

DE IT-PROFESSIONELLES FAGBLAD

PROS

PROSAbladet

Nr. 8 august 2002



PROSABLADET

32. årgang nr. 6/7 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
tht@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 2. september 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:

Mandag den 2. september

Abonnement:

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

Oplag:

Oplag 15.000

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

Et bedre uddannelsessystem

Den siddende regering har i sommerens løb udsendt et oplæg om forbedring af det danske uddannelsessystem. Målet er at bringe det danske uddannelsessystem helt til tops i internationale sammenligninger. Det mål vil vi gerne støtte, og vi arbejder da også på at stille forbedringsforslag til uddannelsessystemet, bl.a. foreslår vi en it-faglig professionsbacheloruddannelse og en ny uddannelse til erstatning for datanomuddannelsen.

PROSA har i mange år arbejdet med at forbedre uddannelserne og uddannelsesmulighederne indenfor it-området, så forslag til forbedringer af det nuværende system modtages med glæde. PROSA arbejder for, at uddannelsessystemet skal hænge sådan sammen, at der skabes sammenhæng mellem de forskellige uddannelser og uddannelsesinstitutioner på it-området, ligesom uddannelserne skal være anerkendte i forhold til internationale standarder. Desuden er det vigtigt, at der er gode efter- og videreuddannelsesmuligheder, og at der til stadighed er sammenhæng mellem udbud og efterspørgsel, både hvad angår kompetencer og kvalifikationer og behovet for arbejdskraft.

Regeringens udspil indeholder da også betragtninger og overvejelser på disse områder, men desværre ikke mange konkrete forslag. Regeringen vil gerne sikre, at det danske uddannelsessystem er åbent og fleksibelt, men hvordan dette kan gøres i praksis, skorter oplægget anvisninger på. Vi har peget på, at noget af det der indenfor vores område kan være med til at skabe sammenhængen i systemet er etableringen af en mellemlang videregående it-uddannelse (professionsbachelor), som supplement til de eksisterende korte videregående uddannelser (datamatiker) og lange videregående uddannelser (datalog). Dette vil være med til at sikre den fornødne kvalificerede arbejdskraft på alle niveauer, ligesom der opnås en mulighed for at lave et sammenhængende (videre)uddannelsessystem. Det skal suppleres med en højere grad af anerkendelse mellem de forskellige uddannelser, således at man ikke skal starte næsten forfra, hvis man skifter uddannelsesniveau.

Herudover er det vigtigt, at det offentlige uddannelsessystem indeholder uddannelsesmuligheder for it-folk i arbejde, der kan være med til at sikre opretholdelsen af kompetencer og kvalifikationer gennem hele ens arbejdsliv. Mange af dem, der arbejder indenfor området, har ikke en formel it-uddannelse. Det betyder jo ikke, at de ikke er kvalificerede, men bare at de ikke har et officielt stykke papir på det. Uddannelsessystemet skal derfor indeholde muligheden for efter- og videreuddannelse, hvor den enkeltes faglige kompetencer nemt kan omsættes til formelle kvalifikationer, som der så kan bygges videre på i en ny uddannelse. Anerkendelsen af det, der kaldes ikke-formel læring (eller realkompetencer), er vigtigt for os, da det øger lysten og muligheden for at tage egentlig uddannelse. De færreste har vel lyst til at gå i gang med en uddannelse, hvor det først kræves, at man bruger tid på at lære, hvad man har beskæftiget sig med de sidste 10 år.

Regeringens udspil understøtter de mål PROSA har på det uddannelsespolitiske område. Men det er ikke tilstrækkeligt, at have visioner om, at der skal være et sammenhængende højt kvalificeret uddannelsessystem i Danmark, hvis der ikke også er gode idéer og konkrete forslag til, hvordan målet så nås. Og regeringens udspil indeholder desværre ikke konkrete initiativer og forslag. Men som nævnt, har PROSA arbejdet med emnet i mange år, og vi vil da gerne hjælpe regeringen med at fremsætte konkrete forslag til forbedringer, således at Danmark kan komme helt til tops.

Niels Bertelsen, næstformand



Friheden til at hjælpe sine naboer og bidrage til fællesskabet indebærer, at man må have ret til at videregive kopier til andre og til at udgive forbedrede versioner af programmer, mener Stallman. Med sit grånende fuldsæg og den måde hans øjne for det meste er lidt lukkede, kan hans udstråling minde lidt om en indisk guru.

Det er ikke fri konkurrence, når den offentlige myndighed sætter sit tilbud sammen, så det vil afskære alle fri software- og open source-løsninger allerede i beskrivelsen af udbudsvilkårene. Og det vil måske forhindre det bedste produkt i at vinde.



Moderne ledelse lægger vægt på det hele menneske. Man giver medarbejderne frihed, ansvar og dyr take-away mad fra kantinen. Alligevel oplever medarbejderne, at de skal knokle, og at de ikke har tid til at levere den kvalitet, de gerne vil. Jesper Tynell har skrevet speciale om den pris, der skal betales under moderne ledelse.

2	Synspunkt
4	Kompromisløs - koste hvad det vil
8	Boganmeldelse: Free as in freedom
10	En kamp for frihed og god software
14	Fri konkurrence og åbne standarder
16	Softwarepatenter - ja eller nej?
18	PROSA siger nej til software-patenter
19	Udseendet kommer i anden række
20	Nu taler vi om det der var tys-tys
22	It-ledelse: Hard fun
26	Take-away og personale-pc
28	Faglig talt
29	PROSAbladet dengang
30	Læserbreve
33	Konfliktramte arbejdspladser
34	Bog-info
35	A-kassen orienterer
36	Kurser og forefrag
40	PROSA aktiviteter
44	Åben latter-bevægelse

Richard Stallman:

Kompromisløs – koste hvad det vil

Friheden til at hjælpe sine naboer og bidrage til fællesskabet indebærer, at man må have ret til at videregive kopier til andre og til at udgive forbedrede versioner af programmer, mener Stallman. Med sit grånende fuldkæg og den måde hans øjne for det meste er lidt lukkede, kan hans udstråling minde lidt om en indisk guru.

Tekst og foto: Peter Hesseldahl, freelancejournalist

„Den nemmeste måde at forstå kampen for free software på er at tænke på madopskrifter. Opskrifter er ligesom programmer; det er en serie af skridt, der skal udføres for at opnå et resultat. Meget ofte sker der det, at kokken laver lidt om på opskriften, fordi han synes, det gør retten bedre. Måske giver han også den nye version videre til andre. Det er en helt naturlig frihed. Sådan har man altid gjort, og kokkene ville blive rasende, hvis man fjernede deres ret til at ændre opskrifter og dele dem med andre“.

For Richard Stallmann er det imidlertid præcist dét, der sker med software, når det bliver patenteret eller forsynet med copyright. Den, der har patentet, smækker døren i for alle, der vil arbejde videre med den gode ide.

Stallmann var en af de første til at se problemet. Som lidenskabelig hacker (hacker i betydningen programmør, red.) på MIT i midten af 70'erne oplevede han, at store selskaber og kollegaer gradvist begyndte at lukke adgangen til deres programmer af for andre. Stallmann svor, at han ikke ville anvende copyrightede programmer, og han har lige siden arbejdet indædt på at skrive programmer, der er „fri“. Stallmann er først og fremmest hovedkraften på den programpakke, der kaldes GNU. Samtidig har han arbejdet på at organisere det voksende online fællesskab af free software programmer gennem organisationen Free Software Foundation.

Blandt hackere har Richard Stallmann taget rollen som den kompromisløse, stædige strammer, og det har også givet ham et ry som en besværlig gnavpot. Hans modstykke er på mange måder Linus Torvalds, finnen der lagde grunden til Linux, og som er langt mindre berøringsangst overfor den kommercielle del af computerindustrien.

Nervøs

At Richard Stallman er kompromisløs i usædvanlig grad var tydeligt, så snart jeg e-mailede ham for at bede ham om et interview. De første udvekslinger kom til at handle om at fastslå, hvilken sammenhæng og hvilke ord, der kunne bruges, hvis vi overhovedet skulle kunne tale sammen.

Stallman insisterede på, at artiklen gjorde det klart, at han repræsenterer idéen om „free software“ og ikke den knapt så strenge „open source“-holdning. Desuden måtte jeg love ikke at bruge betegnelsen „Linux“ om den samling programmer, der i vidt omfang omfatter GNU-software. Det hedder „GNU/Li-

nux“, skrev Stallman. Og dybest set har han jo ret. Alligevel var der noget hårdt i tonen i brevene, der gjorde mig lidt nervøs for interviewet.

Den amerikanske journalist Sam Williams' nylige bog om Stallman (anmeldt på side 8, red.) gav mig yderligere grund til ængstelse. Sam Williams er tydeligvis fascineret af Stallmans enestående matematiske begavelse og evner som programmør – og samtidig opfatter han ham som nærmest autistisk, selvcentreret og ude af stand til at fungere socialt.

Bogens beskrivelse af at sidde fast i en timelang trafikprop sammen med en efterhånden hysterisk rasende Stallman illustrerede, at Stallman ikke bryder sig om at være underkastet begrænsninger af nogen slags. Alt i alt var der tydeligvis brug for omhyggeligt formulerede spørgsmål og en udstrakt brug af diplomati, hvis det skulle blive et nogenlunde sammenhængende interview. Faktisk var jeg forberedt på, at han ville fare i flint eller måske bare gå fra interviewet – i givet fald ville det være temmelig ærgerligt, for jeg var nødt til tage til Berlin for at møde ham.

Det kunne lade sig gøre i forbindelse med en tale, han skulle holde ved en konference på Humboldt universitetet.

Nærmest blid

Vi mødtes i en lejlighed i Prenzlauer Berg i det tidligere Øst-Berlin.

Stallman boede hos en af arrangørerne af konferencen, et arrangement der først og fremmest sikrede Stallman en god tyk forbindelse ud til internettet. Jeg kunne forstå på værten, at Stallman havde lagt ud med at bytte om på alle lejlighedens store potteplanter og træer – åbenbart fordi han ikke rigtig bryder sig om planter.

Som jeg plejer, ville jeg optage interviewet på video, men først måtte jeg love, at hvis jeg udsendte interviewet på internettet, måtte jeg ikke benytte et format, der ikke var free software.

Jeg noterede pligtskyldigst betingelserne, og så var vi klar. Og så var der i øvrigt overhovedet ikke nogen problemer. Stallman viste sig at være meget venlig, nærmest blid, og hans svar var på ingen

En af Stallmans bedrifter er, at han programmerede første udgave af det grundlæggende i fri software, nemlig GCC (kompilatoren), GDB (debuggeren) og EMACS (editoren) - 3 meget grundlæggende komponenter i dag for alt software kørende under GNU/Linux samt andre UNIX varianter.



måde den usammenhængende, ophidsede rablen, jeg havde forestillet mig. Tværtimod. Han svarede præcist, velformuleret – og fuldstændigt normalt.

Med sit grænende fuldskæg og den måde hans øjne for det meste er lidt lukkede, kan hans udstråling minde lidt om en indisk guru. Han hviler tydeligvis i sig selv, og han er i mangt og meget aldeles ligeglad med, hvad andre tænker om ham.

Frihed

- De friheder, jeg taler om, er friheden til at hjælpe sig selv, til at hjælpe sine naboer og til at hjælpe med at opbygge fællesskabet. Efter min mening er det nogle grundlæggende rettigheder, som det er fuldstændigt uacceptabelt at give afkald på“, siger Stallman:

- Friheden til at hjælpe dig selv betyder, at du kan køre et program, som du vil, og hvis du ikke er tilfreds med det, så behøver du ikke at lide under dét. Du kan undersøge, hvordan det virker og ændre på det – eller, hvis ikke du selv kan, så kan du hyre en programmør til at lave ændringerne for dig.

Forudsætningen for den frihed er selvfølgelig, at brugerne har adgang til kildekoden. På den måde har brugeren kontrollen over programmet. Du kan selv rette fejl eller lave nye funktioner, som du har brug for. Med „Proprietary“, ophavsbeskyttet, ufri software, er du derimod overladt til fabrikantens forgodtbefindende.

Friheden til at hjælpe sine naboer og bidrage til fællesskabet indebærer, at man må have ret til at videregive kopier til andre og til at udgive forbedrede versioner af programmer, mener Stallman.

For ham at se er det en moral, der er dybt forankret i vores kultur: - I årtusinder har de store religioner indprentet os, at man skal hjælpe sine naboer. Så hvad skal man mene om en situation, hvor systemet forbyder dig at hjælpe din nabo, hvor loven udtrykkeligt siger, at du kan straffes for at dele med din nabo. Det er umoralsk på en helt grundlæggende måde.

Populær på de bagerste rækker

Dagen efter interviewet holder Stallman sin tale på universitetet. Forrest i salen sidder de officielle, og de der har betalt fuld pris – bagerst sidder de, der er kommet ind med studenterrabat. Da Stallman går på talerstolen brager bifaldet fra den bagerste halvdel af salen. Oppe foran ser folk ud som om, de ikke helt forstår, hvad der foregår. Stallman starter med at tage skoene af, han har god tid.

Universitet ligger i det tidligere Øst-Berlin, og Stallmann vælger at sammenligne copyright med kommunisternes forsøg på at undertrykke undergrundsmedierne – det, der blev kaldt „samizdat“. Styret satte vagter ved kopimaskinerne, de havde spioner og stikkere, de brugte kollektivt ansvar til sikre sig, at folk selv holdt orden i rækkerne, for at alle ikke skulle blive straffet. Og så hjernevaskede de folk med propaganda, selv skolebørnene gik det ud over.

I dag ville det være for dyrt at sætte vagter til at kontrollere, om folk kopierer software. I stedet forsøger industrien at installere robotprogrammer, der kan registrere, hvad du har på din computer.

Fortsettes side 6

Fortsat fra side 5

- Det er en del af strategien for bl.a. Windows Media Player, at du skal give Microsoft adgang til at checke, hvad du har liggende på din harddisk, siger Stallman.

Hvad stikkere angår, så kører software-industrien i mange lande massive reklamekampagner i tv, der skal skræmme folk, og som opfordrer folk til at melde det, hvis de opdager nogle, der kopierer.

- De behøver ikke engang selv at checke, hvad folk har liggende på deres websites, fortsætter Stallman, for meget praktisk har de fået lovgiverne til at pålægge internetudbydere et medansvar for det indhold, der ligger på deres servere.

Skulle et website komme i søgelyset, så får det ikke engang sagen prøvet ved en retssag, for internetudbyderen gider ikke at have noget vrøvl – de lukker bare sitet.

- Hvad propaganda angår, så prøver man i øjeblikket at få skolelærerne i USA til at forklare børnene, at det er forkert at lave kopier. I gamle dage lærte vi, at man skulle dele med andre. Hvis et barn havde slik med i skole, skulle det dele det med sine kammerater. Men hvis et barn deler software med kammeraterne, uha uha, det må man endelig ikke gøre, så er man en „pirat“.

Når Richard Stallman taler om „free“ software, er det „free as in freedom, not free as in free beer“. At software er fri er ikke ensbetydende med, at det er gratis. - Du kan få en få kopi foræret, eller du kan betale for en kopi. Begge dele er okay. Etisk er der ikke noget galt med, at en programmør får penge, det er jeg slet ikke imod. Det afgørende er friheden. Når man har kopien, så skal man kunne bruge den, som man vil, forklarer Stallman.

Her bryder bifaldet nok engang ud bagerst i salen. Dagens anden hovedtaler, en marketingchef fra Microsofts hovedkvarter, lytter med på forreste stolerække, men han klapper ikke.

Fri betyder ikke gratis

Når Richard Stallman taler om „free“ software, er det „free as in freedom, not free as in free beer“. At software er fri er ikke ensbetydende med, at det er gratis.

- Du kan få en få kopi foræret, eller du kan betale for en kopi. Begge dele er okay. Etisk er der ikke noget galt med, at en programmør får penge, det er jeg slet ikke imod. Det afgørende er friheden. Når man har kopien, så skal man kunne bruge den, som man vil, forklarer Stallman.

Det oplagte spørgsmål er så, hvordan programmører skal tjene penge på deres arbejde?

- Tjah, svarer Stallman: Nogle tjener penge, andre gør ikke. Hvis målet er at udvikle software, så kan det godt lade sig gøre uden programmører, som tjener penge. De kan skrive programmerne i deres fritid – det bliver nøjagtig lige så godt. De har måske et andet job – som webmastere eller systemadministratorer. Så længe de skriver tilstrækkeligt med software i fritiden, så er det fint.

Men der er måder at tjene penge på som programmører, understreger Stallman:

- Hvis et firma har brug for en bestemt forbedring af et program, kan de hyre programmører til det. Firmaet får et program,

der er præcist, som de vil have det – og alle andre kan få glæde af det og udvikle videre på det bagefter. Mange gange er det offentlige myndigheder, der betaler for videreudvikling af free software – og egentlig burde man insistere på, at al software, der udvikles for offentlige midler, skal være free, mener Stallman:

- Man kan også tjene på at levere support til free software – det har jeg faktisk selv gjort i en del år. Jeg opdagede, at jeg kunne tage op til 250 dollars i timen, så jeg behøvede ikke at arbejde for betaling mere end et par måneder om året. Resten af tiden kunne jeg koncentrere mig om at lave det free software, som jeg følte var mest nyttigt.

Programmering er kunst

For Richard Stallman er programmering tydeligvis en aktivitet, der kan sammenlignes med at skabe kunst. Som udgangspunkt er det ikke noget, man gør for pengenes skyld.

- Hackere har mange forskellige motiver, ligesom folk der går til koncert eller kører med s-toget, gør de det af vidt forskellige grunde. Ét motiv er politisk idealisme: at arbejde for frihed. Det er vigtigt for mig, men andre der er ligeglade med det. Der er mange, der simpelthen gør det for sjov. Programmering kan være enormt sjovt – ikke for alle, men for mange gode programmører er det, siger Stallman:

En anden drivkraft kan være beundring. Hvis du skriver et program, som får 100.000 brugere, så giver det dig et godt omdømme i din omgangskreds. Der er også folk, der laver løsninger for at vise deres taknemmelighed for alt det software, de selv har haft nytte af gennem årene. De tager en tørn for at bidrage til fællesskabet.

Endelig er der penge. Der er hundreder, måske tusinder af programmører, der lever af at skrive free software – typisk for firmaer eller offentlige myndigheder. Jeg tror egentlig ikke, at pengene er deres væsentligste motivation, men for nogle er det en del af belønningen, at de får løn for det.

Free Software for dummies

Richard Stallman har levet i nærkontakt med computere, siden han var 12. Han begyndte længe inden pc'en og Microsoft, dengang de færreste overhovedet fandt på at søge patenter på software. For Stallman er software et udgangspunkt for yderligere forbedringer. Koden er noget, man kan tage fat i og ændre på; der er ingen grund til at slå sig til tåls med den måde, det allerede er på. Med Stallmans kvalifikationer er det klart, at det må være frustrerende, hvis man ikke kan få adgang til at bruge sine ideer. Men hvad med alle os andre mere eller mindre normale computerbrugere. Er der også noget at hente for os?

- Hvis du nogensinde har brugt et program, du ikke brød dig om, så er friheden til at lave ændringer vigtig for dig. Selvfølgelig er der noget programmering, der er svært, og som kun forholdsvis få er kvalificeret til at arbejde med. Men så få er det nu heller ikke, siger Stallman og henviser til, at der på verdens største website for open source udviklere er tilmeldt knap 450.000 personer (sourceforge.net).

Mange ændringer er så enkle, at mange hurtigt kunne lære sig tilstrækkeligt til foretage dem, mener Stallman. Han sammenligner det med, at mange lærer sig at lave småreparationer på deres bil:

- Men hvis man indretter samfundet sådan, at man, så at sige, gør det umuligt at åbne kølerhjelmen på bilerne, så er det klart, at ingen kan lære at lave selv de simpleste ting på en bil. Der er masser, der ikke ønsker at rode med biler, men der er også mange, der gerne vil, og det skal der være frihed til.

Man kommer ikke udenom, at det er en hård overgang for en

computerbruger, der er vant til Windows eller Mac OS at skifte til GNU/Linux. Det kræver stærk motivation, teknisk snilde og tid. Systemets aner fornægter sig ikke.

Ligesom Unix bygger GNU/Linux på, at man skal skrive kommandolinjer, og dét har ingen kommercielle udbydere turdet byde pc-kunderne, siden DOS blev udskiftet med Windows' grafiske interface.

Stallman har store forhåbninger til GNOME, et grafisk bruger interface, der kan køres på GNU/Linux platforme. GNOME er stort set klar til bred distribution og med et interface, der minder en hel del om det, brugerne kender fra Windows, forventer Stallmann, at free software vil kunne brede sig til de „almindelige pc-brugere“. (Man kan se eksempler på GNOMEs design på www.gnome.org)

Man kan dog fornemme, at Richard Stallman dybest set mener, at folk burde tage kampen for frihed så alvorligt, at de gad ulejlige sig med at lære at bruge free software – også selvom de ikke ser så flotte og enkle ud som de ufri programmer.

- Du skal ikke være så doven med din frihed. Hvis ikke du vil ofre dig, så mister du den. Du bliver tilbudt nogle genveje til gengæld for din frihed, men du ender med at være dårligere stillet. Det er farligt, for de store producenter af software bliver aldrig tilfredse med den magt, de har. De rækker ud efter mere og mere kontrol med flere og flere aspekter af vores liv.

Kaos?

Selv folk, der hader Microsoft, bruger ofte alligevel Windows, simpelthen fordi alle andre gør det. Med Windows platformen passer tingene sammen, og når man bruger Windows, så passer ens system sammen med stort set alle andres.

Standarder er afgørende, hvis man skal arbejde i netværker, og man kunne frygte, at friheden til at udvikle egne versioner af software ville føre til kaos, fordi der ville opstå et mylder af mere eller mindre inkompatible programmer og formater.

- Standarder er nyttige, siger Stallman:

- Som udviklere af free software, følger vi standarderne, for det er det, brugerne ønsker. Hvis du bruger ophavsretsbeskyttet software, og producenten bevidst vælger at gøre sin software inkompatibel med andre programmer, så har du ikke meget valg. Du er nødt til at acceptere de formater, som producenten bestemmer, hvis du vil have adgang til det programs funktioner. Men hvis det er free software, så behøver du ikke at opgive programmet. Du kan skrive det om, så det bliver kompatibelt. Med lidt held kan du sikkert endda finde en kompatibel version, som nogle andre allerede har følt sig kaldet til at skrive. En programmør, der laver free software, vil normalt forsøge at ramme brugernes behov så godt som muligt, for programmørerne ved, at brugerne bare går videre til et andet program, hvis ikke de synes, at softwaren er det, de ønsker.

Den slags hensyn kan man ikke forvente med non-free programmer, for en producent, der er tilstrækkelig stor, kan skrive et program med nogle gode features, men vælge at gøre det inkompatibelt med konkurrenternes programmer. Det er en måde at få lukket brugere inde i et system, som producenten kontrollerer – og det er brugerne tvunget til at sluge.

Juridisk program

Stallman har ry som en mesterlig programmør, men hans største genistreg er måske formuleringen af den licens, som 2/3 af al fri og open source software i dag udgives under. Den kaldes GNU General Public License - eller bare „GNU-GPL“.

Licensen er et sæt af betingelser for brug og videre distribution

af softwaren. Groft sagt går den ud på, at hvis man videreudvikler koden eller indarbejder noget af den i et andet program, så skal det nye program også udgives under GNU-GPL betingelserne. Hvis først et program er dækket af GNU-GPL, så vil alle fremtidige versioner og alle programmer, der benytter sig af programmets kode, også være dækket af GNU-GPL.

Hvad ville der ske, hvis nogen forsøgte at indarbejde nogle få features fra et free program i en ellers ufri programpakke?

- Det står dig frit for at indarbejde koden fra et free software program i dit eget program, men så skal dét program – hele programmet – også være free, ellers må du klare dig uden, svarer Stallman:

- Der er mange, der har forsøgt at indarbejde free kode i et ufrit program, men det er ulovligt, og så sagsøger vi. Hidtil har det dog været nok, at vores advokat har sendt nogle breve for at få dem til at holde op.



Copyright (C) 1999, Free Software Foundation, Inc.

GNU/Linux, please

Efter en god times tid er jeg kommet gennem listen med spørgsmål, men Richard Stallman har lige et punkt, han godt vil have med – det er dét med navnene igen:

- Navnet er vigtigt for os, fordi det for os er en politisk ideologisk kamp. Vi har udviklet GNU-systemet for at sikre friheden. Linus Torvalds har ikke den samme målsætning. Han lavede et stykke brugbart software, og han synes, det er fint, at det er frit, men for ham er det ikke etisk tvingende nødvendigt, om det er fuldstændigt frit. Torvalds har selvfølgelig ret til sine synspunkter, men vi synes, det virker uretfærdigt, når vores arbejde bliver tilskrevet ham, så det fremmer hans ideer, og ikke vores, siger Stallman:

- Folk tror, at idealisme ikke holder i praksis, men vi har jo faktisk skabt noget, der virker i praksis. Problemet er, at de fleste, der bruger det, og som elsker det arbejde, ikke indser, at det i høj grad er vores indsats. Det er derfor, vi beder alle – please – om at kalde det for GNU/Linux for at holde forbindelsen til de mange års arbejde, vi har lagt i det. ●

Portræt af hackeren som ungt menneske

Den nye bog „Free as in Freedom: Richard Stallman's Crusade for Free Software“ giver et portræt af en uforbederlig idealist og programmør, hvis ideer har fået stor betydning for „fri software-bevægelsen“.

Af Karsten Bengtsson, San Francisco

Når det kommer til at udvikle og skabe software og programmer, som er smukke, unikke og velfungerende, er der to tilgange til problemet.

En gren af software-bevægelsen mener, dette gøres bedst i et lukket miljø, hvor en begrænset gruppe programmører arbejder sammen om et givent projekt. Programmerings-guruen Frederick Brooks er eksempelvis en eksponent for denne tanke. Brooks mener, at hvis al for mange mennesker skal arbejde sammen og deltage i samme projekt, vil det kun gøre det hele meget langsommere.

Overfor denne tanke findes den såkaldte „open source“-bevægelses synspunkter om, at succesfuldt software bedst udvikles i et åbent miljø, hvor alle verdens programmører i teorien arbejder sammen. I et sådant miljø er det til stadighed muligt at forbedre et program ved hele tiden at finde – og rette – fejl, og således gøre produktet bedre. En eksponent for denne retning er Eric S. Raymond, der i sit berømte essay „The Magic Cauldron“ har gjort sig til talsmand for den åbne model – også kendt som „open source“-bevægelsen.

Men også inden for „open source“-bevægelsen findes der divergerende opfattelser og grene, hvis mangfoldighed kan minde om venstrefløjen i 70'erne.

Mens én retning mener, at software skal være åbent – det vil sige tilgængeligt for alle, mener andre, at software først og fremmest skal være frit – i samme betydning som i (ytrings)frihed, snarere end i betydningen gratis.

Den bedst kendte fortæller for det sidste synspunkt er den karismatiske Richard M. Stallman – i programmørkredse blot kendt som RMS, hvilket var den forkortelse Stall-

man brugte, da han i sin tid „loggede“ sig på MIT Artificial Intelligence Lab's computernetværk.

MIT Artificial Intelligence Lab var gennem 70'erne et arnested for den moderne hacker-kultur. Her herskede der en radikal oprørsånd mod hele den etablerede it-industri, som gruppen omkring Stallman mente kun var drevet af ussel mammon og almindelig grådighed.

Da Stallman i starten af 1970'erne arbejdede på MIT Artificial Intelligence Lab var det første syn, han mødte en hjemmelavet rambuk på hjul. Med denne havde de studerende sprængt sig vej ind til en af professorernes skabe, hvori den pågældende havde gemt en manual, der rummede vejledning til, hvordan man skulle programmere det PDP-10 operativsystem, som MIT Artificial Intelligence Lab i mange år brugte.

Professor-status eller ej – en sådan hemmeligholdelse af informationer tålte ikke på MIT Artificial Intelligence Lab.

Alt skulle være åbent og frit tilgængeligt.

En über-nørd

Stallman blev født i New York City, hvor han allerede som seksårig løste matematiske opgaver som tidsfordriv. Han læste konstant og var en lovende elev i skolen – om end hans utilpassethed ustandselig var et problem. Han nægtede således at skrive og aflevere stile – et synspunkt han med vanlig stædighed fastholdt gennem hele sin skolegang.

Stallman var indbegrebet af en „nørd“. Han havde brillante evner inden for matematik, men var social kejtet og indadvendt. Med bagklogskabens øjne udelukker Stallman i dag ikke, at han i virkeligheden led af en eller anden form for autisme – eksempel-

vis Asperger Syndrom, som beskrevet i Wired-artiklen „The Geek Syndrome“.

Denne kejthed bevarer Stallman gennem hele sin ungdom. I 1983 skriver han eksempelvis om sig selv i The Hackers Dictionary: „Jeg blev født i et laboratorium på Manhattan omkring 1953 og flyttede til MIT Artificial Intelligence Lab i 1971. For cirka et år siden blev jeg skilt fra PDP-10 computeren med hvilken, jeg var gift med gennem 10 år. Vi elsker stadig hinanden, men vores veje måtte skilles“.

Grunden til separationen fra PDP-10 computeren skyldtes, at Stallman begav sig ud i verden med det ene formål at bekæmpe „privat og ejendomsbeskyttet“ software, som han fandt var det mest modbydelige og svin-ske, verden endnu havde set.

Ifølge Stallmans verdensopfattelse burde software være frit – ligesom akademisk arbejde er frit. Det betyder, at alle kan læse hinandens værker, blive inspireret af dem og lade dele indgå i ens eget projekt.

Sådan burde udviklingen af software også være.

Derfor startede Stallman GNU, hvilket står for „Gnu's not Unix“. Hans mål var at skabe en pendant til Unix med alt, hvad det indebar.

Men Stallman manglede en brik, der først materialiserede sig, da Linus Torvalds udviklede en Unix-lignende „kernel“, som senere indgik som kernen i det åbne Linux-operativsystem, hvori flere ingredienser fra GNU-projektet omvendt indgik. Det er en af grundene til, at Stallman bliver rasende, når nogen tillader sig at omtale „open source“-bevægelsens foretrukne operativsystem som blot Linux.

Det bør retteligt kaldes GNU/Linux, mener Stallman.

Software skal være frit

Stallmans utilpassede og stædige indstilling har gang på gang bragt ham på kant med store dele af „open source“-bevægelsen, som Stallman mener er gået på kompromis med hele filosofien bag GNU-projektet. Man har eksempelvis accepteret rene profit-motiverede projekter som eksempelvis Red Hat.

Stallmans kompromisløse indstilling har også bragt ham på kollisionskurs med „open source“-bevægelsens guru, Linus Torvalds, der betragter Stallman som en beundringsværdig idealist, men også som en „buddhistisk munk“, hvis berøringsangst overfor hverdagens trivielle problemer er blevet en hæmsko for „open source“-ideen.

Hermed er vi fremme ved splittelsen i open source/fri software bevægelsen.

Står valget mellem frit software, der måske er mindre raffineret end et lignende kommercielt „open source“ produkt – vil Stallman til enhver tid vælge det mindre gode, men frie produkt.

Software skal være frit – ganske som selve ordet er frit i et demokratisk samfund.

Bogen „Free as in Freedom“ skildrer Stallmans liv og levned på en ganske underholdende måde, men tager ikke politisk stilling til personen Stallman.

Om Stallman er uforbederlig idealist, urealistisk nørd eller en revolutionær programmør – det må læseren selv afgøre. ●

Sam Williams: „Free as in Freedom: Richard Stallman's Crusade for Free Software“. Forlag: O'Reilly. Sider: 216. Pris: 22.95 dollar. Fås gennem Amazon.com

*“Unquestionably one of the great seminal figures of the hacker culture.”
—Eric Raymond, open source evangelist and author of The Cathedral and the Bazaar*

FREE AS IN FREEDOM

RICHARD STALLMAN'S CRUSADE FOR FREE SOFTWARE



SAM WILLIAMS



Softwaretest.dk

KURSER

Struktureret Test

7.-9. oktober

Klaus Olsen & Poul Staal Vinje

eXtreme Programming

10. oktober

Poul Staal Vinje

Estimering

22. oktober

Poul Staal Vinje

Test Management

4.-5. november

Klaus Olsen & Poul Staal Vinje

Test af Web-systemer

11. november

Klaus Olsen

Tilmelding og yderligere information se:

www.softwaretest.dk

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

En kamp for frihed og god software

Af Julie Bech, informationsmedarbejder

Hans Schou lyder en anelse forvirret, da jeg ringer til ham for at aftale et interview. Forklaringen følger da vi mødes en formiddag over en kop kaffe, en basse og en cigaret:

- Jeg er ikke vant til, at folk ringer til mig. For mig er det meget mere naturligt med mails.

Hans Schou er medlem af SSLUG. Han er ikke medlem af bestyrelsen, men tilhører den kreds af ca. 40 personer, som driver værket, Skåne Sjælland Linux User Group – i daglig tale SSLUG. Foreningen består af „en gruppe personer med basis i Øresundsregionen og med fælles interesse i styresystemet Linux“, som det hedder på SSLUGs hjemmeside.

Alt er kaos

SSLUGs historie lyder kort på sslug.dk: „SSLUG udspringer af internettet, hvor alt er kaos. Følgende liste over begivenheder bygger på hvad folk kan huske, idet der ikke er nogle kontrakter, man kan gå tilbage og kikke på. Udviklingen er sket spontant, uden styring.“ Derpå følger en liste i omvendt kronologisk rækkefølge over skelsættende begivenheder i SSLUG. Scroller man helt ned, fremgår det, at det hele startede i maj 1995 med „nyt design“.

- Jeg var til det første møde i SSLUG 1998, fortæller Hans Schou. Jeg gik og tog nogle billeder for at dokumentere den begivenhed, som i dag har udviklet sig til LinuxForum. I 1998 hed det noget andet. Peter Toft (formand for SSLUG's bestyrelse, red.) kontaktede mig. Han var interesseret i mine billeder. Og nu har jeg været aktiv i 4 år.

Hans Schou begyndte at interessere sig kvalificeret for edb tilbage 1987.

- Jeg læste på teknikum, og en dag kom jeg til at gå ind i et edb-lokale, jeg er aldrig rigtig kommet ud derfra siden, smiler han.

Interessen for computere overskyggede langt hans engagement i studiet. Derfor blev han smidt ud i '89. I samme åndedrag blev han dog ansat samme sted for at undervise sine tidligere studiekammerater.

Siden har han haft mange jobs – både som programmør og underviser. I dag har han sit eget konsulentfirma. Han er specialist i systemadministration – både Linux og Windows.

Linux

SSLUG fungerer primært som et netværk for mennesker, som er interesserede i Linux og fri software. Foreningens formål er at udbrede kendskabet til Linux via relevant information til almenheden og medlemmerne, hedder det i vedtægterne.

Der foregår ingen decideret softwareudvikling i SSLUG's regi. Det foregår i internationale nyhedsgrupper og postlister.

Foreningen laver bøger, holder foredrag-saftener, workshops og LinuxForum og hoster godt 30 postlister.

I SSLUG bliver bøgerne udviklet i anarkistisk fællesskab. Man skriver indlæg og har ret til frit at rette i og kommentere hinandens – ligesom når man udvikler fri software. Det hele sker i et sindrigt versioneringssystem, så man hele tiden har den nyeste. Sådan en bog er under udvikling i mange måneder. I al den tid ligger den på en server, som står på Niels Bohr Institutet, SSLUG's udviklingsserver, som også hoster linux.dk. Når bogen så er ved at blive færdig, bliver den lagt ud på SSLUG's anden server. Her kan man downloade den i HTML eller PDF. Man kan dog også vælge at købe den af Linuxpusher. Prisen er ukendt for Hans Schou.

- Jeg er jo bare med til at skrive den, siger han.

Bogens licensbetingelser gør, at forfatterne ikke kan gøre krav på vederlag for

trykte eksemplarer. Ophavsretten tilhører forfatterne, men selve licensen er anderledes end den, andre forfattere bruger.

Den seneste bog hedder, som de øvrige: „Friheden til at vælge“. Bøgerne koster 80-150 kr.

Ingen penge

Måden, bogen er blevet til på, er kendetegnende for SSLUG's organisation. Alt foregår frivilligt, åbent og uden penge. Der er intet medlemskontingent. Når der skal afholdes større arrangementer, er det derfor nødvendigt at finde en økonomisk garant, som kan garantere de forskellige leverandører af f.eks. lys og lyd, at de nok skal få deres penge.

FAKTA OM SSLUG

- Stiftet i 1995 af folk primært fra DTU, DIKU og den svenske folkeskole Pauliskolen
- 6185 medlemmer
- Forhindrede i 2000 at softwarepatenter blev vedtaget i Folketinget. Kæmper nu imod EU-direktivet om softwarepatenter.
- Kæmper for at udbrede brugen af Linux og fri software.
- Ifølge flere er fri software miljøet i Danmark næsten lig med SSLUG. DKUUG, som er for Unix-brugere, er der selvfølgelig også, men snuser man rundt inde på deres side, finder man ud af, at der er et stort personsammenfald mellem de foreninger.
- SSLUG hjælper flere lokalforeninger af Linuxbrugere med at blive eksponeret. F.eks. FLUG, JLUG, AALUG, ESLUG...

Den eneste antydning af formelt hierarki i SSLUG er bestyrelsen, som består af 6 personer ekskl. suppleanter og observatører.

Ellers er SSLUG's 6185 medlemmer præget af at være mænd! De fleste af dem er programmører eller meget interesserede i teknik i almindelighed og Linux i særdeleshed, men der findes også humanister, som f.eks. læser korrektur på bøgerne. Og så har SSLUG også en enkelt jurist, Anne

Morten Ellegaard, som er it-chef i Forbrugerinformation, medlem af SSLUG og har skrevet speciale om open source-miljøet, mener dog, at der er en ting, som kendetegner de danske SSLUG'er: Den høje grad af faglighed. Kommunikationen blandt medlemmerne begrænser sig til postlisterne. Folk har stort set ingen kontakt face-to-face.

- Der er en meget høj grad af netikette

af nogle givne handlinger, forklarer han. Open source-folkenes projekt er at skabe det gode software, og det er der typisk rigtig mange om – op til flere 1000, som samarbejder om en programstump. Og alle kan være med. Det eneste du skal kunne er engelsk, og så selvfølgelig programmeringssproget. Desuden skal du have mulighed for at gå på nettet.

Internettet er et uovertruffent værktøj, når du skal udvikle programmerne. Her er antallet af testere legio. Og det er primært gennem testning, at programmerne bliver optimale.

Udefra virker organisationen af fri software-folkene både uhierarkisk og ustruktureret, men ifølge Morten Ellegaard er miljøet både hierarkisk og elitært, men på det uformelle plan.

- Der findes et væld af uskrevne regler. F.eks. kan du blive gatekeeper ud fra et senioritets princip. Har du været længe nok med, og bevist at du er dygtig, vedholdende og arbejdsom, så bliver du belønnet i miljøet ved at blive berømt og anerkendt. Programmørerne i hackermiljøet („hacker“ er en titel fri software program-

mører bruger om sig selv. Overfor journalister kalder de sig programmører, da „hacker“ i almindelighed opfattes som en forbryder, forklarer Hans Schou.) drives af magt og egotilfredsstillelse. Belønningen for sliddet er bl.a. programmeringserfaring og succes. Det kan igen føre til jobtilbud,

Fortættes side 12



Skal jeg bruge store ord, så er vores kamp jo i virkeligheden en kamp for brugernes ret til det gode, brugbare software. Som det er i dag, er det jo absurd så meget tid, folk bruger på programmer, som ikke virker eller bare er superlangsomme, siger Hans Schou.

Foto: Jacob Sparre Andersen

Østergaard (læs hendes artikel om Statens indkøb på s. 14, red). Derudover er det ifølge Hans Schou svært at udlede nogle fælles medlemstræk. Der er både arbejdsløse, selvstændige, lønmodtagere og studenter repræsenteret.

Myten om, at de der Linuxfanatikere er røde som bare fanden, holder bare slet ikke.

- Jeg ved, at stort set alle politiske partier er repræsenteret i foreningen, siger Hans Schou, som ikke lægger skjul på, at han selv er liberalist.

- Vores sag er egentlig meget enkel. For at være medlem skal du selvfølgelig helst synes, at Linux er godt, og så skal du gå ind for fri software. Jeg synes egentlig ikke, at der er brug for nogle, som bare hader Microsoft.

Hans Schou indrømmer, at der er visse uenigheder i miljøet. Uenighederne går bl.a. på hvilken licens, der er bedst, men også på hvilke produkter og tjenester, det er ok at tjene penge på.

blandt alle open source-folkene. Selvom der kan være intern uenighed, udvikler det sig aldrig til en hønsegård. Der er strenge konventioner knyttet til kommunikationsformen på postlisterne, fortæller han. Man holder sig til emnet, diskussionerne på postlisterne er seriøse, og svarene er ofte meget detaljerede.

Er de dumme?

Men hvorfor er der nogle mennesker, som frivilligt bruger 6-8 timer om dagen, måske endnu længere, på at skrive programmer – uden at få penge for det? Er det ren næstekærlighed? Er det, fordi de er dumme? Eller er der noget andet, der spiller ind?

Morten Ellegaards speciale undersøger, hvilke motiver der driver open source-folkene. Han er ikke selv programmør, men cand. scient. pol., og hans analyse har derfor et politologisk perspektiv.

- Det enkelte menneske vil altid prøve at maksimere den nytte, han eller hun får ud

DKUUG var den første forening for open source i Danmark. Derefter kom SSLUG og de andre LUG'er.

DKUUG blev stiftet 18. nov 1983. DIKU var i mange år arnestedet for UNIX-miljøet. Keld Jørn Simonsen (DKUUG) fik UNIX op at køre i slutningen af 1979, og fik det sat i drift 8. april 1980. De fleste datalogiske institutter kom til at køre UNIX. I de tidlige år domineredes DKUUGs bestyrelse af studerende fra DIKU.

Fortsat fra side 11

potentielt større indkomst, mere prestige og anseelse osv.

Så det kan åbenbart godt betale sig at hjælpe andre.

Egoisme...

Spørger man Hans Schou, hvorfor han er engageret, siger han da også uden at tøve.

- Folk spørger ofte: Hvorfor gider du at sidde og programmere for andre uden at få penge for det? Så er det, jeg siger: Spørgsmålet er forkert stillet. Jeg kunne ikke drømme om at sidde og programmere for andre, med mindre jeg fik penge for det. Men for mig selv? Selvfølgelig vil jeg da det! Hvis jeg kan gøre et program bedre, så bliver en arbejdsdag måske lettere. Jeg er egoistisk. Jeg gør det kun for mig selv. Til gengæld synes jeg, at det er helt fint, at andre får en kopi af det, som jeg har udviklet til mig selv.

Han nikker også genkendende til motivet om berømmelse:

- Det er da rart at være kendt i miljøet. Vi er da også krukke.

...og Frihed

Men hvorfor er det så vigtigt, at software skal være fri? Hvorfor kan vi ikke leve med licenserede, lukkede produkter?

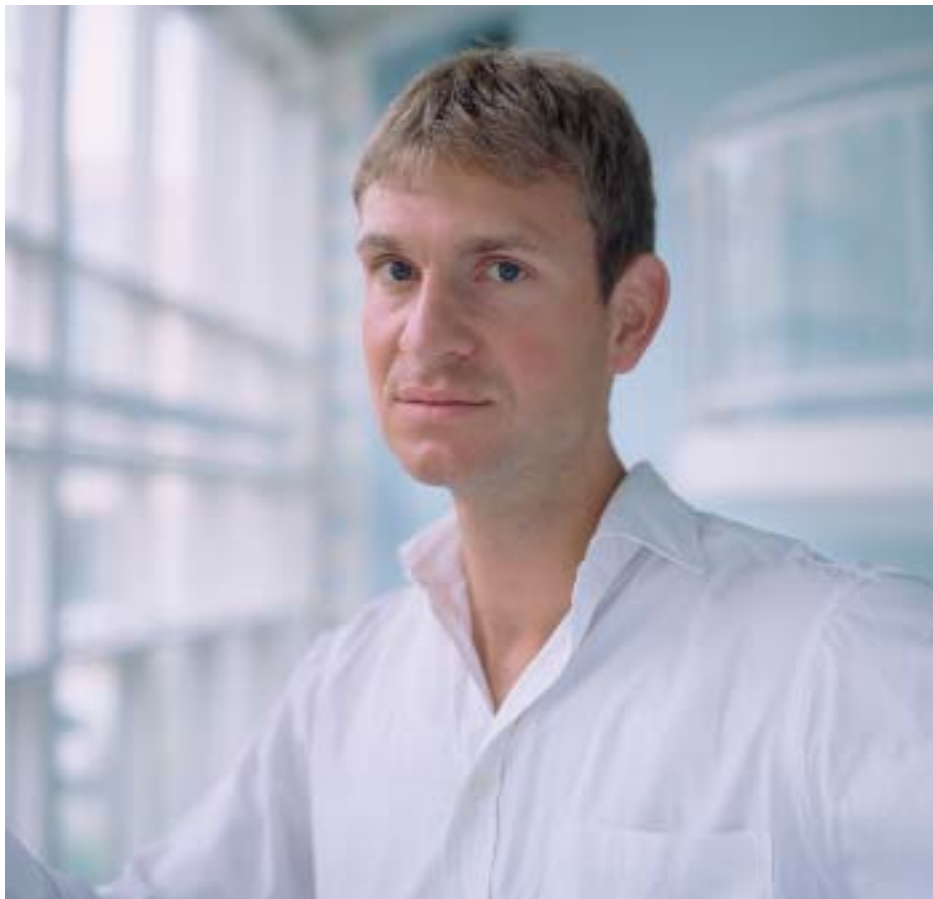
- Det handler alt sammen om frihed, svarer Hans Schou. Hvis jeg køber et eller andet program for dyre penge, og jeg så finder ud af, at der mangler en funktionalitet, eller at programmet på anden måde ikke lever op til mine forventninger, jamen, så er det da ret og rimeligt, at jeg har mulighed for at rette i det, så det står mål med mine krav. Det er lidt lige som, når man tager noter i marginen af en bog. Skal man svinge sig helt op og bruge store ord, så er vore kamp jo i virkeligheden en kamp for brugernes ret til det gode, brugbare software. Som det er i dag, er det jo absurd så meget tid, folk bruger på programmer, som ikke virker eller bare er superlangsomme.

Morten Ellegaard er enig med Hans Schou i „frihedsargumentet“:

- Word er et eksempel på et program, som begrænser brugeren. Her har du et lukket system, som er upåvirkeligt udefra og helt statisk. Det er mere rimeligt, at den der bruger programmet har mulighed for at designe funktionaliteten. Det skal være brugerne, der bestemmer over programmerne og ikke omvendt. ●

LINKS:

sslug.dk - linuxpusher.dk - ellegaard.org



Morten Ellegaard er it-chef på Forbrugerinformationen og har skrevet speciale på Statskundskab i København. Det handler om open source-folkens motiver til at kode uden at få en klink for det. For dem handler det ikke om penge, men bl.a. om anseelse og egotilfredstillende, lyder en af hans konklusioner.

Foto: Shazia Khan

SSLUGS AKTIVITETER

- Der bliver afholdt hyggemøde ca. 3 gange om måneden. Konceptet er som regel et foredrag om et eller andet relevant emne, efterfulgt af diskussion og hygge. Hvis emnet f.eks. er softwarepatenter kommer der måske 7. Er det om Linuxkernen kommer der 120. Det er de tekniske emner, som har den største interesse. Det kan også være hjælp-hinanden-aften, hvor alle tager deres pc'er med for at få hjælp til selvhjælp.
- LinuxForum den første weekend i marts hvert år.
- Julefrokost en gang om året
- Et utal af mailinglister f.eks. Teknik, novice, grafik, digital signatur, sprog, perl... SSLUG driver godt 30 postlister.
- Den Store Danske Ordliste, som er en liste over danske ord samt information om dem. Findes på www.da.speling.org - lidt en joke, at en stavekontrol har et domænavn, hvor spelling er stavet med et l, men det var det eneste, der var ledigt (se logo)
- Lobbyisme. Visse medlemmer af SSLUG og SSLUGs bestyrelse arbejder for at udbrede kendskabet til Linux og fri software til politikere og andre beslutningstagere samt pressen.

Fri konkurrence og åbne standarder

Det er ikke fri konkurrence, når den offentlige myndighed sætter sit tilbud sammen, så det vil afskære alle fri software- og open source-løsninger allerede i beskrivelsen af udbudsvilkårene. Og det vil måske forhindre det bedste produkt i at vinde.

Af Anne Østergaard,
bestyrelsesmedlem i SSLUG.

Staten bør sikre fri konkurrence og brug af åbne standarder. Men hvorfor skulle nogle, der interesserer sig for brugen af open source-software bekymre sig om offentlige indkøb? Og hvorfor skulle offentlige indkøbere interessere sig for brugen af open source i forbindelse med licitationer og indkøb? Få svarene i artiklen.

Hvad er offentlige indkøb?

Offentlige indkøb kan defineres som køb af ting, ejendom og tjenesteydelser og bestilling af offentlige arbejder til brug i offentlige institutioner og køb af offentlige serviceydelser. En meget stor andel af offentlige indkøb i alle industrialiserede lande stammer fra køb af hardware, it-programmer og it-løsninger samt support og rådgivning. I de fleste lande er offentlige myndigheder de væsentligste indkøbere af computerprogrammer og it-løsninger i øvrigt.

Lovgivning og praksis på området

Det offentlige kan regulere sine indkøb både ved lovgivning og ved at have en bestemt indkøbspraksis. Det er meget almindeligt at have lovgivning, der definerer de basale regler, der gælder for alle offentlige indkøb. Lovgivningen skal definere gennemskuelige procedurer. Den offentlige myndighed, der indkøber, kan i de fleste tilfælde udvikle en særlig praksis f.eks. for indkøb af computerprogrammer. Myndigheden kunne kræve, at al kildetekst skal være åben og fri. Myndigheden kunne også kræve, at al kildetekst skal være under GNU GPL-licensen og basere sig på åbne standarder.

Borgerne betaler for udviklingen af software til det offentlige. Derfor bør softwaren være tilgængelig for andre offentlige myndigheder, der skal i gang med lignende projekter. Om myndighederne (staten)



Borgerne betaler for udviklingen af software til det offentlige. Derfor bør softwaren være tilgængelig for andre offentlige myndigheder, der skal i gang med lignende projekter.

Foto: Shazia Khan

vil offentliggøre kildeteksten, så borgerne selv vil kunne gøre brug af den, er op til de selv samme myndigheder .

Umulig kommunikation

Offentlige indkøb er ofte komplicerede. Hvis en regering, for eksempel i et udviklingsland, beslutter at udelukke alle proprietære produkter ved offentlige licitationer og indkøb, risikerer de at få et alvorligt

problem i deres elektroniske kommunikation. Offentligt ansatte har brug for at kunne bruge de eksisterende de facto-standarder for digital kommunikation så som Microsofts Word, Excel, PowerPoint etc. Hvis offentlige myndigheder har stort besvær med at kommunikere og udveksle dokumenter med hinanden og omverdenen, vil myndigheden blive ineffektiv, og det er ikke acceptabelt for skatteyderne,

der betaler for at have regler om offentlige udbud og indkøb.

Opgraderingsspiral

Et er at kunne modtage proprietære formater, noget andet er internt at bruge og senere returnere proprietære formater.

Så længe det offentlige bruger proprietære formater internt og sender disse ud af huset, så er de en del af problemet – ikke af løsningen. Hvis de bruger åbne formater og kun sender åbne formater ud, så er de en del af løsningen. Det er et spørgsmål om hygiejne, når man rører ved proprietære filformater.

I dag er Microsofts Word blevet de facto-standard – i hvert fald så længe alle anvender den samme version, som ofte er den seneste version af Microsoft Office.

Når en afdeling beslutter sig for at opgradere til en nyere udgave, så tvinges de øvrige gradvist til at gøre det samme, da kommunikationen ellers kun fungerer den ene vej. Afdelinger med ældre udgaver af programmerne kan ikke læse dokumenter fra nyere udgaver. På den måde bliver de tvunget ind i opgraderingsspiralen.

Når myndighederne derefter sender dokumenter ud til borgerne, tvinges de også til at købe den nyeste udgave af programmerne.

Derfor kræver SSLUG som et minimum, at specifikationerne til formatet er åbne, eller at der findes en læser til alle gængse platforme, som det for eksempel gælder med browseren Netscape og Adobes Acrobat Reader.

Bevar den fri konkurrence

Det er ikke meningen, at offentlige myndigheder skal lette vejen for hverken den ene eller den anden løsning – om det så er gratis eller fri software og open source eller proprietære løsninger. Det ville kunne skade software-udviklernes incitament til at udvikle ny og bedre software og hele det nationale marked for it som helhed. På nuværende tidspunkt, hvor markedet stort set er domineret af en enkelt softwareudbyder, ville regeringer og offentlige myndigheder kunne fremme den fri konkurrence ved at berede vejen for, at open source-software og åbne standarder blev en naturlig valgmulighed ved offentlige udbud og indkøb.

Ingen firmanavne

Det bør være et krav, at licitationsvilkårene beskriver, hvilke krav den offentlige myndighed stiller til det program eller hardware, myndigheden ønsker at benytte eller anskaffe.

Det er derfor vigtigt, at regeringer og



offentlige myndigheder beskriver funktionen af det, de ønsker udført og funktionaliteten i programmerne – herunder interoperabilitetskrav – og aldrig omtaler et bestemt firmanavn i udbudsvilkårene, som det ofte sker i dag. Det er ikke alene politisk ukorrekt, men også lidet fremsynet af myndigheden, da en ny killer application kan dukke op i morgen eller i hvert fald inden for meget kort tid.

Friheden til at vælge

En regering bør altid vælge det bedste computerprogram og den bedste it-løsning, der er til rådighed på et givet tidspunkt. Men „det bedste computerprogram“ er ambitiøst. Jeg mener, at det skal defineres som en kombination af elementer som pris, driftssikkerhed, ydeevne, licensvilkår, leveringstidspunkt og kvalitet. Det er også vigtigt at sikre sig leverandøruafhængighed, således at den offentlige myndighed frit kan vælge en anden løsning fra et andet firma, når en it-løsning er ved at have nået slutningen af sin levetid. Dette gøres selvfølgelig bedst ved anvendelse af filformater og netværksprotokoller med åbne standarder. Det ene eller det andet – eller både og. Somme tider vil resultatet af en sådan afvejning blive et computerprogram baseret på open source-kildetekst. Somme tider vil proprietære løs-

ninger være det bedste valg.

Offentlige penge bør ikke anvendes på at understøtte ineffektive alternativer.

Men husk på, at praksis omkring offentlige indkøb sædvanligvis er blevet til for at garantere en effektiv fordeling og afvejning – i relation til kvalitet og pris.

Det er ikke fri konkurrence, når den offentlige myndighed sætter sit tilbud sammen, så det vil afskære alle fri software- og open source-løsninger allerede i beskrivelsen af udbudsvilkårene. Og det vil måske forhindre det bedste produkt i at vinde.

Tiden er inde til at offentlige myndigheder tager skridt til at sikre fri konkurrence

Derfor er det på høje tid, at offentlige myndigheder vurderer deres politik omkring offentlige indkøb. Indkøbene skal garantere en fri konkurrence og ikke afskære mulighederne herfor.

Definer hvilke standard applikationer, det ny produkt skal være i stand til at interagere med, og lad være med at skrive tilbuds-betingelserne således, at de kun passer til ét computerprogram ad gangen.

Målsætningen må klart være at lade den bedste helheds-løsning og det bedste computerprogram vinde til enhver tid!

Det fremmer innovationen i samfundet bedst til gavn for os alle sammen. ●

LINKS

LÆS MERE OM OFFENTLIGE INDKØB PÅ DISSE LINKS:

<http://harvard.pawlo.com/newsf03.html>

Artiklen er blevet til på baggrund af en artikel på engelsk af Mikael Pawlo, under titlen: „Open Code in Public Procurement“

http://europa.eu.int/smartapi/cgi/sga_doc?smartapi!celexplus!prod!CELEXnumdoc&lg=da&numdoc=500PC0275

Om lovgivningen i EU.

http://www.ft.dk/samling/19991/beslutningsforslag_oversigtsformat/b114.htm

Softwarepatenter – ja eller nej?

Skal der kunne tages patent på software? Det er spørgsmålet. Meningerne herom er mange. Argumenterne ligeså. Her kan du få et overblik over nogle af de væsentligste.

Af Julie Bech, informationsmedarbejder

Ja tak, til softwarepatenter

Vidensdeling

- Patenter er først og fremmest vidensdeling. Det er et internationalt system med et fælles sprog og regelsæt. Patenterne løfter idéerne op på en beskrivelsesplatform. Platformen er måske ikke optimal. Men den har fungeret i 100 år.

- Et af argumenterne mod softwarepatenter er, at de er skrevet på et sprog, som programmører ikke forstår. Men hvorfor skal det være anderledes for programmører end for alle mulige andre. Programmører er ikke hævet over loven. Hvis ikke de kan forstå ordlyden af patentet, må de på kursus i "patentforståelse".

- Patenter sikrer tværfaglig vidensdeling. De bedste idéer opstår ofte i samspillet mellem forskellige faggrupper. Ved at afgrænse programmering til en videnskab uden patenter bliver det vanskeligt for andre faggrupper at få indsigt i idéerne. Patenter forhindrer fagidioti og sikrer at teknologier kan blande sig og bliver kompatible.

Stimulerer innovationen

- Patenter øger virksomheders troværdighed. Med et patent skal man ikke slås for at bevise, at ens idé er ny. Patentet beviser, at der er ingen i hele verden, som har fundet ud af det, den pågældende virksomhed har patent på.

- Softwarepatenter stimulerer innovationen. Hvis alle bare kunne tage idéer fra alle, ville der ikke være noget incitament til at investere.

- Det er mere tvivlsomt med softwarepatenter, fordi det er et marked, der er kommet gang i inden for de sidste 15 år. Derfor er det vanskeligt at vurdere. Men for de små opfindere er det afgjort en fordel. Det er umuligt at gå ud og sælge en idé til virksomhederne. Man sælger enten et produkt eller sit patent. I medicinalbranchen f.eks. er patenter en nødvendighed. Her er omkostningerne ved at udvikle så høje, at uden patenter var der ingen medicinalfirmaer, som udviklede ny medicin.

- Der er defensive og aggressive patenter. De defensive bliver taget for at forhindre konkurrenter i at kopiere. Det er ofte meget specifikt. En af Microsofts Excels funktionaliteter er f.eks. patentet. Det forhindrer ikke andre i at lave en funktionalitet, som ligner, men beskytter mod rå kopier. Det aggressive, som f.eks. Amazon.com's one-click-patent (dét, at man kan købe ind på nettet ved blot at klikke med musen en enkelt gang) er et aggressivt patent og kun taget for at komme efter andre, som bruger samme metode. Aggressive patenter er ofte beskrevet i meget generelle vendinger.

Den lille mod den store

- Historien om Stacker: Stac Electronics var et lille firma, som havde fået en god idé. De havde skrevet noget software - Stacker, som kunne komprimere data, så der kunne være dobbelt så meget på harddisken. Det program havde de stor succes med. En dag blev de kontaktet af Microsoft. Og på et efterfølgende møde fik de så præsenteret 2 muligheder af Microsoft:

Enten ville Microsoft købe firmaet. Eller også ville de kopiere systemet.

Stac-folkene blev så vrede, at de forlod mødet. I tiden efter fortsatte de salget af deres software. Microsoft inkluderede noget software, som lignede Stacker til forveksling i DOS. Som følge deraf faldt Stackers salgstal. Folk ville naturligvis ikke betale penge for noget, de fik "gratis" med DOS. Stacker sagsøgte derfor Microsoft pga. kopiering og vandt 120 mio \$, og Microsoft fik forbud mod at bruge komprimeringsalgoritmen. Microsoft var nu i en kattepine og måtte derfor lave en aftale med Stacker, som gjorde, at de tjente endnu flere penge. Pointen er, at hvis Stac Electronics ikke havde haft deres patent, ville Microsoft have vundet, og sådan ville det gå hver gang.

- Patenter forhindrer monopolisering. Uden patenter ville IBM og Microsoft sidde på det hele. Det vil være de firmaer med de største marketingsafdelinger, flest penge og mest *manpower*, som vil vinde.

- Gode idéer skal beskyttes. Hvis et firma opfinder en bestemt pille, forhindrer patentet andre i at lave en kopi af den samme pille, men det forhindrer dem ikke at strikke videre på idéen. Eller lave den samme type pille på en lidt anden måde. Patentet beskytter mod kopier.

- Det er godt for den lille mand at opnå patent på noget. Det er hans dokumentation for, at hans produkt er unikt. Den lille mand har ikke råd til at få produceret sin idé, og så er patentet en billig beskyttelse. Herhjemme kan han oven i købet få hjælp til at udfærdige sit patent.

Ingen forskel på soft-og hardware

- I vores teknologiske nutid er der ofte ikke ret stor forskel på software og hardware. Arbejdet, der ligger bag, er det samme. Det er mærkeligt, at du kan få patent på udviklingen af en chip, men ikke på et computerprogram. ●

Nej tak, til softwarepatenter

Man skal passe på med at sammenligne softwarepatenter med andre patenter. Hvis man endelig drager paralleller, så bør det være med områder der i natur ligner meget. Software er immaterielt og har derfor nogle egenskaber, der er meget forskelligt fra noget materielt. Det vil derfor være mere rimeligt at drage en parallel mellem software og bøger end mellem software og medicin.

Vidensdeling

Hvis ideen omhandler en teknologi, som er kompleks, så vil det være meget vanskeligt at skrive teksten, så den er letforståelig. Hvis ideen omhandler en teknologi, som er simpel, så vil det være nemt at skrive teksten, så teknologien fremstår som kompleks.

At beskrive en simpel metode komplekst er let. Men at beskrive en kompleks metode simpelt er svært.

De fleste softwareproducenter vil hævde, at de ikke krænker nogen patenter, uden at de nogensinde har læst et. Man kan ikke forvente, at programmører pludselig skulle få lyst til at læse patenter. De er skrevet i et sprog, de ikke kan forstå. Derfor virker idéen om vidensdeling ikke.

Hvis andre brancher har det samme problem, er der ingen grund til at indføre problemet i softwarebranchen.

På grund af Patent- og Varemærkestyrelsens måde at arbejde på, er en meget stor del af de udstedte softwarepatenter ikke nye og ville ved en evt. retssag sikkert ikke kunne overleve. Bare fordi man har patent på en ide, kan man altså ikke forvente, at den er ny. Et eksempel på dette er patentet på e-handel med serviceydelser, som er gyldigt i Danmark.

Stimulerer innovationen

Ingen undersøgelser underbygger den påstand. Der eksisterer gamle undersøgelser om patentering af ideer, hvor slutproduktet er materielt. Der findes derimod en undersøgelse fra januar 2000, som viser at softwarepatenter i bedste fald ikke påvirker innovationen negativt.

Historien modbeviser, at ingen virksomheder vil forske i software, hvis de ikke kan få patenter. De fleste store spring i softwareudviklingen er ikke patenterede:

1945 Hypertext, 1953 Huffman codes, 1966 Stavekontrol, 1968 Grafiske interfaces, 1971 Email, 1972 Tekstbehandling, internet 1978 regneark, 1989 WWW.

Man bør sikre, at der kun gives patenter på ideer, som er nye og har opfinderhøjde. Der er flere problemer i dette. Mængden og adgangen til information på internettet gør, at man end ikke med sikkerhed kan sige, om en metode er ny.

Vurdering af opfinderhøjden afhænger af, hvilken baggrund man har. Alt efter ens baggrundsviden vil nogle ideer være indlysende, mens andre vil have opfinderhøjde. Således vil f.eks. netbanking (som er patenteret i dele af EU) sikkert være indlysende for alle, der har benyttet internettet. Mens folk, der aldrig har benyttet internettet, vil mene, at det har opfinderhøjde.

Den lille mod den store

Patent- og Varemærkestyrelsen kender ikke til undersøgelser, som underbygger påstanden om, at små vinder over store i patentretssager.

Hvis påstanden var korrekt, så skulle vi se mange sager, hvor den lille vinder over den store. Det gør vi ikke. Derimod ser vi allerede i dag en del softwareprojekter, som bliver hæmmet på grund af softwarepatenter. Et af softwarepatenterne er patent på *x, ø og å* i domænenavne. Det har stoppet standardiseringen af *x, ø og å* i domænenavne, så har man disse bogstaver i sit domænenavn, kan man ikke forvente, at det fungerer korrekt til f.eks. email.

Software er normalt bygget i moduler. 100.000 forskellige moduler i et stykke software er ikke usædvanligt. Mange af disse moduler kan være patenterede – enten i sig selv eller i kombination med andre. Hvis man som lille softwareproducent sender et produkt på markedet, så krænker man sandsynligvis flere patenter, end man selv ejer.

Den usynlige trussel fra de ukendte patenter kan udgøre forskellen mellem en rentabel softwareudvikling eller økonomisk ruin. En mindre virksomhed har ikke ressourcer til at undersøge alle softwarepatenter. Dermed bliver den lille virksomhed dårligere stillet, end hvis der var fri konkurrence.

Patentretssager i Danmark koster kr. 1 - 5 mio. og tager 5 - 10 år. En mindre softwarevirksomhed vil næppe kunne vente 5 - 10 år på en indtjening og vil derfor være tvunget til at finde en anden løsning end retssag – uanset hvor klar sagen ellers måtte være.

Ingen forskel på soft-og hardware

Software kan indimellem bruges til at løse de samme problemer som hardware. Da software og hardware i visse tilfælde kan løse de samme problemer (f.eks. datakompression, men f.eks. ikke en printer), så kan man tro, at software og hardware skal behandles ens. Men vi skal passe på, at vi ikke gør som Erasmus Montanus, som ud fra enkelte fællestræk, konkluderede, at Morlille var en sten. Vi har i lovgivningen mange tilfælde hvor forskellige løsninger på det samme problem ikke behandles på samme måde. Hvis problemet er at komme fra København til Århus, så kan det f.eks. løses med fly, bil eller tog. Alligevel er lovgivningen for fly radikalt anderledes end lovgivningen for biler. Fly og biler er begge materielle ting, så forskellen herimellem er ikke nær så stor som mellem noget materielt (hardware) og noget immaterielt (software). ●

Ifølge dansk lov i dag, er det ikke muligt at tage patent på software: § 1 b. Stk. 2. Som opfindelser anses især ikke, hvad der alene udgør opdagelser, videnskabelige teorier og matematiske metoder, kunstneriske frembringelser, planer, regler eller metoder for intellektuel virksomhed, for spil eller for erhvervsvirksomhed eller programmer for datamaskiner, fremlæggelse af information.

Loven bliver dog fortolket, så software "alene" ikke kan patenteres, men software, der kører på en computer godt kan – idet der jo så ikke længere er tale om software "alene".

Artiklen bygger på interview med Kaare Danielsson, jobindex.dk og Morten Middelfart, senior vice president i Targit, en nordjysk software virksomhed. De var for softwarepatenter. Argumenterne imod stammer fra Ole Tange, talsmand for softwarepatenter.dk.

Udtalelse

PROSA siger nej til software-patenter

Der er for tiden overvejelser om at tillade patenter på software (programmel) i Europa. Diskussion foregår såvel i Danmark som i EU og det Europæiske patent samarbejde. Dette sker efter at det i årtier har været reglen i Danmark, at software ikke kan patenteres.

Hvorfor ikke software-patenter

Det samfundsmæssige argument for patenter er at det vil skabe en øget innovation - til glæde for hele samfundet. IT branchen har - uden software patenter - gennemløbet en enestående hurtig udvikling gennem de sidste 60 år. Erfaringerne fra USA tyder ikke på, at software patenter har nogen betydning for investeringerne i forskning og udvikling.

Der eksisterer allerede i dag milliarder af linier kildetekst og millioner af programmer (software) i verden som resultat af den hastige IT-udvikling. Dette betyder, at ingen kan overskue om der eksisterer såkaldt prior art på området (dvs. at det software som der ønskes patent på ikke er ny). Dette vil medføre et stort problem med patenter som dækker allerede eksisterende (men ikke publiceret) software med samme funktionalitet. Dette vil kunne medføre et kaos af juridiske undersøgelser og retsager, og betyde at virksomheder risikerer at skulle betale patentafgifter for software som eksisterede før patentet blev afleveret (eller godkendt).

For PROSA's medlemmer betyder dette potentielt, at der fremover skal bruges tid på undersøge om der er eksisterende patenter på et givet område - tid som tages fra den tid som findes til udviklingen.

Der er mange eksempler fra USA på, at patentmyndigheder ikke kan vurdere opfindeshøjden på et forslag til softwarepatent. Vi er derfor bekymrede for at få en syndflod af trivielle software patenter som kun medfører spild af tid med juristeri.

De lange gyldighedsperioder for patenter passer ikke sammen med den hurtige tekniske udvikling indenfor software område. Internettet som vi kender det nu, var således aldrig blevet en realitet uden eksistensen af frie og åbne standarder. Vi ser i USA eksempler på hvorledes patenter er begyndt at begrænse internetudviklingen - og at dette er begyndt at skabe politisk bekymring.

Et patentsystem for software vil favorisere store virksomheder med de nødvendige juridiske og administrative ressourcer - og

hæmme etableringen af små innovative virksomheder i branchen. En stor virksomhed vil således kunne tvinge mindre konkurrenter i knæ ved at indlede retsager om patentkrænkelser.

Free software/Open source

Dette er et særligt stort problem i forbindelse med udvikling af software efter den såkaldte 'Free software' (også kaldet 'Open source') model. Eksempler på denne type software er Linux operativsystemet og APACHE webserveren. Denne type software har været en væsentlig drivkraft i den hurtige udvikling af Internettet - og udgør nu et egentligt alternativ til de kommercielle software produkter. Problemet her er at dette software udvikles af frivillige programmører over hele verden (via Internettet) - og uden at bidragyderne til projekterne modtager betaling for dette. Da 'Free software' projekter således ikke har indtægter, er de derfor særligt følsomme overfor (trusler om) retssager om patentkrænkelser. Dette er alene, efter PROSA's opfattelse, tilstrækkelig grund til ikke at kunne støtte indførelsen af software patenter i Danmark (Europa).

Nej til software patenter

PROSA er bekymret for, at ønsket om at indføre software patenter ikke skyldes et ønske om at fremme innovationen, men ønsker om skabe nye handelsvarer for dominerende virksomheder i branchen - og arbejde til advokater og patentrådgivere.

Kildetekst kan allerede i dag beskyttes af ophavsret, forudsat at det som værk har en tilstrækkelig værkshøjde (ikke er trivielt). På denne baggrund kan de afledte binære versioner også beskyttes af ophavsret - 'copyright'. Denne beskyttelse - som dækker det primære element i et software produkt - mener PROSA udgør en tilstrækkelig beskyttelse.

Derfor siger PROSA nej til software patenter.

Udseendet kommer i anden række

„Tommelfingerreglen er, informationen er det vigtigste, og så må udseendet komme i anden række“, lyder det på sslug.dk. Og det citat er meget betegnende for SSLUGs hjemmeside. Masser af god information hulter til bulter.



Af Petra Husum, webmaster

”...vi [er] en masse individer, som alle er vores egne herrer. Der råder altså total anarki på sslug.dk, den bedste idé vinder (eller den som selv implementerer den)”

Citaterne afspejler den fornemmelse man efterlades med som bruger af www.sslug.dk. Der er masser af god og nyttig information på sslug.dk, men det kan være pokkers svært at finde. Der stilles store krav til brugerne, og layoutet er ikke specielt indbydende.

Nem tilmelding, en masse post og en god kalender

Heldigvis er det væsentligst nemt at finde. Når man lige har fundet ud af, at det, der mest af alt ligner en overskrift, faktisk er menupunkter, så har man hurtig adgang til at blive medlem, til at deltage i diskussioner og til at se, hvilke arrangementer man kan deltage i.

Som det også fint fremgår på forsiden, er det gratis at blive medlem af SSLUG. Man bliver nemt medlem ved at tilmelde sig en (modereret) e-postliste, og samtidig får man mulighed for at tilmelde sig diverse andre postlister. Én liste er tilegnet begyndere, som har brug for hjælp til at komme i gang med Linux, en anden liste omhandler diskussioner omkring Linux netværkssikkerhed og der findes 30 andre lister – alle med relevante diskussioner og hjælp til folk, der interesserer sig for Linux og tilgrænsende emner. Der findes en god oversigt over listerne, deres emne, indhold, antal medlemmer, antal e-mails om dagen og et fuldstændigt arkiv over, hvad der er skrevet på

listerne siden januar 1999 (og endog et arkiv så langt tilbage som 1996).

Hvis jeg var med i SSLUG, ville jeg nok reklamere lidt mere for disse lister. Den gode oversigt over listerne er gemt halvvejs nede på tilmeldingssiden, og selve diskussionerne ligger under et så kedeligt menupunkt som ”Postarkiv”! Og så ville en omgang gennem brugervenlighedsmaskinen heller ikke være af vejen. Det er meget svært at danne sig et overblik over, hvor i en diskussion man er, og hvordan man kommer videre til andre diskussioner og tilbage til forsiden.

Kalenderdelen er udmærket og overskuelig – i hvert fald så længe antallet af arrangementer ikke bliver større. Som standard ser man SSLUGs arrangementer (som også kan ses på forsiden), men man har også mulighed for at se arrangementer hos søsterorganisationerne AaLUG, FLUG, Linux.dk og TLUG.

Navigation og design

På en hjemmeside, der vedligeholdes og udvikles af frivillig arbejdskraft, må det være vanskeligt at sikre konsistens og sammenhæng. Og navigationen på sslug.dk er da også meget svær at gennemskue. Den giver ikke brugerne meget hjælp til at finde konkret information eller hjælp til at finde ud af, hvilke sider man har været på. Hjemmesiden følger ikke de gængse retningslinier for brugervenlighed og kunne vinde meget ved, at den overordnede struktur blev diskuteret, justeret og brugt, så alle –

både administratorer og brugere – havde denne som udgangspunkt. En fælles drøftelse – og måske med hjælp fra en bibliotekar eller anden informationsarkitekt – om en overordnet struktur, og om hvilke dokumenter og artikler, der hører til hvor, ville afgjort være en gevinst for sslug.dk.

Som det fremstår nu, tror man fejlagtigt, at menuen i venstresiden er den egentlige hovedmenu, men ved nærmere eftersyn indeholder denne kun en brøkdel af alle de tilgængelige undersider/underpunkter. Selve hovedmenuen ligger tilsyneladende under punktet ”Oversigt” på toppen af hjemmesiden. Og at et af menupunkterne hedder: ”Info, dokumenter og artikler der er placeret på SSLUG’s server” siger jo lidt om den hjælp, der er at hente i navigationen.

Men heldigvis findes der gode muligheder for søgning. Endda hele 2 forskellige, hvoraf en Google-søgning kun på sslug.dk er den ene, og det fungerer ligeså godt, som Google jo gør. På undersiderne er søgning en del af hovedmenuen, men desværre ikke på forsiden, hvor man skal scrolle et stykke ned for at finde søgning. Det ville være en stor hjælp for brugerne at flytte den op i toppen, som på de andre sider.

Designet er med sslug.dks egne ord ikke prioriteret, og det er da også en rimelig kedelig og noget rodet hjemmeside rent layout-mæssigt. Det er sikkert et bevidst valg, men hvorfor så ikke bruge en ordentlig kvalitet på de få billeder/ikoner, der så alligevel er brugt. En lille tur gennem Photoshop ville gøre underværker her. ●

Nu taler vi om det der var tys-tys



- Efter den nye ordning kan du risikere at arbejde over og absolut intet få ud af det, siger Tim Breuning, konsulent, om Cap Geminis nye lønmodel.
- Der har været mange positive tilkendegivelser efter, vi har startet PROSA-klubben. Nu taler folk sammen, fortæller Johanne Pedersen.
Foto: Shazia Khan

I Cap Gemini plejer man ikke at tale om løn. Og slet ikke om fagforeninger. Det har det seneste halve år vendt op og ned på. På en gang har ledelsen introduceret resultatlø, som ingen forstår og frivillig lønnedgang, som de ansatte kalder frivillig tvang. It-folkene står nu sammen i en nydannet PROSA-klub. Og taler åbent om det, der før var tys-tys.

Af Jeanette Marie Grøn Madsen,
freelancejournalist

Som så mange andre har it- og management konsulentvirksomheden Cap Gemini erklæret, nedskrevne værdier, hvor man kan se, hvad virksomheden værdsætter og kræver af sig selv og sine ansatte. En af Cap Geminis værdier er Teamspirit. Det indebærer åbenhed, loyalitet og solidaritet. De seneste syv måneder har Cap Geminis ledelse testet de 400 danske ansattes teamspirit og solidaritet. Lige lovligt meget, vil de ansatte nok sige. I de-

cember 2001 introducerede man nemlig en "frivillig lønnedgang" samtidig med en resultatlø, der – i følge en del af de ansatte – bevirker, at teamfølelsen og solidariteten efterhånden forsvinder. Chefkonsulent Johanne Pedersen og Tim Breuning, konsulent, begge ansat i den afdeling, hvor eksisterende edb-systemer vedligeholdes, blinker ikke, når de kalder den frivillige lønnedgang for frivillig tvang. Resultatløn og bonusordninger er virke-

ligheden i mange virksomheder. For at det kan fungere til alles tilfredshed, er det væsentligt, at ordningen er gennemskuelig, så man ved hvordan og hvorledes den ekstra pose penge fordeles mellem kollegerne.

- Folk oplever det som meget uigennemskueligt, og så er det klart, at man slår bremserne i, når ledelsen forsøger at gennemtvinge det, som Tim Breuning forklarer.

Lønnedgang eller fyreseddel

Den danske afdeling slap for at fyre folk, da der senest blev uddelt fyresedler til 5.500 ansatte på verdensplan i Cap Gemini, det 5. største it- og management konsulentvirksomhed i verden. Men det betyder ikke, at krisen ikke kradser i Danmark. Den mærkede man, da lønnedgangen kom på bordet.

- Ansatte med lønninger under 35.000 kr. går 2,5% og andre 5% ned i løn over en 12 måneders periode. Hvis vi siger nej tak, vil det blive varslet, og ellers vil man blive fyret, fortæller Johanne Pedersen, 47 år. Sammen med Tim Breuning, 39 år, er de hovedkræfterne bag den ny-dannede PROSA-klub i Cap Gemini, der både tæller medlemmer i København og Aarhus.

- Det skaber utryghed, at vi oveni lønnedgangen får en ny resultatlønsmodel, der er meget svær at tyde, og som vi opfatter som en metode til at få lønnen ned på, fortæller Tim Breuning, om den situation, der fået en PROSA-klub til at tage form i et it- og managementmiljø, hvor det bestemt ikke er noget, man har set før.

Sort snak

Da ledelsen op til jul 2001 fremlagde skitsen til den kommende, midlertidige lønnedgang, blev det samtidigt annonceret, at der senere ville komme en ny resultatlønsordning. Samtidigt blev det sagt, at det var et mål, at den samlede lønsum skulle ned. Medarbejderne frygter, at også resultatlønnen har til formål at reducere lønsummen. Det benægter ledelsen. Resultatlønsmodellen trådte i kraft 1. juli. Ledelsen har givet garanti for, at man som minimum får det samme som før over en periode på seks måneder. Men de ansatte i Cap Gemini har svært ved at tjekke, om den nye lønmodel også lever op til ledelsens løfter. Den er meget svær at gennemskue, og da ordningen hele tiden ændres, skal medarbejderne bruge meget krudt på at sætte sig ind i ændringernes betydning. PROSAs advokat har studeret udspillet og kaldt det "en yderst svært gennemskuelig lønmodel". Og mange ansatte har forgæves forsøgt at finde ud af, hvad lønnedgangen og den nye resultatlønsmodel vil betyde for dem. Det har man talt meget om på gangene det sidste halve år. Og det taler man også om i den nye PROSA-klub, der blev annonceret for ledelsen – på næsten symbolsk vis – d. 1. maj.

Overarbejde giver ingenting

- PROSA-klubben opstod, dels fordi de ansatte gerne vil stå stærkere overfor ledelsen, der kommer med det her meget my-

stiske nye lønssystem. Dels fordi der er gode ting i Cap Gemini, som er værd at kæmpe for. Det er en arbejdsplads, hvor mange har været i en lang årrække, siger Tim Breuning.

Medlemmerne i klubben er på en mailing-liste, hvor de får nyt om situationen fra de repræsentanter, der taler med ledelsen. Indtil videre er det blevet til tre klubmøder. Det vigtigste er fællesskabet med kollegerne og den løbende underretning, som de får af klubben. Ledelsens udspil har ændret sig mange gange, så der skal løbes hurtigt for at følge med i den seneste udvikling.

- Men hvad, der står fast, er, at den nye resultatlønsmodel taber de svage på gulvet – f.eks. familier med handicappede børn og kvinder på barsel, fortæller Johanne Pedersen om den nye lønmodel, der ikke opererer med en 37 timers arbejdsuge. Man forventes at arbejde mere.

- Man kan arbejde over i en hel måned og risikere intet at få ud af det. Vores flexordning forringes ved, at en positiv saldo bliver nulstillet flere gange om året, uddyber Tim Breuning. Sygdom, interne møder, som ikke kan faktureres, eller barsel vil være en streg i regningen for alle på resultatlønsmodellen. Ifølge Johanne Pedersen vil det i fremtiden betyde, at enkelte vil få mere i løn. Sikkert dem, der arbejder meget over, eller efter regler, der er svære at forstå.

- Når du bliver målt på, hvad du laver time for time, så bruger du ikke en time på at lære en kollega op i noget nyt. For det kan ikke faktureres og bliver dermed for egen regning. Det vil sætte teamfølelsen over styr.

Nu taler vi sammen

- Allerede fra det første udspil om lønnedgang stod det klart for mig, at vi skulle holde møde om det og involvere fagforeningen, husker Johanne Pedersen. Ikke alene en PROSA-klub, der tæller ca. 50 PROSA-medlemmer, opstod ud af snak i krogene i den virksomhed, der ellers slet ikke har tradition for fagpolitik og røde faner. Også en klub for akademikerne har set dagens lys og måske følger en for HK'erne. Fødslen for PROSA-klubben var dog langt fra så hård som akademikerne og HK'ernes forsøg på samme.

- Vi har fået utrolig meget hjælp fra PROSA med problemerne herude og opstart af klubben. Vi mærker et stort engagement og interesse for det – helt op i toppen af PROSA. Akademikerne har måttet kæmpe bare for at få en kontaktperson, og HK'erne får slet ingen respons fra deres fagforening, bemærker Tim og

TOM WOLFF-JACOBSEN, ADM. DIREKTØR, CAP GEMINI, OM SAGEN:

- Vi opererer på et marked, der er under pres, så for at undgå en krisesituation har vi måttet spare på vores omkostninger. Langt den største omkostning hos os er lønnen. Alle er gået med til lønnedgangen, og det er dejligt, at vi kan stå sammen om det. Alternativet havde været fyringer. Hvis vi når de budgetter, vi har sat os, får medarbejderne pengene refunderet – når vi vores mål delvist, får de lønnen delvist tilbage. Samtidig med lønnedgangen annoncerede vi den nye resultatlønsmodel. Jeg forstår godt medarbejdernes utryghed, men når de er blevet fortrolige med den, er jeg sikker på, at de tager den til sig. Jeg blev faktisk overrasket, da jeg hørte om PROSA-klubbens opståen. Jeg troede, at der i forvejen sad repræsentative folk i vores eksisterende samarbejdsudvalg. Men vi respekterer naturligvis folks ret til at få det bedste mulige ud af deres arbejdsliv.

Johanne samstemmende. Selv om Tim og Johanne havde kontor ved siden af hinanden, havde de ikke snakket meget sammen, før talen faldt på at starte en PROSA-klub.

- Det har givet en stærk fællesskabsfølelse mellem kollegerne, fortæller Tim og Johanne. Folk begynder at tale sammen, når de opdager, at deres kollegaer også er medlemmer af PROSA. Det gjorde man slet ikke tidligere. Nu taler vi også om løn. Det var tys-tys før. ●

HENRIK KROOS, FORMAND, OM SAGEN:

Lønnedgang har sjældent medvirket til, at man kommer ud af en krise. Det svarer lidt til at tisse i bukserne: hvad sker der så efter de 12 måneder med mindre løn? Hvis man sætter folk ned i løn i en videnstung virksomhed som Cap Gemini, risikerer man nemt, at nøglemedarbejderne – der er hjertet på sådan en arbejdsplads – søger væk. Så kan en virksomhed nemt forbløde. Det er naturligvis svært at vælge mellem fyring eller lønnedgang. Men jeg ville foretrække, at ledelsen i samarbejde med medarbejderne finder og effektuerer de nødvendige besparelser.

It-ledelse: Hard fun



Af Bent Gravesen,
arbejdsmarkedspolitisk sekretær i SF

„Du har jo din frihed. Du kan sidde og arbejde hele dagen og bare være ved at installere nogle programvarer og så sidde og have det sjovt med at surfe på i internet. Fordi det er dit eget ansvar at levere til aftalt tid. I november havde jeg 290 arbejdstimer som ubetalt overarbejde for at levere mit projekt til 1. december.“ Sådan beskriver en norsk systemudvikler i en ny norsk forskningsrapport den særlige blanding af frihed og arbejdspress, der præger hans hverdag.

Måske trukket skarpt op, men et godt eksempel på den dobbelthed af leg og anstrengelse, man har kaldt hard fun.

Ifølge mange af de nyeste ledelsesteorier om „den nye økonomi“ og „videnssamfundet“ er det netop it-ledernes opgave at gøre alt for at lade hard fun afløse industrisamfundets samleband, kontrol og hard work.

„Vi arbejder med projekter. Vi arbejder ikke med stempelur. Så det er altså ikke sådan, at jeg bruger min tid på at checke, om du møder kl. 8.15 og går kl. 16.15. Hvis jeg tror på, at I skal have ansvar, så tror jeg også på, at de opgaver I får, dem må I løse. Og dem løser I, som I bedst ved, hvordan de skal løses,“ som Human Resource direktøren på en dansk it-virksomhed udtrykker det i en undersøgelse foretaget af Jesper Tynell (læs også „Moderne ledelse stresser“ på side 26).

Vi skal jo alle sammen lede os selv

It-ledernes opgave bliver at rekruttere de gode, engagerede medarbejdere og så give dem frihed til selv at tilrettelægge arbejdet og tage ansvaret for opgaverne. „Vi skal jo alle sammen lede os selv. Vi laver alle sam-

I it-branchen går det ikke, at ledelsen ansætter medarbejdere, som kun kender arbejdsglæden som et fyraftensfløjt i fabriks sirenen og et tal nederst på lønsedlen. Virksomhederne har brug for medarbejdere, der engagerer sig i arbejdet og gør projekterne færdig til den lovede tidsfrist, selv om det bliver sent, inden computeren slukkes.

men selvledelse. Hvis vi er i et miljø, der tror på tillid og ansvar, så skal vi alle sammen kunne tage ledelse for de opgaver, vi har,“ som direktøren i Tynells undersøgelse udtrykker det.

I it-branchen går det ikke, at ledelsen ansætter medarbejdere, som kun kender arbejdsglæden som et fyraftensfløjt i fabriks sirenen og et tal nederst på lønsedlen. Virksomhederne har brug for medarbejdere, der engagerer sig i arbejdet og gør projekterne færdig til den lovede tidsfrist, selv om det bliver sent, inden computeren slukkes. It-projekter er alt for komplicerede og uforudsigelige til at sætte på samleband eller til at kontrollere med stempelure og ledelsesordrer.

Skal man tro de nye teorier om ledelse i den nye vidensøkonomi, såkaldt knowledge management, står vi ved indgangsdøren til en fager ny verden, hvor modsætningen mellem lønarbejde og kapital nærmest er ophævet, fordi virksomhederne i den grad bliver afhængige af kreative og vidende medarbejdere: „Erhvervs livet giver en unik mulighed for denne selvrealisering, og som der peges på, er det de muligheder, den unge generation af arbejdstagere først og fremmest fokuserer på. Hvor det tidligere var ansættelsesforholdet, der var i fokus, er det i den nye økonomi i højere grad selve jobbet og arbejdsforholdene, der fokuseres på. Udfordrende opgaver, dygtige og inspirerende ledere, projektarbejde med spændende kolleger, godt arbejdsmiljø, åben kommunikation, viden om hvad der foregår, og viden om hvordan hver enkelt lykkes, er nogle af de elementer, der skal til, for at virksomhederne kan opfylde de unges behov,“ lyder det malerisk fra ledelseskonsulenten Birte Osholm i hendes bog

med den sigende titel „Management by Love“.

H. C. Andersens historie

Men hvor kommer skurken – det hårde arbejdspress – ind i denne idyl? Fortæller medierne og it-folk bare H. C. Andersens historie om fjereren, der blev til 5 høns? Eller er det enkeltstående eksempler på dårlig ledelse eller unge it-nørder, der piner sig selv foran skærmen?

Meget tyder på, at forklaringen hverken er oppustet sladder, dårlige ledere eller dumme medarbejdere. Ingeniørforeningen lavede for nogle år siden en undersøgelse, der viste, at mange ingeniører, der arbejder med it, oplevede både arbejds glæde, motivation og stress. Dengang var arbejds glæden og motivationen mere fremherskende end stress. Men måske er udviklingen ændret siden da. Mens hver femte ansatte i it-branchen følte sig stresset sidste år, er tallet i dag oppe på hver fjerde, eller 27 procent af de it-ansatte. Det viser en undersøgelse udarbejdet af analyseinstituttet Megafon. Samtidig viser nye tal, at it-folk i gennemsnit arbejder 44 timer om ugen. Det er et pænt stykke over tallene fra andre brancher. Tallene dækker over store forskelle. En ganske stor del af it-medarbejderne har meget længere arbejdsdage.

Meget tyder derfor på, at der både er arbejds glæde og stress på mange it-arbejdspladser. Både frihed til faglig udfoldelse og grådige deadlines. Men hvordan kan øget involvering af medarbejdere give større arbejdspress?

Guldet er på gulvet

Svaret ligger i, hvordan der ledes. Vejen til succes og overskud går gennem medarbej-

derne. Guldet er på gulvet. Opgaven er at samle det op. Det betyder, at ledelse er blevet for vigtig og kreativ en opgave at overlade til lederne alene. Men det gør ikke ledelse overflødig. Langtfra. På det punkt har mange it-ledere taget grusomt fejl. Måske i en blanding af faglig afmagt og velvilje over for medarbejderne.

En deltager i Jesper Tynells undersøgelse beskriver denne type ledelse sådan: „Projektstyring var næsten ikke-eksisterende. Man arbejdede med et eller andet, og så engang imellem spurgte ledelsen: „Hvordan går det?“ og så sagde man „Det går godt.“ Eller „Det går nogenlunde“ Og så sagde de „OK“. Det var den projektstyring, der fandt sted. De forventede, at man arbejdede med et projekt og på et eller andet tidspunkt blev færdig med det. Og selvfølgelig arbejdede man så godt og så hurtigt, man kunne. Og tog det 3 måneder eller tog det 6 måneder, så var det nok fordi opgaven var så vanskelig.“

Symptomatisk nok stammer denne beskrivelse fra et tidspunkt, hvor virksomheden år efter år kom ud med underskud på bundlinjen. På et kapitalistisk marked tager tingene ikke nødvendigvis den tid, det tager, men kun den tid, der kan skrives på fakturaen.

Senere skiftede virksomheden til en helt anden ledelsesstrategi, hvor medarbejderne selv blev gjort direkte ansvarlige for stramme deadlines og store fakturaer. På et spørgsmål fra Jesper Tynell om hvordan ledelsen nu pressede medarbejderne til at arbejde meget og hårdt, svarede en medarbejder sådan: „Jamen, der er jo mange måder. Der er f.eks. at sige til folk: „Nu skal I nå den her deadline, og så bliver I nødt til at arbejde over. Og det er ikke mit problem. Det er jer, der har sagt ja til den deadline, så må I jo gøre det.“

Men denne type ledelse har også sine svagheder, selv om det hjalp den konkrete virksomhed til overskud. Selv om det lykkes at få medarbejderne til at tage ansvar for deadlines og indtjening, udelukker det langtfra dårlig planlægning og styring. Blandt medarbejderne kan der let skabes en kultur af knokleri og overansvarlighed, hvor man nærmest ikke kan finde en passende undskyldning for at gå hjem, hvis man ikke har børn derhjemme. Timer lægges til timer. Weekender og hjemmearbejde lægges til dagarbejdet, uden at medarbejdere eller ledelse siger fra.

Dermed er vejen til udbrændthed og opsigelserne brolagt: „Jeg tror, at det er årsagen til, at folk skifter job så ofte. De er udbrændte, og så starter de i et nyt firma, fordi de tror, det kommer til at blive meget



bedre. Måske starter du i et nyetableret firma og arbejder for meget, og så er det det samme igen. Eller du arbejder for meget, fordi du er ny og ønsker at gøre et godt indtryk, og fordi det er nyt og spændende. Til sidst bliver du nedslidt,“ som det udtrykkes af en deltager i den nævnte norske undersøgelse.

Genveje til halve løsninger

Måske begynder ellers fagligt dygtige medarbejdere samtidig at skyde genvej til de halve løsninger og den næst- eller tredjebedste kvalitet for at nå det hele inden deadline. Noget af den faglige stolthed og engagementet går fløjt.

Men det sker der ikke nødvendigvis noget ved. Kunderne har ofte svært ved at tage kritisk stilling til kvaliteten i de leverede løsninger. De ved jo ikke, at funktionaliteterne måske kunne have været snildere

eller hurtigere. Mange it-brugere er vænnet til fejl og halve løsninger. En undersøgelse fra PLS Rambøll viser, at 58 % af de offentlige og 50 % af de private virksomheder oplever, at it-leverancer er behæftede med fejl og ikke er færdigtudviklede.

Som regel har kunderne kun ét sted at gå hen: til leverandøren. Er der ikke direkte tale om kontraktbrud, kan leverandøren trække fakturablokken frem og udskrive den fulde regning på forbedringerne. Leverandørfirmaet skal ikke konkurrere på tilbud, hvor der bevidst er indregnet alt for få arbejdstimer. Dermed bliver såkaldt ad on arbejde, hvor leverandøren er monopol og derfor kan estimere realistisk og fakturere de reelle timer til „den gode akkord“ for it-medarbejderne.

Risikoen er, at der skabes et system, hvor det ikke koster noget at være en dårlig

Fortsættes side 24

Fortsat fra side 23

planlægger, fordi medarbejderne ofte ikke får udbetalt overarbejde. Dermed mangler der et incitament for ledelsen til at blive en bedre planlægger. „Nu er det gratis at lave dårlig projektplanlægning og piske folk til at skulle arbejde over,“ som en deltager i Tynells undersøgelse udtrykker det.

Læring og udvikling

Det at være leder i en it-virksomhed kræver en meget anderledes leder end den, vi normalt tænker på. En stor del af de traditionelle ledelsesopgaver, f.eks. arbejdsplanlægning og organisering, lægges ud til medarbejdere og projektledere. Nogle ledere lægger også mere eller mindre andre opgaver ud, f.eks. kundekontakt, opgaveestimering og projektplanlægning.

De gammelkendte værktøjer, når det gælder personaleledelse, kontrol og opfølgning, virker ikke rigtigt længere. Samlebånd, akkorder, stempelure og værkførerens glasbure hører til på museer over industrikapitalismens udbytning, men duer ikke til at skabe kreativitet, engagement og kvalitet på moderne it-arbejdspladser.

Et bud på moderne it-ledelse kan derfor være, at it-lederen først og fremmest skal skabe muligheder for sine medarbejdere:

- planlægge udviklingsmuligheder for den enkelte og teams,
- skabe netværk i og uden for virksomheden, hvor fælles praksis og faglig dialog kan udfolde sig
- skabe tid, rum og økonomi til disse lærende fællesskabers udvikling
- kombinere det velkendte med det udfordrende nye
- udvikle fælles værdier i virksomheden
- udvikle den psykologiske kontrakt med den enkelte medarbejder om kompromiser mellem virksomhedens (profit)mål og den enkeltes ønsker om udfoldelse og udvikling

At lægge så stor vægt på læring og netværk kan lyde som humanistisk ønsketænkning fjernt fra it-branchens kontante behov for indtjening. Men spørgsmålet er, om der ikke er cool cash i det.

Undersøgelser har nemlig vist, at de uformelle netværk – som på en it-virksomhed rækker ud over medarbejderne til kunder, fagfæller, mv. – spiller en afgørende rolle for, hvordan information og viden bringes til veje, så de kan støtte konkrete projekter og arbejdsopgaver. Hele 70 % af vores viden om jobbet, har vi modtaget uformelt, viser en amerikansk undersøgelse fra 1996.

Ifølge knowledge management forskeren Etienne Wenger skal vi i langt højere grad fokusere på, hvordan vi som sociale væsener lærer ved at handle i fællesskab med andre. Det kan f.eks. være kolleger i en projektgruppe, fællesskab med professionelle fagfæller eller et samarbejde med brugere og kunder. Gør vi det, forandres læring og kompetenceudvikling fra at være et individuelt personalegode, der foregår på dyre kurser og koster virksomheden penge, til at være en del af den konkrete opgaveløsning, hvor projektgrupper, medarbejdere og netværk lærer sammen. Dermed bliver det muligt at tænke på f.eks. kundeprojekter og intern læring som to aspekter af samme helhed. Virksomheden producerer ikke bare indtjening på it-løsninger til kunderne. Den producerer også – og samtidig – læring og udvikling for virksomheden selv og dens medarbejdere. Det er det sidste, der skal give spændende opgaver og sikre virksomhedens overlevelse i overmorgen. ●

Jesper Tynells undersøgelse kan læses på adressen www.tynell.dk/magt
Den norske undersøgelse kan læses i Tidsskriftet Arbejdsliv nr. 2, 2002.

Duel mellem Linux og Windows

Tid: Lørdag d. 24. august

Sted: Erhvervs Akademiet Fyn, Thomas B. Thrigesgade 46, 5000 Odense C

Workshops, udstilling og foredrag

Program:

Duel mellem Windows 2000 server og Linux Server

Frokost

Openoffice.org

Xwin32

Sun Cobalt

Afprøv produkterne

Arrangør.: PROSA/VEST ved Jim Heller Damgaard og Hanne Lykke Jespersen

Sponsorer, foredragsholdere og medarrangører.: Niels Norman, Torben Sjørman Sørensen, Morten Pilekær, Claus Sørensen og Bent Larsen.

Sponsorer: Azlan, Openoffice.dk, Xwin32 MultiNex ApS, Aalug, Liga Lindist ApS, Aalug, PROSA.

Hvis du vil være med, så send en mail til Hanne Lykke Jespersen hlj@prosa.dk eller meld dig via www.prosa.dk

Arrangementet er gratis for medlemmer af PROSA.



DKUUG er en dansk IT-forening stiftet i 1983. Foreningens formål er at udveksle information og erfaringer omkring åbne systemer generelt og den nyeste viden indenfor operativsystemer, Internet, kommunikation samt udviklingsteknologier og -sprog. Medlemmerne er et spændende forum af professionelle brugere af IT, der ønsker at være med helt fremme indenfor eget ekspertiseområde og holde det personlige netværk i orden.

UNIX- og ARPA-nettet 1983 - Email

Foreningen har været involveret fra den spæde start i UNIX- og ARPA-nettet, som var forløberen for email og Internettet. Det startede på Datalogisk Institut, Københavns Universitet (DIKU) i januar 1983.

Etablering af internettet og DKnet 1986

Senere overtog foreningen driften af UNIX- og ARPA-nettet, og dette net blev til Internet i Danmark som vi kender det.

DKUUG er nu den næststørste UNIX forening i verden, kun overgået af USENIX som også udgiver det tekniske magasin LOGIN, som også tilbydes vores medlemmer.

2003 er kåret til UNIX året

Da vi har 20 års jubilæum, gør vi noget specielt ud af alt. Vi er ved at planlægge en masse spændende talere fordelt ud over hele året, samt vores store fest i efteråret. Vi snydestarter dog lidt ved at vi i oktober afholder sikkerhedsefterår. Læs mere på vores web side i den nærmest tid.

Der er rigtig mange gode grunde til at melde sig ind nu.

Specielt tilbud til Prosa medlemmer, meld dig ind inden 15. september 2002 og få:

Medlemskabet for resten af 2002 med 50 % rabat, samt det tekniske magasin Login gratis resten af året.

Se priser på medlemskaber, medlemsfordele og find indmeldsesformular på www.dkuug.dk

Hvis du har spørgsmål er du velkommen til at kontakte vores sekretariat:

DKUUG
Fruebjergvej 3
2100 København Ø
Tlf.: 39 17 99 44 – email: sek@dkuug.dk

Take-away og personale-pc

Moderne ledelse lægger vægt på det hele menneske. Man giver medarbejderne frihed, ansvar og dyr take-away mad fra kantinen. Alligevel oplever medarbejderne, at de skal knokle, og at de ikke har tid til at levere den kvalitet, de gerne vil. Jesper Tynell har skrevet speciale om den pris, der skal betales under moderne ledelse. Og om management-teknikker han mener kun hører til på højskoler.

Af Jeanette Grøn Madsen,
freelancejournalist

Hjemmearbejdsplads, eksklusiv take-away mad fra kantinen, Månedens Medarbejder og attitude-evalueringer er alle sider af samme sag. Det er nogle af ingredienserne i moderne ledelse, hvor medarbejderen og hans viden er altafgørende. Med selvstyrrende grupper og frihed til selv at bestemme arbejdstiden, søger man at motivere medarbejderne. Man måler dem samtidig på alskens psykologiske test og barometre – fra attitude og performance til faktureringsprocenten. Med Microsoft Project er det muligt hele tiden at vurdere, om den ansatte lever op til de daglige milepæle og større deadlines. Det hedder ikke længere kontrol, men synlighed. I virkeligheden dækker det måske over det samme. Og i virkeligheden er den moderne ledelsesstil, hvor det handler om performance og attitude, måske lige så fuld af modsatrettede interesser som den gammeldags autoritære ledelsesstil. Det mere end antyder Jesper Tynell i sit speciale: „Da medarbejderne blev en ressource”.

- Forvaltningsmåden, hvor man siger til de ansatte „I er selvstyrrende og skal bare nå målene“ ses mange steder, men er blevet sublimeret på it-folk, siger Jesper Tynell om den udbredte moderne ledelsesform.

Andre kender det

Jesper Tynell, 30 år, afsluttede sit studie på RUC med et speciale om et københavnsk softwareudviklingsfirma. Jesper Tynell undersøgte i et forløb på seks må-

neder, hvordan den moderne management-ledelse i firmaet tager sig ud – hvordan bliver medarbejderne behandlet, og hvad betyder det for deres selvforståelse og arbejdslyst.

- Da jeg fandt ud af, hvordan det foregik, og hvordan det påvirkede medarbejderne, var jeg sikker på, at det måtte være unikt. Så grelt kunne det ikke være andre steder. Men siden har masser af folk nikket genkendende til det, jeg har beskrevet, og nogle kan endda berette om endnu værre ting, fortæller Jesper Tynell. Firmaet og medarbejderne er anonymiseret, og det opdagede firmanavn er Adore.

Vi går ikke med ur

Adore kalder sig selv for ”it-branchens foretrukne arbejdsplads” og har siden 1998 haft en stærk HR-afdeling, der har udarbejdet en række programmer, der sætter det hele menneske i centrum. Et helt menneske har tid til fritid og venner, det har indflydelse på sin arbejdsplads, og man måler på, hvor stor tilfredsheden er med jobbet og ledelsen. Ud over det lægger man også op til, at medarbejderen selv fastlægger arbejdstiden og selv estimerer projekterne. Som HR-direktøren i Adore siger: „Vi arbejder ikke med stempelur. Så det er altså ikke sådan, at jeg sidder og bruger min tid på at checke, om I nu møder 8.15 og går 16.15.“ Betingelserne synes at være på plads for et fleksibelt og godt arbejde. Men Jesper Tynell konstaterede noget an-

det, da han interviewede 14 nuværende og tidligere medarbejdere på Adore.

- Direktøren på Adore småløb gerne rundt på gangene og kiggede hele tiden på sit ur, mens han lige fik fortalt, at han også havde været forbi arbejdet i weekenden. Man siger, at der skal være tid til fritid og det hele menneske, men signalerne man sender er anderledes, og Månedens Medarbejder er altid en kollega, der har lagt rigtig mange timer i arbejdet.

Aflyste ferier og dårlig kvalitet

- Det viser sig, at medarbejderne ikke oplever hverken frihed eller overskud i arbejdsdagen. Faktisk føler medarbejderne på Adore ikke, at de har særlig meget indflydelse på arbejdet. De har kronisk dårlig samvittighed, og de knokler det meste af tiden og må se sig selv aflevere fejlbehæftede produkter eller bruge timer uden betaling på at gøre arbejdet færdigt, så den faglige stolthed forbliver intakt. Det er nærmere reglen end undtagelsen, at ferien må aflyses – presset vokser, og råderummet skrumper, når man selv gøres så ansvarlig for sine arbejdsbetingelser, at svaret ikke ligger hos ledelsen – men hos den enkelte. Som Adores HR-direktør sagde på et kursus for nye medarbejdere: „Hvordan gider jeg have det i dag? Det er jeres valg hver eneste dag“. Problemer bliver individualiserede, og ledelsen vil fremføre, at de skyldes mangel på personlig gennemslagskraft, eller at den ansatte er



- Direktøren på Adore småløb gerne rundt på gange og kiggede hele tiden på sit ur; mens han lige fik fortalt, at han også havde været forbi arbejdet i weekenden. Man siger, at der skal være tid til fritid og det hele menneske, men signalerne man sender er anderledes, og Månedens Medarbejder er altid en kollega, der har lagt rigtig mange timer i arbejdet, fortæller Jesper Tynell sin undersøgelse af ledelsen i en stor dansk it-virksomhed.

Foto: Mark Andersen

en lus mellem to negle. Estimerer er meget sjældent noget, der bliver påduttet ovenfra. Altså det er nok sådan lidt smart fra ledelsens side.“

- Medarbejderne ved godt, at det er en bevidst strategi fra ledelsens side at lade dem estimere deres projekter selv. Derved bliver medarbejderne nemlig selv ansvarlige for den notoriske underestimering, der er nødvendig for at være konkurrencedygtig, siger Jesper Tynell.

- Nok er de ansatte klar over, at der er en ledelsesstrategi bag alle de barometre, de måles på og den måde, de selv plejes som en ressource. Men hvad, de derimod ikke har blik for er, at de ikke bare bliver styret. De styrer selv. Ved at arbejde 70 timer om ugen, ved at lade være med at skrive timer på, for at projektet ikke skal blive for dyrt og ved at holde bekymringerne for sig selv, er de selv med til at presse deres kollegaer og styre markedet. Det er en spiral, hvor alle styrter rundt efter hinanden. Og hvor der kun er tabere. Det går især hårdt ud over dem, der er allerbedst, de plages af den dér: „Er jeg nu god nok?“.

Tal sammen

Jesper Tynell mener, at vejen frem er, at kollegaer taler sammen.

- Flere af de tidligere ansatte hos Adore, som jeg talte med, fortalte, at da de havde forladt Adore, blev de ringet op af både kollegaer og ledere, der bogstavelig talt ringede og græd ud ved deres skulder. Folk som de havde opfattet som meget loyale og glade for deres arbejde. Det viser, at der er vandtætte skodder mellem kollegaerne på sådanne arbejdspladser. Ingen tror, at de andre også lider under arbejdspresset, og så tror man, at det er fordi, man ikke selv kan klare mosten den dag, man går mentalt eller fysisk ned. I stedet for at stille krav til højere løn og flere fridage, burde man i dag stille krav om luft i planlægningen. Man bør kræve, at man får tid til at lave tingene ordentligt og til evt. at rykke en deadline, hvis det bliver nødvendigt. Man stiller store krav til medarbejdernes fleksibilitet. Det bør også gå den anden vej. ●

Du kan læse Jesper Tynells speciale og høre reportage om emnet og interview med Jesper Tynell fra P1 på www.tynell.dk/magt

„for dårlig til at sige fra“. Hvis man begynder at tale om ressourcemangel og de arbejdsmæssige vilkår generelt, er man en „brokkerøv“. Det er en ledelsesform, der får folk til at tænke: „Det er mig, der er noget galt med, det er mig, der ikke slår til“ når f.eks. estimeringen ikke holder, og deadline igen nærmer sig. Og alle, jeg talte med, var sikre på, at de var de eneste, der havde det sådan, fortæller Jesper Tynell.

Teknikkerne hører til på højskole

Men er det ikke fremtidens ledelse, vi ser her? En ledelsesform, der lægger vægt på, at ansvaret ligger hos den ansatte, og at skellet mellem arbejdsgiver og medarbejder udviskes?

- Der er i princippet ikke noget galt med ledelsens management-teknikker, der bl.a. indebærer psykologiske personlighedsmodeller, psykosociale test og andre eksaminations- og bekendelsesteknikker. De kan være gode på en højskole eller et andet sted, hvor man kommer frivilligt og gerne vil arbejde med sig selv. Men på en arbejdsplads, hvor man ikke kan undslå sig, og hvor det handler om at optimere indtjeningen, hører de ikke hjemme. Så svaret må være bestemt nej, mener Jesper Tynell.

- Det, vi ser rundt omkring på arbejdspladserne, er ikke et interessesammenfald mellem ledelse og ansatte. Medarbejderne oplever ikke, at deres arbejde er modsætningsfrit. De oplever ikke, at de på samme

tid tilfredsstillers sig selv, kunderne og firmaet. Siden HR-afdelingen kom til i 1998, oplever de i stigende grad ledelsen som „dem“ overfor „os“ – medarbejderne har forstået, at bagved alle plus-ordene ligger der den dagsorden, at ledelsen vil have dem til at tænke og agere på en særlig måde. Med profit i den sidste ende for øje.

Det handler om at være glad

Hvorfor taler folk ikke sammen om det store arbejdspress og deres bekymringer om at kunne levere kvalitet? Det har Jesper Tynell en forklaring på:

- Ledelsen gider ikke „brokkerøve“, som de kalder dem. De siger derimod, at deres dør står åben, hvis medarbejderne vil tale med dem. En ad gangen. Men i sådan et miljø, hvor man vurderes på sin attitude, så handler det om at være glad og ikke at fremstå som kritisk. Og det har medarbejderne gennemskuet. Jeg blev overrasket over det ekstremt gode blik, de har for det, jeg vil kalde den usynlige magt. De ved godt, at det ikke er tilfældigt, at de skal klappe af det, ledelsen siger på møderne, og de ved godt, at der er en grund til, at de selv skal estimere. Om netop det at estimere siger en af de medarbejdere, som Jesper Tynell interviewede:

„Når man estimerer, så er man bange for at estimere for højt, fordi så bliver det måske ikke solgt. Og hvis de ikke får solgt det projekt, så har du måske ikke noget arbejde mere, vel. Så man sidder sådan lidt som



Ny løn, version 2.0

Nu, hvor den nye løn efterhånden er ved at blive 5 år gammel i det offentlige system og begynder at nyde en vis interesse på private virksomheder (i hvert fald blandt indehavere...), er det på tide at kigge lidt på resultaterne.

Højere løn til nyansatte

Blandt offentlige arbejdsgivere var forventningen, at lønssystemet skulle belønne de gode medarbejdere med lønninger over gennemsnittet (og straffe de dårlige med lønninger under gennemsnittet, men det sidste talte man ikke så meget om...).

Man regnede også nye lønsystemer som en nødvendighed for at kunne klare sig i en skærpet konkurrence om "de små årgange". Kort sagt: Højere løn til nyansatte.

Decentral løndannelse

Ønsket var, at løndannelsen skulle ske decentralt på den enkelte institution i overensstemmelse med kommunens og institutionens politik og målsætninger. Og det skulle så lige hænge sammen med personalepolitikken.

Utallige er de konferencer, der er blevet afholdt for at fastlægge disse strategier, og umåelige er de hyldemetre med ulæste ringbind og svenske skove, der er gået til i den proces.

Selv om det klart blev tilkendegivet, at der ikke – samlet set – ville blive afsat flere lønkroner, var det alle faglige organisationers faste overbevisning, at netop deres medlemmer ville nyde godt af de nye fordelingsprincipper.

På ét punkt har arbejdsgiverne fået opfyldt forventningerne. Lønspredningen inden for de enkelte personalegrupper er vokset betragteligt. På de enkelte institutioner forsøger hver gruppe at vogte nidkært over sin del af kagen, mens man ikke har så meget imod at lave interne omfordelinger. Vi er også sikre på, at "fremgangen" nok skal fortsætte, efterhånden som flere og flere starter forfra i systemet og ikke blot har fået lov til at beholde deres gamle løn (under navnet "udligningstillæg"). Der er nemlig klare tegn på, at mænd – og især højtlønnede mænd – modtager langt, langt større tillæg end kvinder.

Edb-folk slået af balletdansere

Intentionen om at kunne tiltrække unge og fastholde dygtige medarbejdere, især inden for nøgleområderne, kan også ses i statistikkerne. Et dagblad lavede for nylig en oversigt over lønudviklingen i forskellige grupper i staten. Her kan det tydeligt ses, at visse grupper er blevet prioriteret over andre.

I staten er f.eks. stationsbetjente steget med 62% i løn fra 1999 til 2001, fulgt af tolke med 44%. Balletdansere er dog også godt med på en 11. plads med en stigning på 23%. Edb-medarbejdere derimod indtager en delt 91. plads med en lønstigning på 11,5%. De må se sig slået af sygeplejerskerne på en 84. plads med en

stigning på 11,7%.

Og således må det vel være hævet over enhver tvivl, at ny løn bruges til rekruttering på områder med mangel på arbejdskraft, idet vi jo alle ved, at der var stor mangel på stationsbetjente og balletdansere i perioden 1999 til 2001, mens man derimod havde overskud af sygeplejersker og edb-folk...

Chefløn stiger

I kommunerne viser en anden opgørelse, at cheferne er steget ca. dobbelt så meget som de menige medarbejdere. Utilstedeligt, mener FOA, der organiserer hjemmehjælpere, rengøringsassistenter, plejepersonale, dagplejemødre mv. Helt OK, mener HK, der organiserer en del af de kommunale chefer. "Det er nødvendigt for at fastholde de dygtige kommunale chefer" lød HK's argument. Man kan så undre sig over, at midlerne til den fastholdelse skal tages fra dem, der passer børn og gamle.

I Kolding har kommunalbestyrelsen foreslået, at man budgetterer med lavere lønstigninger end dem, der blev aftalt ved forårets overenskomst. Der kan man åbenbart klare sig med lidt dårligere medarbejdere end i resten af landet. Kommunens logik er fascinerende: "Så er der jo bare nogle andre kommuner, der må betale mere end gennemsnittet" lød kommentaren fra Kolding. Det problematiske er, at det faktisk ser ud til, at kommunen har ret i sin betragtning om, at løngarantien i overenskomsten gælder på landsplan og ikke for de enkelte kommuner. Det bliver interessant at se, hvilke kommuner der tilbyder lønstigninger over gennemsnittet.

Fagbevægelsen har svigtet

Bortset fra, at der er visse komiske aspekter, kan vi nok ikke komme uden om at konstatere at med indførslen af ny løn i det offentlige, har fagbevægelsen svigtet sin fornemste opgave: At sikre medlemmerne størst mulig tryghed og klarhed om deres økonomi.

Hvis ikke der kommer radikale ændringer på det punkt, risikerer fagforeningerne, at medlemmerne imødekommer arbejdsgivernes næste store ønske til nye lønformer, nemlig at minimere fagforeningernes rolle i forhandlingerne yderligere. På lidt længere sigt vil flere og flere vælge at tildele sig selv en 200 kroners lønforhøjelse ved at melde sig ud af fagforeningerne. Og rent bortset fra at det ikke er i fagforeningernes interesse, er det på langt sigt heller ikke til gavn for medlemmerne. ●

IBM 370/165 til Danmark

Danmarks største datamaskine

Måndag den 24. juli 1972 ibrugsatte NEUCC en ny datamaskine - et IBM 370/165 anlæg - der er Danmarks største datamaskine.

Forberedelserne til anlæggets drifttåning har overholdt eller været forud for den fastsatte tidplan, og drifttåningen finder derfor sted til den dato, der blev annonceret til brugerne for flere måneder siden.

Den nye datamaskine er anskaffet efter indstilling fra undervisningsministeriets EDB-kapacitetsudvalg som et led i en samlet plan for udbygning i de kommende år af EDB-kapaciteten til forsknings- og undervisningsinstitutioner, bl. a. ved de regionale EDB-centre. Anskaffelsen er muliggjort ved bevilling fra undervisningsministeriets samlede bevilling til EDB-udstyr.

NEUCC har hidtil baseret sin service af de mange brugere ved Danmarks tekniske Højskole og en lang række andre uddannelses- og forskningsinstitutioner på et IBM 360/75-anlæg, men dette afløses nu af et IBM 370/165 anlæg, der har betydelig større kapacitet, ligesom udskiftningen på dette tidspunkt er økonomisk fordelagtig for staten. Det nye anlæg er købt og prisen er 36,1 mill. kr.

I juli i år opbevendes den hidtidige overenskomst mellem staten og International Business Machines A/S om NEUCC mod en afløsningssum på 9 mill. kr.

Da IBM 360/75 anlægget, der var lejet, kun har været i drift i to år, var det for Centret af central betydning, at det nye anlæg er fuldt programmessigt foreneligt med det gamle, således at brugerne uden

vanskeligheder kan overføre hidtidige programmer til det nye anlæg. Centret tilstræbte endvidere, at alle regulære funktioner fra IBM 360/75 anlægget kan videreføres på IBM 370/165 anlægget, hvis udformning valgte i overensstemmelse hermed. Den hidtidige afprøvning af anlægget har vist, at disse mål er nået.

IBM 370/165 anlægget er installeret i et nyt maskinrum på 500 kvm. opført i tilslutning til centrals bygning, bygning 306 på Danmarks tekniske Højskole.

Det nye anlæg har et kernelager på 2 mill. oktetter, 10 pladelegestationer med en samlet kapacitet på 1000 mill. oktetter og udskiftelige pladepakker samt 5 magnetbåndstationer.

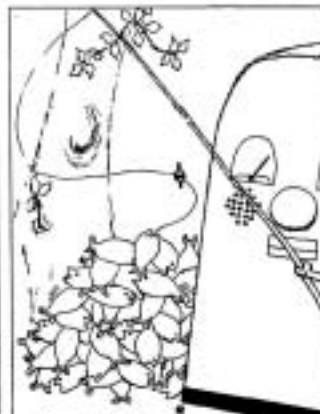
De øvrige ydre enheder omfatter huktelesere, papirbåndlæsere og båndskrivere samt udstyr for telekommunikation. På samme måde som det hidtidige IBM 360/75 anlæg er der til det nye anlæg tilknyttet en hurtigterminal på Danmarks tekniske Højskole, 14 middelhastighedsterminaler af forskellige typer er tilsluttet ved fast opkoblede telefonkredsløb og på opkaldsbasis over telefonnettet er der mulighed for samtidig tilslutning af over 10 skrivemaskine- eller skærmterminaler af forskellige typer og fabrikater.

Det må forventes som hidtil, at langt over halvdelen af de opgaver, der behandles på anlægget, vil indgå over terminalisering. Programnettet på anlægget tillader behandling af programmer skrevet i en lang række programmeringssprog.

Prosit



Det var pænt af dig at tænke at jeg også trængte til forandring Olsen



... men det kan jo også blive for programmeret

såsom ALGOL, COBOL, FORTRAN og PL/I samt sprog til simulering. Endvidere terminalsystemer til interaktiv filbehandling og andre formål.

I foråret 1972 blev der på det daværende IBM 360/75 anlæg afviklet omkring 60.000 opgaver om måneden under en udnyttelsesgrad på omkring 80 pct. af det mulige. Cen-

tret venter et tilsvarende opgaveantal på IBM 370/165 anlægget fra fremsættelsen og en gradvist stigende udnyttelse. Anlægget er valgt således, at det er med udbygninger skulle kunne dække det forventede behov udover 1973.

Med det nye anlæg ligger NEUCC fuldt på linie med andre store universitetregencecentre i Europa og Nordamerika.

Af Thor Temte, informationschef

Burroughs var ikke eneste leverandør af edb-maskiner i starten af 70'erne.

Den væsentligste leverandør var nok IBM, der i juli 1972 leverede den på daværende tidspunkt kraftigste datamaskine til Danmark til NEUCC (Northern Europe University Computing Center).

Leveringen af en så kraftig maskine måtte omtales i PROSAbladet, og vi bringer her den beskrivelse af maskinen og dens muligheder, som redaktionen valgte at bringe.

Det fremgår desværre ikke, hvem der har skrevet artiklen. ●

Sidste DelegeretForsamling valgte at sænke antallet af valgte faglige sekretærer fra 8 til 5. De arbejdsopgaver, de valgte faglige sekretærer varetog, er blevet overtaget af ansat personale. Samtidig er der i løbet af de seneste par år blevet ansat 3 faglige sagsbehandlere til at hjælpe de faglige sekretærer med at varetage den individuelle medlemservice.

Hovedbestyrelsen diskuterer nu om denne udvikling, ansættelse af stadig flere sagsbehandlere til at varetage den individuelle medlemservice og egentlige politiske opgaver, skal fortsættes, eller om PROSA skal satse på valgte faglige sekretærer til at løse disse opgaver.

Redaktionen har modtaget to indlæg til denne debat. Vi bringer dem her på siderne.

PROSA ved en korsvej

Ved den kommende DelegeretForsamling skal der tages stilling til flere vigtige strukturproblemer i PROSA.

Overordnet er problemet, hvordan vi fastholder og fremmer medlemsindflydelsen i PROSA samtidig med, at PROSA vokser.

Der er en generel forskel i opfattelsen af, hvordan PROSA skal udvikle sig.

Bare professionel service...

„PROSA skal 'bare' yde professionel service til medlemmerne“.

Fortalerne for denne vej ønsker, at kunderne (= medlemmerne, tillidsrepræsentanterne, sikkerhedsrepræsentanterne, osv.) betjenes af professionelle, der kan deres teori.

De drager konsekvensen af deres synspunkt og argumenterer derfor for, at vi skal have flere ansatte og færre fagligt valgte, som vælges på en DelegeretForsamling, hvor man ikke på samme måde kan føre ansættelsessamtaler og klinisk afgøre om kvalifikationer er tilstrækkelige.

...eller lidenskab og kendskab til arbejdspladsen

Og så kommer vi frem til den opfattelse, jeg har:

„PROSA skal *også* være en fagforening med lidenskab og arbejdspladskendskab“.

PROSA skal fortsat være en fagforening, hvor der er et højt kendskab til it-arbejdspladser.

Der skal (også) være ansatte/valgte, der har et dybt kendskab til det, man nu engang kan komme ud for på en arbejdsplads som fagligt valgt.

Det uheldige ved en udvikling med mange ansatte og få valgte faglige sekretærer er, at medlemsdemokratiet sættes under pres.

Ved at have besluttende *udvalg* og *valgte faglige sekretærer* sætter vi formentlig noget af effektiviteten og centralstyringen over styr.

Men for mig er det vigtigst, at PROSA bibeholder medlemsindflydelsen.

Også selv om det koster lidt effektivitet. Og hvad vil effektivitet i øvrigt sige i en fagforening? Er effektivitet ikke *også*, at vi som medlemmer føler, at vi kan påvirke foreningen, at vi vælger de faglige beslutningstagere/ledere på såvel højt som lavt niveau i *vores* fagforening.

Det er min overbevisning, at PROSA, for at holde størst mulig kontakt med medlemmerne, ikke skal være en fagforening, hvor jurister og økonomer styrer vore muligheder. For mig som tillidsrepræsentant er det afgørende vigtigt, at der sidder praktiske/upraktiske personer med indgående kendskab til faget og arbejdspladserne i servicedelen af organisationen.

It-jargon

Når medlemmer ringer til PROSA om hjælp og råd, skal de ikke blot tale med en, der ken-

der de juridiske aspekter af en sag, men med en person der har prøvet tingene selv og som taler deres sprog (it-jargon).

Jamen, andre fagforeninger kan godt klare sig med ansatte (jurister/økonomer/journalister/mediekonsulenter/spin-doctorer mv.) i den type stillinger vil nogen indvende.

Og ja, sådan er det for dem. De er gået på kompromis.

Men jeg vil gerne fastholde, at PROSA er *medlemmernes organisation* og ikke bare et sted, hvor medlemmerne køber service.

PROSAs medlemmer skal gives maksimal indflydelse inden for mulighedens grænser. Hvor det er muligt, lægges styringen så langt ned/ud i organisationen som muligt. Populært kan det formuleres 'Topstyring er godt (= kan være effektivt), men delegering bedre'. Delegering giver en mulighed for, at organisationen lever og ånder, og at medlemmerne føler og oplever, at de har indflydelse på processen.

Min løsning

Når jeg prioriterer, som jeg gør, så er det for mig en selvfølge, at PROSAs hovedbestyrelse skal have en overvægt af Valgte-ikke-lønnede for at være en troværdig mod/med-spiller og kontrollør af foreningens politisk ansatte (formand, næstformand, faglige sekretærer).

I min vision for PROSA er det også klart, at nogle af de faglige sekretærer skal vælges direkte til deres faglige område

(uddannelse, arbejdsmiljø), og at disse skal være fødte medlemmer af Hovedbestyrelsen.

Vore bestræbelser bør gå ud på, at så mange lønnede stillinger som muligt besættes med DF-valgte. Der bør være et rimeligt stort antal DF-valgte eller lokalvalgte faglige sekretærer, og kun hvis disse poster ikke kan besættes løses problemerne ved, at Hovedbestyrelsen åremålsansætter eller ansætter tidsbegrænset til veldefinerede arbejdsopgaver.

På den måde sættes frihedsgraden for senere DelegeretForsamlinger ikke over styr.

Demokrati er godt, men bedst når flest muligt deltager, så mød op på DelegeretForsamlingen (d. 23.-24. november på Radisson SAS Scandinavia Hotel i København, red.) i år, og bestem, i hvilken retning PROSA skal udvikle sig.

mvh
JAX

(Jens Axel Hansen er er tillidsrepræsentant i CSC og DF-valgt medlem af Hovedbestyrelsen)

Er valgte faglige sekretærer nødvendige?



Den årlige delegeretforsamling nærmer sig så småt, og tiden er inde til at stille forslag, hvis man har noget på hjertet. Og det har ØST igen i år. På sit sidste møde har ØSTs bestyrelse besluttet at indstille, at antallet af valgte faglige sættes til 0 (nul) for den kommende Delegeretforsamlingsperiode. De valgte faglige sekretærer skal naturligvis tilbydes en passende overgangsordning med en tryghedsaftale.

Det kan virke som et drastisk forslag, der nedsætter graden af demokrati i foreningen, men det er det ikke. Vi vælger år efter år de samme folk og kunne derfor lige så godt ansætte dem. Og det er netop det, vi ønsker PROSA skal gøre. En stor del af de fagliges arbejdsopgaver er driftsbetonede, og det behøver vi ikke at vælge folk til. Desuden udfører de ansatte også nu politiske opgaver, uden at det volder de store demokratiske problemer. Der, hvor vi ser et behov for politiske sekretærer, er i det store privatansatte

område, der udgør ca. 80% af PROSAs fuldt betalende medlemmer. Disse sekretærer kan så vælges eller ansættes – formen er ikke vigtig, men det er vigtigt, at den dynamisering, som er sat i værk gennem ØST-VEST-projektet (PROSA understøtter klubdannelser i lokale områder i hele Danmark og på arbejdspladser uden overenskomster. Læs også artiklen om Cap Gemini på s. 20, red.) fortsættes, for det er den, der sikrer en tidssvarende og levende fagforening.

En anden fordel ved at ansætte de faglige er, at de kommer ind under samme ledelsesforhold som de øvrige ansatte, hvorimod de nu vælges på samme niveau som formand, næstformand og hovedkasserer, hvilket til tider giver ledelsesmæssige problemer. Ved at ansætte de faglige opnår man også muligheden for at kunne planlægge deres kompetenceudvikling med et længere sigte.

Der er en udbredt ønsketænkning i PROSA, der går ud

på, at de der betjener medlemmerne, skal være i tæt kontakt med faget. Men de fleste valgte faglige har ikke haft it-arbejde i mange år, og det er kun en eller to der stadigvæk holder deres tekniske kompetence ved lige. Den tilgængelige talentmasse til den nødvendige konstante fornyelse er beskeden – de, der er i arbejde ønsker ikke at skifte til fagforeningsarbejde, og de som gerne vil stille op kan ikke få fri til det eller har for ringe erfaring eller kvalifikationer.

Den verden, it-folk agerer i, bliver mere og mere kompleks, og de krav, medlemmerne stiller til kvaliteten af fagforeningens serviceydelser, stiger. Derfor er PROSA også nødt til konstant at ændre og forbedre disse tilbud. Det sker bl.a. ved at højne kvaliteten af de folk, der betjener medlemmerne. Det medfører uundgåeligt en professionalisering, fordi kun specialister er i stand til at løfte de opgaver, der skal udføres. Dermed ikke sagt at vi skal ansæt-

te „upolitiske“ eksperter. Allerede i ansættelsesprocessen ligger der en udvælgelse, og man kunne jo, for at styrke hovedbestyrelsens indflydelse, indføre, at et eller flere hovedbestyrelsesmedlemmer deltog ved besættelsen af nærmere definerede stillinger.

PROSA har under de to sidste formænd med stort held sat it-fagligheden i højsædet og er i dag langt mere synlig i samfundsbilledet end nogensinde før. Men it-fagligheden er kun noget bevendt, hvis den fungerer i en politisk ramme, ellers kan Dansk it (Dansk Dataforening) sikkert gøre det ligeså godt. Det, der holder it-fagligheden ved lige, er medlemmernes involvering i den faglige og politiske diskussion,.

En fagforening er ikke en butik med et leverandør-kunde-forhold. Derfor hviler PROSAs grundlæggende strategi også på disse to søjler:

- at sikre medlemmerne et så godt arbejdsliv som overhovedet muligt
- at bevare fagforeningerne som demokratiske basisorganisationer

Der er blot det ved det, at man ikke kan rekruttere medlemmer til „en demokratisk basisorganisation“, som man kunne i vores første ungdom, men kun kan få fat i dem ved at tilbyde ydelser, de finder nyttige for dem selv personligt, her og nu. Disse ydelser skal leveres

Fortsettes side 32

Fortsat fra side 31

så professionelt som muligt og kan ofte med stort held leveres bedre af ansatte end af valgte faglige.

Men styrker det at vælge faglige ikke demokratiet?

Hvis der var tale om en delegeretforsamling med kampvalg mellem klart formulerede forskellige fagpolitiske linier, så ja. Men når der i virkelighedens verden ikke kommer mere end ½ til 1 % af medlemmerne, og det er de samme hvert år, så tæller den vist ikke rigtigt. Der er ikke forskellige formulerede fagpolitiske retninger, der brydes, og der er ikke kampvalg til posterne som faglige, så det er heller ikke en styrke for demokratiet.

Det der sikrer demokratiet i PROSA, er:

- en flad struktur der muliggør medlemsdeltagelse
- deltagelse i aktiviteter uden at skulle belemres med Prosa-faglige administrationsopgaver
- en stærk og aktiv hovedbestyrelse med en overvægt af ulønnede valgte

Der, hvor det kniber, er med deltagelse i aktiviteter uden at skulle belemres med PROSA-faglige administrative opgaver. Og det klarer man ved, at der er tilstrækkelig professionel arbejdskraft til at løse disse opgaver. Det skal naturligvis ikke være politiske båtnakker, men det behøver så sandelig heller ikke være fagligt valgte.

Hvis vi mener, at alfa og omega er ordentlige tilbud, så er det klart at arbejdet skal udføres og ledes professionelt, og det kan man ikke, når leder og ansat er på samme niveau, og ledelsen ikke besidder de nødvendige repressionsmidler (hvad jeg nu nok mener den gør, men den afholder sig fra at benytte dem af forskellige grunde).

Derfor:

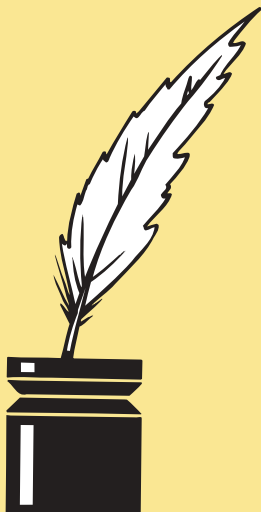
- Styrk medlemsdemokratiet ved at give medlemmerne mulighed for at udtrykke deres ønsker uden bureaukratiske forhindringer og i demokratiske rammer
- Dæk medlemmernes udtrykte behov med professionelt udførte ydelser

- Styrk fagforeningsdemokratiet ved, at medlemmerne på ovennævnte præmisser igen kommer i fagforeningerne

Niels Frølich

(HB-medlem for ØST og bestyrelsesmedlem i ØST)

Sidder du i Samarbejdsudvalg?



PROSAbladet modtager gerne indlæg fra læserne, men forbeholder sig ret til at forkorte bidragene. Send dit indlæg til prosabladet@prosa.dk.

Redaktionen

Jeg har som tillidsmand i to sager oplevet, at medlemmer har "glemt" at oplyse om, at de sidder i et Samarbejdsudvalg. Mit indtryk af sagernes karakter får mig derfor til at råbe: "Vagt i gevær"

Begge sager var fyringssager.

Den ene sag drejede sig om en kollega, der havde alt for mange sygedage allerede efter et halvt års ansættelse. Jeg havde en samtale med hans kollegaer og ham selv i parts-høringsperioden, og det fremgik, at han sad i instituttets samarbejdsudvalg, hvilket giver ham tillidsmandsbeskyttelse og dermed forlænget opsigelsesvarsel samt erstatning for uberettiget fyring, hvis dette kan retfærdiggøres.

Ved henvendelse til institutionens juridiske afdeling blev

jeg gjort opmærksom på, at medarbejderen ikke var registreret som medlem af samarbejdsudvalget, dvs. at hverken kollegaen eller institutionen havde gjort administrationen eller PROSA opmærksom på, at han var valgt til samarbejdsudvalget. Det gjorde det derfor svært at gøre krav på den beskyttelse, der ligger i medlemskabet af samarbejdsudvalget.

Den anden sag drejede sig om en kollega, der ligeledes var medlem af samarbejdsudvalget som suppleant. Samarbejdsudvalget havde "flydende udskiftning", hvorfor der i referaterne ikke fremgik konstituerende møder, der kunne bevise medlemskabet af samarbejdsudvalget. Ligeledes var der hér ikke indberettet til administration eller PROSA, at der

var kommet et nyt medlem i samarbejdsudvalget. Også hér fik vi problemer.

Moralen er, at man altid skal sørge for at få indberettet medlemskab af samarbejdsudvalg, både til institutionens administration og til PROSA. Hvis skaden er sket, så skal man sørge for, at der er skriftsteder, hvori man kan gøre præcedens gældende, såsom referater af konstitueringer eller beslutningsreferater fra møder, hvor man kan bevise sin stemmeberettigelse og dermed sit medlemskab af samarbejdsudvalget.

Men det bedste er selvfølgelig, at du meddeler PROSA, at du sidder i SU, så vi kan tage vare på de tekniske detaljer!

*Torsten Höök, Tillidsrepræsentant på DTU og STATS
HB-repræsentant*

Konflikttramte arbejdspladser

HK på KMD har varslet strejke til ikrafttræden den 1. september 2002. De oplyser, at baggrunden er manglende fremskridt i forhandlingerne, som skulle være afsluttet den 31. marts. Det forlyder, at de to store hurdler i forhandlingerne har været KMD's krav om indførelse af resultatløn og HK's krav om afskaffelse/ændring af IFA (Ingen Fast Arbejdstid). KMD har i sit nyeste udspil frafaldet kravet om resultatløn, men ordningen med IFA er så upopulær, at HK holder fast i kravet om, at det skal ændres eller afskaffes.

Vi bringer her de retningslinier, der gælder for medlemmerne, når kolleger fra andre organisationer er i konflikt. Vi har sendt materiale til alle medlemmerne på KMD. Hvis du arbejder på KMD og ikke har fået noget materiale fra os, kan det være, du har glemt at fortælle, da du skiftede arbejdsplads. Det kan så være anledningen til, at vi nu får det rettet.

Hvis konflikten bliver en realitet, og du på nogen måde føler dig presset til at tage dine kollegers arbejde, skal du straks henvende dig til PROSA.

Hanne Lykke

Af Mogens Sørensen, faglig sekretær

Det er PROSAs grundholdning, at PROSA-medlemmer ikke skal modarbejde andre organisationers konflikter. Nedenfor bliver beskrevet hvorledes man skal forholde sig i en konfliktsituation, som andre organisationer er involveret i.

Hvem er omfattet af konfliktvarsel?

En stor del af PROSAs medlemmer er ansat på arbejdspladser, som ikke har PROSA-overenskomst, men hvor andre organisationers overenskomster omfatter edb-medarbejderne.

Et andet forhold kan være, at arbejdspladsens overenskomster ikke omfatter edb-medarbejderne, men udelukkende andre personalegrupper.

PROSA-medlemmer vil ikke være omfattet af konfliktvarsler iværksat af andre overenskomstparter. Varslet kan kun omfatte medlemmer af den pågældende organisation.

Ret til at nægte strejkearbejde

I forbindelse med lovlige eller overenskomstmæssige konflikter, er de edb-medarbejdere, som kun er medlemmer af PROSA, ikke forpligtet til at udføre konflikttramte arbejde, dvs. at de kan nægte dette.

Denne regel blev fastslået for adskillige år siden i en kendelse afsagt af Den faste Voldgiftsret (Arbejdsretten).

I denne sag, nr. 73, udtaler retten:

„Fremdeles må det betragtes som en

følge af en lovliv iværksat strejke, at alle organiserede arbejdere er berettiget til at nægte at udføre det arbejde, som skulle være udført for en arbejdsgiver, hos hvem der foreligger en lovliv arbejdsstandsning.“

Baggrunden for afgørelsen er, at ingen arbejder skal kunne tvinges til at støtte arbejdsgiveren i dennes kamp mod andre arbejdere og derved komme i den situation at optræde illoyal og usolidarisk.

Ikke noget ekstra arbejde

Det skal samtidigt understreges, at medarbejdere, som ikke er omfattet af en lovliv konflikt, ikke kan pålægges at udføre mere arbejde end det normalt påhviler dem.

Dette forhold er blev belyst i en voldgiftkendelse fra 25/9-85.

Sagen drejede sig om konflikt på pædagogområdet, hvor Pædagogisk Medhjælperforbund (PMF) havde varslet konflikt vedrørende skolefritidsordninger med det formål at opnå overenskomst.

I det daglige var det både medlemmer af PMF og BUPL (Børne- og Ungdomspædagogernes Landsforbund), som passede børnene i skolefritidsordningen. BUPL pålagde sine medlemmer at møde på arbejde, men nægte at modtage børn, da arbejdet var konflikttramte.

Det var arbejdsgivernes opfattelse, at pædagogmedhjælperne skulle modtage og passe det antal fremmødte børn, som den enkelte kommunalbestyrelse fandt forsvarligt.

Den afgørelse, som voldgiftretten traf, lød:

„At medhjælpernes arbejdsstandsning ikke medfører, at pædagogerne kan vægre sig ved at udføre deres hidtidige arbejde med pasning af børn uden at varsle sympatikonflikt. At de to personalegrupper udfører et integreret arbejde medfører ikke, at også pædagogernes arbejde bliver konflikttramte. Så længe pædagogernes arbejdsintensitet ikke forøges, kan de ikke anses at medvirke til at afbøde den af medhjælperne varslede lovliv konflikt. Uanset, at den enkelte kommunalbestyrelse kan fastsætte normeringen ud fra et forsvarlighedskriterium, kan den imidlertid ikke, efter at pædagogmedhjælperne har varslet konflikt, pålægge pædagogerne at passe et større antal børn.“

Den eneste mulighed for at sikre, at arbejdsintensiteten ikke øges, er, at der sker en forholdsmæssig nedsættelse af antallet af tilmeldte børn.“

Principperne i denne kendelse kan analogt overføres til andre områder, f.eks. edb-området, hvor arbejdet udføres af kolleger, som er tilknyttet organisationer eller udefra kommende konsulenter, dersom en af organisationerne er ude i en lovliv eller overenskomstmæssig konflikt.

Man kan med andre ord, under disse omstændigheder, ikke pålægges mere arbejde end man sædvanligvis udfører.

Bortset fra overordnede ledere, gælder det forhold, at man heller ikke er forpligtet til at udføre andet slags arbejde, end det man er ansat til.

I henhold til retspraksis gælder reglen om ret til at nægte at udføre konflikttramte arbejde også i forbindelse med forarbejdning og viderebehandling.

Kontakt PROSA

Da det, som sagt, er PROSAs grundholdning, at medlemmer ikke skal modarbejde andre fagorganisationers konflikter, og derfor kan komme i den situation at optræde som strejkebrydere, er det vigtigt at henvende sig til PROSA på et så tidligt tidspunkt som muligt i omtalte situation. ●

Ring eller mail til Hanne Lykke Jespersen 33 36 44 08. hlj@prosa.dk, hvis du er ansat i KMD og vil vide, hvordan du forholder dig.

BOG - INFO

MACROMEDIA FLASH MX



Using hands-on, project-based tutorials that you can tackle at your own pace, this invaluable reference provides the instruction you need to start designing professional-looking Web sites. Veteran author and Flash master Chrissy Rey takes you

step-by-step through the development of a complex Flash project, grounding you in the basics before moving on to more complex topics like ActionScripting and the use of video. In the process, she covers both the old and the new, including the revamped user interface, the text and graphic tools that make their debut in MX, and the brand-new Properties inspector. With Flash MX on your computer and Macromedia Flash: Training from the Source at your side, you're ready to take on the world of interactive online content.

Chrissy Rey
Månedens tilbud
ISBN: 0201794829
Normalpris kr. 527,-
Medlemspris kr. 395,-

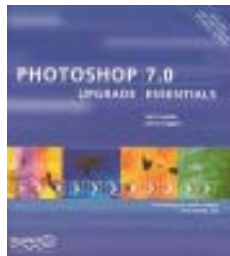
INTRODUKTION TIL EXTREME PROGRAMMING



Hvad er extreme programming (XP)? XP er en software-udviklingsmetode til brug for små til mellemstore grupper. XP er udviklet af bogens forfatter, Kent Beck, og opfatter programmering som nøgleaktiviteten hele vejen gennem et udviklingsforløb. Extreme programming er en udviklingsfilosofi, der bygger på sund fornuft og en række discipliner, man må overholde.

Kent Beck Wall
ISBN: 8778435099
Normalpris kr. 249,-
Medlemspris kr. 224,-

PHOTOSHOP 7 UPGRADE ESSENTIALS

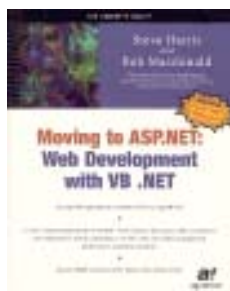


This book focuses on Adobe's latest release of Photoshop: version 7. It'll tell you what's new, what's changed, why these things are important, and how you can use them effectively. Helping

you get quickly up to speed with the new release and maximizing your workflow. Photoshop 7 is not quite the huge step forward of some previous releases - but it undoubtedly has many significant improvements that'll improve your output and aid productivity, together with OSX compatibility. There's no need to buy large manuals - this book will tell you all you need to know about the latest the latest version.

Vicki Loader
ISBN: 190345087X
Normalpris kr. 360,-
Medlemspris kr. 306,-

MOVING TO ASP.NET



Steve Harris and Rob Macdonald have applied their unrivaled .NET exposure and teaching pedigree to make Moving to ASP.NET: Web Development with VB .NET the most comprehensive, yet concise, introduction to ASP.NET development available.

Whereas many .NET books cover only the basics, Moving to ASP.NET leads the reader from simple concepts and development tips through to detailed and informative chapters on ASP.NET architecture, advanced design and scalability considerations, and the multifaceted topic of Web security.

Steve Harris
ISBN: 1590590090
Normalpris kr. 522,-
Medlemspris kr. 443,-

SON OF WEB PAGES THAT SUCK



Flanders skewers sucky pages from Britney Spears, Microsoft, Century 21, Jesse Ventura, and tons of others, all so that you can be sure you don't make the same mistakes they did. You'll learn crucial techniques

for developing content that keeps people coming back, optimizing your graphics, choosing effective text colors and matching backgrounds, and plenty more.

Whether you're designing a site for your digital photos or are in charge of your Fortune 500 company's Web presence, Flanders' scathing commentary will have you laughing while his insights have you learning how to create a truly effective site for your audience.

CD Description Includes a CD with Software That Sucks Not! Get 16 excellent utilities to help you design, test, and manage your site, plus links for sites and Web-based resources discussed in the book.

Vincent Flanders
ISBN: 0782140203
Normalpris kr. 511,-
Medlemspris kr. 434,-

FTU BOGHANDEL



Månedens tilbud for
Prosa-medlemmer
- 25% rabat

MACROMEDIA FLASH MX

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

Brug os forebyggende

Af Birger Tribler

Ledigheden blandt PROSA's medlemmer er stigende.

Både blandt de nyuddannede og blandt de, der allerede har været i beskæftigelse, oplever vi lige nu en markant stigning i antallet af arbejdsløse.

For tiden er mere end 800 medlemmer berørt af ledighed.

En stor del af disse medlemmer har oplevet, at deres virksomhed er gået konkurs, eller at virksomheden har været tvunget til drastiske nedskæringer på personalesiden.

Desværre oplever vi ofte, at arbejdsgiverne i krisetider ser stort på moralen og foretager fyringer, der er i strid med alle fagretlige regler. Eller vi oplever medlemmer, der føler sig presset til selv at sige op, ofte fordi forholdene er blevet utålelige.

I a-kassen er vi ikke kun sat til at administrere udbetaling af understøttelse, men skal også vurdere om vores medlemmer selv har været skyld i ledigheden. Hvis dette er tilfældet, skal vi idømme karantæne, inden der kan ske udbetaling.

Mange i klemme

Det er desværre vores erfaring, at mange medlemmer kommer i klemme i arbejdsløshedslovens komplicerede regelsæt, fordi de har undladt at kontakte os i tide, da

problemerne på arbejdspladsen opstod. I PROSA har vi professionelle faglige sekretærer og sagsbehandlere i a-kassen, der ofte er i stand til at gå ind og forebygge mange af de problemer, der opstår i forbindelse med en afskedigelse eller en opsigelse.

Vi kan derfor kun endnu engang gentage, at det altid er en god idé at kontakte os, lige så snart du opdager, at der er problemer på arbejdspladsen. Mange problemer omkring udbetaling af understøttelse har været undgået på den måde.

Mere forebyggelse

Når ledigheden stiger, oplever vi, at mange medlemmer tager arbejde på ansættelsesvilkår, der giver arbejdsgiverne en række fordele.

Således har vi lige nu mange medlemmer, der arbejder på freelance-basis. For arbejdsgiverne er det en fordel. De slipper for at overholde regler om løn under sygdom og ferie og behøver ikke at tænke på opsigelsesvarsler, funktionærlov o.l. Imidlertid er arbejdsløshedsloven ikke rigtigt gearret til at takle denne medlemsgruppe. Hvis man f.eks. lader sig momsregistrere i forbindelse med freelancearbejde, vil både ret til supplerende dagpenge og udbetaling ved arbejdsforholdets ophør blive vanske-

liggjort. Også en del andre regler vil gøre livet surt for disse medlemmer. Hvis de fortsat betragtes som lønmodtagere, vil de blive udsat meget bureaukrati i forbindelse med bevis for, at de er helt eller delvist arbejdsløse. A-kassen opfordrer derfor til, at du kontakter os inden start af arbejde på freelancebasis. Vi vil ofte være i stand til at hjælpe ved udarbejdelse af aftale med arbejdsgivere, således at problemerne bliver væsentligt mindre.

Regeringen trækker i land?

I sidste nummer af bladet refererede vi til, at regeringen havde planer om at forringe vilkårene for nyuddannede, der ikke kunne finde arbejde. Retten til dagpenge for denne gruppe skulle væk eller beskæres.

Efter at arbejdsmarkedets parter er blevet hørt hen over forår og sommer, ser det lige nu ud til, at regeringen er på tilbagetog.

Alt arbejde med et nyt regelsæt er lige nu sat i bero.

I PROSA frygter vi dog stadig, at beskæftigelsesministeren vil komme med et indgreb, når der bliver mere tid til det efter EU-formandskabet er overstået.

Kontakt derfor altid PROSAs a-kasse, hvis du er tvivl om regler, eller der er problemer omkring vilkårene for din ansættelse. ●

Kurser og foredrag i PROSA

Kære medlemmer

Så er sommeren desværre ved at være slut, og PROSAs kurser er snart i fulde omdrejninger efter sommerpausen. Med en blanding af nye og afprøvede kurser håber vi at kunne tilfredsstille mange medlemmers behov for opdatering af viden eller introduktion til nye områder. Husk at se på webben, for der kommer hele tiden nye kurser. Specielt er kurserne vest for Storebælt ikke helt på plads i skrivende stund.

Web Usability

Vi har modtaget mange ønsker om et kursus i usability på webben. Nu afvikler vi en temadag, hvor to vidende udviklere vil se på problemstillingen fra hver sin side. Vi vil analysere udvalgte eksempler på websites og derunder bl.a. se på brugen af Flash, lyd, databaser, målgrupper og budskab, standarder, tilgængelighed og grafisk design. Du er velkommen til selv at komme med indspark på dagen.

StarOffice/OpenOffice.org

Star Office og OpenOffice.org er udsprunget af samme Open Source projekt, så vi har valgt at lave et kursus, der dækker begge suiteer. Kurset vil se på installation, konvertering, programmering og meget mere. Begge kontorsuiteer vil på dette tidspunkt ligge klar i spritnye versioner, OpenOffice.org endda i en åben, gratis dansk version.

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 databasedesignaktiviteten ind i en udviklingsmæssig logisk kontekst, dels ved at inddrage den forudgående logiske dataanalyse – dels ved at inddrage den efterfølgende database implementering.

SQL

Endnu et populært kursus vi har fået muligheden for at gentage.

Kurset kan med fordel tages i forlængelse af database-design-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“.

Firewalls

Vi gentager kurset, der i foråret trak fulde huse adskillige gange. Denne gang har vi dog valgt at opdele kurset, således at du selv kan vælge, om du vil følge en Windows-del, en Unix-del eller begge dele om søndagen. Lørdag bliver fælles teori omkring firewalls på alle platforme.

Java grundlæggende

Kurset blev afholdt første gang i marts måned til deltageres store tilfredshed. På grund af den meget positive tilbagemelding, har vi valgt at gentage kurset i både Århus og København. Hurtig tilmelding er nødvendig.

Kurset er målrettet personer, der kan programmere i fx Pascal, C/C++ eller C#.

Kurset vil bl.a. indeholde:

- Installation af JDK
- elementær Java
- klasser
- objekter
- nedarvning
- interfaces
- pakker
- netværkskommunikation (sockets)
- simpel grafik.

Linux Servere og Linux Kontor PC

Disse to kurser introducerer Linux ud fra hvert sit udgangspunkt. I det første kursus koncentrerer vi os om server-siden, og på det andet kursus ser vi på Linux som arbejdsstation. På begge kurser starter vi med en installation.

Vel mødt til PROSAs kurser.
JesperSvarre/kursus@prosa.dk

Kursuskalender

Dato	Form	Emne	Sted
17/8	Kursus	Databasedesign	Århus
18/8	Kursus	SQL	Århus
24-25/8	Kursus	Linux Servere	København
31/8	Workshop	Web Usability	København
7-8/9	Kursus	Linux kontor PC	København
14-15/9	Kursus	Java	København
21-22/9	Kursus	XML	København
5-6/10	Kursus	XML Schemas	København
12-13/10	Kursus	StarOffice/OpenOffice.org	København
12-13/10	Kursus	Java	Århus
19-20/10	Kursus	MySQL	København
26-27/10	Kursus	XSLT	København
2-3/11	Kursus	Firewalls	København
9/11	Kursus	Intro til Webservices	København
Med forbehold for ændringer i program og indhold			

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

Faglige kurser

PROSA afholder faglige kurser for tillidsrepræsentanter, APR'er og fagligt interesserede medlemmer. Her kan man supplere sin viden om arbejdsmarkedsspørgsmål, love, regler og forhandlingsteknik.

PROSAbladet har modtaget to rosende indlæg fra deltagere på kurserne:

Lis Michelsen, it-medarbejder på Det Kongelige Bibliotek og medlem af PROSA/STATs bestyrelse skriver bl.a. om Forhandlingskursus 2:

Lærerig forhandling

Kurset blev afholdt på Gilleleje Kursus og Ferie Center, 14. – 16. marts 2002. Instruktørerne på kurset var Birgit Sørensen, Folkeskolelærer, p.t. vikar i Danmarks Lærerforening og Jannick R. Nielsen fra Helsingør nærpoliti. Kurset foregik i FTF regi.

Den første aften definerede vi, hvad vi hver især forstod ved forhandling. Processen var lærerig, men resultatet stiller jeg

spørgsmålstejn ved. Jeg tror, at alle deltagere stadig har hver deres opfattelse af, hvad forhandling er.

Efter morgenmaden næste dag evaluerede og øvede vi os på forhandling i grupper efter oplæg.

Forhandling er kommunikation: man skal lytte aktivt, spørge ind og sørge for selv at blive forstået.

Ved tilrettelæggelsen af forhandlingsøvelserne skulle vi alle på mindst én gang. Efter seancerne blev forløbet og aktørerne analyseret af både medkursister og instruktør. Dette var en meget givtig proces

Som aktivist i PROSAs tillidsrepræsen-

tantgruppe har jeg været med til at gennemse evalueringsskemaerne, og der var i store træk meget stor tilfredshed med kurset.

Der dog en meget vigtig ting, jeg savner: idealsituationen findes jo aldrig. I praksis vil man ofte stå i en situation, hvor modparten vil vinde og er fuldstændig ligeglad med at finde fælles interesser. Dermed bliver der lagt en barriere for at praktisere alle de fine teorier. Så jeg ønsker et fortsættelseskursus, hvor man lærer at håndtere en sådan situation i praksis! Kan PROSA mon finde en instruktør, der vil påtage sig den opgave!? ●



FAGLIGE KURSER 2002

Knud Erik Pedersen, ansat i Folketingets it-afdeling og tillidsmand samme sted skriver bl.a. om Grundmodul 1:

Ildhu, engagement og god mad

Grundmodul i tillidsrepræsentantuddannelsen fra torsdag den 18. til lørdag den 20. april 2002.

Kurset blev afholdt på Dansk Folkeferie i Karrebækminde (på Enø-siden). Det er godt nok ude på landet – stille (bortset fra mågerne, der har ynglesæson) og rigtig mørkt om natten. Der er fantastisk smukt, når solen skinner, hvad den var venlig at gøre om lørdagen. Og god mad. Så det var godt, at der var en dejlig natur at gå tur i, når føden var indtaget.

Jeg synes, at det faglige program var en god introduktion til såvel PROSA, som til de emner jeg burde sætte mig ind i. Det giver et godt overblik over hovedområderne i fagpolitisk arbejde. Instruktørerne de faglige sekretærer i PROSA samt formanden. Og alle smittede mig med den ildhu

og interesse, de hver har for deres emner.

Henrik Kroos gav godt et overblik over PROSAs historie.

Hanne Lykke (faglig sekretær, VEST) stod for en god introduktion til forhandlingsteknik. Og det lykkedes da også at få gennemført to rollespil i løbet af døgnet. Det gik op for mig, at der skal en del mere til, for at blive en god forhandler.

Ind imellem blev der tid til et interessant indlæg fra Aage Svanholm om „It-medarbejdernes fremtidige rolle“. Han er chefkonsulent i PLS Consult.

Mogens Sørensen (faglig sekretær, ØST) gav os en oversigt over funktionærlov, retligheder og kontrakter. Og det blev ikke så tørt, som det lyder.

Eva Christensen (faglig sekretær, STAT) havde fået opgaven med at vække os lørdag formiddag med et indlæg om arbejdsmiljø.

Carsten Larsens (faglig sekretær, VEST) indlæg. Hvad kan vi gøre, for at aktivitet i foreningsregi og i vores faglige klubber? fik det til at vælte med forslag. Vi skal nok have

flere både faglige og sociale aktiviteter i gang.

Steen Andersen (faglig sekretær i STAT) havde tilpasset sine lektioner, så vi også kunne nå at få diskuteret, hvordan vi skal forholde os i de sager om massefyringer, der nu er aktuelle i alle afdelinger.

Og det vigtigste: De engagerede medkursister som uden blusel delte erfaringer og tvivl. Det dannede grobund for det engagement, som gjorde det hele sjovt og interessant. For der blev grint meget og drukket spande af kaffe. Og åbenheden blev ført videre i „det kammeratlige samvær“, som behandlede motorcykler, træskibe og PROSAs fremtid med samme inderlighed.

Og en kæmpe tak til Nini Bisgaard og Steen, som har stablet arrangementet på benene, sørget for det praktiske og taget fra og båret ved, så landsforeningens TR-udvalg kunne gennemføre dette kursus.

Nu er jeg klogere end før, for jeg ved, hvad jeg mangler. Og jeg har fået et kontaktnet, jeg kan spørge. Prøv det! ●



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 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.



IT-faget er livslang uddannelse

Hvis man som professionel IT-medarbejder tror man er færdiguddannet, er man ikke uddannet, men færdig!

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 under „kom igang“ 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.

DE EUROPÆISKE FÆLLESSKABER

Den Europæiske Socialfond



Hospitalsforsikring i RUNA

Nu har du også mulighed for at tegne Hospitalsforsikring i RUNA, hvis du har én forsikring hos os.

Hospitalsforsikringen er etableret i samarbejde med GSF "danmark", der er et datterselskab af Sygeforsikringen "danmark".

I RUNA tegnes forsikringen uden afgivelse af helbredsoplysninger, og tegningen skal være sket inden du fylder 60 år. Forsikringen ophører ved det fyldte 65. år. Der tages ikke forbehold for eventuelle forudbestående lidelser!

Hvad dækker Hospitalsforsikringen?

- ◆ Udgifter til ambulante operationer.
- ◆ Udgifter til operationer under indlæggelse.
- ◆ Udgifter til fysioterapi og/eller kiropraktisk efterbehandling.
- ◆ Transportudgifter til og fra behandling.
- ◆ Hjemmeboende børn under 16 år er gratis medforsikret.

Hvornår dækker Hospitalsforsikringen?

Dækningen træder i kraft 6 måneder efter ikrafttrædelsesdatoen. Dog yder forsikringen tilskud med det samme, efter ikrafttræden, til dine børn eller, hvis du skal opereres som følge af et ulykkestilfælde.

Hvad koster Hospitalsforsikringen?

Forsikringen koster kr. 1.045,- pr. medlem om året (indeks 2002). Samme pris for ægtefælle/samlever.



Kontakt os på en af følgende måder og få mere at vide om Hospitalsforsikring:

- ✓ Udfyld og indsend kuponen - porto er betalt.
- ✓ Ring til vores tegningsafdeling: **33 32 22 00** mellem kl. 8:15 og 15:00
- ✓ Ring til din lokale tegningskonsulent (se forsikringsoversigten)
- ✓ Besøg os på www.runa.dk - her kan du også se forsikringsvilkårene.

RUNA FORSIKRING A/S

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



Kun for medlemmer af Prosa.

- Jeg vil gerne kontaktes telefonisk for et uforpligtende tilbud på mine forsikringer.
- Jeg vil gerne kontaktes af min lokale tegningskonsulent for gennemgang af mine forsikringer.
- Jeg er allerede medlem af RUNA.

Stilling: _____

CPR-nr.: _____

Navn: _____

Adresse: _____

Postnr.: _____ By: _____

Tlf. privat: _____ Tlf. arbejde: _____

hosp 609

Sendes
ufrankeret.
Modtageren
betaler porto.



RUNA FORSIKRING A/S

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

Der indkaldes hermed til Generalforsamling i PROSA/STAT

Lørdag den 26. oktober 2002
kl. 13.00 - 18.00
i PROSAs lokaler i
Ahlefeldtsgade 16
1359 København K

Dagsorden i følge vedtægterne:

- a) Valg af dirigent og referent.
- b) Godkendelse af deltagere og beslutningsdygtighed.
- c) Behandling af evt. medlemseksklusioner.
- d) Bestyrelsens beretning.
- e) Kassererens fremlæggelse af det reviderede regnskab.
- f) Bestyrelsens fremlæggelse af arbejdsplan.
- g) Behandling af og afstemning om indkomne forslag.
- h) Bestyrelsens forslag til budget og kontingentfastsættelse.
- i) Valg af HB-medlem.
- j) Valg af suppleant for HB-medlem
- k) Valg af bestyrelse.
- l) Valg af bestyrelsessuppleanter.
- m) Valg af 2 revisorer.
- n) Valg af revisorsuppleanter.
- o) Eventuelt.

Forslag, som ønskes behandlet af generalforsamlingen, skal være indsendt til bestyrelsen senest én måned før generalforsamlingen til:

Faglig sekretær
Steen Andersen
Tlf.: 33 36 41 21
E-mail: san@prosa.dk
PROSA/STATS bestyrelse



PROSA/ØST afholder ordinær generalforsam- ling

**Mandag den 28. oktober 2002,
kl. 18.00 - 22.30
I PROSAs lokaler i Ahlefeldts-
gade 16, 1359 K**

Forslag, der ønskes behandlet på generalforsamlingen, skal være bestyrelsen i hænde senest mandag den 23. september 2002.

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

Faglig sekretær
Mogens Sørensen
Tlf.: 33364127
E-mail: mos@prosa.dk
PROSA/ØST's bestyrelse



HUSK GENERALFORSAMLING i PROSA VEST

Lørdag, den 5 oktober 2002
kl. 13.00 i Mindegade 10,
kælderen



Med venlig hilsen
PROSA/VESTs bestyrelse

www.prosa.dk

- hjemmesiden for
professionelle it-folk



PROSA i Odense indbyder til foredrag om Start af egen virksomhed

Inden for de seneste år har der været en stigende tendens til, at ansatte medarbejdere vælger at etablere egen virksomhed i form af konsulentvirksomhed.

PROSA har derfor i samarbejde med advokat Martin Land fra Advokatfirmaet Dahl, Koch og Boll udarbejdet en pjece, som giver gode råd til dem, der ønsker at etablere egen konsulentvirksomhed.

Pjecen vil blive præsenteret i løbet af foredraget, hvor advokat Martin Land vil fortælle om start af egen virksomhed.

- Hvorfor stiger antallet af antallet af konsulentvirksomheder i dag?
- Hvilke fordele og ulemper er der ved at etablere en konsulentvirksomhed?
- Hvordan skal du forberede start af egen virksomhed?
- Hvilke formelle ting bør du bringe i orden i forhold til eksempelvis skattevæsnets?
- Hvilken virksomhedsform skal du vælge, og hvordan er skatteforholdene i forhold til virksomhedsformerne?
- Hvordan er skattevæsnets generelle syn på konsulentvirksomheder?

Dette er nogle af de spørgsmål, du får svar på i løbet af aftenen.

Tid: Torsdag, den 29. august 2002, kl. 19:00 - ca. 21:00.

Sted: PROSAs kursus-lokale, Nørregade 32, 1., Odense.

Traktement: Ost og rødvin efter foredraget, ca. 21.15.

Pris: Gratis for PROSAMEDLEMMER - 150,- kr. for øvrige.

Tilmelding: Senest mandag, den 26. august 2002 via:

e-mail: pio@prosa.dk - fax: 6617 7911 - tlf: 6617 9211.

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

Paint Shop Pro7.04 AE..... Kr. 923,00

Denne udgave af Paint Shop Pro indeholder:

MediaCenter (Multimedie-fil browser), Animation Shop (Animeringsprogram), 3 ekstra filtre, og meget andet.

Hent en testversion fra Pro Soft's webside og afprøv Paint Shop Pro.

After Shot 1.0..... Kr. 375,00

Jasc After Shot Premium Edition starter der hvor dit kamera giver op. Dette program er designet til brugere af digitale kamera, After Shot tilbyder de værktøjer du har brug for at vise almindelige foto-opgaver hurtigt og let.

Namo 5.0 Kr. 1050,00

Hvis du vil kreere din egen webside på en let og overskuelig måde, så er det Namu du skal arbejde med.



Roskildevej 384, Ortved, 4100 Ringsted

Tlf. 57 52 93 90 - Fax. 57 52 93 91 - www.prosoft.dk - support@prosoft.dk

Alle priser er eks. moms og forsendelse. Der tages forbehold for trykfejl

**Ny pjece 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

**INDKALDELSE TIL
DELEGERET FORSAMLING 2002**

Årets Delegeretforsamling finder sted
23.-24. november 2002
på Radisson SAS Scandinavia Hotel,
Amager Boulevard 70
DK-2300 København S.

Delegerede vælges i lokalafdelingerne.
Dagsorden ifølge vedtægternes §7.

Sidste frist for indlevering af forslag til Delegeretforsamlingen er fredag den 27. september 2002 med morgenposten, jævnfør vedtægternes § 8 stk.2.

Sidste frist for indlevering af forslag til arbejdsplan 2003/2004 er fredag d. 8. november 2002 med morgenposten jævnfør vedtægternes § 8 stk.2.

Sidste frist for opstilling til valgene af forbundsformand, faglige sekretærer, næstformænd, hovedkasserer og hovedbestyrelsen fastsættes af delegeretforsamlingen og er efter kutyme umiddelbart før gennemførelsen af valg-handlingen.

Hovedbestyrelsen

Indkaldelse til ordinær
GENERALFORSAMLING i
Edb-fagets afdeling af Edb-fagets- og Merkonomernes Arbejdsløshedskasse i Danmark.

Søndag den 24. november 2002 kl. 16.00.
på Radisson SAS Scandinavia Hotel
Amager Boulevard 70 2300 København S.
Dagsorden ifølge vedtægterne.

Bestyrelsen

Vel mødt til en forhåbentlig udbytterig DF2002

annonce - deadline

Næste nummer af PROSAbladet udkommer den 15. september

Deadline for stillingsannoncer:
Mandag den 2. september
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

Åben latter- bevægelsen...

På internettet vrimler det med satiriske sider om open source bevægelsen – mange fremstillet af tilhængere af frit software, men som mener, at man godt kan lave grin med det hele alligevel.

Af: **Karsten Bengtsson, Brønshøj Torv.**

Linux-folkene og repræsentanter for open source-bevægelsen har altid omgivet sig med en vis morbid humor, der delvis udspringer af en erkendelse af at kæmpe mod overmagten Microsoft.

En side på internettet, der kalder sig „Fake News“ har det erklærede mål at „bekæmpe stress og „information overload“ med humor“. Det går dog mest ud på at gøre nar af Microsoft og software-gigantens forsøg på at bremse op for Linux´ store udbredelse blandt hardcore computerfolk.

En vis Bernhard Rosenkraeser skriver således den 29 marts 2002 følgende:

„Microsoft vil ødelægge det for alle Linux-brugere!

I en pressemeddelelse fra Microsofts afdeling for Monopolisation og Establishing Despotism skriver senior manager Claus U. Less, at Microsoft har overført alle dets applikationer – herunder Office og Word – til Linux operativsystem.

„Det, har vi fundet ud af, er den bedste måde at tage livet af Linux på, hedder det i pressemeddelelsen, der ifølge Fake News forsætter: „Ved at tvinge Linux-udviklere til at anvende Word har vi opnået, at deres produktivitet vil falde med mindst 94 pct. Desuden tilbyder vi alle, der har deres kreditkortnummer i Passport, at skabe en forbindelse til windowsupdate.microsoft.com, hvorved de automatisk og uden yderligere notits vil få installeret Windows XP. Det skal nok fjerne resten af deres produktivitet.“, slutter Fake News seriøse artikel.

Linus Torvalds ansættes hos Microsoft

Et par dage senere går Fake News dog et voldsomt skridt videre, idet man nu hævder, at Microsoft simpelthen har ansat Linus Torvalds.

Torvalds selv er ikke meget for at udtale sig om sit seneste skridt overfor Fake News, men erkender at han altid har beundret Microsofts tekniske formåen, når det kommer til software-applikationer. Fake News tilføjer for egen regning, at Torvalds indtil videre har arbejdet for Transmeta – et firma, der har tætte forbindelser til Microsoft blandt andet igennem Microsoft-medstifteren Paul Allen.

Hårdt presset af Fake News går Linus Torvalds dog til bekendelse og siger, at det hele er sket for pengenes skyld.

„Anyway, jeg synes, det var på tide at lave nogle „kugler“ på hele denne „open source-ting“, udtaler Torvalds. „Alle Linux firmaernes aktier er gået på røven. Derfor kan jeg ikke købe en Ferrari til mig selv og en ny BMW til min kone. Desuden har jeg tre børn, og de skal på et tidspunkt jo også kunne køre anstændigt.“

Open source-bevægelsens tilhængere var naturligvis forfærdede, da de erfarede Torvalds´ seneste skridt.

„Jeg kan ikke tro det. Jeg er i dybt chok,“ skriver en Linux-udvikler fra Melbourne i nyhedsgruppen alt.microsoft.sucks.

„Linus, gør det ikke!“ skriver en anden. „Først var det open source-evangelisten Eric

Raymond, der svigtede os. Nu også Linus Torvalds. Hvad bliver det næste? Richard Stallman!?!“

„De kunne ikke selv skabe et ordentlig OS. Derfor måtte de gå ud og købe det – ganske ligesom med DOS,“ sukker en tredje.

Snup en VA Burger

Satiren retter sig naturligvis også mod de virksomheder, der forsøger at slå økonomisk mønt af Linux og open source-bevægelsen. Ifølge Fake News så har VA Linux således skiftet navn til VA Burger og besluttet sig for at gå ind på fast food-området.

„Vi skal jo leve af et eller andet“, udtaler direktøren.

Fast food-forretningen skal ligge i en ejendom, der tidligere blev beboet af dot-com-firmaet eDonutsbyemail.com. Der vil være bredbåndsforbindelser til internettet fra alle borde samt gratis Linux cd-rom. Og så burgere, naturligvis.

På menukortet findes for eksempel „The GNU/Linux Burger“.

Eller: ESR Flamewar Surprise Burger. Endelig kan man få serveret en burger.rc – der kun er for hardcore nørdere, men kan til gengæld personliggøres efter egne ønsker.

God appetit....