensivt med økonomifagene i de første tolv måneder af overbygningen for at opnå det ønskede bachelorniveau. Det sker gennem undervisning i samfundsøkonomi, generel erhvervsøkonomi, erhvervsret, afsætningsøkonomi, finansiering og

regnskabsvæsen. Uddannelsen afsluttes med et halvt års praktik i en virksomhed, hvor man med udgangspunkt i en praktisk opgave for virksomheden skal skrive sit bachelorprojekt.

Godt supplement

Der foreligger ikke i skrivende stund en fuldt færdig uddannelsesbekendtgørelse, men det er PROSAs opfattelse, at overbygningsuddannelsen er en spændende nyskabelse og kan være et godt supplement til de eksisterende uddannelser. Hvis man har mod til at kaste sig ud i halvandet års ekstra uddannelse, og man samtidig formår at fastholde og udvikle sit it-faglige fundament, vil der ifølge en ny rapport fra Europas førende it-virksomheder være gode beskæftigelsesmuligheder, når man afslutter uddannelsen.

Hvis du har spørgsmål om, hvordan du praktisk skal forholde dig, er du som altid velkommen til at henvende dig til a-kassens vejledere eller til PROSAs uddannelsesfolk i Faglig Afdeling. ●

IT-Diplomuddannelsen

Videreuddannelse på bachelorniveau

Mange avancerede enkeltkurser Dag-, aften-, fuldtids- eller fjernundervisning

Et udpluk af efterårets kurser

- C og C++ programmering
- Objekt-orienteret analyse og design
- Objekt-orienteret programmering (Java)
- Internetteknologi og programmering
- Distribuerede systemer
- E-handel og effektivisering
- IT-strategi og ledelse
- Linux som server
- Mobile netværk
- Netværkssikkerhed
- Test og kvalitetssikring

Tilmelding til efterårets kurser fra 13. maj til 17. juni 2002.
Få flere oplysninger på www.cv.ihk.dk eller ring 4480 5100.

Ingeniørhøjskolen i København
Center for Videreuddannelse



Du kan læse flere detaljer på www.edb-uddannelser.dk, hvor der også er en samlet oversigt over videre- og efteruddannelsesmuligheder for it-professionelle. Du kan bl.a. se de øvrige overbygningsmuligheder for datamatikere, hvis du har overvejelser om at fortsætte på et datalogi- eller ingeniørforløb.

PROSA følger udviklingen på www.prosa.dk.

Navnet på den europæiske it-industris rapport om fremtidens uddannelsesbehov er Career Space. For mere information, se www.career-space.com.

E-mail sag med dårlig eftersmag



PROSA har netop været med til at vinde en retssag om overvågning for Rikko Hørlyk. Loven er brudt. Men politi og Datatilsynet nægter at efterforske sagen. Faglig sekretær Hanne Lykke Jespersen sidder målløs tilbage. It-advokat Peter Lind Nielsen har mange ubesvarede spørgsmål. Og Rikko Hørlyk fortæller, hvad der egentlig skete, da han blev fyret for private e-mails i arbejdstiden.

Af Jeanette Grøn Madsen

Den faglige sekretær: Uhørt

PROSA har ført sag for Rikko Hørlyk, programmør, der blev bortvist og afskediget, fordi han ifølge sin arbejdsgiver havde skrevet for mange og for private e-mails på jobbet. Som du kunne læse i sidste nummer af PROSAbladet (Faglig Talt, maj 2002, red.) faldt retssagen ud til Rikkos fordel. PROSA og Rikko har netop fået rettens ord for, at der ikke var grundlag for, at Rikko blev bortvist og fyret. Rikko fik tilkendt en erstatning på 100.000 kr. Kun 13.800 kr. under PROSAs krav. Alt burde være godt, men alligevel sidder faglig sekretær Hanne Lykke Jespersen, der var med til at føre sagen for Rikko Hørlyk, tilbage med en underlig smag i munden. Hverken politi eller Datatilsynet har valgt at føre Hanne Lykke Jespersens anmeldelse videre.

Love uden sanktioner

- Hvis arbejdsgiveren mener, at Rikko har sendt en "meget privat mail" må det betyde, at han har læst den. Det er både et brud på straffeloven om brevhemmelighed og i strid med Persondataloven, der siger, at man skal orienteres klart og skriftligt, hvis der finder overvågning sted. Det var Rikko og hans kollegaer ikke blevet. Som så mange andre arbejdspladser var der ikke klare retningslinier på området for e-mail og internetbrug, fortæller Hanne Lykke Jespersen, der har meldt forholdet til politiet i Horsens.

- Politiet i Horsens vil ikke gå ind i sagen, derfor ankede vi afgørelsen til Statsadvokaturen i Viborg. Også her blev den afvist. Man begrundede bl.a. afvisningen med, at Rikko havde fået en mundtlig advarsel forinden, og at han bare kunne have



Rikko og hans kolleger var ikke blevet orienteret klart om, at de blev overvåget, siger Hanne Lykke Jespersen, faglig sekretær i PROSA, som har været med til at føre sagen for Rikke Hørlyk.

Foto: Sonja Iskov

oprettet en privat mailkonto. Det svarer til, at det er i orden, at din arbejdsgiver åbner den post, der sendes personligt til dig på din arbejdsplads med begrundelsen: Du kunne bare have fået det sendt hjem på privatadressen. Det retfærdiggør ikke, at man læser andres private post og det ændrer ikke ved, at straffelovens paragraf om brevhemmelighed er blevet brudt, siger Hanne Lykke Jespersen.

Ikke bare straffeloven, men også Persondataloven er blevet brudt i sagen om Rikkos private e-mails. En henvendelse til Datatilsynet, der som offentlig, uvildig instans bl.a. skal sikre, at netop en lov som Persondataloven bliver overholdt, bar hel-

ler ikke frugt i første omgang. Nu har Hanne Lykke Jespersen bedt dem kigge på sagen igen, måske vil de gå ind i den, efter der er faldet dom i sagen. Hanne Lykke Jespersen er langt fra imponeret over systemets respons på lovbruddene.

- Det kan ikke være meningen, at vi har love, der kan brydes uden nogen form for sanktion.

Ved redaktionens slutning havde Datatilsynet ikke svaret på Hanne Lykke Jespersens seneste henvendelse.

Medlemmet: Fyret for private e-mails

Hvad skete der egentlig? Rikko blev ansat i sit første job som datamatiker i 1999 i et firma, der laver software til landbruget. Han var glad for arbejdet og synes generelt, det gik godt. Ved ansættelsens start fik han at vide, at han måtte bruge internettet og sende e-mails til privat brug – så længe det ikke gik ud over arbejdet. Efter længere tids ansættelse havde Rikko en snak med sin chef om netop det emne. Chefen sagde til Rikko, at han mente Rikko brugte for

SAGEN KORT

Rikko Hørlyk blev bortvist og fyret fra sit job som programmør, da hans arbejdsgiver mente, Rikko havde skrevet for mange og "særdeles private" e-mails på jobbet. Der var ingen regler på arbejdet for brugen af privat internet og e-mail. PROSA førte retssagen for Rikko og fik medhold i, at der ikke var grundlag for fyringen og Rikko fik en erstatning på 100.000 kr.

meget tid på internettet, og at han skulle passe på, det ikke tog overhånd.

- Det er eneste gang, jeg hørte noget om det. Og jeg gjorde straks noget ved det, fortæller Rikko i dag – halvandet år efter han blev fyret fra stedet.

Rikko troede, den hellige grav var velforvaret, indtil hans chef bortviste ham. Bortvisningen kom som en overraskelse i julen 2000. Det skete, da han måtte melde sig syg på jobbet. Mellem jul og nytår hav-



Rikko Hørlyk var blevet advaret af sin arbejdsgiver om, at han brugte for meget tid på internettet. Det gjorde han noget ved og troede, at den hellige grav var velforvaret, indtil han blev fyret i jule 2000.

Foto: Jørgen Krogager

de vagtlægen beordret ham i seng med virus på balancenerven.

- Jeg ringede til min chef og sagde, at jeg ikke kunne komme. Han svarede, at han havde bestemt, at jeg slet ikke skulle komme mere, husker Rikko.

Et par dage efter kom der et brev fra arbejdsgiverens advokat: Rikko var blevet bortvist for at have skrevet ”endog særdeles private e-mails” i arbejdstiden. Sammen med sin kæreste blev han enig om at kontakte PROSA. Her var Hanne Lykke Jespersen slet ikke i tvivl om, at der skulle lægges sag an.

Ubehagelig retssag

I april i år faldt der endelig dom i sagen. Dommen faldt ud til Rikkos fordel. Der var ikke grundlag for hverken at bortvise eller fyre Rikko. Rikko havde ikke forbrudt sig mod nogle regler på arbejdspladsen om privat e-mail og internet-brug. For de fandtes ikke.

- Jeg var faktisk ikke overrasket. Jeg havde hele tiden regnet med, at vi vandt. Men det

er rigtig rart, at det nu er overstået. Under retssagen kom der flere ting frem, som jeg aldrig tidligere havde hørt fra min arbejdsgiver. Pludselig havde de ting at udsætte på mit arbejde og de sagde, at de havde advaret mig flere gange, hvad de ikke har. Det var ubehageligt. I mit næste job vil jeg passe meget på, hvad jeg gør og i det hele taget holde privat brug af internettet på et absolut minimum. Rikko Hørlyk fik tilkendt en erstatning på 100.000 kr.

It-advokaten: Jeg undrer mig meget

Advokat Peter Lind Nielsen, medejer af Bender.dk, er særdeles velbevandret indenfor it-juraen. En del af hans arbejde er at udforme retningslinier for brugen af privat internet og e-mail på danske arbejdspladser og holde foredrag om det.

- Det undrer mig meget, at politiet og Datatilsynet ikke går ind i den her sag. Det ville være rart at have en principiel afgørelse på området. Deres argumenter for ikke at gøre det er besluttet irrelevante. Argumenterne lugter af, at de synes Rikko Hørlyk ”selv var ude om det”. Sådan forholder det sig ikke.

Det er ikke kun ledelsen, der kan se skævt til for meget privat surfing, fortæller Peter Lind Nielsen.

- Det er lige så tit kollegaer, der er irriteret over, at en medarbejder bruger vel meget tid på nettet, og som søger at få lavet spilleregler for hvad man må og ikke må. Generelt anbefaler jeg, at der er klare regler for brug af e-mail og internet på arbejdet. Det er ikke rimeligt, at det er medarbejdernes eget ansvar at bedømme, hvad der ”ikke er for meget tid” at bruge på internettet, for vi kender det jo alle sammen. Man skal lige tjekke en rejse på nettet, og pludselig er der gået en halv time. Mange steder må man kun surfe privat efter arbejdstid og kun sende private e-mail før kl. 8 og efter kl. 16. Uanset hvad man mener om det, giver det nogle klare retningslinier, og SÅ kan folk blive opsagt med saglig grund. Hvis man er lidt utryk ved situationen, er det min klare anbefaling, at man bruger hotmail eller lignende til sin private post eller gemmer sin private post på et område, der er beskyttet af password. Og at man i det hele taget surfer minimalt til privat brug.

E-mails er privat post

- Hvis man læser andres e-mails – og gør det velvidende, at de ikke er til en selv – krænger man loven om brevhemmelighed. Hvis politiet skulle afvise sagen sagligt, skulle de derfor have en formodning om, at



Peter Lind Nielsen undrer sig meget over, at politiet og Datatilsynet ikke går ind i sagen. Deres argumenter for ikke at gøre det lugter af, at Rikko selv var ude om det.

Foto: Bender.dk

arbejdsgiveren havde læst Rikkos e-mails ved et uheld. Det er ikke tilfældet. Politiet vil bl.a. ikke røre sagen, fordi mail-systemet på Rikkos arbejde var åbent – man kunne gå ind og se hinandens e-mails. Det er ikke et argument for at gå ind og læse privat post – ligesom man heller ikke åbner et privat brev, bare fordi det ligger i et dueslag. I det hele taget skal der virkelig meget til for, at man kan bortvise en ansat og faktisk fyre folk som lyn fra en klar himmel, som Rikko oplevede det. Det kræver bl.a., at der er nogle helt klare retningslinier, der er blevet brudt.

Peter Lind Nielsen forstår til dels godt Datatilsynets afvisning af sagen, fordi sagen har kørt i retten, og man har ventet på deres afgørelse. Nu er sagen afgjort og Peter Lind Nielsen ser frem til Datatilsynets nye udmelding. ●

STRAFFELOVEN OM BREVHEMMEIGHED

§ 263. Med bøde, hæfte eller fængsel indtil 6 måneder straffes den, som uberettiget 1) bryder eller unddrager nogen et brev, telegram eller anden lukket meddelelse eller optegnelse eller gør sig bekendt med indholdet

En tidligere principiel dom på området fastslår, at e-mail er at regne for en lukket meddelelse. Man skal handle med forsat for at blive straffet. Dvs. man skal vide, at e-mailen ikke er til en selv.

Microsoft køber dansk IT-succes

Næsten 11 milliarder kroner vil Microsoft give for Navision. Danskerne skal hjælpe amerikanerne med at få fodfæste på det europæiske marked for økonomistyring.

Af Hanne Bros

Foto: Mark Andersen

”Det handler ikke om hvor stor du er”. Pause. En fisk kommer ind fra venstre og bliver større og større, i takt med at den æder bogstaverne inde i den blå boks. Pause. Det tomme blå felt, som den spisende fisk har efterladt, bliver nu fyldt op med nye bogstaver: ”...men om hvor stor du vil være”.

Den sultne fisk lever sit virtuelle liv i en evig gentagelse på softwarevirksomheden Navisions danske hjemmeside, hvor den reklamerer for et af Navisions økonomistyringssystemer. Bag smarte engelske navne gemmer sig programmer til lagerstyring, bogholderi, momsregnskabet og den slags. Om den blå fisk er en ubevidst kommentar til Microsofts snarlige overtagelse af danske Navision, skal være usagt, men opkøbet viser i hvert fald, at det faktisk er vigtigt, hvor stor du er i it-branchen.

„ For Microsoft gælder det om at blive et mere europæisk firma.“

Jean-Philippe Courtois, Microsofts øverste chef i Europa.



- Danmark konkurrerer med andre lande om at tiltrække investeringer, så vi kan udvikle og sælge produkter, også i udlandet. Nu får vi nogle erfaringer fra nogle udenlandske spillere, som vi kan lære af, mener Jakob Lyngsø fra ITB.

Brohoved i Europa

Hvis aktionærerne siger ja til at lade Microsoft købe Navision, skal den danske ledelse på mange flyvture til USA, når de vil mødes med chefen. Senior vice president Doug Burgum bliver nemlig øverste chef for de 1.300 ansatte i den nordsjællandske softwarevirksomhed. Doug Burgum solgte selv sin virksomhed, Great Plains, til Microsoft for mindre end to år siden. Great Plains Business Solutions handler også med økonomistyringssystemer, men de er aldrig slået igennem i Europa for alvor.

Meningen med opkøbet af Navision er derfor at lade den danske virksomhed være Microsofts brohoved i Europa. De fem stiftere bliver papirmilliardærer, når de sælger deres livsværk og får Microsoftaktier i stedet. Adm. direktør Jesper Balsler får den prangende titel af Director of Glo-

bal Strategy, mens adm. direktør Preben Damgaard skal lede aktiviteterne for Europa, Mellemosten og Afrika i Great Plains Business Solutions.

Perifer i en stor koncern

Indtil nu har reaktionerne herhjemme stort set være begejstrede, fordi Microsoft gør Navision i Vedbæk til europæisk udviklingscenter og tager konkurrencen op med bl.a. SAP, Oracle og Baan. Kun den britiske it-koncern Sage har indtil videre smidt grus i maskineriet ved at drage på rundtur i EU-landene og hviske om grimme hensigter så som monopoldannelse og pristigninger.

Også PROSAs formand, Henrik Kroos, vil gerne have lov at være skeptisk, selvom han understreger, at Microsoft Danmark er kendt som et fornuftigt firma med en god personalepolitik:

- Der er reelt en risiko for lukning eller flytning, når cheferne sidder langt væk. Navisions produkter vil være en perifer aktivitet for Microsoft, der primært tjener sine penge på operativsystemer og Office-produkter. Så længe Navisions økonomisystemer lægger guldæg, er der ingen problemer, men i nedgangstider vil det typisk være sådanne sekundære aktiviteter, der vil blive skåret væk, mener han.

Selv om Microsoft på ingen måde nærmer sig monopolstatus for software til økonomistyring, kan Henrik Kroos også godt frygte for kunderne og forbrugernes valgmuligheder fremover:

- De monopolsager, der kører mod Microsoft i USA, går jo på, om Microsoft gør andre forhandlere og produktudviklere afhængige af deres operativsystem og software eller ej. Jeg kunne da godt forestille mig, at Navision over tid vil udvikle programmer, der er bedst egnet til Microsofts operativsystem – sådan, at når du skal opgradere din software, skal du også udskifte operativsystem og måske også hardware. Det er naturligvis godt for branchens omsætning, men samfundsmæssigt kan jeg ikke se, at det er en fordel.

NETUDGAVEN AF FINANCIAL TIMES VAR FØRST MED NYHEDEN OM, AT MICROSOFT VIL OPKØBE NAVISION.

En uge senere – den 7. maj - blev købstilbuddet offentliggjort. Microsoft byder 10,8 mia. kr. for danske Navision og vil lade afdelingen i Vedbæk blive europæisk udviklingscenter, det største udenfor USA. 90% af aktiekapitalen skal sige god for opkøbet senest 5. juli, og de fem stiftere Jesper Balsler, Torben Wind og Peter Bang samt brødrene Preben og Erik Damgaard, ejer selv over halvdelen af aktierne. De øvrige aktionærer, der bl.a. er medarbejdere, pensionskasser, Lønmodtagernes Dyrtidsfond og ATP, skal inden 5. juli afgøre om, de vil sige ja til 300 kroner pr. aktie eller konvertere til aktier i Microsoft.

Det oprindelige Navision fusionerede i december 2000 med Damgaard Data og har i dag 1.300 medarbejdere, fordelt på 30 lande. Omsætningen ligger primært i Europa på et stærkt konkurrencebetonet marked for økonomistyringssystemer. Microsoft har næsten 50.000 ansatte, og falder handlen på plads, begynder integrationsprocessen i de to virksomheder 1. august 2002.

Mere taletid til Danmark

Jakob Lyngsø, der er direktør i It-BrancheForeningen, ser positivt på Microsofts køb af Navision:

- Jeg tror ikke, at Microsoft vil give 11 mia. kroner for Navision, hvis de havde til hensigt at lukke virksomheden. Tværtimod bliver Navisions platform på markedet nu større, så jeg forestiller mig da, at de kommer til at sælge mere fremover, siger Jakob Lyngsø, der finder Microsofts kommende udviklingsmiljø i Danmark „kolossalt interessant“.

- Store lokomotiver trækker flere med, og penge udefra skaber vækst. Det kan give grobund for både nye produkter og nye underleverandører her i landet, fortsætter han, der i kraft af sit job naturligvis har eksportbrillerne på. Han tror derfor på, at en større eksport af Navisions produkter – og dermed en bedre handelsbalance – kan blive et muligt resultat af opkøbet.

Selvfølgelig er der kulturforskelle mellem en global koncern som Microsoft og

dårligt kan se ideen i at samarbejde. Jamen, se dog på f.eks. Hewlett-Packard og Compaq, siger han med eftertryk og henviser til en af it-verdens gigantfusioner.

Det kommende europæiske hovedkvarter i Vedbæk ser Jakob Lyngsø som en mulighed for Danmark for at få mere taletid på et hurtigkørende internationalt marked.

For Jakob Lyngsø er det vigtigt at pointere, at tiltrækning og fastholdelse af it-virksomheder stiller store krav til uddannelserne, der skal sørge for at udklække en højt kvalificeret arbejdskraft – også om 10-20 år:

- Lønniveauet er ikke afgørende for, hvor en virksomhed lægger sine aktiviteter – det er derimod værditilvæksten, mener han. Så

et forholdsvis lille firma som Navision, men set fra Jakob Lyngsøs stol arbejder begge ledelser ud fra samme strategi. Det er der måske andre danske ledelser, der kunne lære noget af:

- Herhjemme er vi stadig præget af en „landsby-norm“, hvor to beslægtede virksomheder med under 30 ansatte hver især

hvis virksomheden sørger for en sund vækst, og samfundet sørger for f.eks. gode uddannelsesmuligheder – og et skattesystem som internationale virksomheder kan operere i – ser Jakob Lyngsø ingen fare for, at Microsoft på et senere tidspunkt skulle finde på at flytte afdelingen udenlands. ●



Det kan godt bekymre Henrik Kroos, at Navision fremover skal leve med Microsofts op- og nedture.

„ For os er der ingen tvivl om, at vi med Microsoft vil kunne nå endnu hurtigere til den vision, vi har sat. Nemlig at blive de største indenfor vores område.“

Preben Damgaard, 7. maj i Radioavisen



Ansættelsesbevislov

Lov om arbejdsgiverens pligt til at underrette lønmodtageren om vilkårene for ansættelsesforholdet, som normalt omtales som ansættelsesbevisloven, er en arbejdsmarkedslov, som er vedtaget på baggrund af et EF-direktiv og har været gældende siden 1. juli 1993. Loven gælder for alle lønmodtagere, hvis ansættelsesforhold har en varighed af mere end 1 måned, og hvis gennemsnitlige ugentlige arbejdstid udgør mere end 8 timer.

Nu 8 år efter, gældende fra 1. juli 2002, ændres loven. På samme måde som den nuværende lov har arbejdsgiveren en oplysningspligt, som skal være fremgå af en ansættelseskontrakt.

Oplysningspligten omfatter alle væsentlige vilkår for ansættelsesforholdet, herunder mindst følgende oplysninger:

1. Arbejdsgiverens og lønmodtagerens navn og adresse.
2. Arbejdsstedets beliggenhed eller i mangel af et fast arbejdssted eller et sted, hvor arbejdet hovedsagligt udføres, oplysning om, at lønmodtageren er beskæftiget på forskellige steder og om hovedsædet eller arbejdsgiverens adresse.
3. Beskrivelse af arbejdet eller angivelse af lønmodtagerens titel, rang, stilling eller jobkategori.
4. Ansættelsesforholdets påbegyndelsestidspunkt.
5. Ansættelsesforholdets forventede varighed, hvor der ikke er tale om tidsbestemt ansættelse.
6. Lønmodtagerens rettigheder med hensyn til betalt ferie, herunder om der udbetales løn under ferie.
7. Varigheden af lønmodtagerens og arbejdsgiverens opsigelsesvarsler eller reglerne herom.
8. Den pågældende eller aftalte løn, som lønmodtageren har ret til ved ansættelsesforholdets påbegyndelse, for tillæg og andre løndelev, der ikke er indeholdt heri, f.eks. pensionsbidrag og eventuel kost og logi. Endvidere skal der oplyses om lønnens udbetalingssterminer.

9. Den normale daglige eller ugentlige arbejdstid.

10. Angivelse af, hvilke kollektive overenskomster eller aftaler, der regulerer arbejdsforholdet. Hvis der er tale om overenskomster eller aftaler, indgået af parter udenfor virksomheden, skal det endvidere oplyses, hvem disse parter er.

Ovennævnte 10 punkter er der ikke ændret ved. Det nye i loven er, at alle væsentlige vilkår, som er gældende for ansættelsesforholdet, skal fremgå af ansættelseskontrakterne. For ansættelsesforhold indgået før 1. juli 2002, og som fortsat består efter denne dato, skal arbejdsgiveren skriftligt oplyse lønmodtageren om eventuelle væsentlige vilkår for ansættelsesforholdet, som lønmodtageren i forvejen ikke har skriftligt. Fristen for opfyldelse heraf har arbejdsgiveren 1 måned til. Det vil sige indtil 1. august 2002.

Hvad er så væsentlige vilkår? Beskæftigelsesministeriet har lovet at udsende en vejledning herom.

„På baggrund af den politiske debat, som har fundet sted i forbindelse med lovændringen, kan man udlede at under væsentlige vilkår må indgå f.eks.“:

- Honorering af overarbejde, samt pligt hertil.
- Pligt til at påtage sig rådighedsvagter og weekendarbejde.
- Brug af e-mail og internet.
- Økonomisk dækning ved barsel.
- Fri ved barns sygdom.

Såfremt arbejdsgiveren ikke opfylder sin oplysningspligt, kan lønmodtageren rejse krav om en godtgørelse, hvor Højesteret har lagt sig på et niveau på enten 5.000 kr. eller 10.000 kr. alt efter omstændighederne. Ifølge loven kan den maximale godtgørelse udgøre op til 26 ugers løn. Godtgørelsen er skattefri.

I henhold til loven skal ansættelseskontrakten udleveres senest 1 måned efter ansættelsesforholdets påbegyndelse. Men det er vores råd at få et skriftligt ansættelsesbevis, før man påbegynder ansættelsesforholdet.

I tilfælde af, at ansættelsesvilkårene ændres, skal der gives skriftlig meddelelse om nye vilkår senest en måned efter, at vilkårene er trådt i kraft. ●

For medlemmerne



Foto: Thorkild Amdi/Scanpix

Af Julie Bech

Hvordan ændrer man varemærket LO? spørger redaktøren af LO's mediesatsning, fagbevægelsens svar på Mandag Morgen, A4.

- Den simpleste vej, svarer han selv, er måske at sikre medlemmerne en ekstremt god service.

Både spørgsmålet og svaret kunne være afstedkommet af Michael Valentins nye bog: „Bare det holder min tid ud – fagbevægelsens fortid eller fremtid?“

Skud for boven

Jeg møder Michael Valentin på hans kontor i Pilestræde. Den tidligere informationschef i HK er nu konsulent på et bureau, som rådgiver virksomheder, den offentlige sektor og interesseorganisationer omkring ledelse. Nogle af kunderne er netop de faglige organisationer, som får et skud for boven i hans bog.

- Jeg har skrevet bogen for at skabe debat om fagbevægelsen, siger han. Der har alt for længe været en ildevarslende tavshed, når nogle har forsøgt at diskutere fagbevægelsens rolle og legitimitet. Jeg sætter ikke gang i debatten for at få afskaffet fagbevægelsen. Tværtimod. Debat skaber liv. Tavsheden er livsfarlig.

Medlem = problem

- Et af fagbevægelsens allerstørste problemer er, at der blandt nogle af medarbejderne hersker en holdning om, at medlemmerne er ensbetydende med problemer, siger Michael Valentin. Samtidig udspiller der sig blodige kampe om netop medlemmerne imellem fagforeningerne.

- Det er mere blevet en kamp om medlemmerne end for medlemmerne, konkluderer Michael Valentin. Og det paradoksale er, at fagforeningsfolkene beklager sig over, at de selv samme medlemmer, som man har kæmpet så hårdt for at få, er egoistiske og usolidariske. Det mener jeg er en uartighed. De er jo opdraget til at være kritiske og ikke finde sig i hvad som helst. Det er bl.a. fagforeningerne, der har lært dem at stille krav. Og selvfølgelig skal medlemmerne være kritiske – også over for deres fagforening. Det er trods alt 800 kr. man betaler hver måned.

Virksomhederne begejstrede

Mens fagforeningerne altså er utilfredse med de kritiske medlemmer, så er virksomhederne begejstrede. Ofte får de det optimale ud af deres kritiske medarbejdere. Ja, folk bliver lige frem belønnet for at være det.

- Afdelingslederen nede i Netto lægger mærke til den kassedame, som bemærker, at det er muligt at sælge mere af nogle bestemte kiks, hvis man placerede dem anderledes på hylden. En kritisk holdning til tingenes tilstand bliver altså honoreret på virksomhederne, men bliver betragtet som en ulempe i fagforeningerne.

Ven med virksomheden

Fagforeningerne skal indstille sig på, er at der ikke nødvendigvis er nogen modsætning mellem virksomheden og medarbejderne. Tværtimod identificerer man sig ofte med det sted, man er ansat og med kolleger inden for samme faggruppe eller uddannelse. Medarbejderne er loyale over for den virksomhed, hvor de er ansat. De har som regel gode løn- og arbejdsvilkår, derfor har arbejdskampen mindre interesse i dag.

- Thomas Nielsen (tidligere formand for LO, red.) havde ret, da han sagde, at fagforeningerne har sejret ad helvede til. Det er svært at få øje på kampene i dag. For sandheden er, at det danske arbejdsmarked ikke er *wild west*. De fleste virksomheder har indset det fornuftige i at behandle deres medarbejdere ordentligt.

Fortsættes side 20

Fortsat fra side 19

- I 1990'erne så vi, at it-virksomheder havde råd til at betale sig fra problemerne i form af meget høje lønninger og frynsegoder, fortsætter Michael Valentin. I dag ønsker flere it-virksomheder, at deres medarbejdere er organiseret, fordi det har en stabiliserende effekt at få styr på løn og arbejdsforhold. Det er betryggende for arbejdsgiverne at have en tillidsrepræsentant, som de kan drøfte medarbejdernes forhold med. Fagforeningen skal tage sig sammen og være en aktiv spiller, som skal være ven med medlemmerne ikke med systemet. Og de skal indse, at arbejdsgiverne ikke altid er fjender, men langt oftere samarbejdspartnere, som man kan opnå gode resultater med.

Fagforeningen som fjende

Mange mennesker har et negativt billede i deres hoveder, når de tænker fagforening.

- Man tænker ikke over, at man er medlem af en fagforening til daglig. Man møder den først, når der opstår et problem, fyringer og ulykker. Kerneproduktet er

negativt. Men fagforeningen er jo en mulighed. Jeg er sikker på, at fagforeninger kunne have været med til at forhindre, at it-boblen brast, hvis de havde været proaktive og opsøgt medarbejdere og virksomhederne for at få orden på nogle af de ting, der foregik ude i dotcom-virksomhederne. Man kunne have reduceret løn og frynsegoder til et realistisk niveau for på den måde forhindre de mange fyringer. For nogle kan fagforeningen måske ligefrem virke begrænsende. "Det må jeg ikke for min fagforening", siger folk. Det er tegn på, at mange af de rettigheder, som fagforeningerne har kæmpet for, nogle gange er groteske og forhindrer folk i at udfolde sig.

Sure

I fagforeningerne er der ansat for mange folk, som ikke ved, hvad de bidrager med til medlemmerne. Det er det lag, Michael Valentin kalder Rockwoollaget.

- Det burde være sådan, at alle skal kunne vækkes kl. 2 om natten og på et ben fortælle, hvorfor de er ansat i foreningen,

og hvordan de gør en forskel for medlemmerne. Som det er nu er der for meget dødt kød.

- En af de ting der slog mig, mens jeg arbejdede i fagbevægelsen, var, at der var så mange sure mennesker. Jeg har aldrig mødt så mange sure i mit liv. Og det er egentlig mærkeligt at arbejde i en organisation med en altruistisk, næstekærlig grundtanke, og så er alle bare sure. Og jeg tror, at det hænger sammen med, at målet – at kunne gøre en forskel for medlemmerne – nogle gange fortaber sig i interne notater og politisk fnidder.

En blandt mange

Bogen har været genstand for massiv debat. Men Michael Valentin siger, at han stort set ikke har fået nogle sure reaktioner. Tværtimod.

- Folk har givet mig ret, siger han. Og det er tegn på, at mange synes, at vi trænger til en ordentlig udluftning i bevægelsen. Jeg er bare mediet, konkluderer han. ●

Boganmeldelse:

Lille bog om stort emne

Af Erling Krohn og Niels Frølich

Michael Valentin har skrevet en lille bog om et meget stort emne, fagforeningernes fremtid.

Valentin rejser en række spørgsmål, som i høj grad er interessante for LO-familien. Problemerne, som hersker i LO, slås vi ikke med i PROSA. Det gør den dog ikke ligegyldig, for den tjener som en advarsel om, hvordan det kan gå, hvis man gribes af magtfuldkommenhed og selvsupplerende, organisatoriske knopskydninger.

Kættersk

Tidligt i bogen stiller Valentin spørgsmålet: Ville nogen opfinde fagforeningerne, hvis de ikke eksisterede i dag?

Han skriver selv, at spørgsmålet er kættersk, men det er ikke det værste: Det er nemlig uhistorisk og umuligt at besvare.

For så vidt angår Skandinavien og specielt Danmark, er sagen, at så længe der eksisterer arbejdsgivere, vil der også eksistere fagforeninger, men deres opgaver ændres naturligvis hele tiden. Vi skal jo

ikke glemme, at opbygningen af vores velfærdsstat beror på organiseringen af arbejdsmarkedets parter, der via forhandlinger fandt frem til kompromisser, der var acceptable for begge parter. Netop den danske aftalemodel er fundamentet for, at vi ikke er endt i et humanistisk under-skudssamfund, som f.eks. USA.

Det er rigtigt, at LO-fagforeningerne i disse år taber medlemmer, men det gælder ikke for FTF og AC. Fagforeningerne står ikke udenfor historien og den teknologiske udvikling. Så i takt med at de traditionelle producerende fag falder i relativ betydning, opstår ny fag og faggrupper, som vil organisere sig udenfor LO.

Den tætte sammenhæng mellem fagforeningerne og Socialdemokratiet, både på det politiske, personlige og økonomiske plan, bringer Valentin frem. Med tiden ændres denne sammenhæng fra at være et ønske hos en majoritet af medlemsskaren, til at blive et internt anliggende mellem organisationerne.

Rockwoollaget

I bogens bedste del gør Valentin rede for fagforeningernes udvikling fra halvtredserne til halvfjerderne, hvor der sker et skift fra medlemsorientering til magtorientering, således at der skabes grundlag for et internt lag med selvstændige interesser – det lag Valentin kalder „Rockwoollaget“, og som han mener isolerer ledelsen fra medlemmerne.

Her berører Valentin selve kernen i fagbevægelsens problem i dag, nemlig, hvilke interesser har vores medlemmer og hvordan tilfredsstillers vi dem bedst som fagforening, i stedet for at fokusere på hvilke interesser fagforeningernes interne bureaukrater har?

Vildrede

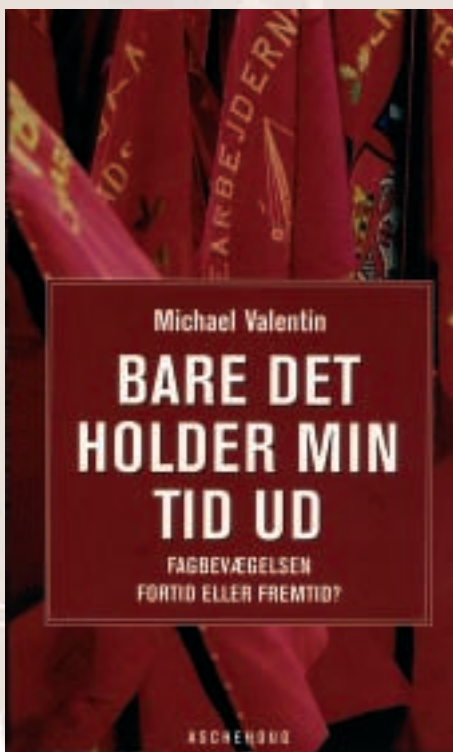
En sammenhæng som Valentin ikke berører, er den vildrede, som både Socialdemokrati og LO kommer i, når man ikke længere kontrollerer statsmagten. Begge parter har traditionelt, og med historisk ret, betragtet staten som deres – det var partiet

og fagforeningerne, der byggede den moderne velfærdsstat. Og netop sammenvokningen af parti, stat og fagbevægelse lammede LO, når Socialdemokratiet ikke havde regeringsmagten. Måske kunne nogle af de problemer Valentin beskriver i sin bog hidrøre fra netop denne sammenvoksen. For selvom om partistøtten nu kan frasiges, er der vist ikke rigtigt nogen, der er i tvivl om, at der foregår et tæt samarbejde mellem de store fagforeningernes top-lag og Socialdemokratiet. Men måske er det også et generationsproblem. Forholdet til statsmagten vil være et nøglespørgsmål for fagforeningerne, hvis den borgerligt liberale bølge, der i disse år skyller over Europa, bider sig fast. Hvad gør vi, hvis minimalstaten for alvor indføres? Skal fagforeningerne så overtage opgaver indenfor f.eks. efteruddannelse, der traditionelt i Skandinavien har været en offentlig opgave? Hvad skal vi stille op, hvis a-kassevalget gøres frit?

Den moderne fagforening

Valentin forfølger ikke problemstillingen og formår derfor ikke at komme videre end til en god gennemgribende og meget velunderbygget kritik af de herskende forhold i LO.

Der, hvor Valentin holder op, starter nemlig diskussionen om, hvilken rolle den moderne fagforening i videnssamfundet skal have, og hvilke ydelser dens medlemmer efterspørger. Det er her et mindre for-



bund som PROSA skal vise sin berettigelse som fagforening for de lønmodtager, der med it som fag er involveret i opbygningen af et videnbaseret samfund. Valentin er inde på emnet, men kommer ind på de kvalitative nye tilbud i form af f.eks. opbygning af ledelseskompetencer ved siden af de faglige kvalifikationer, opbygningen af faglige og sociale netværk, mulighederne for medlemsspecifik vidensde-

ling i lukkede fagforeningsfora osv. Det er ikke så underligt, at Valentin ikke fører denne diskussion videre, da den hører en helt anden type fagforeninger til. Disse fagforeninger, som vi her med et lidt forkeret udtryk, men i mangel af bedre, kunne kalde de kvalitative fagforeninger, understreger ordet „fag“ i fagforening og forholder sig specifikt til deres medlemmer interesser, som udøvere af deres fag. For PROSA har det ingen mening at blande kassedamer, superbrugere og programmører sammen i et forbund, fordi forbundet ikke kan forholde til deres fag. De har nemlig ikke samme fag.

Men det betyder også, at *stort* ikke nødvendigvis er *godt* i vores fag, snarere tværtimod. Hvad man derimod kunne forestille sig var løsere sammenslutninger af fagforeninger, der organiserer medlemmer i samme fag, f.eks. et it-kartel.

Peger ikke fremad

Valentins syv dogmeregler for fagforeningsarbejde gælder, lige som resten af bogen, udmærket for den gamle „kvantitative“ fagforening, men de peger ikke så meget fremad.

Valentins bog er på en måde alt for kort, men samtidig er den god indenfor de rammer, den begrænser sig til, og den danner et udmærket afsæt for den vigtige diskussion om fremtidens fagforeninger, som allerede i et stykke tid er blevet ført i PROSA. ●

Michael Valentin: Bare det holder min tid ud: Aschehoug 2002, 87 sider, 129 kr.

DOGMEREGLER FOR FAGFORENINGSARBEJDE

- Fokus på kerneydelser. Medlemmer af en fagforening skal sikres de bedste løn- og beskæftigelsesforhold på arbejdsmarkedet. Fagforeningen skal derudover garantere medlemmerne tryghed, hvis de kommer i vanskeligheder.
- Fællesskab og individualitet er ikke hinandens modsætninger, men forudsætninger. Som supplement til kollektive aftaler skal alle medlemmer af en fagforening sikres optimale karrieremuligheder og personlig udvikling.
- Uafhængig af andres interesser end medlemmernes. Fagforeningen skal se bort fra partipolitiske interesser i bestræbelserne på at fremme medlemmerne sag.
- Engagement og integritet skal være ledetråden for alle valgte og ansatte i fagforeningen. De skal være medlemmernes venner og ikke systemets.
- Debat frem for fortielse, en åben debat-kultur skal give plads for kritik og undren blandt medlemmerne. Fagforeningen er forpligtet til at være lydhør og handle på baggrund af medlemmernes ønsker og behov.
- Lav altid en uundværlighedstest. De valgte og ansatte i fagforeningen bør altid spørge sig selv om, hvem, der vil savne det, man laver, hvis det ikke bliver lavet, og hvad medlemmerne får ud af det. Reducér de interne notater og drop dobbeltarbejdet.
- Alle valgte og ansatte i fagforeningen skal have en værge. Enhver, der er fuldtidsbeskæftiget i fagforeningen, bliver tildelt et medlem, som de skal mødes med mindst fire gange om året, hvor de kan afstemme forventninger og indsats. For at sikre konstant idéudvikling skiftes medlemmerne ud hvert andet år.

MICHAEL VALENTINS BLÅ BOG:

Informationschef i HK indtil 1. februar i år. Var ansat der i 2,5 år.

Er nu partner i Copenhagen Consulting Company – et konsulentbureau, som rådgiver virksomheder og organisationer om ledelse.

Han er uddannet tømrer og cand. scient. adm. fra Ålborg Universitet.

Tidligere arbejdsmarkedskonsulent i LO.

Har også været kontorchef i Arbejdsmarkedsdirektoratet, hvor han var med til at indføre benchmarking af a-kasserne i Danmark.



I maj måned gæstede Jakob Nielsen, den danske brugervenlighedsguru, sit hjemland. Der blev afholdt en konference i Den Sorte Diamant og så gav han et interview til PROSAbladet.

I brugernes tjeneste

Af Petra Husum, webmaster

Jakob Nielsen er mere eller mindre blevet udråbt som brugervenligheds-guru, og han har i årevis kæmpet mod dårligt web-design, bl.a. gennem hans klumme Alertbox på useit.com. Han er oprindelig uddannet som datalog fra Århus Universitet, men flyttede i 1990 til USA, hvor han blev medstifter af Nielsen Norman Group.

Der er mange, der har en mening om Jakob Nielsen. Og han har helt sikkert en holdning om, hvad der er godt og skidt på en hjemmeside.

Hvordan blev du brugervenligheds-ekspert?

Da jeg var datalogistuderende i 70'erne, blev jeg ret ophidset over brugervenligheden på de mainframes, som vi brugte på universitetet. Jeg troede naivt, at jeg fra gymnasiet nu skulle ind på rigtig gode maskiner, men fandt det i stedet meget fremmedgørende at bruge den store computer derinde. Det gav mig ideen om, at det kunne være anderledes og bedre, og i begyndelsen af 80'erne valgte jeg brugervenlighed som mit fremtidige område. I de 20 år har jeg beskæftiget mig med brugervenlighed, hypertext og online information, og den eneste forskel fra jeg startede til nu er, at der dengang var en håndfuld folk på universiteterne, der interesserede

sig for det til nu, hvor de fleste store virksomheder og organisationer har erkendt, at det er et vigtigt felt at beskæftige sig med. Et eksempel er jo konferencen d. 16. maj i Den sorte Diamant, hvor jeg holdt oplæg for 250 folk fra førende danske virksomheder.

Behovet for brugervenlighed har vel været til stede lige så længe mennesker har brugt computere. Hvordan forklarer du så, at det kun er inden for de seneste 2 år, at der har været stor udvikling og interesse for området?

Sandt nok, har behovet været der hele tiden, men i starten blev teknologien kun brugt af professionelle folk, som jo kunne uddannes og få rutine nok til at kunne bruge systemerne. Senere, da pc'ere blev almindelige, blev behovet for brugervenlighed skærpet, men den store eksplosion i behovet kom med internettet. Der er det samme behov for brugervenlighed på en pc som på internettet, men det er jo muligt at komme af sted med dårlige produkter til pc'eren, da folk jo først opdager, at de er dårlige efter, at de har købt dem. Men hvis man opdager, at et website er svært at bruge, så forlader man det bare, og så får virksomheden ingen forretninger ud af den kunde.

Jamen, hvorfor er der så først kommet rigtig skub i fokusering på brugervenlighed de seneste 2 år – 6 år efter internettets fremkomst?

Fra 1994 til 1998 var der en satsning på smart design – en tro på, at reklameeffekter og udseende kunne være det bærende. Det er nu bristet, og der er en overvældende accept af at brugervenlig er det bærende element, hvis man vil lave forretninger med sin hjemmeside. I mange virksomheder var det marketingsafdelingen, der blev sat til at lave hjemmesiden, og deres tilgang til det var, at når en brochure er trykt, er den færdig og kan ikke forandres, og sådan må det også være med en website. Deres tilgang var ikke, at et websted er systemudvikling og software – det skal vedligeholdes og udvikles. Bare ordet ”vedligeholdelse” havde de aldrig hørt om i marketingsafdelingen.

Der findes ca. 30 millioner websites i verden, men kun et begrænset antal brugervenligheds-eksperter. Hvordan skal man tackle den udfordring?

Ja, det er et fundamentalt problem, og det kan ikke løses på den perfekte måde, der selvfølgelig ville være, at der var tilknyttet en brugervenligheds-ekspert på hvert projekt. Men med 30 millioner web-

sites og 20 millioner intranet, og kun ca. 10.000 brugervenligheds-eksperter på verdensplan, er det jo ikke muligt. Antallet af brugervenligheds-eksperter vil hele tiden halte efter antallet af websites og intranet, så der må findes en anden løsning på problemet.

Den løsning må basere sig på brugen af guidelines, retningslinier og principper for brugervenlighed, som brugervenligheds-eksperter udarbejder ud fra mange års erfaringer. Disse kan koges ned til f.eks. "de 209 principper for elektronisk handel" eller "de 113 principper for hjemmesider", og jeg håber virkelig, at folk, der sidder med de mange millioner konkrete projekter, vil bruge disse checklister til at indføre brugervenlighed og dermed hæve værdien af deres design gevaldigt.

Men har du ikke en drøm om, at principperne bag brugervenlighed bliver integreret i uddannelserne?

Jo, det er udmærket med kurser i brugervenlighed på it-uddannelser, men det er ikke et område, hvor jeg tror meget på uddannelse, som den totalt forandrende faktor. Uddannelse og kurser kan bringe folk op på et vist niveau og bibringe dem en vis forståelse, men grundlæggende er det et spørgsmål om erfaringsopbygning og ikke uddannelse. At blive en rigtig god brugervenligheds-ekspert kræver 10 års praktisk erfaring. Det, der giver det totale overblik og indsigt i brugervenlighed er at have været eksponeret overfor et enormt antal interaktionsforsøg fra mange forskellige personer, der løser mange forskellige typer opgaver med forskellige teknologier og designs. Derfor er det i princippet ligegyldigt, hvilken uddannelse en brugervenligheds-ekspert har, da det er et område, der er specielt karakteriseret ved forholdsvis ringe teori og meget, der drejer sig om erfaring og fingerspidsfornemmelse. Så de nødvendige kvalifikationer er af mere generel karakter, og så at have erfaringen fra et stort antal projekter.

Du virker som om, du er fuldstændig sikker på, at du har fundet sandheden om, hvordan man får fuldstændig brugervenlighed. Du sagde bl.a. på konferencen d. 16. maj: "Jeg bliver så gal, når jeg kommer på nogle sider, der fuldstændig negligerer, hvad jeg har sagt i 2 år !". Hvorfra kommer denne sikkerhed, som vel de færreste har ?

Den kommer, når jeg et tilstrækkeligt antal gange har set en masse forskellige mennesker i mange forskellige situationer være udsat for det samme grundlæggende problem, og jeg ud fra min analy-

se og observationer kan konkludere, at det, der umiddelbart fremstår som meget forskellige situationer er udtryk for den samme grundlæggende problemstilling. Så ved jeg, at det virkelig er sådan, det forholder sig.

Og når vi så ser, at de websider, der har ændret deres design efter vores retningslinier, får mange flere besøgende, mange flere kunder, mere tilfredse brugere, så føler jeg, at der er grundlag for og substans i at tro på, at disse ting er faktisk er korrekte.

Der er selvfølgelig nogle af vores konklusioner, der senere viser sig at ændre sig over tid. Men det er sjældent, at det sker, fordi disse konklusioner drejer sig om den grundlæggende kommunikation mellem mennesker og computere, og således ikke ændrer sig over tid. Det drejer sig jo ikke, om man bruger Explorer 5 eller 6 eller Netscape 4, men om nogle mere langsigtede og dybtgående fænomener.

Har du eksempler på, at jeres retningslinier har ændret sig eller er blevet uaktuelle ?

Ja, en af dem er, hvorvidt folk bruger rullebaren. I 1994 så vi utallige gange, at folk missede information, der stod nederst på siden, fordi de ikke kunne finde ud af at rulle. Så det var virkelig korrekt, da jeg

tilfælde. Og det rokker ikke ved, at jeg er sikker på denne sag.

Mange mener, at du i dine guidelines og anbefalinger tager udgangspunkt i "Maren i køret". De mener, at deres websted har så fast en defineret og it-vant målgruppe, at det eliminerer mange af dine anbefalinger. Hvad siger du til det?

Det kan være farligt at tro på sin egen målgruppes evner. Jeg har lavet mange forsøg med et meget stort antal personer, inklusive meget erfarne brugere, såsom netværksadministratorer og systemoperatører, der kunne finde ud af det, hvis de ville. Men det er ofte folk, der i forvejen har et vanskeligt og intellektuelt krævende arbejde, så de er interesserede i at finde et hurtigt svar på deres spørgsmål eller hurtigt at kunne sammenligne produkter og ikke i en masse mærkelige funktionaliteter.

Der er nogle få situationer, hvor du drage fordel af, at din målgruppe kan bruge deres erhvervs kvalifikationer til bedre at benytte brugergrænsefladen. En avanceret søgefunktion kan være et eksempel. Men normalt er de ikke interesserede i, at brugergrænsefladen skal være et arbejde i sig selv. De vil hellere koncentrere sig om deres eget problem.



Min sikkerhed får jeg, når jeg et tilstrækkeligt antal gange har set en masse forskellige mennesker i mange forskellige situationer være udsat for det samme problem, og at de forskellige situationer til trods for deres forskellighed er udtryk for det samme problem.

anbefalede ikke at skrive vigtig information længere nede på siden. Folk har så senere ændret adfærd, og dermed har vi ændret vores retningslinier. Men det er et af de få

Så det er stort set de samme regler for alle. Og det strider jo heller ikke mod retningslinierne for brugervenlighed at have

Fortsættes side 24

Fortsat fra side 23

komplerede tekster og fagudtryk på et website, hvis man har en defineret målgruppe, der forstår dette sprog og disse udtryk. Det er jo en af retningslinierne allerede: "Tal brugernes sprog"!

Der er folk, der gør grin med dig på forskellig vis, og nogle mener at du har et for puritansk syn på design, som udelukker andre dimensioner af brugeroplevelser. Hvad siger du til det?

over at prøve at designe en rockkoncert efter mine retningslinier for web-design, og det er selvfølgelig helt absurd. Man skal jo altid designe et medie på mediets egne præmisser. Det er et godt eksempel på enten en bevidst misforståelse eller på en ignorant misforståelse. Det kan godt irritere mig.

Nogle gange hører jeg en mere rimelig kritik, som jeg vil karakterisere som en diskussion af, hvilke principper der er væsentligst i et projekt. Jeg er med på, at man

behageligt, hvor elegant det er.

Der er jo mange parametre, når man måler brugervenlighed, og her er æstetikken kun en del af en parameter – nemlig parameteren 'den subjektive tilfredshed'. Så det hele kommer an på, hvordan man har vægtet de forskellige parametre mod hinanden. Hvis man kun har satset på æstetikken og glemt mange af de andre parametre, bliver folk irriterede alligevel, fordi de ikke kan finde det, de skal bruge. Men



Der er mange, som ikke har forstået kernen i mit budskab og har drejet det helt ud i det absurde. F.eks. har de prøvet at dreje en rockkoncert efter mine retningslinjer for webdesign.

Der er flere forskellige typer af modstandere, men det er sjældent, at der er en fornuftig argumentation. Der er nogle der bare ikke kan lide, at jeg står for simpelhed og forsvarer brugernes behov. De mener, at jeg undergraver deres mulighed for at sælge deres designerprodukter, fordi jeg giver udtryk for, at de er lavet så dårligt, at de ikke er pengene værd. De burde måske komme med argumenter for, at deres ting virker i stedet for at kalde mig en idiot.

Der er også en del, som ikke har forstået kernen i mit budskab og har drejet det helt ud i det absurde. F.eks. har de mere sig

i nogle situationer kan veje forskellige principper op mod hinanden. Et princip er brugervenlighed, et andet er, hvor nemt og billigt, det er at lave løsningen, og et tredje kan være æstetikken på sitet.

Mener du da ikke, at æstetik på en hjemmeside er en del af brugervenligheden?

Det kommer an på definitionen af brugervenlighed. Vi plejer at inkludere den subjektive tilfredshed – altså om folk kan lide det – som en del af brugervenlighed. Det, der bidrager til brugerens tilfredshed, er bl.a., om det ser godt ud, om det føles

hvis man har vægtet de forskellige parametre fornuftigt mod hinanden giver en hjemmeside, der er æstetisk en højere grad af subjektiv tilfredshed og dermed en bedre brugervenlighed.

Jeg vil bestemt anbefale, at man ansætter en god grafisk designer, dvs. en grafisk designer, der forstår, at brugervenligheden er vigtig, og som vil medvirke til at få sit design til at virke i den sammenhæng.

Man fornemmer – selv om du siger, at du ser positivt på udbredelse af brugervenlighed på internettet i fremtiden – en vis pessimisme

misme, ellers måske en utålmodighed. Er det korrekt?

På langt sigt er jeg optimistisk og på kort sigt pessimistisk. Der har været en ressourcudsultning på mange projekter de sidste par år, der har betydet, at tingene ikke har været gjort rigtigt. På den anden side kan jeg se, at vi bliver bedre hvert eneste år. Dels lærer vi mere om brugervenlighed, dels bliver det vi har lært brugt i højere grad. Vi venter på, at det bliver gjort gennemført – at det bliver en del af livscyklusen i et projekt og bliver en del planlægningen fra begyndelsen. Det, tror jeg, vil blive virkeligheden i fremtiden, men jeg synes, det går for langsomt, og det irriterer mig, når jeg nu ved, at det virker. Det er et af de få områder, hvor vi samtidig kan forbedre på menneskenes livssituation, på firmaernes profit og på offentlige myndigheders service til borgerne. Det er til fordel for alle.

Du fortalte på konferencen i Den sorte Diamant, at I netop har lavet en række analyser af, hvor mange gange man får sin investering igen, hvis man tager udgangspunkt i de 2 parametre, brugervenligheds-testerens erfaring og designets karakter. Et eksempel herfra var, at man bare ved at lade en begynder lave en test med 3 testpersoner vil forøge et websites værdi med næsten 1000% i forhold til investeringen. Hvor meget anbefaler du, at man investerer i brugervenlighed?

For øjeblikket har jeg den anbefaling, at man bruger 10% af sit budget på brugervenlighed, og effekten er ca., at man fordobler kvaliteten på det leverede produkt. Hvor meget, man så tjener på det, afhænger jo af, hvilken virksomhed vi taler om, men virksomheder med salg på internettet kan opnå kolossale økonomiske fordele. Ved indførelse af brugervenlighed i de interne systemer, altså i virksomhedens intranet, er der også muligheder for meget store gevinster. En af parametrene for brugervenlighed er jo netop, at systemer skal være lettere at lære, og man kan jo hurtigt opnå store besparelser på uddannelsesudgifterne, hvis en medarbejder kan nøjes med 1 dags oplæring frem for 1 uges kursus. Men det korte af det lange er, at man altid vil få sin investering i brugertest ind igen.

(På web-adressen www.nngroup.com/reports/roi vil man senere på sommeren kunne finde resultaterne af en omfattende undersøgelse med detaljerede cost-benefit analyser).

Vil du opridse 3 hovedkriterier for succes på internettet. Ikke for det enkelte website, men

for internettet som helhed?

Succes på internettet har vi vel opnået, når det bliver det sted, hvor vi helt naturligt henvender os både som privatpersoner og i arbejdslivet, når vi skal søge informationer, handle og kommunikere med andre.

Men det opnår vi først, når der er flere tjenester til rådighed, og specielt tjenester som man kan blive inspireret af – og ikke som nu, hvor man skal vide præcist, hvad det er, man vil have.

Her ud over er det bydende nødvendigt, at firmaer kan tjene penge på at have varer og tjenester på internettet ud over de meget snævre rammer, der er til salg lige nu. Det har jo vist sig, at man ikke kan tjene penge på bannerreklamer, så der må findes andre måder at få sine investeringer hjem på. Jeg er overbevist om, at folk gerne vil betale for kvalitet.

Og så selvfølgelig helt grundlæggende at brugervenligheden bliver meget bedre end i dag. Det er kun en overgangsperiode, at folk vil finde sig i dårlig betjening, og hvis vi skal have alle med, er det også bydende nødvendigt at gøre det nemmere.

Hvad vil du og dit firma Nielsen Norman Group satse på i den nærmeste fremtid?

Vores mål er at forøge vores indflydelse uden at forøge vores størrelse særlig meget. Vi har en del projekter i gang omkring intranet, der meget er præget af dårlig brugervenlighed. I samarbejde med Macro-media arbejder vi også på at undersøge, hvordan man kan bruge Flash til applika-

tionsudvikling over internettet. Det er de konkrete projekter, vi vil arbejde med, men på lang sigt er det vores mål at kombinere den type konkrete projekter, så vi kan trække nogle generaliseringer ud, som igen skal "evangeliseres" – dvs. at vi vil udsprede disse nye indsigter og teknikker til så stort et publikum som muligt, således at millioner af projekter kan forbedre deres brugervenlighed. ●

JAKOB NIELSENS TOP-10 OVER FEJLTAGELSER I WEB-DESIGN I 2002

1. priser mangler eller indgår i "drill-down"-menuer
2. ufleksible søgemaskiner
3. horisontal rulning i standardvinduer
4. faste fontstørrelser
5. for megen brug af store tekstblokke
6. der bruges JavaScripts i links
7. sjældent stillede spørgsmål i FAQ (dvs. spørgsmål stillet af websitets ejer)
8. indsamling af e-mailadresser uden at angive en politik for privatlivets fred og uden at fortælle hvad brugeren vil få til gengæld (og hvor ofte)
9. url's større end 75 tegn, så man ikke kan se hele adressen i adresse-feltet
10. "mailto"-links, som ikke er sat på en e-mailadresse

UDDANNET DATAMATIKER? - BLIV PROFESSIONSBACHELOR I ØKONOMI OG IT PÅ 1 1/2 ÅR

På det særlige meritforløb for Datamatikere indgår:

- 1 års studier (økonomiske og erhvervsretlige fag på HA-niveau)
- 1/2 år praktikophold i en virksomhed
- bachelorprojekt

Derefter er alle døre åbne til et job i en virksomhed eller til videre studier (cand.merc.dat.) på HHK.

Hvis du vil vide mere, så ring til os eller klik ind på

www.handelshojskole.dk


HANDELSHØJSKOLE
CENTRET

Willemoesvej 2B 4200 Slagelse tlf. 58 555 100
Vestensborg Allé 78 4800 Nykøbing F. tlf. 54 888 222

Linux sejrede på point – efter kampen

Sejren først hevet i land efter den egentlige duel med modstanderen – Windows 2000 Server. 80 overværede kampen, der var et led i de åbne Linux-arrangementer som PROSA/VEST arrangerer i årets løb



Henrik Kroos, som agiterede for Windows, havde ikke mange supportere blandt tilskuerne. Han argumenterede, så man skulle tro, at Bill Gates havde betalt ham for det.

Af Jytte Laden Nielsen

Foto: Michael Bo Rasmussen/Baghuset

Kl. 10.15 går to duellanter roligt omkring og tjekker deres våben. Den ene i mørkgrønlig jakke, den anden i lyseblå skorte. De 80 forventningsfulde tilskuere ser kun duellanternes overkroppe og de synlige våben: To bærbare computere og et lærred. Serverprogrammerne Windows 2000 og Linux optræder som usynlige våben denne lørdag, den fjerde maj, hvor PROSA lader to kombattanter duellere på ord, som led i et Linux-arrangement:

PROSAs formand Henrik Kroos forfægter Windows 2000 Servers kvaliteter, mens Danmarks Open Source fortaler nummer et, Claus Sørensen, fremhæver Linux.

Tilskuerskaren tæller flere arketyper: Den unge med farvet, kunstfærdigt strittende frisur, nørden med den uformelige Linux T-shirt, den midaldrende med briller og en krop, der skrider på motion, nobelt påklædte mænd med grå tindinger. Nå ja, og så lige fem kvinder.

Tilskuerne rykker sammen i et hjørne af det 100 pc-skærme store lokale. Alles øjne rettes mod lærredet, hvor Henrik Kroos projicerer side efter side op med stikord om Windows 2000 Server. Veloplagt og med sans for kunsten at provokere argumenterer han, så man skulle tro, at Bill Gates personligt havde betalt ham for det:

- Alle kender den. Alle kan bruge den.

Den er let at sætte op. Og hvad er alternativerne? Novell 5 eller 6 er et godt stabilt produkt. I 1995 havde Novell næsten monopol på servere. I dag ligger deres aktiekurser ikke så godt, og jeg spørger: Vil Novell overleve?

- Windows lever bedst i et rent Windows miljø. Man skal lade være med at blande produkter lige som man – når man er ude lørdag aften – skal lade være med at blande rødvin og øl!

Tilråb afslører, at Henrik Kroos ikke mønstrer særligt mange supportere i tilskuerskaren og efter en lille halv time medgiver han:

- Atomvåbenkoderne i Pentagon ligger nok ikke på en Windows server. Men Microsoft anser selv sikkerhed som en af de største trusler mod fortsat salg, og min konklusion er: Windows er kommet for at blive, ligesom sex!

Linux og Google

Claus Sørensen, til daglig systemadministrator på Danmarks Tekniske Universitet, indleder sine tildelte 30 minutter med at ryste stikpiller fra Henrik Kroos om manglende udbredelse og anvendelse af Linux af sig:

- Filmen Titanic blev den første store Linux succes. 55 Linux maskiner blev sat sammen for at rendere animationen af mange af filmens sekvenser. Linux understøtter flere processorer. De 10.000 maskiner, der arbejder sammen i søgemaskinen Google, kører Linux.

Claus Sørensen koncentrerer sig herefter om Linux fortrinene, kildekode og sikkerhed: - Du har adgang til kildekode, så det her med at være afhængig, kommer du ud over ved at benytte Open Source, og så dør du ikke sammen med producenten. OS2 – hvor er den henne i dag? OK, producenten dør måske ikke, men skifter strategi eller bliver købt op.

Claus Sørensen opremser en række fir-



Claus Sørensen slog fast, at mange danskere har fået ordet „free“ i den gale hals. Det er „free“ som i free speech - ikke som i free beer.

maer, der leverer produkter til Linux og mener at der faktisk kun mangler et økonomistyresystem:

- Men det er på vej!

Open Source fortalere slår fast, at mange danskere har fået ordet free i den gale hals og pointerer betydningen: - Free – like free speech, not like free beer!

Med andre ord: Du har frihed til at ændre parametre, men Open Source produkter er ikke nødvendigvis gratis.

Diktatorer

Tilskuerne blander sig i duellen, da den når til infight-stadiet, og Henrik Kroos retter skytset mod Linux:

- Hvad nu hvis Thorvalds ikke gider mere om 14 dage, eller han får en tagsten i hovedet?

FLERE DUELLER:

Struer	15 juni
Odense	24 august
Århus	19 oktober
Silkeborg	Dato ikke fastsat

Claus Sørensen:

- Hvis det skulle ske, står der mange på spring – for eksempel Alan Cox. Det er klart, at Linux er et diktatur, men det er det mest oplyste!

Tilråbet kommer prompte fra salen: -

Windows er også et diktatur. Et eller andet sted sidder der nogle, som vi ikke ved, hvem er, og træffer beslutningerne. I Linux kender vi diktatoren, ja vi kan oven i købet skrive til ham og overbevise ham om fejl og mangler.

Fra salen lyder der også spørgsmål til duellanterne, for eksempel: ”Findes der certificerede Linux-uddannelser?”

- Det gør der! Der findes 3½! mener Claus Sørensen. Jeg anbefaler Linux Professional Institute, fordi det er Linux-samfundet, der står bag instituttet.

Kampdommer Jim Heller Damgaard udpeger ikke nogen vinder af

duellen. Det afgør den enkelte over frokosten. Om eftermiddagen præsenterer tre firmaer deres arbejde med Linux og deres produkter. Blandt andet på de pc'ere, der hele formiddagen står med sort skærm. At dømme efter tilhørernes ud-

sagn så vinder Linux på point, hvis man tager deres optagethed af linux-produkterne med i den samlede vurdering af arrangementet.

Et hot emne

Duellen i Aalborg var den første af fem Linux-arrangementer, som PROSA/VEST arrangerer i årets løb. Faglig sekretær Hanne Lykke Jespersen fortæller, at arrangementsrækken er blevet til efter henvendelser fra flere medlemmer.

- Linux er virkelig hot for tiden, fordi det viser sig, at det faktisk kan bruges og ikke kun er et legetøj for nørder. Som it-professionel har du kontrol over Linux på en anden måde end over Microsofts produkter. Jeg tror, det er noget, der fascinerer, at du har adgang til kildekoden i linux-verdenen og derfor kan se om der eksisterer bagdøre. Du kan ikke tilsvarende se, om Microsofts produkter laver noget ved siden af – som for eksempel at overvåge kunderne. En anden grund til interessen for Linux er den ideologiske, - at mange føler, at Microsoft ikke skal dominere det hele.

Jim Heller Damgaard, der tilrettelægger arrangementerne, vurderer at spiren til mediernes aktuelle interesse for Linux blev lagt, da 13 amerikanske stater for to år siden anlagde sag mod Microsoft for brud på monopolloven.

- Store producenter som IBM og Hewlett Packard arbejder i dag direkte med udvikling til Linux/Unix, og du kan hente både Linux' styresystem og Open Office-pakker på nettet til hjemmebrug. Men jeg anbefaler, at firmaer køber professionelle brugerpakker hos et af de firmaer, der sælger Linux-produkter. ●



Der var alle typer blandt tilskuerne til duellen i Ålborg, som lyttede opmærksomt til formandens provokationer og Claus Sørensens fortale for Linux. Det var dog Linux, som løb af med sejren.



MITKO

MASTER I IT, KOMMUNIKATION OG ORGANISATION

Som IT-medarbejder har du brug for indsigt i organisatoriske og ledelsesmæssige forhold.

MITKO øger dine faglige kompetencer, og giver dig værktøjer og inspiration til at løse fremtidens IT-opgaver. Med fokus på integrationen af det organisatoriske arbejde samt virksomhedens interne og eksterne kommunikation omfatter fagene bl.a. kommunikation og marketing, projektledelse og organisation med IT, systemudvikling, IT-jura og E-Business strategier.

UDDANNELSEN STARTER
1. februar 2003

ANSØGNINGSFRIST
1. oktober 2002

YDERLIGERE OPLYSNINGER
på www.mitko.dk eller på
MITKO-sekretariatet, tlf. 6550 2832,
mitko@sam.sdu.dk





SYDDANSK UNIVERSITET

MITKO - EN UDDANNELSE UNDER IT-VEST

PROSA

HUSK GENERALFOR- SAMLING i PROSA VEST

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

Med venlig hilsen
PROSA/VESTs bestyrelse




IT-faget er livslang uddannelse
Hvis man som professionel IT-medarbejder tror man er færdiguddannet, er man ikke uddannet, men færdig!

IT-faglig kompetenceudvikling

Giv dig tid til et kompetenceeftersyn. Er din IT-faglige kompetence og dit uddannelsesniveau tilstrækkeligt? Og hvad er tilstrækkeligt?

Med den fart der er på i dagens IT-branche - hele tiden nye produkter, nye værktøjer og nye metoder - er det til syvende og sidst markedets behov, der bestemmer, hvad der er *tilstrækkeligt* og tidssvarende.

Gå ind på www.iitk.dk. Læs teksten og følg vejledningen under „kom igang“ og udfyld skemaet, som så sendes til IITK.

Vi tager udgangspunkt i dine oplysninger, og du modtager efterfølgende et forslag til en kompetenceudviklingsplan.

Kontakt os direkte på 33 17 92 10 for nærmere aftale mellem 10 og 15.

Nyt medlem af Burroughs 700 - serie - B 4700 - introduceres.

I oktober 1970 introducerede Burroughs tre nye datamater i klasse »store systemer« — B 5700/6700/7700. De blev lanceret for at imødekomme 70'ernes krav til datakommunikation og databaseteknik. Både B 5700 og B 6700 er allerede installeret i Danmark, nemlig hos henholdsvis Chr. Rovsing A/S og Atomenergikommissionen, RISØ.

B 4700

Ved at introducere den nye, meget kraftige B 4700, udvider Burroughs yderligere EDB-markedets bevågenhed for 700-serien. Med de 5 modeller fra den ny B 4700-serie udfyldes det hul som fandtes, pris — såvel som ydelsesmæssigt, mellem de middelstore B 3500-systemer og »700«-seriens meget store systemer.

B 4700 bygger på samme velkendte meget værdsatte system-design

som B 3500 og giver brugeren større Processor-ydelser. B-4700 muliggør, at brugeren kan indføre avancerede datakommunikations- og databaseopgaver til langt lavere omkostninger end hidtil.

Med Burroughs B 4700 kan flere centralenheder anvendes omkring en fælles database. Burroughs har således atter vundet et forspring i databasetekniken, nemlig gennem anvendelse af flere centralsystemer som perifere enheder til selve basen. En såkaldt »FILE PROTECT MEMORY« sikrer brugerne mod at flere programmer eller centralsystemer samtidigt opdaterer samme rekord i den fælles database.

Modeller

B 4700 tilbydes i fem grundmodeller.

Hvert centralsystem kan udbygges til 500 KB hukommelse med en accesstid på 500 nanosekunder pr. 2 byte. B 4714 kan derfor udbygges til 2 millioner bytes hukommelse.

De nye systemer resulterer i hurtig og effektiv databehandling med Cobol og Fortran, som er B 4700's primære programmeringssprog. Fortran er mellem 6—20 gange hurtigere på B 4700 end på B 3500.

Burroughs introducerer samtidig med B 4700 andre helt nye produkter. Disse er:

Skærm - Konsol

En dataskærm for at styre anlæggets aktivitet. Når systemet arbejder — i multiprogrammering — vil dataskærmen hvert tiende sekund vise status på alle opgavernes afvikling. Den giver således operatøren en let og komplet adgang til at følge det enkelte program og for til enhver tid at ændre afviklingen af dagens opgaver.

Pladestationer med udskiftelige »Packs«

Et pladesystem med udskiftelige packs, som i øvrigt anvender en helt ny kodeteknik. Lagringskapacitet pr. »pack« er 121 millioner bytes. Et plademondul kan rumme to »packs«. Det nye pladesystem har en accesstid på 30 millisekunder og kan kapacitetsmæssigt udvides til 1,9 milliarder bytes. De nye pladestationer kan også anvendes på B 6700 og 7700.

Ny Data Kommunikationsprocessor

En væsentlig udvidelse af B 4700's anvendelsesmuligheder i relation til datakommunikation. Den nye processor kan i sin basisversion betjene 16 kommunikationslinier og kan i fold af 16 udvides til maksimalt 64 linier. Datakommunikationsprocessorens kernehukommelse er på 16 KB og kan i fold af 4 KB udvides til 32 KB.

Lynhurtige Magnetbåndstationer

To nye modeller som giver B 4700 brugerne mulighed for at arbejde med hastigheder på 320.000 eller 400.000 tegn i sekundet! Selve »ladingen« af magnetbåndet sker helt automatisk. — Operatøren kommer overhovedet ikke i berøring med båndet. Båndspolen placeres blot på sin plads. Udskiftning af bånd med et andet kan herefter udføres på mindre end 11 sekunder. Under 3 sekunder for »montering« og 8 sekunder for den automatiske lading til »beginning of tape«.

Computer 1972 – state of the art.

Af Thor Temte, informationschef.

BOG - INFO

HOT TEXT



Attention, Web writers! This book will show you how to craft prose that grabs your guests' attention, changes their attitudes, and convinces them to act. You'll learn how to make your style

fast, tight, and scannable. You'll cook up links that people love to click, menus that mean something, and pages of text that search engines rank high. You'll learn how to write great Web help, FAQs, responses to customers, marketing copy, press releases, news articles, e-mail newsletters, Webzine raves, or your own Web resume. Case studies show real-life examples you can follow. No matter what you write on the Web, you'll see how to personalize, build communities, and burst out of the conventional with your own honest style.

Jonathan Price
Månedens tilbud
ISBN: 0735711518
Normalpris kr. 468,-
Medlemspris kr. 351,-

BUILDING WEB SERVICES AND .NET APPLICATIONS



Written by real-world developers, this professional resource is the definitive guide to building and deploying .NET applications and Web services. You'll learn to create applications with XML, XSLT, and SOAP;

write .NET classes; and develop interfaces using the examples and practical advice contained in this authoritative resource.

Lonnie Wall
ISBN: 0072130474
Normalpris kr. 583,-
Medlemspris kr. 495,-

BOG - INFO

THE SPRINGBOARD



How Storytelling Ignites Action in Knowledge-Era Organizations is the first book to teach storytelling as a powerful and formal discipline for organizational change and knowledge management. The book explains how organizations can use certain types of stories ("springboard" stories) to communicate new or envisioned strategies, structures, identities, goals, and values to employees, partners and even customers.

Stephen Denning
ISBN: 0750673559
Normalpris kr. 283,-
Medlemspris kr. 240,-

ASP.NET DEVELOPER'S JUMPSTART



The purpose of ASP.NET JumpStart is to show readers the practical applications of .NET and ASP.NET by illustrating how to build Web-based applications using Web Forms and Web Services. Emphasis will be on good programming standards and practices. The reader will be taken from an introduction of the VB .NET language to intermediate topics through a step-by-step approach, which gives the reader the opportunity to try out the practices presented in each chapter.

Paul D. Sheriff
ISBN: 0672323575
Normalpris kr. 586,-
Medlemspris kr. 498,-

BOG - INFO

THE ULTIMATE WEB DEVELOPER'S SOURCEBOOK



Aimed at beginning to experienced Web developers, this reference provides information on a wide variety of issues relating to design, technology, content, and marketing. The volume begins with a mini tutorial on the

basics of building a Web site—from selecting an ISP, through programming with Perl, and finally launching the site. A sampling of topics includes Internet style guidelines, building a drop-down menu, database-Internet connectivity, and e-commerce security. Quick reference guides for HTML and CSS are included in the appendix.

Jessica Keyes
ISBN: 0814471218
Normalpris kr. 583,-
Medlemspris kr. 495,-

FTU BOGHANDEL



**Månedens tilbud for
Prosa-medlemmer
- 25% rabat**

HOT TEXT

Halmstadgade 6, 8200 Århus N
Tlf: 86100338 Fax: 89373555
E-mail: ftu@ats.dk
www.ftu.dk

KompetenceKortet

- Microsoft Certificering til under 1/2 pris

Med **Kompetencekortet** fra A-Team kan du som Prosa-medlem få f.eks. en Microsoft Certificering til under halvdelen af normal markedspris. - Og det er ovenikøbet før dine 15% i Prosa-rabat. **



Guld kort	Sølv kort
Abonnementspris pr. måned kr. 2.250,- eksklusiv moms*	Abonnementspris pr. måned kr. 1.750,- eksklusiv moms*
Tillæg pr. kursusdag, dækkende materialer og forplejning kr. 500,- eksklusiv moms. Tillæg for Citrix-kurser er dog kr. 1.000,- eksklusiv moms pr. dag	Tillæg pr. kursusdag, dækkende materialer og forplejning kr. 500,- eksklusiv moms
Garanti for plads på de 7 først valgte kurser indenfor: Microsoft, Lotus Notes og Citrix*	Garanti for plads på de 3 først valgte kurser indenfor: Microsoft og Lotus Notes*
Ubegrænset mulighed for at deltage på kurser betegnet "grønne afgang"	Mulighed for at deltage på 1 kursus betegnet "grønne afgang"
Afholdelsesgaranti for 7 først valgte kurser	Afholdelsesgaranti for 3 først valgte kurser
30% rabat på Microsoft Press bøger, vejl. priser	20% rabat på Microsoft Press bøger, vejl. priser
Vederlagsfrie planlægningsmøder med leverandørens uddannelseskonsulenter	Vederlagsfrie planlægningsmøder med leverandørens uddannelseskonsulenter
Prioriteret adgang til leverandørens seminarer til reducerede priser	Prioriteret adgang til leverandørens seminarer til normalpris
Prioriteret adgang til undervisning udenfor normal arbejdstid	Prioriteret adgang til undervisning udenfor normal arbejdstid

* De 2 abonnementsformer omfatter kun de certificeringsgivende kurser, mens tests købes særskilt.

** Normalpris for en MCSE-certificering på 31 kursusdage er kr. 93.000,- excl. moms og tests. Med kompetencekortet ryger prisen ned på godt halvdelen, og med din 15% Prosa-rabat kommer den helt ned på ca. 39.000.

Klik ind på www.ateam.dk/prosa
for bestilling og yderligere oplysninger



Regeringens debatoplæg:

Mere pisk end gulerod

Regeringen har her umiddelbart før Folketingets sommerferie udsendt et debatoplæg med titlen „Flere i arbejde“.

Målet er, at færre skal være på offentlig forsørgelse, hvilket de fleste vel kan erklære sig enige i.

Et overordnet mål er endvidere, at reformen skal gøre det bedre for den enkelte og for virksomhederne.

Det første, der falder os erfarne a-kassefolk ind, er, at nu sker der endelig noget. Vi skal have en tidlig fleksibel indsats, der hjælper den enkelte hurtigt i et arbejde, der passer til hans eller hendes forudsætninger og kvalifikationer.

Og skulle den ledige mangle nogle enkelte kvalifikationer, så hjælper systemet selvfølgelig med at udbedre disse mangler.

Når man nærlæser oplægget, lægger den første begejstring sig dog hurtigt.

Der tales om tilskyndelse til at søge arbejde, og oplægget indeholder mere pisk end gulerod.

Derfor er det vigtigt for PROSA at gå ind i debatten og fortælle, at det, vores medlemmer har brug for, ikke er forringelser for enkelte grupper – for eksempel unge, ældre eller dimittender.

Vi tror ikke på, at dimittender kommer hurtigere i arbejde ved at nedsætte den i forvejen latterligt lave dimittendsats.

Set over de sidste mange år er nyuddannede fra PROSA gået i arbejde umiddel-

bart efter uddannelsens afslutning. En nedsættelse af satsen vil ikke være rimelig over for sådan en gruppe af medlemmer, der er travlt beskæftiget med at søge arbejde.

Det paradoksale er, at når verdenspolitiske problemer af forskellig art midlertidigt rammer it-branchen, kan det være svært at få lov at benytte sin uddannelse overhovedet. Men her vil en nedsættelse af satserne få helt andre konsekvenser.

For det første vil det for den enkelte virke som en straf. Han eller hun er jo ikke skyld i problemet.

For det andet vil en nedsættelse af satsen tvinge en del ud af området (også regeringens hensigt). Men når opsvinget kommer igen, mangler de pågældende på området, og så kan regeringen igen tale om flaskehalsproblemer green card osv.

I virkeligheden ville den eneste fornuftige politik være at opkvalificere de ledige, så de var klar, når virksomhederne efterspurgte dem igen.

Endelig kan det virke samfundspolitisk absurd at bruge midler til at uddanne store grupper på it-området for så under en midlertidig økonomisk nedtur at tvinge dem ud på andre områder.

I PROSA ønsker vi derfor, at indsatsen bør målrettes den enkelte ledige, og fokus må sættes på opkvalificering. Dette vil være bedst for den enkelte og for virksomhederne. ●

MEDDELELSE FRA A-KASSEN:

PROSAs a-kassesystem opdaterer selv adresseændringer

Vores a-kassesystem bliver dagligt opdateret med adresseændringer fra Folkeregisteret. Derfor er det ikke længere nødvendigt at oplyse adresseændringer til os. Udlandsadresser og midlertidige adresser skal dog stadig oplyses.



Læserbrevdebatten

Redaktionen af PROSAbladet har besluttet at stoppe den videre debat foranlediget af Anders Hessels debatindlæg i PROSAbladet, januar 2002.

Vi har modtaget indlæg i denne debat, som vi har valgt ikke at bringe. Det er vores opfattelse, at en fortsættelse af debatten vil være lidet informativ for andre end de involverede - og ikke relevant for vores læsere.

Vi modtager med glæde konstruktive og politiske debatindlæg om de emner, som Anders Hessel har rejst - om demokratiet i PROSA og måden, der bliver ansat folk på.

Hvis nogle ønsker at fortsætte debatten, opfordrer vi dem til at diskutere videre på prosa.dk.

Redaktionsudvalget

Kurser og foredrag i PROSA

Kære medlemmer

Så er sommeren ved at være over os, og PROSAs kurser holder pause fra 23. juni til 17. august. Det betyder dog ikke, at vi bare holder ferie. En del kurser er på vej, og så snart de kan præsenteres, bliver de lagt på vores hjemmeside – så hold et vågent øje med den.

Nedenfor kan du se, hvilke kurser der allerede nu ligger arrangeret.

Web Usability

Vi har modtaget mange ønsker om et kursus i usability på webben. Nu afvikler vi en temadag, hvor to vidende udviklere vil se på problemstillingen fra hver sin side. Vi vil analysere udvalgte eksempler på websites og derunder bl.a. se på brugen af Flash, lyd, databaser, målgrupper og budskab, standarder, tilgængelighed og grafisk design. Du er velkommen til selv at komme med indspark på dagen.

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 databasedesignaktiviteten ind i en udviklingsmæssig logisk kontekst, dels ved at inddrage den forudgående logiske dataanalyse, dels ved at inddrage den efterfølgende database implementering.

Undervisningsformen vil være en kombination af teori-indlæg, små øvelser og en gennemgående case i et koncentreret og tempofyldt forløb.

SQL

Endnu et populært kursus som 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“.

ANSI/ISO-SQL er kursets sigte – men forhold vedrørende specifikke databasesystemer (f.eks. DB2, MS Access, Oracle, SQL-server...) kan inddrages i diskussioner afhængig af deltagerne.

Undervisningsformen vil være en kombination af teori-indlæg og mange praktiske øvelser i en gennemgående case. Kurset er koncentreret og tempofyldt og opbygget i blokke, der gradvist øger sværhedsgraden fra det mest fundamentale SQL til det mest avancerede.

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.

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 bl.a. indeholde:

installation af JDK

elementær Java

klasser

objekter

nedarvning

interfaces

pakker

netværkskommunikation (sockets)

simpel grafik.

Linux Servere og Linux Kontor PC

Disse to kurser introducerer Linux ud fra hvert sit udgangspunkt. I det første kursus koncentrerer vi os om server-siden, og på det andet kursus ser vi på Linux som arbejdsstation. På begge kurser starter vi med en installation.

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

Kursuskalender

Dato	Form	Emne	Sted
22-23/6	Kursus	Java	Århus
17/8	Kursus	Databasedesign	Århus
18/8	Kursus	SQL	Århus
24-25/8	Kursus	Linux Servere	København
31/8	Workshop	Web Usability	København
7-8/9	Kursus	Linux kontor PC	København
12-13/10	Kursus	StarOffice/OpenOffice.org	København
2-3/11	Kursus	Firewalls	København

Med forbehold for ændringer i program og indhold

**Tid, sted, priser, andre kurser
og meget mere finder du på
www.prosa.dk/kursus**

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.

www.prosa.dk

- hjemmesiden for
professionelle IT-folk

INDKALDELSE TIL DELEGERET FORSAMLING 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 Arbejds-løshedskasse 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. august

Deadline for stillingsannoncer:

Fredag den 2. august

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



PROSA Forbundet af IT-professionelle

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

Lokalafdelinger

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

PROSA/KMD
Sekretær: Lars Keller
Ahlefeldtsgade 16,
1359 Kbh. K.
Tlf. 33 36 41 42

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
Mindegade 10,
8000 Århus C.
Tlf.: 87 30 14 12

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

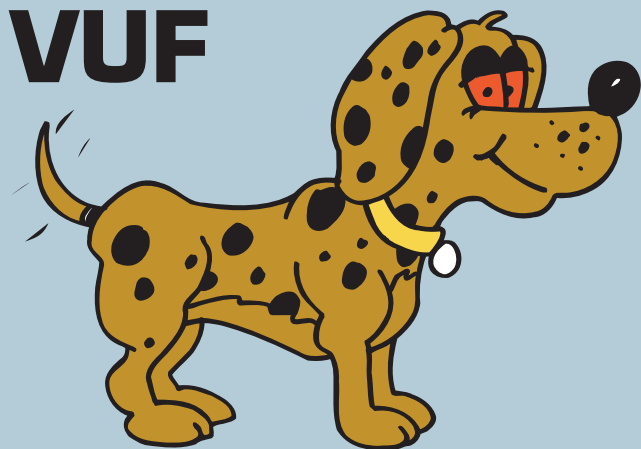
Mogens Sørensen
Faglig sekretær
Direkte: 33 36 41 27
Privat: 33 91 46 49
E-mail: mos@prosa.dk

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

VUF



Den japanske legetøjskoncern Takara har udviklet nyt „vuf“-genkendelses software, der kan oversætte hundegøen til menneskesprog...

Af Karsten Bengtsson, San Francisco

Det har længe været en udbredt opfattelse blandt computerfolk, at den måde, vi omgås maskiner på, ikke er den bedste. I fremtidens samfund skal vi formentlig ikke sidde og taste kommandoer ind på en computer, men vil i stedet kunne „tale“ til vores maskiner.

Bill Gates har længe været inde på denne tanke og har sat store ressourcer af til at udvikle forskellige former for „tale-genkendelses software“, der netop skal lette og modernisere samarbejdet mellem menneske og maskine.

Nu har det japanske legetøjsfirma Takara imidlertid overhalet Gates med flere hundehaler, idet det er lykkedes firmaet at udvikle et „vuf“-genkendelses produkt, der kan oversætte hundegøen til menneskelige tale.

Produktet bygger på udviklingen af et helt nyt sprog, der kaldes Bowlingual. Dette sprog kan forstå hundegøen og er kompatibel med det menneskelige sprog, således at der for hver forskellig hundegøen findes et tilsvarende ord på engelsk.

„Vrruufff“ betyder således: „Jeg kan ikke lide kylling“.

Selve det fysiske produkt består af en lille mikrofon med tilhørende computerchip. Dette opfindsomme grej spændes fast på hundens halsbånd. Når hunden derpå gør, optages vufferne via mikrofonen og sendes herefter videre til den monterede computerchip, der analyserer de modtagne vuf.

Den hurtige computerchip går straks i gang med at opdele Fidos vuffen i en række underkategorier – såsom „vrede“, „sorg“, „skuffelse“, „forventning“ og så videre.

Når det pågældende vuf er placeret rent følelsesmæssigt, går computerchippet i

gang med at finde den rigtige sætning inden for den pågældende kategori.

I praksis betyder dette, at en gøen inden for kategorien „frustration“ kan blive oversat til eksempelvis: „Jeg kan ikke holde dette ud mere“ eller „Nu kan det være nok“. Hvis vuffen derimod er placeret i kategorien „sjov“, kan vuffen komme ud som sætninger á la: „Dette er sjovt“ eller „Ih, hvor jeg morer mig“.

Vufsion 2.0

Men apparatet og sproget Bowlingual kan mere end dette. Den moderne computerchip lagrer alle de udtryk, som ens firbenede ven er kommet med i løbet af dagen. Og ved aftenstid kan man via programmet „Bow Wow Diary“ få udskrevet en print, der fungerer som hundens dagbog til sin herre.

Eksempel:

Formiddag: „Jeg havde det virkelig sjovt, mens jeg legede med min tennisbold“.

Aften: „Nu keder jeg mig. Bare nogen snart ville komme hjem“.

Det opfindsomme legetøjsfirma gør i sin pressemeddelelse opmærksom på, at netop featuren „Bow Wow Diary“ kan være nyttigt, hvis ejeren ikke er hjemme i løbet af dagen. Ved fyraftenstid kan man nemlig komme hjem til sin hund og straks få en lille dagbog, der beretter, hvordan hunden har haft det i sin ensomhed.

„Jeg havde det virkelig sjovt, mens jeg legede med min tennisbold“...

Ifølge pressemeddelelsen fra Takara har firmaet imidlertid ikke tænkt sig at stoppe her.

Version 2.0 af Bowlingual vil således indeholde „Bowlingual Mail“, der kan sende

hundens sætninger frem til ejeren via internettet.

„Dette produkt vil bringe forholdet mellem hundeejer og hund op på et helt nyt niveau“, hedder det i pressemeddelelsen.

I fremtiden kan der således ligge en besked fra ens hund i in-boksen, der klagede lyder: „Nu keder jeg mig. Bare nogen snart ville komme hjem“.

For og imod

Den nye teknologiske opfindelse er livligt blevet diskuteret på nörd-sitet geek.com gennem det meste af maj måned.

Et indlæg påpeger, at man kunne lære sin hund at vuffe på en bestemt måde, hvis der var indbrud i ens hjem, og at det ville være nyttigt at have denne besked fremsendt til ens kontor via email.

En anden vil lære sin hund at kunne sige: „Hvis du ikke kommer hjem inden for 20 minutter, så vil der være hundelort over det hele...“

De fleste synes dog, at ideen er idiotisk. „En hund er glad, når den logrer med halen. Længere er den ikke...“

En ejer har en fransk puddelhund og vil vide, om der eventuelt skulle være et fransk vuf-genkendelses program på vej.

I den mere racistiske ende skriver „anon“: Hvad med at udvikle et apparat, der kan oversætte, hvad pakistaneren henne i grønthandleren siger. Ham kan jeg nemlig ikke forstå.“

Efter ugers debat skriver „Robguy“: Så drenge. Nu er det nok. Lad os alle komme tilbage til arbejdet...

Det sidste vuf i den sag er dermed sagt... ●