

DE IT-PROFESSIONELLES FAGBLAD

PROS

PROSAbladet

Nr 9 september 2004

Tema: Competence...

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 en gang hver måned,
undtagen juli måned.

Næste gang 13. oktober

Deadline for artikler: **28. september**

Læserbreve: **1. oktober**

Redaktionsudvalg:

Knud Erik Petersen formand, 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 råd-
ighed for Hovedbestyrelsen.

Annoncer:

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

Den 1. oktober

Abonnement:

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

Oplag:

Oplag 12.500

Teknisk produktion:

PROSA
Forsidebillede: Tage Vejlv, foto: Claus Thorhauge

Illustrationer:

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

Papir og produktion er
godkendt til
Nordisk Miljømærkning



541 Tryksag 016



SYNSPUNKT

PROSA og fremtiden

I disse dage er PROSAs fremtid til debat.

Hvilken slags organisation skal PROSA være, og hvem er det egentlig, vi ønsker at organisere? Debatten hænger sammen med både udviklingen i branchen og udviklingen i fagbevægelsen.

Hvor kedeligt det end lyder, så er enhver fagforening styret af et sæt vedtægter. Det er vedtægterne, der indeholder det grundlæggende værdisæt for fagforeningen, både hvad angår, hvilke personer, der kan blive medlem, de opgaver fagforeningen skal varetage, og måden organisationen er skruet sammen på. Disse vedtægter er derfor styrende for organisationens selvforståelse, og den måde den arbejder på.

Alt dette er til debat i øjeblikket, og der skal træffes en række beslutninger på PROSAs kommende delegeretforsamling i november. Er det den rigtige måde, vi er skruet sammen på, er det de rigtige opgaver, vi udfører, og er det de rigtige grupper, vi organiserer? En del af debatten hænger sammen med den udvikling, som branchen er ved at undergå. Tilsyneladende er arbejdsgiverne mere interesseret i højt uddannet arbejdskraft og vil derfor gerne ansætte akademikere. Hovedparten af PROSAs medlemmer er ikke akademikere, ja, faktisk har mange medlemmer ikke nogen formel uddannelse og hovedparten af de, der har en uddannelse, er datamatikere, og har altså en kort, videregående uddannelse. Den udvikling rejser spørgsmålet, om vi skal til at fokusere mere på de højere uddannede og dermed ændre på organisationens selvforståelse.

Den anden del er selve det at være en fagforening. Nu er det efterhånden en fastslået kendsgerning, at de unge ikke gider fagforeninger. Der er nu ikke helt rigtigt. Også PROSA får fortsat unge medlemmer, og vi mister også nogen. Men vi må nok konstatere, at de unge hverken vælger medlemskab pr. tradition eller ud fra uselviske og solidariske motiver. Vi skal derfor både kunne håndtere medlemmer, som er her for at støtte andre og de, der tager udgangspunkt i en konkret nytteværdi af et medlemskab.

Efter min opfattelse, er det vigtigt, at vi er i stand til at optage forskellige målgrupper med forskellige behov: Unge, ældre, kvinder, mænd, uddannede på forskellige niveauer, overenskomstdækkede, kontraktansatte m.m. Det afgørende er at kunne komme i kontakt med de forskellige målgrupper, identificere deres behov og målrette indsats, tilbud og aktiviteter til dem, samtidig med at vi ikke fragmenterer organisationen. Den enkelte målgruppe og det enkelte medlem skal have de muligheder, de selv ønsker for at udfolde sig i organisationen og deltage på de vilkår, de selv ønsker, uden at vi mister helheden i PROSA.

Dette stiller nogle store krav til PROSA om at blive mere aktive i dialogen med medlemmer og potentielle medlemmer. Den måde vi kommer i kontakt med folk på, og den måde, vi kommunikerer på, skal derfor være to-vejs, således at vi kan samle op de behov og ønsker folk har. En aktiv kommunikation kan være bedre udnyttelse af webben, regelmæssige medlemsundersøgelser, hurtige polls på nettet og bedre udnyttelse af de mobile teknologier, således at medlemmerne kan udtrykke deres opfattelse og få den rette information på det tidspunkt, der passer ind i deres kalender.

Men i forsøget på at imødekomme de forskellige målgruppers behov, skal vi passe på ikke at tabe helheden. Som faglig organisation er det stadig vores opgave at være samlende for faget, udnytte det samlede kendskab, vi har til området og fokusere på relevante emner inden for branchen.

PROSA har også brug for at kunne drage nytte af det enkelte medlem. Men vi kan altid blive bedre, og det er det, der er til debat nu. Hvad er det, vi skal blive bedre til, og hvordan skal vi gøre det? I denne debat ser jeg gerne, at hvert enkelt medlem deltager, således at vi kan udvikle PROSA til fortsat at være forbundet af it-professionelle.

Niels Bertelsen

Vi løber ikke vores vej

Folkene i Hjemmeværnet og PROSA tabte voldsomt om lønnedgang ved skift af overenskomster. Til trods for nederlaget fortryder hjemmeværnsfolkene ingenting. De foretrækker stadig PROSA. Men hvad sker der nu med de hårdt prøvede it-folk? Hvordan kommer de videre, og får de deres oprindelige lønniveau tilbage?



side 4

Kompetenceudvikling



Når vi vælger at bruge et helt nummer af PROSAbladet til at fortælle om forskellige aspekter af kompetenceudvikling, er det selvfølgelig, fordi det er centralt for alle medlemmer af PROSA.

side 8

Kan man kompetenceudvikle via computeren?

Fagforeningerne har mange vigtige opgaver, når medlemmernes kompetenceudvikling står på spil. Aktive fagforeninger kan få stor indflydelse på kvalitet og indhold i de kurser, medlemmerne bliver tilbudt, mener en tidligere PROSAaktivist og nuværende kompetenceekspert



side 16

ANNONCE - DEADLINE

Næste nummer af PROSAbladet udkommer den 13. oktober.

Deadline for annoncer:

Den 1. oktober

med morgenposten

DG Media a/s

Studivestvej 5-7

1455 København K

Telefon: 70 27 11 55

Fax: 70 27 11 56

E-mail: epost@dgmedia.dk

Synspunkt PROSA og fremtiden.....	2
Vi løber ikke vores vej	4
Kendelsen:	6
Vigtige highlights.....	6
Steen Andersen om sagen	7
Faglig talt Kompetenceudvikling	8
Krystalkuglekiggernes kompetencebud	10
Kompetenceudvikling:	12
Hvad er det?	12
Kan man kompetenceudvikle via computeren?	16
Hårdt arbejde er vejen frem for de ledige.....	20
Pantefogeden har også it-kompetencer	22
Find den rigtige uddannelse på nettet.....	24
Boganmeldelse Nyt bud på kompetencebibel	26
A-kassen orienterer Nye tider i a-kassen.....	28
Ny medarbejder i PROSA.....	29
BOG-INFO	34
Kurser og foredrag.....	37
Danmarks 12. universitet.....	40

Vi løber ikke vores vej



Foto: Martin Foldgast

Folkene i Hjemmeværnet og PROSA tabte voldgiften om løn-nedgang ved skift af overenskomster. Til trods for nederlaget fortryder hjemmeværnsfolkene ingenting. De foretrækker stadig PROSA. Men hvad sker der nu med de hårdt prøvede it-folk? Hvordan kommer de videre, og får de deres oprindelige lønniveau tilbage?

AF JULIE BECH,
INFORMATIONSMEDARBEJDER

- Der er ingen, der synes, at den nuværende situation er specielt morsom, siger Christian Bjerre Høst it-konsulent og tillidsmand i Hjemmeværnet. Jeg går stadig og overvejer, hvad der er sket, og hvilke konsekvenser det skal have. For vil vi virkelig arbejde under de forhold?

For Christian betyder den tabte voldgiftssag over 20.000 om året i tabt løn, og de det er gået værst ud over taber ca. 88.000.

- Er vores arbejde virkelig blevet så meget mindre værd, kunne man jo spørge ledelsen, mener Christian, og skal vi så også skrue vores ambitioner tilsvarende ned?

Det er nu udelukket, at hjemmeværnsfolkene kan komme tilbage på deres gamle løn med "loven i hånd", men i samarbejde med PROSA, skal de nu finde en måde, så de ikke kommer til at bløde helt så meget. Det bliver et indviklet puslespil med rådighedsaftaler og lokalløn.

Men Christian er fortrøstningsfuld.

- Jeg håber og tror, at ledelsen i Hjemmeværnet vil være samarbejdsvillige, nu det ikke er en principiel sag længere, men snarere handler om at få dagligdagen til at fungere.

En har sagt stop

Oven i problemerne med lønnen, som vel kunne få mange til at løbe skrigende bort, halter det psykiske arbejdsmiljø i hjem-

meværnskommandoen også voldsomt. Lægger man alle problemerne sammen, kan man undre sig over, at de i det hele taget har holdt ud.

Der er kun en ansat, som har taget sit tøj og gået. Han gik på pension med argumentet om, at i alle de år han havde været på arbejdsmarkedet, var han aldrig blevet udsat for at skulle gå ned i løn, og det ville han heller ikke nu. Der er et stærkt sammenhold i hjemmeværnsgruppen og en holdning om, at man da ikke bare løber sin vej.

HK lyver

Dagen efter afgørelsen mødte alle de berørte plus to, som ikke var berørt af sagen op til et orienteringsmøde i Odense.

- Alle rødderne mødte op til mødet om fredagen, hvor Steen Andersen gennemgik kendelsen, fortæller Christian.

På mødet drøftede hjemmeværnsfolkene også HK's rolle i sagen – en rolle, som Christian Bjerre Høst ikke mener, at de har stor ære af.

- Jeg undrer mig over, at de aldrig informerede os om risikoen for, at vi kunne gå ned i løn. Den har de jo vidst var til stede, siger Christian.

- Det er decideret usandt, når Erik Lykke fra HK påstår, at de havde informeret hjemmeværnsfolkene om risikoen. Deres løgn harmer mig og understøtter bare vores beslutning om, at HK ikke var noget for os.

Varsling af ferie

Vi har gennem det seneste halve år set en del kontrakter, hvor arbejdsgiveren forsøger at snige forringelser ind i forhold til varsling af ferie. Der står, at det er aftalt, at medarbejderen i en opsigelsessituation ikke har nogen form for varsel. Det betyder, at arbejdsgiveren kan afskedige medarbejderen den 30. april og så sige, at der skal holdes ferie i hele maj måned.

PROSA mener vi, at denne form for aftaler er i strid med ferieloven – ikke mindst i strid med intentionerne. Vi vil forsøge at få en fortolkning på dette fra ferielovskontoret.

Aftaler, hvor man fraskriver sig eller nedsætter sit ferievarsel, skal efter vores opfattelse kun kunne indgås, når man står i situationen og kan overskue, om aftalen er en fordel eller ej.

Dette er endnu en god grund til altid lige at få gennemset sin ansættelseskontrakt hos os, inden man underskriver den.

Hotlinebonus

Et PROSAmedlem, ansat som it-supporter, fik efter 3 måneders ansættelse, en bonusordning som supplement til den aftalte grundløn.

Bonusordningen var tilknyttet en hotlinefunktion. Bonusen kom til udbetaling, når en vis omsætning var opnået.

Efter nogen tid i jobbet blev medlemmet beskyldt for at have jobbet nogle kunder under varetagelse af hotlinefunktionen. Arbejdsgiveren pålagde telefonisk medlemmet at holde fri. PROSA blev på dette tidspunkt involveret i sagen. Det førte ikke til noget resultat og efter afholdt ferie og bestræbelser for at løse sagen, opsagde medlemmet sin stilling, samtidig blev han bortvist med den begrundelse, at han havde generet kunder og snydt ved udfyldelse af hotlinerapporterne med det formål at opnå en højere bonusbetaling. Da sagen ikke kunne føre til et forlig, måtte sagen føres via retssystemet.

Byretten tilkendegav, at bortvisningen var at betragte som uberettiget, fordi arbejdsgiveren ikke var i stand til at løfte bevisbyrden. Hvad angår bonusen, nåede retten frem til, at det var uklart, hvorledes hotlinesystemet hang sammen, og dermed blev administreret. Der forelå ikke en skriftlig procedure. Arbejdsgiveren havde ikke noget grundlag for sin påstand om, at vores medlem havde snydt. Arbejdsgiveren blev derfor dømt til at betale en måneds løn.

Herudover fik han tildelt tilgodehavende bonus, der tillagt feriepenge og procesrenter. I alt ca. 47.000 kr.



Hør hvad alle har sagt om HP Integrity servere

Gå ind og kig på www.hp.dk/integrity i dag. Her kan du læse, hvad førende applikations leverandører, analytikere og IT-administratorer siger om HP Integrity servere. Du vil finde ud af, at denne serie af 64-bit industristandard servere, med **Intel® Itanium® 2 processor**, sikrer den ultimative kombination af fleksibilitet, driftsikkerhed og ydelse. Du vil opdage, at der er fuld understøttelse af kerneapplikationer fra SAP, Microsoft, Oracle, BEA m.fl. – og det samme gælder for Microsoft Windows Server 2003, Linux og HP-UX. Du kan også downloade IDCs White Paper "*Itanium 2-based Servers: Platforms for Flexible IT Deployment*". Så når nogen spørger om Integrity, ved du præcis hvad der er blevet sagt.



HP INTEGRITY RX4640

Førende ydelse til en fordelagtig pris giver virksomheden øget fleksibilitet

- Nu op til 8 Intel® Itanium® 2 processorer
- Form factor på 4U, op til 64-GB SDRAM
- Support til Microsoft® Windows® Server 2003, Linux® og HP-UX 11i
- Garanti: 1 års onsite service næste dag
Kan forbedres med HP CarePack



RING

70 10 21 76

KLIK

www.hp.dk/integrity

BESØG

din lokale forhandler



Kendelsen:

I sin kendelse har opmanden lagt vægt på nogle forskellige ting:

PROSA/STAT vidste, at der var forskel på, om et område var nyt/udækket, eller om det kom fra et område, der var dækket af HK. Det fremgår bl.a. af bestyrelsens kommentarer til overenskomsten i 1981.

Så når der ikke stod nogen garanti mod lønnedgang ved skift mellem HK's og PROSAs område i aftalen fra 1983,

må man gå ud fra, at det var med velberådet hu.

Opmanden mener, at PROSA/STAT vidste, at man kunne risikere at gå ned i løn ved skiftet mellem de to aftaler. Her går han ud fra, at vi havde kendskab til en korrespondance mellem HK og Personalestyrelsen i januar 2000. Det havde vi så ikke.

Men det er ubestrideligt, at sætningen med garantien var faldet ud i den nye aftale, der blev skrevet under i 2000.

Opmanden finder derfor, at PROSA må have stærke holdepunkter for at vise, at en lønnedgang ikke kan finde sted.

Og han vurderer ikke, at de eksempler vi har fremvist, hvor der ikke har fundet lønnedgang sted er tilstrækkelige.

Han mener heller ikke, at det har nogen betydning, at Personalestyrelsen i et par konkrete sager har ladet deres gode hjerte løbe af med dem og givet dispensationer. Det bliver slet ikke taget i betragtning, at Personalestyrelsen heller ikke kan fremvise tidligere eksempler på, at folk er blevet sat ned i løn ved overgangen.

Summa summarum: Arbejdsgiverne har ikke nogen pligt til at lade folk få deres løn og tillæg med sig, hvis de skifter mellem de to aftaler.

Vigtige highlights

1977

PROSA får overenskomst med staten. Aftalen indeholder en garanti mod lønnedgang ved overgang til overenskomsten.

1981

PROSA stiller krav om områder, som allerede er omfattet af HK's aftale for edb-medarbejdere. Finansministeriet hævder, at det kan man ikke kræve. Problemet bliver sendt til hjørnespark. I den kommenterede udgave af overenskomsten nævner bestyrelsen, at der er forskel på dækkede og udækkede områder.

1983

Som opfølgning på en voldgift aftales der spilleregler for overflytning af dækkede områder. I disse regler omtales der ikke nogen garanti mod lønnedgang. Garantien står kun i afsnittet om udækkede områder.

1987

HK indfører lokalløn – dengang kaldet fedterøvstillæg. Hermed er der for første gang åbnet reel mulighed for lønnedgang ved skifte fra HK til PROSA, da personlige tillæg vil bortfalde.

1987 – 1997

Aftalen fungerer, som vi tror, den skal. Der er ingen, der mister penge ved skifte mellem de to aftaler.

1998

HK overgår til nye lønformer. Herfra er der nu risiko for at miste penge ved skifte både fra HK til PROSA og fra PROSA til HK, da PROSAs slutløn ligger langt over HK's slutløn.

1998 – 2000

Aftalen fungerer, som vi tror, den skal. Der er ingen, der mister penge ved skifte mellem de to aftaler. I perioden skifter bl.a. hele forskningsministeriets område fra HK til PROSA, uden at det giver anledning til problemer.

Januar 2000

HK kontakter Personalestyrelsen og får brev om, at en lønnedgang er mulig.

December 2000

Aftalerne genforhandles. De to parallelle aftaler, som hhv. PROSA og HK har haft med Finansministeriet skrives sammen til en. Aftalefornyelsen foregår i et glimrende samarbejde mellem HK og PROSA, og vi udvider endda samarbejdet til fornyelsen af organisationsaftalerne.

Men garantien mod lønnedgang ved inddragelse af nye områder falder ud af

aftalen. Tidspres og sjuksket korrekturlæsning i PROSA er hovedårsagen.

2001

Flere styrelser overføres fra HK's område til PROSAs. I flere tilfælde har medarbejderne lønninger og tillæg, der ligger ud over PROSAs lønskala. Det viser sig senere, at de respektive styrelser har søgt og fået dispensation fra Personalestyrelsen til at omkontere lønmidler. I et enkelt tilfælde fik man oven i købet ekstra penge til lønstigninger.

Juni 2003

Den første sag om lønnedgang i aftalens historie rejses: Folkene i Hjemmeværnskommandoen varsles ned i løn.

Efteråret 2003

Gennem forhandling om korrekt ind-placering og pga. omstrukturering i Forsvaret, reduceres antallet og til en vis grad omfanget af de varslede lønnedgange.

17. oktober 2003

HK og PROSA indkalder i fællesskab Personalestyrelsen til mæglingssmøde om sagen. Ud over at sagen vedrører en fælles aftale, har HK også stadig medlemmer, der er omfattet af de varslede lønnedgange. Mødet ender resultatløst den 28. oktober 2003.

29. oktober 2003

7 ansatte i Hjemmeværnskommandoen varsles endeligt ned i løn. "Topscoreren" har en lønnedgang på næsten 88.000 kr. om året.

31. oktober 2003

HK og PROSA anmoder advokatfirmaet Elmer og Partnere om at udarbejde klageskrift til brug for en kommende voldgift.

December 2003

PROSA modtager via advokaten underretning om, at HK har skiftet advokat og dermed trukket sig fra anlæggelsen af voldgiften.

Januar 2004

Klageskrift sendes til Personalestyrelsen, og voldgiftssagen indledes formelt.

9. august 2004

Voldgiften træder sammen og behandler sagen.

25. august 2004

Opmandens kendelse foreligger: PROSA taber sagen.

Steen Andersen om sagen

PROSAbladet har talt med faglig sekretær Steen Andersen om sagen:

Hvordan kan sådan en sag overhovedet opstå? Og kan andre havne i samme situation?

- Heldigvis – hvis man kan bruge det ord i denne sammenhæng – er der tale om en speciel situation, der kun er opstået, fordi Hjemmeværnet har givet meget høje tillæg til deres ansatte. Det er vi jo ikke kedede af, men en stor del af problemet bunder i, at Hjemmeværnskommandoen ikke mener, at de fleste af de pågældende udfører et særlig kvalificeret arbejde. Derfor er de kun blevet indplaceret i ”den lave ende” af PROSAs lønskala. Der er kommet nye funktionsbeskrivelser for de flestes vedkommende, og det vil vi bruge som udgangspunkt for nye drøftelser.

For mere end 90% af dem, som er ansat på HK's organisationsaftale, vil det stadig kunne betale sig at skifte til en PROSA-aftale. Derimod risikerer mere end 3 ud af 4 PROSAansatte en lønnedgang ved et skifte til HK's aftale. Så inden man skifter fra PROSA til HK, gør man klogt i at sikre sig en skriftlig garanti mod lønnedgang fra arbejdsgiveren!

Kan I ikke bare gå over på ny løn?

Vi genoptog forhandlingerne om vores organisationsaftale af samme grund – kraftigt opfordret af Personalestyrelsen. Men selv om vi nåede tættere på hinanden, blev resultatet alligevel ikke godt nok til, at vi kunne acceptere det.

Men – og det er vigtigt at slå fast: Et skifte til ny løn, hvor tillæggene nemt udgør mellem 25 og 50 procent af lønnen, er en umulighed, så længe vi ikke kan garantere, at folk får deres tillæg med ved skiftet mellem de to aftaler. Gik vi over på ny løn, ville det jo ikke være en undtagelse, at folk kunne miste tillæg ved et skifte, men hovedreglen. Vi vil også stadig være afhængig af arbejdsgiverens barmhjertighed.

Andetsteds (se faktaboksen, red.), står at man kan blive tvunget til at skifte mellem de to aftaler. Hvordan det?

Der sker hele tiden sammenlægninger af institutioner. I disse år ser vi oprettelse af ”koncern-it” enheder. Dvs. at folk bliver flyttet – enten som enkeltpersoner,

eller en hel it-afdeling – fra en aftale til en anden. Det er sket mange gange, 7-9-13, uden at nogen er blevet sat ned løn.

Men kan andre ikke risikere at blive ramt på samme måde?

Jo, åbenbart, hvis man ikke sørger for at få detaljerne i aftalerne på plads. Det store skrækscenarie er den kommende strukturreform, hvor mange tusinde skal skifte rundt mellem statslige, amtslige og kommunale overenskomster.

Nogle risikerer at skifte til andre forbundsafgifter, og mange vil skifte mellem overenskomster med forskellige lønsystemer. En ting man i hvert fald kan lære af denne sag er, at man skal sørge for at have de mindste detaljer på plads.

Der er også forskel på, hvordan arbejdsgiverne ser på lønsystemer og ny løn inden for de forskellige områder, og hvilket indhold der bliver tolket ind i aftalerne – også selv om de måske har næsten samme ordlyd.

I overvejede at sagsøge HK for dårlig rådgivning. Hvorfor opgav I det igen?

Vi flyttede fokus fra det abstrakte ”HK vidste”, som der omtales i kendelsen fra opmanden. I stedet så vi på det konkrete. Den sagsbehandler, der rent faktisk havde den relevante viden, blev desværre langtidssyg på et tidligt tidspunkt i forhandlingerne om fornyelsen af aftalen, og afløseren var ny – både i forhold til it-aftalerne og i forhold til HK. Så den ”viden”, der reelt var i HK på det afgørende tidspunkt, var et brev i et ringbind – blandt tusindvis af andre breve i hundredvis af mapper. Det er brandærgeligt, men der er dybest set ikke grund til, at vi og vores medlemmer og HK skal bruge flere år på en sag, hvor de eneste sikre vindere bliver to advokatfirmaer.

Hvad kunne I selv have gjort for at undgå sagen?

Vi kunne have tænkt os grundigt om, da HK skiftede til ny løn. I stedet lod vi os forblænde af, at tingene bare gik glat. Og vi kunne ikke mindst have lavet et ordentligt analysearbejde forud for sammenlægningen af aftalerne i 2000.



Steen Andersen, faglig sekretær

Faktabox:

Hvem og hvor meget:

7 medarbejdere har fået gennemført løn-nedsættelser på mellem 21.036 og 87.791 kr. årligt. En anden gruppe medarbejdere har fået andet arbejde i Forsvaret og én af dem, der oprindeligt var varslet ned i løn er gået på efterløn.

Hvad lever de af:

PROSAs konfliktfond dækker i et vist omfang løntab som følge af faglig aktivitet. Det har den også gjort i dette tilfælde.

Hvad er bytte-land-aftalen:

En aftale, der regulerer, hvornår en statslig institution hører ind under STATs overenskomst, og hvornår den hører ind under HK's overenskomst. Den indeholder også regler for, hvordan man flytter mellem de to områder.

Så må I have prøvet skiftet før:

Så vidt vi kan se, er det kun sket tre gange i aftalens historie, at de ansatte på en arbejdsplads har bevidst besluttet at skifte fra den ene aftale til den anden og derfor har skiftet fagforening.

De fleste skifter fremkommer ved, at en arbejdsplads, der af historiske årsager har været under den ene aftale, ansætter en (eller flere) edb-medarbejder, der er medlem af den modstående organisation.

Den anden måde, som skifterne sker på, er ved, at institutionerne bliver sammenlagt eller opsplittede, eller at it-funktionen flyttes til en anden institution.

Vil det sige, at man kan blive tvunget til at skifte?

Ja!

Kompetenceudvikling

Når vi vælger at bruge et helt nummer af PROSAbladet til at fortælle om forskellige aspekter af kompetenceudvikling, er det selvfølgelig, fordi det er centralt for alle medlemmer af PROSA.

At øge sine kompetencer er noget vi hverken kan undgå eller undvære – hverken på det personlige eller det samfundsmæssige plan.

Det bliver stadig mere vigtigt for den enkelte at forholde sig bevidst til sin egen kompetenceudvikling - at planlægge, styre og opsoge de kompetencer man ønsker at opnå.

Det PROSA skal arbejde for, er en anerkendelse af de opnåede kompetencer således at de også formelt kan indgå i en løbende kompetenceudviklingsproces som både indeholder formel uddannelse og andre former for kompetenceudvikling.

Der skal beskrives nogle kompetenceniveauer som kan benyttes af både det formelle og det ikke-formelle kompetenceudviklingssystem, således at opnåede real-kompetencer kan benyttes i forbindelse med efter- og videreuddannelse.

En af de veje man kunne arbejde med er certificeringer. Vi har i dag en række produkt-specifikke certificeringer som hver især er udmærkede, men som i forhold til at dokumenterer generelle kompetencer ikke er særligt brugbare. Det vi i højere grad har brug for er nogle mere generelle certificeringsniveauer, som også vil kunne anerkendes i de officielle uddannelsessystemer. Det betyder at vi har behov for at få beskrevet kompetenceniveauerne på en måde, så de både er relevante i erhvervslivet og i uddannelsessystemet.

Dansk IT er begyndt at arbejde med denne opgave, hvor man prøver på at etablere nogle fælles europæiske ikke-produkt-specifikke certificeringer. Det store spørgsmål er, om disse certificeringer vil kunne anerkendes af alle parter som en beskrivelse af et relevant kompetenceniveau.

Hvem har så ansvaret for, at den enkelte får mulighed for den nødvendige kompetenceudvikling?

Ja, umiddelbart er der jo 3 interessenter: dig selv, den virksomhed du arbejder i og samfundet. Derfor mener jeg også at det er de 3 parter der må dele ansvaret.

Det betyder at det er dig selv der har ansvaret for at opsoge kompetencer, forholde dig bevidst til din egen kompetenceudvikling, søge udfordringerne. Det er din virksomhed der har ansvaret for at give dig plads, mulighed og rum for at udfolde din kompetenceudvikling. Det er samfundet ansvar at sikre at disse muligheder stilles til rådighed for alle i samfundet og ikke kun de stærke eller de heldige.

Statsministeren har for nyligt erklæret, at en væsentlig opgave for arbejdsmarkedets parter er at sørge for, at der kommer gang i kompetenceudviklingen i Danmark. Retten til efter- og videreuddannelse skal skrives ind i overenskomster m.v. Det er der måske mening i, men på it-arbejdsmarkedet, hvor overenskomster er mere undtagelsen end reglen, er sådan en opfordring ikke meget værd. I praksis bliver det så overladt til den enkelte virksomhed at bestemme en kompetenceudviklingspolitik.

Og det vil resultere i, at nogle gør meget, andre lidt og atter andre ikke gør noget som helst.

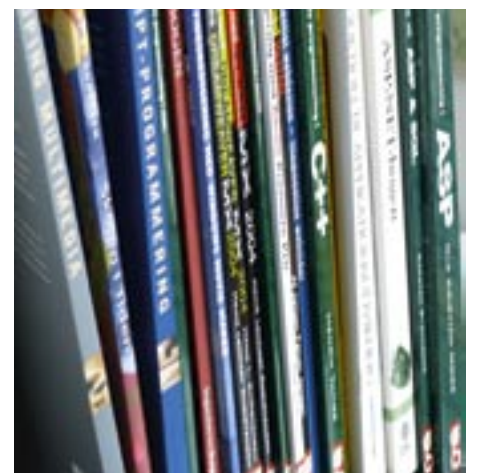
Derfor må det være et fælles samfundsmæssigt ansvar at sikre, at den nødvendige kompetenceudvikling sker, og at vi får nogle fælles minimumsrettigheder. Det er jo ikke nødvendigvis den enkelte virksomhed som høster frugterne af den kompetenceudvikling som virksomheden tilbyder sine medarbejdere, men i højere

grad hele den branche som virksomheden er en del af. Det peger altså mere og mere på kollektive løsninger.

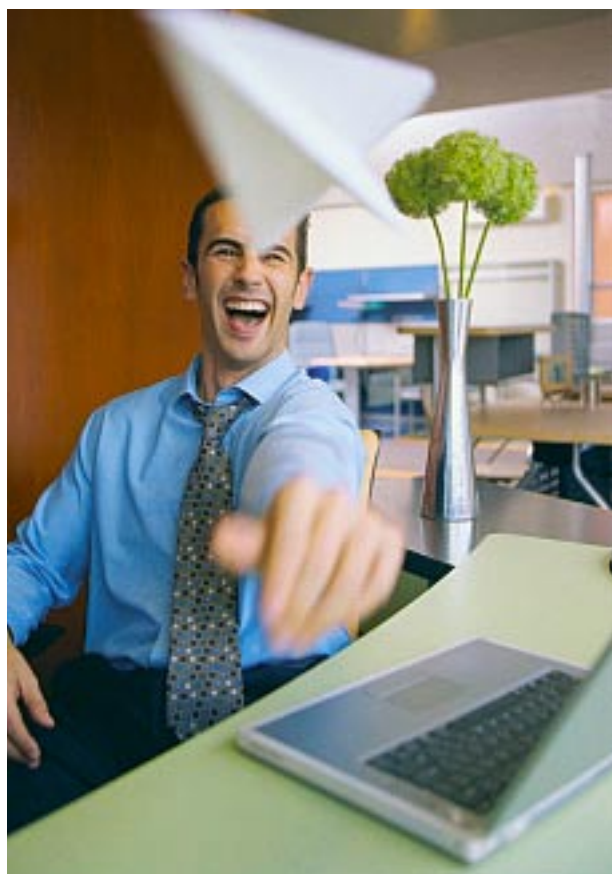
Et forslag kunne være at for hvert syv år den enkelte har været tilknyttet arbejdsmarkedet optjener man løbende retten, eller måske ligefrem pligten, til hvad der svare til 1 års efter- og videreuddannelse på fuld tid og gratis uddannelse inden for det offentlige uddannelsessystem. Dette ville sætte fokus på den nødvendige kompetenceudvikling og skulle gerne resultere i en langt større mangfoldighed i udbuddet af kompetenceudviklingsmuligheder.

Finansieringen skulle også være 3-delt. Du investerer dit engagement, virksomheden betaler et bidrag til ordningen, og resten finansierer vi alle via skatter og afgifter.

På den måde kunne vi skabe et gigantisk job-rotationsprojekt, hvor alle deltager i en kontinuerlig opkvalificering, for at sikre at vi fortsat kan have et velfærdssamfund og at alle kan deltage i at bidrage til det.



103.000 års erfaring giver et vist overskud



STYRK DIT NETVÆRK

DANSK IT's over 6.000 it-professionelle medlemmer giver hinanden faglig sparring og opbakning på tværs af brancher og virksomheder.

DANSK IT er en uafhængig interesseorganisation, som tilbyder flere slags netværk, konferencer, På-Vej-Hjem-møder og e-magasinet Upgrade.

DANSK IT holder dig fagligt på toppen.

KOMMENDE AKTIVITETER I DANSK IT - GRATIS for medlemmer:

AUGUST

Fremtidens web-baserede software - GRATIS På-Vej-Hjem møde

Lær at Netværke - GRATIS På-Vej-Hjem møde

SPAM Internettets svøbe - GRATIS På-Vej-Hjem møde

SEPTEMBER

Lær at Netværke - GRATIS På-Vej-Hjem møde

Erfaringer med projektledelse på Hercules - GRATIS På-Vej-Hjem møde

Kunsten at udvikle software på og med .NET - GRATIS På-Vej-Hjem møde

IT-Jura 2004 - Konference - rabat

Grundlæggende it-sikkerhed - GRATIS På-Vej-Hjem møde

Fremtidens databaseteknologi - GRATIS På-Vej-Hjem møde

Connected Health - EPJ erfaringer - GRATIS På-Vej-Hjem møde

Succesfulde certificerede projektledere - GRATIS På-Vej-Hjem møde

Brugervenligt webdesign - GRATIS På-Vej-Hjem møde

SAP implementering i ARLA Foods - GRATIS På-Vej-Hjem møde

Strukturreform i praksis - Konference - rabat

IP Telefoni - GRATIS På-Vej-Hjem møde

Hack en Hacker - GRATIS På-Vej-Hjem møde

Se kalender for resten af året på dansk-it.dk/sw_296.asp

DANSK IT
Styrk dit netværk

TILMELD DIG PÅ WWW.DANSK-IT.DK



Kan du nævne tre bud på it-fagets udvikling i de næste 3-5 år?:

Krystalkuglekiggenes kompetencebud

Hvad er det, fremtidens it-folk egentlig skal være gode til? Mads Tofte, rektor for It-universitetet, Peter Ussing, formand for PROSA, Jakob Lyngsø, administrerende direktør i IT-Brancheforeningen, Preben Mejer, direktør for Innovation Lab og Michael Kandel, Manager i Rambøll Management og medforfatter til IT i praksis® giver deres bud.

AF JULIE BECH,
INFORMATIONSMEDARBEJDER

Hvilke tre kompetencer, mener du, er afgørende for it-professionelles muligheder for at fastholde deres job inden for it-branchen de næste 3-5 år?

Mads Tofte,
rektor for It-universitetet

Der vil være et betydeligt behov for personer, der mestrer de arbejdsprocesser, som indgår i at lave software, der skal eksporteres til hele verden i konfigurerbar form. Desuden vil der fortsat være brug for mange personer, der kan tilpasse teknologi udviklet af andre til egen brug.

Systemintegration og standardisering kommer til at spille en stadig større rolle, hvorfor kompetencer heri bliver mere efterspurgt. Også evnen til at se hvordan it kan bruges til at understøtte organisationens mål bliver en eftertragtet kompetence.

Peter Ussing,
formand for PROSA

Jeg vil godt nævne fire bud på, hvad it-professionelle bør prioritere at kompetenceudvikle, hvis de vil beholde deres job. Det er jo altid svært at spå om fremtiden – men jeg vover alligevel at give et bud.

Som driftsmedarbejder skal du koncentrere dig om netværk og udvikle dine kompetencer inden for værktøjer til automatisering af driften i det de-

centrale miljø, f.eks. CA Unicenter og Novells Zenworks.

Hvis du er programmør, tror jeg på kompetenceudvikling inden for to områder, nemlig Java og Microsoft .NET-plattformene. Java bliver mere og mere udbredt også i små- og mellemstore virksomheder, og jeg tror, at det efterhånden bliver mere udbredt end de traditionelle programmeringssprog som C og Cobol.

Som konsulent skal du specialisere dig inden for de store ERP-systemer, f.eks. Oracle Financial og SAP. Og så bliver der stadig stigende efterspørgsel på it-folk med krydskompetencer mellem it og forretningsmæssig viden.

Ekspertviden om it-arkitektur bliver af stigende vigtighed. Systemintegration og evnen til at integrere systemer bliver en efterspurgt kompetence. Her er et vigtigt område de nye XML-standarder. Men også traditionelle områder som performance management vil fortsat være interessante.

Jacob Lyngsø, administrerende direktør IT-Brancheforeningen og Danish Venture Capital Association

Jeg vil pege på tre ting:

1. It-spidskompetencer. Det er vigtigt, at de faglige kompetencer hele tiden videreudvikles. Derfor er efteruddannelse og videreuddannelse afgørende. It-jobs vil kræve mere uddannelse i fremtiden. Globalisering vil sætte

de rutineprægede funktioner under pres, og det er sværere at fastholde job, der udføres af lavere uddannede, end de job, der besættes af højtuddannede.

2. Forretningsforståelse. De it-ansatte skal lære at tænke mere forretningsorienteret og bidrage med ideer til værdiskabelse med it.
3. Projektkompetence/projekterfaring.

Preben Mejer, direktør for innovationlab på Katrinebjerg i Århus

Jeg mener, at den helt altafgørende kompetence fra nu af vil være evnen og viljen til konstant at tilegne sig ny viden – vi vil være/skal være under løbende



efteruddannelse, vi skal være omstillingsparate, og kunne fungere i projektsamarbejder med skiftende parter.

Vores samfund står overfor et meget stort skift, måske det største siden den industrielle revolution.

Jeg tror, at vi vil opleve, at alt hvad det kan betale sig at off-shore vil blive sendt til Indien/Kina/Baltikum i løbet af de kommende år. Der vil dog opstå mange

nye jobmuligheder i kølvandet af denne udvikling.

Innovation, kreativitet, forståelse for brugerens behov og evnen til at omsætte det i brugervenlige, veldesignede/tiltalende, intuitivt betjenbare løsninger bliver nogle af de elementer, der gør, at vi også i fremtiden vil se Danmark være en succesfuld it-nation.

Michael Kandel, Manager i Rambøll Management og medforfatter til IT i praksis®

Tekniske kompetencer spiller ikke så stor en rolle som de organisatoriske.

ske eller problematiske. Det er et udtryk for, at de dygtige projektledere med forretningskompetence allerede nu er en knap ressource, og ser vi længere frem i tiden, bliver behovet endnu større. Så de, som forstår forretning og den værdi, som it kan tilføre virksomheden er eftertragtede.

Hvis man kigger ti år frem, kan man jo stille spørgsmålet: Hvor meget udvikling kommer der på sigt til at foregå i Danmark. Global sourcing kommer til at spille en stor rolle.

Jeg vil helst ikke spå om de konkrete teknologier. For er der en ting, som er sikker, så er det, at teknologien vil ændre sig. Men jeg kan give nogle øjeblikksbilleder. Hvad er oppe nu? IT i praksis® 2004 peger på arkitektur, webservice, XML, .NET og Java. Virksomhederne vil investere i ERP-, ESDH- og EPJ-systemer.

Det er vigtigt med en basal systemforståelse, for de specifikke teknologier ændrer sig. Folk skal lære at lære.

Björn S. Nilsson, lektor og it-ansvarlig på Niels Bohr Institutet

I mit akademiske kiggevindue kan jeg f.eks. se:

- a) Fortsat udbredelse af open source. Det må være vigtigt at forstå, at vi ikke taler om enten/eller, men såvel/som. En vigtig kompetence må være at kunne vælge korrekt software til en given opgave fordomsfrit.
- b) I mit fag drejer det sig nu meget om „pervasive computing“, det vil sige, hvordan vi finder tilstrækkelige ressourcer ved hjælp af Grid-computing

c) Endelig vil der fortsat ske masser inden for netværksområdet. Bare for at nævne noget: Accelereret overgang til IP version 6, fortsat udbredelse af forskellige trådløse opkoblingsformer med herved følgende mobilitet, IP-telefoni.

Jeg tror, at C++ og Java fortsat vil dominere som egentlige programmeringssprog. Men der findes også mange vigtige *scripting languages* som Perl, PHP, Python, som kan være væsentlige at kende i sin sammenhæng. Med hensyn til programmer generelt vil jeg igen pege på valget mellem open source og *proprietary* programmel.

Ifølge vores undersøgelse IT i praksis® bliver de tekniske kompetencer heller ikke nu hverken betragtet som kriti-



Kompetenceudvikling: Hvorfor det? Hvad er det? Hvilke muligheder er der?

Kompetenceudvikling er ikke kun Master, Diplom og certificeringer. Det er også personlige egenskaber og alt det, vi lærer, når vi løser vores arbejdsopgaver til hverdag. Og så skal alt kompetenceudvikling ske løbende.

AF MICHAEL TØTTRUP,
FAGLIG MEDARBEJDER

I den senere tid er der sagt og skrevet meget om jobs, der flytter mod syd og øst. Om globaliseringen og om hvorledes vi skal erstatte, de jobs, der flytter, med andre jobs der ligger højere i værdikæden.

Den danske regering har sagt, at "Regeringen vil udvikle Danmark til at være et af verdens absolut førende højteknologiske samfund inden for de næste 10-20 år".

Dette skal vel at mærke ske under det rammevilkår, at de it-løsninger, der skal laves, skal foretage en stadig mere kompleks styring af processer og informationsstrømme. Dette kræver naturligt nok en stadig udvikling af viden om disse processer og informationsstrømme og en stadig større viden og kompetence i at kunne analysere og designe systemer, som kan løse disse styringsopgaver.

En løbende proces

Hvad har dette med kompetenceudvikling at gøre? Svaret er: Alt.

Skal de jobs, der er i Danmark – og dette gælder især inden for it-branchen – være på et stadigt højere kompetenceniveau, ja, så skal de, der besidder stillingerne også løbende befinde sig på et højere kompetenceniveau. Dette kræver kompetenceudvikling, og det skal helst ikke være noget, man gør, og så er man færdig med det. Det er noget, der skal foregå som en løbende proces.

Ikke kun et kursus

Hvad er kompetenceudvikling? Grundlæggende handler det jo om, at den en-

kelte får udviklet sine kompetencer enten i dybden eller i bredden. Og kompetencerne, ja, det handler altså ikke kun om de stringent faglige kvalifikationer, men også om de mere personlige kvalifikationer. Det handler om evnen til at arbejde i team eller projekter, evnen til at kunne kommunikere, evnen til at kunne lære fra sig etc. Jeg har hørt nogen sige, at "kompetenceudvikling, det handler om at få et kursus". Det handler det også om, men ikke kun det.

Hvis du udvikler og forøger dine kompetencer, så flytter du op i værdikæden. Når du flytter opad i værdikæden, flytter dit job, eller kommende job, også op i værdikæden. Og det er afgørende for, at de jobs, der flytter ud af landet, bliver erstattet af andre jobs.

Flere typer

Hvilke typer af kompetenceudvikling er der? Jeg vil her kort beskrive nogle af dem. Der er den type, man kalder efter-/videreuddannelse i det formelle uddannelsessystem, der er karakteriseret ved, at deres niveau, og til en hvis grad indhold, er fastsat i bekendtgørelser fra henholdsvis Undervisningsministeriet og Ministeriet for Videnskab, Teknologi og Udvikling. Og så er der hele det private marked for kurser, hvor der især inden for it-branchen dukker et begreb som certificeringer op. Endelig er der den ofte glemte, men rent faktisk den mest udbredte, nemlig den der foregår på arbejdspladsen.

Efter-/videre uddannelsessystemet.

I skemaet side 13 er der et grafisk billede af, hvorledes det danske uddannelses-

stem hænger sammen. Det, der i denne forbindelse er interessant, er den øverste venstre fjerdedel, efter- og videreuddannelse. Den består af kasserne VVU, Diplom og Master.

Alle de nævnte uddannelser, både VVU, Diplom og Master, men også alle grunduddannelserne, kan du læse mere om på www.edbuddannelser.dk, der er lavet af PROSA, for at du og alle andre kan få et nemt og hurtigt overblik over de forskellige uddannelsesmuligheder, der er inden for it-området.

Deltidsuddannelser

Fælles for dem alle er, at det er deltidsuddannelser, der er tilrettelagt, således at de kan tages sideløbende med, at man har arbejde. En række af uddannelserne kan også tages som fjernundervisning. En anden fælles ting er, at de er udbudt, under det der hedder "lov om åben uddannelse". Det betyder, at uddannelsen er delvist brugerfinansieret, så der er desværre en kursusafgift forbundet hermed. Især masteruddannelserne er relativt dyre og forudsætter derfor som oftest, at arbejdsgiveren er villig til at finansiere.

VVU

Kassen VVU, der står for Voksen Videregående Uddannelse, svarer i sit afgangsniveau til en KVVU (Kort Videregående Uddannelse), som f.eks. Datamatikeruddannelsen. I boksen VVU befinder sig f.eks. akademiuddannelsen i Informatik, der tidligere hed Datanomuddannelsen. Den består af en række forskellige valgmoduler. Man kan derfor vælge at tage et eller flere relevante moduler, eller man kan tage hele uddannelsen.

Diplom

Kassen Diplom svarer i sit afgangsniveau til en bacheloruddannelse, som f.eks. bachelor i datalogi eller diplomingeniør i it. For at blive optaget på en diplomuddannelse kræves der minimum en KVU, som f.eks. datamatiker, samt to års relevant erhvervs erfaring. Der findes en række forskellige diplomuddannelser, som f.eks. diplomuddannelsen i softwarekonstruktion, der er relevante for professionelle it-folk.

Master

Kassen Master svarer i sit afgangsniveau til en kandidat eller civilingeniøruddannelse, som f.eks. cand.scient. i datalogi, eller cand.polyt. i datateknologi. For at blive optaget på en masteruddannelse kræves der minimum en bacheloruddannelse samt to års relevant erhvervs erfaring.

Der findes en række forskellig masteruddannelser, som f.eks. masteruddannelsen i Mobile Internet Communication, der er relevante for professionelle it-folk.

Anerkendt kompetenceniveau

Fælles for efter-/videreuddannelsessystemet er, at de giver et offentlig anerkendt kompetenceniveau. Med andre ord, du får papir på dine kompetencer. Overvej du enten at øge bredden eller dybden i dine faglige kompetencer, er det offentlige efter-/videreuddannelsessystem det kvalitative bedste bud, der er. Det kan derfor varmt anbefales at tage forbi www.edbuddannelser.dk og læse mere om de mange muligheder.

Kurser/certificeringer

Kursusmarkedet er stort og også temmelig uoverskueligt for at sige det mildt. Der er derfor god grund til at sikre sig, at kurset har et indhold og er på et niveau, der rent faktisk modsvarer, det behov man har. Hvis man skal sammenligne kursusmarkedet med det offentlige efter-/videreuddannelsessystem ligger den store forskel i, at kursusmarkedet typisk er produktspecifikt. Det vil sige, at man får en viden og kompetence om et specifikt produkt, og at denne viden og kompetence typisk vil blive forældet i takt med, at produktet bliver forældet. Dette gælder generelt også for certificeringer, da certificeringer er defineret og

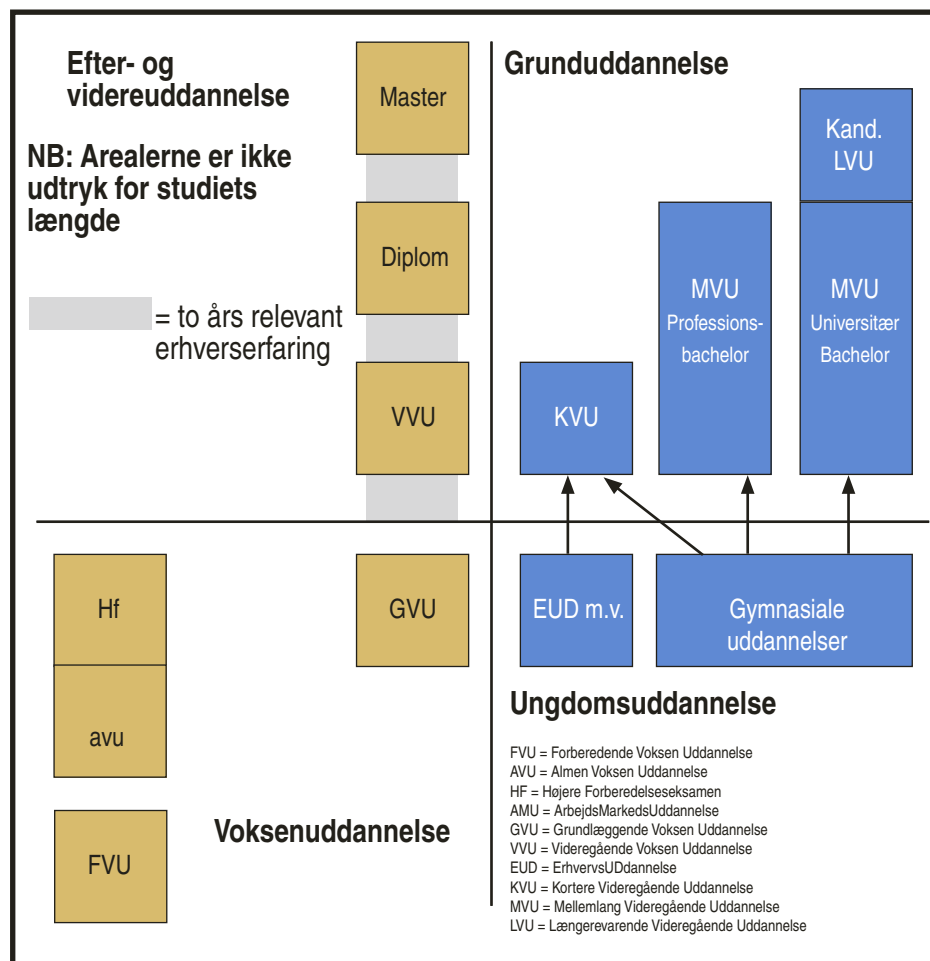
givet af produktleverandørerne, som f.eks. Cisco eller Microsoft. Certificeringer generelt vinder større og større udbredelse. Fordelen ved certificeringer er, at det giver en form for garanti for kursets indhold og niveau, hvis der ligger en certificering i den anden ende. Derfor ser PROSA også at, hvor arbejdsgivere tidligere efterspurgte en given viden eller erfaring med et produkt, f.eks. Windows server 2003, efterspørger de nu, at man har en eller flere certificeringer inden for produktet, således at denne viden er dokumenteret.

Hvis du vil vide mere om certificeringer, kan du indhente oplysninger om certificeringerne hos den enkelte produktleverandørs hjemmeside.

Arbejdspladserne

Når der snakkes kompetenceudvikling, er der en tendens til at fokusere på kompetenceudvikling som noget, man skal have tilført. Det vil sige, at man skal væk fra arbejdspladsen og opsøge kompetenceudviklingen et andet sted. Rent faktisk viser

det sig, at der på selve arbejdspladsen også sker kompetenceudvikling i meget stort omfang. Nogle undersøgelser har f.eks. vist, at op imod 80% af den enkeltes udvikling af både faglige og de mere bløde kompetencer sker på arbejdspladsen. Den er bare meget usynlig sammenlignet med f.eks. at forsvinde fra arbejdspladsen i en uge for at deltage i et kursus. Men til trods for dens usynlighed, så er den der, og den kan sagtens effektiviseres i meget høj grad, hvis man selv – og ens arbejdsgiver – er bevidste om, at den er der. Det karakteristiske ved kompetenceudvikling på arbejdspladsen er, at det sker i det daglige i form af den erfaring og viden, man opbygger igennem sit arbejdsliv. Ulempen ved denne type kompetenceudvikling er, at den modsat, de kompetencer man får på kurser eller uddannelser, ikke er dokumenteret i form af en certificering eller eksamen. Det er derfor vigtigt at få sin "arbejdspladskompetence" dokumenteret i sit cv. Det er en meget god idé, hvis du løbende reviderer dit cv – og ikke kun henter det frem, når du søger job. På





den måde bliver du også mere bevidst om den kompetenceudvikling, der sker på arbejdspladsen. En person sagde en gang til mig, at når hans arbejdsgiver stillede ham overfor en ny opgave, udfordring eller ansvar, spurgte han hver gang sig selv, ”vil det være noget jeg kan skrive i mit cv, og vil det være relevant for mit cv?” Svaret på dette spørgsmål er for ham afgørende for, hvor stor interesse det har. En måske noget kynisk tilgang til de udfordringer man møder i sit arbejde, men i forhold til at få udviklet og dokumenteret sine kompetencer og erfaring, særdeles effektiv.

De bløde kompetencer

De er svære at måle og veje og er derfor også svære at dokumentere. De bløde kompetencer handler jo om dig som person. Hvorledes fungerer du i sociale sammenhænge, i hvilken grad evner du at have indføling med andre mennesker osv. Lidt firkantet sagt handler de bløde kompetencer om dine evner til at se, hvem du selv er, hvem andre er, og hvorledes du er i stand til at interagere med andre mennesker. Men hvad har dette med mit arbejdsliv at gøre? Svaret er: Måske, medmindre du er nørden, der sidder i hjørnet uden nogen kontakt med kollegaer og omverden, alt. En stor del af arbejdslivet i it-faget handler om kommunikation med andre mennesker, hvad enten det er kollegaer eller kunder. I denne sammenhæng er de mere ”bløde kompetencer” afgørende. Hvorledes udvikler man så dem? Kan man ikke bare købe et uges kursus, og så er den sag ordnet?

Brug personlighedstests

Problemet med disse kompetencer er, at hvis de skal udvikles, så indebærer det, at du som person skal udvikle dig. Det er svært, og jeg har ikke nogen universal løsning, der siger, at du skal bare gøre sådan og sådan. Generelt kan det siges, at forudsætningen for, at du kan udvikle dig selv, er at du ved og erkender, hvem du er i dag. Et værktøj, der kan hjælpe på vej i denne proces, er nogle af de såkaldte personlighedstest, der også benyttes af mange arbejdsgivere både i ansættelsesøjemed, og for nogle arbejdsgivere også som et værktøj til den løbende personaleudvikling. Disse tests har haft et noget blakket ry. Nogle også med god grund

– f.eks. så kan man altså ikke lave en seriøs personlighedstest bestående af 10 spørgsmål og 2 minutters samtale – men mange gange har de også fået deres blakkede ry, fordi de bliver taget for mere, end de er. Enten af arbejdsgiveren eller medarbejderen. En test er ikke et facit, men en række indikatorer, der måske har noget på sig og måske ikke. Hvis du kigger på dem ud fra den vinkel, kan det være et overordentlig godt værktøj til at skabe en indsigt og forståelse af, hvem du er. Når du dertil, er du allerede godt på vej til at udvikle dine personlige kompetencer.

Ikke papir på alt

I uddannelsespolitiske sammenhænge er begrebet realkompetence i de senere år oftere og oftere dukket op. Hidtil har man i disse sammenhænge haft fokus på de kvalifikationer og kompetencer, som den enkelte har fået i kraft af sin uddannelse og papir. Selv om man har haft dette fokus, har man længe vidst, at udviklingen af den enkeltes kompetencer også sker i en række andre sammenhænge. Ud over selve uddannelsessystemet, sker det også i arbejdslivet. Men derudover sker der jo også noget både i privat- og fritidslivet.

Der er et generelt stigende krav til arbejdsstyrken om, at den skal håndtere en mere videnintensiv produktion, og som følge af dette, også mere komplekse arbejdsfunktioner. Dette forudsætter selvfølgelig, at arbejdsstyrken generelt er kompetent, og at den løbende vil have behov for at udvikle sine kompetencer yderligere. Det betyder, at der er et behov for, at den enkeltes samlede kompetencer bliver synliggjort og systematiseret, således at disse kan udnyttes mere hensigtsmæssigt – til glæde for den enkelte, for virksomhederne og for samfundet. For at kunne håndtere dette, arbejdes der med begrebet realkompetence, fordi et sådant begreb, og anerkendelsen af det, vil kunne bidrage til en mere målrettet og effektiv kompetenceudviklingsindsats, både for den enkelte, såvel som for virksomheden og samfundet.

Realkompetence giver merit

For mange professionelle it-folk vil det være særdeles relevant. Hvis man f.eks. i 2 år har siddet og arbejdet med C+, men ikke i øvrigt har nogen eksamensbeviser, der fortæller, at man kan programmere, vil du for at kunne tage en it-uddan-

nelse som udgangspunkt, skulle tage uddannelsesmodulerne som om, at du intet vidste om programmering. Med et realkompetencebegreb ville man kunne måle den kompetence, den enkelte har fået ved at programmere i 2 år med C+, og man vil derfor være i stand til, i et eller andet omfang, at få merit for denne kompetence.

Begrebet er stadig under udvikling, og vil formentlig være det et godt stykke tid endnu, da der er en række både begrebsmæssige og metodiske problemer med at definere, hvad ens realkompetence er. For det første er der den rent overordnede: Hvad skal realkompetencebegrebet dække over? Den mest vidtgående definition lyder sådan: Hvordan skal man måle det?

”Realkompetence omfatter en persons samlede sum af viden, færdigheder og kompetencer erhvervet gennem uddannelse, på arbejdspladsen, i organisations- og fritidslivet samt i familielivet. Realkompetence omfatter faglige, almene, personlige og sociale kompetencer”.

Med en sådan definition rejser der jo sig en række store rent metodiske spørgsmål – hvordan i alverden skal man dog måle og vægte dette? Arbejdet fortsætter, hvornår det når sin afslutning, har vi stadig til gode at vide.

HUSK

Intet er statisk. Hvis du tror, du er færdiguddannet, når du er uddannet, så er du mere færdig, end du er uddannet.



IT – NETVÆRK OG APPLIKATIONER

Kollega til udstationeringsteam i Dubai

Opsætning og support af store, komplekse netværk samt tilhørende applikationer er hovedopgaven for teamet i Dubai. Dagligdagens opgaver løses i tæt samspil med dine kolleger og virksomhedens kunder i området. Opgavefeltet omfatter: forberedelse af opsætningen, implementering, konfiguration, problemløsning, oplæring og vejledning af kundernes medarbejdere samt after sales support. Teamet vil bestå af tre danskere, som alle arbejder ud fra selskabets kontor i Dubai.

Du kommer med en baggrund som enten ingeniør, data-log eller netværkskyndig med MCSA/MCSE (Win2000) certificering. Du har erfaring med opsætning og konfiguration af routere og switche i serverbaserede netværk. Din nuværende rolle kan f.eks. være IT-ansvarlig i en virksomhed, netværks-/applikationskonsulent inden for IT-rådgivning eller inden for forsvarets IT-funktion. Et afgørende kriterium er, at du og dit bagland er afklaret i forhold til en 3-årig udstationering. Sprogligt begår du dig problemfrit på engelsk.

Som person er du omgængelig, serviceminded og rolig – og du motiveres af en direkte kontaktflade til brugere og kunder. Du er ansvarsbevidst og ved, at det nogle gange kræver en ekstraordinær indsats at få tingene til at lykkes.

Attraktive vilkår er en del af udstationeringsaftalen. Du kan få partner/børn med, ligesom lokale skatteforhold giver fine muligheder for at lave en opsparing, mens du er af sted. Når du vender hjem, finder virksomheden en rolle til dig i organisationen.

Ansøgning og CV

– bedes sendt til: Røger People & Performance: dubai@ruger.dk
Hertil kan du også stille eventuelle spørgsmål.

Ansøgningsfrist 1. oktober 2004.

Vores klient er en dansk, økonomisk velkonsolideret virksomhed, som har kunder i det meste af verden – den er anerkendt for at udvikle og levere IT-løsninger i topklasse. Med udgangspunkt i Dubai har virksomheden allerede gennemført en række kundespecifikke opgaver, og den står aktuelt foran flere større leverancer i området. De kommende år forudses en yderligere vækst på dette marked.

People & Performance
Røger

Kan man kompetenceudvikle via computeren?

Fagforeningerne har mange vigtige opgaver, når medlemmernes kompetenceudvikling står på spil. Aktive fagforeninger kan få stor indflydelse på kvalitet og indhold i de kurser, medlemmerne bliver tilbudt, mener en tidligere PROSAaktivist og nuværende kompetenceekspert

AF PETER BIRCH, FREELANCE

Hvis man vil vide noget om, hvad kompetence egentlig er, og hvilken rolle en fagforening kan spille i forhold til at varetage medlemmernes interesser i forbindelse med kompetenceudvikling, forekommer det naturligt at henvende sig til Michael Lund-Larsen, leder af virksomheden @ventures under Århus Købmandsskole. Michael Lund-Larsen har arbejdet med uddannelse og kompetenceudvikling i de sidste 25 år, først som uddannelsessekretær i PROSA og siden i forskellige stillinger på Århus Købmandsskoles it-uddannelser. Som leder af @ventures er det hovedsagelig e-læring, som Michael Lund-Larsen beskæftiger sig med – @ventures udvikler e-læringssystemer og rådgiver brugerne i fornuftig brug af e-læring til efter- og videreuddannelse.

Som forhenværende fagforeningsmand og nuværende uddannelsesekspert har Michael Lund-Larsen nogle bud på, hvad fagforeningerne – og såmænd også virksomhederne – kunne gøre for at få større indflydelse på indholdet og kvaliteten af de uddannelses tilbud, der i dag gives – specielt inden for e-læring. Men inden han kommer til sagens kerne, har Michael Lund-Larsen imidlertid behov for at få afklaret begreberne en smule. I dag taler alle om kompetencer og kvalifikationer, som om man var enige om, hvad ordene betyder. Men i virkeligheden er der rigtig mange forskellige opfattelser af, hvad begreberne egentlig dækker over. Så vi lægger ud med en definition: Kompetence er noget, man kan i en bestemt sammenhæng.

– Det kan kun *demonstreres*, at man besidder kompetencer, der gør, at man i bestemte situationer formår at handle hensigtsmæssigt. At kunne holde balancen på en cykel er således en kompetence, som man ikke kan dokumentere på anden måde end ved at vise, at man rent faktisk ikke vælter, selv om man slipper jorden med begge fødder, forklarer Michael Lund-Larsen.

Kvalifikationer er derimod målelige i forhold til de krav, der stilles til en given person. Man kan teste, om en kursist har forstået stoffet, om han kan bruge det indlærte, om han kan vurdere dets anvendelighed i forhold til nye situationer osv, og har han opnået nogle bestemte foruddefinerede kvalifikationer, kan man give ham et diplom, som dokumentation for, hvad han har lært på kurset. Hvis en person har tilstrækkeligt mange af disse formelle, dokumenterede, kvalifikationer, er det *sandsynliggjort*, at han også har de tilsvarende kompetencer – altså at han er i stand til at anvende sine kvalifikationer, når der er behov for det. Men det bliver først *demonstreret* den

dag, han kommer ud i en situation, hvor han får brug for sine kompetencer i praksis.

E-læring og kompetence

Michael Lund-Larsen erkender, at denne skelnen mellem kompetencer og kvalifikationer for nogle måske kan lyde lidt vel subtil, men faktisk oplever han, at kompetencebegrebet presser sig mere og mere på. F.eks. tales der i dag meget om *realkompetencer*, som begreb for alle de færdigheder, der ikke kan sandsynliggøres med formelle kvalifikationer – altså for alt det, man kan, selvom man ikke har papirer på det. Opgaven for mange ledige it-folk er så at finde ud af, hvordan man får beskrevet disse realkompetencer, når man ikke længere kan demonstrere dem, og man ikke har papirer, der kan sandsynliggøre dem.

For Michael Lund-Larsen er det en særlig udfordring at få opfundet metoder, der kan bruges til at dokumentere den kompetenceudvikling, der sker gennem e-læring, dvs. undervisning via computeren.

– Ved tilstedeværelsesundervisning kan man ved forskellige pædagogiske fif fremme kompetenceudvikling samtidig med, at eleven eller kursisten opnår sine formelle kvalifikationer, og underviseren kan iagttage, hvor godt kursisten formår at anvende sine kvalifikationer i bestemte situationer – altså kontrollere, at der har fundet en kompetenceudvikling sted. Denne situation, hvor læreren ser kursisten demonstrere sine kompetencer, findes ikke i e-læringsrummet. Inden for e-læring kan vi måle og teste kursisternes *kvalifikationer*, men vi kan ikke få *demonstreret*, hvordan kursisten har arbejdet med opgaven. Og det er et problem i forhold til *kompetenceafklaring* via e-læring, indrømmer han.

Men det er selvfølgelig løsninger på vej, fortæller han videre.

– Med virtual reality bliver det muligt at opstille alle tænkelige situationer, hvor folk kan få lejlighed til elektronisk at demonstrere deres kompetencer. Det er naturligvis en kæmpeopgave at udvikle simuleringer, der kan tage højde for alle mulige kreative løsningsforslag og dermed afdække realkompetencer. Men hvis man arbejder rigtigt med tingene og giver plads for interaktivitet og dialog i systemerne, vil det også være muligt at lave e-læringsrum for kompetenceudvikling, mener Michael Lund-Larsen. Han fortæller, at @ventures faktisk allerede nu er med i projekter, der skal munde ud i systemer, der kan teste



Kompetence er noget, man kan i en bestemt sammenhæng. Det kan kun demonstreres, at man besidder kompetencer, at kunne holde balancen på en cykel er således en kompetence, som man ikke kan dokumentere på anden måde end ved at vise, at man rent faktisk ikke vælter forklarer Michael Lund-Larsen. Foto: Mogens Lair.

kompetencer, men det er endnu fremtidsmusik.

Og det er her, fagforeningerne og virksomhederne får en rolle at spille som dem, der f.eks. stiller krav til kvaliteten af systemerne, og som passer på, at de ikke misbruges til manipulation af medlemmer eller ansatte.

Stil krav til kvaliteten

Michael Lund-Larsen ved både fra sin egen tid som uddannelsessekretær i PROSA og fra det samarbejde med PROSA, som han har i dag, at PROSA gør meget ud af at hjælpe studerende til at udvikle velegnede studieteknikker. Noget lignende kunne han godt forestille sig, at fagforeningen diskede op med i forhold til de færdiguddannede medlemmer. Fagforeningen har en opgave i at støtte medlemmernes kompetenceudvikling, og en af måderne er at hjælpe med at afdække den enkeltes behov,

forudsætninger og læringsstile. Faktisk burde a-kasser og fagforeninger have langt bedre værktøjer til at støtte medlemmerne på disse punkter, end de har i øjeblikket, mener han.

Fagforeningerne har desuden en væsentlig opgave i at være med til at definere indholdet af uddannelserne og i at sikre kvaliteten af de tilbud, der gives. Alt for meget uddannelse – specielt inden for e-læring – bliver så fokuseret på det enkelte element af læringen, som umiddelbart indbyder til e-læring, at man glemmer alle de øvrige elementer i læringssituationen.

– En væsentlig forudsætning for, at deltagerne får noget ud af e-læring, er, at man kommer hele vejen rundt om læringscirklen. Kursisterne skal have lejlighed til at *opleve* problemet, have tid til at *reflektere* over det og mulighed for at *fordybe sig* i forskellige løsningsmuligheder. Og så skal de have mulighed for at *afprøve* den valgte løsning og eventuelt *opleve* nye problemer,

hvis de skal forstå en problemstilling helt til bunds. Det er der desværre en del e-læringsystemer, der ikke helt lever op til, siger Michael Lund-Larsen. Som et dårligt eksempel, der er godt at få forstand af, nævner han de cd-rom'er med pc-kørekort, som for få år siden blev solgt i tusindvis til brug for selvstudier, men hvor kun en meget lille del af køberne reelt opnåede de kompetencer, som kørekortet skulle garantere. Det var, hvad Michael Lund-Larsen kalder en ukritisk brug af e-læringsmidler, som ikke gav den ønskede effekt, fordi de kun talte til en enkelt del af læringscirklen. Hvis fagforeningerne og virksomhederne lærer at stille krav til kvalitet, form og indhold, vil det få en positiv effekt på kursernes kvalitet, mener Michael Lund-Larsen.

Pas på registreringer

Det er heller ikke ligegyldigt, hvordan man bruger e-læring, eller hvad man bruger det til. Forkert brug kan føre til mistillid og modstand mod kompetenceudvikling, og hvis man ikke er på vagt, risikerer man nemt, at blive offer for bevidst eller ubevidst holdningsbearbejdning under kurset.

Sagen er, at de elektroniske test jo registrerer de enkelte kursisters individuelle kvalifikationer. Her er det nødvendigt, at fagforeningen følger med i, hvordan *man* benytter de registrerede data, og hvad *man* bruger dem til. E-læring stiller store krav til kursisters ansvar-for-egen-læring, og dermed også til de vilkår, kursisterne har for at deltage i forløbet. Hvis ikke deltagerne har tilstrækkelige forudsætninger for at komme i gang med et e-læringsforløb, så bliver det simpelt hen ikke til noget. Og det samme gælder naturligvis, hvis virksomheden ikke stiller tilstrækkeligt med ressourcer til rådighed. Den umiddelbare registrering vil derefter dokumentere, at kursisten, dvs. medarbejderen ikke gjorde tilstrækkelige fremskridt eller måske endda slet ikke deltog i kurset.

– Registrering eller tracking af kursisters aktivitet og fremskridt – eller mangel på samme – kan forkert brugt blive et middel til at dokumentere enkelte medarbejders mangel på viden eller initiativ. Så det er vigtigt, at fagforeningen og virksomheden får aftalt, hvad registreringen kan bruges til, hvis man skal overvinde den naturlige bekymring, som en del ansatte vil have over denne ekstra overvågning på arbejdspladsen, siger Michael Lund-Larsen.

Han har et positivt eksempel fra en større offentlig virksomhed, hvor registreringen af de ansattes kursusaktiviteter bliver fulgt op med ekstra støtteværktøjer, sådan at de, der ikke kommer i gang på egen hånd, vil blive sat i sving af en vejleder i et open-learning-center i virksomheden. Det er den positive – og efter Michael Lund-Larsens opfattelse den rigtige – brug af de oplysninger, som vil hobe sig op som følge af de tests og registreringer, som er en del af de fleste udviklingsforløb.

Pas på holdninger

De mere holdningsbearbejdende udviklingsforløb er et område, hvor Michael Lund-Larsen anbefaler en vis forsigtighed i omgangen med e-læring. Holdningsudvikling er meget baseret på dialog, og det kan i dag kun i begrænset omfang opnås gennem e-læring, fordi systemerne kun kan reagere på forudbestemte situationer. Der gives normalt ingen relevante reaktioner fra systemerne, hvis kursisterne reagerer i uforudsete mønstre eller giver uventede modargumenter. Derfor indebærer e-læring en indlysende risiko for, at kursisterne manipuleres ind i de

tanke- og værdisæt, som er forudsat i systemet. Derfor bør man altid være på vagt over for de normer, der ligger til grund for e-læringsystemerne, når de bruges i den slags forløb, advarer han.

– E-læring kan dog være et rigtig godt middel til at præsentere cases, der kan danne grundlag for en dialog omkring rigtigt eller forkert. Det afgørende i den forbindelse er, at der er et rum, fysisk eller virtuelt, for dialog, hvor det er deltagerne selv, der definerer konklusionerne uden at blive bundet af de begrænsede muligheder, der i reglen ligger i systemerne, siger Michael Lund-Larsen.

Pointen er, at e-læring i forskellige situationer kan være både godt og skidt, og at fagforeningen har en opgave i at tage stilling til, hvad det er, medlemmerne bliver tilbudt.

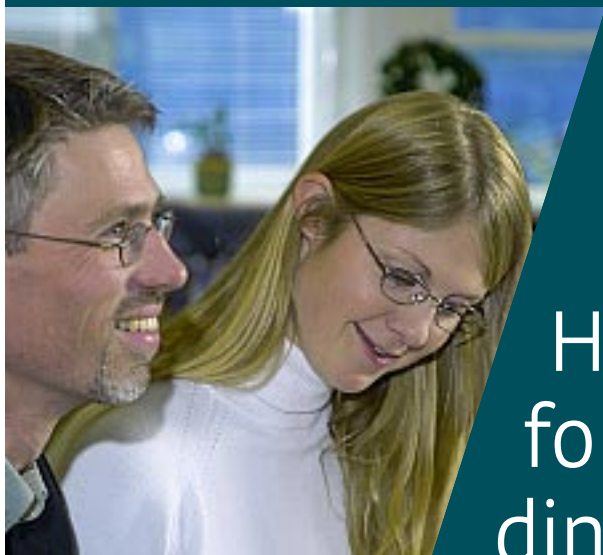
Michael Lund-Larsen spekulerer i øvrigt på, om ikke fagforeningerne selv med fordel kunne tage e-læring i anvendelse i sine egne interne kurser, f.eks. i tillidsmandsuddannelserne. Han husker fra sin egen tid som faglig sekretær i PROSA, at man ofte brugte forskellige rollespil, hvor man simulerede dele af virkeligheden, når man uddannede folk.

– Den slags kan sagtens laves elektronisk i dag, hvor man så kan supplere med mulighed for at finde relevant information om arbejdsret, su-systemet, forhandlingsteknik, kommunikationsteori og mange andre ting. Og i stedet for alene at bruge webben som opslagsværk kan man bruge den som værktøj i problembaseret e-læring, hvor man kan komme hele vejen rundt om den læringscirkel, jeg talte om før. Bare en idé!?, siger lederen af @ventures med et skævt grin, der minder os om, at hans virksomhed jo foruden at rådgive brugerne i den rette anvendelse af computere i uddannelsen, også lever af at udvikle og sælge e-læringsystemer.

Michael Lund-Larsen henviser interesserede til www.eviden.net.dk, hvor der ligger tonsvis af materialer, der kan hjælpe tillidsfolk eller andre engagerede PROSA-medlemmer med at opstille krav i forhold til e-læring, tracking, kvalitet og meget mere.



Daværende uddannelsespolitisk sekretær Michale Lund-Larsen på PROSA's delegeretforsamling 1989. Foto: PROSAarkiv.



Hvor går du hen for at styrke dine kompetencer?

Få relevante nyheder direkte i din indbakke. Så behøver du ikke selv at være opsøgende.

Tilmeld dig DIEU elektronisk services på www.dieu.dk/profil

DIEU har Danmarks største udbud af kurser og konsulenttydelser inden for:

- Lederudvikling
- Projektledelse
- Organisationsudvikling
- Strategi
- Målinger
- Personlig udvikling
- Faglig udvikling

Hos DIEU har du masser af muligheder for at dække dine behov for IT kompetenceudvikling. Med næsten 20 års erfaring i uddannelse af mennesker inden for IT, tele- og softwarebranchen, kender vi dine udfordringer. Vi tilbyder dig et bredt udvalg af kurser inden for:

IT Projektledelse læs mere på www.dieu.dk/pl

IT Ledelse læs mere på www.dieu.dk/ledelse

Kvalitet og test af IT løsninger læs mere på www.dieu.dk/test



Bestil den nye brochure "Forum for IT professionelle" på www.dieu.dk/test

www.dieu.dk

DIEU

learn · lead · succeed

Hårdt arbejde er vejen frem for de ledige

Den bedste måde for ledige at komme i job på er at skaffe sig de kvalifikationer, som virksomhederne efterspørger. Det er den enkle, men også hårde hemmelighed bag kursusvirksomheden Microworlds succes.

AF PETER BIRCH, FREELANCE

Foto: Kirsten Fich Pedersen

Hvis ledige it-folk skal tilbage i arbejde, skal de gå målrettet efter at skaffe sig nøjagtigt de kvalifikationer, der helt konkret efterspørges af virksomhederne her og nu. Det er den filosofi, som it-kursusvirksomheden Microworld indretter sine uddannelsesprogrammer efter, når det gælder om at få ledige i arbejde.

Filosofien er bæredygtig, mener Thomas Rex Frederiksen og Søren Metzsch, der er henholdsvis medejer og kursuschef i Microworld. De henviser til, at folk ligefrem står i kø for at komme med på kurserne, og når 70-80% af kursisterne enten finder et rigtigt arbejde eller kommer i privat jobtræning efter et uddannelsesforløb, så er det vel også et tegn på, at virksomheden har fat i noget af det rigtige.

– Vores primære formål med den del af vores virksomhed, der arbejder med opkvalificering af ledige, er naturligvis at skaffe folk i arbejde. Det gør vi ved at give dem kontante kvalifikationer i hård it og teknisk indlæring på et højt og krævende niveau på de områder, som vi ved, virksomhederne efterspørger. Vi laver de medarbejdere, der er brug for i virksomhederne og bygger vores indsats på tilkendegivelser fra virksomhederne om, at de kan tage kursister i praktik med henblik på senere ansættelse. Det er sådan set hemmeligheden bag vores succes, fortæller Thomas Rex Frederiksen.

Samarbejder med PROSA

Microworld er en af de kursusvirksomheder, som PROSA samarbejder med for at skaffe sine medlemmer de bedst mulige tilbud om efteruddannelse og opkvalificering. Sammen har PROSA



Vi laver de medarbejdere, der er brug for i virksomhederne og bygger vores indsats på tilkendegivelser fra virksomhederne, fortæller Thomas Rex Frederiksen.

og Microworld været initiativtager til en længere række af aktiviteter i forhold til landets arbejdsformidlinger og de regionale arbejdsmarkedsråd. Blandt andet tog PROSA og Microworld sidste efterår initiativ til en undersøgelse i Århus Amt, der skulle afdække de små og mellemstore virksomheders it-profiler med henblik på at finde nye jobåbninger for it-folk på områder, hvor der endnu ikke beskæftiges it-folk i voldsomt stort omfang. Undersøgelsen blev gennemført i samarbejde med andre organisationer på it-arbejdsmarkedet og blev økonomisk bakket op af det regionale arbejdsmarkedsråd i Århus, og det har gjort beskæftigelsesstrategien for it-folk en tand mere effektiv end tidligere, fortæller Thomas Rex Frederiksen.

Senest har PROSA og Microworld sammen med arbejdsformidlingen i Københavns Amt og endnu et konsu-

lentfirma stået for udviklingen af et it-afklaringsforløb, der skal gøre det lettere at afgøre, hvilke realkompetencer ledige it-folk reelt sidder inde med, selvom de måske ikke har de store formelle papirer på deres kunnen. Formålet var at udvikle en standardiseret metode, så man bedre kunne tilpasse tilbuddene til den enkeltes behov og til de beskæftigelsesmuligheder, der findes i branchen.

– Projektet er endnu ikke endeligt afrapporteret og godkendt af arbejdsmarkedsrådet, men det er vores indtryk, at der er stor tilfredshed med resultatet, siger Thomas Rex Frederiksen.

Papir på kvalifikationerne

Søren Metzsch og Thomas Rex Frederiksen lægger vægt på vigtigheden af, at deres virksomhed står sig godt med aktørerne i it-branchen.

– Gennem den daglige kontakt med virksomhederne har vi hele tiden et opdateret indtryk af, hvad virksomhederne har brug for. Og gennem vores kontakt med a-kasserne og fagforeningerne får vi viden om, hvilken slags mennesker, der for tiden går ledige. På den måde har vi hele tiden et komplet billede af behovene både hos virksomhederne og hos de ledige, og så er det vores job at matche de rigtige folk mod de ledige jobs, fortæller Søren Metzsch.

Resten er op til kursisterne selv. Realiteterne er, at det er de faktiske kvalifikationer, der tæller, hvis man vil have et job, og det er ofte hårdt arbejde at opnå de fornødne resultater, siger Thomas Rex Frederiksen.

– Folk skal være indstillet på at give den en skalle. Hvis man ikke er indstillet på at læse hjemme et par timer hver dag oven i de syv timers skolegang, vi forlanger, så

en vanskelig test, og så skal man heller ikke være blind for, at hele it-branchen er syltet ind i krav om certificeringer og dokumentation for de ansattes kvalifikationer. I mange tilfælde betragtes det f.eks. som et kvalitetsstempel på firmaet, at de ansatte har de forskellige certifikater, og så må man jo bestå sin eksamen, hvis man vil lege med, forklarer Søren Metzsch.

Ned, men ikke ud

Et typisk kursusforløb ligger på omkring 25-30 uger, hvoraf de sidste i reglen ligger som et praktikforløb i en it-virksomhed. Det "typiske" dækker over, at der kan være endog meget stor forskel på både længde og indhold i forløbene, fordi man så vidt muligt forsøger at tilpasse forløbene, sådan at man koncentrerer undervisningen om de områder, hvor kursisten har størst behov. Den sværeste hurdle

så, vi skal være dygtige til at holde dem i hånden og opmuntre dem til at fortsætte. Det er meget almindeligt, at man går til tælling, når man når hertil, men det er så vores opgave at sørge for, at ingen bliver talt ud, siger Søren Metzsch.

Til kursusforløbet hører naturligvis også en del træning i, hvordan man skriver ansøgninger og går til jobsamtaler osv., men det er kun en lille del af den samlede pakke.

– Når først der er skabt kontakt mellem virksomheden og kursisten, ligger det væsentlige i, at man forstår at hage sig fast i arbejdsmarkedet. Derfor gør vi meget ud af at lære kursisterne, hvordan man skaber sig et netværk af gode venner og kontakter inden for de områder, hvor man ønsker at arbejde, så man kender nogen, der kender nogen, hvis man igen skulle komme ud i en kneben situation.

Søren Metzsch har sin egen definition på, hvornår et kursus for ledige har været en succes:

– Det føles som en succes, når folk senere kommer tilbage på nye kurser i vores afdeling for ansatte it-folk. Og det sker faktisk ganske ofte, siger han tilfreds.



Gennem vores kontakt med a-kasserne og fagforeningerne får vi viden om, hvilken slags mennesker, der for tiden går ledige, fortæller Søren Metzsch.

passer man ikke her, siger Thomas Rex Frederiksen. Til gengæld for indsatsen kan man regne med at komme ud med op til fire MCP-certificeringer, når man har gennemført det fulde forløb.

– Vi tror meget på vigtigheden af, at folk får papirer på det, de har lært. Der ligger jo en vis tilfredshed i at have bestået

ligger ofte efter en måneds tid, hvor det går op for kursisterne, hvor meget man i virkeligheden mangler at lære.

– Når folk starter hos os, er de i reglen "ubevidst inkompetente". De ved med andre ord ikke, hvor lidt de i virkeligheden ved. Efter en måneds tid bliver de "bevidst inkompetente", og her er det

Hvem er Microworld?

Microworld er en kursusvirksomhed, der udbyder it-kurser til ansatte og arbejdsløse it-folk

Microworld blev etableret i 1996 og har i dag godt 30 ansatte plus et antal freelance undervisere.

Microworld Education arrangerer fortrinsvist business-to-business kurser for virksomheder og deres ansatte, mens Microworld Training fortrinsvist arrangerer kurser for ledige i samarbejde med AF-systemet og de regionale arbejdsmarkedsråd.

Microworld udbyder kurser efter princippet om blended learning, der kombinerer mange forskellige undervisningsformer i et målrettet, individuelt forløb.

Microworld har i dag kontorer i København, Århus, Odense og Aabenraa, og udbyder sit kursuskoncept gennem franchisetagere i fem europæiske lande. Målet er at opnå franchiseaftaler med 20 partnervirksomheder inden udgangen af 2005.

Pantefogeden har også it-kompetencer

At være en dygtig it-professionel handler ikke altid om kendskab til den sidste nye teknologi. Detaljeret kendskab til de brancher, man skal servicere er ofte lige så vigtig. Ledige bør derfor overveje, om de har de nødvendige krydskompetencer, mener PROSAs faglige sekretær på uddannelsesområdet.

AF PETER BIRCH, FREELANCE
ILLUSTRATION: ADAM VESTED

KMD søger en pantefoged. Dette overraskende stillingsopslag var at finde på virksomhedens hjemmeside i sidste måned. Samme sted søgte KMD en overenskomstexperts, der ligesom pantefogeden skulle indgå i virksomhedens softwareudvikling sammen med it-folk og andre med særlige kompetencer. Andre it-virksomheder var i samme periode på jagt efter nye medarbejdere med lige så it-fjerne kompetencer: folk med detailbrancheerfaring, kendskab til forretningsmæssige principper, eller med gode kommunikationsevner – både skriftligt og mundtligt. Titler som økonomer, cand.merc.'er, ingeniører, HD'ere er hyppigt forekommende i stillingsannoncerne under "it".

Nøgleordet er krydskompetencer. It-virksomheder har i dag brug for anden og mere viden end lige netop it-viden, og i nogle tilfælde vælger man ligefrem at ansætte folk med de ønskede kompetencer, uanset om de så i øvrigt har it-viden eller ej. Krydskompetencen opstår i disse tilfælde, når virksomhederne sætter mange menneskers ofte yderst forskelligartede kompetencer sammen i et fælles projekt, så man har de bedst mulige forudsætninger for at løse en given opgave.

– Men lige så ofte findes krydskompetencerne hos den enkelte medarbejder. Mange it-folk har rent faktisk krydskompetencer i stor stil. Nogle har ledelseserfaring som spejderførere, andre har en tidligere uddannelse i detailhandelen at referere til, og andre igen har noget helt tredje, fjerde eller femte, som de godt

kunne gøre lidt mere ud af at sælge sig selv på, mener Mads Kellermann, der er faglig sekretær i PROSA med uddannelse og ledighed som sit arbejdsområde. Mads Kellermann mener, at begrebet krydskompetence er en kende oversat af de ledige it-folk, og at mange ledige kunne have stor fordel af at se på, hvilke uudnyttede muligheder, der gemmer sig i deres glemte kompetencer.

– Jeg tror, der er en tendens til, at ledige er meget opsatte på at lære alt om den sidste nye, hard-core, cutting-edge it-teknologi i den tro, at det alene vil kunne forbedre deres muligheder på arbejdsmarkedet. Men måske er det i virkeligheden sådan, at f.eks. det lille bogholder-kørekort vil kunne åbne mange flere porte end nok så mange certificeringer.

Læg hele paletten frem

En pantefoged skal naturligvis ikke ansættes for at sidde og programmere løsninger for KMD, fortæller Lars Peter Sørensen, der er teamchef i KMD og manden, der skulle bruge en pantefoged i sit team.

– Vi skal selvfølgelig bruge pantefogedens ekspertise til at sikre os, at vore løsninger er rationelle, brugervenlige og lovmedholdelige i forhold til det fagområde, vi arbejder med. Det kræver, at en eller anden formulerer i detaljer, hvilke arbejds gange og valgmuligheder, der skal etableres i systemet, og der ser vi tit en fordel i at have en autentisk brugerprofil ansat, som har en opdateret viden om den verden, vi laver løsninger til.

I den aktuelle annonce lægger KMD

vægt på, at pantefogedens erfaringer er helt friske, men ellers er it-folk med en baggrund generelt mere interessante end andre, og faktisk har KMD folk ansat, som har en fortid i kommunerne på stort set alle de områder, som virksomheden leverer løsninger til, fortæller Lars Peter Sørensen.

Recruitment manager Anna-Louise Plougmand i Edb-gruppen har det råd til jobsøgere, at de sørger for at få hele deres kompetencepallet beskrevet. Man bør stimulere fantasien hos dem, der læser ansøgningerne, så de kan forestille sig, hvordan ansøgerne vil fungere i teamet.

– Der er forskel på, hvad man lægger vægt på hos ansøgerne. Nogle ser meget snævert på de tekniske kompetencer, mens andre også interesserer sig for de øvrige kompetencer, en ansøger måtte have. Så det gælder om at levere noget til alle typer læsere, anbefaler hun. I stedet for blot at skrive, at man har erfaring med udvikling, bør man skrive noget om, hvad man helt konkret har været med til at udvikle. Og hvis man har krydskompetencer, skal man endelig huske også at få dem beskrevet.

– Jeg synes, det er lidt af en misforståelse at tro, at en ansøgning højst må fylde en A4-side. Der må gerne være nogle ord på, så vi andre, der skal læse ansøgningen kan få et indtryk af, hvem vi har for os. Men ansøgningen må være velstruktureret, så den er hurtig og overskuelig at læse, anbefaler Anna-Louise Plougmand. Også cv'et skal efter hendes opfattelse være fyldestgørende og velstruktureret, så det

fremgår, hvilke kompetencer, ansøgeren sidder inde med.

– Man må ikke glemme, at tidligere arbejds erfaringer og fritidsinteresser ofte kompletterer billedet af ansøgeren. Så selvom man måske ikke lige tror, det sælger billetter hver gang, så lad det være med – gerne i et selvstændigt afsnit af cv'et, foreslår hun.

Krydskompetent kone

Når man gennemgår stillingsannoncerne, er det ikke altid lige indlysende, at eventuelle krydskompetencer kan være en afgørende faktor, når ansøgerne skal sorteres. Men det skal man ikke lade sig narre af. Selvom det ikke står direkte i annoncen, skal man ikke tro, at det er uden betydning, om man kan lidt andre

ting end blot det, der relaterer sig til det it-faglige, mener Mads Kellermann.

– Derfor undrer det mig også lidt, at der slet ikke er nogen it-folk, der finder på at søge kurser og efteruddannelse, der måske ligger lidt uden for fagets rammer, men som alligevel kan være vigtige for den måde, vi udfører vores job på, siger han. Hvis man kigger på de uddannelser og kurser, der f.eks. udbydes alene i Århus, er der mange ting, der kunne være både interessante og relevante for it-folk: kurser i pædagogik, ledelse, økonomi, bogholderi, sprog, biologi, sygepleje, medicin eller snart sagt hvad som helst.

– På et tidspunkt sendte vi breve ud til vore ledige medlemmer om et ledelseskursus, som blev udbudt af JCVU her i byen, og som vi mente, der burde være interesse for. Men så vidt jeg kan se, er der ikke en eneste, der har meldt sig til kurset.

Mads Kellermanns nævner en kollegas kone som et eksempel på, hvordan tidligere kompetencer kan udnyttes i en karriereplanlægning.

– Som tidligere sygeplejerske og nuværende master i it har det været oplagt for hende at arbejde med elektroniske patientjournaler. Hun kender til de lægelige fagudtryk og ved, hvordan systemer skal udformes for at kunne bruges på den mest hensigtsmæssige måde. Jeg er helt sikker på, at krydskompetencer er en stor fordel, når it-folk skal forstå brugernes behov. Det kan meget let være en uhyre kompliceret sag at forstå hinanden på tværs af fagene, hvis ikke den ene part har et eller andet minimum af tværfaglig indsigt.

Mads Kellermann anbefaler både ledige og andre, der interesserer sig for sit fremtidige karriereforløb til at tage krydskompetencerne med i sine overvejelser. Tidligere erfaringer, som man måske har lagt bag sig i forventning om, at de repræsenterede en overstået periode i ens liv, kan måske vise sig at være af større værdi, end man lige troede.



Find den rigtige uddannelse på nettet

Det kan være svært at orientere sig i mængden af uddannelser, og specielt inden for it-området er der inden for de seneste år kommet mange nye uddannelser til – ikke mindst inden for efteruddannelsesområdet. Behovet for vejledning er større end nogensinde før, og da ikke alle, og specielt ikke voksne, får et sådant tilbud om vejledning, må informationerne søges andetsteds – og selvfølgelig er internettet det første sted at starte.

AF PETRA HUSUM, WEBMASTER

PROSA driver www.edbuddannelser.dk, som kan give et overblik over hvilke it-uddannelser, der findes i Danmark, og hvordan man bliver optaget på dem.

Det danske uddannelsessystem er bygget op som illustrationen nedenfor illustrerer. I denne sammenhæng vil interessen ligge omkring det, der ligger over den vandrette akse – altså grunduddannelserne for voksne (de kortere videregående uddannelser (KVU), de mellemlange videregående ud-

dannelser (MVU), bacheloruddannelserne (LVU) samt efter- og videreuddannelsesområdet (videregående voksenuddannelse (VVU), diplomuddannelserne og masteruddannelserne.

Fokus på it

www.edbuddannelser.dk/ beskæftiger sig netop med disse områder, men med fokus på it, idet siderne dels omfatter oversigter over de offentlige uddannelser, der retter sig mod en akademisk eller erhvervsrettet

uddannelse inden for it, dels en oversigt over videre- og efteruddannelsesmulighederne inden for it-området i det offentlige system.

Hvis man kun er interesseret i uddannelser, der er beslægtet med it-faget, kan man måske finde den rette uddannelse i oversigten "Beslægtede uddannelser". Her finder man f.eks. uddannelsen Bachelor i IT og Engelsk, der kombinerer disciplinerne datalingvistik og engelsk.

Siderne i hvert afsnit er opbygget, så man kan finde de enkelte uddannelser enten via en alfabetisk liste over uddannelserne en geografisk oversigt over, hvor uddannelserne udbydes den faglige/interessemæssige profil man har (videnskabelig, multimedie, teknisk eller merkantil).

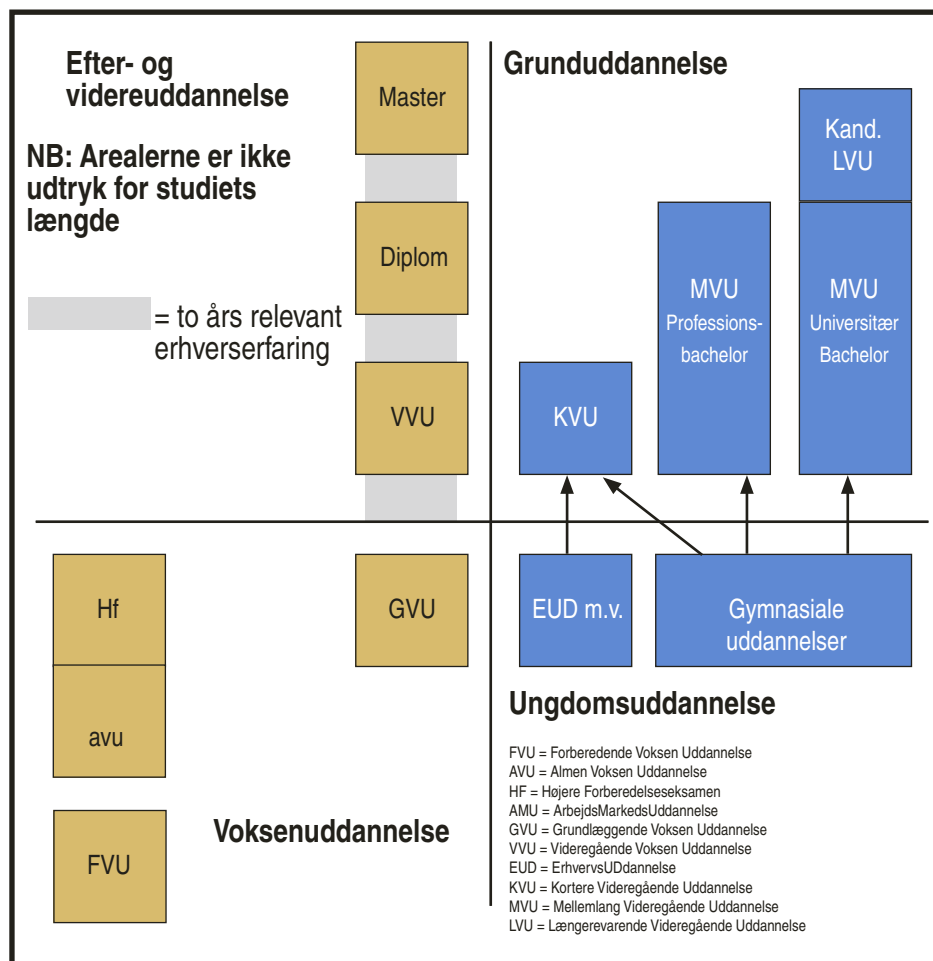
Basale oplysninger

Når man har pejlet sig ind på en konkret uddannelse, får man de mest basale oplysninger så som adgangsveje, hvordan man optages, uddannelsens indhold kort, uddannelsessteder, løn (SU), og endelig er der links til selve uddannelsesstedet og studievejledning, hvor man så må få de mere specifikke og aktuelle oplysninger.

www.edbuddannelser.dk er god for it-folk, fordi den fokuserer på it-området. Andre netsteder om uddannelsesvalg er mere generelle og tilbyder overblik over det totale uddannelsessystem, men der findes nogle gode steder, der via søgning på interesser, uddannelsesniveau osv. også giver mulighed for at finde den rette it-uddannelse. De steder, jeg har fundet, er:

Uddannelses- og erhvervsvalget (www.r-u-e.dk/u-og-e)

Dette netsted er netudgaven af bogen "Erhvervs- og uddannelsesvalget", der udgives af Rådet for Uddannelses- og





Erhvervsvejledning” og som uddeles til elever på de gymnasiale uddannelser.

Som sagt er siden generel, og listen over de 250 uddannelser er svært at bruge, med mindre man præcist ved, hvad man vil læse om. Til gengæld findes der mulighed for at vælge enten i hvilken sektor, man ønsker arbejde, eller inden for hvilket interesseområde, således at man f.eks. kan vælge interesseområdet: it og elektronik, og så få præsenteret et rimeligt overskueligt skema, hvor man igen kan indsnævre valget via ens interessefelter. Desværre er linkene videre fra skemaet ikke eksakte, så når man tror, man skal til at læse om datalogi, får man i stedet hele plamamsen om de naturvidenskabelige uddannelser.

Uddannelsesguiden (www.ug.dk)

Så er der mere at hente på ”Uddannelsesguiden”, der er en portal, der er oprettet som en del af Undervisningsministeriets vejledningsreform, der trådte i kraft august 2004. Portalen blev lanceret den 1. august 2004, og er udviklet og drives af Schultz Information. UddannelsesGuiden.dk indeholder flere end 1200 artikler, især om danske uddannelser og jobs, men også om arbejdsmarkedet, om uddannelse i udlandet og meget andet. Målet med portalen er at give brugerne den information, der er nødvendig for at vælge uddannelse.

På uddannelsesguiden har man rigtig mange muligheder for at finde de uddannelser, der kunne interessere én via mange forskellige søgemuligheder:

Kombinationssøgning

Kombinationssøgningen giver mulighed for at søge uddannelser ud fra ét eller flere af kriterierne:

- Landsdel, hvor uddannelsen kan tages
- Uddannelsesniveau for den søgte uddannelse
- Interesseområde, som uddannelsen dækker

Jeg vil gerne være noget med....

Med interessesøgningen kan man afklikke flere interesseområder, og se hvilke muligheder, der er inden for uddannelse og job i ens interesseområder. Vælges en

søgning i uddannelser vises en oversigt over uddannelserne sorteret efter uddannelsesniveau. Ved søgning på f.eks. ”it og elektronik” får man en liste over 72 forskellige uddannelser, heraf de 39 LVU (lange videregående uddannelser). Det er da en del!

Miniguident

Hvis man i stedet bruger Mini-guiden, får man ud over sine interesser mulighed for at definere uddannelsens længde og de økonomiske vilkår under uddannelsen, eller hvilket jobmiljø, man ønsker at arbejde inden for, og hvilke krav, man har til sit job.

Et godt indeks

Uddannelsesguiden råder over et godt indeks, hvor man kan angive, hvilken type information, man er interesseret i (f.eks. uddannelser, artikler, portrætter). Uddannelsesopslagene er gode og overskuelige med meget konkret og relevant information.

Vidar (www.vidar.dk)

Undervisningsministeriet driver også netsstedet Vidar.dk. Vidar giver et overblik over voksenuddannelser i Danmark, og rummer beskrivelser af både egentlige uddannelser og af kurser rettet mod voksne. På Vidar kan man f.eks. finde beskrivelser af arbejdsmarkedsuddannelser, diplomuddannelser, masteruddannelser, videregående voksenuddannelse, vokserhvervsuddannelser og Åben Uddannelse. En udmærket søgefunktion, hvor

man kan angive interesseområder og uddannelsesstyper.

IT-VEST (www.it-vest.dk)

Det sidste netsted, jeg vil nævne, er it-vest, der ligesom www.edbuddannelser retter sig specifikt mod it-området. It-vest er et samarbejde mellem Handelshøjskolen i Århus, Syddansk Universitet, Aalborg Universitet og Aarhus Universitet. It-vest udbyder uddannelser inden for et bredt spektrum af it-faglige område i Vestdanmark. I øjeblikket udbyder It-vest 10 kandidatuddannelser, 9 masteruddannelser og 2 diplomuddannelser. Hvilke kan man jo se på it-vest.dk. Så hvis man er sikker på, at man vil (videre)uddanne sig inden for it-området, og at man ikke vil rykke sig over på østsiden af Storebælt, er dette et overskueligt sted at starte sin søgning efter uddannelse.

Endvidere har it-vest en side specielt rettet mod videreuddannelse for datamatikere, som det er værd at nævne. Gå ind under menupunktet ”Studievalg”, og du finder disse sider, der giver et samlet overblik over de muligheder, man har for at komme videre som datamatiker. Uddannelserne er delt op i fuldtids- og deltidsuddannelser, og der skelnes mellem naturvidenskabelige/datalogiske, diplomingeniør- og merkantile uddannelser. Fuldtidsuddannelserne er typisk bacheloruddannelser på universiteterne og diplomingeniøruddannelser, mens deltidsuddannelserne er diplomuddannelser på universiteterne og HA-uddannelser på handelshøjskolerne.



Anmeldelse af bog om kompetenceudvikling:

Nyt bud på kompetencebibel

Når man har været igennem flere akademiske ørkenvandringer om kompetenceudvikling skrevet af akademikere til akademikere, er det en fornøjelse at give sig i kast med *Kompetenceudvikling i praksis*. Bogen er til at forstå, let at læse og et rigtig godt bud på en kompetencebibel for direktører og personaleansvarlige i de danske virksomheder, der endnu ikke er begyndt, at tage personaleudvikling alvorligt.

AF MORTEN JØRGENSEN, PROJEKTLEDER I FIK (FRITSTILLEDE IT-FOLKS KOMPETENCEUDVIKLING)

Kompetenceudvikling i praksis er delt op i tre hovedafsnit. Hvad er kompetenceudvikling?

Hvordan gennemføres kompetenceudvikling? og Værktøjskassen.

Alt efter viden og interesse kan man starte, hvor man vil eller bruge bogen som opslagsværk. Hvis man definerer sig selv som begynder i "human resource industrien" er det hensigtsmæssigt at starte med første del; Hvad er kompetenceudvikling?

Overraskelserne lurer

Selvom de fleste mennesker sikkert har et bud på ovennævnte spørgsmål, så lurer overraskelserne i dette afsnit. Her er tale om en grundig gennemgang af de grundlæggende begreber i kompetenceudviklingsjunglen. Der er beskrivelser af løsningsmodeller til at afklare virksomhedernes kompetencebehov og en særdeles nuanceret gennemgang af det, som forfatterne kalder *adfærdsfremmede læringsprincipper*. Der er forklaringer og beskrivelser af, hvordan man analyserer virksomhedens kompetencebehov ud fra virksomhedens forretningsplan og værdigrundlag. For at det ikke skal være løgn, er der en introduktion til en beregningsmetode til værdiansættelse af kompetenceudvikling, som om ikke andet kan bruges til at overbevise bundlinjefikserede ledere om vigtigheden af kompetenceudvikling set i forhold til virksomhedens årsresultat.

Kompetenceudvikling i praksis

Del 2 beskriver, hvordan kompetenceudvikling gennemføres i praksis og gennemgår og belyser, dels hvordan virksomhederne udarbejder et brugbart kompetencekatalog, og dels hvordan man kommer frem til selve udviklingsdelen. De beskrevne løsningsmodeller bygger på den praksis, som forfatterne har oplevet fra deres ansættelser i flere forskellige danske virksomheder.

Forfatterne beskriver, hvordan man gennem anvendelse af kompetencekataloget opstiller og evaluerer individuelle faglige kompetenceprofiler og afklarer hvilke udviklingsbehov, de enkelte medarbejdere har, for på bedste måde at sikre, at virksomhedens kompetencegab bliver lukket.

Værktøjskassen

3. og sidste del af bogen er en gennemgang af, hvordan HR-afdelingerne skaber en konsekvent sammenhæng mellem fire centrale processer i HR-arbejdet. Det er en gennemgang af konkrete løsningsforslag, som forfatterne, der begge er ansat hos Aalborg Portland benytter, ifølge dem selv med stor succes, til analyse og udvikling af de ansattes kompetencer. De fire centrale processer er kompetenceudvikling, mål- og resultatopfølgning, job- og karriereudvikling og belønningssystemer. Disse fire centrale processer skal sikre virksomhedernes evne til at opfylde deres mål og visioner for fremtiden. For

at sikre, at medarbejderne er fortrolige med virksomhedens mål og visioner, og at virksomheden er fortrolig med medarbejdernes ambitioner og udviklingspotentiale, er der lagt meget vægt på, at man tager PU-samtalen (personaleudviklingsamtalen, red.) alvorligt. Forfatterne beskriver PU-samtalernes primære formål som at skabe et klart billede for medarbejderen af virksomhedens og afdelingens udfordringer, hvilke udfordringer han/hun personligt står overfor, hvordan det forgangne år er gået samt træffe en række aftaler om den kort- og langsigtede fremtid.

Afslutningsvis er der en grundig beskrivelse af kompetenceudviklingsforløb, som forfatterne har deltaget i via deres ansættelse hos Aalborg Portland A/S. Forfatterne pointerer blandt andet vigtigheden af, at kompetenceudvikling er vedvarende i forhold til de ansattes engagement, hvordan man planlægger den vedvarende udviklingsmodel, og de understreger også vigtigheden af en regelmæssig lederopfølgning for at sikre det fortsatte engagement og de målbare effekter af kompetenceudvikling i praksis.

Ikke en snakkeklub

Det er vigtigt, at medarbejderne i organisationen har netop de kompetencer, som jobbene kræver på kort og længere sigt. Det understreger forfatterne igen og igen. Det kræver viden, indsigt og meget analysearbejde af gennemskue og afklare,

hvilke kompetencer virksomheden har behov for på kortere og længere sigt, og hvis ledelsen ikke har den indsigt, der skal til, så er der mange brugbare metoder beskrevet i denne bog,

Ifølge forfatterne er der i danske virksomheder stor afstand mellem, hvad man siger, og hvad man gør i praksis. En af de mest brugte floskler i virksomhederne er, *medarbejderne er vores vigtigste ressource*. Det kan godt være, at virksomhederne mener, hvad de siger, men desværre afspejler ordene alt for sjældent virkelig-

heden. Bogen giver detaljerede opskrifter på, hvordan HR-afdelingerne undgår at blive en teoretisk snakkeklub og ikke kommer til at matche en trist undersøgelse fra Huset Mandag Morgen, som konkluderede, at HR-afdelingerne ikke bidrager væsentligt til medarbejderudviklingen i virksomhederne.

Øv dig

I forhold til selve processen om tilførsel af ny viden, er det værd at bemærke, at forfatterne, når de selv arbejder med

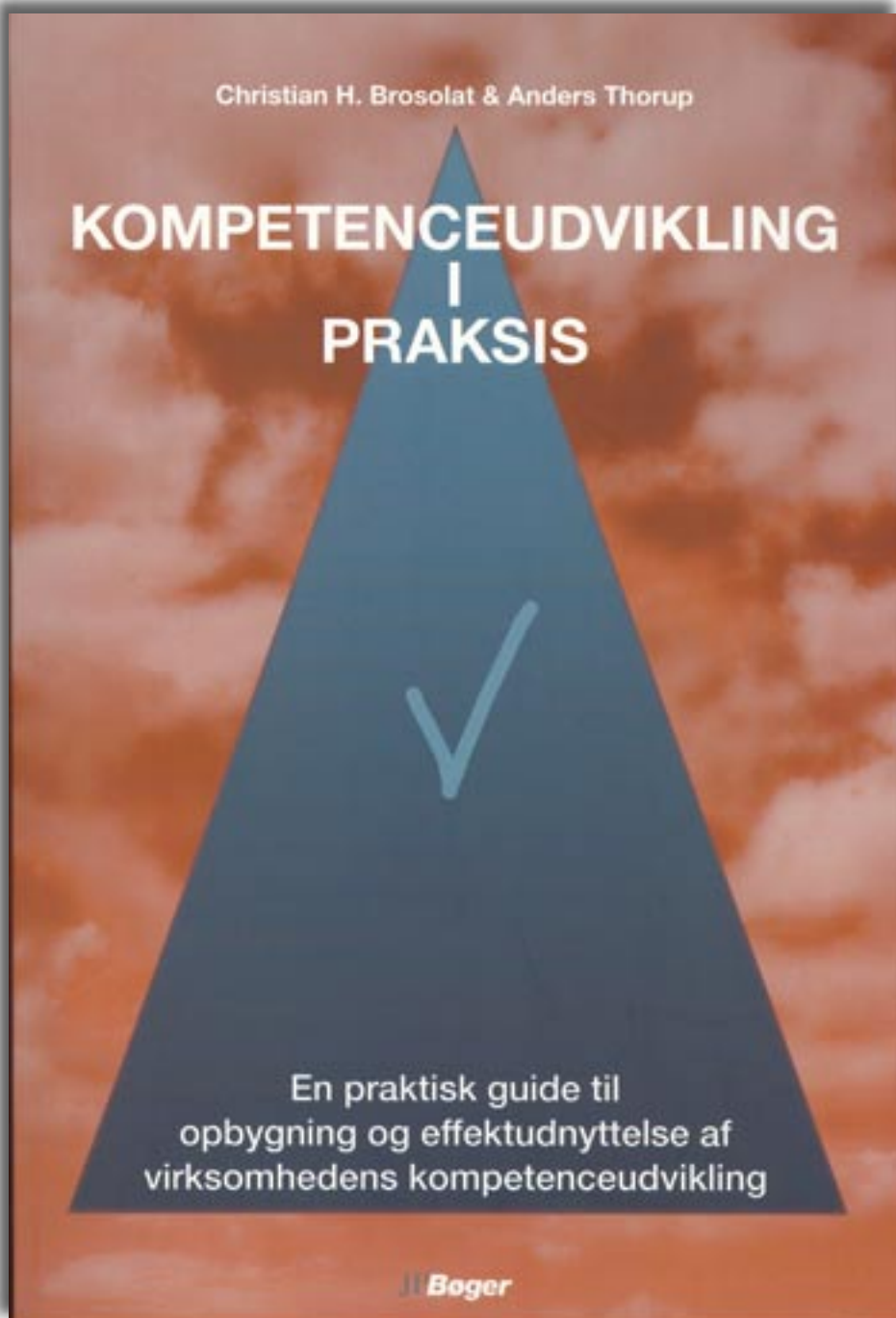
kompetenceudvikling, arbejder med begreber som *træning af færdigheder og adfærd*. Træning handler om at mødes jævnligt for at øve de "nye" værktøjer. Udover det er det meningen, at træningen skal danne basis for en ændret adfærd, der fører til holdningsændring over for indlæring og brug af ny viden. Som beskrivelse af *træning af færdigheder og adfærd* bruger forfatterne et eksempel, der handler om at stå på skøjter. Alle kan se, at det er sjovt at stå på skøjter, det kan dog være ganske smertefuldt at lære det. Man skal, med andre ord, meget igennem, før det bliver sjovt, og sådan er det ofte, når man skal tilegne sig ny viden, som man på forhånd var i tvivl om, at man kunne lære.

Ingen swahili

Anders Thorup og Christian H. Brosolat har produceret en glimrende bog, som primært henvender sig til top- og mellemledere og til medarbejdere med ambitioner om forfremmelse, men også til medarbejdere, der stiller konstruktive krav til deres ledere. En af bogens mange kvaliteter er, at den er totalt rensket for abstrakte og moderne konsulentbegreber på engelsk eller swahili, som man ofte støder ind i, hvis man ved en fejl er kommet i kløerne på en foredragsholder, der er længere fremme i skoene, end man selv er.

Bogen er skrevet i et let forståeligt og helt almindeligt sprog, som helt almindelige mennesker uden akademisk baggrund kan læse uden hele tiden at skulle forholde sig til og undersøge betydningen af de nye begreber. Da jeg var færdig med at læse sidste side, sad jeg tilbage med den der fornemmelse: Hvor svært kan det der kompetenceudvikling egentlig være? Jeg er ikke sikker på, jeg har fået svaret ved at læse denne bog, men jeg har da fundet ud af at uden struktureret analysearbejde, der skal føre til brugbare udviklingsmodeller, spilder man alt for mange af de midler, som virksomhederne årligt poster i kompetenceudvikling.

*Christian Brosolat og Anders Thorup
Kompetenceudvikling i praksis
JPBøger, 1. udgave, 2004
ISBN 87-91389-17-8
191 sider, Hæftet
Pris 328,00 (Inkl. moms)*



Nye tider i a-kassen

IT-Fagets A-kasse gennemgår for tiden nogle store forandringer. A-kassen har i løbet af det sidste halve år fået ny struktur, ny ledelse og et antal nye sagsbehandlere. Der vil være en indkøringsperiode, hvor nogle ting vil tage længere tid – men så skal det også nok blive godt.

Ændringerne i a-kassen begyndte efter offentliggørelsen af en benchmarking-rapport fra Arbejdsdirektoratet. Rapporten viste, at sagsbehandlingen ikke har levet op til de kvalitetskrav, myndighederne stiller.

A-kassen besluttede derfor at ansætte en forsikringschef, som skulle have ansvaret for den faglige ledelse og kvalitetsudviklingen i hele a-kassen. Han hedder Jan Frederik Hansen og har været ansat siden den 1. juni i år.

En a-kasse – to faglige organisationer

Begrebet "hele a-kassen" skal ses i sammenhæng med, at a-kassen faktisk hedder IT-Fagets og Merkonomernes Arbejdsløshedskasse. Den opstod i 1985 ved en sammenlægning af EDB-fagets Arbejdsløshedskasse og Merkonomernes Arbejdsløshedskasse. PROSA og Merkonomernes Hovedorganisation varetager medlemsbetjeningen af hver sin afdeling af a-kassen.

Flytning af arbejdspladser og ændringer af ledelsen

I disse uger sker der yderligere ændringer i

it-fagets afdeling af a-kassen. Nogle af afdelingens arbejdspladser flyttes fra Århus til København. Det skulle meget gerne medføre en rationaliseringsgevinst. Samtidig er ændringerne lavet på en måde, så medlemmerne i det vestlige Danmark stadig har mulighed for at møde a-kassen på lokalkontorerne i Århus og Odense. Det er især vigtigt, når man som ledig skal møde op hos a-kassen for at modtage vejledning m.v.

Den bagvedliggende ekspedition (kørsel af dagpengekort m.v.) vil fremover primært foregå i København – og det vil som regel også være en medarbejder herfra, man får fat i, når man ringer til a-kassen.

Samtidig er ledelsesstrukturen ændret, så afdelingen kun har en personaleleder – nemlig Marianne Helberg. Udover hende og forsikringschefen består den faglige ledelse af konsulent, Anne Hildebrandt, som til dagligt holder til i Århus.

Kunsten at tilfredsstille både myndighederne og medlemmerne

Jan Frederik Hansen siger om ændringerne i a-kassen:

- Det hele skulle meget gerne føre til, at medlemmerne – efter indkøringsperioden – kommer til at opleve en endnu bedre og hurtigere service. Det er naturligvis mindst lige så vigtigt, som at vi lever op til myndighedernes krav og kommer godt ud af de undersøgelser og målinger, som Arbejdsdirektoratet laver. Men jeg mener heller ikke, der er nødvendigvis er nogen modsætning mellem de to succeskriterier – nok snarere tværtimod. I indkøringsperioden vil der være nogle gener – primært i form af længere sagsbehandlingstid. Det er meget beklageligt – men også uundgåeligt. Vi forventer dog, at vi fortsat kan udbetale ydelserne inden udgangen af hver måned – hvis vi får de nødvendige papirer og oplysninger fra medlemmerne i tide.

- Det er min oplevelse, at man i denne a-kasse – lige som i mange andre – har haft svært ved at vænne sig til, at myndighederne følger arbejdet så tæt, som de har gjort de seneste år. Det forstår jeg sådan set godt, fortsætter Jan Frederik Hansen. Jeg mener dog, det er naturligt, at staten følger vort arbejde tæt. De penge, vi udbetaler, kommer trods alt fra statskassen – selvom medlemmerne selv har indbetalt en del af dem.

- Selvom vi skal leve op til myndighedernes krav, kan vi sagtens tage udgangspunkt i, at vi er medlemmernes organisation, og at det først og fremmest er de samme medlemmer, som kan gøre krav på vores loyalitet og opmærksomhed. For mig at se har a-kassens personale – ligesom det øvrige personale i PROSA – altid være meget opmærksomme på, at det enkelte medlem skal være i centrum, når vedkommende har brug for os. Den indstilling skal vi naturligvis fortsat have. Vi må så håbe, at en bedre tilrettelæggelse af arbejdet kan frigøre de nødvendige ressourcer, slutter forsikringschefen.



Softwaretest.dk

KURSER

Struktureret Test
04.-06. oktober 2004

Test Management
25.-26. oktober 2004

Tilmelding og yderligere information se:
www.softwaretest.dk

Poul Staal Vinje og Klaus Olsen er specialister inden for test og kvalitetssikring af software. De har begge etableret sig som anerkendte konsulenter inden for dette speciale og tilbyder i denne sammenhæng korte effektive kurser på udvalgte områder.

Ny medarbejder i PROSA

Jan Frederik Hansen har fra 1. juni været ansat som forsikringschef i IT-fagets og Merkonomernes A-kasse. Han skal fungere som overordnet administrativ leder af IT-fagets afdeling – hvor han også bliver direkte involveret i dele af driften. Samtidig skal han være faglig ansvarlig for hele a-kassen – og forestå arbejdet med at sikre og forbedre kvaliteten af sagsbehandlingen. Han skal også repræsentere a-kassen udadtil sammen med den politiske ledelse.

Alder: 43 år.

Baggrund: - Jeg har beskæftiget mig med politik, fagligt arbejde og forenings- og bevægelsesarbejde det meste af mit voksne liv, faktisk siden jeg var 16, fortæller Jan Frederik.

I 1994 tog han juridisk kandidateksamen for at få en faglig vinkel på det, han brænder for: Det faglige og arbejdet med samfundet og de mennesker, det består af. Men titlen som cand. jur. var kronen på værket af en lang farverig karriere som bl.a. skibsværftsarbejder, skraldemand, jord- og betonarbejder, og bus- og taxachauffør.

- Mens jeg læste, og et par år derefter, underviste jeg i retssociologi, siger Jan Frederik, som efter sin eksamen blandt andet arbejdede i Krim, Fyns amt, Arbejdsdirektoratet og senest som konsulent i Socialpædagogernes a-kasse. Her

arbejdede han bl.a. med selvforskyldt ledighed, rådighed, tilbagebetalingssager, supplerende dagpenge og kvalitetssikring i sagsbehandlingen af a-kassesager. Fra midten af november sidste år fungerede han også som konsulent for IT-fagets og Merkonomernes A-kasse. Så a-kasser er absolut ikke et uudforsket område for ham.

PROSA:

Jan Frederik ser frem til den store udfordring, det bliver at udvikle a-kassen, så den i højere grad kan leve op til myndighedernes krav.

- Men samtidig er jeg glad for, at arbejde i en medlemsorganisation, hvor jeg ikke primært varetager statens interesser, som jeg skulle i Arbejdsdirektoratet. I a-kassen kan jeg lægge størst vægt på at varetage medlemmernes interesser. Og det kan man godt samtidig med, at man sikrer det, myndighederne forstår ved høj kvalitet, siger han – og tilføjer:

- Et af de forhold, jeg sætter stor pris på i denne forbindelse, er, at vi har en række gode og solide medarbejdere, som har en meget stærk tradition for altid at sætte medlemmerne i centrum og være der for dem. Jeg – og a-kassen øvrige ledelse – prioriterer højt, at denne tradition fortsættes. Det betyder bl.a., at der er lagt vægt på at bevare den gode kontakt til medlemmerne i vest – samtidig med at

omstrukture-ringer i a-kassen be-tyder, at en stor del af de administrative opgaver flyttes til København.

Derhjemme:

Bor i Hvidovre i et gammelt hus sammen med sin hustru Birgitte og deres to børn, Jens på 9 og Johanne på 8 og deres kat og dværghamstre. Sidstnævnte bor til stor fortrydelse for mis Sofie i nogle solide bure.

- Jeg spiller fodbold for sjov sammen med nogle andre forvoksede drenge, fortæller Jan Frederik, som også er noget af en gør-det-selv-mand, som ordner hus, have, bil, cykler og den slags. Han cykler til og fra arbejde hver dag – en tur på i alt 20 km. Det bliver også til en tur ned i Hvidovre Motionscenter en gang imellem, selvom han selv mener, at det er for sjældent. Jan Frederik er aktiv i en kommunalpolitisk baggrundsgruppe og nogle lokale foreninger og bestyrelser. Desuden er han domsmand ved Retten i Hvidovre.

PROSA siger velkommen til Jan Frederik.



LÆS PÅ IT-UNIVERSITETET

Master • Diplom • Enkeltfag • Kandidat

INFORMATIONSMØDE

Master, diplom og enkeltfag

27. oktober 2004 kl. 19.00-21.00

Kandidat- og gæstestuderende

27. oktober 2004 kl. 13.00-15.30



IT-Universitetet
i København

Rued Langgaards Vej 7, 2300 København S

Se mere på WWW.ITU.DK

Der indkaldes hermed til Generalforsamling i PROSA/STAT

Lørdag den 6. november 2004,
Kl. 13 – 18
I PROSAs lokaler
Ahlefeldtsgade 16
1359 København K

Dagsorden ifølge vedtægterne:

1. Valg af dirigent og referent
2. Godkendelse af deltagere og beslutningsdygtighed
3. Behandling af eventuelle medlemseksklusioner
4. Bestyrelsens beretning
5. Kassererens fremlæggelse af det reviderede regnskab
6. Bestyrelsens fremlæggelse af arbejdsplan
7. Behandling og afstemning om indkomne forslag
8. Bestyrelsens forslag til budget og kontingentfastsættelse
9. Valg af HB-medlem
10. Valg af suppleant for HB-medlem
11. Valg af bestyrelse
12. Valg af suppleanter til bestyrelse
13. Valg af 2 revisorer
14. Valg af suppleant(er) for revisorer
15. Valg af delegerede til DF 2004
16. Eventuelt

Forslag, der ønskes behandlet af generalforsamlingen, skal være indsendt til bestyrelsen senest én måned før generalforsamlingen til PROSA.

Den endelige dagsorden skal ifølge vedtægterne udsendes senest 3 uger før generalforsamlingen.

Praktiske oplysninger

Fællestransport: Der arrangeres fællestransport fra Fyn og Jylland. Tilmelding senest 22. oktober 2004.

Dækning af udgifter: Udgifter til transport uden for HT-området refunderes mod dokumentation med billigste offentlige transportmidler. Udgifter til børnepasning refunderes efter regning.

Spisning: Sædvanen tro vil der blive arrangeret spisning på en restaurant efter generalforsamlingen. Vi vil gerne have, at du tilmelder dig spisningen på forhånd.

Tilmelding: Er ikke nødvendig til selve generalforsamlingen. Vil du deltage i middagen eller fællestransporten bedes du kontakte faglig sekretær Steen Andersen, san@prosa.dk

Tilmeldingen kan også ske via PROSA/Stats hjemmeside:
<http://www.prosa.dk/stat/medlem/>



HUSK GENERALFORSAMLING

i
PROSA/VEST
Lørdag, den 2. oktober 2004
kl. 12.30 i Møllegade 9-13, kælderen

Med venlig hilsen
PROSA/VESTs bestyrelse

www.prosa.dk

PROSA/ØST

afholder ordinær generalforsamling torsdag den 28. oktober 2004 kl. 18.00-22.30

Forslag, der ønskes behandlet på generalforsamlingen, skal være bestyrelsen i hænde senest torsdag den 23. september 2004.

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

Faglig sekretær
Mogens Sørensen
Tlf. 3336 4127
e-mail mos@prosa.dk
PROSA/ØSTs bestyrelse

Læs it på deltid

Fleksible deltidsuddannelser og kurser, der kan tilføre ny viden og nye kompetencer til dig, der er beskæftiget i it-branchen.

Industriel IT

- **Kurser på masteruddannelsen**

Objektorienteret systemudvikling

Ansøgningsfrist 1. oktober 2004

Kursusstart 15. oktober 2004

Datanet, modeller og arkitekturer

Ansøgningsfrist 15. november 2004

Kursusstart 26. november 2004

- Et kursus består af en forelæsning på Aalborg Universitet samt netbaserede selvstudier og opgaveløsning.
- Kurserne følges sammen med studerende på masteruddannelsen.
- Optagelse kræver en relevant videregående uddannelse på mindst bachelorniveau samt to års relevant erhvervs erfaring. Prisen er 1.700 kr. pr. kursus.

Information om kurserne:
www.mii.aau.dk/nyweb/enkeltfag.asp

it-vest

- samarbejdende universiteter

Softwarekonstruktion

- **Diplomuddannelse**
- **Masteruddannelse**
- **Enkelte moduler**

Ansøgningsfrist 1. december 2004

Studiestart 1. februar 2005

Prisen er 5.000 kr. pr. modul.

- Sammensæt selv din videreuddannelse efter præcis **dit** behov
- Moduler i fx Sprog og oversættelse, Data- og netværksarkitektur, Principper for samtidighed og styresystemer, Syntaks og semantik, Databasesystemer, Software Engineering.
- En halv ugentlig undervisningsdag på Aalborg Universitet samt projektarbejde.

Diplomuddannelsen: diplom.cs.auc.dk/
Masteruddannelsen: master.cs.auc.dk/



KONTAKT · 9635 9420 · evu@adm.aau.dk
www.aau.dk/evu

Hej

Har PROSA tænkt sig at melde sig på banen omkring problematikken med piratkopiering.

Da patentproblematikken startede, var PROSA relativt hurtigt på banen (formodentlig) for at beskytte sine medlemmers interesser.

Jeg håber, som PROSA-medlem, at der vil blive gået til sagen med samme iver, når det gælder den ødelæggende effekt som piratkopiering har på software udvikling i Danmark (og resten af verden).

NN

Kære medlem.

PROSA har gennem mere end 25 år været aktiv omkring at beskytte vores medlemmers ophavsret til deres programmer – og vi endda en pjece om dette spørgsmål.

Pjecen hedder „It og ophavsretten“ og handler om „ophavsretten, patentloven og international lovgivning og hvilke rettigheder og muligheder du har som it-professionel“.

Pjecen kan findes på <http://www.prosa.dk/publikationer/> og herfra downloades som pdf-form.

Du kan også som medlem kontakte et af PROSAs sekretariater og få den tilsendt, hvis du hellere vil have den på papir.

PROSA er i dag medlem af organisationen „Samrådet for Ophavsret“, som varetager de rettigheder, som kunstnere, journalister og it-folk har – primært i relation til den offentlige administration.

PROSA har jævnligt konkrete sager om ophavsret - og bistår her vores medlemmer juridisk.

Hvad angår piratkopiering generelt betragtet, må der ikke herske nogen tvivl om, at vi

selvfølgelig er modstandere af dette. Landets love skal selvfølgelig overholdes.

For en lang række softwareprodukter gælder der dog i dag den situation, at licensbestemmelserne er meget vanskelige at fortolke og forstå – blandt andet fordi de relaterer sig til lovgivningen i andre lande og ikke dansk lov.

F.eks. angiver mange licensbestemmelser, at kunden ikke har nogen garanti for, at produktet virker – men alene har ret til at returnere varen i ubrudt tilstand inden for 90 dage. Dette er ikke lovligt ifølge dansk lov. Jeg har selv været ude for at indkøbe et dyrt spil, som bare slet ikke virkede (gik ned hele tiden) – men der var ingen muligheder for at få pengene tilbage.

En anden gang har jeg været med til at købe et kostbart softwareprodukt til backup af

en Novell server. Dette produkt var så fyldt med fejl, at vi måtte opgive at bruge det – men kunne ikke få pengene tilbage. Vi opgav at køre en retssag.

Loven skal selvfølgelig overholdes, men softwareleverandørerne må også forstå, at de skal yde en ordentlig garanti og support på deres produkter.

Situationen er, som jeg ser det, meget klar, hvad angår lovgivningen – men det vil være meget lettere at skabe respekt for ophavsretten, hvis softwareleverandørerne også altid leverede et produkt, som reelt er værd at betale for. Der er behov for en bedre moral i branchen på dette område.

*Peter Ussing
Formand for PROSA*



Demokrati og seminar i ØST

Kære ØSTbestyrelse

Det er med dyb sorg, at jeg i PROSAbladet nr. 8, 2004, s. 26, modtog meddelelsen om, at I er ramt af kollektivt hukommelsestab. Fx skriver I, at "de ¾ af medlemmerne, der ikke har en overenskomst stadig [betaler] til en strejkefond". Især kan jeg konstatere, at min gamle ven, Henrik Kroos, åbenbart er hårdt medtaget. For ellers havde han da klart gjort opmærksom på, at siden midten af 90'erne har PROSA – på hans initiativ – ikke haft nogen strejkefond. Derimod har vi en "konfliktfond".

Dennes midler har især været brugt til advokatombudsninger i principielle sager (i alle lokalafdelinger), og – i løbet af de sidste 3 år – til at give medlemmerne i ØST og VEST (altså dem uden overenskomst), bil-

lige og ubureaukratiske rente- og gebyrfri lån i forbindelse med konkurser og betalingsstandsninger. Derimod har den kun én gang i de sidste 10 år været brugt i forbindelse med en lockout – ingen strejker.

I de sidste par år har vi flyttet halvdelen af konfliktfondens tidligere indtægter over i en såkaldt "juridisk fond". ØST og VEST brugte 88 % procent af midlerne i 2003, på trods af at de kun udgør 62,4 % af PROSAs aktive medlemmer. Så alt taget i betragtning sker der nok en svag overførsel af midler fra STAT, SAS og CSC til ØST og VEST, når vi ser på "fondsindbetalingerne" under et.

I skriver også, at I "De senere år" har kæmpet imod den demokratiske uligevægt i PROSA. Det var ikke meget, vi så til den kamp, da ØST havde absolut flertal i hovedbestyrelsen for nogle år siden

Jeg forstår heller ikke je-

res tabel: Først udraderer I PROSA/STUD af oversigten. I mener måske, at det er udemokratisk at lade studerende have indflydelse i PROSA? Så burde I vel sige det i klar tekst, i stedet for at skjule jeres holdning i et skema.

For det andet kom 5 ud af 12 medlemmer af Hovedbestyrelsen fra PROSA/ØST ved sidste Delegeretforsamling. Det er en svag overrepræsentation af ØST, set i forhold til at jeres medlemmer udgør ca. 38,1 % af PROSAs aktive medlemmer. Så hvad er det egentlig, I klager over?

Måske er mange medlemmer godt tilfredse med den kolossale oprustning på området "individuel medlemsservice", der er gennemført i løbet af de sidste 5 år. Det er selvfølgelig svært at opgøre i procent, da masser af initiativer kommer alle medlemmer til gode. Men hvis vi ser på personressourcer,

har ØSTprojektet fået allokeret flere mandtimer (m/k), end der er sat af til at servicere de tre overenskomstbærende lokalafdelinger – tilsammen! Så et eller andet sted kan det vel ikke stå helt galt til.

Og så må I undskylde, hvis jeg er lidt vel polemisk i indledningen. Men vores – dvs. PROSAs – medlemmer, skifter jævnligt mellem forskellige arbejdspladser og lokalafdelinger, og dermed skifter de mellem individuelle kontrakter, vores overenskomster og (ikke mindst) andre organisationers overenskomster. Derfor synes jeg, at en debat må tage udgangspunkt i medlemmers behov. Ikke i en abstrakt tilgangsvinkel og en påstand om "for lidt indflydelse".

*Venlig hilsen
Steen Andersen, PROSA/
STAT*

Svar til PROSA/ØSTs bestyrelse.

Hvorfor er jeg (der er PROSA/CSC'er) HB-medlem? Først og fremmest fordi de PROSA/ØSTere, der blev valgt på DF 2002, selv har valgt at forlade HB (hovedbestyrelsen)!

Henrik Kroos trak sig fra HB den 1. marts 2003 – han var i øvrigt valgt til politisk næstformand i fuld forståelse med formandskandidaten, der kom fra PROSA/CSC. Her blev Søren Hansen (PROSA/VEST) HB-medlem. Erling Krohn (tidligere PROSA/ØST nu PROSA/STAT, men har løst "sognebånd" til PROSA/ØST) trak sig fra HB juli 2003. Her blev jeg så HB-medlem. Med andre ord har DF valgt nogle HB-medlemmer, som så ikke ville lave arbejdet alligevel.

Men det er en fuldstændig skæv måde at se på HB. Det handler om, hvad vi gerne vil opnå med PROSA. Jeg har hørt meget om PROSA/ØSTs påstande om manglende demokrati og manglende magt til PROSA/ØST, men jeg har hørt meget lidt om, hvad det er

PROSA/ØST vil bruge magten til. Hvad er det for aktiviteter, PROSA/ØST vil gennemføre, som den nuværende HB ikke støtter?

For mig er PROSAs kerneydelse faglig afdeling, det vil sige faglige sekretærer og sagsbehandlere, der hjælper alle medlemmer. De overenskomstdækkede får blandt andet hjælp til sager vedrørende overenskomsten og tillidsrepræsentantarbejde. Medlemmer på individuelle kontrakter får blandt andet individuel medlemservice, og deres lokalafdelinger får hjælp til hvervning.

HB har en repræsentant for hver lokalafdeling, der skal sikre, at synspunkter, information og indflydelse går begge veje. HB har også to medlemmer, der er valgt af delegeretforsamlingen (DF), samt formand, næstformænd og hovedkasserer, der kun er bundet af deres egen samvittighed og eventuelt genvalg på næste DF. Men de sidder forhåbentligt alle i HB for at varetage hele forbundets interesser.

Ja, der er forskel på, om man er overenskomstdækket

eller ej. Og ja, de overenskomstdækkede vil gerne have en passende stor konfliktfond i ryggen, som vi i øvrigt kun har brugt ganske lidt i mange år. Til gengæld trækker PROSA/ØST og PROSA/VEST rigtig meget på individuel medlemservice, en ydelse som også denne HB har været med til at sikre tilstrækkelige ressourcer til. PROSA/ØST og PROSA/VEST trækker også meget på juridisk fond til advokatbistand, en fond som blandt andet PROSA/CSC var med til at vedtage. De økonomiske hensættelser er i øvrigt lige store til begge fonde. Det er det, jeg forstår ved solidaritet. Vi hjælper hinanden, og byrden er lettere, når vi er flere til at bære. Det lyder måske gammeldags, men så simpelt synes jeg, at det er.

Jeg synes også, at det er demokratisk. Hvem som helst kan stille op på DF – vi forstår i år at udvide HB – så et par stykker mere kan vælges blandt de medlemmer, der gider gøre en indsats, og af de medlemmer der møder frem. Demokrati er ikke det tavse flertal. For mig at se er en væsentlig af det demo-

kratiske problem, at så stor en del af forbundets medlemmer hører til PROSA/ØST. Så jeg vil foreslå, at PROSA/ØST bliver splittet op i flere lokalafdelinger for eksempel efter geografi eller branche.

At PROSA/CSC også forholdsmæssigt kan stille med flere delegerede til DF end PROSA/ØST er rigtigt, men vi er stadig langt fra at være et bestemmende flertal, hvad vi heller ikke ønsker. Men man får nu engang ikke indflydelse, når man ikke møder op. Og jeg synes, at det er helt ude i hampen, hvis vi skal bede nogle aktive blive hjemme fra DF, fordi PROSA/ØST ikke kan finde tilstrækkeligt mange delegerede. Tværtimod synes jeg, at vi skal takke alle aktive fra alle lokalafdelinger, fordi de gider yde en indsats på DF, i udvalg, i lokalafdelingsbestyrelser og i HB. Herunder også PROSA/CSC-medlemmer, som heldigvis trækker en del af læsset.

*Mette Gulstad
HB-medlem, medlem af
PROSA/CSC's bestyrelse*

INDKALDELSE TIL DELEGERETFORSAMLING 2004

**Årets Delegeretforsamling finder sted 20.-21. november 2004 i Nørrebrohallen
Bragesgade 5 2200 København N**

Delegerede vælges i lokalafdelingerne.

Dagsorden ifølge vedtægternes §7.

Sidste frist for indlevering af forslag til Delegeretforsamlingen er
fredag den 24. september 2004 med morgenposten,
jævnfør vedtægternes § 8 stk.2.

Sidste frist for indlevering af forslag til arbejdsplan 2005/2006 er
fredag den 5. november 2004 med morgenposten,
jævnfør vedtægternes § 8 stk.2.

Sidste frist for opstilling til valgene af forbundsformand, faglige sekretærer, næstformænd, hovedkasserer og hovedbestyrelsen fastsættes af Delegeretforsamlingen og er efter kutyme umiddelbart før gennemførelsen af valghandlingen.

Hovedbestyrelsen

**Indkaldelse til ordinær GENERALFORSAMLING i IT-fagets afdeling af
IT-fagets og Merkonomernes Arbejdsløshedskasse i Danmark.
Søndag den 21. november 2004 kl. 16.00 i Nørrebrohallen
Bragesgade 5 2200 København N**

Dagsorden ifølge vedtægterne.

Code Complete



Code Complete, has been fully updated and revised with best practices in the art and science of constructing software. Whether you're a new developer seeking a sound introduction

to the practice of software development or a veteran exploring strategic new approaches to problem solving, you'll find a wealth of practical suggestions and methods for strengthening your skills. Topics include design, applying good techniques to construction, eliminating errors, planning, managing construction activities, and relating personal character to superior software. This new edition features fully updated information on programming techniques, including the emergence of Web-style programming, and integrated coverage of object-oriented design.

Steve McConnell
ISBN: 0735619670

Normalpris kr. 494,-
Medlemspris kr. 395,-

CCNA 1 & 2 Companion Guide



Cisco Networking Academy Program CCNA 1 and 2 Companion Guide, Revised Third Edition, is the Cisco approved textbook to use alongside version 3.1 of the Cisco Networking

Academy Program CCNA 1 and CCNA 2 web-based courses. The topics covered provide you with the necessary knowledge to begin your preparation for the CCNA certification exam (640-801, or 640-821 and 640-811) and to enter the field of network administration.

Cisco Systems
ISBN: 1587131501

Normalpris kr. 420,-
Medlemspris kr. 330,-

AI for Game Developers



Written for the novice AI programmer, AI for Game Developers introduces you to techniques such as finite state machines, fuzzy logic, neural networks, and many others, in straightforward, easy-to-understand

language, supported with code samples throughout the entire book (written in C/C++). From basic techniques such as chasing and evading, pattern movement, and flocking to genetic algorithms, the book presents a mix of deterministic (traditional) and non-deterministic (newer) AI techniques aimed squarely at beginners AI developers.

David C. Bourque

ISBN: 0596005555

Normalpris kr. 412,-
Medlemspris kr. 330,-

Inside Photoshop CS



A lot of people simply love the way Gary explains what Photoshop is all about. In this revised edition, Gary truly puts the outsider "inside", demystifying such intangibles as pixels, color wheel, resolution, line

screens, and more of vital information for the hobbyists and professional. He covers all the new features and adds expert tips and tricks for the digital photographer. Critics and readers alike have noted that Bouton's writing style makes difficult, technical topics easy to understand -- as if they were being guided by a close friend or mentor.

Gary D. Bouton

ISBN: 0672326442

Normalpris kr. 514,-
Medlemspris kr. 411,-

Månedens tilbud for Prosa-medlemmer



A First Look at Microsoft SQL Server 2005 for Developers

A First Look at SQL Server 2005 for Developers starts where Microsoft's white papers and Web articles leave off, showing working developers how to take full advantage of Yukon's key innovations. It draws on exceptional cooperation from Microsoft's Yukon developers and the authors' hands-on access to Yukon since its earliest alpha releases.

Bob Beauchemin

ISBN: 0321180593

Normalpris kr. 398,-
Medlemspris kr. 295,-

FTU BOGHANDEL

Halmstadgade 6, 8200 Århus N

Tlf: 86100338 Fax: 89373555

E-mail: ftu@ats.dk

www.ftu.dk

Cafe Øst

København

Besøg på Dansk Datahistorisk museum.

Tag med og oplev DASK, GIER, RC4000, samt udstyr fra Christian Rovsing og DDE på en rundvisning. Hør foredraget „Fra ru-nesten til mikrochip - Data- og lagermedier før og nu“

Den 5. oktober kl. 18.00. Senest tilmelding den 1. oktober til mam@prosa.dk

Obs. Begrænset antal pladser. Adressen er: Tapeten, Magleparken 3, 2750 Ballerup. For kørselsvejledning og kort www.datamuseum.dk - under nyheder.

Gratis U35 arrangement

Er du under 35 år, så er dette arrangement lige noget for dig! Rammerne og forplejningen står Park Cafe på Østerbro for. Vi mødes kl. 10.00 og starter med deres velassorterede brunchbuffet.

Så lægger PROSA's formand Peter Ussing ud med et spændende emne, og derefter gå vi på med:

Jesper Zacho, Technical Project Manager fra Nokia, som vil indvie os i kodning til mobile devices med 'live' kodeeksempler, demo af funktionaliteter - interaktivt med deltagere. Til sidst, lodtræning af et nyt mobilt device.

Vi ses på Park Cafe den 16. oktober fra 10.00 - 16.00. Husk tilmelding nødvendig til mam@prosa.dk

Brug af internet og mail

Kan du blive fyret for at bruge privat internet og chat på arbejdet?

Advokat Henrik Karl Nielsen holder foredrag om 'Juraen i dit brug af firmaets internet' med chat og mails.

Den 20. oktober kl. 17.30. Tilmelding til mam@prosa.dk

Som PROSA-medlem kan du også gratis tage en god kollega med til foredraget.

Århus

Så er vi i PROSA/Vest klar med en ny stribe arrangementer i Århus. Vi håber, du vil finde arrangementerne interessante, og ellers vil vi gerne høre forslag fra dig. Det vil vi i øvrigt under alle omstændigheder gerne.

Tirsdag den 21. september 2004 kl. 17.00: „Mini-lønforhandlingskursus“ Møllegade 9-13, 8000 Århus C.

Hvordan griber du det an, når du skal til lønforhandlinger? Bliver du snydt gang på gang, mens de andre løber med guldet? Du får her nogle værktøjer at bruge til dine næste lønforhandlinger.

Tilmelding:

Senest fredag den 17. september.

Vedr. alle arrangementer:

Der er selvfølgelig god plads til spørgsmål. PROSA vil være vært ved et mindre traktement. Arrangementerne er gratis for PROSA-medlemmer. For ikke-medlemmer koster det kr. 150.

Kommende arrangementer:

Hvis du har kommentarer til arrangementerne, tidspunktet eller flere idéer til andre arrangementer, vil vi meget gerne høre fra dig. Send en mail til hj@prosa.dk.

Med forbehold for ændringer

DA DEN HER VAR MODERNE...



IBM PC XT (1985): 200k RAM, disk: 3.5"
DD: Intel 8088, hastighed: 4.77 MHz,
skærm med 16 farver, harddisk: 10 MB,
MS-DOS medfølger.

...havde vi allerede været de it-professionelles fagforening i 16 år

Danmarks eneste rigtige it-fagforening

Vi var der årtier før alle de andre. Faktisk har vi hele 37 års erfaring som faglig sparringspartner for it-professionelle. Og vi er den eneste fagforening, som kun beskæftiger sig med it-branchen. De faglige medarbejdere er enten jurister eller har arbejdet i it-faget. Derfor kender de forholdene i branchen, og de kan hurtigt sætte sig ind i din situation. Vores 13.000 medlemmer har allerede erfaret, at vi tilbyder it-professionelle mere end nogen anden fagforening. Og vi er ret sikre på, at vi også har meget at tilbyde dig. Det kan du læse mere om på www.prosa.dk. Eller ring til os på 33 36 41 41.

PROSA
- Forbundet af IT-professionelle
www.prosa.dk

www.prosa.dk



Aalborg

Foredrag „Digital forvaltning - muligheder og udfordringer i fremtiden St. Blichersgade 10

Torsdag den 28. oktober 2004 kl. 17.00:

Med mere end 100 milliarder kr. til offentlig IT de næste 10 år er digitaliseringen af den offentlige forvaltning et af de helt store investeringsområder og samtidig undergår den offentlige sektor store strukturelle forandringer som følge af bl.a. strukturreformen. Alt i alt vil udviklingen grundlæggende ændre på vilkårene for både offentligt ansatte og alle, der interagerer med det offentlige. Nye kompetencer bliver efterspurgt og arbejdsområder vil blive nedlagt og nye oprettet.

For PROSAs medlemmer betyder dette en unik mulighed for at sætte dagsordenen og positionere sig i forhold til de nye arbejdsområder og processer, der bliver en følge af effektivisering og nye serviceområder.

Følgende emner vil blive berørt:

- Hvad er digital forvaltning
- Historikken for den digitale forvaltning
- Globale tendenser
- Den digitale udfordring i den offentlige sektor ved
- kommunalreform og større omstillingsprojekter
- Får vi nok ud af vores IT investeringer i den offentlige sektor?
- Hvordan ser morgendagens digitale arbejdsplads ud?
- Hvilke kompetencer vil blive efterspurgt som følge af dette?

Underviser: Michael Karvø, Center for Digital Forvaltning (CEDI)

TRÆF for IT-studerende og generalforsamling i PROSA/STUD 2-3 oktober 2004

På Svendborg Vandrehjem, Vestergade 45, 5700 Svendborg.

Træf:

Lørdag 2. oktober kl. 11:30

Paneldebat om it-retigheder. Er intellektuelle rettigheder på nettet en hæmsko eller en nødvendighed?

Temadebat om:

Fremtidens it-uddannelser.

Workshops blandt andet om wireless:

- Byg din egen wireless antenne. Hvordan virker en antenne?
- Sikkerhed med wireless.

Se nærmere oplysninger på www.prosa.dk/stud og det kommende nummer af PROSIT.

Søndag 3. oktober fra kl. 11.00 –15.00

Generalforsamling i PROSA/STUD 2004

Bestyrelsens forslag til dagsorden

- Valg af dirigent og referent.
- Godkendelse af beslutningsdygtighed.
- Bestyrelsens beretning.
- Gruppedebat om: Hvordan ønsker du din fagforening skal være?
- Bestyrelsens fremlæggelse af arbejdsplan.
- Behandling af og afstemning om indkomne forslag Herunder vedtægtsændringer.
- Bestyrelsens forslag til budget.
- Valg af bestyrelse og suppleanter
- Valg af 2 revisorer og suppleanter
- Valg af supplerende delegerede til PROSA's delegeretforsamling 2004.
- Eventuelt.

Tilmelding: Senest torsdag 23. september på www.prosa.dk/stud. Bemærk at der vil være et begrænset antal pladser til træffet, dog vil alle medlemmer naturligvis kunne deltage på generalforsamlingen.

Hvem kan deltage: Studerende medlemmer af PROSA.

Det er gratis at deltage, PROSA/STUD dækker rejseudgifter (billigste rejseform) og søger for mad, overnatning samt oplæg.

Bemærk. Forslag, som ønskes behandlet af generalforsamlingen, skal være indsendt til bestyrelsen senest 14 dage før generalforsamlingen. Sendes til PROSA/STUD, Overgade 54, 5000 Odense C eller mail til stud-best@prosa.dk.



Kære medlem

Som du måske allerede har opdaget, har vi omdøbt kursuskalenderen på www.prosa.dk/kursus/ til arrangementskalenderen. Det er ikke blot en kosmetisk ændring, men et forsøg på at tydeliggøre, at PROSA afholder mange forskellige slags arrangementer. Vi har selvfølgelig stadig vores gammelkendte kurser og foredrag, men vi afholder i større og større omfang også debatmøder, virksomhedsbesøg, hyggemøder, temamøder, workshops osv. Og har du selv forslag til nye og/eller anderledes arrangementer, er du meget velkommen til at skrive til os.

Husk også, at PROSA har samarbejdsaftaler med 11 kursusudbydere, der alle tilbyder PROSA medlemmer betydelige rabatter. Se mere på www.prosa.dk/kursus/

Her er appetitvækkere til et skønsomt udvalg af vores kurser:

Hacker Workshop

Hacker Workshopen giver dig mulighed for at teste og vurdere sikkerheden i din egen installation gennem undervisning i brug af de tilgængelige værktøjer, som hackere bruger mod systemer på internet.

Deltagerne vil lære om angreb og sikkerhedsproblemer i netværk og TCP/IP. De nyeste metoder vil blive gennemgået fra bunden af OSI-modellen og op til højniveau-problemer, eksempelvis angreb mod webservere.

Mini-lønforhandlingskursus

Hvordan griber du det an, når du skal til lønforhandlinger? Bliver du snydt gang på gang, mens de andre løber med guldet? Du får her nogle værktøjer at bruge til dine næste lønforhandlinger.

Databasesdesign og SQL

Vores to mest roste kurser er selvfølgelig også at finde i efterårskataloget. Blandt kommentarerne fra tidligere kursister: "Det bedste kursus, jeg nogensinde har været på" og "Det kan ikke gøres bedre".

Firewalls og Netsikkerhed (kursus og foredrag)

Moderne firewalls er nogle genstridige bæster, som forventes at beskytte netværket mod alle udefrakommende trusler. På kurset „Firewalls og Netsikkerhed“ gennemgås trusler og scenarier med praktiske eksempler og konkrete råd til opbygningen af moderne firewalls til skalsikring af netværk og internetforbindelser. Foredraget er en nedkogt version af kurset, som kan stå alene eller bruges som appetitvækker til kurset.

Linux Servere

Kurset har været afholdt flere gange før – og hver gang med meget fine evalueringer fra kursisterne. Instruktøren opstiller en større case, der sagtens kunne være hentet direkte fra det virkelige liv i en virksomhed. Herefter sættes servere op til allehånde formål.

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

Dato	Form	Emne	Sted
15/9	Foredrag	Tendenser i Sikkerhed	København
18-19/9	Kursus	Spam og Virus beskyttelse	København
21/9	Kursus	Mini lønforhandlingskursus	Århus
25-26/9	Workshop	Hacker Workshop	København
30/9	Besøg	Virksomhedsbesøg, Liab Aps	Støvring
2-3/10	Kursus	Firewalls og Netsikkerhed	København
5/10	Besøg	Datahistorisk Museum	København
9/10	Kursus	Wireless sikkerhed	Århus
9-10/10	Kursus	Linux Servere	København
11+13/10	Foredrag	Intro til SAP	København
16/10	Møde	U35 arrangement	København
16-17/10	Kursus	Linux Servere	Århus
20/10	Foredrag	Brug af internet og email på arbejdet	København
23-24/10	Kursus	Computer Forensics	København
25+27/10	Foredrag	Intro til SAP/ABAP4	København
28/10	Foredrag	Digital Forvaltning i fremtiden	Aalborg
30-31/10	Kursus	Hacker Workshop	Århus
2/11	Foredrag	Open Source som forretningsområde	København
6-7/11	Kursus	Computer Forensics	Århus
6/11	Kursus	Databasesdesign	København
7/11	Kursus	SQL	København
10/11	Foredrag	Open Source Udvikling	København
11/11	Møde	Girlz Night	København
13-14/11	Kursus	Systemadministration	København

Med forbehold for ændringer i program og indhold

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

Problemer med det psykiske arbejdsmiljø? - spørg psykologen!

PROSA har i samarbejde med 3 psykologistuderende fra Aalborg Universitets uddannelse for klinisk organisations- og arbejdspsykologi startet en netbrevkasse.

Vi vil meget gerne have nogle spørgsmål ind til brevkassen, således at der kan være noget indhold i den, når vi præsenterer den for en større offentlighed.

Så hvis du har et spørgsmål, vil vi meget gerne have det ind. Også hvis det er på vegne af en kollega.

Brevkassen er endnu ikke direkte tilgængelig fra vores hjemmeside, men du kan besøge den via: www.prosa.dk/arbejdsmiljoe/brevkasse/index.shtml

Det er derfra muligt at skrive spørgsmål og også se andre spørgsmål og svar.

Siden er ikke færdigbygget - der skal være en liste over spørgsmålene, så man kan vælge hvilket spørgsmål og svar, man ønsker at se.

Da netdelen af brevkassen er under opbygning, vil vi meget gerne høre kommentarer til denne også.

Persondataloven



Den 1. juli 2000 trådte en ny lov om behandling af personoplysninger i kraft. Denne pjece fra PROSA er en vejledning for IT-folk til den ny lov. Loven har fået kaldenavnet persondataloven.

IT-folk, som udvikler IT-systemer eller er ansvarlige for drift af IT-systemer, der behandler personoplysninger, har en forpligtigelse til at kende persondataloven og medvirke til, at behandlingen sker i overensstemmelse med gældende retsregler. De centrale begreber for at arbejde med it-systemer professionelt er kvalitet og ansvar. Persondataloven er en databeskyttelseslov, idet formålet er at beskytte den person, hvis data behandles, mod misbrug eller afsløring.

Få pjecen ved at henvende dig til PROSA eller ved at gå ind på www.prosa.dk under publikationer.

FAGLIGE KURSER 2004

GRUNDMODUL 2

Tanken med GRUNDMODUL 2 er at give deltagerne et nuanceret indblik i, hvad der kræves for at kunne varetage egne og kollegaers interesser.

GRUNDMODUL 2 danner grundlag for tillidshverv som tillidsrepræsentant, SU-medlem, sikkerhedsrepræsentant eller lignende.

Indhold:

Udgangspunktet for GRUNDMODUL 2 er en case, som skal gøre kursisterne mere rutineret i at løse de faglige opgaver, man kan møde på en it-arbejdsplads i dag.

- Introduktion til ansættelseskontrakter
- Gennemgang af den virksomhed, som dannede rammen om casen. Efterfølgende blev forholdene i virksomheden ændret, og deltagerne skulle arbejde med ændringerne i forhold til funktionærloven og deres ansættelseskontrakter.
- Eksempler på arbejdsmiljø.
- Dagpengesystemet.

Hvem

Det er ikke et krav, at man har gennemført GRUNDMODUL 1 eller har erfaring som tillidsrepræsentant eller APR'er for at deltage i Grundmodul 2. Det vil dog være en fordel for deltagerne, at de har et vist kendskab til funktionærloven, kontraktforhandlinger og arbejdsmiljø.

”Hvad får jeg ellers?”

Udover det faglige indhold i PROSAs tillidsrepræsentantuddannelse skaber PROSAs faglige kurser ofte basis for et socialt netværk, som vi ved, mange efterfølgende har gjort brug af både i forhold til opståede situationer på arbejdspladsen samt i forhold til kompetenceudvikling og privat. Der vil således være rig lejlighed til at udveksle erfaringer med andre it-folk.

Målgruppe: Øvede forhandlere og tillidsrepræsentanter

Tid og sted: 30. september til 2. oktober 2004, Blommenslyst Kro ved Odense

Næste skridt:

Hvis man efter at have gennemført GRUNDMODUL 2 har lyst til at udbygge sin viden yderligere, er der mulighed for at tilmelde sig et af de andre GRUNDMODULER.

G-6 for forhandlere.

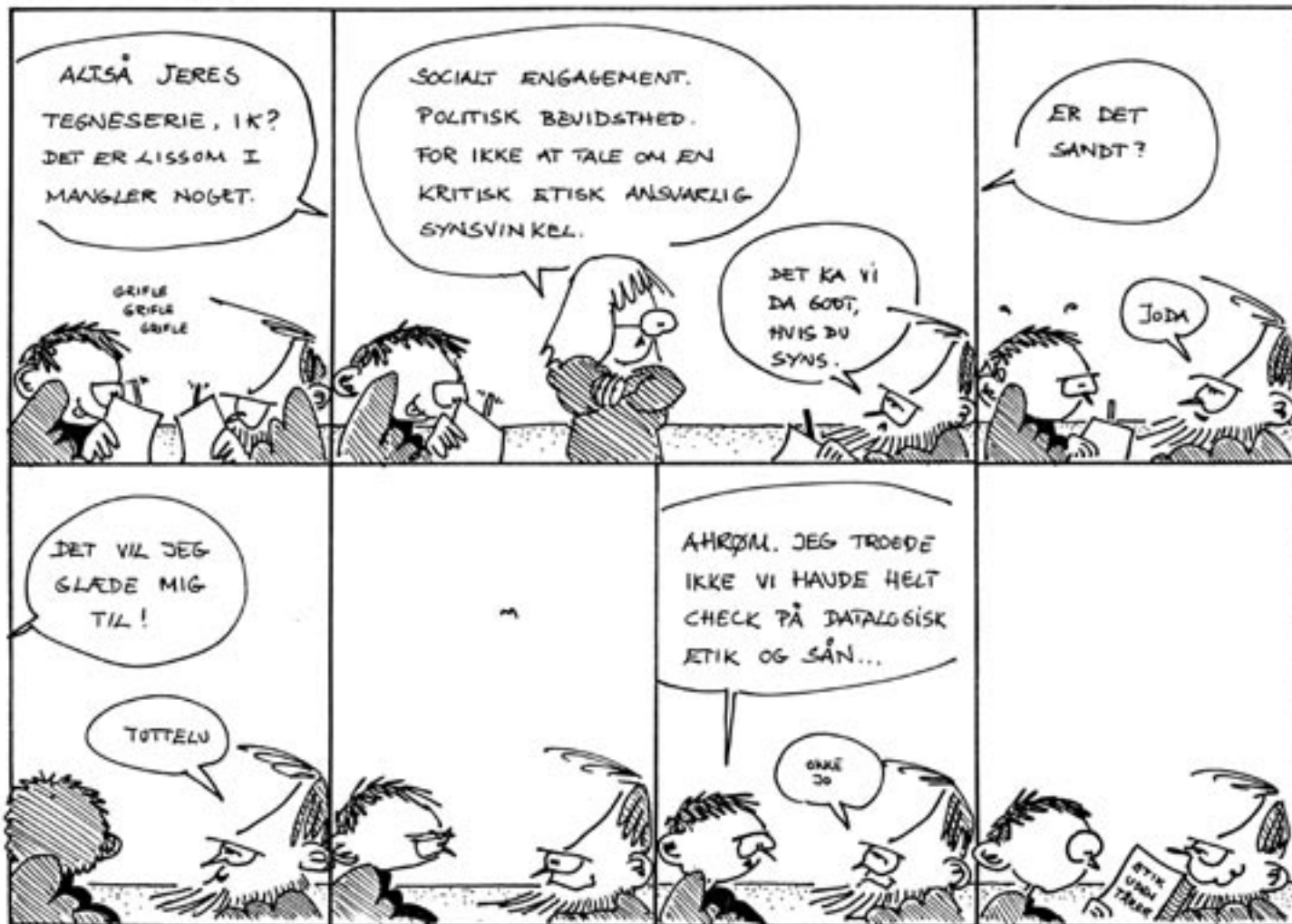
Med Grundmodul 6 vil vi gerne give PROSAs forhandlere og tillidsrepræsentanter lejlighed til at udvikle deres forhandlingsteknikker. Vægten på kurset ligger på praktiske øvelser og en høj grad af deltagerinddragelse.

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

Målgruppe: Øvede forhandlere og tillidsrepræsentanter

Tid og sted: 30. september til 2. oktober 2004, Blommenslyst Kro ved Odense

www.prosa.dk



PROSA

Forbundet af it-professionelle

Hovedkontor, a-kasse, afdelingskontor og lokalkontor

København
Hovedkontor og A-kasse
Ahlefeldtsgade 16,
1359 Kbh. K.
Kontortid: kl. 10-15
Tlf.: 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
Overgade 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: 3585 8220
E-mail: ebc@prosa.dk

Carsten Larsen
Faglig sekretær
Direkte: 3336 4198
Mobil: 2962 0295
E-mail: cla@prosa.dk

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

Afsender

KLS PortoService ApS

Hjulmagervej 13

9490 Pandrup

Ændringer vedr. abonnement

ring venligst 3336 4141

Maskinel Magasinpost

ID-nr. 42091

IT-Universitetet – Danmarks 12. universitet

AF THOR TEMTE, REDAKTØR.

Danmark har fået sit 12. universitet, ja, man skulle ikke tro det, men så mange universiteter har dette lille land i denne våde, kolde del af Nordeuropa formået at samle sammen til de 5.5 mio, der bor her. 12 universiteter. Det er et universitet p. 450.000 indbyggere.

Ikke fordi der er plads til 450.000 personer i IT-Universitetets bygninger – men flotte er de to nyopførte 25 meter høje parallelhuse i den nye Ørestads nordligste del. IT-Universitetet ligger mellem Københavns Universitet Amager og Danmarks Radios nye byggerier. To huse med en overdækket gård imellem. Når man står i den store overdækkede gård, ledes ens tankerne uvilkårligt til Aros, det nye kunstmuseum i Århus, hvor man har overbygget en del af en offentlig vej og gjort den til en integreret del af bygningen. På samme måde er ”vejen” mellem IT-Universitetets to bygninger blevet til en samlende indre gade.

Møderum med udsigt

Inde i atriumgården, som overbygningen er blevet til, åbner husets gange sig ud mod det store frie rum og som tentakler strækker små udbygninger og rum sig fra gangene over mod den modstående bygning. Disse tentakler er tænkt som møde- og grupperum, hvor de studerende og andre kan arbejde uden at blive forstyrret af universitetets andre aktiviteter. Samtidig er de til stede i fællesskabet og kan se og følge med i, hvad der foregår i atriumgården, og hvem der passerer på gangene. Disse tentakler er blevet til ved en misforståelse. Mads Tofte, rektor for IT-Universitetet, foreslog på et byggemøde, at der blev etableret ”møderum” mellem de to bygninger. Arkitekterne opfattede ordet ”møderum” i flertal – det var ellers tænkt i ental – og kom op med



Den 3. september i år indviede Prins Joachim Danmarks 12. Universitet: IT-Universitetet i Ørestaden ved København.

løsningen med tentaklerne, der strækker sig ud i den store hal. Allerede nu en uge efter indvielsen af Universitetet og bygningen, er erfaringerne med de svævende grupperum gode – de er blevet taget godt i mod og bruges flittigt. Folk med højdeskræk må dog trække sig eller benytte andre mødefaciliteter.

Personer og spøgelse

IT-Universitetet bliver daglig arbejdsplads for over 1700 personer, heraf 1300 studerende.

For at blive optaget på universitetet skal man have mindst en bachelor, for IT-Universitetet er først og fremmest tænkt som en institution, der skal give allerede færdiguddannede supplerende kompetencer inden for it – sådan at de kvalifikationer, de har i forvejen kan bruges til at udvikle nye måder at bruge it på.

De 1700 personer og deres gæster vil få følgeskab af et utal af spøgelser. Ja, man skulle ikke tro det – men også helt nye bygninger kan være velsignet med spøgelser – og det er ikke genfærdene af dem med højdeskræk, der går igen, men venlige, talende ledsagere der hjælper med at finde runde i bygningens lokaler og korridorer. Universitetet har udviklet et it-system, der ved hjælp af de forskellige trådløse kommunikationssystemer kan lokalisere dig og via f.eks. mobiltelefonen hjælpe dig med at finde derhen, hvor du skal – og med at finde dem du skal mødes med. Så hvem ved – måske ender det med, at der om nogle år, alligevel kommer til at være 450.000 væsener i bygningen.

Læs mere om universitet på www.itu.dk