

DE IT-PROFESSIONELLES FAGBLAD



PROSAbladet
Nr. 3 marts 2005

Tema: Løn & arbejdsforhold

Adresse:

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

Ansvarshavende redaktør:

Thor Temte
tth@prosa.dk

Redaktionel medarbejder:

Jeanette Grøn Nielsen jgn@prosa.dk

Udgivelsesdato og deadline:

Udkommer en gang hver måned,
undtagen juli måned.

Næste gang 14. april

Deadline for artikler: **29. marts**

Læserbreve: **4. april**

Redaktionsudvalg:

Michael Harly ØST formand, Jeanette Kroos SAS,
Torben Schou Jensen SAS, Troels Gade STAT,
Bjørn West ØST, Lars Ravn-Larsen ØST, Frank
Lerholt ØST.

Artikler:

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

Annoncer:

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

Den 1. april

Oplag:

Oplag 13.500

Teknisk produktion:

PROSA
Forside: Mads Tofte
Foto: Claus Thorhauge

Illustrationer:

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

Kontakt PROSA:

**For kontakt til PROSA, se navne og adresser
på bladets næstsidside**

Papir og produktion er godkendt til
Nordisk Miljømærkning



SYNSPUNKT

Den skæve ligestilling

En udløber af overenskomstfornyelsen sidste år på det private arbejdsmarked var, at arbejdsgiverne forpligtigede sig til at finde en fælles løsning på løn under barselproblematikken. Denne løsning har de nu fundet, og fremover vil der ske en ligelig fordeling af udgifter til barsel mellem kvinde- og mandetunge arbejdspladser. Der oprettes en fælles barselsfond for medlemsorganisationerne under Dansk Arbejdsgiverforening, hvor arbejdsgiveren skal indbetale 786 kr. årligt pr. overenskomstansatte medarbejder.

Med denne løsning er det sikret, at det ikke er den enkelte virksomhed, der alene står med udgiften til en medarbejder, der skal på barsel, og arbejdspladser, med få eller ingen kvinder, kommer også til at bidrage til udgifterne ved barsel.

Den fælles barselsfond har været et stort ønske for de faglige organisationer i mange år, da det kan være med til at sikre, at kvinder i den fødedygtige alder ikke forhindres i at få arbejde, bare fordi de kan få børn. Eller at de bliver fyret, når de bliver gravide, selv om arbejdsgiveren ikke må, fordi det er en stor økonomisk belastning for den enkelte virksomhed.

For de 786 kr. får arbejdsgiveren dækket løn under barsel op til 22.767 kr. om måneden i 24 uger plus to uger til faderen. Så der er endnu ikke fuld dækning for arbejdsgiverens udgifter og heller ikke fuld løn under barsel, men nu er fonden etableret, og der vil så ved de kommende overenskomstfornyelser kunne stilles krav om forbedringer på dette område.

Så den fælles barselsfond er et klart skridt i den rigtige retning for at sikre reel ligestilling på det danske arbejdsmarked. Et andet skridt har de offentlige aftaleparter taget med den i gangværende overenskomstfornyelse. Her er det blevet aftalt, at der indbetales pensionsmidler til medarbejdere under barselsorlov, også for den del af orloven, der ikke udbetales løn under. På den måde får kvinderne rettet op på nogle af de skævheder, der kommer af, at de indtil nu ikke alene har mistet lønindtægten, men også har mistet pensionsopsparingen. Den mistede pensionsindbetaling har stor betydning for den pension, kvinderne i den sidste ende får udbetalt, da det er mange års forrentning, kvinderne går glip af.

Der er dog lidt malurt i bægeret. Fælles for disse løsninger er desværre, at de kun dækker overenskomstansatte. En lang række lønmodtagere er ikke omfattet af overenskomster, anslået mindst 20% af arbejdsstyrken. De får ikke gavn af de goder, der ligger i de overenskomstmæssige bestemmelser, og hermed bliver ligestillingen noget skæv. Der må derfor findes andre løsninger, der tilgodeser, at det danske arbejdsmarked ikke er fuldt overenskomstdækket. Der er en række rettigheder på arbejdsmarkedet, der er så grundlæggende, at det ikke er rimeligt, at det kun er overenskomstdækkede, der har disse. Ligestillingen er efter min opfattelse en af disse rettigheder, og der må derfor findes løsninger, der også tilgodeser de ikke-overenskomstdækkede. Som minimum kunne arbejdsgiverne lade den nye barselsfond komme til også at omfatte arbejdspladser uden overenskomster, og måske endda også arbejdspladser, der ikke er medlem af Dansk Arbejdsgiverforening. Denne løsning er nok ikke tilstrækkelig til, at problemet løses fuldt ud, men nu har lovgiverne fået en model for, hvordan problemet kan løses, og jeg vil da opfordre ligestillingsministeren til at fremsætte et lovforslag, der sikrer, at alle lønmodtagere omfattes af en fælles barselsfond. Det vil nemlig være med til at rette op på den skæve ligestilling.

Niels Bertelsen, næstformand

Erhvervserfaring skaffer job

PROSA står bag nyt succesinitiativ, der skaffer ledige erhvervserfaring. Vi besøgte MedieVærkstedet, hvor de ledige fungerer som ansatte og leverer løsninger til foreninger og organisationer. Tidligere erfaringer viser, at det hurtigt kan betyde fast arbejde.



side 4

15.000.000 går i medlemmernes lommer



I 2004 har PROSA hentet mere end 15 mio. kr. hjem til medlemmerne i den individuelle medlemsservice. Og så er de mange penge, som hentes af vore mange tillidsrepræsentanter ikke medregnet. Her kan læse om nogle af de typiske sager.

side 10

LEO - Verdens første forretningscomputer

Verdens første forretningscomputer var engelsk og udviklet af et firma, der var mest kendt for tesaloner og kager. En tysk flygtning var blandt de første programmører.



side 38

ANNONCE - DEADLINE

Næste nummer af PROSAbladet udkommer den 14. april.

Deadline for annoncer:

Den 1. april

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

PROSA

bladet

Indhold

Den skæve ligestilling 2

Erhvervserfaring skaffer job..... 4

Faglig service =
høj kvalitet + viden om it-faget..... 6

Fyret for 90 minutter 7

15.000.000 går i
medlemmernes lommer 10

Lønforhandling med is i maven..... 14

Ekspertens vurdering
af Sørenes lønforhandling 15

Jyde med et stort hjerte 18

På de indre linjer i Ahlefeldtsgade 20

„PROSA, goddag.....“ 22

Sagerne gør indtryk..... 22

Kæmper for rimelige
ansættelseskontrakter 23

Hjælper med at hive løn hjem 23

Fordi god medlemsservice er
det vigtigste 24

Det skal bare fungere 25

Øst, vest - hjemme bedst 26

Vil du have indflydelse og input, 27

Bag om den mest
præcise it-lønstatistik 28

Find dine rettigheder på internettet 30

Fagforeningerne skal gøre sig umage 32

BOG-INFO 36

Velkommen til Webkort - din nye digitale
kasse 37

LEO - Verdens første
forretningscomputer 38

Når din ex-kæreste løber af med
din livsforsikring... 42

Kurser og foredrag 45

Linuxforum er næsten blevet voksen..... 48

Erhvervserfaring skaffer job



De ledige datamatikere og multimediedesignere behandles som almindelige ansatte i MedieVærkstedet, hvor de leverer løsninger til ikke-kommercielle foreninger og organisationer. En af dem er Helge Petersen, 25 år og datamatiker.

Foto: Martin Foldgast

AF JEANETTE GRØN NIELSEN,
INFORMATIONSMEDARBEJDER

Da PROSA møder Helge Petersen, 25 år, er han ved at lægge sidste hånd på MedieVærkstedets hjemmeside, som han gennem en måned har lavet med to andre datamatikere og tre multimediedesignere. Dagen efter skal han ud og tale med et døgncenter om, hvordan de kunne tænke sig, at deres nye hjemmeside skal se ud, og hvordan Helge og nogle af hans kolleger kan hjælpe dem. Arbejdsugen er på 35 timer, og der er ikke meget, der afslører, at Helge ikke er almindeligt it-ansat. Men Helge og hans 12 kolleger er alle ledige og i gang med at efteruddanne sig. Ikke-kommercielle kunder får udført løsninger

af den blandede flok af multimediedesignere og datamatikere, til gengæld får de unge i MedieVærkstedet den eftertragtede erhvervserfaring og nye kompetencer i det, de kalder "erhvervsorienteret undervisning". I forbindelse med de konkrete opgaver arrangeres der den nødvendige undervisning, således at opgaverne kan løses fagligt forsvarligt. Der er også mulighed for at deltagerne kommer ud i en praktik i en virksomhed.

Halvdelen får job

- Gudskelov kunne jeg vælge dette forløb, så jeg ikke skulle på et udviklings- eller

PROSA står bag nyt succesinitiativ, der skaffer ledige erhvervserfaring. Vi besøgte MedieVærkstedet, hvor de ledige fungerer som ansatte og leverer løsninger til foreninger og organisationer. Tidligere erfaringer viser, at det hurtigt kan betyde fast arbejde.

jobsøgningskursus for ledige, smiler Helge Petersen fra sin plads i MedieVærkstedet på Nørrebro i København. Og han har grund til at smile, for chancerne for at få job efter at have prøvet kræfter i op til 38 uger med praktiske og konkrete løsninger – fx internet-baseret database-løsning eller analytisk gennemgang af it-behovet - til foreninger og organisationer, er ganske store. Erfaringer fra et lignende projekt i Aarhus viser, at efter et halvt års forløb var halvdelen af de involverede ledige i job. Det nye projekt i København tyder allerede godt.

- Inden for den første måned har tre af vores deltagere fundet arbejde, fortæller projektleder Kim Lindberg fra Microworld, der er den praktiske udfører af PROSAs idé om at give ledige erhvervserfaring. Alle de "ansatte" i MedieVærkstedet skal skrive en ansøgning og til samtale, for det er ikke nok at være ledig, man skal være motiveret og have de rette kompetencer:

- Vi ser på ansøgernes sociale indstilling, deres motivation og engagement. Vi stiller krav til selvorganisering og flair for metodisk arbejde, fortæller Kim Lindberg, der tilføjer, at interesserede bare skal henvende sig, for det er hele tiden muligt at blive løbende optaget i forløbet.

Projektet finansieres af AF og tilbydes ledige i anden ledighedsperiode (dvs. efter et halvt års ledighed, hvis man er under 30 år og efter et års ledighed, hvis man er over 30 år; red.). Er du interesseret så kontakt Kim Lindberg, Microworld på kli@microworld.dk eller tlf. 3531 0414. Du kan også se mere på PROSAs hjemmeside under "Kurser for ledige".

Du kommer til at elske dit nye arbejde

Scan-Jour udvikler it-baserede løsninger til elektronisk videndeling og digital forvaltning. Vi søger medarbejdere, der kan hjælpe os med at opretholde og styrke vores profil som markedsledende i Danmark. Ikke mindst fordi positionen som FESD-leverandør og den klart definerede internationale kurs kræver flere dygtige kollegaer. Læs mere om stillingerne her, og få det fulde overblik over dine nye karrieremuligheder på www.scanjour.dk

Technical writer

Du er vores nye kollega, hvis din udviklerbaggrund er i orden, hvis du er dygtig til at formidle teknisk viden på dansk og engelsk, og hvis dit kendskab til metoder og værktøjer er lige så godt som din konkrete erfaring med dokumentation af software til både slutbrugere og andre udviklere.

QA specialist

Hvis du er skarp til at styre et testforløb og kender alt til det praktiske testarbejde, er stillingen som QA specialist designet til dig. Men kun hvis dine engelskkundskaber og evne til at reviewe kravspecifikationer og produktdokumentation også er helt i top.

Webudvikler

Erfaring med udarbejdelse af applikationsarkitektur, XML, XSLT og JavaScript er et must for vores nye webudvikler, der desuden har flair for at videreudvikle og renholde et design – og kan dokumentere hands-on erfaring med WebServices og .NET.

2 komponentudviklere

Er du en af vores nye komponentudviklere, kan du prale af stor viden inden for C++, masser af erfaring med både objektorienteret arkitektur og design samt evnen til at videreudvikle og renholde et design. Og så har du gerne kendskab til C# og .NET.

Oracle database-udvikler

Som en af de bedste Oracle database-udviklere på markedet er du på hjemmebane i forskellige discipliner som databasedesign og PL/SQL. Og vores nye Oracle database-udvikler må selvfølgelig meget gerne præsentere erfaring med C#.

Teknisk konsulent

Som del af afdelingen for kundesupport i København har du kontakt til vores kunder og beskæftiger dig primært med drift, opsætning og fejlfinding. For at kunne yde den rigtige service ved du alt om operativsystemer, netværk, kommunikation og Oracledatabaser.

Scan-Jour blev etableret i 1983, og de flere end 125 medarbejdere servicerer godt 35.000 daglige brugere i over 130 offentlige organisationer og private virksomheder. Scan-Jour har afdelinger på Frederiksberg og i Vejle.

Scan-Jour er Danmarks førende producent og leverandør af it-baserede løsninger, der sætter viden i systemer. Således er vi den foretrukne samarbejdspartner inden for elektronisk dokumenthåndtering, digital forvaltning og personale-administration.

Vi benytter altid den nyeste forskning og udvikling. Derfor er vores løsninger både effektive og fremsynede. Vi ser vores kunders viden som vores ansvar. Og vi sikrer den rigtige løsning ved at imødekomme organisationers og brugeres behov gennem tæt dialog.

Vi ved, det virker. Erfaring og forståelse for virksomheders reelle behov har gjort Scan-Jour til landets største kompetencecenter inden for det, vi er bedst til – viden i systemer.



Læs mere på
www.scanjour.dk



Faglig service = høj kvalitet + viden om it-faget

De unge har i dag mange spørgsmål, som de ønsker svar på, inden de melder sig ind i en fagforening. De spørger: Hvad får vi for penge? Er det noget, jeg har brug for? Kan jeg få det bedre og billigere andre steder?

Nogle beklager denne udvikling – det gør vi ikke. Vi har altid været i konkurrence med andre faglige organisationer og tror på, at vi kan levere den vare, vores medlemmer har brug for. Vi er en moderne fagforening, som kæmper ud fra medlemmernes krav og ønsker. Og det gælder også, når vi kører sager for medlemmerne. Vi har ressourcer til at forfølge sagerne, hvis der er en reel mulighed for at vinde, men går ikke længere, end medlemmerne vil være med til. Og udgangspunktet i alt vores arbejde er vores viden om de gældende vilkår i faget.

Hvad skal jeg med en fagforening?

Nogle siger: "Jeg har så fint et samarbejde med min arbejdsgiver, at jeg ikke har brug for en fagforening. Jeg har fælles interesser med min arbejdsgiver." Og det er da rigtigt, at lønmodtagere og arbejdsgivere på en række områder har fælles interesser. Det drejer sig om at levere gode produkter, som kunderne blive glade for - og at skabe en velfungerende arbejdsplads. Men der er en del områder, hvor udgangspunktet er, at der er en interesse modsætning. Dette gælder især løn- og ansættelsesforhold. Det be-

tyder ikke, at man så er fjende med sin arbejdsgiver, men at man selv må sikre egne interesser varetaget. Arbejdsgiveren er således, alt andet lige, interesseret i at lønnen holdes på et relativt lavt niveau, og at du lægger så mange timer på jobbet som muligt. Vores erfaring er, at begge parter er bedst tjent med, at der på dette område indgås klare aftaler. Gode aftaler, som ikke kan misforstås, giver færre konflikter. Vi har gennem årene set en del eksempler på arbejdsgivere, som har benyttet myten om de fælles interesser til mere deres egen kage. Det er billigere at opstille colaautomater og fodboldspil, end at betale løn for overarbejde. Men hvis virksomheden kommer i problemer, krakelerer billedet af det store fællesskab – så kommer fyresedlerne bare på bordet. Derfor er en af hovedopgaverne for en moderne fagforening fortsat at kæmpe for ordentlige løn- og arbejdsforhold for medlemmerne.

Dit arbejde kan hurtigt ændre sig

Vi får jævnligt henvendelser fra medlemmer, som har været medlem af PROSA i mange år, men egentlig aldrig rigtigt har brugt os. De har nemlig klaret det hele

selv. Men vi ser, at tingene hurtigt kan ændre sig. De har måske fået en ny chef. Virksomheden er måske blevet opkøbt af en anden virksomhed – som det sker meget ofte i dag – og den nye kultur giver måske sammenstød, eller man får en ny chef, som man ikke går rigtigt i hak med. Og så kan konflikterne hurtigt vise sig. Selv om du er ansat på det private arbejdsmarked, har du glæde af PROSAs gode overenskomster. Der kan vi høste inspiration til udvikling af de individuelle kontrakter. Overenskomsterne er med til at lægge en standard for arbejdsvilkårene – også for de mange, der ikke har overenskomst.

Vores it-erfaring giver forsprog

Vi sidder et team af folk med en it-faglig baggrund eller baggrund som juridisk sagsbehandler. Det giver os det rette mik. Vores erfaring er, at kendskabet til it-faget ofte giver os et forsprog. Vi har erfaring med sager om ophavsretten og overvågning af medarbejdernes brug af mail og internet, men også i afskedigelsessager, hvor begrundelsen indeholder it-faglige elementer – f.eks. når medlemmer bliver afskediget med den begrundelse, at de ikke er dygtige nok.



Fyret for 90 minutter

Hanne skulle møde kl. 06 dagen efter pinse for at overvåge en stor opgradering. Men kunne først være der kl. 7.30, da hun skulle passe sin søn. Det var ikke nok at arbejde hjemmefra. De 90 minutter betød en fyreseddel efter 12 års ansættelse.

AF JEANETTE GRØN NIELSEN,
INFORMATIONSMEDARBEJDER

Efter 12 års ansættelse og til sidst også projektlederansvar på et modul i en stor opgradering endte det med, at 90 minutter kostede Hanne Vedel jobbet. Det vender vi tilbage til. Men for at starte ved begyndelsen, så havde Hanne Vedel, 43 år og edb-assistent arbejdet 12 år i en stor jysk produktionsvirksomhed, inden hun fik rakt en fyreseddel hen over bordet i sommeren 2004. Og det har været 12 sjove og gode år, fortæller Hanne.

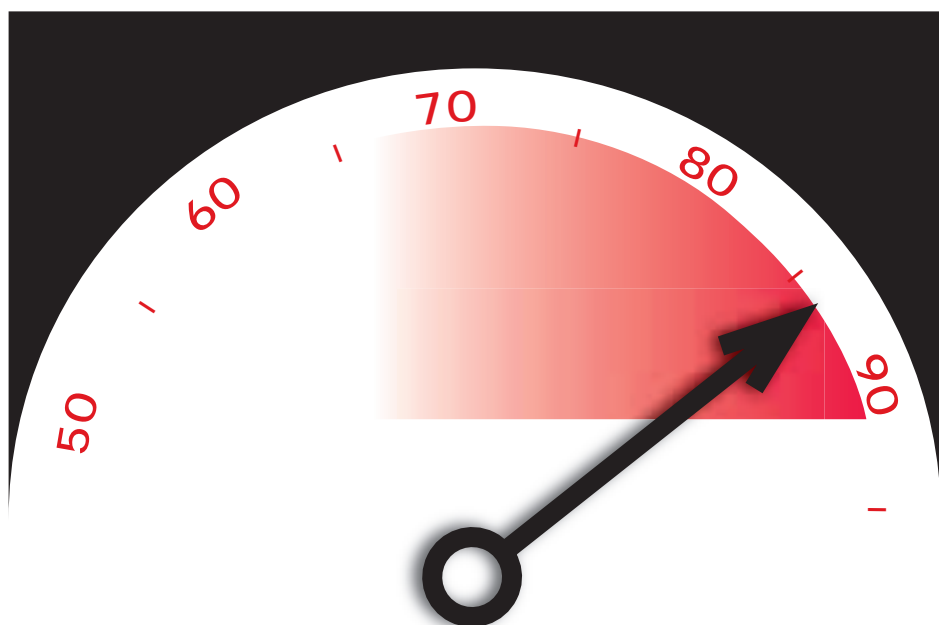
- Jeg har altid været meget glad for mit arbejde. Ingen tvivl om det. Det var et sted, hvor der altid skete en masse, der fandt konstant forandringer sted i organisationen og det påvirkede også, hvordan systemerne skulle køre og altså mit arbejde. Det var spændende.

Hanne var ansat på en kontrakt hvor der stod "ingen højeste arbejdstid". Normalt var arbejdet fra kl. 8-16, men enkelte gange var der over- og weekendarbejde. Det noterede Hanne ikke ned – som hun fortæller: hun var ansat på "ingen højeste arbejdstid", og det var ikke noget man gjorde, og ikke noget man synes var nødvendigt. Alligevel sidder hun idag tilbage med en erstatning - ialt 85.000 kr. - for usaglig firing og godtgørelse for overarbejdstimer, som hun arbejdede på et stort projekt lige op til hendes fyreseddel faldt.

- Normalt ville jeg aldrig have krævet noget for de overarbejdstimer, men da jeg endte med at blive fyret, blev jeg vred og skuffet og ville ikke finde mig i det, fortæller Hanne.

Kun én dags ferie

Kimen til fyresedlen blev lagt da et meget stort opgraderingsprojekt startede



op i it-afdelingen med deadline 1. juni 2004. Det var kendt i flere måneder inden ledelsen i februar 2004 fik skrevet under. Hanne sad med ansvar for indkøb og lagerdelen og kvalitetsstyring af det og var projektleder på modulet. Et centralt modul ud af fire.

- Det var et temmelig omfattende og stort projekt, som vi ikke på forhånd kendte omfanget af. Det største jeg havde arbejdet med. Det havde ikke været opgraderet siden 1998, så vi gik direkte fra det gamle til det allernyeste. Og det var min første gang som projektleder, og alt i alt betød det en masse overarbejdstimer og lange arbejdsdage. I april plejer jeg at holde det sidste af min ferie, men det blev kun til én dag fri. De sidste 13 dage måtte jeg udskyde til næste ferieår, der var

simpelthen ikke tid, husker Hanne.

Mød op kl. 06!

En lang periode gik med lange arbejdsdage og arbejdet fortsatte derhjemme, hvor Hanne også sad og arbejdede. Ugen op til opgraderingen går i luften er Hanne væk fire dage hjemmefra for at undervise i modulerne. En dag et sted i Jylland, de andre tre dage i Tyskland. Det er altså en udmattende periode med rigtig meget arbejde, der går forud for, at opgraderingen kan gå i luften. Det skal helt præcist ske tirsdag efter pinse kl. 06 om morgenen. Først om eftermiddagen fredag inden pinse – dagen efter, at Hanne er kommet hjem fra undervisningen i Tyskland, og sidste hverdag inden udrulningen 1. juni – hører Hanne på et møde med



it-chefen, de tilknyttede konsulenter og hendes afdeling, at det forventes at hun skal være fysisk til stede kl. 06 om morgenen. Noget, hun ikke tidligere har hørt, selv om hendes normale arbejdstid er fra 08-16, og selv om der var planlagt intensiv test i pinsen for at undgå overraskelser ved idriftsætning.

Chefen understregede, at alle skulle møde op dagen efter pinse kl. 06 og være fysisk tilstede for at følge slaget og kunne imødekomme evt. problemer. Hanne måtte med det samme gøre opmærksom på, at hun ikke var i stand til at være på arbejdspladsen allerede kl. 06. Hendes mand skulle møde tidligt et par dage og havde møder og kunne ikke tage mere fri efter at have stillet så ofte op for sin hustru, mens hun havde overarbejdet og været væk for at undervise. Og da der ikke var andre til at passe Hannes søn på syv år, måtte Hanne meddele, at det kunne hun desværre ikke.

"Det kan da ikke passe, for det plejer jo ikke at være noget problem", var chefens reaktion. Men da Hanne holdt fast i, at det var umuligt for hende, sagde han, at det kunne de tale om bagefter.

Lige efter mødet talte hende og chefen så sammen – det endte med en times skænderi, fortæller Hanne.

Ikke nok at arbejde hjemme

- Han kunne ikke forstå, hvorfor jeg ikke kunne komme. Hvorfor min mand ikke kunne passe vores søn dén dag? Jeg sagde, at jeg kunne være der kl. 8 og ville arbejde hjemmefra indtil da. Og hvis chefen indkaldte den meget erfarne konsulent, der havde fulgt processen hele vejen og med mig arbejdende hjemmefra, ville det være mere optimalt, end hvis jeg sad inde på arbejdet alene. Men det ville han ikke. Han sagde, det var nødvendigt, at jeg var sammen med mine kolleger fysisk for at kunne yde den samme form for hjælp. Og hvad med det kvarter, hvor jeg måtte være væk fra min pc for at aflevere min søn i skole?

Chefen foreslog Hanne at tage sin søn med på arbejdet. Det afslog hun straks.

- Man bør ikke tage et barn med, hvis det forventes, at man slet ikke har tid på grund af supportspørgsmål og fejlrettelser. Jeg foreslog igen, at jeg kunne arbejde hjemmefra indtil kl. 8. Min søn var syv år – han kunne nok lave sin egen

morgenmad, men jeg kan altså ikke lade ham være alene, fortæller Hanne.

Udmattet og sur

De langvarige og højlydte meningsudvekslinger bragte ikke en løsning med sig. Til sidst sagde chefen, at det ville få konsekvenser. På det tidspunkt tænkte Hanne, at hvis han ville fyre hende for det – så måtte det være sådan.

- Du skal tænke på, at jeg var sur og udmattet efter så meget overarbejde i lang tid, så der skulle heller ikke så meget til, før jeg gik på tværs – men nu syntes jeg, at det var nok. Min familie er trods alt vigtigere end jobbet. Men da vi skiltes, lovede jeg min chef at spørge min mand igen, om han kunne passe vores søn og ringe tilbage med svar.

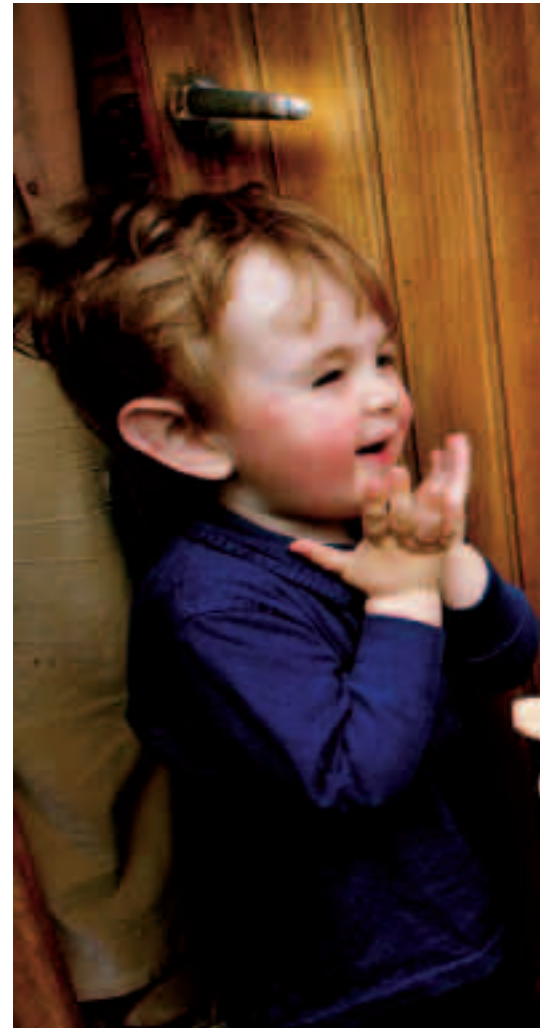
Det kunne slet ikke komme på tale, at hendes mand kunne aflyse sine møder så tæt på og efter at have dækket for Hannes overarbejde – så det var beskeden til chefen. Dagen efter sender Hanne en mail til chefen: hun har fundet en dreng, som hendes søn kan følges med i skole, så hun kan være på arbejdspladsen kl. 7.30 i stedet for kl. 8. Og tilbyder stadig at arbejde hjemmefra indtil da. Den mail får Hanne aldrig noget svar på.

Fyret efter vellykket projekt

Dagen før opgraderingen er 2. pinsedag. En dag hvor alle holder fri. Men Hanne og hendes kolleger arbejder fra kl. 12 til over midnat for at blive klar til næste morgen kl. 06. I løbet af den dag taler hun ikke med sin chef, men hun erfarer fra den tilknyttede konsulent, at han er kaldt på arbejde kl. 06 til opgraderingen, som Hanne foreslog som en løsning. Men chefen fortæller ikke selv Hanne om beslutningen.

- Det syntes jeg måske virkede lidt mærkeligt. Men da klokken var 00.15, og vi var ved at runde af og alle sagde "Vi ses kl. 06", sagde jeg igen, at det kunne jeg ikke, og at jeg ville komme kl. 7.30, sagde chefen, at det var OK, husker Hanne.

Hanne er klar fra kl. 06 derhjemme, men får ingen opringninger, og da hun møder ind kl. 7.30 konstaterer hun, at det er gået rimeligt smertefrit med et par enkelte fejl. Efter de næste par dages overarbejde er projektet endelig ved at være i havn. Men 17 dage efter, at Hanne mødte 90 minutter senere end chefen ønskede,



bliver hun kaldt ind på hans kontor og får overrakt en fyreseddel, som han beder hende underskrive med det samme.

- Han meddelte, at han havde besluttet, at jeg ikke skulle være der mere. Jeg anede det ikke. Jeg var meget chokeret og blev hurtigt meget sur. Her havde jeg knoklet så meget, og så var det takken, fortæller Hanne. Hun skrev under uden at læse fyresedlen. Den kiggede hun først rigtig på, da hun kom hjem. Og da blev hun virkelig sur, for der stod ord som "arbejdsvægning" og "manglende tillid".

Stik-stjerne tosset

- Det havde jeg simpelthen knoklet for meget til at finde mig i. Jeg blev stik-stjerne tosset, og jeg styrtede hen og ringede til PROSA, husker Hanne med et smil.

Hanne holder møde med Githa Moxon, faglig sagsbehandler i PROSA og fortæl-



Familien kunne ikke passe sønnen. Modellfoto Polfoto

ler, at det vigtigste for hende er at komme væk fra arbejdspladsen. Godt nok var Hanne blevet fyret, men hun skulle møde på arbejdet et halvt år mere inden sidste arbejdsdag.

- Det havde jeg det virkelig dårligt med. Det er slemt nok at blive fyret, men at skulle gå op og ned af chefen i et halvt år og være tynget af hele situationen – det kunne jeg ikke overskue. Mine kolleger var søde og støttede mig, men når man har talt med to og fået at vide, at det også er uretfærdigt, så orker man det altså ikke mere, fortæller Hanne.

Det bliver endnu mere anstrengende og koldt at gå på arbejde efter, at virksomheden har fået brev fra PROSA om, at man anser fyringen for at være usaglig. Dvs. den oplyste grund er ikke tungtvæjende nok til at kunne retfærdiggøre en fyring.

- Nogle kolleger tager lidt afstand og

synes, at det måske var lige lovlig meget at begynde på sådan et sagsforløb. Og jeg havde det da også selv lidt skidt med det, men på den anden side kunne jeg ikke acceptere, at de bare skulle kunne slippe af sted med det. Og det er ikke første gang virksomheden er blevet beskyldt for usaglige fyringer og har tabt sager på det, så jeg vurderede, at det ikke skulle gå uhørt hen, forklarer Hanne.

Møde med chef nytter ikke

14 dage efter fyresedlen indkalder PROSAs faglige sagsbehandler og jurist Githa Moxon Hannes chef og personalechef og Hanne selv til forligssamtale. Parterne skal forsøge at finde en løsning på situationen og oplægget fra Hanne og PROSA er, at Hanne får lov at stoppe arbejdet. Men de to chefer kan kun gå med til at Hanne fritstilles to måneder før udløbet af opsigelsesfristen på et halvt år. Hun

PROSA om sagen

- Der er ingen tvivl om, at Hanne er blevet presset – også for meget. Det er meget usædvanligt, at vi ser, at folk bliver fyret, når de så endelig siger fra. Det er ikke fyringsgrund, derfor var det vigtigt for os, at arbejdsgiveren ikke kom af sted med det. Man må ikke nægte at arbejde, men Hanne var i sin gode ret og var forhindret. Arbejdspladsen fyrede Hanne for at statuere et eksempel. Men jeg synes, det er meget uheldigt at ville statuere, at ens ord som arbejdsgiver er lov og at hensyn til familien ikke kan tilgodeses, mener faglig sekretær Hanne Lykke Jespersen.

- Og det slap de så heller ikke godt fra, tilføjer hun.

er en erfaren arbejdskraft, de ikke umiddelbart kan erstatte. Men det vil Hanne ikke. Og hun vil heller ikke – som de så foreslår hende – arbejde hjemmefra. Det opfatter cheferne som bevis på den ”arbejdsvægning”, hun blev anklaget for i opsigelsen. Men Hanne er ked af det og påvirket af fyringen, så hun vil bare væk. Hanne blev sygemeldt fra sit arbejde og fik en lægeerklæring på, at hun ikke var i stand til at fortsætte arbejdet.

- Jeg brød stortudende sammen hos lægen, og følte mig slet ikke i stand til psykisk at klare at skulle møde op, forklarer Hanne og understreger, at hun fik den bedst tænkelige hjælp fra faglig sagsbehandler Githa Moxon (se portræt side 20-21) – både med hensyn til rådgivning og psykisk opbakning.

Forlig på 85.000 kr.

PROSA havde taget skridt til at tage sagen i retten med krav om fire måneders løn i erstatning for uberettiget afskedigelse og betaling af de 120 timers overarbejde. Men kort før retsmødet, indløb der besked fra arbejdspladsen om, at de gerne ville gå med til et forlig. Hanne har fået en erstatning på 85.000 kr. Det er noget mindre, end det PROSA krævede, men der er altid en procesrisiko og Hanne foretrak forliget og den sikre løsning frem for at gå i retten.

15.000.000 går i medlemmernes lommer

I 2004 har PROSA hentet mere end 15 mio. kr. hjem til medlemmerne i den individuelle medlemsservice. Og så er de mange penge, som hentes af vore mange tillidsrepræsentanter ikke medregnet. Her kan læse om nogle af de typiske sager.

AF HANNE LYKKE JESPERSEN,
FAGLIG SEKRETÆR

Den mest typiske sag de seneste år har desværre været en konkurs. Det er dem vi har haft allerflest af, og det er derfra de fleste penge, som vi har hentet hjem til medlemmerne, kommer. Antallet af konkurser er dog heldigvis faldende. Mange oplever, at en virksomhed som de har været glad for at være i gennem mange år, pludseligt drejer nøglen om. I andre tilfælde er det knapt så overraskende. Medlemmerne har måske bemærket, at det f.eks. har knebet med at få leverancer og nogle kender til mange rykkerbreve. Der er også mange tilfælde, hvor det gennem måneder har knebet med at få løn til tiden. I enkelte tilfælde oplever vi medlemmer, som slet ikke har fået løn i mange måneder. Det kan ikke anbefales. Der mistes næsten altid penge på dén konto. Dels har man en forpligtelse til at være aktiv for at få sin løn, dels er der loft over udbetalingerne fra Lønmodtagernes Garantifond. Der kan højst udbetales 110.000 kr. efter skat og feriepenge. Hvis man har flere penge til gode, må man stille sig op i køen sammen med de andre kreditorer – og det er sjældent, at der er det store at hente ad den vej. Det er vigtigt ikke at have store udlæg for sin virksomhed, herunder kørepenge. Den slags dækkes nemlig ikke af Lønmodtagernes Garantifond. Det er også en god idé at have ansættelseskontrakter, lønsedler m.v. derhjemme. Husk altid ved betalingsstandsning, konkurs eller manglende lønudbetaling: henvend dig straks i PROSA. Vi har lavet en pjece med gode råd i forbindelse med konkurs. Den kan downloades på www.prosa.dk/publikationer. I 2004 hentede vi godt ni mio. kr. hjem til medlemmerne i forbindelse med konkurs.



Afskedigelser

Afskedigelser ser vi desværre også mange af. Og der bliver mange sager ud af det, bl.a. fordi mange arbejdsgivere ikke længere fritstiller. De satser så på at spare penge, hvis medlemmet får arbejde et andet sted. Men det giver mange konflikter i opsigelsesperioden og mange bortvisninger, fordi mange arbejdsgivere søger efter den mindste anledning til at slippe af med folk hurtigt og uden omkostninger. Vi vinder de fleste bortvisningssager. Der skal noget meget alvorligt til, for at en medarbejder kan bortvises.

Hvad skal der til for at bortvise?

I dagligsprog siger man ofte, at man skal "tage af kassen". Det kan være, hvis man f.eks. tager den kode, man udarbejder med hjem og bruger til andet formål, eller hvis man driver anden virksomhed i arbejdstiden. Grov illoyalitet kan også føre til bortvisning. Men selve afskedigelsen kan selvfølgelig også være uberettiget. Hvis man har været ansat i mere end et år, når man bliver afskediget, kan der

være mulighed for en godtgørelse, hvis afskedigelsen er uberettiget. Ofte indgår der it-problematikker i opsigelserne, så her har vi god brug for vores it-kendskab, når vi skal vinde sagerne. PROSA har i 2004 hentet næsten to mio. kr. hjem til medlemmerne i forbindelse med usaglige opsigelser og bortvisninger.

Opsigelsesvarslet

Vi har også mange sager med for kort opsigelsesvarsel. Ofte gives der det varsel, som står i kontrakten, men måske er det forkert. Ofte er der tale om forsøg på at omgå funktionærlovens opsigelsesvarsler f.eks. ved at kalde ansættelsen for en tilkaldeordning. Men den går altså ikke, hvis det ikke reelt er sådan, det er. Vi anbefaler, at du altid henvender dig, når du er blevet afskediget. Så kan du få checket om varslet er i orden, om afskedigelsen er i orden, og om du i øvrigt får det, du har ret til. PROSA har i 2004 hentet næsten ½ mio. kr. hjem til medlemmer, som har fået for kort opsigelsesvarsel.

Nøglen til et netværk med over 6.000 it-professionelle



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. Et års medlemskab koster kr. 985,- og inkluderer Computerworld hver uge.

Eksempler på virtuelle netværk

XML
Helpdesk
IP-telefoni
It-arkitektur
ROI
Test
Pervasive Computing
JAVA og J2EE
Mainframe Systemudvikling
Prince2

...og mange, mange flere

Deltagelse i de virtuelle netværk er gratis for medlemmer af DANSK IT.

Eksempler på andre netværkskoncepter

Kompetencenetværk:

IT og Jura
ROI
Procesorienteret it-sikkerhed
It-arkitektur
It og Sundhed
Trådløse teknologier
Forandringsprojekter og it-implementering

Strategiske Netværk:

It-chefer
SAP ansvarlige

Netværkene har fysiske møder under faste rammer og tilknyttet en fast moderatør, der sikrer det faglige fokus.

DANSK | **IT**
Styrk dit netværk

TILMELD DIG PÅ WWW.DANSK-IT.DK

Andre forhold i forbindelse med opsigelsen

Vi er i øvrigt ofte med til forhandlinger om vilkårene ved en opsigelse. Her lykkes det af og til at få en fratrædelsesgodtgørelse. Udbetaling af overarbejde kan også være et element her. Det lykkes også af og til at skaffe en fritstilling til medlemmet. Her har vi i 2004 hentet ca. 400.000 kr. hjem til afskedigede medlemmer.

Barsel

Vi har rigtig mange henvendelser om barsel. Først og fremmest spørgsmål, fordi den "fleksible barselsordning" ikke altid er så fleksibel endda. Og i hvert fald er der mange, der har problemer med at finde ud af, hvad der egentlig gælder. Herudover har vi en række sager, fordi der fortsat er arbejdsgivere, der afskediger kvinder på grund af graviditet eller barsel. Det kan ikke anbefales. Det er nemlig arbejdsgiveren, som alene har bevisbyrden for, at afskedigelsen ikke skyldes graviditet eller barsel. Vi har udgivet en pjece om barselsorloven. Den kan downloades på www.prosa.dk/publikationer.

Manglende løn, feriepenge

Vi får også mange henvendelser fra medlemmer, som ikke får udbetalt hele deres tilgodehavende løn. Efter afslutningen af et ansættelsesforhold er der også ofte problemer med udbetaling af feriepenge. Den slags henvendelser medførte i 2004, at vi hentede godt 2,5 mio. hjem til medlemmerne.

Udbetaling af overarbejde

Mange medlemmer henvender sig, fordi de har en stor pukkel af overarbejde, når ansættelsesforholdet afsluttes. Det skal siges, at det er et meget vanskeligt område at få sin ret. Lønmodtageren skal kunne bevise, ikke bare, at timerne er leveret, men at arbejdsgiveren vidste det og krævede det, og at der er en aftale om udbetaling. Derfor er det også kun blevet til 135.000 kr. i 2004.

Manglende ansættelseskontrakt

Mange medlemmer får ikke en ansættelseskontrakt, eller de får den ikke til tiden. Til tiden er senest en måned efter ansættelsen blev påbegyndt. Vi anbefaler dog, at man får ansættelseskontrakten,

inden man begynder på sit nye arbejde, så man kender og har mulighed for at tage stilling til vilkårene. I 2004 har arbejdsgivere måttet betale 30.000 kr. til PROSA-medlemmer for manglende ansættelseskontrakter.

Klausuler

Klausuler er også et af de store problemer for medlemmerne. Selv om arbejdsgiveren gerne kræver bevægeligheden begrænset for medlemmerne, er det ikke altid, de er villige til at betale, hvad det koster. I 2004 har vi hentet godt 250.000 kr. hjem til medlemmer for deres klausuler. Herudover lykkes det os i et antal tilfælde, at få medlemmet frigjort fra deres klausuler. Det er typisk fordi, de ikke lever op til lovgivningens krav, men det lykkes da også af og til at forhandle sig til mindre omfattende klausuler.

Arbejdsskade

Det er ikke mange af arbejdsskaderne i vort fag, der anerkendes. Arbejdsmiljøudvalget arbejder selvfølgelig løbende på, at dette skal lykkes. Især kunne vi ønske os museskader og psykiske skader anerkendt. Der er i 2004 hentet ca. 270.000 kr. ind i forbindelse med arbejdsskadesager.

Arbejdspres

Det er et af de store problemer i vort fag. Mange medlemmer har meget lange arbejdsdage og bliver oven i ofte kaldt, når de lige troede, de skulle have fri. Oven i købet foregår den lange arbejdsdag ofte under et voldsomt tidspres. Det giver os anledning til mange sager. Vi har ind i mellem sager, hvor det lykkes at få arbejdsgiveren til at forbedre arbejdsvilkårene, men desværre ender det oftest med, at medlemmet må ud fra arbejdspladsen af hensyn til helbredet. Vi ser desværre rigtig mange medlemmer, som går ned med depressioner efter lange pressede forløb. Vi har i 2004 hentet 30.000 kr. hjem til et medlem i forbindelse med sådan en sag.

Individuelle lønforhandlinger

Vi har rigtig mange henvendelser i forbindelse med individuelle lønforhandlinger. Det er både, når man som nyuddannet skal ud og have sit første job, men det er også medlemmer, som kan se i lønstatistikken, at de halter langt bag

efter andre i faget, og ikke rigtig kommer ud af stedet. For de fleste er det en samtale med gode råd om lønforhandling. Inden for kommunerne er det dog ofte nødvendigt, at det er os der deltager i lønforhandlingerne. I disse sager har vi i 2004 hentet ca. 130.000 kr. hjem til medlemmerne.

Aktieoptioner

Vi har haft en del sager vedr. aktieoptioner. De har først og fremmest handlet om, at arbejdsgiveren ikke ville af med aktierne, hvis medlemmet var fratrådt. Denne type sager er i Højesteret faldet ud til vores fordel. Til gengæld har regeringen så ændret lovgivningen på området. Sagerne har i 2004 indbragt medlemmerne ca. 87.000 kr. PROSA har udgivet en pjece om aktieløn. Den kan downloades på www.prosa.dk/publikationer.

Ændring af løn- og ansættelsesvilkår

Vi har meget ofte henvendelser fra medlemmer, hvor arbejdsgiveren vil ændre på ansættelsesforholdene. Dette er oftest rådgivningssager. Vi fortæller medlemmet, at væsentlige ændringer af ansættelsesforholdet kun kan ske, hvis arbejdsgiveren varsler det konkret over for den enkelte. Varslet skal være mindst lige så langt som arbejdsgiverens opsigelsesvarsel. Medlemmet kan så acceptere ændringen eller betragte sig som opsagt. Det er ikke så ofte, at vi direkte er inde i disse sager i forhold til arbejdsgiveren. Som regel bøjer arbejdsgiveren sig for, at der skal gives et varsel. Der er dog hentet 10.000 kr. hjem til et medlem i sådan en sag.

Ikke alt er penge

Men vi har også mange sager, som ikke drejer sig om penge. Nedenfor kan du se lidt om, hvilke sager det mest drejer sig om.

Ansættelseskontrakter

En anden meget typisk sag er gennemsyn af ansættelseskontrakter. Mange medlemmer benytter sig af tilbuddet om at få gennemset sin ansættelseskontrakt, inden den skrives under. Det kan vi kun anbefale. Det giver klarhed over, hvad man egentlig skriver under på, og hvad der evt. mangler, og det giver mulighed for at få



Peter er medlem af PROSA og investerede 331 kr. om måneden



To år efter fik han udbetalt 140.324 kr.

Netop som tingene kører, stikker nogen en kæp i hjulet. Det opdagede Peter og hans kolleger, da deres løn udeblev. Ingen sagførere ville hjælpe kollegerne, men Mette var medlem af PROSA, og det blev hendes redning. PROSA kørte sagen og vandt 140.324 kr. til hende. PROSA kan også hjælpe dig. Vi kender it-branchen indefra, og for 315 kr. om måneden er du sikret fuld juridisk bistand, når du løber ind i problemer.

Ring til os på 3336 4141 eller klik dig ind på www.prosa.dk

BACKUP FOR IT-PROFESSIONELLE

PROSA Forbundet af IT-professionelle

ændret nogle ting, inden underskriften. Og så giver det PROSA mulighed for at være opdateret med udviklingen i ansættelseskontrakter.

Outsourcing – virksomhedsomdannelser

Outsourcing, insourcing, udlicitering, opkøb, frasalg og opsplittning af virksomheden. Mulighederne er mange, og de benyttes særligt ofte i vort fag. Vi har mange medlemmer, som har været igennem rumlen flere gange. Vi får ofte henvendelser i denne situation. Ofte får medlemmerne alt for få oplysninger fra

arbejdsgiveren, om hvad der er ved at ske, og hvad det betyder for de ansatte, og derfor bliver de utrygge ved situationen. Det er heller ikke usædvanligt, at der sker afskedigelser som et led i eller i kølvandet på disse virksomhedsomdannelser. Hvis der er tale om en virksomhedsoverdragelse, må der ikke ske afskedigelser på grund af virksomhedsoverdragelsen, men det må der desværre godt pga. omstruktureringer og rationaliseringer, som er en direkte følge af virksomhedsoverdragelsen. PROSA har udgivet en pjece om outsourcing. Den kan downloades på www.prosa.dk/publikationer.

Rådighedsvagter

Vi får rigtig mange henvendelser fra medlemmer, som skal til at indgå aftaler om rådighedsvagter. Vi udleverer i den forbindelse forslag til en aftale om rådighedsvagt. Der er mange ting at tænke på, hvis man vil sikre sig mod rovdrift. Vi deltager også gerne i forhandlingerne, hvis det ønskes.

Hvornår ferie?

Vi har tidligere behandlet spørgsmålet om udbetaling af feriepenge, men der knytter sig mange flere spørgsmål til ferien. Et af de hyppige er, hvornår ferien skal afholdes. Dette kommer især tit på tale i forbindelse med opsigelser, hvor arbejdsgiveren ofte pålægger ferie samtidig med, at de kræver, at folk står til rådighed, og den går selvfølgelig ikke. Et andet spørgsmål er, om arbejdsgiveren må ringe til medarbejdere, når de har ferie, og hvad medarbejderen så skal have for det. Det ligger helt fast, at det må de under ingen omstændigheder. Derfor er der heller ingen regler om betaling for det. Vi har udgivet en pjece om ferieloven. Den kan downloades på www.prosa.dk/publikationer

Ophavsret

Vi får også en del spørgsmål om ophavsret. Når man er i et almindeligt ansættelsesforhold, er det helt klart. Det er arbejdsgiveren, der har ophavsretten til det, du laver i forbindelse med dit arbejde – også selvom du laver det i fritiden. Hvis du vil lave noget i fritiden, skal du på forhånd have en aftale med din arbejdsgiver om det. Ellers bliver du let snydt. Hvis du derimod laver noget som freelancer, er det dig der har ophavsretten til det, du laver, med mindre der aftales noget andet. Vi har lavet en pjece om ophavsret. Den kan downloades på www.prosa.dk/publikationer.

Flexjob

Vi får også stadigt flere flexjobbere i faget. Dels fordi mange medlemmer ikke kan holde til fuld tid og tempo, men også fordi mange med fysiske begrænsninger, omskoles til flexjob i it-faget. Her er vi ofte på banen for at sikre, at løn- og arbejdsforhold er i overensstemmelse med lovgivningen på området.

Lønforhandling med is i maven

Chef gik helt i baglås, da Søren bad om 11.000 kr. mere i løn. Men Søren endte med at få en løn, han kan leve med. Fordi han selv havde is i maven.

AF JEANETTE GRØN NIELSEN,
INFORMATIONSMEDARBEJDER

Søren arbejder som programmør i en mindre virksomhed. Det har han gjort i et par år. Han kom ind på en revalidering, men efter dens udløb, blev han bedt om at fortsætte. Virksomheden var glad for hans arbejdsindsats og efter tidligere karriere i en helt anden branche, synes Søren, han havde fundet sin hylde. Godt nok en hylde, der kun gav 20.000 kr. om måneden, men når han så blev almindeligt ansat, ville det jo ændre sig. Derfor forberedte Søren sig på en løn-snak med chefen. Et lønforhandlingskursus i PROSA havde sporet ham ind på, at grundig forberedelse er vigtig. Så der blev studeret lønstatistikker: Hvad er jeg værd? Hvad er andre i min stilling værd? Hvor god er jeg?

Med en arbejdsuge på minimum 40 timer og udstrakt villighed til at arbejde aftner og weekender, var Søren sikker på, at en klækkelig lønstigning var inden for rækkevidde.

Chefen tabte mælet

- Jeg opfattede lønforhandlingen som den allerførste. Dvs. jeg kunne tillade mig ikke kun at rode med et par procents stigning, men fastsætte lønniveauet, så jeg kunne få det, jeg havde fortjent. Jeg landede på, at jeg skulle have 26-27.000 kr. og besluttede mig for at spille ud med 31.000 kr., så vi havde noget at forhandle om. Jeg var sikker på, at min chef – der ikke kender noget til it – var handelsmand og med på dén, husker Søren.

Den var chefen langt fra med på. Snakken gik rigtig godt, lige indtil Søren nævnte sine 31.000 kr. Chefen tabte både næse og mund, og forhandlingen stoppede uden en egentlig afslutning.



Chefen foreslog, at Søren forblev på de 20.000 kr. som så blev kombineret med en bonusordning. Men det udspil var Søren ikke så begejstret for: hvordan fungerer en bonusordning, når chefen ikke er it-kyndig og derfor ikke rigtig kan bedømme arbejdet? Og er det ikke usikkert, at en fjerdedel af lønnen udgøres af bonus og dermed ikke er helt sikker på at komme til udbetaling? Søren sad også lidt rystet tilbage. Hvad nu? Søren rådførte sig med folk, han kender – også nogle, der selv er chefer. De anbefalede ham at have is i maven og vente på chefens udspil. Der går 14 dage uden en lyd. Så modtager Søren en mail fra ham. Den lister en række negative ting op om Sørens arbejde.

- Jeg skrev kortfattet tilbage, at jeg ikke anså hans udspil som konstruktivt eller fremadrettet og så måtte vores samarbejde jo ophøre, fortæller Søren, der igen var blevet opfordret af sit netværk til at have is i maven. Det virkede. Efter Søren's svar ville chefen gerne tale og en snak med Søren's projektleder fik udryddet de mest negative anklager i mailen. Alt andet tog Søren til efterretning.

Stigning med bonus

Søren's løn blev aldrig 31.000 kr., som

han lidt vildt spillede ud med. Men den er tæt på at være de 26-27.000 kr., som han mener, han er værd. Nu lyder lønnen nemlig på 22.000 kr. og en bonus 12 gange årligt på 5.000 kr. Den udbetales efter aftale med Søren projektleder, der er hans sparringspartner, når det gælder det tekniske. Det er Søren meget godt tilfreds med. Men han ærgrer sig over forløbet op til.

- Forløbet blev dels mudret af at min chef – som jeg i dag har fået et godt samarbejde med – ikke er it-kyndig. Dels var det en bagdel, at jeg arbejder hjemmefra, da arbejdspladsen ligger over 100 km. væk, så mig og chefen faktisk ikke rigtig kendte hinanden, inden vi satte os ned og skulle lønforhandle. Lønforhandlingskurset i PROSA understregede, at man skulle skabe en situation med to vindere. Det lykkes mig ikke, må jeg indrømme, da tallene kom på bordet, og samtalen gik i stå. Men nu er den gode stemning genoprettet. Vi har nu i løbet af vinteren holdt flere møder og fået talt tingene igennem. Bagefter kan jeg jo se, at vi slet ikke var så langt fra hinanden, som det en overgang så ud til.

Søren har ønsket at være anonym af hensyn til sin arbejdsplads.



Ekspertens vurdering af Søren's lønforhandling

Hanne Lykke Jespersen afholder kurser i lønforhandling og giver Søren top-karakter for hans allerførste lønforhandling.



Var det rigtigt af Søren at gå ud og foreslå 11.000 kr. mere i løn?

Ja. Det er altid svært at gå fra lav løn til høj, men Søren havde bevist, at han var god og gjort op med sig selv, at han ikke ville gå for revalideringsløn.

Søren havde meget is i maven – var det én grund til at det lykkedes?

Søren havde faktisk et rigtig godt udgangspunkt for forhandling, for han var afklaret med, at han ville sige op, hvis han ikke kom op på den løn, han er værd. Det er jo en stor trumf at kunne spille ud med. Man skal ikke nødvendigvis sige det

eksplicit, men lade det skinne igennem, at ophør af samarbejdet jo er en mulighed. Vi ser det ikke så tit for tiden - med arbejdsløsheden i it-branchen er det ikke så mange, der vil sætte deres arbejde på spil i en lønforhandling.

Samtalen stoppede, da chefen hørte de 11.000 kr. nævnt – hvordan kunne situation være reddet?

Det er fint lige at lade chefen sidde og måbe lidt. Men så fortsætte med at forklare chefen, at nu vil man have en almindelig vurdering af sit arbejde. Foreslå fx, at chefen selv kan få tid til at undersøge,

hvad ens arbejde er værd. Søren kunne understrege, at det var tid til at anerkende hans arbejdsindsats på almindelige vilkår og ikke på revalidering. Og så er det vigtigt ikke selv at blive sur, når man får et nej fra chefen – det er vigtigt at bevare roen og fortsætte dialogen.

Samlet vurdering?

Jeg tror, Søren har vundet respekt på sit arbejde, og at han står godt til næste lønforhandling. Det er rigtig flot gået at kunne stige 6-7.000 kr. i løn. Ikke mange medlemmer kan som ham sætte sit arbejde ind på en lønstigning.





KURSER

Struktureret Test
18.-20. april 2005

Test Management
25.-26. april 2005

Test Automatisering
09. maj 2005

ISEB Foundation Certificering
06.-08. juni 2005

Softwaretest.dk rådgiver og yder konsulentbistand inden for test af software. Vi fokuserer på at øge vore kunders effektivitet og kvalitet, eksempelvis gennem:

- Vurdering af jeres test i dag, er den god nok?
- Måling af jeres testprocesser via TMM.
- Hjælp til forbedring af jeres testprocess.
- Sparringspartner for nye og erfarne test manager.
- Hjælp til nystartede testere.
- Bug Hunting, skaber ny motivation og finder fejl!

Læs mere på: 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.



Ansættelseskontrakter

Denne pjece indeholder for det første lovgivning om ansættelsesbeviser, som danner grundlag for et ansættelsesforhold. Lovgivningen er gennemført på baggrund af et vedtaget EF-direktiv. I pjecen er loven omtalt. Desuden indeholder pjecen en standard-ansættelseskontrakt, som tager højde for lovgivningen, og som er udarbejdet på en sådan måde, at den retter sig mod PROSA-medlemmer og dermed edb-medarbejdere.



Gode råd om aktieafløsning

I den seneste tid har der været stor fokus på 'nye' aflønningsformer, specielt varianter over aktieafløsninger har haft denne fokus. Pjecens formål er, som medlem af PROSA, at give dig de bedst mulige forudsætninger for at gennemskue og vurdere

de tilbud du måtte modtage fra din nuværende eller kommende arbejdsgiver. Men det skal understreges, at i sidste ende er det dig, der skal tage beslutningen og leve med konsekvenserne! Derfor har PROSA lavet pjecen "Gode råd om aktieafløsning"



Funktionærloven med kommentarer

En gennemgang af hvilke rettigheder og pligter man har, hvis man er omfattet af funktionærloven. Eksempelvis gennemgås reglerne om hvem, der er omfattet af loven, opsigelsesregler, forhold ved sygdom og barsel, organisations- og forhandlingsret m.m.



Skal I være forældre?

I denne pjece kan du få svar på nogle af de mest almindelige spørgsmål, som vi støder på i vores mange kontakter med medlemmer i forbindelse med graviditet, barsel og adoption, og orlov til børneopasning.



Ferieloven – en vejledning for it-folk

Formålet med pjecen er at give PROSA's medlemmer et generelt indblik i de ferieregler som er gældende på arbejdsmarkedet. Pjecen er opbygget på den måde, at efter hvert kapitel følger de kommentarer, som er relevante i forhold til paragrafferne.



It og ophavsretten

En pjece om ophavsretten, patentloven og international lovgivning og hvilke rettigheder og muligheder du har som it-professionel



Betalingsstandsning og konkurs

Formålet med denne pjece er at give dig svar på nogle af de væsentlige spørgsmål, som melder sig, hvis din virksomhed går i betalingsstandsning eller konkurs.



Outsourcing - Hvad gør vi nu ?.

21% af PROSAs medlemmer havde i 2001 oplevet outsourcing en eller flere gange på deres virksomhed. Fænomenet er udbredt i it-faget. Outsourcing kommer på tale, når firmaet ikke selv kan skaffe den nødvendige arbejdskraft, eller når prisen på konsulenter, hardware og software er blevet for høj (store enheder kan opnå større rabatter), eller fordi organisationens knopskydning er blevet for uoverskuelig på grund af manglende intern ledelsesstrategi.



IT OPERATIONS MANAGER

Som IT Operations Manager indgår du i et IT leder-team sammen med DIS Web Manager og Informationssystem Manager. Du tilbydes et udviklende og spændende job i et dynamisk og internationalt miljø.

Som IT Operations Manager vil dit ansvarsområde være:

- Netværksadministration (DIS netværk består af 120 Macs, 50 PC'er, 5 OSX server og 12 Windows server)
- Overgang fra Mac til Windows platform i løbet af de næste 3 år, samt andre IT projekter
- Deltagelse i udvikling af IT strategi
- Kommunikation og samarbejde med alle brugergrupper i organisationen
- Daglig ledelse af 4 IT assistenter
- Koordinering af support funktionen (bl.a. i brugen af standard software pakken) over for:
 - 40 medarbejdere i København og 5 i USA
 - 450 udenlandske studerende pr. semester
 - 80 deltidsansatte eksterne lektorer
- Budgetansvar for dit område

Udover en stærk faglig og teknisk profil i ovenstående, har du:

- Mindst 3 års relevant erhvervs erfaring
- Gode ledelses- og samarbejdsevner, myndighed, overblik, målrettethed
- Resultatskabende evner og er hurtig og grundig
- Selvstændig og serviceorienteret indstilling
- Gode dansk og engelsk kundskaber

Information

Om DIS se www.DIScopenhagen.org. Løn efter aftale. Tiltrædelse snarest muligt.

Ansøgning

Ansøgningsfrist: Snarest muligt. Ansøgning vedlagt relevant dokumentation sendes til DIS' Direktør, Anders Uhrskov, DIS, Vestergade 7, 1456 København K. Email: hrungoe@DIScopenhagen.org

DIS DENMARK'S INTERNATIONAL STUDY PROGRAM
Affiliated with the University of Copenhagen

DIS er en selvejende undervisningsinstitution, som siden 1959 har udbudt eget "study abroad" program på engelsk af ét eller to semestres varighed for universitetsstuderende, især fra USA. DIS har samarbejdsaftaler med omkring 160 fortrinsvis amerikanske universiteter, hvorfra hvert semester omkring 400 studerende på 3. eller 4. studieår tager en meritgivende del af deres uddannelse hos DIS. Der undervises ved danske eksterne lektorer. Studieture og familieophold indgår i programmet. DIS' bestyrelse er udpeget af Videnskabsministeriet, Københavns Universitet, Handelshøjskolen i København og Kunstakademiets Arkitektskole.

DIS • Vestergade 7 • 1456 København K • 33110144
dis@DIScopenhagen.org • www.discopenhagen.org

Jyde med et stort hjerte

Hanne Lykke rejser i fast rutefart mellem hovedstaden og Jylland, både af faglige og private årsager. Alligevel har hun ikke planer om at forlade sin fødeby Randers eller arbejdspladsen i Århus.

AF HANNE BROS, FREELANCEJOURNALIST
TEGNING: ADAM WESTED

Hanne Lykke ordner en del af sin post og arbejdsopgaver på den bærbare computer. Som faglig sekretær for PROSA Vest skal hun alligevel bevæge sig til København, nogle gange et par gange om ugen. I dag har hun været afsted kl. 6.45 fra Randers, og toget er forsinket på grund af sne og sporarbejder, så der går fire timer, før vi møder hinanden i lyntoget ved Høje Taastrup. Her er computeren oppe på bordet, da tiden lige så godt kan blive brugt på noget fornuftigt. På Hovedbanen skifter hun hjemmevant til s-toget til Nørreport, så PROSAs hovedkvarter er inden for rækkevidde.

Mange er stressede

Hanne Lykke, hvis fulde navn er Hanne Lykke Jespersen, har ansvaret for den individuelle medlemsservice og dets tre ansatte i PROSA. For hende er det vigtigt, at medlemmerne får den hjælp og støtte, de har brug for:

- Hvis du bliver fyret, kan du have både nogle juridiske og personlige problemer med det. Her er it-branchen nok blevet lidt mere barsk de senere år. Arbejdsgiverne er ikke tilbøjelige til at fritstille folk, men griber f.eks. til uberettigede bortvisninger for at slippe for udgifterne. Jeg oplever også mange, der simpelthen arbejder altid, så de har ikke engang kræfter til at søge væk. Eller også er de bundet af en klausul, så de ikke kan søge nyt arbejde indenfor it-området, forklarer Hanne Lykke.

Da hun selv tidligere har haft arbejdsmiljøet som ressourceområde, kender hun faresignalerne. Stress, arbejdspress og dårligt arbejdsmiljø kan let ende med en



depression, efterfulgt af en langtidssygemelding og i værste fald afskedigelse.

- Selvfølgelig skal man lægge noget personligt hjerteblod i den slags sager, men vi skal selvfølgelig også sørge for, at vi ikke tager andres problemer med hjem, siger Hanne Lykke. Som reel leder af individuel medlemsservice har hun derfor

planer om, at både faglige sekretærer og ansatte i PROSA får vejledning af en arbejdspsykolog, så medlemmernes problemer håndteres personligt, men også professionelt.

Hvad mener medlemmerne?

Individuel medlemsservice vil også



lave en tilfredshedsundersøgelse blandt medlemmerne for at se, om de synes, at de har fået den optimale behandling. Det er ikke fordi, at Hanne Lykke tror, at medlemsservice gør det dårligt i dag, men hun vil gerne være sikker på medlemmernes behov.

- Hvis vi ikke spørger dem, så ved vi jo ikke, hvad de mener, resonerer hun.

Hanne Lykke er helt med på, at det er en udfordring for PROSA som helhed at finde balancen mellem det at pleje og opdyrke overenskomster – og så samtidig servicere de mange på individuelle aftaler.

- Jeg synes, at vi skal holde os i nærheden af vores kerneydelser, men samtidig høre, hvad medlemmerne siger. For eksempel synes jeg da, at det er helt okay, at de højtlønnede medlemmer har mulighed for at tegne en tillægforsikring i a-kassen. Det var da ikke noget, vi havde fundet på selv, hvis ikke medlemmerne havde bedt om det. Jeg synes da også det er helt fint, at vi har rabataftaler med et forlag og forskellige kursusudbydere, så længe det har faglig relevans. Vi skal bare ikke til at ansætte folk decideret til at op- søge rabatter, administrere sommerhuse eller lignende, mener hun.

På grund af PROSAs dårlige økonomi gennem et par år, har Hanne Lykke selv mærket til problemet med for høj arbejdstid: PROSA Vest mangler stadig den ekstra ansatte som provinsen blev lovet på DF for to år siden, så det er klart, at det er et af de områder, som står øverst på Hanne Lykkes ønskeseddel.

10 år i Århus

Hanne Lykkes karriere som valgt sekretær i PROSA begyndte egentlig med et nederlag: Som fællestillidsrepræsentant på Kommunedata (nu KMD) havde PROSA tabt en tre måneder lang konflikt. PROSAs medlemmer havde sagt nej til en aftale om at arbejde uden højeste arbejdstid, men til sidst måtte PROSA give sig og indgå samme aftale som HK. I dag er det HK, der er overenskomstførende på KMD:

- Jeg har et fint samarbejde med HK i dag - man skal ikke tage en sådan konflikt personligt. Men det er klart, at dengang var det en forfærdelig opslidende konflikt for mig og 300 andre PROSA medlem-

mer, hvis job svævede i uvished. Men det nytter jo ikke noget at gå rundt med knive i ærmerne, for så kan vi aldrig komme videre. Nu forhandler vi for hinanden eller hjælper hinanden på anden vis, hvis vi er ude på en arbejdsplads, hvor vi begge to har medlemmer.

Konflikten på Kommunedata sluttede i februar 1994 og var medvirkende årsag til, at Hanne Lykke søgte efter en ny arbejdsplads. Det blev så PROSA, hvor hun netop har haft 10 års jubilæum.

Ovre på Århus-kontoret er hun kendt for at svinge kødgryderne, så møderne bliver lidt sjovere og personlige med hjemmelavet mad.

- Jeg kan godt lide mad, griner Hanne Lykke. – Og det er jo dejligt, når der er mulighed for at lave den selv...

En kendt kæreste

Men tilbage til mødebordet i København: Hun har en del oppakning med i dag, for torsdagsmødet passer med endnu et møde i morgen – og så kan hun jo lige så godt overnatte hos kæresten, Peter Ussing:

- Det irriterer mig da, hvis folk tror, at jeg altid mener det samme som formanden, bare fordi vi er kærester. Det gør jeg ikke. Desuden er der faktisk en masse ting, vi slet ikke snakker om, netop for at undgå habilitetsproblemer, siger hun med slet skjult irritation i stemmen.

- Nu var vi jo allerede kærester, da Peter blev valgt som formand, men det var da en speciel oplevelse, at vores forhold blev hevet frem som en del af kampvalget for to et halvt år siden på Delegeretforsamlingen (DF)! Jeg synes da, at det er i orden, at PROSAs medlemmer ved, at vi er kærester, men hvis vi skal deltage i samme møde med hver vores funktion, synes jeg egentlig ikke, at det kommer sagen ved.

For Hanne Lykke er det faglige arbejde – næsten – kommet ind med modermælken gennem faderen, der var politisk aktiv. Så før PROSAs tid har hun blandt andet været aktiv i Faglig Ungdom og siddet i hovedbestyrelsen for jordemødrene som elevrepræsentant. Det meste af hendes liv og opvækst har været centreret i det østjyske – og det har hun ikke nogle planer om at ændre lige nu.

Rundt om Hanne Lykke Jespersen



Navn: Hanne Lykke. Det bliver jeg mest kaldt i PROSA, fordi jeg oprindelig kommer fra Kommunedata, hvor jeg havde signaturen hly.

Alder: 48 år

Bopæl: Jeg bor i ejerlejlighed i Randers sammen med min datter på 15 år.

Mit private liv: Jeg er fraskilt og har to børn, Heidi på 24 og Stinna på 15. Jeg har været kæreste med Peter Ussing i 3½ år.

Karriere: Jeg gik ud af skolen efter 10. klasse i 1973 og arbejdede ufaglært som kartonnagearbejder. Som arbejdsløs tog jeg senere en hf som selvstudium – det måtte man godt dengang. I 1983 gik jeg i gang med en uddannelse til jordemoder, og nåede da at tage mod cirka 100 børn, før jeg stoppede i 1985. Året efter tog jeg uddannelsen til edb-assistent og blev i 1987 ansat i Kommunedata, nu KMD. Der var jeg systemudvikler på bl.a. systemer til sygehuse. Jeg blev rimeligt hurtigt valgt til forhandler på arbejdspladsen, senere tillidsrepræsentant og fællestillidsrepræsentant. I slutningen af 1994 blev jeg valgt som faglig sekretær i PROSA og har arbejdet med PROSA Vest lige siden. Derudover har jeg haft arbejdsmiljø som område og efterhånden har arbejdet med medlemsservice udviklet sig, så jeg nu bruger halvdelen af min tid på det.

Lønniveau: 37.500 kr. plus pension.

Min største last: Når jeg har for travlt spiser jeg for meget junk-food – burgere, pølser og slik.

Styrker: Jeg opfatter mig selv som effektiv, engageret og løsningsorienteret. Udadtill kan jeg godt virke rapkæftet, hvis man ikke kender mig, men jeg mener, at det er en styrke, at jeg fortæller, hvad jeg mener. Jeg er ikke taktiker, og det kan jo selvfølgelig også være en svaghed.

Svagheder: Jeg kan komme til at påtage mig for meget, arbejdet har det jo med at komme i klumper.

Hvordan slapper du bedst af: Musik og bøger.

Hvilken bog har du sidst læst: Dan Browns Da Vinci Mysteriet.

Hvad laver du i din fritid: Som sagt kan jeg godt lide at læse bøger, men jeg elsker også at rejse. Jeg synger gerne og skriver lejlighedssange, når muligheden byder sig. Min familie fylder også meget, da jeg har seks søskende i alderen 43-60 år. Min ældste datter venter barn til juni, så jeg glæder mig også meget til at blive mormor. Tidligere sydede jeg meget, også mit eget tøj, men det rækker tiden ikke rigtig til lige nu.

Rundt om Mogens Sørensen



Alder: 59 år

Bopæl: Jeg bor på 3. sal her i Ahlefeldtsgade 16 – og nej, jeg vil ikke beskyldes

for nepotisme, fordi jeg bor her! Jeg er ligeglåd med, hvad folk tænker.

Mit private liv: Jeg er fraskilt og har to voksne børn: Lasse på 29 og Christina på 27. Nu bor jeg sammen med Gerda.

Karriere: I lære som autoelektrikmekaniker hos Bosch i Esbjerg 1962-1966. Det fik mig videre til Teknikum i Århus, fordi jeg troede, at jeg skulle være teknikumingeniør. I stedet flyttede jeg til København i 1968 og havde forskelligt forefaldende arbejde som bl.a. lagerarbejder og tjener, inden jeg kom til I/S Data-centralen (nu CSC) i 1971. Det var i hulkortets dage, hvor vi blandt andet skulle køre store administrative opgaver og for eksempel opdatere cpr-registret, køre statens lønninger med videre. 1984: Ejer af Café Calvados på Gl. Kongevej på Frederiksberg. 1985: På Københavns kommunes edb-central fandt både jeg og firmaet ud af, at jeg var mødt af edb-arbejde, så i december samme år blev jeg valgt til faglig sekretær. Dengang skulle man vælges på en ekstraordinær generalforsamling i PROSA Øst, og jeg blev valgt uden modkandidat.

Lønniveau: 37.500 kr. om måneden plus 10 procent i pension.

Min største last: Jeg har temperament og kan være utålmodig. Det betyder, at jeg kan blive opfarende, for tingene skal ud.

Svagheder: Jeg kan være for ærlig, forstået på den måde, at jeg kommer til at sige noget højt, jeg måske ikke skulle have sagt.

Styrker: Min faglige indsigt og erfaring. Og så er jeg udadvendt. Desuden er jeg systemmenneske – jeg kan godt lide orden. Jeg har f.eks. lavet mit eget indeks til faglitteraturen på kontoret, for noget af det værste er at miste overblikket.

Hvordan slapper du bedst af: Jeg er et selskabsmenneske og kan gå lide at gå ud. Restauranter, biografte og så videre.

Hvilken bog har du læst sidst: På grund af den megen omtale af filmen om familien Gregersen fik jeg lyst til at genlæse Christian Kampmanns romanserie "Visse hensyn", "Faste forhold", "Rene linjer" og "Andre måder", men ellers synes jeg da, at jeg får læst for lidt skønlitteratur.

Generelt kan jeg godt lide krimier

Hvad laver du i din fritid: Jeg spiller badminton en gang om ugenovre i medborgerhuset i den anden ende af Ahlefeldtsgade. Desuden elsker jeg at lave mad, både til udvalgs møder og derhjemme. Jeg har en svaghed for Italien, både kulinarisk, men også kulturelt. Jeg rejser derned igen på ferie til juni.

På de indre linjer i

I PROSAbladets portrætserie er vi i denne måned på besøg i medlemsservice. Mogens Sørensen har arbejdet på de indre linjer i 20 år, og ligesom sin kollega i PROSA Vest, Hanne Lykke, elsker han at lave mad.

AF HANNE BROS, FREELANCEJOURNALIST

TEGNING: ADAM WESTED

Der er mange medlemmer i PROSA, der har mailet eller snakket i telefon med Mogens Sørensen. Den 59-årige faglige sekretær har gennem en årrække vejledt og rådgivet medlemmerne, hvis de er kommet i klemme med feriepenge, løn, konkurer eller andet uvæsen på deres job. For Mogens Sørensen er en email fra et medlem altid begyndelsen på en proces.

- Det er min erfaring, at der altid er nogle følgespørgsmål, siger den erfarne fagforeningsmand, der har 20 års jubilæum som ansat i PROSA, når det igen bliver jul. Mogens Sørensen hjælper medlemmerne i PROSA Øst, hvor der er rigtig mange medlemmer på individuelle kontrakter eller små overenskomster.

- Der er jo nogle, der er bange for, at en fælles overenskomst vil forringe deres egen løn, men som organisation skal vi jo kunne favne begge dele. Både dem på kontrakt og dem med individuelle aftaler, mener Mogens Sørensen.

Ordensmenneske

Det hænder da også, at medlemmerne møder Mogens Sørensen, hvis de tager ind i PROSAs hovedkvarter. Her møder de en velklædt mand i italienske sko og moderne skjorte med et rosa touch på et tætpakket hjørnekontor. Her virker personligt med læderindbundne årgange af Ugeskrift for Retsvæsen og andre opslagsværker klistret op og ned af reolerne, der står tæt. Det samme gør bordene, for faglig sekretær Mogens Sørensen deler kontor med faglig konsulent Inge Poulsen, der har CSC som arbejdsområde. Hun løfter indimellem et øjenbryn eller sender et smil over skrivebordet, når Mogens Sørensen skal svare på PROSAbladets spørgsmål.

Mogens Sørensen kommer også selv fra CSC, selvom vi skal tyve år tilbage for at finde ham her som edb-operatør i perioden fra 1971 til 1984:

- Vi blev taget ind i bundter á 20-25 stykker, erindrer Mogens Sørensen, som egentlig blev udlært autoelektriker i Esbjerg. Kvalifikationerne til edb-operatør fik han på IBMs kurser ligesom de fleste andre i begyndelsen af 60'erne, hvor der var mangel på arbejdskraft og endnu ingen formelle edb-uddannelser.

Drømmen om en restaurant

Mogens Sørensen var fagligt aktiv i stort set samtlige 12½ år på CSC, blandt andet som tillidsrepræsentant, men sagde op i 1984. Drømmen om at drive en restaurant skulle afprøves, så det blev til et enkelt år med "Café Calvados" på Gl. Kongevej.





Ahlefeldtsgade



Mogens Sørensen bliver lidt ordknap, når han skal fortælle om den tid: - Det var en gammel drøm, der lå i maven, vil han kun sige. Senere tilføjer han dog, at man skal have penge med, hvis man skal drive spiserestaurant.

Interessen for mad og drikke er dog ikke aftaget hos Mogens Sørensen, der gerne laver mad – og det bliver kollegaen Inge Poulsen, der bryder ind for at rose den faglige sekretærs evner som gudsbenådet gourmet.

- Da det ikke gik med min restaurant, kom jeg for en kort periode til Københavns kommunes edb-afdeling. Da daværende faglig sekretær i PROSA Øst, Steffen Stripp, blev ny formand for PROSA, blev jeg valgt til faglig sekretær, fortsætter Mogens Sørensen næsten uanfægtet.

Den flade struktur

Mogens Sørensen henter endnu en kop kaffe, inden vi vender tilbage til PROSAs egen verden. Han synes, at foreningens bedste kendetegn er, at PROSA altid har været partipolitisk uafhængig.

- Det er også en fordel, at vi har så flad en struktur, at - hvis du har lyst - så er det forbausende nemt at komme i kontakt med formand eller næstformand og få indflydelse ved at blive aktiv.

- PROSAs styrke er helt klart, at vi er den eneste fagforening, der kun organiserer folk, der arbejder med it. Både HK, El-forbundet, Metal og Finansforbundet har medlemmer eller afdelinger, der organiserer it-medarbejdere, men det er ikke deres kernemedlemmer. Hos os finder du kun it-medarbejdere – med eller uden job. Omvendt kan den flade struktur, hvor mange skal tages i ed, også være vores svaghed. Det gør det utroligt svært for eksempel at ændre vores vedtægter, siger Mogens Sørensen.

For Mogens Sørensen at se skal PROSA overleve på at være et naturligt valg for it-medarbejdere.

- Vi skal være tydelige, anderledes eller bedre. Hvis det bare er lige meget, hvilken fagforening eller fagforbund, man er medlem af, så ville vi jo drukne.

Han synes stadigvæk, at jobbet som faglig sekretær for det meste er spændende og varierende, selvom der selvfølgelig er op- og nedture med sejre og nederlag for enkeltmedlemmer af PROSA.

Lige da interviewet slutter, ryger han på "en bagvagt", fordi en anden medarbejder i huset er blevet syg. Så også på denne klare vinterdag vil nogle medlemmer få Mogens Sørensen i røret og kan forvente et kontant og kompetent svar.

„PROSA, goddag.....“

Hvis du ringer til PROSA og har et spørgsmål i forbindelse med din ansættelse, får du måske Nete, Michael eller Githa i røret. Og der er nok at se til – for i it-branchen forsøger arbejdsgiverne ofte at overhale indenom.

AF JEANETTE GRØN NIELSEN, INFORMATIONSMEDARBEJDER

Sagerne gør indtryk



*Nete Valentin Christensen er jurist og arbejder i København med at besvare medlemmernes jobrelaterede spørgsmål.
Foto: Martin Foldgast*

Cirka fem medlemmer finder hver uge vej til Nete Valentin Christensens kontor i PROSAs København-kontor. De har – sammen med alle de telefoniske henvendelser - spørgsmål om ansættelseskontrakter, manglende lønudbetalinger og klausuler. For blot at nævne nogle af de sager, man kan støde ind, når man har arbejde – og som man har brug for ekspert-hjælp til.

Hvilke sager gør mest indtryk?

- Grove bortvisninger, hvor folk har oplevet fysisk at blive smidt ud – at chefen fylder dine ting i en flyttekasse, mens alle kolleger kigger på og beder om dine nøgler og følger dig udenfor, er ekstremt ydmygende. Også den korrespondance, vi ser i sager, hvor vi mener, medlemmet er bortvist fra arbejdspladsen uden saglig grund, gør indtryk på mig. Her

oplever medlemmet, at arbejdsgiveren skriver deltaljeret – og ofte ret grovt – om hvorfor, medlemmet blev opsagt. Argumenter som medlemmet tit slet ikke kan genkende og som skal gendrives, fortæller Nete Valentin Christensen, 32 år og juridisk konsulent.

Retssager er hårde

Mange spørgsmål – fx om ferie eller pension – klares hurtigt over telefonen, men indimellem taler Nete med et medlem, der er trådt så meget under fode, at retssag er en mulighed. Det kan være en sej omgang at føre en retssag, og Nete fortæller altid medlemmet, at de skal indstille sig på, at det bliver et hårdt og langt forløb. Hvis det går hurtigt, tager det et år. Man kan opleve, at tidligere kolleger skal vidne mod én i retten, og det er en barsk oplevelse.

- Jeg har da haft medlemmer, der har givet op undervejs, fordi det har for store omkostninger på fx hjemmefronten i forhold til det resultat, de synes, de kan opnå, hvis de vinder sagen, fortæller Nete Valentin Christensen, der samtidig understreger, at så snart, der er advokat og en sagsbehandler på, der kender sagen grundigt, er der mange medlemmer der for første gang i lang tid kan læne sig tilbage og føle sig trygge.

Dejligt arbejde

Nete kalder it-branchen for spændende og fræk – der er rigeligt at lave for en juridisk sagsbehandler. Den personlige kontakt med medlemmer, der kigger forbi, sætter Nete særligt højt. Hun kan følge med i kalenderen og se, hvornår visse typer sager dukker op på hendes bord:

- I januar ser jeg en del fyringer. Først på måneden er der konkurser og opsigelser. Og efter jul og sommerferie henvender medlemmer sig med en utilfredshed, som de har haft tid til at gå og summe over i ferien. De klager fx over for meget arbejdspress – stress er helt klart et it-branche-problem. Mange har noteret overarbejdstimer ned på en lille gul seddel, men vi kan kun hjælpe, hvis timerne er attesteret af arbejdsgiveren, så det skal man huske, opfordrer Nete Valentin Christensen til. En anden ting Nete oplever, at mange chokeres over er, at de ikke automatisk har ret til barns første sygedag – det har man kun, hvis det står i ansættelseskontrakten, en personalehåndbog eller hvis man er omfattet af en overenskomst, som giver denne ret.



Kæmper for rimelige ansættelseskontrakter

- For tiden ser jeg en del usaglige opsigelser. Enten er det en pseudo-begrundelse, som medlemmet føler i virkeligheden dækker over noget andet. Eller begrundelsen er rigtig, men arbejdsgiveren har glemt at give en advarsel først. Lønmodtageren skal nemlig have en chance for at forholde sig til kritikken og "forbedre sig", fortæller Githa Moxon, 40 år og juridisk sagsbehandler i PROSA, Århus. Halvdelen af arbejdstiden har Githa telefonvagt og taler der med 5-20 medlemmer dagligt, der lige skal høre om, hvordan det forholder sig med ferien, ansættelseskontrakten eller – som nævnt – om opsigelsen holder vand eller om PROSA kan gå ind og kæmpe for en erstatning, hvis medlemmet fx er op sagt uden en forudgående advarsel. Der kommer typisk også mange spørgsmål fra medlemmer ind på e-mail, og det passer Githa godt.

- Medlemskontakten er meget spændende, og det er dejligt at mærke, at vi gør en forskel og hjælper folk. Jeg nyder at yde service – både i form af professionel juridisk bistand og ved at have en god snak med folk. Og det er bekræftende, når man så får en tilbagemelding om, at de synes, det var et godt og kvalificeret svar.

Pension ikke en selvfølge

It-branchen halter lidt bagefter ift. goder som er en selvfølge i mange andre brancher, når vi taler om ansatte på individuelle kontrakter. Det ser Githa tydeligt i de kontrakter, hun bliver bedt om læse igennem, inden medlemmet skriver under.

- Ved en kontrakt, der fx ikke tilbyder pension, ekstra ferie/fridage eller barns første sygedag siger jeg til medlemmet, at det ikke er rimeligt, at han eller hun



- Hvis det er væsentligt for medlemmet, er det også væsentligt for mig, fortæller Githa Moxon, jurist i PROSA, derfor synes hun det er naturligt at gå ind i socialretlige sager, der aldrig ville ende i retten, men som handler om fx handicappede medlemmers udfordringer eller langtidssygemeldinger.

Foto: Henning Bagger/Scanpix

overhovedet ikke har nogen af de nævnte goder. Så prøver jeg at ruste dem til at kunne gå tilbage til arbejdsgiveren for at forhandle sig til bedre vilkår.



Når Michael er med til lønforhandling er de fleste chefer mere indstillede på at forhandle. Det betyder tre ud af fire gange, at medlemmet får mere i løn.

Foto: Claus Fisker/Scanpix

Hjælper med at hive løn hjem

Michael Gorm Nielsen har 12 års erfaring med at rådgive folk omkring spørgsmål og problemer med arbejdet, alligevel betegner han stadig sit job som et stort privilegium:

- Jeg hjælper folk med deres problemer og ikke to dage er ens, for arbejdet afhænger af, hvilke medlemmer der ringer ind og hvilke problemer, de har, forklarer Michael Gorm fra PROSAs kontor i Odense.

Hjælper med lønforhandling

Michael hjælper fx med spørgsmål om ferie og afskedigelser. Mange har spørgsmål om fritstilling og barselslov. Må man tage arbejde, når man er fritstillet og få dobbelt løn? Det er mange i tvivl om, ligesom de er det i forbindelse med den komplekse barselslov. Og er der problemer med at få chefen til bløde op i en lønforhandling, er Michael et godt bekendtskab:

- Alle har ret til at lade sig repræsentere ved deres organisation i en lønforhandling. Så når det er gået i hårdknude, kan det hjælpe at involvere os. Ofte betyder

PROSAs medvirken lidt ekstra i lønningsposen, fortæller Michael, der kalder lønforhandlingssituationen spændende, da den ofte er et psykologisk spil, der handler om at afkode modparten.

Fyringer gør indtryk

Psykologi handler det også om, når Michael taler med medlemmer, der er blevet fyret. Medlemmer der har været mange år på samme arbejdsplads og så oplever at blive fyret, ryger ofte helt ned med flaget – og det gør indtryk på Michael.

- Folk der troede, at de skulle være på jobbet, til de gik på pension, står pludselig uden arbejde. De er bekymrede over den økonomiske situation, men ofte allermest over at have mistet arbejdet. For mange danskere finder deres identitet i jobbet, og man skal næsten have prøvet det selv, for at kunne forstå, hvad disse folk tænker og føler, når de får en fyreseddel i hånden, mener Michael, der selv har oplevet fyring og langtidslidighed i 1980'erne. En erfaring han i dag kan bruge i sit job som faglig sagsbehandler i PROSA.

Fordi god medlemservice er det vigtigste

Det har måske ikke det mest mundrette navn, men ikke desto mindre er udvalget for individuel medlemservice meget central for PROSA. Udvalget har nemlig det politiske ansvar for, at en af PROSAs vigtigste ydelser - at servicere medlemmerne - bliver udført optimalt.



AF HANNE LYKKE JESPERSEN,
FAGLIG SEKRETÆR

Det er vores opgave at sikre, at PROSA til hver en tid leverer den bedste individuelle medlemservice. Vi udstikker retningslinier for, hvor grænsen går for, hvilke sager vi kører, og vi følger sagsbehandlingen tæt. Vi er hele tiden orienteret om nye tendenser på it- arbejdsmarkedet. Når vi så oplever disse nye tendenser, tager vi affære.

Ferie uden varsel

Et eksempel kan være, at vi inden for det seneste år har konstateret, at mange arbejdsgivere forsøger at aftale sig bort fra ferielovens varsler i en opsigelsessituation. Sådan, at hvis du bliver opsagt eller selv siger op den 30. april, kan du blive pålagt at holde ferie i hele maj måned – både hoved-ferie og øvrig ferie. Efter ferieloven skal hovedferien ellers varsles med tre

måneder. Om du i forvejen havde aftalt at holde ferie i juli eller august er i den forbindelse lige meget. Vi har lavet et juridisk udredningsarbejde på den fidus og hævder, at det ikke er i overensstemmelse med de muligheder, som ferieloven ved ændringen for fire år siden lagde op til. Vi har skrevet til ferielovskontoret i den anledning, men fik ikke hjælp i svaret. Så nu venter vi på at kunne køre en principiel retssag om dette spørgsmål.

Kontrakter på dansk

Et andet eksempel på et emne, vi har taget op på den måde er et krav om, at ansættelseskontrakter skal være på dansk. Vi ser nemlig stadig flere kontrakter på andre sprog, fortrinsvis engelsk eller amerikansk. Det kan ind i mellem være meget vanskeligt at gennemskue termer og vendinger i disse kontrakter. De er meget ofte skrevet, så man får det indtryk, at det skal være svært. F.eks. kan det være meget vanskeligt at tolke bonusaftaler. Det er ikke lykkedes os at komme igennem med kravet endnu. Der er i den danske lov om ansættelseskontrakter overhovedet ikke nogen krav til, hvilket sprog kontrakterne skal være på.

Værktøjer

Vi arbejder også hele tiden på at lave værktøjer, som kan gøre medlemmerne opmærksomme på deres rettigheder og muligheder for at forbedre løn- og arbejdsvilkår for de mange, som arbejder på individuelle ansættelseskontrakter. Værktøjerne kan selvfølgelig også bruges af mange andre. Vi har f.eks. en række standardkontrakter, som kan bruges i enhver situation, fuldtidsbeskæftigelse, deltidsbeskæftigelse, tidsbegrænset eller fast, med rådighedsvagt osv. Vi har også lavet en lang række pjecer, som

fortæller om dine rettigheder. Klik ind på www.prosa.dk/publikationer og se på udvalget. Vi har også ansvaret for en faglig håndbog, hvor man kan få rådgivning om en lang række emner. Og vi skal også i gang med at se på den vejledning, du kan finde på internettet. Det er vores mål, at den skal blive langt bedre.

Tilfredshedsundersøgelse

Vi håber selvfølgelig, at du er tilfreds med den service, vi leverer. Men vi vil hellere vide det. Både det positive, så vi kan styrke det, men også det negative, så vi kan blive bedre. Derfor vil vi inden længe lave en tilfredshedsundersøgelse, hvor vi vil spørge nogle af de, vi har kørt sager for, hvordan de var tilfredse med det. Man kan selvfølgelig også altid maile til os med gode idéer på hlj@prosa.dk.

3 flasker vin for et godt navn

Vi leder efter et godt navn til den service, vi udbyder. "Individuel medlemservice", kender alle internt i PROSA, men for medlemmerne er det måske ikke ganske klart, hvad det handler om. Det er først og fremmest vigtigt på internettet, at navnet er sigende for den, der skal have gennemset en kontrakt, lige er blevet afskediget, ikke har fået sine feriepenge eller har brug for rådgivning til indgåelse af aftale om rådighedsvagt. "Individuel Medlemservice" vil måske ikke lige være det første man søger under på nettet i den situation. Kan du finde på et godt navn, så kvitterer vi med tre flasker god rødvin. Send dit forslag til: hlj@prosa.dk inden d. 31/3.



Det skal bare fungere



Thomas Kølle er en ud af fire almindelige medlemmer, der er med til at sørge for, at PROSAs rådgivning til medlemmerne er optimal. Han har selv prøvet at have brug for PROSAs hjælp, da hans arbejdsplads gik konkurs.

AF JEANETTE GRØN NIELSEN,
INFORMATIONSMEDARBEJDER

Fire almindelige medlemmer er med i udvalget, der beskæftiger sig med, hvordan PROSA hjælper medlemmer, når noget i deres ansættelsesforhold er gået i hårdknude: individuel medlemsservice kaldes det (forkortes IMS). Thomas Kølle, 29 år, er en af dem. Han læser på IT-Universitetet sideløbende med deltidsarbejde som programudvikler. Sammen med PROSAs næstformand og to faglige sekretærer beskæftiger han og de tre andre aktive udvalgsmedlemmer i det forholdsvist nye udvalg sig med spørgsmål som: Hvilke sager hjælper PROSA med? Hvordan hjælper PROSA? Er hjælpen god nok og er medlemmerne tilfredse?

Vi skal tænke kvalitet

Inden Thomas Kølle selv blev aktiv i PROSA – de sidste fire år har han været aktiv i ØST-bestyrelsen og senest også i Hovedbestyrelsen – fik han selv brug for den hjælp, som den individuelle medlemsservice giver. Hans arbejdsplads gik nemlig konkurs, og han fik god hjælp af PROSAs faglige sekretærer i den situation.

- Den service vi giver medlemmerne skal bare være i orden. Det er jo kernedyden for en fagforening, fortæller Thomas Kølle og fortsætter om udvalgsarbejdet:

- Det handler om at tænke kvalitet. Hvad vil folk have af deres fagforening, når de kommer ud i problemer i deres ansættelse?

Presse og pjecer

Udvalgsarbejdet betyder fx at tage politisk affære eller påvirke medierne, hvis en given sag har principiel karakter eller udvalget kan se, at en problemstilling for medlemmerne udgør en decideret tendens. De går ind i evt. klager fra medlemmer over den rådgivning, de har fået. Det kan også betyde at få skrevet lige dén pjeces som vil besvare medlemmernes spørgsmål om et givent emne. Lige nu er fx pjecen "Når vi kører en sag for dig" ved at blive lavet. Thomas og de øvrige tre aktive medlemmer læser med over skulderen i tilblivelsesprocessen og er garant for, at de "dumme" spørgsmål bliver stillet – og besvaret.

Og netop det, at alle bliver hørt og siger deres mening er udvalgets styrke, fremhæver Thomas Kølle:

- Det er et godt fungerende udvalg, hvor det er holdpræsentationen der gør, at det nytter, det vi laver. Der bliver hele tiden fulgt op på sagerne, så udvalget er opdateret.

Kontrakter bør være på dansk

Noget af det Thomas og det øvrige udvalg på deres 10 årlige møder senest har talt om, er tendensen til, at ansættelseskontrakter i stigende grad udformes på engelsk.

- Det burde være forbudt at få stukket en engelsk ansættelseskontrakt i hånden. Det bør ikke være det engelske, der skal fortolkes – men det danske, mener Thomas Kølle.

Aktiv i udvalget for individuel medlemsservice (IMS)

Navn: Thomas Kølle

Alder: 29 år

Uddannelse: datamatiker og læser nu på IT-U

Arbejde: programudvikler to dage om ugen

Aktiv i PROSA: I tre-fire år

Tidsforbrug på arbejdet i IMS-udvalget: 10 møder om året med ca. to timers forberedelse til hvert

Øst, vest - hjemme bedst

Ved du, om du er ØST eller VEST-medlem? Og hvorfor? PROSA er opdelt i seks lokalafdelinger – og der er faktisk en del omtanke bag ved, hvorfor PROSA - med kun 13.000 medlemmer - er opdelt i netop disse seks lokalafdelinger.

AF THOR TEMTE, REDAKTØR.

PROSA-medlemmer er organiseret i seks lokalafdelinger, fordi det giver medlemmerne stor indflydelse på foreningens faglige politik og liv, og fordi organisationen af medlemmerne i grupper med fælles interesser giver det største engagement i fagforeningen. De allerfleste PROSA-medlemmer er ansat på private arbejdspladser og er medlem af enten ØST eller VEST-afdelingen. Her er det ofte den enkelte, der, i forhandlinger med sin egen arbejdsgiver, aftaler løn- og ansættelsesforhold. Denne del af PROSAs medlemmer er den absolut største del og den mest arbejdskrævende for organisationen. Ikke fordi vi er kede af det arbejde I giver – vi er her faktisk for jer.

ØST og VEST servicerer privatansatte

Men når enkeltindivider står over for arbejdsgiveren og skal sikre sig selv ordentlige løn- og arbejdsforhold, stiller det nogle helt særlige krav til PROSA. Derfor har PROSA valgt at etablere to lokalafdelinger, hvor netop medlemmer med individuelle ansættelsesforhold organiseres: ØST og VEST. Hvis du er ansat på en mindre privat arbejdsplads sammen med en lille håndfuld andre it-folk, så er du – hvis du arbejder øst for Storebælt, medlem af PROSA/ØST. Hvis du bor vest for Storebælt, så er du medlem af PROSA/VEST. Lokalafdelingerne vælger egne bestyrelser, hvis hovedopgave er at identificere de serviceydelser, som medlemmerne har behov for og sikre, at disse etableres og gennemføres i en kvalitet, som medlemmerne kan være tjent med. Hovedbestyrelsen har nedsat et udvalg - IMS-udvalget (individuel medlemsservice, se portræt side 24 + 25) - der løbende diskuterer og udvikler PROSAs service overfor medlemmerne. Det er det udvalgsarbejde, dette nummer af PROSAbladet handler om og

nummeret er udarbejdet i samarbejde med IMS-udvalget.

Fanger de nyeste problemer

De to lokalafdelinger – ØST og VEST - har hver sin faglige sekretær tilknyttet, der har det som opgave at servicere de individuelle medlemmer. Disse faglige sekretærer sidder i lokalafdelingernes bestyrelser og bærer medlemmernes oplevelser på arbejdspladserne med ind i bestyrelserne og i bestyrelsesarbejdet. Det på denne måde PROSA blev opmærksom på, at aktieoptioner pludselig var blevet hot som supplement til lønudbetalingen, og derfor valgte at lave en pjece netop om dette. Det var også på denne måde, PROSA blev klar over, at overvågningen

af medarbejdernes e-mail og anden internettrafik i stigende grad var en aktivitet, der forekom fra arbejdsgiverside. Senest er der kommet en tendens til at tvinge opsagte medarbejdere til at afvikle ferie i opsigelsesperioden.

Ansæt i SAS, CSC eller staten

PROSA har pt. to store overenskomster – en på SAS og en på CSC - og en række overenskomster inden for det statslige område. Løn- og ansættelsesforholdene på disse arbejdspladser reguleres først og fremmest gennem kollektive aftaler mellem de lokalafdelinger i PROSA, der har overenskomsten og modparten: arbejdsgiveren.

Her hører du til:

- ØST: Hvis du bor øst for Storebælt
- VEST: Hvis du bor vest for Storebælt
- CSC: Hvis du er ansat på CSC
- SAS: Hvis du er ansat i SAS
- STAT: Hvis du er ansat i staten
- STUD: Hvis du studerer

Kontakter

PROSA/ØST

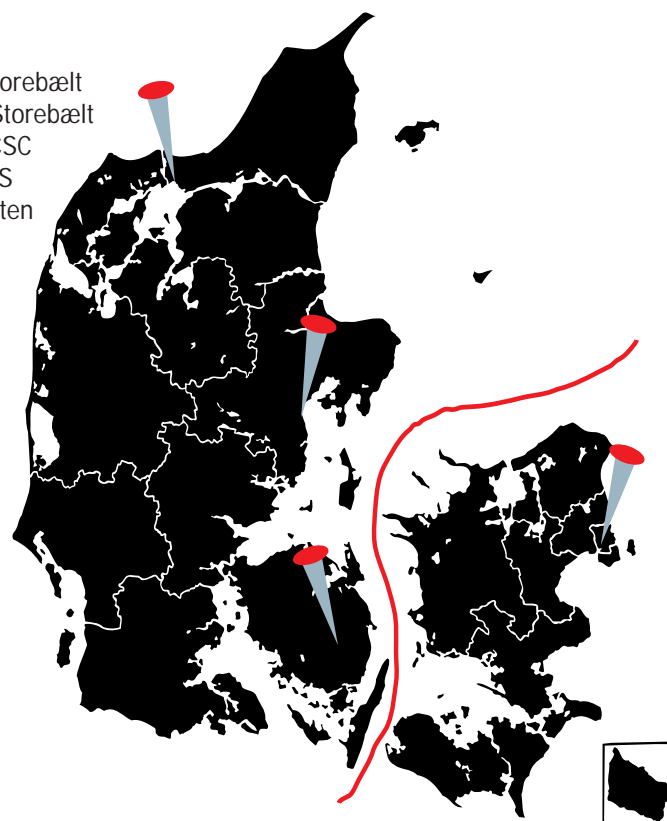
Tilknyttet faglig sekretær:
Mogens Sørensen

Afdelingskontor i København
Ahlefeldtsgade 16
1359 København

PROSA/VEST

Tilknyttet faglig sekretær
Hanne Lykke Jespersen

Afdelingskontor i Århus
Møllegade 9 – 13.
8000 Århus C.





Vil du have indflydelse og input, så se her:

- er du interesseret i beslutningsprocesser?
- vil du arbejde med forholdene i it-branchen?
- vil du være med til at skabe debat om it's påvirkning af samfundet?
- vil du afprøve dit organisationstalent?
- og er du klar til en spændende tid med masser af udfordringer og udvikling?

Så kom og afprøv nogle af dine talenter og bliv en del af PROSAs aktivist team. I PROSA arbejder vi med samfunds- og forbunds aktuelle mærkesager indenfor forskellige områder, med udgangspunkt i vilkårene for it-professionelle. Du har derfor muligheden for at arbejde indenfor det område, som netop interesserer dig. Måske har du en holdning til kompetenceudvikling og (efter)uddannelse? Eller har du lyst til at vide mere om fx patentrettigheder eller arbejdsmiljø? Eller har noget helt andet din interesse? Uanset hvad, tør vi næsten love, at vi har enten ansatte, medlemmer eller udvalg der kan udfordre dine interesser. Så er du studerende, ledig, pensionist, i arbejde eller bare interesseret i at udvikle dig og være en aktiv del af dit forbund, så hører vi meget gerne fra dig.

Læs mere på www.prosa.dk/Om_PROSA/Udvalg/ eller kontakt næstformand Niels Bertelsen på nib@prosa.dk eller tlf. 3336 4123

Udvalg i PROSA

PROSA har en række udvalg nedsat af hovedbestyrelsen til at tage vare på foreningens politik på de forskellige områder.

Arbejdsmarkedsudvalget

- kontakt næstformand Niels Bertelsen

Arbejdsmiljø

- kontakt faglig sekretær Eva Christensen

Hvervning & fastholdelse

- kontakt faglig sekretær Carsten Larsen

IT, samfund & profilering

- kontakt Peter Ussing, formand

Individuel medlemservice

- kontakt faglige sekretær Hanne L Jespersen

Faglig-uddannelse

- kontakt faglig sekretær Steen Andersen

Uddannelse, Ledighed og Kompetenceudvikling (ULK)

- kontakt faglige sekretær Mads Kellermann

Redaktionsudvalget for PROSAbladet

- kontakt redaktør Thor Temte

Redaktionsudvalget for PROSAbladet er nedsat af DF

DA DEN HER VAR MODERNE...



IBM PC XT (1983) - 8086 CPU, 1 MB RAM, 10 MB HD, 4.77 MHz, 16-bit bus, 10 MHz, MS-DOS 1.0

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

Danmarks eneste rigtige it-fagforening

Vi var den første for 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

Bag om den mest præcise it-lønstatistik

STEEN ANDERSEN OG ALLAN PLEMAN
FAGLIG SEKRETÆR OG FAGLIG KONSULENT

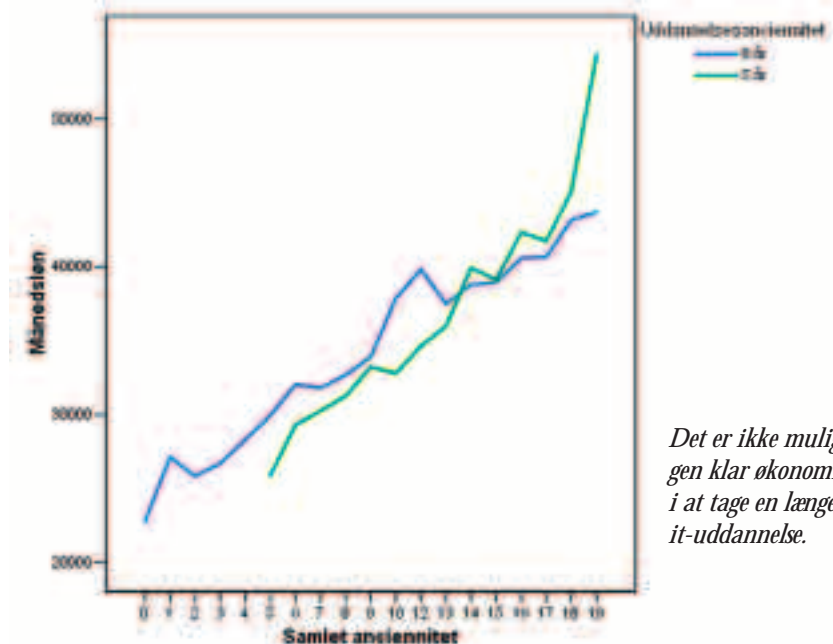
En gang om året indsamler PROSA lønoplysninger fra medlemmer og andre interesserede it-folk til brug for den årlige lønstatistik. Rigtigt mange indtaster deres oplysninger, så PROSA har den mest omfattende lønstatistik for it-faget. Det er en af de aktiviteter, hvor de fleste PROSA-medlemmer kan bidrage og den færdige statistik kommer alle til gode. Lønnen skal forhandles, og evt. stillingskift skal overvejes – hvad enten man er ansat i det private eller i det offentlige, ansat på en overenskomst eller på individuelle vilkår. Ledige bruger tallene ved ansættelsessamtaler.

Sådan var det i starten

PROSA begyndte med at udarbejde lønstatistik tilbage i 1973. I de første mange år forgik indsamlingen via arbejdspladsrepræsentanterne (APR). APR'erne fik tilsendt lønstatistik-skemaerne som de så sørgede for, at medlemmerne udfyldt, herefter sendte APR'erne dem tilbage til PROSA. Denne metode var effektiv, så længe PROSAs medlemmer var koncentreret på større arbejdspladser. Således fik vi i 1976 svar fra 60% af PROSAs medlemmer. I 1998 var tiden definitivt løbet fra at lade APR'erne samle ind på arbejdspladserne, da det betød, at de mange arbejdspladser, hvor der kun var få PROSA-medlemmer, blev alt for dårligt repræsenteret i statistikken. I stedet gik vi over til at sende spørge-skemaerne ud til det enkelte medlem.

Internettet

Den ny form gav en noget bedre repræsentativitet, men ikke en markant højere svarprocent. Kollegialt pres er trods alt en af de mest effektive metoder, hvis man skal have en høj svarprocent. I 2001 gjorde vi det muligt at taste ind over nettet. Det første år fik alle tilsendt spørgeskemaet og en kode, som kunne



Det er ikke muligt at se nogen klar økonomisk fordel i at tage en længerevarende it-uddannelse.

bruges på nettet. Siden har vi valgt ikke at sende skemaet med ud, da langt de fleste fortrækker at indtaste direkte over nettet. Det er dog stadig muligt at få tilsendt et papirskema, hvis man beder om det.

Over 3000 besvarelser

Lønstatistikken er nu oppe og rumme over 3000 besvarelser, hvilket gør den til den absolut mest præcise og detaljerede lønstatistik for de it-professionelle. Vi kan da også se, at lønstatistikken er meget besøgt, og vi får løbende henvendelser fra både medlemmer og arbejdsgivere, der spørger til detaljer om statistikken.

Ingen facitliste

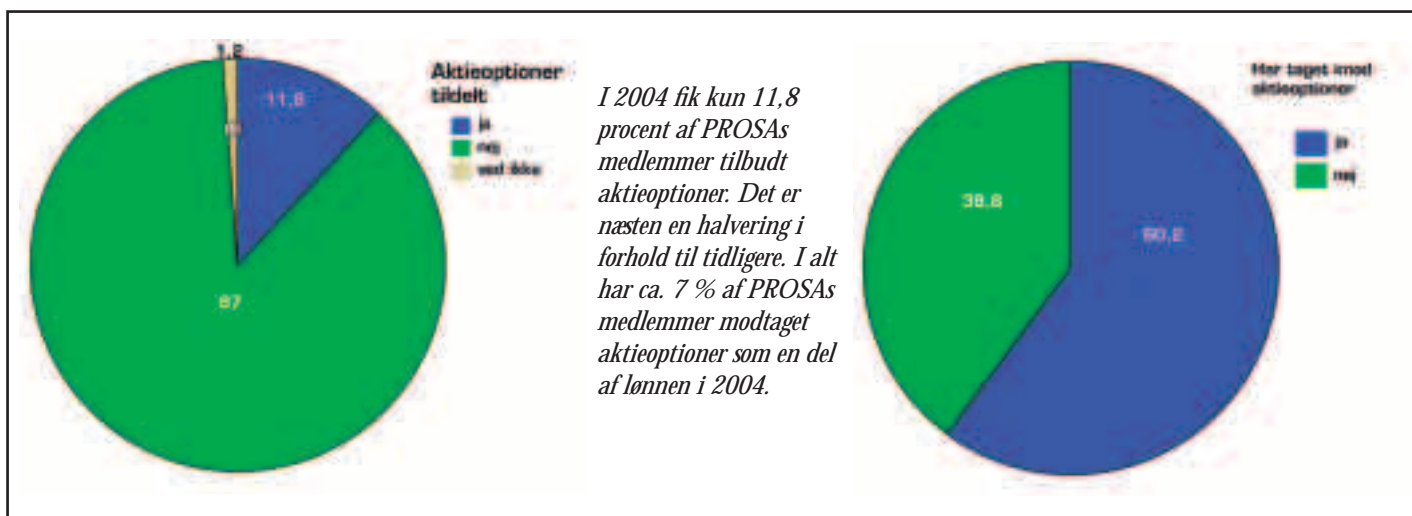
En lønstatistik er dog ikke en facitliste som du - eller din arbejdsgiver - kan slå op i, for at se, hvad du skal have i løn. En lønstatistik er derimod en dokumentation, et værktøj, som viser noget om lønforholdene inden for it-faget på et bestemt tidspunkt. Denne dokumentation kan bruges ved lønforhandlinger. Endvidere er det lønstatistikken, der kan fortælle os, at den sjette ferieuge og arbejdsgiverbetalt pension også er slået igennem på det ikke-overenskomst dækkede område.

Udviklingen i løn og arbejdsforhold

Udover de konkrete løn-data forsøger vi også at følge med i nogle af de andre forhold, der er afgørende for de it-professionelles løn og arbejdsforhold. Der er tale om forhold som efteruddannelse, aktieafløsning, klausuler, arbejdstid med mere. Formålet er både at give PROSA en konkret viden, som vi kan bygge vores politik på og få aflivet nogle af de myter, der til tider flourer om branchen. F.eks. når vi skal forklare Folketinget, at de nuværende regler om kunde- og konkurrenceklausuler giver problemer for de it-professionelle.

Åben for alle

Lønstatistikken har altid været anvendt som rekrutteringsredskab og profileringsredskab på arbejdspladserne. Når vi gennem APR-nettet har opfordret ikke-medlemmer til at deltage, er det vores håb, at det opleves som en positiv mulighed for at præsentere PROSA, og giver vores medlemmer en anledning til at diskutere fagforening med kollegaen. samtidig med, at det giver folk mulighed



for at se, hvad PROSA kan i praksis. Der er ikke meget ved at deltage i en undersøgelse, hvis man ikke får resultatet at se. Derfor har vi i PROSA også valgt at lade det være muligt for alle at se lønstatistikken - også selvom man ikke er medlem af PROSA. For APR'eren er det også en mulighed for, at man ved en aktiv indsats, får virksomheden placeret ind på lønindekset.

Vi laver lønundersøgelse for jeres virksomhed

At få brugt lønstatistikken mere aktivt på arbejdspladserne, er en af de ting, vi aktuelt arbejder med. I dag er 96% af dem, der udfylder lønstatistikken, PROSA-medlemmer. Vi tror ikke på, at vi kommer tilbage til fordelingen i 1976, hvor kun 70% af dem, der svarede på lønstatistikken, var PROSA medlemmer. Men det må være muligt at få væsentligt flere virksomheder med i lønindekset. Samtidig ønsker vi at give de lidt større arbejdspladser mulighed for at bruge vores lønstatistikværktøjer mere aktivt. Det betyder, at I har mulighed for at få kørt jeres egen lille lønundersøgelse på virksomheden, som I herefter kan sammenligne med vores generelle tal. Ønsker du at få undersøgt lønforholdene på din virksomhed, skal I blot kontakte os på enten apl@prosa.dk (Allan Pleman) eller

FAKTABOKS

Løn

I PROSAs lønstatistik har vi angivet lønnen for privatansatte for en arbejdstid på 37 timer ugentlig – eksklusiv frokost. Dette er den "mest normale" arbejdsperiode. Lønnen er ekskl. arbejdsgivers pensionsbidrag, eventuelle skifteholdstillæg, overtidbetaling, rådighedstillæg mv., men inkl. faste tillæg, fx. personlige tillæg. Arbejdsgivers pensionsbidrag er ikke medregnet.

For offentligt ansatte er lønnen beregnet for en 37 timers uge inklusiv frokost.

For de fleste vil det være mest relevant at se på lønnen i sammenhæng med deres it-erfaring. I statistikkerne er it-erfaring som: Den normerede studietid for din it-uddannelse, din it-erhvervs erfaring, der er det antal år, du har arbejdet professionelt med it. Det betyder f.eks., at en datamatiker starter med en it-erfaring på to år.

Kvartiler og medianer

Som mål for lønnen bruges foruden gennemsnitsløn kvartiler og medianer. Kvartil- og medianlønninger viser, hvordan lønspredningen er på et løntrin. Udover, at du kan bruge oplysningen til at se, om der er stor lønspredning på dit løntrin, kan du bruge oplysningerne til at kontrollere, at du holder niveauet. Hvis du ifølge sidste års statistik lå i øverste kvartil, bør du stadig ligge i dette. Kvartiler og medianer findes ved at tage oplysningerne for et enkelt løntrin. Hvis der for eksempel er 200 lønninger på et trin, vil nr. 51 i rækken være nedre kvartil, nr. 101 vil være median og nr. 151 vil være øvre kvartil.

Usikkerhed

Statistikkerne er repræsentative. På enkelte trin er tallene dog usikre. Det sker, at nogle få personer på et anciennitetstrin bevirker, at tallene her er højere end på det efterfølgende trin. Du bør derfor også kigge på de omkringliggende anciennitetstrin, for at se, om lønnen ser rimelig ud.

Andre statistikker

Det sker undertiden, at arbejdsgivere fortæller om en statistik, han er i besiddelse af. Hvis arbejdsgiveren ikke vil fremlægge statistikken – og det skal være hele statistikken for at sikre, at der ikke er plukket noget ud – skal du afvise at diskutere tallene. Hemmelige statistikker kan rimeligvis ikke være et grundlag for en forhandling.

Find dine rettigheder på internettet

Hvor får du digital hjælp til dine spørgsmål om fx løn og barsel? Det giver PROSA dig et bud på her.

AF PETRA HUSUM, FREELANCE

Løn- og arbejdsvilkår er et stort område med mange hjørner. Mange emner er væsentlige - løn, aktieløn og aktieoptioner, arbejdsmiljø, ansættelseskontrakter, arbejdstid og overarbejde, ferie og orlov, opsigelse og fritstilling, barsel og adoption, omsorgsdage, sygdom, klausuler, ophavsret og opfindelser, pension osv. Denne artikel er tænkt som inspiration til, hvor man kan finde gode og solide oplysninger om et udvalg af disse emner på internettet. Et oplagt sted at begynde er selvfølgelig i den fagforening, man er medlem af. Og generelt er det da også fagforeningerne og fagforbundene, der har de fleste oplysninger omkring løn- og arbejdsvilkår. Men da fagforeningerne hver især har områder, de specielt vægter, kan det godt betale sig at gå på opdagelse forskellige steder efter det emne, man søger oplysninger om.

Få inspiration til lønforhandlingerne

Lønforhold er for mange en vigtig del af en ansættelse. Nogle fagforeninger udarbejder årlige lønstatistikker, der bliver udarbejdet på grundlag af spørgeskemaer til medlemmerne om deres løn- og pensionsforhold på et givet tidspunkt. Så lønstatistikkerne viser altså noget om lønforholdene inden for faget på et bestemt tidspunkt, og kan bruges som inspiration i lønforhandlingerne. De lønstatistikker, der viser noget om lønforholdene i it-branchen er:

www.prosa.dk/loen_job/loenstatistik/: PROSAs lønstatistik, der udarbejdes hvert år (indsamling af data er netop slut). Lønstatistikken er opdelt efter offentlig kontra privat ansættelse i hhv. Øst- og Vestdanmark, arbejdsfunktion



og anciennitet. Der er lønstatistik for nyuddannede inden for de væsentligste uddannelser samt et lønindeks for de største virksomheder (over fem ansatte).

www.ida.dk/Ansæt/Loen/Loenstatistik/: Ingeniørforeningen udsender i december måned en lønstatistik til alle medlemmer. Statistikken indeholder bl.a. lønoplysninger fordelt på uddannelsesanciennitet, ingeniørretning for såvel offentligt som privatansatte ingeniører. Man skal dog af uransagelige grunde være medlem af IDA for at se den fulde statistik.

www.samdata.dk/funktion/loenstatistik.asp?m=4: Samdata er HKs afdeling for it-ansatte. Samdatas lønstatistik udarbejdes også årligt, og man kan få vist lønninger i hele landet, provinsen eller København efter anciennitet, arbejdsfunktion og/eller jobstatus. Der er ingen opdeling på privat/offentlig ansættelse med udtagelse af statistikken for datamatikere, der vises for hhv. kommunal, privat og statslig ansættelse.

www.jobindex.dk/cgi/cv/salaryindex.cgi: Via 'Check din løn' på jobportalen Jo-

index kan man checke sin løn eller sin lønforventning. Man indtaster sin jobkategori, sin jobtitel, landsdel, uddannelsesniveau m.m. og kan herefter se, hvordan lønniveauet/forventningerne er for de 20 cv'er på Jobindex, der svarer mest til en selv. Baggrundsmaterialet her er nok noget tyndt - specielt da lønniveauet lægges ud fra nogle forventninger til løn, og antallet af personer, der lægges til grund er noget spinkelt, men man kan jo tage det med den gran salt.

Bliv mere dus med reglerne om aktieløn og aktieoptioner

Mange ansatte - og ikke mindst it-folk - bliver konfronteret med aktieløn og aktieoptioner i forbindelse med en ansættelse. Et område, der har været genstand for meget kritik, og som det også kan være svært for den enkelte at overskue. Man vil gerne have svar på spørgsmål som: Kan man tabe penge på en aktieoption? Hvornår skal man betale skat? Mister man optionen, hvis man siger op? Der er tilsyneladende ikke mange websteder der beskæftiger sig med regler og vilkår for aktieoptioner og aktieløn. Ingeniørforeningen har taget udfordringen op på www.ida.dk > Ansæt > Ansættelsesvilkår



> **Aktieoptioner.** Her får man information om hvad, der er vigtigt at vide om aktieoptioner. F.eks. at aktieoptioner er en ret, men ikke en pligt til at købe eksisterende aktier i arbejdsgiverens selskab. Reglerne om beskatning af aktieoptioner gennemgås med eksempler. Arbejdsgiverens oplysningspligt omtales, og der er en gennemgang af de nye regler om lønmodtagernes rettigheder ved ansættelsens ophør.

Et afsnit om aktieløn fortæller kort om aktieløn/medarbejderaktier, og hvad der er vigtigt at være opmærksom på i den sammenhæng.

En jungle af sider om arbejdsmiljø

Et lige så væsentlig område er arbejdsmiljøet, som ofte først bliver rigtig interessant, når det ikke er godt. Hvis man ikke beskæftiger sig med arbejdsmiljø til daglig, er det et område, hvor det kan være svært at orientere sig. I første omgang er det svært bare at finde ud af, hvilke aktører, der findes inden for området. Et rigtigt godt overblik over de forskellige aktører på arbejdsmiljøområdet fandt jeg på www.aoffakta.dk/aktoerer/.

Sider der ikke opdateres

Hvis man søger på internettet efter 'arbejdsmiljø' får man links til tilsyneladende gode og informative hjemmesider om emnet, men ved nærmere efterforskning er disse sider i kraft af strukturændringer/ nedskæringer på området ikke opdateret. Mange af disse websteder var etableret af Arbejdsmiljørådets Service Center, der blev nedlagt med udgangen af 2004, og deres arbejde er - i hvert fald på webområdet - ikke fulgt op. Så websteder som 'Den psykiske arbejdsmiljøportal - God arbejdslyst' og 'Webstedet om ensidigt, gentaget arbejde' bliver ikke opdateret, og går man til www.ami.dk, som der ellers henvises til i stedet, bliver man skuffet.

Gode websteder om emnet

www.arbejdsmiljoportalen.dk:

HK har oprettet webstedet 'ArbejdsmiljøPortalen', der giver mange oplysninger om emnet. Under 'Psykisk arbejdsmiljø' finder man oplysninger om alenearbejde, sexchikane, stress osv. og under 'Fysiske

arbejdsmiljø' kan man f.eks. læse om hjemmearbejdspladser, indeklima, lyd, lys, museskader m.v. På webstedet findes mange nyheder om arbejdsmiljø generelt, links inden for det enkelte emne samt mulighed for at stille spørgsmål om arbejdsmiljø.

www.at.dk:

Arbejdstilsynets hjemmeside er svær at komme uden om, hvis man skal hente information om gældende regler. Arbejdstilsynet er den danske myndighed på arbejdsmiljøområdet, som fører tilsyn med virksomhederne, udarbejder regler om arbejdsmiljøforhold og informerer om arbejdsmiljø.

Barsel, adoption og omsorgsdage

Reglerne om barselsorlov er også indviklede, da der dels findes regler både for 'almindelige' fødsler, adoption, flerlinger, spædbarnsdød samt regler om udskydelse, fordeling mellem forældrene osv.

Mange hjemmesider berører emnet

Mange fagforeninger, arbejdsgiverforeninger, kommuner, interesseorganisationer skriver om barsel, men de bedste steder med de faktuelle oplysninger jeg har fundet, er udarbejdet af dem, der sidder med ansvaret også. Det drejer sig om:

www.danmark.dk:

Gå ind under Samfundsnøglen > Fra vugge til grav > At få barn > Barselsorlov. Her er en god og kortfattet beskrivelse af reglerne, uddybende regler for forældre i specielle situationer samt god beskrivelse af økonomien under barsel. Det er også her man finder - og igen i letforståelig og struktureret form - regler for 'Orlov til børnepasning' og 'Omsorgsdage'.

www.bm.dk/barselsorlov:

Beskæftigelsesministeriet har med held fået beskrevet lovgivningen omkring barsel og adoption i 17 punkter med



sigende overskrifter (f.eks. 'Muligt at udskyde noget af orloven'). Et af punkterne hedder 'Eksempler' og beskriver otte forskellige måder at sammensætte barselsorloven på ud fra otte familiers konkrete situation. Man kan f.eks. læse historien om Susanne og Anders, der holdt ferie midt i orloven. Man kan også her læse om børnepasningsorloven.

www.prosa.dk/loen_job/barsel/faq/gravid.shtml:

PROSA har lavet en god FAQ om barsel, der også giver svar på nogle af de andre spørgsmål, man har i forbindelse med graviditet og fødsel, f.eks. 'Kan jeg kræve noget af mit arbejdsmiljø, når jeg er gravid?'. FAQ'en er delt op i sektionerne: 'Jeg er gravid', 'Jeg har født', 'Efter min orlov' og 'Gammel orlov (børnepasningsorloven)'.

Alle de andre emner

Og så er der de emner jeg ikke fik omtalt: arbejdstid og overarbejde, pension, ferie og orlov, sygdom, klausuler, ophavsret og opfindelser, ansættelseskontrakter. Hvis du går på opdagelse på de hjemmesider, jeg har brugt i artiklen, vil det helt sikkert hjælpe dig til at finde oplysninger om disse emner også. Læs f.eks. om konkurrenceklausuler på www.ida.dk, eller find alt om ferie på www.hk.dk > faglig service > ferie

Fagforeningerne skal gøre sig umage

Er der nogle fordele ved at være medlem af en fagforening? Kan vi ikke godt klare det selv? For de yngre generationer er der ikke altid tale om en tydelig fordel af et medlemskab, så fagforeningerne skal lære at reklamere bedre for varerne på hylden.

AF HANNE BROS, FREELANCEJOURNALIST

Det er ikke længere nogen selvfølge at være medlem af en fagforening. PROSABladet har derfor sat to it-folk stævne, der har hver sin indgangsvinkel til faget og fagforeningens rolle.

Den ene er Holger Ølholm, der arbejder hos Nokia.

- Jeg er ikke medlem af en fagforening, fordi jeg simpelthen ikke kan bruge det til noget. Jeg har aldrig arbejdet for et firma, der havde en overenskomst. Det kan lyde egoistisk, men det er jo en hård branche, så det gælder om at være god til individuel lønforhandling, mener han.

- Så jeg har vurderet, at jeg ikke har brug for det.

Holger Ølholm har siden 1997 arbejdet inden for telefoni, da han fik arbejde for Øresundsforbindelsen i 1995.

Sikkerhedssele

Ved siden af ham sidder Martin Lindboe, der arbejder som systemudvikler i Kapow Technologies. Han er så småt begyndt at blive aktiv i PROSA, som han meldte sig ind i som nyuddannet datamatiker i 2002. Han synes, at han havde nytte af PROSA, da han skulle ansættes i sit nuværende job:

- Jeg skulle have en individuel kontrakt, og der havde jeg gavn af den vejledning, jeg fik i PROSA. Jeg fik fjernet nogle ting og tilføjet noget andet, inden jeg skrev under. Jeg har et projekt ved siden af arbejdet, som den oprindelige kontrakt kunne have forhindret mig i at udføre, forklarer han.

Martin Lindboe kan godt forstå, at ikke alle har brug for en fagforening, men han kan godt selv bruge det faglige netværk som ansat på en mindre virksomhed:

- Som ansat i en mindre virksomhed,

tager jeg en større chance rent jobmæssigt, end hvis jeg havde valgt en større virksomhed. Medlemskab af en fagforening giver mening, ligegyldigt om du vælger den sikre vej eller den hurtige – ligesom en sikkerhedssele er en god idé, uanset om du kører i en Volvo eller en Porsche.

Overenskomst eller ej?

Holger Ølholm mener, at den, der gør en indsats, skal belønnes for det – en overenskomst har ingen fleksibilitet og kan virke begrænsende. Martin Lindboe giver ham til dels ret.

- Jeg tror ikke, at jeg havde råd til at være ansat i det offentlige i dag. Det er da fint, at der er aftaler om for eksempel løn under barsel og lignende – men det generelle lønniveau er ikke højt. Jeg synes kun PROSA skal lave overenskomst, der hvor det er muligt eller ønskværdigt. Så kunne man hjælpe os på individuelle kontrakter – for eksempel så de stille medarbejdere også får sagt højt, hvad de er værd. Det kan for eksempel ske ved at holde flere kurser i lønforhandling.

For Holger Ølholm at se, er overenskomster smarte for produktionsvirksomheder med mange ansatte:

- Tænk hvis alle slagteriarbejderne skulle ind til chefen og forhandle individuel løn! De har brug for en fagforening til at sikre dem mod for eksempel nedslidning, siger Holger Ølholm, der selv synes, at han har et job i den helt anden ende af skalaen:

- Helt ærligt ville jeg ikke opnå noget ved at være medlem. PROSA kan ikke gøre noget konkret for mig. Jeg har et meget specialiseret job i telebranchen, som jeg ikke tror, der bliver udbudt kurser i. Et

andet eksempel, jeg kan bruge, er fra da jeg var ledig i ni måneder mellem mit daværende job i Orange og mit nuværende i Nokia. Der fik jeg i realiteten løn i seks måneder – og det kunne en fagforening ikke have gjort bedre, lyder nogle af argumenterne fra Holger Ølholm.

Danske traditioner

Den danske model er måske også Holger Ølholm lidt fremmed, da han har tilbragt det meste af sit liv i fire andre lande, blandt andet USA og Mexico. Han roser de danske fagforeninger for at være ærlige og reelle i modsætning til mange andre landes fagforbund, der kan være præget af korrupsion og magtkampe.

- I Mexico var fagforeninger sådan noget for arbejderne, mens "de betroede" – funktionærerne, ingeniørerne o.s.v. – da aldrig var medlem. Her i Danmark er det mit indtryk, at næsten alle uanset rang er medlem.

Det bliver et stikord til Martin Lindboe:

- Det tror jeg er rigtigt. Vi har en anden tradition her i landet, hvor eksempelvis ingeniørernes fagforening har stået stærkt, også med et fantastisk godt fagblad.

Martin Lindboe kan da godt synes, at det er mærkeligt, at der er fire forskellige fagforeninger repræsenteret på hans egen arbejdsplads.

- Vi arbejder alle med it, men nogle er medlem af PROSA, andre af HK, Magistrene eller Ingeniørforeningen – og andre igen er slet ikke medlem af nogen fagforening. I min projektgruppe, hvor vi er tre, der laver stort set det samme, er vi i tre forskellige fagforeninger. Derfor har jeg brug for det faglige fællesskab i PROSA, det kan jeg ikke få andre steder.



Martin (til venstre) er medlem af en fagforening, Holger (til højre) er ikke. Selvom de er uenige, er kløften mellem deres holdninger egentlig ikke så stor. Ingen af dem ønsker betonfagforeninger, der ser arbejdsgiverne som fjender, og begge to ser også fagforeningssystemet som en god støtte til de ledige. (Foto: Martin Foldgast)

Arbejdsløshed som erhvervsrisiko

Både Holger Ølholm og Martin Lindboe er enige om, at fagforeningen har sin berettigelse, når det gælder de ledige:

- Fagforeningen kan hjælpe de arbejdsløse – det er vel næsten en del af vores karriere i it-branchen, at vi vil opleve at blive arbejdsløse på et tidspunkt, fortsætter Martin Lindboe. Han er selv først for nylig blevet medlem af a-kassen.

- Jeg behøver den ekstra økonomiske sikkerhed nu, hvor jeg står overfor at skulle købe en ejerlejlighed. Vi må acceptere, at det er en del af virkeligheden i denne branche, at vi kan blive ledige i perioder.

Holger Ølholm har som sagt prøvet at være ledig. Han blev medlem af Firmafunktionærernes a-kasse, sådan næsten ved en tilfældighed, da han arbejdede på Øresundsforbindelsen.

De tre F'er

Martin Lindboe er medlem af PROSA er tre grunde: Faglighed, forsikring og fællesskab.

- Hvis PROSA ikke fandtes eller dækker de tre ting, så blev vi nødt til at opfinde det på ny. Folk i it-branchen er ganske vist individualister, men jeg er glad for vores faglige stolthed, siger Martin Lindboe, der sagtens kan forstå Holger Ølholms argumenter.

Martin Lindboe ville dog ikke være medlem, hvis der var tale om en betonfagforening, der stod stejlt over for arbejdsgiveren:

- Vores direktør er tidligere udvikler, og han har en klar interesse i, at vi kan lide at være her. Jeg har det kanon sjovt med mine kollegaer, så hvis det ikke var fordi jeg ser dem så mange timer på arbejde, så ville de også være mine venner privat, slutter han.

Holger Ølholm

36 år. Bosat på Østerbro. Født i Spanien og desuden opvokset i Grækenland, Mexico, USA og Danmark. Uddannet i spansk, fransk og fysik. 1997: Første arbejde i Danmark inden for it-området var at vedligeholde et telefonsystem til Øresundsforbindelsen. Har desuden arbejdet med mobilnetværk for Mobilix i 1999-2002.

Arbejder i dag som tester for Nokia. Har aldrig været medlem af en fagforening, men er med i Firmafunktionærernes a-kasse.

Martin Lindboe

30 år. Bosat på Nørrebro. Født i Nordvest og opvokset på Nørrebro. Uddannet som datamatiker i 2002, efter sporadiske studier til kemi-ingeniør. Ansat som systemudvikler i Kapow Technologies i Hørsholm, der laver en platform til web application integration. Har været medlem af PROSA siden 2002. Aktiv siden oktober 2004 i PROSA/ØSTs bestyrelse og underudvalg. Siden november også i PROSAs it- og samfundsudvalg.

AF THOR TEMTE, REDAKTØR

Freelance 1975

Også i 1975 var en vigtig del af PROSAs service over for medlemmerne at hjælpe med at indgå løn- og ansættelsesaftaler, hjælpe med forhandlinger, når der var behov for dette, og hjælpe arbejdsgiverne med at overholde lovgivningen, når de ikke gjorde det. Det kunne være nødvendigt at bruge domstolene for at

få dette gennemført. PROSAbladet skrev jævnligt om sager, hvor medlemmer var blevet urimeligt behandlet. Vi har saksat en sag artikel om en freelancer – der måske nok ikke var det alligevel, når det kom til stykket.

Indholdet i dette temanummer illustrerer klart, at den slags sager stadig er en vigtig del af PROSAs hjælp til medlem-

merne. Det er en væsentlig del af organisationens service overfor medlemmerne. Hvis du har brug for hjælp i lignende eller andre sager om løn- og ansættelsesforhold står Individuel medlemsservice – som området hedder i PROSA - til rådighed for dig.

PROSAbladet nr. 3, marts, 1975, side 10 - 11.

Freelance

En systemplanlægger blev i sommeren 1972 ansat på en privat virksomhed. Efter arbejdsaftalen – der var mundtlig – skulle han være »freelance», d.v.s. han forpligtede sig på sin side til at stå til firmaets rådighed mod en på forhånd aftalt timebetaling og firmaet garanterede herudover, at han ved et års udgang ville få udbetalt forskellen på det faktisk indtjente beløb og et beløb beregnet på grundlag af et garanteret minimum – nogenlunde svarende til en normal arbejdsuge.

Efterhånden udviklede forholdet sig til et ganske normalt arbejdsforhold. Han mødte med de andre medarbejdere til de samme tider og blev af arbejdslederen sat til at løse opgaver på lige fod med de øvrige. Hans løn blev udbetalt efter træk af A-skat og han deltog i valget til samarbejdsudvalget.

Efter to års arbejde blev han i sommeren 1974 opsagt med dags varsel – efter forhandlinger om en »kontraktfornyelse», ikke på grundlag af faglig forsummelse eller anden forsummelse.

Ved opsigelsen henviste virksomheden til, at han *ikke* var funktionær, men »freelance». Systemplanlæggeren mente ikke, at arbejdsforholdet som det havde udviklet sig kunne betegnes som »freelance» og krævede løn i den opsigelsesperiode,

han som omfattet af funktionærloven måtte have krav på, d.v.s. 5 måneders opsigelse.

Firmaet bestred, at han kunne anses for funktionær med henvisning til, at der ikke var oprettet skriftlig ansættelseskontrakt, at der ikke havde bestået et egentligt underordningsforhold og at der ikke havde været en egentlig arbejdsforpligtelse.

Herefter overtog sekretariatet sagen. Vi nåede hurtigt frem til, at spørgsmålet om skriftlig kontrakt var ligegyldigt, d.v.s. ikke noget gyldighedskrav, at han ikke havde mere indflydelse på sin arbejdsituation end øvrige ansatte, fik udbetalt feriepenge, trukket A-skat o.s.v. Det var da heller ikke nogen af parterne der under ansættelsesforholdet havde drøftet arbejdsforpligtelsen. Han var jo mødt hver dag sammen med de øvrige.

Vi var herefter ikke i tvivl om, at det oprindelige »freelance»-forhold nu måtte anses for et almindeligt funktionærforhold, hvis det da ikke hele tiden havde været det.

Men så måtte han da også have krav på opsigelse efter lovens regler?

Ja, med mindre han var blevet antaget til at udføre et bestemt arbejde. Så ophører ansættelsesforholdet med dette arbejdes ophør. I dette tilfælde kunne den korte »opsigelse» godt være lovlig.

Samme virkning med hensyn til opsigelsens lovlighed kunne indtræde, hvis han i 1972 udtrykkeligt var blevet ansat til en bestemt dato i 1974. Så var opsigelsesvariet så at sige givet med ansættelsen.

I hans ansættelsesforhold var der et anstreg af den første opsigelsesmodifikation, arbejdet. Men skønt han oprindeligt blev antaget til at køre nogle systemer ind, forisatte han arbejdet også med andre systemer og efterhånden alt forfaldende arbejde også efter systemernes indlæsning. Så arbejdsmodifikationen kunne heller ikke hulde.

Alle disse ting blev foreholdt virksomheden, der gennem sin advokat anerkendte hans ret til opsigelsesvarsel efter funktionærlovens bestemmelser.

1975. 11/4.



Skræmt ved tanken om bankskifte? Vi klarer alt det praktiske – du høster gevinsten

Ja tak

- Jeg vil gerne bestille materiale om gratis MasterCard.
- Jeg vil gerne ringes op og høre mere om fordelene i PROSA-Bank.
- Jeg vil gerne ringes op og aftale møde i et af Lån & Spar Banks Rådgivningscentre.

Navn: _____

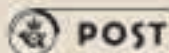
Adresse: _____

Postnr/by: _____

Telefon privat: _____ mellem kl. _____ og _____

Telefon arbejde: _____ mellem kl. _____ og _____

E-mail: _____



Sendes ufrankeret
Modtageren
betaler porto'en

PROSA-Bank

Højbro Plads 9-11
+442095444
1045 København K.

Det er en udbredt opfattelse, at det er skræmmende besværligt at skifte bank. Den opfattelse deler vi ikke. Vi klarer jo alt det praktiske, og du høster gevinsten af de lavere priser, når du skifter til PROSA-Bank.

Som medlem af PROSA får du nemlig en række rabatter. Du sparer for eksempel på etableringsomkostningerne, når du skal låne penge, ligesom det er gratis for dig at få internetbank.

Læs mere på www.prosa.dk eller kontakt os på telefon 3378 1974 eller prosa@lsb.dk. Du kan også sende os kuponen, så hører du fra os.

BOG-INFO

The Executive Guide to Information Security



"Today, every executive must understand information security from a business perspective. Now, this concise book tells business leaders exactly what they need to know to make intelligent

decisions about security - without ever getting lost in the technical complexities." "The Executive Guide to Information Security offers realistic, step-by-step recommendations for evaluating and improving information security in any enterprise. From start to finish, the focus is on action: what works and how to get it done." Whether you're a CxO, a line-of-business executive, or an IT executive who needs to get colleagues up to speed, this is the nontechnical, business-driven security briefing you've been searching for.

Mark Egan

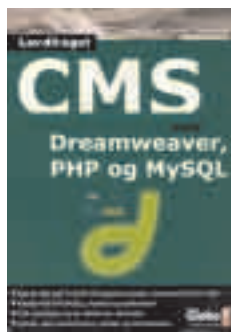
ISBN: 0321304519

Normalpris kr. 357,-

Medlemspris kr. 286,-



Lav dit eget CMS med Dreamweaver, PHP og MySQL



De såkaldte Content Management Systemer (CMS) er på det seneste blevet mere og mere udbredte på internettet. De gør det muligt for brugeren/webmasteren/redaktøren at vedligeholde et websted

direkte fra et browservindue, hvilket betyder, at man ikke længere behøver at besidde teknisk viden for at kunne bestyre et websted. Dertil kommer, at man i vid udstrækning er geografisk uafhængig, fordi man blot behøver en browser og en internetforbindelse for at vedligeholde ens websted.

Heine Lennart Christensen

ISBN: 8779002463

Normalpris kr. 199,-

Medlemspris kr. 179,-

Creating a Photo Album in Photoshop Elements



If you're like many users, you may have a digital camera, plenty of snapshots, and a copy of Photoshop Elements, Adobe's consumer-level image editing software. But as anyone

who's just come back from vacation with hundreds of digital photos knows, getting all those photos printed and organized is another matter altogether. Many users find that printing photos on a home printer and assembling them into a traditional photo album can be a tedious and painstaking chore.

With Adobe Photoshop Elements for Windows, all this has changed. Using this software, you can easily organize your digital photos into an album and then order a hardcover, professionally bound book printed from your album pages.

Katrine Ulrich

ISBN: 0321270819

Normalpris kr. 143,-

Medlemspris kr. 114,-

Månedens tilbud for Prosa-medlemmer

PHP 5 Unleashed

The definitive guide in PHP programming, PHP Unleashed thoroughly and authoritatively covers the release of PHP 5, as well as advanced topics not found in other books. It begins with a detailed summary of the basics and then quickly moves on to more advanced topics such as working with data, outputting graphical data and building complete applications. Whether you're an experienced programmer and new to PHP, or an experienced PHP programmer but new to PHP 5, this is the one PHP book you need in your library.

John Cogheshall

ISBN: 067232511X

Normalpris kr. 515,-

Medlemspris kr. 386,-



FTU BOGHANDEL

Halmstadgade 6, 8200 Århus N

Tlf: 86100338 Fax: 89373555

E-mail: ftu@ats.dk

www.ftu.dk



MCDST Self-Paced Training Kit (Exam 70-272)



Get in-depth exam prep for EXAM 70-272, a core requirement for MCDST certification on Microsoft Windows XP-as you build real-world job skills. The kit includes 425 practice questions,

full review, case studies, troubleshooting labs, trial software, and more.

Microsoft Press

ISBN: 0735620881

Normalpris kr. 524,-

Medlemspris kr. 400,-

Velkommen til Webkort - din nye digitale a-kasse

Med den nye PROSAmin portal slipper du for manuelt at udfylde dit ydelseskema og sende det med posten. Det sker nemlig hurtigt og sikkert via internettet.

AF MARIANNE HELBERG, A-KASSELEDER

Den 15. marts 2005 kan du indtaste dit ydelseskort og søge om feriedagpenge via internettet, når vi åbner PROSAmin portalen. Det kræver blot, at du har en pc med internet-adgang. Det betyder, at du fremover nemt kan sende ydelseskort over internettet samt søge om feriedagpenge, tjekke hvor mange feriedage du har ret til, og hvilke perioder du har holdt ferie. I første omgang betyder det en øget sikkerhed for dig om, at dit ydelseskort når frem til a-kassen. Ambitionen er på længere sigt at udbygge med flere tilbud, så portalen sikrer en større tilgængelighed, en øget kvalitet og en ensartet service landet over. For PROSAs a-kasse betyder hvert indsendte ydelseskort sparede minutter, som ellers skulle gå med at tjekke og indtaste oplysninger fra det manuelt udfyldte kort. Den sparede tid kan bruges langt bedre på at give arbejdsløse it-medlemmer en endnu bedre service.

PROSAmin portalen

Portalen findes på www.portal.prosa.dk eller med link fra www.prosa.dk. For at logge på portalen har du brug for en aktiveringskode. Aktiveringskoden bestiller du på portalen ved at indtaste dit CPR-nr. og medlemsnummer. Medlemsnummeret finder du bag på PROSAbladet, på PBS-betalingsoversigten eller indbetalingskortet

Webkort

Når du er kommet ind på portalen, klikker du på Webkort, og vælger derefter Ydelseskort eller Ferie i venstre side. Her

efter vises de ydelseskort, du har ret til at udfylde. Skulle du ikke få et ydelseskort op, kan der være forskellige årsager til dette. Du skal bl.a. andet have modtaget ydelser i sidste periode. Der er en udførlig vejledning, men skulle du have spørgsmål, er du velkommen til at kontakte os på 33 36 41 41 fra kl. 10-15. Oplys at det drejer sig om brug af Webkort.

Det skal være på plads først

Du får adgang til at indtaste dit ydelseskort i Webkort, når du er tilmeldt AF som ledig, og når a-kassen har godkendt din ledighedserklæring eller retten til uddannelsesgodtgørelse/aktiveringsydelse, eller børnepasningsorlov.

Åben 18 timer i døgnet

Portalen er åbent 18 timer i døgnet alle ugens dage. Mellem kl. 00.00-06.00 er der lukket på grund af overførsel af data til vores a-kassesystem.

Tillad pop-up tekster

Du skal tillade pop-ups i din browser (fra digitalakasse.dk) for at få glæde af hjælp undervejs.

Du kan først udfylde dit ydelseskort fra søndag den 20. marts 2005 (sidste dag i perioden), men portalen er klar med aktiveringskoder fra d. 15. marts.

Vigtigt at huske om ferie

Ferieåret 2005-2006 går fra 1. maj 2005 til 30. april 2006. Du kan holde fem ugers ferie i ferieåret med hel eller delvis dækning med feriedagpenge. Når man

er medlem af en a-kasse, optjener man ret til dagpenge under ferie på grundlag af de ydelser, man har fået fra a-kassen og/eller kommunen – og som man har betalt skat af i 2004. Det gælder dog ikke for dimittender. Inden ferieåret får du en ferieopgørelse fra A-kassen. Her står der, hvor mange feriedage med dagpenge, du har ret til i ferieåret 2005-2006. Hvis du er ledig, når du skal holde ferie, skal du give AF besked om ferien, senest 14 dage før ferien begynder

Praktiske oplysninger

Du kan sende ansøgningsblanketten til os en måned, før din ferie begynder. Du kan ikke overføre feriedage med dagpenge fra et ferieår til et andet. Det betyder, at du skal have holdt ferien for ferieåret 2004-2005 inden den 1. maj 2005. Sidste ansøgningsfrist for udbetaling af dagpenge under ferie for dette ferieår er 31. maj 2005. Efter den dato er retten til dagpengene under ferie tabt. Vi trækker skat af dine dagpenge under ferie.

Læs mere om feriereglerne hos Arbejdsdirektoratet og FerieKonto.





LEO - Verdens første forretningscomputer

Verdens første forretningscomputer var engelsk og udviklet af et firma, der var mest kendt for tesaloner og kager. En tysk flygtning var blandt de første programmører.

AF DAN MYGIND, FREELANCEJOURNALIST

Da Frank Land som 10-årig tysk flygtning kom til England i 1939, havde han ikke regnet med, at han skulle blive en af de første programmører i verden. Men skæbnen ville, at englændernes store glæde for te, en fremsynet matematiker og en risikovillig ledelse i et engelsk forretningsimperie kom til at præge hans liv og karriere. En karriere i it, der startede sammen med verdens første forretningscomputer, LEO.

Cigarer, tesaloner – og computere

Historien om verdens første forretningscomputer starter i England i 1800-tallet. Næsten hundrede år før Frank Land flygtede fra nazisterne, kom Samuel Gluckstein til England i 1841, da hans familie flyttede fra Preussen. Her startede han en lille cigarforretning, som senere voksede til en hel kæde af tobaksforretninger. En af sønnerne, Montague

Gluckstein, rejste meget rundt i England med tobakforretningens produkter. Han mente, at der ikke var nogle ordentlige steder for en handelsrejsende at få noget at spise og drikke. Derfor foreslog han sine brødre, at familievirksomheden skulle gå ind i restaurationsbranchen. Brødrene startede en ny virksomhed der blev navngivet "J. Lyons & Co." efter kompagnonen Joseph Lyons. Konceptet for J. Lyons & Co. skulle være tesaloner, hvor familier og rejsende folk kunne få en god kop te og et ordentligt måltid for en billig penge. J. Lyons & Co.'s tesaloner blev en stor succes, og virksomheden ekspanderede voldsomt. I mellemkrigsårene var kæden vokset til mere end 250 tesaloner. Senere spredte J. Lyons & Co. sig til andre brancher end restaurationsbranchen. I slutningen af 1930'erne beskæftigede forretningsimperiet over 30.000 mennesker og var en af Englands største virksomheder.

Den systematiske matematiker

Under den voldsomme vækst blev John Richardson Mainwaring Simmons ansat som management trainee i J. Lyons & Co. i 1923. Han havde netop bestået med topkarakterer i matematik fra Cambridge Universitet. John Simmons gik i gang med at analysere arbejdsprocesserne i Lyons kontorer. Omhyggeligt delte han arbejdet op i delprocesser og prøvede at optimere hver enkelt proces. John Simmons analytiske og strukturerede arbejde førte til, at han efter få år blev leder af en ny afdeling; System Research. Her gik John Simmons og en lille håndfuld mænd i gang med at analysere, systematisere og strukturere arbejdsgangene i Lyons mere end 30.000 mand store virksomhedskonglomerat. Et arbejde, der lagde grunden for Lyons senere konstruktion af verdens første forretningscomputer.

- Det var nok ikke helt tilfældigt, at System Research blev fødestedet for den

første forretningscomputer, siger Frank Lands og fortsætter:

- Det var en logisk følge af Simmons ønske om at systematisere og anvende teknologi til at effektivisere arbejdsprocesser. En computer var nærmest en naturlig følge af System Researchs arbejde.

Arbejdet i System Research involverede blandt andet opbygning af flow-charts til at beskrive arbejdsprocesser. Teknikker og metoder, som afdelingen nogle år senere ville få stor brug for.

Ideen om den elektroniske hjerne

I 1947 tog to af Simmons betroede mænd, Oliver Standingford og Raymond Thompson, til USA. Ideen var, at de skulle tage til USA for at lære de nyeste amerikanske management-ideer at kende. Rent tilfældigt havde Oliver Standingford hørt om en "elektronisk hjerne", der var blevet udviklet på Moore School of Electronics på University of Pennsylvania. Den elektroniske hjerne hed Electronic Numeric Integrator and Computer (ENIAC). Oliver Standingford mente, at en elektronisk hjerne som ENIAC kunne anvendes til at automatisere mange af de rutineudregninger, som blev foretaget på Lyons kontorer. Sammen med Raymond Thompson overbeviste de Simmons om, at de skulle se nærmere på ENIAC, når de alligevel var i USA. Turen var en skuffelse med hensyn til at få nye management-ideer. Mange amerikanske ledere lavede ikke selv arbejdsanalyser, men lod sælgere af kontorudstyr fortælle dem, hvad de havde brug for. Det var et chok for de omhyggelige englændere og i modstrid med alt, hvad Lyons System Research stod for. Havde studieturen været en fiasko med hensyn til opstøvnin g af nye management-ideer, var informationerne som Standingford og Thompson fik med hjem om computere hele turen værd. På Moore School of Electronics mødte de bagmanden bag ENIAC, Herman Goldstine. Herman Goldstine delte gavmildt ud af sin viden om, hvordan ENIAC var bygget.

Lyons samarbejder med Cambridge

Da Standingford og Thompson kom tilbage til England i juni 1947, besøgte de Douglas Hartree på Matematisk Laboratorium i Cambridge. Douglas Hartree havde haft en flittig brevveksling med Herman Goldstine i USA og var selv i gang med at bygge en computer; Electronic Delay Storage Automatic

Calculator (EDSAC). Tro mod den akademiske tradition delte Hartree sin viden om computerkonstruktion med Standingford og Thompson. Fælles for både ENIAC og EDSAC var, at de var bygget til at hjælpe forskere med at løse avancerede matematiske problemer. For Standingford og Thompson var der dog ingen tvivl om, at computerne også kunne hjælpe Lyons kontorpersonale.

utrolig vigtig udvikling, i kontorarbejde, men, meget sandsynligt også på andre områder, og firmaet kan, hvis det ønsker det, tage en ledende rolle i udviklingen.

John Simmons anbefalede, at Lyons indledte et samarbejde med Cambridge og foreslog, at Lyons skulle betale for noget af udviklingen af EDSAC mod at få Lyons lov til at lave en kopi af computeren. Bestyrelsen i Lyons indvilgede i at



Efter at have bestået et internt Lyons-computerkursus blev Frank Land en af de første LEO-programmører. I dag er Frank Land 76 år.

Foto: Dan Mygind

Efter mødet med Hartree skrev Thompson og Standingford en rapport til Lyons ledelse, hvor de begejstret beskrev hvordan Lyons kunne anvende computere til optimering af Lyons kontorarbejde. Efter John Simmons havde læst Standingfords og Thompsons rapport, skrev han til Lyons ledelse:

- Jeg føler som dem [Standingford og Thompson], at vi står på tærsklen til en

donere £3.000 til Cambridge, så Douglas Hartree kunne færdiggøre arbejdet med EDSAC. Lyons ledelse lovede yderligere £50.000-60.000 til bygningen af en kopi af EDSAC, så snart EDSAC var klar. I nutidspenge er det over 10-12 millioner kroner. Sammen med nogle Lyons-ansatte gik forskerne i Cambridge i gang med at færdiggøre EDSAC. 6. maj 1949 kørte EDSAC sit første program; udskriv-

ning af kvadratet af alle tal fra nul til 99. Den største udfordring ved udviklingen af programmet havde været at håndtere udskrivningen af resultaterne.

Computere til forskning og forretning

Input og output var netop hvad Lyons-folkene betragtede som deres største problem. Et problem som skulle forfølge dem mange år fremover. De få computere der eksisterede på det tidspunkt, var alle rettet mod matematiskeudregninger med

David Wheeler. Han havde netop skrevet en Phd-afhandling om programmering af elektroniske computere. Afhandlingen blev senere grundlaget for den første bog om computerprogrammering; *The Preparation of Programs for an Electronic Digital Computer*, 1951 Addison-Wesley press. David Wheeler og hans kolleger havde udviklet en simpel symbolsk maskinkode, som de kaldte order code. Den bestod af 30 forskellige instruktioner. A stod for Add, S for Subtract, T for transfer og så videre. Hvis man ønskede at lægge

struktioner som løkker, fortæller Frank Lands.

Udviklerteamet var godt klar over, at de var i gang med en usædvanlig opgave, og at de var de første i verden, der beskæftigede sig med forretningsapplikationer.

- Vi vidste, at vi var i gang med noget usædvanligt, men det var ikke noget, vi tænkte over til daglig, erindrer Frank Lands og fortsætter:

- Vi havde alt for travlt med at finde ud af, hvordan vi bedst kunne programmere LEO og hjælpe Lyons kontorpersonale.



LEO, der her er ved at blive bygget, var baseret på Cambridges videnskabelige computer EDSAC, men med større fokus på håndtering af data-input og -output.

Foto: Arkiv

begrænset input og print af data. Lyons-folkene vidste, at med forretningsapplikationer ville det være lige omvendt. En forretningscomputer skulle indlæse en masse data og ville aflevere en tilsvarende mængde data i form af print. Kort efter EDSAC havde kørt sit første program, startede konstruktionen af LEO (Lyons Electronic Office) i Lyons bygninger i Cadby Hall på Hammersmith Road i London. Opgaven med håndtering af store mængder input blev lagt ud til Standard Telephones and Cables (STC), som lovede at levere tape-drev, så magnetbånd kunne bruges til hurtig indlæsning af data. Den beslutning fik stor indflydelse på LEO's fremtid.

Programmering af LEO

Mens konstruktionen af LEO tog sin begyndelse, blev Lyons-folkene David Caminer og Derek Hemy i sommeren 1949 undervist i EDSAC-programmering af

indholdet af storagecelle 34 til akkumulatoren (EDSAC's regneenhed) skulle programmøren blot skrive A58.

- Nogle folk tror, at vi kodede binært, men vi anvendte symbolsk maskinkode, fortæller Frank Land.

Han sluttede sig til det lille udviklerteam i 1953, efter han havde gennemgået et grundlæggende computerkursus som var udviklet af Raymond Thompson. Lyons var begyndt at søge efter egnede programmører blandt de 30.000 ansatte og Frank Land, der arbejdede som kontorassistent på Lyons statistiske kontor, havde meldt sig til computerkurset.

- Det var et kursus af en uges varighed. Vi lærte, hvordan computeren var opbygget og om computerlogik, mindes 76-årige Frank Lands.

- Vi lærte eksempelvis at analysere et problem og dele det op i mindre delproblemer, så en computer kunne behandle det. Der var også øvelser i computerkon-

Britisk computerindustri var den amerikanske overlegen

Netop LEO-folkenes fokusering på konstruktionsarbejdet og Lyons computerbehov, ses af nogle computerhistorikere som årsag til, at LEO ikke fik udnyttet det forspring, som computeren havde i forhold til amerikanske konkurrenter som UNIVAC og IBM. I 1951 var der endnu ingen konkurrenter til LEO. Amerikanske UNIVAC og engelske Ferranti Mark 1 var ved at blive udviklet, mens IBM udelukkende lavede computere til videnskabeligt brug. Til forretningsverdenen satsede IBM på at sælge hukortmaskiner; ikke computere. I 1952 fik Lyons besøg af nogle amerikanere, der havde kendskab til den amerikanske UNIVAC-computer. De mente, at LEO var fem år foran amerikanerne. Et andet område, hvor folkene bag LEO var forud for deres tid, var deres forståelse for nødvendigheden af at analysere forretningsprocesser, for at kunne udvikle ordentlige it-systemer. David Caminer var på det tidspunkt leder af Lyons System



*Cigareter, tesaloner – og computere
Historien om verdens første forretningscomputer starter i England i 1800-tallet.*

LEO's historie

5. september 1951. LEO kører sit første egentlige forretningsprogram

Maj 1957. LEO II bliver sat i drift.

April 1962. LEO III er klar. Anvender transistorer i stedet for radiorør.

1963 Opgradering af LEO III. Kaldes 326.

LEO III introducerede et højniveau-programmeringssprog CLEO (Clear Language for Expressing Orders).

4. januar 1965 blev LEO I lukket ned for sidste gang. Den havde på det tidspunkt fungeret som computer for Lyons i 14 år.

Research og videreførte Simmons linie med grundige analyser af arbejdsprocesser og udarbejdelse af veldefinerede procesbeskrivelser. Cambridge-matematikerne, der havde arbejdet med EDSAC, havde ikke anvendt nogen formel standard for at beskrive programmer. De skulle blot omsætte en række matematiske udtryk til kode, hvilket ikke krævede det store beskrivelsesapparat. Til forskel fra Cambridge-matematikerne anvendte Lyons-folkene flow-charting i stor stil, og der blev udarbejdet standarder for arbejdet.

Verdens første forretningsprogram

Det var meningen, at LEO's første program skulle være et lønsystem, men da de magnetiske båndenheder fra STC endnu ikke var klar, var LEO blevet udstyret med de langsommere hulkortlæsere og papirbånd. Lønkørsel for 30.000 ansatte blev derfor vurderet for risikabelt og langsomt. I stedet for blev der udviklet et BageriVærdisætningsprogram. Programmet skulle beregne værdien af den ugentlige produktion af brød fra Lyons brødfabrik. I beregningen indgik materialer, arbejdskraft og indirekte omkostninger som energi til ovnene. Programmet skulle beregne fabriksomkostningerne, salgspriisen og profitmargin samt værdisætte brød på lager. Mængden af input og output var minimalt i forhold til et lønprogram. Verdens første forretningsprogram, BageriVærdisætningsprogrammet, kørte på LEO den 5. september 1951. Normalt tog beregningerne 50 timer af kontorpersonalets tid hver uge. For LEO tog det mindre end fem timer plus otte timer til at forberede hulkort. Programmørerne vidste, at når først LEO fik hurtigere input i form af magnetbånd, ville program-



Da LEO var færdigbygget i 1951, var det verdens første computer til forretningsverdenen. Den fyldte 465 kvadratmeter og bestod af 6000 radiorør.

Foto: Arkiv

met tage kortere tid. Men desværre kunne STC ikke leve op til, hvad de havde lovet. I oktober 1952 blev det klart, at STC ikke ville få tapedrev og magnetbånd klar. Lyons teknikere gik i stedet i gang med at udstyre LEO med tre input-kanaler (to hulkort og en papirtape) og to output-kanaler (printer og hulkortmaskine). Med den alternative løsning besluttede Lyons ledelse at lade LEO prøve kræfter med lønberegningen. Den 12. februar 1954 begyndte LEO at håndtere lønkørsler i Lyons. På det tidspunkt havde Lyons en arbejdsstyrke på 35.000 mand.

Fra brølende løve til fusioneret ål

LEO's succes med at automatisere kontorarbejdet i Lyons førte til, at der blev etableret et selvstændigt firma den 4. november 1954. Firmaet, Leo Computers Ltd., skulle udvikle og markedsføre LEO-computere. Leo Computers leverede ikke kun hardware, når de solgte en maskine. Når en maskine blev leveret til en kunde, fik kunden også en forretningsanalyse med i købet. Virksomhedens forretningsprocesser blev analyseret, og der blev udviklet specialprogrammer af Lyons programmører. Derudover blev kundens personale oplært i programmering og vedligehold af maskinen. Analyse, systemudvikling og optræning var alle ting, som fulgte med, når man købte en LEO-computer. Ting, som ikke nødvendigvis afspejlede sig i prisen. Det, kombineret med en halvhjertet markeds-

føring, vurderes som årsagen til, at Leo Computers ikke kom til at give overskud. I 1963 blev Leo Computers solgt til English Electric og fik navnet EEL. Mange af Leo Computer-folkene følte sig tilsidesat ved overtagelsen.

- Vi var mere avancerede end ingeniørerne fra English Electric, der overtog os, men det var dem, som kom til at bestemme, siger Frank Land.

Frank Land valgte kort efter overtagelsen at sige sit job op og startede som underviser på London School of Economics, hvor han i mange år underviste i Systemanalyse- en disciplin han havde lært fra den første tid med LEO.

Frank Land

Kom til England som 10-årig i 1939 som tysk flygtning.

Efter uddannelse på London School of Economics blev han ansat på Lyons statistiske kontor.

Programmør i 1953 som del af LEO-teamet.

1967 leder af Information Systems-afdelingen på London School of Economics.

1986 professor i Information Management på London Business School.

2001 Tildelt Association of Information Systems (AIS) Fellow Award.

Formand for Leo Foundation.

Når din ex-kæreste løber af med din livsforsikring....

Ja, så ved du, at der er noget galt. Det sker hurtigt, hvis man som kvinde ikke sætter sig lidt ind i alt det kedelige med økonomi og sikring til alderdommen. Det blev en række kvindelige medlemmer mindet om til et foredrag i PROSA – kun for kvinder.

AF JEANETTE GRØN NIELSEN, INFORMATI-
ONSMEDARBEJDER

- Der har ikke været tradition for, at kvinden aktivt interesserer sig for ting som pension, testamente og forsikring. Og i 1990 var der kun én kvinde for hver fire mænd, der havde en pensionsordning. Men det er med at sætte sig ind i det, for kvinderne lever længere end mændene, så i den sidste ende vil der givetvis blive år, hvor vi skal leve alene – og gerne leve økonomisk fornuftigt, fortalte kon-torchef Anne-Grethe Christensen fra Danica Pension under foredraget "Kvin-der og økonomi", der er en del af Girlz Night-arrangementerne, der er tiltænkt de kvindelige medlemmer af PROSA. Hun mente, det var godt, at Henriette Kjær-sagen var kommet frem:

- Hun har uden tvivl haft tiltro til sin mand, men det er altså ikke nok, min-dede hun om.



Skræk-scenarier

Gamle kærester, der løber med livsfor-sikringen, fordi man glemte at få skiftet navnet ud. Skilsmisse, der betyder øko-nomisk ruin, fordi man har købt mad og tøj, og manden har købt de varige værdier som huset og båden. Pensionsalder uden klingende mønt på lommen fordi, man troede, man var bedre sikret, end man var. Det var nogle af scenarier Anne-Grethe Christensen listede op for en række kvin-delige medlemmer under foredraget.

Han køber hus, du køber mad

Hvor meget får du egentlig i pension? Hvad skal du lægge til side for at kunne opretholde din levestandard? Og hvad er fælleseje? Det var nogle af de mange ting, som de fremmødte kvinder fik svar på, og spørgelysten var stor.

- Sørg for at få dit navn på købskon-trakten til huset, båden og bilen. Lad dig ikke affeje af en bilsælger, der siger, at der kun kan stå ét navn, og at det da også

er ligegyldigt, opfordrede Anne-Grethe Christensen til.

- Hvis det ved en skilsmisse er dig, der har brugt alle dine penge på børnenes tøj, indkøb og lommepege, er du meget ringere stillet end manden, der står som ejer af de dyre, varige goder.

Det kan være penibelt at tage sådan en snak med sin partner om, hvad man gør, og hvordan man står stillet, hvis man går fra hinanden. Men som en af deltagerne bemærkede:

- Det er nemmere at tage den snak, når man flytter sammen, end når man flytter fra hinanden.

Foredraget var en del af Girlz Night-initia-tivet, der arrangerer foredrag og aktiviteter udelukkende for kvindelige medlemmer. Det er gratis at deltage, men for at blive inviteret skal du tilmelde dig mailinglisten. Det gøres enten via mail til mam@prosa.dk eller sms-service som kan tilmeldes via prosa.dk/oest.

Vidste du, at

- du skal indbetale 21% af din løn fra du er 30, hvis du vil på pension som 60årig og have halvdelen af din nuværende løn udbetalt?

- folkepensionens grundbeløb er 56.892 kr. om året?

- en samlever ALDRIG bliver arbejdsrettiget uanset, hvor længe I har boet sammen?

- nogle mænd spekulerer i at om-lægge deres kapital- eller ratepension til fx pensionskassepension inden skilsmisse – for så undgår de at dele pensionspengene med konen?

- hvis du har børn fra tidligere forhold eller stedbørn sikrer du din partner bedst ved testamente?

FREELANCEBUREAUET TEKNIK OG DESIGN A/S

Arbejder du på freelance basis er det en god idé at køre dine projekter via Teknik & Design. Er du selvstændig, kan du benytte bureauet, når du har brug for råd og vejledning eller vil slippe for det administrative arbejde.

Som freelancer ansættes du som lønmodtager i Teknik & Design, mens opgaven udføres. Derved er din løn sikret, og du bevarer retten til dagpenge og løn under sygdom. Desuden optjener du ret til ferie med løn.

Du kan også skrive dig op i Teknik & Designs jobdatabase, så du kommer med i puljen, når bureauet formidler opgaver og projekter mellem arbejdsgivere og teknikere/designere.

Har du en mindre selvstændig virksomhed, kan du få råd og vejledning hos Teknik & Design. De kan også hjælpe med administrativt arbejde, regnskabsføring, fakturering og bogføring.

TEKNIK & DESIGN • Nørre Voldgade 12 • 1358 København K
Tlf. 33 43 66 11 • Fax 33 43 66 12
kontakt@teknikogdesign.dk • www.teknikogdesign.dk

PROSA-medlemmer berøres af bankernes mulige storkonflikt

Der er varslet lockout og 50.000 ansatte i finanssektoren risikerer at blive ramt af konflikt d. 1. april 2005. Det kan berøre medlemmer af PROSA.

Af Jeanette Grøn Nielsen, informationsmedarbejder

Finanssektorens arbejdsgivere varslede lockout i weekenden d. 26. – 27. februar 2005. Det betyder, at 50.000 ansatte i den finansielle sektor risikerer at blive kastet ud i konflikt 1. april, skriver Politiken.

Ifølge Jyllands-Posten holder Finansforbundet mandag d. 28. februar 2005 ekstraordinært landsmøde i Odense, hvor man vil bede om bemyndigelse til at afsende andet strejkevarsel til Forligsinstitutionen. Det ser ud til, at parterne har opgivet selv at nå til enighed om en ny overenskomst.

Medlem af både PROSA og Finansforbundet

Flere af PROSAs medlemmer, som arbejder inden for finanssektoren, er også medlem af Finansforbundet. I tilfælde af konflikt er de udelukkende underlagt Finansforbundets regelsæt hvad angår konflikt og udbetaling af konfliktstøtte, fortæller faglig sekretær Mogens Sørensen.

Kun medlem af PROSA

Hvis man kun er PROSA-medlem, og arbejder inden for et område, som er konfliktramt, henvises til "Konfliktramte arbejdspladser" (læs mere på www.prosa.dk). Der er en vejledning, hvor det er beskrevet, hvordan PROSA-medlemmer anbefales at forholde sig i en konfliktsituation, hvor andre organisationer er involveret.

Bankerne har skåret ned, og de ansatte må løbe stærkere, siger Finansforbundets formand Allan Bang om baggrunden for uenigheden til Politiken. Dette sker samtidig med, at sektorens samlede overskud lød på knap 24 milliarder kroner i 2004.

PROSA er demokratisk. Der er kort afstand fra top til bund, og de vedtægtsbestemte korte valgperioder forhindrer pamperudvikling

011101110101010
101010110101010
101PROSA1010

Oversigt over Dagpengeperioderne i 2005

Periode	Ugenumre	Startdato	Slutdato	Antal uger	Dagpengeuge
2005/04	12 – 15	21.03.05	17.04.05	4	16
2005/05	16 – 20	18.04.05	22.05.05	5	21
2005/06	21 – 24	23.05.05	19.06.05	4	25
2005/07	25 – 29	20.06.05	24.07.05	5	30
2005/08	30 – 33	25.07.05	21.08.05	4	34
2005/09	34 – 37	22.08.05	18.09.05	4	38
2005/10	38 – 42	19.09.05	23.10.05	5	43
2005/11	43 – 46	24.10.05	20.11.05	4	47
2005/12	47 – 50	21.11.05	18.12.05	4	51
2006/01	51 – 03	19.12.05	22.01.06	5	04

Indsendelse af ydelseskort skal ske til:
PROSA
Ahlefeldtsgade 13
1359 København K

PROSA
Overgade 54
5000 Odense C
Hvis dit postnr. er 5000 – 7000 samt alle på overgangsydelse og efterløn



PROSA i Odense afholder foredrag om spam!

Spamproblemet truer i dag grundlæggende vores e-mail system og hele måden at benytte internettet på. Tilliden til og effektiviteten af e-mails og anden elektronisk kommunikation er stærkt aftagende, og dermed ser vi en erodering af intentionerne i bla. den digitale forvaltning.

På foredraget vil vi se på spamproblemet fra flere vinkler. Vi kigger på definitioner, lovregler, domme, løsningsforslag på problemet og meget mere. Kom gerne diskussionslysten.

**Foredraget holdes i:
Odense d. 31. marts 2005, kl. 18.30 - ca. 21.00.
Prosa, Overgade 54, 5000 Odense C.**

Traktement:
Ost og rødvin efter foredraget.

Pris:
Gratis for PROSA-medlemmer - 150,- kr. for øvrige

Tilmelding:
Senest tirsdag, den 29. marts 2005, kl. 12.00 via:
e-mail: pio@prosa.dk - fax: 66 17 79 11 - tlf: 66 17 92 11

VIGTIGT!!! Husk at anføre om DU ønsker at deltage i traktementet.

Ønsker du løbende en e-mail om kommende arrangementer i fyns-området, så send din mail-adresse til pio@prosa.dk

PROSA Øst

Introduktion til Symbian OS

Symbian OS er et objekt-orienteret styresystem der er specielt udviklet til mobiletelefoner, smartphones og 3G telefoner. Foredraget vil give en introduktion til Symbian som mobilt økosystem og Symbian OS som teknisk platform. De væsentlige systemkomponenter og designprincipper vil blive gennemgået, ligesom Symbian's specielle C++ baserede programmeringsparadigmer vil blive belyst og illustreret via eksempler v/Jesper Zuschlag, HiQ International

Den 31. marts kl. 17.30. Tilmelding mam@prosa.dk.



Cafe Øst - kom godt i gang med LaTeX

LaTeX er tekstbehandling på en anden måde. Med en logisk brug af et markup-sprog er LaTeX nok så langt fra WYSIWYG-tekstbehandling man kan komme, men til gengæld er den typografiske kvalitet helt i top v/Arne Jørgensen

Den 5. april kl. 18.00. Tilmelding mam@prosa.dk.

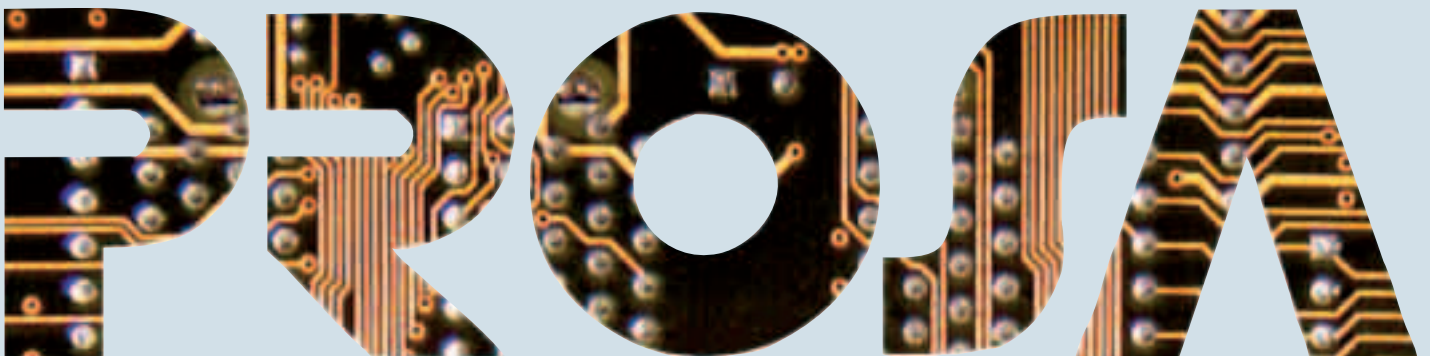


.NET

.NET er mange ting. Dette foredrag vil dels beskrive .NET visionen og .NET platformen dels beskrive hovedelementerne i .NET frameworket og Visual Studio .NET samt, hvordan disse hjælper til at indfri .NET visionen v/Henrik Lykke Nielsen fra firmaet Captator.

Den 13. april kl. 17.30 Tilmelding mam@prosa.dk.

Læs mere på www.prosa.dk/oest eller modtag info via sms.





Kære medlem

Også denne gang har vi en ny og spændende workshop på kalenderen. Neden for kan du læse mere om workshoppen "Få styr på din tid – styr dine it-opgaver". I skrivende stund er der også ledige pladser på kurset "Sikkerhed for webudviklere", som vel nok kan være relevant for mange. Se også mere om andre af vores arrangementer neden for, men husk også at tjekke www.prosa.dk/kursus med jævne mellemrum. Vi opdaterer hele tiden.

Få styr på din tid – styr dine it-opgaver

Vi har alle for meget om ørerne, men hvad kan vi selv gøre ved det?

"Grædekoneri" (vi har for få ressourcer og for lidt tid) fører i sig selv ingen steder - det er oftest ikke til at ændre. Vi må acceptere, at den ultimative løsning ikke findes. Målet med workshoppen er at opnå forbedringer, primært i din egen arbejdssituation, gennem ændringer, som du selv har indflydelse på. Herunder specielt forbedring af styringen og organiseringen af såvel dine egne som organisationens it-opgaver. Overblik og klar prioritering skaber vilkårene for en bedre dagligdag og samtidig for at yde en bedre service.

Tendenser i sikkerhed

Henrik Kramshøjs kurser og foredrag om sikkerhed har, med god grund, været overordentligt populære og roste. Af samme grund har vi besluttet at afholde et "opdateringsforedrag" tre-fire gange om året. På disse foredrag kan du høre om de nyeste sikkerhedstrusler og strategier til imødegåelse af dem. Vi håber, at disse foredrag kan blive en fast tradition og dermed medvirke til lidt netværksdannelse blandt de fremmødte.

Spam

Spamproblemet truer i dag grundlæggende vores e-mail system og hele måden at benytte internettet på. Tilliden til og effektiviteten af e-mail og anden elektronisk kommunikation er stærkt aftagende. På foredraget vil vi se på definitioner, lovregler, løsningsforslag på problemet og meget mere. Kom gerne diskussionslysten.

Kan et it-projekt blive en succes?

Alle væsentlige forudsætninger for et vellykket it-udviklingsprojekt gennemgås.

Herunder:

Specialudvikling/ standardsystemløsning, egenudvikling/ outsourcing, udarbejdelse og kvalitetssikring af kravspecifikationen, metodik, udbudsregler, leverandørkontrakten, fastpriskontrakt/ time material kontrakt, styring af ekstern leverandør, projektorganisering, it-enhedens rolle.

Sikkerhed for webudviklere

Et spritnyt kursus i vores efterhånden lange række af sikkerhedskurser. Kurset tager udgangspunkt i adgangen til websystemerne, opbygningen og arkitekturen og herfra dykkes ned i praktiske eksempler på dårlige websystemer. Kurset er særdeles velegnet til alle webudviklere.

Grid Computing

For godt 10 år siden blev "internet" en del af de fleste danskeres ordforråd og det er siden blevet en del af de fleste danskeres hverdag. Nu banker næste generation af internettet på døren. Systemet kaldes "the Grid". "The Grid" er opkaldt i analogi til det almindelige elektricitetsnet. Ideen bag "The Grid" er at gøre tilgangen til informationsressurser lige så simpel som tilgangen til elektricitet.

Wireless sikkerhed

På kurset gennemgås de nødvendige tiltag for at sikre dit netværk mod de nye trusler fra wireless hacking, aflytning af trådløse netværk m.m.

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

Vel mødt til PROSAs kurser.

Jesper Svarre / kursus@prosa.dk

Dato	Form	Emne	Sted
15/3	Møde	Selvstændig, freelancer eller ledig?	København
15/3	Foredrag	It projektledelse	København
19/3	Møde	U35 i DGI-byen	København
19-20/3	Kursus	Sikkerhed for webudviklere	København
31/3	Foredrag	Undgå stress i hverdagen	Aalborg
31/3	Foredrag	Spam!	Odense
2/4	Kursus	Buffer overflows og exploits	København
2-3/4	Workshop	Få styr på din tid – styr dine it-opgaver	København
2-3/4	Kursus	Computer Forensics	Århus
5/4	Foredrag	LaTeX	København
13/4	Foredrag	Intro til .net	København
16-17/4	Kursus	Computer Forensics	København
28/4	Besøg	Rigshospitalet	København
28/4	Besøg	TV2Nord	Aalborg
1/5	Kampdag	Arrangementer over hele landet	Danmark

Med forbehold for ændringer i program og indhold

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

PROSA Øst

U35 i DGI-byen

Agenda: Lækker Brunch

Kort workshop med fremtidens fagforening.

Robot teknologi, med demo af kørende robotter med professor og studerende fra DIKU.

Der er i et par år arbejdet med små selvkørende robotter, både i undervisningen og med henblik på at vinde den årlige DTU RoboCup-konkurrence. Til arrangementet vil der blive fortalt om de faglige problemer ved konstruktionen af små autonome robotter, og specielt om brugen af kameraer og billedbehandling. Der vil blive demonstreret kørende robotter.

Kort om PROSA.

Til slut en tur på skydebanen med instruktør, hvor vi kan få mulighed for at afprøve vores skydefærdigheder.

Den 19. marts kl. 11 -16 i DGI-byen.

Tilmelding mam@prosa.dk.

Læs mere på www.prosa.dk/oest eller modtag info via sms.



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 kalde-navnet persondataloven

Kontingent 2005

A-kasse.

Fuldtidsforsikret: a-kasse: _____	405,00 kr.
Deltidsforsikret: _____	313,00 kr.
Efterlønsbidrag, fuldtidsforsikret: _____	382,00 kr.
Efterlønsbidrag, deltidforsikret: _____	254,00 kr.

Forbund:

Fuldtidsarbejde: _____	331,00 kr.
Arbejde ml. 15 og 30 timer/ugen: _____	180,00 kr.
Arbejde under 15 timer om ugen: _____	95,00 kr.

IT-studerende uden IT-arbejde: kontingentfri

Alderspensionister: kontingentfri

Eksempel på det samlede kontingent:

Fuldtidsforsikret, fuldtidsarbejde, uden efterlønsbidrag: ___	736,00 kr.
Fuldtidsforsikret, fuldtidsarbejde, med efterlønsbidrag: ___	1118,00 kr.

FAGLIGE KURSER 2005

GRUNDMODUL 4

er fjerde del af PROSAs faglige uddannelse.

Formålet med kurset er, at deltagerne kan opdage, når der er psykisk arbejdsmiljøproblemer på arbejdspladsen og at give dem nogle handlemuligheder i forhold til det. Samt at deltagerne får nogle redskaber til at arbejde for et sundt psykisk arbejdsmiljø på virksomheden.

Hovedemner

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

Kurset indeholder også de love og regler der gælder for området – hvad er henholdsvis tillidsrepræsentanterne og sikkerhedsrepræsentanternes muligheder for at forbedre arbejdsvilkårene.

Vi kommer også ind på hvordan man som repræsentant for andre kan håndtere både sine egne arbejdsbelastninger, kollegaernes problemer og det ansvar, der følger med.

Målgruppe

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

Torsdag den 6. – lørdag den 8. oktober 2005 på Stenstruplund, Fyn

Ansvarlig for PROSAs tillidsrepræsentantuddannelse er faglig sekretær Steen Andersen

Tilmeld dig på:

<http://www.prosa.dk/kursus/faglige/index.shtml>



PROSA

Forbundet af it-professionelle

Henvendelse omkring hastende sager kan uden for PROSA's åbningstider ske direkte til de fagligt valgte på nedenstående telefonnumre og mailadresser

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
Lokalkontor
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
Overgade 54
5000 Odense C
Tlf.: 3336 4273

Formanden, næstformand og faglige sekretærer

Peter Ussing
Formand
Direkte: 3336 4767
Privat: 4556 6665
Mobil: 2819 8497
E-mail: peu@prosa.dk

Steen Andersen
Faglig sekretær
Direkte: 3336 4121
Privat: 3542 6975
Mobil: 2888 1242
E-mail: san@prosa.dk

Hanne Lykke Jespersen
Faglig sekretær
Direkte: 8730 1405
Privat: 8641 5494
Mobil: 2888 1247
E-mail: hlj@prosa.dk

Mads Kellermann
Faglig sekretær
Århus: 8730 1406
Privat: 8676 1160
Mobil: 2868 0749
E-mail: mke@prosa.dk

Niels Bertelsen
Næstformand
Direkte: 3336 4123
Privat: 4495 3906
Mobil: 4011 4123
E-mail: nib@prosa.dk

Eva Birch Christensen
Faglig sekretær
Direkte: 3336 4128
Privat: 3585 8220
Mobil: 2888 1251
E-mail: ebc@prosa.dk

Carsten Larsen
Faglig sekretær
Direkte: 3336 4198
Privat: 6591 3134
Mobil: 2962 0295
E-mail: cla@prosa.dk

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

Linuxforum er næsten blevet voksen

Linuxforum blev afholdt for ottende gang i marts 2005. Dette år under større forhold på Frederiksholm i København.



AF THOR TEMTE REDAKTØR

Igennem otte år har Linuxforum været det årlige samlingssted for open source-nørderne i Danmark. Traditionelt har "messen" været afholdt i forskerparken Symbion i et af Københavns nordøstlige kvarterer. Nu er pladsen blevet for trang, derfor er arrangementet i år for første gang flyttet ind i et af byens mere hotte kvarterer og til større lokaler. Linuxforum blev gennemført på Frederiksholm i Arkitekt skolens "nye" gamle bygninger. Den snævre plads i Symbion er nu blevet afløst af meget større lyse og højloftede sale. Den stadig voksende unge har fået mere plads at gro på. Det er også nødvendigt, da både antallet af udstillere og arrangementer er blevet større. Traditionen tro var forum delt i to – fredagen for de professionelle og erhvervsvirksomhederne og lørdagen for "amatørerne" og nørderne. Selv om begrebet amatører i open source sammenhæng jo ofte dækker over endog meget professionelle udviklere.

Udenlandske gæster

Konferencen havde bl.a. besøg af Tristan Nitot fra Mozilla Europa og Jon "maddog" Halle.

Begge talere lagde forunderligt nok vægt på historien i deres indlæg. Tristan Nitot fortalte i sit oplæg om Firefox om den digitale kommunikations historie siden 1960'erne og om internettet og de grafiske brugerflader (browsers) historie, for at forklare, hvorfor de havde valgt at udvikle endnu en ny browser - Firefox. Udviklerne opfatter først om fremmest Firefox som et alternativ til Microsofts Explorer, som de

mener er fyldt med fejl og ikke lever op til W3C-standarden. Konstruktørerne håber, at vi med Firefox har fået skabt en browser, der kan fungere fejlfrit. De mener selv, at hvis Firefox finder hjemmesider, der ikke fungerer, så skal brugerne henvende sig til hjemmesidernes konstruktører og gøre dem opmærksom på dette – fordi årsagen er, at konstruktørerne ikke har lavet siderne efter W3C-standarden. Med Firefox håber konstruktørerne igen at gøre det muligt at frigøre nettet fra de store selskabers dominans – og gøre det til et åbent demokratisk rum for alle brugerne.

Engang var al software fri

Jon "maddog" Halle valgte også i sit oplæg at gribe fat i historien. Han tog udgangspunkt i datamaskinernes historie og den tilhørende software. I 1950'erne, og indtil starten af 80'erne, var al software "gratis" Den fulgte med de maskiner, man købte, eller man kunne bytte sig til det mod at betale, hvad det kostede at få det skrevet på et medie, der kunne læses af computere (papirstrimler f.eks.). Datamaskinerne var ganske vist rasende dyre, men også ganske uinteressante, hvis ikke, der ikke fandtes software til. Den medførte, at softwaredelen var gratis, eller hvis man skulle bruge noget særligt software, så måtte man selv udvikle den eller bytte sig til den. Siden er situationen blevet ganske anderledes. I dag er det at sælge software blevet som at trykke penge, man tager en CD-skive til 1,50 kr. og brænder softwaren ned på den og kræver herefter alt fra 150 kr. til titusinder af kroner for varen – det giver nyt indhold i begrebet at trykke penge. Maddog mener, at software skal være fri. Når et miljø som opensourcemiljøet bliver større og vokser op – er det vigtigt at holde fast i historien og ideologierne. Det gør man bedst ved at fortælle historierne - i dette tilfælde historierne om, hvordan det begyndte, og hvordan man gjorde dengang. Historien bliver til ideologi og norm for, hvordan man opfører sig. Indenfor open sourcemiljøet er det "at dele kode" og "videreudvikle kode i fællesskab". Det er derfor godt og vigtigt, at arrangørerne tager oplægsholdere med i programmet, der fortæller historie.

Afsender
KLS PortoService Aps
Hjulmagervej 13
9490 Pandrup
Ændringer vedr. abonnement
ring venligst 3336 4141

MaskeInet Magasinpost
ID-nr. 42091

