

DE IT-PROFESSIONELLES FAGBLAD

PROS
Abladet

Nr. 5 maj 2003

PROSABLADET

33. årgang nr. 5 2003

Adresse:

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

Ansvarshavende redaktør:

Thor Temte
tth@prosa.dk

Redaktionel medarbejder:

Julie Bech jub@prosa.dk

Udgivelsesdato og deadline:

Udkommer den 15. hver måned,
undtagen juli måned.
Deadline for artikler: **26. maj**
Læserbreve: **2. juni**

Redaktionsudvalg:

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

Artikler:

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

Annoncer:

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

Fredag den 2. juni

Abonnement:

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

Oplag:

Oplag 15.000

Teknisk produktion:

PROSA
Forsidebillede: Martin Foldgast

Illustrationer:

Hvis ikke andet er angivet,
PROSAarkiv
Layout og sats: PROSA
Tryk: KLS Grafisk Hus

Papir og produktion er
godkendt til
Nordisk Miljømærkning



SYNSPUNKT

PROSA kan det der med faglig service

Det er trange tider i it-branchen – og der er mange arbejdsløse derude i køen. Det betyder, at arbejdsgiverne er blevet mere pågående og frække – eller ikke kan skaffe ordrer nok til at holde forretningen gående.

Du sidder og arbejder flittigt med drift eller udvikling på din arbejdsplads. Pludselig kommer din leder og taler om, at du skal gå ned i løn (tiderne er trange).

Eller pludselig mener han, at det ikke er nødvendigt med betaling for overarbejde. Hvad gør du så?

Skal der ske nedskæringer i medarbejderstaben?

Eller kan virksomheden ikke udbetale løn for denne måned?

Har du lyst til at være lidt tålmodig?

Det næste er måske, at virksomheden er i betalingsstandsning eller går konkurs.

Hvad gør du så?

Måske føler din arbejdsgiver ikke rigtigt, at det lige er dine kvalifikationer, som han skal bruge mere?

Måske vil han hellere skifte dig ud med en yngre eller anderledes kvalificeret model?

Hvad gør du så?

Føler du dig stresset og er ved at køre ned – og ved ikke, hvordan du kan komme videre?

Hvad gør du så?

Du henvender dig naturligvis i din fagforening: PROSA!

Vores faglige sagsbehandlere kender til it-branchen og de arbejdsforhold, som gælder her. De kender til it-faget, enten fordi de selv har arbejdet professionelt i faget, eller fordi de hver dag kun beskæftiger sig med at hjælpe professionelle it-folk med deres problemer. Deres baggrund er en juridisk uddannelse eller mange års erfaring med faglig bistand.

Jeg har blot nævnt nogle få eksempler på de problemer, vi hjælper med, men husk på, at PROSA dækker hele spektret af faglig service.

It-faget er på mange måder anderledes end resten af arbejdsmarkedet. Der sker i vores branche en uhørt hastig, teknisk udvikling – med egentlige tekniske og brugermæssige paradigmaskift med få års mellemrum.

- Mainframes med batchprogrammer lavet i COBOL og Fortran i 60'erne
- Online terminaler og minidatamater med Basic, Unix og 'C' sproget i 70'erne,
- SQL databaser, pc'ere, lokalnet, tekstbehandling, regneark og interaktive grafiske videospil i 80'erne
- Grafiske brugergrænseflader, objektorientering, Java, C++, world wide web med HTML og egentlige integrerede standardløsninger i 90'erne.
- Det nye årtusind byder blandt andet på Java i et J2EE miljø, Microsoft .Net og C#, webservices og XML og integration brokere.

PROSAs kendskab til it-branchen – og udviklingen i faget – gør os rigtig gode til hjælpe jer derude, som har problemer. Vi kender til lønniveauet i branchen via vores lønstatistik, vi har stor erfaring med konkurser i it-firmaer (desværre), vi har stor viden om de forskellige fagområder i it-faget og kan rådgive om kompetenceudvikling og relevante kurser. Og så arbejder vi specielt med arbejdsmiljøet i faget!

Alt dette gjorde, at vi sidste år hentede ca. 21,5 millioner kr. hjem til vores 7.000 privatansatte medlemmer. Det er over 3.000 kr. pr. medlem årligt – det svarer næsten til det samlede beløb, som disse medlemmer i alt betalte i kontingent til PROSA.

Husk at bruge vores faglige services – vi er der for at hjælpe jer, når det er nødvendigt.

Af Peter Ussing, formand

Dårlig ledelse stresser it-folk

Ny undersøgelse af det psykosociale arbejdsmiljø i it-faget sætter fokus på stress og dårlig ledelse.



side 4-8

Datamatikere i arbejde

Det er de frække, udfarende og målrettede, som bliver belønnet med det så svært opnåelige første job. Få gode råd til hvordan.



side 10-13

Pervasive Kyng

Danmark har fået sin første professor i pervasive computing, eller it i alt, som det hedder på dansk. Læs interviewet.



side 14-16

ANNONCE - DEADLINE

Næste nummer af PROSAbladet udkommer den 15. juni.

Deadline for annoncer:

Onsdag den 2. juni

med morgenposten

DG Media a/s

Studivestergade 5-7

1455 København K

Telefon: 70 27 11 55

Fax: 70 27 11 56

E-mail: epost@dgmedia.dk

Synspunkt	2
Dårlig ledelse stresser it-folk .	4 - 8
De frække, udfarende og målrettede.....	10 - 13
Pervasive Kyng	14 - 16
Faglig talt	17
Mobiltelefon til Christiansborg	18 - 20
Læserbreve	21
Arbejdsmarkedsrådets hjemmeside - www.asc.amr.dk ..	22
Ferie 2003	24
A-kassen orienterer	26
BOG-INFO	27
Windows 2000 and Mainframe Integration.....	28
Kurser og foredrag i PROSA	29
1. maj 2003 - i kontrasternes tegn.....	32

Kontorlukket

PROSA holder kontorlukket den 30. maj. Dagen efter Kristi Himmelfartsdag. Presserende faglige spørgsmål kan rettes til de faglige sekretærer. Deres telefonnumre står bagerst i bladet.

jub



Dårlig ledelse stresser it-folk

Det psykosociale arbejdsmiljø indenfor it-branchen med fokus på oplevelsen af stress og ledelse.

AF FORSKERGRUPPEN BAG
ARIT-UNDERSØGELSEN
FOTO: MARTIN FOLDGAST

ARIT-undersøgelsen viser, at myterne om it-branchen i forhold til overrepræsentation af stress rent faktisk har hold i virkeligheden. De mange skrivelser omkring oplevelsen af ringe ledelseskvalitet er desuden heller ikke grebet ud af den blå luft. Imidlertid er der meget store forskelle mellem de forskellige faggrupper inden for branchen. Driftskonsulenter, netværksteknikere og systemudviklere ligger som de absolut hårdest ramte, mens ledere og markedsføringsfolk er mindst belastede, når vi ser på stress-symptomer.

Arbejdsmiljøinstituttet og Arbejdsmedicinsk Klinik, Hillerød gennemfør-

te i perioden fra oktober 2001 til maj 2002 en stor videnskabelig undersøgelse med henblik på at be- eller afkræfte de mange myter om it-branchen som en stress-branch. 808 it-medarbejdere besvarede et omfattende spørgeskema via internettet. Et spørgeskema, som er udviklet på baggrund af interview af 29 it-medarbejdere, 6 ledere og 4 personer, der arbejder professionelt med branchen. Endvidere er de temaer, som indgår i spørgeskemaet, blevet diskuteret med to følgegrupper; én bestående af repræsentanter for relevante fagforbund og én bestående af repræsentanter fra ledelserne af de 6 virksomheder.

Hvorfor nu interessere sig for it-branchen?

Baggrunden for ARIT-undersøgelsen er det store fokus, der har ligget og stadig ligger på it-branchens arbejdsmiljø. Et fokus, som kan illustreres ved flere bølger af medieopmærksomhed på branchen som et arnested for stress og sygdomme som følge af stress: Første bølge kom i slutningen af 1990'erne, hvor man i vid udstrækning specielt interesserede sig for medarbejdernes fysiske arbejdsmiljø – herunder eksistensen af ergonomisk korrekte arbejdspladser. Samtidig var der en vis interesse for de nye, unge dot.com-virksomheder, som skilte sig ud fra de fleste andre virksomheder ved de alternative frynsegoder, medarbejderne blev tilbudt. Der var dog også advarende røster, der talte om et meget højt arbejdstempo og forudså, at dette på sigt ville føre til fysisk og psykisk nedslidning af medarbejderne.

I sommeren 2000 skyllede endnu en bølge af skærpet opmærksomhed hen over it-branchen, som fik skyld for bl.a. at sende ganske unge mænd ned "til tælling". Gennem radioen hørte vi om mænd i slutningen af 20'erne, der blev indlagt med styrtløbende næseblod.

Det handlede angiveligt om stress og udbrændthed.

Også gennem de sidste 2 år har såvel medier som interesseorganisationer interesseret sig ganske betydeligt for stressforekomsten inden for it-branchen. Senest har Ingeniørforeningen i Danmark gennemført en undersøgelse om deres medlemmers oplevelse af stress og sammenhæng mellem familie og arbejde. Endvidere har PROSA i samarbejde med Socialforskningsinstituttet set på PROSAs medlemmers forhold til stress og ledelse (den undersøgelse blev foretaget i 2001 og delresultaterne offentliggjort i efteråret 2002). Interessen for it-branchens psykosociale arbejdsmiljø er således ikke aftaget, og vi forventer da heller ikke, at den gør det foreløbigt.

Undersøgelsens mål

Målet med ARIT-undersøgelsen var at afdække danske it-virksomheders psykosociale arbejdsmiljø ud fra 12 specifikke temaer, som forskergruppen fandt frem til dels gennem forundersøgelsen i 6 virksomheder, dels gennem en løbende dialog med undersøgelsens to følgegrupper. I forhold til selve arbejdet så vi på ledelseskvalitet, informationsniveau, indflydelse, ansvar, samarbejde, kollegiale relationer, arbejdstid, udviklingsmuligheder og indstilling til arbejdet. På det mere private plan ønskede vi at belyse medarbejdernes selvoplevede helbred og oplevelsen af vitalitet samt søvnkvalitet og oplevelsen af eventuelle stress-symptomer.

Resultaterne

Analysen viser med stor tydelighed, at it-medarbejderne i denne undersøgelse overordnet set ligger dårligere end andre erhvervsaktive danskere generelt med hensyn til de helbredsindikatorer, der er anvendt i undersøgelsen. De første to helbredsmaal er vitalitet (energi; at man føler sig rimeligt veloplagt og energisk i det daglige) og mental sundhed (oplevelsen af at have det godt med sig selv. At man føler sig nogenlunde rolig og afslappet og rimeligt glad og tilfreds i det daglige).

It-medarbejdere angiver en lavere grad af psykisk velbefindende og veloplagthed end andre erhvervsaktive. Dette gælder især kvinderne. Driftskonsulenter, systemudviklere, netværksteknikere og designere scorer lavest med hensyn til vitalitet, mens de to første faggrupper scorer lavest med

hensyn til mental sundhed. Ledere, markedsføringsfolk og ansatte i bruger service scorer højest på disse helbredsmaal, men klart lavere end andre erhvervsaktive danskere. Ser man på omfanget af stress-symptomer, tegner der sig samme billede: Ledere og markedsføringsfolk har færrest symptomer, driftskonsulenter og systemudviklere flest. (Se figur 1)

Ugentlig arbejdstid

En af myterne om it-branchen er de mange arbejdstimer. En opgørelse af antal arbejdstimer per uge viser, at den gennemsnitlige arbejdstid normalt er 40,3 timer per uge. Mænd har lidt flere timer end kvinder, og kun ganske få har bijobs. Af alle grupperne ligger lederne højest med en gennemsnitlig ugentlig arbejdstid på 47 timer per uge. 44% af lederne arbejder normalt mere end 47 timer ugentligt. Efter denne gruppe følger markedsføringsfolk og projektledere, hvor henholdsvis 25% og 10% arbejder mere end 47 timer om ugen.

Spidsbelastninger.

Til disse tal skal vi så lægge arbejdstimerne i spidsbelastningsperioderne. I gennemsnit rapporterer medarbejderne i undersøgelsen, at de har knapt 10 spidsbelastningsperioder årligt, hvor de i gennemsnit arbejder 50 timer ugentligt. Flest spidsbelastningsperio-

der anfører ledere og driftskonsulenter. Det er også blandt disse samt markedsføringsfolk, at mere end 10% har en ugentlig arbejdstid på mere end 60 timer i spidsbelastningsperioder.

Den samlede arbejdstid er altså ganske skævt fordelt og andrager for nogle it-faggrupper i gennemsnit mere end 47 timer ugentligt. Til sammenligning kan vi nævne, at en undersøgelse foretaget blandt FTF's medlemmer viser en ugentlig arbejdstid på 38 timer, mens ingeniører og læger i andre undersøgelser rapporterer om henholdsvis 43 og 47 timer ugentlig arbejdstid.

Oplevede belastningsfaktorer

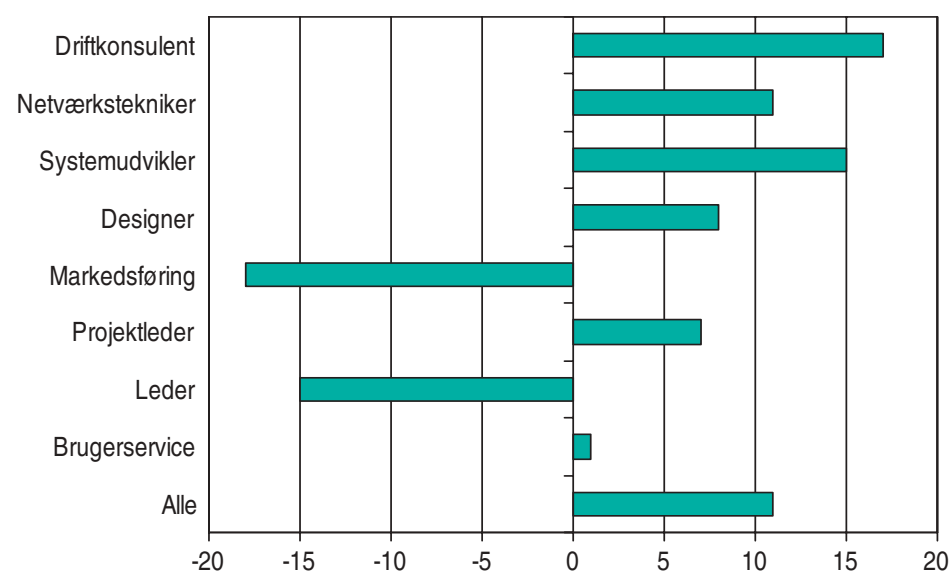
Der tegner sig alt i alt følgende billede af it-branchens psykosociale arbejdsmiljø, når der sammenlignes med uddannelsesmæssigt sammenlignelige faggrupper på arbejdsmarkedet:

It-branchen er karakteriseret af høj grad af:

- Sociale relationer, mange kontakter med andre mennesker.
- Involvering i arbejdet, engagement og villighed til merarbejde af egen drift.
- Feed back af faglig karakter.

Det mere negative er:

- Høje kvantitative krav - arbejde i højt tempo, ophobning af arbejde.
- Lav grad af forudsigelighed - for lidt



Figur 1. Relativ afvigelse i forekomsten af stress-symptomer i forhold til andre erhvervsaktive. Markeringer til højre i figuren angiver øget forekomst af stress-symptomer set i forhold til danske lønmodtagere generelt, mens markeringer til venstre angiver færre stress-symptomer.



- information til at kunne klare arbejdet og til at vide, hvad der foregår.
- Høj grad af utryghed - at udviklingen gør en overflødig, vanskelighed ved at finde andet job.
- Ringe ledelseskvalitet - planlægning og konfliktløsning halter.
- Lav social støtte - kolleger og nærmeste ledelse har ikke tid og villighed til at lytte.
- Lav grad af meningsfuldhed.
- Lav rolleklarhed - manglende klarhed over ens opgaver.
- Høj grad af rollekonflikt - modstridende krav i arbejdet.
- Udfordringer i forhold til at skabe balance mellem arbejde og privatliv.

I forhold til en generel tilfredshed med arbejdet, indflydelsen, udviklingsmulighederne og det sociale fællesskab er det som hos andre uddannelsesmæssigt sammenlignelige grupper i Danmark. Der er imidlertid store forskelle imellem faggrupperne i undersøgelsen: Dårliest ligger driftskonsulenterne, der på alle punkter – undtaget de forhold, der drejer sig om det sociale aspekt – ligger under gennemsnittet, og især når vi ser på indflydelse, ledelseskvalitet og tryghed. Herefter følger systemudviklerne med lav grad af indflydelse, forudsigelighed og tryghed. Ledere og markedsføringsfolk er de grupper, der føler de største krav, men på den anden side ligger højest med hensyn til stressmodificerende faktorer såsom indflydelse, udviklingsmuligheder, forudsigelighed, tryghed, feedback og generel tilfredshed.

Er der en sammenhæng mellem arbejdstimer, oplevet belastning og stress-symptomer?

Ved at foretage analyser af den statistiske sammenhæng mellem de rapporterede belastninger og stress-symptomer finder vi, at der er en klar sammenhæng mellem et højt timetal i spidsbelastningsperioder og såvel stress-symptomer som nedsat vitalitet. Dette er mest udtalt for mænd, for de yngre, og især hvis der samtidig opleves store kvantitative krav og høj grad af uforudsigelighed, rollekonflikt og utryghed. Kun for driftskonsulenter ser vi en sammenhæng mellem normal ugentlig arbejdstid og symptomer. For lederne er situationen nærmest omvendt: De ledere, der har lang ugent-

lig arbejdstid, har højest vitalitet og færrest stress-symptomer. Det generelle billede er imidlertid, at vi kan se en sammenhæng mellem mange timers spidsbelastning og en række af de faktorer i det psykiske arbejdsmiljø, hvor it-branchens medarbejdere rapporterer om dårligere forhold end andre medarbejdergrupper i Danmark. Men hvad kan it-branchen gøre? Undersøgelsen peger på en række områder med store udfordringer.

Arbejdstid og spidsbelastninger

De mange spidsbelastninger og angiveligt urealistiske deadlines, hvor de kvantitative krav i arbejdet øges ganske betydeligt har for os at se en stor indflydelse på medarbejdernes oplevelse af at have store arbejdsbelastninger. Ved at skabe rum mellem de enkelte projekter eller opgaver vil medarbejderne dels have en mulighed for at rydde op efter de afsluttede opgaver og projekter, dels få en form for rekreativ pusterum i dagligdagen inden opstart af nye opgaver. Dette vil uden tvivl komme virksomheden til gode, idet rekreation er forudsætning for fortsat kreativ udfoldelse. Endvidere vil en systematisk inddragelse af de relevante medarbejdergrupper, inden deadline lægges fast, give mulighed for mere realistiske deadlines med plads til længere analyseforløb i starten. Et andet forhold er, at deadlines næsten uvægerligt skrider, fordi der stort set per automatik opstår problematiske situationer undervejs i projektfasen, som forsinker opgaveløsningen.

Ledelse

Der er for os at se ingen tvivl om, at it-branchen overordnet set har et problem omkring ledelse, hvilket også slår igennem i nærværende undersøgelse. Der blev peget på problemer omkring arbejdet med personalepolitik, planlægning af arbejdet og konfliktløsning. En mulig forklaring på de manglende personalepolitiske kompetencer hos en del af lederne kunne være, at de ikke er fagligt – og måske heller ikke personligt – klædt på til at varetage en lederrolle. En mulig vej til at løse disse udfordringer er at klæde lederne på til opgaven gennem kurser og konkrete opgaver med fokus på ledelsesudvikling.

Utryghed

For at arbejde hen imod at minimere

DRØMMEJOB!

Vi lover dig ikke et job i morgen, men vi lover dig de bedste rammer og muligheder for at få det!

Konsulenter og jobsøgende kandidater er også kunder. Derfor lytter vi til dine behov og forsøger at opfylde dem – og vi lader altid handling følge ord!

Beviset er Ajilon Carepack – et gratis totalservicekoncept for vores konsulenter, som du også kan få glæde af!

Se hvordan på www.ajilon.dk

Ajilon

Ajilon Denmark er formidler af velkvalificerede specialister til konsulentopgaver og faste stillinger indenfor IT, finans- og ingeniørområdet.

utrygheden, mener vi, at ledere med fordel minutvist kan gennemgå de forventninger, de har til de enkelte medarbejdere. Det handler for os at se om at skabe meget klare rammer for såvel ansvar som kompetence. Klare jobbeskrivelser vil være en hjælp for både medarbejder og ledelse i forhold til at skabe både en solid og fast basis at arbejde ud fra i det daglige samt et forhandlingsudgangspunkt i forhold til ændrede arbejdsopgaver. Utryghed og rolleklarhed hænger også sammen. På denne måde vil forekomsten af rolle-

konflikter ligeledes kunne mindskes, hvilket tydeligvis også er en nødvendighed. Utrygheden i ansættelsen kan nedbringes ved klare kriterier for fyringer. Et andet område er for vagt definerede succeskriterier, hvilket betyder, at den sikkerhed, der ligger i at arbejde hen imod et klart defineret mål, ofte ikke er til stede andet end, at „det skal virke“. For os at se handler det om at definere, hvad der skal virke, og hvor godt det skal virke.

Nogle virksomheder har den procedure løbende at ajourføre den enkelte

medarbejder omkring dels sit eget bidrag til virksomhedens økonomi, dels virksomhedens overordnede økonomiske situation. Dette sidste ser vi også som et udtryk for en ledelsesstrategi, hvor ansvaret for økonomien til en vis grad uddelegeres. Da medarbejderne reelt ikke har anden mulighed for at påvirke dette tal end at knokle hurtigere, mener vi, at der er tale om en temmelig uafbalanceret strategi, der muligvis har til hensigt at skabe en form for konkurrenceelement, men formentlig i højere grad påvirker medarbejderne i en negativ retning. Vi mener, at virksomhederne med fordel kan overveje konsekvenserne af den type af tiltag med henblik på en vurdering af, om der kan blive tale om en ny form for stressor i arbejdet.

Udviklingsmantraet

Det er en udbredt erkendelse blandt medarbejdere, at udvikling er en nødvendighed indenfor it-branchen, og mange medarbejdere efterlyste en højere grad af vidensdeling inden for virksomheden. Samtidig var lederne generelt meget opmærksomme på nødvendigheden af kontinuerlig udvikling af såvel medarbejdere som produktion. Vi oplever således, at selvom de forskellige aktører er fuldstændig på linje i forhold til dette, så halter det med at tage konsekvensen og aktivt handle på det i flere virksomheder. Da vidensdeling endvidere kan øge kendskabet til kollegaerne i andre dele af den enkelte virksomhed, så giver et aktivt arbejde på at øge vidensdelingen internt i virksomheden samtidig en social bieffekt, som også var en efterspurgt vare blandt flere medarbejdere. Derved vil man desuden kunne etablere en basis for udveksling af social støtte omkring arbejdet, hvis man samtidig gør op med en eventuel „macho-kultur“, hvor medarbejderne ikke gerne udstiller egne manglende kompetencer. Desuden kan virksomhederne med fordel prioritere mulighederne for socialt samvær i kaffe- og frokostpauser, således at medarbejdere har muligheden for dels at udveksle og dels støtte hinanden.

Selvregulering – eller muligheden for at knokle sig til døde?

Flere undersøgelsespersoner påpegede nødvendigheden af kompetencer til at „selvregulere“: Det er vigtigt, at medarbejderne tager aktivt stilling til, om

de vil være „on“ eller „off“ – og det er vigtigt, at de har reel mulighed for det. Vi hørte om, at flere og flere medarbejdere i nogle virksomheder arbejder hjemmefra om aftenen, fordi alternativet er at ankomme om morgenen til 20-30 e-mails, fordi alle andre arbejder om aftenen. Tilsyneladende har ingen taget stilling til, om det er rimeligt, at medarbejderne på denne måde skal stå til rådighed i deres fritid. Dette ser vi som en nødvendighed, hvis man vil undgå en glidning mod 24 timers „on“-tid for den enkelte medarbejder. I den forbindelse er det også væsentligt at gøre op med den eventuelle „macho-kultur“.

Blandt ledere og professionelle var der generelt en erkendelse af, at stressede medarbejdere er dårlige medarbejdere – udover at de er negativt påvirkede i deres liv. Flere efterlyste i denne forbindelse de nødvendige pusterum efter afslutningen af store, krævende opgaver, men samtidig blev det forhold, at virksomhederne skal tjene penge ind imellem fremhævet som en hindring. Det at skabe rum til afslapning mellem opgaver involverer desuden krav til både medarbejdere og virksomheder; medarbejderne må indse, at en pause efter spidsbelastninger er en uomgængelighed, hvis man vil have mulighed for at restituere sig og være klar til nye opgaver. Det samme må virksomhederne. Samtidig skal de moderne ledere lære at tackle overengagerede medarbejdere. Så det kan godt være, at det er svært, men det er også nødvendigt, hvis man skal tage vare på medarbejderne og sikre, at de holder – og bliver!

Sammenhængen mellem familieliv og arbejde

Det var særligt medarbejderne, der kom ind på problematikken omkring at skabe en rimelig sammenhæng mellem familieliv og arbejde; lederernes fokus på børnefamiliernes situation var til at overskue; hjemmearbejde nævntes som en mulighed for at være mere fleksibel i forhold til familiens behov, og i nogle virksomheder omtaltes mulighederne for orlov. Imidlertid var det sjældent disse to muligheder, medarbejderne kom ind på. Det handlede simpelthen om i højere grad at kunne deltage i børnenes daglige liv – herunder at være til stede ved forældremøder og andre sociale arrangementer. En hel del ledere og mange medarbejdere gav da også udtryk for, at man i branchen med fordel kan være lydhør over-

for medarbejdernes individuelle behov, hvilket involverer hensyntagen til den aktuelle livssituation. Dette kan vi kun tilslutte os ud fra de data, der vedrører familie-arbejde-forholdet; det er ganske åbenbart, at en hel del medarbejdere kæmper med at få enderne til at mødes i dagligdagen; tidspresset er betydeligt, hvilket utvivlsomt influerer på disse medarbejders oplevelse af overskud i såvel arbejds- som familieliv. En fleksibilitet overfor medarbejdernes aktuelle situation vil samtidig skabe mulighed for, at seniorer på lige fod med småbørnsfamilier eller andre med særlige behov kan skabe sig en mere optimal jobposition, som levner plads til de individuelle behov.

Forskergruppen bag ARIT-undersøgelsen mener, at der er lys forude, hvis it-branchens aktører ønsker at forbedre det psykosociale arbejdsmiljø, men det kræver, at viljen og modet er til stede! ■

CAFE ØST Stress i it-faget

Afholdes tirsdag 3. juni 2003
kl. 17.30 - til ca. 20.30.

I PROSAs lokaler Ahlefeldtsgade
16 i kælderen (indgang på hjørnet).

Emnerne bliver blandt andet:

- Stress i it-faget. Oplægsholdere: Overlæge, dr. med. Bo Netterstrøm fortæller om den nyeste undersøgelse af stress i it-faget, ARIT og suppleres af vores egen arbejdsmiljøsekretær Eva Christensen, som har været med til foretage undersøgelsen. Der lægges op til debat og spørgsmål fra salen.

- Nyt fra ØST-betyrelsen

Nærmere detaljer kan fås på www.prosa.dk eller ved henvendelse til hek@prosa.dk.

PROSA/ØST byder sædvanen tro på en let anretning og en forfriskning. Alle er meget velkomne.

Med venlig hilsen
PROSA/ØST-projektet.

Ta' på ferie med RUNA

Årsrejseforsikring med afbestillingsforsikring

Tegn forsikringen i RUNA og vær klar til ferien

RUNAs Årsrejseforsikring med afbestillingsforsikring dækker dig og hele din husstand på ferierejser i Europa, uden for Danmark - uanset hvor tit I rejser om året.

Inden rejsen påbegyndes dækker afbestillingsforsikringen bl.a.:

- ◆ **Refundering af rejsens pris** - hvis ferierejsen må aflyses på grund af f.eks. alvorlig akut sygdom. Ved f.eks. bilferie dækkes forudbetalte, ikke refunderbare transport- og opholdsudgifter i relation til rejsen.
- ◆ **Erstatningsbil ved bilferie** - hvis din bil kaskoskades kort før ferien begynder.

Under selve rejsen dækker Årsrejseforsikringen bl.a.:

- ◆ **Erstatning for ødelagte feriedage** - til alle rejsedeltagere, hvis en sikret bliver indlagt eller lægeordineres indendørs ophold ved f.eks. sygdom.
- ◆ **Forsinket bagage** - mere end 5 timer på udrejsen.
- ◆ **Sygeledsagelse** - nødvendige ekstra udgifter til en medrejsende ved sygeledsagelse.
- ◆ **Hjemkaldelse** - nødvendige ekstra rejseomkostninger ved hjemkaldelse til Danmark.
- ◆ **Tilkaldelse** - rejse- og opholdsudgifter ved tilkaldelse ud til en sikret syg eller tilskadekommet person.
- ◆ **Skade på feriebolig** - evt. ekstra udgifter til indlogering, hvis ferieboligen ikke kan benyttes grundet skade.
- ◆ **Akuttækning for tandbehandling**
- ◆ **Psykologisk krisehjælp**
- ◆ **Overfald**

Prisen for Årsrejseforsikring med afbestilling er kr. 350,-.

Hvis ferierejsen går uden for Europa, kan du, udover en særskilt afbestillingsforsikring, også tegne en Oversøisk Rejseforsikring i RUNA, som bl.a. omfatter sygdoms- og hjemtransportforsikring.

For at kunne tegne rejseforsikringer i RUNA, skal du have din Familiens Basisforsikring hos os.

Få mere at vide om RUNAs rejseforsikringer på www.runa.dk - her kan du beregne og tegne forsikringerne samt se forsikringsvilkårene - eller ring og hør nærmere på telefon **33 32 22 00**.

RUNA FORSIKRING A/S

Farvergade 17 · 1463 København K · Tlf. 33 32 22 00 · Fax 33 15 77 55 · www.runa.dk



Kun for medlemmer af Prosa

- Ja tak, jeg ønsker Familiens Basisforsikring udvidet med Årsrejseforsikring med afbestillingsforsikring.
- Jeg vil gerne kontaktes.

Stilling: _____

Navn: _____

Adresse: _____

Postnr.: _____ By: _____

Tlf. privat: _____ Tlf. arbejde: _____

Sendes
ufrankeret.
Modtageren
betaler portoen.



RUNA FORSIKRING A/S

Farvergade 17
+++ 0857 +++
1045 København K

Prosa
609

De frække, udfarende og målrettede

Datamatikerne bliver ikke lige frem revet væk, når de for sidste gang går ud af skoleporten. 77 % af de dimitterede datamatikere er ledige. Der er dog nogle, som får det magiske, svært opnåelige første job. PROSAbladet har talt med nogle datamatikere, som slap gennem kamelens nåleøje – og deres arbejdsgivere.

AF JULIE BECH,
INFORMATIONSMEDARBEJDER

Sebastian og Christian er nogle lykkes pamfiliusser. De er datamatikere, og de har et job. Deres egen forklaring på "heldet" er dog mere prosaisk. Deres opskrift på et arbejde er, at man skal være målrettet, fræk og udfarende.

Første datamatiker

Sebastian Vilstrup er ansat hos Accenture, en af verdens førende konsulentvirksomheder inden for teknologi og management. Sebastian var den første datamatiker, Accenture ansatte. Men han har været så effektiv en prøvekuld, at der er fulgt godt 15 i hans fodspor. Alle er de ansat i Accenture Technology Solutions.

Der er 26 ansat i Accenture Technology Solutions, som er i en etableringsfase. 15 ud af dem er datamatikere. Accenture har planer om at udvide afdelingen. Accenture har ønsket at etablere sig og få en volumen af medarbejdere. Accenture Technology har planer om at udvide afdelingen til 50 ansatte henover sommeren. Accenture har planer om at tage studerende ind, som skal skrive hovedopgave f.eks. Men vil foreløbig give de nyansatte ben at gå på.

Sebastian har været ansat i Accenture i halvandet år. Sebastian havde selv en lille konsulentvirksomhed, da han studerede, bare med ham selv ansat, og det bed Accenture mærke i.

- Jeg sendte en uopfordret ansøgning ind, fortæller Sebastian. Jeg vidste, at de ikke havde erfaring med datamatikere, og det fremgik også under samtalen. De vidste ikke så meget om uddannelsen, og hvad man var god til.

- En af de store årsager til, at jeg søgte ind hos Accenture var, at jeg her kunne se frem til varierede arbejdsopgaver og forskellige projekter, samtidig med at jeg ikke skulle sidde på det samme kontor dag ud og dag ind og se på de samme mennesker. Jeg er meget tilfreds med at arbejde med forskellige kolleger, nye kunder og forskellige teknologier. Jeg ville blive træt af arbejde med den samme teknologi i ny version.

Hovedopgave skaffede job

Christian Holm er 34 år, datamatiker og har været ansat i Mærsk Data siden februar 2001. Han skrev hovedopgave for koncernen sammen med en studiekammerat, og umiddelbart efter den var færdig, fik han job som forretningsanalytiker.

- Mærsk Data stillede et kontor til rådighed for os, mens vi skrev, fortæller Christian, som ikke er tvivl om, at det var hans daglige gang i virksomheden gennem 6 måneder samt en stor mængde frækhed, som skaffede ham jobbet.

- Jeg har været meget udadvendt i min tid herinde og haft fokus på, at jeg gerne ville ansættes. Så jeg gjorde mine hoser grønne, griner Christian. Det resulterede i, at han kunne vælge mellem to jobs, da han var færdig med sin opgave.

Han præparerede løjperne ved finde frem til lederne i de interessante afdelinger, som han kontaktede.

- Derfor er er mit råd til de studerende. Bare klø på og vær udfarende. De kan lide de frække.

Christians store netværk har betydet meget i forhold til jobrotation.

- I de to år jeg har været her, har jeg haft tre forskellige jobs. Og udfordringerne er blevet større for hver gang.

God uddannelse

Der har været meget kritik af datamatikeruddannelsen i medierne. Den gaaber over for meget. De studerende lærer for lidt om programmering og systemudvikling. Kandidaterne har ikke de kvalifikationer, virksomhederne efterspørger. Den kritik er Sebastian ikke enig i:

Accenture rekrutterer datamatikere helt systematisk.

Sebastian og Maj-Britt tager på roadshows til de uddannelsesstederne for at skabe kontakt og få en dialog med dem. De er interesserede i at høre om deres interesser og behov for at kunne skabe stillinger, hvis der er sammenfald mellem Accenture og de studerendes interesser.

Da mange datamatikere har udsigt til arbejdsløshed, var en del af roadshowet et tilbud om hjælp at lave en ansøgning, der virker.

Accenture giver også råd om, hvordan man går til jobinterview.

Accenture har fået over 1000 ansøgninger fra bl.a. datamatikere på de stillingsopslag, de blandt andet har haft i PROSAbladet.

Mærsk Data har ikke en tilsvarende kampagne.

- Alle de nye datamatikere skal være glade for deres uddannelse. Det er ikke uddannelsen, det er galt med. Det er et svært marked, men det marked, tror jeg, kommer tilbage igen. De skal væbne sig med tålmodighed og bruge deres tid, mens de ikke har job til noget fornuftigt. Holde deres skills ved lige. Tage en bachelor, tage kurser og gå på nettet og tage tutorials for at holde deres viden ved lige.

Morten Kjelsø, som er Sebastians chef, er enig:

- Det er ikke uddannelsen, der er problemet, men der er mange, som ikke tager uddannelsen seriøst nok. Det er hårdt og brutalt. Så hvis man er studerende og gerne vil noget med uddannelsen, skal man give den en skalle. Det er det første job, der er det svære.

Det kan Christian genkende:

- Jeg bed mærke i, at der var mange dygtige studerende, men også mange, som aldrig burde være kommet ind. Det er ulempen ved en uddannelse uden adgangskrav til ansøgerne. Ikke alle er lige egnede.

Sebastian mener, at projektarbejdsformen styrker samarbejdsevnerne. Og det han har lært om systemudviklingsmetode på studiet, har gjort det nemt for ham at hoppe ind og være en del af Accenture.

Dorte Rasmussen, som er leder af Project Office i Mærsk Data med 5-7



Christian har været i Mærsk Data i to år. Hans råd de studerende er. Bare klø på og vær udfarende. De kan lide de frække.

datamatikere under sig, mener også, at det er en god uddannelse. Men når hun skal ansætte nye folk, kigger hun meget på deres øvrige erfaring:

- Det er erfaringen, som gør forskellen, siger Dorte Rasmussen. Hvis I vil ansættes i Mærsk Data, skal I lave noget, vi kan identificere os med. Tag et relevant studenterjob eller lav opgaver for virksomheder. Det skal I slå på i ansøgningen.

For hende signalerer et relevant studiejob overskud, nysgerrighed og erfaring.

En datamatikers styrker

Sebastian peger på samarbejde, som en af datamatikernes fremmeste styrker:

- Accenture har meget projektbaseret samarbejde, fortæller Sebastian, som skal samarbejde med nye mennesker, hver gang der starter et nyt projekt.

- Min uddannelse som datamatiker har rustet mig meget godt til at indgå i et samarbejde, fordi studiet fokuserer på projektbaseret arbejde. Den største forskel på at skifte fra studie til arbejde er, at nu er der fokus på at opfylde kundens krav.

Mærsk Data har gode erfaringer med datamatikerne.

Dorte Rasmussen fra Mærsk Data, som coacher projektledere og projektdeltagere med den grundlæggende planlægning med configurationsstyring og kravspecifikationer, fortæller:

- Vi har lige så gode erfaringer med datamatikere som projektledere som med folk med andre uddannelsesmæssige baggrunde, fortæller Dorte. De er måske ikke så teknisk tunge. Der er 30 i min afdeling og ud af dem er 5-7 af dem datamatikere.

Dorte bygger sin erfaring med datamatikerne på de fem år, hvor der har været datamatikere ansat i Mærsk Data.

- Datamatikere har den fordel, at de kan kommunikere med hardcore teknikere i projekter. Desuden kan de have en større indsigt i leverancesiden qua deres tekniske indsigt. Mange af dem kender til objektorienteret udvikling og forstår de modeller og metoder, som vores leverandører benytter sig af.

Christian nikker genkendende til den beskrivelse

- Datamatikerstudiet har givet mig en grundlæggende forståelse for it og for terminologien samt et generelt overblik over it-verdenen.

Christian drysser dog lidt malurt i bægeret med påstanden om, at uddannelsen sætter sig mellem to stole ved

hverken at uddanne projektledere eller udviklere.

- Den dækker bredt uden at gå i dybden med hverken teknologierne og metoderne. Mit fokus har være projektledelse. På uddannelsen snusede vi til procesforløb og planlægning, men vi lærte det ikke ned i detaljen. Vi lærte meget teori, men problemet ved det er, at teorierne tit ikke er nået ud i virkelighedens verden. Mange af de udviklere, som sidder derude, har måske ikke været på skole i 20 år. De kender ikke til teorier. De udfører bare opgaven. Det kan give nogle kommunikationsvanskeligheder.

Netværk er vejen frem

Maj-Britt Maltesen, som er HR-medarbejder i Accenture, har et godt råd til de nyuddannede:

- Netværk alt det du kan. Grib det an som en opgave eller et projekt. Det behøver ikke at være rekrutteringschefen eller den administrerende direktør I søger netværk med. Hold jer orienterede om, hvor jeres kammerater får job. Mor og far, søster, bror og svoger kan bringe jer vidt omkring. For de kender fem, som kender fem osv.

Maj-Britt råder til, at man skriver det ind i et regneark, med navn, jobfunktion, telefonnummer, mail etc.



Sebastian Vilstrup har været ansat i Accenture i halvandet år. Han var Accentures første datamatiker, men har været så effektiv en prøveklud, at han har banet vejen for mange andre.

På Accenture rekrutterer man ikke altid med jobopslag. Mange stillinger bliver besat, inden de kommer i avisen via netværk. Konsulenten kender en god fyr, studiemedhjælperen bliver færdig om tre måneder...

Maj-Britt Maltesen ville selv lægge sine kræfter i at arbejde med netværk, hvis hun var studerende.

Christian har haft gode erfaringer med selv at møde op sine ansøgninger.

- Arrangér gerne et møde på en halv time med den, du ønsker at aflevere til. Det er nemt med e-mails, men husk, at den korteste vej til den nærmeste skraldespand findes i mailboxen.

Christian fortæller, at han ikke er den, som har skrevet flest ansøgninger. Til gengæld har han brugt langt tid på dem, som han har skrevet. Det kan ses, når en ansøgning er målrettet

Lad være med at oversælge

Når Mærsk Data rekrutterer nye medarbejdere lægger Dorte Rasmussen vægt på, at folk ikke oversælger sig selv.

- I skal hellere signalere lidt ydmyghed, men slå på at I har lyst til at lære mere. Og lad så være med at have for høje forventninger til lønniveauet til at starte med.

Mærsk Data lægger vægt på, at man ved, hvad man vil og har sat sig ind i virksomheden og de kunder og opgaver, den har. Dorte Rasmussen ser også på ansøgernes fritidsinteresser for at finde mennesket bag.

- Fritidsinteresser er med til at signalere, at man går op i noget og har et vist overskud og ambitioner. Jeg har stor respekt for maratonløbere. De har sat sig et mål, og det kan være med til at fortælle, at man er resultatorienteret, mener Dorte Rasmussen. Vi kan godt lide dynamiske mennesker, som stiller krav til dem selv.

Også forenings- eller bestyrelsesarbejde tæller på plussiden.

- Send uopfordrede ansøgninger, og ring gerne til os inden. Så lægger vi mere mærke til din ansøgning. Følg med i, hvad der er oppe i tiden, mens du læser. Tag kurser ved siden af.

Rekrutteringskriterier

Når Dorte læser ansøgninger, ser hun ikke så meget på uddannelse som på hvilken erfaring, folk har. Nogle gange kigger hun på karaktererne, men generelt er den arbejdsmæssige erfaring, som vejer tungest, når man skal ansættes i Mærsk Data.

- Jeg har ikke så meget brug for nogle, som er gode til at kode, men mere nogle, som kan tage et fagligt ansvar med projektledelse og kvalitetssikring, og der havde Christian en fordel med sine 14 års erfaring fra levnedsmiddelbranchen, hvor han blandt andet har arbejdet som kok og konsulent.

Sebastian fra Accenture har også været med til at vælge ansøgere ud:

- Selvfølgelig skal de være fagligt dygtige. Det kan man læse ud af karaktererne og deres hovedopgave, men det er også vigtigt at kigge på deres modenhed, og på om de skulle være lidt større, end man umiddelbart skulle tro. Det er jo nogle meget selvstændige opgaver, man får her. Der er ikke nogle, der siger, at du skal gøre præcis sådan og sådan. Man skal ikke spørge om råd om hver eneste lille ting. Man skal hellere selv komme med løsningsforslag til sin teamleder. Disse egenskaber mener Sebastian, at man kan finde mellem linjerne.

Også han kigger efter studiejobs, bestyrelsesposter etc. Der skal være lidt mere kød på end bare det rent studiemæssige.

Jobsamtalen

Da Christian blev ansat i Mærsk Data, kom han som alle andre ansatte både til et jobinterview og en test. Hans filosofi er, at man skal lade være med at

tage et job, som ikke interesserer. Derfor gør han en dyd ud af at stille lige så mange kritiske spørgsmål til virksomheden, som den stiller dig. Og så skal man være ærlig, når man tager testen, fordi den er med til at sikre, at du passer ind i virksomheden, men også at virksomheden passer til dig. Personalearbejdningen har stor erfaring i at aflæse dem.

Det laver datamatikerne

Morten Kjelsø, som har opbygget Accenture Technology Solutions, er meget glad for sine ansatte.

- ATS løser en masse implementeringsopgaver og udviklingsopgaver, og vi får flere og flere af dem. Datamatikeruddannelsen fokuserer lige præcis på det. Det betyder ikke, at de kun sidder og koder, men karriereudviklingen foregår inden for det område.

Ingen af Accentures datamatikere arbejder i en rådgivende funktion, men der er masser af udviklingsmuligheder for dem. Datamatikerne har rigtig god baggrund, og de spiller en vigtig rolle i det udviklingsarbejde, som foregår i tværfaglige teams. De bedste af de grønne har udmærket forstand på systemudvikling og starter hos os med veldefinerede udviklings og testopgaver.

Sebastian arbejder i øjeblikket med et systemudviklingsprojekt. Derudover har han været med til udvikle websites. ■

EN NY START - NYE MULIGHEDER

Kurset EN NY START - NYE MULIGHEDER er for dig, der for nylig er blevet "fritstillet", og som stadig har mod på at starte på en frisk. Du har en masse erhvervs erfaring og er nu parat til nye udfordringer. Måske er du i aldersgruppen fra 40 og op efter og har siddet med dit eget ansvarsområde.

Kurset EN NY START - NYE MULIGHEDER er et anderledes kursus. Det er dig, der er i centrum igennem hele forløbet. Du bestemmer selv, hvor længe kurset skal vare. Finder du hurtigt en beskæftigelse, som matcher dig, holder du bare op på kurset.

Læs mere om kurset på www.ibs.dk og menupunktet uddannelse

For yderligere information kontakt da:

IBS: tlf. 44 99 13 11, divisionschef Birgit Nikolaisen på e-mail bni@ibs.dk eller Susan Bay Larsen på e-mail sus@ibs.dk

Erhvervsakademiet Nordsjælland: tlf. 49 25 55 55, projektleder Arne Pedersen eller e-mail amp@eanord.dk



Kurset er støttet af Den Europæiske Socialfond gennem Frederiksborg Amts regionale socialfonds indsats



Pervasive Kyng

Morten Kyng er Danmarks første professor i pervasive computing, eller „it i alt“, som begrebet er oversat til.

AF DAN MYGIND, FREELANCEJOURNALIST

Vi befinder os i en fremtidsvision. En fremtidsvision, som muliggøres ved hjælp af Pervasive Computing. Pervasive er et engelsk ord, som betyder, ifølge ordbogen, „gennemtrængende, vidt udbredt, almen“. Og det er netop det allestedsnærværende, som begrebet „it i alt“ afspejler.

Danmark som foregangsland

Forskningen i Pervasive Computing i it-byen Katrinebjerg i Århus har vakt opsigt i ind- og udland.

Preben Mejer, der selv sidder i Alexandra Instituttet, der er en del af it-byen Katrinebjerg, har udtalt, at Center for Pervasive Computing er blandt de tre førende i verden.

- Nå, har han sagt det? Jamen, der er ingen tvivl om, at vores partnere synes, at det, vi laver, er meget interessant, siger Morten Kyng, der for nylig blev tildelt et professorat i Pervasive Computing er også leder af Center for Pervasive Computing.

- Vent lige, siger han og begynder at kigge sine papirbunker igennem på et bord, som vel egentlig var tiltænkt som mødebord, men som nu fungerer som fralægningsbord til Morten Kyngs papirbunker, da der ikke er mere plads på skrivebordet.

Lidt af gulvarealet optages også af – velordnede – papirbunker.

- Her er det, siger han og viser, en smule stolt, en artikel med overskriften „I am impressed“ frem. Det er en artikel af Urs Hölzle, der var ansvarlig for de to første års udvikling af Google's søgemaskine. Urs Hölzle føler sig overbevist om at der vil komme betydningsfulde resultater fra Katrine-

bjerg inden for Pervasive Computing de næste par år.

Sundhedsvæsenet som isbryder

I Ministeriet for Videnskab, Teknologi og Udvikling håber man formentlig også, at der kommer betydningsfulde resultater fra Center for Pervasive Computing i de kommende år.

I januar 2003 udgav ministeriet rapporten „Ting der tænker – Teknologisk fremsyn Pervasive Computing“.

Rapporten er en del af de såkaldte teknologiske fremsyn, hvor ministeriet giver bud på, hvilke teknologier der vil komme i fremtiden, samt hvilken betydning de kan få for Danmark.

I rapporten opstilles fire scenarier for Pervasive Computings fremtid i Danmark.

Et af disse scenarier kaldes „Isbryderen“.

I scenariet udvælges et enkelt område – rapporten foreslår specifikt sundhedsområdet – der skal fungere som isbryder for Pervasive Computings gennembrud i Danmark.

For at realisere scenariet bør der, ifølge rapporten, etableres et internationalt førende center inden for, hvad der på it-dansk benævnes, Pervasive Healthcare.

I beskrivelsen af isbryder-scenariet lægges der vægt på, at der skal foregå et intensivt forskningssamarbejde mellem den offentlige og private sektor.

Center for Pervasive Computing passer som hånd i hånd med isbryder-scenariet. Eksempelvis er Morten Kyngs professorat i Pervasive Computing sponsoreret af firmaet Systematic, og centeret har et meget tæt samarbejde med erhvervslivet i forbindelse med en række projekter.

Professoratet har desuden primært fokus på netop Pervasive Healthcare.

Ikke én bestemmende teknologi

At professoratet fokuserer på Pervasive Healthcare, passer Morten Kyng fint.

- Det er et bredt spektrum af teknologier og forskningsområder, der indgår i Pervasive Healthcare, siger han.

Mange af centerets research-områder, www.pervasive.dk/resAreas/index.html, eksempelvis Interactive workspace, Computer Supported Cooperative work og Center for Advanced Visualization and Interaction, er relevante for Pervasive Healthcare.

På teknologi-fronten sker der for tiden en masse inden for trådløs kommunikation, der er en af hovedingredienserne i Pervasive Computing. Og der er mange forskellige konkurrerende teknologier på vej: GPRS, 3G mobiltelefoni, Bluetooth, RFID, trådløs LAN/802.11 etc.

De mange, ofte konkurrerende teknologier, ser Morten Kyng dog ikke som et problem.

Fem milliarder kommunikerende processorer

For at indkredse begrebet, kan vi med fordel se nærmere på nogle tal.

I 1999 blev der produceret 150 millioner mikroprocessorer til anvendelse i traditionelle computere. Et stort tal – javist – men ingenting sammenlignet med det antal processorer, som blev produceret samme år og anvendt til alle mulige andre formål end lige netop computere.

5.000 millioner – eller fem milliarder - processorer blev i 1999 anvendt i barbermaskiner, videomaskiner, biler og andre ting, man ikke umiddelbart forbinder med computere.

Der er altså et meget stort antal processorer i en række af de ting, vi omgiver os med.

Pervasive Computing handler om at gøre tingene omkring os mere intelligente ved at udnytte disse processorer og sætte dem i stand til at tale sammen – ganske som eksemplet med den intelligente pilleæske illustrerer.

Når centeret vælger en teknologi til et projekt, er det for at se om konceptet er holdbart – det skal ikke ses som en blåstempling af en teknologi frem for en anden.

Morten Kyng tror ikke, at der bliver en bestemmende teknologi i fremtiden. Derfor gælder det om at få skabt en så fleksibel arkitektur som muligt.

- Det gælder om at få skabt et framework, der tilbyder et rimeligt simple og standardiserede grænseflader, som de forskellige teknologier kan tilkobles, siger Morten Kyng.

Han er for tiden ved at ansøge om EU-penge til et projekt, der netop går på at opbygge en arkitektur eller framework, der kan understøtte Pervasive Computing.

Paradigmeskift

På Center for Pervasive Computing, ser man med stor begejstring på de muligheder og perspektiver, der ligger i disse nye teknologier.



Morten Kyng er ikke i tvivl om, at noget stort er i gang.

- Vi er midt i et paradigmeskift, siger Morten Kyng. Selvom it-udviklingen går hurtigt, er det jo ikke så ofte, man kan tale om paradigmeskift – og her i en post-dotcom-æra kan det let lyde hult.

Morten Kyng er dog ikke i tvivl.

- I dag betragter man computerkraft som noget, der er bundet til en pc med tastatur og skærm. Pervasive Computing tilbyder radikalt nye muligheder, siger Morten Kyng. Ved at benytte de mange processorer, der allerede nu bygges ind i alting og kombinere dem med sensorer og aktuatorer – “kunstige muskler”, der kan sætte en aktion i gang, får man mulighed for at løsrive computerkraften fra tastatur og skærm.

Pervasive Computing skal frigøre informations- og kommunikationsteknologien og gøre den tilgængelig hvor som

helst, til hvem som helst, på alle tider af døgnet.

“...information and communication technology is everywhere, for everyone, at all times”, som det er formuleret i centerets mission.

Minder det ikke lidt for meget om eksempelvis WAP, da det blev hypet frem og de sagesløse mobilbrugere efterfølgende vendte fingeren nedad for teknologien?

Morten Kyng erkender, at begejstringen for nye ting kan tage overhånd, men i længden vinder de indpas.

- Man overvurderer nok virkningerne af en ny teknologi på kort sigt, men på lang sigt undervurderer man dem, siger han og nævner som eksempel de grafiske brugergrænseflader, der dukkede op i løbet af 1980'erne.

- Dengang var det en stor ting, nu er det bare noget, man tager for givet.

Morten Kyng er ikke meget for at give et konkret bud på, hvornår den fagre nye verden indtræffer, men giver et forsigtigt bud:

- Hele infrastrukturen samt de enkelte dimser skal løftes, før der sker noget dramatisk. Det er netværksteknologi, hardware, software samt applikationerne i de enkelte ting. Fem til ti år vil der nok gå, før man virkelig mærker forandringerne. Men et er sikkert; inden for en overskuelig fremtid vil vi opleve, at vores data og de applikationer, vi anvender, følger os rundt.

Koncepter afprøves i praksis

Strategiske målsætninger og missioner har tendens til at virke luftige og højtflyvende, men det daglige arbejde i centeret er ofte meget konkret. Center for Pervasive Computing lægger nemlig vægt på, at man ikke blot gør sig en masse forestillinger om, hvad Pervasive Computing er.

Derfor foregår projektarbejdet i spændingsfeltet mellem formulering af ideer på konceptniveau og eksperimentel afprøvning.

- Når man prøver at udtænke nye ting, er det vigtigt at afprøve, om det holder, siger Morten Kyng.

Derfor har centeret en række projekter, hvor udvikling af prototyper er en vigtig bestanddel.

Ved den eksperimentelle afprøvning benytter projekterne sig ofte af eksisterende teknologi.

Den intelligente pilleæske er et eksempel på en prototype som centeret er i gang med at udvikle. Til prototypen er blandt andet anvendt RFID(Radio Frequency Identification)-teknologi til at identificere patientens pilleæske.

I princippet kunne andre teknologier, eksempelvis Bluetooth, også være anvendt.

- Når vi skal lave vores prototyper, anvender vi ofte tilgængelig basisteknologi, siger Morten Kyng.

Et kig på listen over centerets nuværende projekter (www.pervasive.dk/projects/index.html) viser da også, at eksempelvis Jini, Eclipse og Java indgår i projektbeskrivelserne.

8-bit processorer stadig interessante

Centeret har dog også projekter i gang, der går ud på at skabe ny eller forbedret basisteknologi. Eksempelvis er der ved at blive udviklet en ny Virtuel Maskine (VM), der ikke kræver så megen hukommelse og dermed batterikraft som de eksisterende virtuelle maskiner.

- 8-bit processorer er stadig interessante, når vi taler Pervasive Computing. Det er dem, der er længst nede i pris og

derfor dem, der bliver indbygget i de fleste ting. At kunne udnytte den processorkraft mest optimalt er interessant, siger Morten Kyng.

Arbejdet med en ny virtuel maskine, der fylder mindre og kører hurtigere end eksisterende virtuelle maskiner, sker i samarbejde med firmaet OOVm, der er grundlagt af Lars Bak.

Lars Bak var med til at udvikle Hotspot-teknologien for Sun, og sidste år præsenterede han Project Monty – en Java Virtual Machine til håndholdte enheder som mobiltelefoner – på SUNs JavaOne-konference som en af de absolutte teknologiske nyheder.

Morten Kyngs telefon har ringet adskillige gange under interviewet. Venligt har han afbrudt interviewet for at tage telefonen. Der er ingen tvivl om, at det er en mand, der godt kunne tænke sig at være to steder på én gang. Han er begejstret for at fortælle om Pervasive Computing, men samtidig skal han lige have de sidste aftaler med samarbejdspartnere på plads. Morten Kyng kunne vist godt ønske sig at være allestedsnærværende. Pervasive Kyng? ■

LINKS:

www.pervasive.dk

www.teknologiskfremsyn.dk

RFID-teknologi – velegnet til Pervasive Computing
RFID er en forkortelse for Radio Frequency Identification.
RFID er ved at erstatte strekkoder som unik identificering af eksempelvis varer.

I modsætning til strekkoder fungerer RFID også på relativ lang afstand.

Et RFID-system består af en antenne, en transceiver (sammenlægning af transmitter (sender) og receiver (modtager)) og en transponder (sammenlægning af transmitter (sender) og responder (svarer)).

Antennen og transceiver er ofte bygget sammen som en enhed.

Ved hjælp af antennen og transceiver sendes et signal som radiobølger, der aktiverer transponderen.

Når transponderen aktiveres, sender den data tilbage til antennen og transceiveren.

Når data modtages, kan transceiveren sætte en simpel proces igang, som eksempelvis at tænde en diode eller mere komplicerede processer, der involverer databaseopslag og kommunikation med eksterne systemer.

Blå bog: Morten Kyng

Født den 23. oktober 1950.

Blev cand. scient i datalogi ved Aarhus Universitet i 1975.

Lektor i datalogi i 1983 på Aarhus Universitet.

I 1996 fik han en doktorgrad for afhandlingen „Datamat og bruge – en kontekstuel tilgang til design af edb-systemer“.

1996 var også året, hvor han blev direktør for Center for IT-forskning (CIT).

Var med til at skabe Danmarks to IT-højskoler og har været direktør for IT-Vest, som blev etableret i 1999.

Blev i 2001 udnævnt til CHI Academy (Computer Human Interaction). Akademiet, der har syv medlemmer, er dannet for at hædre verdens førende forskere på området menneske-maskin interaktion.

I 2001 blev han også hædret med Århus-prisen for en enestående indsats i regionen.

Fik tildelt professorat i Pervasive Healthcare i 2003.

I dag er han daglig leder for Center for Pervasive Computing.

Hans forskning har koncentreret sig om slutbrugerens indflydelse på design og brug af computere. Han har både arbejdet konkret med udviklingen af nye teknikker og værktøjer og mere generelt med brugerindflydelse i udviklingen af computerbaserede systemer.

Som direktør for CIT og daglig leder af Center for Pervasive Computing har Morten Kyng skabt et unikt samarbejde mellem universiteterne og erhvervslivet.

LOGICON

LOGICON er en IT-uddannelsesvirksomhed, der siden etableringen i 1990 har undervist i software, og siden september 2000 har været medlem af Macromedia Authorized Training Program (MATP). På de autoriserede kurser anvendes naturligvis Macromedias MATP kompendier og CD-ROM med opgaver, som kursisterne efterfølgende kan anvende som opslagsværk.

Igennem det autoriserede undervisningsprogram er du garanteret et relevant indhold i undervisningen, der er defineret af Macromedia. MATP kurserne er hovedelementerne i forberedelsen til testen for at blive:

Certified Macromedia Dreamweaver MX Developer

Certified Macromedia Flash MX Designer

Certified Macromedia Flash MX Developer



macromedia
**AUTHORISED TRAINING
PARTNER 2003**

Kursus

Kursus	Dato	Pris
Flash MX Grundkursus	19-20 maj	4.900,-
Flash MX Videregående (Design)	24-25 jun	5.400,-
Flash MX Avanceret (Developer)	30 jun - 2 jul	7.800,-
Dreamweaver MX Grundkursus	17-19 jun	6.800,-
Fireworks MX Grundkursus	22-23 maj	5.800,-

Se mere om kurserne, sammenhængen og om Macromedia

Certified Professional på: <http://www.logicon.dk/kurserMATP.pdf>

LOGICON A/S - Lyskær 9 - 2730 Herlev - 4466 2525
www.logicon.dk - info@logicon.dk

FLASH DREAMWEAVER FIREWORKS FREEHAND DIRECTOR



En havenisses¹ betragtninger

MADS KELLERMANN, FAGLIG SEKRETÆR
OG HAVENISSE

1. historie

I starten af Første Mosebog står der:

„I begyndelsen skabte Gud himlen og jorden.

Jorden var dengang tomhed og øde. Der var mørke over urdybet, og Guds ånd svævede over vandene.

Gud sagde: 'Der skal være lys!' Og der blev lys. Gud så, at lyset var godt, og Gud skilte lyset fra mørket.“

Mørket og lyset. 0 og 1. Dengang kunne man beskrive begyndelsen med 1 bit.

Senere – langt senere – i Det nye Testamente – i starten af Johannes-evangeliet står der:

„I begyndelsen var Ordet,“. Her er vi allerede oppe på adskillige bytes for at forstå begyndelsen. Og vi har med abstrakte begreber at gøre.

Hvis vi i dag skulle skrive om vores viden og forståelse af begyndelsen, ville vi skulle bruge mange k,M,G,T,..... bytes. Og abstraktionerne ville nå fantastiske højder.

Det er altså udviklingen. Større og større informationsmængder og højere og højere abstraktioner.

Det stiller krav til uddannelsesniveauet. Det er sådan i dag i Danmark, at for at du kan være det, man kalder ”arbejdsmarkedsparat arbejdsløs”, skal du selv kunne lægge dit CV ind på arbejdsformidlingens CV-database. Bevarer, du kan få hjælp til det, men du skal grundlæggende selv gøre det – og hvis du ikke kan, opfattes du som værende ikke til rådighed for arbejdsmarkedet.

Her snakker vi om, hvilke kompetencer man skal have for at have „ret“ til adgang til arbejdsmarkedet. På selve

arbejdsmarkedet er kravene også stigende. Det kompetence-indgangsniveau, som kunne skaffe dig et job for 30 år siden, ville i dag dårligt give dig ret til at være arbejdsløs. Og denne udvikling vil fortsætte.

2. historie

For lang, lang tid siden – helt tilbage i slutningen af 1990'erne, var der forskellige kloge personer og organisationer, som havde regnet ud, at it-arbejdsmarkedet kom til at mangle 20.000 eller 40.000 eller endnu flere it-medarbejdere omkring 2003-2004. Nu er vi så kommet herhen, og hvordan ser billedet så ud? I slutningen af 1990'erne, og i de første år af det nye årtusinde, var der selvfølgelig en masse unge mennesker som søgte ind på it-uddannelser, for dér var jo masser af jobs. I dag må vi så konstatere, at alle de lovede job ikke er her. Arbejdsløsheden blandt nyuddannede inden for det sidste år er katastrofal høj. Langt over halvdelen er stadig arbejdsløse et halvt år efter, de er uddannet.

3. historie

Til semesterstart i februar 2003 startede der 0 datamatikerstuderende på Tietgensskolen i Odense.

Et forsøg på at samle et par tråde:

1. **Kompetencekravene er stigende.** Derfor bliver der flere og flere jobs, hvor en datamatikeruddannelse ikke er tilstrækkeligt. Som konsekvens heraf vil man fokusere uddannelsen mere mod kernekompetencerne (programmering og systemudvik-

ling), hvilket klart er nødvendigt, men på sigt er det ikke nok. Indgangskompetenceniveauet på it-arbejdsmarkedet vil over en årrække (måske 10 år) stige, så det kommer til at ligge på niveau med en MVU (Mellemlang Videregående Uddannelse).

2. Selv om der har været en overproduktion af datamatikere de sidste par år, betyder det ikke, at der ikke er behov for nye datamatikere. Der bliver stadig ansat nyuddannede datamatikere, og den pukkel af arbejdsløse datamatikere, vi har lige nu, vil forsvinde på den ene eller anden led i løbet af nogle år. Tendensen i øjeblikket er, at der er meget få, der starter på en datamatikeruddannelse. Det betyder, at om 2-4 år vil arbejdsmarkedet mangle medarbejdere med de kompetencer.
3. Ubalancen mellem udbuddet af job og antallet af uddannede datamatikere lige nu, samt forhistorien om hvordan det er sket, siger helt klart, at regulering af uddannelsesvolumenet ikke skal styres af markedskræfterne. Det er markedskræfterne tydeligvis inkompetente til.

Konklusion

It's hard to be a nissemand

(Endnotes)

¹ Fra filmen „Amelie fra Montmatre“ har jeg lært, at havenisser er nogle små, betragtede væsner, som kan dukke op på de mest uventede steder og så vende tilbage til deres udgangspunkt. Hvad havenisser egentlig tænker, er der endnu ikke forsket så meget i.

Mobiltelefon til Christiansborg

I al stilhed har politikerne på Christiansborg fået et af Danmarks mest avancerede telefonsystemer. Men det er mere end bare telefoner. Det er avanceret og fleksibel sammen-smeltning af fastnettelefoner, mobiltelefoner, personsøgetjeneste og fuldt integreret med e-mail og kalenderfunktioner i Outlook. Systemet sikrer, at der altid er "hul igennem" til de folkevalgte eller deres sekretærer – og det virker. Alligevel er de første brugere ikke helt tilfredse.

AF CLAUS THORHAUGE,
CLAUS@THORHAUGE.DK

Gid jeg også kunne få sådan en.

Det er den første tanke, der melder sig, når Folketingets telekonsulent, Steen Larsen, har forklaret om det integrerede fastnet- og mobilsystem, som han i samarbejde med sine kolleger og TDC har udviklet. Systemet er udviklet, så journalister og alle andre på ethvert tidspunkt kan få fat på politikerne, eller en relevant sekretær – samtidig med, at politikerne kan skræddersy systemet, som det passer dem.

Hvis det her var en reklame, skulle sloganet være noget i retning af „Den ultimative frihed – og altid til at få fat på.“

Prøv bare at lægge mærke til den her lille finthe:

Alle politikerne skal trykt kunne tage deres mobiltelefon med ind i folketings-salen – vel at mærke uden at slukke den, for den ringer ikke derinde. Systemet registrerer bare, at politikerne er til møde, og dirigerer i stedet indgående opkald til telefonsvareren. Og den indtalte besked dukker op i politikerens indbakke, så han eller hun kan lytte den af fra computeren – eller fra mobiltelefonen, hvis det er nemmere.

Mediekonvergens i praksis

Politikerne kan selvfølgelig også vælge at stille opkald videre til sekretæren – eller rækken af sekretærer, hvis den første ikke kan svare telefonen.

Her er Christiansborgs telekonsulent, Steen Larsen, virkelig kommet på arbejde. Han kan heller ikke lægge skjul på, at han er stolt over systemet, mens han demonstrerer alle finesserne for PROSAbladet.

– Det er et kæmpe apparat, fordi løsningen er strikket helt specielt sammen. Det er simpelthen bygget op omkring folketingsmedlemmernes arbejde og behov, forklarer han.

Fastnettelefonerne er integreret med Christiansborg eget mobilnet, der er dimensioneret til også at klare spidsbelastninger som for eksempel folketingsvalg. En af grundene til, at Folketinget har valgt at etablere sit eget GSM-net (mobilnet) i samarbejde med TDC, er for at kunne afgrænse brugen af mobiltelefonerne, så Folketinget betaler for politikernes brug af mobilen, mens de er inde på Christiansborg. Mens politikere og personale selv må betale, når de bruger mobiltelefonen udenfor.

Mobiltelefonerne refererer også til Bluetooth-celler (trådløs, digital sender/modtager med kort rækkevidde), der er monteret ved alle indgange, der registrerer om den pågældende er inden for eller uden for Christiansborg – eller inde i Folketingssalen. På en stor oversigtsskærm i omstillingscentralen, kan telefondamerne derfor hele tiden se, hvor politikerne befinder sig.

– Det er faktisk en digital version af



– Politikerne er jo individualister, så det eneste, vi kan gøre, bruger dem, siger telekonsulent Steen Larsen.

væggen med de gamle personsøgere, hvor man kunne se, om en politiker var ude, fordi så sad personsøgeren i laderen, forklarer Steen Larsen. Han peger på, at både Bluetooth-celler og cellerne i Christiansborgs eget GSM-net (mobilnet) supplerer hinanden i at skaffe data om, hvor politikerne befinder sig.

Voicemail er e-mail

Systemet er også fuldt integreret med det elektroniske Outlookprogram, der bruges til e-mail og kalenderstyring i Folketinget. Det betyder, at telefonsvarerbeskeder dukker op som e-mails i mailprogrammets indbakke. Men e-mailen i indbakken er ganske anderle-



er at stille værktøjerne til rådighed, og så håbe på at folk

des, fordi den indeholder selve beskeden som lydfil, så man kan vælge at aflytte svareren på computeren med et klik med musen.

Samtidig bipper der selvfølgelig en SMS ind på mobiltelefonen, så man kan aflytte sin beskeden der, hvis man ikke sidder ved sit skrivebord. Men korrespondancen mellem mobiltelefon og mailprogram er så tæt, at hvis man aflytter beskeden på mobilen og derefter sletter den, forsvinder den tilhørende e-mail også fra indbakken på computeren.

Hver enkelt politiker og medarbejder får også sit eget faxnummer, og faxen dukker selvfølgelig også op som e-mail på skærmen, ligesom alle natur-

ligvis kan sende fax fra sin computer.

Men det har ikke været helt nemt at udtænke de mange løsninger, som man kunne forestille sig, at de 179 individualister fra alle sider af Folketingssalen kunne finde på at få lyst til at vælge.

– I en almindelig virksomhed kan man definere en politik for at tage telefoner, som alle skal rette sig efter. Men politikerne er jo individualister, så det eneste, vi kan gøre, er at stille værktøjer til rådighed og håbe på, at folk bruger dem, forklarer Steen Larsen.

Børnesygdomme

Systemet er så avanceret, at samtlige 179 politikere og de ca. 450 politiske administrative medarbejdere skal på et tretimers kursus i det nye telefonsystem, inden de får udleveret den nye mobiltelefon, en Nokia 6310i – der arbejder sammen med den avancerede, digitale telefon på skrivebordet.

Samtidig bliver systemet sat op med en sekretærgruppe, der kan tage telefonen, hvis politikerens eller ikke selv gør det. Altså en rækkefølge med den primære sekretær som den første, derefter andre sekretærer og til sidst sekretariatet i partiets folketingsgruppe

– Folketingsmedlemmet skal ikke bekymre sig om, hvem der passer telefonen. Han eller hun skal bare vælge viderestilling, så er der i forvejen lagt en logik ind i systemet. Det er simpelthen op til det enkelte medlem af Folketinget, hvordan telefonen skal bruges, understreger Steen Larsen.

Systemet gik bogstavelig talt gik i luften ved årsskiftet og omkring halvdelen af politikerne har fået deres nye telefoner. Men ikke alle er begejstrede for det nye system.

– Nogle af funktionerne er for bøvlende, vurderer it-ordfører for Det radikale Venstre, Morten Helveg Petersen, der ellers regnes for at være en af de yngre, teknikinteresserede politikere, der med krum hals kaster sig ud i nye teknologiske udfordringer.

Flere telefonnumre

Den radikale it-ordfører erkender, at det gamle system med personsøgere og telefoner rundt om på Christianborgs gange var utidssvarende, „nærmest an-

tikveret“, men i mellemtiden har de fleste politikere – ligesom alle andre danskere – fået sig en almindelig, privat mobiltelefon. Og den kan virke mere fleksibel og individuel end Folketingets samlede løsning.

– For eksempel er det møgbesværligt, at man ikke udefra kan sende SMS-beskeder til min nye mobiltelefon, men i stedet må gå og huske på et specielt SMS-nummer, forklarer Morten Helveg Petersen.

Steen Larsen erkender, at der er et separat SMS-nummer, fordi omstillingsanlægget ikke kan genkende en SMS, så den skal sendes direkte på mobilnettet.

– Vi kigger på, om vi senere kan lave det, så man kan sende SMS'er til hovednummeret på fastnet. Men der er andre problemer, vi skal løse først, siger han.

Til gengæld er det nemt for sekretærer og andre ved en Folketings-computer at sende en besked på mobilen. Se-

Fire valg til politikerens

Politikernes telefonsystem er avanceret og kompliceret, men det er faktisk ikke svært at bruge. På den digitale telefon på skrivebordet er der fire taster, med hver sin profil, som politikerens frit kan vælge. Profilen beskriver i hvilken rækkefølge, som de fire elementer, fastnettelefon, mobiltelefon, omstilling og svarer skal komme i.

Hvis man vælger den første, er rækkefølgen fastnettelefon og telefonsvarer. Anden profil er fastnettelefon, mobiltelefon og svarer. Tredje knap giver mobiltelefon og derefter telefonsvarer. Den fjerde giver kun telefonsvarer, og det er default, som automatisk sættes til, hvis der ikke er valgt profil.

Næste skridt er at gøre det muligt at skifte profil fra mobiltelefonen ved hjælp af WAP. Endnu kan man kun vælge profiler fra tastaturet på fastnettelefonen. Når WAP-løsningen kommer til, bliver det også muligt at bladre i Folketingets interne telefonbog direkte på mobiltelefonen.



Det Radikale Venstres teknologiglade it-ordfører er ikke helt tilfreds med det nye telefonsystem. Nogle af funktionerne er for "bøvlede" og det er ikke helt så fleksibelt, som med den private mobiltelefon efter Morten Helveg Petersens mening.

kretæren vælger blot SMS i Outlook i stedet for e-mail og skriver modtagerens navn. Folketingets egen SMS-tjeneste sørger for, at SMS når frem til mobilen uden forsinkelse.

10-12 ring til svareren

Et andet irritationsmoment – ifølge Morten Helveg Petersen – er at telefonen ringer alt for mange gange – 10-12 gange – før telefonsvareren går i gang.

– Og så tror folk jo bare, at man ikke svarer sin telefon, forklarer han.

Det kan PROSAbladet faktisk bekræfte. Vi nåede aldrig frem til telefonsvareren, da Morten Helveg Petersen ikke tog telefonen. Kontakten blev i stedet etableret via e-mail. Men det har telekonsulenten faktisk en god forklaring på.

– Det vil den naturligt gøre, hvis du har valgt den profil, hvor telefonen først ringer på skrivebordet et antal gange, derefter på mobilen og til allersidst går i telefonsvareren. Faktisk har vi måttet sætte ringetiden op på mobilen, fordi folk ikke kunne nå at finde mobiltelefonen frem fra tasker og jakker, forklarer Steen Larsen.

Han peger på, at den indstilling kun er beregnet til dem, der opholder sig mest ved skrivebordet. Så kan de slippe for at stille om, hvis de lige skal hente kaffe eller på toilettet. Er man ude af kontoret, skal man vælge at trykke på knappen med omstilling til mobil, så bordtelefonen ikke ringer og forsinkes.

Lokaltelefonen er mobil

Telekonsulent Steen Larsen forventer, at de fleste politikere og ansatte på Christiansborg dropper deres egen mobiltele-

fon og går over til at bruge den udleverede mobiltelefon. Blandt andet fordi mobilen i praksis er en lokaltelefon, som kan medbringes overalt.

– Hvis du skal ringe ud på mobilen, skal du taste nul først. Hvis du bare taster et firecifret lokalnummer på mobilen, ringer du gratis til alle indenfor systemet. Ligesom du nemt kan ringe til Folketingets omstilling og blive stillet videre ind i huset ved at taste 999 – uanset hvor i verden, du befinder dig, forklarer Steen Larsen.

Den funktion falder til gengæld i god jord hos den radikale testbruger.

– Det er godt og nemt med lokalnumre på mobilen, forsikrer Morten Helveg Petersen.

I øvrigt skal både politikere og personale selv betale for deres brug af mobilen, ligeså snart de forlader Christiansborg – undtaget altså opkald til lokale numre. Og hvis de bruger den i udlandet, skal de selv betale for både indgående og udgående samtaler fuldstændigt ligesom en privat mobiltelefon.

Alle har en varm linie

Grunden til, at man kun kan sende en SMS via et specielt SMS-nummer, er at det „officielle“ nummer er et fastnettelefonnummer. Til gengæld har systemet et „hemmeligt“ privat nummer, som politikerne kun bruger til at udlevere til familien og sin sekretær. På det nummer kan man nemlig komme igennem, selv om det officielle nummer er stillet om. Det er en varm linie ligesom den, der var mellem USA's og Sovjetunionens præsidenter under den kolde krig.

– Jeg kan godt tillade mig at have min mobiltelefon med til møder – tændt. Fordi den ringer ikke, når der bliver ringet på det almindelige nummer, når jeg har valgt omstilling. Men man kan komme igennem på det private nummer, hvis der er noget rigtig vigtigt eller personligt, forklarer Steen Larsen.

Alligevel er Morten Helveg Petersen ikke helt glad for Steen Larsen og kollegernes samlede telefon-it-lokaliseringsystem.

– Problemet er, at man jo nemt kommer til at sammenligne den fleksibilitet, som der er med en almindelig telefon. Og jeg overvejer stærkt at tage den private mobiltelefon i anvendelse igen – selv om det jo også er besværligt at gå rundt med to mobiltelefoner, siger den radikale it-ordfører. ■

IT-Diplomuddannelsen

Åbent Hus onsdag den 21. maj fra kl. 16.30 til 18.

Hør om vores nye IT retninger

- Internetteknologi
- Programudvikling
- Databaseteknologi
- Indlejrede systemer

Dag- og aftenundervisning

Mange avancerede IT-kurser fx

- Programmering i C++ • Databasesystemer og web • Web og serverprogrammering • Geoinformation og net • Internetteknologi og programmering • Komponenter og kommunikation
- Mobile og trådløse systemer • Netværk og Internetprotokoller • Objektorienterede metoder • Linux serveropsætning

Fuldtidskurser for arbejdsledige.

Mere information, program og tilmelding på www.cv.ihk.dk



Ingeniørhøjskolen i København
Center for Videreuddannelse



Børge Rahbech kommenterer beskæftigelsesminister Claus Hjort Frederiksens indlæg i sidste nummer af PROSAbladet.

Det er givet vist rigtigt, når beskæftigelsesministeren påstår, at der er flere, der forlader arbejdsmarkedet på grund af alder, end unge, der kommer ind på arbejdsmarkedet.

Han overser bare, at der jo er en lagerbeholdning af arbejdsledige, som nok er blandt de første, der må forlade arbejdsmarkedet på grund af alder. Den økonomiske virkning af, at disse arbejdsledige skal have pension i stedet for dagpenge, når de forlader arbejdsmarkedet, er uklar.

Et andet problem er misforholdet mellem regeringen og den private sektors økonomiske interesser. Regeringen har behov for større skatteindtægter til at finansiere fremtidens velfærd, og det kan kun opnås ved at få flere i arbejde i den private sektor, som dog ikke er motiveret for at bidrage mere end nødvendigt til finansiering af forbruget i den offentlige sektor. Det er vel også spørgsmålet, hvilke kvalifikationer arbejdsgiverne lægger vægt på,

og hvorvidt vi arbejdsledige kan leve op til disse kvalifikationer. Der lægges stor vægt på de menneskelige kvalifikationer og erfaring, som ikke kan opnås med nok så meget efteruddannelse. Samtidig er det ikke netop ufaglært arbejdskraft, der er mangel på.

Egentlig tror jeg, vi kan erkende meget af problemet ved at overveje, hvilke krav vi selv stiller til de virksomheder og medarbejdere, vi vil handle med. Kundernes krav er øget markant de seneste år, hvor vi nu kræver det perfekte, leveret billigst muligt, når som helst. Spørgsmålet er så, om vi arbejdsledige reelt kan leve op til disse krav. Jeg tvivler.

*Med venlig hilsen
Børge Rahbech Jensen
Gl. Hadsundvej 12A, 1. mv.
8900 Randers*

Børnearbejdet er opreklameret

Børnearbejde er ikke så slemt, og medierne gør det sikkert værre, end det er. Eller hvad med: De svageste på arbejdsmarkedet behøver ingen be-

skyttelse eller rettigheder, de får, hvad de er værd.

Er dette påstande som repræsenterer din mening? Nej, som læser af dette tidsskrift er det næppe sandsynligt, men du kan uden at vide det støtte virksomheder med tvivlsom moral. Fagforbund og virksomheder placerer milliarder af kroner hos pensions- og forsikringsselskaber uden at have den ringeste anelse om, i hvilke virksomheder pensionsmidlerne flyder ind – og det er dine og mine penge.

De fleste fagforbund og virksomheder interesserer sig ikke for, hvordan medlemmernes eller de ansattes kapital forvaltes, hvis bare den årlige forrentning af midlerne kan matche markedsgennemsnittet. Dermed overlades det moralske og etiske ansvar til den forvaltende institution, der på ingen måde har mulighed for at agere under hensyntagen til den enkelte investors eller organisations humanitære anskuelse – i hvert fald ikke uden en på forhånd klart defineret ramme.

Konsekvensen af, at fagforbund og virksomheder ikke lever op til deres ansvar, er, at

vores penge risikerer at blive investeret i virksomheder, der ellers burde være blacklistet, enten på grund af utilstrækkelig respekt for arbejdernes rettigheder, eller fordi de benytter børnearbejdere. Vi bidrager dermed indirekte selv til at underminere den sociale ansvarlighed, som vi kæmper og betaler for at forsvare – og som er opnået gennem årtiers kamp.

Hvis ikke fagforbund og virksomheder af egen drift vil leve op til det ansvar, som de selv har påtaget sig, må vi insistere på at kræve større frihed og mere indflydelse, når der skal vælges en forvalter til vores kapital. Der skal defineres rammer med en høj grad af gennemsigtighed, der for os som investorer kan sandsynliggøre, at det i yderste og sidste instans er vores sociale livsanskuelse, der er udslagsgivende for valget af investeringsobjekter – også selv om det kan koste lidt på bundlinen.

*Malene Meisner, medlem af
PROSA/ØST*



PROSAbladet modtager gerne indlæg fra læsere, men forbeholder sig ret til at forkorte bidragene.

Send dit indlæg til prosabladet@prosa.dk

Redaktionen

UDDANNET DATAMATIKER OG MULTIMEDIEDESIGNER? - BLIV PROFESSIONSBACHELOR PÅ 1½ ÅR OG 2 ÅR

Hvis du er uddannet datamatiker eller multimediedesigner, kan du nu blive professionsbachelor på hhv. 1½ år og 2 år. De særlige meritforløb omfatter fag på HA- og BA-niveau, et praktikophold i en erhvervsvirksomhed og et afsluttende bachelorprojekt.

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

www.handelshojskole.dk



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

Arbejdsmarkedsrådets hjemmeside - www.asc.amr.dk

Arbejdsmarkedsrådet har skabt en hjemmeside, der giver megen inspiration og generel viden om teknologiske forandringer og arbejdsmiljø. Men målgruppen er ladt i stikken, og det væsentlige indhold er gemt af vejen i en uoverskuelig webstruktur.

AF PETRA HUSUM, FREELANCE

Nogle gange er det let at få øje på internettets berettigelse. Arbejdsmiljørådet udgav f.eks. i 2001 en rapport af digert omfang om „Teknologiske forandringer og arbejdsmiljø“. Allerede nu ville den under normale omstændigheder ligge rundt omkring på hylde og samle støv. Enkelte, meget ihærdige, ville have tygget rapporten igennem og måske også have slået op i den ind i mellem. Men for de fleste er en næsten 200 sider lang rapport, med den ene teksttunge side efter den anden for uoverskuelig. Måske ville der have været udgivet en mere populær udgave i bogform, som ville have været brugt mere flittigt, men også den ville have været uaktuel efter nogen tid.

Arbejdsmiljørådet har altså lavet denne rapport, og set det oplagte i, at lægge resultaterne ud på internettet. Hjemmesidens titel er „Teknologiske forandringer og arbejdsmiljø“, og formålet er at inspirere sikkerhedsorganisationer og teknologisansvarlige i virksomheder til at inddrage arbejdsmiljøhensyn, når der skal indføres ny teknologi.

Hvad finder man på www.asc.amr.dk/teknologiske-forandringer/

Siden indeholder over 50 eksempler fra konkrete virksomheder og institutioner, der har arbejdet med at inddrage hensynet til arbejdsmiljøet i forbindelse med teknologiske forandringer. Eksempelvis Supertræ A/S, der har fået EU's miljøpris for en ny metode til trykimprægning af træ uden brug af kemi-

kalier og Danmarks Veterinærinstitut, der har automatiseret laboranternes hidtidige hårde arbejde med pipettering af 600.000 - 700.000 kødsaftprøver årligt fra slagterierne - uden at det har kostet jobs.

For brugeren er det muligt at få indflydelse på hjemmesiden ved at besvare et lille spørgeskema eller ved at sende forslag til eksempler og metoder, som bør indgå på hjemmesiden, og der findes tværgående informationer med bl.a. gode råd og en test af ens viden om arbejdsmiljø.

Med hjemmesidens søgefunktion kan man målrettet søge efter eksempler fra egen branche og inden for bestemte kategorier af arbejdsmiljø- eller teknologiforhold.

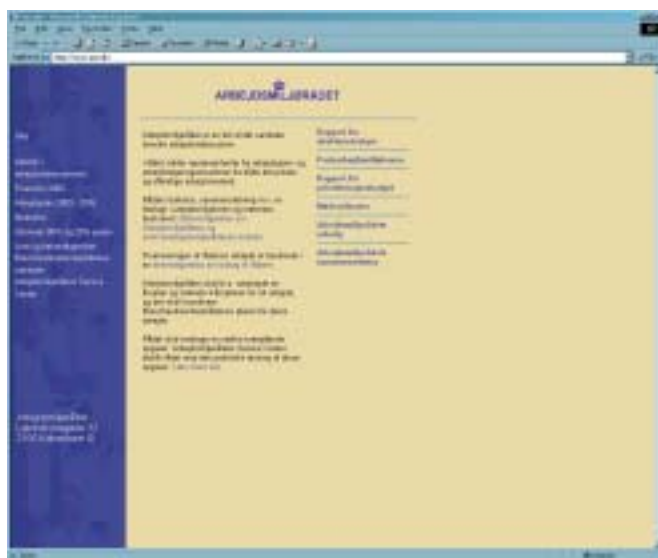
Pænt design, gode eksempler og gode råd

Hjemmesiden er et special-websted under Arbejdsmarkedsrådets hjemmeside (www.amr.dk) - på linje med special-webstedet "Sundhedsfremme på arbejdspladsen". Det grafiske udtryk ligger fint på linje med hovedhjemmesiden for Arbejdsmarkedsrådet - bl.a. er farverne godt afstemt i forhold til hinanden. Men hvor www.amr.dk bare er meget kedelig, er helhedsindtrykket af www.asc.amr.dk/

teknologiske-forandringer/ mere livligt, men samtidig harmonisk og pænt.

En af styrkerne ved hjemmesiden er uden tvivl de mange eksempler på virksomheder, der på den ene eller den anden måde har taget hensyn til arbejdsmiljøet i forbindelse med teknologiske forandringer. Man finder eksemplerne enten via en udmærket søgefunktion, via indholdsfortegnelsen eller via linket virksomhedseksempler under hvert enkelt hovedområde.

En anden styrke er en god beskrivel-



se og præsentation af de organisatoriske forudsætninger, der bør være til stede på en virksomhed, hvis det i højere grad skal lykkes sikkerhedsorganisationen at få inddraget arbejdsmiljøhensyn ved teknologiske forandringer.

Sporet ender blindt

Som det fremgår af den oprindelige rapport fra 2001, er selve rapporten tilegnet arbejdsmiljøprofessionelle, mens hjemmesiden skal fungere som formidling af rapportens resultater til den primære målgruppe – nemlig virksomhedernes sikkerhedsorganisationer. Selve rapporten indeholder en analyse af metoder og procedurer til at inddrage arbejdsmiljøhensyn i teknologiske forandringer på virksomheder samt en opsamling af erfaringerne fra et projektsseminar, der blev afholdt med repræsentanter for dele af målgruppen.

Når man som medlem af en virksomheds sikkerhedsorganisation går ind på hjemmesiden, vil det vel som oftest være for at finde netop konklusionerne af disse analyser. Oplagt vil man søge informationer om, hvordan andre har grebet tingene an; hvilke metoder, der er mest anvendelige; hvilke krav kan man stille til leverandørerne; findes der tjeklister, man kan følge ved indførelse af teknologiske forandringer og så videre.

Og information findes godt nok på hjemmesiden, og det er forsøgt, men bare ikke lykkedes, at udnytte internettets muligheder for at præsentere brugeren for, hvad netop han/hun har brug for. For hjemmesidens navigationsstruktur gør det svært at finde disse informationer i struktureret form. Man får let alt for mange overflødige informationer og farer let vild. Strukturen er meget flad. Den består af 4 hovedområder (Ny teknologi, Indkøb, Byggeri og Produktudvikling), og herefter er der ingen yderligere synlig struktur. Det gør det svært at finde rundt på sitet, for det betyder, at der inden for hvert hovedområde ikke er nogen form for navigationspunkter. Al navigation finder sted ved at bruge klikbar tekst, der så igen leder videre til ny klikbar tekst, der så igen leder videre til ny klikbar tekst..... Og pludselig aner man ikke, hvor man er, og hvordan man kom derhen. Og det er rigtig ærgerligt, for der er en masse gode informationer, råd, eksempler og links, som faktisk er strukturerede – bare ikke synligt for brugeren. Når man har surfet rundt et stykke tid, finder man den røde tråd, men det er ikke hjemmesidens fortjeneste.

På nogle af de sider, der findes uden for hovedområderne, er der en navigation, men den er placeret i bunden af siden, hvilket er ret alternativt, da man



måske aldrig kommer helt derned! Hvis man f.eks. i et ikke-maksimeret vindue kommer ind på siden „Gode råd“, opdager man kun ved et tilfælde de 6 essentielle artikler, da de står allernederst og mere ligner links.

Interaktion mellem brugerne savnes

Som nævnt var det oprindeligt formålet med hjemmesiden at formidle resultaterne af en rapport til den primære målgruppe. Så selv om man kunne have ønsket sig en formidling, der var mere kreativ og tilgængelig, må formålet vel anses som opfyldt. Men hjemmesiden giver også mange andre muligheder, som helt åbenlyst også er i tankerne hos web-redaktionen. I modsætning til bogformen er der nu mulighed for hele tiden at ajourføre med nye eksempler og ny forskning på området, så rapporten (hjemmesiden) hele tiden fremstår som aktuel. Og via interaktion med brugerne kan hjemmesiden danne udgangspunkt for debat og videreudvikling af området.

Ajourføring af hjemmesiden med nye tiltag og eksempler er jo op til web-redaktionen, men hvis der ønskes reaktioner fra brugerne tror jeg der skal mere til end den envejs-kommunikation, der er lagt op til nu. Et spørgeskema (til glæde for redaktionen) og en test om ens viden om arbejdsmiljø (som ikke er en test, men mere et tjek

af, hvordan tingene ser ud på ens arbejdsplads) giver nok ikke den store respons. Mon ikke man ville få mere dynamik på hjemmesiden ved at lade aktørerne kommunikere med hinanden. Jeg tror, jeg ville savne mulighed for debat og kontakt med andre i samme situation, hvis jeg stod overfor nye tiltag på min arbejdsplads. Når man f.eks. lige har læst om en spændende metode, de har brugt på en anden arbejdsplads, hvad ville så være mere oplagt end at kunne gribe telefonen og ringe til en kontaktperson? Eller have mulighed for at kunne stille et spørgsmål eller starte en debat i et forum? På den måde tror jeg, at mulighederne for respons fra brugerne og hermed dynamik på hjemmesiden ville forøges kraftigt.

At formidle en rapportens resultater via en hjemmeside var en oplagt idé. Det er lykkedes at skabe en hjemmeside, der giver megen inspiration og generel viden om teknologiske forandringer og arbejdsmiljø. Men jeg synes, at målgruppen er ladt i stikken til fordel for den brede målgruppe, der bare søger generelle informationer. Det, der skulle være kernen i hjemmesiden – nemlig en intuitiv og specifik præsentation af rapportens konklusioner vedrørende metoder og procedurer i arbejdsmiljøarbejdet – er blevet glemt eller gemt af vejen i en uoverskuelig web-struktur. ■

Ferie 2003



Ferieloven

Neden for følger en gennemgang af reglerne i ferieloven, som trådte i kraft d. 1. januar 2001.

Optjening af ferie

Optjeningsprincippet er baseret på en 5-dages-uge.

Regnestykket ser således ud:

2,08 dg. x 12 mdr. = 24,96 dg.
svarende til 25 dg. = 5 uger optjent om året.

Lønmodtagere har ret til 25 dages ferie om året, uanset at de ikke har optjent til betalt ferie.

En lønmodtager, som ikke har optjent ret til betalt ferie hos en arbejdsgiver, fradrages 4,8% af månedslønnen pr. dag, der holdes ferie.

Ovennævnte kan fraviges ved kollektiv overenskomst.

Afholdelse af ferie

Ferien afholdes i året, som går fra 1. maj til 30. april (ferieåret).

Ferien afholdes med 5 dage om ugen, i princippet i hele dage.

Hvis arbejdsugen er kortere end 5 dage, indgår de ugentlige arbejdsfrie dage tilsvarende i ferieugen i forholdsmæssigt omfang.

Det samme gælder, hvis man f.eks. arbejder i dag-, aften og nattevagter, og derudover har arbejdsfrie dage, skal arbejdsgiveren sørge for, at vagtdagene og arbejdsfrie dage indgår i ferien med en forholdsmæssigt antal.

Ferie kan holdes på halve dage, når det aftales med lønmodtageren, og når den halve feriedag holdes i forbindelse med en halv fridag, i henhold til overenskomst eller kutyme, f.eks. 1. maj og Grundlovsdag.

Feriedage kan ikke lægges på danske helligdage eller på dage, som i forvejen er fridage eller på det ugentlige fridøgn, normalt søndag. Ferie kan heller ikke lægges på aftalte afspadseringsdage. Ferien kan heller ikke holdes på dage, hvor lønmodtageren er afskåret fra at holde ferie, f.eks. under barsel og af-tjening af værnepligt.

Hvis en lønmodtager normalt arbejder mandag til fredag, begynder ferien mandag morgen og slutter fredag ved normal arbejdstids ophør. Med andre ord er det den enkelte lønmodtagers normale arbejdstid, som er afgørende for, hvornår en ferie er påbegyndt og afsluttet.

Hvorvidt en lønmodtager kan kaldes på arbejde en weekend omkring en ferie, afhænger af arbejdsmiljølovens regler om

hviletid og fridøgn, og af om der i henhold til ansættelsesaftalen eller overenskomst er hjemmel til at pålægge lønmodtageren at arbejde i weekender.

Hvis en lønmodtager er syg, når ferien påbegyndes, er han ikke forpligtet at afholde den.

Sygemelding sker efter de i virksomheden gældende regler.

Det er vigtigt, at man sikrer sig, at beskeden når frem i tide, og at man får dokumentation herfor, f.eks. via fax eller e-mail.

Når man bliver rask, er man forpligtet til at møde på arbejde igen, uanset at det sker inden for den aftalte ferieperiode. Dog kan lønmodtageren, hvis han bliver raskmeldt i løbet af den planlagte ferie-

periode, afholde resten af ferien, hvis han meddeler arbejdsgiveren dette i forbindelse med, at han raskmelder sig. Hvis han først bliver rask efter udløbet af denne perioden, skal der aftales, hvornår erstatningsferie skal afholdes.

Hvis man bliver rask og ikke kan genoptage arbejdet, fordi virksomheden er ferielukket, har man krav på fuld erstatningsferie.

Såfremt det er hovedferien på 3 uger, er det den, man har krav på et andet tidspunkt.

Strejke og lockout

Hvis man er i strejke eller er lockoutet, når ferien begynder, udskydes ferien.

Ferien kan kun holdes, hvis ferien er begyndt senest samtidigt med konflikten start.

Det formodes, at det samme gælder ulovlige eller overenskomststridige arbejdsstandsninger.

Hovedferien

Af ferien skal mindst 15 dage gives i sammenhæng. Det drejer sig om hovedferien, som skal holdes i perioden 1. maj til 30. september. Benævnt ferieperioden. Hvis lønmodtageren har optjent mindre end 15 dages ferie, er hele den optjente ferie at betragte som hovedferie.

Øvrige feriedage skal gives i sammenhæng af mindst 5 dages varighed, men kan lægges uden for ferieperioden. Hvis øvrige feriedage udgør mindre end 5 dage, skal de gives i sammenhæng. Dog kan øvrige feriedage gives som enkelt-dage, hvis særlige driftmæssige omstændigheder taler herfor.

Arbejdsgiveren skal efter forhandling så vidt muligt imødekomme lønmodtagerens ønske om, hvornår ferien skal afholdes, herunder ønske fra lønmodtageren, om at afholde hovedferie i sit barns skolesommerferie.

Planlagt ferie kan kun ændres i ekstraordinære tilfælde.

Hvis dette finder sted, skal arbejdsgiveren erstatte økonomisk tab, f.eks. ved afbestilling af rejse.

Arbejdsgiveren kan aldrig forlange, at en lønmodtager skal afbryde en påbegyndt ferie.

Er du opsagt

En opsagt lønmodtager kan ikke holde hovedferie i opsigelsesperioden, hvis opsigelsesvarslet er på 3 måneder eller derunder. Det gælder også, uanset om der tidligere er aftalt ferie.

Er en lønmodtager fritstillet, anses ferie for afholdt. For hovedferiens vedkommende skal opsigelsesvarslet være over 3 måneder eller forlænget med det antal feriedage, som ønskes afholdt. Hvad angår øvrige feriedage er varslet 1 måned, og de kan lægges før hovedferien. Dog skal overført ferie, jf. neden for, afholdes før anden ferie. For den overførte ferie er varslet også 1 måned.

Ovennævnte kan afviges ved individuel eller kollektiv aftale.

Overførsel af ferie

En lønmodtager og en arbejdsgiver kan aftale, at optjent ferie ud over 20 dage kan overføres til det efterfølgende ferieår, hvis der er hjemmel til det i følge kollektiv overenskomst.

Da det kun er optjent ferie ud over 20 dage, som kan overføres, skal ferieoverenskomsten danne grundlag for, at lønmodtageren sikres mindst 4 ugers optjent ferie.

Det skal understreges, at aftalen sker mellem arbejdsgiveren og den enkelte lønmodtager, under forudsætning af, at ovennævnte er opfyldt (hjemmel i overenskomsten).

Aftalen er kun gyldig, såfremt den er skriftlig og indgået inden ferieårets udløb den 30. april.

Hvis man holder ferie med feriegodtgørelse i stedet for med løn, skal det meddeles den der administrer ferieordningen. Som udgangspunkt er det Feriekonto, eller hvis man er omfattet af en feriekortordning i henhold til kollektiv overenskomst. Meddelelsen skal være skriftlig og ske inden ferieårets udløb.

Hvis en lønmodtager fratræder, mister han retten til at holde mere end 5 ugers ferie, men skal have udbetalt det der ligger ud over 5 uger. Den, der administrerer feriegodtgørelsen udbetaler beløbet.

Hvis en lønmodtager fratræder, mister han retten til at holde mere end 5 ugers ferie, men skal have udbetalt det der ligger ud over 5 uger. Den, der administrerer feriegodtgørelsen udbetaler beløbet.

Overenskomster

En lønmodtager, som ikke i sit ansættelsesforhold er omfattet af en kollektiv overenskomst, men hvor der er indgået en overenskomst, som dækker det faglige område, kan aftale med arbejdsgiveren, at overenskomsten bringes i anvendelse for så vidt angår overførelse af ferie. Det er en betingelse, at der i overenskomsten er hjemmel til overførsel af ferie.

Hvis der er flere overenskomster som indeholder ferieoverførselsregler, som dækker det samme faglige område, anvendes den overenskomst, som omfatter flest lønmodtagere.

En lønmodtager, som er ansat på et fagligt område, som ikke er overenskomstdækket, kan aftale med sin arbejdsgiver, at en overenskomst fra et andet fagligt område, som indeholder ferieoverførselsregler, bringes i anvendelse til overførsel af ferie.

En arbejdsgiver, som ønsker anvendelse af en overenskomst til ferieoverførsel for ikke-overenskomstdækkede lønmodtagere, skal meddele skriftligt til direktøren for Arbejdsløshedsforsikringen, hvilke overenskomster det drejer sig om samt hvilke personalegrupper, det omfatter.

Der er mulighed for at fravige reglen om, at ferie holdes med 5 dage om ugen, således at ferien kan holdes i timer.

Hvis lønmodtageren har været ansat et helt optjeningsår, har han dog ret til at afholde 20 dages betalt ferie. Aftalen er overenskomstbaseret.

Løn under ferie og ferietillæg og feriegodtgørelse

En lønmodtager, der er antaget månedsvis eller forlængere tid, og som har ret til fuld løn på søgnehellidage og sygedage, får løn under ferie.

Herudover får lønmodtageren et ferietillæg på 1% af lønnen i optjeningsåret.

Ferietillægget udbetales senest samtidig med, at ferien starter. Hvis ferietillægget udbetales, før ferien begynder, kan det ikke kræves tilbagebetalt.

Hvis arbejdstiden på ferietidspunktet afviger mere end 20% i forhold til optjeningsåret, reguleres lønnen under ferie forholdsmæssigt.

Udbetaling af feriegodtgørelse

Lønmodtageren kan få udbetalt feriegodtgørelse uden at ferie holdes:

- Hvis han forlader arbejdsmarkedet af alders – eller helbredsmæssige grunde
- Hvis han flytter til udlandet og framelder sig CPR-registeret.
- Hvis han ved fratræden har mere end 25 feriedage til gode.

Fra Feriekonto kan ved ferieårets begyndelse få udbetalt feriegodtgørelsesbeløbet, såfremt det ikke overstiger 1.000 kr. efter fradrag af skat og arbejdsmarkedsbidrag.

I forbindelse med fratræden hos arbejdsgiveren kan lønmodtageren få udbetalt optjente feriegodtgørelsesbeløb, som ikke overstiger 500 kr. efter fradrag af skat og arbejdsmarkedsbidrag.

Hvis der opstår en feriehindring, som afskærer lønmodtageren i at afholde ferie inden for ferieåret, kan feriepenge komme til udbetaling. I henhold til feriebekendtgørelsen kan følgende forhold være en feriehindring:

- lønmodtagerens egen sygdom
- barsels- eller adoptionsorlov
- ophold i udlandet
- overgang til selvstændigt erhverv
- fængselsophold eller anden tvangsanbringelse
- deltagelse i konflikt
- værnepligt
- tvist med arbejdsgiveren og dennes nægtelse til at udbetale feriepenge

Forældelse

Krav på feriegodtgørelse, løn under ferie eller ferietillæg forældes, hvis kravet ikke rejses over for arbejdsgiveren senest den 15. maj efter ferieårets udløb.

Hvis arbejdsgiveren ikke opfylder kravet, forældes det, medmindre lønmodtageren senest den 10. juli samme år søger kravet gennemført, f.eks. via sin organisation. ■

Regler for rådighed

At være eller ikke være til rådighed for arbejdsmarkedet er afgørende for, om du kan modtage dagpenge.

De vigtigste betingelser for at få udbetalt dagpenge er, at du

- er tilmeldt arbejdsformidlingen (AF) som arbejdssøgende.
- møder op på AF, hos "anden aktør" eller a-kassen, når det kræves, også selvom du har fuldtidsarbejde dagen efter mødet.
- er aktivt arbejdssøgende.
- har lagt et elektronisk CV ind på AF's jobbank senest en måned efter tilmelding til AF.
- Overholder din handlingsplan, hvis du har en.

Hvis du udebliver, betragtes det som et afslag, når AF, a-kassen eller "andre aktører" har indkaldt til samtale eller aktivitet. Et afslag er det samme som, hvis du er selvforskyldt ledig, og du skal i den forbindelse have en sanktion. En sanktion kan være 3 ugers karantæne. Du kan også miste retten til dagpenge,

fordi du ikke anses for at være til rådighed. Så skal du have mindst 300 timers ustøttet arbejde på normale løn- og ansættelsesforhold inden for højst 10 uger for at bevise din rådighed.

Post

Du har ansvaret for kendskab til din daglige post. Husk derfor at melde adresseændring til AF, a-kassen og "andre aktører", også hvis det er en midlertidig adresseændring. Selvom du har en aftale med en anden person om, at denne skal holde øje med din post, eller du får din post omadresseret på posthuset, gør det samme sig gældende.

Er der postproblemer, så du ikke har fået eller først for sent får indkaldelse, vil det ikke være et afslag, hvis ikke du er skyld i den manglende post. A-kassen vil lægge vægt på følgende, når den vurderer, om du er uden skyld i den manglende post:

- Om afsenderen har fået indkaldelsen retur fra posthuset.
- Om du kan få en bekræftelse fra postvæsenet på, at der har været uregelmæssigheder i dit område og perioden for forsendelsen.

Sygdom

Du skal ikke stå til rådighed, hvis du er syg, men du skal sygemelde dig på den første sygedag til AF, a-kassen og "anden aktør". A-kassen sender dig en blanket DP 200B, du skal udfylde side 2 og sende den til din kommunes sygesikringskonto. Du skal skrive "syg" på dit dagpengekort, da du skal have udbetaling fra kommunen.

Hvis du bliver syg samme dag, du er indkaldt til et møde eller andre aktiviteter af AF eller anden aktør, skal du ringe inden det tidspunkt, hvor du er indkaldt. Har du prøvet at ringe, men ikke kan komme igennem til AF, er det vigtigt, at du ringer til a-kassen og fortæller, at du endnu ikke har fået kontakt med AF, oplys om tidspunkt og stedet hvor du skulle møde op, derefter skal du så forsætte med at kontakte AF, til det lykkedes at tale med en AF-medarbejder.

Ferie

Det er en god idé at melde ferie til AF så hurtigt som muligt. Hvis AF når at indkalde dig til en samtale eller andre aktiviteter, inden du har givet AF besked om ferien, har du pligt til at møde op, selvom mødet ligger i din ferie.

Senest 14 dage før du ønsker at holde ferie, skal du meddele AF, hvornår du holder ferie, så skal du ikke stå til rådighed under ferien. Hvis du ikke når det 14 dage før ferien, har du stadig pligt til at stå til rådighed, som hvis du ikke holdt ferie. Det betyder, at du stadig skal reagere på henvendelser fra AF og "anden aktør", og det kan få konsekvenser for din ret til dagpenge, hvis du ikke rettidigt reagerer på henvendelsen. Til a-kassen skal du melde ferie senest den første feriedag, ellers kan du ikke få udbetalt feriedagpenge fra feriens start. Der er ingen problemer, hvis du har sendt feriepapirerne inden ferien, så skal du ikke også ringe til a-kassen.

Sendes ansøgningsblanketten til os en måned, før din ferie begynder, og vi straks kan behandle ansøgningen, får du udbetalt dagpengene til ferien ugen før din første feriedag. ■

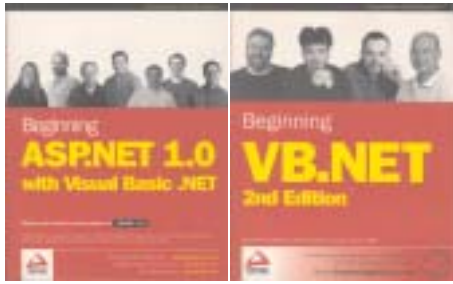


IT-KOMPETENCER PÅ UNIVERSITETSNIVEAU

www.it-vest.dk – Læs mere om it-uddannelser på enkeltfag, diplom-, master- og kandidatniveau med forskellig vægtning af teknologi, design, organisation og læring.

it-vest
samarbejdende universiteter

It-vest er et uddannelses- og forsknings samarbejde mellem Handelshøjskolen i Århus, Syddansk Universitet, Aalborg Universitet og Aarhus Universitet. It-vest har til formål at fremme det tværfaglige samarbejde samt at styrke udbuddet af it-uddannelser i Vestdanmark.



Beginning ASP.NET 1.0 with VB.NET eller Beginning VB.NET fra WroxPress

Læs mere om bøgerne på www.ftu.dk
D. Sussman - Thearon Willis
Månedens supertilbud med 37 % rabat
ISBN: 1861007337 eller 1861007612
Normalpris kr. 465,-
Medlemspris kr. 295,-

BOG-INFO

Guide to Applying the UML



Guide to Applying the UML offers a practical bridge between tutorials and reference works, demonstrating how all of the elements of the UML fit together holistically and cohesively. It closes the gap between the UML and process using a roadmap that addresses the key decision points and their relationships, providing a comprehensive framework. The focus is on rules of usage and principles of composition, style guidelines, practical real-world examples, and a tool-, process-, and technology-independent roadmap for effectively and successfully applying the UML.

S.S. Alhir
ISBN: 0387952098
Normalpris kr. 500,-
Medlemspris kr. 425,-

BOG-INFO

VB.NET



VB.NET er nyeste version af Visual Basic, der er et af de mest udbredte programmeringssprog i verden. Bogen henvender sig både til begyndere og professionelle.

Begge forfattere er undervisere på datamatikeruddannelsen.

Poul Müller Olsen, Karsten Skov
ISBN: 8757124507
Normalpris kr. 299,-
Medlemspris kr. 269,-

Building Client/Server Applications with VB.NET



Building Client/Server Applications Under .NET is based on Release 1.0 of the .NET Framework / Release 1.0 of Visual Studio .NET + .NET Framework Service Pack 1. Author Jeff Levinson walks

readers through how to write a complete application - no "snippets" of code - and will show readers examples of how, when, and why to perform a task.

Jeff Levinson
ISBN: 1590590708
Normalpris kr. 588,-
Medlemspris kr. 499,-

BOG-INFO

BOG-INFO

Applied ADO.NET



Applied ADO.NET: Building Data-Driven Solutions is written for programmers by two programmers that have put ADO.NET to work creating live applications, offering real-world knowledge

from hard won experience. Applied ADO.NET: Building Data-Driven Solutions provides extensive coverage of ADO.NET technology including ADO.NET internals, namespaces, classes, and interfaces.

Læs mere om bøgerne på www.ftu.dk "Apress".

M. Chand
ISBN: 1590590732
Normalpris kr. 600,-
Medlemspris kr. 510,-

FTU BOGHANDEL



Månedens supertilbud for Prosa-medlemmer - 37% rabat

Beginning ASP.NET 1.0 with VB.NET eller Beginning VB.NET fra WroxPress

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

Windows 2000 and Mainframe Integration

Det kan være svært for ikke-mainframe-folk at skaffe sig et overblik over en verden, der tilsyneladende ligger så fjernt fra den moderne tids pc-baserede it-teknologi. Ikke desto mindre er der stadigvæk utallige store administrative systemer, som f.eks. banksystemer, offentlige registre, pladsreservationssystemer o.l., der kører på kæmpemaskiner som IBM's OS/390. Litteraturen om emnet er ofte svært tilgængelig, ikke fysisk, men fordi der bruges et helt specielt sprog til at beskrive mainframe-systemerne, hvor betegnelserne ikke giver nogen antydning af, hvad det

drejer sig om - tag f.eks. IBM's CICS (Customer Information Control System), der egentlig blev udviklet som kundestyringssystem for et elselskab, men som er et universelt transaktions-system. Men en dag jeg var på besøg i Oslo, faldt jeg over en it-boghandel, der holdt udsalg. Så jeg lod mig lokke ind i butikken, og her fandt jeg det, som jeg længe havde søgt, nemlig en lettilgængelig bog om mainframes. Og så oven i købet i form af en sammenligning med noget jeg kendte, Windows 2000. Og jeg må indrømme at jeg virkelig fik valuta for mine 50 nor-

ske kroner. På bogens 390 sider gennemgås og sammenlignes alle aspekter af de to operativsystemer, fra hardwarestyring og -arkitektur, over operativsystemarkitektur, filsystemer, programafvikling, kommunikation, udviklingsmiljø og integration til skalerbarhed. Bogen kan varmt anbefales.

William H.Zack: „Windows 2000 And Mainframe Integration“, 1999, Macmillan Technical Publishing, ISBN 1-57870-200-3. “

Niels Frølich



IT-faglig kompetenceudvikling

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

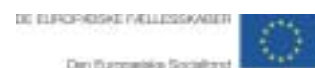
Med den fart der er på i dagens IT-branche - hele tiden nye produkter, nye værktøjer, nye metoder - er det til syvende og sidst markedets behov, der bestemmer, hvad der er *tilstrækkeligt* og tidssvarende.

Prosas medlemmer har direkte adgang fra www.iitk.dk. Læs teksten og følg vejledningen fra IT-kompetence på forsiden og udfyld skemaet, som så sendes til IITK.

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

Det er muligt at kontakte os direkte på 33 36 47 59 for nærmere aftale mellem 10 og 15.

IITK - et stærkt værktøj for alle i IT-branchen.



Kurser og foredrag i PROSA

Kære medlemmer

Kursussæsonen lakker mod enden, men der er stadig rige muligheder inden sommerferien. Og vi har allerede nogle kurser efter sommerferien klar. I denne måneds kursuskalender fortsættes foredragsforløbet om it-sikkerhed. Læg mærke til prisen – det er helt gratis for PROSA medlemmer – men meld dig til hurtigt, for foredragene er meget populære. Efter mange succesfulde kurser og foredrag om XML er turen nu kommet til et kursus om Delphi og XML. Og et helt nyt kursus er Intro til J2EE. Nedenfor et lille udvalg af beskrivelserne, og husk at se på vores hjemmeside – der kommer hele tiden nye kurser og foredrag til.

XML, XML Schemas, XSLT og Webservices, Delphi og XML

XML forløbet er i fuld gang, men du kan stadig nå at tilmelde dig nogle af kurserne. Ny er Delphi og XML, der giver deltagerne et indblik i Delphis mange muligheder for at manipulere XML.

ASP.NET

På denne workshop lærer deltagerne ASP.NET's faciliteter til at lave nem og overskuelig kode at kende uden at skulle programmere særligt meget, da .NET tilbyder en hel masse nye muligheder.

It-sikkerhed – en foredragsserie

I samarbejde med PROSA/øst arrangerer vi en længere serie af foredrag under fælles overskriften „It-sikkerhed“. Alle foredragene er gratis for medlemmer, og vi satser på at fortsætte serien efter sommerferien. Foredragene er meget populære, hvorfor vi anbefaler hurtig tilmelding.

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).

J2EE

This course is aimed at those professionals who need to understand and appreciate best practices of J2EE enterprise application development. The course will give a complete understanding of all the terminology and features of the J2EE environment. (Og som det måske fremgår, er det en fordel at kunne engelsk på dette kursus.)

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

Dato	Form	Emne	Sted
15/5	Foredrag	PKI – Digitale Signaturer	København
17-18/5	Kursus	Webservices	København
20/5	Foredrag	VPN	København
22/5	Foredrag	Trådløst Lan	København
24-25/5	Kursus	Linux Servere	København
27/5	Foredrag	Trådløst Lan	København
28/5	Foredrag	Website Sikkerhed	København
31/5-1/6	Kursus	Webservices	Århus
10/6	Foredrag	Website sikkerhed	København
14-15/6	Kursus	MySQL	Århus
14-15/6	Kursus	Delphi og XML	København
16-17/8	Kursus	Intro til J2EE	København
30-31/8	Workshop	ASP.NET	Århus
13-14/9	Workshop	ASP.NET	København
27/9	Workshop	IPv6	København

Med forbehold for ændringer i program og indhold





Reception i Århus

I anledning af vores nye hus i Møllegade, holder vi reception i Århus den 23/5 fra kl. 15 - 18.

Alle er meget velkomne i Møllegade 9-13.

Venlig hilsen
PROSA i Århus

Så er PROSAs WiFi gruppe (i Kbh.) startet

Vi havde vores første møde den 30. april, hvor vi fik den overordnede struktur på plads. Vi besluttede at holde et stormøde hver 14 dag - tid og sted for næste møde kan ses på www.PROSA.dk

Det blev besluttet, at vi bl.a. vil arbejde med følgende områder.

LAB - (Praktiske øvelser) deltager, der har tid vil mødes i PROSAs lokaler (eventuelt i dagtimerne) og gå i dybden med emner som:

- Opsætning
- Performance
- Leverandør kompatibilitet/standarder
- Antenneplaceringer

Ydermere vil vi prøve at skaffe kontakt til eksperter, der kan vejlede/undervise, og til firmaer/foreninger, hvor vi kan opleve trådløst netværk i virkeligheden.

Samtidig vil vi prøve at opbygge en vidensdatabase, så vi har en dokumentation af vores arbejde.

Har du lyst til at deltage som medlem, ekspert eller har dit firma et trådløst netværk, du har lyst til at vise frem, så kontakt. L Ravn-Larsen dr_ravn@hotmail.com, subject „PROSA WiFi“, eller kom til det næste møde.

14. maj kl. 16 i PROSAs lokaler
Ahlefeldtsgade 16
1359 København

www.prosa.dk

DKUUG

Mødestedet for teknikere

Styrk dit faglige netværk.

Gratis klubmøder.

Mød de hotte guruér.

Rabat på bøger.

Forårs tilbud til Prosa medlemmer:

Meld dig ind nu og få resten af året til den halve pris.

Du finder os på www.dkuug.dk

DKUUG

Fruebjergvej 3, 2100 København Ø

Tlf. 39 17 99 44 - Fax 39 20 89 48

www.dkuug.dk - sek@dkuug.dk

Ny pjece fra A-kassen



Regler om supplerende dagpenge

Hvis du er ledig og har fået arbejde på mindre end fuld tid og ansøger om supplerende dagpenge, skal du altid udfylde en erklæring om arbejdstimer for hver arbejdsgiver, du arbejder for og for hvert arbejdsforhold, du har.

Læs mere om dine rettigheder i pjecen. Bestil den hos din A-kasse.



PROSA

Forbundet af it-professionelle

Hovedkontor, a-kasse, afdelingskontor og lokalkontor

København
Hovedkontor og A-kasse
Ahlefeldtsgade 16,
1359 Kbh. K.
Kontortid: kl. 10-15
Tlf.: 3336 4141
fax: 3391 9044
A-kassen Kbh.: 3336 4142
E-mail:
akasse-kbh@prosa.dk
formand@prosa.dk
faglig-kbh@prosa.dk

Århus
Afdelingskontor
Møllegade 9-13,
8000 Århus C.
Kontortid: kl. 10-15
Tlf.: 8730 1414
fax: 8730 1415
A-kassen tlf.: 8730 1401
E-mail:
faglig-arh@prosa.dk
akasse-arh@prosa.dk

Odense
Lokalkontor
Overgaden 54
5000 Odense C
Kontortid: kl. 10-15
Tlf.: 6617 9211
fax: 6617 7911
E-mail:
faglig-ode@prosa.dk

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

Lokalafdelinger

PROSA/CSC
Sekretær: Peter Gulstad
Retortvej 6-8, 2500 Valby,
Tlf. 3614 4000

PROSA/SAS
Formand: Annette Hansen
Engvej 165, 2300 Kbh. S.
Tlf.: 3232 0000

PROSA/STAT
Ahlefeldtsgade 16,
1359 Kbh. K.
Tlf.: 3336 4121

PROSA/VEST
Møllegade 9-13,
8000 Århus C.
Tlf.: 8730 1405

PROSA/ØST
Ahlefeldtsgade 16,
1359 Kbh. K.
Tlf.: 3336 4127

PROSA/STUD
Ahlefeldtsgade 16,
1359 Kbh. K.
Tlf.: 3336 4141

Formanden, næstformand og faglige sekretærer

Peter Ussing
Formand
Direkte: 3336 4767
Mobil: 2819 8497
E-mail: peu@prosa.dk

Steen Andersen
Faglig sekretær
Direkte: 3336 4121
Privat: 3542 6975
E-mail: san@prosa.dk

Hanne Lykke Jespersen
Faglig sekretær
Direkte: 8730 1405
Privat: 8641 5494
E-mail: hlj@prosa.dk

Mads Kellermann
Faglig sekretær
Århus: 8730 1406
Privat: 8676 1160
E-mail: mke@prosa.dk

Niels Bertelsen
Næstformand
Direkte: 3336 4123
Privat: 4495 3906
E-mail: nib@prosa.dk

Eva Birch Christensen
Faglig sekretær
Direkte: 3336 4128
Privat: 3391 1947
E-mail: ebc@prosa.dk

Carsten Larsen
Faglig sekretær
Direkte: 3336 4198
Privat: 6591 3136
E-mail: cla@prosa.dk

Mogens Sørensen
Faglig sekretær
Direkte: 3336 4127
Privat: 3391 4649
E-mail: mos@prosa.dk

1. maj 2003 - i kontrasternes tegn

1. maj er fyldt med kontraster. Her oplever man højtravende ord om solidaritet og frihed og sorttalende ølber. Kønne gymnasieelever og udslidte arbejdere. Og så er maj-vejret ofte lunefuldt.



AF JULIE BECH, INFORMATIONSMEDARBEJDER

For nogle betyder 1. maj en kærkommen fridag, for andre er 1. maj symbolet på arbejdernes kamp for rimelige løn- og arbejdsforhold. PROSAbladet tog til 1. maj-arrangement sammen med PROSA/ØST i Fælledparken.

Historie og symbolik

PROSA, Ahlefeldtsgade kl. 10.00. Dagen starter med sang og formaninger. Vi skal huske på, hvorfor vi holder 1. maj. Siden 1890 har 1. maj været et symbol på kampen for mindre arbejdstid. En kamp, som har kostet menneskeliv.

Det røde flag er et symbol på friheden og arbejderbevægelsen.

- Øjeblikkets tendens til at individet vinder over det kollektive, må ikke få os til at glemme solidariteten mellem os, der er henvist til at sælge vores arbejdskraft, mener Niels Frølich, medlem af PROSA/ØST. Uden den er vi ilde stedt.

- Folk trædes stadig under fode, husker formand Peter Ussing os på. Kapitalmagten udnytter ideologien om frihed i stigende grad til at udbytte arbejdere. I den tidligere østblok uden tradition for stærke fagforeninger kan arbejdsgiverne udnytte arbejdskraften. Der er mere brug for fagforeninger nu end nogensinde før.

Gamle venner og klapvogne

Klokken 12.00 går turen fra PROSA

til Blågårdplads i pis-øs-regnvej.

Talerne på pladsen talte mest for døve øren og det i bogstavelig forstand. En af dem har en tegnsprogstolk med sig oppe på scenen.

Folk går glip af de politiske slagord fra scenen i små hyggelige klynger af venner, kolleger og fagforeningsfæller.

Alle aldersgrupper er repræsenteret. Lige fra den gamle, brugte arbejder til de kønne, modelagtige gymnasiepiger og det lille barn i klapvognen.

Ruineret?

Fælledparken kl. 13.00.

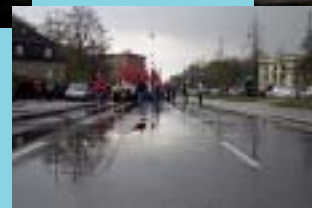
Jeg er lige blevet tilbudt en socialistisk arbejderavis, som jeg takker pænt nej til. Man kunne blive ruineret, hvis man skulle købe alle de ting, man bliver tilbudt eller støttede alle de gode formål, man kunne støtte. Aidsfondet og kebabgrills står bod om bod med udskænkning af fadøl og røde pølser.

Smatten

Der er lidt Roskilde Festival over denne 1. maj. Ved 14-tiden er mudderet fuldkommen ligesom brun sæbe. Nogle er ved at blive godt fulde, men politiet siger, at problemerne først rigtig starter, når folk har "drukket ud". Det er ved 17-tiden.

Det regner og er meget koldt. Derfor er Fælledparken tyndt befolket. Men der er proppet i teltene:

Malernes telt, her hører man John



Mogensen plagiat, fest og musik. DSU og diverse fagforeningernes ungdomsorganisationer holder pink 1. maj med lyserøde balloner, pink flag, candy floss og slush ice. Anderledes.

Socialarbejderne, SF, Enhedslisten har telte, som emmer af snak og musik. Socialdemokraternes er påfaldende beskedent, klemt inde mellem NNF og FOA's telt, som er kæmpestort. Hos HK København bliver der udskænket fadøl i lange baner – både ude og inde. PROSAs delegation på godt 15 mennesker, står i skarp kontrast.

Et par drenge står med en indkøbsvogn proppet med flasker og en-gang-glas. For dem betyder 1. maj en masse ekstra lomme penge.

Dagens modigste mand?

Mogens Lykketoft står på scenen midt i en af dagens værste byger. Måske er der en vis symbolik i det. Og måske er Mogens Lykketoft en af de modigste mænd her på denne 1. maj. Kun overgået af Glistrup, som jo troligt år efter år stillede op til verbale tæsk, æg- og malingkast. Så galt går det dog ikke Lykketoft, som blot bliver buhet lidt af. Men det gamle arbejderparti har stadig sine tilhængere i Fælledparken.

I løbet af eftermiddagen klarer det op. Talerne er forbi. Nu er det ølberne, som brøler. ■