

DE IT-PROFESSIONELLES FAGBLAD



PROSAbladet

Nr. 10 oktober 2002

## PROSABLADET

32. årgang nr. 10 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 artikler: **25 oktober**  
Læserbreve: **1. november**

### Redaktionsudvalg:

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

### Artikler:

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

### Annoncer:

DG Media a/s  
Telefon: 70 27 11 55  
E-mail: epost@dgmedia.dk  
Deadline for næste nummer:  
**Fredag den 1. november**

### Abonnement:

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

### Oplag:

Oplag 15.000

### Teknisk produktion:

Forsidebillede: Stone

### Illustrationer:

Hvis ikke andet er angivet,  
PROSAarkiv  
Layout og sats: PROSA  
Tryk: Boisen & Nielsen

Papir og produktion er godkendt til  
Nordisk Miljømærkning



# SYNSPUNKT

## Regeringens nye „terrorpakke“

Folketinget er åbnet. I skrivende stund har statsministeren afsluttet sin åbningstale og fremlagt sit lovkatalog. Ligesom mange andre af den nuværende regerings lovforslag ser det godt ud på overfladen, pakket ind i smarte bemærkninger og trykt på glittet papir. Men når man kikker nærmere på indholdet, må jeg desværre konstatere, at indholdet er en kombination af "gaver, ingen ønsker at modtage", "social slagside" og "varm luft".

Kort og godt kan pakken kaldes en terrorpakke, både set med fagbevægelsens øjne, men især for de mennesker der er nederst på den sociale rangstige i Danmark. Planen "Flere i arbejde", bliver nærmere beskrevet inde i bladet, så den vil jeg ikke fremtage her. Men pakken skal ses i tæt sammenhæng med forslaget til finanslov 2003, hvor blandt andet handicappede, indvandrere, asylansøgere, studerende, bistandsklienter og arbejdsløse rammes hårdt. Jeg skal i al fairness nævne, at pakken også indeholder mange fornuftige forslag, men det opvejer langt fra de dårlige sider

Det er vores håb, at Folketinget trods alt vil komme til fornuft og sikre, at de værste forslag enten afvises eller skadesbegrænses mest muligt. PROSA vil gøre sit til at påvirke dette.

På ét område er planen forbavsende indholdsløs, nemlig på it-området. Under overskriften "Danmark som it-nation" fremsættes der et antal forslag, som godt nok er interessante (universiteter, forskningsråd, sektorforskning), men det er ikke lykkedes mig at finde et eneste forslag, som rent faktisk fremmer Danmark som it-nation. Jeg vil påstå, at efter it- og forskningsministeriet er omdannet til Videnskabs-, teknologi- og udviklingsministeriet, er der aldrig sket så lidt. Det er da noget af en rekord for Helge Sander. Men den, der ikke laver noget, laver jo ingen fejl.

Når man ser nærmere på lovforslaget om it-kriminalitet, indeholder det en lang række forslag som hårdt straffer selv ganske små forseelser. Vi vil selvfølgelig i PROSA arbejde for, at dine rettigheder styrkes som it-professionel, at du kan varetage dit arbejde uden at blive konstant overvåget af arbejdsgivere og myndigheder, samt at du ikke skal straffes for at være i besiddelse af ganske almindelige programmer, som administratorer bruger i hele branchen.

Et andet område, hvor regeringen tilsyneladende ønsker at ramme især it-professionelle, er på aktieaflønnings forhold. I øjeblikket er retstilstanden, at man selvfølgelig har ret til at få en forholdsmæssig del af de aktier eller aktieoptioner, man blev lovet fra arbejdsgiverside. Dette er efter de flestes opfattelse en klar følge af Funktionærlovens § 17a. Fra arbejdsgiverside har det gentagende gange lydt, at alle rettigheder skal fjernes fra ansatte på dette punkt, det skal alene være arbejdsgiveren, der bestemmer, om man har opfyldt betingelserne for at opnå det lovede. Regeringen har længe gået med planer om, at såfremt højesteret stadfæster landsrettens dom i den såkaldte Novosag, vil man ganske enkelt ændre loven, således at aktieløn undtages.

Også her kan man med god ret kalde lovpakken en terrorpakke mod lønmodtagere.

Og nu til sidst noget helt andet. Generalforsamlingerne i klubber og lokalafdelinger er nu i fuld gang. Min opfordring er, at du sætter lidt tid af til at deltage, sig din mening, kom med dine forslag, sådan og kun sådan får vi en reel medlemsdebat og et reelt medlemsdemokrati. Hvis vi skal opnå vores mål om at "være medlemmernes forening", kræver det din deltagelse.

Kom og vær med.

Henrik Kroos

**Side 4 Fortællinger om stress**



En række PROSAmedlemmer har dannet en ERFAGruppe. Kittet, der binder den sammen er desværre stress. Det er der meget af i it-faget. PROSA er derfor glad for, at DR sætter stress på dagsordenen med kampagnen, som skydes i gang mandag d. 28. oktober.

**Side 15 Hvad skal man med en fagforening**

Sådan blev Erling Krohn spurgt af en ung ingeniør. I denne artikel får vi nogle af svarene på, hvilken rolle fagforeninger skal spille i den såkaldte nye økonomi.



**Side 18 Et web som kan forstå**



Tim Berners-Lee, manden der opfandt World Wide Web, er i fuld gang med at udvikle det næste bud på en internetrevolution.

2 ..... Regeringens nye "terrorpakke"

4 ..... Fortællinger om stress

6 ..... Stress og dårligt psykisk arbejdsmiljø blandt it-professionelle

8 ..... DR sætter fokus på stress

10 ..... Flere i arbejde

13 ..... Faglig Talt

14 ..... Privat jobrådgivning: Ikke alt der glimrer er guld

15 ..... Hvad skal jeg med en fagforening?

18 ..... Et web som kan forstå

24 ..... Hulledamerne

26 ..... Boganmeldelse: Multifunktionel introduktion til softwareverdenen

27 ..... BOG - INFO

28-29 ..... Læserbreve

30 ..... PROSAbladet dengang.

31 ..... Flere i arbejde

32 ..... Kurser og foredrag i PROSA

33 ..... Nyt debatforum på [www.prosa.dk](http://www.prosa.dk)

36 ..... Sød musik for nørder

# Fortællinger om stress

En række PROSAmedlemmer har dannet en ERFAGruppe. Kittet, der binder den sammen er desværre stress. Det er der meget af i it-faget. PROSA er derfor glad for, at DR sætter stress på dagsordenen med kampagnen, som skydes i gang mandag d. 28. oktober.

Af Jeanette Grøn Madsen,  
freelancejournalist



Henrik Graversen har efter 23 år i it-branchen med stressrelateret mavesår og angstanfald skiftet slipset ud med skovmandsskjorten og er ved at uddanne sig til skovarbejder.

Man skulle tro, at beretningerne på PROSAs hjemmeside om uhyrlige arbejdsmængder, 70 timers arbejdsuger og menneskelige omkostninger er fiktive. Det er de ikke. Hovedpersonerne er PROSA-medlemmer. Deres historier er så forskellige, som dem selv. Erik fortæller fra det hjørne, han som ekspert har malet sig selv op i. Henrik fra den anden side af et sammenbrud, på kanten til et helt nyt liv uden it. Stress kan sammenlignes med frøen i vandet, der langsomt varmes op, til det koger - og frøen dør. Den opdager det aldrig. Samme virkning har stress. Temperaturen stiger uden, at vi bemærker det. Vi finder os i lidt mere, løber lidt hurtigere uge for uge - og pludselig en dag ramler det hele.

## Erik: Solist med døgnvagt

Erik arbejder i dag i døgn drift. Han er solist og den eneste ekspert i sin virksomheds helt centrale og komplicerede system. Ham alle hiver i fra alle sider. Efter at have råbt på aflastning i flere år har han nu så travlt, at han slet ikke har tid til at lære en ny op. Han er fanget som en hamster i hjulet og kan bare løbe hurtigere og hurtigere. For mindre end 30.000 kr. om måneden har Erik, hvad han selv kalder „frivillig døgnvagt“. For at nå et fleg af sit arbejde må aftenerne, og ferierne tages i brug. For det er sjovt, når det lykkes, og som solist er indflydelsen og den faglige udfordring stor.

- Det er et udtryk for hjertegribende navitet og ophøjet dumhed, griner Erik, der nu kan begynde at mærke stress-symptomerne lidt for godt. Søvnproblemerne og de pludselige hukommelsessvigt, hvor selv gamle venners navne glemmes.

## Henrik: Problemløseren mistede sit touch

Henrik Graversen er 42 år og har netop ladet it-branchen bag sig efter 23 år i over-

Fortsættes side 6

# 10/ nye it-medarbejdere til henholdsvis udvikler-, design- og arkitektroller /

Vil du være med til at opbygge Accenture Technology Solutions – en helt ny it-enhed i verdens førende konsulenthus?

Accenture Technology Solutions er i gang med innovative it-løsninger for nogle af Danmarks førende virksomheder. Løsningerne bygger på avanceret teknologi og dækker et bredt spektrum fra ERP- og CRM-systemer over portaler til mobilplatforme. Vi har travlt og søger 10 nye medarbejdere til forskellige udfordrende jobs med mulighed for at opbygge dyb kompetence.

## /Hvem er du/

- Datamatiker eller bachelor indenfor it-området
- Er blandt de absolut bedste på din årgang
- Har op til 2 års relevant erhvervs erfaring
- Er dygtig til Java, C eller C#
- Er god til SQL og databaser
- Har erfaring med HTML og XML
- Har lyst til specialisering i fx Microsoft .NET eller J2EE
- Er flydende i engelsk i skrift og tale
- Er fleksibel m.h.t. arbejdstid og -sted

## /Hvem er vi/

Accenture er verdens førende konsulenthus med over 75.000 ansatte på globalt plan. I Danmark er vi knap 300 ansatte med en gennemsnitsalder på 31 år. Vi arbejder projektorienteret i teams, der følger sagerne helt til dørs, og vi arbejder primært ude hos vores kunder. Vi samles jævnligt til møder, kompetenceudvikling, sport, fester m.v. Vil du vide mere, så kontakt Thorbjørn Nielsen på tlf. 7228 8000.

Læs mere på [www.accenturejob.dk](http://www.accenturejob.dk)

>  
**accenture**

Technology Solutions

41633656e7475726520546563686e6f6c6f677920536f6c7574696f6e7320/20496c6e1766174696f6e20664656e6976657265642e20/20416341633656e7475726520546563686e6f6c6f677920536f6c75746

Fortsat fra side 4

halingsbanen som højtbetalt igangsætter og idémand. Tempoet og lønnen var høj. Filmen med en 70 timers arbejdsuge gennem det meste af 23 år, hvor der på sidelinien kom 2 ægteskaber og fem børn til, knækkede i den sidste ende Henrik.

- Jeg har haft 20 fantastiske år i it-branchen. Jeg kunne ikke forestille mig, at jeg skulle lave andet. Men de sidste tre år har været noget lort.

Indtil filmen knækkede lykkedes tingene. Jobbene kom af sig selv. Han levede og åndede for det arbejde, der i rigeligt mål indbragte ham penge, succes og prestige. Projekter over tre måneder var ikke interessante - de kedede ham.

- Jeg var en typisk adrenalin-stresser. Jeg fik et kick ud af det og havde det skidt med 3 ugers ferie.

I 1999 indhentede krisen i it-branchen også Henrik, og hans arbejde ændrede karakter.

- Det betød, at jeg pludselig havde en masse tid. Det var vejen til forfald for mig. Jeg begyndte at drikke for meget derhjemme og fik stærke angstanfald. Jeg var en færdig mand. Pludselig opdagede jeg, at min evne til at ryste ting ud af ærmet var væk.

Turen ned mod bunden var begyndt. Henrik er bl.a. ved hjælp af PROSA og PROSAs erhvervspsykolog ved at komme på benene igen. Han vil aldrig tilbage til it-branchen og har i dag skiftet slipset ud med motorsav og arbejdsbukser og er ved at uddanne sig til skovarbejder. Men han slås fortsat med apatien. De diffuse angstanfald. Problemer med korttidshukommelsen, mavesåret, besvær med vejtrækningen og søvnproblemer.

Henrik har netop fået afslag på ansøgning revalidering, men agter ikke at lade sig spise af med det.

- Jeg har udført et helt livsværk på 23 år. Jeg har forsømt mine fem børn indtil nu,

og mine skilsmisser er klart erhvervsrelaterede. De mén, jeg har, viser sig måske at være livsvarige. Alligevel vil man ikke kalde det en arbejdsskade. Det kan jeg ikke acceptere. ●

Der er dannet 2 ERFAgrupper om psykisk arbejdsmiljø i PROSA, en i København og en i Odense. Formålet med dem er at oplyse om stress, så andre PROSAmedlemmer ikke havner i samme situation.

Du kan læse mere om udbrændthed i it-branchen og hele Erik og Henriks historie på [www.prosa.dk/arbejdsmiljoe/stress](http://www.prosa.dk/arbejdsmiljoe/stress)

Du kan se Henrik Graversen på DR2 d. 18. nov. kl. 22.30 i udsendelsen „Stress - den moderne syge“.

# Stress og dårligt psykisk arbejdsmiljø blandt it-professionelle

I PROSA er vi glade for, at også DR nu vil tage stress frem i lyset. Igennem 2002 har PROSAbladet sat fokus på det psykiske arbejdsmiljø i it-faget. Arbejdet som it-professionel har en masse godt at byde på. Men vi har stadig for mange medlemmer, der bliver slidt ned psykisk .

Af Eva Birch Christensen, faglig sekretær og Allan Pleman, arbejdsmiljøkonsulent

Desværre går stress og it ofte hånd i hånd. Det er konklusionen på PROSAs store undersøgelse om psykisk arbejdsmiljø. Alligevel har PROSAmedlemmerne et godt arbejdsmiljø og er glade for deres arbejde og fag.

## It-folk hjælper

Vidensdeling vægtes højt i it-arbejde. Billedet af den unge nørd, der sidder ensom foran skærmen, er forkert. Faktisk er noget af det mest tydelige i PROSAs psykiske

arbejdsmiljøundersøgelse, at det er langt mere udbredt at give støtte og hjælp til hinanden blandt it-professionelle end på resten af arbejdsmarkedet. Dette kommer også frem, når vi spørger vores medlemmer, hvad de synes, der er godt ved faget. 26% peger på deres kolleger og 23% peger på kontakten til brugerne. Alt sammen besvarelser, der peger på, at de it-professionelle har mange samarbejdsrelationer og ser dem som en væsentlig kvalitet i deres arbejde.

## Dynamik og udviklingsmuligheder

Endnu én ting er medlemmerne enige om er godt ved it-faget, og det er dynamikken i faget og de udviklingsmuligheder og alsidighed, der følger med. Hele 73% peger således på udvikling og alsidighed, når de selv skal sætte ord på, hvad der er godt ved faget.

Denne dynamik er imidlertid et tveægget sværd. De positive elementer i faget fungerer kun, hvis der er tilstrækkeligt med

tid og rum til, at den enkelte kan følge med. Dette kommer til udtryk på mange måder i undersøgelsen. En af de mest direkte er, at 9% svarer, at udviklingstempoet er et negativt forhold i faget.

### Overarbejde er ikke sjovt

Det er ikke kun de positive aspekter i faget, der er stor enighed om. De negative forhold fremstår næsten lige så tydeligt. 47% peger på arbejdspresset og stress, mens 10% peger på dårlige ledelse.

Arbejdspresset i it-faget har to former, der særligt resulterer i stress og dårligt psykisk arbejdsmiljø. Det drejer sig om overarbejde og arbejdstempo.

Selvom de fleste it-professionelle ind i mellem har overarbejde, ved vi både fra denne undersøgelse og fra vores årlige lønstatistikker, at omkring halvdelen ikke har overarbejde. Der er således ikke noget, der tyder på, at det er normen i branchen, at man arbejder 50 timer om ugen. Der er dog en tendens til, at de, der har overarbejde, får mere af det. En tendens, som PROSA ikke er glad for. For den enkelte



kan det være svært at sige fra – opgaverne skal jo løses, og it-professionelle har en høj grad af ansvarlighed overfor deres arbejde. Metoder til at undgå skadeligt arbejdspress er noget, vi skal udvikle i fællesskab. Arbejdsgiverne vil gerne fralægge sig ansvaret. Men det er deres. Både formelt i forhold til Arbejdstilrettelæseslovgivningen og reelt. PROSAs undersøgelse viser, at blandt de, der har meget overarbejde, er der en overvægt, der føler det som et pres fra arbejdsgiveren, at de skal vægte arbejdet over fritiden. Overarbejde er altså ikke noget man påtager sig frivilligt, fordi man synes, at det er sjovt.

### Højt arbejdstempo

Den anden dimension i arbejdspresset er et højt arbejdstempo. Vi kan se en tendens til, at man en del steder har erstattet lange arbejdsdage med højt arbejdstempo. Undersøgelsen viser, at mændene har størst tilbøjelighed til at arbejde længe, og kvin-

derne har større tilbøjelighed til at arbejde hurtigt. Vi kan også se, at det særligt er gruppen på individuel kontrakt, der arbejder længe, mens det er de offentligt ansatte, der arbejder hurtigt.

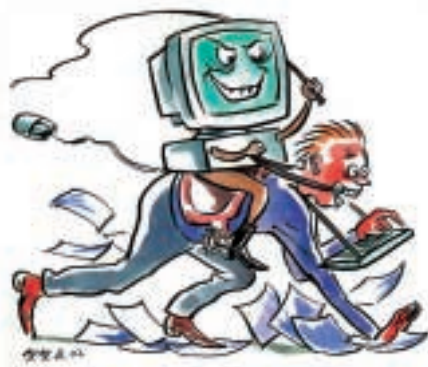
Ser vi samlet på højt arbejdstempo og overarbejde, må vi konstatere, at 8,5% er udsat for et meget højt arbejdspress, og 43,8% har et højt arbejdspress. Et arbejdspress, der enten har form af lang arbejdstid og/eller højt tempo. Hvornår arbejdspress-



set bliver decideret skadeligt, kan vi ikke se ud fra undersøgelsen. Men fra de medlemmer, der har henvendt sig til PROSA med svære psykiske problemer, ved vi, at der stadig er række virksomheder, der belaster deres ansatte væsentligt hårdere, end de kan holde til.

### Fusioner og outsourcing

It-branchen har mange omskiftninger. 21% af vore medlemmer har oplevet at blive outsourcet, fusioneret eller fisioneret i løbet af de sidste to år. Nogle endda flere gange. Det går både ud over arbejdsmiljøet og over medlemmernes velbefindende. De, der har oplevet på den måde ufrivilligt



at skifte arbejdsgiver, har det markant dårligere end de, der ikke har haft den oplevelse. Sladder, bagtalelser og chikane er i højere grad hverdagskost for disse medlemmer. Mere omtanke og større åbenhed fra arbejdsgivernes side i disse situationer kunne være et middel til at undgå disse gener.

### Voldsomme konsekvenser

Konsekvenserne for vore medlemmer, når det rigtigt går galt er desværre voldsomme. Nogle må forlade branchen, for andre kan det tage lang tid – somme tider flere år, før end de er klar til arbejdsmarkedet igen.

Vi ser medlemmer, der er så belastede, at deres hukommelse ikke fungerer, som den skal. Vi ved endnu ikke, om der er tale om blivende skader eller om hjernen er i stand til at regenerere sig eller finde andre funktionsmåder. De arbejdsmæssige og menneskelige konsekvenser for vore medlemmer er store.

Vi ser medlemmer med depressionslignende tilstande, som normalt ikke er deprimerede, og hvor antidepressiv medicin ikke har nogen positiv virkning.

Andre har en utilfredsstillende tilværelse, hvor det ikke er muligt at opretholde et



velfungerende privatliv, og hvor arbejdslivet ikke bringer den glæde og berigelse, som it-faget har mulighed for.

Fælles for disse medlemmer er, at problemerne skyldes en blanding af for højt arbejdspress og en dårligt fungerende virksomhed og ledelse.

Ansvarlig ledelse og lederuddannelse er påkrævet. •

Vi har belyst it-professionelles psykiske arbejdsmiljø i en række artikler i dette år. Undersøgelsen, som ligger til grund for artiklerne, blev gennemført for et år siden og bygger på telefoninterviews med 807 PROSAmedlemmer samt de faglige sekretærers kontakt med medlemmer, som har oplevet dårligt psykisk arbejdsmiljø på deres egen krop.

PROSA har for at understøtte DR's stress-kampagne oprettet et site på [www.prosa.dk/arbejdsmiljoe/stress](http://www.prosa.dk/arbejdsmiljoe/stress) om stress. Her kan du læse artiklerne om psykisk arbejdsmiljø, læse it-professionelles egne historier om stress samt finde links til andre web sites om stress.

# DR sætter fokus på stress

DR påbegynder en kampagne om stress - den moderne syge. Derfor sender DR-TV en række programmer på DR2 og DR1, hvor stressramte danskere fortæller historien om, hvorfor og hvordan de blev syge af stress

Af Claus Dahl, redaktionsleder DR

Kampagnen skal give en klar forståelse af, at stress er andet og meget mere end blot at have for meget om ørerne i perioder. Det skal stå klart, at stress fremkalder varige skader på sjæl og legeme og kan være psykisk, fysisk, men også socialt og arbejdsmæssigt invaliderende - og i værste fald dræbende. Stress rammer desuden alle i samfundet.

I programmerne kommer en række stressramte danskere til orde. De fortæller åbent og med deres egne ord historien om, hvorfor de blev syge af stress, og hvordan det gik så galt, at mange af dem enten har måttet skifte branche eller helt har måtte stoppe med at arbejde. Historierne handler om tab af al selvrespekt, livstruende sygdomme og selvmordstanker.

## Demokratisk stress

Ifølge EU's Miljøagentur har hver 3. europæer problemer med helbredet pga. stress. På verdensplan forudser FN's sundhedsvogtere i WHO, at om 20 år vil den næsthøypigste sygdom efter hjertesygdomme være depressioner, som ofte hænger sammen med stress.

Stress er et produkt af præstationssamfundets krav til både børn og voksne. I skolen, på arbejdet og hjemme i familien. Den er også demokratisk: Alle kan være med. Rig eller fattig - taxachaufføren og professoren. Stress er den moderne syge.

## Stress på dagsordenen

Udover tv- og radioprogrammerne laver DR et stort website om stress. Her kan man få mere tilbundsående information om stress med artikler og links til andre stress-sites på internettet - deriblandt [www.prosa.dk](http://www.prosa.dk).

Sitet og programmerne følges op med en kampagne i andre trykte og elektroniske medier. Formålet er at udvide den bre-

de befolknings kendskab til stress og dens virkninger samt at få stress på dagsordenen.

Programmerne hedder „Stress - Den moderne Syge“ og bliver sendt over 7 mandage på DR2 klokken 22.30 - første gang mandag den 28. oktober. Samme dag skydes serien i gang med en tema-time om stress på DR2 med gæster i studiet. Tema-timen sender DR2 fra 19.00 - 20.00.

DR producerer også en række radio-programmer, der med afsæt i tv-programmerne, vil behandle problemstillingerne omkring stress. Programmerne er endnu ikke programsat, men vil blive sendt på P1 i efteråret 2002 sideløbende med tv-programmerne. ●



## „STRESS - DEN MODERNE SYGE“

### Mandage kl. 22.30 på DR2

Første gang mandag den 28. oktober. Som optakt til kampagnen sender DR2 en debat om stress mandag den 28. okt. klokken 19.00 - 20.00.

### It og stress - 18. nov. DR2 kl. 22.30.

I nutidens højteknologiske samfund er alle mulige informationer kun så langt væk, som det tager at klikke med musen. Sammenholder man dette med de stigende krav mange erhverv stiller om kvalitet, er det svært at sætte grænser for, hvornår arbejdet er færdigt og godt nok. Vi holder aldrig rigtigt fri, for med teknologien kan vi arbejde alle vegne og alle kan altid få fat i os - det såkaldte grænseløse arbejde.

Henrik Graversen var succesrig it-konsulent indtil han blev ramt af dødsangst på grund af stress. I dag er han hoppet af ræset og laver noget helt andet. Læs mere om Henriks historie på side 4.

## IT-Værksted

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

### 4 ugers kurser

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

Mere information • [www.cv.ihk.dk](http://www.cv.ihk.dk) • 4480 5100



**Ingeniørhøjskolen i København**  
Center for Videreuddannelse





# Oracle*9i* Certified Configurations på Dell

## Enkel, stabil og billig infrastruktur



Læs mere om, hvad  
Dell og Oracle kan  
gøre for dig.  
Gå til:  
[www.oracle.com/start](http://www.oracle.com/start)  
Keyword: billig

Eller ring: 80881063



Copyright 2002 Oracle Corporation og Dell Computer Corporation. Oracle er et registreret varemærke for Oracle Corporation. Dell er et registreret varemærke for Dell Computer Corporation.

# Flere i arbejde

Nu er regerings forslag "Flere i arbejde" fremlagt som handlingsplan i al sin deprimerende form. I forrige nummer af PROSAbladet skrev jeg om de forslag, der har været til debat, og resultatet kommer så her. Det er, som man kunne vente, arbejdsgivervenligt og meget restriktivt overfor de ledige. "Det skal kunne betale sig at arbejde", er hovedmottoet.

Af Eva Birch Christensen, faglig sekretær



Handlingsplanen skal igennem Folketinget, og der kan derfor ske ændringer ved denne behandling. Regeringen vil gerne have et bredt forlig på området, og Socialdemokratiet

er gået i gang med drøftelserne. LO har opgivet at forhandle med regeringen.

Handlingsplanen er præget af en høj grad af mistro til de ledige og krav om skærpet kontrol. Den øgede kontrol skal finansieres af færre penge til aktivering.

En jobbank Jobnet.dk bliver gjort til det store dyr i åbenbaringen.

Planen indeholder forslag om nedsatte ydelser for forskellige grupper af ledige.

Der skal ikke være forskel på, om man er på dagpenge eller på kontanthjælp i de krav, der bliver stillet, og de tilbud man får. Dermed mindskes incitamentet til at melde sig i a-kasse – det er et alvorligt angreb på fagbevægelsen

Der stilles ingen krav til arbejdsgiverne. Men det bliver lettere for dem at få tilskud til løn til deres ansatte.

Der er ingen tvivl om, at lønnen for lavtlønnede job vil blive presset yderligere.

Men det er meget svært at se, hvor de mange job skal komme fra.

## Kontrol i stedet for aktivering

I dag har man ret og pligt til aktivering i 75% af den periode, man er ledig i over et år – aktivperioden. Det afskaffes. Man skal have et tilbud inden for det første års ledighed, derefter et tilbud hvert halve år, men der er ikke nogle regler for hvor lidt, der kan tilbydes.

Aktivering skal nedtones og erstattes af målrettet kontakt med den ledige om jobs-

øgning og jobformidling. Er der mistanke om, at man ikke er til rådighed, skal kontakten øges.

Ikke al aktivering har været godt, og kunne vore ledige slippe for ligegyldig pligtaktivering, ville det være fint. Det er desværre ikke tilfældet. Det er tværtimod de længere uddannelsesforløb, der skal rammes. De tilbud, som PROSAs medlemmer har haft størst glæde af.

## Skal de ledige stilles til skue?

Kontakten skal blandt andet bestå i at hjælpe de ledige med at få lagt deres CV ind i en jobbank Jobnet.dk, som alle ledige har pligt til at lægge deres CV ind på, og hvor arbejdsgiverne kan lægge ledige stillinger ind, hvis de har lyst.

Den ledige skal underskrive en tro og love erklæring om indholdet på CV'et, mens arbejdsgiveren ikke behøver at afgive en tro og love erklæring om indholdet i jobbet, ordrebogens størrelse, virksomhedens økonomiske situation mv.

Det er ikke ganske klart hvor mange, der skal have adgang til jobnet.dk. Men arbejdsgiverne, kommuner, private jobformidlere, ledige og andre skal i hvert fald have adgang.

Da det er en pligt for de ledige at lægge deres CV op i databasen, er det yderst problematisk, at så mange vil få direkte adgang til jobbanken. Man må gå ud fra, der bliver sikret mod, at klassekammeraterne kan sidde i frikvarteret og se hvad Peters arbejdsløse far har lavet i tidens løb, men under alle omstændigheder vil der være så stor tilgang til databasen, at vi kommer betænkeligt nær et overvågningssamfund – men dem der bliver overvåget er selvfølgelig kun de, der har "forbrudt" sig og bliver forsøgt på det offentlige regning.

PROSAs erfaring er, at det ikke er ved at lægge sit CV i en jobbank, at man får arbejde inden for vores branche.

## FAKTA OM „FLERE I ARBEJDE“:

Regeringen præsenterede den 24. september handlingsplanen Flere i arbejde, der er et udspil til en reform af beskæftigelsespolitikken.

Målet er, at 87.000 flere skal i arbejde frem til 2010. 20.000 skal komme fra et fald i ledigheden.

En af grundpillerne i forslaget er, at det skal kunne betale sig at arbejde

Forslaget bliver behandlet i dette folketingsår.

Jobnet.dk bliver gjort til et fantastisk redskab, der vil kunne sikre, at de ledige kommer hurtigt i arbejde. Men ligegyldigt hvor mange jobbanker, der findes, vil det nu ikke gøre de ledige mere kvalificeret og frem for alt kan en jobbank ikke skaffe flere arbejdspladser. Den kan måske i nogle tilfælde være med til at formidle job, men prisen med øget overvågning er høj.

## Privatisering af arbejdsformidlingen

Regeringen ønsker at andre aktører kommer på banen i forbindelse med jobformidling. Arbejdsformidlingerne skal fremover også have opgaver med at lave udbud på dele af formidlingsområdet. Det kan være at få særligt udsatte grupper i arbejde, at forestå uddannelsesforløb og lignende. De private aktører skal i den forbindelse også forstå en del af kontrolfunktionerne – f.eks. med kontakt til ledige, hvor der er mistanke om rådigheden. De skal betales efter hvor effektive, de er til at få folk i arbejde. Hvordan man bliver visiteret til en privat aktør er uvist, men handlingsplanen nævner ikke noget om frivillighed for den ledige i den forbindelse.

Det er yderst betænkeligt, at kontrol og overvågning lægges i hænderne på firmaer, hvis overlevelse er afhængig af at få ledige i arbejde. Ledige kan i forvejen føle sig som jaget vildt, det her kan gøre det endnu værre.

Der kunne ellers være positive elementer i, at der kom private aktører på banen, fordi det vil være lettere for et lille firma at specialisere sig og lave en mere effektiv formidling inden for en specifik branche – it-branchen f.eks. Det kunne være en hjælp til vore ledige. Men med de intentioner, der ligger i forslaget, kan man i stedet frygte, at det i stedet bliver en mere effektiv jagen rundt med de ledige.

De private aktører kan jo ikke skabe flere job.

## Dimittender

I sidste nummer af PROSAbladet skrev jeg, at der var forslag om, at dimittender ikke skulle kunne dimitttere ind i en a-kasse. Det er blevet ændret således, at man skal være medlem i et år, før man er berettiget til dimittendunderstøttelse. Man kan så fastsætte lavere kontingent til a-kassen for studerende. Beskæftigelsesministeren finder det naturligt, at de øvrige medlemmer af a-kassen vil være solidariske med de studerende og fastsætte et lavere kontingent for dem. Det er lidt flot at strø om sig med andre menneskers solidaritet, når man lige selv har påført byrden.

Man får stadig kun dimittendsats. Og i modsætning til i dag skal man vente et år, fra man første gang har fået udbetalt dimittendsatsen, til man kan få lavet en ny beregning.

Ændringer for unge i øvrigt gør ikke situationen bedre.

PROSA har gennem FTF arbejdet for, at dimittenders rettigheder blev bibeholdt. Det er ikke lykkedes helt, men dimittendsatsen er dog ikke afskaffet.

## Unge under 30

I dag har man som ung under 25 år ret og pligt til uddannelse, hvis man ikke har en kompetencegivende uddannelse i forvejen,

når man har været ledig i 6 måneder. Samtidig bliver dagpengebeløbet reduceret til 50%.

Alle unge skal så vidt muligt stilles lige, hvad enten de er på dagpenge eller på kontanthjælp. Derfor skal unge under 25 uden kompetencegivende uddannelse på kontanthjælp senest efter ½ år tilbydes uddannelse. Samtidig bliver deres kontantydelse sat ned til SU-niveau.

Alle unge mellem 25 og 30 år uden kompetencegivende uddannelse skal have ret til et uddannelses tilbud. Hvordan det berører deres ydelser, står der ikke noget om, så man kan håbe på, at det ikke skal ned sættes.

Alle unge skal aktiveres efter et halvt år.

Det lyder jo godt med mere uddannelse til de unge – noget hårdt, at de ikke skal have ret mange penge, når vi ved, at de, der får SU, ofte supplerer med statsgaranterede lån. Det kan unge på dagpenge eller kontanthjælp ikke kan gøre. Der er bare en alvorlige hage ved det:

”For unge under 30 år kan der som udgangspunkt ikke gives tilbud om SU-berettiget uddannelse på dagpenge eller kontanthjælp. Dette gælder dog ikke unge på revalideringsydelse.”

Hvilke uddannelser, der så er tale om, står hen i det uviste.

## Ledige over 50 år

Der er en overhyppighed af ledige over 50 år, fordi det er sværere at komme i arbejde, når man er over 50. Regeringen mener, at ledige over 50 år, har mange ressourcer, som skal nyttiggøres.

Derfor skal man ikke længere kunne undgå aktivering. Tværtimod skal man aktiveres efter et halvt års ledighed med hjælp til jobsøgning og jobformidling. Ikke med langvarig uddannelse, men med korte forløb, der kan bringe en hurtigt i arbejde igen. Der skal være øget kontakt til arbejdsformidlingen og mere vejledning blandt andet muligheden for fleksibel efterløn, så man bliver opfordret til at være i arbejde længst muligt. Igen er jobbanken Jobnet.dk løsningen

## ”Rimeligt” arbejde med det samme

Man skal fra 1. ledighedsdag søge rimeligt arbejde. Hermed menes ikke arbejde, som man selv synes er rimeligt, men et arbejde, hvor arbejdsgiveren finder ens ansøgning rimelig. Med andre ord skal man søge arbejde, som man kan bestride. At ens kvalifikationer er over, hvad arbejdet kræver, berettiger ikke til at undlade at søge arbejdet. ”Hvad er der galt i, at en datamatiker

*Fortsættes side 12*



## 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](http://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.

Fortsat fra side 11

går med aviser?" Det er ikke sikkert, at der er noget galt i det, men vi ved, at hvis man er for lang tid væk fra it-faget, er det betydeligt sværere at komme ind i faget igen. Det kan være svært at være nystartet i et job og samtidig søge et andet. Opkvalificering vil derimod øge chancen for at få arbejde inden for faget. Men mulighederne for opkvalificering skal reduceres. Denne del af planen harmonerer ikke med regeringens ønske om at sikre arbejdsgiverne kvalificeret arbejdskraft.

### Længere transport

I dag skal man søge og tage arbejde, hvor den daglige transporttid er op til 3 timer med offentlige transportmidler. Regeringen vil have transporttiden øget til 4 timer – undtagen hvis man er mellem- eller højtuddannet, så skal man acceptere op til 5 timer. Der skal dog i videst muligt omfang tages hensyn til enlige forsørgere.

### Det skal kunne betale sig at arbejde

Kontanthjælpen skal sættes ned, så kontanthjælpen, boligstøtte og anden hjælp ikke kan udgøre mere, end at det samlede rådighedsbeløb altid er lavere end ved almindeligt arbejde på lavtlønsområdet.

Kontanthjælpen for ægtepar med børn reduceres med 500 kr. pr. person pr. måned. Har man 3 børn går man altså 2.500 kr. ned om måneden i en i forvejen meget lav ydelse. Det er især indvandrere og flytninge, det vil ramme.

Hvis den ene ægtefælle aldrig har været på arbejdsmarkedet, kan man i dag fratage vedkommende kontanthjælpen og nøjes med at give ægtefællen et forsørgertillæg

på ca. 2.500 kr. Denne mulighed skal udvides, så den kan anvendes i alle tilfælde, hvor den ene part reelt ikke står til rådighed for arbejdsmarkedet – hvordan, det defineres, er uklart.

Til gengæld skal gifte kontanthjælpsmodtagere fremover kunne beholde en større del af lønnen, før der sker fradrag i ægtefællens kontanthjælp. Det benævnes beskæftigelsestillægget. Andet steds i oplægget står at beskæftigelsestillæg skal bortfalde.

Under alle omstændigheder skal aktiveringsgodtgørelse sættes ned fra max 1.500 kr. til max 1.000 kr.

### Alt arbejde kan udføres som aktiveringsarbejde

SID har for nylig vundet en sag mod et tagdækkerfirma, som havde en del tagdækere i praktik for ca. 10 kr. i timen (kontanthjælpen betalte kommunen), derefter i forskellige tilskudsordninger og så til sidst blev nogle af dem ansat på almindelige vilkår. De udførte fra start af det samme arbejde, som de allerede ansatte, men skulle naturligvis lige læres op. Altså burde de fra start have haft rigtig løn for deres arbejde. Dommen vil skabe præcedens. PROSA vil køre sager mod virksomheder med lignende ordninger, hvis vi får kendskab til det.

Handlingsplanen fjerner bestemmelsen om, at der kun må blive udført arbejde, der ellers ikke ville blive udført. Det må dog ikke være konkurrenceforvridende. "Lønnen" er dagpenge eller kontanthjælp. Aktiveringsforløb på virksomheder skal dog være tidsbegrænsede. For arbejdsmarkedsparate max 4 måneder. For andre med problemer af social, fysisk eller psykisk karakter kan det vare op til et år.

Arbejdsgiverne får faste løntilskud. 3 for-



- Skræller vi alle lag af vores handlingsplan "Flere i arbejde", er det, der vil blive husket i 2010, at vi ikke mere sondrer mellem kontanthjælpsmodtagere og folk på dagpenge, sagde Claus Hjort Frederiksen, da han offentliggjorde planen. En plan, han selv kalder en god gerning for de ledige.

Foto: [www.venstre.dk](http://www.venstre.dk)

skellige satser alt efter personens arbejdsevne på henholdsvis 35, 54 og 81 kr. Der overvejes en fjerde særlig høj sats for personer i revalidering og skånejob med meget begrænset arbejdsevne.

Man skal stadig have overenskomstmæssig løn, når man er i skånejob

### Alt i alt

PROSA må desværre konkludere, at regeringens handlingsplan er lige så slem, som vi frygtede. Der er et enkelt lyspunkt i forhold til dimittenderne. Alle unge under 30 år kommer heller ikke på SU efter et halvt år.

Men planen vil øge fattigdommen. Vi vil se en fattigdom, som vi ikke har set siden 50'erne i Danmark. At det især er de, der i forvejen er svage og udsatte, gør ikke situationen bedre. Hvordan regeringen forestiller sig, at man kan integrere indvandrere og flytninge ved at sætte dem på ydelser, der ligger så langt under, hvad andre mennesker får, er ganske uforståeligt. Mange vil være nødt til at flytte, men det er stort set umuligt at finde bolig, man kan betale på en kontanthjælp i dag. Børn af så fattige forældre vil være meget svære at integrere i skolen. Planen vil lægge grunden til uroligheder i fremtiden, som vi indtil nu kun har set i begrænset omfang i Danmark.

Det meget negative menneskesyn, der ligger i planen vil ikke fremme andet end marginalisering af større og større grupper i Danmark.

I PROSA vil vi arbejde aktivt imod planen. ●

## Gå hjem møde om regeringens handlingplan „Flere i arbejde“

Tirsdag den 15. oktober kl. 17.00 til kl. 19.30  
i PROSAs lokaler i Ahlefeldtsgade 16



Hvad betyder "Flere i arbejde" for PROSAs medlemmer?  
Hvad skal PROSA gøre for at varetage medlemmernes interesser?  
Brug en aften i efterårsferien på en anderledes aktivitet og kom og diskuter regeringens politik med medlemmer, valgte og ansatte i PROSA.

Efter mødet vil PROSA være vært ved et ostebord og et glas øl, vand, vin eller kaffe

Tilmelding til Eva Birch Christensen [ebc@prosa.dk](mailto:ebc@prosa.dk) eller 33 36 41 28  
senest den 14. oktober



## Forenkling og afbureaukratisering – sådan forringer man vilkårene for dimittender

I sit udspil ”Flere i arbejde” lancerede regeringen for nylig under overskriften ”Forenkling og afbureaukratisering” en forenkling af dagpenge- og kontanthjælpsreglerne.

Forenkling. Afbureaukratisering. Det kan ingen da ha’ noget imod, vel? Men læser man lidt videre begynder man at ane uråd:

”Dimittender er bedre stillet i forhold til erhvervelse af dagpengen end andre forsikrede. Karensperioden (ventetiden) er omtrent et år kortere, dagpengesatsen opnås uden krav om erhvervsarbejde, og mulighederne for at opnå en højere dagpengesats er lempeligere. For at forenkle reglerne samt sikre, at nyuddannede så hurtigt som muligt opnår varig beskæftigelse inden for deres uddannelsesområde, foreslås følgende ...”

Under 4-partsdrøftelserne i juni i år var Dansk Arbejdsgiverforening fremme med forslag om at fratage nyuddannede dagpengesatsen. Tilsyneladende går det, jf. ovenstående, ikke helt så galt, men slippe helt gør de nyuddannede ikke.

### Konkret foreslår regeringen nemlig følgende:

Reglerne om dimittendoptagelse justeres således at:

- der stilles krav om 1 års medlemskab forud for dagpengesats til nyuddannede,
- der gives adgang til, at studerende kan optages under studiet
- der fastsættes et særligt lavt medlemsbidrag under uddannelsen.

Reglerne om beregning af ny sats for dimittender justeres således at:

- dimittender først får ret til en nyberegning 12 måneder efter 1. udbetaling af dagpenge. Beregningen sker fortsat på grundlag af de seneste 12 ugers/3 måneders sammenhængende beskæftigelse.

### Pisk frem for gulerod

Tilsyneladende bør man som arbejdsløs starte med at dukke sig, hvis ’nogen’ bekymrer sig om én og så håbe på, at man ikke bliver ramt. I den aktuelle situation taler regeringen om at ”... sikre, at nyuddannede så hurtigt som muligt opnår varig beskæftigelse inden for deres uddannelsesområde”, og det vil man gøre ved at forringe vilkårene for en i forvejen udsat gruppe. Man tror åbenbart på, at bare det hele bliver tilpas håbløst, ja, så vupti, har den nyuddannede lige pludselig et arbejde. Spænder man buen for hårdt kan det i øvrigt nemt mindske dimittendernes incitament til at lade sig forsikre – og det var vel ikke meningen eller ...?

Men sandheden er jo, at der ikke er noget nyuddannede hellere vil end at ha’ et arbejde af varig karakter, men også, at de udfolder stor initiativlyst og idérigdom for at finde midlertidigt arbejde, der kan gi’

dem den nødvendige og uundværlige erfaring indenfor it-faget.

Problemet for en it-dimittend her og nu er et helt andet, nemlig at der enten ikke er noget arbejde at få, eller at det arbejde, der er, kræver erfaring – erfaring som en nyuddannet jo først kan få ved at komme i arbejde.

Så i stedet for ’at bruge piskan’ burde regeringen – i samarbejde med de faglige organisationer og arbejdsgiverne ha’ iværksat en række målrettede initiativer – jobskabelse, opgraderingskurser m.m. – som i langt højere grad ville kunne være med til at sikre varig beskæftigelse.

I PROSA er vi meget opmærksomme på udviklingen, og inden for de rammer og med de muligheder vi har, bestræber vi os på at afbøde de værste virkninger af krisen indenfor it-faget, som i særlig grad rammer de nyuddannede. ●

## Statistisk Kontor

Økonomiforvaltningen



### Edb-medarbejder

Statistisk Kontor udarbejder statistik om København og den københavnske befolkning. En stor del af denne produktion baserer sig på udnyttelse af kommunens administrative registre. Hvem vi er, og hvad vi i øvrigt går og laver, kan du se på vores hjemmeside [www.sk.kk.dk](http://www.sk.kk.dk)

Har du lyst til at arbejde med registerstatistik, har vi en stilling som edb-medarbejder ledig. Du vil komme til at arbejde tæt sammen med kontorets fagstatistikere om udviklingen af en række statistikbaser, som kan gøre viden om byen og dens borgere mere tilgængelig. Vi arbejder med

PC-SAS såvel i forbindelse med dataudtræk som ved distributionen af data via kommunens Intranet.

**Løn- og ansættelsesvilkår** i henhold til gældende overenskomst.

Vi skal have din ansøgning senest mandag den 28. oktober 2002.

**Rekvirer** hele stillingsopslaget på tlf. 3366 2053 - eller læs det på Københavns Kommunes hjemmeside [www.kk.dk](http://www.kk.dk)

Privat jobrådgivning:

# Bondefangeri

Med den nuværende høje arbejdsledighed blandt it-folk er jobrådgivning en blomstrende branche, og mange ledige lader desperationen drive dem til at søge lykken i denne jungle. Men pas på – for i visse jobrådgivningsfirmaer er seriøsiteten svær at få øje på, og prisen for den tvivlsomme ”rådgivning” er skyhøj.

Af Malene Meisner,  
faglig medarbejder i PROSA

## Høj indsats

PROSA har set eksempler på bureauer, der tilbyder trin-inddelte ydelser, hvor hvert trin koster næsten 1.000 kroner. Først en samtale (som dog er gratis), dernæst en personprofil, så hjælp til ansøgnings-skrivning, hjælp til jobsamtaler og hjælp til udformning af CV. Alle trin til en pris af hver især 1.000 kroner. Det vil sige, at der hurtigt er tale om en investering på 4.000 kroner. Trinene gentages et ubestemt antal gange, mod forudbetaling for hver seance, indtil du er i job. Hvis du er så heldig at få et job, koster det dig derudover ”kun” din første månedsløn eller minimum 25.000 kroner til bureauet. Det betyder, at med mindre rådgivningsfirmaet får ansø-

gerne i arbejde til 50.000 – 60.000 kroner om måneden, kommer det til at koste dig betydelig mere end en enkelt månedsløn. Denne horrible sum kan du være forpligtet til at betale bureauet i op til et halvt år efter, at du sidst har været i kontakt med firmaet og virksomhederne i dets netværk.

## Gratis arbejdskraft

Nogle bureauer forsøger at bilde deres klienter ind, at de godt kan glemme alt om fastansættelser, fordi det slet ikke bruges mere for it-folk. Tværtimod er trenden projektsættelser af kortere varighed, lyder det. Det kan betyde, at du muligvis vil få brug for bureauet og dets ”assistance” mere end én gang. Ydermere forventes det,

at du arbejder gratis for virksomheden et stykke tid – for at bevise dit værd.

## Bondefangeri

Der skal ikke herske tvivl om, at der absolut også er mange professionelle aktører i denne branche, men som det er tilfældet på mange andre områder, så er der også i jobrådgivningsbranchen firmaer, som udelukkende har egen indtjening for øje. De ydelser, som den ledige modtager, står på ingen måde i rimeligt forhold til den pris, der opkræves – i de mest grelle tilfælde er der kun et dækkende ord for det, der foregår: bondefangeri.

## Samarbejdspartnerne

Man kan forstå, at arbejdsledige føler sig tvunget til at søge nye veje for at kunne klare de økonomiske konsekvenser, der som regel følger en periode uden job. Men det vækker undren, at virksomheder stadig indlader sig på samarbejde med jobrådgivningsfirmaer uden overhovedet at gennemgå, hvilket koncept disse bureauer arbejder med. Man kunne få en mistanke om underhåndsaftaler om returkommission for gratis arbejdskraft – eller simpel uvidenhed.

## Det koster penge – og måske også dagpenge

Mødet med et useriøst bureau kan desværre komme til at koste mere end bare det betragtelige honorar. Det kan også koste i form af mistede dagpenge. Hvis du for eksempel binder dig på kontrakt eller arbejder gratis, står du muligvis ikke til rådighed for arbejdsmarkedet – og er dermed ikke dagpengeberettiget. Så hvis du vælger at benytte dig af et konsulentbureau i jagten på dit næste job, bør du henvende dig til PROSAs a-kasse. Der vil du få vejledning i, hvordan det kan gøres, så du ikke pludselig kommer i klemme i systemet og mister dine dagpenge.

## Hvad kan PROSA?

PROSA tilbyder en bred vifte af ydelser – selvfølgelig gratis og med udgangspunkt i dine interesser. Som medlem har du faglige medarbejdere til rådighed, der kan være dig behjælpelig med ansøgnings- og CV skrivning, forberedelse til jobinterview, jobsøgningskurser og jobformidling.

## Kig forbi

Så tænk dig godt om og læs kontrakten meget grundigt, hvis du overvejer at kaste dig i armene på et jobrådgivningsfirma – kig gerne forbi dit lokale PROSAkontor, og hør hvad vi kan – os har du jo allerede betalt via dit kontingent. ●



Falskspillere: Pas på med at benytte dig af private jobrådgivningsbureauer. De kan være bondefangere. PROSA kan hjælpe dig med at søge job – og os har du allerede betalt via dit kontingent!  
Foto: Morten Langkilde. POLFOTO



# Hvad skal man med en fagforening?

Sådan blev Erling Krohn spurgt af en ung ingeniør. I denne artikel får vi nogle af svarene på, hvilken rolle fagforeninger skal spille i den såkaldte nye økonomi.

Af Erling Krohn, projektleder  
på ØST/VEST-projektet i PROSA

”Hvad skal man egentlig med en fagforening?” spurgte den unge nyuddannede ingeniør, da jeg stod og pakkede mine ting sammen for at starte som projektleder på ØST/VEST-projektet i PROSA.

Det spørgsmål tog jeg med mig og stillede til en del PROSA-medlemmer i forskellige sammenhænge. Her vil jeg prøve at skyde mig ind på nogle af svarene, vel vidende, at det er en diskussion, der foregår både i LO, FTF og AC, og at vi stadig er langt fra en fyldestgørende definition på fagbevægelsens rolle i den såkaldte nye økonomi.

Igennem det sidste halve år har PROSA-bladet bragt artikler om de ændrede økonomiske betingelsers indflydelse på ledelses- og samarbejdsformer. Det er inden for den videnstunge del af den såkaldte nye økonomi, at vi ser forandringerne slå klare og rene igennem. Specielt for PROSAs medlemmer har disse forandringer haft så stor indflydelse, at vi efterhånden kan begynde at drage nogle slutninger.

Mange siger, at klassekampen er forbi, men ikke ret mange fortæller, hvordan den endte. For mig er der ingen tvivl om, at så længe der eksisterer arbejdsgivere, er der også brug for fagforeninger. Men det er lige så klart, at arbejdsbetingelser og opgaver skifter i takt med den øvrige samfundsudvikling.

Helt fundamentalt og overordnet, mener jeg, at alle fagforeninger har til opgave at:

Sikre medlemmerne så gode arbejdsliv som muligt

- Sikre bedst mulige løn- og arbejds-vilkår
- Forsikre medlemmerne via individuel medlemservice og a-kasse
- Sikre og vedligeholde medlemmernes arbejdsevne

Bevare fagforeningerne som en del af vores samfunds demokratiske grundlag

- Involvere sig i fagets samfundsmæssige indplacering og etik
  - Modarbejde splittelse og konkurrence mellem de ansatte
  - Modarbejde individualisering og splittelse blandt medlemmerne
- Arbejde for international solidaritet

Hvordan disse opgaver konkret løses, afhænger meget af fagets placering og fagforeningens strategi. I dag organiserer man sig på baggrund af 3 faktorer:

- Fag. Typisk LO-fagforeninger. Er man elektroniktekniker, er man medlem af Metal afdeling 13, for sådan har det altid været.
- Uddannelse. Typisk akademikerfagforeninger, man er organiseret i IDA – Ingeniørforeningen i Danmark – hvis man er ingeniør, uanset hvad man så ellers laver.
- Jobfunktion. Typisk FTF organisatio-

ner, hvis f. eks mere end halvdelen af ens arbejdstid bruges på it, skal man organiseres i en it-fagforening, uanset hvad ens formelle uddannelse og fag så ellers er.

PROSA tilhører den sidste gruppe. Det giver visse problemer i forhold til de andre to modeller, hvor der er en på forhånd givet base for samhørighed, men det giver også en række fordele, som er nødvendige for fremtidens fagforening. Nogle af de problemer PROSA-medlemmer møder i deres arbejdsliv, ligner andre gruppers problemer. Men en del af PROSA-medlemmernes problemer og ønsker er it-specifikke. Derfor skal de løses af en it-fagforening. Er man uddannet cand. mag. i samfundsfag og historie, men arbejder med databaseudvikling, er der altså ikke så meget hjælp at hente i Dansk Magisterforening, når der skal lægges planer for et efteruddannelsesforløb.

I øjeblikket ser vi en række nye ledelsesformer og managementteorier. Alle større virksomheder med respekt for sig selv, har en eller anden form for team-building proces i gang, og medarbejderne får enten stress af alle forandringerne eller af det uendelige Bull-shit bingo, der spilles ved seancerne. Her er et øget samarbejde mellem de forskellige faglige organisationer til gengæld af uvurderlig betydning til at finde ud af,

*Fortsættes side 16*

Fortsat fra side 15

hvordan disse nye tiltag vendes til også at blive til fordel for medarbejderne. Om dette samarbejde skal foregå i hovedorganisationerne eller på tværs af disse i et mere branchepæret samarbejde, må tiden vise.

## Fremtidsfagforeningens opgaver

En række traditionelle fagforeningsydelser forsvinder ikke, så længe der findes arbejdsgivere og almindelig kapitalistisk produktion. Medarbejdere vil blive fyret uretmæssigt. Virksomheder vil blive lukket, uden at medarbejderne får den løn eller de feriepenge, de har krav på. Retssager skal stadig

og med, at arbejdskraften og produktionsmidlerne inden for vores jobfunktion er smeltet sammen. I dag ligner it-medarbejderen faktisk mere den gamle håndværker end en industriarbejder, og fagforeningsbehovet ligner mere det, der blev tilfredsstillet af laugsforeningerne, end af industri-fagforeningerne. Der er dog en afgørende forskel. Hastigheden for forandring af kravene til udførelsen af jobbet. Hvor man tidligere kunne raffinere sin kunnen som snedker over tid, stiller it-faget krav om en vedvarende efteruddannelse. Både kravene til uddannelsesinstitutioner og uddannelsernes indhold, men frem for alt indholdet og omfanget af efteruddannel-

den, skal de anskueliggøres og integreres i virksomhedens behov. Det betyder, at fagforeningen får en langt vigtigere rolle i forbindelse med forberedelse af MUS-samtaler og eventuelt også i forbindelse med at kortlægge virksomhedens egentlige behov gennem opstilling af rammer for et vidensregnskab. Kompetenceudvikling må heller ikke indskrænkes til at være noget, man gennemfører på dyre eksterne kurser, men fagforeningen må kæmpe for, at der bliver aftalt tid til læring i selve arbejdsprocessen. Ved at fastlægge en procentdel af arbejdstiden til formålet. Lektielæsning og faglige diskussioner skal ikke være en luksus, der forlægges til den enkeltes fritid i konkurrence med familie og venner.

## 3. Tilførsel af ledelseskompetence

På grund af kompleksiteten i arbejdsprocessen er der opstået nye samarbejdsformer inden for vort område. I stigende grad udføres arbejdet som projekter i selvstyrede grupper, og PROSA-medlemmer bliver tvunget ud i projektledelse, ressourceestimering og budgetlægning. Ofte er ledelsen villig til at lave en rimelig ressource-dækning, men uden træning bliver det let et lotteri for medarbejderne at estimere korrekt, hvilket fører til yderst stressfremkaldende projektafleveringssituationer. Samtidig kan man se, at medarbejderne presses til at tage det fulde ansvar for en projektgennemførelse, men kun har haft begrænset adgang til projektets baggrund og den endelige kontraktudformning. For at støtte medlemmerne i disse situationer, kommer den nye fagforenings opgaver således i sidste ende til at berøre selve kernepunktet i retten til at lede. Den moderne ledelse skal udstikke rammerne for arbejdet, mens medarbejderne selv skal definere arbejdets tilrettelæggelse og udførelse. Medarbejderen skal først og fremmest lære at lede sig selv, og det skal fagforeningen hjælpe dem med.

## 4. Strategi og planlægning

Selvom det er ledelsens opgave at udstikke de overordnede retningslinier for it-funktionens arbejdsområde, bliver PROSA-medlemmer i stigende grad involveret i udførelsen af it-strategier og trimning af selve it-funktionen gennem udarbejdelse af Service Level Agreements og benchmarking-metoder. Fagforeningen må gå ind og understøtte medlemmerne i udførelsen af denne nye type arbejdsopgaver, uanset om man med god ret kan postulere, at det er ledelsesopgaver. Enten deltager vi i arbejdet, eller også sidder vi med smerten bagefter.



føres om fortolkning af love og regler på arbejdsmarkedet. Der vil fortsat forekomme diskriminering på baggrund af køn, religion og race. Omkring den type problemer er fagforeningen stadig garanten for en rimelig behandling af medlemmerne.

Men der er en lang række nye ydelser, som PROSA-medlemmer i varierende grad også vil have behov for.

## 1. Aktiv deltagelse i udførelse af it-uddannelsespolitik

Dette har altid været en opgave for fagforeningerne, men den er blevet aktualiseret i

serne, kræver deltagelse af it-medarbejdere og deres faglige organisationer. Arbejdsgiverne kan definere, hvilke opgaver de ønsker udført, men it-medarbejderne skal definere, hvilke betingelser, der skal opfyldes som baggrund for udførelsen af disse opgaver.

## 2. Kompetenceudvikling og -vedligeholdelse

Den hurtige udviklingstakt inden for faget medfører et stadigt krav om efteruddannelse. De fleste PROSA-medlemmer vil kunne opstille efteruddannelsesønsker, men hvis de skal honoreres af virksomhe-





*Så længe, der eksisterer arbejdsgivere, er der også brug for fagforeninger, mener Erling Krohn. I den ny økonomi skal den moderne fagforening dække medlemmernes skærpede behov for kompetenceudvikling ved at blande sig i uddannelsespolitikken, hjælpe medlemmerne til at få ledelseskompentence og understøtte medlemmer med lederopgaver.*

### Fremtidens fagforeninger

For at opfylde de traditionelle fagforeningsydelser er overenskomstsystemet nødvendigt. Det giver den fornødne styrke til at lægge pres på arbejdsgiverne.

For at opfylde de nye fagforeningsopgaver kan størrelsen meget vel slå om til at blive en hæmsko. Her vil lille og smidig være langt at foretrække frem for stor og tung.

Vi skal arbejde for, at fagforeningerne ved siden af deres forsvar for medlemmernes interesser overfor arbejdsgiverne, også går ind som aktive partnere i den forandringsproces, der allerede foregår for øjnene af os. Arbejdsgiverne har deres konsulenter og deres egne fora for diskussionerne. Vi skal også skabe vore egne fora, og det er en oplagt opgave for en fagforening, der beskæftiger sig professionelt med indholdet i medlemmernes job.

Det stiller nogle helt nye krav til fremtidens fagforeningen for at forbinde medlemmerne i sociale og faglige netværk, hvor ledelsesformer og faglige udviklingstrends kan deles og diskuteres. Hvorledes disse netværk skal påbegyndes og opbygges, er en af de store udfordringer til fremtidens fagbevægelse, men hvis den ikke tages op er der ikke megen fremtid for fagbevægelsen. Det er nødvendigt med en reaktivering af medlemmerne, specielt den nye generation, og jeg tror ikke, der er tvivl om, at det er gennem it-fagligheden interessen for fagforeningen skal genopstå. Organiseringsformen bliver i løsere netværk med øjeblikkelig nytteværdi, frem for de "gamle" organisationsformer, hvor man – hvis man var heldig – kunne se frugten af sit aktivistarbejde flere år senere, når man langsomt var steget op gennem hierarkierne. Det betyder dog omvendt også, at det ikke

mere er nok at betale sit kontingent. I fremtidens fagforening skal en del af betalingen lægges i aktivitet og fremmøde til arrangementer og diskussioner. Uanset hvordan man organiserer en fagforening som PROSA, vil det aktive samspil med medlemmerne være det eneste, der kan garantere, at man it-fagligt til stadighed har fingeren på pulsen og kan honorere de krav medlemmerne med rette kan stille til en fagforening, der har it-professionalisme som „brand“.

### FAKTABOKS

**LO**, Landsorganisationen, Hovedorganisation for fagforbund under LO med ca. 1.4 millioner medlemmer. LO har tætte bånd til Socialdemokratiet og har indtil for nylig også ydet økonomisk støtte til partiet.

**FTF**, Fællesrådet for Tjenestemænd og Funktionærer. Hovedorganisation for over 100 fagforeninger og personaleforeninger med ca. 450.000 medlemmer. Partipolitisk uafhængig. PROSA er medlem af FTF

**AC**, Akademikernes Centralorganisation. Hovedorganisation for en række akademiske organisationer med DJØF, Dansk Magisterforening og IDA som de største. Ca. 250.000 medlemmer, Partipolitisk uafhængig.

**Bull-shit bingo**, bingooplade med en række af de mest benyttede bull-shit ord som forandringsvillighed, iterative processer, innovation, team-spirit etc. Hver plade skal indeholde femten ord fordelt i tre rækker. Under konferencer og andre møder, krydser spillerne ordene af, efterhånden som de benyttes af oplægsholderen, og når man har alle fem på en række, rejser man sig og råber Bull-shit.

### Paint Shop Pro7.04 AE..... Kr. 923,00

Denne udgave af Paint Shop Pro indeholder: MediaCenter (Multimedie-fil browser), Animation Shop (Animeringsprogram), 3 ekstra filtre, og meget andet. Hent en testversion fra Pro Soft's webside og afprøv Paint Shop Pro.

### After Shot 1.0..... Kr. 375,00

Jasc After Shot Premium Edition starter der hvor dit kamera giver op. Dette program er designet til brugere af digitale kamera, After Shot tilbyder de værktøjer du har brug for at vise almindelige foto-opgaver hurtigt og let.

### Namo 5.0 ..... Kr. 1050,00

Hvis du vil kreere din egen webside på en let og overskuelig måde, så er det Namu du skal arbejde med.

**PRO  
SOFT**

Roskildevej 384, Ortved, 4100 Ringsted

Tlf. 57 52 93 90 - Fax. 57 52 93 91 - [www.prosoft.dk](http://www.prosoft.dk) - [support@prosoft.dk](mailto:support@prosoft.dk)

Alle priser er eks. moms og forsendelse. Der tages forbehold for trykfejl



# Et web som kan forstå

Foto: Stone

Af Peter Hesseldahl, freelancejournalist

Tim Berners-Lee, manden der opfandt World Wide Web, er i fuld gang med at udvikle det næste bud på en internetrevolution. Det semantiske web kaldes det, og ideen er at computere fremover også skal kunne forstå informationer på nettet. Så kan de selv analysere og sammenstille informationer – og dermed overtage en stor del af vores opgaver med at søge informationer, organisere kalenderen eller bestille varer.

Som et eksempel på hvordan det semantiske web kan ændre brugen af informationer, nævner Tim Berners-Lee opgaven med at lede efter en bestemt conference.

- I dag kan du søge efter den på nettet, men når du finder en conference, der er interessant, så indebærer det, at du skal skrive navnet og datoen ind i din kalender, du skal overføre programmet og deltagerlisten til et tekstbehandlingsprogram, og når du skal af sted, skal du taste adressen ind for at få et kort, der kan vise dig vej. Måske skal du også åbne dit bankprogram for at sende betalingen – og så skal du igen indtaste en masse af informationerne fra det oprindelige website. Min vision er, at når jeg klikker „ja“ på sitet, så vil alle informationer automatisk blive indsat i de rigtige programmer. Men det kræver, at computeren kan forstå, at nogle oplysninger angiver en dato, andre er adresser eller kontonumre til indbetaling.

## Alle data skal have etiketter

Nøgleordet er at „forstå“. Semantik er læren om ord og sætningers betydning. I dag er søgemaskinerne begrænset af, at de ikke forstår, hvad der står på websiderne. De kan finde ord, der rent mekanisk matcher, men de kan ikke gennemskue, at to sider, der handler om samme emne, men som ikke lige bruger de samme ord, eller ikke er på samme sprog, kan supplere hinanden.

Det semantiske web skal gøre computere i stand til at forstå sammenhænge, og dermed gøre det muligt at bruge informatio-

ner i mange forbindelser for at kunne lave analyser og konklusioner.

I mangt og meget er det semantiske web en videreudvikling af XML, extended markup language, der begyndte at blive brugt i 1998. XML går ud på at forsyne nogle af informationerne på websider med „etiketter“ eller „tags“, der fortæller, hvilken type information, der er tale om.

I HTML, det oprindelige programmeringssprog for websider, kan man indsætte tags for at specificere, at et ord eksempelvis skal være fremhævet med kursiv eller fed.

XML udvider de muligheder, så man kan indsætte tags, der eksempelvis fortæller, at ét ord er et „navn“, et andet ord er en „adresse“ og et tredje ord er en „nettoppris“.

Det semantiske web udvider de muligheder med et langt mere omfattende sæt af etiketter, der kan beskrive data meget mere detaljeret.

Det ekstra lag af informationer, der fortæller maskinerne, hvordan data skal forstås, kaldes RDF i det semantiske web – Resource Description Framework. Uden de ekstra data ved maskinen ikke, hvad den arbejder med, og derfor er det afgørende, at vi mennesker gør os den ulejlighed at forsyne alle data med etiketter. Man kunne imidlertid forestille sig, at det ville knibe med at få alle til at forsyne deres websider med de rette etiketter – vi har travlt nok i forvejen.

## Genbrug

Tim Berners-Lee mener dog, at den proces i vidt omfang kan automatiseres, ikke mindst hvis sammenhængen med computerens mange programmer er to-vejs. Hvis vi holder os til eksemplet med konferencen fra før, så vil dem, der arrangerer konferencen på et tidspunkt lægge sig fast på et tidspunkt. Måske gør de det ved hjælp af et værktøj til planlægning af møder. Når de indtaster datoen, vil programmet straks vide, at der er tale om et tidspunkt

og en dato. De etiketter vil følge med oplysningerne, når de senere føres over i et program, der udformer websiderne eller sender invitationer ud. Når der først én gang er sat etiket på en information, kan den altså genbruges i utallige sammenhænge.

Når man sætter etiket på en information, forestiller Berners-Lee sig, at man vælger fra en menu, der indeholder relevante betegnelser. Selve etiketten består af en URL; en webadresse der referer til et dokument, der indeholder definitionen på etiketten. Hvis det eksempelvis er et postnummer, kan den computer, der skal læse informationen, slå op og se, at det er et postnummer. URL'en indeholder også en lang række oplysninger, der kan være nyttige, når en computer skal anvende eller vise et postnummer.

URL'ens dokument kan også forklare, hvordan oplysningen er knyttet til andre typer oplysninger – f.eks. at et "postnummer" er det samme, som det der på engelsk kaldes zipcode, altså noget, der skal angives på alle breve, og at nummeret har et specifikt antal cifre, alt efter hvilket land, den henviser til. URL'en kan også henvise til en tabel, der angiver hvilken by, der svarer til et givent postnummer. Hele overbygningen af definitioner og forklaringer kaldes „ontologien“ (studiet af tilværelsens inderste væsen og tingenes eksistens og egenskaber, red.).

Tim Berners-Lee forventer, at der vil opstå utallige databanker, der indeholder oversættelser af betegnelser og regler om begreber. Et simpelt eksempel kunne være en database, der oversætter fahrenheit til celsius. Det kan også være mere komplicerede oversættelser, f.eks. mellem sprog eller videnskabelige formler, eller observationer om, at en bopæl i 2920 Charlottenlund typisk følges med en høj indkomst.

Der vil opstå smarte måder at genanvende data på, som vi dårligt kan forestille os, forudser Berners-Lee, og han advarer om, at det også kan blive en trussel mod privatlivet:

- Den måde du bor på kan omregnes til en sandsynlig pris for dit hus, og den pris kan bruges til at gætte, hvad du plejer at bruge på julegaver. Det er vigtigt, at mulighederne i det semantiske web ikke bliver brugt til at diskriminere folk, mener Berners-Lee.

## Nettet trives med åbenhed

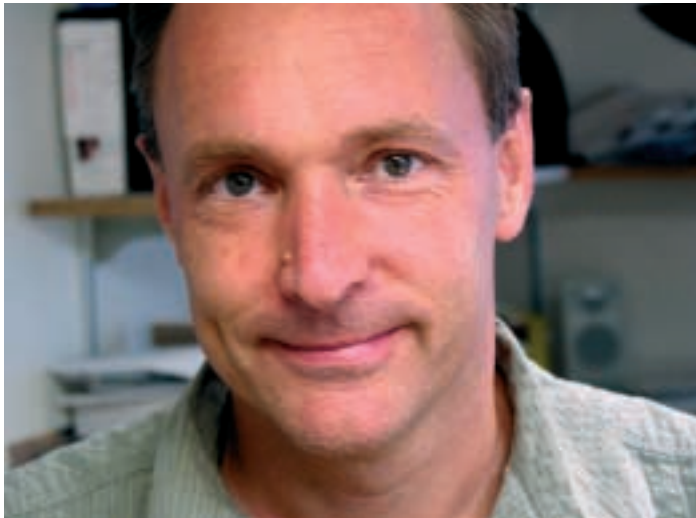
Funktionerne i det semantiske web og hele det enorme kompleks af definitioner bliver udviklet inden for W3C; The World Wide Web Consortium, som Berners-Lee er leder af.

Et af stridspunkterne i konsortiets arbejde har været at flere af de selskaber, der har deltaget i udviklingen, ønskede at patentere systemet. Men for Berners-Lee er det et grundlæggende princip at World Wide Web skal være en teknologi, der er fri og åben, for

enhver, der måtte ønske at videreudvikle systemet.

Hans egne handlinger illustrerer, hvorfor den strategi er i flertallets interesse. Berners-Lee valgte i sin tid at undlade at patentere principperne bag WWW, og det har været afgørende for den hvirvlende udvikling og enorme arbejdsindsats, som enkeltpersoner og selskaber har skabt.

- Patenter er en af truslerne mod det semantiske web, siger Berners-Lee: Så snart det semantiske web er etableret som en infrastruktur, vil folk begynde at patentere alt. Der vil komme patenter på måder at købe og sælge og låne over nettet, og vi



*Tim Berners-Lee opfandt World Wide Web i 1989, hvor han arbejdede som programmør ved CERN, det europæiske forskningscenter for partikelfysik i Geneve. I dag er han direktør for W3C ved MIT i Boston.*

*Foto: Peter Hesseldahl*

risikerer, at alle ideerne bliver patenteret så hurtigt, at ingen kan udvikle noget som helst uden frygt for, at der en dag kommer nogen og prikker dem på skulderen og forlanger, at de skal betale licensafgifter.

Efter Berners-Lee mening er industrien for tiden ved at tage hele holdningen til patenter op til fornyet overvejelse:

- De indser, at de ikke simpelthen kan bede folk om at betale licens for helt generelle ting, såsom en ny internetprotokol. Det var en væsentlig årsag til, at internetrevolutionen kunne ske, at de grundlæggende elementer, som http og html var fuldstændigt åbne. Enhver person eller ethvert selskab kunne anvende dem og videreudvikle dem, som de havde lyst, og på den måde kommer

*Fortsættes side 20*



**B**  
**A**  
**C**  
**K**  
**U**  
**P**

## BakBone NetVault

– en komplet løsning til sikkerhedskopiering

|  |   |
|--|---|
| Håndterer enkelte servere, små netværk eller store avancerede netværk – hvad enten der benyttes Windows, Linux eller Unix. | Et enkelt og funktionelt grafisk interface giver en simpel administration og et godt overblik.<br>Ring 35 36 95 05. |
|--|---|

[www.lindist.dk](http://www.lindist.dk) & [www.bakbone.com](http://www.bakbone.com)

LIGA LINDIST ER NORDISK DISTRIBUTØR AF LINUX-BASERET HARD- OG SOFTWARE 

Fortsat fra side 19

der den enorme strøm af nye ideer, fortæller Tim Berners-Lee:  
- Selskaber kunne investere i udviklingen og planlægge deres fremtid i forhold til nettet, og enkeltpersoner turde satse deres karriere og ofre deres nattesøvn for at udvikle teknologien, fordi de vidste, at de ikke bare kastede det hele i lommen på nogle andre, men at det ville være til et fælles bedste.

## Kan Microsoft overtage nettet?

Efter Berners-Lees mening står vi nu overfor endnu en bølge af teknologiske udviklinger:

- Det semantiske web, mobile tjenester og brugen af browsere, der kan forstå tale, vil skabe enorme nye markeder, føde nye ideer, nye produkter og nye selskaber. Nok engang skal vi gennemtænke den måde, vi gør alting på, for de nye teknologier vil åbne for en gennemgribende effektivisering. Men det vil kun ske, hvis vi kan finde den samme tilstand af uhæmmet investering af tid og kræfter i projektet fra folk og selskaber, der ved, at de ikke skal bekymre sig om, der kommer et eller andet selskab og hævder, at de ejer ideen, fordi de fik den først, siger han.

I den forbindelse er specielt Microsoft svære at overse. Selskabets strategi for nettet kan være på kollisionskurs med det semantiske web. Microsoft har i årevis rumsteret med et overordnet koncept, der undervejs har skiftet navn, fra „Hailstorm“ til „.net“ og „myservices“, og de meldinger, der er kommet fra hovedkvarteret i Redmond, har været temmelig forskelligartede.

Kernen i Microsofts system er at organisere informationer i en lang specifikke „konti“ - hvor selskaber og privatbrugere kan gemme data.

En konto rummer kalender, en anden kontaktsadresser og telefonnumre, og andre konti kan rumme e-mails, bankkonti eller dokumenter fra projekter på arbejdet. Til hver konto er specificeret, hvem

der kan få adgang til oplysningerne, og hvem der kan ændre i dem, og den adgang styres ved at benytte Microsofts „Passport“, der er tænkt som et slags universelt, elektronisk ID-bevis.

.net-systemet ville kunne præstere meget af det, som det semantiske web skal muliggøre, men det ville etablere Microsoft som en slags „omstillingscentral“ for en stor del af alle transaktioner på nettet, og det ville ske ved hjælp af software, der i vidt omfang var patenteret og lukket for alle andre end Microsoft.

## Diplomatiets ædle kunst

Tim Berners-Lee er meget omhyggelig med ikke at omtale enkelte selskaber. De 480 medlemmer af W3-konsortiet har meget forskellige filosofier og interesser. De spænder lige fra organisationer for open source og free software til gigantiske selskaber som IBM, Sun og Microsoft. Der er hårdt brug for diplomati.

- Generelt har der, siden vi startede, været frygt for, at et eller andet selskab skulle komme til at dominere ét område af nettet. Det er også sket hist og her til en vis grad, men det har altid været forskellige selskaber, og deres dominans har ikke kunnet vare ved. Spørgsmålet er, om det er muligt at skabe et univers af informationer, der er isoleret fra resten af WWW – lidt i stil med de lukkede universer, som nogle internetudbydere skabte i begyndelsen. America Online byggede eksempelvis et system, hvor man kobled sig op til en masse interessante informationer i deres univers, men det var ikke

“ - Patenter er en af truslerne mod det semantiske web, siger Berners-Lee: Så snart det semantiske web er etableret som en infrastruktur, vil folk begynde at patentere alt. Der vil komme patenter på måder at købe og sælge og låne over nettet, og vi risikerer, at alle ideerne bliver patenteret så hurtigt, at ingen kan udvikle noget som helst uden frygt for, at der en dag kommer nogen og prikker dem på skulderen og forlanger, at de skal betale licensafgifter. ”

hele WWW, og derfor fungerede det ikke. Man kan ikke konkurrere med hele resten af verden, og jeg tror, at det vil være på samme måde med det semantiske web. Styrken i et hypertext link er netop, at det kan henvise til hvad som helst. Så snart noget af den adgang spærres af, så formindskes værdien af det link. Hvis du laver en søgning, og du ved, at du ikke gennem søger alt det,

Tim Berners-Lee opfandt World Wide Web som 35-årig. Dengang, i 1989, arbejdede han som programmør ved CERN, det europæiske forskningscenter for partikelfysik i Geneve. Berners-Lee var frustreret over, at der ikke fandtes en smartere måde for forskerne at dele deres forsøgsresultater på. Hans løsning var at konstruere et sæt af definitioner, der gjorde det muligt at vise vidt forskellige typer af dokumenter på internettet og at springe imellem dem ved simpelthen at klikke på henvisninger.

Ironisk nok havde Tim Berners-Lee svært ved at overbevise sine chefer på CERN om, at det var værd at investere kræfter i udviklingen. I 1991 lagde Berners-Lee sine programmer og specifikationer ud på nettet i diverse nyhedsgrupper, og i løbet af kort tid begyndte programmører over hele verden at sætte deres egne webservere op. I januar 1993 frigav Marc Andreessen fra NCSA i USA Mosaic-browseren, der var meget brugerven-

lig og til overflod kunne vise billeder og video. Resultatet kender vi; en eksplosion i brugen af internettet.

I de følgende år skete der en forrygende udvikling af nye teknologier og tjenester, der kunne udnytte WWW platformen. Berners-Lee forsøgte at koordinere de mange nye ideer, og fik i 1994 etableret World Wide Web konsortiet (bedre kendt som W3C), der fik hovedsæde ved MIT (Massachusetts Institute of Technology, red.) i Boston. Herfra har Berners-Lee siden ledet arbejdet med at videreudvikle web-standarden.

W3C har ca. 480 medlemmer, både privatpersoner, græsrodsorganisationer og store kommercielle selskaber. W3C har ikke magt til at lovgive om standarder, men kan kun anbefale, at alle overholder de specifikationer, som konsortiet når til enighed om.

De seneste år har et af de væsentligste nye projekter været at definere det såkaldte „semantiske web“.

der er derude, men, at du kun kan søge inden for de ting, som producenten tillader, så bliver kvaliteten af de informationer, du får, dårligere. Kvaliteten af dit liv og af dine muligheder for at drive forretninger bliver forringet, og du må indse, at du bliver styret af et selskab, der virkelig har fået krammet på dig, siger Tim Berners-Lee:

- Det er klart, at verden er på vagt overfor den type udvikling, og at alle forsøger at undgå at falde i fælden, for den takt, som nettet og vores muligheder udvikles i, afhænger af, at der er masser af forskellige selskaber og vidt forskellige ideer i spil. Det er jo netop fordi, der ikke bare er én, der har planlagt det hele, at der er den rigdom af websites og tjenester derude i dag – det er fordi millioner af selvstændige og forskellige personer har haft friheden til at skabe deres egne løsninger. Sådan vil det også være når vi bruger data, der kan forstås af maskiner, og sådan vil det være med de nye tjenester, der kan fungere som vores agenter, når vi skal udnytte tjenester og søge informationer.

## Agenter igen

Agenter, ja. Med det semantiske web er der udsigt til, at det gamle begreb får en genopblomstring. Agenter var meget omtalte i midten af halvfemserne. Ideen var, at brugere henvendte sig til deres computere ved at tale med en slags butler; et program, der kunne udføre ens ordrer ved at drage ud på nettet og søge informationer, bestille varer eller arrangere møder automatisk.

Når de ikke slog an, skyldtes det efter Tim Berners-Lees mening især mangelen på tillid:

- Agenter bygger på, at man sender små programmer rundt på nettet, som kan afvikles på andres computere. Som udgangspunkt er det generelt farligt at lade andre afvikle deres programmer på ens computere, og derfor er der et problem med at etablere tillid til agenterne, mener Berners Lee:

- En anden form for tillid handler om, at brugeren skal kunne stole på, kvaliteten af de informationer agenten henter hjem. Der er masser af ragelse derude, så hvordan skal agenten kunne vide, hvem den kan stole på. Den er nødt til at have instrukser, og forudsætningen for, at det kan fungere, er, at vi får skabt det, jeg kalder et „web of trust“.

- I dag bruger man elektronisk signatur for at garantere, at et dokument er ægte og intakt, men det er en meget forsimplet form for garanti. Jeg stoler på forskellige informationer i forskellige sammenhænge. Jeg giver gerne mit kreditkort til en mand i blå kedeldragt, hvis det er på et bilværksted, men jeg vil ikke betro ham kreditkortet, hvis han beder om det på en restaurant. Sådan har vi vores små regler. Hvis en tjener i smoking fortæller mig om menuen på en restaurant, så stoler jeg på ham, men jeg har ingen grund til tro på det, hvis han giver mig råd om, hvilken hest jeg skal spille på.

Som Tim Berners-Lee ser det, så har vi hidtil ikke rigtig haft et sprog, der var i stand til at udtrykke, hvordan man kan stole på

*Fortsættes side 22*

# KØBENHAVNS UNIVERSITET



www.ku.dk

## Datalog

### Det Sundhedsvidenskabelige Fakultet

Wilhelm Johannsen Center for Funktionel Genomforskning, Institut for Medicinsk Biokemi og Genetik.

Datalog- eller tilsvarende - søges til udvikling af genetikdatabase.

### Stillingsindhold

Wilhelm Johannsen Centeret er et nyligt oprettet center, der har som primær opgave, at finde sygdomsgener. Centralt for denne forskningsopgave er en database, der knytter sygdomsbeskrivelser med genomet. Databasestrukturen er kompleks og søgemulighederne udfordrende. Database er ikke færdigudviklet og dit arbejde kommer derfor i første omgang til at bestå i færdiggørelse af database til produktionsversion. Herefter vil denne

løbende skulle vedligeholdes og udvides med nye funktioner samtidig med at du arbejder med nye bioinformatik projekter.

### Kvalifikationer

- du er datalog, it-ingeniør eller tilsvarende
- du er stærk i java, C/C++, OOAD og basal netværksteknologi
- du er initiativrig og kan tage det fulde tekniske ansvar for et projekt
- det vil være fordelagtigt, hvis du har mindst et par java-projekter bag dig og har viden indenfor bioteknologi, OO databaser, JSP og Linux.

### Vi tilbyder

- løn efter overenskomst via fondsmidler, med mulighed for forhandling af kvalifikationstillæg

- 3 årig kontrakt, 37 timers flexetid
- et spændende og udviklende arbejdsmiljø.

### Kontakt

Send ansøgning og CV inden 29. oktober 2002, kl.12.00 til:  
Søren Holstebro  
soren@medgen.ku.dk  
WJC, Institut for Medicinsk Biokemi og Genetik,  
Panum Inst. 22.4  
Blegdamsvej 3. 2200 København N.

Fortsat fra side 21

forskellige personer og dokumenter i forskellige sammenhænge. Men efter hans mening vil det semantiske web give mulighed for at opstille den form for nuancerede betingelser, og dermed bliver det muligt at bygge agenter, der kan udføre transaktioner på vores vegne.

Et andet problem med agenter har været, at agenterne dybest set ikke forstod de dokumenter, de mødte på nettet.

Som et billede på situationen fortæller Berners-Lee om en Gary Larson tegneserie, der viser en mand, som skælder sin hund ud: „Fido! Hvis du nogensinde spiser af maden igen, Fido!, så får du sådan en gang ballade, har du forstået Fido?!“

Det eneste hunden i virkeligheden hører er „Fido! Blablabla Fido! Blablabla Fido!“

På samme måde er det eneste en agent forstår, når den gennem søger et webdokument: „blablabla <href> blablabla <href> blabla <href> blabla <href>“.

- Agenten ser, at der er links eller et matchende søgeord i teksten, men den har ingen anelse om, hvad det betyder. Med det semantiske web vil den faktisk kunne læse dokumentet, og den vil for eksempel kunne forstå, at det drejer sig om et møde, og at mødet finder sted, mens du holder ferie i Spanien, og derfor behøver den ikke at fortælle dig om det. Og så bliver agenter straks langt mere interessante, siger Tim Berners-Lee.

## Kan det betale sig?

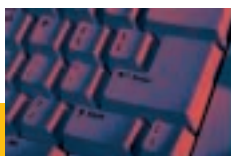
Alligevel kan man spekulere på, om det nu også er indsatsen værd at forsyne alle vores data med etiketter og beskrivelser af sammenhænge og betydninger – for ikke at nævne hele opbygningen af de forklaringer og tabeller med oversættelser. Det er en kæmpeopgave, og den vil i et eller andet omfang belaste alle, der arbejder med informationer i årene fremover.

Den betænkelighed har Tim Berners-Lee hørt før:

- Det var nøjagtigt det samme, folk sagde om WWW. De syntes, at det de havde, fungerede godt nok, og de havde svært ved at se de fordele, de kunne opnå ved at oversætte til HTML. Og i begyndelsen var der vitterligt heller ikke mange gevinster. Det er sandt, at hvis man er blandt de første, der skaber sine data om ved at forsyne dem med RDF-koderne, så er det ikke meget værd. Det er først, når alle andre også har gjort det, og alt kan kobles sammen, at man får den store ekstra styrke fra nettet, siger Berners-Lee.

- Og hvornår begynder det så at spille for alvor?

- Mit gæt er, at om 4 år kan du skrive om, at nu letter det semantiske web. ●



## FAGLIGE KURSER 2002

### FAGLIGE KURSER FOR ALLE MEDLEMMER

#### Tillidsrepræsentantuddannelse i PROSA. GRUNDMODUL 3.

**GRUNDMODUL 3 er tredje del af PROSAs faglige uddannelse.**

**G-3 afholdes den 13. - 15. februar på Blommenslyst Kro ved Odense**

Det er ikke et krav, at man har gennemført andre GRUNDMODULER, eller har erfaring som tillidsrepræsentant eller APR'er for at deltage i GRUNDMODUL 3. Det vil dog være en fordel for deltagerne, at de har kendskab til funktionærloven, kontraktforhandlinger og arbejdsmiljø.

Mange PROSA-medlemmer er ansat i virksomheder, der en eller flere gange i løbet af deres ansættelsesforhold bliver opkøbt eller fusioneret. I forhold til virksomhedsoverdragelse og fusioner er der mange ting at forholde sig til, f.eks. hvilke regler der er gældende for én selv, og hvordan varetager man sine og kollegernes interesser i forhold til tidlige indgåede aftaler.

GRUNDMODUL 3 vil ligeledes fokusere på uddannelsesniveaue og kompetenceudvikling.

Hvordan bevarer du og dine kollegaer i it-branchen jeres markedsværdi både i forhold til jeres nuværende ansættelsesforhold, men også generelt i forhold til it-arbejdsmarkedet?

Udover det faglige indhold i PROSAs tillidsrepræsentantuddannelse skaber PROSAs faglige kurser ofte basis for et socialt netværk, som vi ved, mange efterfølgende har gjort brug af både i forhold til opståede situationer på arbejdspladsen og i forhold til kompetenceudvikling og privat.

**Emner der gennemgås :**

**Efteruddannelse og kompetenceudvikling.**

**Virksomhedsoverdragelse.**

**Aftaler i forhold til uddannelse, rådighed, overvågning o.l.**

**Personalepolitik**

**Diskussion om lønsystemer, bonusløn, optioner.**

**Ansvarlig for PROSAs tillidsrepræsentantuddannelse er faglig sekretær Steen Andersen, san@prosa.dk**

# Aktie-tyveri ved højlys dag

Elisabeth blev ikke blot fyret. Hun fik også inddraget de aktier, hun havde i sin arbejdsplads. Aktier som Elisabeth selv havde købt og betalt kontant. I dag er de igen Elisabeths – men kun halvdelen værd. Det historiske dyk i aktiekurserne har været sagens dystre baggrundsmusik.

Af Jeanette Grøn Madsen,  
freelancejournalist

Kurven for aktiekurserne har den seneste tid været så stejlt nedadgående som mundvigene på aktieejere verden over. Den udvikling har Elisabeth fulgt med større interesse og bekymring end de fleste andre. Da ADP Services i Vejle i sommeren 2000 gav hende en fyreseddel pga. nedskæringer med den ene hånd, snuppede de hendes aktier i virksomheden med den anden.

## Sådan gør man i USA

Halvandet år tidligere havde Elisabeth købt for kr. 33.000 aktier i sin arbejdsplads. Det skete på et tidspunkt, hvor det gik godt for firmaet og aktierne var steget pænt. Aktierne, der var en særlig medarbejderaktie, var købt kontant og altså at regne for Elisabeths personlige ejendom. Det argument gjorde ikke indtryk på virksomheden, der ved fyringen ville købe dem tilbage – og ikke spurgte om lov. De spurgte heller ikke Elisabeths kolleger, der også havde købt aktier. Faglig sekretær Hanne Lykke Jespersen kalder ADP's tvangs-tilbagekøb af aktierne for tyveri.

- Det har vi ikke tidligere oplevet med aktier. Det ville jo være det samme som, at Elisabeth havde lånt virksomheden kr. 33.000 kvit og frit i den periode, hun har haft aktierne. Det er virksomhedens amerikanske moderselskab, der fortsætter deres amerikanske praksis i andre lande uanset hvad vi ellers har af regler. Den går ikke herhjemme.

## Skuffet

Elisabeths tidligere arbejdsplads ADP Dealer Services, det gamle JDC Data, er landets største leverandør af it-løsninger til autobranchen.

- Jeg havde været ansat i virksomheden tidligere som udvikler og blev i 1998 spurgt



Foto: PROSA

om jeg ikke ville komme tilbage. Tilbudet lød så godt, at jeg sagde farvel til mit gode sikre job, hvor jeg ellers var sikker på at kunne være de næste 30 år.

Arbejdet hos ADP Dealer Services levede også op til forventningerne i begyndelsen. Men så begyndte det at gøre ondt i virksomhedens økonomi. Så ondt at der fra den ene dag til den anden blev fyret 17 medarbejdere. Elisabeth var en af dem. Lidt senere fulgte endnu flere.

- Jeg følte mig i den grad misbrugt. Her havde de hevet mig ud af et godt job. Det synes jeg ikke, at de kunne være bekendt. Jeg var ved at gå i panik ved tanken om at gå arbejdsløs. Heldigvis sidder jeg i dag i et virkelig godt job og nåede ikke at være uden job, fortæller Elisabeth.

## Ingen mundkurv

Sagen er nu afsluttet med forlig og Elisabeth fik medhold i en principiel vigtig sag: man kan ikke snuppe medarbejders aktier, som de selv har købt og betalt. Aktierne er nu tilbage hos rette ejermænd, Elisabeth. Stod det til ADP havde Elisabeth fået sine aktier tilbage og forliget var forblevet hemmeligt. Dermed havde sagens parter mundkurv på. ADP ville undgå den negative omtale og at andre tidligere ansatte, der kører lignende sager hos deres fagforeninger, får glæde af forliget.

- Vi brugte 14 dage på at få lov til at udtale os. Vi vil ikke være med til hemmelige forlig. Vi vil kunne bruge sagen til glæde for andre. Det her vil nu danne præcedens og det er vigtigt at hjælpe med at vinde sager – også for andre fagforeningers medlemmer, siger Hanne Lykke Jespersen.

## Kun halvdelen værd

Mens sagen kørte og Elisabeth oplevede at de kørte mere på hende end på de faktiske forhold, er værdien af hendes omstridte aktier faldet stødt og sikkert. I dag er de kun halvdelen værd af det, de har været.

- Det har da også ligget mellem linierne fra virksomhedens side: Nu er de meget mindre værd, nu må du gerne få dem. Hvis jeg havde haft råderet over dem hele tiden, havde jeg solgt for længe siden. Det er der ingen tvivl om. Jeg har masser af ting jeg kunne have haft brugt de penge på. Nu håber jeg, at kurserne stiger, så vil jeg af med dem, fortæller Elisabeth. ●

*Elisabeth har valgt at være anonym og navnet er derfor opdigtet.*

# Hulledamerne

Løfter man en flig af det tæppe, som dækker it-branchens omskiftelige fortid og skuer ca. 40 år tilbage, støder man på hulledamerne. Deres arbejde var livsnødvendigt for store virksomheder. PROSAbladet har mødt Kirsten Anphin, som arbejdede som hulledame fra 1961 til 1999.

Af Julie Bech, informationsmedarbejder

SAP, Axapta og Navision. Navnene dækker over vore dages mere eller mindre avancerede økonomistyringssystemer. Mange virksomheders indtjening er afhængig af et økonomistyringssystem. Med det er der styr på lagerbeholdning og udgående ordrer. Går det ned, bliver alt kaos. Systemerne bliver fodret med informationer fra decentrale pc'er, som står rundt omkring i kontorerne. Sådan har det ikke set ud.

For 40 år siden eksisterede der stort set ingen pc'er, men derimod fandtes forløberen til nutidens økonomisystemer. Det er her hulledamerne kommer ind i billedet.

Det var ikke alle virksomheder, som havde råd til en datamaskine. Dem der havde en, placerede den i et separat rum, og betjeningen af den var betroet udvalgte medarbejdere – og ikke alle og enhver. De særligt betroede medarbejdere hed tasteoperatører, i daglig tale "hulledamer", og så var der operatørerne.

I 1970'erne organiserede PROSA i en periode disse hulledamer. En af dem var Kirsten Anphin.

## Lang karriere som hulledame

Kirsten har en lang karriere bag sig som hulledame.

- Jeg begyndte på postgiroen helt tilbage i 1961, fortæller hun. Jeg var ansat i et år i bogholderiet. Det var der, jeg lærte at hulle. Det var en stor afdeling. Jeg tror, vi var 30 damer. Afdelingen bar præg af at være etat. Vi var De's, og der var ikke noget tant og fjas. Jeg var ikke mere end 17, så jeg begyndte hurtigt at kede mig. Så kom jeg til Esso og var der i et par år.

Efter Esso kom Kirsten til General Mo-



*Efter godt 40 år med hullearbejde er Kirsten Anphin nu trådt tilbage. Hun har dog en pc derhjemme med internetforbindelse. Foto: Shazia Khan.*

*Lille foto: Vi var unge og til fest og ballade, fortæller Kirsten Anphin om årene på General Motors. Hulledamerne på General Motors havde deres storhedstid i slutningen af 60'erne og i 70'erne.*

tors. Her fandt hun sin rette hylde og var ansat til 1999, hvor EDS (Electronic Data System, red.) overtog edb-funktionen.

- På General Motors var der to afdelinger med hulledamer med 6-8 damer i hver afdeling. Vi var ikke organiseret, det brød arbejdsgiveren sig ikke om. Vi var godt 16 hulledamer, 28 programmører og med det administrative personale var vi ca. 45 i alt i edb-afdelingen i de år, fortæller Kirsten, som husker tiden på General Motors som den bedste i sit arbejdsliv.

## For-sent-kasse

- Vi havde 4 personalesammenkomster om året, som virksomheden gav tilskud til. Derudover oprettede vi hulledameren "for-sent-kasse". Vi startede med at bruge pengene til wienerbrød, men det fik vi efterhånden alt for meget af. Så blev vi i stedet

enige om at bruge pengene til at gå i byen. Og vi havde det var rigtig skægt. Vi tog på adskillige ture til Sverige. Dengang bestilte man et bord, og så sejlede vi frem og tilbage over sundet den halve nat. Der var en rigtig god stemning. Vi var unge og til fest og ballade.

Hullesystemet var nerven i General Motors i forhold til ordrer, regnskab og løn.

- Det var vigtigt, at de oplysninger vi tastede ind var korrekte, pointerer Kirsten, som arbejdede som kontrollhuller. Det var hendes opgave at kontrollere, om kortene var hullet korrekt.

Hullerne i kortene repræsenterede informationer om alt muligt – lige fra ordrer om reservedele til løsarbejdes timeopgørelse. Kortene blev sorteret efter forskellige kriterier f.eks. efter dato eller alfabetisk.





## De er dyre at holde...



### de dygtige profes- sionelle hulledamer

Hvorfor ikke »skære toppen« af Deres belastning og lade os træde til, når det brænder på?

Undgå at investere i overtid eller dårligt udnyttet reservepersonale.

Vi disponerer over 35 hulle- og kontrolmaskiner, som betjenes af veluddannede og effektive damer. — Vi kan derfor tilbyde Dem hurtig og god betjening. Vi henter og bringer overalt i landet. Tilbud uden forbindende.

## Schwartz Datacenter

Vindegade 26—28  
5000 Odense  
Tlf. (09) 13 42 38

**- det professionelle bureau med den  
store erfaring**

*Med tiden overtog deciderede hullebureauer arbejdsopgaverne. Denne annonce var i PROSAbladet i februar 1972. Kvindeligt Selskab var nok faret i flint over den i dag.*

- Når der engang imellem røg en bunke på gulvet, lød der et skrig inde fra operatørerne— det gav ekstra manuelt arbejde, husker Kirsten.

Når kortene var hullet og kontrolhullet røg de videre til operatørerne, som fodrede datamaskinen med kortene. Informationerne på hullekortene røg derefter rundt i hele virksomheden — på reservedelslagrene, bogholderiet og helt til Tyskland, hvor hovedlageret lå.

### Tasteopgaver indtil 1999

Igenem årene blev General Motors edb-afdeling mindre og mindre. Mange af hulleopgaverne røg ud til deciderede hullebureauer, men Kirsten Anphin fortsatte i firmaet.

- Med tiden blev jeg operatør. I 1982 var vi 2 hulledamer tilbage, og på daværende tidspunkt var kortene erstattet med skær-

me, men der var stadig meget indtastningsarbejde. Jeg tror, at der var mere end ledelsen egentlig regnede med, siger Kirsten, som stadig lavede indtastninger, til hun

ophørte med at arbejde i 1999.

- Vi holdt stadig styr på reservedelene med det gamle system, smiler hun. Til trods for pc og internet. ●

*Hullekortene var inddelt i kolonner med forskellige oplysninger om f.eks. reservedelstype, hvilken mekaniker, som skulle have reservedelen, om det var en løbende eller en hasteordre osv., osv.*

| MAIL NO.   | MAIL | MAIL NO. EXT. | MAIL NO. EXT. | MAIL NO. EXT. | MAIL NO. EXT. | MAIL NO. EXT. | MAIL NO. EXT. | MAIL NO. EXT. | MAIL NO. EXT. | MAIL NO. EXT.  | MAIL NO. EXT. | MAIL NO. EXT. | MAIL NO. EXT. | MAIL NO. EXT. | MAIL NO. EXT. | MAIL NO. EXT. | MAIL NO. EXT. | MAIL NO. EXT. | MAIL NO. EXT. | MAIL NO. EXT. |
|--|------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|--|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
| MACHINE LEVEL 1 UNIT 01 - BIN 001A 1 ATION AND QUALITY C: 00 |      |               |               |               |               |               |               |               |               | MAIL IMMEDIATELY TO SERVICE B.O. WHEN:                   |               |               |               |               |               |               |               |               |               |               |
| 1. CHANGE TO UNIT LEAD                                       |      |               |               |               |               |               |               |               |               | 2. CHECK CHANGE (MAY BE INCREASED & MUST BE CORRECTED)   |               |               |               |               |               |               |               |               |               |               |
| 3. CHECK CHANGE (MAY BE INCREASED & MUST BE CORRECTED)       |      |               |               |               |               |               |               |               |               | PREPARED BLACK MATS TO POST APPROVED A.C. TAPERS         |               |               |               |               |               |               |               |               |               |               |
| 4. CHANGE TO UNIT LEAD                                       |      |               |               |               |               |               |               |               |               | 5. CHECK CHANGE (MAY BE INCREASED & MUST BE CORRECTED)   |               |               |               |               |               |               |               |               |               |               |
| 6. CHECK CHANGE (MAY BE INCREASED & MUST BE CORRECTED)       |      |               |               |               |               |               |               |               |               | 7. CHECK CHANGE (MAY BE INCREASED & MUST BE CORRECTED)   |               |               |               |               |               |               |               |               |               |               |
| 8. CHECK CHANGE (MAY BE INCREASED & MUST BE CORRECTED)       |      |               |               |               |               |               |               |               |               | 9. CHECK CHANGE (MAY BE INCREASED & MUST BE CORRECTED)   |               |               |               |               |               |               |               |               |               |               |
| 10. CHECK CHANGE (MAY BE INCREASED & MUST BE CORRECTED)      |      |               |               |               |               |               |               |               |               | 11. CHECK CHANGE (MAY BE INCREASED & MUST BE CORRECTED)  |               |               |               |               |               |               |               |               |               |               |
| 12. CHECK CHANGE (MAY BE INCREASED & MUST BE CORRECTED)      |      |               |               |               |               |               |               |               |               | 13. CHECK CHANGE (MAY BE INCREASED & MUST BE CORRECTED)  |               |               |               |               |               |               |               |               |               |               |
| 14. CHECK CHANGE (MAY BE INCREASED & MUST BE CORRECTED)      |      |               |               |               |               |               |               |               |               | 15. CHECK CHANGE (MAY BE INCREASED & MUST BE CORRECTED)  |               |               |               |               |               |               |               |               |               |               |
| 16. CHECK CHANGE (MAY BE INCREASED & MUST BE CORRECTED)      |      |               |               |               |               |               |               |               |               | 17. CHECK CHANGE (MAY BE INCREASED & MUST BE CORRECTED)  |               |               |               |               |               |               |               |               |               |               |
| 18. CHECK CHANGE (MAY BE INCREASED & MUST BE CORRECTED)      |      |               |               |               |               |               |               |               |               | 19. CHECK CHANGE (MAY BE INCREASED & MUST BE CORRECTED)  |               |               |               |               |               |               |               |               |               |               |
| 20. CHECK CHANGE (MAY BE INCREASED & MUST BE CORRECTED)      |      |               |               |               |               |               |               |               |               | 21. CHECK CHANGE (MAY BE INCREASED & MUST BE CORRECTED)  |               |               |               |               |               |               |               |               |               |               |
| 22. CHECK CHANGE (MAY BE INCREASED & MUST BE CORRECTED)      |      |               |               |               |               |               |               |               |               | 23. CHECK CHANGE (MAY BE INCREASED & MUST BE CORRECTED)  |               |               |               |               |               |               |               |               |               |               |
| 24. CHECK CHANGE (MAY BE INCREASED & MUST BE CORRECTED)      |      |               |               |               |               |               |               |               |               | 25. CHECK CHANGE (MAY BE INCREASED & MUST BE CORRECTED)  |               |               |               |               |               |               |               |               |               |               |
| 26. CHECK CHANGE (MAY BE INCREASED & MUST BE CORRECTED)      |      |               |               |               |               |               |               |               |               | 27. CHECK CHANGE (MAY BE INCREASED & MUST BE CORRECTED)  |               |               |               |               |               |               |               |               |               |               |
| 28. CHECK CHANGE (MAY BE INCREASED & MUST BE CORRECTED)      |      |               |               |               |               |               |               |               |               | 29. CHECK CHANGE (MAY BE INCREASED & MUST BE CORRECTED)  |               |               |               |               |               |               |               |               |               |               |
| 30. CHECK CHANGE (MAY BE INCREASED & MUST BE CORRECTED)      |      |               |               |               |               |               |               |               |               | 31. CHECK CHANGE (MAY BE INCREASED & MUST BE CORRECTED)  |               |               |               |               |               |               |               |               |               |               |
| 32. CHECK CHANGE (MAY BE INCREASED & MUST BE CORRECTED)      |      |               |               |               |               |               |               |               |               | 33. CHECK CHANGE (MAY BE INCREASED & MUST BE CORRECTED)  |               |               |               |               |               |               |               |               |               |               |
| 34. CHECK CHANGE (MAY BE INCREASED & MUST BE CORRECTED)      |      |               |               |               |               |               |               |               |               | 35. CHECK CHANGE (MAY BE INCREASED & MUST BE CORRECTED)  |               |               |               |               |               |               |               |               |               |               |
| 36. CHECK CHANGE (MAY BE INCREASED & MUST BE CORRECTED)      |      |               |               |               |               |               |               |               |               | 37. CHECK CHANGE (MAY BE INCREASED & MUST BE CORRECTED)  |               |               |               |               |               |               |               |               |               |               |
| 38. CHECK CHANGE (MAY BE INCREASED & MUST BE CORRECTED)      |      |               |               |               |               |               |               |               |               | 39. CHECK CHANGE (MAY BE INCREASED & MUST BE CORRECTED)  |               |               |               |               |               |               |               |               |               |               |
| 40. CHECK CHANGE (MAY BE INCREASED & MUST BE CORRECTED)      |      |               |               |               |               |               |               |               |               | 41. CHECK CHANGE (MAY BE INCREASED & MUST BE CORRECTED)  |               |               |               |               |               |               |               |               |               |               |
| 42. CHECK CHANGE (MAY BE INCREASED & MUST BE CORRECTED)      |      |               |               |               |               |               |               |               |               | 43. CHECK CHANGE (MAY BE INCREASED & MUST BE CORRECTED)  |               |               |               |               |               |               |               |               |               |               |
| 44. CHECK CHANGE (MAY BE INCREASED & MUST BE CORRECTED)      |      |               |               |               |               |               |               |               |               | 45. CHECK CHANGE (MAY BE INCREASED & MUST BE CORRECTED)  |               |               |               |               |               |               |               |               |               |               |
| 46. CHECK CHANGE (MAY BE INCREASED & MUST BE CORRECTED)      |      |               |               |               |               |               |               |               |               | 47. CHECK CHANGE (MAY BE INCREASED & MUST BE CORRECTED)  |               |               |               |               |               |               |               |               |               |               |
| 48. CHECK CHANGE (MAY BE INCREASED & MUST BE CORRECTED)      |      |               |               |               |               |               |               |               |               | 49. CHECK CHANGE (MAY BE INCREASED & MUST BE CORRECTED)  |               |               |               |               |               |               |               |               |               |               |
| 50. CHECK CHANGE (MAY BE INCREASED & MUST BE CORRECTED)      |      |               |               |               |               |               |               |               |               | 51. CHECK CHANGE (MAY BE INCREASED & MUST BE CORRECTED)  |               |               |               |               |               |               |               |               |               |               |
| 52. CHECK CHANGE (MAY BE INCREASED & MUST BE CORRECTED)      |      |               |               |               |               |               |               |               |               | 53. CHECK CHANGE (MAY BE INCREASED & MUST BE CORRECTED)  |               |               |               |               |               |               |               |               |               |               |
| 54. CHECK CHANGE (MAY BE INCREASED & MUST BE CORRECTED)      |      |               |               |               |               |               |               |               |               | 55. CHECK CHANGE (MAY BE INCREASED & MUST BE CORRECTED)  |               |               |               |               |               |               |               |               |               |               |
| 56. CHECK CHANGE (MAY BE INCREASED & MUST BE CORRECTED)      |      |               |               |               |               |               |               |               |               | 57. CHECK CHANGE (MAY BE INCREASED & MUST BE CORRECTED)  |               |               |               |               |               |               |               |               |               |               |
| 58. CHECK CHANGE (MAY BE INCREASED & MUST BE CORRECTED)      |      |               |               |               |               |               |               |               |               | 59. CHECK CHANGE (MAY BE INCREASED & MUST BE CORRECTED)  |               |               |               |               |               |               |               |               |               |               |
| 60. CHECK CHANGE (MAY BE INCREASED & MUST BE CORRECTED)      |      |               |               |               |               |               |               |               |               | 61. CHECK CHANGE (MAY BE INCREASED & MUST BE CORRECTED)  |               |               |               |               |               |               |               |               |               |               |
| 62. CHECK CHANGE (MAY BE INCREASED & MUST BE CORRECTED)      |      |               |               |               |               |               |               |               |               | 63. CHECK CHANGE (MAY BE INCREASED & MUST BE CORRECTED)  |               |               |               |               |               |               |               |               |               |               |
| 64. CHECK CHANGE (MAY BE INCREASED & MUST BE CORRECTED)      |      |               |               |               |               |               |               |               |               | 65. CHECK CHANGE (MAY BE INCREASED & MUST BE CORRECTED)  |               |               |               |               |               |               |               |               |               |               |
| 66. CHECK CHANGE (MAY BE INCREASED & MUST BE CORRECTED)      |      |               |               |               |               |               |               |               |               | 67. CHECK CHANGE (MAY BE INCREASED & MUST BE CORRECTED)  |               |               |               |               |               |               |               |               |               |               |
| 68. CHECK CHANGE (MAY BE INCREASED & MUST BE CORRECTED)      |      |               |               |               |               |               |               |               |               | 69. CHECK CHANGE (MAY BE INCREASED & MUST BE CORRECTED)  |               |               |               |               |               |               |               |               |               |               |
| 70. CHECK CHANGE (MAY BE INCREASED & MUST BE CORRECTED)      |      |               |               |               |               |               |               |               |               | 71. CHECK CHANGE (MAY BE INCREASED & MUST BE CORRECTED)  |               |               |               |               |               |               |               |               |               |               |
| 72. CHECK CHANGE (MAY BE INCREASED & MUST BE CORRECTED)      |      |               |               |               |               |               |               |               |               | 73. CHECK CHANGE (MAY BE INCREASED & MUST BE CORRECTED)  |               |               |               |               |               |               |               |               |               |               |
| 74. CHECK CHANGE (MAY BE INCREASED & MUST BE CORRECTED)      |      |               |               |               |               |               |               |               |               | 75. CHECK CHANGE (MAY BE INCREASED & MUST BE CORRECTED)  |               |               |               |               |               |               |               |               |               |               |
| 76. CHECK CHANGE (MAY BE INCREASED & MUST BE CORRECTED)      |      |               |               |               |               |               |               |               |               | 77. CHECK CHANGE (MAY BE INCREASED & MUST BE CORRECTED)  |               |               |               |               |               |               |               |               |               |               |
| 78. CHECK CHANGE (MAY BE INCREASED & MUST BE CORRECTED)      |      |               |               |               |               |               |               |               |               | 79. CHECK CHANGE (MAY BE INCREASED & MUST BE CORRECTED)  |               |               |               |               |               |               |               |               |               |               |
| 80. CHECK CHANGE (MAY BE INCREASED & MUST BE CORRECTED)      |      |               |               |               |               |               |               |               |               | 81. CHECK CHANGE (MAY BE INCREASED & MUST BE CORRECTED)  |               |               |               |               |               |               |               |               |               |               |
| 82. CHECK CHANGE (MAY BE INCREASED & MUST BE CORRECTED)      |      |               |               |               |               |               |               |               |               | 83. CHECK CHANGE (MAY BE INCREASED & MUST BE CORRECTED)  |               |               |               |               |               |               |               |               |               |               |
| 84. CHECK CHANGE (MAY BE INCREASED & MUST BE CORRECTED)      |      |               |               |               |               |               |               |               |               | 85. CHECK CHANGE (MAY BE INCREASED & MUST BE CORRECTED)  |               |               |               |               |               |               |               |               |               |               |
| 86. CHECK CHANGE (MAY BE INCREASED & MUST BE CORRECTED)      |      |               |               |               |               |               |               |               |               | 87. CHECK CHANGE (MAY BE INCREASED & MUST BE CORRECTED)  |               |               |               |               |               |               |               |               |               |               |
| 88. CHECK CHANGE (MAY BE INCREASED & MUST BE CORRECTED)      |      |               |               |               |               |               |               |               |               | 89. CHECK CHANGE (MAY BE INCREASED & MUST BE CORRECTED)  |               |               |               |               |               |               |               |               |               |               |
| 90. CHECK CHANGE (MAY BE INCREASED & MUST BE CORRECTED)      |      |               |               |               |               |               |               |               |               | 91. CHECK CHANGE (MAY BE INCREASED & MUST BE CORRECTED)  |               |               |               |               |               |               |               |               |               |               |
| 92. CHECK CHANGE (MAY BE INCREASED & MUST BE CORRECTED)      |      |               |               |               |               |               |               |               |               | 93. CHECK CHANGE (MAY BE INCREASED & MUST BE CORRECTED)  |               |               |               |               |               |               |               |               |               |               |
| 94. CHECK CHANGE (MAY BE INCREASED & MUST BE CORRECTED)      |      |               |               |               |               |               |               |               |               | 95. CHECK CHANGE (MAY BE INCREASED & MUST BE CORRECTED)  |               |               |               |               |               |               |               |               |               |               |
| 96. CHECK CHANGE (MAY BE INCREASED & MUST BE CORRECTED)      |      |               |               |               |               |               |               |               |               | 97. CHECK CHANGE (MAY BE INCREASED & MUST BE CORRECTED)  |               |               |               |               |               |               |               |               |               |               |
| 98. CHECK CHANGE (MAY BE INCREASED & MUST BE CORRECTED)      |      |               |               |               |               |               |               |               |               | 99. CHECK CHANGE (MAY BE INCREASED & MUST BE CORRECTED)  |               |               |               |               |               |               |               |               |               |               |
| 100. CHECK CHANGE (MAY BE INCREASED & MUST BE CORRECTED)     |      |               |               |               |               |               |               |               |               | 101. CHECK CHANGE (MAY BE INCREASED & MUST BE CORRECTED) |               |               |               |               |               |               |               |               |               |               |

# Multifunktionel introduktion til softwareverdenen

Kendall Scott har skrevet en grundig indføring i UML-sproget. Bogen er en ganske nyttig introduktion til UML og objektorienterede sprog, som dog redaktionelt set trænger til en mindre ansigtsløftning.

*Kendall Scott: Introduktion til UML, IDG 2002. Oversat af Jan Halfdan Petersen. 160 sider. Kr. 249,-.*

Af Tom Allan Olsen

UML – Unified Modeling Language – er et system af beskrivelsesmodeller, som gør det muligt for deltagerne i et softwareudviklingsprojekt at kommunikere i forbindelse med opbygningen af systemet. UML definerer en række diagrammer og gengiver en koncis notation, der gør det muligt for alle på holdet at forstå præcis, hvad systemet foretager sig på et givent tidspunkt. Diagrammerne og notationen kan ses som en model af virkeligheden, der visualiserer systemet og dets struktur og adfærd.

## Grundig indføring

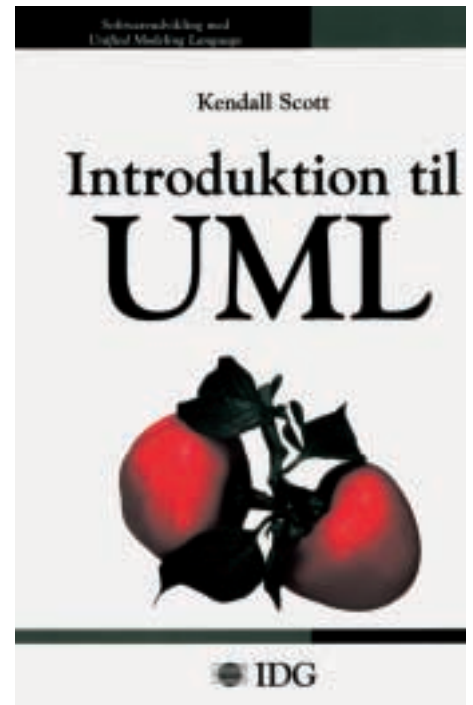
Kendall Scott har skrevet en grundig indføring i UML-sproget. Efter et historisk overblik beskriver og forklarer han et hav af metoder og begreber, som ikke blot er relevante for UML, men som også kan bruges, hvis man ønsker en grundlæggende introduktion til objektorienterede programmeringssprog.

Systemudviklingsprocessen kan – uafhængigt af programmeringssprog – ses som udarbejdelsen af en række faser, som hver især indeholder iterationer og/eller inkrem-

enteringer, definitioner af og udvikling af krav, systemarkitektur og produktimplementering. Scott definerer use case-modellen som det centrum, hvorom disse faser og systemudviklingens gammelkendte cyklusser (kravspecifikation, analyse, design, implementering, test) drejer sig; det være sig i form af prototyping eller vandfaldsmodel eller noget helt tredje.

Kapitel 3 introducerer ”relevante ting fra virkelighedens verden”, nemlig objekter og hvad deraf følger: klasser, indkapsling, associationer, generaliseringer og pakker. Disse begreber har flere underbegreber, som Scott også forklarer – i øvrigt på samme måde som resten af bogens indhold: kort og udtømmende (så udtømmende, som det nu er muligt i en bog på 160 sider, der gerne vil have hele områdets terminologi med).

Resten af bogen handler hovedsagelig om kravspecifikation, objekters indbyrdes virkemåde, flows, hændelser og tilstande. Hovedvægten er lagt på generelle beskrivelser af funktioner fra UML’s verden, uden at indholdet dog bliver for overfladisk. Hele



vejen igennem benyttes UML’s diagramnotation.

## Megen bladren

Bogen er forbilledligt opbygget, hvad angår indføringen i denne diagramnotation. Desværre er netop figurerne i bogen placeret temmelig uhensigtsmæssigt; i rundt regnet halvdelen af tilfældene introduceres de i brødtæksten længe inden de optræder i form af figurer. På den måde bliver der en masse unødvendigt bladren frem og tilbage. Ret frustrerende.

Til gengæld er oversættelsen både nuanceret og ukunstlet – bortset fra én lille detalje: Det er som om, oversætteren slet ikke kender de påpegede stedord denne og dette. I stedet bruges den og det. Det gør af og til teksten lidt akavet. Men kan man abstrahere fra det, har man her en grundig og velfungerende bog om nogle af softwareverdenens vigtigste begreber.

Alt i alt en ganske nyttig introduktion til UML og objektorienterede sprog, som dog redaktionelt set trænger til en mindre ansigtsløftning. ●

## ADOBE ILLUSTRATOR SCRIPTING



Untitled If you're a designer, production pro, or Illustrator power user, chances are you repeat tedious tasks over and over in your daily work. Adobe Illustrator Scripting combines the in-

depth coverage of a reference book with actual hands-on training that shows you how to create and run scripts in Illustrator, using both AppleScript (for Mac users) and Visual Basic (for the PC). You'll learn how to automate tasks such as linking graphics to a database, transforming images, and performing batch processes. There's no better time to try your hand at scripting, even if you have no prior experience—with Illustrator 10, the program is more scriptable than ever before. Adobe Illustrator Scripting will help you unlock the true potential of this workhorse application.

*Ethan Wilde*

ISBN: 0321112512

Normalpris kr. 410,-

Medlemspris kr. 348,-

## INSPIRED 3D CHARACTER SETUP



Written by working professionals in the visual effects industry, this book is a guide to building functional characters in the digital environment. You will explore the concepts and theories of creating and maintaining efficient and intuitive skeletal control systems for your 3D Characters. Interwoven within the book are thought provoking and informative interviews with industry heavyweights, stunning visuals and step by step tutorials that allow you to explore and expand your knowledge of the fascinating and challenging world of 3D digital characters.

characters in the digital environment. You will explore the concepts and theories of creating and maintaining efficient and intuitive skeletal control systems for your 3D Characters. Interwoven within the book are thought provoking and informative interviews with industry heavyweights, stunning visuals and step by step tutorials that allow you to explore and expand your knowledge of the fascinating and challenging world of 3D digital characters.

*Michael Ford*

ISBN: 1931841519

Normalpris kr. 703,-

Medlemspris kr. 597,-

# BOG - INFO

## IT LEADERSHIP ALCHEMY



IT Leadership Alchemy is the first book that precisely targets the crucial human and business skills you need to succeed in IT management—and gives you a detailed program for developing all

of them. From motivating brilliant people to managing brutal schedules, this book will be by your side—all the way to the top.

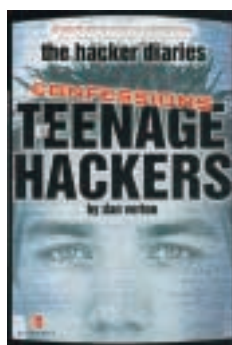
*Lou Russel*

ISBN: 013009403X

Normalpris kr. 351,-

Medlemspris kr. 298,-

## THE HACKER DIARIES



Investigative reporter Dan Verton explores the questions surrounding the new national pastime for America's teenagers: computer hacking and web site defacement. Through interviews with FBI

agents, criminal psychologists, law-enforcement officials, and some of the hackers themselves he explores questions such as who are these kids and what motivates them to strike. He reveals how their life stories point to technological wizardry, creativity, dedication, youthful angst, frustration, disconnection from society, boredom, anger and jail time.

*Dan Verton*

ISBN: 0072223642

Normalpris kr. 294,-

Medlemspris kr. 249,-

## UPGRADING AND REPAIRING PCS (14TH EDITION)



This is the newest comprehensive update to the world's #1 guide to PC repair and maintenance. World-renowned PC hardware expert Scott Mueller has thoroughly updated

his legendary Upgrading and Repairing PCs to reflect today's latest PC technologies, and added a new DVD with more than two hours of digital video demonstrating PC maintenance and repair, which can be watched on either their DVD-equipped PCs or any DVD player. Mueller presents updated coverage of every significant PC component: processors, motherboards, memory, the BIOS, IDE and SCSI interfaces, drives, removable and optical storage, video and audio hardware, USB, FireWire, Internet connectivity, LANs, power supplies, even PC cases. This book also contains a detailed troubleshooting index designed to help readers rapidly diagnose more than 250 common PC hardware problems, as well as an extensive vendor contact guide, and a comprehensive PC technical glossary.

*Scott Mueller*

Månedens tilbud

ISBN: 0789727455

Normalpris kr. 703,-

Medlemspris kr. 527,-

## FTU BOGHANDEL



Månedens tilbud for  
Prosa-medlemmer  
- 25% rabat

## UPGRADING AND REPAIRING PCS (14TH EDITION)

Halmstadgade 6, 8200 Århus N

Tlf: 86100338 Fax: 89373555

E-mail: [ftu@ats.dk](mailto:ftu@ats.dk)

[www.ftu.dk](http://www.ftu.dk)

## Debat om DelegeretForsamlingen i PROSAbladet

I de seneste 2 numre af PROSAbladet har der været en heftig debat om den kommende DF, demokratiet i PROSA, og hvor mange faglige sekretærer der skal vælges.

Hovedbestyrelsen har besluttet at indstille til DF, at der skal vælges 6 faglige sekretærer. Dette forslag, hovedbestyrelsen beretning, regnskab, budget, og forslag til arbejdsplan for 2003 – 04, udsendes til alle PROSAs medlemmer med et særnummer af PROSAbladet i den kommende uge (uge 43).

Debatten om demokratiet i PROSA og antallet af faglige sekretærer fortsætter i dette nummer, med indlæg fra Henrik Kroos, Torsten Höök og Peter Ussing. Næste nummer af PROSAbladet udkommer 15 november. DF afholdes d. 23. – 24. november. Du kan altså stadig nå at give dit besyv med, inden DF afholdes.

Deadline for indlæg til novembernummeret er d. 1. november.

Hvis du vil deltage som delegeret på kongressen, skal du henvende dig i din lokalafdeling eller møde op på lokalafdelingernes generalforsamlinger. Kontakt din lokalafdeling.

Indkaldelserne til generalforsamling i PROSA/STAT og PROSA/ØST kan du finde bagerst i dette nummer af PROSAbladet. Kontaktoplysninger på resten af lokalafdelingerne, kan du finde på [www.prosa.dk](http://www.prosa.dk)

tht

# Antallet af faglige sekretærer

På foranledning af STATs bestyrelse blev debatten om antallet af valgte faglige sekretærer genoptaget i hovedbestyrelsen, da hverken STAT eller SAS havde været repræsenteret på det tidligere HB-møde.

Vi foreslog, at der skulle vælges 6 faglige, hvilket svarer til det antal vi også ønskede på Delegeretforsamlingen (DF) '01. Her blev der som bekendt kun valgt 5 som en midlertidig nødløsning, da DF ikke vurderede, at der var tilstrækkeligt mange kvalificerede, der havde stillet op.

STAT vil gerne holde DF fast på det midlertidige. Vi ønsker så mange valgte som muligt for

at få et så bredt og demokratisk baseret forbund som muligt, hvor det er DF, der er det egentlige centrum. Hvis vi ned sætter antallet af valgte, afskærer vi dermed DF fra at have en vigtig politisk indflydelse på PROSAs udvikling, og svækker DF's muligheder for at tiltrække nye aktivister til de politiske jobs i PROSA.

Der er ingen der siger, at vi absolut skal vælge 6, men vi mener, at DF skal have muligheden, ligesom det er på DF, at debatten skal tages.

*På vegne af PROSA/STAT  
Torsten Höök*

## Mere styrke til politisk udvikling og lokalt demokrati

Jeg har med interesse fulgt debatten i PROSAbladet om antallet af faglige sekretærer og vil gerne knytte følgende personlige betragtninger og bemærkninger til debatten.

Som aktiv i PROSA gennem mange år, både lokalt og på forbundsplan har jeg samarbejdet med mange faglige sekretærer. Der har sjældent hersket tvivl om, at de er ildsjæle, som både arbejder meget og hårdt. Efter nu i knap tre år at have været formand kan jeg også sige, at det psykiske pres er meget stort på alle valgte, især tæt på DF, hvilket gør, at debatten kan blive lidt skinger.

### Men hvad er så min holdning ?

Jeg har den opfattelse, at den politiske udvikling i PROSA trænger til mere opmærksomhed. Driftsopgaverne hober sig

op og blokerer ofte tiden til udvikling. Forslaget om at finde et passende antal faglige sekretærer skal ses i det lys. Vi skal sikre, at den politiske udvikling ikke bremses af driftsopgaver, som i mange tilfælde kan løses i den administrative del af organisationen.

Politisk udvikling skal ske primært af valgte, lønnede såvel som ulønnede med støtte fra administrativt ansatte og andre eksperter.

Når økonomien kobles ind som parameter, skal vi altså finde det antal lønnede politiske udviklere, som er nødvendigt i en organisation af vores størrelse. Det er selvfølgelig også centralt, at de enkelte personer har den nødvendige profil.

PROSA har igennem de seneste 5 år udviklet sig kraftigt profileringsmæssigt, medlemsmæssigt og i antallet af ansat-

te. Dette forhold betyder, at opgaver, som før kunne koordineres over "køkkenbordet", nu kræver faste procedurer, deadlines og ikke mindst ledelse for at sikre, at opgaven løses af den rigtige person, til den rigtige tid osv. Dette stiller anderledes krav til os alle, krav som vi skal opfylde både af hensyn til revision, myndigheder osv. og ikke mindst for at sikre, at medlemmet får en god og professionel service.

Demokratiet i PROSA har det godt, men kunne have det væsentligt bedre. Demokratiet starter lokalt på arbejdspladsen, i klubben mv. Det er lokalafdelingerne PROSA skal satse på. Diskussionen om delegeretforsamlingen er reel og rigtig, men husk, at en delegeret officielt er valgt af et antal medlemmer. Er der ganske få på lokalafdelingens generalforsamling, kommer der sikkert også kun relativt få delegerede på DF. 100-150 delegerede er ganske godt, men husk, at vi i øjeblikket faktisk har plads til knapt 1500 (!), reglen er jo 1 delegeret pr 10 medlemmer.

Min konklusion er, at vi må starte lokalt, hvis vi skal have flere med.

Hovedbestyrelsen har på sit seneste møde i september besluttet at foreslå seks faglige sekretærer, beslutningen er ændret fra to som blev vedtaget på augustmødet. Dertil kommer formand og organisatorisk næstformand. Altså i alt 8 lønnede valgte.

Sidste år foreslog HB 8, tallet blev på DF nedsat til 5 set i lyset af de opstillede kandidaters kvalifikationer. Jævnfør DF-referatet var der kun 3 der stemte imod. I en forsamling af ca. 100 mennesker er det en meget klar beslutning efter min opfattelse. Jeg er sikker på, at DF træffer den rigtige afgørelse om antallet i november, set i lyset af kandidaternes profiler og organisationens behov. Mød op på din lokalafdelings generalforsamling, deltag i debatten. Det vil styrke PROSA som medlemmernes fagforening.

*Mvh .  
Henrik Kroos*

# PROSA skal satse på det lokale faglige arbejde



Der har på det sidste været en del debatindlæg i PROSAbladet om, hvorvidt vi skal vælge eller ansætte faglige sekretærer.

Hvad er det, vi vil med PROSA i de kommende år? Hvis vi ikke forstår, hvor vi vil hen, er spørgsmålet om organisation i bedste fald en akademisk øvelse.

Mit bud er, at der er et akut behov for at styrke det lokale faglige arbejde i lokalafdelingerne – særlig i PROSA/ØST og PROSA/VEST. Mød op på Delegeretforsamlingen for at være med til at drøfte dette vigtige emne under hovedbestyrelsens (HB's) beretning og under debatten omkring arbejdsplanen.

## Styrk det lokale faglige arbejde

Der er behov for at styrke det lokale faglige arbejde ØST og VEST. Disse lokalafdelinger omfatter omkring 80% af foreningens færdiguddannede medlemmer – men har vanskeligt ved at opretholde selv det mest basale faglige arbejde. Dette skyldes ikke manglende vilje fra bestyrelsernes side – men er resultatet af den høje prioritering af arbejdsopgaverne i den centrale PROSA organisation. Der er behov for målrettet at overflytte ressourcer fra det centrale apparat til lokalafdelingerne.

It-branchen oplever i disse år en løbende forringelse af arbejdsvilkårene – længere arbejdstid, et hårdere arbejdspress og samtidig en udhuling af mulighederne for løbende videreuddannelse i arbejdstiden. Det eneste svar, PROSA i dag har, er, at yde støtte til det enkelte medlem som kommer i klemme. Dette er i længden ikke noget attraktivt svar for vores medlemmer – det betyder, at vi overlader initiativet omkring vores arbejdsforhold helt til arbejdsgiverne. Vi er gået ind

i en defensiv kamp med lovgivningen som den eneste støtte – en kamp som vi i det lange løb er dømt til tabe.

En af de væsentligste opgaver for lokalafdelingerne er at arbejde for at etablere en mere aktiv faglig linie på arbejdspladserne. Dette skal ske ved at støtte de lokale Arbejdsplads Repræsentanter (APR'er) – med tilbud om konkret bistand med arbejdet og målrettede faglige kurser. Spørgsmål om klubdannelse, etablering af lokalaftaler og i sidste ende overenskomster må sættes på dagsordenen i den takt, det bliver muligt. Kvaliteten i den centrale medlemsregistrering skal forbedres, så vi ved hvilke medlemmer, der er på arbejdspladserne.

Det har gennem nogle år været god tone i PROSA ikke at prioritere det tunge slæb med at etablere fagligt arbejde på arbejdspladserne. Hvis vi fortsætter af denne vej, risikerer PROSA helt at miste forbindelsen med medlemmerne på arbejdspladserne. Opgaven med at organisere det lokale, faglige arbejde, er tung at løfte, så tung at det ikke er attraktivt at arbejde med. Sådan vil det være, indtil vi er kommet godt i gang med arbejdet. Hvis vi i PROSA ikke kan vælge faglige sekretærer, som vil og kan udføre denne opgave – ja, så må vi jo ansætte nogen, men jeg ville foretrække også at kunne trække på vores egne folk.

## Skab grobund for flere fagligt aktive i foreningen

Den centralisering, som PROSA har været igennem de sidste 7-8 år, skaber også et andet problem. Det aktive arbejde i lokalafdelingerne har været uddannelsessted for mange af de faglige aktivister, som

i dag tegner foreningen. Det manglende lokale arbejde betyder, at vi mangler de lokale, faglige aktivister, som skal blive morgendagens faglige tilidsfolk i PROSA.

Mit skræksscenario er PROSA som en topstyret organisation ledet af "kloge" bureaukrater, som "nok bedst ved, hvad medlemmerne skal ønske" – og som er uden reel forbindelse med foreningens medlemmer. Der er mange eksempler på dette rundt omkring os i fagbevægelsen – og det vil, som jeg ser det, gøre PROSA overflødig.

Det må ikke ske. Der er også derfor behov for en decentralisering af PROSAs aktiviteter. På den måde kan vi engagere flere dygtige aktivister.

For de medlemmer, som har interesse og indsigt i faglige emner, skal vi arbejde på at gøre det lettere og mere attraktivt at arbejde i de centrale, HB nedsatte PROSAudvalg.

Ingen siger, at det er let at opbygge faglig aktivitet baseret på aktivister i foreningen. Nogle vil sige, at det ikke er effektivt nok og for besværligt. Men der er ingen vej uden om.

Foreningens ledelse skal fungere som koordinator af det lokale arbejde – og loyalt bistå lokalafdelingerne med at løse opgaver som bedst udføres centralt. Foreningens ledelse skal ikke forsøge at centralstyre alt foreningens arbejde – men opmuntre til at det lokale initiativ udfolder sig.

## Faglige valgte eller ansatte faglige medarbejdere

HB har nu besluttet at indstille til DF, at der vælges 6 faglige sekretærer. Det synes jeg er fint.

Mit forslag er, vi skal give ØST og VEST lov til at vælge

en faglig lokalsekretær i hver. Altså at DF vælger 4 faglige landssekretærer, og at DF afsætter ressourcer til 2 faglige lokalsekretærer. Disse faglige lokalsekretærer skal vælges lokalt, men udføre 25% af deres arbejde for landsforeningen. Erfaringerne fra sidste gang vi havde faglige lokalsekretærer viser, at der er behov for, at de får tid til at indgå i den nødvendige tværgående koordinering i PROSA. Hvis ØST og VEST ikke kan finde en person med så korte varsel, skal de kunne ansætte en person til arbejdet frem til næste generalforsamling.

Jeg vil opfordre medlemmerne fra ØST og VEST til at drøfte punktet på generalforsamlingen. Selv om jeg kommer fra CSC, støtter jeg helhjertet jeres ønske om at få flere lokale ressourcer.

*Peter Ussing  
PROSA/CSC – aktiv i PROSA  
gennem de sidste mange år*



**PROSAbladet modtager gerne indlæg fra læserne, men forbeholder sig ret til at forkorte bidragene. Send dit indlæg til [prosabladet@prosa.dk](mailto:prosabladet@prosa.dk).**

**Redaktionen**

Af Thor Temte, informationschef

PROSAbladets lavede i efteråret 1972 en artikelserie, hvor alle de daværende lokalafdelingerne i PROSA blev præsenteret en for en.

I oktobernummeret var det lokalafdelingerne PROSA, SAS, PROSA, OPS og PROSA, HOPSA, der blev beskrevet. PROSA SAS var dengang en forening, der organiserede programmørerne og systemfolkene i SAS. Foruden PROSA SAS var edb-folkene i SAS også organiseret i foreningen PROSA OPS og i PROSA HOPSA. HOPSA organiserede tasteoperatørerne, og det vil dengang i SAS sige hulledeamerne. Der var 41 medlemmer i foreningen, og den blev dannet i 1970, fordi HK ikke ønskede at varetage hulledeamernes interesser.

PROSA/SAS var og er en vigtig lokalafdeling i PROSA. Det var med udgangspunkt i medarbejderforening for edb-folk i SAS, at PROSA blev stiftet d. 15. februar 1967. Samtidig med stiftelsen søgte PROSA om optagelse i FTF. Foreningen ønskede en tilknytning til en hovedorganisation – for at få den styrke der lå i at have en stor hovedorganisation bag sig.

FTF kunne imidlertid ikke optage PROSA, fordi det ikke var en landsforening. Dette rådede man bod på i 1969 hvor Landsforeningen PROSA blev dannet med udgangspunkt i PROSA SAS. Samtidig etableredes PROSA, XTRA, der organiserede alle de edb-folk, der ikke var tilknyttet SAS.

Siden 1972 har de tre foreninger fundet sammen i den lokalafdeling, der i dag er PROSA/SAS. Sidst PROSA/SAS blev præsenteret i PROSAbladet var i 2000. Vi skrev om de enkelte lokalafdelinger, om de personer der var aktive i afdelingerne, og om de faglige sekretærer der var tilknyttet den enkelte lokalafdeling. PROSA/SAS blev portrætteret sammen med lokalafdelingens formand Anette Hansen og faglige sekretær Eva Birch Christensen i april 2000.

De artikler kan ses på PROSAs hjemmeside [www.prosa.dk](http://www.prosa.dk).

I dette nummer har vi valgt at gengive beskrivelsen af PROSA, OPS. Dannet i august 1965 må denne forening betragtes som det længste, vi kan nå tilbage i historien i vores søgen efter PROSAs rødder. ●

# PROSA/SAS dengang.

## PROSA, OPS

Den 31. august 1965 afholdt operatørerne ved computercentret i SAS et møde, på hvilket det blev besluttet at danne en forening med det formål at varetage de arbejdsmæssige og lønmæssige interesser, som EDB-operatørerne i SAS måtte have. Foreningen kaldte sig Operatørsammenslutningen forkortet OPS. Som sådant var det en snæver kreds, der kunne deltage. Derfor gik der heller ikke lang tid, før man i foreningen måtte erkende, at skulle OPS have nogen fremtid, måtte medlemsskaren hverves mellem alle dem som arbejder i nær tilknytning til driften af EDB-anlægget. Denne ændring af medlemsparagraffen forøgede naturligvis antallet af medlemmer og i dag repræsenterer OPS ca. 60 medarbejdere i EDB-driftsafdelingen i SAS.

Formålsparagraffen, som den lyder i dag, siger, at det er foreningens formål »at varetage medlemmernes faglige, økonomiske og sociale forhold«.

Forskellige aktiviteter har kendetegnet foreningen i dens ønske om at opfylde formålsparagraffen.

Flere former for foredragsvirksomhed er forsøgt med større eller mindre succes, arrangementer med besøg på andre EDB-installationer er foretaget, en kursus-række i programmering kunne samle en del interesse. Uddannelse/efteruddannelse har altid haft medlemmernes opmærksomhed. Det var da derfor også særligt interessant at forenin-

gen fik et medlem med i det af EDB-Rådet nedsatte operatørudvalg, som udsendte »betænkning« i efteråret 1971 om operatøruddannelsen.

De økonomiske forhold varetages udelukkende gennem en lønaftale, som hvert andet år bliver taget op til revision. Et af de mere bemærkelsesværdige resultater, som er opnået i en sådan aftale, er anerkendelsen af ligeløn operatører/programmører imellem.

I 1967 henvendte OPS sig til FTF med henblik på at søge optagelse, men blev afvist på grund af for lille medlemstal (18) og henvistes i stedet for til at søge optagelse i PROSA. Da PROSA på dette tidspunkt udelukkende kunne optage programmører og systemfolk, blev OPS også afvist her. Først senere da denne medlemsbetingelse blev ændret, kunne OPS igen søge om optagelse, og 1. juli 1970 blev OPS en lokalforening i landsforeningen PROSA.

Hvorledes tegner fremtiden sig nu for OPS? Det er som bekendt en lille forening, og har derfor svagheder i kraft af sin lidenhed. Kunne man forestille sig dette forhold ændret? En dag vil tiden måske være moden til at overveje et dybere samarbejde eller endog sammenslutning med de to andre EDB-foreninger i SAS, nemlig PROSA, SAS og HOPSA.

## Flere i arbejde

Endnu en gang går regeringens arbejdsmarkedspolitik ud over de ledige. Hvornår begynder regeringen at stille krav til arbejdsgiverne om at skaffe plads til de ledige?

Af Birger Tribler,

### Ledige skal stresses

I foråret fremlagde regeringen sin plan om at få flere i arbejde.

Planen blev drøftet med arbejdsmarkedets parter uden, at man nåede til enighed om noget som helst.

Beskæftigelsesministeren har nu valgt at sende en revideret plan direkte til forhandling i Folketinget. Claus Hjort Frederiksen har udtalt, at en del af hensigten er, at de ledige skal stresses. Dette vil ske ved at stramme rådighedsreglerne. De ledige skal kunne overtage alle slags arbejde fra første ledige dag. Således har en nyuddannet datamatiker ingen garanti for at arbejde med it, men kan anvises alt arbejde, som vedkommende er i stand til at bestride.

Personer med en uddannelse vil kunne tvinges til transport til og fra arbejde på op til 5 timer hver dag. Sanktionsregler for ledige, der afviser tilbud, vil blive skærpet.

Alt sammen noget, der skal adfærdregulere de ledige, men ingen steder i regeringens forslag siges noget om, at arbejdsmarkedet skal stå til rådighed for de arbejdsløse.

Ville det ikke efterhånden være en ide at stille krav til arbejdsgiverne om at skaffe plads til de ledige?

Desuden mener regeringen, at det meste af den aktivering af ledige, der har fundet sted ind til nu, har været perspektivløs og uden effekt. Dette er vi ikke helt uenige i, men som PROSA ofte har påpeget, er der på vores område behov for målrettet uddannelse af f.eks. nyuddannede ledige, der ofte kun mangler meget få færdigheder for at kunne indtræde på arbejdsmarkedet.

Regeringens svar er, at uddannelsesaktivering afskaffes i det første ledighedsår, og at uddannelse af ledige under 30 år herefter skal ske på SU-niveau. Endelig stilles der forslag om, at den ledige ikke længere har krav på aktivering i 75% af tiden efter det første år. I fremtiden skal den ledige

efter 12 måneders ledighed aktiveres hver gang der er 6 måneders sammenhængende ledighed. Men aktiveringen kan godt være af bare en dags varighed!

Hvor er kvalitetsløftet i dette forslag?

### Dimittender

I regeringens forslag afskaffes retten til at blive optaget i en a-kasse, når man er nyuddannet.

I stedet skal man melde sig ind 12 måneder før uddannelsens afslutning for at kunne få understøttelse i tilfælde af ledighed. Der foreligger lige nu ikke noget om hvor stort kontingent, der skal betales i de 12 måneder, men næsten ligegyldigt, hvor lille et beløb man regner med, skal man huske, at beløbet typisk skal betales ud af SU.

### A-kassernes rolle

Ministeren udtalte på et møde med a-kasserne:

-I kan helt sikkert komme til at spille en vigtig rolle – hvis I vel og mærke vil. Det drejer sig om at vende blikket indad og få fjernet overflødig fedt og at trimme organisationen.

Bemærkningen kom i en del af en tale, hvor han lagde meget vægt på, at kasserne skulle konkurrere indbyrdes. Konkurrencen skulle dog finde sted på pris, og der blev ikke nævnt meget om kvalitet.

Bemærkningen bærer præg af, at ministeren er totalt uvidende om, hvad der foregår i en så væsentlig del af hans ansvarsområde.

Kasserne bruger enorme kræfter på at udbetale korrekte ydelser til tiden, men vi kan da godt gøre vores arbejde billigere, hvis ministeren vil fortælle os, hvilke regler vi kan lempe lidt på.

Måske kunne regeringen også billiggøre systemet lidt ved at lave nogle regulære regelforenklinger i stedet for hele tiden at ændre lovgivningen med kolossale edb-udgifter til følge. ●

## Vil du have noget for pengene?

Vi tilbyder en høj kvalitet til en fornuftig pris  
– lån en Router **GRATIS** i en uge og test selv...

ADSL/Kabel-Router med effektiv firewall og 4 ports Switch til private og mindre virksomheder.

Fra Kr. 796,-

Besøg vores website  
[www.click-it.dk](http://www.click-it.dk)



ADSL/Kabel-Router med VPN/IPSec med 8-16 samtidige VPN tunneller til sikker kommunikation imellem hjem og arbejde. Inkl. WEB-konfigurator og opgraderbar firmware.

Fra Kr. 1.498,-

Wireless Routers med VPN/IPSec.

Fra Kr. 2.550,-



Click-IT danmark ApS | Kirkelstevej 138 | 3450 Allerød | Telefon: 7022 0605

Alle priser er excl. moms – købt hos din lokale forhandler!

# Kurser og foredrag i PROSA

## Kære medlemmer

I den nærmeste fremtid kan du bl.a. sætte dig ekstra ind i PhotoShop, lave video til nettet, lære om de hotte webserVICES, lære Java fra grunden, få en introduktion til SAP, lære om XSLT eller MySQL, usability eller... Nedenfor et lille udvalg af beskrivelserne. Og som noget nyt kan du få rabat på kurserne.

## Rabat

PROSA har netop indgået endnu en aftale om kursusrabatter til vores medlemmer.

Der er stor efterspørgsel på sikkerhedskurser. Derfor har vi indgået en aftale med en af de mest respekterede udbydere inden for det område, PROTEGO. Aftalen går ud på, at du som PROSAmedlem, der tilmelder dig via PROSAs hjemmeside, kan få 20% rabat på alle åbne kurser. Og rabatten går ubeskåret til dig.

På nuværende tidspunkt tilbyder PROTEGO bl.a. et forløb i 3 faser, hvor du kan gå i dybden med sikkerhedsanalyse, et kursus i sikkert VPN-design og endelig et kursus i sikker web-programmering.

Se mere om PROTEGO og vores andre samarbejdspartnere på :

[http://www.prosa.dk/Kurser/Rabat\\_paa\\_kurser/](http://www.prosa.dk/Kurser/Rabat_paa_kurser/)

## XSLT

XML er fremtidens datakommunikationform. På kurset lærer du, hvordan du kan bruge freewaresproget XSLT til at transformere og formattere XML-dokumenter. Vi kigger på XSLT processorer og sammenligner med DOM og SAX

## PhotoShop Avanceret

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

## Interaktiv video på en simpel måde

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

## Web Usability

Vi har tidligere måttet aflyse et kursus i usability, men nu er vi kommet stærkt igen med et endnu grundigere og bedre kursus. Vi kommer vidt omkring og taler bl.a. om målgrupper, grafisk udtryk, sprog, dynamiske sites og ikke mindst test.

## MySQL

På dette kursus gennemgår vi installation, administration, backup og access af denne database. Vi bruger på kurset Window OS, men MySQL bliver også i vidt omfang brugt i Unix/Linux.

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

## Kursuskalender

| Dato       | Form   | Emne                  | Sted      |
|------------|--------|-----------------------|-----------|
| 19-20/10   | Kursus | MySQL                 | København |
| 26-27/10   | Kursus | XSLT                  | København |
| 2-3/11     | Kursus | Firewalls             | København |
| 9-10/11    | Kursus | SAP                   | København |
| 12/11      | Kursus | Intro til Webservices | København |
| 16-17/11   | Kursus | PhotoShop Avanceret   | København |
| 16-17/11   | Kursus | Java                  | Århus     |
| 23-24/11   | Kursus | Java                  | København |
| 23-24/11   | Kursus | Web Usability         | Århus     |
| 30/11-1/12 | Kursus | Webservices           | København |
| 7-8/12     | Kursus | PHP                   | København |
| 11-12/1    | Kursus | Interaktiv video      | København |
| 18-19/1    | Kursus | Java                  | København |
| 25-26/1    | Kursus | Web Usability         | København |

Tilmelding, tid, sted, priser, andre kurser og arrangementer og meget mere kan du finde på [www.prosa.dk/kursus](http://www.prosa.dk/kursus).



## Der indkaldes hermed til Generalforsamling i PROSA/STAT

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

Dagsorden i følge vedtægterne:

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

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

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



## PROSA/ØST afholder ordinær generalforsam- ling

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

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

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

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



## Nyt debatforum på [www.prosa.dk](http://www.prosa.dk)

Vi har åbnet et nyt debatforum på PROSAs hjemmesider. Her kan du kommentere nyheder, it-politik og andre relevante emner. Find det under „It-stof og debat“ på [www.prosa.dk](http://www.prosa.dk).

### Søgning via Google

Vi har ændret søgefunktionen på PROSAs hjemmeside. Nu kan du søge i alle dokumenter –også i pdf- og wordfiler. Søgeprogrammet er ændret, så vi nu bruger Googles indeksering til at finde siderne med.

**LØNSTATISTIKKEN FLYTTES.**

Efter vi i mange år har valgt at indsamle data til lønstatistikken i oktober måned, har vi nu valgt at flytte tidspunktet til januar/februar.

Der er flere begrundelser for at flyttet indsamlingstidspunktet. Først og fremmest er det vores håb, at det kan være med til at øge svarprocenten, når indsamlingen ikke ligger samtidig med et tidspunkt, hvor mange har ferie. Det er ydermere vores håb, at vi kan bringe produktionsstiden ned, da vi fremover ikke vil have sammenfald med såvel PROSAs DelegeretForsamling som julen. Endelig er der en tendens til, at de der forhandler løn gør det i foråret, og vi kan hermed give denne gruppe så aktuelle tal som muligt.

*Steen Andersen  
Allan Pleman*

**TEMADAG FOR SIKKERHEDSREPRÆSENTANTER**

Er du sikkerhedsrepræsentant?

PROSA afholder temadag for sikkerhedsrepræsentanter den 29. oktober fra 10.30 til 17.00 i København

Vi har valgt to emner, som vi får mange henvendelser om:

Psykisk arbejdsmiljø og storrumskontorer.

PROSAs arbejdsmiljøpsykolog Einar Baldursom og faglig sekretær Eva Birch Christensen giver nogle bud på, hvordan sikkerhedsrepræsentanten kan forbedre det psykiske arbejdsmiljø – ikke kun for kollegaerne men også for sig selv.

Allan Pleman, PROSAs arbejdsmiljøkonsulent, gennemgår nogle af de indeklimaforhold, som man skal være opmærksom på og lægger op til en diskussion om fordele og ulemper ved storrumskontorer.

Du får også mulighed for at møde andre sikkerhedsrepræsentanter i PROSA og udveksle erfaringer.

**Tilmelding senest den 22. oktober  
Eva Birch Christensen, ebc@prosa.dk,  
33 36 41 28 eller  
Allan Pleman, apl@prosa.dk, 33 36 41 24**

**INDKALDELSE TIL DELEGERETFORSAMLING 2002**

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

Delegerede vælges i lokalafdelingerne.  
Dagsorden ifølge vedtægternes §7.

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

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

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

**Hovedbestyrelsen**

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

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

**Bestyrelsen**

**Vel mødt til en forhåbentlig udbytterig DF2002**

**annonce - deadline**

Næste nummer af PROSAbladet udkommer den 15. november

Deadline for stillingsannoncer:

**Fredag den 1. november**

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

### Lokalafdelinger

#### Hovedkontor, a-kasse, afdelingskontor og lokalkontor

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### Formanden, næstformand og faglige sekretærer

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

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

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

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

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

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

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

# Sød musik for nørder

Når Paul Vickers lytter til programmer, er det ikke radioprogrammer. Han har skrevet et system, som omdanner programkode til musik. Det kan være en hjælp, når man skal debugge programmer. Det er lettere at lytte sig til fejl i programmerne end at se dem.



Af Lars-Bo Friis Karlsen, webmaster

## Auralisering – en ny grænseflade

En række forsker mener, at vi skal søge nye veje, når vi skal debugge programkode. Vi skal have andre grænseflader mellem menneske og maskine. Auralisering er et alternativ, der går ud på at opleve programmer gennem lydindtryk.

Paul Vickers er en af de forskere, der har forsøgt at lave et system til at debugge programkode ved hjælp af lyd. Metoden går ud på at omsætte programkode til lyd efter bestemte principper, og er der fejl i programmet, vil dette afsløres som disharmonier eller mislyde. Ifølge Paul er dette vejen frem, og han mener, at auralisering kan blive et vigtigt hjælpemiddel.

## Ikke en hr. hvem-som-helst

Poul Vickers er i øjeblikket forskningschef ved School of Informatics, University of Northumbria i England. Han har arbejdet 12 år ved School of Computing & Mathematical Sciences ved Liverpool John Moores University. Han har en række akademiske titler på sit CV. En af dem er en doktorgrad i auralisering. Arbejdet i forbindelse med hans ph.d. projekt fortsætter han i Caitlin-projektet.

Interfacet til Caitlin spiller dit program igennem. Du kan lytte til det, samtidig med at du kan se programkoden. Indtil videre virker systemet kun i programsprog Pascal, men det skulle senere kunne

udvides til også at kunne spille andre programsprog.

Udover at være glad for matematiske formler og ligninger, er Paul også musiker. På hans hjemmeside kan man finde eksempler på nogle af hans egne computergenererede kompositioner. De er lige til at streame og lytte til (Hvis man kan få det til at virke. Det kunne jeg ikke.).

Caitlin-projektet har en hjemmeside. Her finder man hele hans afhandling. Samtidig er der også masser af lyd eksempler på, hvordan programkode kan omdannes til akkorder og melodier, når det køres igennem Caitlin-systemet. Og det er faktisk ganske underholdende, hvis man bare har en smule forstand på programmering.

For eksempel bliver dårligt konstruerede IF-sætninger til disharmonier, mens uendelige løkker bliver til uafsluttede opadstigende skalaer. De forskellige programstrukturer har deres egen lille frase, og man lærer ret hurtigt at kende forskel på de forskellige strukturer.

## Undersøgelse med studenter

I sin afhandling beskriver Vickers et eksperiment, hvor han testede Caitlin-systemet på it-studerende. I eksperimentet lod han 22 it-studerende, der kun havde begynderfærdigheder indenfor programmering, debugge programmer med forskellig kompleksitet. De prøvede både med de traditionelle metoder og med Caitlin-systemet.

Det tog ikke længere tid for de studerende at finde fejlene med Caitlin-systemet, og de studerendes musikfærdigheder har ingen indflydelse på succesraten.

I analysen af eksperimentet fremfører Vickers, at auralisering har specielle fordele, særligt ved komplicerede programstrukturer. Her er det nemlig sværere at få øje på fejlen, men lettere at lytte sig til den. Vickers mener, at der er god grund til at fortsætte projektet

## Støttes af andre

Vickers bliver, ifølge tidsskriftet New Scientist, støttet af flere forskere, der også arbejder med it og brugergrænseflader. Stephen Brewster, der arbejder ved universitetet i Glasgow, mener, at hørelsen ofte er mere følsom end synet til at registrere mønstre, der varierer over tid. Han kan sagtens forestille sig fremtidige udviklingsmiljøer der tilbyder auralisering som hjælpemiddel til fejlfinding. ●

## Links

Pauls hjemmeside  
<http://computing.unn.ac.uk/staff/CGPV1/>

Caitlinprojektet  
<http://computing.unn.ac.uk/staff/cgpv1/caitlin/>