

DE IT-PROFESSIONELLES FAGBLAD

PROSA

PROSAbladet

Nr. 12 december 2002



PROSABLADET

32. årgang nr. 12 2002

Adresse:

Ahlefeltsgade 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

Udgivelsesdato og deadline:

Udkommer den 15. hver måned,
undtagen juli måned.

Deadline for artikler: **18. december**

Læserbreve: **3. januar**

Redaktionsudvalg:

Knud Erik Pedersen, Bjørn West, Michael Harly, Torben Schou Jensen og Troels Gade.

Artikler:

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

Annoncer:

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

Mandag den 3. januar

Abonnement:

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

Oplag:

Oplag 15.500

Teknisk produktion:

Forsidebillede: PROSA

Illustrationer:

Hvis ikke andet er angivet,
PROSAarkiv
Layout og sats: PROSA
Tryk: Schweitzer A/S -Grindsted.

Papir og produktion er godkendt til
Nordisk Miljømærkning



SYNSPUNKT

Kold tid

Det er en kold tid vi lever i. Det er blevet sværere at sælge huse og ejerlejligheder. Og nu spås det for første gang i mange år, at priserne vil falde. Dette sker selv om renten også er faldende. Den verdensomspændende opbremsning i økonomien er nu for alvor kommet til Danmark.

Opbremsningen har også ramt it-branchen. Mange it-firmaer har i efteråret afskedit it-medarbejdere, og arbejdsløsheds-køen vokser. Tallene fra PROSAs a-kasse taler sit tydelige sprog.

De vanskelige tider betyder, at der laves fusioner mellem tidligere konkurrenter i mange brancher. Fusionerne skal spare omkostninger – og vi har set, at det også indebærer, at der fyres it-medarbejdere.

I it-konsulentbranchen har der længe været vanskelige tider – og vi ser desværre flere tilfælde, hvor en arbejdsgivers udspil til it-medarbejderne er: acceptér en nedgang i lønnen – eller du kan betragte dig som fyret.

Og netop i disse dage er 900 datamatikere ved at være færdige med deres uddannelse. De skal være velkomne blandt de professionelle it-folk. Men selvom de har studeret flittigt de sidste år, må mange stille sig om bag i den lange kø af arbejdsløse. Det var ikke det, som var udsigten, da de begyndte på deres uddannelse.

Vi ved fra vores kontakt med de mange nyuddannede datamatikere, at mange vil videreudanne sig. Det er en rigtig god idé. Det betyder, at de udskyder deres ankomst på it-arbejdsmarkedet til bedre tider, samtidig med at de vil være meget bedre rustede.

Når økonomien bremser op, bliver det ekstra klart for mange, at der faktisk er brug for en faglig organisation som PROSA. Jeg modtog i sidste uge en e-mail fra en gammel kollega, som nu var arbejdsløs. Han havde desværre ikke fået meldt sig ind i en faglig organisation, da det var gode tider – og ærgrede sig over det.

Det vigtigste tilbud i disse tider er naturligvis det sikkerhedsnet, som ligger i at have en arbejdsløshedsforsikring. Selv om der er lang vej ned fra de fleste it-folks lønninger og til den maksimale dagpengesats – så er det dog meget bedre end ingenting.

Du kan udnytte den ufrivillige ledighed til at udvikle dine kompetencer indenfor faget. Ved kortere kompetenceudviklingsforløb har PROSA en række tilbud.

PROSA har været en hovedkraft i at oprette IITK (Institut for IT-Kompetenceudvikling). I IITK kan it-folk fra hele landet få lavet en kompetenceudviklingsplan. Denne plan vil blive lavet ud fra den enkeltes faglige udgangspunkt og være baseret på deres personlige ønsker for faglig udvikling. Se mere om muligheden for at få opstillet en personlig plan for kompetenceudvikling på www.iitk.dk

Desuden har PROSA etableret FIK (Fritstillede It-medarbejderen Kompetenceudvikling). FIK sørger for, at professionelle it-medarbejdere i hele København gratis kan blive kompetenceudviklet. FIKs målsætning er, via korte uddannelsesforløb, at tilbyde fritstillede professionelle it-medarbejdere en mulighed for, så hurtigt som muligt, at genindtræde i nye stillinger i it-branchen. Se mere om dette tilbud på www.fik-kbh.dk

Sammen med a-kassen er det flere steder lykkedes via arbejdsformidlingerne at få gang i kurser til ledige for at forbedre deres muligheder for at få job.

PROSA har også en jobbank og tilbyder at gennemlæse jobansøgninger. Ring ind til os, og hør om dine muligheder.

Vi har været ude til mange forhandlinger i forbindelse med afskedigelsesrunder. Vi kan naturligvis ikke ad den vej forhindre afskedigelserne, men vi kan hjælpe it-folkene med at få nogle bedre og klarere aftaler om vilkårene.

Og så er vi også klar til at hjælpe med at gennemgå nye ansættelseskontrakter, inden de underskrives. Selv om arbejdsløsheden stiger, får vi heldigvis fortsat en hel del nye ansættelseskontrakter til gennemsyn.

Der er fortsat brug en stærk organisation for it-professionelle, og jeg vil arbejde for, at PROSA fortsat fremstår som det bedste bud på dette område.

Peter Ussing, formand

Side 4... Massefyringer



Telia, Orange, SAS, KFK. LEC. De gør det alle sammen. Fyrer folk. I massevis. Processen er ofte langvarig og ubehagelig. Alligevel kan PROSA kan hjælpe dig med at få det bedste ud af situationen. En fyringsrunde er en hård proces både for medarbejdere og ledelse. Men nedturen kan vendes til noget positivt med dialog og faglige netværk.

Side 10... Kommer it-medarbejderen i klemme?

Informationssystemer spiller ofte en central rolle, når virksomheder indfører vidensledelse i organisationen. Medarbejdernes arbejdsmiljø er afhængig af både den bløde vidensledelse og it-afdelingens muligheder for at håndtere systemer, der støtter vidensprocesserne. It-medarbejderne kommer nemt i klemme, når systemerne ikke virker godt nok.



Side 15-21... To dages hård valgkamp



Der stod kampvalg på dagsordenen, da de delegerede indfandt sig til årets delegeretforsamling. Kampvalget satte sit tydelige præg på alt, hvad der foregik på mødet

annonce - deadline

Næste nummer af PROSAbladet udkommer den 15. januar
Deadline for stillingsannoncer:

Fredag den 3. januar
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

2	Kold tid
4	Ned at vende og op igen
6	Fyringer ryster folk sammen
7	Netværk hjælper mig videre
9	Varsel og barsel
10	Kommer it-medarbejderen i klemme?
12	Tag magten fra Mickey Mouse
15	To dages hård valgkamp
17	ØST-VEST konflikten.
18	Volapyk for begyndere
19	Den aktivistbaserede organisation
22	En verden til forskel
24	Borgfred, men ikke i FTF
25	Hvem er Danmarks Big Brothers?
26	BOG - INFO
27	Sygdom og barsel under ledighed og aktivering
28	Læserbrev
32	Hvorfor er du med på DF?



Massefyringer:

Ned at vende og op igen

Telia, Orange, SAS, KFK, LEC. De gør det alle sammen. Fyrer folk. I massevis. Processen er ofte langvarig og ubehagelig. Alligevel kan PROSA kan hjælpe dig med at få det bedste ud af situationen. En fyringsrunde er en hård proces både for medarbejdere og ledelse. Men nedturen kan vendes til noget positivt med dialog og faglige netværk.

AF JULIE BECH, INFORMATIONSMEDARBEJDER

Jeg er god

- En ting er at blive fyret, men hvis der så også bliver lagt en dyne af fortællinger ned over det. Så bliver skammen over det end-

nu større. Sådan beskriver Eva Christensen den følelse, hun har set hos PROSAMEDLEMMER, som er blevet fyret. Det er bagvendt, når det i virkeligheden var firmaet, som skulle skamme sig. De har bragt sig selv og medarbejderne i den situation.

Jo større åbenhed man kan skabe omkring det at blive fyret, jo bedre.

Det er vigtigt, at folk får lov til at tage afsked med dem, som de har lyst til at tage afsked med, f.eks. med afskedsreceptioner.

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

>
accenture

Technology Solutions



Fortsat fra side 4

Det skal dog være frivilligt. For nogle vil hellere krybe ned under dynen og slippe væk fra det hele. Afskedigelserne skal kommunikeres til omverdenen. Hvordan skal kunder uden for firmaet have beskeden?

Det er meget forskelligt, hvordan mennesker reagerer på en fyreseddel. Men der melder sig en lyst til at snakke om det på et tidspunkt for de fleste:

Her kan ERFA-grupper hjælpe. PRO-SA har hjulpet en gruppe fyrede fra Cap Gemini i gang med en ERFA-gruppe.

Erling Krohn, som er projektleder i PRO-SA, har været med til de fleste af møderne.

Jeg kan se, at folk får bygget selvtiliden op igen. Så de ikke siger: Selvfølgelig var det mig, der røg. Jeg er jo også så skide dum. I stedet siger de: Jeg har set det job, og hvorfor skulle det ikke være mig, der fik det. Jeg er jo god.

Hvorfor lige mig?

Eva Christensen råder ledelsen til at anlægge objektive kriterier, når de fyrer folk. Det er vigtigt, at folk får en saglig begrundelse, som de kan forholde sig til.

- I vores branche, hvor det jo går op og ned, skal man passe på med at bryde tillidsforholdet til de ansatte. Det kunne være, at virksomheden fik brug for at skulle genansætte nogle af dem, som er blevet afskediget, når der igen kommer opgangstider.

I Norge og Sverige bruger man Sidst-

Ind-Først-Ud-princippet, men ledelsen kunne også bruge andre objektive kriterier, mener Erling Krohn:

- Hvis nu ledelsen forklarer sandfærdigt, hvad grunden til nedskæringerne er, så kan man godt smide mig ud og sige, vi har ikke brug for GIS-folk i øjeblikket, uden at jeg tager dem det ilde op. På den måde kunne de også få mig tilbage, fordi jeg stadig ville synes, at det er en ordentlig virksomhed.

Dialogen er utrolig vigtig. Det nytter ikke noget at stikke hovedet i busken og vente til allersidste sekund. For allerede når ledelsen begynder at diskutere det på direktionsmøderne, så fornemmer medarbejderne, at nu er der noget i gære. Den uro breder sig, og man risikerer, at de bedste elementer forsvinder, og situationen accelererer. Hvorimod hvis man går ud med informationen, så kan man undgå frustrerede medarbejdere. Man kan få medarbejderne til at forstå, hvorfor de skal fyres. Det behøver ikke altid at være en ulykke at blive fyret. Hvis man har moralsk opbakning, så ved man, at det ikke er, fordi man er for gammel og for grim, men fordi firmaets kerneydelse er noget andet.

Objektive kriterier for fyringerne gør, at den fyrede bagefter kan gå ud og sige: Ja, jeg blev fyret pga. nedskæringer, fordi jeg faldt ind under den og den kategori. Det er straks sværere at gå ud og sige: Ja, der blev fyret, og det var mig, de syntes de bedst kunne undvære.

Firmaets ansigt

Det betyder meget for firmaets ansigt ud ad til, hvordan man fyrer folk.

- Nu har vi haft en periode, hvor det har været svært at få fat i folk, fortæller Eva Christensen. Det er ikke mange år siden, at man ude på SAS fik 10.000 for at skaffe en ny medarbejder. Og nu vender bøtten så. Men virksomhederne risikerer at skulle hive folk ind igen.

Når firmaet håndterer en fyring ordentligt, signalerer det professionalisme, og at de er nogle ordentlige arbejdsgivere, som behandler folk ordentligt både i opgangs- og nedgangstider.

For dem som bliver tilbage, er det også vigtigt, at fyringerne foregår ordentligt. De skal nu til at samle sammen på virksomheden. En overgang skal de dels gå og sige farvel til deres kollegaer, dels have dårlig samvittighed over, at nu bliver han fyret, hvordan skal han nu klare terminen til det nye hus? Det kan godt være lidt traumatisk, at være den, der bliver tilbage.

- Efter fyringer kommer der tit en omstrukturering. Det betyder utroligt meget for virksomhedens evne til at bygge sig selv op igen, at de folk der er tilbage sidder med en fornemmelse bagefter: Nå ja, det kan godt være, at der blev nødt til at blive fyret, men de gjorde det da i det mindste på en ordentlig måde, pointerer Eva Christensen. ●

Før fyringerne i Scandinavian IT Group:

Fyringer ryster folk sammen

Torben var i Goa på ferie, da ledelsen holdt det første informationsmøde om fyringerne. I starten af oktober, 5 dage før ferien var ovre, fik han en SMS fra en af sine kolleger om, at ledelsen havde meddelt, at der var et overtal af medarbejdere på 200.

AF JULIE BECH, INFORMATIONSMEDARBEJDER

- Det kom nu ikke som nogen overraskelse for mig, fortæller Torben Schou Jensen, som arbejder som udvikler, i hvert fald lidt endnu. Der har ikke været så travlt det sidste års tid, og det er ikke en hemmelighed, at det går dårligt for moderselskabet

SAS. Scandinavian IT Group har lige været igennem en omfattende omstrukturering, posen med mellemledere og ansatte er atter blevet rystet godt og grundigt, og en ny organisation blev sat i kraft 1 oktober. For 1 år siden blev de fleste eksterne konsulenter

opsagt som en følge af nedgangen efter WTC tragedien. Nu er det de erfarne der står for skud. Flere kundeaftaler står foran genforhandling, hvor vi troede aftalerne var gældende flere år endnu.

På informationsmøderne er der gjort re-

klame for forskellige former for frivillige ordninger – orlov eller aftrædelse.

God jul

I slutningen af oktober blev de ansatte konfronteret med, at der ville ske fyringer, dog var det stadig uvist hvor mange.

- Det tal fik vi at vide midt i november: Der ville blive fyret 175 i alt i Scandinavian IT Group, heraf 115 i Danmark, det samme som 25% af alle udviklere. Fyringerne kommer til ske den 11. december, god jul!, siger Torben ironisk. Lige nu går alle rundt og er lidt nervøse, fordi vi ikke har fået besked om, hvem det er, der skal fyres, hvilke opgaver, der rammes eller hvilke profiler.

Normal stemning

- Lige da jeg kom hjem fra ferie, var stemningen egentlig meget normal, fortæller Torben. Det var først efter, at vi fik antallet at vide, at det ramte arbejdsglæden. Reaktionen er meget forskellige. Der har været tilfælde hvor nogen er brudt sammen. Andre er forvirrede og vrede. En ting

har de fleste dog til fælles; vi er ramt på arbejdsglæden. For hvorfor skulle man yde sit bedste, når man ikke ved, om man er købt eller solgt? spørger Torben.

Fanden-i-voldske

Scandinavian IT Group har over årene udviklet sig til et disciplineret sted, hvor der ikke er mange hyggelige samtaler de ansatte imellem i arbejdstiden. Lige pludselig fører medarbejderne ikke-arbejdsrelaterede diskussioner, helt ligeglade med om chefen eller andre hører det. Nogle bliver mere fanden-i-voldske, når de befinder sig i limbo, hvor de ikke ved, hvad morgendagen bringer.

Kriterierne for fyringerne er endnu ikke fastlagt. Derfor dirrer nervøsiteten i de fleste kroge.

- Der går mange rygter, konstaterer Torben. Det bliver sagt, at ledelsen fyrer efter at ramme en bestemt procentsats i Scandinavian. Vores direktør har direkte sagt, at de svenske edb-arbejdere skulle være billigere og bedre. Bliver det ligesom i 1991, hvor prikkerunden går ud over dem, som

har sagt chefen imod i den sidste uges tid? I Norge og Sverige er det SIFU (sidst ind, først ud) princippet, der gælder, men i Danmark har ledelsen frit spil.

Rystet sammen

Arbejdsmiljøet har længe haltet, mener Torben.

- Der er få, der hjælper hinanden herude. Alt skal faktureres til en kunde, og det gør, at de fleste hytter hver sit. Den forestående massefyring ryster folk sammen. Efter et af informationsmøderne var jeg ude og drikke øl med nogle kollegaer, man ellers aldrig taler med om andet end arbejde. ●

Scandinavian IT Group er et datterselskab i SAS (Scandinavian Airlines System) koncernen. Firmaet leverer edb-løsninger til luftfartsbranchen, primært SAS. PROSA startede som fagforening i Scandinavian IT Group, tidligere SAS Data.

Efter fyringen:

Netværk hjælper mig videre



Vagn Holmquist Hansen var en af de 34 medarbejdere, som blev fyret fra Cap Gemini i september 2002. Nu har de i samarbejde med PROSA dannet et netværk, hvor de deler succeser, fiaskoer og fremtidsønsker.

AF JULIE BECH, INFORMATIONSMEDARBEJDER

Det første informationsmøde blev afholdt i december 2001. Her anbefalede Cap Geminis ledelse de ansatte en lønnedgang. På den måde kunne de undgå fyringer. Lønnedgangen skulle være midlertidig.

- Der var en på mødet, som spurgte, om vi kunne undgå fyringer, hvis vi gik ned i løn, husker Vagn. Ledelsen blev lidt mærkelige og kunne ikke stille nogle garantier.

Der var kun et par enkelte, der sagde nej til "tilbuddet" om lønnedgangen.

Utrygheden breder sig

På det tidspunkt regnede alle med, at der ville komme et opsving i 2002, men i løbet af året blev der flere og flere ledige konsulenter uden projekter. I løbet af februar 2002 blev der dannet en PROSAklub. Utrygheden bredte sig i løbet af året. Det blev mere og mere klart, at der ikke kom noget opsving.

Fortsættes side 8



Fortsat fra side 7

Der var ikke særligt meget at lave.

- Folk er jo ikke dummere, end at de godt kan regne ud, at de skal have noget at lave for, at det går bedre med virksomheden, fortæller Vagn. I både lokal- samt hovedsamarbejdsudvalget blev der indtil sommerferien diskuteret strategier for fremtidige scenarier. Efter sommerferien var ledelsen påfaldende stille om fremtiden. De var meget træge med at svare på de spørgsmål, vi stillede til dem via klubberne, og de ville ikke diskutere fremtidens strategier med os i de lokale samarbejdsudvalg. Og så begyndte folk virkelig at blive nervøse, for nu blev det klart, at der var noget under opsejling.

Mundkurv

Ledelsen indkaldte til møde med hovedsamarbejdsudvalget, hvor alle fik mundkurv på. Fra nu af var forhandlingerne hemmelige. Vagn, som var i et lokalt samarbejdsudvalg, husker, at det det var svært, når kollegerne spurgte til fremtiden, og om der var fyringer på vej. Det kunne han jo af gode grunde ikke svare på, da han ikke vidste noget. I starten af september 2002 bliver de lokale samarbejdsudvalg indkaldt til et møde, hvor de får at vide, at der vil blive fyret dagen efter. Kriterierne er ikke lagt frem.

Ingen fællesnævner

Næste dag kl. 8.15 bliver der sendt en mail ud til 34 medarbejdere om, at de vil blive indkaldt til en samtale samme dag med deres nærmeste chef. Her får nogle at vide, at de skal fuldføre nogle opgaver eller overdrage andre, mens andre fritstilles og kan forlade stedet med det samme.

- Det var svært at få øje på en fællesnævner på dem, som det gik ud over. Der var både unge og gamle, erfarne og uerfarne

og kvinder og mænd, fortæller Vagn. Vi fik fyringen begrundet med de markeds-mæssige vilkår og de mørke fremtidsudsigter. Jeg var klar over, at jeg var i farezonen. Det var længe siden, at jeg havde haft noget fakturerbart arbejde.

Fyringerne foregik anonymt. Derfor var det svært at få samlet folk for at diskutere situationen og lægge planer.

- Vi var 24, som blev fyret i København og 10 i Jylland. Jeg talte med PROSA for at få rådgivning og finde ud af, om Cap Gemini havde overholdt alle regler. Der foregik f.eks. ingen information til klubberne. På den måde har ledelsen i Cap Gemini selv været med til at ødelægge informationsflowet, siger Vagn. Det er ærgerligt, fordi jeg er sikker på, at hvis man havde inddraget os ansatte noget mere, kunne det have foregået på en mere ordentlig måde, og folk havde måske været mere indforstået med deres situation.

Skæbnerne

Der var nogle, som gik grædende ned ad gangen, nogle var chokerede, der var nogle, som var stille og gik hjem uden at tale med nogle. Og så var der nogle, som henvendte sig til klubberne.

- Selv blev jeg organisator og den der spurgte folk, om de ikke ville mødes, fortæller Vagn. Ledelsen havde stillet et konsulentfirma til at rådgive dem, som var blevet fyret. Men det var på individuel basis – ikke gruppevis. Jeg syntes, at vi havde behov for grupper. PROSA stillede lokaler til rådighed og fortalte til det første møde, om hvad de kunne tilbyde; Kurser, FIK, rådgivning om aftrædelsesordninger, kunde- og konkurrenceklausuler og generelle tavshedserklæringer.

14 dage efter fyringen holdt de fyrede fra Cap Gemini det første morgenmøde i PROSAs lokaler.

- Vi fik dejlig morgenmad, og PROSAs folk var meget gode til at forklare og virkede meget velforberedte, husker Vagn. Vi talte meget om, hvordan vi havde det, hvordan det var at blive fyret, hvorfor vi ikke havde fået en begrundelse, hvad sagde chefen til dig?

Det er vigtigt med en grund

Det at blive fyret er både en social, økonomisk og personlig krise. Man mister sit netværk, og der er mange som identificerer sig med sit arbejde. Begrundelsen var meget vigtig for alle. For man ved, at der er en grund til, at det netop er dig, som skal fyres. Er det fordi, man er for intetsigende, eller har gjort sig bemærket?

Der var 34 samtaler med 8 forskellige chefer, derfor var der fremkommet forskellige budskaber. Og sådan noget skaber frustrationer, når det ikke stemmer overens.

I ERFA-gruppen får de fyrede samordnet deres spørgsmål til Cap Gemini f.eks. omkring de generelle klausuler, adgang til netværk, hvordan man står, når man er fritstillet, anbefalinger fra chefer mv. Spørgsmålene bliver stillet via klubberne til personaleafdelingen.

Hvordan kommer vi videre?

Vagn bruger sit netværk til at tale om fremtiden: hvordan kommer man videre?

- Vi har afholdt tre møder i alt og oprettet en undergruppe for dem, som gerne ville være selvstændige. Vi deler succeser, fremtidsønsker, støtter hinanden, har stor interaktion og kommunikation grupperne imellem. Alle 34 blev indbudt + 4, som blev fyret i foråret. Alle er velkomne lige meget, om de er medlem af PROSA eller ej. IITK har været en god hjælp sammen med FIK.

Pr. 1. december er der kommet 5 i arbejde. Vagn søger stadig. ●

HVAD KAN PROSA GØRE?

FIK tilbyder gratis kompetenceudvikling, hvis du er fritstillet og bor i København eller Frederiksberg kommune. PROSA kan hjælpe dig med at etablere netværk. Du kan låne PROSAs lokaler til møder og arrangementer. PROSA tilbyder kurser målrettet til ledige. PROSA har jobsøgningskurser. PROSA kan hjælpe dig med forhandlinger i forbindelse med en massefyring.

REGLER:

Hvis en arbejdsgiver vil afskedige et større antal medarbejdere i sin virksomhed inden for et tidsrum af 30 dage. Hvis afskedigelserne er omfattet af loven, har arbejdsgiveren pligt til så tidligt som muligt at forhandle med de ansatte eller deres repræsentanter. Forhandlingernes formål er at begrænse antallet af afskedigelser og afbøde følgevirkningerne, fx ved omplacering eller omskoling. De ansatte har ret til at ledsages af særlige sagkyndige, fx en repræsentant fra PROSA. Arbejdsgiveren kan pålægge repræsentan-

terne for lønmodtagerne tavshedligt helt frem til det tidspunkt, hvor afskedigelserne foretages. Det er meget belastende både for repræsentanterne og for alle de ansatte. Som regel ved alle, at der er noget i gære og lægger derfor pres på deres repræsentanter for at få oplysninger. Det kan give en meget dårlig stemning i virksomheden. Det er derfor generelt en god idé, hvis man kan få arbejdsgiveren med på, at hemmelighedskræmmeriet ikke nytter noget.

(Fra PROSAs faglige håndbog)



Varsel og barsel

Når vi taler om lovgivning på det danske arbejdsmarked, ser vi undertiden, at det resultat, som kommer ud af den vedtagne lov, ikke altid har været helt gennemtænkt, trods udvalgsarbejde og forespørgselsdebatter i Folketinget. Normalt indhenter man også bemærkninger hos arbejdsmarkedets parter til lovforslagene.

Umiddelbart ser det ud til, at hvis man følger en fremgangsmåde af ovennævnte karakter, kan det ikke gå galt. Uanset om proceduren har været fulgt, går det alligevel ofte galt. Og hvad skyldes så det?

Man kan formode, at politikerne har travlt med at få gennemført lovgivningen af den ene eller anden årsag. At de mener, at lovforslaget er klar til vedtagelse i Folketinget.

En anden teori kunne gå ud på, at politikerne forventer, at domstolene hen ad vejen finder frem til en fortolkning af en vedtagen lov.

Ferie- og funktionærloven næsten uændrede

Hvis man ser på et par af de ældre arbejdsmarkedslove, nemlig funktionærloven og ferieloven med omkring 65 år på bagen, har de været udsat for lovændringer igennem tiden. Der er dog forløbet en del år imellem.

Hvad angår funktionærloven, kan det nævnes, at man i 1999 indførte nye bestemmelser vedrørende konkurrence- og kundeklausuler. I den forbindelse blev det besluttet at tage vedtagelsen op til revision på et senere tidspunkt. Dette er dog blevet udskudt.

Hvis man ser på ferieloven, er den ikke blevet ændret på væsentlige områder gennem årene, bortset fra for et par år siden, hvor der er sket ændringer og præciseringer på nogle områder.

Fortolkningsproblemer

En nyere arbejdsmarkedslov, som har givet anledning til fortolkningsproblemer, er virksomhedsoverdragelsesloven. Det er især den del, som omhandler kollektive overenskomster, hvor domstolene er nået frem til forskellige resultater. Der er på

den baggrund sket en lovændring. Kun tiden vil vise, om det tilstrækkeligt.

Ansættelsesbevisloven skal også nævnes. En af paragrafferne omtaler, at hvis man ikke overholder lovens bestemmelser, kan man blive dømt til at betale en godtgørelse til en lønmodtager. På dette punkt har Højesteret indtil videre lagt sig fast på et niveau, hvad angår størrelsen af godtgørelsen. En anden ændring af denne lov, hvor væsentlige forhold, som var gældende i et ansættelsesforhold, skulle nedfældes skriftligt, bevirkede, at arbejdsgiverne fik travlt for ikke at få problemer med fortolkning af ansættelsesaftalerne.

De nye barselsregler

Endelig skal nævnes det sidste skud på stammen, nemlig de nye barselsregler, hvor det meste interessante har været forlængelse og udskydelse af forældreorloven. De nye regler er beskrevet i en artikel i PROSAbladet nr. 9, 2002.

I forbindelse med vedtagelsen af ændringerne har Beskæftigelsesministeriet udsendt

en vejledning til fortolkning af det vedtagne.

Her er et udmærket eksempel på en gennemført lovgivning, som har bevirket, at der er opstået problemer mellem lønmodtagere og arbejdsgivere. Et PROSAmedlem har måttet ty til Beskæftigelsesministeriet for at få en fortolkning af, hvad der er rets- eller aftalebundet. Det drejer sig om de 32 ugers forældreorlov, som forældrene frit kan fordele mellem sig. Forældrene skal inden 8 uger efter fødslen varsle, hvornår og hvordan orloven skal afholdes.

Det, der har givet anledning til problemer, har været, om det er en ret forældrene har til at arbejde deltid i perioden, f.eks. den ene af forældrene 2 dage i en uge og 3 dage den anden uge. Nogle har haft den opfattelse, at det kan kun ske efter aftale med arbejdsgiveren. Andre har den opfattelse, at det er en ret, når blot de førnævnte 8-ugers varsel er opfyldt. Den sidste opfattelse deles af Beskæftigelsesministeriet, som er undervejs med en ny vejledning.

Det bliver spændende at se, om dette er tilstrækkeligt, eller om det kræver en præcisering fra Folketingets side. ●

IT-Diplomuddannelsen

Mange avancerede enkeltkurser

Fleksibel videreuddannelse med dag- og aftenundervisning

- Databasesystemer og web
- Komponenter og kommunikation
- Netværk og Internetprotokoller
- Objektorienterede metoder
- Objektorienteret programmering i Java
- Programmering i C++
- Mobile og trådløse systemer
- Projektledelse – metoder og værktøjer
- Web og serverprogrammering

For personer med en datamatiker-, datanom-, multimediedesign uddannelse eller en teknisk/naturvidenskabelig bacheloruddannelse

Tilmelding og flere informationer om IT-Diplomuddannelsen og enkeltkurser tast www.cv.ihk.dk • 44 80 51 00 • cv@ihk.dk

Ingeniørhøjskolen i København
Center for Videreuddannelse





Foto: First Light-PolFoto

Vidensledelse og arbejdsmiljø:

Kommer it-medarbejderen i klemme?

Informationssystemer spiller ofte en central rolle, når virksomheder indfører vidensledelse i organisationen. Medarbejdernes arbejdsmiljø er afhængig af både den bløde vidensledelse og it-afdelingens muligheder for at håndtere systemer, der støtter vidensprocesserne. It-medarbejderne kommer nemt i klemme, når systemerne ikke virker godt nok.

AF CHRISTIAN KOCH OG HENRIK BUHL

Hvad er vidensledelse?

Vidensledelse? Varm luft! Når ledelsen taler om vidensledelse, har det tit ikke nogen praktisk betydning. Der opfindes med jævne mellemrum nye ledelseskoncepter, som kan sælges af managementkonsulenter. Et af dem er vidensledelse, Knowledge Management. Som med alle andre ledelseskoncepter er der store variationer i, hvor

langt konceptet kommer ind i virksomheden. Måske ender det som snak på direktionsgangen. Men det kan også føre til konkrete ændringer i arbejdsforholdene, og for eksempel muligheder for kompetenceudvikling.

Der er mange forskellige versioner af vidensledelse. Typisk taler man om vidensdeling, men vidensledelse er noget bredere

og indeholder en tro på, at man kan styre en virksomheds vidensudvikling. Tre vigtige typer er

- Vidensregnskaber
- It-systemer, typisk intranet
- Nye organisationsformer

Vidensregnskab

Vidensregnskaberne skal støtte topledelsens i at følge op på virksomhedens udvikling. Det er en udvidelse af det traditionelle regnskab, sådan at virksomhedens resultater måles bredere. Vidensregnskaber kan bruges til at vurdere virksomhedens vidensressourcer og resultater, f.eks. om antallet af projekter og kundetilfredshed. Om kompetencer som viden om programmeringssprog, databaseprodukter og projektledelseserfaringer og image på arbejdsmarkedet. Ofte vil medarbejderne blive inddraget ved, at de skal svare på spørgeskemaer o.l. Eller det kan føre til flere penge på efteruddannelsesbudgettet. Men det indebærer ofte ingen ændringer i arbejdsforholdene.

It-systemer

It-systemer er nok den mest udbredte variant af vidensledelse. Nogle sammenblender viden med information og får derfor tiltro til, at man kan lede virksomhedens vidensudvikling ved at lagre store mængder information i systemer. Det kan være med en virksomhedsportal og organiseret i best practices, kompetenceområder eller lignende. Disse systemer bliver i nogle tilfælde ikke brugt til aktivt at løse konkrete vidensproblemer. Samtidig kan der være tendenser til informationsbombardement og envejskommunikation. Det vælter ind med mere eller mindre ligegyldige mails, samtidig med at mulighederne for dialog kan være begrænsede. Der kan derfor være mere eller mindre begrænsede ændringer i arbejdsforholdene.

Nye organisationsformer

Nye organisationsformer er for eksempel øget vægt på tværfaglig projektorganisering, eller amerikanske projektstyringsværktøjer med vægt på fast roller a la MSF (Microsoft Solution Framework), åbne kontorlandskaber med en gruppeplacering, oprettelse af mentorordninger (erfarne projektlede, der skal/ kan rådgive overalt i organisationen). Disse ændringer kan gribe langt mere direkte ind i medarbejdernes arbejdsvilkår.

Et eksempel

På en større dansk vidensintensiv virksomhed, der tilbyder virksomhedsrådgivning, var der næsten fra starten en del diskussion i forskellige dele af organisationen om, hvad der er vigtigst i ledelsen af viden. I lang tid var det vidensregnskaber, der fik flest ressourcer, men senere blev også informationsystemerne prioriteret. Endelig besluttede man at udpege en vidensleder og for-

mulere en politik for vidensledelse. Dermed har virksomheden faktisk bredt sig over alle tre varianter nævnt ovenfor. Realiseringen af vidensregnskabet trak også tænder ud systemmæssigt, fordi man besluttede at "automatisere" regnskabet, så det kan laves afdelingsvis, per måned osv. Dette krævede en del tilpasninger og konfigureringsarbejde i virksomhedens systemer. Virksomhedens intranet blev udviklet, så det kunne støtte "best-practice"-netværk, som blev oprettet overalt i organisationen. Netværkene bestod af medarbejdere med viden/eksperitise på centrale områder for virksomheden. De skulle opsamle de bedste arbejdsprocedurer og lægge dem ind på intranettet.

Senere blev kontorerne omlagt til åbne kontorområder. Det skulle ifølge ledelsen fremme vidensdeling. Mange ansatte opfattede det dog som besparelser i lokalekvadratmeter. Ledelsen ville skabe et nyt image overfor medarbejderne, men medarbejderne modtog mange af initiativerne med en god portion skepsis. "Varm luft" som "dem på øverste etage" sendte ud for deres egen skyld, som nogle udtrykte det.

It-medarbejderen i klemme

It-afdelingens rolle i dette spil blev vanskelig. Selvom samarbejdet imellem de faglige afdelinger og it-afdelingen byggede på mange års erfaringer med de eksisterende systemer gav vidensledelsen gnidninger. Specielt indførselen af et nyt dokumenthåndteringssystem. Systemet skulle integreres med de øvrige systemer med et specielt udviklet link. Ideen var, at brugerne indefra dokumenthåndteringssystemet skulle kunne trække information fra flere andre systemer. I første fase var kun linket til et af forretningssystemerne dog på plads. Ledelsen markedsførte dokumenthåndteringssystemet som The Knowledge Management System. Systemet havde isoleret set gode og hurtige søgefaciliteter. Men brugerne oplevede, at det ikke virkede. Den information, de søgte, kom ikke frem. Dermed blev noget af irritationen over ledelsens varme luft om vidensledelse overført på it-medarbejderne. Samtidig var ledelsens opbakning til it-afdelingen begrænset. Og det, der skulle være implementering af vidensledelse, endte som ren it-implementering.

Anbefalinger

Systemer til støtte for vidensledelse rejser nogle klassiske dilemmaer for it-medarbejderen. Vidensledelse kan dog være nyttigt for PROSAs medlemmer. Det kan bruges til at fremme nye fladere organisationsfor-

mer. Det kan føre til mere systematisk kompetenceudvikling og kan afhjælpe vidensflaskehalse eksempelvis i relationen mellem nye og erfarne medarbejdere. Især it-systemer og organisationsudvikling har betydning for arbejdsmiljøet.

Vidensledelse har ligesom andre ledelseskoncepter indbyggede illusioner om et fælles værdigrundlag i virksomheden. Heroverfor står de daglige erfaringer med forskellige kulturer, for eksempel mellem udviklere af produkt x, overfor udviklere af produkt y, overfor testere, sælgere osv. Vidensledelse fungerer bedst, når den tager hensyn til disse kulturers styrke, snarere end at forsøge at fjerne dem. Vidensledelse lægger op til øget vidensdeling mellem alle i organisationen, men overser bevidst, at viden tit hænger tæt sammen med personlig magt eller gruppemagt. Hvis dem med meget viden skal dele den med andre, skal der mere end bare en ny ledelsesform til. Samtidig kan medarbejderne dog også opnå fordele ved, at der udvikles en bredere forståelse for, hvem der bør have hvilke kompetencer. Gøres dette systematisk kan mange – også de svage – medarbejdere få et løft. ●



Forfatterne Henrik Buhl og Christian Koch fra konsulentfirmaet Gain 3 har en baggrund som forskere inden for ledelse og informationsteknologi ved Danmark Tekniske Universitet.

Henrik Buhl er adjunkt og har virket som underviser og konsulent for faglige organisationer om indflydelse på informationsteknologi. Har blandt andet set på ERP-systemer, gruppeorganiseret arbejde, forandringsledelse og ledelseskoncepter.

Christian Koch er lektor og har i en årrække forsket, undervist og virket som konsulent inden for sammenhænge mellem informationsteknologi og arbejde. Har blandt andet set på vidensledelse, ERP-systemer, new office, systemudviklerkulturer og ledelseskoncepter som CRM, E-learning mfl.



- Hvis vi skaber en generation af børn, der tænker på det, de gør, som en overtrædelse af loven. Hvis det at forholde sig kreativt til kulturen bliver noget, man tænker på som at stjæle eller at hacke sig ind på områder, hvor man ikke har ret til at være, så skaber vi den holdning hos den næste generation, at loven er til for at blive brudt, og at man ligefrem opmuntrer hinanden til at bryde de åndssvage regler. Det ville være et forfærdeligt resultat. Det er derfor, jeg forsøger at gå ud og få omformuleret lovene, siger Lawrence Lessig.

Tag magten fra Mickey Mouse

Den amerikanske advokat Lawrence Lessig er på korstog imod absurd lange copyright-tider. Lessig er tidens mest fremtrædende fortalere for værdien af åbenhed, hvad angår ophavsret og patenter på software.

AF PETER HESSELD AHL, FREELANCEJOURNALIST

Man siger, at hver gang copyrighten på de første Mickey Mouse film begynder at udløbe, så får Disney koncernen overtalt den amerikanske kongres til at forlænge loven.

„Steamboat Willie“, den lille film hvor Mickey for første gang viste verden sine ører, blev skabt i 1928. Dengang gav loven ophavsretsbeskyttelse i 56 år. Siden da er perioden blev forlænget 11 gange, den seneste gang med hele 20 år, da den såkaldte „Sonny Bonos lov om forlængelse af copyright“ udvidede beskyttelsen til at gælde i 90 år.

Så Disney kan tage det roligt indtil år 2018.

...Hvis altså ikke Lawrence Lessig vinder den sag, han i øjeblik-

ket fører i den amerikanske Højesteret. Lessig er tidens mest fremtrædende fortalere for værdien af åbenhed, hvad angår ophavsret og patenter på software. Han er advokat og professor ved Stanford universitetets juridiske fakultet, hvor han leder et institut for samfund og internettet. Sidste år skrev han bogen „The future of ideas“, der allerede er blevet et standard-værk, når det handler om at forstå, hvordan kontrol og åbenhed, hver især påvirker opfindsomheden og udviklingen af informationsteknologiens muligheder.

Lessig er på et korstog imod tendensen til at låse af for al den kreativitet og frihed, som internettet oprindeligt gjorde mulig. For Lessig at se er vi hastigt på vej bort fra internettet, som et åbent fællesskab. I stedet ender vi med et internet, der er kontrol-

leret af store koncerner, som med hærskarer af lobbyister og advokater formår at forhindre, at der udvikles nye teknologier og systemer, der kan true deres position.

Lessig beskriver det, som at vi går fra et „dot.common“ til et „dot.control“.

Magten koncentrerer, nettet fastlåses

Det er en udvikling, der foregår på mange niveauer. På det fysiske niveau handler det om, hvem der ejer kablerne og maskinerne i nettet. På kode-niveauet handler det om, hvem der kan definere de standarder protokoller og den software, der afgør, hvilke funktioner nettet kan muliggøre. Endelig er der indholdsniveauet, hvor det drejer sig om kontrollen med de sange, billeder og tekster, der flyder gennem nettet. På alle 3 niveauer mener Lessig, at der er en stærkt bekymrende tendens i retning af kontrol og lukkethed.

- Internettets arkitektur har været åben. Det har stået enhver frit for at opfinde nye måder at bruge nettet på. Men i øjeblikket forsøger en række meget stærke selskaber at begrænse den frihed – eksempelvis gør de stadig mere omfattende softwarepatenter det vanskeligt at videreudvikle nettets funktioner, siger Lawrence Lessig:

- Konsekvensen er, at retten og magten til at opfinde til nettet bliver centraliseret i hænderne på en ret lille gruppe af netværks-ejere, store koncerner og de store ejere af copyright.

Efter Lessigs mening vil det føre til, at opfindsomheden og udviklingen af teknologien bliver langsommere og mindre omfattende. Det er et tab for samfundets fælles bedste, og det rammer især dem, der ikke er inden for de snævre cirkler, der allerede har etableret en magtposition på nettet. Adgangen til at bidrage med nye udviklinger bliver i stigende grad blokeret for små og nye selskaber, og ikke mindst for folk fra mindre lande og udviklingslande, mener Lessig.

Han påpeger, at der er en grundlæggende tendens til, at patenter og ophavsretsbeskyttelse hjælper de etablerede med at fastholde deres position på bekostning af de nye, der vil videreudvikle det bestående.

Kulturen på standby

Det officielle navn på den sag Lessig i øjeblikket fører ved den amerikanske Højesteret er „Eldred vs. Ashcroft“. Lessig har anlagt sagen på vegne af Eric Eldred, der driver et website, hvorfra man gratis kan downloade bøger, hvis copyright er udløbet.

Eric Eldred havde forberedt at udgive en stribe bøger, hvis copyright udløb i 1998, men loven, der forlængede copyrighten, betyder i praksis, at der vil gå 20 år, før nye værker kan gøres tilgængelige. Det rammer ikke kun Eric Eldred, men en lang række store internet-projekter, som Gutenberg-projektet og the Internet Archive, der også arbejder på at gøre vigtige værker tilgængelige online.

Blandt de værker, hvis copyright var ved at udløbe, var bl.a.

musik af Cole Porter og George Gershwin og Hollywoodklassikere som „Borte med blæsten“.

Hovedargumentet for at styrke copyright-lovgivningen er, at den sikrer dem, der gør en indsats for at skabe et værk, at de kan få deres investering tjent hjem igen. Uden tilstrækkelig beskyttelse ville man risikere, at udviklingen blev bremset, fordi producenterne følte, at andre blot kunne overtage deres dyrt udviklede ideer.

Lessigs modargument er, at 70 års copyright i forvejen er så lang tid, at kun 2% af alle værker stadig har nogen kommerciel værdi, når beskyttelsen udløber. For de få værkers skyld er man åbenbart villig til at indefryse hele resten af den kulturelle produktion.

Først og fremmest mener Lessig imidlertid, at det er umuligt at forsvare en forlængelse af copyrighten for værker, der allerede er produceret. Nok så rundhændede copyright-regler kan ikke lave om på, hvor stor kreativiteten var i fortiden. Skal man endelig udvide perioden, mener Lessig, at det kun må omfatte de værker, der skabes fremover.

Disneys hykleriske holdning

Lawrence Lessig kan godt forstå, at nogle selskaber føler, at det krænker deres ejendomsret, når enhver pludselig kan begynde at kopiere eller videreudvikle de værker, som de hidtil har kunnet kræve tilladelse og betaling for brugen af.

Men de glemmer, at nye værker og opfindelser altid bygger på fortiden:

- Det bedste af Disneys produktion er altid blevet skabt ved at tage indhold, som andre mennesker har skabt, og bygge videre på det – sådan som de gjorde med Snehvide og Askepot, der oprindeligt var skrevet af brødrene Grimm.

- Jeg synes, det er helt i orden, at Disney tager Victor Hugos fortælling om klokkeren fra Notre Dame og laver det til en film

uden at betale en øre til Victor

Hugos arvinger. Jeg mener ikke, at arvingerne har noget lovligt eller moralsk krav overfor Disney – de kan allerhøjest brokke sig over, at det var en dårlig film. Men så må man

tilsvarende spørge

Disney: Hvorfor skulle de have lov til at tage værker fra offentligheden, når de mener, at intet af det, de selv skaber skal have lov til at blive

en del af den frie, offentlige kultur? Det er en hyklerisk holdning!

mener Lessig.

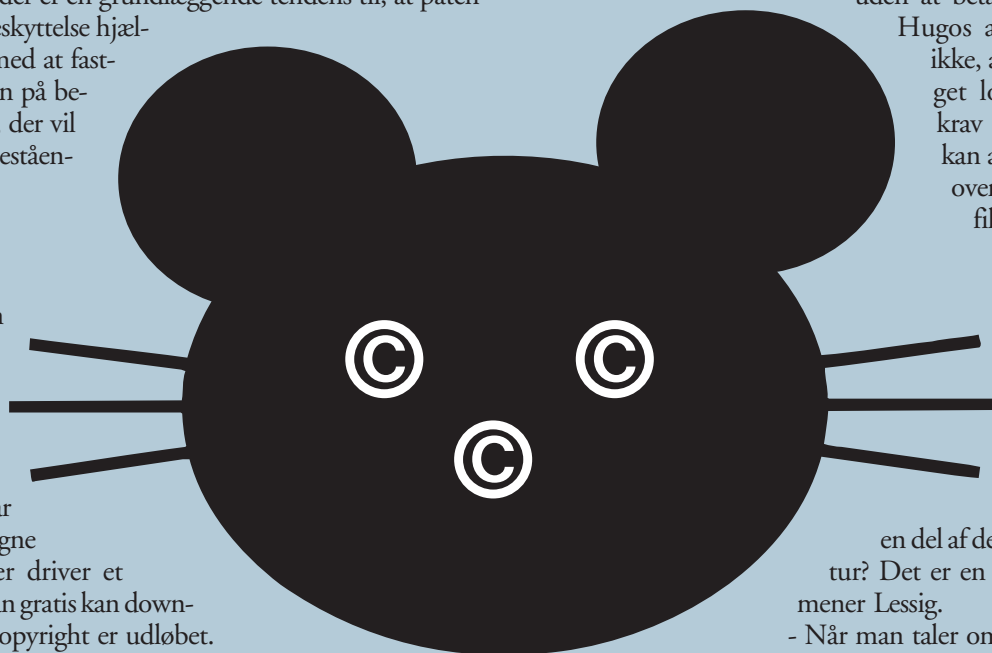
- Når man taler om ejendomsret er det vigtigt at skelne mellem fysiske genstande og

idéer, siger Lessig:

- Der er folk, der mener, at man skal kunne eje en idé eller en opfindelse for evigt – og meget tyder på, at det virkelig er i den retning, udviklingen går. Men det ville være en situation, der var enormt begrænsende for kreativitet og innovation.

Som et eksempel nævner Lessig jazzmusik: Forestil dig en

Fortsættes side 14



Fortsat fra side 13

situation, hvor du var nødt til at få din advokat til at skaffe dig tilladelse fra en eller anden musiker, før du kunne improvisere eller bygge videre på vedkommendes værk. Det ville være håbløst, og det er dén intuitive forståelse af værdien af åbenhed, som ligger bag lovene, når de siger, at patenter og copyright kun skal gælde en begrænset periode.

Tvivlsomme fordele ved patenter

I USA tillader loven at tage patenter på software. I Europa gives der i praksis masser af patenter til software, men det drøftes i øjeblikket i EU-kommission og ude i medlemslandene, om det skal gøres til officiel lov – eller om man tværtimod skal forsøge at bremse strømmen af softwarepatenter, der tilkendes.

Lawrence Lessig er generelt betænkelig ved patenter på software:

- Før man beslutter at udvide retten til patenter til en ny type opfindelser, må man vurdere, om det vil være med til at skabe mere kreativitet, og om det alt i alt skaber flere fordele end omkostninger. Erfaringerne efter mere end ti år med softwarepatenter i USA viser, at de tydeligvis er dyre og besværlige at håndtere for softwareudviklere. Derimod er det uklart, om patenterne skaber nogle fordele. Alt i alt mener jeg, at det ville være en fejl at udvide muligheden for at få patent på software, siger han.

Lawrence Lessig mener dog ikke, at man generelt skal afskaffe patenter eller copyright:

- Et vist mål af beskyttelse og kontrol er en god ting, men det betyder ikke nødvendigvis, at mere kontrol altid er bedre. I forhold til situationen i øjeblikket er det snarere tværtimod. Mere kontrol vil skabe mindre værdi for samfundet.

Passive forbrugere eller skabende borgere

Man fornemmer tydeligt på Lessig, at han er temmelig pessimistisk og bekymret. Besøger man hans website, kan man finde stribevis af artikler, der beskriver tilfælde, hvor gode ideer, og nyttige opfindelser er blevet kvalt af trusler om retssager og astronomiske erstatningskrav fra selskaber, der hævder, at deres patenter er krænket.

For Lessig handler det ikke kun om, at den økonomiske og teknologiske udvikling stagnerer. Han mener, at vi generelt står overfor et valg mellem to vidt forskellige kulturer:

- Især siden radio og tv blev udbredt, har langt de flestes rolle i forhold til produktionen af kultur været at modtage det samme indhold, som sendes til millioner af mennesker på samme tid. Det er et billede af borgerne, som passive forbrugere, der bare vælger mellem de muligheder, de præsenteres for.

Internettet gjorde det muligt at skabe et andet billede af, hvordan samspillet mellem borgerne kan være, nemlig som deltagere og skabere af indhold. Det er det, vi har set med den enorme opblomstring af websites, blogs, amatørvideo og så videre. Folk er blevet langt mere aktive og deltagende i forhold til kulturen omkring dem.

Men det nye billede af borgeren passer ikke sammen med de forretningsmodeller, som de mest magtfulde producenter af indhold arbejder ud fra. Deres forretning bygger på, at kunderne flader ud foran tv-skærmen. For dem er det en trussel, at der opstår borgere, der har mulighed for selv at deltage og skabe indhold.

I øvrigt mener Lessig udmærket, at der kan tjenes penge også i en verden, hvor borgerne er deltagere – det er bare et andet system, og andre modeller end det de gamle „dinosaurer“ er vant til.

Men står det virkelig så slemt til? Vil folk ikke altid finde måder at fuske sig rundt om kontrollen? Er vores opfindsomhed ikke så



- Når man taler om ejendomsret er det vigtigt at skelne mellem fysiske genstande og ideer, siger Lessig. Der er folk, der mener, at man skal kunne eje en idé eller en opfindelse for evigt – og meget tyder på, at det virkelig er i den retning, udviklingen går. Men det ville være en situation, der var enormt begrænsende for kreativitet og innovation.

stærk, at den ikke kan holdes nede?

- Jo, jeg er overbevist, om at folk i stigende grad vil lære at „flyve under radaren“. De vil forstå at undgå restriktioner og forsøg på kontrol. Men jeg er ikke så sikker på, at det er en god ting, siger Lessig:

- Hvis vi skaber en generation af børn, der tænker på det, de gør, som en overtrædelse af loven. Hvis det at forholde sig kreativt til kulturen bliver noget, man tænker på som at stjæle eller at hacke sig ind på områder, hvor man ikke har ret til at være, så skaber vi den holdning hos den næste generation, at loven er til for at blive brudt, og at man ligefrem opmuntrer hinanden til at bryde de åndssvage regler. Det ville være et forfærdeligt resultat.

Det er derfor, jeg forsøger at gå ud og få omformuleret lovene, så de giver mening. Forskellen på den verden jeg gerne så, og den verden, som jeg tror, vi i stigende grad får, er, om folk opmuntres til at være kreative – eller om det at være kreativ tvinger folk til at være forbrydere, siger Lessig. ●

Links:

www.lessig.org

To dages hård valgkamp

Der stod kampvalg på dagsordenen, da de delegerede indfandt sig til årets delegeretforsamling. Kampvalget satte sit tydelige præg på alt, hvad der foregik på mødet



Til Henrik Kroos sagde Peter Ussing b.l.a.:

– Du har været en rigtig god formand. Du bliver svær at komme efter. Peter Ussing og Henrik Kroos fortsætter samarbejdet i PROSA som hhv. formand og politisk næstformand.

AF PETER BIRCH
FOTO: SHAZIA KHAN

Der var lagt op til drama på årets delegeretforsamling. PROSAs formand gennem de sidste tre år, Henrik Kroos, havde fået en udfordrer til titlen. Den 49-årige veteran i foreningen, Peter Ussing, mente, at det var ved at gå for vidt med centraliseringen og professionaliseringen af PROSA under den hidtidige formand og valgte at stille op på et grundlag, der lovede mere åbenhed, mere decentralisering og mere magt til fodfolket.

Selve valget skulle først foregå midt på delegeretforsamlingens andendag, men allerede fra mødets start lå det klart, at det ville blive en hård valgkamp. Både i beretningsdiskussionen og i diskussionerne om de indkomne forslag dukkede valgkampen op til overfladen, og fik bølgerne til at gå

højt. Der var valgkamp under hele delegeretforsamlingen, og det gav en hård og til tider lidt ond tone i diskussionen. Men det gjorde på den anden side, at det blev ganske klart, hvad uenighederne gik ud på.

Flere kandidater

Man troede ellers lige en overgang, at valgkampen ville fuse ud i ingenting. Dagen før delegeretforsamlingen meddelte Henrik Kroos, at han ikke ønskede at fortsætte på posten som PROSAs formand. Han var kørt træt og havde mistet lysten til at stå i spidsen for organisationen. Han ville tilbage til faget.

Tilhængerne af Kroos-linjen ville dog ikke uden videre overlade PROSA til Ussing-linjen. Samtidig med, at Kroos droppede sit kandidatur, meddelte tidligere medlem af hovedbestyrelsen Kim Alex Olsen, at han ville stille op på et grundlag,

der fortsatte den hidtidige kurs.

Nu var det pludselig Peter Ussing, der havde en modkandidat, og dramaet kunne fortsætte for fuld kraft.

Mageløs branding

Henrik Kroos tog tyren ved hornene og åbnede sin mundtlige beretning med at fastslå, at den *branding* af PROSA, som er foregået gennem de seneste to-tre år, har været mageløst rigtig. Den har gjort PROSA synlig i medierne og har skaffet PROSA indflydelse både på de politiske beslutninger i samfundet og i forhold til de øvrige organisationer i fagbevægelsen.

Resultaterne kan også efterspores i medlemsstatistikken, hvor PROSA har fastholdt de sidste års medlemstilgang, og nu tæller meget tæt på 15.000 medlemmer. Alene det sidste år har foreningen fået over

Fortsættes side 16



Fortsat fra side 15

1000 nye medlemmer, og organisationsprocenten på uddannelsesstederne ligger i nærheden af de 80.

Den afgående formand gik ikke nærmere i detaljer med hvor og hvordan professionalisering og branding af organisationen har haft betydning. Han henviste til hovedbestyrelsens skriftlige beretning, som er sendt ud til alle medlemmer af PROSA og som indeholder en række konkrete eksempler.

For meget individuelt

Michael Erichsen, CSC, tog udfordringen op og kritiserede beretningen for dens indhold. Og specielt for det, den ikke indeholdt. Beretningens fokusering på branding og professionalisering af foreningens arbejde udtrykker en prioritering af den faglige indsats, der flytter fokus væk fra de konkrete problemer, som it-folk slås med i det daglige, mente han.

– Der mangler noget i beretningen om arbejdsmiljø, stress, manglen på overenskomster osv. Der mangler noget, der rækker ud over den gode, professionelle individuelle sagsbehandling på de her områder. Vi skal passe på ikke at individualisere problemerne på den måde. Vi fokuserer



– Jeg går ind for, at vi lægger penge og arbejdskraft ud i afdelingerne, så vi opfylder deres behov for ressourcer. Men det skal ske ud fra delegeretforsamlingens prioriteringer. Jeg går ikke ind for, at vi splitter vore ressourcer, så jeg stemmer imod mit eget forslag, sagde Niels Frølich fra HB.

for meget på at gøre organisationen professionel i forhold til demokratiseringen af organisationen, sagde han.

Knud Erik Pedersen, PROSA/STAT, var inde i samme boldgade og efterlyste en redegørelse for, hvilke opgaver de ansatte egentlig varetager.

Henrik Kroos indrømmede, at beretningen godt kunne have indeholdt lidt mere om de ansattes arbejde, men man havde valgt at holde sig til de politiske temaer. Han afsluttede beretningsdiskussionen med at konstatere, at der i årets løb er brugt mange kræfter i det politiske arbejde i forhold til regeringens terrorpakke og i forhold til overvågningsproblematikken for blot at nævne nogle eksempler.

– Der kan altid findes noget at kritisere, og det har vi også set i dag, men samlet set har PROSA gjort et godt stykke arbejde, kunne han slå fast.

Beretningen blev vedtaget, men dermed var valgkampen langt fra slut.

Decentraliserede ressourcer

Et tilsyneladende harmløst forslag om at lægge flere økonomiske og arbejdskraftmæssige ressourcer ud i lokalafdelingerne blev den næste slagmark i kampen om formandsposten og den politiske linje i PROSA. Forslaget virkede harmløst, fordi begge fløje faktisk går ind for, at de lokale kraftcentre i landets største byer skal styrkes både med penge og med personale. Endda var forslaget så harmløst og fornuftigt i sit udgangspunkt, at det faktisk var stillet i skøn samdrægtighed af folk fra begge fløje.

Men som der gik valgkamp i beretningsdiskussionen, gik der også politik i decentraliseringsforslaget. Det gik pludselig op for Kroos-Olsen-fløjen, at forslaget kunne risikere at forskyde magtforholdene og give lokalafdelingerne større suverænitet på bekostning af delegeretforsamling, hovedbestyrelse og hele den centrale organisations mulighed for at prioritere de samlede ressourcer. Det fik bl.a. HB-medlem Niels Frølich til at fortryde, at han havde været med til at fremsætte forslaget.

– Jeg går ind for, at vi lægger penge og arbejdskraft ud i afdelingerne, så vi opfylder deres behov for ressourcer. Men det skal ske ud fra delegeretforsamlingens prioriteringer. Jeg går ikke ind for, at vi splitter vore ressourcer, så jeg stemmer imod mit eget forslag, sagde Frølich.

Selvom der faktisk var flertal for forslaget, blev det dog alligevel forkastet, fordi der ikke var det nødvendige flertal på 80% af stemmerne, som er nødvendige for, at vedtægtsændringer kan gennemføres. Men det gav dog en pejling på styrkeforholdene imellem de to fløje, og den var i Ussings favør.

Udglattende formand

Og tendensen holdt. Ved den afgørende afstemning, selve formandsvalget, scorede Peter Ussing næsten dobbelt så mange



Henrik Kroos blev valgt som ulønnet politisk næstformand efter Anders Wittrup, som ikke ønskede genvalg til posten.

stemmer som sin modkandidat, Kim Alex Olsen, som måtte erkende, at han nok havde været en anelse for sent ude med sin opstilling til at kunne true den nye formand afgørende.

Allerede inden valget fornemmede Peter Ussing tydeligt, hvor stemningen bar henad og forsøgte at glatte den uglede stemning lidt ud:

– I debatten kommer uenighederne nok til at se lidt større ud, end de i virkeligheden er. En strukturdebat som denne kan være opslidende, og vi bør undgå, at vi får for mange af dem. I virkeligheden er alle jo enige om, at PROSA skal være professionel i sit arbejde, og at der er brug for spidskompetencer på en lang række områder. Og vi er også enige om, at kompetencerne skal ligge centralt, sagde han og gav derved en slags håndslag på, at det opbygningsarbejde, der har foregået i PROSA, ikke vil blive skruet tilbage, selvom han nu bliver formand.

Til Henrik Kroos sagde Peter Ussing:

– Du har været en rigtig god formand. Du bliver svær at komme efter.

Selvom Henrik Kroos forlader formandsstolen, forsvinder han ikke ud af det politiske liv i PROSA. Han blev efterfølgende valgt som ulønnet politisk næstformand efter Anders Wittrup, som ikke ønskede genvalg til posten. ●

ØST-VEST konflikten

Den centraliserede fagforening favoriserer medlemmer, der bor øst for Storebælt, mente flere delegerede fra det vestlige Danmark. Delegeretforsamlingen erkendte, at der kunne være problemer med fordelingen af ressourcer, men afviste at lægge en større del af økonomien ud til lokal forvaltning

AF PETER BIRCH
FOTO: SHAZIA KHAN

Delegeretforsamlingen efterlod ikke megen tvivl om, at folk vest for Storebælt på mange måder føler sig forfordelt og overset, når de vigtige beslutninger skal tages centralt. Også på spørgsmålet om fordelingen af PROSAs økonomiske ressourcer skilles vandene på mange måder ved Storebælt. På et tidspunkt gik bølgerne så højt, at en delegeret ved et af bordene hviskede til sin sidekammerat, at foreningen vist var ved at udvikle sin egen lille udgave af den storpolitiske øst-vest konfrontation.

Finn Larsen, fra PROSA/VEST indledte beskyldningen af hovedkvarteret ved at lægge vægt på en mindre begivenhed, som skulle vise sig at have stor symbolsk betydning som eksempel på, at det centrale PROSA kører hen over medlemmerne ude i landet.

Huskøb

Finn Larsens eksempel handlede om PROSAs køb af et nyt hus i Århus. I forbindelse med købet var der blevet nedsat en styregruppe, der skulle varetage det praktiske arbejde, og Vest havde et medlem i gruppen. Så vidt var alt godt ifølge Finn Larsen. Men da der på et tidspunkt opstod uenighed om indretningen, og Vest ønskede styregruppen indkaldt for en drøftelse, fik man at vide, at gruppen var nedlagt.

– Da vi brokkede os, fik vi at vide, at vi skulle være glade for at få lov til at låne huset til vore arrangementer. Det var svaret! sagde Finn Larsen, og så var temaet slået an.

Anders Vittrup forsvarede det centrale PROSA, dvs. den daglige ledelse, og gjorde opmærksom på, at huset i Århus ikke var tænkt som et Vest-hus alene.

– Jeg forstår ikke kritikken. Skulle Vest have deres eget kontor i huset for at holde

møde en gang om måneden? spurgte han retorisk og nævnte en stribe andre interessenter, der skulle have glæde af huset.

Kurser og projekter

Men som nævnt handlede diskussionen ikke om et hus, men om et princip, om hvem, der bestemmer hvad i PROSA. Hanne Lykke Jespersen, valgt faglig sekretær med arbejdsplads i Århus hev et andet eksempel frem. 40% af medlemmerne bor vest for Storebælt, men 85% af PROSAs kurser arrangeres i København. Normann



– I lægger alle kurser i København, fordi I tror, det er der, det sker. Men det er det ikke! Normann Nielsen måtte dog erkende, at der sker mange aflysninger af kurser vest for Storebælt.

Nielsen supplerede:

– I lægger alle kurser i København, fordi I tror, det er der, det sker. Men det er det ikke! Normann Nielsen måtte dog erkende, at der sker mange aflysninger af kurser vest for Storebælt, men det skyldes de geografiske afstande, hvor det er svært at trække folk til, når de skal køre op til 150 km for at deltage. Aflysningerne viser, at der er behov

for flere ressourcer til aktiviteter vest for bællet, hvis niveauet skal holdes, mente han.

Også Øst-Vest projektet, der går ud på at skabe faglige og sociale netværk for folk uden for de store overenskomstdækkede arbejdspladser, blev kritiseret for at udvikle sig i retning af at være et rent Øst-projekt. Afstanden mellem landsdelene er for stor til, at man kan nøjes med en projektansat, der har sin base i København, blev der sagt.

Hvem skal bestemme

Vest mødte stor forståelse for problemerne med de manglende ressourcer. Der var bred enighed i delegeretforsamlingen om, at der nødvendigvis må lægges penge og arbejdskraft ud i lokalafdelingerne, for at de kan fungere og udfylde deres opgaver. Men man ville ikke være med til at lade afdelingerne selv ansætte medarbejdere og således komme til at disponere over en større del af PROSAs samlede økonomi.

– Jeg forstår ikke behovet. Der er jo vækst i aktiviteterne i lokalafdelingerne. Vi skal passe på ikke at sprede ressourcerne og atomisere PROSA, sagde blandt andre formandskandidat Kim Alex Olsen.

Den anden formandskandidat, Peter Ussing, kaldte debatten en nøglediskussion og hæftede sig ved, at modstanderne af, at lade lokalafdelingerne bestemme mere hovedsagelig kom øst fra Storebælt, hvor man sidder tættere ved den centrale pengekasse og måske ikke føler problemet så stort.

– Store projekter kan ikke styres centralt. Vi skal ikke lægge alle ressourcer ud lokalt, men nok til at støtte aktiviteterne, mente Peter Ussing, der i øvrigt har personlige erfaringer med store projekter som f.eks. arbejdsformidlingens berømte Amanda-projekt. ●

Volapyk for begyndere

Som debutant på delegeretforsamlingen er der mange ting, man ikke forstår. Men med tiden lærer man det vel, håber den unge mand med hestehalen



Jeg er vant til at være politisk engageret, og jeg går meget op i at have indflydelse og sådan noget, fortæller Søren Hansen, PROSA/Vest om sine motiver til at deltage i delegeretforsamlingen.

AF PETER BIRCH
FOTO: SHAZIA KHAN

Et stykke tilbage i salen ved et af bordene længst væk fra døren sidder en ung fyr med hestehale og lytter opmærksomt. En gang imellem læner han sig over mod sidemanden og mumler lavmælt. Sidemanden mumler tilbage, og den unge fyr nikker og lytter videre.

Vi har fået kig på en debutant, et relativt nyt PROSA-medlem, som i år deltager i delegeretforsamlingen for første gang. Hvad får han mon ud af at deltage, hvor meget mon han forstår af diskussionerne? Svaret på de to spørgsmål er henholdsvis *meget* og *lidt*.

– Jeg er her for at se, hvad der foregår. Jeg mener, det er godt for folk med fælles interesser at finde sammen og få snakket om de ting, man kan komme ud for. Jeg er

her også for at stifte bekendtskaber med nogle af de folk, man læser om i PROSA-bladet, og så er jeg her for at finde ud af, hvordan man kommer til orde i foreningen. Jeg er vant til at være politisk engageret, og jeg går meget op i at have indflydelse og sådan noget, fortæller Søren Hansen, PROSA/Vest om sine motiver til at deltage i delegeretforsamlingen.

Sidemandsoplæring

Det er nu ikke helt nemt at finde ud af, hvad der foregår, må Søren indrømme. Dagsordenen forekommer lidt uoverskuelig, når man sidder og kigger på den derhjemme, inden man tager af sted. Og mange af diskussionerne bygger på ting, der er sagt eller er sket igennem flere år. Der sker mange ting i løbet

af sådan en weekend, som det kan være svært at følge med i, når man endnu ikke har så megen faglig erfaring.

– Men før eller siden finder man vel ud af det. Om nogle år, når man har været med i nogen tid. Men jeg sørger selvfølgelig for at komme til at sidde ved siden af nogle af de gamle ræve, så jeg kan spørge mig for, når der er noget, jeg ikke forstår.

Det er nu ikke alt, hvad der foregår, der er volapyk for begyndere. Mange af uenighederne i PROSA kan genkendes fra andre foreninger og politiske organisationer. Det er først, når man kommer ned i detaljerne, og deltagerne begynder at tale i indforståede koder, at det begynder at blive svært.

– Det flyver med begreber som IITK, FTF, softwarepatenter og overvågning. Der skal man lige lære, hvad det betyder, før man kan følge med i diskussionen.

Mudderfilter

Tonen på dette års delegeretforsamling kunne i perioder godt være lidt hård, og nogle af indlæggene fra talerstolen var meget personlige. Nogle delegerede udtrykte fortørnelse over, at man på den måde bidrog mere til mudderkastning og pindehuggeri end til reel afklaring af, hvad uenighederne rent sagligt gik ud på. Men det generer ikke Søren.

– Den slags sker tit, når man er til møder, hvor folk kender hinanden godt. Jeg synes nu egentlig ikke, at debatten var overdrevent personlig. Det var ikke værre, end at jeg godt kan holde til det.

– Men jeg tror også, at man efterhånden udvikler en slags mudderfilter, der skærer alt det personlige fra, så man ikke lægger så meget mærke til det efterhånden. Hvis ikke man har sådan et filter, kan jeg godt forestille mig, at det kunne være lidt træls at høre på.

Efter mødet mente Søren Hansen, at han i store træk havde fået det ud af at deltage, som han havde forventet. Han blev klogere på diskussionerne og fik lært en masse nye mennesker at kende. Og det er jo det, der skal til, hvis man gerne vil have lidt indflydelse på tingene. ●

Den aktivistbaserede organisation

Trods alle uenigheder er der én ting, PROSAfolk er enige om. PROSA er en fagforening med tryk på forening. Medlemmernes egen aktivitet er et grundlag, som ingen sætter spørgsmålstejn ved

AF PETER BIRCH
FOTO: SHAZIA KHAN

Professionel fagforening eller ej. Uanset om man går ind for en større eller mindre grad af professionalisering af det faglige arbejde, er der i PROSA en dybt forankret opfattelse af, at hele foreningens eksistens bygger på en høj grad af aktivitet blandt medlemmerne. Det er så selvfølgelig, at det ikke en gang kommer til diskussion i delegeretforsamlingen.

Et forslag om at ændre formandens titel til *forbundsformand* og gøre de valgte faglige sekretærer til *forbundssekretærer* som konsekvens af, at man sidste år omdøbte landsforeningen til *Forbundet af IT-professionelle* blev jordnet uden den store debat. Ingrid Nødvig slog hovedet på sømmet, da hun mindede om, at forbundet stadig er en *forening* i henhold til vedtægterne, og at der ikke var nogen grund til at lave om på det.

– Forslaget smager for meget af HK eller FOA eller sådan noget, sagde hun. Og er der noget, PROSAmedlemmer ikke kan lide, er det tanken om, at deres forening skulle udvikle sig i en retning, hvor der ikke er plads til at medlemmerne yder en indsats efter evne og interesser.

Erfagrupper

Eller som faglig sekretær, Carsten Larsen påpegede i en anden sammenhæng:

– Stor ros og tak til Eva Birch Christensen og Allan Pleman for deres indsats med at opbygge erfagrupper i Odense og København omkring arbejdsmiljøarbejdet. Det er positivt, at der på den måde bliver mulighed for, at man kan involvere sig i en enkelt ting, som man interesserer sig for og som vedkommer en i det daglige, uden at man nødvendigvis behøver at involvere sig i alt, hvad PROSA foretager sig.

Faglig sekretær Steen Andersen fortalte om de faglige kurser, som PROSA tilby-

Er der noget, PROSAmedlemmer ikke kan lide, er det tanken om, at deres forening skulle udvikle sig i en retning, hvor der ikke er plads til at medlemmerne yder en indsats efter evne og interesser, sagde Ingrid Nødvig.



der, at de ikke alene henvender sig til folk på tillidsposter, men at de også retter sig mod faglige aktivister, som på et eller andet plan har behov for viden om det faglige arbejde.

– Der er ved at være ventelister til kurserne, og der kommer flere og flere folk fra de mindre private arbejdspladser, kunne han berette, og tilføjede, at man havde holdt fester for deltagerne i håb om, at man gennem en god social kontakt kunne etablere faglige netværk blandt de aktive medlemmer.

Netværk

Det store Øst-Vest projekt bygger på samme ide, at PROSAs styrke i høj grad afhænger af, at medlemmerne kender hinanden og hjælpes ad med at løse de problemer, der er forbundet med at være i arbejdslivet – uanset om man er i arbejde eller er ledig.

Det overordnede formål med projektet er at finde frem til organisationsformer, der kan sikre medlemmerne et godt arbejdsliv, og fokus ligger på opbygningen af netværk omkring medlemmernes umiddelbare interesser. Det er tanken, at man gennem netværk sikrer sig de faglige og sociale kontakter, der er nødvendige for at holde sin kompetence ved lige og bevare kontakten til arbejdsmarkedet, selvom konjunkturene skifter, og virksomheder lukker, og nye opstår.

Uanset om man deltager i et rent it-fagligt netværk, eller om man deltager i noget mere fagforeningsrettet aktivistarbejde, har det betydning, at man ikke mister kontakten med faget og kollegerne, selvom man skulle være så uheldig at miste sit arbejde.

– Det fremtidige arbejde i projektet byder på mere netværksarbejde og på at få udbygget de forskellige hjemmesider, der er knyttet til netværkene, fortalte projektmedarbejder Erling Krohn, da han over for delegeretforsamlingen gjorde rede for projektets status

Vibeke Iversen, PROSA/Stat sammenfattede sin opfattelse af PROSA i en kort sætning:

– Branding eller ikke-branding. Jeg tror på PROSA, som en aktivistbaseret organisation! ●

PROSAs nye hovedbestyrelse



Fra venstre øverst: Finn K. Larsen (VEST), Henrik Mortensen (STUD), Kim Dehn Jørgensen (CSC), Anette Hansen (SAS), Niels Frølich (ØST), Erling Krohn (DF-valgt, ØST), Torsten Höök (STAT), Henrik Kroos (politisk næstformand), Niels Bertelsen (organisatorisk næstformand), Peter Ussing (formand), Peter Gulstad (hovedkasserer), Thomas Kølle (DF-valgt, ØST).

Foto: Shazia Khan.

Nye hoveder under kasketterne

PROSA skifter ud i den politiske ledelse af foreningen.

Peter Ussing sætter sig i formandsstolen efter Henrik Kroos.

Henrik Kroos flytter lidt til siden og overtager posten som politisk næstformand efter Anders Wittrup

Niels Bertelsen bliver siddende som organisatorisk næstformand.

Peter Gulstad vender tilbage som hovedkasserer efter Morten Rønne, som ikke ønskede at genopstille.

Den nye hovedbestyrelse

Delegeretforsamlingen valgte to nye medlemmer af hovedbestyrelsen:

Erling Krohn, PROSA/Øst

Thomas Kølle, PROSA/Øst

Som suppleanter valgtes:

Søren Hansen, PROSA/Vest

Mette Gulstad, CSC

Kritiske revisorer:

Carsten Møller Jensen, PROSA/Vest

Steen Thomassen, PROSA/Øst

Suppleanter:

Kjeld Ploug, PROSA/Øst

Carsten Hering Nielsen, PROSA/Øst

Redaktionsudvalg:

Troels Gade, Stat

Michael Harly, ØST

Torben Schou Jensen, SAS

Knud Erik Pedersen, STAT

Bjørn West, ØST

Nye faglige sekretærer

Valgt i ØST:

Steen Andersen, STAT

Eva Birch Christensen, STAT

Mogens Sørensen, PROSA/ØST

Valgt i Vest:

Hanne Lykke Jespersen, PROSA/VEST

Carsten Larsen, PROSA/VEST

Mads Kellermann, PROSA/VEST

PROSA som arbejdsformidling

En ny lov vil tvinge arbejdsformidlingen til at udlicitere en del af sine formidlingsopgaver til private aktører på området. Det betyder, at PROSAs medlemmer kan risikere at komme i en situation, hvor de ikke længere kan bruge den offentlige arbejdsformidling, men er henvist til at bruge andre private formidlere.

Derfor vedtog delegeretforsamlingen, at arbejdsmarkedsudvalget i samarbejde med a-kassen snarest skal gå i gang med at undersøge PROSAs muligheder for at tilbyde sig som privat aktør på området. Undersøgelsen skal munde ud i en rapport, som skal gøre hovedbestyrelsen i stand til på kvalificeret vis at beslutte, om PROSA skal påtage sig opgaven.



Mads Kellermann er ny faglig sekretær i PROSA/VEST.

Ny valgt sekretær

Selvom Mads Kellermann nu er nyvalgt som faglig sekretær i PROSA, er det ikke en nybegynder, man har fået ind på holdet. Mads har siddet i PROSAs hovedbestyrelse de sidste tre år og blandt andet været aktiv i strukturarbejdet. Før det sad han i bestyrelsen for PROSA/STUD og deltog i uddannelsesudvalgets arbejde. Og endnu længere tilbage har han en fortid som fagforeningsformand. I fem år var han landsformand for teaterteknikerne.

Mads Kellermann er 48 år, uddannet datamatiker i 2000, og han arbejder for tiden i virksomheden TraceXpert. Han bor i Århus. Han begynder i sit nye job hos PROSA den 2. januar.

Nyt ressortudvalg: Nyt arbejdsmiljøudvalg

Delegeretforsamlingen vedtog at udskille et særligt Arbejdsmiljøudvalg fra udvalget for Løn- og Arbejdsforhold, således at der fremover er to separate udvalg.

Opsplitningen i to udvalg begrundes i, at problemerne omkring arbejdsmiljø har en tendens til at drukne i forhold til alle de øvrige opgaver, som Løn- og Arbejdsforhold også skal tage sig af. Man erkendte, at der ville være tale om et betydeligt overlap af arbejdsopgaver, men delegeretforsamlingen mente, at der på den anden side ville være mere end arbejde nok at udføre til, at det kan holde to udvalg beskæftiget.

Sammenlægning af udvalg

Der er behov for en sammenlægning af Hverve- og Fastholdelsesudvalget med et eller flere andre udvalg. Det har bl.a. været overvejet, om det vil være hensigtsmæssigt at sammenlægge HVUD med Informations- og Profileringsudvalget og/eller med udvalget for TR-uddannelserne.

Specielt omkring profileringsarbejdet er der en del overlap og uklarhed om, hvad der hører under HVUD, og hvad informationsafdelingen skal tage sig af.

Der blev ikke taget nogen direkte beslutning om sammenlægninger af udvalgene. Derimod vedtog delegeretforsamlingen, at der skal nedsættes en arbejdsgruppe, som skal undersøge informationsafdelingens virke og fremtid specielt med henblik på at få profileringsarbejdet lagt over i Hverve- og Fastholdelsesudvalgets regi.



PROSA

Mogens Sørensen, faglig sekretær, var en af 25-års-jubilarerne

Sølvnål til de gamle

PROSA er nu ved at være så gammel en forening, at de første 25-års jubilare kan udpeges.

Under festmiddagen uddelte den afgående formand, Henrik Kroos, en række diplomer og sølvnåle til de af foreningens veteraner, der deltog i delegeretforsamlingen.

Men der er flere endnu, og måske er der endda endnu flere end dem, der er registreret som jubilare i PROSAs medlemsregister. I foreningens første år var man ikke så nøjeregnende og præcise med at registrere ind- og udmeldelsesdatoer for medlemmerne.

– Hvis der er medlemmer, der ikke får en nål og et diplom, bedes de kontakte medlemsadministrationen, opfordrede Henrik Kroos.



Den politiske næstformand, Anders Wittrup, var godt gal på redaktionsudvalget og dets formand, Peter Ussing, over at have fået afvist et læserbrev i den politiske debat.

Censur i PROSAbladet

– Det er meget svært at forstå, at foreningens politiske næstformand ikke kan komme til at svare på et læserbrev, der fem-seks gange nævner næstformandens navn.

Den politiske næstformand, Anders Wittrup, var godt gal på redaktionsudvalget og dets formand, Peter Ussing, over at have fået afvist et læserbrev i den politiske debat. Afvisningen skyldtes ifølge Wittrup Ussings personlige interesse i, at en anden læserbrevsskribent fik det sidste ord i debatten.

– Magtfordrejning, tordnede Wittrup.

Peter Ussing afviste beskyldningerne om magtfordrejning. Hele redaktionsudvalget var enige om, at debatten var afsluttet, da Wittrup forsøgte at genåbne den med sit læserbrev. Bjørn West fra Bladudvalget støttede sin udvalgsformand og tilføjede:

– Debatten var ved at udvikle sig i en injurierende retning. Derfor stoppede vi.

Bjørn West opfordrede i øvrigt kommende læserbrevsskribenter til at holde en ordentlig tone.



Søren, Trine, Lars Bo, Stefan og Ole efter et kanon besøg hos SUN microsystems.

En verden til forskel

Det store frafald på datamatikeruddannelsen blev vendt til en fordel på it-akademiet i Skive. Eleverne indså på et tidligt tidspunkt, at med kun 6 studerende i klassen kunne de nå langt – i bogstavelig forstand. De ville til Silicon Valley og se det vilde it-eventyr i øjnene. Her er deres beretning om en it-verden med meget lidt til fælles med den danske.

AF TRINE NIELSEN & LARS BO THOMASSEN,
DATAMATIKERSTUDERENDE

Campus

De store virksomheder ligger næsten afskåret fra omverdenen, Cisco har alene 40 bygninger samlet på et 'campus'. ORACLE huser ca. 8000 medarbejder i seks smukke bygninger. For ikke at spille middagspausen med ærinder tilbydes der medarbejdergoder i form af billig eller helt gratis frokost, fitness faciliteter til fri afbenyttelse. Et enkelt sted var der også tandlæge og blomsterbutik på virksomhedsområdet.

Udefra ser kontorbygningerne flotte og nye ud. Vi er kommet til Silicon Valley, og her går det stærkt. Det går hurtigt op, og det går rigtig hurtigt ned igen. Inde i bygningerne arbejdes der på højtryk. Stilheden understreges af kontorerne indretning. Væk er alle illusioner om åbne kontor-

landskaber og synergieffekt. Du sidder i små celler på 2,5x2,5 m. med ca. 2 meter høje grå vægge omkring. Derinde kan du hverken høre eller se din nærmeste arbejds-kollega. Ydervæggene er af glas, her ligger gangarealet. Enkelte medarbejdere prøver at sætte personligt præg på deres celle med billeder og legetøj. Færre har åbnet for lyset udefra vinduespartiet – sollyset skulle jo nødigt reflektere i skærmen og forstyrre arbejdet. Det hele udstråler effektivitet og produktivitet.

Ingen fagforeninger

At blive ansat i en amerikansk virksomhed i USA er lettere sagt end gjort. Hvis man opnår en samtale er det almindeligt, at man

bliver interviewet af flere forskellige personer i en time ad gangen, i op til 10 timer i træk – også under frokosten. Der bliver kun lagt vægt på faglige kvalifikationer, og der bliver stillet opgaver, som løses på stedet. Personlige emner, som ikke har noget med arbejdet at gøre, f.eks. familie, børn eller fritidsinteresser må ikke diskuteres.

Den største forskel mellem Danmark og USA ligger i ansættelsesforhold. Det sagde de fleste af de danskere, vi talte med. Fagforeninger eksisterer stort set ikke, og dermed er der ingen sikring i ansættelsen.

Ferien er på to uger om året, og enkelte steder har man så yderligere to ugers sygedage (*personal time off*) til rådighed, der godt måtte inddrages som ferie.

På arbejde

Medarbejderen bruger gerne op til to timer på at komme på arbejde. Trafikken er tæt. Selvom det seneste halve års økonomiske nedgang har mindsket antallet af trafikanter, er der stadig kødannelse på motorvejen.

I dalen er arbejdstiden typisk fra kl. 09.00 til en gang ud på aftenen. De fleste går hjem ved 18-19-tiden. Der er fleksid mange steder, men det forventes at man er i sin celle mindst 8 timer, gerne mere i travle perioder. Overtid er inkluderet i lønnen, der til gengæld er god. Når man afslutter større projekter, får man ofte udbetalt en bonus. Aktieoptioner er også en mulighed, som dog ikke helt er, hvad den har været.

Money talks

Penge taler man om – og man har dem! Lønftalerne er individuelle lønftaler, og der blev grinet lidt af de indere, der lod sig lokke til Silicon Valley for at arbejde for \$60.000 (ca. 450.000 kr., red.) om året. De måtte et stykke væk for at have råd til at bo komfortabelt. En toværelses lejlighed på 90 m² koster \$2000-\$3000 (15.000-22.500 kr. red.) om måneden. Huslejen er for langt de fleste den største post på budgettet. Til gengæld koster en stor bil kun tre måneders husleje!!!

No vacancy!

Flere steder oplyser man om officielt ansættelsesstop, rent faktisk fyrer man med-

arbejdere lige nu. I en virksomhed bedømmer man i hver afdeling den enkelt medarbejder efter et pointsystem, og hvert kvartal fyrer man så de nederste 2,5% fra listen. Man erkendte, at det kunne resultere i, at der blev fyret medarbejdere fra en afdeling, der var mere kvalificeret, end de medarbejdere der fik lov at blive i en anden.

Det er billigere at producere i udlandet, og derfor bliver rigtig mange arbejdspladser for tiden flyttet til Asien især Indien, hvor virksomhederne førhen hentede masser af arbejdskraft til Silicon Valley til enkelt projekter. Nedgangen har også betydning, at virksomhedernes fokus er rettet mod kundens behov. Førhen udviklede man produkter, som man så bagefter gik ud og solgte. I dag samarbejdes der i højere grad med kunden om at udvikle produkter, der med sikkerhed også kan sælges til andre.

Småt med fritid

Det regner aldrig i Californien! Men hvem savner årstidernes skiften, når arbejdet er prestigefyldt, og lønnen gør en i stand til at leve, som man har lyst til.

Når arbejdsdagen er forbi går man ud og spiser med vennerne. Klokkeren bliver let hen ad halv otte, inden det sker. I weekenden går turen op i bjergene til Lake Tahoe, et uendeligt smukt område eller ud til den foretrukne vingård.

Det lyder meget rart og smukt alt sammen, men reelt er der småt med fritid og tid til at være sammen med sin familie og venner. De fleste er præget af en 'gå-i-



Sightseeing på Alcatraz, med Golden Gate Bridge i baggrunden.

byen' mentalitet. Morgenmaden indtages på Starbucks (amerikansk kæde af kaffebarer, red.). Frokosten og ofte også aftensmaden indtages på arbejdspladsen.

Karriere frem for alt

Sikkerheden i ansættelsen er sat på spil, og man er flyttet langt væk fra venner og familie for at få sit drømmejob. Man lægger mange timer på sin arbejdsplads. Lønnen er et forhandlingsobjekt og ofte rigtig god. Det er tydeligt, at de folk vi møder har valgt karriere frem for alt andet. Nogle har gjort det bevidst, andre lidt mere tilfældigt. I Silicon Valley er der mange indvandrere fra alle dele af USA og af alle nationaliteter, det er af stor betydning at arbejde for en toneangivende virksomhed.

For nogle er det det hele værd...

Vores underviser Marianne Grubak foran ORACLE's flotte campus.



En studietur kræver meget planlægning. Inden vi tog af sted, kontaktede vi en række virksomheder i Danmark og USA, og efter en del hårdt arbejde efter skoletid lykkedes det at få aftaler med SUN Microsystems, ORACLE, UC Berkeley, DISP.org og RSA for at besøge deres virksomheder.

Flere af de virksomheder og organisationer, vi kontaktede hjemmefra, meldte tilbage, at vi var for sent ude. Af sikkerhedsårsager ønskede man mindst tre måneders varsel for besøgende. Til gengæld mødte vi folk derovre, som gjorde det muligt for os næsten fra dag til dag at besøge bl.a. Stanford universitetet, Cisco og nVidia.

Borgfred, men ikke i FTF

AF THOR TEMTE, INFORMATIONSCHEF

PROSAbladet fra december 1972 handler udelukkende om FTF's kongres samme efterår.

Kongressens vigtigste tema var borgfredsaftalen, der var "indgået den 15/11 1967, mellem FTF og LO, med det formål at søge at påvirke de tilsluttede organisationer til borgfred, indtil grænseproblemerne blev endelig løst." (side 6). Aftalen var kun mundtlig og FTF's forretningsudvalg ønskede en skriftlig aftale.

Og grænseproblemer var der, HK-bladet nævner for eksempel i sit novembernummer det år, at der måtte være gode muligheder for at organisere på forsikringsområdet. Forsikringsområdet var dengang og er i dag dækket af Forsikringsfunktionærerne, en af FTF's medlemsorganisationer.

PROSAs daværende formand Anker Mørk Thomsen skriver i sin leder: "Skitsen inddeler organisationsområdet i tre klasser: 1) LO's område, 2) FTF's område og 3) frit område." (side 4). Forslaget til aftalen, udarbejdet af forretningsudvalg i FTF, siger "Organisationsområder for FTF og organisationer tilsluttet FTF er tjenestemændene og funktionærer, der overenskomstmæssigt er dækket af hovedaftalen og/eller overenskomster og dokumenterede aftaler afslutte af FTF eller tilsluttede organisationer og deres afdelinger." (side 16).

Anker Mørk Thomsen gør opmærksom på at: "En sådan definition af organisationsområdet giver ... arbejdsgiveren frit spillerum, i den forstand, at han ved at indgå en aftale med et fagforbund overgiver organisationsretten til dette forbund, ..." og at det med denne formulering "... ikke længere (er) arbejdstagerne, som afgør hvilken organisation de vil tilhøre; men derimod "arbejdsgiveren"... "Som eksempel på en sådan situation kan jeg nævne et forsøg på fra FTF's, LO's og Lønnings- og Pensionsdepartamentets side på at overgive forhandlingsretten til HK for de af PROSA's medlemmer som er ansat i staten." (side 4-5).

Djæveln og Jesus

PROSA var ikke glad for forslaget og var ikke ene om det. "Kongressen deltes tilsyneladende i tre lejre: en der gik ind for forretningsudvalgets forslag til bemyndigelse af FU til fortsatte forhandlinger med LO, ... , de der ønskede bemyndigelsen skærpet i retning af iagttagelse af større selvbestemmelsesret i

spørgsmålet om organisatorisk tilhørsforhold Den tredje gruppe omfattede dem, der ikke ønskede nogen aftale overhovedet." (fra referatet af kongressen side 7)

Reaktionerne fra den sidste gruppe var meget voldsomme – her er et citat:

"Alf Axel Petersen, Radiotelegrafistforeningen af 1917, gik i flere indlæg imod en borgfredsaftale. I en brandtale erklærede han ... Vi ønsker ikke, at FTF og LO som djævelen og Jesus skal dele menneskerne mellem sig. ... - Radiotelegrafisterne agter ikke at rette sig efter nogen aftale. Vi er kompromisløse, og vi er ubøjelige." side 7.

FTF's kongres gav FU bemyndigelse til fortsatte arbejdet med borgfredsaftalen. Der blev dog vedtaget et tillæg til aftalen der skulle sikre organisationsfriheden.

PROSAs formand skrev i sin leder "... det må siges at det tillæg til skitsen om borgfred, som blev vedtaget på kongressen, er det mindste

Trusler om eksklusion

Forholdet mellem FTF og PROSA var på dette tidspunkt ikke godt. FTF's forretningsudvalg havde tidligere på året truet med at ekskludere PROSA, hvis ikke PROSA holdt op med at organisere andre FTF-organisationers medlemmer. Og forholdet til FTF skulle blive endnu værre senere hen på sommeren 1973. Det vender vi tilbage til i denne fortsatte føljeton om PROSA og FTF.

PS: Efter kongressen indledte FTF forhandlinger med LO om forslaget til den nedskrevne borgfredsaftale og d. 20. juni 1973 blev aftalen underskrevet. Aftalen har været gældende siden 1. juli 1973 og ifølge Peder Vesterbæk fra FTF er der jævnligt sager.

PPS: Der fremgår ikke af PROSAbladet, hvem der har skrevet referatet fra FTF's kongres. ●



Illustration forsiden af PROSAbladet dec 1972:

I anledning af julen havde redaktionen valgt at illustrere forsiden med en juletræ med hovedorganisationernes vigtigste dagsordenpunkter som juletræslyst.

LO ønskede sig brændende Økonomisk Demokrati og FTF var igang med forhandlinger med LO om den såkaldt Borgfredsaftale.

krav, som må stilles til en borgfredsaftalen for at PROSA overhovedet vil overveje at acceptere den"

BIG BROTHER AWARDS

Hvem er Danmarks Big Brothers?

For andet år i træk uddeles de internationalt anerkendte Big Brother Awards i Danmark. Det sker ved en ceremoni den 21. januar 2003.

I 2001 blev priserne bl.a. givet til tidl. justitsminister Frank Jensen (For terrorpakken og den gentagne benægtelse af Echelon) og Rigspolitiet (For deres generelle tiltro til mere overvågning).

Big Brother Awards 2002 uddeles til personer, ministerier, organisationer, firmaer, produkter m.v., der igennem det seneste år har gjort mest for at udbrede overvågning og indskrænke vores privatliv.

Pris på positive eksempler

For at tilpasse Big Brother Awards konceptet til dansk tradition vil der også være awards til positive eksempler, der beskytter eller taler for individets ret til privatliv. Vi håber på den måde at kunne være med til at vende udviklingen og støtte gode initiativer.

Derfor opfordrer komiteen bag Big Brother Awards alle bekymrede borgere til at indgive forslag til en eller flere kategorier inden 3. januar 2003 på www.bigbrotherawards.dk

Der gives mulighed for uddeling af Awards i følgende kategorier:

Statslig, Amtslig/Kommunal, Virksomhed, Produkt/Projekt og Person.

Forslag vil blive vurderet af juryen, der udvælger de nominerede og endelige vindere, og kun de udvalgte offentliggøres.

Juryen

Kim Elmoose, journalist ved Computerworld Online

Per Helge Sørensen, forfatter og medstifter af Digital Rights

Mette Reissmann, selvstændig konsulent tilknyttet Forbrugerinformation

Birgitte Kofod Olsen, seniorforsker v. Det Danske Center for Menneskerettigheder

Anders Kærulff Christensen, journalist ved Danmarks Radio

Martin von Haller Grønbæk, advokat med it som speciale og medstifter af FDIH

Bo Elkjær, journalist ved Ekstrabladet

Jesper Svarre, underviser og kursusadministrator - Privatliv.net og PROSA

Øvrige medlemmer af kredsen

Peter Christensen, Peter Christensen, Privatliv.net og CND.dk

Stephan Engberg, Underviser og stifter af Open Business Innovation

Henrik Lund Kramshøj,

Sikkerhedsforum.dk

Tom Manczak, Studerende



IT-højskolen etablerer 50 enkeltfagspladser for personer med en kort videregående uddannelse

IT-højskolen i København åbner nu op for, at personer med en kort videregående uddannelse (f.eks. datamatikere) kan læse enkeltfag på IT-højskolen uden at søge ind på en hel diplomuddannelse.

Ansøgningsfristen er 2. januar kl. 12.00, og der kræves to års erhvervsarbejde efter KVVU-uddannelsen af ansøgere.

Datamatikere og andre med en kort videregående uddannelse fra februar kan ansøge om at komme ind og læse enkeltfag på diplomuddannelsen. Du kan søge online. <http://www.it-c.dk/Internet/uddannelser/aaben/enkeltfag/online/>

„Vores studieadministration har igennem en periode haft mange henvendelser fra personer med en kort videregående uddannelse, der ikke er interesserede i at gen-

nemføre en hel diplomuddannelse, men meget gerne vil følge enkelte kurser, som er specielt relevante for dem. Det ønsker vi at imødekomme, og derfor har vi forsøgsvis etableret 50 sådanne kursuspladser,” udtaler Mads Tofte, direktør for IT-højskolen.

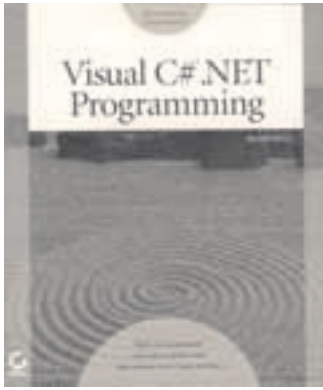
Optagelse sker efter skriftlig, motiveret ansøgning, som bedømmes af et fagkyndigt udvalg. Der lægges vægt på, at ansøgeren argumenterer overbevisende for, at der er et godt match mellem ansøgerens forudsætninger og de forudsætninger for kurset, der er anført i IT-højskolens elektroniske kursusbase (se <http://www.it-c.dk/Internet/uddannelser/kurser/>). Det er et krav, at ansøgeren har to års relevant erhvervs erfaring efter den adgangsgivende eksamen.

Ansøgning kan ske via IT-højskolens hjemmeside fra den 11. oktober.

Om IT-højskolen

IT-højskolen blev etableret i 1999 med det formål at varetage forskning og undervisning på universitetsniveau inden for et bredt spektrum af informationsteknologiske emner. IT-højskolen har i dag forskningsafdelinger inden for områderne: 'Digital Æstetik og Kommunikation', 'Innovation', 'Teori' og 'Design og brug af informationsteknologi'. Inden for efter- og videreuddannelse har IT-højskolen en diplomuddannelse, fire masteruddannelser og 90 it-enkeltfagskurser. Læs mere om IT-højskolen i København på: <http://www.it-c.dk>

VISUAL C# .NET PROGRAMMING



C# is the hot new language from Microsoft, designed specifically for the new .NET platform for application development. Visual C# .NET Programming provides a comprehensive introduction to the principals of C# programming but has a different emphasis from many other books. Because the language is so well-suited to the creation of Web Services, author Harold Davis emphasizes this application throughout the book. In the beginning of the book, you create a simple Web Service; by the end, you will be able to create a much more complex Web Service. You also learn the fundamentals of object-oriented programming with C#, creating user interfaces for Windows applications, working with files and directories, and working with XML and ADO.NET. Davis has an established reputation as a teacher of introductory programming concepts. This book is the perfect companion to his Visual Basic .NET Programming.

Harold Davis
Månedens tilbud
ISBN: 0782140467
Normalpris kr. 474,-
Medlemspris kr. 355,-

MAC OS X



New York Times computer columnist David Pogue has just updated his bestselling Mac OS X: The Missing Manual! And once again, he applies his scrupulous objectivity to this exciting new operating system, revealing which new features work well and which do not. With new material on almost every page, this second edition offers a wealth of detail on the myriad changes in OS X 10.2. Pogue includes

new chapters on iChat (Apple's new, AOL-compatible instant-messaging software), Sherlock 3 (the Web search tool that pulls critical Web information directly onto the desktop), and the new Finder (which reintroduces—spring-loaded—folders by popular request). With humor and technical insight characteristic of the Missing Manual series, the book also delves into features under the hood, such as the networking tools that allow Macs and PCs to swap files on a network. This acclaimed book is an essential resource for anyone who is serious about Mac OS.

BOG - INFO

David Pogue
ISBN: 0596004508
Normalpris kr. 328,-
Medlemspris kr. 278,-

David Pogue
ISBN: 0596004508
Normalpris kr. 328,-
Medlemspris kr. 278,-

DREAMWEAVER MX TEMPLATES



Dreamweaver MX Templates provides an in-depth examination of the newly enhanced template functionality as well as Dreamweaver's other reusable design elements. Part

I builds the foundation for understanding templates, library items, snippets, and assets, including detailed instruction about how to use templates and reusable elements. Part II is a real-work project that puts what's been learned to practical use by building a web site for a fictitious company. Step-by-step instructions, tips, warnings, and exercises help guide you along the way.

Brad Halstead
ISBN: 0735713197
Normalpris kr. 320,-
Medlemspris kr. 272,-

JAX: JAVA APIS FOR XML KICK START



As XML becomes more important for storing and sharing data, Java developers need tools to help them incorporate XML data into their ap-

plications. Sun has created the "JAX Pack" - a collection of programming interfaces to ease XML development. The JAX APIs are fundamental for development of Web service applications as well as other e-Commerce applications requiring the exchange and manipulation of data.

Aoyon Chowdhury
ISBN: 0672324342
Normalpris kr. 370,-
Medlemspris kr. 314,-

INDRE LEDERSKAB



Det indre lederskab indeholder bud på en ny samarbejdsform, der tilgodeser både de øgede krav til effektivitet samt den følelsesmæssige side af det at være et menneske i udvikling. Ideen er, at medarbejderne

skal kunne samarbejde på tværs af grupperinger i organisationen for at løse specifikke problemer, som man er fælles om. De nye enheder arbejder selvforvaltende og alle inddrages, hvilket øger medansvarligheden.

H. Sebastian Nybo
ISBN: 8711164506
Normalpris kr. 269,-
Medlemspris kr. 242,-

FTU BOGHANDEL



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

VISUAL C# .NET PROGRAMMING

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

Sygdom og barsel under ledighed og aktivering

Dagpenge som ledig

Hvis du er arbejdsløs og modtager arbejdsløshedsdagpenge, skal du stå til rådighed for arbejdsmarkedet.

Hvis du bliver syg, kan du ikke opfylde din rådighedsforpligtigelse og kan derfor ikke få arbejdsløshedsdagpenge. Til gengæld kan du få sygedagpenge under sygdom.

Sygedagpenge som ledig

Hvis du modtager arbejdsløshedsdagpenge, uddannelsesgodtgørelse eller løn i servicejob, jobtræning, individuel jobtræning eller arbejdspraktik og bliver syg, kan du få udbetalt sygedagpenge fra kommunen. Hvis du er dimittendoptaget i a-kassen, kan du også få sygedagpenge i karensmåned.

Hvor meget?

Sygedagpengene svarer til dine dagpenge.

Hvad skal man gøre?

Du skal sygemelde dig på arbejdsformidlingen på den første sygedag. Det kan du gøre via telefonen.

Du skal også ringe til a-kassen den første sygedag. A-kassen sender dig en blanket (dp 200 B – anmodning om dagpenge). Denne blanket skal du selv udfylde og sende til sygedagpengekantoret i din kommune senest 1 uge efter din sygemelding. Ellers kan du risikere, at du ikke kan få sygedagpenge. Hvis du af en eller anden grund sender blanketten til kommunen senere, skal du selv ringe til sygedagpengekantoret og aftale det med dem.

Raskmelding

Når du bliver rask, skal du kontakte arbejdsformidlingen igen. Hvis du har været syg under 14 dage, kan du raskmelde dig telefonisk. Hvis du har været sygemeldt i 14 dage eller mere, skal du møde op på arbejdsformidlingen og blive tilmeldt igen. Du skal også ringe til a-kassen og raskmelde dig.

Udbetalingspecifikationer

Når du modtager sygedagpenge fra kommunen, får du udbetalingspecifikationer derfra.

Når du bliver rask, skal den nederste del af den sidste udbetalingspecifikation udfyldes og sendes til sygedagpengekantoret.

Sygedagpengekantoret vil herefter sende dig en samlet opgørelse over de udbetalte sygedagpenge. Denne opgørelse, som hedder N 217, skal du sende til a-kassen. Når a-kassen har modtaget opgørelsen, kan vi igen udbetale arbejdsløshedsdagpenge.

Forudsætningen for retten til sygedagpenge fra kommunen er, at du er syg.

Sygedagpengekantoret kan derfor rekvirere en lægeerklæring til dokumentation for sygdommen.

A-kassen kan foretage en rådighedsvurdering i forbindelse med raskmeldingen. Hele uger med sygedagpenge forbruger af ydelsesretten i både dagpenge- og aktivperioden. Hele uger med sygedagpenge i mere end 6 uger, forlænger aktivperioden med den periode, der overstiger de 6 uger.

Barselsdagpenge

Hvis du modtager arbejdsløshedsdagpenge, uddannelsesgodtgørelse eller løn i servicejob, jobtræning, individuel jobtræning eller arbejdspraktik, har du ret til barselsdagpenge i forbindelse med graviditet, barsel og adoption.

Hvis du er dimittendoptaget i a-kassen kan du også få barselsdagpenge i karensmåned.

Hvor meget?

Barselsdagpengene udbetales med den samme sats som arbejdsløshedsdagpengene.

Hvor længe?

Du har ret til barselsdagpenge i 4 uger, før du forventer at føde. Den dag, du forventer at føde, regnes med i de 4 uger.

Du kan få barselsdagpenge mere end 4 uger før forventet fødsel (din termin), hvis

- din læge skønner, at din graviditet vil forløbe sådan, at der er risiko for dit helbred, hvis du fortsætter med at arbejde.
- du har et arbejde, der kan skade dig eller dit ufødte barn, eller
- sikkerhedsbestemmelserne på din arbejdsplads fastslår, at dit arbejde er skadeligt for dig, når du er gravid.

Hvis du mener, du ikke bør være til rådig-

hed for arbejdsmarkedet under din graviditet, skal du kontakte din læge.

Du har ret til barselsdagpenge i 24 uger efter fødslen. Perioden regnes fra dagen efter fødslen. De første 14 uger efter fødslen udbetales barselsdagpenge til moderen, og inden for den samme periode har faderen ret til 2 uger med barselsdagpenge. De sidste 10 uger kan forældrene selv bestemme hvem, der skal have barselsdagpenge, men barselsdagpengene kan kun udbetales til en af forældrene af gangen. Faderen har ret til yderligere 2 uger med dagpenge efter de 24 uger.

Hvad må man?

I de første 14 uger efter fødslen må du hverken arbejde, studere eller have anden form for beskæftigelse. I de sidste 10 uger har du mulighed for at genoptage arbejdet i mindre omfang eller deltage i fagpolitisk arbejde, undervisning o. lign. Du skal undersøge dette nærmere i din kommune.

Hvis barnet indlægges

Hvis barnet bliver indlagt på hospital i din barselsorlovsperiode, kan orloven forlænges med den periode, som barnet er indlagt. Forlængelsen kan højst vare i 3 måneder.

Adoption

Forældre, der adopterer et barn, kan få barselsdagpenge i 24 uger. Orlovsperioden begynder den dag, man modtager barnet og kan fordeles frit mellem forældrene. Hovedreglen er, at der kun udbetales barselsdagpenge til en af forældrene ad gangen.

Den af forældrene, der ikke tager den lange orlov, har ret til de 2 ugers „fædreorlov“, og de skal afholdes inden for de første 14 uger. Den udvidede fædreorlov i 25. og 26 uger kan kun afholdes af faderen.

Hvordan gør jeg?

Du skal afmelde dig på arbejdsformidlingen og i a-kassen, når din orlov begynder.

Hvis du stadig er ledig efter orlov, skal du tilmelde dig Arbejdsformidlingen igen.

A-kassen sender dig en blanket (dp 200 B), som du skal udfylde og sende til sygedagpengekantoret i din kommune senest 9 måneder efter fødslen/adoptionen. ●

Workshop for forhandlere

Med forhandlerworkshopen vil vi gerne give PROSAs forhandlere og tillidsrepræsentanter lejlighed til at udvikle deres forhandlingsteknikker. Vægten på kurset ligger på praktiske øvelser og en høj grad af deltagerinddragelse.

En del af kurset vil dreje også om erfaringsudveksling, og om de aktuelle forhandlingssituationer deltagerne står i. Der må derfor påregnes nogen tid til forberedelse inden kurset.

Målgruppe: Øvede forhandlere og tillidsrepræsentanter

Tid og sted: 27. til 29. marts 2003, Blommenslyst Kro v/ Odense

G-4

Formålet med kurset er at deltagerne kan opdage og håndtere psykiske arbejdsmiljøproblemer på arbejdspladsen og kan arbejde for et sundt psykisk arbejdsmiljø.

Hvilke tegn på dårligt psykisk arbejdsmiljø på arbejdspladsen skal man være opmærksom på, og hvad kan man gøre for at få skabt bedre arbejdsforhold? Hvordan opdager man, at en kollega er ved at køre ned, og hvordan håndterer man situationen?

Hvad gør man, hvis man selv er ved at få problemer?

De love og regler, der gælder for området, vil blive gennemgået – hvad er henholdsvis tillidsrepræsentanterne og sikkerhedsrepræsentanternes muligheder for at forbedre arbejdsvilkårene?

Som repræsentant for andre skal man håndtere både sine egne arbejdsbelastninger, kollegaernes problemer og det ansvar, der følger med.

Målgruppe

Kurset henvender sig primært til tillids- og sikkerhedsrepræsentanter, men alle med interesse i psykisk arbejdsmiljø kan deltage.

Tid og sted: 9. - 11. oktober 2003, Blommenslyst Kro v/ Odense

Nyt debatforum på www.prosa.dk

Vi har åbnet et nyt debatforum på PROSAs hjemmeside. Her kan du kommentere nyheder, it-politik og andre relevante emner. Find det under „It-stof og debat“ på 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.

www.prosa.dk

- hjemmesiden for professionelle it-folk

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. 294,00

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 - support@prosoft.dk

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

Kurser og foredrag i PROSA

Kære medlemmer

I denne måneds kursuskalender kan du bl.a. finde en kursusrække om XML – fremtidens format til dataudveksling. Du kan også lære om javascript, Linux, databaser, og godt webdesign. To spændende foredrag om IPv6 og firewalls er der også blevet plads til. Nedenfor et lille udvalg af beskrivelserne, og husk at se på vores hjemmeside - der kommer hele tiden nye kurser til.

XML, XML Schemas, XSLT og Webservices

XML er fremtidens datakommunikationsform. I erkendelse af dette arrangerer PROSA et samlet forløb, hvor du kan lære XML fra bunden. Forløbet bliver afholdt i Århus og i København, og der er afsat 4 weekender til det. Du kan dog også vælge kun at deltage på nogle af kurserne, idet der er separat tilmelding til alle 4 kurser.

PhotoShop Avanceret

At skabe gode billeder og animationer i Photoshop kræver et godt grafisk øje, men du kan komme langt, hvis du kender værktøjerne til bunds. Vi ser bl.a. på alle filtrene, på actionscripts, animationer og på almindelig billedmanipulation. I skrivende stund er tidspunktet for dette kursus ikke på plads.

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.

SQL

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

Linux Servere

Introduktionskursus til Linux som server, hvor der gives en kort indføring i de mest elementære serverfunktioner under Linux, herunder oprettelse af brugere, tildeling af netværksopsætning fra serveren (DHCP), deling af filer (Samba), intranetserver til interne informationer (Apache) samt epostserver (Postfix).

Javascript

Kurset skal sætte deltageren i stand til at lave et dynamisk layout på en hjemmeside. Vi ser på muligheden for at lave små menuer, animerede knapper og formsevaluering etc. Vi laver en masse øvelser, der samlet bliver til en hjemmeside med menuer, knapper og forms.

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

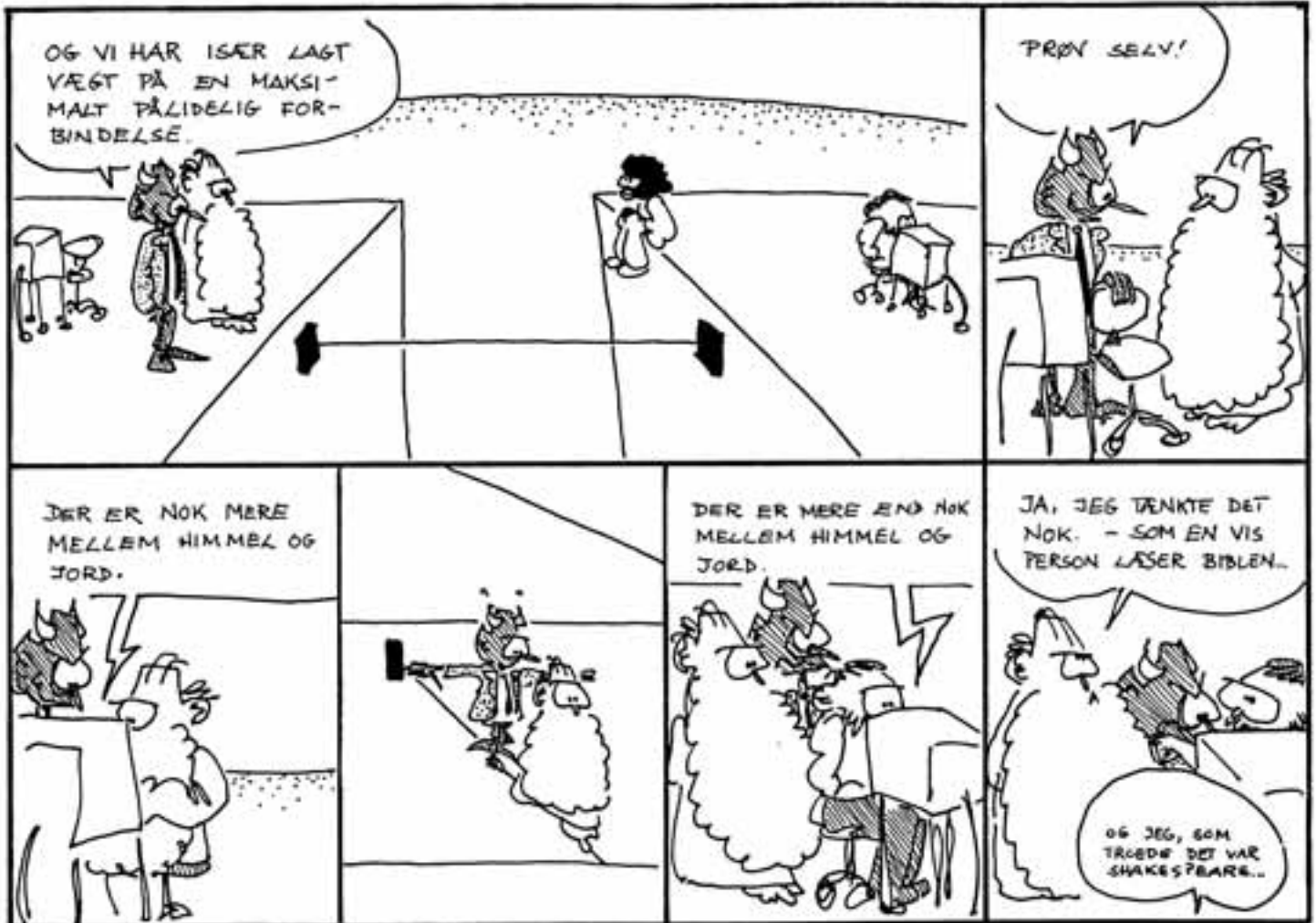
*Vel mødt til PROSAs kurser.
Jesper Svarre / kursus@prosa.dk*

Kursuskalender

Dato	Form	Emne	Sted
11-12/1	Kursus	Interaktiv video	København
15/1	Foredrag	IPv6	København
18/1	Kursus	Fra MSOffice til OpenOffice.org	Århus
18-19/1	Kursus	Javascript	København
25-26/1	Kursus	Web Usability	København
29/1	Foredrag	Firewalls	København
1-2/2	Kursus	Java	København
1-2/2	Kursus	Linux Servere	Århus
8-9/2	Kursus	MySQL	København
15-16/2	Kursus	Schemas	København
22/2	Kursus	Databasedesign	København
23/2	Kursus	SQL	København
8-9/3	Kursus	XML	Århus
8-9/3	Kursus	Linux Servere	København
22-23/3	Kursus	Schemas	Århus
5-6/4	Kursus	XSLT	København
26-27/4	Kursus	XSLT	Århus
17-18/5	Kursus	Webservices	København
31/5-1/6	Kursus	Webservices	Århus
14-15/6	Kursus	MySQL	Århus

Med forbehold for ændringer i program og indhold

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



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
Tigergården,
indgang C
Nørregade 77²
5000 Odense C
Kontortid: kl. 10 - 15
Tlf.: 66 17 92 11
fax: 66 17 79 11
E-mail:
faglig-ode@prosa.dk

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

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

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

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

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

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

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

Formanden, næstformand og faglige sekretærer

Peter Ussing
Formand
Direkte: 29 23 42 29
E-mail: peu@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

Mads Kellermann
Faglig sekretær
Århus: 87 30 14 14
Privat: 86 76 11 60
E-mail: mke@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

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

Hvorfor er du med på DF?

AF JULIE BECH, INFORMATIONSMEDARBEJDER

Månedens PROSAbegivenhed var uden tvivl DF – DelegeretForsamlingen. Det var nok mest kampvalget om formandsposten, som solgte billetter. I år var der 209 tilmeldte delegerede. Normalt er der ca. 120. Som det vil være de fleste bekendt, fik PROSA ny formand, men der var også mange relevante diskussioner om politikken, fremtiden, fagligheden og strukturen i PROSA. Rammerne var fine på SAS Radisson hotellet, og festmiddagen en nydelse.

Men hvad er det, der får folk til at bruge en hel weekend af deres dyrebare tid på fagligt arbejde? PROSAbladet gik nogle delegerede på klingen med spørgsmålet: Hvorfor er du med på DF?



Eilif Hansen, 25

DF er en mulighed for at få indsigt i PROSAs politiske og faglige arbejde. Hvis man har noget på hjerte, er det her, man kan dele det med andre. DF er PROSAs bedste mulighed for demokrati og for at blive hørt. Jeg vil være med til at bestemme, hvor PROSA er på vej hen. På DF kan man gøre en forskel og være med til at skabe foreningen

Erna Lyngbe, 45

Det er spændende, at der er kampvalg. Jeg må indrømme, at der er meget på en DF, som er dødskedeligt. Men formandsvalget interesserer mig meget. På DF mærker man, at bevægelsen er i live, og at der stadig er folk, som brænder for det faglige arbejde. Desuden er det et godt afbræk i hverdagen, og jeg får set alle de folk, som jeg ikke har set længe.



Torben Bjørn Andersen, 56

Jeg har været på DF mange gange. For det første interesserer jeg mig for fagligt arbejde. Jeg er sikkerhedsrepræsentant på min arbejdsplads for PROSA. Og så har jeg været faglig aktiv siden jeg var 17. For det andet er det vigtigt at følge med i, hvad der sker, og hvilken vej vi går, både politisk og fagligt. Især i en branche, som er så omskiftelig som vores.

Mette Gulstad, 48

Jeg er med på DF dels fordi jeg er medlem af Hovedbestyrelsen, dels fordi jeg er faglig aktiv på min arbejdsplads, CSC. For mig er det en normal del af det at være faglig aktiv at være delegeret. Jeg får forhåbentlig det resultat ud af det, at jeg er med til at vælge en ny ledelse. Jeg er uenig med den gamle. Det er på DF, at man kan øve indflydelse.

