

DE IT-PROFESSIONELLES FAGBLAD



PROSAbladet
Nr. 6/7 juni/juli 2005

**Kvante-computere,
blød hardware
og rodede grænseflader**

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.bladet@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 18. august

Deadline for artikler: **1. august**

Læserbreve: **8. august**

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 5. august

Oplag:

Oplag 12.500

Teknisk produktion:

PROSA
Forside: PROSA

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



541 Tryksag 016



SYNSPUNKT

Softwarepatenter:

Innovation er vigtigere end monopolbeskyttelse

EU-parlamentet foretager i disse uger anden behandling af et forslag til EU-direktiv, som i praksis vil gøre det muligt at udtage patenter på grundlæggende ideer i it-programmer ("computer implemented inventions"). Dette vil i praksis betyde, at der kan udtages patenter på metoder til udveksling af data mellem programmer. Microsoft har f.eks. i USA indgivet en ansøgning om patent på dele af det XML-format som benyttes til at lagre deres tekstbehandlingsdokumenter. Og patenter skaber et 20 årigt monopol på at kunne benytte en bestemt "opfindelse".

Programmer for datamaskiner (software) kan ifølge eksisterende dansk lov ikke patentbeskyttes i dag. Til gengæld kan programmer allerede i dag beskyttes af ophavsret. Dette betyder, at den virksomhed eller programmør, som har udviklet et program kan opsætte de betingelser, hvorunder andre kan benytte dette program.

Det officielle argument for dette nye direktiv er, at det skulle styrke innovationen. Men det er svært at finde nogen form for dokumentation for at dette skulle være rigtigt – tværtimod tyder de amerikanske erfaringer på det modsatte.

De sidste 50 år har budt på et enestående hurtigt innovationstempo, indenfor software udvikling, herunder:

- tekstbehandling og regneark
- internettet og world wide web
- e-mail og ip telefoni
- grafiske brugergrænseflader

Alle disse banebrydende nyskabelser indenfor software er sket ved, at begavede softwareudviklere har bygget videre på programmer, som andre har skabt. Det er simpelthen den måde, innovation sker på – man bygger videre på og supplerer andres gode idéer. Der er intet der tyder på, at der er behov for at skabe incitament til hurtigere og mere innovation på området. Den indbyrdes kappestrid om at være bedst mellem konkurrerende leverandører, har skabt en enestående udvikling på området.

Patenter vil - med tildeling af 20 årige monopoler, på at kunne bruge en idé – kunne hæmme innovationen i en skræmmende grad.

De virkelige vindere vil blive de store dominerende virksomheder – Microsoft, IBM, SAP osv. Patenter er kostbare at udtage og skaber ingen reel værdi for nogen. Det eneste de kan bruges til, er som et juridisk våben mod nye små konkurrenter.

Andre vindere vil blive det internationale bureaukrati af patentsnyltere – de virksomheder der alene lever af udnytte patenter, patentadvokaterne og de offentlige virksomheder som finansierer deres drift, med at udstede så mange patenter som muligt – i Danmark Patent- og Varemærkestyrelsen. Denne sidste gruppe skaber ikke nogen merværdi eller udvikling – de er blot unødige overhead omkostninger. En særlig grotesk del af patent-systemet er den, at såvel patenttager som den patentudstedende myndighed har fælles interesser i, at der udstedes så mange patenter som muligt. Myndigheden finansieres nemlig af de gebyrer der betales ved udstedelse af patenter. Derfor udstedes der massevis af håbløst trivielle patenter på ting som enhver programmør kender til i forvejen. For at få omstødt sådanne patenter skal en tredjepart benytte ressourcer til at dokumentere dette og endda betale gebyrer for at få det gjort.

Taberne vil blive samfundet som helhed fordi innovationen og konkurrencen bremses, forbrugerne som får dyrere produkter, de små virksomheder som hindres i at kunne skabe innovation. Og os systemudviklere som fremover skal bruge tid på sikre, at vores programmer ikke krænker eksisterende patenter, i stedet for at være produktive. PROSA er af den opfattelse, at de eksisterende regler omkring ophavsret fuldt dækker behovet for beskyttelse omkring it-programmer. Vi mener, at patenter vil kunne skade såvel innovationen som den frie konkurrence indenfor området.

Derfor arbejder vi fortsat aktivt for at forhindre patenter på it-programmer.

*Peter Ussing
Formand for PROSA.*

Jeg var it-ansvarlig i en sekt

Hvis jeg passer min livsanskuelse, så passer de deres, tænkte Jesper, da han sagde ja til it-job i Narayana Press. Et trykkeri ejet af en hinduistisk sekt. Men det skulle vise sig at være helt anderledes – han har netop vundet en sag og fået en psykologs ord for, at han har været udsat for psykisk tortur.



side 5

Hit eller skidt?



I 2004 blev bl.a. en række østeuropæiske lande optaget i Den Europæiske Union. Lande der i forvejen blev betragtet som gode outsourcingmarkeder. Spiludviklerne IO Interactive og Interactive Vision outsourcete til henholdsvis Ungarn og Polen. Et år efter optagelsen af de nye lande i EU, går PROSAbladet tæt på de to it-virksomheder og deres outsourcing.

side 11

Studenten tog fabriksarbejde

Faglig sekretær Eva Birch Christensen har haft fagligt arbejde inde på livet siden studenterårene, og i PROSA er hun kendt som en engageret forkæmper for et bedre arbejdsmiljø. Selv har hun fire snart voksne børn, er vist lidt stædig, men også vedholdende.



side 22

ANNONCE - DEADLINE

Næste nummer af PROSAbladet udkommer den 18. august.
Deadline for annoncer: **Den 5. august** med morgenposten
DG Media a/s Studiestræde 5-7, 1455 København K
Telefon: 70 27 11 55 • Fax: 70 27 11 56 • e-mail: epost@dgmedia.dk

Synspunkt Innovation er vigtigere end monopolbeskyttelse	2
Eventyret om en lønregulering.....	4
Jeg var it-ansvarlig i en sekt	5
Opposition lægger it-patentpres på industri og Bendtsen	9
Hit eller skidt?.....	11
Polen sikrede virksomheden	12
Ungarn blev ikke noget hit	14
Kvante-computere, blød hardware og rodede grænseflader	17
Arbejdsmiljø er en vigtig del af PROSA	18
Den vigtigste ressource er mennesket.....	21
Studenten tog fabriksarbejde	22
Miljøskadet arbejdsmiljøkonsulent ..	24
Fra Parlaterne.....	25
www.ami.dk imponerer	26
Måske kan jeg trylle?.....	28
Gode råd til dit CV	30
Partipolitisk neutral - men ikke upolitisk.....	32
BOG-INFO	33
Ingen arrangementskalender!	34
Skibet er ladet med.....	36

Eventyret om en lønregulering

Alle statsansatte fik 1,76% mere i løn fra deres aprilløn. Bare ikke PROSAs medlemmer. Først reagerede PROSA med undren og forvirring. Så blev det til vrede og irritation. Læs her om den lykkelige slutning på de 1,76%.

AF STEEN ANDERSEN, FAGLIG SEKRETÆR

Først plejede de at få pengene - så kunne de ikke få pengene - så viste det sig, at de andre fik pengene og at nogle alligevel fik penge. Og til sidst fik vi at vide, at alle alligevel får deres penge - i hvert fald senest med juni lønnen. Forvirret? Det er vi også - i hvert fald en smule. Forundrede? Det er vi i høj grad!

Overraskelser

Pengene, der er tale om, er den lønstigning på 1,76% som alle statsansatte fik med april-lønnen. Det vil sige, at de fleste fik nu først reguleringen med maj-lønnen, for de to store generelle aftaler på statens område, akademikerne og CFU-aftalen, blev underskrevet så sent, at der ikke rigtigt var tid til at lave reguleringerne. Så kom maj, du søde milde, og så kom overraskelserne den 25. maj 2005: For nu viste det sig, at PROSA alligevel ikke fik nogen lønregulering. Vi gik selvfølgelig ud fra, at der måtte være sket en fejl - et eller andet sted, er det jo kun almindelige mennesker, der sørger for de generelle lønreguleringer og de kan jo lave en tastefejl, eller overse en detalje. Så sendte en tillidsmand en kopi af en mail, han havde modtaget fra personalekontoret. I den kunne vi læse, at Økonomistyrelsen mente, at PROSA ikke skulle have lønstigninger, da PROSA ikke var en del af CFU-forliget, og at vi ikke havde indgået nogen aftale endnu. Det var jo godt nok en artig overraskelse, for en forening, der lige netop var blevet omfattet af sin fjerde CFU-aftale.

Lidt urolige

Samtidig ringede en anden arbejdsgiver til PROSA og spurgte om det virkelig kunne være rigtigt, at der ikke skulle gives lønstigning til PROSA-folkene? Det stod jo i øvrigt i vores aftale, at lønnen ikke skulle reguleres før alle aftaler var på plads. Her begyndte vi at blive en lille smule urolige. Siden STAT kom ind

under CFU-aftalen i september 1998 har vi ellers automatisk fået de aftalte lønstigninger. Men "i gamle dage", da vi havde en selvstændig overenskomst, og derfor i princippet selv kunne bestemme, hvem der skulle have hvilke lønstigninger, kom der først en efterregulering når overenskomsten var i hus. Godt nok står der stadig en passus om, at lønstigninger først udmøntes, når en aftale er indgået, men dels havde den jo ikke været i anvendelse siden oktober 1997, dels havde flere andre organisationer - bl.a. HK - fuldstændig tilsvarende passus i deres aftaler.

Alle fik - undtagen PROSA

Den 26. maj valgte vi at kontakte STATs centralorganisation OC (Overenskomstansattes Centralorganisation) for at bede om hjælp. De beroligede os umiddelbart med at fortælle, at der i 1989 blev indgået en aftale mellem Finansministeriet og CFU, der gjorde at man "har lov til" at udbetale lønstigningerne, selv om de enkelte aftaler ikke er på plads endnu. Derefter skyndte de sig i øvrigt at kontakte Personalestyrelsen, og den 27. maj fik de (og vi) at vide, at Personalestyrelsen ikke kendte noget til sagen. Bolden var spillet solidt over til Økonomistyrelsen. I mellemtiden havde vi selv undersøgt sagen nærmere, og fundet ud af, at PROSA var den eneste organisation, som Økonomistyrelsen ikke syntes skulle have reguleret lønnen. Alle HK-organisationerne havde - sjovt nok - fået deres lønreguleringer. Her begyndte uroen at gå over i en smule vrede og lidt irritation.

Næsten komisk

Mandag den 30. maj indkaldte bestyrelsen til landsdækkende møde for tillidsrepræsentanter og senere på dagen havde forhandlingsudvalget et - længe planlagt - møde med Personalestyrelsen om forhandling af organisationsaftalen.



Her måtte vi dels fortælle dem, at vi var utilfredse med at opleve en negativ særbehandling, dels fortælle, at under de givne omstændigheder, gav det ikke mening at forhandle videre. Vi vidste jo ikke om medlemmerne ville acceptere det langvarige forløb, det er at forhandle om nye lønformer og nye arbejdstidsaftaler. Eller om de ønskede, at vi skulle afslutte hurtigst muligt, så lønstigningerne kunne blive frigivet i en fart - hvis det var den manglende aftale, der var problemet. Den 31. maj fik vi - som prikken over i'et - at vide, at de PROSA-folk, hvis løn blev reguleret af Forsvarsministeriet, var blevet reguleret. Hvis ikke det var fordi, det drejede sig om folks løn, var det lige før situationen var blevet komisk. Endelig - torsdag den 2. juni - kom afblæsningen fra Personalestyrelsen via OC: Personalestyrelsen var nu enige i vores tolkning af aftalen, og i at folk skal have reguleret deres løn sammen med alle øvrige statsansatte! Her kunne eventyret slutte med en happy end. Men vi har nu alligevel bedt Økonomistyrelsen om aktindsigt i hele denne historie, for at finde ud af hvad der er sket og hvorfor det er sket. Vi vil selvfølgelig gerne sikre os mod gentagelser, hvor gamle regler graves frem og bruges selektivt mod udvalgte organisationer. Når det er sket vil vi alle leve lykkeligt - måske til vore dages ende.

Jeg var it-ansvarlig i en sekt

Hvis jeg passer min livsanskuelse, så passer de deres, tænkte Jesper, da han sagde ja til it-job i Narayana Press. Et trykkeri ejet af en hinduistisk sekt. Men det skulle vise sig at være helt anderledes – han har netop vundet en sag og fået en psykologs ord for, at han har været udsat for psykisk tortur.

AF JEANETTE GRØN NIELSEN,
INFORMATIONSMEDARBEJDER

I dag sidder Jesper Aronro, 37 år, i sit hus på Gyllingnæs og kan se sine tidligere kolleger køre forbi til Narayana Trykkeri, hvor han selv arbejdede indtil oktober 2004. Det var ikke hvilken som helst it-stilling han sagde ja til i 2002. Trykkeriet hvor han arbejdede som it-ansvarlig i to år er nemlig ejet og drevet af en hinduistisk sekt. Blandt de ca. 60 ansatte i trykkeriet og det tilhørende landbrug, går nonner og munke – som sekt-medlemmerne kaldes – rundt og hjælper til.

- Jeg så ikke noget problem i det. Hvis de passede deres livsanskuelse, så passede jeg min, fortæller Jesper om jobbet der kun lå tre kilometer fra hans hjem.

Og det første halve år gik da også rigtig godt, selvom der var meget at se til som ene-mand med 60 pc'ere, 40 MAC'ere og 15-20 servere. De smukke og velholdte gårdanlæg omkranset af tre mindre templer og snorlige landbrugs-bygninger efterlader et indtryk af et sted med styr på tingene. Der er rent og pænt og udstyret er i orden. Men det var en særegen form for orden, skulle Jesper snart opleve.

Sektmedlemmer ved bedst

- Hvis fx truckføreren er sektmedlem og undrede sig over mit it-arbejde, så blev jeg kontaktet. Dvs. jeg havde 60-70 chefer, fordi sektmedlemmerne holdt øje og hele

tiden havde det sidste ord – selv på mit fagområde, fortæller Jesper om den følelse af kontrol, han efter det første halve år begyndte at mærke til.

Det udmøntede sig bl.a. i, at fire-fem munke blandede sig i it-området og – med mindre og større held – havde fingre i systemerne og back-up'en. Alle havde i princippet adgang til alt og det var uproblematisk at logge sig på som en anden.

- En gang kom jeg tilbage efter ferie og fik skæld ud fordi back-up'en ikke havde kørt, giver Jesper som eksempel.

- Det viste sig, at nogle af munkene havde været inde og pille og slå ting fra, for det var da helt forkert sat op, fortalte

Få mindre udenomssnak samt dit hurtige overblik

- spar kr. 1.750,- lige nu!

NYT TEMA HVER DAG:

MANDAG: MOTOR OG PRØVEKØRSEL
TIRSDAG: PRODUKTION OG IT
ONSDAG: TRANSPORT OG LOGISTIK
TORSDAG: BYGGERI OG EJENDOMME
FREDAG: LIVSSTIL OG FRITID

Relevant og koncentreret – her er et godt tilbud på et anderledes dagblad med mindre udenomssnak. Få dagens erhvervsnyheder og en temasektion, der går tættere på udvalgte brancher og emner. Oplev et anderledes dagblad, hvor annoncer kun må fylde 25% af spalterne. Det synes vi er sundt fornuft – for læserne og for vores annoncører. Alt i alt – I dag bliver meget anderledes end i går.

Ring nu på 4485 8806 og klik ind på www.idag.dk og bestil dit abonnement.

Tilbuddet er gældende for nye abonnenter og inden for Danmarks grænser, samt så længe lager haves. Gaven sendes, når indbetalingen er registreret. Efter et år fortsætter dit abonnement som årsabonnement og kan til enhver tid opsiges ved udlob.

Årsabonnement
og en eksklusiv
Mont Blanc Pen
for kun kr. 795,-

Normalpris for årsabonnement
kr. 1.295,-. Værdi på Mont Blanc
Kuglepen kr. 1.250,-.

Bestil dit abonnement på
idag.dk - og se vores
andre gode tilbud.

idag

INDUSTRIENS
DAGBLAD
dit hurtige overblik

de mig. Men de havde slet ikke indsigt i det store komplekse back up-system.

Masser af skæld ud

Alligevel ender Jesper med at få både skyld og skæld ud. Det skal vise sig at blive reglen mere end undtagelsen. Han oplever adskillige gange at blive hevet til side og få læst og påskrevet, når han har gjort noget, som sektmedlemmerne ikke billiger.

- Jeg kunne få skæld ud fordi jeg havde sagt til en bruger, at jeg ikke lige havde tid nu til at hjælpe, fordi jeg sad med en server der var ved at styrte, hvilket ville påvirke 70 menneskers arbejde. Men det er ikke et argument for dem – jeg skulle bare gøre som de sagde.

Han oplevede også, at når han sad med en hasteopgave – fx en server der var ved at gå ned – konstant at blive ringet op: Hvad laver du? Hvad er der galt? Det var så udtalt, at en it-konsulent som Jesper sad med i en periode, skrev ind i sin rapport, at arbejdet var blevet udført trods konstante kontraordrer og indblanding.

- Og det er folk uden teknisk indsigt, så jeg kunne ikke begynde at forklare noget. Det var for at stresser mig, fordi jeg som udefrakommende ikke skulle tro, at jeg kunne noget, giver Jesper som forklaring på den mærkelige adfærd.

Som en båndoptager

Efterhånden startede hver arbejdsdag med, at Jesper holdt møde med en, to eller tre sektmedlemmer, der fortalte ham, hvad han skal lave i løbet af dagen. Noget han langt hen ad vejen synes fungerede udmærket, men det er tydeligt, at hans input og spørgsmål ikke er velkomne. Og hans spørgsmål kunne heller ikke besvares, da dem der satte ham til opgaverne ikke var it-kyndige og blot vidregiver de ordrer, de selv har fået.

- Så når jeg spurgte ind til noget, gentog de bare det samme igen – som en båndoptager, husker Jesper og forklarer, at sådan var beslutningsgangene på et sted, hvor der reelt kun var to sektmedlemmer øverst oppe der bestemte.

- Så hvis jeg skulle lave noget, skulle jeg hive fat i et sektmedlem, der så skulle gå videre op i systemet. Og de var svære at fange, men det var mig der fik skæld ud, hvis jeg ikke havde gjort nok – så var det min skyld, at jeg ikke havde været vedholdende nok i mit forsøg på at fange dem, forklarer Jesper.

Arbejdsdagene bliver travle og lange. Ofte droppes frokostpausen, for der var ikke nogen forståelse for, at han havde brugt tre timer på en server, når der var et



- Efter denne oplevelse er der ikke noget der kan knække mig, jeg kan aldrig igen blive udsat for noget så vanvittigt, fortæller Jesper Aronro om sin tidligere arbejdsplads der var ledet af en hinduistisk sekt.

Foto: Mogens Laier

medlem eller en ansat der havde problemer med musen. Jesper tog også derud nogle aftener. Han fik nemlig først meget sent i ansættelsen forbindelse hjemmefra.

- Det stolede de ikke nok på mig til, siger Jesper.

It-afdelingen rømmes

I Påsken 2004 tager Jesper således igen ud på sit arbejde. Da han kommer, er it-afde-

lingen væk – lokalet er ved at blive tømt og han får at vide, at han skal sidde blandt en masse andre ovre i administrationen. Det gør langt fra arbejdsdagen nemmere. Låsene til it-afdelingen bliver skiftet og det bliver besværligt at få adgang til it-lageret. I perioder må Jesper bede om nøgle for at få adgang. Ved samme lejlighed mister han den eneste reelle it-kollega, han har haft. De giver deres eget samarbejde nådestødet,

da de laver en rapport og fremlægger den for de øverste medlemmer.

- Planen indebar, at det skulle være tydeligt at se, hvem der havde ansvaret for hvad, så alle ikke pillede i alt. Desuden skulle man lave nogle standardsystemer, hvor folk rent faktisk loggede på som sig selv og så kun havde rettigheder til det, de skulle arbejde med.

Efter det møde flyttes Jespers kollega til en anden afdeling – til begges store beklagelse. Jesper var igen alene og skulle ikke komme med flere gode ideer. Han foreslog dog, at trykkeriet skulle få sin egen mail-server. Det blev modtaget godt af ledelsen, der opfordrede ham til at gå igang, så de straks kunne tage det i brug.

- Jeg knoklede på for at få det færdigt. Men da den var klar, fik jeg beskeden, at "det venter vi lidt med." Og den samme besked fik jeg hver gang, jeg spurgte. Så til sidst holder man op med at spørge. Som ikke-sektmedlem får man ikke nogen forklaring, fortæller Jesper.

I dag har trykkeriet stadig ikke sin egen mailserver.

Må ikke tale med leverandører

Jesper får også forbud mod at tale med trykkeriets leverandører. Når der holdes leverandør-møder gøres det efter Jespers arbejdstid eller når han ikke er der. Jesper føler, han er ved at blive kørt ud på et sidespor og det bekræftes, da trykkeriets leder spørger om han vil flyttes til den grafiske afdeling.

- De siger, det er synd for mig, at jeg er helt alene i it-afdelingen og at jeg kan lære produktionen at kende ved at komme ned i grafisk afdeling.

Jesper er dog overbevist om, at det ikke var medmenneskelighed der stod bag forslaget, men et ønske om, at få Jesper væk fra it og ned i HK-regi. Han takker nej til tilbuddet.

- Flere HK'ere er gået ned derude, men HK vil ikke røre ved stedet. De vidste, at det ikke ville blive så nemt med PROSA, som jeg insisterede på at forblive medlem af, da jeg begyndte derude.

Ingen licenser

Jesper mærker, at tingene spidser til og beslutter sig for, at det skal være nu, han melder bredt ud, at trykkeriet har et helt konkret it-problem, som ikke er blevet taget alvorligt: Licenser.

- Trykkeriet brugte software uden licenser. Der blev købt et stykke software som så blev kopieret i 10-20 eksemplere. Efterhånden som jeg havde været der nogen tid, virkede det som en bevidst strategi og det var et stort problem for mig som

it-ansvarlig. Det var mig der kunne blive fyret og hængt ud på grund af det, fortæller Jesper.

Det sidste halve år af sin ansættelse er Jesper ved at have fået nok af den evige kontrol og indblanden og han er jævnligt i kontakt med Hanne Lykke Jespersen, faglig sekretær i PROSA, for at få råd og støtte. Hun bakker ham op i at gøre opmærksom på licens-problematikken. Og til at skrive endnu en mail, da ingen reagerer på den første.

- I den anden mail skriver jeg, at jeg ikke kan håndtere den software, vi ikke har licensen til, fordi det som it-professionel sætter mig i en klemme.

Det får trykkeriets øverste op af stolen og de finder Jesper ude på gårdspladsen og forlanger, at han kommer med ind og holder møde med dem.

- Jeg fortæller dem, at jeg har holdt det sidste møde med dem, hvor de tilsviner mig og at jeg vil have en fra min fagforening med, husker Jesper om det dramatiske optrin der ender med, at han tager hjem - og kaster op. Halvandet års utåleligt pres kommer væltende. Jesper sygemeldes og bliver fyret af Narayana Press "på grund af omstruktureringer". Det får faglig sekretær Hanne Lykke til at gå trykkeriet på klingen: Hvilke omstruktureringer? Hvad har arbejdspladsen gjort for at undgå at fyre folk? Og på Jespers vegne kræver hun 90.000 kr. for uberettiget fyring. Det har trykkeriet accepteret.

Hjernevask

På spørgsmålet om hvorfor Jesper ikke sagde fra, svarer han:

- Jeg har overrasket mig selv mange gange i dette forløb. Selvom jeg har et stort temperament, prøvede jeg virkelig hver gang at spille med og tænke, at nu var det her så spillereglerne og sagde til mig selv, de måske havde ret.

Et par samtaler hos PROSAs arbejdspsykolog Einar Baldursson satte tingene på plads. Han betegnede det, Jesper har oplevet på sit arbejde som en form for hjernevask og psykisk tortur.

- Jeg har været så glad for samarbejdet med psykologen og PROSA. Alternativet ville være, at jeg idag sad og tyggede i gulvtæppet. Når du i så lang tid - flere gange dagligt - får at vide, at du ikke dur til noget, så gør det noget ved dig.

Derfor skal erstatningen på 90.000 kr. også bruges på familien, der har holdt for. Jesper rejser til Korea med sin koreansk fødte kone og deres lille søn. Hun blev bortadopteret til Danmark fra Korea som toårig. Rejsen er det første møde med hendes koreanske familie.

SURE BITS

fra arbejdsmarkedets overdrev

Kundeklausulen for vidtrækkende

Et medlem, som er ansat med en kundeklausul har valgt at opsiges sit job. I første omgang gør arbejdsgiveren gældende, at han ikke må arbejde for nogen af virksomhedens kunder overhovedet. Han henviser i den forbindelse til ansættelseskontrakten, som siger, at kundeklausulen gælder alle firmaets kunder. Vi må derfor gøre arbejdsgiveren opmærksom på, at efter funktionærloven kan en kundeklausul kun omfatte de kunder, som den ansatte personligt har haft erhvervs-mæssig kontakt med inden for 1½ år plus andre kunder, men kun hvis de fremgår af en særskilt liste, som er lavet FØR opsigelsen. Da det går op for arbejdsgiveren, at han ikke kan forhindre medarbejderen i at rejse ved hjælp af kundeklausulen, bliver han meget vred og har nu rejst et økonomisk krav mod medarbejderen, som formelt skulle tage sit afsæt i en gennemgribende gennemgang af det sidste halve års rejseafregninger. Beløbet er modregnet i den sidste lønbetaling. PROSA har selvfølgelig gjort indsigelse. Den slags kan ikke modregnes i løn – selv hvis de skulle have et krav, hvad vi umiddelbart ikke mener, de har.

Pas på med datering

Et medlem modtog i slutningen af sidste måned sin opsigelse. Han kvitterede for at have modtaget den, men var ikke opmærksom på, at der manglede en datering. Der var kun givet en måneds varsel, men da vi gjorde indsigelse, påstod arbejdsgiveren, at opsigelsen var afgivet to måneder tidligere og derfor var korrekt. Det vil sige, at datoen var sat ind efter, at medlemmet havde skrevet under. I sådan en situation bliver det os, der skal sandsynliggøre, at medlemmet har ret. Vi kører sagen, fordi det mener vi faktisk, at vi kan, men et godt råd i sådan en situation er, at tjekke datering på dokumentet og skrive en dato, hvis den mangler eller er forkert.

Bortvisning blev til afskedigelse

Her først på måneden blev et af vore medlemmer truet med bortvisning. Hun og en anden kollega har tidligere på året fået at vide, at de skulle have en ny leder. Dette har de protesteret kraftigt imod, da den pågældende person tidligere har givet udtryk for mistillid til dem. De har også sagt, at hvis det stod ved magt, ville de søge andet arbejde. Arbejdsgiveren havde forstået det på den måde, at han forventede en opsigelse inden udgangen af maj. Han mente, at den manglende opsigelse berettigede til en bortvisning. Efter et møde med PROSA, er det i stedet blevet til en opsigelse. Den betragter vi også som uberettiget og medlemmet overvejer nu, om der skal køres en sag om den.



FAGLIG TALT

Carsten Larsen Faglig sekretær

Priskrig på faglige kontingenter

Det var nyheden i starten af juni 2005 i Radioavisen og på forsiden af landets aviser. Ingeniørforeningen (IDA) lancerede nyheden om, at de ville sænke kontingentet med 1000 kr. om året. Og PROSA blev nævnt som en af de organisationer, man ville kapre medlemmer fra.

Siden 2002, hvor det blev muligt frit at vælge, hvor man ville organisere sig har flere discount-'fagforeninger' ført sig frem i gratisaviser, kuponhæfter osv. med budskaber om, hvor meget man kan spare ved at skifte til dem. Det nye og bekymrende er, at det er en af de gamle organisationer der nu tilsyneladende også kaster sig ud i en priskrig. Hvad der undrer er, at

IDA i deres udmelding ensidigt satsede på prissænkningen og undlod at komme ind på hvad de havde tænkt sig at gøre for medlemmerne.

Fokus på it-faget

En forklaring kunne jo være, at de ved at gå på generel kapring mister fokus. PROSAs styrke er jo lige præcis, at vi

alene har fokus på it-faget og at denne fokus gennemsyrrer alt hvad vi laver - fra arbejdsløshedsarbejde over individuel medlemservice og arrangementer til akassen. En fokus vi ved er vigtig for vores medlemmer og som vi også ved tiltaler og -trækker mange nye. Vi har eksempelvis ingen problemer med at tiltrække unge medlemmer og vi oplever ikke, at de unge opfatter vores ydelser som overflødige - som discount-fagforeningerne ellers hævder er de klassiske fagforeningers problem. Nogen af ydelserne finder nogen af de unge, som sådan, måske uinteressante, men når sammenhængen forklares, kan de godt se at de er en nødvendig del af en hel fagforening.

Ikke alene prisen!

Nu er det ikke prisen der alene er afgørende for et medlemskab. Mange andre faktorer spiller ind. For vores medlemmer spiller bl.a. it-fagligheden og det at være medlem af en fagforening udelukkende for it-folk en stor rolle. Dermed ikke sagt, at vi lader hånt om prisen - tværtimod!

PROSA er til stadighed optaget af at sikre en fornuftig sammenhæng mellem pris, ydelser og kvalitet, men der er en grænse, hvis man samtidig vil drive en moderne fagforening, der tilgodeser de krav og ønsker der er til service og tilbud.

Kvalitet, effektivitet og synlighed

Vi har ikke tænkt os at tage del i denne priskrig - nu skal IDA jo også først NED! på PROSAs kontingentniveau. Men vi vil heller ikke forholde os passive og afventende. Og rent faktisk er denne konkurrence på prisen - som det også fremgår af indledningen - ikke ny for PROSA. Vores svar vil være - og har været - en forstærket indsats for at sikre og fastholde kvaliteten, øge effektiviteten og synlighedsniveauet af vores ydelser, resultater, services og tilbud overfor medlemmer og potentielle medlemmer. Det tror vi er den bedste og eneste måde at drive ordentlig fagforening på.

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



To år efter fik han udbetalt 140.324 kr.

Opposition lægger it-patentpres på industri og Bendtsen

AF CLAUS DJØRUP, FAGPRESSEBUREAUET
CHRISTIANSBORG

Den anden uge i juni blev en travl uge for alle med interesse for softwarepatenter. Oppositionen i folketinget presser på for et hurtigt dansk udspil, der kan påvirke de igangværende forhandlinger i EU-systemet. Politikere søger billedlig talt en juridisk formel for Piet Heins superellipsebord, der tilgodeser både open source-folket og industrionsker om patentbeskyttelse af computerimplementerede opfindelser. Socialdemokratiet har rykket sig så meget, at regeringen risikerer at komme i mindretal i en såkaldt beretning (udvalgsudtalelse) i Europaudvalget. Både Lone Dybkjær (R) og Anne Grete Holmsgaard (SF) ønsker, at Europaudvalget har beretningen klar onsdag 8. juni. EU-parlamentet diskuterer en betænkning af den franske socialdemokrat Michel Rocard, der indeholder 256 forslag til ændringer i direktivforslaget om softwarepatenter.

- Rocard forhandler med det luxembourgske formandskab, og hvis beretningen skal have mening, skal de vide, hvad den danske holdning er, siger Anne Grete Holmsgaard.

- Det er fint, hvis regeringen går med, men der er et par knaster. Det er specielt interoperabiliteten og at få begrebet 'teknisk bidrag' ud, så vi snakker om egentlige apparater med deres styrende software, dvs. fysiske produkter. Det skal være krystal klart, at det ikke er algoritmer, fortsætter Anne Grete Holmsgaard.

Dansk Folkeparti lytter også til industrien

Morten Messerschmidt (DF) har dog ikke mere travlt, end at han først vil høre de to modpolers vurdering af Rocard-betænkningen. Han afviser, at Dansk Folkeparti er rykket nærmere regeringen i softwaresagen, efter at Socialdemokratiet er rykket væk.

- Jeg synes, at alle partier er ved at mødes et sted i midten. Man skal ikke kunne patentere alting som i USA, og derfor har vi lyttet meget til den it-politiske forening. Nu er Rocards forslag kommet, og vi har fået nogle ret seriøse og overbevisende argumenter fra den anden

side af spektret, og det kan man ikke sidde overhørigt. Det drejer sig om at finde en formulering, der sikrer beskyttelsen af den enkelte anvendelse af en algoritme i apparaturet, men ikke patenterer den generelle anvendelse, siger Morten Messerschmidt.

Lone Dybkjær skynder på virksomheder og Bendtsen

I Europaudvalgets åbne møde med økonomi- og erhvervsminister Bendt Bendtsen (K) fredag 3. juni, ironiserede Lone Dybkjær (R) over regeringens tilbagelænedede holdning, som står i grel modsætning til kommunalreformen.

- Bendt Bendtsen undervurderer, at der kører en politisk proces i Europa-parlamentet og Ministerrådet, som ikke tager hensyn til andre. Da vi er meget interesseret i at påvirke, hvad der foregår i Europaparlamentet og Ministerrådet, må vi komme med indspil nu. Derfor har jeg bedt de bekymrede industrivirksomheder om at komme med konkrete forslag. Vi er enige om de overordnede rammer, men dramaet ligger som bekendt i detaljen, og derfor drejer det sig om at få detaljen formuleret, siger Lone Dybkjær.

- Bendt Bendtsens holdning er som mange danske ministres, at man ser hvad der sker og prøver at komme ind. Min holdning og min erfaring siger, at man skal være offensiv nærmest før det hele starter. Det er farligt at vente på noget i det system, slutter Lone Dybkjær, der både har været miljøminister og medlem af EU-parlamentet.

Bendtsen afventer industriens kommentarer

Bendt Bendtsen fremhæver, at EU-parlamentet ikke har taget stilling til Rocards 39 forslag og de øvrige 217 ændringsforslag, så man ved ikke, hvad parlamentet ender med at vedtage. EU-parlamentets retsudvalg behandler betænkningen den 20. juni, og EU-parlamentet tager endelig stilling den 6. juli.

- Vi venter på kommentarer fra de virksomheder, der har problematiseret



Erhvervsminister, Bendt Bendtsen

Rocards ændringsforslag, og vi skal selvfølgelig også have kommentarer fra open source-folket. Jeg håber på en bred aftale om et brev eller beretning eller hvad vi finder ud af, siger Bendt Bendtsen.

Hans mål er både at undgå en amerikanisering og beskytte danske virksomheders vidensudvikling mod kopiering.

Bendtsen utryg ved Rocards ændringsforslag

Bendt Bendtsen og andre politikere har modtaget henvendelser fra bl.a. Vestas, Danfoss, Grundfos, B&O, Oticon og Radiometer, der advarer om tab af danske arbejdspladser, hvis de ikke kan beskytte deres softwareholdige opfindelser mod kopiering. Samtidig gav han patentmodstanderne en indrømmelse ved at vedgå, at den europæiske patentorganisation EPO har udstedt tvivlsomme patenter, f.eks. en stavekontrol for sammensatte ord. Interoperabilitet - dvs. at to computerprogrammer kan snakke sammen - er et af patentskeptikernes afgørende krav. Bendt Bendtsen vil dog ikke acceptere Rocards forslag om, at al patenteret teknologi, som er nødvendig for at sikre operabilitet, skal stilles gratis til rådighed.

- Thrane og Thrane, der producerer satellitstyr, har netop lanceret et system, der tillader telefoni og højhastighedsinter-

net fra flyvemaskiner. Rocards forslag vil betyde, at teknologien bag dette system er frit tilgængelig, således at alle kan udnytte det uden betaling. Herved vil Thrane og Thranes investeringer i udviklingen af teknologien være tabt, og incitamentet til udvikling af nye teknologier vil være væk, sagde Bendt Bendtsen i Europaudvalget.

Ministerens gratisliste omfatter tillige Radiometers teknologi bag blodgasinstrumenter og B&O-Link system.

Naturkræfter ukendt hos patentmyndigheder

Videre dumper Bendtsen Rocards forslag til definition af teknisk bidrag, fordi der indgår et begreb, som ikke kendes i patentretten, nemlig naturkræfter. Hermed er Bendtsen på kollisionskurs med bl.a. Anne Grete Holmsgaard, som advokerer for en definition uden begrebet teknik. Endelig er Bendt Bendtsen lige så bekymret som Oticon, GN Resound, Novo Nordisk, Danfoss, Vestas og Cryptico over, at al databehandling undtages fra patentbeskyttelse, når Rocard forslår, at „behandling, håndtering og fremlægelse af information“ i sig selv ikke skal kunne patenteres. Det skal være muligt at patentere styresystemer i vindmøller og lydforbedrende højtalerprogrammer, mener Bendtsen.

Syv topchefers offensiv

Dette punkt er med i syv virksomheders henvendelse til europaudvalget i forbindelse med B&O's foretræde umiddelbart før udvalgets samråd fredag 3. juni med Bendt Bendtsen.

- Vi opfordrer til, at Danmark ikke lægger sig fast på at støtte Rocards oplæg nu, da det ikke tager behørigt hensyn til virksomheder, hvor software er en integreret del af produktet eller systemet. Det sikrer ikke i tilstrækkelig grad de værdier, der skabes ved forskning og udvikling, og som vi mener er vigtige for udvikling af dansk industri og beskæftigelse, skriver Peter Kürstein fra Radiometer A/S, Niels Jacobsen fra Oticon A/S, Jens Jørgen Madsen fra Grundfos A/S, Peter Foss fra Foss A/S, Jørgen Mads Clausen fra Danfoss A/S, Ditlev Engel fra Vestas Wind Systems A/S og Torben Ballegaard Sørensen fra Bang & Olufsen A/S.

Det vækker moro i Europaudvalget, at krypteringsprogrammer skal kunne patentbeskyttes. Et godt krypteringsprogram kan ikke stjæles, mener Svend Auken (S). Krypteringsprogrammer er rene algoritmer, og det er kun ved patentering, at virksomheden er tvunget til at udlevere kildekoden, anfører Anne Grete Holmsgaard.

UDENRIGSMINISTERIET

Danida

Danida søger rådgiver



Bhutan

IT specialist – Sundhedssektorprogram

Du skal som seniorrådgiver (N2) bistå Sundhedsministeriet med at sikre integrationen af sundhedssektorens datamanagementsystemer i tæt samarbejde med Ministeriets IT Enhed.

Opgaverne omfatter blandt andet konceptudvikling, systemdesign, softwareudvikling og træning og coaching af teamet. Du bliver placeret centralt i Sundhedsministeriet i Thimphu med IT-enhedens chef som samarbejdspartner.

Som IT specialist skal du have en solid og relevant erfaring inden for systemdesign og udvikling. Kendskab til økonomi og planlægning i sundhedssektoren vil være en fordel. Du har ledelseserfaring og taler flydende engelsk.

Referencenummer: 30806-2005/BHU.02.
Ansøgningsfrist: 12. juli 2005, kl. 12.00.

Yderligere oplysninger

Fuld stillingsbeskrivelse og **obligatorisk** ansøgningsskema ligger på www.urval.dk/danida. Landestrategier for de enkelte samarbejdslande samt andet økonomisk og politisk baggrundsmateriale findes på www.um.dk.

Ansøgninger med angivelse af referencenummer skal sendes til:

Mercuri Urval

Mercuri Urval A/S på muo@mercuri-urval.com,
alternativt til Philip Heymans Allé 5, 2900 Hellerup,
fax 39 45 65 65.

Hit eller skidt?

I 2004 blev bl.a. en række østeuropæiske lande optaget i Den Europæiske Union. Lande der i forvejen blev betragtet som gode outsourcingmarkeder. Spiludviklerne IO Interactive og Interactive Vision outsourcede til henholdsvis Ungarn og Polen. Et år efter optagelsen af de nye lande i EU, går PROSAbladet tæt på de to it-virksomheder og deres outsourcing.

AF PETER GOTSCHALK, FREELANCE

Det er to forskellige verdener der mødes i denne historie. I den ene af to artikler om outsourcing til Østeuropa fortæller vi om IO Interactive. En virksomhed der marts sidste år blev solgt til spilgiganten Eidos for 256 millioner kroner og hvis mest kendte spilserie, Hitman Codename 47, Hitman Silent Assassin og Hitman Contracts, hører til blandt de bedst sælgende på verdensplan. I den anden artikel hører vi fra InterActive Vision, et lille jysk spilfirma, hvis pro-

duktioner inkluderer småtitler til håndholdte computere samt en semikendt helikoptersimulator ved navn Search and Rescue. InterActive Vision valgte for et par år tilbage at outsource al programmering til et søsterfirma i Polen, og netop de heraf følgende væsentligt lavere produktionsomkostninger har betydet, at InterActive Vision har kunnet fortsætte sine forretninger. Hvordan den proces styres, fortæller udviklingschef Allan Kirkeby om, i et interview. Bud-

getterne hos IO Interactive er derimod i millionklassen, og da selskabet gik i gang med en proces, der skulle ende med etableringen af et søsterselskab i Ungarn, var det ikke for at spare penge, men for at sikre IO Interactive en større båndbredde i produktionen. Hvorfor den plan slog fejl, fortæller direktør Janos Flösser. I et interview, som også gør det klart, at it-udvikling er et spørgsmål om mere end teknologi og faglige kvalifikationer.



Bag om IO Interactive

Danmarks ubestridt største spiludvikler blev etableret i 1998 i et samarbejde mellem Nordisk Film & TV og spiludvikleren Reto-Moto. I 2000 udgav IO Interactive sit første Hitman-spil i samarbejde med Eidos. Hitman solgte i 600.000 eksemplarer på verdensplan, hvilket blev overgået af firmaets to følgende udgivelser: Hitman 2: Silent Assassin og Hitman Contracts, der er blevet solgt i henholdsvis 3 millioner og 1,6 millioner eksemplarer til både PlayStation 2, X-Box og PC. I marts 2004 blev IO købt af Eidos for 256 millioner kroner, hvilket forgyldte både storaktionæren, Nordisk Film, samt en række nøglemedarbejdere og medejere i virksomheden. Da IO Interactive startede i 1998 bestod selskabet af syv medarbejdere, et tal som siden hen er vokset til over 150 mennesker. IO Interactive arbejder i øjeblikket på endnu en sequel til Hitman, som bringer vores helt til USA og nye locations som New Orleans og Las Vegas. Desuden foregår der forhandlinger med filmfolk i Los Angeles, og meget tyder på, at den første Hitman-film snart kommer til at se dagens lys. Mere info på www.ioi.dk

Bag om InterActive Vision

Det lille jyske spilfirma begyndte sine dage i Silkeborg i 1989. Stifteren hed Sven Christensen, og han stod som sådan i spidsen for firmaet indtil foråret 2005, hvor selskabet bag InterActive Vision gik konkurs og dets aktiviteter blev overtaget af den amerikanske spiludgiver, Avantgarde Technology Holding. De dårlige, finansielle resultater til trods, har Interactive Vision gennem årene arbejdet sammen med en række kendte spiludgivere, heriblandt hedengangne Psygnosis, Infogrames, Take Two Interactive med flere, og har udgivet semikendte titler som Bounty Hunter, Search & Rescue, Road Wars og Airport Tycoon. I dag består det danske selskab af 6 til 7 mennesker, mens selve udviklingen af spil, primært til platforme som Nintendo DS og PlayStation 2, foregår i den polske by Stettin, hvor Interactive Vision har 40 medarbejdere. Mere info på www.iavgames.com.

Polen sikrede virksomheden

Efter en række fejl er InterActive Vision i Silkeborg blevet mere end glade for deres samarbejde med et polsk søsterselskab, der har overtaget alle udviklingsopgaver for det danske spilfirma. Undervejs har udviklingschef Allan Kirkeby lært, at en kompetent og stærk ledelse lokalt i Polen er nødvendig, hvis en så kompliceret proces som softwareudvikling skal kunne lade sig gøre på tværs af grænserne.

TEKST OG FOTO: PETER GOTSCHALK,
FREELANCE

Det gik skidt for firmaet. Salget havde ikke været tilfredsstillende, og dermed skrantede økonomien og den store, faste stab blev for dyr. Udviklingschef Allan Kirkeby er meget ærlig omkring den krise, der nær havde kostet InterActive Vision livet tilbage i 1999. Midt i det hele blev firmaet kontaktet af en polsk virksomhed af grafikere, der ønskede at løse outsourcing-opgaver for den danske spilproducent, og InterActive Visions ledelse øjnede en mulighed for at reducere omkostningerne uden at slække på spillenes kvalitet. Derfor valgte den danske spilproducent simpelthen at købe det polske firma, og det kom til at betyde en omfattende ændring af hele strukturen hos InterActive Vision, efterhånden som den polske samarbejdspartner blev til firmaets centrale udviklingsafdeling. Fremover skulle gamedesign og koncepter udvikles i Danmark, mens de fleste programmeringsopgaver skulle løses i Polen.

Danske stab reduceret

- Vi regnede ikke med, at det ville slå firmaet ihjel, hvis det gik galt, men hvis det gik godt, ville det betyde et kæmpe udviklingspotentiale. Vi havde været nødt til at drosle ned på den danske arbejdskraft, og selvom vi ikke havde solgt dem, var vi faktisk gået i gang med at udvikle samtidig på tre spil, der alle havde budgetrammer i omegnen af 1 til 2 millioner kroner, fortæller Allan Kirkeby.

Dermed blev den faste stab i Danmark reduceret, således at der til sidst slet ikke var nogen udviklere tilbage her i landet. Allan Kirkeby stod med det overordnede ansvar for udvikling og dermed også for ansættelse af de nye polske folk. Derfor var udviklingschefen nødt til at rejse til Polen i længere perioder for at sikre opstarten og for at finde de rigtige kompetencer

lokalt. Første trin var at finde en ledelseskompetence lokalt, der skulle hjælpe med ansættelsen af nye polske medarbejdere. Efterfølgende blev der knoklet utrolig meget på at opbygge en kerne af gode folk med de nødvendige kompetencer inden for spiludvikling samt et netværk af freelancere, så den danske spilproducent kunne variere udviklingsstaben afhængig af de konkrete projekter og opgaver.

- De lave produktionsomkostninger i Polen betød naturligvis konkurrencedygtige priser, men det betød også, at vi kunne afprøve nye folk uden at løbe en alt for stor risiko. Det gav os mulighed for at bruge tid på at oplære folk og give dem de nødvendige kvalifikationer til at udvikle spil, der er kommercielt levedygtige. På råd fra den polske leder etablerede vi et rangsystem, hvor nye folk kom ind til en lav løn i en evalueringsperiode, hvorefter vi kunne vurdere om personen, kunne leve op til vores krav og derefter enten lade ham gå eller lade ham stige i graderne og i løn, fortæller udviklingschefen.

Mange fejl i omstillingsprocessen

Omstillingen af udviklingsprocessen skete dog ikke uden fejltrin og misforståelser, indrømmer Allan Kirkeby.

- Hvad angår projektledelse på it-siden har vi klart begået en masse fejl undervejs. Fejl, som der ikke nødvendigvis var plads til, for det kostede jo også penge at begå dem. Styringen af udviklingen har haft centrum i Danmark, og jeg selv blev dermed også meget hurtigt en flaskehals. Den polske leder havde intuitive evner inden for human ressource management, men som projektleder var han ikke den rigtige. Det der gik galt var, at der ikke var en mand i Polen, som kunne styre selve udviklingsprojekterne med hård hånd. Vi forsøgte at styre det fra Danmark, hvilket

skabte det førnævnte flaskehalsproblem, og vi kunne heller ikke per langdistance få holdene dernede til at fungere optimalt, fortæller udviklingschefen og fortsætter:

- En anden ting der var problematisk, var, at vi nok var for lukkede. Måske havde vi en slags Østeuropa-fobi, eller måske følte vi ubevidst, at vi var bedre end dem. Vi havde tendens til bare at betragte polakkerne som vores arbejdskraft, og al styringen stod vi selv for. Men undervejs har vi lært at lytte til den polske virksomhed som en ligeværdig partner, der kan og bør medvirke til at træffe beslutninger. I starten turde vi ikke stole på, at de ville kunne finde ud af at lægge ordentlige budgetter og arbejdsplaner, og derfor var det eksempelvis os, der i starten skulle beskrive for dem, hvor lang tid en bestemt opgave typisk tager, siger han.

- Pointen er, siger Allan Kirkeby, at man ikke kan styre en kreativ proces i detaljer på lang afstand. InterActive Vision troede, at det kunne lade sig gøre at styre de ting fra Danmark, men det kan det ikke. Det er nødvendigt at være til stede som leder og være en del af gruppen og udviklingsprocessen. Strukturen skal være baseret på lokal ledelse, og InterActive Vision består nu af to søsterselskaber, der samarbejder som selvstændige forretningsenheder. Dette har også indebåret en større åbenhed fra dansk side omkring hvor mange penge, kunderne betaler for et givent projekt.

- I starten var vi tilbøjelige til at holde disse informationer for os selv, men det havde den konsekvens, at den polske ledelse fik et urealistisk billede af, hvor mange ressourcer, vi har at gøre med. I dag er vi overfor det polske selskab åbne omkring de økonomiske rammer, og det har vist sig at være meget befordrende for arbejdsprocessen. Åbenheden er meget vigtig, understreger udviklingschefen.

Koncept og design foregår i Danmark

I dag foregår processen på den måde, at koncepter og ideer til nye spil opstår i Danmark. InterActive Vision har et dansk designteam samt to producere. Denne gruppe finder så i samarbejde med sælgerstaben, frem til interesserede kunder og får defineret det konceptuelle design med hensyn til grafik, features, etc. Dernæst etableres kontakten til en producer i Polen via den lokale ledelse, og folkene i Polen giver så feedback med hensyn til det realistiske i kundens krav hvad angår tidsrammer, budget og features. På denne baggrund udvikles et design-dokument til udgiveren. Kunden betaler en såkaldt royalty-advance der udbetales afhængigt af bestemte milepæle i produktionen. Den interne tidsplan bliver så aftalt med ledelsen i Polen og det første udspil omkring leveringsplan, kommer typisk fra det polske hold. Det betyder naturligvis, at det polske team også kan stå inde for leveringsplanen. Designdokumentet, der altså er blevet udviklet i Danmark,

beskriver alle overordnede elementer i produktet. Derefter kommer der som en meget tidlig milepæl i projektet det tekniske design, der i detaljer beskriver alle filer, som skal skabes og dermed hver enkelt skærbillede og hvert gameplay-element. Dette dokument er det fulde regelsæt, det fulde visuelle design, og det er en vejledning til programmørerne om, hvordan spillet skal fungere i det hele taget. Det tekniske design udvikles af projektlederen på holdet i samarbejde med chefgrafikeren, chefprogrammøren, etc. Denne del af processen finder sted i Polen. Allan Kirkeby forklarer:

- Det overordnede design, også det grafiske, har vi lavet i Danmark herunder mockup skærbilleder, der viser hvordan tingene skal se ud. Det skyldes forskellige traditioner og stilarter omkring billeder og udtryk mellem Polen og Danmark. Derfor benytter de polske medarbejdere vores designdokument som guideline, når de udvikler det tekniske dokument, herunder grafik, koder, etc. fortæller Allan Kirkeby om den konkrete udviklingsproces og hvordan

projektet koordineres mellem parterne.

- Det tekniske design skal godkendes af udviklingschefen i Danmark og bliver også renskrevet her, fortsætter Allan Kirkeby:

- Dette dokument er så den plan og de forventninger, vi så at sige hænger holdet i Polen op på. Og derfra kører processen i høj grad af sig selv, siger han.

Udviklingschefen i Danmark følger løbende arbejdet og godkender bestanddele som grafik, kode og øvrige elementer for at vurdere, om kvaliteten er god nok, og om holdet er på det rigtige spor. Samtidig vurderes det løbende sammen med ledelsen i Polen, om holdet har de tilstrækkelige ressourcer, etc.

- Den daglige arbejdsproces på holdet er vi ikke en del af. Det var vi i gamle dage, men vi er gået væk fra det, for det viste sig simpelthen ikke at fungere. Når holdet selv har leveret en tidsplan, er det meget nemmere for dem at leve op til det, de har lovet. Det skaber en større ansvarsfølelse og motivation over for processen og opgaverne, afslutter udviklingschefen.



Omstillingen af udviklingsprocessen skete dog ikke uden fejltrin og misforståelser, indrømmer Allan Kirkeby.

Ungarn blev ikke noget hit

Folk i Danmark og Ungarn har vidt forskellige opfattelser af, hvad der er en god historie, fortæller Janos Flösser, direktør for spilfirmaet IO Interactive. Det var en af grundene til, at et stort outsourcingprojekt, der skulle skabe mere båndbredde for virksomheden ved at etablere et søsterselskab i Ungarn, blev opgivet.

TEKST OG FOTO: PETER GOTSCHALK,
FREELANCE

Janos Flösser læner sig tilbage og tænker tilbage. Han stammer fra Ungarn og var selv primus motor i et projekt, der skulle have skabt en søstervirksomhed til IO Interactive i hans hjemland. Årsagen, fortæller han, var manglende båndbredde i produktionen. Det er svært at fremstille den nødvendige mængde af filer – kode og grafik. Produktionspipelinen er for snæver, og det er begrænset hvor mange nye mennesker man kan ansætte i en virksomhed, der voksede så meget som vores, siger han. Man kan ikke nå at finde dem, man kan ikke tage sig af dem, og man kan under alle omstændigheder ikke finde kvalificeret arbejdskraft kun i Danmark. Derfor var det en oplagt tanke at starte noget i Ungarn, hvor IO Interactive regnede med, at tankegangen var nogenlunde den samme.

- I 1998 startede vi med syv medarbejdere, nu er vi 145. Outsourcingtanken startede i 2002, hvor vi ikke kunne finde kvalificerede udviklere med industrierfaring. Vi kom til kort, da vi havde hyret alle kvalificerede mennesker i Danmark. Vi tog til Ungarn for at finde samarbejdspartnere dernede, der kunne afhjælpe vores produktion. Det var på intet tidspunkt meningen at flytte produktion eller virksomheden til udlandet, men at øge vores produktionskapacitet. Vi headhuntede derfor 16 udviklere i Ungarn og bad dem komme til København i et års tid for at blive oplært med vores viden og knowhow. Det var så hensigten at starte en virksomhed magen til den danske i Budapest med ungarsk ledelse, der skulle rapportere til ledelsen i Danmark, beretter Janos Flösser.

- Så skete der imidlertid mange forskellige ting, der komplicerede tingene, fortsætter han.

For det første var det ekstremt svært at finde en kvalificeret og synlig ledelse, der

kunne tage ansvar for projektet i Ungarn. Ingen af de udviklere, der var blevet hentet ind, havde lederpotentiale.

- De mennesker vi havde kig på som ledere, havde samme profil som os andre. De ville gerne selv og ville ikke ejes af nogen. Vi havde et headhuntingbureau i færd med at finde folk til os, og jeg havde selv samtaler med folk på mine ture til Ungarn, men det hang simpelthen ikke sammen, siger direktøren.

16 mand blev til syv

De 16 mand, der var blevet inviteret til Danmark, blev undervejs reduceret til syv på grund af forskellige problemer undervejs, herunder diverse samarbejdsproblemer. Men en hovedårsag var, at opfattelsen af, hvad godt gameplay er, og hvad godt gamedesign er, er væsentligt anderledes i Ungarn i forhold til Danmark, forklarer Flösser. Ungarerne spiller simpelthen ikke de samme spil som os. Hitman trækker på en vestlig tradition med 1st og 3rd person shooter-spil, og de ungarske folk ville hellere lave end anden type spil, der havde mere fantasi og var mere fabulerende.

- Et spil koster mellem 80 og 100 millioner kroner af producere og et tilsvarende beløb at markedsføre. Hvis man skal kunne tjene på det, skal man være sikker på, at det bliver et hit. Der skal sælges over en million kopier, for at det kan hænge sammen. Og det kræver en bestemt form og en høj kvalitet. Kvaliteten af de ungarske medarbejders arbejde fejlede ikke noget. Ting som grafik, historiefortælling og komposition handler ikke kun om uddannelse og træning. Det handler om talent, og nogle af de mennesker fra Ungarn havde virkelig meget talent. Men gruppen skal også fungere. Det er en team-præstation som kræver samarbejde og koordination, og projektet skal opretholde et bestemt effektivitetskrav. Ungarerne fungerede for

så vidt fint i gruppen, men der var alligevel en lang række ting for dem i forhold til det at arbejde i udlandet, som gjorde det svært: Ting som kulturforskelle, adgangen til boligmarkedet, der kan være svær i Danmark, savnet af familien tilbage i hjemlandet, etc. siger Janos Flösser og fortsætter:

- Vi havde regnet med, at når de mennesker var uddannet på samme måde som os, havde talent og var flittige, så kunne vi aflevere vores tankegang til dem og forsøge vores båndbredde på den måde, men der troede vi forkert. Sådan var det ikke. Måske ville det i princippet kunne lade sig gøre at få det til at fungere, men det ville være for omkostningstungt. Det ville kræve så mange ledelsesressourcer her fra virksomheden, at det ville fjerne fokus fra vores hovedforretning. Desuden er der en meget stor risiko for, at de mest innovative ville etablere deres egen virksomhed og forsvinde ud ad døren sammen med de bedste ledelseskrafter, så vi valgte til sidst at opgive tanken, konkluderer han.

Valgte Kina og Australien frem for Østeuropa

I stedet anvender IO Interactive i dag en mere traditionel form for outsourcing, der er væsentligt nemmere at håndtere rent ledelsesmæssigt. Metoden er at arbejde sammen med produktionshuse i udlandet, eksempelvis i Kina, som er vant til at lave bestillingsarbejde. Når et sådant sted får en meget præcist defineret delopgave, som at fremstille grafikken til et bestemt våben, en person eller en baggrund i 3D, kan IO Interactive måle kvaliteten ud fra konkrete parametre og får samtidig mulighed for at styre pris og deadline på opgaven meget nøje.

- Når et produktionshus i Australien skal lave en trailer for os, får de jo et komplet storyboard, som frame for frame fortæl-



Outsourcingtanken startede i 2002, hvor vi ikke kunne finde kvalificerede udviklere med industrierfaring. Vi tog derfor til Ungarn for at finde samarbejdspartnere.

ler hvordan tingene skal se ud: Hvordan lyset skal sættes, farvekoder, rekvisitter, baggrunde, påklædning, etc. Vi giver dem et kæmpestort referencemateriale, som vi har lavet til dem på forhånd. Og i denne form for outsourcing ligger der en besparelse, hvis man gør det rigtigt. Især i forhold til tidsfaktoren. Time to market er essentielt for spilbranchen. Især i afslutningsfasen af projektet, understreger Janos Flösser.

- Når man er ude med et markedsføringsbudget på 100 millioner kroner vil man meget nødtigt se, at launchen slipper to måneder, forklarer han og fortsætter:

- Outsourcingen giver os også ressourcer til at fokusere på de vigtigste ting: gameplay, gamedesigndokumentet, figurenes interageren med brugeren og spillet, etc. Hele indholdssiden simpelthen, ville vi aldrig outsource. Vi producerer jo en virkelighedssimulator, som er ekstremt kompleks. I realiteten kan der ske hvad

som helst ude i den virkelige verden, og vi laver en slags spil, hvor man styrer en person i en simuleret verden med 140 andre figurer, og dermed opstår der et hav af variabler, der kræver et ekstremt avanceret regelsæt. Dermed også en meget kompleks programmeringsopgave, der skal kunne indfri et løfte om en underholdende og realistisk oplevelse.

Outsourcing er og bliver nødvendig

Ungarn blev for dyrt for IO Interactive, opsummerer direktøren.

- Vi havde været nødt til at sende ledelse og fagkvalificerede folk derned for at få det til at køre, og lønningerne steg også i takt med at EU-udvidelsen rykkede nærmere, konstaterer han. I Kina, Sydkorea findes der højt kvalificerede håndværkere, der er i stand til at levere den nødvendige kvalitet, og den hjælp ville det danske spilfirma derimod nødtig være foruden.

- Computerspilbranchen udvikler sig i retning af endnu større konsolidering. De nye spil er så komplekse, at programmeringen kræver flere og flere ressourcer og flere mennesker. Realismen stiger så meget, at produktionen eksploderer i hovedet på dig. Det kræver, at vi kan sætte nogle hold, som vi nærmest ikke kan skaffe i Skandinavien. Befolkningen er for lille til at levere den tilstrækkelige talentmasse, og designskolerne kan ikke levere nok kvalificerede kandidater. Der kommer også en masse menneskelige faktorer i spil. Man kan nærmest ikke skaffe lejligheder til folk. Og man skal gøre meget for at de føler sig tilpas. Derfor er outsourcingen nødvendig for at kunne lave hele projekter. Det bliver en win-win-situation fordi firmaerne i de lande kommer med på de store produktioner og vi er afhængige af deres arbejdskraft for at kunne fortsætte vores vækst og udvikling her i København, afslutter han.

Kvante-computere, blød hard

Ikke-klassisk datalogi rummer en masse paradokser, som ikke desto mindre ses som en løsning på nogle af de problemer som traditionel datalogi ikke kan løse.

AF DAN MYGIND, FREELANCE

Bits, der er tilstede med en vis sandsynlighed. Hardware, der er blød. Systemdesign, der ikke har veldefinerede grænseflader. Umiddelbart ikke emner som man ville tro, at it-folk var specielt begejstrede for. I april måned i år var der dog mere end 80 interesserede forskere fra hele verden forsamlet i York i England for at diskutere den seneste udvikling på blandt andet de områder. Under en to dages konference diskuterede engelske, amerikanske, russiske og italienske dataloger vidt forskellige områder som kvante-computere, hardware bestående af flydende krystaller samt bio-inspirerede algoritmer. Alt sammen områder som hører hjemme under betegnelsen ikke-klassisk datalogi. En betegnelse som det kan være lidt svær at definere, selv for Susan Stepney, datalogi-professor på Universitet i York med en mangeårig interesse for ikke-klassisk datalogi og en af medarrangørerne af konferencen.

- Det er svært at definere præcist hvad ikke-klassisk datalogi består af, siger Susan Stepney og fortsætter:

- Analoge computere, kunstige immunsystemer, bio-inspireret computing; alt hvad der er ikke-Turing og ikke-Von Neumann hører ind under ikke-klassisk datalogi.

Von Neumann-flaskehalsen

Traditionelle computere bygger på Von Neumann-arkitekturen, der er opkaldt efter den ungarske matematiker John von Neumann. En egenskab ved von Neumann-arkitekturen er blandt andet at CPU'en i en computer skal hente data og programinstruktioner fra lagret sekventielt, een ad gangen. Det er en begrænsning i computerens funktionsmåde som omtales som von Neumann-flaskehalsen. Ikke-klassisk computing beskæftiger sig blandt andet med at fjerne von Neumann-flaskehalsen. Et andet problem som den ikke-klassiske datalogi forsøger at løse er sammenbruddet i Moores lov som forventes i år 2016. Moores lov, som netop har haft 40 års jubilæum, forudsiger at antallet af transistorer på en chip vil fordobles i løbet af 18-24 måneder. Processorkraften fordobles populært sagt hvert andet år. Fortsætter den udvikling vil transistorerne om 10 år komme ned i en størrelse på atomniveau. Den traditionelle chipudvikling vil støde hovedet mod en mur når det sker og yderligere forbedring af chiphastigheder vil være umulig. Her kommer et område fra den ikke-klassiske datalogi til undsætning; kvante-computere. Frem for at se de mikroskopiske størrelser som en forhindring, vælger forskere i kvantecomputere at se egenskaberne som en mulighed for datalogien.

Kvante-computerens muligheder

Siden fysikeren Richard Feynman i 1982 foreslog, at man skulle anvende egenskaber ved kvantemekanikken til computere, er der sket en udvikling fra teoretiske overvejelser til aktuelle fysiske eksperimenter. I løbet af 1990'erne gik udviklingen fra teori over til praksis og de første eksperimentielle kvantecomputere blev bygget. Hvor man i traditionelle computere taler om bits der



Susan Stepney fra York University var arrangør af konference og Stephen Emmott fra Microsoft Research var medarrangør.

repræsenterer 0 og 1, taler man om qubits i kvantecomputere. En qubit kan, populært sagt, antage værdien 0 og 1 på samme tid. Det er muligt at anvende den egenskab til at få nogle kraftige talknuser, hvorfor de første egentlige anvendelsesområder for kvantecomputere, forventes at blive indenfor kryptering. En af de førende forskere indenfor kvantecomputere er Samuel Braunstein. På to-dages konferencen i York holdt han et indlæg, hvor han gav et overblik over den seneste udvikling på området. Den lille, vævre og energisk talende Samuel Braunstein er overbevist om, at kvantecomputere er fremtiden.

- Forvent ikke en færdig kvantecomputer i morgen, men forvent at der kommer en, siger Samuel Braunstein, da PROSAbladets udsendte taler med ham i en pause mellem indlæggene på konferencen.

- I dag er der lavet en række prototyper af kvantecomputere, men ifølge Samuel Braunstein er der en række forbehold man skal have over for de prototyper.

- For tiden er det muligt at få fire qubits med den mest lovende teknik for kvantecomputere, men de er ikke egnede til vilkårlige operationer. To til tre qubits computere er mere egnede til generelle operationer, siger Samuel Braunstein.

Computere med få qubits

Umiddelbart lyder 2-3 qubits af meget lidt i forhold til traditionelle computers mega- og gigabits. Men kvante-computeres natur gør, at man ikke har behov for så mange qubits, før man kan få en kraftig regnekraft. Ifølge Samuel Braunstein vil blot en ekstra qubit fordoble kapaciteten for en kvantecomputer. Samtidigt vil tilføjelsen af en ekstra qubit normalt gøre de andre qubits mere nøjagtige. Den gode nyhed er, at man regner med, at en kvantecomputer med blot 20 qubits vil være i stand til at lave uvilkårligt store kvanteberegninger. Den dårlige nyhed er, at man eksperimentielt med den mest lovende teknik for

ware og rodede grænseflader

kvantecomputere, kun har formået at bygge kvantecomputere med 4 qubit. Samuel Braunstein siger:

- Formentlig kan vi komme op på 6 qubits relativt hurtigt. At komme videre end det kræver mere arbejde. Her begynder pålideligheden at blive mindre med flere qubits, siger Samuel Braunstein, der dog er optimist:

- Om 10 til 20 år vil der være et gennembrud og vi vil have en kvantecomputer der er i stand til at lave uvilkårligt store kvanteberegninger, siger Samuel Braunstein.

Kvante-computeren i et glas vand

Hvilken form kvantecomputeren vil have er alt for tidligt at sige på nuværende tidspunkt. Der findes i dag en række forskellige teknikker til at udvikle kvantecomputere.

- Folk spørger gerne, hvilken model der er den rigtige hardware-plattform, men det er ikke til at sige på nuværende tidspunkt. Hvert system har sine egne fordele og ulemper, siger Samuel Braunstein, der eksempelvis nævner en der hedder NMR (Liquid State Nuclear Magnetic Resonans) -kvantecomputing.

Ved hjælp af ganske almindeligt vand med organiske molekyler ved rumtemperatur kan man foretage kvante-beregninger ved hjælp af NMR-maskiner. Her er man nået op på 7 qubit, men det bliver, ifølge Samuel Braunstein, meget besværligt blot at tilføje mere end 1-2 qubits ekstra.

- Ved at fryse systemet, fjernes skaleringsproblemet men samtidigt forringes aflæsningerne med en faktor 10 eller 15, siger Samuel Braunstein.

Samuel Braunstein mener, det er for tidligt at vurdere om kvante-computere bliver en niche eller om de vil overtage traditionelle computere på sigt.

- Vi ved ikke, om det vil blive specialmaskiner eller generelle kvantecomputere. I starten vil der dog være tale om, at klassiske computere anvendes sammen med kvantecomputere. De klassiske computere styrer laserstråler eller mikrobølger til at kontrollere kvantecomputerens qubits. Den klassiske computer fortæller kvantecomputeren hvilken tilstand qubits skal placeres i, siger Samuel Braunstein og fortsætter:

- Der ligger meget arbejde foran os, men det er ikke uoverstigeligt.

Systemer med rodede interfaces

Ligesom der ligger meget arbejde foran forskerne, har datalogien allerede tilbagelagt en erkendelsesmæssig vej, der er med til at præge datalogernes opfattelse af verden. En opfattelse som måske ikke altid er en fordel, når fremtidens computere og systemer skal bygges. Et par solide, robuste briller berammer Susan Stepneys øjne og er en kontrast til de mere flyvske begreber som kvantecomputere, anvendelse af væsker som computere og naturen som inspiration for datalogien som hun taler om.

- Vi har 50-60 års erfaring med systemdesign. Vi tror, vi forstår hvordan vi designer systemer med meget veldefinerede interfaces mellem modulbyggekodser, siger Susan Stepney og fortsætter:

- Men måske skal vi lære lidt af naturen, der ikke er så veldefineret. Eksempelvis er den menneskelige krop på en måde

modulært opbygget med forskellige celler i organer inden i kroppen, men den er ikke så modular som moduler i et it-system. Klassifikation af kropselementerne er selvfølgelig mulig, men grænsefladen mellem hver del er ikke så klar og entydig. Der er en rodet del som grænseflade. Vi må lære at blive mere rodede, siger Susan Stepney med et smil. En af udfordringerne som it står overfor i dag er, at systemerne forlader den trygge tilværelse bag skærmen placeret på en velkendt server og skal bevæge sig ud i den virkelige verden i form af robotter, intelligent nanoteknologi og simpelthen bliver en del af den virkelige verden.

- Der vil komme meget mere indbygget it i alting. Computerne skal interagere med den virkelige verden – med uforudsete ting. Her må systemerne ikke bare gå ned, men forsøge at tilpasse sig de uforudsete ting. Der vil komme indbyggede robotter som formentlig vil blive en stor niche. Vi vil blive omgivet af smarte materialer, eksempelvis intelligent maling, siger Susan Stepney.

- Det er et helt andet domæne, vi kommer til at befinde os i. Ikke i domænet med en computerskærm der viser en model af verden, men i den virkelige verden. Som er rodet og ikke så veldefineret, siger Susan Stepney.

Susan Stepney

Oprindeligt studerede Susan Stepney teoretisk fysik og astrofysik, hvor hun fik sin Ph.D-grad på en afhandling om termoplasma. Forlod derefter den akademiske verden for at arbejde for GEC-Marconi samt senere Logica, hvor hun specialiserede sig i matematisk modellering af it-systemer. I 2002 vendte hun tilbage til den akademiske verden, hvor hun vendte sin interesse mod ikke-klassisk datalogi.

John von Neumann

John von Neumann var en ungarsk matematiker, der levede det meste af sin tid i USA. I en von Neumann-arkitektur er CPU'en adskilt fra lageret, hvor data og instruktioner ligger. Data og instruktioner hentes af CPU'en een af gangen hvilket anses som en flaskehals.

Qubits

Mens en traditionel computer opererer med bits, anvender en kvantecomputer kvante-bits eller på engelsk; qubits, der forkortes til qubits. En qubit kan være i en af de to klassiske tilstande 0 eller 1, eller den kan være i begge tilstande på samme tid. Hvor en klassisk computer med et 4 bit lager kan holde eet tal ud af 24 (=16) mulige, vil en kvantecomputers lager kunne indeholde alle 16 tal på samme tid. Kvantecomputeren beregner ved at manipulere qubits.

Arbejdsmiljø er en vigtig del af PROSA

Af EVA BIRCH CHRISTENSEN,
FAGLIG SEKRETÆR

Sidste Delegeretforsamling besluttede at sætte psykisk arbejdsmiljø på listen over prioriterede områder – forrige satte flere midler af til området. Det har været gennemgående i den tid, jeg har været aktiv i arbejdsmiljøarbejdet, at medlemmerne vil prioritere arbejdsmiljøet. Det gør, at arbejdet i udvalget føles relevant og spændende både for udvalgets medlemmer, vores arbejdsmiljøkonsulent og jeg selv som faglig sekretær og dermed ansvarlig for arbejdet. Arbejdsmiljøudvalget og uddannelsesudvalget er de to udvalg i PROSA, der har eksisteret kontinuerligt i længst tid – selvfølgelig med forskellig besætning og med forskellige fokusområder. Men der har altid været medlemmer, der ville bruge noget af deres fritid på at være aktive i udvalget, fordi vi mener, at arbejdsmiljø er en vigtig del af en moderne fagforenings arbejde. Det er ikke nok med en ordentlig løn.

Mærkesager

PROSA er en lille organisation i forhold til så mange andre. Til gengæld kan vi fokusere på it-området ene og alene og vi behøver ikke at være bange for at træde nogen over tærerne. Men det betyder, at vi må prioritere vores kræfter og fokusere på forholdsvis få områder og vælge de, der betyder mest for vore medlemmer. Samtidigt skal vi dog også kunne rådgive vores medlemmer om de andre områder, så selv om der ikke står så meget om indeklima i PROSAbladet, så har vi altså også viden på dette område.

Arbejdsmiljøets bidske vagthund

PROSA har set sin rolle som arbejdsmiljøarbejdets bidske vagthund. Vi har ikke tidligere været en del af samarbejdet mellem arbejdsgiverorganisationerne og lønmodtagerorganisationerne. Men i 1999 blev der nedsat 11 Branchearbejdsmiljøråd (BAR) og FTF sørgede for, at PROSA fik en plads i BAR Privat Kontor og Administration. Det har været vigtigt for os at holde fast i, at vi er den bidske vagthund samtidigt med, at vi indgår i et samarbejde med arbejdsgiverorganisationerne og HK, som har de andre pladser på arbejdstager-side. Vores vurdering er hver gang: Hvad

mener vi gavner vores medlemmer bedst på kort og på lang sigt?

Det gode skal også med

It-faget indeholder en masse gode ting, og vi synes, at det er vigtigt at holde fast i det og ikke kun pege på problemerne selv om det er dem, der skal gøres noget ved. Men hvis vi ikke også peger på de positive sider, risikerer vi at miste dem, når vi løser problemerne. Desuden giver det et forkert billede af faget, hvis vi kun beskæftiger os med det negative. Noget andet er så, at det positive og det negative kan være det samme. Det så vi i Nedslidningsundersøgelsen, hvor folk nævnte tre



positive og tre negative ting ved faget. Mange nævnte den hastige udvikling, både som noget positivt og som noget negativt. Udvikling og udviklingsmuligheder er gode og skal være der – men det kan også blive for meget af det gode og så bliver det i stedet en belastning.

Der skal være løsninger

Vi bestræber os altid på at komme med løsningsforslag som man kan bruge direkte på arbejdspladsen. Selvfølgelig kan vi ikke gøre det altid, men vi forsøger. For formålet med at fortælle, at noget kan gå galt er, at det skal være muligt at undgå det. Vi

har dog ikke altid svarene og idéerne på rede hånd, men det afholder os selvfølgelig ikke fra at pege på et problem. I forhold til psykisk arbejdsmiljø er det ikke nok at pege på ét løsningsforslag – så får det i hvert fald en meget overordnet karakter. Her prøver vi at samle beretninger sammen om noget der er gået godt, så der er noget at hente inspiration fra. Så har du oplevet, at nogle problemer er blevet afhjulpet på en god måde tager vi imod det med kyshånd.

Arbejdstiden

En af PROSAs mærkesager er arbejdstiden. I et fag med altid truende deadlines og problemer, der lige skal løses inden man kan gå, er arbejdstiden central. Vi var således også de første herhjemme der påviste, at der er en direkte sammenhæng mellem mængden af overarbejde og vore medlemmers velbefindende. Ikke overraskende, men andre havde bare ikke undersøgt det før. Arbejdstid er også skiftehold og rådighedsvagt. Forhold som også lokalafdelingerne og Arbejdsmarkedsudvalget har fat i og som er vigtigt at få belyst flere veje rundt.

Skærmdirektivet

I starten af 90'erne blev Skærmdirektivet udarbejdet i EU. Vi havde et samarbejde med Folkebevægelsen mod EU, som gik aktivt ind i dette arbejde. Det betød, at det langt hen ad vejen blev PROSA, som formulerede kravene på området. Blandt andet at man ikke må bruge de registreringer, som systemerne foretager til noget – med mindre man i forvejen har gjort de ansatte opmærksomme på det. Kravene til stolene mv. er PROSA også forfatter til. I dag er en ordentlig stol en selvfølge, men det var det langt fra dengang. Ligeledes kravet om at skærmarbejde skal afbrydes af andet arbejdet – ellers skal der gives pauser. Det havde vi oprindeligt formuleret betydeligt skarpere, som at man kun måtte arbejde halvdelen af arbejdsdagen ved skærmen, men arbejdsgiverne fandt pludselig ud af, at der var ved at ske noget med dette direktiv og fik ændret formuleringen til den nugældende. Siden har arbejdsgiverne



været betydeligt mere på mærkerne ved udformning af EU-direktiver.

Mus

I Initiativet til et bedre Skærmarbejde har vi altid haft et godt samarbejde om mus. I alle initiativets organisationer havde medlemmerne problemer med musen. Ud over at oplyse organisationernes medlemmer sørgede vi også for, at pressen havde fokus på området. Blandt andet holdt vi en stor konference om emnet. Dette fokus har været medvirkende til, at det er betydeligt lettere i dag at få ordentlige borde og stole og gode mus at arbejde med, hvilket så vidt vi kan se har været med at sænke antallet af museskader. En del programmer er blevet betydeligt bedre at bruge uden mus, men der er fortsat problemer. Fx kan nogle browsere bruges med mindre musebrug, men de er tænkt til mus og derfor er det umiddelbart lettere at bruge musen. De medlemmer der får museskader har alle haft nogle stressperioder inden skader for alvor bryder frem. Skærmdirektivets foreskrifter om at arbejdet skal afbrydes af andet arbejde bliver langt fra fulgt. Museskader er stadig ikke anerkendte – det arbejder vi fortsat med. Hjemme-arbejdspladser, "arbejdspladser" i tog og fly giver stadig ergonomiske problemer.



Så både i forhold til arbejdets tilrettelægning, software og inventar er vi langt fra færdige med at forebygge.

Psykisk arbejdsmiljø

PROSA har haft en tradition for at beskæftige sig med det psykiske arbejdsmiljø, men en årrække var dette arbejde gledet

lidt ud. Med nedslidningsundersøgelsen fra 1998 fik vi et godt grundlag for at arbejde videre med dette område. Det er et væsentligt problem for rigtig mange af vores medlemmer. Ikke kun de, der bliver kørt helt ned, men også alle de medlemmer, der går rundt og har det halvskidt i et fag, som har så mange gode elementer



Softwaretest.dk

ISEB Foundation Certificering
29.-31. august 2005

Test Automatisering
10.-11. oktober 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!

KURSER

Struktureret Test
26.-28. september 2005

Test Management
24.-25. oktober 2005

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.



Det betyder, at i dag er der ikke mange, hverken arbejdsgivere, læger, familie eller kollegaer, der er i tvivl om, at it-faget kan give anledning til stress. Vi kan høre på medlemmerne, at det ikke er så stort et tabu, som det har været. Vi besluttede også, at der skulle være noget hjælp til de, der kom i klemme. Men det væsentligste er at forebygge. Informationen om problemerne sætter i sig selv fokus på forebyggelsen, men vi vil gerne langt videre med dette område. Derfor er vi ved at få etableret nogle projekter på forskellige af vores arbejdspladser, som gerne skulle give nogle erfaringer, vi kan arbejde videre med. Samtidigt arbejder vi videre med informationen og dokumentationen. Vi har et rigtig godt samarbejde med vores arbejdspsykolog Einar Baldursson, som blandt andet har skrevet flere artikler til PROSAbladet.

i sig, at det ikke burde være nødvendigt – tvært i mod. Her er arbejdspress og dårlige ledere hovedproblemet. Vi lavede for nogle år siden en plan for arbejdet som vi siden har fulgt: Først og fremmest information om og dokumentation af problemerne. Vi har fået en meget god pressedækning. Det kommer lidt i klumper om pressen synes, det er interessant at beskæftige sig med.

Medlemmernes behov

Vi har altid stræbt efter at beskæftige os med det, som medlemmerne synes er vigtigt – det er nok en af grundene til at udvalgets arbejde har stor opbakning. Fx troede vi ikke, at mobning var et problem på vores arbejdspladserne – det var det sikkert kun hos HK'erne. Det viste sig at være helt forkert, så da jeg gennem nogen tid fik

henvendelse fra det ene medlem efter det andet, som sagde at de havde været udsat for mobning, så måtte vi jo tage problemet alvorligt. Resultatet er, at vi i dag ved, at arbejdspress sammen med engagement i arbejdet giver en risiko for mobning på grund af uenighed om hvordan arbejdet skal udføres. Og ikke mindst på grund af frygt for de, der har en stor viden. Ikke mindst oplever vi mellemledere, der frygter vores medlemmers viden og derfor mobber dem. I den sammenhæng har vi haft meget glæde af, at jeg har deltaget i turnus'en på individuel medlemssevice. Det giver en god berøringsflade til medlemmerne og en bedre viden om hvilke problemer, der reelt er. Tilsvarende, når vores lokalafdelinger melder tilbage, at det kan da godt være, at jeg ikke hører meget om museskader fra medlemmerne, men de er der alligevel. Så må vi i udvalget prioritere, så museskader kommer på dagsordenen igen. Derfor har vi skrevet artikler til PROSAbladet om mus i år og er ved at skrive en pjece om samme emne. Generelt har vi haft en udvikling, hvor udvalgets arbejde er mere integreret med PROSAs øvrige arbejde, hvilket vi sætter stor pris på. Fx har vi også et samarbejde med lokalafdelingerne om at arrangere Gå-hjem-møder om psykisk arbejdsmiljø.

Akademiuddannelse på nettet - du bestemmer tid og sted

Informationsteknologi

- Programmeringsteknologi (C#, Java eller Visual Basic .NET)
- Databaseteknologi
- Internet og distribueret programmering (J2EE eller .NET)
- Multimedieteknologi og interaktionsdesign
- IT-projektstyring og mange flere kurser
- i alt 10 spændende moduler at vælge imellem

Fleksibel efteruddannelse på nettet sideløbende med dit job åbner nye perspektiver. Du får dokumenterede kompetencer, som du kan bruge til noget og bygge videre på med en diplom- eller masteruddannelse.



Netbaseret
Akademi
Uddannelse

PARAFEDIA 0954/ISA

Netbaseret AkademiUddannelse - fleksibel videreuddannelse. Få mere information på telefon 7372 1201 og www.netau.dk

Den vigtigste ressource er mennesket

Finn Kennet er et af de almindelige medlemmer der er med til at præge PROSAs arbejde med arbejdsmiljø. Han har en kontant mening om lede ledere, stress og det fysiske arbejdsmiljø. Og så er han Danmarks ældste nyuddannede datamatiker.



- It-folk er ambitiøse og pligtopfyldende og så er stress nærliggende, siger Finn Kennet, der er medlemmernes mand i PROSAs arbejde for et bedre arbejdsmiljø. Foto: Heidi Lundsgaard

AF JEANETTE GRØN NIELSEN,
INFORMATIONSMEDARBEJDER.

Han blev engang fyret fordi han stillede krav til arbejdsmiljøet på sin arbejdsplads.

- Gravide loddedamer skal ikke sidde i giftige tin-dampe, forklarer han om fyringen som produktionstekniker i 1995.

- Sådan noget bliver jeg vred over.

Indignationen og kampen for at hjælpe dem der har brug for det, gennemsyrrer alt hvad Finn Kennet Larsen har beskæftiget sig med. Derfor befinder han sig også godt som en aktiv del af arbejdsmiljøudvalget, hvor han siden 2001 har været et af de almindelige medlemmer, der er med til at fastlægge PROSAs politik på området.

- Det handler grundlæggende om, at den vigtigste ressource - mennesket - skal beholdes intakt.

Ikke nok at lappe på folk

Derfor mener Finn Kennet også, at man burde være bedre til at fortælle alle de unge der læser og som er på vej ind i it-branchen om, hvordan de bedst passer på sig selv. Både når det gælder det fysiske og det psykiske arbejdsmiljø.

- Vi kan ikke blive ved med at lappe på folk, vi burde klæde de unge på allerede under deres studie. Min drøm er, at det skulle være en lille del af deres uddannelse - helt konkret med fx en ergoterapeut der fortalte om vigtigheden af hele tiden selv at vurdere og justere sin arbejdsplads, foreslår Finn Kennet og fremhæver PROSAs hjemmeside, hvor man kan læse om, hvordan man bedst indretter sin arbejdsplads, så ikke fx reflekser i skærmen eller en dårlig

siddestilling giver gener. Med en fortid som medicinstuderende i 4 ½ år er han miljøskadet, indrømmer han.

Ældste nyuddannede

I dag har en diskosprolaps netop sendt ham på efterløn. Han er 61 år - alligevel er det kun fire år siden han stod som nyuddannet datamatiker. Den ældste i Danmark nogensinde med sine 57 år, fortæller han med et smil. Arbejdet indtil da - bl.a. som elektronikmekaniker, arbejdet for Nato og IBM i Tyskland - havde sneget sig ind på it. Og som nyuddannet datamatiker blev han ansat på Odense Tekniske Skole som instruktør. Der var han rigtig glad for at være. Men han har prøvet at have dårligt psykisk arbejdsmiljø inde på kroppen med en chef der forvaltede sin opgave helt vanvittigt, som han beskriver det.

- Der er for mange ledelsesmæssige dværge i Danmark. Ledere der måske har en faglig baggrund - fx som programmør - men som ikke ved noget om at være leder. Det er en katastrofe for arbejdsmiljøet. Det er PROSAs opgave at gøre opmærksom på problemet og inspirere til, hvordan det kan løses.

Stress dominerer

Finn Kennet og det øvrige arbejdsmiljøudvalg mødes ca. 10 gange hvert år. Han kalder kombinationen af de valgte faglige sekretærer og almindelige medlemmer for vigtig:

- Det giver en god vekselvirkning, at de der ellers mest har øjnene på statistikkerne,

mødes med os der ser medlemmerne i øjnene.

For tiden er det særligt psykisk arbejdsmiljø og stress der er oppe og vende. Finn Kennet og resten af udvalget har lige været på en hel weekend i Arbejdsmiljøets tegn og der gik snakken meget om, at it-folk er ambitiøse og pligtopfyldende. Den perfekte stress-cocktail.

- It-folk vil gerne gøre en ekstra indsats og overholde deadlines. Men det bliver nemt en konstant tilstand af stress og vi ser medlemmer der sygemeldes og nogle der aldrig vender tilbage til jobbet igen.

Kendt fra tv

PROSAs samarbejde med erhvervspsykolog Einar Baldursson har ikke mindst givet genlyd i aviser, radio og tv, hvor PROSA har udtalt sig om stress i vidensintensivt arbejde.

- Vores nuværende regering er ikke så interesseret i arbejdsmiljø og derfor er nyhedsmedierne en vej, vi kan gå for at skabe opmærksomhed omkring det, fortæller Finn Kennet.

Det næste konkrete man hører fra Arbejdsmiljøudvalget er fire pjecer der er på trapperne.

- I princippet har vi flere på vej, men vi har flere ønsker end vi har ressourcer. Så det er vores opgave at prioritere, hvad der er vigtigst at få ud til medlemmerne lige nu.

De pjecer der først kommer handler bl.a. om problemer med musen og om psykisk arbejdsmiljø.

Studenten tog fabriksarbejde

Faglig sekretær Eva Birch Christensen har haft fagligt arbejde inde på livet siden studenterårene, og i PROSA er hun kendt som en engageret forkæmper for et bedre arbejdsmiljø. Selv har hun fire snart voksne børn, er vist lidt stædig, men også vedholdende.

AF HANNE BROS, FREELANCE
TEGNING: ADAM WESTED

Da Eva Birch Christensen gik på den naturvidenskabelige basisuddannelse på Roskilde Universitetscenter (RUC), var hun med i en kollektiv protest, hvor en håndfuld studerende stoppede og fik "rigtigt" arbejde i stedet. Hun fik job på elektronikvirksomheden Neselco i 1979 som montrice - og blev der i fem år. Senere vendte hun tilbage til RUC - denne gang med barn nr. tre på armen og læste datalogi - for det der med at programmere havde siddet i kroppen, siden hun prøvede det som 15-16-årig i ungdomsskolen i København. Studiet blev passet sammen med et deltidsjob i ferielovskontoret.

Omveje til PROSA

Mens deltidsarbejdet efterhånden blev til mere, gled datalogistudiet langsomt ud, så Eva Birch Christensen har svært ved at sætte en nøjagtig dato på, hvornår hun holdt op på RUC. Efter nogle småjobs med edb og statistik, blev hun it-medarbejder i Statens Musikråd i 1993. Sideløbende var hun blevet aktiv i PROSA, hvor hun bl.a. lavede en stor undersøgelse om psykisk arbejdsmiljø, når hun afspadserede i musikrådet. Den energiske kvinde, der nu var fraskilt mor til fire, blev i 1998 valgt som faglig sekretær i PROSA og har været her siden. Hun sidder på et trangt kontor med stabler af papir, sagsmapper og litteratur, der ikke rigtig er plads til i reolerne, som hun deler med faglig sekretær Steen Andersen. Eva Birch Christensen har været rundt på mange sagsområder i PROSA og har i dag fokus på arbejdsmiljø, løn- og arbejdsforhold samt PROSA SAS.

Møder museskaderne

Du har selv anbefalet, at arbejde med mus højst bør udgøre 20 timer af en arbejdsuge for at undgå problemer med arme, skuldre og nakke. Er det ikke urealistisk i it-branchen?

- Både og. Det går da den rigtige vej, for flere og flere programmer kan godt



bruges uden mus, mens andre er tænkt musebaserede, for eksempel på web. Der er jo desværre en tendens til, at jo mere specialiserede programmerne er, jo mere musebaserede er de, siger hun og fortsætter:

- Det viser sig jo også, at folk får skader i stressperioder: Du lærer ikke at bruge genvejstaster, når du har travlt og har en deadline. Det er jo tåbeligt, at dygtige mennesker skal stoppe med at arbejde med edb, fordi de får museskader.

Diskussionen om, hvorvidt museskader overhovedet kan betegnes som en sygdom eller ej, ser Eva Birch Christensen mere som et udtryk for, at Arbejdsskadestyrelsen ikke ønsker at antallet af erstatningssager skal stige:

- Der er ikke et anerkendt diagnoseapparat, der kan definere smerten, men for mig at se er skaderne reelle, siger hun, nu alvorligt, insisterende, med foldede hænder. Hun kender til medlemmer, der end ikke kan arbejde med mus efter fem års pause:

- Sætter du dig koncentreret ned og arbejder, kan du måske ikke mærke smerterne, men det betyder bare, at du bygger skaden yderligere op. Det er ikke "svage" personer, der får museskader, men derimod de pligtopfyldende og ansvarsfulde medarbejdere. Det er arrogant at afvise folks smerte, når de ikke engang kan sove om natten, siger hun med udråbstegn.

Jeg beskytter mig selv

De mange personsager, de mange hængepartier på bordet og den manglende reolplads ser ikke ud til at stresser Eva Birch Christensen. Trods en lang arbejdsuge og mange arbejdsopgaver, synes hun, at medlemmerne er flinke til at respektere hendes privatliv. Alligevel har hun indset, at der skal professionel hjælp til medlemmer, der er kørt ned af stress eller mobning. Her er det ikke nok at være runde, trivelige, forstående Eva:

- Før vi fik en arbejdspsykolog tilknyttet PROSA, fortalte flere kriseramte medlemmer mig, at jeg var den eneste, de kunne snakke med, mens de f.eks. var sygemeldt. Også selvom de f.eks. havde fået ordineret antidepressiv medicin af egen læge.

- Jeg tænkte, at det jo ikke gik, at jeg havde ansvaret for måske selvmordtruede medlemmer, så vi fik en aftale med en professionel arbejdspsykolog, som har sat

sig grundigt ind i vores branche, forklarer Eva Birch Christensen, der ikke ønsker at fremstå som en trøstende moder, men gerne vil perspektivere i stedet for:

- Jeg skal få de stressramte til at se, hvilke mekanismer eller magtspil på arbejdspladsen, der har udløst krisen. Det kan faktisk være svært at se, fordi man som medarbejder helst bare vil beskæftige sig med edb og ikke organisationens struktur. Og det hjælper faktisk – ellers er medlemmet tilbøjelig til at give sig selv skylden.

- Vidensintensivt arbejde og programmering kan være givende – men fremtidens arbejdsgiver vil være ham, der vil være med til at løse stressproblemerne, er Eva Birch Christensen overbevist om: „Arbejd-altid-kulturen” er mere udbredt i umodne firmaer, og det bliver jo ikke sjovt at arbejde der, den dag man stifter familie. Systemkrav om at levere et bestemt overskud kan også være frustrerende, fordi målet så ikke bliver kvalitet.

Den enkelte står alene

Eva Birch Christensen håber, at PROSA kan komme ud over opslidende diskussioner, om det nu er bedst at være ansat på en overenskomst eller på individuel kontrakt.

- Det er godt, at vi har begge dele, mener hun og fastholder samtidig, at det er bedst at være ansat en overenskomst:

- For en tillidsrepræsentant er det legitimt at tage problemer op med ledelsen, og arbejdsgiveren bliver vant til, at der er et forhandlingsforum. Den enkelte står mutters alene på en individuel kontrakt, og nogle steder er det umuligt at tale om problemer. Jeg synes, at det er at stikke folk blår i øjnene, hvis vi melder ud, at der er nogle fordele ved individuelle kontrakter - jeg kan ikke se dem.

For deltagere på PROSAs delegeretforsamlinger er diskussionen ikke ny, og det er heller ikke nogen overraskelse, hvad Eva Birch Christensen mener. Hun er stædig og vedholdende, når det gælder egne og faglige grundværdier, og hun har en meget stor respekt for, at det er medlemmerne, der betaler for at holde fagforeningen kørende. Måske derfor går hun heller ikke ind for et rygeforbud i hovedkvarteret i Ahlefeldtsgade – for medlemmerne skal have lov til at ryge, hvis det er det, de har behov for, når de er til møde i fagforeningen.

Rundt om Eva Birch Christensen



Alder: 49 år

Bopæl: Andelslejlighed på Nørrebro. Jeg byttede min store Vesterbro-lejlighed til to mindre, så den ene fik to af mine piger, og i den anden bor jeg sammen med den yngste, Rasmus på 16.

Mit private liv: Udover Rasmus har jeg Tania, 21 år, Katja 23 år, Sofie 28 år og barnebarnet Thure. Jeg har været gift to gange og er i dag single. Både min mor, jeg selv og Katja har været tidligt ude med at få børn, så min mor blev mormor som 36-årig.

Karriere: RUC natbas 1975 -1979. Monrice hos Neselco på Ellebjergvej i Sydhavnen 1979-1984. Datalogistudiet på RUC 1984, sideløbende med deltidsarbejde på Ferielovskontoret, der dengang hørte under Arbejdstilsynet, 1986-1991. I 1990 blev jeg medlem af PROSAs arbejdsmiljøudvalg og PROSA STATS forhandlingsudvalg. 1993-1998 var jeg ansat som edb-medarbejder i Statens Musikråd, hvor jeg lavede tilskuds- og journalsystemer. I 1996 kom jeg med i PROSA STATS bestyrelse, og i 1998 valgt til faglig sekretær i PROSA.

Lønniveau: 37.000 kr. plus pension.

Min største last: Jeg har svært ved at være tidsmæssigt præcis. Det blev allerede grundlagt, da jeg gik i skole, for på den franske skole på Østerbro slap man for den kollektive morgenbøn, når man kom for sent. Så skulle man i stedet stå lige indenfor døren i klasseværelset og bede selv. Det kunne jeg godt lide, for så fik jeg sådan et dejligt overblik over klassen.

Styrker: Jeg går ikke død på modstand, og jeg kan tale modgang. Jeg mister ikke fokus og har en god politisk fornemmelse.

Svagheder: Jeg er en igangsætter, ikke en afslut-ter. Jeg kan have svært ved at begrænse mig.

Hvordan slapper du bedst af: Ved at diskutere nyhederne i TV-Avisen med mine børn. Ligesom mine børn er flasket op med politik, kommer jeg selv fra et politisk bevidst hjem. Mine forældre var frafaldne DKP'ere, og jeg har selv været politisk aktiv på venstrefløjten.

Hvilken bog har du sidst læst: De islandske gudesager.

Hvad laver du i din fritid: Jeg er gerne sammen med mine børn, der heldigvis alle sammen bor i nærheden. Vi laver sådan nogle almindelige ting såsom at spille kort eller se fjernsyn. Tidligere kunne jeg også godt lide at væve, men det har jeg simpelthen ikke tid til. Jeg kan også godt lide at sætte mig ind i nye edb-værktøjer, så jeg har da for eksempel en plan om, at jeg en dag skal forbedre min andelsforenings hjemmeside.

Miljøskadet arbejdsmiljøkonsulent

Studierne, specialet og Ph.D-afhandlingen handlede om arbejdsmiljø. Nu arbejder Allan Pleman i PROSA med it-folks fysiske og psykiske rammer.



- Der er altid interesse fra medlemmerne når det gælder arbejdsmiljø, fortæller Allan Pleman. Foto: Marin Foldgast

AF JEANETTE GRØN NIELSEN

PROSAbladet fanger Allan Pleman, 41 år og arbejdsmiljøkonsulent på sit kontor, mens han sidder og forbereder sig til en temadag næste dag for PROSAs sikkerhedsrepræsentanter. Hylderne bag ham rummer metervis af forskelligfarvede ringbind. Der står bl.a. "Museskader", "Psykisk arbejdsmiljø" og "Storrumskontorer" på dem. Der er ingen tvivl om, at her arbejdes og tænkes i arbejdsmiljø. Her handler det om, hvordan it-folk har det og hvis de har fysiske eller psykiske mén: hvordan de kan få det bedre. PROSA er efterhånden blevet slået godt fast i den offentlige bevidsthed som nogen der ved noget om arbejdsmiljø og stress. I april 2005 kunne man fx møde PROSA både i radioen og i aviserne udtale sig om stress i vidensintensive arbejder.

- Det er klart en succes, at vi bliver hørt og får fokus på stress og psykisk arbejdsmiljø. Nu gælder det så om at finde løsningsmodeller.

Spændende at møde folk

Den temadag som vi fanger Allan midt

i forberedelserne til, er for PROSAs ialt cirka 50 sikkerhedsrepræsentanter (arbejdspladser med min. ti ansatte skal have en sikkerhedsrepræsentant, red.).

- At komme ud og møde medlemmerne - som ved denne temadag - er noget af det mest spændende. Her får vi konkret feedback og får diskuteret ideer til, hvordan tingene kan gøres endnu bedre, fortæller Allan, der er ansat i PROSAs faglige afdeling til at støtte Arbejdsmiljøudvalget og den fagligt valgte Eva Birch Christensen, der står for arbejdsmiljøområdet. Desuden arbejder han også på udgivelsen af den årlige lønstatistik.

- Der er altid stor interesse fra medlemmerne, når vi taler om arbejdsmiljø. Derfor er det også muligt at lave erfa-grupper, som den der kører nu i København om arbejdsmiljø.

Medlemmernes interesse udmønter sig også i en jævn strøm af telefoniske henvendelser som "Hvor varmt må der være på et kontor?" og "Hvor mange m2 skal der være pr. ansat?", som Allan svarer på. Og han er den rigtige at spørge,

for allerede de samfunds-teknologiske studier i 1980'erne på DTU og siden RUC lugtede af arbejdsmiljø. Specialet handlede om arbejdsforhold og brugerinddragelse i systemudvikling. Og Allans Ph.D-afhandling på DTU handlede om ensidigt gentaget arbejde.

It-arbejde i fokus

På dette års temadag skal sikkerhedsrepræsentanterne høre om de nye regler på arbejdsmiljøområdet. De nye regler betyder blandt andet, at alle virksomheder skal screenes af Arbejdstilsynet, og Arbejdspladsvurdering (APV) skal indeholde en vurdering af om virksomhedens sygefravær skyldes arbejdsmiljøet og hvordan det kan nedbringes. De vil også møde Arbejdstilsynets helt nye 2010-plan der beskriver, hvad der i de næste fem år er i fokus, når det gælder arbejdsmiljø.

- Og der er fokus på netop områder som PROSA-medlemmer arbejder med: nemlig det vidensintensive arbejde og gener ved ensidigt getaget arbejde, som muse-arbejde, fortæller Allan Pleman.

FRA PARLAMENTERNE

AF FAGPRESSEBUREAUET, CLAUS DJØRUP

EF-domme om rådighedsvagter

De to EF-domstolsafgørelser - SIMAP- og Jaeger-dommene - fastslår, at rådighedsvagter, der tilbringes på arbejdsstedet, skal medregnes til arbejdstiden. Desuden skal kompenserende hviletid - afspadsring - afvikles i fuld udstrækning umiddelbart efter arbejdstids ophør, fremgår det af Beskæftigelsesministeriets notat. EU-kommissionens ændringsforslag indeholder fire hovedelementer. For det første medregnes inaktiv ikke til arbejdstid, og der indføres nye definitioner af rådighedstid og inaktiv rådighedstid. For det andet kan perioden for beregning af den gennemsnitlige arbejdstid forlænges fra fire til 12 måneder ved lovgivning. For det tredje skal kompenserende hviletid afvikles senest efter 72 timer. For det fjerde kan en lønmodtager kun indgå aftale om at arbejde over 65 timer i en uge, hvis det er hjemlet i en kollektiv overenskomst.

EU-parlamentet stemmer i juli

EU-parlamentsmedlem Margrete Auken (SF) oplyser i en pressemeddelelse, at parlamentet tager endeligt stilling til

direktivforslaget i begyndelsen af juli.

- En endelig vedtagelse af en ny og mere klar lovgivning på softwareområdet kræver at et flertal af de europæiske regeringer bakker op om EU-parlamentets kompromisforslag. Det luxembourgiske formandskab har sat sig i spidsen for at sikre et sådan kompromis, og den danske regering er nu tvunget til at bakke op om denne linie. Flere lande - bl.a. Holland, Tyskland, Polen og Spanien - overvejer samme strategi, skriver Margrete Auken.

Lovforslag om danske internetdomæner

Videnskabsminister Helge Sanders (V) lovforslag om danske internetdomæner indfører en brugspligt for indehaverne af netadresser og netsider, der vækker bred skepsis hos it-ordførere. Brugspligten er en følge af lovforslagets forbud mod hamstring med henblik på videresalg eller udlejning, hvilket kaldes 'warehousing' på it-dansk.

- Vi er lidt usikre, om der også skal indføres brugstvang. Det må vi se nærmere på i udvalgsarbejdet, fordi vi skal være sikre på, at forbuddet mod warehousing

også kan blive håndhævet, sagde Magnus Heunicke (S) ved den i øvrigt korte førstebehandling tirsdag 10. maj 2005.

- Det bliver nok lidt svært med forbud mod registrering af domænenavne alene med udlejning eller salg for øje. Hvornår bliver det betragtet som salg, når en borger har købt navnet og har brugt det i et stykke tid og så sælger det videre? Kan det komme nogle uhensigtsmæssige retssager ud af det? Det er lidt af vores bekymring, at vi måske kan se nogle store firmaer presse sig frem og sige, at andre folk skal afgive sit navn, sagde Jørn Dohrmann (DF).

- Vi vil godt fremhæve, at man forsøger at forhindre warehousing, altså registrering af et domænenavn for blot at sælge det videre. Vi skal gerne i udvalgsarbejdet kigge nærmere på, hvordan man kan gøre det både ubureaukratisk og effektivt. Der kan jo somme tider være modsætninger i det, sagde Per Clausen (EL).

Eksisterende nethamstrede domænenavne fredes i fem år fra den dag, som domæneadministratoren udsender forretningsbetingelser, frem det af lovforslaget, som der ellers er enstemmig opbakning til.

Kompetencegivende IT-kurser på bachelorniveau

Vi udbyder IT-kurser i et inspirerende studiemiljø med professionelle undervisere

IT-kurser i efteråret 2005

- Databasesystemer og web
- IT-sikkerhedsteknologier
- Mobile og trådløse systemer
- Netværk og Internetprotokoller
- Operativsystemer og procesinteraktion
- Objektorienteret programmering i Java
- Programmering med C# og .NET
- Videregående databasesystemer
- Videregående programmering i Java
- Videregående programmering med .NET

Mere **information** på www.cv.ihk.dk eller via 44 80 5100

Tilmelding fra 9. maj til 15. august 2005 på www.cv.ihk.dk

IT-undervisningen udbydes under Lov om Åben Uddannelse



www.cv.ihk.dk



Ingeniørhøjskolen i København
Center for Videreuddannelse



www.ami.dk imponerer



AF PETRA HUSUM

Design for brugbarhedens skyld
Det der først slår én i øjnene, er et tiltalende og harmonisk grafisk design, der giver en lyst til at fordybe sig. Farverne er velvalgte og demonstrerer på bedste vis, hvordan man kan bruge farver til at hjælpe brugere med at navigere på websteder. Se f.eks. på fig. 1 hvordan man let adskiller de to menublokke 'Emner' og 'Værktøjer', der er holdt i hver sin farve (her ses kun 'Emner' i grøn), hvordan 'brødkrummen' foroven er tydeligt markeret med orange, og på samme måde hvor let roll-over i menuen og det aktive link 'Nyheder' ses i orange.



Figur 1: Farvevalget hjælper brugeren med at finde vej

En meget høj grad af åbenhed

Bedst på Nettet uddeler hvert år Netkroner til offentlige websteder, og ami.dk fik sidste år de maksimale 5. Specielt på områderne åbenhed og nytteværdi udmærkede ami.dk sig. I vurderingen af et websteds åbenhed kigger man på, om afsenderen af webstedet er åben og imødekommende overfor brugerens behov. Brugerens behov i den sammenhæng er f.eks.:

- kan man afkode hvem afsenderen er og på hvilket grundlag beslutninger og afgørelser træffes.
- vil afsenderen i dialog med brugeren

- hvordan er brugerens mulighed for at spørge og få svar
- hvordan er muligheden for at komme med meningstilkendegivelser
- er der adgang til at debattere med såvel sagsbehandlere som med brugere med samme interesse.

En af de ting jeg vil trække frem i forhold til åbenhed på ami.dk, er brugernes mulighed for at kontakte AMI's ledelse og mulighed for at finde og kontakte ansatte i organisation. På ami.dk er det meget let at finde de relevante personer, at få kontaktoplysninger i form af enten e-mail eller direkte telefon og i øvrigt at få oplysninger om de ansattes arbejde og uddannelse. Først og fremmest kan man slå op i medarbejderkataloget både på efternavn, fornavn og stilling, som det ses på fig. 2.



Figur 2: Man finder let den medarbejder, som man leder efter

Hvis man ikke ved hvem man leder efter, kan man gå ind under det emne, man interesserer sig for, finde linket 'Kontaktpersoner' og så her få en liste over de medarbejdere, der er de primære kontakter i forhold til det specifikke emne.

Arbejdsmiljøinstituttets hjemmeside, ami.dk, er en sand fornøjelse set med en web-udviklers øjne. Først og fremmest struktureringen af indhold samt ami.dk's åbenhed og tilgængelighed gør indtryk.

Når man har fundet den rette person på den ene eller den anden måde bliver man informeret så hatten passer (se starten på et medarbejderark på fig. 3):



Figur 3: Man får meget og god information om hver enkelt medarbejder.

Ud over de oplysninger, der ses på fig. 3, får man også oplyst vedkommendes deltagelse i forskningsprojekter, aktuelle forskning, forskningsinteresser, udvalgte publikationer, tidligere beskæftigelse, uddannelser og endelig får man et link til samtlige offentliggjorte dokumenter, som vedkommende har skrevet. Rigtigt godt.

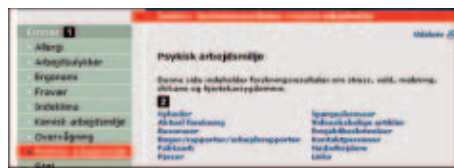
Nyttigt og pålideligt indhold

AMI offentliggør årligt en resultatkontrakt, hvor der bl.a. indgår mål for formidlingen og for den faglige kvalitet af instituttets forskning. I resultatkontrakten for 2005-2008 står, at AMI's højst prioriterede medie er ami.dk. Og ami.dk formidler da også stoffet, så det fremstår troværdigt. Webstedets indhold er virker pålideligt og nyttigt i forhold til de behov, man har som bruger af webstedet, og struk-

tureringen af indholdet inden for hvert emne er informativ og brugbar og bliver holdt konsekvent i forhold til den vedtagne opdeling. Sagt med andre ord (og se fig. 4):

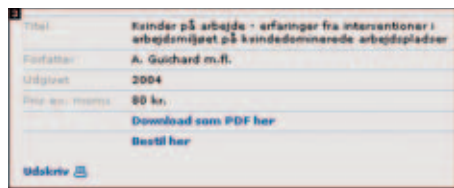
1. Man kan vælge mellem en række specifikke emner: allergi, arbejdsulykker, ergonomi, fravær, indeklima, kemisk arbejdsmiljø, overvågning, støj og sundhedsfremme.

2. Hvert emne er beskrevet med flg. kategorier: nyheder, aktuel forskning, resuméer, bøger/rapporter/arbejdsrapporter, faktaark, pjecer, spørgeskemaer, videnskabelige artikler, projektbeskrivelser, kontaktpersoner, medarbejdere og links.



Figur 4: En stringent struktur letter genkendeligheden og øger anvendeligheden

3. Af resultatkontrakten fremgår også, at brugerne i stigende grad går direkte ind på deres foretrukne sider, ligesom de downloader flere dokumenter i pdf-format, og at AMI ønsker at understøtte tendensen til målrettet brug. Denne prioritering ses tydeligt ved at mange bøger og næsten alle rapporter, faktaark og pjecer kan downloades gratis i pdf-format (fig. 5). En del af bøgerne og rapporterne kan både købes og downloades.



Figur 5: Let tilgang til materialerne

Handicapvenlig

Statens retningslinier for offentlige websteders tilgængelighed stiller det krav, at websteder, der tilbydes af statslige informationsudbydere også skal være tilgængelige for brugere med funktionsnedsættelser. Retningslinierne giver råd om hvordan websteder kan gøres tilgængelige, og hvordan de kan testes. Retningslinierne følger anbefalingerne fra Web Accessibility Initiative (WAI) under w3.org - i hvert fald 1. prioriteterne. Uden at gå i detaljer viser en hurtig gennemgang, at ami.dk opfylder mange af disse anbefalinger, som f. eks:

- Billeder er tilføjet sigende alternative tekster

- Al information er tilgængelig, hvis farver slås fra
- Skriftstørrelserne er skalerbare
- Webstedet kan stadig læses når stylesheets er slået fra
- Webstedets funktionalitet kan anvendes når scripts, applets eller andre programmerede objekter er slået fra eller ikke understøttes

Folk med læsehænder bliver - dog ikke alt for tydeligt - gjort opmærksom på muligheden for at få webstedets tekst læst op via et link til adgangforalle.dk, hvor brugeren kan hente en digital fjernbetjening til at få tekster læst op med. Fjernbetjeningen downloades og installeres meget nemt, og herefter skal man bare markere den tekst, man vil have læst op og trykke på „-knappen på fjernbetjeningen (se fig. 6). Det skal siges, at talen er meget syntetisk, men dog forståelig.

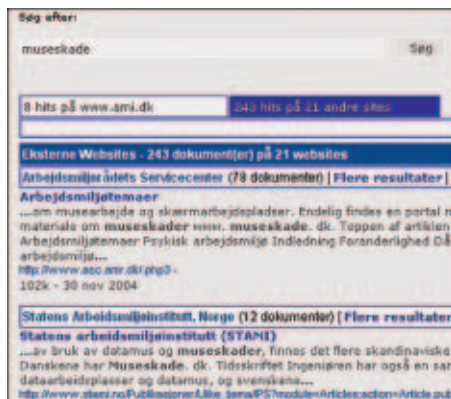


Figur 6: Med fjernbetjening fra adgangforalle.dk kan man få en hvilken som helst tekst læst højt. Uanset om det er en e-mail, en tekst i tekstbehandler eller en tekst på et websted - bare teksten kan markeres, kan den blive læst højt.

AMISearch - et eksempel til efterfølgelse

Søgefaciliteten på ami.dk - AMISearch - er et rigtig godt tilbud til folk, der interesserer sig for arbejdsmiljø. AMISearch

søger selvfølgelig på ami.dk (dog undtaget oversigtssider, der ikke har redaktionelt indhold). Men her ud over søges også på en række websteder, der alle omhandler arbejdsmiljø på en eller anden måde. AMI har udvalgt disse websteder, og står dermed inde for kvaliteten. Søgeresultatet vise som: „ ___ hits på ___ andre sites“ (se fig. 6)



Figur 6: Når man søger på ami.dk, søger man samtidig på 247 andre websteder om arbejdsmiljø.

AMISearch bruger fuzzylogik dvs. at den selv udvider med synonymer og ordstammer for alle søgeord, med mindre man vælger at søge på fraser eller søger eksakt. Fundamentet for fuzzylogikken i AMISearch er en synonymordbog, der løbende bliver udvidet med nye ord fra brugernes søgninger og personlige henvendelser. Disse søgeord sammenholdes desuden med officielle klassifikations-systemer for sygdomme, fag, brancher, produkter, bibliografiske kilder etc.

I fig. 7 ses et eksempel fra synonymordbogen. Hvis man søger på 'luftvejslidelser' vil søgningen altså automatisk give resultater fra synonymer, smallere og bredere betegnelser samt ordstammer.

Søgeord:	Luftvejslidelser
Synonymer:	lungesygdomme, sygdom i luftvejene, luftvejsproblemer.
Smallere betegnelser:	astma, arbejdsbetinget astma (herunder: rejepillerastma), vejtrækningsproblemer, bronchitis, byssinose, emfysem, sinusitis, legionærsyge, svampedyrkerlunge, ob-struktive luftvejs sygdomme, pneumokoniose (herunder: antrakose, asbestose, beryllium-sygdom, silikose), rhinit, akut luftvejs-syndrom (herunder: SARS).
Bredere betegnelser:	sygdomme (herunder: arbejdsrelaterede sygdomme)
Ordstammer:	luftvejslidelse*, luftvejs*, luftvej*

Figur 7: Et eksempel fra AMISearch' synonymordbog

Måske kan jeg trylle?

Hendes mål er at få skabt arbejdsglæde og en handlekraftig administration i PROSA. Som ny forretningsfører i PROSA skal Inger Høedt-Rasmussen prøve kræfter med en tung stilling, flere før hende har måttet opgive.

AF JEANETTE GRØN NIELSEN,
INFORMATIONSMEDARBEJDER

Hvor formand Peter Ussing er den øverste i det fagligt valgte hierarki, er forretningsføreren i PROSA den højeste og tungeste post blandt de ansatte. Den post er lige blevet besat af en kvinde, der beskriver sig selv som en, der er god til at få tingene igennem på en anderledes måde. Da hendes 15-årige datter for nylig var ved at gå i spåner over sin mundtlige fransk eksamen, satte hendes mor hende på en usædvanlig opgave: Tag en af dine mindste bamser med ind i Tivoli. Vis den rundt derinde på fransk. Og køb en is på min regning. Resultatet var et 11-tal.

MUS i ZOO

Den utraditionelle problemløsning er karakteristisk for Inger Høedt-Rasmussen, 49 år. Derfor har hun også holdt medarbejderudviklingssamtaler på cafeer og i ZOO, fordi medarbejderne selv måtte bestemme, hvor det skulle foregå.

- Det siger da meget om en person, om vi skal mødes i Zoologisk Have eller på "Bankerådet" (café i København, red.), fortæller Inger med et grin.

- Jeg har altid brugt min juridiske og økonomiske indsigt i kombination med kommunikation og pædagogiske principper om leg og læring. Vi skal ikke gøre noget for sjov – men vi skal have det sjovt, mens vi arbejder. Ved at bruge mange forskellige virkemidler rammer vi både intellekt, følelse og krop, så man ser problemer og udfordringer i et nyt lys, fortæller Inger der i sine unge dage brugte et halvt år på at lære skuespil på Cafétéatret. Ikke for at blive skuespiller, men for at blive god til at få de vigtige budskaber ud. Det har hun siden gjort brug af, når hun har procedure-trænet jurister – både dem fra Københavns Universitet der skulle til konkurrence ved Den Internationale Domstol i Haag (og de vandt) og de jurister - fra hele verden - der følger hendes kursus hver sommer på Oxford Universitet om Menneskerettigheder og konflikthåndtering.



- Tingene skal være sjove, farlige og spændende. Og vi skal have det sjovt, mens vi rykker os, fortæller Inger Høedt-Rasmussen, ny forretningsfører, om sin tilgang til ledelse.
Foto: Martin Foldgast

Lyst til ledelse

Inger Høedt-Rasmussen har altid arbejdet i politisk ledede organisationer og prøvet både at være den politiske leder og haft de administrative funktioner. Hun blev udpeget af kulturministeren til at nedlægge Statens Filmcensur og derefter udpeget til formand for Medierådet for Børn og Unge. Som forretningsfører er hun leder for PROSAs administration med personale- og økonomi-ansvar. Adskillige forretningsførere har i de seneste år prøvet kræfter med det tunge ansvarsområde og forladt stolen i PROSA igen. Det afskrækker ikke Inger Høedt-Rasmussen, der lever efter, at tingene skal være sjove, spændende og farlige. Man har ikke tilbragt lang tid i hendes selskab før hendes store grin, sjove betragtninger om fx heste og ledelse – og sammenhængen mellem dem og uimponerende facon gør indtryk. Hun har en klar holdning og har årelang erfaring, men nægter at lade sig styre af, at ledelse skal være alvorligt og nålestribet. Hun har fået det skudsmål af en tidligere kollega, at hun går ind til tingene med den forestilling, at de allerede er, som hun gerne vil have dem. Således også med PROSA.

- Jeg tænker da, at her har vi den bedste fagforening med den bedste a-kasse. Der mangler måske lige et par ting hist og pist, men dem får vi på plads. Jeg er meget løsningsfokuseret. Jeg tror faktisk, jeg kan trylle, fortæller hun grinende. Men det går nemmest når vi hjælpes ad med at få kaninerne op af hatten.

Arbejdsglæde på dagsordenen

Hvad bliver din vigtigste opgave i PROSA?

- Det bliver at få skabt arbejdsglæde og livsmod i huset, siger Inger og sætter dermed fingeren på et ømt punkt efter, at PROSAs økonomiske nedtur har påvirket alle ansatte og sænket humøret nogle grader. Det skal op igen.

- Jeg har selv været tillidsrepræsentant på en arbejdsplads, der over kort tid reducerede fra 120 til 80 medarbejdere. Man skal have tid til at sørge, men så må man videre i tillid til, at ledelsen gør det der er bedst for den samlede organisation. Min vision er "at du i dit arbejdsliv blir lykkelig og effektiv". Og, ja, det er lykkelig først. Det rimer også bedst, pointerer hun.

Og PROSA vil hurtigt kunne mærke, at der er kommet nye kræfter til.

- Vi skal rykke os, det skal gå hurtigt og vi skal være stolte over, hvor vi når hen. Derfor bruger jeg heller ikke først to måneder i PROSA på at sidde stille, det er meget bedre at GØRE noget.

Der er ingen tvivl om, at Inger er god til at få ting gjort – det vidner hendes lange CV om. Udover sine universitets-

uddannelser er hun mediator og erfaren konsulent, skribent og underviser. Hun underviser bl.a. for A-kassernes Samvirke i Jura, Etik og Filosofi. Dagen før sin tiltrædelse i PROSA afleverede hun sin bog "Mindfulness – Et helhedssyn på liv og ledelse" til sit forlag og i et af de seneste numre af DJØF bladet kunne man læse om hendes aktiviteter i Legal Human Academy, hvor hun var ophidset over en juridisk professors forhold til menneskerettighedskonventionen. Fritiden bliver brugt på hesteryg i Dyrehaven og det er ikke usandsynligt, at møde Inger i en lufthavn.

- Jeg elsker at rejse og jeg har en mani med at finde billige flybilletter. To retur-billetter til Barcelona for 1658 kr., det er da billigt, fortæller Inger med begejstring i stemmen om en af de sidste ture.

Udvikle folks potentiale

Vejen til den arbejdsglæde som Inger har øverst på dagsordenen for PROSA, går over folks individuelle ressourcer.

- De fleste har både vilje og evne til at bidrage til at gøre arbejdet bedre, men efter hårde tider kan folk have udviklet en hård, sarkastisk eller bitter tone, der bestemt ikke skaber en bedre arbejdsplads eller gavner PROSAs image blandt medlemmerne. Det er afgørende, at der er tillid mellem ledelsen og de ansatte.

- Hvis man fx oplever, at noget bliver løst på en måde, man gerne havde set anderledes, er det vigtigt at kunne spørge hvorfor, men også at have tillid ledelsens gode intension og acceptere udfaldet. Så må vi sammen komme videre på det nye grundlag og ikke hænge fast i det gamle.

Noget af det der kan give arbejdsglæde er fleksibilitet og det at få ens behov mødt.

- Kan arbejdet f.eks. tilrettelægges mere hensigtsmæssigt? Er der nogle der gerne vil møde tidligt eller gå sent? Man har jo forskellige behov i forskellige livsfaser. Ved at tænke fleksibelt kan vi gøre både ansatte og medlemmer glade. Jeg får allergi af at høre "at sådan gør vi normalt".

Styr på bunkerne

- Der skal også styr på administrationen, fremhæver Inger, og kalder sig selv skabsbureaukrat. Nedenunder den kreative problemløsning skal der være pertentlig styr på alle sagsgange.

- Jeg bliver forbløffet, når tingene ikke er i orden og reglerne ikke er fulgt. Vi skal fx have styr på vores journalisering og der skal være klare linier om, hvem der træffer hvilke beslutninger.

Og så er det alfa og omega, at der er styr på økonomien, understreger hun.

- Man skal hele tiden tænke økonomien med. Jeg er selv selektivt nærig – både fagligt og privat. Det vil sige man skal spare og så indimellem bruge ekstra penge på noget der bringer folk et tigerspring fremad.

Noget der ikke er tradition for i PROSA i dag.

- Det er vigtigt at fejre succeser og der er faktisk allerede en del af dem!



Kort og godt

Uddannelse

Jura og pædagogik, Københavns Universitet
DJØFS lederuddannelse
Body-mind uddannelse
Mediator uddannelsen

Job

Miljøministeriet
Ekstern lektor på Handelshøjskolen (vandt prisen som Bedste Underviser i 1991)
Lektor på Danmarks Forvaltningshøjskole
Udviklingschef i Jurist- og Økonomforbundet
Udviklingschef i Advokatsamfundet
Underviser på Oxford Universitet og på Københavns Universitet

Har desuden været formand for Statens Filmcensur og formand for Medierådet for børn og unge og er Advokatrådets repræsentant i Europæisk Training Committee.

Gode råd til dit CV

Som ledig kan du lægge dit CV i Jobnets CV-bank. Men der er jobsamtaler til forskel på et standard og et målrettet CV. Læs her hvad du skal tænke over.

AF MARIANNE HELBERG, A-KASSELEDER

Som jobsøgende kan du lægge dit CV ind i Jobnets CV-bank, så arbejdsgivere, der søger medarbejdere, kan se om det er dig, han mangler. Du vælger selv, om du vil være anonym i CV-banken. CV - går også under navnet „Dataliste“ - står for Curriculum Vitae. Det betyder livsforløb, og er en liste over uddannelse, arbejds erfaring mv. Som jobsøger laver man et CV med bl.a. sin uddannelse og erhvervs erfaringer. Mange bruger det samme CV som et standardbilag, når de sender deres ansøgning. Men erfaringer viser, at det betaler sig at målrette CV'et til den konkrete stilling, man søger. Dermed fremhæver man også de kvalifikationer og/eller erfaringer, som er særligt relevante for den pågældende stilling. Det tager selvfølgelig længere tid at lave et målrettet CV, for nu skal de tilpasses hver gang. Til gengæld får du en bedre chance for at ramme både læseren og det rigtige job. Hvordan ser det CV ud, som du sender med din jobansøgning? Er det standardudgaven, som du i uændret form sender af sted hver gang? Hvis ja, så ved du garanteret allerede godt, at du roligt kan arbejde mere med det. Det handler i første omgang om at variere informationerne i det, så de passer til både det job og den virksomhed, som du søger hos.

Få et klart billede

Når du skal koble CV'et til firmaet, er det en god ide at starte med at nærlæse jobannoncen. Tjek op på firmaets situation og orienter dig om branchen. Dernæst vil det være en god inspirationskilde at afkode jobannoncen og spørge i dit netværk for eventuelle virksomhedsspecifikke oplysninger. Er der fx en meget formel kultur i virksomheden, er det en iværksættervirksomhed med masser af pionerånd eller en traditionsrig virksomhed med hovedfokus på det danske marked? Mange af disse oplysninger står faktisk gemt på hjemmesiderne: Er eksempelvis

ledelsen iført slips og jakke på de fotos, du kan se på sitet? Fortæller virksomheden i den indledende tekst, at den er meget markedsorienteret, men har i øvrigt kun produkttekniske informationer på sin hjemmeside? På baggrund af denne analyse kan du finde ud af, hvilken tone ansøgningen og CV'et skal skrives i, og du kan danne dig et billede af, hvordan din kommende hverdag vil se ud, hvilke arbejdsopgaver der er de vigtigste, hvilke mål du vil forventes at indfri osv. Et klart billede af jobbet (og firmaet) vil give dig nogle klare grunde til at søge det, og det vil være tydeligt for dig, hvilke af dine kompetencer, du bør lægge vægt på i ansøgningen og CV'et.

Fremhæv relevante kompetencer

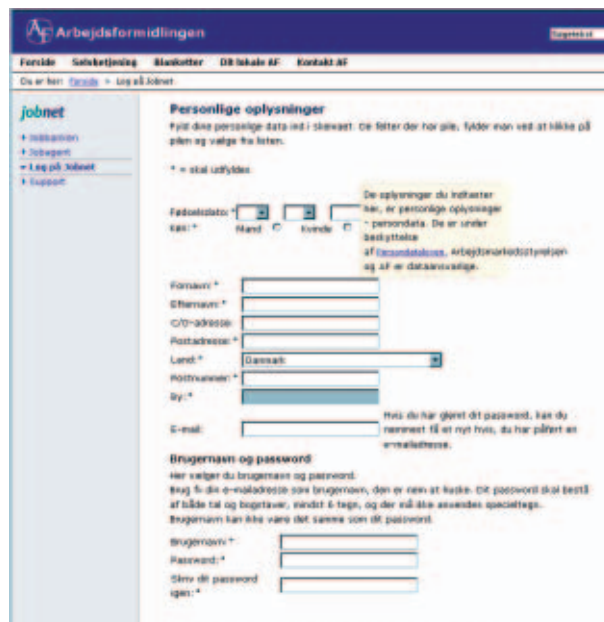
Brug din indsamlede viden til at udarbejde et CV til det aktuelle job i den aktuelle virksomhed. Eksempel: Hvis du søger et job som økonomimedarbejder i en it-virksomhed, bør dit CV naturligt indeholde en mere udførlig gennemgang af dine it-kundskaber, end hvis du søger et job som økonomimedarbejder i en produktionsvirksomhed. Omvendt vil produktionsvirksomheden interessere sig langt mere for din tidligere ansættelse som driftstekniker end it-virksomheden. Et andet eksempel kunne være, at der ingen grund er til at skrive stolpe op og stolpe ned om dine sproglige færdigheder, hvis du på hjemmesiden har læst, at virksomheden ikke er internationalt orienteret, og du derfor ikke skal bruge fremmedsprog i jobbet. Hvis du arbejder bevidst med at

gøre dit CV dynamisk, vil du opleve, at der ikke bare kommer flere invitationer til jobsamtale - dine jobsamtaler bliver også mere udbytterige. Du har nemlig indledningsvis gjort dig så mange tanker om jobbet og virksomheden, at jobsamtalen vil tage udgangspunkt på et helt andet niveau end ellers, bl.a. fordi du ved, hvilke afklarende og/eller kritiske spørgsmål, du skal stille virksomheden og din kommende chef. Du kan også som indledning til CV'et lave et kort resume af dine kvalifikationer og erfaringer, som dokumenterer, at du har den faglige baggrund på plads. Resten af CV'et skal så være en uddybning af de ting, som du fremhæver i resumeet.

Læs mere

Se mere om at skrive et CV på www.af.dk.

Se Jobnets CV-bank på jobnet.af.dk/jobbanken



Arbejdsformidlingen

Personlige oplysninger

Fyld dine personlige data ind i skemaet. De felter der har plús, fylder kun ved at klikke på plús og vælge fra listen.

* = skal udfyldes.

Fødselsdato: / / De oplysninger du indtaster her, er personlige oplysninger - persondata. De er under beskyttelse af Lov om databeskyttelse, Arbejdsministeriets lov og AF's databeskyttelse.

Køn: Mand Kvinde

Firmaet:

Stieravn:

CV-Adresse:

Postadresse:

Land: Danmark

Postnummer:

By:

E-mail: Hvis du har glemt dit password, kan du nemtest få et nyt hvis du har påført en emailadresse.

Brugernavn og password

Her vælger du brugernavn og password. Brug 6-10 e-mailadresser som brugernavn, det er nemt at huske. Dit password skal bestå af både tal og bogstaver, mindst 6 tegn, og der skal alle anvendes specielle tegn. Brugernavn kan ikke være det samme som dit password.

Brugernavn:

Password:

Giv dit password igen:

Dansk it-politik: Går PROSA ind for åben software?

Af Bent Dolleris, tidl. instruktør på PROSA-kurser i Windows, OS/2, Microsoft Office, 4GL, REXX og COBOL 2002

Jeg skal ikke kunne udelukke, at jeg har sovet i timen, men hvorfor skal vi dog støtte endnu en radikal vildand, jf. nedenstående citat. Det minder mig mest om dengang, hvor nyuddannede edb-assistenten blev uddannet i COBOL på en maskine/compiler af inferiorit fabrikat - og når de så allesammen fik jobs på IBM-installationer skulle „omskoles“ som det første. Men selvfølgelig: ædle principper skal man naturligvis ikke dadle.

Med mindre altså de er ligeså vagt funderet som den radikale (en Helveg naturligvis), der for nylig i radioen fortalte om de soldater, der kunne se hinan-

den i øjnene fra skyttegravene ved Maginot-linien under 1. verdenskrig (hvilket nærmest svarer til, at det var Chr. IV, der myrdede Struense i Finnerup lade i 1864).

Sagt på en anden måde: vi i PROSA skal da under ingen omstændigheder gøre os kloge på, om staten skal vælge at boykotte Microsoft af princip. For vi ved jo godt, hvad alternativet er (underforstået er der andre end Linux?).

Jeg glemmer i hvert fald ikke den „tvekamp“ imellem tilhængere af ovenstående (Microsoft - Linux) som PROSA arrangerede for få år siden, hvor vi

blev præsenteret for den ene LINUX-tillægspakke (som alle sammen kostede penge) efter den anden. Showet mindede mest om scenen, hvor Groucho Marx på galopbanen må købe det ene ufuldstændige katalog efter det andet. Jeg ku' dengang ikke lade være med at sige: -resultatet blev 2-1 til Microsoft, og Linux-målet var et selvmål. Det var ikke populært, men sådan er det jo med sandheden.

Det billigste er selvfølgelig at købe sin PC uden styresystem - men ikke i længden. Ligeså med de såkaldt åbne standarder, i hvert fald iflg. en højtstående statsembudsmand, hvis ord jeg aldrig har haft grund til at betvivle.

Men altså: hvor, hvornår og hvem er det, der har besluttet, at PROSA af princip går ind for åbne standarder?

Citat af Peter Ussing, landsformand:

- Det er, som debatten omkring åbne standarder i begyndelsen af året viste (det radikale forslag til folketingsbeslutning om anvendelse af åbne standarder for software i staten.), reelt regeringspartierne som blokerer for, at der reelt stilles krav til de offentlige myndigheder om brug af åbne standarder. Der er behov for at benytte fælles standarder for at realisere visionen digital forvaltning - og de skal så vidt muligt være åbne standarder. Her spærrer regeringens „liberale“ holdninger for udsynet og de favoriserer på den måde reelt leverandører som lever af at levere produkter baseret på lukkede og leverandørspecifikke standarder.



Svar fra Peter Ussing, formand

Kære Bent Dolleris,

Lad os lige få defineret begreberne nogenlunde klart: Åbne standarder definerer generelle standarder for hvordan it-systemer udformes, herunder for hvorledes grænseflader mellem systemer skal implementeres. Åbne standarder defineres af en række forskellige organisationer herunder ISO, ANSI, IEEE, og W3C og har som begreb været kendt i mange, mange år. Du nævner selv, at du har undervist i programmeringssproget COBOL. Dette programmeringssprog har gennem årene været defineret gennem åbne standarder: standarderne ANSI COBOL 68, ANSI COBOL 74, ANSI COBOL 85 og ANSI COBOL 2002 har gennem årene defineret, hvordan COBOL sproget skulle se ud. Bare for at undgå misforståelser - åbne standarder har som begreb ikke noget med åben kildetekst (open source) at gøre.

I vores arbejdsplan fra DF2004 står der følgende: „... PROSAs prioritering af emnerne på dette

område betyder, at vi skal arbejde for, at ... skabe forståelse for en øget brug af åbne standarder for at sikre interoperabilitet mellem systemer...“. Så kom det vist på plads.

Se arbejdsplanens afsnit om dette her: http://www.prosa.dk/om_prosa/arbejdsplan0506/arbejdsplan5.shtml

Og vi er ikke alene om at gå ind for åbne standarder - se bare her:

„Fælles front for åbne standarder

Ved Dansk IT's høring på Christiansborg var alle deltagere enige om en ting: Det offentlige skal kæmpe for fælles standarder, så kommunikationen mellem myndigheder, erhvervsliv og borgere gøres nemmere.

Om det så skal være åbne standarder baseret på open source er en anden sag. Kommuner og amter knokler på med digital forvaltning, men repræsentanterne herfra savner udspil fra centralt hold. Arbejdet i Strukturkommissionen - som blandt andet arbejder med kommunesammenlægninger - bør derfor også omfatte it,

mener Dansk IT.

Microsoft melder ud, at standarder skal være åbne - men opfordrer til omtanke og sund fornuft i valget af computerprogrammer...“

Se linket til denne kilde her: <http://www1.itu.dk/sw6486.asp>

Og Videnskabsministeriet har - for at øge brugen af åbne standarder - etableret den såkaldte referenceprofil. Se her hvad videnskabsminister Helge Sander siger om denne referenceprofil: „...Bedre overblik på det tekniske område skal gøre det nemmere for de offentlige myndigheder og private it-samarbejdspartnere at benytte de it-standarder, der skal sikre mere effektiv it-anvendelse i den digitale forvaltning.

Overblikket er samlet i en såkaldt referenceprofil, der kan bruges som guide af de offentlige it-ansvarlige og deres private it-samarbejdspartnere. Konkret er referenceprofilen et opslagsværk på nettet, som lister de tekniske specifikationer, der skal sikre fornuftige offentlige it-investeringer, så systemerne kan tale med hinanden, genbruge data osv.

- De offentlige myndigheder har med referenceprofilen et godt værktøj, når de vil sikre, at deres it-systemer respekterer de fælles rammer med brug af åbne standarder. Dermed er vejen banet for sammenhængende it-løsninger, som er både nyttige, sikre og effektive for borgerne at bruge, siger videnskabsminister Helge Sander...“

Vi går ind for at det offentlige benytter åbne standarder fordi brug af sådanne standarder gør det lettere og billigere at integrere forskellige systemer med hinanden - og dermed billigere at etablere avancerede systemer til digital forvaltning. Vi har i det danske samfund ikke råd til at omprogrammere eksterne grænseflader hver gang to systemer skal tale sammen - derfor har vi brug for åbne standarder.

*Mange venlige hilsner
Peter Ussing*

PS: Hvis det alligevel var open source du mente, at PROSA ikke skulle tage stilling til - så henviser jeg til mit Synspunkt fra PROSAbladet i april måned 2005.

Partipolitisk neutral - men ikke upolitisk

AF THOR TEMTE, REDAKTØR

I dette nummer har jeg valgt at klippe en artikel af Jan Berndt ind. Han var dengang programmør på DC, det nuværende CSC, og aktiv i foreningens sekretariat. Artiklen beskriver meget godt, hvordan medlemskaren forholdt sig i og til PROSA. Problemet er ikke uaktuelt, snarere tvært imod. I aprilnummerets Synspunkt opfordrede formanden til, at medlemmerne i højere grad deltager i foreningens liv – opfordringen skal også komme fra redaktøren.

Livsblod og næring

PROSA kan kun blive en stærk og levedygtig forening, hvis bredere grupper i

medlemskredsen er aktive i foreningen. Det er PROSAs livsblod og uundværlige næring. Foreningen er i sin grundlæggende struktur bygget op omkring aktivitet fra medlemmerne – derfor de åbne politiske udvalg og de hyppige valg af faglige sekretærer og til bestyrelserne. Der skal være så kort vej fra ønske om aktivitet til mulighed for aktivitet som muligt – og aktiviteten skal følges af indflydelse.

Konflikter udvikler

Uenigheder om faglige og it-faglige spørgsmål er ikke svagheder, men konflikter med udviklingspotentiale der kan gøre

PROSA til en bedre fagforening og gøre os dygtigere og give os bedre forståelse for fag - både fagpolitisk og it-fagligt. Den seneste debat om patenter, proprietær software, open-source og åbne standarder er et eksempel på dette. I denne debat har vi savnet tilhængerne af patenter og proprietær software i spalterne. Lad dette være en opfordring.

PROSAbladet, juni 1975, side 17 - 18.

Det venstreorienterede PROSA

Som formand for DC-prog's sekretariatsudvalg får jeg en del indblik i, hvad der rører sig i medlemskaren, primært i DC-prog, men også inden for PROSA som sådan.

På baggrund af dette vil jeg mene, at vore medlemmer generelt kan deles op i tre kategorier:

1) De aktive: Disse medlemmer sidder på de forskellige ledende funktioner i foreningen og har en ret stor magt, bl.a. ved at kunne træffe beslutninger i det daglige ved at tage initiativer og ved at koordinere, d.v.s. indsnævne eller fremlægge, foreningens forskellige aktiviteter.

2) De passive: Denne store gruppe af medlemmer gør sig bemærket ved to lejligheder: Når de melder sig ud, og når de melder sig ind! Mere om dem senere.

3) Den tredje kategori er en blanding af de to foregående. Disse medlemmer besætter i meget ringe udstrækning udvalgsposter, men er aktive i forbindelse med foreningsmøder, distribution af foreningsmateriale m.v.

Da denne artikel ikke skal indeholde for mange rosenrøde bemærkninger, vil jeg i det følgende kun beskæftige mig med kat. 1) contra kat. 2).

Som formand for sekretariatsudvalget har jeg bl.a. medlemsregistre-

ringen som opgave. I dag f.eks. kom der fire udmeldelser, alle fra samme sted i huset, og den ene lod i al sin korthed således: »Jeg vil hermed udmelde mig af programmørforeningen på grund af den stærke politiske venstreorientering, der præger foreningen mere og mere«. (Over- og underskrifter er udeladt).

Nu ved jeg ikke, om medlemmet med forening mener DC-prog eller PROSA. Men jeg ved, at de fire medlemmer hører til i den fornævnte 2. kategori.

Jeg har en idé om, at jo mere aktiv, man er i en fagforening, jo mere rød er man. (Der findes selvfølgelig undtagelser). Jeg mener faktisk, at det forholder sig sådan, men det skal understreges, at det efter min opfattelse ikke er en naturlov, at det skal være sådan! I PROSA er det vel også således, at de fleste aktive er røde, jeg er det selv, men det skyldes ikke, at der hersker portugisiske tilstande i PROSA.

Årsagen må snarere findes i det store tavse flertal, de passive. Sagen er, at når vi holder et medlemsmøde, så er fremmødet ret beskeden. Og det er uanset, om der på mødet skal vælges delegerede eller det er PROSA's »røde« formand, der som mødets kransekagefigur skal stå for skud. Men én ting er sikkert, nogle møder der altid frem.

PROSA bladet

Hvis min ovennævnte teori nu holder, vil det overvejende være de aktive, der møder frem, de røde altså. De medlemmer, der skulle være modvægten mod disse, de passive, kommer ikke. De medlemmer, som er passive, forbliver passive og opgiver deres vedtægtsikrede ret til medbestemmelse og medindflydelse.

Meget beklageligt. Yderst beklageligt.

For selv om jeg er venstreorienteret, går jeg stærkt ind for PROSA-vedtægternes § 2, som foreskriver, at foreningen holder sig på et partipolitisk neutralt grundlag. Dette kan vi vel alle være enige om må være rigtigt?

Men paragraffen betyder så sandedelig ikke, at vi skal være upolitiske! Var vi det, ville vi være tilbage på kaffeklubstadiet, og vore fjender ville græde krokodilletårer. Vi har et mål mod PROSA, nemlig at bibeholde retten til den frie organisationsdannelse samt retten til at være solidariske, således at din og min arbejdsplads ikke udsættes for overgreb. Dette kræver, at PROSA arbejder politisk.

Der er mange, både lønarbejdere og arbejdsgivere, der ikke vil tilkende os denne frihed. Men vi har

også venner, der støtter os i vor fagpolitiske kamp. Og vore venner og fjender bestemmer i høj grad PROSA's politik. Men vi vælger ikke vore venner og fjender efter politisk farve. Det ville på lang sigt være selvmord.

Men hvorfor de fleste lønmodtagende danskere er så sløve og passive, er mig en gåde. Det hænger måske sammen med med vor hjemlige demokratiske struktur, vi har en frihed uden lige og bliver overbeskyttet på alle leder og kanter. Men passivitet vil gøre frihed til en illusion, og beskyttelse vil gå over i formynderi. Og netop ved at forholde os passive, er vi aktivt medvirkende til at fremme disse tendenser, der i deres yderste konsekvens er medvirkende til demokratiets opløsning og fald.

Og så kunne det være rart, om der var nogle passive medlemmer, der her i PROSAbladet ville kommentere denne artikel!

På egne vegne:

Jan Berndt,
PROSA/DC-prog.



Microsoft Windows 2003 Server Ressource Kit



Get the essential reference for managing and optimizing Windows Server 2003 with expert insights and best practices from those who know the technology best—Microsoft Most Valuable Professionals (MVPs), field consultants, and the Microsoft Windows Server team. Featuring seven volumes of in-depth technical information—along with 200+ timesaving tools and scripts—this official Microsoft Resource Kit delivers what every Windows administrator needs for understanding Windows architecture and internals, optimizing performance, implementing security services, managing users and computers with Group Policy, mastering the Registry, troubleshooting Windows servers, and automating administration. In addition to the tools, the companion CDs also include a fully searchable eBook of the entire Resource Kit and five bonus eBooks.

Microsoft Press
 ISBN: 0735614717
 Normalpris kr. 1490,-
 Medlemspris kr. 975,-

SUSE Linux 9 Bible



Whether you're just discovering Linux or switching from another distribution, this comprehensive reference gives you not only the "how-to" information, but also a thorough understanding of Linux principles and possibilities. Learn to install SUSE and configure it with YaST, use the command line, set up network services, incorporate SUSE Linux into your enterprise, and so much more.

Justin Davies
 ISBN: 0764577395
 Normalpris kr. 378,-
 Medlemspris kr. 250,-

Spring into HTML and CSS



Spring Into is a new series of fast-paced tutorials from Addison-Wesley. Each book in the series is designed to bring you up to speed quickly. Complex topics and technologies are reduced to their

core components, and each component is treated with remarkable efficiency in one- or two-page spreads. Just the information you need to begin working...now! And because the books are example-rich and easy to navigate, you'll find that they make great on-the-job references after you've mastered the basics.

Molly E. Holzschlag
 ISBN: 0131855867
 Normalpris kr. 266,-
 Medlemspris kr. 213,-



Månedens tilbud for Prosa-medlemmer

Agile Java

Langr writes for every programmer, even those with little or no experience with Java, object-oriented development, or agile methods. He shows how to translate oral requirements into practical tests, and then how to use those tests to create reliable, high-performance Java code that solves real problems. Agile Java doesn't just teach the core features of the Java language: it presents coded test examples for each of them. This TDD-centered approach doesn't just lead to better code: it provides powerful feedback that will help you learn Java far more rapidly. The use of TDD as a learning mechanism is a landmark departure from conventional teaching techniques.

Jeff Langr
 ISBN: 0131482394
 Normalpris kr. 504,-
 Medlemspris kr. 378,-



FTU BOGHANDEL

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

Cisco IP Communications Express



As the number of remote branches and work-from-home employees grows throughout corporate America, VPNs are becoming essential to both enterprise networks and service providers. IPSec

is one of the more popular technologies for deploying IP-based VPNs. IPSec VPN Design provides a solid understanding of the design and architectural issues of IPSec VPNs. Some books cover IPSec protocols, but they do not address overall design issues. This book fills that void.

Cisco Press
 ISBN: 1587051805
 Normalpris kr. 567,-
 Medlemspris kr. 454,-

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>

Kontingent 2005

A-kasse.

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

Ingen arrangementskalender!

I PROSAs arrangementsafdeling har vi gennem længere tid arbejdet med at udvikle et nyt kursussystem, som forhåbentligt bliver sat i drift inden efterårs sæsonen starter. Det nye system vil betyde en ændring af procedurerne ved tilmelding til vores arrangementer, men det vil du ved selvsyn kunne konstatere ved at gå ind på www.prosa.dk/kursus/ i løbet af sommeren. I forbindelse med indførelsen af det nye system, vil vi i en periode ikke opdatere arrangementskalenderen, hvorfor vi har valgt ikke at annoncere i dette nummer af PROSAbladet. I næste nummer, der ligger klar i midten af august, kommer den næste kalender.

Med indførelsen af det nye system, vil vi give vores medlemmer en mulighed for at betale med Dankort, og det vil således både give en effektivitetsforbedring i administrationen af kurserne, opkrævningen af kursusgebyrerne - og forhåbentligt en forbedret oplevelse for vores medlemmer.

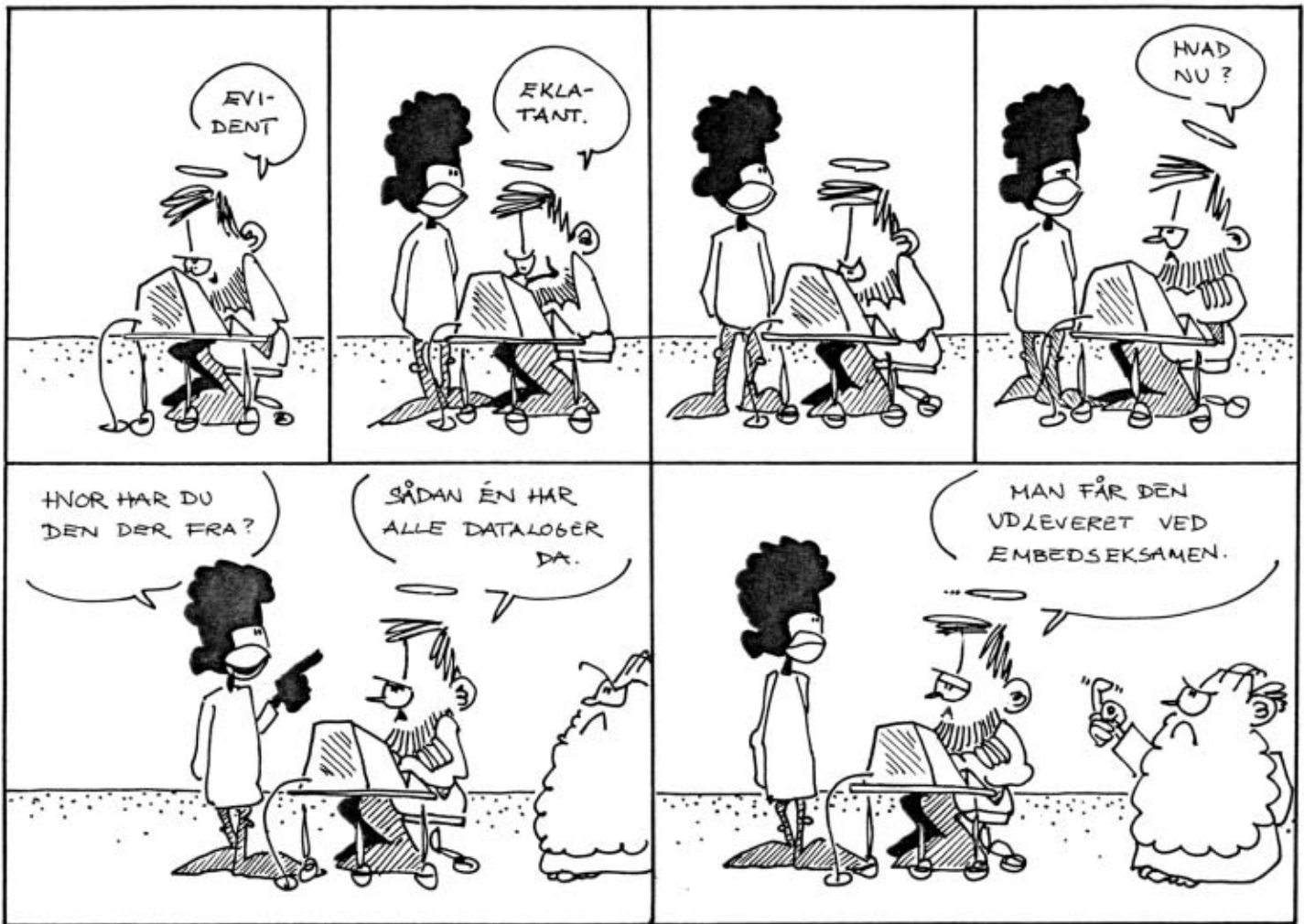
Husk derfor at gå ind på webben på www.prosa.dk/kursus/ i løbet af sommeren.

Sommerhilsner
Jesper Svarre / kursus@prosa.dk

Øversigt over Dagpengeperioderne og dispositionsdatoer i 2005

Periode	Ugenumre	Startdato	Slutdato	Antal uger	Dagpengeuge	Til disposition
2005/01	52 – 03	20.12.04	23.01.05	5	4	28.01.05
2005/02	04 – 07	24.01.05	20.02.05	4	8	25.02.05
2005/03	08 – 11	21.02.05	20.03.05	4	12	31.03.05
2005/04	12 – 15	21.03.05	17.04.05	4	16	29.04.05
2005/05	16 – 20	18.04.05	22.05.05	5	21	31.05.05
2005/06	21 – 24	23.05.05	19.06.05	4	25	30.06.05
2005/07	25 – 29	20.06.05	24.07.05	5	30	29.07.05
2005/08	30 – 33	25.07.05	21.08.05	4	34	31.08.05
2005/09	34 – 37	22.08.05	18.09.05	4	38	30.09.05
2005/10	38 – 42	19.09.05	23.10.05	5	43	31.10.05
2005/11	43 – 46	24.10.05	20.11.05	4	47	30.11.05
2005/12	47 – 50	21.11.05	18.12.05	4	51	30.12.05
2006/01	51 – 03	19.12.05	22.01.06	5	4	31.01.06

Indsendelse af ydelseskort skal ske til: PROSA • Ahlefeldtsgade 16 • 1359 København K



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
 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

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

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

Lokalafdelinger

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

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

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

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

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

PROSA/STUD
 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

Skibet er ladet med...



...Programmører.

Et nyt firma vil tilbyde outsourcing af programmeringsopgaver - nøjagtig tre sømil fra den amerikanske vestkyst.

AF KARSTEN BENGTTSSON, SAN FRANCISCO

Hvad sker der når en software-iværksætter taler med en skipper af supertankere? I USA er svaret: En temmelig forrykt idé opstår. Roger Green og David Cook har i USA præsteret følgende gryderet: Hvad med at hyre et skib, fylde det med programmører fra hovedsaglig tredje verdens lande og lade dem udføre allehånde programmeringsopgaver for firmaer, der alligevel har tænkt sig at sende arbejdsopgaver til Indien eller Kina. Løsningen har alle fordelene ved outsourcing. Man får velkvalificeret, men billig arbejdskraft. Går der rod i kodeskrivningen kan kunden ro de tre sømil udfør den californiske kyst og kigge på sagerne. Og endelig: 600 programmører isoleret på en færge i åben sø skulle nok kunne få nogle opgaver fra hånden. Hvad skulle de ellers lave...?

SeaCode på bølgen blå

Ideen med at have en skude med 600 programmører liggende og svippe udfør Californiens kyst har baggrund i de restriktioner, som den amerikanske stat har påført nationale it-firmaer i form af en større begrænsning i udstedelse af såkaldte HB-1 visa. Som en følge af 11. september og en større arbejdsløshed blandt amerikanske it-arbejdere, vil den amerikanske regering ikke længere tolerere det store antal udenlandske it-arbejdere i landet som var tilfældet under de glade boom-dage. Men for et skib, der holder sig tre sømil fra den amerikanske kyst og "sejler" under udenlandsk flag gælder disse restriktioner ikke. De 600 programmører behøver ikke noget HB-1 visum. Og vil de i land og muntre sig - kan dette ske på et almindeligt turistvisa.

Dårlig kvalitet

En anden grund til, at ideen om en flydende pram med programmører har set dagens lys, er ironisk nok, at traditionel outsourcing af it-arbejde til lande som Indien og Kina ofte går i vasken. Mange firmaer er, ifølge de to

nye skibsredere, utilfredse med resultaterne af almindelig outsourcing.

- Outsourcing lyder som en oplagt idé - indtil den føres ud i livet, siger Roger Green.

- Der er ofte store problemer med at overse arbejde, der udføres på den anden side af jordkloden. Derfor ender firmaerne tit med at sende senior-medarbejdere til Indien eller Kina for at løse de problemer, som opstår. Derfor bliver outsourcing ofte dyrt og kvaliteten af det udførte arbejde dårlig, slutter Green.

Luksus-skib med alt

De to grundlæggere af det nye firma SeaCode afviser, at de ansatte programmører skulle blive isoleret eller dårlig betalte.

- De får alle et privat værelse. Der er swimmingpool og restauranter. Vi taler om at chartre en luksus-linier, siger de to idémænd bag projektet.

Betalingen vil også være i top - sammenlignet med, hvad programmørerne ville kunne tjene i deres hjemlande. Lønningerne vil blive fra 24.000 til 65.000 dollar om året, siger de to iværksættere. De indrømmer, at lønningerne er mindre end i USA, men "det er jo hele ideen bag outsourcing".

- Firmaerne gør det jo for at spare penge, forklarer Roger Green.

Langt ude

I USA har planen naturligvis vakt modstand i fagforeningskredse, idet mange ser det som en måde at fjerne jobs, der burde udføres af amerikanske programmører.

- Jeg synes hele ideen er ret langt ude (tre sømil, red.), siger Ron Hira fra the Institute for Electrical and Electronics Engineers.

- Da jeg første gang hørte om planen, troede jeg, at det var en vittighed, tilføjer Ron Hira.

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

Maskinel Magasinpost
ID-nr: 42091

