

DE IT-PROFESSIONELLES FAGBLAD

EDB-FAGETS AF FAGEFORENINGEN
PROSA

PROSAbladet

Nr. 4 april 2002

PROSABLADET

32. årgang nr. 4 2002

Adresse:

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

Ansvarshavende redaktør:

Thor Temte
tth@prosa.dk

Redaktionelle medarbejdere:

Julie Bech jub@prosa.dk
og Petra Husum peh@prosa.dk

Udgivelsesdato og deadline:

Udkommer den 15. hver måned,
undtagen juli måned.

Deadline for næste nr.:

den 1. maj med morgenposten

Redaktionsudvalg:

Peter Ussing, Bjørn West, Helle Ipsen,
Michael Harly, Torben Schou Jensen og
Troels Gade.

Artikler:

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

Annoncer:

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

Onsdag den 1. maj

Abonnement:

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

Oplag:

Oplag 13.500

Teknisk produktion:

Forsidebillede: PROSA
Illustrationer: Hvis ikke andet er angivet,
PROSAarkiv
Layout og sats: Palle Skramso
Tryk: Boisen & Nielsen

Papir og produktion er godkendt til
Nordisk Miljømærkning



SYNSPUNKT

Ledelse i Ny Økonomi

Sammen med Dansk Magisterforening og Sociologisk Institut afholdt PROSA for nylig en konference om Ny Økonomi og ledelse. Hensigten med konferencen var at forsøge at indkredse, hvad ledelse og Ny Økonomi egentlig handler om, og om det nu er så nyt igen.

Ledelse af vidensbaserede virksomheder er ikke et nyt emne. Jeg kan nævne Oti-con som et firma, der allerede for flere år siden introducerede en ny måde at tænke ledelse på. Men emnet er interessant for PROSA, fordi mange (af de nye) virksomheder inden for it-området har eksperimenteret med nye virksomhedsstrukturer og anderledes ledelses- og styringsformer.

Det nye er snarere, at der nu er et bredere fokus på emnet. Fra at være noget der foregik isoleret i enkelte virksomheder til at være noget, der diskuteres bredt i virksomheder, baseret på den viden, som de enkelte medarbejdere besidder. Netop fordi det vinder bredere indpas, kræver det en nærmere iagttagelse og debat om fænomenet. Den debat kan ikke overlades til de enkelte virksomheder, fordi det ikke giver den fornødne erfaringsudveksling og udvikling af området. Emnet er for alvorligt til, at udviklingen alene kan overlades til tilfældigheder og enkeltmandspræstationer. I sidste ende handler det om mennesker og deres vilkår på arbejdspladsen. Vi ved fra undersøgelser, at det kan være helbredstruende at være ansat på vidensvirksomheder, men også at mange finder det udfordrende og interessant. I PROSAs egen undersøgelse om arbejdsvilkårene i branchen peger meget på, at ledelse er en efterspurgt vare.

Det spændende ved emnet er, at en anderledes måde at lede på kan give større udfordringer til medarbejderne. Mere ansvar og kompetence giver bedre indflydelse på egne arbejdsforhold og opgaver og medfører større engagement og entusiasme. Kombineret med anderledes lønformer, hvor delejerskab af virksomheden i form af aktier, optioner, warrants m.m. udbredes, kan det medføre et helt andet arbejdsmarked end det, vi kender i dag. Men der ligger også en række risikoelementer. Ansvar uden kompetence, uigennemskuelige selskabsstrukturer, højt arbejdspress, overvågningsredskaber osv. kan være med til at ændre billedet fra en drøm til et mareridt for den enkelte. Derfor bliver ledelse langt mere vigtig at fokusere på, netop fordi det ikke længere handler om at producere en vare i traditionel forståelse af industrielle processor, men om at støtte og understøtte mennesker i en kreativ proces frem mod et produkt, der heller ikke ligger inden for den traditionelle forståelse af et produkt. Det er ikke længere tilstrækkeligt med faglig viden på lederposterne, der skal også være kendskab til menneskelig interaktion, motiverende faktorer, psykisk arbejdsmiljø, love og regler osv.

På konferencen lagde PROSA derfor vægt på, at ledelse bør tages alvorligt, også af arbejdsgiverne. På det danske arbejdsmarked har arbejdsgiverne jo retten til at lede og fordele arbejdet. Men hvis de ikke er klædt på til det eller ikke tager det alvorligt, går det galt. Ligesom ansvar og kompetence skal følges ad, skal ret og pligt det også. Bedre uddannelse i generel ledelse, og ledere, der påtager sig reelt at lede, er vejen frem. Det er udfordringen for udviklingen af dette område at sikre den fornødne viden og vilje til at lede medarbejdere i vidensbaserede virksomheder, uden at hverken medarbejderne eller virksomhederne går ned.

Niels Bertelsen, næstformand



Fyret efter 23 år



Nina Lau var ansat som programmør og planlægger på Danmarks Statistik. Hun er nu fyret med 9 måneders løn på grund af statslige budgetbesparelser.

Side 4 - 5

Museskader er ikke skader



Dette glade budskab har en gruppe læger sendt ud over det ganske land i marts måned som konklusion på projekt NUDATA. Desværre må vi dementere. Men lægernes udtalelser vil gøre det sværere at få anerkendt museskader.

Side 10 - 11

Hackernes filosof



En hacker definerer Eric S. Raymonds sådan: En programmør der betragter løsning af problemer som en kunst. En person, som misbruger passwords og internettet til ødelæggelse og kriminelle formål, kalder han en "Cracker"

Side 13 - 17

2	Synspunkt
4	Ikke alt gråt er guld
6	IT-faget er udviklende, men stressende
8	Udviklingen er fascinerende
9	Livet er for kort til stess
10	Museskader er ikke skader
12	Faglig Talt
13	Hackernes filosof
18	Do wap, do wap del 2
19	Spin-elektronik på vej frem
22	Læserbreve
22	Forældelse/fortabelse af feriekvart
23	FIK- Du kompetenceudvikling?
24	Hovedbestyrelsesmøde den 9. marts
25	1. maj
26	PROSAbladet den gang
27	Bog anmeldelse
28	A-kassen orienterer
29	Bog-info
32	Kurser og foredrag i PROSA
34	PROSA aktiviteter
34	PROSA aktiviteter
35	PROSA kontakter
36	En dot.comedy

Ikke alt gråt er guld

Fyret efter 23 år. Nina Lau var ansat som programmør og planlægger på Danmarks Statistik. Hun er nu fyret med 9 måneders løn på grund af statslige budgetbesparelser.

Af Julie Bech, informationsmedarbejder

Nina Lau sidder og kigger ud ad vinduet i sin lejlighed i Høje Gladsaxe. Det har hun gjort i mange måneder nu. En operation i benet i efteråret har gjort hende immobil, og nu hvor hun har fået sin skinne af og er klar til at genoptage sit liv, sidder hun og venter på, at hendes fyreseddel dumper ind ad døren. Nina Lau er 63 år gammel og for gammel til arbejde.

De sidste par år har ulykkerne regnet ned over Nina. Det startede sommeren 2000.

Min søn dør

- Jeg var lige kommet hjem fra ferie. Min datter ringer til mig og siger, at der et eller andet i vejen med min søn.

Det er lige omkring Sankt Hans aften 2000 og midt i ferietiden. Nina og hendes søn går forgæves til lægen, som har ferie. De bliver også afvist af hospitalet. Først i midten af august får de en aftale med en overlæge.

- Jeg tror ikke, at min søn forstod ret meget af den samtale. Han fornemmede, hvordan stemningen var. Men jeg forstod godt beskeden. Min søn havde fremskreden cancer med metastaser i leveren – og ikke ret lang tid igen. Han døde den 20. september 2000, kun 37 år gammel.

Under sønnens sygdomsforløb passer Nina i al væsentlighed sit arbejde. Hun holder en uge fri i forbindelse med en tur til et kræfthospital i Tyskland. Og ikke længe efter at hendes søn var begravet, genoptager Nina sit arbejde.

Under sønnens sygdomsforløb ligger hendes datter i skilsmisse med sin mand. Det tager på de to børn – en søn på 15 og en pige 10. Nina tager sig meget af sine

børnebørn og har tæt kontakt til dem.

Mit barnebarn dør

Den 6. november får Nina igen en skæbnesvanger opringning fra sin datter.

- Hun fortalte mig, at Martin, hendes søn, som lige var fyldt 15 lå på hospitalet. Det lykkedes mig ikke at få ud af hende, hvad der præcist var sket, men da jeg selv ringede til hospitalet viste det sig, at han var kørt ned af en bil og dræbt.

Kort tid efter Martins begravelse begynder Nina at arbejde igen.

- Det er da helt givet, at jeg ikke har været nogen optimal arbejdskraft i den periode. Min koncentration har ikke været i orden. Men min chef og mine kolleger var meget søde og udviste stor forståelse for min situation. Men jeg må indrømme, at jeg ikke giver meget for den forståelse, hvis man senere bliver bedømt på, at man ikke har været der.

Min mor dør

I tiden med de to tragiske dødsfald havde Ninas mor været syg. Hun dør af alderdom som 88-årig i februar 2001 – 4 måneder efter Martin. I forbindelse med morens død er Nina væk fra sit arbejde en måneds tid.

I løbet af efteråret 2001 bliver Nina opfordret af sin læge til at få udbedret en skade i sit ben, som hun havde pådraget sig, da hun brækkede benet for 16 år siden.

- Jeg gik til kontorchefen og spurgte, om det kunne lade sig gøre. For jeg ville ikke påføre dem mere gene fra min side, end de allerede havde været udsat for. Jeg var villig til at vente. Kontorchefen sagde, at det var ok.

Den 20. november sidste år bliver Nina opereret og er sygemeldt i 2 måneder, hvor hun ikke kan støtte på benet.

Fyret

I februar i år får Nina forvarslet om fyringen:

- Jeg forventer at få en fyreseddel meget snart, siger hun. Selvfølgelig er jeg gal. Men jeg kan godt forstå, at det var mig, det gik ud over. Jeg har jo ikke haft ressourcer til at efteruddanne mig i de sidste par år, hvor alle de ulykker er ramlet ind over mig. Nu hvor det meste af min familie er blevet udryddet, havde

HENRIK MUNCK, SOM ER ADMINISTRATIONSCHEF PÅ DANMARKS STATISTIK, HAR DENNE KOMMENTAR TIL FYRINGERNE:

- Alder har ikke på forhånd været et kriterium fra vores side. Kriterierne, som vi blev enige om i Samarbejdsudvalget var, at man skal yde en maksimal indsats og have en faglig fleksibilitet og potentiale, så man er klædt på til fremtidens udfordringer. Efterfølgende kan vi se, at de ældre åbenbart har haft sværest ved at leve op til de kriterier. Det er cheferne ude i de enkelte afdelinger, som har vurderet deres medarbejdere, og vi har i ledelsen konstateret, at de, som har siddet yderst på bænken f.eks. har været dem med meget sygefravær. Jeg vil gerne understrege, at det er i mod vores seniorpolitik at fyre så mange ældre, men ikke alt gråt er guld. Det er ikke, fordi vi er kyniske, men regeringens krav gør, at vi ikke har råd til at være sociale.



*Nina Lau blev fyret fra Danmarks Statistik efter 23 år. Hun levede ikke op til ledelsens kriterier om effektiv arbejdskraft. Var det rimeligt?
Foto: Shazia Khan*

jeg jo netop tid til og brug for at hellige mig arbejdet. Jeg var ikke blevet fyret, hvis ikke vi havde fået den ny regering. Det er sørgeligt at forlade arbejdsmarkedet på den her måde efter 48 år

Nina må nu opgive sin lejlighed og flytte til Frederiksværk i det hus hendes søn nåede at bygge, inden han døde. Det værste ved fyringen er følelsen af at blive umyndiggjort, synes Nina.

- Jeg havde tilrettelagt de næste år fremover, men nu skal jeg pludselig omdisponere. Regeringen har besluttet for mig, hvordan jeg skal leve resten af mit liv.

Nina bliver snydt for to jubilæer. I 2004 havde hun været på arbejdsmarkedet i 50 år. Og om to kunne hun have fejret 25 års jubilæum på Danmarks Statistik.

Baggrund

I december 2001 blev tillidsrepræsentanterne på Danmarks Statistik underrettet om, at ledelsen måtte fyre medarbejdere. De havde hele tiden vidst, at 36

måtte gå. Det kunne klares via naturlig afgang. Men den nye den borgerlige regerings Finanslov pålagde Danmarks Statistik at skære yderligere 29 stillinger væk.

Den 30. januar bliver der holdt et møde mellem ledelsen og tillidsrepræsentanter. Eneste punkt er *personaletilpasninger*. Tillidsrepræsentanterne pointerer på mødet, at der skulle tages sociale hensyn og ikke fyres ældre.

Den 4. februar fik tillidsrepræsentanterne en liste over dem, som skulle fyres. Kl. var 8.30. De skulle melde tilbage senest kl. 10.00 samme dag. De blev informeret om, at ledelsen havde udarbejdet en alternativ liste med navne, hvis der var noget, de var uenige i.

- Det var som at vælge imellem pest eller kolera, husker Jesper Skibber Hansen, som er tillidsrepræsentant på Danmarks Statistik.

2/3 af dem på listen var over 50 år. 1/3 af de ansatte på Danmarks Statistik er over 50. ●

HENRIK KROOS, PROSAS FORMAND HAR DENNE KOMMENTAR TIL NINAS HISTORIE.

- Det er en sag, der viser, at al snak om et rummeligt arbejdsmarked, sociale hensyn og seniorpolitik, mest er til festbrug og digre rapporter på de statslige arbejdspladser.

Men det viser sig, at når de økonomiske realiteter banker på, er der ikke plads til selv de mest basale menneskelige hensyn. Det burde ellers være nemt på så stor en arbejdsplads, som vi her taler om. - Når man hører Ninas historie, hvor først den ene så den anden og så den tredje dør, så synes jeg nok at Danmarks Statistik kunne have fundet ud af en eller anden ordning med hende. Hun har trods alt været ansat derude i 23 år. Danmarks Statistik har udvist en ganske betragtelig mangel på menneskelig forståelse. Det er uanstændigt at fyre hende.

IT-faget er udviklende, men stressende

Det er konklusionen på, hvad der er godt og skidt inden for faget, når man beder de it-professionelle nævne tre gode og udviklende elementer og tre dårlige elementer i arbejdssituationen i edb-faget. Vi havde ikke stillet svarmuligheder op, som de adspurgte kunne vælge imellem.



Af Eva Birch Christensen, faglig sekretær

Udviklende og alsidigt

73 % nævnte, at arbejdet er udviklende, alsidigt, spændende, at dagene ikke er ens, og at der sker en konstant udvikling i faget. Dermed er denne kategori absolut topscorer i svarene. Det er positivt og forstærker PROSAs indtryk: Langt de fleste it-ansatte er glade for indholdet i deres arbejde.

19% angiver konkrete arbejdsopgaver som gode og udviklende, og 11% angiver den nye teknologi.

Udviklingstempoet

Der skal selvfølgelig være tilpas mange udfordringer. Møder man for mange nye produkter uden mulighed for at sætte sig ind i dem, virker det negativt på ens arbejdssituation. Man tager bedst imod nye udfordringer, hvis arbejdsmiljøet i øvrigt er godt, og der er en vis tryghed. Man kan bedre tilegne sig nye teknologier og produkter uden at have chefen (eller brugerne) på nakken, hvis man i en periode arbejder lidt langsommere.

9% angiver, at udviklingstempoet er for højt.

For få udfordringer

7% angiver, at arbejdet er for rutinepræget og ensformigt. It-ansatte lægger altså meget stor vægt på muligheden for udvikling og/eller alsidighed i arbejdet. Men mængden skal være tilpas. Hver enkelt vil i forskellige perioder i livet have mere eller mindre behov for udviklingsmuligheder. Vi kan selv være med til at skabe en kultur i faget, som gør, at det ikke er

ugleset enten at kræve større udvikling eller det modsatte.

Arbejdspres og stress

47% nævner arbejdspres og/eller stress som et dårligt element. Det er udtryk for, at problemet generelt er stort. Ud over at blive udrændt eller psykisk kørt ned er der også større risiko for at få en museskade, når arbejdspreset er stort. Konsekvenserne af arbejdspres og stress er alvorlige, derfor bør vi gøre noget ved det. For højt arbejdspres kan modvirke de positive elementer i arbejdet. Arbejdspres/stress behandles mere indgående i en senere artikel.

Kollegaerne

Kollegaerne er også topscorer i de positive elementer. Således nævner 26% fællesskabet og sammenholdet med kollegaerne, og de muligheder det giver. Dygtige kollegaer gør, at man selv udvikler sig fagligt. 84% angiver, at de altid eller ofte får hjælp og støtte fra deres kollegaer. Individualiteten har altså ikke holdt det indtog i branchen, som man kunne få indtryk af ved at høre og læse pressens fremstilling af faget. Gode kollegaer har altid kunnet opveje dårlige arbejdsforhold og forbedre det. Desværre fungerer samarbejdet ikke altid godt. 5% har nævnt deres kollegaer som et dårligt element. Det er forholdsvis mange. Fra medlemshenvendelser ved vi, at arbejdspreset eller inkompetente ledere kan give anledning til et dårligt forhold mellem kollegaerne, som i sidste ende kan

resultere i direkte mobning eller chikane. Andre faggrupper har en tilsvarende sammenhæng.

Ledelsen

Ledelsen er nr. 2 blandt de dårlige elementer. Under dårlig ledelse hører også dårlig planlægning, manglende information osv.

20% har angivet ledelsen som et dårligt element. Det svarer, til det indtryk PROSA har af ledelsesproblemer via henvendelser fra medlemmerne. Ledelsens manglende kvalifikationer giver anledning til problemer i det psykiske arbejdsmiljø. Et godt psykisk arbejdsmiljø kræver, at vi stiller krav til ledelsens kvalifikationer.

På den anden side har 3% angivet ledelsen som et positivt og udviklende element.

Ledelse vender vi tilbage til i senere artikler om nedslidningsundersøgelsen

Brugerne og kunderne

23% angiver brugerne eller kunderne som et godt og udviklende element. Det afspejler, at it-faget er et servicefag. Der er dog risiko for at komme i klemme mellem arbejdsgiveren og kunden, hvis kunden forventer kvalitet, og arbejdsgiveren vil have, at tingene skal gøres så hurtigt som muligt – måske endda med et ønske om et vist "eftersalg".

3% angiver brugerne som et dårligt element i arbejdet.

Selvstændighed og frihed

21% har angivet selvstændighed og fri-

hed som et godt og udviklende element. Selvstændighed i arbejdet er alment kendt for at fremme et godt arbejdsmiljø. Men hvis selvstændigheden går ud på selv at finde ud af, hvordan man skal nå en umulig deadline, bliver det negativt.

Kompetenceudvikling

11% angiver efteruddannelse som et godt og udviklende element, mens 5% angiver manglende kompetenceudvikling som et dårligt element. Det er mange. Det er heller ikke i sig selv positivt, at kun 11% angiver efteruddannelse som et godt og udviklende element. Det område peger på forandring. Ved at være med til at oprette IITK (Institut for IT-Kompetenceudvikling) har PROSA taget hul på dette. Desværre har vi i det sidste år gennem lønstatistikken kunnet se en tendens til, at uddannelsesdagene for den enkelte bliver færre. Et forhold som både er til skade for den enkelte medarbejder, arbejdspladsen og branchen som sådan.

Mangel på fysisk aktivitet

5% har angivet mangel på fysisk aktivitet som et dårligt element. At sidde foran skærmen er hverken behageligt eller sundt, fordi det er en fastlåst stilling. Men kommer man væk fra skærmen eller får en tur i pausen, kan det løse op for de gener, man kan få af en fastlåst arbejdsstilling. En arbejdsdag, som er tilrettelagt, så alt arbejdet ikke skal foregå ved skærmen er en anden mulighed. Der står i Skærmdirektivet, at arbejde med skærm skal afbrydes af andet arbejde, eller der skal holdes pauser. Motionsrum er en tredje mulighed, men erfaringerne viser, at der ikke altid bliver set positivt på, at de ansatte benytter dem.

Løn

Lønnen er et af de områder, der er nævnt i mindre omfang. 5% angiver det som et positivt element, mens 2% angiver det som et dårligt. Det er bemærkelsesværdigt, at det ikke er nævnt i større omfang. Spørgsmålet om de positive elementer indeholdt "gode og udviklende", og det kan måske have gjort, at knap så mange har svaret lønnen som et godt element.

Konklusion

It-faget er et godt fag med en række meget positive elementer. Desværre gør arbejdspresset og dårlig ledelse, at flere af de positive elementer bliver vendt til noget negativt. Hvis arbejdspresset og stressen blev fjernet, og ledelsen havde nogle

bedre kvalifikationer, ville de fleste kunne gå glade på arbejde og glade hjem om aftenen.

Sådan har vi bearbejdet svarene

Resultaterne er baseret på fri tekst. Vi har bedt respondenterne om at nævne tre gode og tre dårlige ting ved deres arbejde, og de har haft mulighed for at svare præcis, hvad de havde lyst til. Svarene har vi delt op i forskellige kategorier. For hver kategori har vi optalt, hvor mange der som et af elementerne har angivet dette. F.eks. er udviklingsmulighederne og kollegaerne eksempler på ka-

tegorier, der er godt ved edb-faget. Derefter har vi fortolket svarene ind i disse kategorier. Der er selvfølgelig tale om fortolkning, og en hver fortolkning kan selvfølgelig give anledning til misfortolkninger, men det er den eneste måde, hvorpå man kan behandle åbne spørgsmål statistisk. Vi mener, at de åbne spørgsmål har den store fordel, at det ikke er os, der på forhånd har udvalgt nogle svarmuligheder, men det er medlemmernes egne svar, der kommer frem. I alt mener vi, at det giver et mere sandfærdigt billede – også selvom der er risiko for, at vi har fejlfortolket nogle af svarene.

Statistisk bearbejdning: Allan Pleman og Eva Birch Christensen

Nævn tre elementer i arbejdssituationen, du finder dårlige i edb-faget

	Antal	Procent
Arbejdspres	279	35%
Stress	159	20%
Arbejdspres og/eller stress	379	47%
Ledelse i alt	165	20%
Udviklingstempoet	74	9%
Ensformigt/rutinepræget	56	7%
Mangel på fysisk aktivitet	43	5%
Dårlige muligheder for kompetenceudvikling	41	5%
Kollegaerne	36	5%
Brugerne	26	3%
Kortsigtet perspektiv	24	3%
Andre fysiske arbejdsmiljøproblemer	21	3%
Løn	17	2%
Jobusikkerhed/fyringstrussel	17	2%

Der er i alt 700, der har besvaret spørgsmålet

Nævn tre elementer i arbejdssituationen, du finder gode og udviklende i edb-faget

	Antal	Procent
Udvikling, alsidighed	544	73%
Kollegaer	194	26%
Brugerne	171	23%
Selvstændighed/frihed	158	21%
Opgaver	143	19%
Efteruddannelse	82	11%
Ny teknologi	81	11%
Indflydelse/ansvar	74	10%
Løn	39	5%
Arbejdstid	27	4%
Personlig udvikling	24	3%
Ledelse	21	3%
Psykisk arbejdsmiljø	21	3%
Information	13	2%
Jobsikkerhed	6	1%

Der er i alt 746, der har besvaret spørgsmålet

Udviklingen er fascinerende

Hvordan ser faget ud for en helt grøn? Natalia Suchcicka er snart færdig som datamatiker. Hun har fundet sin hylde og ser optimistisk på fremtiden. Hun vil alt – undtagen at gå arbejdsløs.



- Det vigtigste er, at jeg udvikler mig. Lønnen kommer i anden række, siger Natalia Suchcicka
Foto: Shazia Khan

Af Jeanette Grøn Madsen

Natalia, 22 år, er to måneder fra at kunne skrive datamatiker fra Niels Brock på visitkortet. Efter en lille omvej over geoinformatik på universitetet har Natalia fundet det helt rigtige fag.

- Jeg er positivt overrasket over undervisningen på Niels Brock efter at have prøvet universitetet, siger Natalia Suchcicka, der som tidligere formand for festudvalget og rusvejleder selv har været skyld i et sjovt og varieret studieforløb.

Masser af kontakter

Hun er begyndt at kigge sig om efter job. Natalia tror ikke på, at jobbet kommer, hvis man venter, til man står med eksamensbeviset i hånden.

- Langt de fleste jobs får man via sine kontakter, og jeg vil da også udnytte mine.

Og hendes strategi skal nok bære frugt. Det er ikke muligt at holde styr på alle de jobs og opgaver, Natalia er engageret

i. Hun har bl.a. lige testet alle 275 kommuners hjemmesider, hun skriver og tager billeder for en ungdomsavis, og så var hun værtinde og tolk for det polske indslag under det europæiske melodi grandprix i Danmark. Engagementet er ikke til at komme udenom.

Drømmejobbet kommer senere

- Jeg valgte datamatikeruddannelsen ud fra ren og skær interesse i computere. Jeg synes, det er et spændende fag, og det er fascinerende at være med på den bølge, som udviklingen er, fortæller Natalia, der er åben over for fremtidens arbejdsliv.

- Allerhelst vil jeg arbejde med sikkerhed og netværk, da det er de ting, der har interesseret mig mest på studiet. Det gør ikke noget, hvis startlønnen ikke er på 25.000. Bare der er et godt arbejdsklima og gode muligheder for, at jeg kan udvikle mig. Og så er der jo drømmen om at komme til at arbejde i f.eks. Austr-

lien. Men drømmejobbet kommer nok ikke med det samme. Dem, der sidder i deres drømmejob, har brugt meget tid på at komme dertil, mener Natalia, der pga. sin polske mor taler flydende polsk. Det, håber hun, også kan blive et godt kort på hånden, når hun skal ud på det arbejdsmarked, der i forvejen bliver oversvømmet af datamatikere.

Ikke nervøs for ledighed

- Jeg tager de høje ledighedstal stille og roligt. De mange statistikker siger forskellige ting. Vi er mange datamatikere, der kommer igennem systemet, og jo flere, der er – jo mere forpligter det den enkelte at lægge sig i selen for at komme frem. Det har jeg det fint med. Jeg har godt nok ingen praktisk erfaring, og det er en ulempe. Til gengæld tror jeg, det er en fordel, at jeg er pige og kan tilbyde en virksomhed en anden tankegang og nogle andre impulser. Og så har jeg alderen med mig. Hvis jeg bare havde været fire-fem år ældre og var mere klar til familie, var det nok været et problem, vurderer 22 årige Natalia, der dog ikke tror, det bliver et problem at kombinere familieliv og karriere på længere sigt.

Min uddannelse slutter ikke nu

PROSAs seneste undersøgelse viser, at mange i faget lider under, at udviklingen går så hurtigt. Det føler Natalia sig dog godt rustet til.

- Jeg ved, at min uddannelse ikke slutter efter to år. Den fortsætter resten af livet. Det er der mange på studiet, der bliver skræmt af, fortæller Natalia, der selv overvejer at læse datalogi på et senere tidspunkt.

Lige nu sidder Natalia i Told & Skat og laver sit afsluttende projekt med to medstuderende. Selv efter et kortere indblik i en virksomhed og de arbejdsgange, de har der, kan Natalia se, hvilke ting der gør arbejdet tungt. Og hvilke der gør det hele værd.

- Man kan risikere at blive sat sammen i en gruppe og skulle samarbejde med folk, som man ikke kender og måske ikke passer med. Der kan være umulige deadlines og uforudsete tekniske problemer at slås med – og de ressourcer, man blev lovet, er der alligevel ikke råd til. Jeg oplever selv, at en god arbejdsdag er, når vi har fået diskuteret tingene godt igennem og kommet videre. På en god dag kan man se, at der kommer noget konkret ud af arbejdet, fortæller Natalia Suchcicka, der ser optimistisk frem til næste stop på turen: arbejdsmarkedet. ●

Livet er for kort til stress

Torben Ussing har prøvet at arbejde 12 timer om dagen og have 1100 overarbejdstimer. Det har han valgt fra i dag. Som gammel rotte i faget fortæller han, hvad han synes om it-branchen.



Belært af erfaringen undgår Torben Ussing over- og hjemmearbejde.
Foto: Shazia Khan

Af Jeanette Grøn Madsen

Der er altid gang i en af Torben Ussings ni arbejds-piber. Det skal der være tid til. Efter 26 år i faget har Torben Ussing, 52 år, for længst bestemt sig for, at livet er for kort til stress.

- I 1989 fik jeg en hjemmearbejdsplads. Det vil sige en skærm. Vi var ved at sætte en kunde i drift, og jeg overvågede driftskørsler og arbejdede 12 timer i døgnet. En nat drømte jeg, at min maskine satte alle mulige kørsler i gang. Jeg stod op og kunne ikke skelne drøm fra virkelighed, så jeg hev stikket ud af maskinerne. Da bestemte jeg mig for, at jeg ikke ville arbejde hjemmefra, husker Torben Ussing.

Han har også prøvet at vinke farvel til 700 arbejdstimer, fordi hans arbejdsplads gik konkurs på et tidspunkt, hvor han havde 1100 overarbejdstimer i banken. Kun de 400 kunne overdrages. Det har Torben Ussing taget konsekvensen af og har aldrig mere end 40 overarbejdstimer til gode.

Jeg ved ikke længere alt

Torben Ussings titel er specialist. Gennem 22 år har han arbejdet med at udvikle, planlægge og programmere a-kasse-systemer. En nichebeskæftigelse han kun deler med en håndfuld andre danske kollegaer. Det betyder, at han ikke som så mange andre i branchen behøver bekymre sig om at stå uden arbejde. Hans arbejde byder kun på én egentlig bekymring.

- Det mest frustrerende ved faget er, at det er blevet så stort. Når jeg fortæller andre, hvad jeg laver, bliver jeg mødt med en forventning om, at jeg kan alt, hvad der har med computere at gøre. Jeg må også kæmpe med min egen forventning om at vide alt om faget. Det kunne jeg i starten, da faget var meget mindre. Det kan jeg ikke mere.

Mange edb-folk oplever, at en dårlig ledelse kan betyde mangel på langsigtede visioner og en generel mangel på forståelse for, hvad edb-medarbejderens arbejdsbetingelser er. Det har Torben Ussing også oplevet.

- En god leder er en man dels er tæt på, dels en der kender faget. Det nytter ikke, at ledelsen føler, at det er lige meget, om de er i spidsen for en småkagefabrik eller et edb-firma.

En god dag på jobbet

Men ellers er Torben Ussing en tilfreds it-medarbejder. En god arbejdsdag er, når han har lavet et stykke software, som kunderne er glade for. Når han har givet kunden det, som kunden *egentligt* forventede, men som måske ikke var formuleret.

- Det er meget tilfredsstillende at kunne lave et produkt. Jeg er ikke til lange teoretiske udredninger. Jeg holder mig up-to-date på min arbejdsplads i arbejdstiden og lærer tingene, når jeg arbejder

med dem. Jeg står f.eks. lige for at skulle til at lære Java og XML, fortæller Torben Ussing.

Mit højeste ønske

Torben Ussing vil bestemt ikke fraråde andre at gå ind i it-branchen. Hans egen 26-årige søn har indtil videre valgt at gå i fars fodspor.

- Hvis man synes, det er sjovt og har en *serviceminded* indstilling, vil jeg gerne anbefale det. Man skal være klar til at grave dybere end det, man hører kunden sige, for at finde kundens egentlige ønske, forklarer Torben Ussing mellem et par sug på pipen.

Men hvad med de mange arbejdsløse unge edb-folk?

- Det er et fag, der svinger meget, og jeg kan kun trøste med, at det igen vil svinge den anden vej. Det har jeg oplevet flere gange.

På spørgsmålet om hvilket ønske han helst så opfyldt på it-branchens vegne, tænkes der længe. Og ryges på pipen.

- Vi har en stærk fagbevægelse i faget, men ledigheden svinger meget. Nogle gange er alle med en computer interessante, andre gange er der halve årgange, der går ledige. Jeg kunne ønske mig en jævn tilgang af engagerede nyuddannede til faget, slutter Torben Ussing af fra sit lille kontor i TietoEnator. Det eneste hvor man må ryge. ●

Museskader er ikke skader

Dette glade budskab har en gruppe læger sendt ud over det ganske land i marts måned som konklusion på projekt NUDATA. Desværre må vi dementere. Men lægernes udtalelser vil gøre det sværere at få anerkendt museskader.

Af Eva Birch Christensen, faglig sekretær

Hvis et medlem ikke længere kan blive i it-faget, fordi han får ondt, hver gang han rører musen, vil PROSA stadig kalde det en skade, ligegyldigt hvor mange læger, der påstår det modsatte.

Det kan godt være, at generne forsvinder, når musen ikke røres. Det kan også være, at man bliver fuldt restitueret efter 10 år – måske endda efter 5. Men museskaden har under alle omstændigheder berørt ens arbejdsliv – og privatliv – gennemgående. En museskade kan betyde en kraftig reduktion af ens livsløn. Alligevel konkluderer lægerne i NUDATA-undersøgelsen (Neck and upper limb disorders among technical assistants) at museskader ikke er varige og derfor ikke berettiger til arbejdsskadeerstatning. Selv om de endda tager forbehold for deres egne resultater, fordi det er en tværsektorsundersøgelse og ikke en opfølgingsundersøgelse.

Det vil have stor betydning for mange, hvis det blev muligt at anerkende museskader, men Arbejdsskadestyrelsen har altid været meget imod at anerkende museskader. Det er for dyrt at anerkende skader, som rammer en stor del af befolkningen.

Det er en belastning for de mennesker, der på grund af smerter ikke kan købe ind, pudse vinduer, give hånd eller passe det almindelige arbejde. Det kan

også blive dyrt for den enkelte. Derfor er det uacceptabelt, at de ikke kan få erstatning for deres gener.

På to områder svarer vores erfaring og andre undersøgelser dog til NUDATA-undersøgelsen. Stress og antallet af timer øger risikoen for at få smerter af arbejdet.

Stress giver skader

Stress er en væsentlig faktor for udvikling af museskader. Arbejdsmiljøinstituttets undersøgelse viser også, at stress er en væsentlig faktor ved udvikling af museskader. De medlemmer, der har henvendt sig til PROSA med en museskade, har alle været ude for en stressbelastning.

Det bliver værre med antallet af timer

Undersøgelsen konkluderer, at der er en øget risiko for udvikling af smerter i skuldre, arme og hænder ved computerarbejde, som indebærer aktiv brug af mus i mere



Genvejstaster - den eneste vej ud ad musefælden

end 25 timer om ugen. På den baggrund anbefales det, at muse- og tastaturarbejde holdes inden for 25 timer om uge.

Kan man diagnosticere?

Ifølge Arbejdsmiljøinstituttet er det ganske få muskelfibre, der bliver brugt igen og igen på en måde, som gør, at de aldrig får lejlighed til at slappe af. Derfor er det indlysende, at de "gamle" diagnoser ikke nødvendigvis er dækkende for museskader. Muligvis er den eneste reelle måde at diagnosticere en museskade på, at den udsatte kan mærke smerten. Men det bliver ikke anerkendt af læger, og derfor konkluderer de, at der ikke er varige skader af musearbejde.

Har du, eller har du haft, museskade?

	Antal	Procent af besvarede
Jeg har en museskade	55	6,8
Jeg har haft en museskade, men er kommet over det	52	6,5
Jeg har symptomer på en begyndende museskade	68	8,5
Jeg har haft symptomer på en begyndende museskade, men er kommet over det	78	9,7
Nej, jeg har ikke haft symptomer på en museskade	550	68,4
Ved ikke	1	,1
Total	804	100,0
Uoplyst	3	
	807	

Svært at måle

Det er vanskeligt at påvise, om museskader er varige skader, fordi der i dag "kun" er påvist forandringer i nervebanerne. Det er svært at finde frem til ganske få muskelfibre og måle på dem. En del af vores medlemmer har oplevet, at deres gener forsvandt i perioder, hvor de har ladet musen stå. Smerterne er ikke kommet igen, efter at de har undgået overbelastning og har fået andre hjælpemidler eller arbejds møbler.

For andre af vores medlemmer er der gået over et år med daglige smerter fra arm, håndled eller nakke.

Muskader har ikke eksisteret i ret lang tid, og vi har kun erfaringerne fra de berørte at måle på. Derfor er det på nuværende tidspunkt svært at sige, om skaderne er varige. Men man kan heller ikke konkludere det modsatte. Vi ville ellers gerne kunne sige til vores medlemmer med museskader, at de kommer til at fungere som før.

Der bliver målt på det forkerte
PROSA har været meget kritiske overfor NUDATA-undersøgelsen, før den startede. Blandt andet fordi den tog udgangspunkt i, hvor mange klik folk foretog over en periode. Men i virkelighedens verden sidder man med musen i hånden og venter på resultatet af ens seneste indtastning. Ofte med pegefingern løftet og klar til det næste klik. Især i situationer hvor man er lidt spændt på resultatet, giver det en anspændt og fastlåst position for fingeren og de muskler, der styrer den. Det kan faktisk være en større belastning end selve klikket. Men denne situation fokuserer undersøgelsen ikke på.

Inventar betyder ingenting

Lægerne konkluderer også, at det ikke betyder noget hvilken type inventar, man har. Desværre har vi jo ikke adgang til deres data og derfor ikke mulighed for at vurdere undersøgelsen. Men vi ved fra andre undersøgelser, at det har betydning, at skulderen ikke skal løfte musearmen hele tiden. Og at inventaret let kan indstilles, så man kan skifte position i løbet af dagen. Men at man ikke umiddelbart kan se en sammenhæng mellem inventar og angivelse af smerter kan hænge sammen med, at der er andre forhold, der er vigtigere.

Derimod har man set en klar sammenhæng mellem smerter og utilfredshed med arbejdspladsens indretning. Det får lægerne til at anbefale, at den enkelte ansatte får størst mulig indflydelse på

indretningen af sin arbejdsplads. Et krav som PROSA kan støtte. Men det var måske mere logisk at konkludere, at hvis de ansatte har smerter, er de af gode grunde mere utilfredse med arbejdspladsen.

Holdningen om, at hvis bare man er tilfreds, så gør tingene ikke så ondt, tenderer det nedladende og hører ikke hjemme i seriøs forskning.

Hvor mange af PROSAs medlemmer er ramt ?

I vores undersøgelse af det psykiske arbejdsmiljø har vi spurgt medlemmerne, om de har eller har haft en museskade. Af resultatet som fremgår af *tabel side 10*, kan man se, at 13,3 % af vores medlemmer har eller har haft en museskade. I alt 31,5% har eller har haft gener fra musen. Når 15,3% medlemmer angiver, at de aktuelt har gener af musen, og knap 7% faktisk har en museskade, må vi konkludere, at det er et alvorligt problem.

Anmeld skaderne

Chancen for at få anerkendt skaderne er rykket længere væk. Men alligevel vil PROSA opfordre til, at du anmelder dem. Vi har lavet et skema, som sikrer, at du får noteret de vigtigste forhold i forbindelse med udviklingen af skaden. Skulle der senere opstå en skade, er din mulighed for at få erstatning bedre, hvis du anmelder skaden. Dermed kan man ikke få tilbagevist den nye skade med henvisning til, at man tidligere

har haft gener, der ikke havde med arbejde at gøre. Din læge og din arbejdsplads har pligt til at anmelde skaden – de gør det nu ikke altid - men PROSA kan også anmelde.

Mulighed for midlertidig pension

Nu vil vi ikke love for meget, for det er kun få medlemmer, der har fået det igennem. Men nogle pensionsordninger åbner mulighed for, at man ved længerevarende sygdom kan få midlertidig pension. Det kræver, at man har været syg i over tre måneder, og at man kan blive anerkendt til at få pension gennem kommunen.

Hvis man stadig er i arbejde, er det arbejdsgiveren, der får pensionspengene. Sammen med sygedagpengerefusionen betyder det, at arbejdsgiveren har få eller ingen økonomiske udgifter af, at man er sygemeldt. På den måde kan arbejdsgiverne se mere positivt på et medlem, som er sygemeldt, og ikke så hurtigt gribe til fyresedlen. For medlemmet føles det også anderledes at være sygemeldt, når man ved, at arbejdspladsen ikke har de store økonomiske udgifter af det.

Hvis man er afskediget, betyder det, at man ikke kun har sygedagpengene at leve af. Der er ingen garanti for, at man kan få det igennem. Men er man syg i over tre måneder, skal man forsøge – lige gyldigt hvilken sygdom man lider af. ●



PROSAs "APR-netværk" ?!

Med afsæt i de erfaringer vi har høstet i de seneste to år bl.a. med APR-håndbogen, BACKUP-kampagnen (den med den knækkede diskette) og APR-undersøgelsen, vil der blive gjort endnu et forsøg - det sidste!? - på at puste liv i APR-netværket.

Af Carsten Larsen,
faglig sekretær & APR-ansvarlig

Lysten skal drive værket

Skal forsøget lykkes, skal basis være i orden. For fremtiden vil det derfor være sådan, at dem der bliver spurgt, om de vil være APR (medlemssystemet foreslår automatisk en kandidat) først bliver udnævnt til APR, når de har tilkendegivet, at de ønsker at være en del af APR-netværket.

Endemålet er, at APR'en vælges blandt medlemmerne på den enkelte arbejdsplads.

Yderligere kan det måske vise sig nødvendigt at åbne op for en graduering af APR-rollen, sådan at det fremtidige APR-netværk kan rumme både dem, der ønsker at spille en aktiv rolle for PROSA, og dem, der ønsker et mere passivt medlemskab af netværket, men dog et medlemskab.

Hvorfor APR-netværket?

Med den nye udpegningsprocedure bliver opgaven for PROSA mere end nogensinde at sikre, at man, som en kommende del af APR-netværket, kan se, hvad det indebærer - både på gi'-siden og på ta'-siden. Udgangspunktet er positivt og øvelsen klar nok. Jf. følgende konklusion fra APR-undersøgelsen:

"Kort sagt er ideen med et APR-netværk god nok, og APR'erne er med på den. Men ordningen skal gives mere indhold, og vejen til dette går gennem mere og bedre information, foruden at PROSA selvfølgelig bliver enig med sig selv, og dermed medlemmerne, om, hvad man vil med ordningen".

Denne proces er i fuld gang og nogle af hovedoverskrifterne er:

Organisering

APR'erne bør organiseres mere lokalt og geografisk, end den nuværende ordning lægger op til. I denne sammenhæng er det en oplagt mulighed at samarbejde med landets edb-uddannelsessteder i hvert fald i de byer, hvor PROSA ikke i forvejen har en base. Man kunne udnytte, at der på uddannelsesstederne er interesse for it-faglige aktiviteter.

Konkret ville samarbejdet i første omgang komme til at omhandle lån og brug af lokaler og materiel med henblik på en række faglige, edb-faglige og sociale aktiviteter.

Formålet med dette skulle i alle tilfælde være at skabe et forum, hvor APR'ere/medlemmer kan mødes, og hvor de studerende får mulighed for at skabe kontakt og udveksle erfaringer med PROSAs øvrige medlemsskare.

APR-Net

Der bør udvikles et internet-baseret kommunikations-værktøj, der kan fungere som kanal mellem APR'erne. Man tildele ressourcer, således at dette netværk faktisk kører og er i orden. Man skal i denne forbindelse lade APR'erne medvirke som brugere i forbindelse med den tekniske/designmæssige udformning.

Dette netværk skal have samme funktion som ovenstående lokale organisering, men sikre en anden mulighed for at skabe

kontakt APR'erne imellem, sådan at APR-netværket - som APR-ordningen blev omdøbt til i forbindelse med relanceringen af APR-ordningen i 1995-96 - kan leve op til sit navn. APR-Nettet skal bl.a. - med sikkerheden i højsædet - kunne levere oplysninger til den enkelte APR om, hvem PROSA har registreret som medlemmer på den pågældende arbejdsplads.

Det skal også - via en arbejdspladsdatabase - være muligt for APR'erne at hente oplysninger om andre arbejdspladser, f.eks. af it-faglig karakter.

Materiale

Der vil være behov for at lave differentieret materiale og distribution af samme med udgangspunkt i: Arbejdspladsen, Lokalområdet eller en gruppe af arbejdspladser med samme størrelse, hovedarbejdsgever eller særlige forhold, f.eks. ingen højeste tjenestetid.

Nu skal det være

Afsluttende vil jeg sige, at inden vi foretager os yderligere skal vi 'i bund' med indholdet af det fremtidige APR-netværk, bl.a. skal der udover det ovenfor nævnte også arbejdes med, hvordan selve APR-rollen gøres (mere) attraktiv.

Dette arbejde vil komme til at tage tid og forventes først at være afsluttet på den anden side af sommeren. Til den tid vil der blive kørt en kampagne rettet mod dem, der allerede er APR med henblik på at de skal forny deres 'mandat'. ●

Hackernes filosof

En hacker definerer Eric S. Raymonds sådan: En programmør der betragter løsning af problemer som en kunst. En person, som misbruger passwords og internettet til ødelæggelse og kriminelle formål, kalder han en "Cracker".

Interview med Eric S. Raymond



*Eric S. Raymond gæstede Danmark i forbindelse med LinuxForum 2002 i marts.
Foto Shazia Khan*

Af Peter Hesseldahl

Hvad er det, der får os til at gøre os umage med vores arbejde? Er det penge og magt – eller er det lysten, legen og trangen til at gøre livet lettere for en selv og andre?

I erhvervslivet er det tydeligvis pengene, der kommer i første række. Firmaets produkter skal ikke gives væk, men sælges, og derfor fortæller man selvfølgelig ikke kunderne, hvordan de selv kunne bygge det samme produkt. Og de ansatte får, groft sagt, løn for at gøre, som de får besked på af ledelsen.

Men hvem siger egentlig, at penge er den væsentligste motivationsfaktor i it-branchen?

Måske knokler folk ikke primært for pengenes skyld, men også fordi de vil have det sjovt og være kreative. Og fordi de

hele tiden lærer i samspillet med andre mennesker og kan se, at de gør en forskel. Måske skal man ikke tænke på brugerne som „kunder“, men i stedet se dem som deltagere og medspillere i udviklingen – og derfor skal man gøre det åbent og let for enhver at arbejde videre med sine ideer.

For udviklerne af open source-software er det ikke alene mere sympatisk at arbejde ud fra åbenhed og kreativitet – i sidste ende er det også den mest effektive måde at udvikle programmer på.

- Den mest produktive måde at udvikle software på er paradoksalt nok at lade være med at presse programmørerne i en
fortsættes side 14

bestemt retning. Drop deadlines, lad dem arbejde med det, de har lyst til. Økonomisk set er leg den mest effektive form for kreativt arbejde.

Dén påstand har været med til at gøre amerikaneren Eric S. Raymond til en af open source-miljøets berømt heder. Raymond er blevet hacker-filosofiens forkynder og på sine jævnlige ture omkring på kloden, forklarer han, hvorfor it-verdenen ville være bedst tjent med mere åbenhed, mere samarbejde og mere lidenskab.

En hacker er ifølge Eric S. Raymonds definition "en programmør, som betragter løsning af problemer som en kunst- art. (Det er altså ikke en person, som misbruger passwords og internettet til ødelæggelse og kriminelle formål. Det kalder han en "Cracker", red.)

Kontrol er in-effektivt

I 1999 skrev Eric S. Raymond et essay med titlen „The Cathedral and the Bazaar“, hvori han beskriver de erfaringer, han har fået gennem sit arbejde med at lede udviklingen af programmet Fetchmail.

Fra starten af projektet forsøgte Raymond meget bevidst at udnytte nogle af de mekanismer, som især miljøet omkring Linux operativsystemet havde haft succes med.

Han lagde koden frit frem, indbød enhver til at komme med kritik og forbedringer, uddelegerede alle de opgaver han kunne komme af sted med, og så snart han foretog ændringer i koden, lagde han dem ud på nettet – i perioder hver dag.

I en periode på 5-6 år var over 800 hackere involveret i udviklingen af Fetchmail, og programmet gik fra at være et obskurt specialværktøj til at være et af de førende i sin kategori.

Processen sammenlignede Raymond med en mellemstlig basar, hvor utallige små og store transaktioner foregår uden nogen central styring. Kunderne får det, de skal bruge, men ingen har planlagt præcist hvordan. I basaren opstår løsningerne som resultatet af, at mange medspillere hver især gør det, de har lyst til.

Modsætningen til basaren er katedralen: Den store flotte bygning, der opføres præcist, som arkitekten har tegnet den i en nøje planlagt og gennemorganiseret proces, som ingen uvedkommende kan blande sig i.

Efter Eric S. Raymonds mening udvikles de store, kommercielle software-systemer efter katedral-metoden. Hans påstand er imidlertid, at det er basaren, der er mest effektiv, når det drejer sig om at finde løsninger på komplekse og hastigt skiftende problemer.

„The Cathedral and the Bazaar“ er blevet en af nettets klassikere, fordi Raymond sætter ord på en masse erfaringer og overvejelser, som simrede i hacker-kulturen.

Eric S. Raymonds næste udspil var „Homesteading the Noosphere“. I det essay analyserede Raymond nærmere, hvilke mekanismer der motiverer og belønner programmører.

Han analyserede udviklingsprojekter og kiggede især på ejerforhold, status og de magtkampe, der udspillede sig. Han opdagede, at mange af de mekanismer der var på spil, var de samme, som da nybyggerne flyttede ud på prærien. De normer der bestemte, hvornår en farmer kunne siges at have vundet hævd på et stykke jord, eller som gav en person status i et nyt samfund, mindede til forveksling om den måde hvorpå kontrollen over et software-projekt bliver etableret og vedligeholdt.

Lysten driver værket

Raymonds konklusioner går stik imod mange af samfundets



Eric S. Raymond sammenligner det at udvikle open source projekter med en stor vrom
Illustration: Collage Kræsten Krum Byskov



lende bazar.

og erhvervslivets normale syn på grundlæggende størrelser som kontrol, magt, egoisme og penge.

- For hackere er det helt andre værdier, der driver værket:

- Vi elsker det, vi gør! Vi vil skabe kode, der er smuk og nyttig, og som virkelig virker – og vi har fundet ud af at organisere os på en måde, der understøtter det. At arbejde for en traditionel, kommerciel udvikler af „lukket“ software kan være meget frustrerende. For man kan lave den smukkeste kode, som alligevel ender med at blive begravet på grund af politiske beslutninger, man ikke selv kan kontrollere. Du kan blive fremmedgjort i forhold til din egen kode. Du kan lave et fantastisk stykke arbejde – og så opdager du, at du ikke ejer det længere. Du kan ikke genbruge det. Du kan ikke lade andre arbejde videre med det. Og du får aldrig set de resultater, som det skaber ude i verden. I open source er der ingen, der kan tage arbejdet fra dig. Du får en meget direkte form for feedback som belønning for dit arbejde. Du hører fra brugere, du ser dit arbejde blive brugt ude i verden – og den feedback er med til at gøre dig til en bedre håndværker, forklarer Eric S. Raymond.

Men inden for open source udvikling må det vel også forekomme, at det, man har knoklet med, ikke bliver taget med i de nye versioner af programmet, eller at ingen gider at bruge det, man selv synes er genialt?

- Jo, selvfølgelig, svarer Raymond, det kan ske. Der er ting, der aldrig når fra alfa til beta. Der er kode, der forsvinder og glemmes. Men det er okay, det er en del af evolutionen. Forskellen på open source og de kommercielle projekter er, at det gode arbejde du laver ikke bliver begravet af en idiotisk chef. Hvis din kode ikke kommer ud og bliver brugt, så er det din egen fejl – og det er faktisk meget friggørende.

At indbyde alverden til at bidrage med elementer af løsningen indebærer også, at man må acceptere at miste noget af kontrollen med sit program. Typisk er det en enkelt person eller en lille gruppe, der står for at koordinere og lede udviklingen af et program. Det er lederen, der afgør hvilke ændringer, der skal indarbejdes i den officielle version, men som Eric S. Raymond påpeger, så kan der opstå uenighed, og de utilfredse deltagere kan principielt vælge at gå videre med koden på egen hånd i en konkurrerende version.

I praksis er det sjældent, at der sker den type forgreninger, men det, at muligheden altid er til stede, tvinger projektlederne til at være lydøre og uegennyttige i deres beslutninger.

Næstekærlig software

Umiddelbart kan meget open source-software virke som den rene velgørenhed. Det er forbløffende, hvor stor en indsats nogle hackere har gjort og fortsat gør for at udvikle løsninger, som de ganske gratis lader alle andre få glæde af. Men efter Eric S. Raymonds mening er det helt forkert at betragte det som ren næstekærlighed.

- Altruisme (dét, at sætte andres interesser frem for sine egne, red.) findes ikke. Vi har et fælles mål. Vi vil have de bedste tænkelige løsninger ud – og derfor overlapper mine egne interesser med det, der er bedst for fællesskabet. Vi forsøger at gøre os nyttige, og der er en stor psykologisk belønning i at mærke andres erkendelse af ens arbejde. Men dybest set er det gode, vi gør for andre, en måde selv at få det bedre på, mener han.

Hackerens belønning er altså dels at opleve, at der opstår bedre programmer, dels selve fornøjelsen ved at løse problemer på en elegant måde. Og endelig er der status. Det giver

fortsættes side 16



*Eric S. Raymond har glød som forkynder af open source-budskabet.
Foto: Shazia Khan*

anseelse blandt ligemænd at skrive de bedste løsninger.

Hvordan tjener man penge?

Men hvad med pengene, man kan trods alt ikke leve af anseelse alene?

Dét har Eric Raymond tænkt en hel del over. Han har fundet frem til en stribe forskellige modeller for, hvordan man gøre open source-udvikling til en forretning.

Selskabet „Red Hat“ er et eksempel. „Red Hat“ er mest kendt for sin version af Linux-operativsystemet, men er også en service- og konsulentvirksomhed, der tjener penge på at vejlede virksomheder, der bruger open source-programmer.

IBM's storstilede satsning på Linux fungerer på samme måde. Når IBM sælger systemer, der kører Linux, er softwaren i sig selv gratis. Forretningen ligger i konsulentbistand: Installation, opsætning, vedligeholdelse, konsulentbistand til udvikling og drift samt salg af kurser. Og så tjener IBM naturligvis også penge på salg af det udstyr, som softwaren skal afvikles på.

En anden model er at benytte det gode omdømme, man har opnået i kraft af sine bidrag til open source-projekter. En hacker, der har deltaget intenst i udviklingen af et program, vil være en langt mere attraktiv rådgiver for virksomheder, der vil anvende dette program.

En tredje model er at sælge open source-software sammen med et andet produkt som en samlet pakke. Hvis man eksempelvis sælger netværkskort, kan det være smart at lade driver-softwaren til kortet være gratis og med fri adgang til koden. På den måde får kunderne mulighed for selv at udvikle nye muligheder, og det kan i sidste ende gøre det mere attraktivt for andre at bruge netop dét netkort.

Køb en andel i udviklingen

Den mest interessante grænseflade mellem open source og

pengenes verden er måske der, hvor firmaer betaler deres ansatte for at deltage i et open source-udviklingsprojekt. Den model er i kraftig vækst. Eric S. Raymond skønner eksempelvis, at 40% af medlemmerne på Linux-kernens mailingliste i dag er lønnet af kommercielle selskaber for at arbejde med udviklingen af Linux-kernen.

Et andet eksempel er webserveren Apache:

- Der er mange selskaber, der har brug for en robust webserver i høj kvalitet – og Apache er den bedste af slagsen, siger Raymond. Hvis et firma har særlige ønsker til Apache-softwaren, kan de hyre folk til at deltage i projektet og dermed trække projektet i den retning, de ønsker.

Eric S. Raymond forventer, at meget software fremover vil blive udviklet af konsortier af brugere, der har indset, at de bedste løsninger opnås ved at lade kildeteksten være åben og frit tilgængelig.

- Selskaberne kunne selvfølgelig vælge at holde sig ude og bare bruge softwaren uden selv at bidrage, men ved at betale folk for at være involveret, kan de bedre sikre sig, at udviklingen holder tempoet. Man kan sige, at de køber en andel i projektet. De får de features og den nytte, de gerne vil have, men de behøver ikke at betale fuld pris, fordi de deler resultatet og omkostningerne med alle andre, mener Eric S. Raymond.

Ingen bugs

Man kan synes, at den strategi ikke er så forskellig fra den måde, industrien danner lukkede konsortier og alliancer omkring udvikling af standarder, eksempelvis inden for operativsystemer til mobiltelefoner.

Raymond mener imidlertid, at de helt åbne projekter har den fordel, at langt flere og mere forskellige parter deltager i afprøvningen og videreudviklingen:

- Det er en fordel, at du ikke kan forudsige, hvem der vil kigge på softwaren på forhånd. Det betyder, at man må være meget mere omhyggelig, når man skriver koden, for man ved, at det ikke kan lade sig gøre at feje bugs (programfejl, red.) ind under gulvtæppet, mener han.

Pull i stedet for Push

- Hvad får man overhovedet ud af at organisere sig på den traditionelle, topstyrede facon? spørger Raymond. Det kan hverken være pålidelig overholdelse af deadlines, overholdelse af budgetter eller overlegne specifikationer af software.

Raymonds påstand er, at projekter baseret på gaveøkonomi konsekvent overgår projekter af samme størrelse, der er baseret på lønninger.

- Folk arbejder bedre, når de selv kan vælge deres opgaver. Det er klart. De er bedre motiverede, og så laver de et bedre stykke arbejde. I open source-projekter deltager næsten alle, fordi de går lidenskabeligt op i projektet.

Men hvad så hvis man har brug for at styre et projekt i en bestemt retning, og ingen af programmørerne føler sig motiverede af det – hvorfor skulle et selskab betale løn, når de risikerer, at de ansatte fører projektet i en helt anden retning end den, firmaet har brug for? Raymonds svar er, at man må tænke

i pull“ snarere end „push“. Den sædvanlige strategi er „push“: Enten makker du ret og arbejder på den her opgave – eller også må du sulte. I stedet tror Raymond på „pull“: Selskabet må forklare medarbejderne, hvorfor et projekt er interessant og forsøge at finde folk, de kan tiltrække til netop den opgave.

Glød som forkynder

Man må sige, at Raymond har den glød, der skal til for at forkynde det glade open source-budskab. En interessant blanding af idealisme og behård økonomisk nyttetænkning. Da Eric Raymond talte ved årets Linux forum i forskerbyen Symbion i København, var det på en scene, der var flankeret af bannere fra forummets sponsor, IBM. På bannerne stod fire budskaber: Et peace-tegn, et hjerte, en Linux-pingvin og IBM@server.

Hippierne møder nørderne, sponsoreret af en gigantisk koncern.

- Det kan ikke slå fejl: Vi vinder, siger Raymond, for man kan kæmpe mod det, der er bedre eller mod det, der er billigere – men man kan ikke vinde over begge dele. ●

Læs *The Cathedral and the Bazaar* på <http://www.tuxedo.org/~esr/writings/cathedral-bazaar/>



IT-faglig kompetenceudvikling

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

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

Gå ind på www.iitk.dk. Læs teksten og følg vejledningen fra IT-kompetence på forsiden og udfyld skemaet, som så sendes til IITK.

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

Kontakt os direkte på 33 17 92 10 for nærmere aftale mellem 10 og 15.



Do wap, do wap del 2

I PROSAbladet nr. 3 2002 kunne du læse om waprotoollen, wapeditorer og om opbygningen af wap-sider i decks og cards, og der var en optakt til et lille wap-projekt bestående af 2 wml-filer. Men du lærte ikke, hvordan man så programmerer de filer, og det kan du læse om her.

```
<?xml version="1.0"?>
<!DOCTYPE wml PUBLIC "-//WAPFORUM//DTD WML 1.1//EN"
"http://www.wapforum.org/DTD/wml_1.1.xml">

<wml>
  <template>
    <do type='prev' label='Forside'>
      <go href='forside.wml' />
    </do>
  </template>

  <card title="Velkommen" id="main">
    <p align="center">
      <img src='logo.wbmp' alt='PROSAs logo' />
      <br />
      <a href='#nyhed'>Sidste nyt</a>
      <br />
      <a href='produkter.wml'>Øvrige oplysninger</a>
      <br />
      <a href='#kontakt'>Kontakt PROSA </a>
    </p>
  </card>

  <card title="Nyheder" id="nyhed">
    <p>PROSA/ØST afholder foredragsaften om start
    af egen virksomhed
    </p>
    <p>Tilmelding til faglig sekretær Mogens Sørensen
    på 3336 4127 eller email:mos@prosa.dk senest d.
    2. april
    </p>
  </card>

  <card title="Kontakt" id="kontakt">
    <p>
      <b>København:</b>
      <br />Ahlefeldtsgade 16
      <br />1359 København K
      <br />Tlf. 33364141
    </p>
    <p>
      <b>Odense:</b>
      <br />Nørregade 32, 1
      <br />5000 Odense C
      <br />Tlf. 66179211
    </p>
    <p>
      <b>Århus:</b>
      <br />Mindegade 10
      <br />8000 Århus C
      <br />Tlf. 87301414
    </p>
  </card>
</wml>
```



Her ses forside.wml, dels programmeret i wml, dels set i en wap-simulator.

Af Petra Husum, webmaster

På figuren kan du se, hvordan wml-filen forside.wml er programmeret.

Den første linie fortæller, at det der følger er XML. Ikke WML som man skulle tro, da WML blot er en specifik type af XML. Den næste linie beskriver hvilken type WML, der er tale om, og hvor man kan finde yderligere information. Disse to linier skal stå i alle dine WML-filer.

Indholdet omsluttet af <wml> og </wml>-tags på samme måde som <html>, og det er vigtigt aldrig af placere indhold uden for disse tags, ligesom det er vigtigt at skrive alle tags og attributter med små bogstaver (<wml> og ikke <WML>)

Inden for WML-sektionen findes 4 sektioner – 1 skabelon (template) og 3 kort (card). Skabelonen skal indeholde fælles funktionaliteter på tværs af kortene – f.eks. en „tilbageknop“. Rækkefølgen af kortene er ligegyldig, men brugeren vil altid se det første først. Hver kort har faet sin egen identitet med attributten „id“, så vi kan hoppe rundt mellem dem.

Som det ses, er syntaksen meget lig HTML, men der er et par ting man skal lægge mærke til. Vi tager det fra en ende af:

I skabelonen er der indsat en action, der giver brugeren mulighed for at vende tilbage til forsiden (forside.wml) ved at aktivere mobiltelefonens „tilbageknop“ (oftest placeret til højre).

```
<do type='prev' label='Forsiden'>
  <go href='forside.wml' />
</do>
```

For at tildele hændelser til specifikke taster på mobiltelefonen kan man bruge <do>-tag'en. Attributten „type“ fortæller mobiltelefonen hvilken tast, der skal tildeles hændelsen, og <go>-tag'en angiver, hvortil der linkes. Der findes selvfølgelig mange andre actions, som kan ses i de mange WML-referencer rundt omkring (f.eks. http://www.w3schools.com/wap/wml_reference.asp). En anden anvendelig action i denne sammenhæng er tag'en <prev>, der kan bruges som følger:

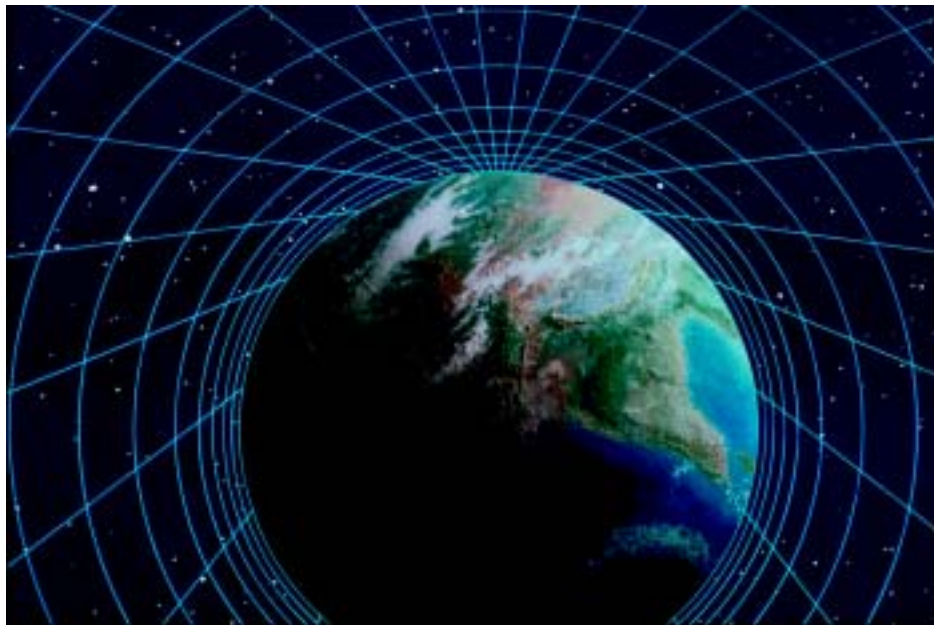
```
<do type='prev' label='Tilbage'>
<prev />
</do>
```

<prev>-tag'en fortæller telefonen, at den skal gå tilbage til forrige side, og <do>-tag'en foreslår telefonen at bruge „tilbageknappen“.

I kortet Velkommen er der indsat et billede, logo.wbmp. Det er det specielle monokrone billedformat, der er eneste mulighed for billeder i wml. Som det ses bliver det ikke for kønt, men med lidt mere nusseri kan det blive bedre. I Nokia Mobile Internet Toolkit findes der en indbygget wbmp-editor, men den kan også findes andre steder på nettet. Som det ses er syntaksen for indsættelse af billeder ligesom i html, og det gælder også syntaksen for links i øvrigt. Links til kort (card) i samme fil angives med # og links til andre filer kan angives både relativt og absolut.

Al tekst skal starte med tag'en <p> og slutte med </p>.

SPIN-ELEKTRONIK PÅ VEJ FREM



Af Tom Allan Olsen

Den klassiske form for elektronik har hidtil været koncentreret om brugen af elektronerens ladning som middel for integration af bits og elektronisk udstyr i computere og andre apparater. I dag forskes der intensivt i en ny form for elektronik, kaldet spintronics, eller spin-elektronik. Som navnet siger, forsøger man at udnytte elektronernes spin frem for (og sammen med) deres ladning.

GMR og integration af spin-elektronik i halvleder-materialer

Viden om hvordan spin opstår og forsvinder og transport af spin i metaller og halvledere, har vist sig at have et stort potentiale inden for denne nye gren af elektronikken. I dag benyttes en prototype i form af et læsehoved og hukommelseslager i form af den såkaldte GMR-sandwich-struktur (GMR=giant magnetoresistive). Konstruktionen består af skiftende lag af magnetiske og ikke-magnetiske materialer. Den magnetiske modstand i disse materialer benyttes til at måle forandringer i de magnetiske felter (lav modstand=parallel magnetisering; høj modstand=antiparallel magnetisering). Med en forbedring af eksisterende

Hvis nogle af de begreber, jeg bruger i denne artikel, er nye eller uforståelige for mange læsere, er det ikke så mærkeligt. Mange udtryk stammer fra partikelfysikken og kvantefysikken (som i øjeblikket oplever en stor opblomstring inden for den nye elektroniske forskning). Men på det sidste er jo også mange grundvidenskabelige antagelser og begrænsninger blevet nedbrudt: bremsning af lysets hastighed, astronomiens erkendelse af ufattelig høj kosmisk stråling i universet, nanoteknologi mm.

læsehoveder med en faktor 20 er GMR-sandwich-strukturen allerede i dag en milliard-dollar-forretning, og det forventes, at den også snart vil kunne benyttes i RAM-kredse med lignende tekniske forbedringer.

Udviklingen af spin-elektronik antager i øjeblikket to hovedformer: For det første forbedring af den eksisterende GMR-teknologi med udvikling af nye hybrid-materialer, som udnytter spinpolarisation (organisering af spinvektorer i en bestemt retning) bedre og/eller muliggør bedre spin-filtrering (opsam-

ling af elektroner med samme spin). For det andet en teknik som både vil kunne integreres i eksisterende halvlederteknik og forstærke elektroniske signaler. Det er endnu ikke helt afklaret, hvordan spin-egenskaber vil fungere, og måske vil det vise sig, at den alternative fremgangsmåde med brug af eksisterende halvleder-materialer vil udgøre en mere direkte vej til udnyttelse af elektronerens spin. Denne gren af spin-elektronik arbejder med udnyttelsen af optisk manipulation (især cirkulært polariseret lys) og med tilsætning af „urenheder“ i strukturerne for at styre bevægelsen af spin-egenskaberne igennem materialerne.

Omdannelse af fotoner og styring af spin-egenskaber

Datta-Das-konstruktionen (opkaldt efter de forskere, der har udarbejdet den) forsøger at dirigere elektroner med samme spin ved at udnytte parallelt og antiparallelt spin (en metode, der tillader elektroner med samme spin at passere igennem en collector). Denne konstruktion er dog endnu ikke blevet overbe-

fortsættes side 20

sende eksperimentelt demonstreret. Mark Johnson (Naval Research Laboratory) har opbygget en tre-lags-struktur bestående af et ikke-magnetisk metallag placeret mellem to jernmagneter. Dens design svarer stort set til GMR-sandwich-strukturen, og den er velegnet til at detektere forandringer i et eksternt magnetfelt. Denne løsning har både fordele og ulemper. En af ulemperne er, at den ikke forstærker signaler. For at løse dette problem har Sankar Das Sarma (professor ved University of Maryland) og hans forskningsgruppe udarbejdet en prototype, som både skaber spin-polarisering og forstærkning. En af de mulige resultater af denne forskning er en spin-polariseret solcelle med et indbygget kraftigt elektrisk felt der hurtigt pumper elektroner ind i konstruktionens to yderste lag igennem det midterste lag („udtømningslaget“). På denne måde bliver lysfotoner konverteret til orienterede spin-partikler.

Sankar Das Sarma arbejder også – sammen med to andre forskere – på en transistor, der udnytter magnetiske felter, hvor strømmen i enheden afgøres af forholdet mellem „udtømningslaget“ og elektroderne. Resultatet bliver en styring af elektronernes spin-up og spin-down og dermed en spin-polariseret strøm. Dette apparat ventes at kunne bruges som magnetiske læsehoveder eller magnetiske hukommelseceller.

Injektion af spin

Efterhånden som de elektroniske enheder bliver mindre, stiger grænsefladernes betydning for spin-polarisation. Eksperimenterne på dette felt foregår i øjeblikket ved at injicere spins fra en jernmagnet i en ikke-magnetisk halvleder. Resultaterne herfra har også betydning for halvlederbaseret hybridmateriale; som den ovenfor nævnte Datta-Das spin-transistor.

Denne fremgangsmåde giver problemer med hensyn til styring af strømmen. Ved hjælp af „tunnelkontakter“ viser strømmen sig at være lettere at styre. Desuden forsøger man at bruge magnetiske halvledere som injektorer. Disse tiltag kræver temmelig lave temperaturer, så praktiske resultater af denne metode vil først ses, når det lykkes at producere ferromagnetiske halvledere som kan fungere ved højere temperaturer.

Sankar Das Sarma og hans hold arbejder med modeller, hvor områder af halvledere og superledere adskilles af en grænseflade hvor partikler udviser potentiel

spin-flip-spredning, en metode der forventes at kunne kaste lys over sammenhængen mellem spin-polarisering og spin-strøm.

Spinbaserede kvantecomputere

Et af de områder, hvor der er størst forventninger til forskningen i spin-elektronik, er spinbaserede kvantecomputere. De partikler, som kaldes fermioner, kan indtage én af to tilstande, kaldet spin up og spin down. Disse karaktertræk gør dem til oplagte emner for „qubits“ - kvantebits. Fordelen ved kvantebits er, at de kan indtage et i teorien uendeligt antal tilstande mellem 1 og 0 (den såkaldte superposition). I kraft af den proces, der kaldes „quantum entanglement“ – dette mærkelige fænomen, at to partikler, der er polariseret sammen beholder en indbyrdes korrelation, selv om de er rumligt adskilte – vil en kvantecomputer (i teorien) kunne udføre adskillige samtidige operationer.

Kvantecomputer-beregninger kræver, at kvantetilstandene forbliver sammenhængende i længere tid. For at nå frem til denne tilstand arbejder forskerne med både atomers kernespin og deres elektronspin. En mulig fremgangsmåde er at fastlåse enkelte elektroner i „kvanteprikker“ („quantum dots“) og manipulere spins samtidig med, at man forbinder nabo-kvantebits for at skabe „quantum entanglement“ mellem to elektroner og således blive i stand til at kunne udnytte kvanteegenskabens superposition. Det er imidlertid ikke særlig let at fange en elektron i en kvanteprik, og måske viser det sig i praksis umuligt at påføre et magnetisk felt på en kvanteprik uden at påvirke naboprikkerne.

Sankar Das Sarma og Xuedong Hu arbejder derfor på at bruge flere elektroner til at udgøre en kvantebit. Denne fremgangsmåde viser sig at være mere holdbar end at bruge en enkelt elektron i en kvanteprik, da det muliggør en vis fejlkorrektion på kvanteplanet.

Donor-elektroner i kvantebit-operationer

Også andre forskere arbejder på at løse de problemer, der er knyttet til manipulation af de utrolig små enheder, som der her er tale om. Bruce Kane ved University of Maryland arbejder for eksempel med en silicium-donor-kerne, hvor donor-elektroner i samarbejde med eksterne porte udgør enkelt- og dobbelt-kvantebit-operationer. Da denne meto-

de baserer sig på silicium, vil det formentlig være lettere at integrere den i den eksisterende halvleder-chip-industri end andre kvantecomputer-modeller.

Selv om der endnu er mange problemer, der skal overvindes, er der dog også konkrete resultater af spintronic-forskningen. GMR-sandwich-strukturen er allerede en vigtig del af de nye computersystemer, der bliver produceret i dag. Sankar Das Sarma og andre forskere forventer, at ikke-flygtige hukommelselementer baseret på spin-elektronik meget snart vil få et kommercielt gennembrud. De største problemer ligger i at forstå og skabe spin, i at forstå transport af spin igennem grænseflader og at rette de fejl, der opstår i spin-baseret elektronik. Hvis disse problemer kan overvindes, står vi med en helt ny form for spin-teknologi med nye egenskaber som vil overhale nutidens computere og andre elektroniske produkter med svømmeskridt. ●

Links

<http://www.physics.umd.edu/rgroups/spin/intro.html>

<http://www.americanscientist.org/articles/01articles/dassarma.html>

http://physics.iop.org/Policy/v_production/v5.html

<http://research.spinweb.com/news/articles/mag10.htm>

NOTE: I artiklen "Spintronics", som er citeret som kilde nedenfor, takker forfatteren fire institutioner som forsker i spin-elektronik. Disse er: USA's kontor for flådeforskning (U.S. Office of Naval Research), det officielle kontor for stjernekrigsprojektet (the Defence Advanced Research Projects Agency), den omstridte efterretningstjeneste NSA (National Security Agency) og efterretningsbureauet the Advanced Research and Development Activity. Med andre ord er de førende kræfter i udviklingen af spin-elektronik fremstående militære institutioner og efterretningstjenester i USA. Hvilken betydning, dette vil få for den konkrete udformning af fremtidens elektroniske produkter, er endnu uvist.

KILDER:

Xedong Hu & Sankar Das Sarma: Spin-based quantum computation in multielectron quantum dots. Physical Review A 64:042312, 2001.

Sankar Das Sarma: Spintronics, American Scientist Nov.-Dec. 2001.

Er du mellem 22 og 30 år,

Så kan du være med til at præge fremtidens fagforeninger, så de bedre opfylder dine krav.

SPYT UD – fortæl os hvor vi skal hen!

Af Nickolass Jensen, PROSA/STUD

PROSA opfordrer sine medlemmer mellem 22 og 30 år til at deltage i en undersøgelse, der skal kortlægge unges holdning til fagforening og arbejdsliv. Undersøgelsen gennemføres af FTF - Funktionærernes og Tjenestemændenes Fællesråd - som er PROSAs hovedorganisation.

Du har her chancen for at give dit bud på, hvad fagforeningerne skal beskæftige sig med og fortælle hvilke ønsker, du har til arbejdslivet.

Undersøgelsens resultater vil blive brugt til at formulere nye veje for det faglige arbejde i organisationerne. Vi vil gerne vide mere om hvilke behov du har, og hvad du foretrækker fagforeningerne skal arbejde med.

Det er op til dig som medlem at give os den fornødne viden.

Din deltagelse har stor betydning!

PROSA har mere end 5000 medlemmer mellem 22 og 30 år, hvilket er mere end en tredjedel af det samlede medlemstal på ca. 14.000. Derfor er vi meget interesserede i at medlemmerne mellem 22 og 30 år deltager i undersøgelsen.

Unge mellem 22 og 30 år fra 23 organisationer på FTF-området deltager i undersøgelsen.

Klik ind på www.ftf.dk/ung og kom med din mening! Det tager omkring et kvarter at udfylde spørgeskemaet. Som tak for hjælpen deltager du i konkurrencen om

- et rejsegavekort til en destination efter eget valg til en værdi af 3.000 kr.,
- 3 restaurantbesøg efter eget valg á 1.000 kr. og
- 20 CD-gavekort á 150 kr.

Praktiske oplysninger:

- du skal være mellem 22 og 30 år
- du skal være medlem af PROSA eller en anden FTF organisation
- du kan udfylde spørgeskemaet på (www.ftf.dk/ung) indtil søndag d. 21. april 2002
- deltagelse i undersøgelsen er anonym og alle besvarelser behandles fortroligt
- vil man være med i konkurrencen skal man dog skrive navn og adresse.

Vinderne udtrækkes den 2. maj 2002 og offentliggøres på undersøgelsens hjemmeside.



Hører fagforeninger en dunkel fortid til?

Skal fagforeninger blande sig i, hvordan vi indretter vores samfund?

Hvem skal forhandle din løn?

Hvad forventer du dig af dit arbejde?

SPYT UD

og vind fx en weekend i London

+ masser af musik og andre gode præmier

Funktionærernes- og Tjenestemændenes Fællesråd (FTF) er i gang med en stor undersøgelse, der skal kortlægge unges holdninger og forventninger til fagforeninger og fremtidens arbejde. Og der er DIN mening vigtig! Klik ind på undersøgelsens hjemmeside www.ftf.dk/ung og udfyld spørgeskemaet, hvis du er under 30 år. Så er du med til at præge fremtidens fagforeninger, sådan at de bedre kan opfylde dine krav.

Afstemningen løber fra 5. april til 21. april 2002.

FTF

FTF er hovedorganisation for 450.000 danske funktionærer og tjenestemænd. De er alle medlemmer af FTF via deres egne fagforeninger. Tre ud af fire FTF'ere arbejder i det offentlige. FTF er partipolitisk uafhængig.

www.prosa.dk

- hjemmesiden for professionelle IT-folk



PROSA – en styret fagforening!

Anders Wittrup har været i det lyriske hjørne og diventeret os med eksempler på den danske arbejdersangskat. Nu er det jo bare det, at lyrikken ikke altid, for ikke at sige meget sjældent, beskriver de faktiske tilstande, men i stedet ofte er udtryk for digterens ønsketænkning eller subjektive bedømmelse.

Det er jo vældigt fint, at Delegeret Forsamlingen er foreningens øverste myndighed, men det kræver jo, at den får lov til at behandle sagerne. F.eks. er det Henrik Kroos' opfattelse, at DF stilltende samtykkede i hans valg af ansættelsesprocedure, for der var ingen, der argumenterede imod. Venlige delegerede (jeg var ikke selv på DF) har oplyst mig om, at Henrik først fremkom med de oplysninger efter, at talerlisten var blevet lukket. Så "ingen indvendinger" kan han jo ikke med rimelighed tage til indtægt for noget som helst. Tværtimod kan det, at han alligevel gør det, vel kun ses som et forsøg på manipulation. Ja, så kan man vel ikke fortænke en jyd i at undre sig over forretningsgangen, og den dagsorden der ligger bagved.

Anders Wittrup mener, at det er let for aktivister at få indflydelse i PROSA, også

som "ny". Han synes bare, det er synd, at der ikke er flere aktivister. Man kan måske spørge, om en del af forklaringen ikke fremgår af følgende citat fra et brev modtaget fra en førstegangsdeltager i et udvalgsmøde i København: "Det er min opfattelse, at udvalget hovedsageligt består af en sammenspist gruppe aktivister. Indlæg på mødet er præget af sarkastiske undertoner og direkte personlige angreb. Tonen er barsk, uhøflig og langt fra stueren." Det er godt for en demokratisk forening med aktivister, men aktivister er ikke nødvendigvis et udtryk for, at demokratiet fungerer godt, det har vi jo lige set et andet eksempel på i Zimbabwe.

Anders Wittrup synes også, at det er udtryk for skindemokrati at slå ledige stillinger op, når kvalificeret ansøger haves. Det er jeg langt fra enig med dig i, for hvordan finder interesserede ud af, at jobbet er ledigt, og er det ikke den eneste facon en "fravalgt" ansøger kan dokumentere overfor de demokratiske organer, at han er blevet vraget til fordel for en person med ringere kvalifikationer? Hvordan havde du forestillet dig, at en revisor skulle kunne vurdere relevansen af en given ansættelse, hvis han ikke har muligheden for at se stakken med ansøgninger og sætte

den i forhold til den ansættelse, der faktisk er blevet foretaget? Når jobbet ikke har været slået op, kan ansættelsesudvalget jo til enhver tid få ret i, at man har ansat den bedste, nemlig den ene ansøger man på forhånd havde. Det kan sagtens være, og vil formodentlig være det, den rigtige ansættelse, men slås stillingerne ikke op, kan man jo aldrig vide det.

Nu ved jeg ikke, om det er med forsæt, at redaktionen har anbragt et citat fra PROSA's principprogram under Anders Wittrups indlæg. Citatet vil jeg gerne erklære mig enig i, men jeg synes ikke PROSAs struktur helt lever op til bogstaverne, et gammelt arabisk ord siger: Se ikke på deres mund, se på deres hænder. Strukturen er ikke specielt decentral med "selvstændige" lokalafdelinger, men det er jo en helt anden diskussion. Men der er jo alt for mange initiativer i PROSA, der styres centralt i foreningen og bæres ud i landet med betalte ressourcer, mens lokale initiativer hænger på frivillig lokal arbejdskraft. Det kunne jo godt være, at antallet af aktivister ville stige, hvis lokalafdelingerne fik mere reel indflydelse og selv kunne prioritere ressourcerne på deres område.

Så om PROSA er aktiviststyret? Tjah, den er i hvert fald

styret, ikke nødvendigvis demokratisk, men i hvert fald primært fra København, så man skal være mere end almindelig entusiastisk aktivist i provinsen for at kunne deltage i Anders Wittrups udenomsdemokratiske beslutningsproces.

Anders Hessel

Korrektion til læserbrev:

På foranledning af Andres Hessels formulering:

"F.eks. er det Henrik Kroos' opfattelse, at DF stilltende samtykkede i hans valg af ansættelsesprocedure, for der var ingen, der argumenterede imod. Venlige delegerede (jeg var ikke selv på DF) har oplyst mig om, at Henrik først fremkom med de oplysninger efter, at talerlisten var blevet lukket." har redaktionen undersøgt, hvordan behandlingen af ansættelsesprocedure foregik på DF. Vi har gennemlyttet båndoptagelser fra forhandlingerne på DF. Vi har kunnet konstatere, at talerlisten ikke var lukket da Henrik Kroos redegjorde for, hvordan ansættelsesproceduren ville blive. Der var derfor mulighed for alle delegerede at komme med indvendinger overfor den skitse-rede ansættelsesprocedure. Ingen valgte at tage ordet vedrørende dette.

tht

Forældelse/fortabelse af feriekraft

Med hensyn til indeværende ferieår er det vigtigt at have sig for øje, at man under visse omstændigheder kan miste retten til ferie og/eller feriegodtgørelse.

Udgangspunktet er den ferie man har optjent i optjeningsåret 2000.

Den optjente ferie skal afholdes i perioden 2. maj 2001 til 1. maj 2002.

Ikke indbetalt feriegodtgørelse

For at feriegodtgørelse og ferietillæg for det omtalte ferieår ikke skal blive foræl-

det, skal man inden den 15. maj 2002 rejse kravet over for arbejdsgiveren, hvad enten det er ens nuværende eller tidligere.

Med andre ord skal man kunne dokumentere at man har forsøgt at inddrive feriegodtgørelsen, f.eks. gennem PROSA.

Såfremt arbejdsgiveren ikke efterkommer kravet, forældes det, medmindre lønmodtageren senest den 10. juli 2002 søger kravet gennemført ved retssag, ved fagretlig behandling, ved politianmeldelse eller ved at rette henvendelse til direk-

tøren for Arbejdsløshedsforsikringen.

Bestemmelserne fremgår af Ferielovens § 35.

Ikke hævet feriegodtgørelse

Krav på feriegodtgørelse, løn under ferie eller ferietillæg, der er forældet efter § 35, tilfalder statskassen og Arbejdsmarkedets Feriefond.

Bestemmelserne fremgår af § 36.

*Mogens Sørensen
Faglig sekretar*

FIK – DU kompetenceudvikling ?

Der er mange folk i it-branchen. Alligevel mangler arbejdsgiverne medarbejdere med de rette kompetencer og specialer. Et nyt projekt i PROSA skal efteruddanne fritstillede it-folk, så de hurtigt er tilbage i arbejde. Recepten hedder kompetenceudvikling, og den bliver alle københavnske it-folk tilbudt. Også dem, der ikke er medlem af PROSA.

Af Morten Jørgensen, projektleder på FIK

Det kan være forbundet med meget arbejde og mange skuffelser, når man efter mange år i it-branchen på ny skal ud at søge job. Derfor har PROSA ved hjælp af midler fra EU-socialfonden sat et nyt projekt på skinner. Projektet hedder Fritstillede It-folks Kompetenceudvikling (FIK). Kort sagt handler det om at hjælpe fritstillede it-folk til en hurtig genansættelse i it-branchen. Alle it-folk i København kan deltage, uanset om de er medlemmer af en faglig organisation eller ej. Og så er det gratis. FIK kan heller ikke garantere, at skuffelserne undgås. Til gengæld kan vi garantere, at vi ved, hvad der skal til for at opnå det bedst mulige resultat. FIK har allieret sig med eksterne leverandører og sammen med FIK's ansatte er muligheden for at få det bedst mulige resultat til stede.

For alle professionelle it-folk i København

Kravene for at deltage i FIK er

- Du er bosat i København
- Du har arbejdet professionelt med it
- Du er fritstillet fra din arbejdsplads
- Du vil deltage aktivt i projektet

For at opfylde kravene om at være fritstillet kræves det, at du får løn fra din tidligere arbejdsgiver, når projektet begynder. Du skal med andre ord være hjemsendt med løn. FIK finansierer kun selve uddannelsesforløbet, såfremt der foreligger en ansættelsesaftale med en ar-

bejdsgiver, inden forløbet starter.

Tilmeld dig via hjemmesiden

Hvis du er blevet fritstillet og vil deltage i FIK, skal du så hurtigt som muligt gå ind på vores hjemmeside og udfylde spørgeskemaet. Vi henvender os til dig så hurtigt som muligt og planlægger derfra det videre forløb. Vi prøver at matche dine interesser med den aktuelle beskæftigelsessituation og skaber kontakt til din kommende arbejdsgiver. Vi håber, at vores elektroniske – og lidt upersonlige - tilmeldingsprocedure gør os i stand til at servicere flest mulige it-folk på kortest mulig tid.

Vi er optimistiske

Selvom beskæftigelsessituationen i it-branchen ikke ser for god ud, er FIK optimister. For det første håber vi, at it-branchen får lidt mere vind i sejlene i løbet af foråret, og for det andet er der hele tiden udskiftning: Nogle går på pension, nye virksomheder starter, andre skifter branche eller holder op af andre årsager. FIK formidler jobs i tæt samarbejde med deltagerne. Hvis der er behov for det, hjælper vi også med at skabe kontakt til relevante virksomheder. FIK hjælper også med at finde den rigtige uddannelsesudbyder. Og så vejleder vi deltagerne.

Skal du have udformet en ansøgning

eller et cv, har vi (begrænset) mulighed for at hjælpe dig.

Hvad skal du selv gøre?

Det nemmeste er selvfølgelig, hvis du samme dag, du bliver fritstillet, selv skaber kontakt til din kommende arbejdsgiver og fortæller ham, at du har mulighed for at blive kompetenceudviklet gratis, såfremt den pågældende arbejdsgiver vil ansætte dig. FIK kan så tage kontakt til en kursusudbyder, der kan klare selve uddannelsesdelen, og resten går af sig selv. Sådan går det desværre sjældent.

For at FIK kan være til gavn for flest mulige it-folk og for at vi kan dokumentere, at vi bruger de tildelte midler fra EU-socialfond efter hensigten, stiller vi også krav til deltagerens engagement. Det drejer sig først og fremmest om, at deltageren skal være indstillet på at bruge den tid, der skal til for at udarbejde CV'er, ansøgninger, på at gennemføre uddannelsesforløbet, kontakte virksomheder etc. Deltagerne skal overholde de indgåede aftaler og efter bedste evne forsøge at følge den plan, vi i fællesskab udarbejder.

Adressen til vores hjemmeside er:
www.fik-kbh.dk

PROSA er taknemlig for den opbakning, vi har mødt fra de implicerede beslutningstagere. Vi håber, at FIK fremover kan danne grundlag for yderligere projekter, der ikke kun er rettet imod københavnske it-folk. ●

Informationspolitik, arbejdsløshed og hvervning

På sit ordinære møde d. 9. marts i København diskuterede HB initiativer til at skabe et skandinavisk samarbejde. Der blev også talt om jobskabelse og arbejdsløshed og endelig hvervning og fastholdelse. Derpå fortalte formand og næstformand om, hvilke aktiviteter der er i gang i organisationen.

Af Thor Temte, informationschef

Comdex 2003

It-messen Comdex har etableret sig i Skandinavien. Første messe blev afholdt i Gøteborg i januar 2002, og den næste planlægges allerede. PROSA vil prøve at bruge messen til at skabe en tættere kontakt mellem de faglige organisationer i Skandinavien, der organiserer it-folk. Derfor tager PROSA initiativ til at etablere en fælles skandinavisk stand for it-faglige organisationer på Comdex 2003. PROSA vil foreslå, at de skandinaviske organisationer i fællesskab arrangerer konferencer på messen. Konferencerne skal handle om faglige problemer med relevans for it-faget. Emner som kunne tages op er: aktieoptioner, ophavsrettigheder og patentering af software, konkurrenceklausuler, lange arbejdstider, stress- og nedslidning samt museskader. Men også overvågning af elektronisk kommunikation, kryptering og PGP og open-source kan der arrangeres konferencer om.

Jobskabelse og arbejdsløshed

HB vedtog, at der skal udarbejdes et oplæg om hvilke medlemstilbud ud over kerneydelserne som PROSA skal have til medlemmerne.

Ledigheden inden for it-faget er stigende og har nu nået 7%. Heraf er næsten halvdelen dimittender. Trefjerdedele af eleverne fra de nyeste hold er stadig ledige. PROSA har derfor intensivret aktiviteterne for at hjælpe de ledige med at få arbejde, bl.a. andet via samarbejdet med a-kassen, IITK, CV-udbydere og jobbanker.

Hvervning og fastholdelse

Optageprocenten på den seneste datamatikerårgang er 37. Dimittendundersøgelsen viser, at en vigtig årsag til valget af PROSA er, at vi kun optager it-professionelle, og at vigtige årsager for valget af HK er introduktionskontingentet og lokalkontorerne. Undersøgelsen viser også, at der ikke er mange, der undlader at melde sig ind i en fagforening (7 ud af 253).

a. ekstraordinære hvervetiltag.

Det er hverveudvalgets indstilling, at PROSA ikke skal indføre et tilsvarende introduktionskontingent – der i givet fald vil skulle betales af de resterende medlemmer. I stedet skal vi øge synligheden på skolerne, f.eks. i form af foredrag, kurser og tilstedeværelse ved flere begivenheder.

b. multimediedesigneruddannelsen.

På baggrund af indholdet i uddannelsen er der et behov for at revurdere beslutningen om at organisere multimediedesignerstuderende. Der er hovedbestyrelsens opfattelse, at multimediedesignere ligger i randen af vores optageområde. De kan godt optages i PROSA, særligt hvis de jobfunktioner, de søger er egentlig it-arbejde.

Hvad sker der i afdelingerne

PROSA/Stat fortalte, at forhandlingerne med Finansministeriet om fornyelsen af den statslige overenskomst er brudt sammen. Der er problemer med arbejdstiden og penge til ny løn. Parterne har aftalt at kontakte hinanden, hvis der skulle komme nye idéer.

På CSC er der initiativer for at få gang i forhandlinger omkring overenskomsten. Ledelsen vil gerne undgå den overenskomstmæssige stigning på 6% pr. 1. april. Hertil har organisationerne sagt, at der så skal ske en opstramning af koncerntaalen, hvilket ledelsen ikke er specielt interesseret i.

Hvad sker der i PROSA

PROSA har haft foretræde for Retsudvalget vedrørende antiterrorloven. Her fremførte Henrik Kroos PROSAs bekymringer omkring de dele af antiterrorloven, som har betydning for vores medlemmer og arbejdspladser. Der var stor lydhørhed og spørgelyst fra oppositionen, mens regeringspartierne var mindre interesserede.

Der har været afholdt generalforsamling i IITK d. 1. marts. Projektet er godt i gang, og der er stor interesse fra IITK's bestyrelsesmedlemmers side for at få udbredt kendskabet til instituttet.

Den tilførsel af ressourcer til faglig afdeling, som blev vedtaget på DF2001, er nu gennemført.

Der er nu også blevet ansat faglige sagsbehandlere i Odense og Århus. Antallet af individuelle medlemssager er steget voldsomt gennem de seneste år, og ressource tilførslen sker for fortsat at kunne sikre en god professionel og hurtig behandling af sagerne. Der vil blive etableret en egentlig organisatorisk enhed omkring medlems-servicering, bestående af de faglige sagsbehandlere og de faglige sekretærer (Hanne Lykke og Mogens Sørensen). ●

1. maj i Odense

PROSA i Odense inviterer alle medlemmer til morgenkomsammen. Vi mødes i PROSAs lokaler, Nørregade 32, 1.sal, kl. 10.00.

Du er velkommen til at tage din mand, kone, børn, kæreste ... med til arrangementet – venner af huset er også velkomne.

Vi byder på kaffe/te, morgenbrød og gl. dansk, og der er sodavand til børnene. Ved 12-tiden går vi ud i forårsvarmen for at se, hvad der sker i byen.

Mød op og få en snak med andre it-professionelle om, hvad der rør' sig.

Tilmelding (så vi får købt nok ind) senest tirsdag d. 30. april 2002 til Odensekontoret:

e-mail: pio@prosa.dk

Tlf: 66 17 92 11

Fax: 66 17 79 11

1. maj i København

Som sædvanlig inviteres alle medlemmer af PROSA til 1. maj arrangement i København.

Vi begynder kl. 10.00 i PROSAs lokaler, Ahlefeldtsgade 16, 1359 København K.

med morgenbrød, morgenkaffe, og hvad der ellers hører sig til på en 1. maj formiddag.

Herefter går vi samlet videre til Fællesparken.

Med venlig 1. maj-hilsen

PROSA/ØSTs bestyrelse

1. maj i Århus

Som sædvanlig fejrer vi 1. maj i PROSA i Århus. Alle medlemmer er velkomne i PROSA, Mindegade 10. Vi starter kl. 10.00, hvor vi spiser rundstykker og drikker kaffe og får en lille en at varme os på.

Herefter er det planen, at vi tager PROSAs fane med ud til 1. maj-demonstrationen.

På nuværende tidspunkt kender vi ikke flere detaljer, men det bliver sikkert lige så godt som tidligere år.

Vi glæder os meget til at se mange til en hyggelig 1. maj.

Med venlig hilsen

PROSA/VESTs bestyrelse



Statistik

Af Thor Temte, informationschef

Vi har denne gang valgt at optrykke en side fra aprilnummeret 1972, der fortæller lidt om edb-branchen. Danmarks Statistik lavede en undersøgelse af branchen i oktober 1970. Undersøgelsen kom frem til, at branchen omfattede 8348 personer fordelt på de 12 stillingskategorier, der er nævnt i tabellen. PROSAbladet omtalte første gang undersøgelsen i okt. 1971 og i februar 1972 og igen i april 1972.

I februarnummeret redegør "TJO" for, hvilke edb-anlæg Danmarks Statistik har kunnet konstatere, at der var i landet:

"I alt var der pr. 1. september 1970 hos de af undersøgelsen omfattede virksomheder installeret 389 edb-anlæg til en samlet anskaffelsesværdi af 1,4 milli-

arder kroner. Heraf tegner IBM sig for de 47% af installationernes antal og 65% af værdien; som nummer to kommer UNIVAC med 6% af antallet og 10% af værdien! Der er dog en betydelig skævhed i den relative fordeling af antallet, idet bordkalkulatorer er talt med; f.eks. er Philips repræsenteret med ikke mindre en 28 anlæg, på et tidspunkt, hvor der vitterligt ikke var et eneste edb-anlæg af dette mærke her i landet! 38% af anlæggene var således under 16K, medens 32, eller kun 8%, var over 256K."

Med hensyn til programmeringssprog viser det sig overraskende nok, at assembler kun anvendes af godt halvdelen af virksomhederne, medens godt en tredjedel anvender COBOL, en fjerdedel RPG

og godt en fjerdedel FORTRAN.

De 8348 personer, der var ansat i edb-branchen, fordelte sig på stilling og uddannelse som ridset op i tabellen nedenfor.

Den seneste undersøgelse Danmarks Statistik har lavet om it-branchen i Danmark er offentliggjort i 2000 som "Informationssamfundet i Danmark. En statistisk mosaik". Af den fremgår det, at antallet af fuldtidsansatte i branchen i 1998 var 88.000. Antallet af edb-anlæg opgør man ikke længere. I stedet undersøger man, hvor mange danske hjem, der har pc'er, og hvor mange af dem, der er på internettet.

<http://www.dst.dk/vejviser>

Edb-personel pr. 1/9 1970 fordelt efter stilling og uddannelse. — Relativ fordeling

	Køb- chef	System- chef	System- plan- lægger	System- program- chef	Program- instruktør	Program- moder	Drifts- chef	Maschin- stue- leder	Tel- nikere	Opera- tører	Multi- stue- ledere	Registre- ringsper- sonale	Arbden	I alt
	pet.													
Almindelig folkeskole	3	1	1	3	3	4	8	—	—	14	30	50	21	22
Mellemskoleeksamen	—	—	2	2	2	5	8	12	12	13	16	12	15	9
Real- og præliminæreksam. Studentereksamen ¹	21	24	24	25	29	98	34	37	50	41	16	16	20	20
HA	19	24	25	24	47	26	22	2	19	0	4	—	19	22
HD	4	4	3	2	0	—	—	—	—	—	0	—	0	1
HD	12	14	5	2	0	2	—	—	—	0	—	—	2	2
Cand. mere.	3	2	1	—	—	0	—	—	—	—	—	—	0	0
Cand. oecon.	1	1	1	3	—	1	—	—	—	—	—	—	0	0
Cand. polit.	2	—	0	1	0	1	1	—	—	—	—	—	—	0
Anden økonomisk uddann. ²	0	2	1	2	1	2	1	—	4	1	0	—	2	1
Akademiingeniør	1	1	1	—	0	1	—	—	—	—	—	—	1	0
Civilingeniør	12	11	7	2	2	1	—	2	0	—	—	—	5	2
Teknikumingeniør	2	2	5	2	1	2	1	16	0	—	—	—	0	1
Anden teknisk uddannelse ³	2	—	3	4	1	2	1	29	7	—	—	—	0	1
Cand. mag. eller magister (mat. - nat.)	2	1	1	—	1	1	1	—	—	—	—	—	0	0
Anden højere uddannelse ⁴	4	5	1	1	0	—	—	—	—	—	—	—	1	0
Uoplyst	2	5	9	7	2	2	2	2	2	2	3	13	4	9
Tilsvarende	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Absolut antal	261	150	188	127	1.586	170	149	91	1.352	298	2.023	624	624	8.348

¹ Herunder HF, handelsskoleuddannelse (2 år), mellemteknikeruddannelse og tilsvarende. ² Af tilsvarende omfang som de førnævnte. ³ Normalt 15-16 års uddannelse.

Bog anmeldelse:

Netværksbogen af Matt Hayden

At administrere et netværk er en mangeartet og til tider kompleks opgave, der kræver en lang række tekniske, praktiske og psykosociale(?) kompetencer.

Af Simon Elmer, systemadministrator PROSA.

Matt Hayden forsøger i *Netværksbogen* fra Ingeniørens Forlag, at give en introduktion til det omfangsrige emne Netværksadministration. Og det gør han godt. Over små 400 sider gennemgår han de elementer et netværk består af, samt redegør for de beslutninger, der skal tages - og faldgruber, der skal undgås - for at få et velfungerende netværk, og dermed (have en chance for at) fremstå som en succes i sit job.

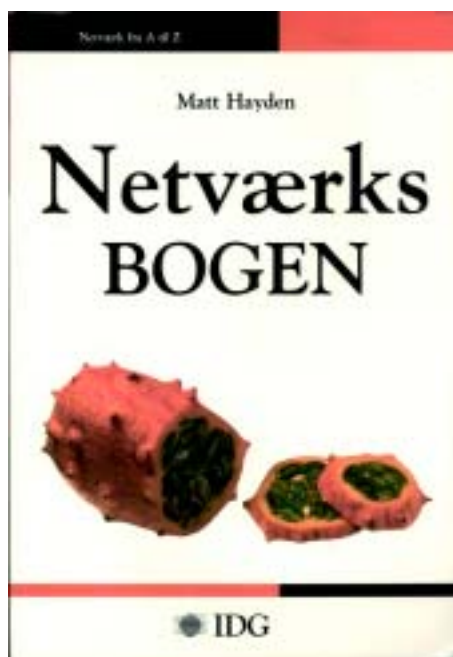
Netværkets abc...

En meget kompakt, men velskrevet, introduktion til netværk generelt, efterfølges af en gennemgang af netværkets byggeklodser: Topologier, protokoller, netværksspecifik hard- og software, datakommunikation over offentlige kredsløb, ja, selv 20 sider om pc'ens opbygning er der også blevet plads til.

Forfatteren bruger også 50 sider på at diskutere design af netværk. Og det er velanbragt, fordi det er et aspekt af jobbet som netværksadministrator, som kan have en tendens til at blive nedprioriteret i den daglige trummerum. Ved at tage udgangspunkt i etablering af et nyt netværk fra scratch, anvises nogle enkle umiddelbart anvendelige procedurer til at sikre sig, at man får afstemte forventninger, budgetter, tekniske specifikationer m.m. med den virkelighed, man ender op med. I dette afsnit er der naturligvis fokus på brugerne. Det er et fokus, der vækker til eftertanke i en tid, hvor tekniske løsninger er blevet markedsført som løsningen på alverdens plager, et løfte som teknologien selvsagt har haft svært ved at indfri. Omvendt skal man som en vigtig spiller i indførelsen af ny teknologi, også huske at gøre opmærksom på de konsekvenser den har på procedurer og arbejdsgange i virksomheden, og ikke mindst på de mennesker, der skal anvende teknologien.

Matt Hayden gennemgår derefter en

række netværksapplikationer, samt beskriver de tre markedsdominerende Netværkssoftwareprodukter i en række varianter: Microsoft Network, Novell Network og Unix. Denne gennemgang er loyal overfor producenterne, og fremhæver primært de muligheder de enkelte produkter tilbyder, samt deres konkrete anvendelsesområder. Dog har forfatteren



svært ved at skjule sin sympati for Unix, hvilket der ikke kan være nogen indvendinger imod, systemets modenhed og tekniske fleksibilitet taget i betragtning.

Slutteligt får vi også en udmærket introduktion til det daglige arbejde med at holde nettet i luften.

God oversættelse - dårlig titel

Bogens titel kunne måske friste nogen til at tro, at bogen er det ultimative værk om emnet og har derfor en lidt for autoritativ klang for min smag. Originaltitlen "*Teach Yourself Networking in 24 Hours*"

er lidt mere hæderlig markedsføring. Bogen er en kort, generel introduktion til emnet, og sætter én i stand til at kaste sig ud i korporlig omgang med dyret, for at finde ud af hvor meget der endnu er at lære.

I denne hensigt lykkes bogen fint. Sproget er let og flydende, fritaget for den selvhøjtidelige tekno-lingo som mange lidt tungere lærebøger lider under. Med letfattede eksempler og analogier forklares selv ret komplicerede principper, så lægmand har en chance for at forstå, hvad det handler om. Oversætteren har gjort et forbilledligt arbejde for ikke blot at bevare det letlæselige sprog, men også at transponere amerikanske tekniske (telefoni) standarder til dansk i de tilfælde, hvor det er relevant. Og det er lykkes stort set.

God til danske forhold

Forfatteren forudsætter, at netværket eksisterer, eller skal etableres, i en lille eller mellemstor virksomhed, hvilket må siges at være meget relevant i en dansk kontekst. Det afspejler både de konkrete teknologiske forhold og de sammensatte konditioner, som mange netværksadministratorer arbejder under.

Bogen kan med udbytte læses af PROSA-medlemmet, der har oversolgt sine evner som netværksadministrator under en ansættelsessamtale og har fået jobbet! Eller af folk, der har brug for en introduktion til hele den mystiskomgærede netværksverden.

Den rutinerede netværksadministrator kan bruge en time eller to på sofaen (arbejde hjemme?) med at bladere igennem denne ret omfangsrige bog og få genopfrisket rustne områder, eller han kan planke formuleringer til næste rapport til ledelsen. Men når han står med løftet motorhjul og hænderne dybt nede i skidtet, er det ikke her, han skal søge efter hjælp. ●

Dagpenge under ferie for dimittender

Særlige regler for dimittender

Når du er blevet optaget eller overflyttet til en a-kasse som dimittend, gælder der særlige regler for dagpenge under ferie.

Hvis du var medlem af en a-kasse inden optagelsen eller overflytningen som dimittend, mister du de optjente dage med dagpenge under ferie fra foregående optjeningsår.

Dimittender tildeles feriedage efter følgende regler (se skema):

Ferieåret starter den 1. maj 2002 og løber indtil den 30. april 2003.

Fradrag i feriedagpengene

Efter ferieloven skal du trække evt. optjent ferie med feriegodtgørelse eller løn fra de dage med feriedagpenge, som du har fået tildelt.

Fradraget beregnes på baggrund af dine arbejdstimer i optjeningsåret efter følgende formel:

Dine arbejdstimer x 0,018 = dit fradrag

Tallet afrundes til nærmeste hele antal dage.

Hvis du er optaget som dimittend den 2. maj 2002, tildeles du 15 dage med dagpenge under ferie i indeværende ferieår og 15 dage med dagpenge under ferie i det følgende ferieår.

Når du vil afholde ferie i ferieåret 1. maj 2002 til 30. april 2003, skal den optjente feriegodtgørelse fra optjeningsåret 2001 fradrages. Hvis du f.eks. arbejdede i 350 timer i 2001, ser regnestykket sådan ud:

350 timer x 0,018 = 6,30

Det tal afrundes så til 6 – altså skal der trækkes 6 dage fra de 15. Du vil dermed kunne få udbetalt dagpenge under ferie for 9 feriedage i ferieåret 1. maj 2002 til 30. april 2003.

I ferieåret 1. maj 2003 til 30. april 2004, hvor du har 15 feriedage med dagpenge under ferie, skal du på samme måde fradrage den optjente feriegodtgørelse i kalenderåret 2002.

Udbetaling af feriedagpengene

Retten til udbetaling af feriedagpengene er betinget af, at du:

- er medlem af en arbejdsløshedskasse
- holder ferie
- er lønmodtager eller ledig
- først har afholdt den optjente ferie med feriegodtgørelse eller løn efter ferieloven
- ville have været berettiget til dagpenge i tilfælde af ledighed
- har givet a-kassen besked senest på feriens første feriedag, hvis du er ledig

Du kan altså ikke få udbetalt dagpenge under ferie fra a-kassen, hvis du er:

- bosat i udlandet
- tilmeldt en uddannelse
- sygemeldt
- på barselsorlov
- på forældreorlov
- frihedsberøvet
- omfattet af strejke eller lockout
- på uddannelsesorlov som lønmodtager
- på efterløn, delefterløn eller overgangsydelse
- af anden grund ikke har dagpengeret

Udbetalingstidspunkt

Du vil først kunne få udbetalt dagpenge under ferie, når du har holdt et antal feriedage, som svarer til det fradrag, der beregnes på baggrund af dine løntimer i optjeningsåret.

For at få udbetalt dagpenge under ferie skal du udfylde en ansøgningsblanket og sende den til a-kassen.

Du kan søge om dagpenge under ferie i a-kassen før eller efter, du afholder ferien, men hvis du ønsker at få udbetalt dagpenge under din ferie, inden du afholder ferien, skal din ansøgning være modtaget i a-kassen senest en måned før feriens start.

A-kassen skal have modtaget din ansøgning om dagpenge under ferie d. 31. maj i det efterfølgende ferieår.

Hvor meget?

Dagpenge under ferie udbetales med et fast beløb pr. feriedag i 5 dage om ugen. Udgangspunktet for beløbet er typisk den individuelle sats (beregnet eller dimittendsats).

Hvornår kan du holde ferie?

Hvis du er ledig, kan du kun få dagpenge under ferie, hvis a-kassen har fået besked om din ferie senest på feriens første dag.

Det er reglerne i ferieloven, der afgør, hvornår du kan holde ferie.

Hvis du er i arbejde, betyder det som hovedregel, at du skal aftale ferien med din arbejdsgiver. Er du ledig, kan du selv vælge, hvornår du vil afholde ferie.

Udbetalingen af feriedagpenge kan tidligt ske en uge før feriens start.

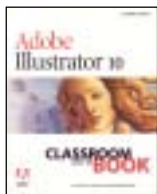
Lediges rådighed under ferien

Du skal meddele din ferie til arbejdsformidlingen senest 14 dage før feriens start. Hvis du meddelt ferien rettidigt til arbejdsformidlingen, skal du ikke stå til rådighed for arbejdsmarkedet under ferien.

Hvis ferien ikke er meddelt rettidigt, kan arbejdsformidlingen formidle arbejdet til dig under din ferie. ●

Optagelsestidspunkt	Pågældende ferieår	Følgende ferieår
1. maj - 31. juli	15	15
1. august - 31. december	10	15
1. januar - 30. april	5	15

ADOBE ILLUSTRATOR 10 CLASSROOM IN A BOOK



Untitled Illustrator has long since grown from simple illustration tool to full-fledged graphics package. So don't waste time groping your way through Illustrator 10's deep tool kit. Pick up Adobe

Illustrator 10 Classroom in a Book, a thorough, self-paced guide to the key features of the program, developed by the staff at Adobe and packed full of professional techniques and tips. Adobe Illustrator 10 Classroom in a Book delivers what no other book can promise: official training from Adobe, tested in the company's own classrooms and labs. This comprehensive workbook is structured as a series of lessons, with a companion CD containing all the necessary files. Each chapter is a hands-on project, and each project builds on your growing knowledge of Illustrator. Review questions wrap up every lesson to reinforce the concepts you've just put into practice. With Adobe Illustrator 10 Classroom in a Book, you'll learn how to manipulate type, blend colors, apply special effects, and prepare your work for printing and other output in record time.

by Adobe Creative Team

ISBN: 0201756242

Normalpris: kr. 537,-

Medlemspris: kr. 402,-

ENTERPRISE JAVABEANS COMPONENT ARCHITECTURE



This book simplifies the creation of well-designed enterprise applications using the upgraded Enterprise JavaBeans 2.0 specification. Experienced Java platform mentors Gail Anderson and Paul Anderson use detailed

code examples to introduce every key skill involved in creating components, stand-alone Java platform clients, and JavaServer Pages API clients. They introduce powerful EJB platform design patterns, and show how to apply them in real-world projects while avoiding critical errors in application design. Using actual business components, the authors show how to make the most of these key EJB component architecture features:

- * Stateless and stateful session beans
- * Entity beans with bean-managed persistence
- * Entity beans with container-managed persistence
- * Container-managed relationships
- * Local and remote interfaces
- * The Enterprise JavaBeans

Query Language * EJB 2.0 specification message driven beans

Each chapter includes a „Design Guidelines and Patterns“ section designed to help you assess tradeoffs associated with your design decisions, and key point summaries that tie together important concepts. In short, Anderson and Anderson give you everything you need to build EJB 2.0 platform applications with maximum robustness, scalability, and performance.

by Paul Anderson

ISBN: 0130355712

Normalpris: kr. 597,-

Medlemspris: kr. 507,-

DOT-COM AND BEYOND



Dot-Com & Beyond introduces the breakthrough methodologies, architectures, and best practices that will enable you to take full advantage of the 21st-Century Internet. It provides indis-

pensable guidance to Senior Technical Developers, Technical Architects, IT Project Managers, Technical Managers, CIOs, and CTOs responsible for designing and developing Internet-based infrastructures and services.

Based on the deep knowledge and extensive experience of the experts in Sun's .Com Consulting group, Dot-Com & Beyond focuses on the proven architectural models, design patterns, and methodologies architects and developers need to build Internet-based infrastructure components that meet real-world business requirements. Managers focused on the emerging business and computing needs of their companies will also learn how to understand and define the system requirements and capabilities essential to meeting long-term business goals.

by Sun Professional Services

ISBN: 0130622974

Normalpris: kr. 477,-

Medlemspris: kr. 405,-

FORSIDER DER VIRKER

Forsiden er bladets ansigt. Det er den, der får læseren til at vælge dit blad frem for tusinde andre medietilbud, som du konkurrerer med.

Kan forsiden ikke være lige genial hver eneste gang, så må det i det mindst være din ambition at lave en forside, der virker: En der skaber opmærksomhed om dit blad og informerer om indholdet. Forsiden skal have dét, man kalder plakateffekt.

Forfatteren gennemgår alle de elementer, der skaber en velfungerende forside - lige fra det

grundlæggende koncept til layout og redigering af den enkelte side.

Bogen indeholder en samling flotte og inspirerende forsideeksempler. En blandet pose af medlemsblade, abonnementsblade og kiosklade.

Forsider der virker er skrevet til bladskredderen, som sidder med spørgsmålet: Hvordan giver jeg folk lyst til at læse mit blad? Den henvender sig også til dem, der har ansvaret for bladet og derfor vil kunne indgå i en dialog om forsiden.

Forfatter: Maj Ribergård

ISBN: 8788263533

Normalpris: kr. 300,-

Medlemspris: kr. 270,-

OBJEKTORIENTERET SYSTEMUDVIKLING MED UML

Er din IT-løsning fleksibel nok til at følge med nutidens højhastighedssamfund? Få ideer til hvordan den kan blive fremtidssikret. Objektorienteret systemudvikling med UML fokuserer på nytænkning, analyse og redesign af virksomheders arbejdsprocesser og IT-anvendelse. Ved hjælp af modelsproget UML (Unified Modeling Language) gennemgås forskellige teknikker til analyse, modellering og design af såvel virksomhedens som systemets virkemåde. Teksten er nyskabende og systematiserer et omfattende materiale, der fokuserer på innovativt tænkning i forbindelse med forretnings- og systemudvikling - noget der kommer til at præge ide- og udviklingsgrundlaget i fremtidens konkurrenceprægede dagligdag. Bogen henvender sig til professionelle IT-folk og studerende på IT-højskoler og Ingeniørhøjskoler.

Forfatter: Therese Vendelhaven

ISBN: 8757124329

Normalpris: kr. 298,-

Medlemspris: kr. 268,-

FTU BOGHANDEL



Månedens tilbud for
Prosa-medlemmer
- 25% rabat

ADOBE ILLUSTRATOR 10 CLASSROOM IN A BOOK

Halmstadgade 6, 8200 Århus N

Tlf: 86100338 Fax: 89373555

E-mail: ftu@ats.dk

www.ftu.dk

Kontorlukkede

dage i maj – juni 2002

PROSAs kontorer
har lukkede

Onsdag d. 1. maj –
vel mødt ved
1. majdemonstrationerne

Fredag d. 10. maj – dagen
efter Kr. Himmelfartsdag.

Onsdag 5. juni –
Grundlovsdag

Fredag d. 14. juni.

PROSA – Forbundet af IT-professionelle søger

Webmastervikar

Da PROSA skal i gang med en omlægning af prosa.dk, søger vi en faglig kompetent webmaster, der skal stå for den daglige vedligeholdelse af PROSAs nuværende websider.

Vi tilbyder:

Et interessant og afvekslende job med betydelig selvstændigt ansvar. Du vil blive tilknyttet informationsafdelingen, der udfører informationsarbejde for PROSA – herunder udgivelse af PROSAbladet. Arbejdssted er i Farvergade i centrum af København.

Du skal:

- stå for almindelig vedligeholdelse og opdatering af prosa.dk i samarbejde med PROSAs webmaster
- have ansvar for små web-projekter i samarbejde med det øvrige personale
- i mindre omfang skrive artikler til prosa.dk

Vi forventer, at du:

- har viden om design af hjemmesider
- har stor erfaring med HTML (vi bruger Adobe GoLive som html-editor)
- har erfaring med web-teknologier som SSI, CSS, JavaScript, Perl og gerne med PHP
- kan fremfinde og systematisere information
- selv kan tage initiativer og følge en opgave til dørs
- har en god formuleringsevne, og kender til kommunikation på internettet

Yderligere oplysninger:

Kontakt informationschef Thor Temte på tlf. 33 36 41 30 eller webmaster Petra Husum på tlf. 33 36 41 29. Oplysninger om PROSA på www.prosa.dk

Arbejdstid 25 timer pr. uge. Løn efter aftale.

Ansættelsen et tidsbegrænset til 4 måneder.

Medlemskab af relevant faglig organisation betragtes som en selvfølge.

Tiltrædelse pr. 1.maj eller snarest herefter. Ansøgningsfrist 19. april 2002.

Ansøgninger sendes til PROSA, Farvergade 2, 1463 København K mrk. "Webmaster" eller pr. email til Thor Temte tht@prosa.dk. Ansættelsessamtaler kan forventes i uge 17.

Kurser og foredrag i PROSA

PHP mod MySql

Her gennemgås, hvordan vi får PHP og MySql til at snakke sammen. Brug de 2 freeware-værktøjer til at lave en database-dreven hjemmeside.

MySql/PHP/XML Workshop

Vi samler alle teknologierne fra forårets kurser i MySql, PHP, XML og XSLT og bygger en database-dreven applikation til vores hjemmeside. Man kan have arbejdet på den i forvejen og få hjælp til at bygge den færdig, eller man kan få bygget den her. Vi når nok ikke en hel applikation på en dag, men det er meningen, at vi stykker de enkelte dele fra de øvrige kurser sammen.

Firewalls

Sikkerhed på internettet er alfa og omega. På dette kursus kan du få mulighed for at gå i dybden med firewalls. Kurset forsøges afholdt uafhængigt af software-leverandør, således at du får en helt grundlæggende indsigt i og forståelse for en firewalls funktion.

På kurset gennemgås sikkerhedsaspekterne ved en firewall, eksempler på forskellige løsninger, en række øvelser i opsætning, test og overvågning af firewalls, samt hvilke foranstaltninger, som skal foretages ved forskellige typer af brud.

Databasedesign

Vi udbyder igen det meget populære kursus, der i meget koncentreret form introducerer begrebet databasedesign. Kurset SQL kan med fordel tages i forlængelse af databasedesign-kurset.

Kurset vil sætte database-design-aktiviteten ind i en udviklingsmæssig logisk kontekst ved dels at inddrage den forudgående logiske dataanalyse, dels den efterfølgende database implementering.

Undervisningsformen vil være en kombination af teori-indlæg, små øvelser og en gennemgående case i et koncentreret og tempofyldt forløb.

SQL

Endnu et populært kursus som vi har fået muligheden for at gentage. Kurset kan med fordel tages i forlængelse af databasedesign-kurset.

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

ANSI/ISO-SQL er kursets sigte – men forhold vedrørende specifikke databasesystemer (f.eks DB2, MS Access, Oracle, SQL-server...) kan inddrages i diskussioner afhængigt af deltagerne.

Undervisningsformen vil være en kombination af teori-indlæg og mange praktiske øvelser i en gennemgående case. Kurset er koncentreret og tempofyldt og opbygget i blokke, der gradvist øger sværhedsgraden fra det mest fundamentale SQL til det mest avancerede.

XML Schema

XML Schema er erstatningen for DTD til at strukturere XML-dokumenter. Vi gennemgår det grundlæggende for XML-schema, således at man er i stand til at arbejde videre på egen hånd.

- Datatyper
- Schema og Namespaces
- Schema Design
- Schema og XSLT
- Schema værktøjer

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

Kursuskalender

Dato	Form	Emne	Sted
13-14/4	Kursus	Firewalls	København
20-21/4	Kursus	PHP mod SQL	København
23-24/4	Workshop	XML Schema	Odense
4/5	Workshop	MySql/PHP/XML	København
11/5	Kursus	Databasedesign	København
12/5	Kursus	SQL	København
17/8	Kursus	Databasedesign	Århus
18/8	Kursus	SQL	Århus

**Tid, sted, priser, andre kurser
og meget mere
kan du finde på
www.prosa.dk/kursus**

Ny pjese om persondataloven – for IT-folk



Persondataloven

- en vejledning for IT-folk

Steffen Stripp

Steffen Stripp, datanom og tidligere formand for PROSA, giver i pjecen "Persondataloven" vejledning for IT-professionelle om persondataloven. Alle der udvikler eller er driftsansvarlige for IT-systemer, der behandler personoplysninger, er forpligtet til at kende til persondataloven. Også forpligtet til, at behandlingen af oplysninger sker efter gældende regler.

På www.prosa.dk/persondataloven findes en FAQ sektion. Det er også her, du kan klikke dig ind og læse svar på medlemmers spørgsmål om lovgivningen.

Pjecen kan fås ved henvendelse til PROSA og er gratis for medlemmer.

www.prosa.dk

- hjemmesiden for
professionelle IT-folk

FAGLIGE KURSER 2002

PROSA opfordrer fagligt interesserede medlemmer, tillidsrepræsentanter, APR'er til at supplere deres viden om arbejdsmarkedsspørgsmål ved at deltage i PROSAs faglige kurser. Kurserne er tilrettelagt, så du kun behøver at rive en arbejdsdag ud af kalenderen.

Grundmodul 1

Den 18., 19. og 20. april 2002 i Karrebæksminde på Karrebæksminde FerieCenter, Enø Kystvej 55, 4736 Gilleleje.

Grundmodul 1 er første del af PROSAs faglige uddannelse. PROSAs faglige kurser er opbygget i en række grundmoduler fra 1 til 4 med stigende kendskabsindhold. Det er tanken med grundmodul 1, at man skal introduceres til nogle af de faglige problemstillinger, der forekommer på den IT-relaterede del af arbejdsmarkedet. På grundmodul 1 vil der være en introduktion til funktionærloven, herunder kontraktforhandlinger og rettigheder på arbejdsmarkedet. Der vil ligeledes være rig mulighed for at udveksle erfaringer med andre PROSA medlemmer.

Grundmodul 2

Den 19., 20. og 21. september 2002 på Blommenslyst Kro ved Odense.

Grundmodul 2 er anden del af PROSAs tillidsrepræsentantuddannelse, beregnet for medlemmer, der ønsker et bredere kendskab til ansættelsesregler, love og retspraksis. Tanken med grundmodul 2 er at give deltagerne et nuanceret indblik i, hvad der kræves for at kunne varetage egne og kollegers interesser.

Kursusprisen inklusiv overnatning og fortæring er kr. 4.000 pr. kursus. Bemærk, at alle kurser begynder torsdag kl. 19.00.

Tilmelding via hjemmesiden:

http://www.prosa.dk/Kurser/Kurser_og_foredrag/faglige_kurser.shtml

Yderligere oplysning bedes rettet til

Nini Bisgaard, 33 17 92 17, nbd@prosa.dk.

annonce - deadline

Næste nummer af PROSAbladet udkommer den 15. maj

Deadline for stillingsannoncer:

Onsdag den 1. maj

med morgenposten

DG Media A/S

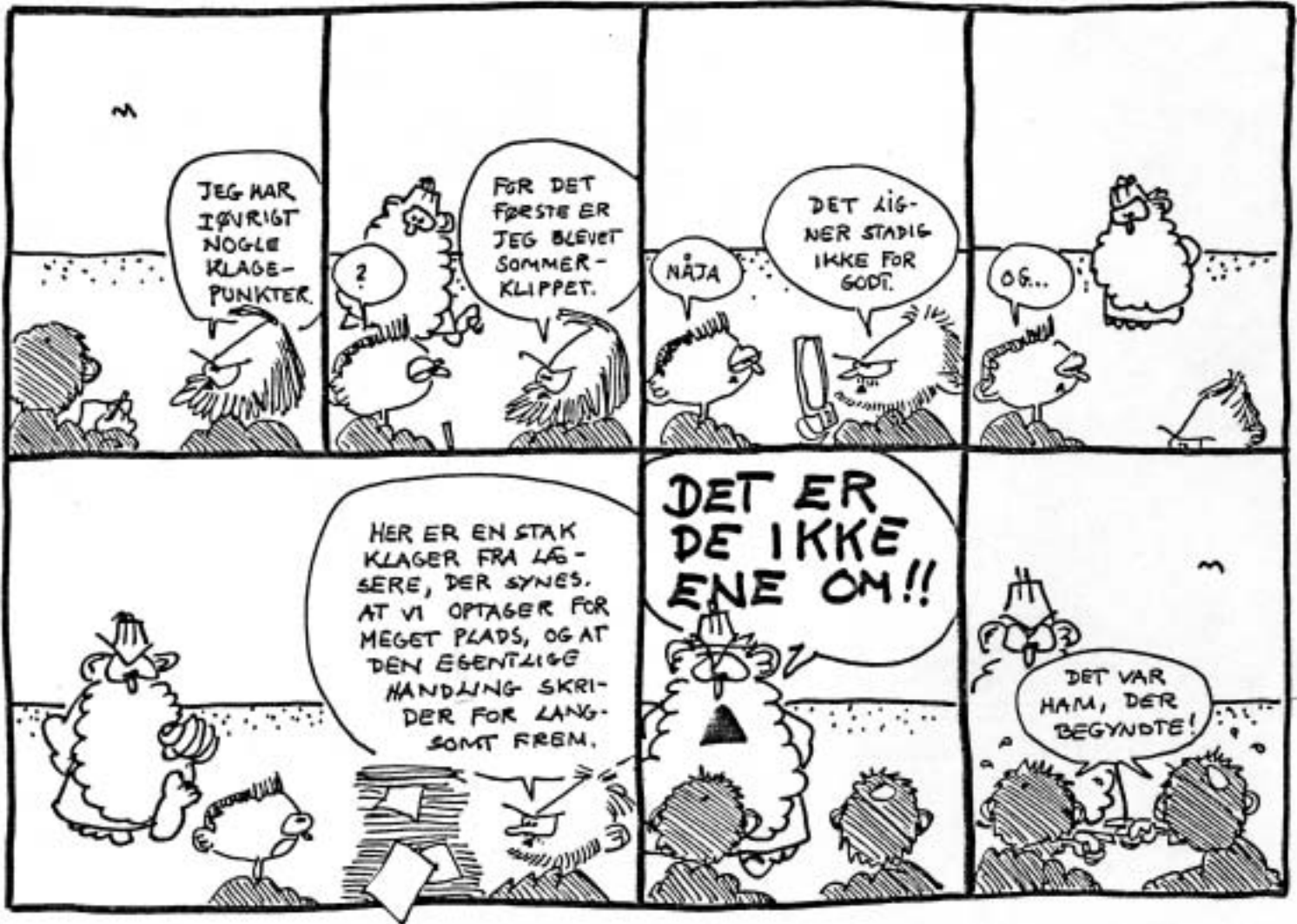
Store Kannikestræde 16

1169 København K

Telefon: 70 27 11 55

Fax: 70 27 11 56

E-mail: epost@dgmedia.dk



PROSA

Forbundet af IT-professionelle

Hovedkontor, a-kasse, afdelingskontor og lokalkontor

København
Hovedkontor og A-kasse
 Ahlefeldtsgade 16,
 1359 Kbh. K.
 Kontortid: kl. 10 - 15
 Tlf.: 33 36 41 41
 fax: 33 91 90 44
 A-kassen Kbh.: 33 36 41 42
 E-mail:
 akasse-kbh@prosa.dk
 formand@prosa.dk
 faglig-kbh@prosa.dk

Århus
Afdelingskontor
 Mindegade 10,
 8000 Århus C.
 Kontortid: kl. 10 - 15
 Tlf.: 87 30 14 14
 fax: 87 30 14 15
 A-kassen tlf.: 87 30 14 01
 E-mail:
 faglig-arh@prosa.dk
 akasse-arh@prosa.dk

Odense
Lokalkontor
 Nørregade 32, 1.
 5000 Odense C
 Kontortid: kl. 10 - 15
 Tlf.: 66 17 92 11
 fax: 66 17 79 11
 E-mail:
 faglig-ode@prosa.dk

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

Lokalafdelinger

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

PROSA/KMD
 Sekretær: Lars Keller
 Ahlefeldtsgade 16,
 1359 Kbh. K.
 Tlf. 33 36 41 42

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

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

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

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

PROSA/STUD
 Mindegade 10,
 8000 Århus C.
 Tlf.: 87 30 14 12

Formanden, næstformand og faglige sekretærer

Henrik Kroos
Formand
 Direkte: 33 36 41 25
 Privat: 33 13 05 70
 E-mail: hek@prosa.dk

Steen Andersen
Faglig sekretær
 Direkte: 33 36 41 21
 Privat: 35 42 69 75
 E-mail: san@prosa.dk

Hanne Lykke Jespersen
Faglig sekretær
 Direkte: 87 30 14 05
 Privat: 86 41 54 94
 E-mail: hlj@prosa.dk

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

Niels Bertelsen
Næstformand
 Direkte: 33 36 41 23
 Privat: 44 95 39 06
 E-mail: nib@prosa.dk

Eva Birch Christensen
Faglig sekretær
 Direkte: 33 36 41 28
 Privat: 33 91 19 47
 E-mail: ebc@prosa.dk

Carsten Larsen
Faglig sekretær
 Direkte: 33 36 41 98
 Privat: 65 91 31 36
 E-mail: cla@prosa.dk

En dot.comedy

Den amerikanske programmør, hacker og forfatter Thomas Scoville har netop udgivet bogen „Silicon Follies“, der beskriver hightech industrien i Silicon Valley – på godt og ondt.

Af Karsten Bengtsson, San Francisco

Thomas Scoville er tidligere programmør og hacker. Han var således med til at arrangere den berygtede hacker-konference tilbage i det orwellske år 1984.

På hans web-site skriver han kort om sin karriere. „Jeg er forfatter, iværksætter og observatør. Min tidligere karrierer rummer jobs som Unix systemprogrammør, software-udvikler, systemanalytiker, vidensingeniør og bla.bla.bla.bla.“

Hans politiske ståsted er uklart, men ét forhold har han en klar mening om: „Under langt de fleste forhold foretrækker jeg lange surfboards frem for korte...“

Det er, når det gælder surfing på Stillehavets bølger - ikke web-surfing.

Med tiden har Thomas Scoville bevæget sig væk fra at skrive kode - til at skrive ord.

Det er senest blevet til den farceagtige bog „Silicon Follies“ – med undertitlen: A dot.comedy.

Bogen beskriver op- og nedturen i den amerikanske hightech-industri med udgangspunkt i branchens mekka – Silicon Valley.

Silicon Follies starter med kort at beskrive, hvad der driver ægte programmørers arbejde og ambitioner. Det er ikke penge. Det er ikke berømmelse. Det er ikke karriere. Det er ikke faglig stolthed.

Det er kaffe. Uden ordentlig kaffe duer programmør-helten ikke. Og vi taler ikke om tyndt filter-kaffe sjask. Næ, rigtige programmører vil have ristet-dobbelt-macchiato-med-en-svag-smag-af-mandel-kaffe.

For at hindre at medarbejderne konstant forlader deres computere, har ledelsen af det fiktive firma TeraMemory besluttet at ansætte en mand, der kommer rundt med en lille vogn, hvorpå han

kan lave ristet-dobbelt-macchiato-med-en-svag-smag-af-mandel kaffe og andre eksotiske varianter af den sorte drik.

Da manden med kaffevognen når romanens hovedperson, Paul Armstrong, er denne begravet i at løse et indviklet programmerings-problem. Et par af hans kollegaer på samme projekt kommer forbi for at diskutere problemet.

„Jeg forsikrer dig. Det er nede i præsentationslaget“, siger en.

„Det er asynch, baby“, mener en anden.

„X.25 er ikke TCP/IP, og det er ved gud heller ikke SNA, vel?, siger en tredje.“

De bliver forstyrret af manden med kaffen.

Armstrong tager imod kaffen og vender sig mod computerskærmen med de endeløse rækker af kode.

En tanke flyver gennem hans hovedet: Er dette, hvad jeg skal lave resten af mit liv....?

Stav til C

Paul Armstrong ville oprindeligt ikke have været programmør. Han er således uddannet journalist, men ville helst skrive „The Great American Novel“.

Men af en eller anden grund er han endt som programmør hos MetaMemory. Det startede i de sene 1980'ere, hvor den teknologiske eksplosion ramte Silicon Valley. Der er pludselig desperat mangel på folk, der ved noget om computere.

„Hvis du kunne stave til COBOL, Pascal – eller blot C, tiltrak du enhver teknisk headhunter. De ville finde dig, invitere dig på dyre frokoster og tredoble din løn,“ hedder det.



Det var dengang, da alle troede, at „cool“ teknologi ville ændre verden.

Senere får han arbejde i et „start-up“ ved navn XYZ Corp. Her arbejder han 70 timer om ugen med udsigt til gunstige aktieoptioner. Men en dag bliver firmaet solgt – og væk er alle aktieoptionerne.

„Silicon Follies“ er Thomas Scovilles forsøg på at skrive en satirisk roman over livet som programmør i Silicon Valley – lidt i stil med Douglas Couplands „Microserfs“.

Bogen er vittig og ofte præcis i sin skildring af dette mærkelige arbejdsliv, der leves foran døde maskiner i kamp mod „bugs“ og andre „kode-kryb“.

Og selvom det vrimler med skæve figurer – chefen Barry Dominic, hackeren Steve Hall og sekretæren Liz Toulouse – så er „Silicon Follies“ først og fremmest en roman, hvor programmørerne er heltene.

Det er deres verden, vi følger – på godt og ondt.

Dette kulminerer i kapitlet „Programming in Vampire Mode“, hvor vi – måske for første gang i verdenslitteraturen – får en tidligere programmørs episke lovsang til sit fag.

Steve Hall er i gang foran computeren. „Han var næsten færdig. Lidt efter lidt trak han sit hjerte barn ud af tågen og pludselig havde det sit eget liv - en personlighed næsten, med dets eget styrke, svaghed og fejl.(...) Programmet var hans, som kun få ting i livet kunne være det, som en tegning fra hans hånd.

Projektet havde sparket Steve i „vampire mode“; solen var ved at komme op – det var tid til at sove.“

Godnat. ●