

Praksisperioder er svært viktige for å få et grunnleggende innblikk i yrkesutøvelsen

JANNICKE RØGLER, **SIDE 4**

Her er vi helt ufravikelig på å ansette bibliotekarutdanna personale. Vi vil ha noen som er dedikert og som mener noe med det å ta utdannelsen.

ELIN SANDSETH, **SIDE 16**

Søkere med bibliotekarutdanning kommer med en kompetanse som ikke blir etterspurt hos oss.

SILJE GRIMSEID **SIDE 32**

Bibliotekaren 02/19

TIDSSKRIFT FOR BIBLIOTEKARFORBUNDET



TILLITSVALGTE FORTELLER

SIDE 16-42



Spillet bak kulissene
SIDE 6



En utvidet kildekritikk
SIDE 48



16



28



21



32



54



56

Bibliotekaren

ISSN 0804-4147 /
ISSN 1503-836x (online)

Bibliotekaren er Bibliotekarforbundets tidsskrift og nettavis. Utgis på papir med 4 nummer i året. På nett publiseres artikler kontinuerlig. Pdf av alle tidligere papirutgaver ligger på nettsidene.

ANSVARLIG REDAKTØR
Erling Bergan

REDAKSJONENS ADRESSE
Runnen 4, 6812 FØRDE
Telefon: 91 31 80 01
Epost: erling.bergan@bibforb.no

ABONNEMENT
Kr. 290 pr. år betales til BFs konto 6039.05.64093. Merk innbetalingen *Abonnement*. Henvendelser om abonnement rettes til BFs sekretariat: bf@bibforb.no eller tlf. 48 02 09 00.

ANNONSEPRISER
1/4 side kr. 2500
1/2 side kr. 3700
1/1 side kr. 5600

Mva. kommer i tillegg.

Det kan gis rabatt ved samlet bestilling av flere annonser. Alle henvendelser om annonser rettes til redaksjonen. (se over)

UTGIVELSESPLAN 2019		
Nr:	Deadline:	Hos medl.:
1	01.02	20.02
2	24.05	12.06
3	11.10	30.10
4	22.11	11.12

TRYKK
Mercur Grafisk AS, Oslo

FORSIDEN
Foto: Erling Bergan

ANSVAR
Usignerte artikler står for redaktørens regning.

Innhold

02/19

Praksis	4
Elsevier-avtalen: Spillet bak kulissene	6
Tariffresultater i KS Bedrift, KS, Staten og Oslo kommune	8 - 12
Fokus på biblioteksjefenes arbeidsområder	14
Tillitsvalgte forteller:	
Bred kontaktflate i Røyken	16
En konfliktsky tillitsvalgt i Asker bibliotek	20
Vil opne opp for universitetsbibliotekarane	24
Det store personalskiftet på Deichman	27
Personlig egnet for Deichman	28
Tillitsvalgte ser at Deichman endrer seg	32
Hva gjør BF i Trøndelag	36
Tre på forhandlingskurs	40
Flere moduler med færre studiepoeng	44
KORG-dagene: Sannhetsproblemer / En utvidet kildekritikk	46
Amerikansk "trailblazing" for informasjonskompetanse	50
Åpen tilgang i et lukket land	52
Lisensavdelingas død blir Nasjonalbibliotekets brød	56
4 ting du bør vite før du drar på ferie	62



Takk for meg!

Dette er mitt siste nummer av Bibliotekaren. Snart avslutter jeg også mitt arbeid med BFs nettsider og nyhetsbrev. 1. september slutter jeg som redaktør i Bibliotekarforbundet. Jeg gleder meg til å bli pensjonist. Samtidig er det vemodig. For jeg har investert mye engasjement og identitet i Bibliotekarforbundet. Og jeg har fremdeles noen meninger om vårt kjære forbund.

DET VAR DET I 27 år har jeg holdt på med dette arbeidet. De første årene som gratisarbeid for en fattig nystarta organisasjon, så etter hvert i full jobb for et profesjonelt fagforbund. Med få folk i BFs sekretariat har jeg i mange år også jobbet med mer enn redaksjonelt arbeid i BF. Jeg har sett mange glimrende organisasjonsfolk på nært hold, både lokalt og sentralt. Jeg har fått brynt nesa mi på en del trøbbel også. Ingen nevnt, ingen glemt.

Det som har gjort mest inntrykk er nok de mange hundre lokale tillitsvalgte og aktive medlemmer jeg har møtt, som er dyktigere, bedre forberedt og mer velformulerte enn de er klar over selv. En stor takk for alt dere har fortalt meg, og alle artiklene dere har levert og latt meg trykke i Bibliotekaren.

BF var en av de siste profesjonene til å starte eget fagforbund. De første ti-tjue åra vokste vi fram på en slags fandanivoldskhet: Vi skulle vise dem! Vi skulle jaggu meg kreve respekt for utdanninga vår, yrket vårt og lønna vår! Dette drivstoffet var i mange år nok til at BF vokste i medlemstall og betydning. Lønnsmessig har bibliotekarene tjent mye på BF, både gjennom sentrale oppgjør og ved å forhandle på vegne av egne kollegaer lokalt. Bibliotekpolitisk har BF gitt bibliotekarene ekstra trykk i viktige saker.

Men nå er vi inne i vanskeligere tider for BF. De siste årene har bibliotekene blitt viktigere og mer tidsriktige enn noen gang før. Samtidig taper bibliotekarene terreng i de samme bibliotekene. Det kan du lese mer om i dette nummeret. Storbybibliotekene

harsagt det rett ut, og personalutviklingen ved Deichman er klar tale. Dette er utfordringer som det haster at BF drøfter åpent. Drøftingene kan peke på tiltak i ulike retninger: rekrutteringa til bibliotekarutdanningene, innholdet i utdanningene, etterutdanningstilbudene og ansettelsespolitikken i bibliotekene. Og midt oppi dette ligger også det nærmest eksistensielle spørsmålet for BF, om medlemskriteriene burde endres.

Eventuelle endringer i medlemskriteriene vil neppe føre BFs medlemstall noe særlig opp eller ned på kort sikt. Men det som kan bety mye for BFs framtid, er selve debatten. Det dreier seg om yrkesgruppa – og dermed Bibliotekarforbundets – selvforståelse. Skjønner vi ikke hvem vi er, kan det være vanskelig å skjønne hvorfor vi skal ha vårt eget forbund.

Dette, og mye annet i BF, vil jeg følge spent med på i årene framover. Men ikke lenger i rolla som redaktør. Jeg skal nøste opp noen tråder og bidra litt i BF i noen år framover, i en liten deltidsstilling. Men for øvrig vil jeg være menig medlem.

Jeg håper medlemmene tar vel imot min etterfølger som redaktør, og fortsetter å levere tekster som betyr noe også i årene framover. Takk for meg. ▼

Erling Bergan

(snart forhenværende) redaktør



Praksis

Mange med meg har sikkert fått mye av yrkesutøvelsen definert ut i fra bibliotekarutdanningenes praksisperiode. En nysgjerrighet på bibliotekarbeid har blitt til et helt liv i yrket.



TEKST
Jannicke Røgler
Forbundsleder
Bibliotekarforbundet

UTDANNING OG PRAKSIS ▶ Selv om jeg neste år kan markere 30 i bibliotekaryrket, husker jeg fremdeles mine praksisperioder godt. De har på ulike måter definert meg som bibliotekar.

Den første perioden var jeg på et medisinsk bibliotek, den andre på hovedbiblioteket i Bærum. På det medisinske biblioteket fikk jeg innsikt i hvor viktig vår søke- og organiseringskompetanse var for helsepersonellet.

BEVISSTGJØRING

Den viktigste personen på begge praksisstedene var for meg biblioteksjefen. Å få lov til å se hvordan arbeidshverdagen var for en leder og bli kjent med utfordringene og hvilke strategiske grep lederen brukte for å møte disse utfordringene, var noe jeg følte meg svært privilegert i å få ta del i på nært hold. Jeg har heller aldri glemt hvordan biblioteksjefen tok seg tid til å fortelle meg hvordan jeg skulle møte publikum i biblioteket en gang jeg hadde skrankevakt. Jeg

hadde nemlig glemt å se opp å hilse da hun gikk forbi. Det er helt banalt, men gjennom å nikke og hilse på hver enkelt som kommer inn på biblioteket anerkjenner man den enkelte og får alle besøkende til å føle seg sett og betydningsfull. For meg en viktig bevisstgjøring som har fulgt meg i min yrkesutøvelse.

ENDRINGER PÅ OSLOMET

Bibliotekarutdanningen på bachelornivå står overfor store endringer på OsloMet. Særlig digitaliseringen gjør det utfordrende å navigere i et mer eller mindre ukjent terreng. Hvilke kjernekompetanser skal bibliotekarer ha for å fortsatt være relevante i bibliotek, arkiv og andre bransjer. Vi ser at situasjonen er krevende i andre land som Danmark og England. I England opplever man at bibliotekarutdanninger legges ned. Bibliotekloven har med sine endringer gjort det enda viktigere å ha solid formidlingskompetanse. Pedagogikk er et annet felt som også blir stadig viktigere for bibliotekarer. Det finnes knapt en eneste stilling som ikke stiller krav til kompetanse innen pedagogikk, veiledning og undervisning. Digital dannelse og kildekritikk er andre helt sentrale områder i vårt fag hvor vi vet det er store udekkede behov i samfunnet.

Å SKAFFE PRAKSISPLASSER

Praksisperioder er etter BFs mening svært viktige for å få et grunnleggende innblikk i yrkesutøvelsen. Bibliotekarutdanningen i Oslo sender studenter ut i praksis både det første og andre året i studiene. Bibliotekarutdanningen opplever at det kan være vanskelig å

Selv om bibliotekarstudentenes praksis er svært mangelfullt finansiert, er det likevel ting bibliotekfeltet kan gjøre uten store kostnader. Vi kan i større grad diskutere formålet med praksis og hvilket læringsutbytte vi ønsker at praksisstudentene skal ha.

JANNICKE RØGLER
BF-leder



fremskaffe nok praksisplasser. I 2016 belyste daværende praksiskoordinator Idunn Bøyum problemet på Bibliotekarforbundets nettsider i håp om at flere ville si seg villig til å stille som praksisplass for studentene. Problemet er størst for førsteårsstudentene siden det da er både bachelor- og årsstudium studenter som trenger plass ute i bibliotekene. I tillegg er det flere bibliotek som kun har kapasitet til å ta inn studenter for en av periodene.

VARIASJON MELLOM PROFESJONSUTDANNINGER

Unio har nedsatt en arbeidsgruppe som skal se nærmere på de ulike praksisordningene som finnes i Unios profesjonsutdanninger. Regjeringen har ved flere anledninger uttrykt hvor viktig det er at studenter får mulighet til å møte yrkeslivet i løpet av studieperioden. Det er stor variasjon i hvordan praksis er organisert. Mens bibliotekarutdanningene må støtte seg på arbeidsgiveres godvilje og ønske om å bidra til å utvikle dyktige bibliotekarer, har de som utdanner sykepleiere og lærere helt andre rammer å forholde seg til. Praksis er underlagt økonomiske rammer som gir mulighet for god veiledning til både student og praksissted og som sikrer godt samarbeid mellom utdanningsinstitusjon og praksissted.

FORMÅL OG LÆRINGSUTBYTTE

Selv om bibliotekarstudentenes praksis er svært mangelfullt finansiert, er det likevel ting bibliotekfeltet kan gjøre uten store kostnader. Vi kan i større grad diskutere formålet med praksis og hvilket læringsutbytte vi ønsker at praksisstudentene skal ha. Vi kan også dele våre praksisopplegg til inspirasjon og nytte. Noen fylkesbibliotek samler praksisstudentene på en dagssamling i løpet av praksisperioden. Dette kan være et nyttig møtested for å diskutere kvaliteten på praksis.

NYE KULL LOVER GODT

Denne våren har jeg vært så heldig å få møte de kommende bibliotekarene på OsloMet ved flere anledninger. Nå sist på et kurs i jobbsøking arrangert av Bibliotekarforbundet. Hege Johnsen og jeg fra sekretariatet ga de kommende bibliotekarene en rekke råd for å unngå noen av fallgruvene vi ser enkelte havner i etter å ha landet sin første jobb.

Årets avgangskull lover godt for fremtiden. De virker både kunnskapsrike, refilekterte og motiverte for en yrkeshverdag som bibliotekar. Ta godt imot våre nye kolleger og bruk den kunnskapen de har

DEFINERER YRKESUTØVELSEN: *Måten man møter besøkende på er en viktig del av bibliotekstudentenes bevisstgjøring under praksisperiodene, skriver Jannicke Røgler. (Illustrasjonsfoto: Erling Bergan)*

ervert seg. En god måte å drive bibliotekutvikling på, er å ansette nye når man har mulighet til det. Nye og ikke fullt så nye hoder tenker gjerne ekstra kreative tanker når de får mulighet til å jobbe sammen. Ta også godt imot praksisstudentene. Som praksissted har din arbeidsplass mulighet til å påvirke kommende bibliotekarer på en god måte. ▼

Praksisperioder er etter BFs mening svært viktige for å få et grunnleggende innblikk i yrkesutøvelsen.

JANNICKE RØGLER
BF-leder

HUN FORHANDLET FRAM ELSEVIER-AVTALEN:

Spillet bak kulissene

Norske Unit – Direktoratet for IKT og fellestjenester i høyere utdanning og forskning – sto for en verdensnyhet i slutten av april da de hadde oppnådd avtale med Elsevier, kjent som det «vanskeligste» av de store tidsskriftforlagene. Ifølge flere kommentatorer vil avtalen bli en døråpner for Plan S og Open Access internasjonalt.



TEKST
Anders Ericson
Frilansjournalist
og bibliotekar

PLAN S ▀ Vi oppsøker Units forhandlingsleder Nina Karlstrøm på Majorstua i Oslo med håp om å kikke de drevne forhandlingene litt i korta.

Open Access har vært en stor sak i universitetsmiljø verden over de siste par åra. I Europa toppa det seg rundt den såkalte Plan S, der forskningsfinansiererne og lærestedene skjerpet presset på forlagene betraktelig. Rett nok i konflikt med flere av forskerne sjøl, som har tvilt på effektene. I Bibliotekaren nr. 1 i år intervjuer vi Karlstrøm om dette.

– Vi er veldig glad for å ha fått avtalen på plass, for mange var etterhvert bekymra for tilgangen til artiklene hos Elsevier, sier Nina Karlstrøm nå. Og hun legger til:

– Det var en fordel at vi komsåpass fort tilbake til forhandlingsbordet. Men husk

at dette er en pilotavtale. Elsevier stresser at det er et to-årseksperiment. De og vi må nå høste erfaringer med avtalen.

MYE FRAM OG TILBAKE

– Hva skjer i sånne forhandlinger som dere nå har vært igjennom?

– Det siste året en avtale gjelder, hvis den for eksempel går ut 31. desember 2108, så starter vi med å reise til England på en stor konferanse i april der vi gjennomfører en slags speed-date med bare halvtimes møter med mange forlag. Der er de fleste til stede, både større og mindre. Etter England setter vi oss ned med hver av dem og legger fram hva vi vil se i tilbudet fra den enkelte. De siste par åra har vi tatt opp Open Access med alle, i tråd med de norske nasjonale retningslinjene. Vi understreker at OA ikke skal øke kostnadene vesentlig. Så kommer forlaget tilbake med et skriftlig tilbud; det har underveis ofte vært en del e-poster mellom dem og vår hovedforhandler Nils Andenæs for å oppklare detaljer. Men jeg tror aldri vi har opplevd å takke ja til et første tilbud.

– Vi er i en markedssituasjon der vi muligens må si ja til det ene og nei til det andre, fortsetter Nina Karlstrøm.

– Og vi må passe på å ha dialog og ikke smelle døra igjen. Vi framhever det vi synes er bra, men også når noe er for dyrt, når det er for lite åpen tilgang, når de har tatt ut rettighetene til arkivet osv. Sånn blir det litt fram og tilbake. Det siste året har vi fått med rektoratene ved universitetene i Bergen, Oslo, Trondheim og Tromsø i de største forhandlingene. De er med i møter når forlaget stiller med sin ledelse.

ANALYSEARBEID

– Så får vi etter hvert tilbud. Det høres så lett ut at vi går tilbake og bare sier at dette godtar vi ikke, men det handler om mye analysearbeid; hvor stor er prisstigningen, og hva får vi for den? Hvis vi skal ha med åpen publisering, hvor mye publiserer vi? Hvilke av våre institusjoner publiserer mest? Hvor stor andel av publiseringa er med norske korresponderende forfattere? Hvilke tidsskrifter brukes mest? Hvem laster ned? Vi har brukt mye



tid de siste åra på å bygge opp kompetanse på å analysere publiseringsdata og bruksdata.

– Og da har dere avanserte programmer til dette?

– Forlagene sender oss data, men det er ofte svære, griseete regneark, som må vaskes. Vi har tatt i bruk programmet R til sånne formål, og vi bygger opp kompetansen på dette nå sammen med de største UB'ene, særlig NTNU. Publiseringstall henter vi fra Cristin-databasen vår. Men motparten kan ha andre tall, også går det enda litt fram og tilbake.

– Så nærmer det seg høsten og årsslutt. Med et forlag nå i høst hadde vi fire ulike tilbud på bordet.

– Hvor mange hos dere jobber med dette?

– Sju personer jobber med lisensavtaler og åpen tilgang, men i forhandlingene er vi tre-fire. Når avtalen er ferdig skal den administreres, det skal lages fullmaktsavtaler og skrives fakturaer. All betaling skjer via Unit, så vi må sende fakturaer til alle institusjonene. Og når vi endelig

skal betale må vi ha valutaavregning, for kursene har endra seg underveis.

– Og til slutt møtes dere fysisk med forlaga?

– Ikke nødvendigvis. Hvis det er enighet gjør vi ikke det.

NYE UTFORDRINGER

– I en epost fra en svensk kollega fikk jeg spørsmål om ikke oljepengene måtte være eneste grunn til at Norge kunne få dette til, og ikke Sverige?

FORHANDLINGSLEDEREN: *Kravet om omfanget av åpen publisering og i hvilke tidsskrift var noe av det viktigste for UNITs forhandlingsleder Nina Karlström møtet med forlagsgiganten Elsevier. (Foto: Anders Ericson)*

– Nei, det tror jeg ikke, for svenske universitet er også høyst betalingsdyktige. Dette vet vi lite om, men personlig har jeg tenkt at sammenfallet med at vi sa ►

GIGANTFORLAGET ELSEVIER

- Ifølge engelskspråklig Wikipedia publiserer Elsevier hvert år rundt 470 000 artikler i 2500 tidsskrift.
- De har en omsetning på 2,5 milliarder britiske pund og fortjente på 37 prosent.
- Prissettingen er langt på vei monopolistisk; George Monbiot skriver i The Guardian at Elsevier for visse større tidsskrift med mer enn 5 000 artikler krever 9,6 millioner pund pr år i abonnement.



► opp samtidig med University of California kan ha hatt noe å si. Elsevier har ikke gitt oss noen indikasjoner på hvorfor de har inngått avtale med oss og ikke med Tyskland, Sverige og California, men jeg håper jo at vår avtale fører til at avtalene gjenopptas der.

ÅPEN PUBLISERING

– Hvilke krav fra dere satt lengst inne i forhandlingene med Elsevier?

– Da vi så oss nødt til å bryte den 15.

mars var kravet vårt om omfanget av åpen publisering og i hvilke tidsskrift noe av det viktigste. Men da vi så satte oss ned igjen ved forhandlingsbordet ble vi enige om prinsippene. Noe vi kunne ønsket var at norske forskere kunne få publisere i alle Elseviers tidsskrift, men nå er altså enkelte av de prestisjetunge ikke med, som Cell Press og The Lancet. Men det inngår i avtalen med Elsevier at vi sammen skal forsøke å få med i alle fall noen av disse etter hvert, i tillegg til en

del titler som gis ut av Elsevier på vegne av vitenskapelige selskap og som Elsevier ikke kan bestemme over.

– Rektor Curt Rice ved Oslo Met støtter Plan S og avtalen dere har inngått, men sier i et innlegg på Khrono.no² at avtalen ikke vil bety slutten på dyrtida for UH-ene, for de nye artikkelavgiftene skal også fastlegges gjennom avtaler, og dervil Elsevier og de andre selge seg dyrt. Hva tenker dere om det?

– Ja, dette vil helt klart bli den største utfordringen for de som forhandler frem avtaler fremover. Vi må jobbe sammen internasjonalt for å unngå at bibliotekene ender med å binde opp like mye av budsjettene sine, og kanskje mer enn før, til de store tidsskriftforlagene. Det er faktisk mulig for dem å øke inntjeningen ved å både øke volum og publisere flere artikler med stykkpris, og å øke prisen per artikkel. ▼

² <https://bit.ly/2HxZvu7>

PLAN S OG OPEN ACCESS

- Plan S er et Open Access-initiativ for vitenskapelig publisering
- Plan S ble lansert av Science Europe 4. september 2018.
- Initiativet ble tatt av «COAlition S», et konsortium lansert av Det europeiske forskingsrådet, store nasjonale forskingsmyndigheter og finansierer fra tolv europeiske land.
- Planen pålegger forskere som har støtte fra statsfinansierte forskingsorganisasjoner og institusjoner å publisere i åpne repositorium eller i tidsskrift som er tilgjengelige for alle, innen 2020.

Enighet i KS Bedrift

Unio, LO, Akademikerne og YS kom 14. mai til enighet i mellomoppgjøret med KS Bedrift.



TEKST
Jannicke Røgler
Forbundsleder
Bibliotekarforbundet

TARIFF 2019 ► Unio har kommet til enighet med KS Bedrift i mellomoppgjøret for Hovedtariffavtalen for konkurranseutsatte bedrifter. Det er gitt tillegg på lønnstabellen både i form av generelt tillegg og heving av minstelønnsatser. For stillinger i gruppe 1 uten garantilønn (unormerte stillinger) er det gitt et generelt tillegg på 1,45 %, minimum 6200 kroner.

Ramma for oppgjøret ble i tråd med resultatet i frontfaget.

For stillinger med lokal lønnsdannelse (gruppe 2) skal det gjennomføres lokale forhandlinger uten sentrale føringer.

Unios forhandlingsdelegasjon besto av Svein Kvammen (Akademikerforbundet), Rune Johnsrud (Det norske maskinistforbund), Jannicke Røgler (Bibliotekarforbundet) og Ina Smith-Meyer (Unio).

Hele protokollen kan du lese på BFs nettsider. ▼



LØSNING UTEN MEKLING: Unios forhandlingsdelegasjon i tariffområdet KS Bedrift, der blant annet BFs medlemmer i Biblioteksentralen hører jemme. (Foto: Unio)

Reallønnsvekst for statsansatte

Fredag 24. mai kom Unio til enighet med staten om årets lønnsoppgjør for statsansatte. Dermed ble det ingen streik. – Statsansatte er sikret reallønnsvekst gjennom sentrale tillegg. Det var vårt viktigste krav og det er jeg fornøyd med, sier forhandlingsleder Guro Elisabeth Lind.



TEKST
Erling Bergan
Redaktør

MELLOMOPPGJØRET ▴ Bibliotekarforbundets representant i Unio-delegasjonen under meklinga har vært rådgiver Bente Ørberg.

– Som eneste Unio-forbund hadde BF krevd at de som ligger midt på lønnstabellen skulle få et ekstra løft. Det er her de fleste av Bibliotekarforbundets medlemmer ligger. BF er også et av Unio-forbundene som har flest av sine medlemmer midt på tabellen. For BF har det vært viktig å få en reell lønnsvekst for våre medlemmer, og det klarte vi, sier Bente Ørberg etter at den lange meklinga kom i mål fredag ettermiddag.

FORDELING MED 60% SENTRALT OG 40% LOKALT

Staten ville gi 0 prosent i sentrale tillegg og 100 prosent som lokale tillegg ute i virksomhetene. Men for både Unio og BF har det vært viktig med et stort sentralt tillegg, for å sikre alle en reallønnsvekst.

– Sluttresultatet ble at mesteparten, 60 prosent, fordeles sentralt, mens 40 prosent fordeles lokalt ute i virksomhetene, sier Unios forhandlingsleder i staten, Guro Elisabeth Lind.

Det er den sentrale fordelingen som sikrer alle reallønnsvekst.

ET HALVT DØGN PÅ OVERTID

Rammen ble som frontfaget på 3,2 prosent og inkluderer glidning og overheng.

Først 14 timer på overtid ble det klart at det gikk mot en løsning i lønnsoppgjøret for statsansatte. Det har vært meklet siden onsdag morgen. Også LO, YS og Akademikerne var i mekling med staten som arbeidsgiver.

Unios forhandlingsleder i staten er glad for å ha kommet til enighet med staten etter svært krevende forhandlinger.

Også BFs Bente Ørberg er positiv:
– Bibliotekarforbundet må si seg fornøyd med resultatet av meklingen. BFs medlemmer kom godt ut av meklingen sammenlignet med mange andre.

FJERNER TAK PÅ PENSJONS-OPPTJENING FOR VARIABLE TILLEGG

Unio sikret også at grensen for opptjening av pensjonsgivende variable tillegg fjernes. Dette er i tråd med Unios krav.

I dag får statens ansatte opptjening for variable tillegg opptil 66.000 kroner året, mens en rekke statsansatte har mye større, variable tillegg enn det.

– Dette er en solid økning i pensjonsgrunnlaget, som sikrer økt pensjon for medlemmer som har tillegg som en viktig andel av lønna. Dette er også i tråd med prinsippene i den nye pensjonsreformen, sier forhandlingsleder Guro Lind.

Det har blant annet stor betydning for pensjonen for mange i politiet.

GOD DAG FOR NYE STIPENDIATER

Nye stipendiater ved institutter, landets universiteter og høyskoler går kraftig opp i lønn. Ny startlønn for stipendiater blir omlag 479.000, en oppgang på ca. 30.000 kroner. Det gjelder dem som starter etter 1. mai.



Forhandlingsleder for Unio stat, Guro Elisabeth Lind, har sikret et godt resultat også for BFs medlemmer. (Foto: Bente Ørberg)

BF må si seg fornøyd med resultatet av meklingen. BFs medlemmer kom godt ut av meklingen sammenlignet med mange andre.

BENTE ØRBERG
Rådgiver i BF-sekretariatet

– Det er viktig for rekrutteringen til forskningen, sier Unios forhandlingsleder.

AFP-FLOKEN BLE LØST OPP I

En viktig årsak til at forhandlingene mellom Unio, LO, YS, Akademikerne og staten brøt sammen natt til 1. mai, var uenighet om forsikringer om tidligpensjonsordningen AFP.

Også dette spørsmålet ble løst i meklingen. Partene er enige om å sikre at statsansatte født fra og med 1963 har AFP-rettigheter og kan ta ut AFP i henhold til avtalen om ny offentlig tjenestepensjon av 3. mars ifjor.

VIRKNINGER FOR BFS MEDLEMMER

Unio har 33 180 medlemmer i statlig tariffområde per 1.1.2019. De største gruppene er politiet og forskerne.

Den nye lønnstabellen vil bli lagt ut så snart den foreligger. Men Bente Ørberg gir oss hovedpunktene:

– Det sentrale tillegget er lagt på lønnstabellen (A-tabellen) på følgende måte: Lønnstrinn 19 til 46 får en økning på 1,35 %, lønnstrinn 47 til 63 får en lønnsøkning på 1,55 % – og det er på disse lønnstrinnene de fleste av BFs medlemmer i staten ligger – og lønnstrinn 64 til 101 får en økning på 1,35 %. Så kommer lokale forhandlinger i tillegg.

Møteboka som viser meklingsløsninga i statsoppgjøret 2019 er tilgjengelig på BFs nettsider. ▽

TARIFF 2019

Meklingsløsning i kommunesektoren

Om kvelden 23. mai ble det løst i meklingen mellom Unio kommune og KS, noen timer før meklingsfristen gikk ut. Dermed ble det ikke streik i KS-sektoren. Resultatet er ikke mer penger, men en avtale om utvalgsarbeid. Den peker frem mot 2020-oppgjøret, sier forhandlingsleder Steffen Handal i Unio kommune til NRK.



TEKST
Erling Bergan
Redaktør

MELLOMOPPGJØRET – Meklingen har ikke gitt noen ytterligere lønnstillegg, men den har vært konstruktiv. Vi har fått en avtale om utvalgsarbeid. Vi forventer at resultatene fra utvalgenes arbeid vil være viktige inn mot hovedoppgjøret i 2020. Det gjorde at vi kunne akseptere, sier forhandlingsleder Steffen Handal i Unio kommune, og fortsetter:

– Resultatet for de langtidsutdannede lærerne er uendret, men vi er fornøyd med lønnsloftet for stillinger med 3- og 4-årig høgskoleutdanning, blant annet sykepleiere og barnehagelærere.

RESULTATENE

Ramma for Unios medlemmer, altså universitets- og høgskolegruppene (gruppe 2), er på 3,46 prosent. For detaljer om hvordan denne ramma fordeles på ulike grupper, se oversikten nederst i artikkelen. Der finner du også alle protokollene fra meklinga.

Hvordan dette mellomoppgjøret i KS-sektoren vil slå ut for BF's medlem-

mer vil vi komme tilbake til i dagene som kommer.

FELLES TARIFFAVTALE

Det er de langtidsutdannede lærerne som har vært hovedgrunnen til at Unio brøt forhandlingene med KS og gikk til mekling for drøyt tre uker siden. Avtalen som Unio ikke kunne akseptere, ble godtatt av LO og YS. Det altså denne samme avtalen som Unio nå godtar, mot at det gjennomføres et utvalgsarbeid fram mot hovedoppgjøret i 2020.

For arbeidslivet som helhet er det dermed sikret en felles tariffavtale for alle hovedorganisasjoner i kommunal sektor også i tida framover. Det vil nok mange se positivt på.

SKAL ANALISERE LØNNSSTATISTIKKEN

Partene ble altså enige om en avtale torsdag kveld.

Unio kommune og KS har hatt ulik oppfatning av hvordan lønnsutviklingen for undervisningspersonale har utviklet seg over tid, sammenliknet med andre kommuneansatte.

– Vi er fornøyd med at vi i meklingen ble enige om at det fram til neste hovedoppgjør i 2020 skal gjøres en analyse av lønnsstatistikken fra 2004 til 2019 for undervisningspersonale sammenliknet med

andre kommuneansatte. Dette er et forsøk på å skape en felles virkelighetsoppfatning, sier Handal.

UTVALG OM REKRUTTERING

Partene er også enige om å sette ned et utvalg som skal skaffe kunnskap om bruk av lærere uten godkjent utdanning i skolen. Utvalget skal vurdere ulike årsaker til dette og målet er å foreslå tariffiltak som kan bidra til å redusere bruken, samt for å beholde og rekruttere undervisningspersonale.

– KS har ikke tatt sin del av ansvaret for lærerrekutteringen. Det er urovekkende at vår arbeidsgiverorganisasjon ikke har sett sammenhengen mellom lønnsvekst og rekruttering. Vi må konstatere at dette løser vi heller ikke rundt forhandlingsbordet i denne runden, men vi har fått noe vi kan bygge videre på i 2020, sier Handal, og fortsetter:

– De politikerne som er opptatt av og bekymret for rekrutteringen til læreryrket og bruk av ukvalifiserte må på banen og forstå alvoret i situasjonen. Det holder ikke i lengden å snakke varmt om at vi trenger godt kvalifiserte lærere i skolen og så lukke øynene for at lærerlønna sakter akterut, sier forhandlingslederen.

UENDRET RAMME

Avtalen som er inngått mellom partene har



FERDIG FØR FRISTEN: BF-leder Jannicke Røgler og leder for Unio kommune Steffen Handal under meklingen i årets KS-oppjør. (Foto: Eli Kristine Korsmo)

altså den samme økonomiske rammen som den som allerede er inngått med LO kommune og YS kommune.

I og med at to av fire hovedorganisasjoner allerede hadde akseptert tilbudet fra KS, var det lite realistisk å få flere penger på bordet. Dette lå nok til grunn for at det ble meklingsløsning såpass tidlig på kvelden.

– Vi var klar over dette da vi natt til 1. mai valgte å bryte forhandlingene. Likevel er det viktig å bruke de mulighetene som forhandlingsystemet gir, for å forsøke å få et bedre resultat for våre medlemmer, sier forhandlingsleder i Unio kommune Steffen Handal.

PARTENE ER ENIGE OM:

- Kommunesektoren har samlet sett fått ei ramme på 3,25 prosent. Unios medlemmer, altså universitets- og høgskolegruppene (gruppe 2), har samlet fått ei ramme på 3,46 prosent.
- Alle (stillinger i kapittel 4) får et sentralt tillegg fra 1. mai 2019 på mellom 14 000 og 20 000 kroner. Dette beløpet får den enkelte på toppen av sin inntekt. Ny garantilønn justeres tilsvarende. Se ny lønnstabell.
- I tillegg økes garantilønna for stillinger med krav om 3- og 4-årig universitets-

og høgskoleutdanning. Dersom grunnlønna etter at sentrale kronetillegg er gitt ligger under nivåene i tabellen, gis et ytterligere lønnstillegg fra 1. juli 2019 slik at arbeidstaker kommer opp på disse nivåene. Se ny lønnstabell.

- Alle ledere som hovedsakelig får sin lønn gjennom sentrale forhandlinger (kapittel 4) får et generelt prosentvis tillegg på 3,0 prosent av den grunnlønna de hadde per 30. april 2019. Tillegget gis fra 1. mai 2019.
- Partene er enige om at det skal forhandles om opprettelse av en ny sentral generell særavtale om pensjonsordninger. Disse forhandlingene kommer etter at Stortinget har behandlet ny offentlig tjenestepensjon, og det er streikerett på opprettelsen. Særavtalen vil gjelde ut tariffperioden til 30. april 2020.
- Det er ikke avsatt midler til lokale forhandlinger i år. Partene er enige om at det i 2020 skal settes av om lag en tredjedel av de disponible midlene til lokale forhandlinger. I tillegg skal partene i meklingen ta stilling til at undervisningspersonalet som et minimum sikres en pro rata andel av den lokale lønnspotten.

DETTE ER OGSÅ AVTALT:

- Unio kommune og KS har ulik oppfatning av hvordan lønnsutviklingen for undervisningspersonale har utviklet seg over tid, sammenliknet med andre kommuneansatte. Partene er enige om at det fram til neste hovedoppjør i 2020 skal gjøres en analyse av lønnsstatistikken for undervisningspersonale, sammenliknet med andre kommuneansatte i et forsøk på å skape en felles virkelighetsoppfatning.
- Partene er enige om at det nedsettes et utvalg som skal skaffe kunnskap om bruk av lærere uten godkjent utdanning i skolen. Utvalget skal vurdere ulike årsaker til dette og målet er å foreslå tariffiltak som kan bidra til å redusere bruken, samt for å rekruttere og beholde undervisningspersonale.

Protokollene fra KS-oppjøret er tilgjengelige på BFs nettsider. ▼

Enighet i Oslo kommune

– Jeg er fornøyd med at vi har unngått brudd. Vi har fått en løsning som sikrer medlemmene økt kjøpekraft, med ei ramme som er noe over frontfagets ramme, sier Hege Bergravf Johnsen. Hun har vært BF's representant i Unios forhandlingsdelegasjon for oppgjøret i Oslo kommune, der det ble oppnådd enighet natt til 1. mai.



TEKST
Erling Bergan
Redaktør

MELLOMOPPGJØRET ▸ Oslo kommune og de fire forhandlingssammenslutningene Unio, KAH, Akademikerne og YS att i slutten av april i forhandlinger i forbindelse med tariffoppgjøret 2019. Unio kom natt til 1. mai enighet med kommunen.

Rammen for oppgjøret er på 3,2 prosent.

Det gis et generelt tillegg på 2,62 prosent, minimum kroner 12.000.

REALLØNNSVEKST

– Jeg er fornøyd med at vi har unngått brudd. Vi har fått en løsning som sikrer medlemmene økt kjøpekraft, med ei ramme som er noe over frontfagets ramme, sier Hege Bergravf Johnsen. Hun har vært BF's representant i Unios forhandlingsdelegasjon for oppgjøret i Oslo kommune.

– Vi er fornøyd med at alle medlemsgruppene våre får reallønnsvekst. Det har vært et prioritert område for oss, sier forhandlingsleder Aina Skjefstad Andersen i Unio Oslo kommune.

PROTOKOLLTILFØRSEL FRA UNIO

Unio valgte i år å fokusere på gruppene med høyskole- og universitetsutdanning, spesielt innenfor helse og utdanning. Til tross for de rekrutteringsproblemerne Oslo kommune har innenfor disse områdene, valgte kommunen likevel ikke å prioritere disse gruppene.

– Vi opplever at Oslo kommune ikke viser vilje til å prioritere de gruppene hvor det er størst utfordring. Det er skuffende at arbeidsgiver ikke tar dette problemet mer på alvor.

Unio har lagt inn en protokolltilførsel på dette punktet.

– Skal Oslo kommune sikre sine innbyggere tjenester av høy kvalitet i årene fremover, må kommunen sikre at lønnsut-



FORHANDLINGSLØSNING: Hege Bergravf Johnsen er BF's representant i forhandlingsdelegasjonen til Unio Oslo kommune. Hun er fornøyd med at medlemmene er sikret økt kjøpekraft. (Foto: Erling Bergan)

viklingen i disse gruppene prioriteres. Lønn er det viktigste virkemidlet de har, minner Skjefstad Andersen om.

Samtidig understreker Unios forhandlingsleder at totalrammen for oppgjøret er akseptabel.

– Oppgjøret er på linje med frontfaget, sier forhandlingsleder Aina Skjefstad Andersen i Unio Oslo kommune.

ØKONOMISKE ELEMENTER

Det gis et generelt tillegg på 2,62 prosent, minimum 12.000 kroner på Oslo kommunes lønnstabell.

Rammen for oppgjøret er 3,2 prosent. Alle arbeidstakere til og med lønnstrinn 31 får 12.000 kroner. Fra lønnstrinn 32 er tillegget 2,62 prosent. Virkningstidspunkt er fra 1. mai. Protokollen med nye lønnstabeller finner du på BF's nettsider.

TRE AV FIRE HOVEDORGANISASJONER KOM TIL ENIGHET

Det ble altså enighet i mellomoppgjøret mellom Oslo kommune på den ene siden og Unio, KAH (LO-forbundene) og YS-K på den andre siden. Akademikerne gikk til brudd, så for dem har oppgjøret gått til mekling. Det føret heller ikke fram, så skrivende stund er Akademikerne i streik i Oslo kommune. ▽

FAKTA OM UNIO OSLO KOMMUNE

Unio Oslo kommune forhandler på vegne av over 12.000 medlemmer. Forhandlingene startet 25. april og partene har frist til kl. 24.00 tirsdag 30. april med å bli enige.

Forbundsvisse medlemstall per 1. januar 2019 er som følger:

Utdanningsforbundet	8514
Norsk Sykepleierforbund	2496
Akademikerforbundet	366
Norsk Fysioterapeutforbund	259
Norsk Ergoterapeutforbund	239
Bibliotekarforbundet	104
Forskerforbundet	61
Det norske maskinistforbund	14
Presteforeningen	1
Det norske Diakonforbund	1

BFs lønnsstrategi på plass

– Lønsspørsmål er noe som krever kontinuerlig arbeid året rundt, heter det i BFs ferske lønnspolitiske strategi. Dokumentet beskriver hvordan lønnsforhandlinger foregår og peker på utfordringer i dette arbeidet. Sekretariatet og forbundsstyret har arbeidet i over ett år med utkast, og 6. mars ble altså BFs lønnsstrategi endelig vedtatt. Hele dokumentet kan du lese på BFs nettsider.



TEKST
Erling Bergan
Redaktør

LØNNSSTRATEGI ▴ Forbundsleder Jannicke Røgler er fornøyd med å kunne vise fram resultatet av et omfattende og langvarig lønnspolitisk arbeid i Bibliotekarforbundet. Men grunnen til dette er kanskje ikke like åpenbar for alle medlemmer.

– Hvorfor en egen lønnsstrategi for BF?

– Dette kom inn som et benkeforslag under BFs landsmøte i 2017. I målprogrammet vårt står det nå at BF i perioden 2018-2020 skal arbeide for «Å utarbeide en lønnsstrategi for alle tariffområder». Det har vi jobbet med i et drøyt år nå.

– Skal den på høring eller behandles videre i organisasjonen?

– Den har vært drøftet i mange omganger i forbundsstyret og vært til diskusjon i tariffutvalgene. Nå er den vedtatt av forbundsstyret og gjøres gjeldende. Men strategien skal revideres årlig i etterkant av hvert lønnsoppgjør, også da etter innspill fra blant annet BFs tariffutvalg.

– Går det an å lage en samlet lønnsstrategi for alle tariffområdene BF har medlemmer i?

– Det er riktig at vi har medlemmer som spenner over mange ansettelsesområder med ulike tariffavtaler. Siden disse tariffområdene har ulike utfordringer, og ulike mekanismer for lønnsdannelse, har lønnsstrategien egne kapitler for hvert tariffområde. Men det er også mye som er felles. De aller fleste medlemmene jobber i det offentlige og har lønn og arbeidsforhold regulert av kollektive avtaler og partsforhold. Det går derfor an å si også en del om hvilken strategi vi har for lønnsarbeidet generelt.

– Ja, hva sier lønnsstrategien?

– Den sier en del om hvordan BF arbeider med lønsspørsmål, den beskriver elementene i det lokale tariffarbeidet og den er ganske konkret på målsettinger i det enkelte tariffområde.

– For eksempel?

– Et punkt i kapittelet om KS sier at lønn for biblioteksjefer i små kommuner under 5000 innbyggere, eller med lav ansiennitet, ikke skal være under 500 000 kroner. Det står også at lønn for biblioteksjefer i større kommuner over 5000 innbyggere, med mer ansvar eller med høyere ansiennitet, ikke skal være under 550 000 kroner.

– Hva sier strategien om at utviklingen ser ut til å gå i retning av mer lokal lønnsdannelse?

– Vi påpeker utfordringene. For eksempel de som er i stillinger i KS-avtalens kapittel 3 og 5, der forhandles lønna kun på lokalt nivå og ingen er i utgangspunktet sikret reallønnsvekst. Dette lønnsystemet er fordelaktig for de som er dyktige til å sette ord på egen kompetanseutvikling og forklare hvordan de bidrar til å utvikle bibliotekstjenesten. Men systemet kan være en ulempe for medlemmer i stillinger hvor de i all hovedsak har driftsoppgaver eller som i mindre grad er i stand til å framheve egen faglige utvikling og måloppnåelse.

– Dette er vel en utfordring også i staten?

– Ja, i de senere år har en stor del av midlene

i de sentrale forhandlingene blitt avsatt til lokale forhandlinger. Dette har ført til negativ reallønnsvekst for ansatte som ikke har fått uttelling i de lokale forhandlingene. Det er derfor spesielt viktig å sikre reallønnsvekst for BF-medlemmer i staten, sier Røgler.

Hun legger til at felles for de offentlige tariffavtalene er at lønnsdannelsen for de fleste skjer som en kombinasjon av sentrale og lokale tillegg, selv om lønnsdannelsen for mange av BFs medlemmer skjer kun lokalt.

Forbundsleder Jannicke Røgler viser videre til at det er bred behandling også av tariffområdene Oslo kommune, Spekter og Virke i den ferske lønnsstrategien.

Unios rolle blir også framhevet i BFs lønnsstrategi. Det gjelder både sentralt og lokalt. I kapittelet for tariffområdet Spekter påpekes det for eksempel at det finnes Unio-grupper ved de fleste virksomheter hvor BF har medlemmer, og at det arbeides med å se på muligheten for BF til å gå inn i disse og bli del av en B-delsoverenskomst i de virksomheter hvor medlemmene ønsker det.

– Er dette sluttpunktet for arbeidet med lønnsstrategien?

– Nei, dette er bare avslutningen av arbeidet med første versjon. Nå håper jeg strategien blir lest og brukt godt, ikke minst av de tillitsvalgte. De vil helt sikkert gi tilbakemeldinger, som blir nyttige når strategien skal revideres neste år, avslutter BF-lederen. ▽



FØRSTE VERSJON: Jannicke Røgler håper lønnsstrategien blir brukt godt, ikke minst av de tillitsvalgte. (Foto: Erling Bergan)

Fokus på biblioteksjefenes arbeidsområder

Fire foreninger på bibliotekområdet har gått sammen om en plakat med anbefalinger for "biblioteksjefenes ansvarsområde". De opplever et stigende antall saker som handler om endringer av biblioteksjefers ansvarsområde og handlingsrom.



TEKST
Erling Bergan
Redaktør

aktuell formidling med brukerfokus, administrative oppgaver og planlegging av teknologisk strategi sett i sammenheng med utvikling av innovative bibliotektenester. I tillegg skal en biblioteksjef kunne sette folkebibliotekets rolle inn i en større sammenheng som samfunnsak-

tør, der biblioteket ofte inngår som en del av kommunalt og regionalt planverk. Kravet om fagutdanning skal også bidra til effektiv ressursutnyttning og sikre lokale basisfunksjoner i et nasjonalt nettverk (Prop. 135 L (2012–2013) Endringer i lov om folkebibliotek). ▼

BIBLIOTEKSJEFENS MYNDIGHET ▶ Norsk bibliotekforening, Fagforbundet, Delta og Bibliotekarforbundet har sett seg lei på at et økende antall biblioteksjefer opplever seg vingeklippet på ulike måter av nærmeste leder eller av andre i kommunens administrasjon.

– Andre opplever at de blir tillagt andre fag- eller ansvarsområder som en utvidelse av biblioteksjefstillingen. Områder som i utgangspunktet ikke defineres som bibliotekfaglige kjerneoppgaver. Vi ser med bekymring på denne utviklingen og ønsker med disse anbefalingene å bidra til en klargjøring av biblioteksjefenes myndighetsområde og handlingsrom, uttaler de fire foreningene som bakgrunn for punktlisten med anbefalinger som de står samlet bak.

VIKTIGE RAMMER

Utgangspunkt for anbefalingene er lov, forskrift og prop. 135 L (2012–2013) om endringer i lov om folkebibliotek. De påpeker at proposisjonen er det viktigste dokumentet i forarbeidene til loven, og at den setter viktige rammer for biblioteksjefens myndighetsområde:

Behovet for fagkompetente biblioteksjefer har vært og er fortsatt vurdert som viktig og grunnleggende for at folkebibliotekene skal kunne utvikles og være aktuelle også i fremtiden. Biblioteksjefens oppgave er å legge til rette for en mest mulig samordnet og helhetlig bibliotekteneste. Biblioteksjefens ansvarsområder spenner mellom kjerneområder som informasjonssøking og kunnskapsorganisering,

ANBEFALINGER: De fire foreningene ser med uro på at biblioteksjefer blir vingeklippet. Derfor denne "Biblioteksjefplakaten".

Biblioteksjefenes ansvarsområde

Med utgangspunkt i lov, forskrift og forarbeider kommer **Norsk Bibliotekforening, Kulturforbundet i Delta, Bibliotekarforbundet** og **Fagforbundet** med følgende anbefalinger:

- Biblioteksjefen er den faglige og administrative leder for kommunens samlede folkebibliotekvirksomhet. Det omfatter budsjett-, økonomi- og personalansvar.
- Biblioteksjefstillingen er en tverrfaglig og tverrsektoriell stilling som favner sentrale områder som utdanning, livslang læring, kultur, folkehelse og stedsutvikling.
- Biblioteksjefen må ha en tydelig plassering i ledelsesstrukturen i organisasjonen.
- Biblioteksjefens ansvarsområder skal være klart definert og skriftliggjort.
- Biblioteksjefen har ansvaret for mediesamlingen i biblioteket. Den skal holde høy kvalitet, være allsidig og aktuell.
- Biblioteksjefen er ansvarlig for alle arrangementer i biblioteket.
- Biblioteksjefen skal ha ytringsfrihet innad og utad i saker som angår bibliotekets faglige virksomhet.
- Biblioteksjefen skal involveres og delta aktivt i alle prosesser som gjelder bibliotektenesten.
- Biblioteksjefen har ansvar for å orientere politikerne om saker som angår biblioteket.
- Biblioteksjefen har som fagansvarlig hovedansvaret for utviklingen av bibliotektenesten.
- Bibliotektenesten skal inngå som del av kommunens planverk.
- Tilsetting av biblioteksjef i ny kommune skal følge partenes regler for virksomhetsoverdragelse.

Februar 2019

Meråpent bibliotek

– mer aktuelt enn noen gang



Vi har levert løsningen til mange bibliotek siden 2013
– og budskapet er fortsatt det samme.

1. Skann lånekort eller lånekort på mobil og tast pinkode.
2. Systemet registrerer og tar bilde når du går inn.

3. Finn bøkene, bladene eller filmene du vil låne i hyllene.
4. Gå til selvbetjeningsenhet og lån det du ønsker.

LIVET SOM TILLITSVALGT I EN MELLOMSTOR KOMMUNE

Bred kontaktflate i Røyken

Elin Sandsether tar vare på BF-medlemmenes interesser i Røyken. Ikke minst når de skal inn i nye Asker kommune. Det innebærer møter og kontakter i mange retninger. Livet som tillitsvalgt er artigere enn hun trodde da hun tok på seg vervet for seks år siden.



TEKST OG FOTO
Erling Bergan
Redaktør

TILLITSVALGT ▀ Vi møter Elin Sandsether på hovedbiblioteket i Slemmestad. Hun er bibliotekar i Røyken bibliotek, med stillingskode rådgiver, som de fleste andre ved biblioteket. Men det kommer vi tilbake til.

Som på så mange andre arbeidsplasser var det ikke hard kamp om å bli tillitsvalgt da hun ble valgt i 2013.

– Jeg ble vel nærmest tillitsvalgt med tvang, sier Elin med et smil.

– Noen måtte ta på seg vervet. Hvis ingen ville være tillitsvalgt, hadde vi måttet sette lønnsforhandlinger ut til noen andre. Og da tenkte jeg at jeg kanskje kunne prøve et år. Jeg sa klart fra at det bare var for ett år. Men nå har det blitt mange.

I Røyken er det hovedbibliotek i Slemmestad og filial i Midtbygda. Og hovedbiblioteket ligner ikke på noe annet bibliotek jeg har vært i. Her er utstilt ekte 500 millioner år gamle trilobitter i glassmontre, som en del av Geologisenteret som er

knyttet til biblioteket. Og lenger inn i biblioteklokalet glir det nesten sømløst over i Slemmestad Cementmuseum, med gjenstander og forklaringer om en hundre år lang og spennende industrihistorie. På det meste var det nesten 600 ansatte i sving med sementproduksjon, i anlegget hvor biblioteket ligger. Fagforeningene spilte en stor rolle, noe flere fagforeningsfaner i museet vitner om.

– Lokalene vi holder til i skal rives om ikke så lenge. Det er planer om å bygge en liten by i Slemmestad sentrum. Da håper vi å få et signalbygg her, med bibliotek og Geologisenter, sier Elin engasjert.

NÆR STORBYEN

Vi er på besøk for å bli kjent med Elins arbeid som BF-tillitsvalgt i Røyken. En kommune med rundt 23.000 innbyggere, innerst på Hurumlandet mellom Oslo og Drammen. Den ligger landlig til, med kort vei til storbyen. Rådhuset ligger i Midtbygda, men største tettstedet er Slemmestad. Men for biblioteket er altså situasjonen motsatt: hovedbibliotek i Slemmestad og filial i nærheten av kommunesenteret.

Om et halvt år er Røyken kommune his-

torie. Sammen med Asker og Hurum skal de utgjøre nye Asker kommune.

HAR SKAPT SAMHOLD

Vi spør om det er kjekt å være tillitsvalgt?

– Både og. Det er artigere enn jeg trodde. Det er mer interessant.

– Hva er det som gjør det interessant?

– Du får være med på en del ting som du vanligvis ikke er med på. Her i Røyken kommune har alle hovedtillitsvalgte i kommunen vært samla omtrent en gang i måneden. Der snakker vi sammen og samordner oss, på tvers av hovedorganisasjonene. Vi er vel en 8-10 deltakere der. I tillegg har vi hatt hovedverneombudet for hele kommunen med på de møtene. Innimellom har vi også bedt rådmannen eller en av kommunalsjefene inn for å luften ting som enten er problematiske, eller for å fremme positive forslag fra oss i fellesskap. Og det har skapt et samhold. Av og til blir vi bedt inn på møter med rådmann og en til to av kommunalsjefene, for å bli orientert om ting som foregår sentralt i kommunen. Slikt er interessant.

– Dette er vel ikke så vanlig. Hvordan fikk dere ideen til å gjøre dette?

– Etter et lønnspolitisk drøftingsmøte



tilbake i 2015 ble noen av oss sittende igjen etterpå og snakke sammen. Flere ga uttrykk for at de følte seg ensomme i jobben som tillitsvalgt. Da fikk vi ideen til å samles på denne måten. Vi fikk gehør fra kommuneledelsen, som syntes det var en god ide.

GOD START PÅ PROSESSEN

– Dere kan holde disse møtene i arbeidstida?

– Ja, jeg har i hvert fall hatt fri til å delta. De har sett dette som et pluss, at vi har kunnet pleie samarbeidet. Det er jeg veldig glad for. At vi begynte med disse møtene, ble på en måte en god start på den prosessen vi har vært gjennom nå. Røyken holder på med kommunesammenslåing med Hurum og Asker, for å skape den nye Asker kommune. Da vi startet prosessen høsten 2016 kjente alle tillitsvalgte hverandre godt.

– Og da begynte møtevirksomheten på tvers av kommunegrensene?

– Ja, vi fikk vite at det skulle være representanter for de ansatte fra hver kommune i et partssammensatt utvalg, sammen med fellesnemda som var oppretta. Utvalget – forkortet PSU – består av tre politikere fra hver kommune, og så skulle de ha tillitsvalgte med og i alle fall ett hovedverneom-

bud. Da ble det 2 fra Røyken, 2 fra Hurum og 3 fra Asker. Men fordi Asker fikk 3 så fikk vi vårt hovedverneombud inn i PSU. Utvalget tar mange avgjørelser med utgangspunkt i intensjonsavtalen som ligger til grunn for kommunesammenslåinga. Ett av dokumentene er styringsdokumentet som blant annet avklarer hvordan biblioteksjefstillingen i den nye kommunen skal tilsettes.

INNPLASSERING

– Hva skjer med biblioteksjefstillingen i nye Asker kommune?

– Vi har fått vår biblioteksjef. Det skjedde gjennom det som kalles innplassering. Alle som fyller kriteriene for den nye stillingen, og som har en lignende stilling i en av de tre kommunene, er med i en utvalgskrets. De kommer alle inn til samtaler og kan da ha med seg tillitsvalgt.

– Her vil det si de tre biblioteksjefene i Asker, Hurum og Røyken?

– Ja, men biblioteksjefen i Hurum har ikke den nødvendige stillingskode og myndighet i sin nåværende stilling, til å være med i utvalgskretsen. Men biblioteksjefene i Røyken og Asker hadde det. I Hurum er det mange av lederne som har flere forskjellige virksom-

HISTORISKE LINJER: Tillitsvalgt Elin Sandsether kan vise fram sterke fagforeningstradisjoner i Cementmuseet, som ligger inne i biblioteket. Her ved fanen til Slemmestads Arbeiderforening, stiftet i 1896. (Foto: Erling Bergan)

hetsområder under seg, som er generalister. Da har de ofte problemer med å komme med i en utvalgskrets, selv om de kanskje er like flinke og har mye erfaring. Det har vært et ufravikelig prinsipp ved innplasseringer at alle kriterier som ledelseserfaring med økonomi- og personalansvar skal være oppfylt.

UKJENT ORGANISASJONSFORM

– Er det tilsatt biblioteksjef i nye Asker kommune nå?

– Ja, nåværende biblioteksjef i Asker, Siri Tidemann Naalsund, blir også biblioteksjef i nye Asker. Så er det valgt en organisasjonsform som er litt ukjent for oss. Det blir en avdelingsleder for publikumstjenester til voksne og en avdelingsleder for publikumstjenester til barn og unge. De vil sitte sentralt i Asker, så det blir kanskje ikke den ▶

► nærledelsen vi har vært vant til her i Røyken. Ledelsen vil ha fem bibliotek å forholde seg til. Det er litt uklart for oss hvordan det vil fungere. Det blir spennende om dette er en god organisasjonsform eller ikke.

– Hvordan blir den daglige ledelsen av det enkelte bibliotek, for eksempel her i Slemmestad?

– Det vet vi egentlig ikke. Det er snakk om at en av avdelingslederne skal ha dette biblioteket som hovedansvar, men vi vet ikke hvem det blir.

– Gir dette grunnlag for frustrasjoner eller konflikter?

– Det har ikke skapt noen konflikter, men vi er spent på hvordan det vil fungere. Vi går inn i det med en positiv holdning. Vi er innstilt på at det skal gå bra. Men det er ikke alltid man forstår hvordan ting skal fungere når man ikke har erfart det.

UKENTLIGE MØTER OM SAMMENSLÅINGEN

Den nye kommunen har i utgangspunktet fem bibliotekenheter: Midtbygda og Slemmestad i gamle Røyken kommune, Asker og Heggedal i gamle Asker kommune, og Tofte i gamle Hurum kommune.

– Er det fare for nedlegging av bibliotek etter kommunesammenslåinga?

– Ikke per i dag. Midtbygda har et kjempefint bibliotek. Men det ligger i 2. etasje ved Midtbygda skole og beliggenheten er egentlig ikke så sentralt. Eldre har vanskelig for å komme seg dit. Det kan nok stå i fare for å bli flytta. Men enn så lenge har politikerne ikke gitt noen signaler om det. Akkurat nå holder vi på med å gjøre biblioteket i Midtbygda meråpent. Det er politisk vedtatt.

– Samarbeider du med de BF-tillitsvalgte i Asker og Hurum?

– Ja, jeg har mye kontakt med Aleksander Kristung, som har vært BFs tillitsvalgte i Asker bibliotek. Han har akkurat som meg sittet som vara til PSU. Og alle som har vært enten fullverdige medlemmer eller vara til PSU i de opprinnelige kommunene, sitter i noe som kalles et arbeidsutvalg. Vi kaller det for AUK3, altså et arbeidsutvalg for de tre kommunene. Det siste halvannet året har vi vært samlet en gang hver uke. Vi tar opp saker fortløpende og kommer med innspill til rådmannen eller direktørene, på alle områder. Vi bryr oss om alt. Vi har også vært innbudt en gang i måneden til dialogmøte med den nye rådmannen. Vi er 15-20 personer som får snakke direkte med ham. Da får vi komme nær på og snakke om sakene vi brenner for.

– Noen eksempler på bibliotekrelevante saker som du og Aleksander har tatt opp?

– Vi tok opp at det i utgangspunktet, i den

første organisasjonsplanen, skulle være 3 avdelingsledere på biblioteket. Men rådmannen og hans team hadde gått inn og tatt vekk den ene. Han mente det ikke var mange nok personer å styre under hver avdelingsleder. Det reagerte vi på. Vi mente det er behov for en tredje avdelingsleder, for teknologi og læring. Det er nå lagt direkte under biblioteksjefen. Vi mente det var behov for en systemansvarlig, en som driver med alt det tekniske. Men det ble ikke tatt til følge.

INNBYGGERTORG

Elin forteller også at Aleksander har sittet i en arbeidsgruppe for innbyggertorg, som det skal bli sju av i den nye kommunen. Det første skal åpne på Tofte i Hurum. Det skal være et kontaktpunkt for kommunale tjenester, private aktører og frivillighet. Det kan også være aktuelt å samarbeide med biblioteket.

Elin har selv sittet – og sitter fremdeles – i

*Her er vi helt ufra-
vikelig på å ansette
bibliotekarutdanna
personale. Vi vil ha
noen som er dedikert
og som mener noe med
det å ta utdannelsen.*

ELIN SANSETERH
BF-TILLITSVALGT I RØYKEN

en annen styringsgruppe for kommunikasjon i den nye kommunen.

– Det var vi som hadde ansvar for å opprette Workplace i kommunen – Facebooks plattform for jobbsamarbeid. Jeg var med på å ansette lederen for Prosjekt kommunikasjon i nye Asker kommune. Det skal lages en film om hele den nye storkommunen. Vi har hatt fem aktører inne, som har kommet med sine visjoner på hvordan dette skal gjøres, og så har vi gjort et valg.

– Du får være med på mye som tillitsvalgt?

– Ja, i denne prosessen er det helt overveldende. I arbeidet med nye Asker kommune er jeg 10 % frikjøpt så lenge prosessen pågår. Jeg bruker egentlig mer tid enn det. Men det er jo interessant å være med på. Jeg hadde ikke kommet borti noe av dette om jeg bare jobbet på biblioteket.

– Hvordan formidler du det du blir kjent med til medlemmene?

– Vi har morgenmøter hver fredag. Der

formidler jeg videre hvor vi er i prosessene. Vi er nok en av de virksomhetene som er godt oppdatert på hvordan kommunesammenslåingen foregår og hva som skjer.

– Du får vite noe annet enn det biblioteksjefen får vite gjennom sine kanaler?

– Ja, jeg deltar mer tverrfaglig enn hun gjør.

BYGGER NY KULTUR

– I mai i fjor lukket vi alle bibliotekene i Røyken, Hurum og Asker, leide en buss og kjørte til Tjøme og var sammen i to dager for å bli kjent og bygge ny kultur. Det var veldig vellykket. Om jeg kommer til bibliotekene i Hurum eller Asker, så kjenner vi hverandre som kollegaer. Vi har begynt prosessen. Vi har også hospitert hos hverandre. Jeg har vært tre dager i Hurum og tre dager i Asker.

– Har du samarbeidet med Hurum og Asker før?

– Ikke på denne måten. Jeg er veldig glad for at vi har gjort dette så tidlig. Andre kommuner som slår seg sammen kan først begynne å bygge felles kultur etter sammenslåinga, når konfliktene på en måte har begynt å ulme.

KAPITTEL 4 ELLER 5?

– Hva med samordning av stillingskoder?

– Ja, det har jeg også tatt opp. De jobber med kapiteltilhørighet på stillingene. Vi som jobber her i Røyken bibliotek er alle rådgivere i kapittel 5. En av oss har en lederstilling i kapittel 5, som 50 % som leder for Geologiseret og 50 % som bibliotekar her på biblioteket. Vi mener at de ikke bare kan flytte oss over fra kapittel 5 til kapittel 4. Da mister vi tittelen vår, da er vi plutselig ikke rådgivere lenger. Jeg mener at en slik endring ikke ligger i noen av grunnlagsdokumentene for den nye kommunen. Skal vi søke ny jobb kan det se rart ut man etter 8-10 år som rådgivere i en kommune er omgjort til vanlig bibliotekar. De som mottar en slik søknad kan jo lure på hva som har skjedd her. Jeg har gitt HR en god forklaring på hvorfor vi er rådgivere i Røyken bibliotek. I Asker er det bare noe få rådgivere med til dels spesialiserte arbeidsoppgaver. Men hva som skjer videre med dette, vet vi ikke ennå.

– KS-avtalen har også stillingskode for spesialbibliotekar. Er det aktuelt?

– Det er noe vi må se på hvis det blir aktuelt med kapitelflytting.

– Hvorfor vil dere være i kapittel 5?

– Vi har vært ganske flinke i lønnsforhandlinger, vi kan få en lønn som kanskje blir bremsa litt hvis vi skifter kapittel. Det synes ikke vi er greit. I kapittel 5 forhandler vi uansett hvert år.

UFRAVIKELIGE: Røyken bibliotek vil ansette de som er dedikert og som mener noe med det å ta bibliotekarutdannelsen. Det er biblioteksjef Liv Holmesland (t.h.) og tillitsvalgt Elin Sandsether klinkende klare på. (Foto: Erling Bergan)



GRUNDIG FORARBEID

– Det høres ut som du synes det er gøy å lønnsforhandle?

– Jeg er lett nervøs på forhånd, men gjør et grundig forarbeid. Så jeg vet at de kan spørre om omtrent hva som helst, prøve å sette meg fast, men da pleier jeg å kunne svare for meg.

– Har du samarbeidet med tillitsvalgt i Asker om lønnsforhandlinger eller andre ting, før kommunesammenslåing ble et tema?

– Jeg har tatt kontakt med både Asker og andre bibliotek i Buskerud, for å høre hvordan de ligger an lønnsmessig, for å bruke det som sammenligningsgrunnlag når vi forhandler lønn, spesielt hvordan de som er rådgivere i kapittel 5 ligger an i forhold til oss. Dette har jeg brukt som argumentasjon i forhandlingene.

– Samarbeider dere med tillitsvalgte i andre forbund under lønnsforhandlingene her i Røyken.

– Jeg vet ikke om jeg skal kalle det samarbeid, men jeg mailer med andre som jeg har god kjemi med og spør hva de gjør med ulike problemstillinger. Så får jeg råd, og jeg kan også gi råd hvis jeg har det. Men jeg opplever at alle vi hovedtillitsvalgte har en god tone oss imellom.

UFRAVIKELIG KOMPETANSEKRAV

– Det går noen diskusjoner i bibliotekmiljøet om tilsetting av folk med annen høyere utdanning i stedet for bibliotekarer. Statistikken viser at dette har skjedd spesielt på Deichman. Storbybibliotekene har uttalt at det ikke er like stort behov for fagutdanna bibliotekarer som før og at utdanninga måtte oppdatere seg. Hvordan er dette hos dere her i Røyken? Har dere hatt ledige stillinger

hvor det har vært aktuelt å ansette noen med annen høyere utdanning?

– Her er vi helt ufravikelig på å ansette bibliotekarutdanna personale. Biblioteksjef Liv Holmesland er ihuga på det. Vi har vært veldig redd for å åpne opp, for det er så mange halvslitne lærere som gjerne vil jobbe i bibliotek. Vi vil ha noen som er dedikert og som mener noe med det å ta utdannelsen. Vi har veldig flinke folk her, som virkelig lever og ånder for biblioteket. Jeg tror ikke kvaliteten hadde vært sånn hvis vi hadde ansatt noen som ikke var så dedikert. Så dette har vi vært veldig klare på.

– Er biblioteksjef, tillitsvalgte og ansatte enige om dette?

– Ja.

– Hva sier andre i kommunen, har de andre synspunkter?

– Liv har drevet dette korstoget i alle år hun har jobbet her. Så de bare vet at når vi får en ledig stilling, så stiller vi krav om at det skal være en bibliotekar.

Elin Sandsether begynte som vikar på Røyken bibliotek i 2009 og har vært fast ansatt siden 1. januar 2012. Siden hun begynte har det vært tilsatt flere bibliotekarer.

– Har det vært bra med søkere til bibliotekarstillinger her i Røyken, når dere lyser ut med absolutt krav om bibliotekarutdanning?

– Ja, det har funka hele tiden?

– Har du inntrykk av at personalet er satt sammen på samme måten i Asker?

– Jeg vet at de har noen ansatte med annen utdanning, og også noen merkantile som har vært der i mange år og gjør en kjempegod jobb. Flinker folk. Men på et så lite bibliotek som her i Røyken, er det viktig å ha forståelse for hele prosessen i biblioteket.

For vi gjør alt fra A til Å. Hvis vi må lære opp noen som ikke har grunnkunnskapen, vil det ta mye av vår tid og energi. Asker kan ha et annet utgangspunkt enn oss. Argumentasjonen deres har vært en annen.

FRA NY OG GRØNN TIL Å KLARE SEG PÅ EGENHÅND

– Hvordan er forholdet ditt som tillitsvalgt til BF sentralt? Har du bruk for dem?

– Da jeg var ny og veldig grønn tillitsvalgt i 2013, ringte jeg inn til BF. Jeg hadde aldri vært med på en forhandling før og spurte om de kunne være tilgjengelige i tilfelle jeg trengte hjelp underveis i forhandlingene. Jeg gjorde dette de tre første årene jeg var tillitsvalgt, men etter det har jeg klart meg på egenhånd.

– Du har gått kurs?

– Ja. Jeg har gått flere kurs og vært med på to av de tre tillitsvalgtkonferansene som BF har arrangert. Det har vært både nyttig og hyggelig. Og så er jeg vara til styret i Buskerud BF. Jeg treffer folk på årsmøter og kickoff.

– Har du gått ut i media for å påvirke bibliotekpolitikken i kommunen?

– Nei, det har ikke vært aktuelt. Det har ikke vært foreslått noen nedskjæring på biblioteket.

– Politikerne i Røyken er positive til biblioteket?

– Ja, jeg tror de er ganske glad i oss, sier Elin og smiler. ▼

Å LÆRE DEMOKRATI GJENNOM ORGANISASJONSVERV

En konfliktsky tillitsvalgt i Asker bibliotek

Hun tar tak i lønnsforhandlingene, hun engasjerer seg i problematiske arbeidsforhold og tar gjerne en diskusjon om organisasjonsmodellen for biblioteket i den fusjonerte kommunen er god. Men samtidig styrer hun unna konflikter. – Jeg gjør som regel som jeg blir bedt om, sier BFs tillitsvalgte i Asker.



TEKST OG FOTO
Erling Bergan
Redaktør

TILLITSVALGT Helene Nyen er tilbake i manesjen som tillitsvalgt ved Asker bibliotek. Hun hadde vervet i åtte år tidligere også. Nå overtar hun stafettspinnen etter Aleksander Kristung. Han har lovet BF-medlemmenes interesser gjennom det meste av prosessen med Askers kommunesammenslåing med Røyken og Hurum.

– Aleksander har vært med i hele sammenslåingsprosessen, han har deltatt i alle møtene som har hatt med det å gjøre. Og det har vært mange møter! Han har gjort jobben, og BF har vært med hele veien.

Helene er full av lovord om avtroppende tillitsvalgt. Klok, stillfarende og løsningsorientert. Men han skifter jobb, og nå er hun tilbake. Hva tenker Helene nå, om erfaringene som tillitsvalgt og utfordringene framover? Var det mye arbeid å være tillitsvalgt i de åtte årene hun hadde vervet?

– Det gikk i bølger. Plutselig kan det være en personalsak, noen som ikke er snille mot hverandre. Da prøver man å bidra med en løsning på det. Men det er ikke alltid så lett.

FEIL OG TILLIT

Før samtalen vår har kommet skikkelig i gang, blir Helene selvkritisk om egen rolle.

– Jeg har erfart at jeg har gjort feil som tillitsvalgt. Det ble vanskelig når både en leder og en ansatt var involvert. Hvem skulle jeg støtte? Detsyntes jeg var vanskelig, og jeg gjorde sikkert ikke riktige valg. Det tenker jeg på den dag i dag.

– Hvem støttet du?

– Jeg støtta nok sjefen. Og det var nok feil, det kan jeg se i ettertid. Jeg har unnskyldt meg overfor den personen det gjaldt. Vervet som tillitsvalgt dreier seg jo om tillit. Jeg syntes det var vanskelig.

– Er det mange konflikter på biblioteket?

– Nei, det er ikke ofte.

– Hva bruker du mest tid på som tillitsvalgt?

– Det er vel lønnsforhandlingene jeg har brukt mest tid på. Men når det er store forandringer, som kommunesammenslåingen nå, så er det mye mer å gjøre i tillitsvalgtrollen. I hvert fall hvis du tar på deg tillitsvalgt-hatten og går inn for det, slik Aleksander har gjort. Her i Asker kommune blir du hele tiden invitert inn. Så er spørsmålet om man skal gå på alt man blir invitert på. Det tar jo mye tid. Men Aleksander ble litt fristilt i denne perioden, at han fikk lov til å gå på møter uten å bli hindret av vaktplaner, uten

at det gikk ut over andre arbeidsoppgaver i biblioteket.

– Han fikk mer tid til rådighet som tillitsvalgt enn du hadde før sammenslåingsprosessen begynte?

– Ja. Jeg hadde vel rett til inntil 2 timer i uka for å jobbe med tillitsvalgtarbeid.

HØY BIBLIOTEKARANDEL

Bibliotekarforbundet har nå 10 medlemmer ved Asker bibliotek, av totalt 23 ansatte. Bibliotekstatistikken tyder på høy og ganske stabil andel bibliotekarer i personalgruppa. Men den nasjonale bibliotekstatistikken går ikke lenger fram enn 2017. Vi trekker fram utviklinga på Deichman, der bibliotekarandelen har stupt over noen få år, og spør om de merker denne trenden i Asker?

– Det kan skje i spesielle situasjoner. I en periode hadde vi «ungdomsproblematikk». Det var mye bråk, de gjorde så mye ut av seg, vi syntes det var vanskelig å gå inn i situasjoner, det ble en slags konflikt. Da ville vi gjerne hatt en ungdomsarbeider i biblioteket, som kunne tatt den jobben og snakket med dem. En sånn jobb passer kanskje ikke for alle bibliotekarer.

– Er det noen tendens til å ansette folk med annen høyere utdanning når en bibliotekar slutter?

– Nei, det har det ikke vært. Men vi har



hatt inne folk med annen bakgrunn i vikariat og midlertidige stillinger. Da vi skulle komme i gang med teknolabben vår, fikk vi ansatt en med bakgrunn fra ungdomsklubben. Hun satte i gang 3D-printing, html-kurs, Scratch-kurs og lignende. Men hun var ikke fast ansatt og har sluttet hos oss nå. Så da har jeg fått i oppgave å videreføre teknorommet. Vi får altså tilført nye oppgaver, når samfunnet og biblioteket går videre. Men jeg vet ikke helt om det er dette biblioteket burde drive med.

– Deichman-trenden med å erstatte bibliotekarer med annen utdanningsbakgrunn gjelder like mye tradisjonelle kjerneoppgaver i biblioteket, som litteraturformidling og arrangementer. Ser dere den trenden her?

– Nei, det skjer ikke her. Men på grunn av kommunesammenslåingen har det ikke vært noen nyansettelser her på lenge. Folk bare slutter her. Vi blir færre og færre, for å spare penger. De fleste som ansettes her nå, kommer fordi andre er ute i permisjon. Det er mange år siden det kom nye fast ansatte her. Pensjonistene forsvinner, men det kommer ikke så mange nye inn. Ikke enda.

LEDEREN PÅ HUSET

– Fører kommunesammenslåingen til reduksjon i antall ansatte?

– Tre rådmenn skal bli til en, og hva skal de to andre gjøre da? Alle er lovet å ikke miste

jobben. Så går man nedover i systemet. Hvor skal mellomlederne skal settes inn. Dette har vi tatt opp med BF sentralt. For vår biblioteksjef Siri Tidemann Naalsund har nå blitt biblioteksjef i nye Asker kommune, men er fortsatt sjef i Asker bibliotek. Hun burde hatt mellomledere i Slemmestad og Hurum, men det får hun ikke. Det har blitt avdelingsleder for voksen og avdelingsleder for barn, men ingen stedlige ledere for hvert bibliotek.

– Hva synes BFs tillitsvalgte om det?

– Vi har stilt spørsmål ved om dette er lurt, men så langt har det ikke skjedd noe. Det er i hvert fall poengtert av oss. Det er avstander her. Men vi snakker om i hvilken grad det er viktig for oss at nærmeste leder er på huset til enhver tid. Det er ikke sikkert det er det.

– Tror du det blir filialnedleggelse etter kommunereformen?

– Nei, jeg tror ikke det. Det er snakk om at det kan komme et helt nytt bibliotek på Sætre, kommunesenteret i Hurum. Kommunen har i dag bare bibliotek på Tofte. Så jeg frykter ikke færre bibliotek, heller tvert imot.

FORNØYD MED KAPITTEL 4

– Hvordan blir lønnsnivået i den nye kommunen?

– Jeg har ikke sett på tallene for de tre kommunene. Vi er forskjellige, Hurum har for eksempel ikke den store andelen biblio-

NY KOMMUNE: Tillitsvalgte Helene Nyen og kollegaene er usikre på i hvilken grad det er viktig at nærmeste leder er på huset til enhver tid. (Foto: Erling Bergan)

tekarer som vi har i Asker og Røyken. Og så er det noen utfordringer med at flere av bibliotekarene i Asker er i stillingskode Bibliotekar i kapittel 4, mens alle i Slemmestad er Rådgiver i kapittel 5. Dette må vi sammen jobbe mer med.

– Hva slags erfaringer har du hatt med lønnsforhandlinger. Er det best å være i kapittel 4 eller 5?

– Jeg er selv i kapittel 4 og synes jeg blir godt ivaretatt i de sentrale forhandlingene. Har egentlig aldri vært misfornøyd. Det har vært en fin lønnsøkning i alle år, så jeg er ikke misfornøyd med kapittel 4. De som er i kapittel 5 skal forhandles for hvert år, og de er mer ansvarlige for selv å legge fram krav. Jeg kan bli litt irritert når medlemmer i kapittel 5 ikke legger inn krav, når de tror at lønnsøkninga bare kommer av seg selv.

Helene skrur opp engasjementet enda et hakk når hun snakker om betydningen av å være organisert.

– Det blir bare viktigere og viktigere å ►

ALBUEROM: Etter kommunesammenslåinga skal biblioteket dele kontor plass med 20 nye medarbeidere fra andre etater. Da blir det trangere enn Helene har det her på barneavdelinga en sein kveldstime. (Foto: Erling Bergan)



► være med i et fagforbund, ikke minst når du ser på utviklingen i andre land. Når jeg møter folk i andre etater som sier at de ikke synes det er nødvendig å være fagorganisert fordi de «jobber i kommunen» og derfor ikke risikerer å miste jobben, så tenker jeg at da blir man en gratispassasjer. Men det dreier seg ikke bare om lønn, det handler også om at du ikke står alene, at noen støtter deg når du trenger det. Jeg vil være i fellesskap. Du er mer sårbar alene.

ÅPENT LANDSKAP?

Så kommer kommunesammenslåingen, og det kan kanskje bli litt vel mye fellesskap. Stillinger og folk flytter på seg, enheter slås sammen og den nye kommunen må effektivisere med kontorplassene. Personalet på Asker bibliotek har i dag sine kontorplasser i 3. etasje, med hver sin celle eller kontor.

– Med kommunesammenslåingen skal 20 nye mennesker også få sin arbeidsplass i 3. etasje. Hele området skal ommøbleres. Det forventes at vi er omstillingsdyktige. Og det har undersøkelser vist at vi har vært da vi for kort tid siden gjorde om på hele biblioteket her.

– Det er forsåvidt bra når vi nå skal inn i en omstilling nå igjen. Men på personalmøtet ble det gitt uttrykk for at vi nok skåret høyt fordi vi nettopp hadde laget nytt bibliotek, at vi har vært fleksible i den prosessen. Men nå kommer altså en ny runde, hvor arbeidsforholdene våre i 3. etasje blir endret. Jeg antar at det blir omgjort til åpent landskap.

KONFLIKTSKY

Vi spør om BF har tatt opp dette. Men hun sier at spørsmål om endring av kontorar-

beidsplassene nettopp har begynt, og at BF ikke har sagt noe om dette ennå. – Vi bør snakke om det, sier hun, og legger overraskende til:

– Men jeg er konfliktsky. Jeg liker ikke konflikter. Derfor gjør jeg som regel som jeg blir bedt om.

– Hvordan har du i så mange år greidd å kombinere det å være konfliktsky med rollen som tillitsvalgt?

– Jeg har nok ikke vært bevisst denne konfliktskyheten min før nå. Jeg blir eldre og mer kjent med meg selv.

– Det er kanskje nyttig å ikke være konfliktsøkende?

– Det er jeg i hvert fall ikke. Men jeg ser ofte ikke at noe er et problem før noen andre gjør meg oppmerksom på det.

Å LÆRE DEMOKRATI

– Har Asker bibliotek en god posisjon blant politikere i Asker?

– Ja, de elsker biblioteket. For kort tid siden klippet ordføreren snora da vi begynte med meråpent her. Alle snakker varmt om biblioteket. Da biblioteksjefen fremmet forslag om at Asker skulle bli friby, var alle i kommunestyret for det.

– Har du merket begrensninger i hva du kan si offentlig, som ansatt i kommunen?

– Ja, det kan jeg godt kjenne på. Hvis jeg skulle vurdere å gå ut i avisa og si noe som ikke er positivt for biblioteket, noe vi burde gjøre annerledes, så ville jeg ikke gjort det likevel. Vi er lojale. Vi har ikke lyst til å kritisere biblioteket. Da vi skulle starte med meråpent, var det noen som sa: Tenk hvis det skjer noe, hva gjør vi da? Men vi trenger jo ikke gå til avisa med det.

– Har du hatt nytte av BF utenfor egen kommune?

– Jeg brukte sekretariatet i starten, når jeg var usikker, for å spørre hva som var riktig å gjøre i ulike situasjoner. Og så har jeg sittet i fylkeslagets styre og samarbeidet med andre BF-tillitsvalgte der. Man skaffer seg et nettverk etter hvert.

– Er det gøy å være tillitsvalgt?

– Ja. Men det er også et ansvar. Det er en viktig jobb, du skal ha tillit hos de som kommer og skal ha hjelp hos deg. Nå skal vi ha klubbmøte sammen med Røyken og velge ny felles tillitsvalgt. Jeg håper flere engasjerer seg og tar ansvar. Det er kanskje riktigere å si at det er interessant å være tillitsvalgt, enn at det er gøy. Jeg lærer mer om organisasjonsliv, og da skjønner jeg også mer av samfunnet, av hvordan ting fungerer opp mot storting og regjering, i egen kommune, i organisasjoner. Å gå opp på talerstolen og si noe, å gå ned igjen og vente på at noen andre svarer. Sånne enkle ting. Hvorfor kan ikke de på Stortinget få svar fra alle de rundt der i salen, hvorfor må en og en gå opp på talerstolen? Hvordan stemmer du? Hvordan foregår et landsmøte? Sånne elementære ting, som du ikke forstår før du er med på det. Det er jo dette som er demokrati, det er sånn vi blir styrt. Så, ja, jeg synes det er både interessant og viktig å være tillitsvalgt, avslutter Helene Nyen. ▽



Stipend til studentmedlemmer

Bibliotekarforbundet bevilger gjennom sine årlige budsjetter midler til stipend for studentmedlemmer i BF.

Stipendet skal brukes til deltakelse på konferanser og seminar innen biblioteksektoren.

Det er ingen søknadsfrist, søknader kan sendes hele året. Stipendmidler tildeles fortløpende etter vurdering. Søknader skal inneholde oversikt over alle kostnader, egenandeler og andre bidrag.

Studentstipend tildeles normalt kun til konferanser/seminarer i innværende semester.

Forbundsstyret skal ha kortfattet rapport om hvilket utbytte man hadde av deltakelsen.

Søknad sendes til bf@bibforb.no

Har du spørsmål, ring BFs sekretariat: 48 02 09 00.



Stipend for BF-medlemmer

Bibliotekarforbundet bevilger gjennom sine årlige budsjetter midler til stipend.

Stipendet skal bidra til faglig utvikling for BFs medlemmer og kan gjelde etter- og videreutdanning, kurs, aktiv deltakelse på arrangement, studieturer, studieopphold, hospitering, prosjekt, m.m.

Det er kun medlemmer av BF som kan søke stipend. Medlemmer i statssektoren oppfordres spesielt til å søke.

Det er ingen søknadsfrist, søknader kan sendes hele året. Stipendmidler tildeles fortløpende etter vurdering. Søknader skal inneholde oversikt over alle kostnader, egenandeler og andre bidrag.

Etter at stipendet er brukt, skal søkeren sende BF en kortfattet rapport om hva som er gjort og hvordan midlene er brukt. Skrivning av artikkel til Bibliotekaren/Del din kunnskap kan være en del av gjenytelsen for tildelt stipend.

Søknad sendes til bf@bibforb.no

BF-TILLITSVALDE VED HØGSKULEN PÅ VESTLANDET

- Vi bør opne opp for universitetsbibliotekarane

Det er krevjande å vere lita fagforeining i ein stor høgskule. Medlemstalet tel mykje når ein skal gjere seg gjeldande. Ved Høgskulen på Vestlandet vil dei svært gjerne at komande BF-landsmøte gjer endringar i medlemskriteria. Då kan dei invitere universitetsbibliotekarane inn.



TEKST OG FOTO
Erling Bergan
Redaktør

ETTER FUSJONEN ▴ – Vi har alltid hatt flat struktur, sidan vi ikkje har vore så mange medlemmar her. Vi har berre fordelt oppgåvene mellom oss, seier Kari Elin Røyrane.

Ho har vore tillitsvald ved Høgskolen i Bergen i ei årrekke. For to og eit halvt år sidan fusjonerte dei med Høgskolen i Stord/Haugesund og Høgskulen i Sogn og Fjordane, og blei til Høgskulen på Vestlandet (HVL). Og dei 10 BF-medlemmane har altså fordelt det som skal gjerast seg imellom.

Vi møter ho saman med Christoffer Naustdal i biblioteket på HVLs campus på Kronstad. Christoffer er vald til tillitsvald etter henne. Ei med lang erfaring og ein som er relativt fersk som BF-tillitsvald.

– Det er tre område BF har vore representert på. Informasjons- og drøftingsmøte med fellesadministrasjonen, tilsettingsrådet for bibliotekarar og lønsforhandlingar, fortel dei.

– Kva skjer på informasjons- og drøftingsmøte?

Kari Elin: – Det er for det meste informasjon frå leiinga som gjeld fellesadministrasjonen (FA), tilsetjingar, informasjon om nybygg, arbeidsforhold m.m. Kravet har vore

at fagforeiningar må ha 10 % av dei tilsette som medlemmar for å ha rett til å delta på desse møta. Og då kjem BF til kort. Den siste tida før fusjonen sat eg i desse møta utan å seie ifrå om at vi var under grensa. Men nå er vi heilt ute, akkurat som NITO og andre som har for få medlemmar til å vere med. Dei er strikse på dette i den nye høgskulen. Det er berre dei fem store som får vere på informasjons- og drøftingsmøte no: Utdanningsforbundet, Forskerforbundet, Sykepleierforbundet, NTL og Parat.

– Kan BF likevel påverke indirekte på andre måtar?

Kari Elin: – Det har blitt fjernt for oss no, men gjennom Unio sine representantar kan vi ha innverknad. Men eg veit ikkje eingong kor eg finn referata frå desse møta. Etter fusjonen veit vi mindre om kva som skjer i organisasjonen.

– Kva rolle spelar BF i tilsetjingar ved biblioteka i HVL?

Christoffer: – Eg har vore med i tilsettingsråd tidlegare. No er dette også sentralisert. Vi er ikkje med der lenger heller.

REPRESENTERT I LØNSFORHANDLINGAR

– Vil dette seie at de er i ein slags mellom-situasjon og ikkje heilt veit korleis BF kan få innverknad i den nye høgskulen?

Kari Elin Røyrane: – Vi har representantar

som kan møte i lønsforhandlingar. Der kan vi sitje ved bordet saman med dei store. Der har vi forhandlingsrett på lik linje med alle dei andre. Det er linja HVL har lagt seg på her, så lenge dei ikkje følgjer hovudsamanslutningsmodellen. Alle er med. Då er vi også to frå BF som er i forhandlingar. I fjor brukte vi tre dagar til dette.

– Så det er berre i lønsforhandlingar BF er sikra medverknad?

Kari Elin: – Ja, og ved reforhandling av HVLs lokale lønspolitiske retningslinjer vart vi kalla inn per Skype, men ikkje inviterte på samling om emnet. Men vi har eit godt samarbeid med Unio sine representantar.

UNIVERSITETSBIBLIOTEKARAR

– Det høyrer ut som BF har fått minsk påverknad i høgskulen etter fusjonen?

Kari Elin: – Ja, og det er fordi vi er så små. No er vi 10 medlemmar, men vi har vore fleire. Dei med vanleg bibliotekarutdanning sluttar, dei nye som blir tilsette er universitetsbibliotekarar. Og desse får jo ikkje vere med i Bibliotekarforbundet når dei ikkje har nok bibliotekfag i fagkrinsen. Sånn er vedtektene i BF. Då går dei til Forskerforbundet og NTL.

– Har universitetsbibliotekarane vist interesse for BF?

Kari Elin: – Det har ikkje vore noko tema, for det har ikkje vore mogeleg for dei å bli medlem.



Christoffer:— Dei fleste universitetsbibliotekarar har ikkje hatt bibliotekfag i studiet sitt. Men det finst unntak. Eg har stilling som universitetsbibliotekar, og eg har bibliotekfag i fagkrinsen. Men det er fordi eg har bibliotekarutdanning med master frå Borås.

BØR ENDRE MEDLEMSKRITERIA

— Korleis verkar dette inn på vurderinga av medlemskapskriteria i BF, skulle de ynskje at universitetsbibliotekarane kunne bli inviterte inn?

Kari Elin:— Ja, eg meiner det. Slik vi har det no, mister vi medlemmar heile tida.

Christoffer:— Det er nesten ingen nyttil-

sette som har hatt bibliotekarutdanning dei siste åra.

Kari Elin:— Og no er vi fleire BF-medlemmar her som er godt over 60.

Christoffer:— Om nokre år kan Bibliotekarforbundet være nede på 5-6 medlemmer på biblioteka i HVL, av rundt 40 tilsette.

— Og det vil seie at de ynskjer medlemskriterium utan krav til kor mange studiepoeng bibliotekfag dei har i bachelor- eller mastergraden?

Kari Elin:— Ja, dette er jo diskusjonen vi hadde på siste landsmøte, som enda med at spørsmålet skulle greiast ut meir. Så får vi sjå kva ein kjem fram til. Men slik eg ser det no, hadde det absolutt vore ein fordel om vi kunne tatt inn kollegaer som er universitetsbibliotekarar, som er i den stillingskoden.

— Opplever de fagleg fellesskap mellom bibliotekarar og universitetsbibliotekarar?

Christoffer:— Ja, absolutt. Vi har same fokus.

Kari Elin:— Vi er jo ganske få tilsette på biblioteket, i forhold til heile høgskulen. Bibliotekarane er få blant mange i Forskerforbundet.

Christoffer:— Eg merkar at andre forbund med bibliotekarar som medlemmar, ikkje heilt veit kva bibliotekarane gjer. Då spør dei gjerne oss.

— Er det teikn på at det er fordelar med å ha bibliotekarar som forhandlar for biblio-

FAGLEG FELLESSKAP: *Christoffer Natusdal og Kari Elin Røyrane er avtropsande og påtroppande tillitsvalde ved Høgskulen på Vestlandet. (Foto: Erling Bergan)*

tekarar?

Kari Elin:— Ja, det har eg meint heile tida. Då eg kom hit, var eg aleine som BF-ar. Då opplevde vi at bibliotekarar i andre forbund etter kvart kom til oss. Dei såg poenget med at vi forhandlar for eiga yrkesgruppe.

KOMPETANSEN DEI HAR BRUK FOR

— Når det no blir tilsett fleire i stillingskode universitetsbibliotekar, så blir det ei forsyving av personale frå klassiske bibliotekarar til folk med anna utdanning?

Christoffer:— Vi har nett hatt to ledige stillingar lyst ut som spesialbibliotekar/universitetsbibliotekar, med fortrinnsvis bibliotek- og informasjonsvitenskap i fagkrinsen. Det står i annonsen. Det skil seg litt frå tidlegare utlysingar.

Kari Elin:— Dette har samanheng med at biblioteket er organisert i fire einingar, for studiestøtte, forskingsstøtte, publikumstenester og informasjonsressursar. Og då er det spørsmål om kva for eining dei bibliotekarstillingane ein lyser ut no skal plasserast ▶

Dei vil ikkje lyse ut ei stilling til forskingsstøtte som vanleg bibliotekar, då blir det som universitetsbibliotekar. Og vi har jo bruk for den kompetansen.

KARI ELIN RØYRANE
BF-TILLITSVALGT VED HVL

► inn. Dei vil ikkje lyse ut ei stilling til forskingsstøtte som vanleg bibliotekar, då blir det som universitetsbibliotekar. Og vi har jo bruk for den kompetansen. Det blir stilt krav til oss på det feltet.

– Så desse endringane er ikkje vrangvilje overfor bibliotekarar, men for å dekke eit reelt behov?

Kari Elin: – Ja, det er til dømes stort fokus på akademisk skrivning.

Christoffer: – Det dreier seg òg om rettleiing i referansehandtering og formidling, men òg å forstå korleis ulike informasjonssystem snakkar saman. Det er mykje fokus på system, noko ikkje alle bibliotekarar handterer heller. Det kan vere ting som SQL, XML og CSS. Dette er delvis i utdanninga, men det er ikkje så mange som har det som hovudfokus.

MYKJE PENGAR I POTTEN

– Det nærmar seg mogelege lønsforhandlingar igjen. Korleis gjekk det her i fjor?

Christoffer: – Det var mykje pengar i potten. Mange leiarar hadde fått tilbod om stillingane sine i den nye høgskulen like før forhandlingane, så dei hadde slik sett

forhandla utanfor potten. Då blei det meir å fordele på alle oss tilsette.

– Alle blei nøgde?

Christoffer: – Ja, eg trur alle blei ganske nøgde. Det var nok unikt.

Kari Elin: – Det gjekk i mange omgangar og var ein ryddig prosess. God stemning. Vi hadde krav på alle våre medlemmar, men for høgskulen samla sett var dette få krav. Vi kunne fokusere berre på bibliotekarane, og fekk full uttelling på alt. I forhold til medlemsmassen fekk BF meir enn forventa. Oppgjeret var oppløftande for oss. Vi vart litt overraska sjølve.

Christoffer: – Neste år kan det bli ein heilt annan prosess.

MYKJE SKYPING

– Korleis går samspelet mellom kollegaene no som de er fem campus innanfor same høgskule?

Kari Elin: – Vi ved Høgskolen i Bergen var organisert med einingar (for ulike funksjonar, ikkje ulike tenestestader, red.anm.) før fusjonen også, så vi hadde allereie køyrt oss inn i modellen. I den nye høgskulen no har vi leiar

for heile bibliotekenesta i HVL her i Bergen, og tre av dei fire einingsleiarane er også her. Det er berre einingsleiarane for publikumstener som er i Haugesund.

– Det vert mykje skyping?

Kari Elin: – Ja, vår eining for informasjonsressursar har berre to kollegaer som ikkje er i Bergen, og vi har skype-møte kvar torsdag.

– Greier BF å overskride avstandane i høgskulen like greitt?

Kari Elin: – BF har eit medlem på Stord, tre i Sogndal og seks her i Bergen. Samarbeidet går greitt. Ein frå Sogndal, som har vore med på lønsforhandlingar tidlegare, tek årets runde saman med Christoffer.

– Har de gjort framstøyt for å verve medlemmar her?

Kari Elin: – Vi spør nyttilsette diskret om medlemskap. Det var ein periode der fleire og fleire meldte seg ut av Forskerforbundet og inn i BF. Men med noverande medlemskriterier er det her i Bergen berre ein bibliotekar igjen som kan bli medlem. Vi får nok ikkje fleire medlemmar her før medlemskriteria blir endra. Det har eg vore klar på. ▼



Årsmøter i fylkeslagene

TEKST OG FOTO: Erling Bergan

Årsmøtene som ble arrangert i fylkeslagene i februar og mars hadde varierende oppmøte. Men i BFs største og minste lag kom det nesten like mange på årsmøtet.

I Sogn og Fjordane deltok 7 av de 22 medlemmene, riktignok via skype på 4 forskjellige steder. Der ble det lederskifte, fra Anja Angelskår Mjelde til Torill Berge.

I Oslo deltok 11 av 407 medlemmer da årsmøtet ble avholdt på Deichmanske hovedbibliotek. Snorre Håkonsen ble gjenvalgt som leder. Han startet møtet med refleksjoner

rundt fylkeslagets arbeid og trakk fram noen utfordringer. Blant annet hvordan bistå medlemmer som ikke er tilknyttet klubber ved de større arbeidsplassene Deichman, Universitetsbiblioteket og Biblioteksentralen. Han var usikker på om alle medlemmene vet at fylkeslaget eksisterer, og om en informasjonskampanje om fylkeslagets virksomhet kunne være aktuelt.

I handlingsplanen ble det vedtatt å legge til rette for nettverksbygging mellom medlemmer i samme tariffområde. Men det som ble drøftet mest i Oslo var skolebibliotekene. Derfor vedtok årsmøtet at fylkeslaget skulle starte en kartlegging av tilbud i skolebibliotekene i Oslo. ▼

Det store personalskiftet på Deichman

Andelen bibliotekarer blant Deichman-ansatte har gått dramatisk ned de siste årene. I 2014 var 60 % av de ansatte fagutdannede bibliotekarer. I 2017 er dette redusert til 39 %. I samme periode økte andelen ansatte med annen høyere utdanning fra 22 % til 48 %.

TEKST: Erling Bergan

TAPER TERRENG ▶ Det er nå flere ansatte med annen høyere utdanning enn med bibliotekarutdanning på Deichmanske bibliotek. På bare tre år har hver femte bibliotekar blitt borte, mens gruppa av ansatte med annen høyere utdanning har tredoblet seg.

Deichman er en stor bibliotekinstusjon. I følge siste tilgjengelige statistikk (2017) snakker vi om 263 ansatte. Når en så stor institusjon endrer personalsammensetningen såpass mye på bare tre år, forteller det om et dramatisk skifte i ansettelsespolitikken. Rekruttering av fagutdannede bibliotekarer må nærmest ha stoppet opp.

Andelen bibliotekarer på Deichman har variert gjennom de siste hundre årene. Men siden 1980-tallet har tallet vært ganske stabilt og stigende.

DET STORE SKIFTET

Fra og med 2015 ser vi imidlertid et klart skifte i ansettelsespolitikken ved Deichmanske bibliotek.

Det var 126 fagutdannede bibliotekarer på Deichmanske bibliotek i 2014. Tre år senere var dette redusert til 103. Ser vi årsverkene disse representerte, ble de redusert fra 116 årsverk i 2014 til 90 årsverk i 2017.

I samme periode økte antall ansatte med annen høyere utdanning fra 47 til hele 125. Disse utgjorde 41 årsverk i 2014, mens de i 2017 utgjorde 91 årsverk.

Det totale antallet ansatte i Deichmanske bibliotek har økt en god del i denne treårsperioden – fra 211 til 263 ansatte. Økningen har i stor grad skjedd med deltidsstillinger, siden antall årsverk har økt vesentlig mindre, fra 189 til 208.

Men rekrutteringspolitikken ved Deichman kan best leses ut av tallene som viser hvor stor prosentvis andel av personalet som de fagutdannede utgjør, og tilsvarende hvor stor andel de med annen høyere utdanning utgjør. Utviklingen i perioden 2014-2017 går fram av diagrammet under her.

NY FORMÅLSPARAGRAF

Det er naturlig å se denne endringen i sammenheng med at formålsparagrafen i folkebibliotekloven ble endret fra 1. januar 2014. Heretter skulle folkebibliotekene også være «en uavhengig møteplass og

arena for offentlig samtale og debatt», og de ble pålagt «aktiv formidling». Bibliotekarforbundet ga helhjertet støtte til denne endringen.

Konsekvensene skulle komme ganske raskt. Antall arrangement og formidlingstiltak økte, og med dem kom litt andre kompetansebehov. Den nasjonale bibliotekstatistikken viser at det i 2012 var 13 447 arrangement med 409 787 besøkende i norske folkebibliotek. I 2016, to år etter at den nye lova hadde trådt i kraft, var dette økt til 47 149 arrangement med 1 172 288 besøkende. En formidabel økning på bare fire år.

OSLO SKILLER SEG UT

Arbeidsoppgavene, og dermed kompetansebehovet, endret seg. Det er grunn til å spørre seg om disse endringene har ført til at personalsammensetningen i norske folkebibliotek har endret seg i resten av landet også. Om Oslo er eksempel på en nasjonal trend.

Vi har gått gjennom tallene for 2014-2017 i alle folkebibliotekene unntatt Oslo kommune (se den andre figuren under). Tallenes tale er tydelig. Norske folkebibliotek har omtrent lik andel fagutdannede bibliotekarer i sitt personale i 2017 som de hadde i 2014. Det er Oslo som skiller seg merkbart ut.

Når det gjelder andelen personale med annen høyere utdanning ser vi en svak nedgang fra 2014 til 2015, og deretter en svak oppgang. En motsvarende tendens finner vi i andelen annet personale.

Utviklingen er altså påfallende i Oslo. Det kan skyldes mange forhold. Er det en ny rekrutteringspolitikk der lederne bevisst velger bort de med bibliotekfaglig utdanning? Er det en naturlig nedskalling av en alt for stor andel bibliotekarer på Deichman? Er det ønske om en mer komplementær personalgruppe? Er det målrettet rekruttering av andre kompetanser som bedre kan tilfredsstille de nye kravene som formålsparagrafen i folkebibliotekloven stilte etter 2014? Er det dårligere kandidater blant de fagutdannede bibliotekarene som har søkt på stillinger på Deichman de siste årene?

Vi har her kun vist tallene for Oslo kommune og for resten av landet under ett. Men hva med de andre storbybibliotekene, kan det være at disse viser samme trend som hovedstaden? Er trenden i Oslo et tegn på at personalendringene skjer mest i større bibliotek? ▼

[Dette er en forkortet versjon av artikkelen som ligger på BFs nettsider.]



TILSETTINGSPOLITIKK - SETT FRA FAGFORENINGA

Personlig egnet for Deichman

– Jeg skulle ønske at ansatte i større grad var med på å bestemme hva slags kompetanse vi egentlig trenger når en stilling blir ledig. Som fagforening kommer vi ofte inn på slutten av prosessen, og da kan det være for sent å markere uenighet. De lokale tillitsvalgte burde være med fra starten av prosessen for å sikre at de ansatte stiller seg bak utlysninga.



TEKST OG FOTO
Erling Bergan
Redaktør

SPECIALISERING ▸ Frid Hamsun har vært leder for Bibliotekarforbundets klubb på Deichman i litt over ett år. Til daglig jobber hun på hovedbiblioteket, som prosjektleder for LeseFrø, et samarbeid mellom Deichman og barnehager i Oslo for å stimulere språkutviklingen gjennom leseaktiviteter.

På Deichman har BF 68 medlemmer, av totalt 280 ansatte.

– Jeg skulle ønske vi var enda større, sier BFs klubbleder.

– Det er kanskje ikke så lett, når statistikken de siste årene viser kraftig nedgang i andel bibliotekarer på Deichman?

– Jeg synes ikke det er greit. Mens samtidig har vi vært gjennom store endringer, som vi fortsatt holder på med. Man må ha en forståelse for at vi trenger bredere kunnskap enn bare bibliotekarutdanning blant de ansatte. Det ser vi med de nye oppgaver vi har fått. Men samtidig er BF litt vaktbikkjer på akkurat det der. Vi prøver – om ikke å stoppe det – å ha innsigelser når vi ser at de velger folk med annen kompetanse enn bibliotekarutdanning når det, i hvert fall

etter vårt skjønn, er en bibliotekarstilling de søker folk til. Jeg har også inntrykk av at det som kanskje veier tyngre og tyngre nå, er personlig egnethet. Rett og slett. Det er en begrunnelse man faller ned på hver gang, at personlig egnethet er det viktigste. Og da kan man jo begynne å tenke på om det er feil type mennesker som tiltrekkes til å velge bibliotekarutdannelsen, at de ikke helt vet hva yrket går ut på i dag. Men med den utdannelsen vi har, så burde vi være i stand til å holde i både arrangementer, bygge opp en boksamling, formidle litteratur og være en arena for debatt, altså lage gode bibliotek med godt innhold. Men oftere og oftere ser vi at det velges litteraturformidlere, eller andre som kommer fra en kulturutdanning.

SOSIAL KOMPETANSE

– Er bibliotekarer mindre personlig egnet til å jobbe i bibliotek enn de med andre utdanninger?

– Uff, nei, det kan man selvfølgelig ikke si. Men det kreves at du er veldig utadvendt for å få jobb på Deichman i dag. Det kreves at du er veldig god med mennesker, har høy sosial kompetanse, og at det veier tyngre enn at du har bibliotekarutdanning eller formidlerutdanning eller en annen utdanning. Det er sterkt fokus på at vi er et serviceyrke.

– Hvordan kommer BFs tillitsvalgte på Deichman i inngrep med tilsettingsprosesser? Hva er deres rolle der?

– Noe som er helt nytt nå, er at vi – og dette har vi ønsket veldig lenge å få gjennomslag for – får se utlysningstekstene før de sendes ut. Det skjedde ikke før, det er nytt de siste månedene. Nå har vi større mulighet til å påvirke og sette krav. Men her er det litt manglende samarbeid mellom ledelse og tillitsvalgte. Når en avdeling skal finne ut hva slags type kompetanse de trenger når de skal fylle en ledig stilling, skulle jeg ønske at de hadde en prat med de ansatte og sammen fant ut hva slags type kompetanse de mangler for å være et godt bibliotek. Om de trenger mer teknisk kompetanse, lydutstyr og sånne ting, eller mer litteraturkompetanse, eller en som kan holde store arrangementer og som snakker i mikrofoner, eller om det er behov for boksoppsettere.

– En vurdering av det på det enkelte bibliotek?

– Jeg skulle ønske at de ansatte i større grad var med på å bestemme hva slags kompetanse vi egentlig trenger. I stedet kommer vi som fagforening ofte inn helt på slutten av prosessen og sier at vi ikke er enige. Vi burde ha de lokalt tillitsvalgte med fra starten av prosessen, for å sikre at de ansatte stiller seg



bak stillingen som lyses ut.

– Er det den lokale tillitsvalgte som får se utlysningsteksten på sitt bibliotek?

– Nei, det er BFs klubbstyre på Deichman som får se den.

INNSPILL OG STYRINGSRETT

– Har dere medbestemmelse i prosessen?

– Ja, til en viss grad. Vi får komme med våre innspill før utlysninga går ut. Men ledelsen har styringsrett. Av og til blir våre innspill hørt. For eksempel om at høyere stillinger, på det øverste ledernivået, er lyst ut med «lønn etter avtale», ikke plassering på lønnstrinn. Da går vi inn og sier at vi vil ha åpenhet om dette. Hvorfor skal lønnsnivået skjules?

– Når dere har innsigelser på utlysninger, blir dere hørt?

– Noen ganger blir vi det, andre ganger svarer de «Vi hører hva dere sier, men vi velger å gjøre det sånn likevel». Men det som er viktig for oss er å vite hvem som hadde den ledige stillingen før, hvilke arbeidsoppgaver som lå til stillingen og hvilke kompetansebehov biblioteket har. Skrekken vår er å sitte igjen med et lokalbibliotek uten noen med bibliotekfaglig kompetanse.

– Tøyen nærmer seg kanskje den situasjonen?

– De er ikke der ennå, men vi følger med.

Her må vi være vaktbikkjer. Blant personalet må det være noen som vet hvorfor systemene er som de er i biblioteket, noen må kunne det godt og være i stand til å forklare det til en bruker som lurer på hvorfor for eksempel en bok står akkurat der den står. Noen må inneha den kunnskapen også.

– Hvem skriver utlysningstekstene?

– Det gjør avdelingslederne, før de går til Deichman sentralt før utlysning.

SPELISERING

– Og disse utlysningene er nå åpnere enn de var før. Du sier at arbeidshverdagen har forandret seg for de ansatte på Deichman, og at det derfor er behov for annen kompetanse?

– Vi har vært gjennom en stor omorganisering. Først på hovedbiblioteket for å gjøre oss klare for Bjørvika. Tidligere hadde hver ansatt på hovedbiblioteket mange ansvarsområder, nå har vi gått i retning av mer spesialisering. Og det skal du være skikkelig god på. Nå er vi gang med å kartlegge lokalbibliotekene, for å se hvordan deres arbeidsprosesser er, om det er noe som kan forenkles og effektiviseres. De kan ikke spesialiseres som hovedbiblioteket, siden de er såpass få ansatte på hvert lokalbibliotek. Ved lokalbibliotekene er det større behov for de som kan litt om alt.

KLUBBLEDEREN: *Frid Hamsun skulle ønske at de ansatte i større grad var med på å bestemme hva slags kompetanse Deichman egentlig trenger.*
(Foto: Erling Bergan)

– Spesialiseringa gjenspeiles i utlysningstekstene?

– Ja, og da ønsker vi at folk skal være skikkelig gode. Skal du drive med lydteknikk for arrangementer, da trenger vi ikke en bibliotekar, men en lydteknikker. Skal vi ha noen som skal formidle barnelitteratur, så søker vi etter rene formidlere, ikke de som kan være veldige gode på gjenfinning.

– Spesialiseringa på hovedbiblioteket betyr vel dermed færre bibliotekarer?

– Ja, det gjør jo det. Jeg jobber i formidlingsavdelingen, hvor vi har egne ansatte som skriver på musikkbloggen, egne ansatte som skriver på litteraturbloggen. De er ikke bibliotekarutdanna, de er gode på litteratur og på å skrive. De jobber ikke ute blant publikum. Så har vi andre folk som jobber i samling, som bare driver med innkjøp av bøker, som bygger opp samling, som er gode på det. Andre igjen jobber med kat og klass. ▶

- Og så har du de som bare jobber ute blant publikum.

HAR GJORT VONDT

– Er disse endringene populære blant de ansatte?

– Det har gjort litt vondt, jeg må si det. Reaksjonene blant de ansatte har vært både og. Noen har fått jobbe hele dagen med det de liker aller mest. Mens de som jobber i publikumsseksjonen, og det er stort sett bibliotekarer, synes de har fått en mer ensformig arbeidshverdag. De kjøper ikke inn litteratur lenger, de legger ikke inn i katalog, de jobber ikke på den måten. Men det er likevel mye formidling for de som arbeider blant hyllene. De jobber med klassebesøk og barnehagebesøk, og de holder kurs. Men det er også mer spesialisering innen denne gruppa også, noen i publikumsseksjonen jobber med småskole og barnehage, andre med videregående og særremner.

– Når en stilling er lyst ut og søknadene kommer inn, hva slags rolle spiller BF da?

– Vi får søkerlista, men vi har ingen rolle å spille med å plukke ut hvem som skal kalles inn til intervju, det er det lederen som har lyst ut stillingen som gjør. Vi får utvidet søkerliste over de som kalles inn til intervju. Vi kan komme med våre innspill, det er det rom for, men det er ikke sikkert vi blir hørt. Så er det intervjuer. Før har vi alltid hatt en representant fra BF og en fra Fagforbundet til stede på hvert intervju. Det har vi gått bort fra nå. Vi har den siste tiden hatt så mange utlysninger på stillinger at vi ikke alltid klarer å få tak i noen som kan stille til alle intervjuer. Så nå er det den lokale BF-tillitsvalgte som deltar på intervju på det som regnes som bibliotekarrettede stillinger på sitt bibliotek, mens Fagforbundet tar de andre.

PERSONLIG EGNETHET

– Hva med stillinger som lyses ut med krav om «relevant utdanning», hvor bibliotekfag nevnes som en av flere mulige, er det da BF som får delta på intervju til disse

stillingene?

– Vi har ikke laget noen sak på det. Når vi ser at det både er søkere med bachelor i bibliotekfag og søkere med annen utdanning som har vært på intervju, og når den bibliotekarutdanna etter vår mening er like egnet til stillingen som den som tilbys stillingen, så har vi gått inn med innsigelser. Men da begrunnes ofte avgjørelsen med «personlig egnethet». Og jeg skjønner det også, for selv om vi vil ha rett kompetanse, så vil man ha den rette personen i stillingen, en som er imøtekommende, en som er glad i å snakke med folk.

– Hvordan er forholdet til Fagforbundet på Deichman?

– Vi samarbeider tett og nært med Fagforbundet. Vi har blant annet som prinsipp at vi ønsker å være tilstede fra begge forbund når det er tilsetting til lederstillinger og nøkkelroller. Da snakker vi sammen i forkant av intervjuene og underveis.

BLIR SPURT TIL RÅDS

– Får dere stille spørsmål under intervjuene dere deltar i?

– Vi pleier å få mulighet til å stille spørsmål mot slutten. Jeg ser også at vi mer og mer blir spurt til råds av ledelsen umiddelbart etter intervjuene, om vi har noen kommentarer eller innspill, og også om hvem som kan være gode kandidater for stillingen.

– Og etter dette er hele saken ute av fagforeningenes hender?

– Ja, dersom det ikke blir 2. gangs intervju. Men så får vi innstillingen, som vi har 14 dager på å gi eventuelle innsigelser til.

Og slike innsigelser kommer altså BF-klubben med. Noen ganger. Men Frid Ham-sun beskriver dilemmaet de BF-tillitsvalgte på Deichman har. På den ene siden skal de forsvare de bibliotekarutdannedes interesser, på den andre siden skal de bidra til at den valgte strategien med spesialisering blir vellykket. ▽



MER ENSFORMIG HVERDAG: Spesialiseringa har ikke vært så populær blant de ansatte. – Det har gjort litt vondt, sier BFs klubbleder. (Foto: Erling Bergan)



Finnmark fylkeskommune/Finnmárkku fylkkagiella er blant fylkets største arbeidsgivere. Hos oss får du tillit, ansvar og spennende dager på jobb. Du blir raskt involvert i det utrolige mangfoldet Finnmark fylkeskommune jobber med, og som har stor betydning for samfunnsutviklinga her. Du blir også engasjert i alt Finnmark kan tilby på fritida. Naturen og kulturlivet er eventyrlig og frodig. Tjenestene du trenger er ofte nært hjem og jobb - tidsklemma merker vi ikke så mye til. På www.finnmark.no finner du mer ut om kommunikasjonsstilbud, nedskrivning av studielån, våre naboland Finland og Russland, og om samisk kultur. Velkommen til Finnmark!

Finnmark og Troms fylkeskommuner slås sammen fra 2020. På www.ffk.no/fylkessammenslaing finner du informasjon om ansattgaranti, sammenslåingsprosessen og regionreformen.

Se stillingsannonser på samisk: <http://www.ffk.no/samisk/stillingsannonser-pa-samisk/>

Fylkesbiblioteksjef, Vadsø

Beskrivelse arbeidssted

Finnmark fylkesbibliotek inngår i kultursektoren i Finnmark fylkeskommune som i tillegg består av Scene Finnmark og plan- og kulturavdelinga, sentraladministrasjonen, Vadsø. Fylkesbiblioteksjefen leder arbeidet ved fylkesbiblioteket med til sammen 13 ansatte og rapporterer til assisterende plan- og kultursjef. Fylkesbiblioteket er samlokalisert med Vadsø bibliotek i moderne lokaler i sentrum av Vadsø.

Finnmark fylkesbibliotek er regional utviklingsaktør på bibliotekfeltet og arbeider for å sikre gode og fremtidsrette bibliotekstjenester til alle innbyggere i Finnmark. Vi gir bibliotekfaglige råd, arrangerer kurs og konferanser, og tar initiativ til samarbeidsløsninger og prosjekter. Fylkesbiblioteket har nasjonalt ansvar for finsk bibliotekstjeneste i Norge, tilbyr litteraturformidlingstjenester og arrangerer Finnmark internasjonale litteraturfestival. Fylkesbiblioteket driversamlingsforvaltning og innholdsformidling av Finmarksbiblioteket, en lokalhistorisk samling med bøker, foto og privatarkiv.

Les mer om livet i Vadsø på www.vds.no

Vi søker

Fylkesbiblioteksjef i 100% fast stilling

Arbeidsoppgaver

- Faglig og administrativt ansvar for fylkesbibliotekets virksomhet, herunder økonomi- og personalansvar
- Koordinering, utvikling og oppfølging av biblioteksaker i fylkeskommunen
- Rådgiving, kompetanseoppbygging og utviklingsarbeid for biblioteksektoren i fylket

Noe reisevirksomhet må påregnes

Som følge av sammenslåingen Troms og Finnmark fylkeskommune fra 01.01.2020 vil det for lederstillinger måtte påregnes endringer i ansvar og oppgaver

Krav til kompetanse

- Godkjent bibliotekfaglig utdanning
- Ledererfaring, primært fra bibliotek- eller kultursektoren, eller lederutdanning

Ønskede kvalifikasjoner

- Kjennskap til biblioteksektoren
- Relevant praksis
- Erfaring med gjennomføring av utviklings- og omstillingsarbeid
- Gode muntlige og skriftlige framstillingsevner
- Kunnskap i samisk språk og kultur er en tilleggskvalifikasjon

Personlige egenskaper

- God på motivasjon, samarbeid og nettverksbygging innad og utad
- Utviklingsorientert og nyttenkende
- Resultatorientert
- Gode organisatoriske egenskaper (herunder kommunikasjonsevner, ryddighet og struktur)

Personlig egnethet vil bli vektlagt

Vi tilbyr

- Tilsetting i henhold til gjeldende lover, reglement og avtaler
- Dekning av utgifter i forbindelse med intervju
- Meget god pensjonsordning
- Hjelp med å skaffe bolig
- Å dekke flytteutgifter

Fordeler ved å bo i Finnmark

Se www.finnmark.no

Søknad sendes

Søknad sendes via vårt elektroniske søknadssystem. Dersom du har behov for hjelp med registrering av søknad, kontakt HR-seksjonen, tlf. 789 63000

Søknadsfrist 12.06.2019 Utløst dato 27.06.2019 Vårref 2500

Kontaktperson

Charles Petterson, Assisterende kultur- og miljøsjef, tlf: 3107, mobil: 41419556, charles.petterson@ffk.no
Tore Gundersen, Kultur- og miljøsjef, mobil: 91159623, tore.gundersen@ffk.no

FÅR DE JOBBØKERE MED RETT KOMPETANSE?

Tillitsvalgte ser at Deichman endrer seg

- Søkere med bibliotekarutdanning kommer med en kompetanse som ikke blir etterspurt hos oss, og så spør vi i stedet etter noe som de ikke har i studiet. Dette er problematisk, sier tillitsvalgte på Deichman.



TEKST OG FOTO
Erling Bergan
Redaktør

INSPIRERENDE ▶ Heidi Berg Bentele er BFs plasstillitsvalgte på Lambertseter bibliotek. Silje Elinesdatter Grimseid sitter i styret for BF-klubben på Deichman og jobber også på Lambertseter, der hun er nestleder. Begge deltok aktivt på kurset for Deichman-tillitsvalgte som Hege Bergravf Johnsen holdt i mars.

Vi viser til statistikken som viser at Deichman tilsetter flere med annen høyere utdanning enn de som har bibliotekarutdanning og spør om de som tillitsvalgte merker dette?

Heidi: - Ja, det er mitt inntrykk i hvert fall. Men Lambertseter er et lokalbibliotek med høy andel bibliotekarutdannede i tradisjonelle bibliotekarstillinger. På vår avdeling

har jeg ikke vært med på at stillinger som var bibliotekarstillinger er lyst ut som noe annet. Men mens jeg har jobbet her har vi fått en ekstra stilling, men det var ikke en bibliotekarstilling. Og da var det en med annen høyere utdanning som ble tilsatt. Men det er ikke tatt bort noen bibliotekarstillinger hos oss.

Silje: - Dette har også noe med hvordan arbeidet på filialene har endret seg. Nå har man plutselig noen som er nettverks- og arrangementsansvarlig, andre som jobber mer dedikert med kommunikasjon og ikt. Da ansettes det folk med annen bakgrunn. Men det som har vært formidlerrollen, stillinger som tradisjonelt har vært besatt av bibliotekarer, der har vi fortsatt ansatt bibliotekarer.

VELDIG ATTRAKTIVT Å JOBBE PÅ DEICHMAN

Få endringer i personalsammensetningen på Lambertseter, altså.

- Men hvilket inntrykk har klubbstyret av tilsettinger i Deichman som helhet?

Silje: - Spesielt til stillinger med litteraturformidling ser vi at det er mange med annen utdanning som er mer attraktive enn de som kommer fra bibliotekstudiet på OsloMet, særlig de som er nyutdannet og kun har bibliotekutdanning. Da er det ofte de som har noe i tillegg som kommer foran.

- Opplever dere dette som naturlig eller problematisk? ▶

LÆRERIKT: Silje Grimseid (t.h.) sitter i BFs klubbstyre på Deichman. Heidi Berg Bentele er plasstillitsvalgt på Lambertseter. Vervene gir dem mer innsikt i organisasjonen enn de ellers ville fått. (Foto: Erling Bergan)

DEICHMANN
LAKSKE
LOIREK



► Silje: - Det er ikke så ofte BF har innsigelser. Det kan hende vi ønsker flere med bibliotekfaglig bakgrunn, men det er veldig mange og veldig kvalifiserte folk som søker, ofte med andre bakgrunner enn den rent bibliotekfaglige. Det er veldig attraktivt å jobbe på Deichman for tiden.

Heidi: - Jeg synes at dette er problematisk når vi har en treårig bibliotekarutdanning, og også en femårig masterutdanning, og så blir kanskje de med annen bakgrunn foretrukket til å jobbe i bibliotek. Hvor skal de med bibliotekarutdanning jobbe, om ikke i bibliotek? Jeg synes det er problematisk.

Silje: - Ja, jeg er enig i det. Men Deichman har endret seg, fokuset går mer mot rein litteraturformidling. Mye av kompetansen som bibliotekarutdanninga gir får man ikke brukt hos oss. Og det er kanskje dette som er problematisk. Søkere med bibliotekar-

utdanning kommer med en kompetanse som ikke blir etterspurt hos oss, og så spør vi i stedet etter noe som de ikke har i studiet. Men jeg er helt enig i at dette er problematisk. Vi må fortsette å jobbe med dette når Deichman endrer seg framover, vi må argumentere for at det er nyttig å ha med bibliotekarutdannede med brei kompetanse.

- Fører endringer i personalsammensetningen til konflikter mellom personalgrupper på Deichman, mellom bibliotekarer og for eksempel litteraturvitere?

Heidi: - Et godt spørsmål. Vi har i hvert fall ikke sett det på Lambertseter. Der er vi enn så lenge mange bibliotekarer og jeg opplever ingen konflikt hos oss. Jeg vet ikke hvordan det er på hovedbiblioteket og andre steder, men jeg har ikke hørt noe om det.

Å BLI AKTUELLE IGEN

Silje og Heidi er begge enige om at det er nyttig å sette søkelys på hvilken kompetanse Deichman rekrutterer.

Heidi: - Dette er kjempeviktig. Vi snakker om det sosiale biblioteket, vi pusser opp filialer som får en annen funksjon enn de tradisjonelt har hatt. I vinter har det vært store diskusjoner i Klassekampen og også noen innlegg i Dagsavisen, om hva slags bibliotek vi egentlig synes er til det beste for samfunnet vårt, hva slags bibliotek folk trenger. Kanskje trengs vår bibliotekarkompetanse vel så mye nå. Kanskje trenden vil snu, men da må noen sette ned foten og si ifra at vi bibliotekarer trengs igjen.

Silje: - Når vi utvikler Deichman videre framover må vi synliggjøre kompetansen vi har. Vi ønsker å trekke Deichman i en retning hvor folk vil komme til oss for å bruke oss som den kunnskapsformidleren vi er. Og nettopp gjennom det blir vi aktuelle igjen. Vi må sørge for å opprettholde kompetansen og fylle på med det som trengs i tillegg.

HVA DU GJØR DET TIL

Vi snakker med Heidi og Silje på det gode gamle hovedbiblioteket på Hammersborg, rett etter et halvdagskurs for tillitsvalgte. De har fått påfyll av kunnskap fra BF-sekretariatets rådgiver Hege Bergravn Johnsen, de har utvekslet erfaringer og fått stilt spørsmål. Og kanskje blitt litt mer engasjert. Vi lurte på om det er mye å gjøre som plasstillitsvalgt?

Heidi: - Det er mye hva du gjør det til. Jeg har vært plasstillitsvalgt i ett år og det har ikke vært spesielt mye. Etter dette kurset

ser jeg at jeg kan gjøre mer for å ivareta alle medlemmer på Lambertseter. Jeg kan ta initiativ og ikke vente på at det skjer noe før jeg gjør noe. Der ser jeg at det er et lite potensial for å gjøre en bedre jobb.

- Blir du som tillitsvalgt involvert når det planlegges endringer ved filialen?

Heidi: - Ja, det synes jeg.

- Er det store endringer på gang nå?

Heidi: - Vi skal flytte i nye lokaler, et helt nytt bibliotek som blir ferdig om ett års tid. Vi bruker mye tid på planlegging. Vi er involvert alle sammen egentlig, ikke bare jeg som plasstillitsvalgt, men også verneombud og alle som jobber her. Nåværende lokaler er ikke eldre enn fra 2010. Men nå bygges det nytt bydelshus, og bydelen vil gjerne ha med oss i bygget. Vi vurderte det slik at de nye lokalene blir bedre enn de vi har pr i dag. Så dette blir bedre for både brukere og personalet. Det

Mye av kompetansen som bibliotekarutdanninga gir får man ikke brukt hos oss.

Og det er kanskje dette som er problematisk. Søkere med bibliotekarutdanning kommer med en kompetanse som ikke blir etterspurt hos oss, og så spør vi i stedet etter noe som de ikke har i studiet.



SILJE GRIMSEID
STYREMEDLEM I BF-KLUBBEN PÅ DEICHMAN

Lambertseter er en av bibliotekavdelingene i Oslo som låner ut mest barnebøker, og vi har generelt høyt utlån, og det gjenspeiles nå i budsjettet. Så jeg er ikke redd for at det nye hovedbiblioteket i Bjørvika endrer på det. Signalene er at lokalbibliotekene er like viktig som Deichman Bjørvika.



HEIDI BERG BENTELE
BF-TILLITSVALGT PÅ LAMBERTSETER

nye biblioteket blir på to plan, mot dagens lokaler som går over fire plan. Lokalet blir like stort som det vi har i dag, med et bedre tilbud til ulike brukergrupper. Vi er positive og gleder oss veldig.

LITEN POTT

- Er dere fornøyd med lønnsutviklinga på Deichman?

Heidi: - Jeg kan ikke si at jeg er spesielt fornøyd. Jeg har en jobb jeg liker svært godt og da er lønna underordnet. Men jeg synes vi fortjener høyere lønn.

- Har lønnsforhandlingene gått greit?

Silje: - I forhold til den bittelille potten vi fikk til fordeling i siste oppgjør har det gått greit. Men den var fryktelig liten. Det kjentes riktig å være en del av Unio i forhandlingene, nå etter at BF byttet hovedorganisasjon. Ognår Deichman har blitt en egen etat i Oslo kommune, håper vi på

en annen lønnspolitikk enn da vi var en del av Kulturetaten. En som kan gi kunnskapsarbeiderne et løft.

FRYKTER IKKE FOR LOKALBIBLIOTEKENE

- Neste år får Oslo nytt hovedbibliotek i Bjørvika, det desidert dyreste i landet. Er dere redd for at nytt hovedbibliotek kan komme på bekostning av lokalbibliotekene i Oslo.

Heidi: - Nei, faktisk ikke. Vi har fått signaler som tyder på at det ikke er noen grunn til å frykte det. Lambertseter er en av bibliotekavdelingene i Oslo som låner ut mest barnebøker, og vi har generelt høyt utlån, og det gjenspeiles nå i budsjettet. Så jeg er ikke redd for at det nye hovedbiblioteket i Bjørvika endrer på det. Signalene er at lokalbibliotekene er like viktig som Deichman Bjørvika.

- Er det gøy å være tillitsvalgt?

Silje: - Jeg synes det er kjempeinteressant å sitte i klubbstyret. Det er veldig lærerikt og vi får mer innsikt i organisasjonen enn vi ellers ville fått.

Heidi: - Jo mer man engasjerer seg, jo morsommere blir det. Jeg har blitt inspirert i dag, og ser at jeg med fordel kan gjøre litt mer. ▼



KURS OM TILLITSVALGTARBEID PÅ DEICHMAN

I mars holdt BF-rådgiver Hege Bergravf Johnsen kurs for tillitsvalgte på Deichman, hvor BF har 68 medlemmer. De er organisert med en plasstillitsvalgt på de fleste arbeidststeder, samt klubbstyre for det hele. Kurset dekket temaer som tillitsvalgtes oppgaver, hvem gjør hva, avtaleverket i Oslo kommune, medbestemmelse og styringsrett, rett til informasjon og drøftinger, arbeidsmiljøutvalg (AMU) og medbestemmelsesutvalg (MBU), tilsettingsprosesser, lokale lønnsforhandlinger, m.m. Med 9 deltakere ble kurset en god blanding av at Hege foreleste og at deltakerne stilte spørsmål og utvekslet erfaringer. ▼

JAKTEN PÅ GODT FYLKESLAGSARBEID

Hva gjør BF i Trøndelag?

Morten Olsen Haugen deler erfaringer som fylkeslagsleder i en årrekke. - Vi som har verv i BF kan slik sett sammenlignes med arbeidslivets brann- og feiervesen: mye forebyggende arbeid og tilstrekkelig kapasitet for uttrykning, skriver han


TEKST

Morten Olsen Haugen
Fylkesleder
Trøndelag BF

LOKALT BF-ARBEID ▴ Jeg er fylkesleder i Bibliotekarforbundets lokallag i Trøndelag. Det har jeg vært en god stund. Første gang var da fylkeslaget vårt ble etablert lørdag 16. september 1995. Den gang satt jeg i tre og et halvt år, til 1999. Nå i andre runde har jeg vært fylkesleder siden 2011.

EN KOPI AV NBF?

Jeg har vært med på ulike tilnærminger til hvordan fylkesleddet i BF skal arbeide. Vi kan grovt sett dele det i tre kategorier: «NBF-kopi», «proaktiv» og «reaktiv».

De første årene var vi på jakt etter en forståelse av hvilke arbeidsoppgaver som var naturlige for BF i fylkene. Vi begynte med å sammenligne oss med NBF og med NFF, men vi oppdaget jo fort at disse to organisasjonene allerede var gode nok til det de gjorde, og at vi ikke hadde så mye nytt å tilføre det arbeidet.

Men sett i ettertankens lys: kunne BF ha blitt det nye NBF? Kunne vi ha rykket inn og tatt NBFs rolle som kursarrangør, fagutvikler og biblioteknettverk?

Kunne et sterkere BF som engasjerte seg på flere fronter ha overtatt som premissleverandør for norsk bibliotekdebatt, mens NBF fikk en ny, redusert rolle som vertskap for bibliotekmøter og sekretær for bibliotekparaplyen? Det har ikke skjedd hittil – med unntak av noen små nisjeområder som opphavsrett og e-bøker, men det er lett å se for seg at det kunne ha skjedd, hvis det hadde vært et ønske for noen av oss. Kanskje kan slike nisjenettverk være en vei inn til større BF-andel i fagbibliotekene? Både UH- og institutt-sektoren.

PROAKTIV ELLER REAKTIV

Den løpende diskusjonen og det store spørsmålet for styret i fylkeslaget er om vi skal være proaktive eller reaktive overfor BF-medlemmer og BF-tillitsvalgte i Trøndelag. Med proaktiv tenker jeg da på et aktivitetsmodus hvor initiativene kommer fra oss, og vi er på tilbudssiden med invitasjon til kurs og nettverkssamlinger i tillegg

til jevnlig oppfølging av medlemmene. Med reaktiv tenker jeg på et aktivitetsmodus hvor vi først og fremst reagerer på henvendelser fra medlemmer og tillitsvalgte.

I stadig større grad merker jeg at vi i fylkeslaget er reaktive, at det meste av det vi gjør skjer etter henvendelser fra medlemmene. I tillegg har vi noen små innsatsområder hvor vi forsøker å være a jour med utfordringene.

Den løpende diskusjonen og det store spørsmålet for styret i fylkeslaget er om vi skal være proaktive eller reaktive overfor BF-medlemmer og BF-tillitsvalgte i Trøndelag.

MORTEN OLSEN HAUGEN
TRØNDELAG BF



Foto: Rick Smit/CC

Våre få innsatsområder er: å følge opp lokale forhandlinger, å ønske nyinnmeldte og tilflyttede medlemmer velkommen og koble dem med den rette tillitsvalgte, å reagere raskt på medlemmenes henvendelser om problemer, og en viss grad av verving. I tillegg er vi opptatt av å støtte nøkkelpersonene våre. Jeg kommer tilbake til alle disse momentene.

ENESTÅENDE MEDLEMMER OG STORE TILLITSVALGTE

Alle bransjer har sin egen terminologi. For meg som fylkeslagsleder er «store tillitsvalgte» og «enestående medlemmer» to nøkkelbegrep.

I vårt fylkeslag har vi 79 yrkesaktive medlemmer. Halvparten av dem er ansatt på NTNU og på Trondheim folkebibliotek. Derfor er våre tillitsvalgte der – Sara Røddesnes og Brit Karen Einang – mye viktigere for BFs gjennomslagskraft enn oss tre i fylkesstyret. Det er Sara og Brit Karen som er «de store tillitsvalgte»; det er de som er ansvarlige for at mange av våre medlemmer føler seg sett, ivaretatt og trygge i arbeidslivet. Og de gjør en veldig

fin jobb med det.

Dette har vært en kjepphest for meg i mange situasjoner hvor jeg har vært med på å diskutere BFs framtid og suksessfaktorer. I begge de to OU-utredningene jeg har deltatt i, har det vært viktig å understreke at BFs virkemidler – kurstilbud, oppfølging,

godtgjøring og andre former for gulerøtter – må følge nøkkelpersonene. Dette kan begrunnes både ideelt og kynisk. Hvis BF gjør en dårlig jobb i f.eks. Snåsa kommune, risikerer vi å miste ett medlem. Det kan være ubehagelig nok. Men hvis vi mislykkes på en arbeidsplass med 20 medlemmer, ▶

BIBLIOTEKARFORBUNDET I TRØNDELAG



- Fylkeslaget etablert i 1995, allerede da som et felles lag for de daværende to fylkene Nord-Trøndelag og Sør-Trøndelag.
- Har i dag 89 medlemmer, hvorav 78 yrkesaktive. Dette er det høyeste medlemstallet i dette fylkeslaget siden starten i 1995.
- BF har 23 medlemmer ved Trondheim folkebibliotek og 16 medlemmer ved NTNU i Trondheim. Halvparten av BFs yrkesaktive i Trøndelag jobber altså ved disse to arbeidsplassene.
- Morten Olsen Haugen har vært fylkesleder i periodene 1995-1999 og 2011-dd.

- kan det være en alvorlig svekkelse av BFs slagkraft.

I den andre enden av skalaen har BF 14 medlemmer i Trøndelag som er det eneste medlemmet hos sin arbeidsgiver. Dette er de enestående. Som fylkesleder bruker jeg mye tid på å følge opp disse, og jeg gjennomfører lokale lønnsforhandlinger for mange av dem hvert år. Som regel over telefon. Å forhandle for bare ett medlem er selvsagt noe ganske annet enn å forhandle for en gruppe personer; så slik sett er dette enkle forhandlinger: arbeidsgiver sier et tall, og jeg sier et annet tall. Til slutt blir vi enige om et tall mellom de to første tallene. Men det ligger mye læring i å observere de ulike reglene og forhandlingsrutinene som finnes i ulike kommuner. Og alle tror at det er deres løsning som er den logiske, naturgitte.

Noen av de medlemmene vi har på små arbeidsplasser tar kontakt med meg oftere enn de egentlig trenger. Hvis det er mulig å si det slik, da. De tar vel kontakt når det føler at de trenger det, selv om det ikke er noen «sak» som er vanskelig. Det kan hende at de har fått referat fra et drøftingsmøte, eller er invitert til et orienteringsmøte om kommuneplanen. De trenger noen å snakke med å hva dette betyr, og hvordan de skal forholde seg til referatet eller invitasjonen. Disse samtalenene som er med på å gjøre medlemmene våre trygge, er en hyggelig del av vervet.

Hos oss i Trøndelag er det som mange andre steder slik at de fleste medlemmene er i KS- og stats-sektoren. Vi har noen få medlemmer i andre sektorer, og dette er vel kanskje et av de feltene hvor vi er mest usikre, og i størst grad ønsker bistand fra Bs forbundskontor.

ERFARING

I Trøndelag har vi de siste 3-4 årene forsøkt å ivareta et nettverk av erfarne tillitsvalgte og tidligere tillitsvalgte. Vi gjør dette dels for å ha noen å tenke høyt sammen med, og dels for at flere enn oss fem – Sara, Brit Karen og oss tre i fylkestyret – skal være kjent med hva vi jobber med. Da jeg ble valgt til fylkesleder i 2011 laget jeg meg en uoffisiell målsetting om at fylkeslaget til enhver tid bør ha minst ti medlemmer som har tilstrekkelig BF-skolering og løpende innsikt i arbeidet til å enkle kunne tre inn i rollen som den neste fylkeslederen. Derfor har vi også noen ganger omtalt dette nettverket som «Aspirantkorpset».

Ellers mener jeg at BF kan være stolte over at vi har mange motiverte, kompetente og skolerte medlemmer. En stor andel av medlemmene har vært på et eller annet

For oss som er aktive i BF er fagforeningen både et faglig nettverk, et sosialt nettverk, og en mulighet til å lære, utvikle oss og være til nytte. Alt dette er til stor glede.

MORTEN OLSEN HAUGEN
TRØNDELAG BF

kurs i BF-regi. Og det er en styrke for hele BF at vi har så mange skolerte. Jeg tror også at det er en fordel for arbeidsgiverne og for arbeidslivet i sin helhet.

POLITIKK OG ANDRE KRISER

Så vidt jeg kan huske, har vi i BF Trøndelag sjelden uttalt oss i politiske saker. Da tenker jeg på budsjetter, bibliotekplaner, omorganiseringer eller lignende.

I farten kan jeg bare huske kronikken om blå plastovertrekk til sko, som jeg skrev for et par år siden. Den gang var det på tale at folkebibliotekets brukere skulle bruke skotrekk i et nytt kombinasjonsbibliotek. Mitt poeng var at disse overtrekkene signaliserer at du er et unntak og en fremmed gjest i ditt eget folkebibliotek – og at dette var i strid med bibliotekets ide.

Det er ikke noen prinsipiell grunn til at vi har vært tilbakeholdne med politisk lobbyvirksomhet. Som fagforening har vi helt reelle og legitime interesser i slike spørsmål, og jeg har inntrykk av at mange forventer å høre fra fagforeningene når ting er i endring. Kanskje er det litt spesielt og vanskelig at jeg jobber på fylkesbiblioteket i akkurat slike saker. Alle parter i saken må jo være helt sikre på når det er BF som uttaler seg, og når det er fylkesbiblioteket.

Så er det overraskende mange små og store kriser som kommer innom et fylkestyre i løpet av et år. Ett år talte vi opp hele seks vanskelige saker hvor våre medlemmer følte seg utrygge eller usikre i møte med arbeidsgivers intensjoner. I disse sakene forsøker vi å rykke ut raskt, og bidra til en positiv endring. Eller hvis ikke det er mulig, må vi hjelpe til så det i det minste blir en trygg, korrekt og kontrollert prosess.

Disse sakene fører vi ikke noen logg over, og de nevnes aldri i noen årsmeldinger eller møtereferat. Det har med fortrolighet og

taushetsplikt å gjøre, og vi har ingen gode «arkivrutiner» i fylkeslaget. Om lag halvparten av disse vanskelige sakene er så kinkige at vi kobler inn forbundskontoret i Oslo. Den andre halvparten klarer vi å følge opp og løse selv.

Så kan det selvsagt skje av og til at noen av medlemmene våre går direkte til forbundskontoret og søker hjelp derfra. Det er selvsagt helt i orden. Det viktigste er at sakene blir løst, og vi tre i fylkestyret har ikke noen rett til innsyn i disse sakene.

VERVING

«Verve nye medlemmer» er en gjenganger i våre årlige handlingsplaner for fylkeslaget. I praksis er det ikke så mange potensielle vervingsobjekter. Nyansettelsene på NTNU og Trondheim folkebibliotek fanges opp av våre tillitsvalgte der, og i fylket forøvrig er det relativt få bevegelser.

Vi kan for skams skyld ikke gå ververunden til de samme kjente LO- og Delta-medlemmene hvert år. Det får være måte på. Og igjen er det slik at min jobb ved fylkesbiblioteket gjør meg litt tilbakeholden som verver; jeg vil ikke skape noe inntrykk av at det er bedre oppfølging fra fylkesbiblioteket for den som takker ja til BF-medlemskap. Det får heller være opp til andre andre BF-medlemmer i fylket å være de iherdige ververne.

BRANNMANN OG FEIER

For oss som er aktive i BF er fagforeningen både et faglig nettverk, et sosialt nettverk, og en mulighet til å lære, utvikle oss og være til nytte. Alt dette er til stor glede.

Samtidig må vi hele tiden være ydmyke for at vi har mange medlemmer som ikke tenker slik om fagforeningen sin. De ønsker seg en enkel (skal vi si «uknotete», som i forsikringsreklamen?) og bekvem organisasjon som gir dem trygghet på flest mulig områder i arbeidslivet: lønn, arbeidsrett og faglig utvikling. Men de vil helst slippe å bli del av prosessen; de vil slippe å ta stilling til stillingskoder, fordelingsprofil og forhandlingsstrategier.

Vi som gjør en jobb i BF er også til stede for disse medlemmene, som helst vil slippe å tenke på at det kan oppstå noen problemer i arbeidslivet. Vi som har verv i BF kan slik sett sammenlignes med arbeidslivets brann- og feiervesen: mye forebyggende arbeid og tilstrekkelig kapasitet for utrykning. Jeg er stolt av å være en del av dette beredskapsnettverket i arbeidslivet; vi er på vakt både for de medlemmene som tenker ofte på BF, og for de som glemmer at de har oss. ▼

HEDER: Tillitsvalgte Kirsti Sand og Sissel Bostad Michaelsen mottar blomster fra BF's fylkesleder i Trøndelag Morten Haugen våren 1998. (Foto: Trøndelag BF)



KOMPETANSEHEVING: Kurs for tillitsvalgte i Trøndelag BF høsten 1998. Rundt bordet: Randi Rønningen, Frank Nordby, Sissel Hovstein Henriksen, Gunn Bjelland, Brit Randi Sæther, Guri Sivertsen Haugan, Trond Minken, Harald Kjøl og Elin Koksvik. (Foto: Trøndelag BF)



ERFARINGSUTVEKLING: Morten Haugen og Jan Erik Sandhals får seg en prat i en møtepause under medlemsmøte i Trøndelag BF våren 1998. (Foto: Trøndelag BF)



SKOLEBIBLIOTEK, HØGSKOLEBIBLIOTEK OG FOLKEBIBLIOTEK

Tre på forhandlingskurs

I mars deltok 12 tillitsvalgte og medlemmer på BFs kurs i lokale forhandlinger på Lillestrøm. De fikk grunnleggende innføring i forhandlingsystemet og lønnsystemet i offentlig sektor, med fokus på lokale forhandlinger, kravskrivning og argumentasjon. Vi snakket med tre deltakere etter kurset.



TEKST
Erling Bergan

FOTO
Bente Ørberg

LINN CARIN ANDREASSEN

Avdelingsleder for biblioteket ved Valler videregående skole og nylig valgt til leder av BFs klubbstyre for medlemmer i Akershus fylkeskommune.



– Var det din tur nå, eller var det kampavstemning?

– Nja. Vi har ikke hatt praksis på å ta turer, denne gangen handlet det vel mest om at noen må og ingen andre egentlig ville.

– Har du hatt tillitsverv eller sittet i klubbstyre før?

– Ikke for yrkesrelaterte eller fagforeningsorganisasjoner, nei. Men jeg har hatt verv i både frivillige, studentpolitiske og politiske organisasjoner før.

– Hva har forgjengeren din i vervet fortalt om hvordan skjøtte vervet?

– Mye. Jeg var heldig nok til å få inn nesten to uker med "overlapp" da det var en svært intensiv møteperiode rundt Viken i februar. Da fikk vi også utvekslet mye erfaring, og videreført både dokumenter og saker som kanskje vil være relevant igjen fremover.

– Hvordan er forholdet til arbeidsgiver i fylkeskommunen?

– Siden jeg ikke jobber internt i fylket, men ut på egen skole, har jeg ikke opplevd fylkeskommunen som noe annet enn real og veldig hjelpsom foreløpig. Men jeg har foreløpig bare noen måneder på baken. Det mest spennende kommer nok med forhandlinger til høsten.

– Er det lønnsforhandlinger som du regner med vil ta mest tid som tillitsvalgt, eller andre ting?

– Det var definitivt det jeg regnet med kom til å ta mest mulig tid i forkant da jeg vurderte vervet, men to måneder inn ser jeg jo at i år er det etablering av det nye fylket Viken som spiser tiden.

Det er jo egentlig helt forståelig, situasjonen med sammenslåing tatt i betraktning. Jeg lærer jo masse, men kjenner også at jeg nok vil bli lettet når den prosessen er over.

– Hvor trykker skoene mest for BF-medlemmene i Akershus fylkeskommune?

– Det er nok Viken. Det er det som medfører mest usikkerhet pr. i dag.

– Hvilke konsekvenser får sammenslåingen for bibliotekarene?

– Både hos skolebibliotekarene og ved fylkesbiblioteket ligger det både forventninger og nervøsitert om organisasjon. For de fleste, i hvert fall ved skolebibliotekene, vil nok ikke hverdagen

bli så forferdelig mye annerledes. Men det vil jo likevel være ting som harmonisering av lønn, personalressurser og IKT for elever som også vil påvirke her. For fylkesbiblioteket vil det jo bli både omorganisering i struktur og et helt nytt kollegium som man både skal bli kjent med, men også samhandle med til daglig.

– Har dere BF i Akershus samarbeidet med BF-tillitsvalgte i de andre to fylkene Østfold og Buskerud, som dere nå skal slå sammen med?

– Vi har begynt, vil jeg si. Jeg har jo ikke lang fartstid enda, men jeg har opplevd og vært med på at de høringene vi har tatt del i så langt har vært relativt samkjørte når det gjelder "våre" saker. Det ligger mer tyngde i tre enn i en, derfor er det også viktig at vi forhører oss med hverandre og stiller oss bak det vi finner fornuftig som en markering når vi kan, i stedet for å sende inn hvert vårt forslag.

– Du deltar nå på kurset i lokale forhandlinger. Har det vært nyttig?

– Veldig. Spesielt siden flere av "mitt" forhandlingsteam hadde muligheten til å være med. Slik fikk vi testet vår gruppedynamikk før vi faktisk sitter i reelle forhandlinger.

– Her treffer du også tillitsvalgte fra andre sektorer. Merker du forskjell på den tillitsvalgtes rolle mellom statlige, fylkeskommunale og kommunale arbeidsplasser?

– Når man ser på hva man forhandler om i stat og KS, var det større forskjeller enn jeg hadde forventet, men ellers var ting ganske likt.

– Dere har fått øvd dere i forhandlinger gjennom rollespill. Fikk du noen overraskelser der?

– Absolutt. Vi jobbet for en stor del med de samme eksemplene, og det svært nyttig å se hvilke prioriteringer som ble gjort i de andre gruppene. Det var spesielt en gruppe jeg i etterkant måtte spørre hvorfor de hadde prioritert slik de hadde, og der kom det jo frem opplysninger som jeg og teamet ikke hadde tenkt på i det hele tatt. I dette tilfellet gjaldt det pensjonsalder og gammel ordning, så det er veldig mange hensyn og prioriteringer å se på, utover rene tall.

– Ser du fram til første runde med lokale forhandlinger, etter dette kurset?

– Ja og nei. Jeg gleder meg jo til å komme i gang, samt få fremmet det gode arbeidet jeg vet vi gjør rundt omkring i fylket. Men det er også et veldig stort ansvar. Det er sjeldent alle får det som de ønsker, og det kan hende noe av dette vil ligge på meg. Fallhøyden er stor og jeg er nok nervøs for å gjøre en bra nok jobb.

– Hvilke andre kilder vil du gå til etter kurset, når du som tillitsvalgt trenger svar på et spørsmål?

– Det blir mye lesing av avtaler og fortolkning av tekst fremover. Tidligere tillitsvalgt og BF må nok fortsatt forvente å få spørsmål. Men kurset har jo gjort meg mer kjent med forhandlingsteamet som vil fungere som bakvakt og bisitter, og det gir mye trygghet.

– Hva var bra med kurset, og hva var mindre bra?

– Mengden deltakere, på begge spørsmål. Vi var ikke spesielt mange, som ga en kjemperamme for å både bli kjent, for debatt og utveksle synspunkter. Men samtidig var de fleste av oss nybegynnere. Hadde vi hatt noen flere deltakere som var på oppfriskning og hadde erfaring, hadde vi kanskje i større grad fått enda flere perspektiver å bryne oss på. Men jeg anbefaler så absolutt å dra om du er ny i gamet. Utover selve informasjonen jeg sitter igjen med, fikk jeg mange aha-opplevelser jeg ikke ville ha vært foruten og det gav mange muligheter til å få avklart ting man tror man vet, men ikke helt hadde satt ord på.

– Ser du fram til tillitsvalgtarbeidet nå?

– Jeg gleder meg til å representere BF-medlemmene i Akershus fylkeskommune ut dette året. Så får vi se hvor mye mersmak det

gir, om dette er et engasjement jeg vil ta videre inn i Viken. Det jeg vet er at jeg kommer til å representere utrolig mange oppfinnsomme, ressurssterke og hardtarbeidende bibliotekarer, og det er jeg ganske stolt av.

MALIN KVAM

Malin Kvam er biblioteksjef i Oppdal, eneste BF-medlem i kommunen og har foreløpig ingen tillitsverv i BF.



– Hvordan er forholdet til kommunen som arbeidsgiver?

– Godt, jeg har ikke opplevd at jeg blir pålagt arbeidsoppgaver som går utenfor mitt ansvarsområde, for eksempel.

– Har du forhandlet lønn for deg selv, eller har dette blitt gjort på annen måte?

– Jeg er nyansatt og har ikke hatt lokale forhandlinger enda. Den eneste erfaringen jeg har med forhandlinger, er at jeg måtte forhandle min egen lønn da jeg fikk jobbtillbudet fra Oppdal Kulturhus. Da var det godt å ha Hege Bergravf Johnsen i BF-sekretariatet i bakhånd. Hun kunne bidra med statistikk med tanke på hva jeg kunne forvente, og tips til at jeg kanskje burde forhandle om annen stillingskode og lignende.

– Hva gir BF-medlemskapet deg som alenemedlem på en arbeidsplass?

– Det gjør vel at jeg ikke føler meg helt alene hva angår ansettelsesforhold og -vilkår. Jeg er i et vikariat, så det er viktig.

– Du deltar nå på kurset i lokale forhandlinger. Har det vært nyttig?

– Veldig nyttig! Jeg visste svært lite om lokale forhandlinger fra før.

– Her treffer du også tillitsvalgte fra andre sektorer. Merker du forskjell på den tillitsvalgtes rolle mellom statlige, fylkeskommunale og kommunale arbeidsplasser?

– Det var to stykk fra statlig sektor på kurset, ellers var vi vel alle kommunalt ansatte. Fikk derfor ikke særlig inntrykk av forskjellene, bortsett fra at de forhandler om lønnstrinn, vs. kroner som vi må forhandle om.

– Hvilke forskjeller merker du som BF-medlem mellom store og små bibliotek?

– På større bibliotek er det jo gjerne flere medlemmer som tilhører BF, og at de på den måten står sterkere. Jeg er den eneste på min arbeidsplass, og må selv passe på mine egne interesser.

– Dere har fått øvd dere i forhandlinger gjennom rollespill. Fikk ▶

► **du noen overraskelser der?**

– Synes egentlig det var som forventet. Formelt og muligens litt anstrengt noen ganger? Fikk kjenne på hvordan det er å stå i ubehagelige forhandlingsituasjoner.

– **Ser du fram til å gjennomføre lokale forhandlinger, etter dette kurset?**

– Ja, nå er jo jeg eneste BF-medlem på min arbeidsplass, men jeg lærte på kurset at jeg ikke trenger å forhandle for meg selv, det syns jeg var godt å få bekreftet. Jeg lærte også at i enkelte nærliggende kommuner forhandler biblioteksjefene for hverandre. Nå føler jeg meg i hvert fall rustet til å gjennomføre dette hvis det skulle bli aktuelt.

– **Hvilke andre kilder vil du gå til etter kurset, når du som tillitsvalgt trenger svar på et spørsmål?**

Jeg har fått med meg både Hovedtariffavtalen for KS-området, BFs lønnsstrategi og forhandlingshefte i trykt form og vil nok komme til å bruke disse aktivt når det er spørsmål om lønn og stillingskoder både for meg selv, ansatte, og eventuelt nyansatte på biblioteket.

– **Hva synes du var bra eller mindre bra med kurset?**

– Bra med rollespill, at vi fikk prøvd ut forhandlingsteknikk i praksis. Forhandlingskurset er et flott tilbud! Fint at det ikke er så mange, men at dere holder slike kurs for mindre grupper.

TORE OLAVSON BUARØY

Spesialbibliotekar ved Høgskolen i Østfold og nylig valgt til leder av BFs klubbstyre for medlemmene samme sted.



– **Du er nylig blitt klubbleder. Var det din tur nå, eller var det kampestemming?**

– Det var min tur nå. Jeg har blitt spurt tidligere og føler at jeg har tillit blant medlemmene her ved Høgskolen i Østfold.

– **Har du hatt tillitsverv eller sittet i klubbstyre før?**

– Det er langt tilbake. Jeg satt i styret og var studieleder i Sosialavdelingens Personalforening (SAP) i Oslo kommune på midten av 1980 tallet.

– **Hva har forgjengeren din i vervet fortalt om hvordan skjøtte vervet?**

– Jeg snakker nesten daglig med Vigdis Borgli om hva hun og det forrige styret ved BF/HiØ har gjort i forhold til informasjons- og drøftingsmøter, og mye om fjorårets lønnsforhandlinger, som skal evalueres i et møte med ledelsen og de andre fagforeningene.

– **Hvordan er forholdet til arbeidsgiver ved Høgskolen i Østfold?**

– Mitt eget forhold til ledelsen er bra, men slik jeg forstår situasjonen fra siste forhandlinger var ikke fagorganisasjonene fornøyd med forberedelsene og motkravene fremlagt fra arbeidsgiver.

– **Er det lønnsforhandlinger som du regner med vil ta mest tid som tillitsvalgt, eller andre ting?**

– Jeg tenker at det jeg skal bruke mye tid til å snakke med våre medlemmer om hvordan de opplever sin egen lønnsutvikling, samt at vi sammen skal finne ut av hva som vil hjelpe oss som gruppe fremover. Jeg føler og har noe faktagrunnlag for at vi har blitt hengende etter i lønnsutviklingen, i forhold til andre grupper med 3-årig utdanning ved høgskolen, men også i forhold til bibliotekarutdannede i fylkes- (de videregående skolene) og kommunesektoren. Jeg tror jeg må jobbe mye med å samle et faktabasert grunnlag for om dette er riktig. Foreløpig vet jeg ikke hvor mye høgskolens ledelse legger frem av lønnsstatistikk for de ulike fagforeningene.

– **Hvor trykker skoen mest for BF-medlemmene ved Høgskolen i Østfold?**

– Det kommer nok an på hvem du snakker med. Noen tenker kanskje karrieremessig utvikling, andre lønnsutviklingen og andre igjen bibliotekarens og bibliotekets faglige posisjon og relevans i fremtiden. Jeg tror vi har god status hos aktive forskere, men har ikke fått vist vår kompetanse godt nok inn mot Dekanene og avdelingsledelsen. Også rektoratet har vi fått vist oss frem, men jeg tror ikke den administrative ledelsen har fått en forståelse hva vi bidrar med for Høgskolen som helhet.

– **Du deltar nå på kurset i lokale forhandlinger. Har det vært nyttig?**

– Det har vært nyttig. Bra for meg som må sette meg inn i mye helst på kort tid, for å finne ut av hvilke avtaler og spilleregler som finnes. Veldig bra at vi fikk stille masse spørsmål underveis, som førte til både diskusjoner og læring. Rollespillet om lønnsforhandlingene og arbeidet opp mot dette var veldig lærerikt.

– **Her treffer du også tillitsvalgte fra andre sektorer. Merker du forskjell på den tillitsvalgtes rolle mellom statlige og kommunale arbeidsplasser?**

– Mest synes jeg det var å høre om de som jobbet i fylkeskommunen. De virket som de jobbet mer alene, med ansvar for medlemmer som har arbeidsplasser andre steder, andre videregående skoler og fylkesbibliotek. Det var litt annerledes enn hos oss, siden vi alle er samlet på to avdelinger og treffes jevnlig. Også folkebibliotekene virket som hadde mer kontakt med medlemmene.

– **Dere har fått øvd dere i forhandlinger gjennom rollespill. Fikk du noen overraskelser der?**

– Vi to som kom fra Høgskolesektoren fikk ikke helt samstemt oss, vi ikke var godt nok forberedt. Vi ble ikke enig om en strategi, samt jeg for min del glemte at det første tilbudet fra "arbeidsgiver" var på 60 %. Hadde forberedt å forhandle alene, men måtte endre strategi på morgenkvisten. Mange av de tipsene vi fikk første dag av kurset hadde jeg ikke fått repetert, så det ble som det ble.

– **Ser du fram til første runde med lokale forhandlinger, etter dette kurset?**

– Ser fram til, er vel litt overdrevet, men føler meg litt mer forberedt allerede. Dessuten er det vel mest sannsynlig at det vil skje først til høsten 2020?

– **Hvilke andre kilder vil du gå til etter kurset, når du som tillitsvalgt trenger svar på et spørsmål?**

– Jeg bruker allerede Bibliotekarforbundets nettsider og UNIO sine. Ellers vil jeg også rådføre meg med tillitsvalgte på arbeidsplassen.

– **Hva synes du var bra eller mindre bra med kurset?**

– Jeg er generelt fornøyd med kurset. Kursleder var godt forberedt og virket godt orientert. Kanskje vi burde hatt enn avslutningsrunde, med tilbakemeldinger – der og da? ▀

Samling for fylkeslagene

Endringene på bibliotekarutdanningen i Oslo, medlemskriterier og organiseringen av BF var viktigste temaer på fylkeslagssamlingen på Lillestrøm i begynnelsen av mai.



TEKST
Jannicke Røgler
Forbundsleder
Bibliotekarforbundet

FYLKESLAG ▶ Gamle og nye fylkeslagsledere og fylkesstyremedlemmer var 7. og 8. mai samlet på Lillestrøm for å bli bedre kjent med BFs organisasjon og for å diskutere viktige spørsmål om medlemskriterier og organiseringen av BF.

I år hadde vi invitert instituttleder Tor Arne Dahl fra arkiv-, bibliotek og informasjonsfag (ABI) på OsloMet til å snakke om arbeidet som pågår for å endre studieprogrammet på bibliotekarutdanningen. BF har tidligere omtalt forslaget til endringer som også ble presentert på et seminar 2. mai. Forslaget til omlegging av grunnstudiet ble godt mottatt av deltakerne fra fylkeslagene. Det ble en god diskusjon om en rekke tema, blant annet ledelse, praksis og skolebibliotekkunnskap. Det kom også fram et ønske om å kunne ta enkeltfag som del av egen kompetanseutvikling for bibliotekarer i jobb. Dahl la også vekt på at dette er en grunnutdanning. ABI har som ambisjon at flere går videre på masterutdanningen.

Styret i Akershus har en årlig ringerunde til de tillitsvalgte i sitt fylke. De anbefaler dette som en god måte å holde kontakt med de tillitsvalgte på. Fylkeslaget får mye nyttig informasjon om hva som rører seg på den enkelte arbeidsplass. For å kunne jobbe best mulig med innsparingsforslag, omstilling og andre problemstillinger, er det alltid viktig å komme tidligst mulig inn i prosessen. Måten styret i Akershus jobber på, gjør dette enklere.

En tilbakemelding som kom på samlingen handlet om medlemmer i BF som spør hvorfor man skal være organisert. De etterspør om medlemskap i fagforening faktisk gir bedre lønnsutvikling. Rådgiver Hege Johnsen refererte til norsk forskning som viser at medlem-

skap lønner seg. Kanskje bør vi alle bli bedre til å snakke om trepartssamarbeidet og den solidariske tenkemåten det norske arbeidslivet bygger på. Flere har pekt på at man lærer svært lite om dette viktige trekket ved norsk arbeidsliv i utdanningen.

Nestleder i BF, Veronicha Angell Bergli oppfordret til å snakke mer om fagorganisering på den enkelte arbeidsplassen. Hvorfor ikke la arbeidslivsspørsmål bli en del av lunsjpraten. Mange har for lav bevissthet om hvor viktig fagorganisering er.

Dag to av samlingen var viet arbeid med organiseringen av BF og medlemskriterier. Med nye regioner fra 1.1.2020 ligger alt til rette for å ta en grundig gjennomgang for å se hvilken organisering som best tjener våre medlemmer. Et sentralt spørsmål ble hvordan vi skal klare å være nært nok på det enkelte medlem dersom regionene blir større. For de som er ivarettatt i en klubb på egen arbeidsplass vil det være lite uproblematisk med større regioner. Men utfordringene er større for alle dem som er alene medlem på arbeidsplassen.

Oslo er i dag det største fylkeslaget. Der er det spesielle utfordringer fordi fylkeslaget utgjøres av så mange ulike grupper. Fylkeslaget består av en stor gruppe studenter, statlige medlemmer på store og små arbeidsplasser, skolebibliotekarer og ansatte på Deichman. En så heterogen gruppe krever særskilte tiltak. En mulig løsning som kom opp som forslag er

en geografisk inndeling i kombinasjon med en sektorinndeling.

I programmet hadde sekretariatet lagt opp til at de fylkeslagene som blir del av en større region etter nyttår kunne ha møter i løpet av samlingen. Ingen av møtene avdekket noen stor motstand mot å organisere seg i større enheter.

Fra Claus Christian Hansen, fylkesleder i Møre og Romsdal kom det forslag om å benytte den planlagte medlemsundersøkelsen om medlemskriterier til også å omfatte organiseringen av BF. Organiseringen av BF angår alle medlemmer. Da bør også alle få muligheten til å si sin mening.

Som ledd i arbeidet med å utrede medlemskriteriene laget deltakerne på samlingen en SWOT-analyse rundt medlemskriteriene. En SWOT-analyse er et planleggingsverktøy som brukes for å vurdere styrker, svakheter, muligheter og trusler. Problemstillingen som deltakerne jobbet med var å kartlegge konsekvensene av en mulig endring fra dagens krav om 60 studiepoeng til ytterligere åpning av medlemskriteriene. SWOT-analysen er et av flere elementer i konsekvensanalysen forbundsstyret jobber med. På bibforb.no er det laget en egen inngang for medlemskriterier vi håper skal være et godt hjelpemiddel for å belyse alle sider av saken. Resultatet av SWOTen vil bli presentert på landsstyremøtet til høsten. ▼



FYLKESLAGSSAMLING: Deltakerne samlet under årets treff i Lillestrøm. (Foto: Kristin Strøm)

BIBLIOTEKSTUDIET I OSLO I ENDRING

Flere moduler med færre studiepoeng

Instituttet (ABI) hvor bibliotekarutdanninga på OsloMet hører hjemme, har nå en gjennomgang av hele bachelorstudiet. Torsdag 2. mai arrangerte de instituttrådseminar der en rekke aktører ga innspill. BF-leder Jannicke Røgler er begeistret over de foreslåtte endringene.



TEKST
Erling Bergan
Redaktør

BIBLIOTEKARUTDANNING ▴ Det var under møtet i Bibliotekparaplyen 6. mars at instituttleder Tor Arne Dahl varslet endringene. Ifølge møtereferatet fortalte han at «Instituttet vil ha en gjennomgang av hele bachelorstudiet. Ønsker å få inn mer kildekritikk og personvern og juss. Instituttet har startet arbeidet og inviterer til åpent møte 2. mai for innspill.»

På instituttrådseminaret 2. mai møtte Bibliotekarforbundet med forbundsleder Jannicke Røgler. Andre aktører som var representert var blant annet Storbybibliotekene, Fylkesbiblioteksjefkollegiet, Skolebibliotekforeningen, Delta og Fagforbundet, forteller Røgler. Hun gir følgende inntrykk fra seminaret:

UTDANNING SOM ETTERSPORRER

Instituttleder Tor Arne Dahl fortalte om de ulike utdanningsprogrammene og

spesielt om bachelorstudiet. I dagens programplan er det 3 emnegrupper. Kunnskapsorganisasjon, Bibliotek og samfunn og Formidling. Innen disse gruppene er hvert emne (modul) på 15 studiepoeng. Med to emner hvert semester utgjør det treårige bachelorstudiet dermed 180 studiepoeng.

– Jeg er begeistret for forslaget. Det svarer i stor grad på behovene i feltet, både i folkebibliotek og fagbibliotek. Jeg merker meg at praksis beholdes og at ledelse anerkjennes som en viktig kompetanse.

JANNICKE RØGLER
BF-leder

– Dahl viste til utviklingen med færre bibliotekarer på Deichman og de andre storbybibliotekene. Han påpekte at det er viktig at OsloMet tar tak i de utfordringene de ser og gjør nødvendige endringer for å sikre at de utdanner bibliotekarer som er etterspurt i arbeidslivet, forteller Røgler fra møtet.

FRA 15 TIL 10 STUDIEPOENG PR MODUL

Førsteamanuensis Kim Tallerås er leder av arbeidsgruppen som utarbeider forslag til ny programplan for bachelorstudiet. Han viste til at den danske utdanningen nettopp har fått ny programplan, og at utdanninga i Borås jobber med detsamme.

Tallerås presenterte flere endringer, forteller Røgler, som fremhever forslaget om at det skal bli flere og kortere moduler. De foreslås å bli på 10 studiepoeng hver, mot altså 15 studiepoeng pr modul i dag. Dermed vil antall moduler hvert semester økes fra to til tre.

Introduksjonsfaget «Bibliotek- og informasjonsvitenskap fra Aleksandria til algoritmer» ligger i første semester, som også inneholder modulene «Tekster og

Hva vet vi?

- Færre søkere i Sverige og Danmark
- (Folke)bibliotekene fra samling til møteplass
- Vesentlige (og økende?) forskjeller mellom fagbibliotek
- Bibliotekarer mindre etterspurt i storbybibliotek
- Profesjonens unike kunnskaper er delvis sentraliserte og delvis tatt av andre
- Men... kildekritikk, digital kompetanse, nettverv
- Arbeidsmarkedsundersøkelse fra Danmark: byttet til nye arbeidsoppgaver i privat næringsliv, hvor bibliotekarer også i større grad konkurrerer

OSLO METROPOLITAN UNIVERSITY
STORBYUNIVERSITETET

teknologier» og «Kildekritikk, søk og informasjonskompetanse». I andre semester tilbys modulene «Formidling av kultur og kunnskap», «Informasjonssystemer» med KoG-fag og emnet «Bibliotekarens rolle» der en praksisperiode inngår.

VALGMULIGHETENE BEGYNNER 2. STUDIEÅR

I tredje semester kan studentene velge mellom emnene «Informasjonsteknologi og kunnskapsorganisasjon» og «Litteratursosiologi», men alle må ta de to emnene «Offentlighet og juss i informasjonssammenheng» og «Vitenskapelig kommunikasjon, metoder og verktøy».

Fjerde semester er det kun ett emne som er obligatorisk for alle: «Kulturledelse og prosjektstyring. Teori + praktisk prosjekt: Planlegging og gjennomføring av arrangement».

Resten av studiepoengene i 4. og 5. semester kan studentene velge fra en meny. Det er emner som peker i retning KoG, med for eksempel metadata, informasjonsforvaltning, forskningsstøtte, kildearbeid. Andre emner går i retning formidling, med for eksempel formidlingssjanger, barn og

medier, samtidslitteratur og kulturpolitikk. Det er også det som kalles «Generiske valgfag» om Universell design, «Digital humanities» og Organisasjon og ledelse.

I 5. semester kan studentene alternativt velge å ta studier i utlandet, eller ved andre institutt i Norge.

I siste semester utgjør bacheloroppgaven 20 studiepoeng. De siste 10 studiepoengene er et obligatorisk emne for alle: «Systematiske søk/litteraturgjennomgang, metodespesialisering og NSD.

Det nye studieprogrammet skal innføres gradvis fra høsten 2020.

ENDRINGER SOM SVARER PÅ UTFORDRINGENE

– Jeg er begeistret for forslaget. Det svarer i stor grad på behovene i feltet, både i folkebibliotek og fagbibliotek, sier BF-leder Jannicke Røgler. Hun merker seg at praksis beholdes og at ledelse anerkjennes som en viktig kompetanse.

– Mange bibliotekarer går rett ut i en lederjobb. Da må de ha tilegnet seg noen grunnleggende kunnskaper som trykker dem i lederrollen, sier hun.

Jannicke Røgler minner også om at Unio

BIBLIOTEKARUTDANNING I ENDRING: Førsteamanuensis Kim Tallerås presenterer nytt program for bibliotekarutdanningens bachelorstudium under instituttrådsmøtet 2. mai. (Foto: Jannicke Røgler)

skal ha et utredningsarbeid om praksisordningene i flere av de høyere utdanningene klart til sommeren.

– ABI trenger drahjelp for å få gode økonomiske rammebetingelser for praksis, sier BF-lederen, som mener at det nye programforslaget for bibliotekarutdanninga ved OsloMet svarer godt på utfordringene og virker framtidsrettet. ▼

Sannhetsproblemer

Kunnskapsorganisering dreier seg om å tilrettelegge for formidling av informasjon. Bibliotekene skal støtte opp om den enkeltes søking etter sannhet. Men hvilket forhold har informasjonen vi formidler til sannhet og beslektede begrep? Professor i filosofi ved Universitetet i Bergen, Lars Fr. H. Svendsen, gav et dykk ned i det grunnleggende med foredraget "Sannhet, post-sannhet, løgn og bullshit".



TEKST
Aud Gjersdal
Frilansjournalist

KORG Svendsen begynner med å definere begreper. Diskusjonene i dag dreier seg ikke om sannhetsbegrepet, men om hva som er sant, og hvem som besitter sannheten. 'Sannhet' kan her defineres hverdagslig som at "noe er sant, hvis det er sånn det er".

Det nyere begrepet 'sannaktighet' brukes der en gir følelsesmessige begrunnelser for sine oppfatninger, også om faktaspørsmål.

–Jeg føler at det er sant at. Sannhetsverdi avgjøres ikke av et saksforhold uavhengig av taleren, men av talerens følelsesliv: En emosjonell sannhetsteori der noe er sant, hvis det føles sant, sier Svendsen, og påpeker at en da ikke lengre kan skjelve mellom at noe oppleves som sant og at det virkelig er sant. Det blir umulig å ta feil.

–'Sannaktighet' ble myntet av komikeren Stephen Colbert til å beskrive den retoriske strategien der en lar magefølelsen avgjøre hva som er sant, snarere enn å bygge på etablerte fakta og logikk, sier Svendsen. Med dette begrepet nærmer vi oss 'post-sannhet'.

POST-SANNHET

– Med 'post-sannhet' menes en tilstand hvor sannheten, slik vi tradisjonelt har

forstått den, ikke lenger har noen normativ kraft og at språkets eneste funksjon, særlig i politikken, er å utføre ulike strategiske manøvrer uten at en trenger rette seg etter fakta eller virkeligheten, sier Svendsen. Oxford Dictionaries, som i 2016 kåret dette som årets ord, definerte begrepet til å betegne en situasjon der den offentlige opinionen mer blir formet av appeller til følelser og den enkeltes trosforestillinger, enn objektive fakta.

– Det avgjørende er om virkeligheten overskrider våre oppfatninger om den og kan tjene som korrektiv til oppfatningene. Hvis påstandene våre mangler et slik kor-

rektiv så vil ikke språket kunne være annet enn et strategisk spill, sier han, og forteller videre at i en verden av post-sannhet vil man ikke søke etter fakta som korrigerer, men fakta som bekrefter egne oppfatninger. Samtidig har vi alle en naturlig tendens til å søke bekræftelser på egne oppfatninger og unngå fakta som motsier dem. Likevel aksepteres fortsatt skillet mellom det som er sant og det en tror er sant. Svendsen siterer Ronald Reagan som innrømmer sin delaktighet i Iran-Contras skandalen:

"Jeg fortalte det amerikanske folk at jeg ikke byttet våpen mot gisler. Mitt hjerte og mine beste hensikter forteller meg at det er sant, men fakta og bevis forteller meg at det ikke er det."

Reagan anerkjenner her et skille mellom fakta og det som ikke er fakta, og at det finnes fakta som kan vise noe annet enn hva følelsen måtte fortelle.

IDEENES MARKEDSPASS

Vi er avhengig av kunnskap fra andre, og velger å tro på noen og ikke andre.

–Filosofen John Stuart Mill forsvarte ytringsfriheten med at alle oppfatninger burde møtes til dyst på ideenes store markedsplass. Han forutsatte at det finnes en eneste stor markedsplass. Nå er der en myriade av deloffentligheter, sier

I ekkokammeret bort-defineres folk med avvikende oppfatninger som upålitelig, og fordi de er upålitelige, så er det heller ikke nødvendig å se nærmere på sannhetsgehalten i det de sier.

LARS FR. H. SVENDSEN
PROFESSOR I FILOSOFI

Svendsen. Noen av disse er informasjons-sjakter eller ekkokamre. En sjakt lar et begrenset utvalg av informasjon komme inn, slik at det er en mangel på andre perspektiver. Den er likevel prinsipielt åpen. Ekkokamre har et lokk og stenger aktivt alternativ informasjon ute. Ved å studere responsen fra andre, kan en finne ut om en er i en sjakt eller ekkokammer. Dersom synspunktet en ytrer tas i betraktning, så er det en sjakt.

–I ekkokammeret bortdefineres folk med avvikende oppfatninger som upålitelig, og fordi de er upålitelige, så er det heller ikke nødvendig å se nærmere på sannhetsgehalten i det de sier, sier han. Begge disse formene for deloffentligheter er problematiske. Når en befinner seg der, så får en bare gjentatt det en har hørt før, og blir mer sikker.

–Du har ikke noen grunn til å bli mer sikker hvis det du eksponeres for kun er en gjentakelse av samme informasjon fra samme kilder, sier han.

–Det er først ved å prøve å løfte ideene utenfor ekkokammeret, ved å slippe andre oppfatninger inn, at vi får noe som likner på ideenes store markeds plass. Da kan en få bekræftelser som er verd noe. Men da må en respektere spillereglene, understreker Svendsen.

LØGN OG BULLSHIT

Løgn er et brudd på spillereglene, og er å fremsette påstander som en selv oppfatter som usanne, i den hensikt å villede noen.

–Hva dersom en ikke bryr seg om det en sier er sant eller usant, og bare vil oppnå en bestemt virkning? Da farer en med bullshit, sier Svendsen og viser til filosofen Harry Frankfurt som hevder at bullshit er en større fare for samfunnet enn løgngen, ved at den undergraver respekten for sannhet.

– Bullshitteren foregir å være sannferdig, men er en bedrager. Han forsøker å få deg til å tro at ting er annerledes enn de er, og forsøker å få makt over deg ved at dine oppfatninger skal rette seg etter hans vilje snarere enn saken selv, sier han. Dette er umyndiggjørende, samtidig som at demokratiske samfunn er avhengig av tillit for å kunne fungere.

–Vi har krav på sannferdig informasjon slik at vi kan ta informerte valg om hvordan samfunnet bør utvikle seg, sier han, og peker på to dyder for dette.

DYDER FOR FREMSKRITT

Svendsen viser til den britiske filosofen Bernard Williams, som fremhever to dyder, nemlig oppriktighet og nøyaktighet.



Oppriktighet gjør at en sier det en tror er sant. Nøyaktighet gjør at en legger ned et minimum av innsats for å undersøke saken. Besittelse av disse to dydene gjør en pålitelig, slik at andre kan stole på informasjon en avgir.

–Et levedyktig demokrati behøver friksjon. Det er aldri bra i et demokrati at for mange er for enig i for mye, sier han. Vi må være åpne for at vi kan ta feil.

–Hvis det skal skje fremskritt i forståelsen av oss selv, andre og verden, så må folk kunne presentere, diskutere og kritisere ideer. En kan fastholde visse oppfatninger som sanne uansett hvilken makt noen med en annen oppfatning måtte ha. Det finnes en standard for bedømmelse av oppfatninger og den føyer seg ikke etter maktbruk. Sannheten er de svakes våpen, understreker Svendsen. Sannhet er forutsetningen for sivilisasjon, og uten respekt for sannhet og tillit forvitrer den, og vi får

SANNAKTIGHET: Vi nærmer oss post-sannhet når språket brukes til å utføre strategiske manøvrer uten å måtte rette seg etter fakta eller virkeligheten, sier Lars Fr. H. Svendsen. (Foto: Aud Gjersdal)

isolerte grupper og individer.

–Vi lever foreløpig ikke i en verden av post-sannhet. Offentligheten er mer oppsplittet i deloffentligheter, det finnes ekkokamre, men de fleste bryr seg om sannhet og usannhet. De ser ikke på språket kun som et strategisk spill for å score poenger. Dette forutsetter tillit og den hviler på antakelsen om at den som snakker er oppriktig og nøyaktig, avslutter Svendsen. ▽

En utvidet kildekritikk

Kildekritikk blir bare viktigere og viktigere. Professor i bibliotek- og informasjonsvitenskap ved Universitetet i Lund, Olof Sundin, gav i foredraget "Kildekritikk, selvkritikk og kildetillit" en oppdatering og utvidelse av begrepet, slik at det blir mer komplekst. Først da kan vi håndtere dagens utfordringer.



TEKST
Aud Gjersdal
Frilansjournalist

KORG ▴ Det er ifølge Sundin mange grunner til at kildekritikk må være egnet, og tilpasset dagens situasjon: Ekspert blir utfordret. Han eksemplifiserer dette med en uttalelse fra den britiske politikeren Michael Gove, som uttaler at "mennesker har fått nok av eksperter", da nettopp eksperter stilte spørsmål ved en utregning som viser hvor mye Storbritannia kan spare ved brexit. "Stol ikke på meg, stol på deg selv", kommer også fra Gove, og illustrerer hvordan vi selv får ansvaret for at informasjonen er rett. Ekspertrollen utfordres, og dette kan også skje med bibliotekarer.

– Kunnskapen brukes mer for å mobilisere, og blir mer ideologisert, sier han og påpeker videre en forflytning fra bevis til følelser, en følelsenes epistemologi. Historikeren Leopold von Ranke sin tradisjonelle kildekritikk er også problematisk i dagens samfunn.

MULIGE STRATEGIER

–Hvordan håndterer samfunnet at etablert kunnskap utfordres, som for eksempel klima- og vaksineforskning, spør Sundin, og forteller videre at mye kan gjøres ved hjelp

av lovgivning. "Selvrensing" er en annen mulighet, der den enkelte aktør går inn og løser problemene selv: Facebook tar vekk troll og Google fjerner problematiske automatiske forslag til søk.

– En tredje måte samfunnet håndterer den nye situasjonen på er å støtte mer tradisjonell kunnskapsproduksjon og formidling fra skoler, universiteter og bibliotek. En støtter kunnskapens infrastruktur i samfunnet. Det er også disse institusjonene som blir utfordret, sier han. Til slutt peker Sundin på hans eget fokus i det følgende, nemlig nødvendigheten av å utdanne mennesker i kildekritikk. Studenter og elever søker informasjon på

egen hånd og det er ikke mulig å kontrollere tilgangen til informasjon.

– Da må man utdanne dem, sier Sundin.

BEHOV FOR NYTENKNING

Kildekritikk blir viktigere og viktigere. I Sverige finnes en kildekritikkens dag. Sundin fant ut fra søk i nyhetsdatabasen Retriever at interessen fikk en kraftig økning i 2014/2015. Han viser til uttalelser som understreker nødvendigheten av å gi utdanning i kildekritikk. En debattartikkel sier for eksempel at "svenske elever må få bedre utdanning i kildekritikk". Den svenske regjeringen ser på informasjons- og mediekunnskap som en motstandskraft mot desinformasjon og trusler på nett.

– Regjeringen og tradisjonelle aktører i samfunnet er urolig, og kildekritikk er en måte å håndtere uroen på, sier Sundin. Samtidig er den tradisjonelle kildekritikken mangelfull med sin fokus på avsender og tekst. De fire tradisjonelle kriterier nemlig ekthet, tidsavstand, avhengighet mellom kilder og tendens brukes mye i svenske skoler, og er også tatt i bruk i det digitale som et tiltak mot fake news.

– Kildekritikk er viktig, men vi må håndtere den annerledes enn tidligere, understreker Sundin.

DIGITAL INFRASTRUKTUR

– Algoritmer finnes overalt, og består av instruksjoner som skal utføres, med hva,

Vi har gått fra å stole på religion og religiøse institusjoner til vitenskap og vitenskapelige institusjoner. Det er vi nødt til, for vi kan ikke skape all kunnskap selv, vi må stole på andre.

OLOF SUNDIN
PROFESSOR, UNIVERSITETET I LUND

og i hvilken rekkefølge, sier Sundin. De bestemmer ordningen og prioriteringen i søkemotorer og sosiale medier. Kommerielle tjenester prioriterer blant annet ut fra popularitet og individuell tilpasning. Sundin viser hvordan Google kommer med automatiske forslag til søk, og han forteller at det finnes mange eksempler på hvordan antivaksinebevegelsen sin informasjon får en dominans på nettet, over den tradisjonelle kunnskapen.

– Det finnes mange mennesker som aktivt bedriver algoritmebevisst aktivitet på nettet for å gi antivaksinebevegelsen større synlighet, sier han. YouTube er en viktig kilde for yngre mennesker og det ble laget mye om antivaksine, og ikke like mye innenfor etablert kunnskap. Når en søkte i denne databasen på vaksine, så kom i stor grad antivaksinefilmer opp.

– Dette er ingen tilfeldighet, sier Sundin, og peker på at den digitale infrastrukturen fungerer annerledes enn tidligere, og består av tjenester, algoritmer, data og mennesker.

– Det er hva vi gjør, som lager infrastrukturen, sier han. Vår egen aktivitet med å søke, klikke, like, kommentere og lese, bidrar til å utforme infrastrukturen, slik at informasjon fremheves eller skjules for andre.

– Den skaper individualisert tilgang, men bygger også på hva andre har gjort. Skal en være synlig på nettet i dag, så må en spille på infrastrukturens vilkår. Vi må utnytte algoritmene og være algoritmebevisste, sier Sundin.

BREDERE KILDEKRITIKK

Samtidig må vi ifølge Sundin være *søkekritiske*. Dette er en kritisk innstilling til sosiale medier og informasjonssøking.

– Det er å problematisere verktøy som forsyner oss med tekster, og ikke bare fokusere på om teksten er sann eller falsk, men forstå hvorfor en får teksten overhodet, og hva en ikke får, sier han, og understreker videre at vi også må være *selvkritiske*. Dette er å reflektere over hva vi gjør, for eksempel hvordan vi søker og deler informasjon.

– Dette må inngå i en utvidet forståelse av kildekritikk, sier han, og peker så på tilitsbegrepet.

En britisk undersøkelse viser at journalister, akademikere og regjeringsmedlemmer har troverdighetsproblemer, mens vi stoler på venner.

– Vi har gått fra å stole på religion og religiøse institusjoner til vitenskap og vitenskapelige institusjoner. Det er vi nødt til, for vi kan ikke skape all kunnskap



selv, vi må stole på andre, sier Sundin. Flat jord-tilhengere er ikke kritisk til empiriske metoder, men til institusjonene.

– Mange mistror tradisjonelle kunnskapsinstitusjoner, og vi får mer og mer kunnskap i flertall, sier han. Tilliten til kunnskapsinstitusjonene synker, og den tradisjonelle kildekritikken må ifølge Sundin kompletteres med et begrep om *kildetillit*.

– Skal vi stille spørsmålsteget ved alt? Vi må også se på hva som gjør visse kilder mer rimelige å stole på. Om 99 % av forskerne er enige, så er det rimelig å tro på dem, sier Sundin.

BIBLIOTEK FOR KILDEKRITIKK

Folkebibliotekene har et demokratisk oppdrag. Bibliotekenes bidrag innenfor kildekritikk kan være å tilgjengeliggjøre innhold på en måte som ikke følger kommersielle prinsipper, der det populære kommer først. Det er ikke nødvendig å prioritere det populære. Vi kan også bidra til at mennesker utvikler kildekritisk kompetanse. Men vi må også selv forstå hvordan plattformene fungerer.

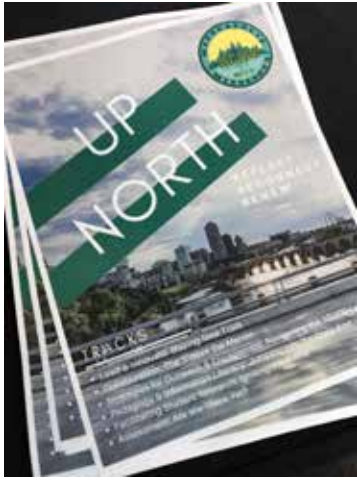
– Til slutt, så må vi delta i debatter for å definere bibliotekets oppdrag og ansvar

VI MÅ UTNYTTE ALGORTIMENE: - Skal en være synlig på nettet i dag, så må en spille på infrastrukturens vilkår, sier professor Olof Sundin. (Foto: Aud Gjersdal)

innenfor disse spørsmålene. Vi skal ikke bare ta det de kommersielle ikke kan ta, avslutter Sundin.

VIDERE LESNING

- Haider, J. & Sundin, O. (2019). *Invisible Search and Online Search Engines*. London: Routledge
- Sundin, O. & Haider, J. (2018). Källkritik, självkritik och källtillit. I U. Carlsson (Red.), *Medie- och informationskunnskap i den digitala tidsåldern - en demokratifråga* (s. 59-61). Göteborg: Nordicom.
<https://bit.ly/2WcT1cY> ▼



LOEX-KONFERANSEN 2019 | MINNEAPOLIS, MINNESOTA

Amerikansk "trailblazing" for informasjonskompetanse

Det skjer mye på undervisningsfronten innen bibliotek. Og som vanlig er amerikanerne tidlig ute på feltet, skriver Karen Marie Øvern. Hun har vært på konferanse i Minneapolis der ideer og erfaringer om bibliotekundervisning og informasjonskompetanse ble drøftet.



TEKST
Karen Marie Øvern
Universitetsbibliotekar
NTNU, Gjøvik

INFORMASJONSKOMPETANSE ▸ LOEX, opprinnelig Library Orientation Exchange, er en amerikansk non-profit organisasjon for informasjonskompetanse og annen undervisningspraksis utført av bibliotekarer. LOEX ble startet i 1971 og holder en årlig konferanse rundt om i USA. I år ble konferansen holdt i Minneapolis i Minnesota. 425 delegater, et rekordhøyt antall, deltok; de fleste fra USA og Canada. Takket være godvilje fra arbeidsplassen min, et stipend fra Bibliotekarforbundet og litt ekstra service fra LOEX-komiteén fikk jeg muligheten til å delta.

LOEX 2019 hadde temaet: «Up north: reflect, reconnect, renew». Uttrykket *up north* er visstnok en betegnelse for å ta ting med ro, slappe av og fornye seg (omtrent som når nordmenn reiser på hytta i ferien), men det var liten tid til å slappe av, for

det var et hektisk og tettepakket program for hele konferansen. Med syv parallelle sesjoner, delt inn i seks ulike tema, var det stadig en utfordring å velge blant de mange gode innleggene. Det var til sammen 63 ulike innlegg, i tillegg til en keynote og diverse mini-foredrag, diskusjonsbord og posterutstilling.

NYTT RAMMEVERK

I 2015 ble det nye rammeverket til ACRL (foreningen for bibliotek i høyere utdanning) lansert til glede for noen og forargelse for andre. Det nye rammeverket (Association of College & Research Libraries, 2015) erstattet tidligere standarder. Standardene var godt integrert i mange amerikanske fagbibliotek, og det ble derfor en del bråk da de ble erstattet av et mer konseptuelt rammeverk.

Implementeringen av det nye rammeverket er fortsatt en stor diskusjon i bibliotekmiljøet i USA, og rammeverket var gjenstand for en del oppmerksomhet på konferansen. Noen av bidragene nevnte rammeverket som bakgrunn for

prosjekter de hadde startet eller som grunnmur for undervisningspraksis de har, andre hadde mer aktivt fokus på rammeverket i seg selv.

BANEBRYTENDE OG INNOVATIVT

Flere bidrag hadde en variant av begrepet *trailblazing* i tittelen. *Trailblazing* betyr banebrytende eller innovativt, og det var tydelig et fokus for mange å finne nye metoder for undervisning. Glenn Koelling og Alyssa Russo fra University of New Mexico presenterte et mysterierom de hadde laget for å lære studenter forskjellen på ulike publikasjonstyper, for eksempel fagartikkel, tidsskriftartikkel, innførsel i oppslagsverk og liknende. Mysterierommet var bygget på *escape room*-metoden, nemlig at deltakerne må løse gåter og følge spor. Koelling og Russo hadde knyttet innholdet til *Information creation as a process*-rammen i ACLRs rammeverk, og var inspirert av Hofer, Hanick og Townsends (2019) nye bok om såkalte *threshold concepts* som ligger til grunn for rammeverket. Universelt design, design thinking (et begrep som også brukes her i

Norge) og brukersentrert design var også gjenstand for flere slike sesjoner.

Å KUNNE LESE TIDSSKRIFTARTIKLER

Mange sesjoner fokuserte på helt praktiske og overførbare ideer. Joanna Thielen og Amanda Nichols Hess fra Oakland University snakket om hvordan de bruker tre av de seks rammene i ACRLs rammeverk når de underviser studenter hvordan de skal lese tidsskriftartikler. Thielen og Hess mente at det å kunne lese tidsskriftsartikler er en viktig basiskompetanse, men det var ingen på campus som tok for seg dette som et eget tema. Thielen var først ute med å lage et campuskurs om temaet. Thielen gav studentene to artikler om det samme temaet, en var vitenskapelig og en var populærvitenskapelig. Deretter måtte studentene svare på spørsmål om innhold, presentasjon, hvor i artiklene de fant ulik informasjon, hvilke merkelapper forfatterne brukte osv. Thielen fokuserte også på leseteknikker, som i hvilken rekkefølge vitenskapelige artikler burde leses, hva man kan gjøre for å konsentrere seg osv. Studentene svarte på korte spørreskjemaer i kurset. Nichols Hess hadde laget en online-versjon av dette kurset, som studentene kan gjennomføre når som helst.

Sheila Stoeckel og Alex Stark fra University of Wisconsin-Madison (UW Madison) hadde fokusert på mikrolæring. Mikrolæring handler om å ta deler av pensum eller emner og bryte det opp i små, overkommelige læringsmoduler, for eksempel podkasts, videoer eller tekst, eller kombinasjoner av disse. Disse læringsmodulene skal være skalerbare og overførbare. Ved UW Madison hadde de hittil laget blant annet én læringsmodul om copyright og siteringsretten. De planlegger nå å lage en modul om hvordan man skriver forskningssøknader.

PARATEKSTUALITET

Et av flere høydepunkt på konferansen var et foredrag av professorene Don Latham og Melissa Gross fra Florida State University. Latham og Gross har skrevet flere kjente artikler om blant annet informasjonkompetanse for førsteårsstudenter, og det var svært interessant å høre dem snakke om sine nyeste prosjekter. De har nettopp utgitt en ny bok (Witte, Latham, & Gross, 2019) om såkalt *peritextuality*, eller paratekstualitet på norsk. Paratekst er tekst som omgir hovedteksten,

LOEX 2019: Under konferansen på Hyatt Regency Hotel i Minneapolis viste amerikanerne at de er tidlig ute på undervisningsfronten innen bibliotek, skriver artikkelforfatteren. (Foto: Karen Marie Øvern)



for eksempel omslag, forord og innholdsfortegnelse. Forfatterne har laget rammeverket *Peritextual Literacy Framework (PLF)*, som de har koblet til ACRLs rammeverk. De bruker blant annet paratekst for å lære studentene å vurdere teksters autoritet. Mange studenter er kun opptatt av teksten i seg selv og glemmer å vurdere den omkringliggende informasjonen.

AMERIKANERNE TIDLIG UTE

Det skjer mye på undervisningsfronten innen bibliotek, og som vanlig er amerikanerne tidlig ute på feltet. Det har lenge vært et ønske for meg å få delta på en av de amerikanske konferansene. Grunnen til at jeg særlig hadde et ønske om LOEX var at de har fokusert på praktiske, overførbare ideer. Målet er at bibliotekarer skal dele sin kunnskap og sine erfaringer med sine forbundsfeller på et praktisk plan, og derfor er det blant annet lagt opp til mange sesjoner istedenfor mange keynotes. Dette fungerte utmerket, og det eneste jeg skulle ønske var at det hadde vært enda en dag til med gode sesjoner. Jeg hadde flere ganger store problemer med å bestemme meg hvor hvilken av de syv parallelle sesjonene jeg skulle delta på, og jeg vet at jeg gikk glipp av noe som kunne ha vært interessant. Slik er det på konferanser.

En mer grundig gjennomgang av alle sesjonene jeg var på kommer til å dukke opp

på bloggen min karenovern.wordpress.com i løpet av kort tid. Jeg vil gjerne takke BF for stipendet som bidro til at jeg kunne reise til LOEX 2019.

REFERANSER

- Association of College & Research Libraries. (2015). *Framework for Information Literacy for Higher Education*. Retrieved from <http://www.ala.org/acrl/standards/ilframework>
- Hofer, A., Hanick, S. L., & Townsend, L. (2019). *Transforming Information literacy instruction: threshold concepts in theory and practice*. Santa Barbara, Cal: Libraries Unlimited.
- Witte, S., Latham, D., & Gross, M. (2019). *Literacy Engagement Through Peritextual Analysis*. Chicago: ALA Editions. ▼

Thursday, May 9		Friday, May 10	
12:00 - 1:00pm	Registration & Information	7:00 - 8:00pm	Registration & Information
1:30 - 4:30pm	National Poster All-Day: Group Work	7:30 - 8:30pm	Student Buffet (Outside Building)
1:30 - 4:30pm	National Pre-Conference Breakfast	8:00 - 10:00pm	Workshop & Plenary Speaker (Outside Building)
4:30 - 5:15pm	Optimize Your own Abstract Submission (Join Session)		
5:30 - 7:30pm	Keynote Address: Reimagining with Core Data (Outside in Deck)		
Friday, May 10			
7:00 - 8:00pm	Registration & Information		
7:30 - 8:30pm	Student Buffet (Outside Building)		
8:00 - 10:00pm	Workshop & Plenary Speaker (Outside Building)		
LOEX 2019 Schedule at a Glance			
Keynote	Outreach & Engagement	Facilitating Student Research	
Lead & Innovate	Assessment	Collaboration	
Great Lakes B			
Friday 10:15 - 11:00am	Why Learn to Swim When We Have a Boat? Exploring Statistics in College and Research in Research	Friday 11:30am - 12:10pm	Why Learn to Swim When We Have a Boat? Exploring Statistics in College and Research in Research
Lunch 12:10 - 1:15pm (Outside Building)			
Friday 1:45 - 2:35pm	Why Learn to Swim When We Have a Boat? Exploring Statistics in College and Research in Research	Friday 2:50 - 3:40pm	Why Learn to Swim When We Have a Boat? Exploring Statistics in College and Research in Research
Friday 4:10 - 5:00pm	Why Learn to Swim When We Have a Boat? Exploring Statistics in College and Research in Research		

LOEX 2019: Karen Marie Øvern pplevde et tettpakket program på onferansen.

MED EIFL OG KNOWLEDGEARC TIL MYANMAR

Åpen tilgang i et lukket land

Myanmar er i ferd med å åpne seg opp, på mange måter. Et lukket land med en trøblete fortid ønsker å endre kurs.



TEKST
Monica Roos
KnowledgeArc

OPEN ACCESS ▴ Det vakre landet, med verdens hyggeligste mennesker blir det sagt, har gjennomgått mange tøffe år med konflikter og borgerkriger. Myanmar, eller Burma som det fortsatt kalles i noen kretser, sies å være det landet i verden med lengstvarende borgerkrig i historien. Dette er en tvilsom rekord å inneha.

Men broket historie til tross, i dag er Myanmar igjen åpnet for utlendinger og utenlandske investeringer etter at militærjuntaen hermetisk lukket landet på 60-tallet. Juntaens forsøk på å kontrollere befolkningen i landet førte til langvarig økonomisk kollaps og Myanmar hadde en av de laveste bevilgningene i verden til skole og utdanning. I dag, bare få år etter at landet gjorde sin folkeavstemning mot militærstyret den 8 november 2015, har de sakte men sikkert startet en gjenoppbygging - også av skole og utdanningssektoren. Som vi skal se skjer det også mye ved universitetsbibliotekene i landet, som takket være EIFL på rekordtid har kommet langt blant annet i arbeidet med åpen tilgang.

EIFL

EIFL (Electronic Information For Libraries) er en ideell organisasjon som jobber med bibliotek for å løfte utdanning, læring, forskning og samfunnsutvikling i utviklingsland i Afrika, Asia, Europa og Latin Amerika. Tilgang til digital informasjon har skapt enorme mulig-

heter ikke bare innen utdanning og forskning, men det har også åpnet dørene for nye måter å kommunisere og dele informasjon. På den andre siden skaper digital kunnskap også en kløft mellom de som har tilgang og kunnskap til å bruke den, og de som av forskjellige årsaker ikke har muligheter, økonomi eller kunnskap til å ta teknologien i bruk. Det er overraskende mange i den siste kategorien, og det er denne gruppen EIFL jobber med.

Hovedsatsningen til EIFL er altså bibliotek generelt. Men i dette prosjektet som handler om fag- og forskningsbibliotek jobber organisasjonen også opp mot andre deler av universitetssektoren for at bibliotekene skal kunne være en naturlig del av universitetenes drift. Bibliotekene skal dessuten bli rustet til å møte den nye verden av digital informasjon som Myanmar så langt ikke har hatt tilgang

til. Bibliotekarene i landet har dessuten i stor grad manglet både trykt og digitalt materiale, og de har for lite kunnskap om hvordan moderne fag- og forskningsbibliotek jobber sammen med resten av organisasjonen for å støtte opp om forskning og utdanning.

For å hjelpe landet videre startet altså EIFL i 2015 et open access prosjekt i samarbeid med universitetene i Mandalay, Yangon og Yadanabon.

ÅPNE ARKIV OG OPEN ACCESS

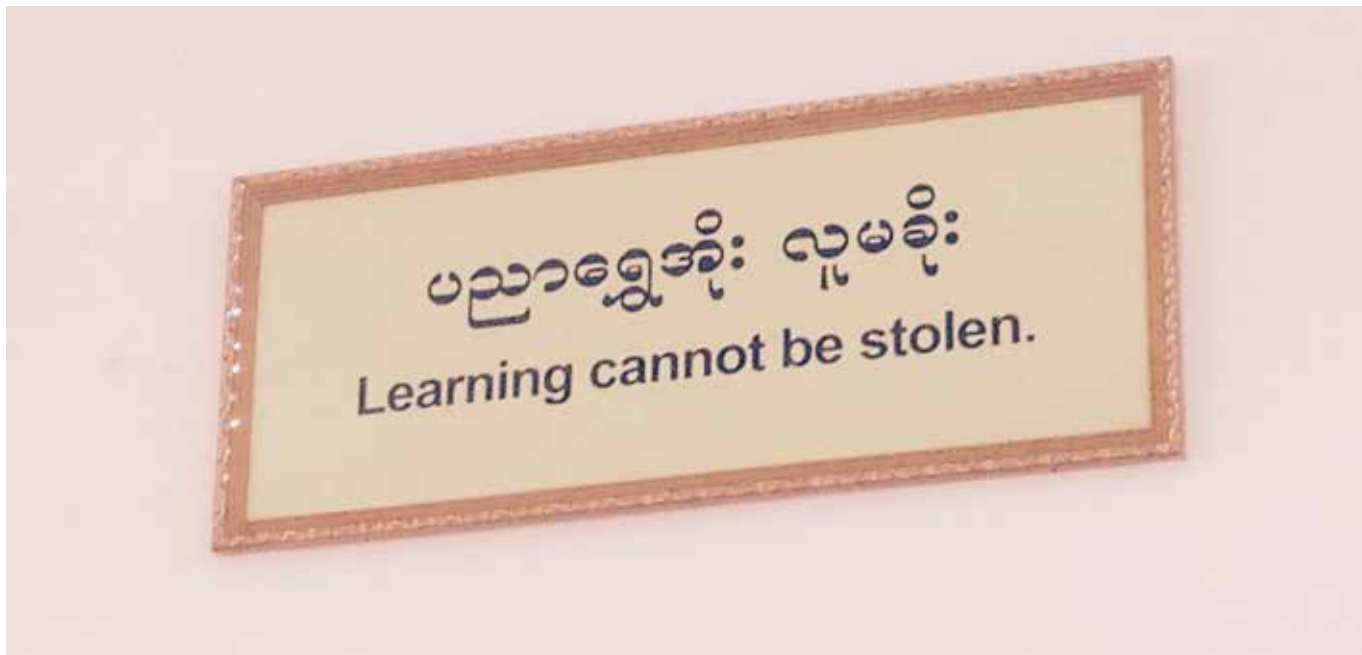
Universitetet i Mandalay er det eldste universitetet i øvre Myanmar, og har kanskje derfor vært et naturlig sted å starte i arbeidet med revitalisering av bibliotekene. Iryna Kuchma, leder for open access arbeidet i EIFL, leder prosjektet som er ferdig i 2020. Iryna har ledet OA arbeidet i organisasjonen siden 2008 og har i denne perioden etablert over 1000 arkiv, og i overkant av 4000 OA tidsskrift i partnerlandene til organisasjonen.

Målet med prosjektet i Myanmar har vært å gi universitetene i landet mulighet til å klare seg selv, og til i fremtiden å kunne stå på egne ben. Det vil si at de selv skal drive arbeidet videre i fremtiden, det være seg opplæring av andre bibliotekarer og universitetsmiljø, eller å sette opp nye åpne arkiv. Mye av prosjektet har derfor bestått i å gi opplæring til bibliotekarer, vitenskapelige og administrativt ansatte og å være behjelpelig med å bygge opp en infrastruktur med blant annet rådgivere og personer med solid kunnskap på området. Det er også jobbet frem Open Access Policy på rekordtid i de organisasjonene som er med i prosjektet.

I tillegg til opplæringen og organiseringen

Today, with the unprecedented access to diverse research materials online, we are witnessing encouraging progress in the academic efforts of Myanmar researchers and students

DR THINDA TIN
REKTOR FOR UNIVERSITETET I MANDALAY



så har universitetene også fått hjelp til å sette opp den nødvendige infrastrukturen til å kunne egenarkivere sin egen vitenskaplige og faglige produksjon. I dette arbeidet har vi i KnowledgeArc vært så heldige å få samarbeide med EIFL om å sette opp og drifte de åpne arkivene for 5 Universitet i regionen.

Arkivene var etablert i 2016 og har hatt stor betydning for forskning og utvikling, i følge Aung Kyaw-Soe som er EIFL sin lokale konsulent i prosjektiden. Aung Kyaw-Soe er bibliotekar i øvre Myanmar og har en internasjonal master i bibliotek- og informasjonsvitenskap og mye erfaring i å lede arbeid med informasjonsressurser i bibliotekssektoren. I forbindelse med at vi etablerte arkivene arrangerte vi også en rekke workshops for bibliotekarer og administrativt ansatte ved universitetet i Mandalay og Yangon.

HVA HENDER VIDERE I MYANMAR?

Det gode arbeidet som foregår i Myanmar vil fortsette også etter prosjektets slutt. Dette på grunn av at det nå er så mye bra kunnskap å bygge videre på, og prosesser for å videreutvile OA arbeidet er godt i gang.

Da jeg tidligere denne måneden spurte

Iryna om hun er fornøyd med resultatet så langt i prosjektet svarte hun følgende:

– Yes, I am very happy that we have a group of librarians in different universities knowledgeable about open access and providing support to researchers and other librarians who are still learning. A newly launched Myanmar Academic Libraries Consortium also focuses on capacity building activities for librarians, faculty and students. And there is a lot of interest from the Ministry of Education, Department of Higher Education, Rector's Committee and National Education Policy Commission in broadening and strengthening open access activities in the country.

En lignende respons fikk jeg fra Aung Kyaw-Soe da jeg spurte han om hva han synes om EIFL sitt prosjekt og arkivet som vi har satt opp. Han sier at resultatet av prosjekter er at forskere i Myanmar nå får

OPEN ACCESS: Plakat fra EIFL i Myanmar's nasjonalbibliotek i hovedstaden Nay Pyi Taw. (Foto: EIFL/ICC)

nye muligheter til å skape internasjonale kontakter, og at mange internasjonale forskere allerede har tatt kontakt for å få tak i forskning fra landet.

– In general, the OA would promote academic publication, research practice and integrity of Myanmar scholars' works, sier Aung.

NOEN LENKER

- EIFL: www.eifl.net
- KnowledgeArc: www.knowledgearc.com ▼



UNIVERSITETET I YANGON: EIFL samarbeider om et open access-prosjekt med universitetene i Mandalay, Yadanabon og Yangon.

Dansk BF vurderer nytt navn

-Jeg tror at vi kan flytte identiteten, samholdet og nettverket inn under et annet navn. Jeg tror vi er nødt til det, så vi får et navn som mange flere kan identifisere seg med, sier stedfortredende formand for det danske Bibliotekarforbundet Jette Fugl.



TEKST
Erling Bergan
Redaktør

FAGLIGHETEN ▴ Det dansk Bibliotekarforbundets hovedbestyrelse besluttet i mars å sette i gang i en prosess for å undersøke om forbundet skal få et nytt navn.

– BFs hovedbestyrelse startet i 2017 et utviklingsprosjekt for å styrke BF som følge av forandringer i utdanningene, arbeidsmarkedet og medlemsgruppen. Å vurdere om BF skal ha et nytt navn er en naturlig følge av denne prosessen, sier Jette Fugl, som er fungerende formand (det heter fremdeles så i danske BF) i det danske Bibliotekarforbundet mens formand Tine Segel er i barselpermisjon.

ATTRAKTIVT FOR DE MED ANDRE UTDANNINGER

– Personlig er min arbeidstittel informasjonsspesialist og etter det vil jeg så tilføye Bibliotekar DB. Jeg vil alltid kalle meg bibliotekar. Det er min faglige identitet, og det endrer forbundets navn ikke på. Det er heller ikke meningen. Men hvis forbundet fortsatt skal kunne organisere de unge, som

utdanner seg i dag på våre felt, nemlig data, informasjon, kultur og viten, og hvis forbundet skal være attraktivt for de mange som har andre titler og utdanninger enn meg, slik som Knowledge Manager, Digital Manager, Records Manager, Prosjektleder, Seniorrådgiver, Seniorrådgiver, Webmaster og så videre, så må vi finne et navn som kan avspeile bredden i de felt vi arbeider innenfor, snarere enn som nå én fagtittel. Derfor har BF bruk for et nytt navn, sier Jette Fugl til det danske BFs fagmagasin Perspektiv.

BREDERE ARBEIDSMARKED

På spørsmål om hvilke endringer som gjør et navneskifte nødvendig, svarer Fugl:

– Verden omkring oss forandrer seg. Hele utdanningsområdet har forandret seg. Biblioteksskolen finnes ikke lengre, og siden utdanningen fusjonerte med Københavns Universitet, har den skiftet navn to ganger og er nå i ferd med å bli slått sammen med Institut for Medier, Erkendelse og Formidling. Det er ikke nødvendigvis fordi man vil være bibliotekar at man studerer informasjonsvitenskap.

– Utdannelsen i «Bibliotekskundskab og videnskommunikasjon» på Syddansk Universitet er et annet eksempel på at studentene går i forskjellige retninger, og fremover vil BF

også få medlemmer fra andre studier, fordi de arbeider innen feltene data, informasjon, kultur og viten. Men det vi ofte hører fra mange studenter er at de ikke føler at Bibliotekarforbundet er et sted for dem, sier BF-lederen, og fotsetter:

– Studentene orienterer seg mot et mye bredere arbeidsmarked, og derfor er titelen i forbundets navn for mange en barriere mot å melde seg inn. Men innholdet i fagforeningen – alle de gode arrangementene, rådgivning om lønn og ansettelse og den viten vi har om faget deres, den er relevant for studentene. Når vi holder en konferanse for dem under navnet «Digitale humanister», så er det rift om plassene. Derfor er jeg også svært optimistisk om at et navneskifte kan gi oss en boost i forhold til å kunne verve studenter fra flere forskjellige utdanninger.

FALLENDE MEDLEMSTALL

Stedfortredende BF-formand Jette Fugl mener dette er nødvendig.

– For vi står i en situasjon hvor medlemstallet går ned, fordi mange går av med pensjon, fordi studiene tar opp færre, og fordi bibliotekene – som er vårt tradisjonelle arbeidsmarked – rekrutterer færre. Omvendt viser en arbeidsmarkedsanalyse



som BF har fått utarbeidet, at man i det private vil ansette flere med BFernes faglighet enn tidligere. Derfor er det en del av utviklingsprosjektet at vi skal bli sterkere i hvordan vi ivaretar interessene til denne medlemsgruppen. Jeg ser også en tendens til at det i det offentlige oppstår nye stillinger utenfor bibliotekene. Også en slik utvikling skal et nytt navn understøtte.

– Er du ikke bekymret for at de medlemmer som kaller seg bibliotekarer kan føle at forbundet ikke lenger er for dem, hvis BF skifter navn?, spør journalisten.

– Det er sikkert medlemmer som har forbehold, men jeg opplever at vi er gode til å lytte til hverandre i BF. Derfor skal vi i dialog med medlemmene. I første omgang nedsetter hovedbestyrelsen en tenketank med medlemmer og representanter fra hovedbestyrelsen, som har forskjellige ansettelsessteder og arbeidsområder. Der skal vi snakke om fordeler og ulemper ved et eventuelt navneskifte, og vi skal bli tydelige på å snakke om vår identitet og faglighet og de felt vi arbeider innenfor.

FAGLIGHETEN I BF

Jette Fugl vil altså fokusere på det som samler dem og kan være fellesnevneren også i et nytt navn.

– Vi er alle opptatt av fagligheten i BF, og vi ønsker en sterk fagforening også i fremtiden. Det krever medlemmer, og det krever at vi følger med utviklingen. Det kan et nytt navn være med på å sikre. Men navnet kommer jo ikke til å endre måten de nåværende medlemmene opplever BF. Vi skal jo ikke helle barnet ut med badevannet. Men jeg tror at vi kan flytte identiteten, samholdet og nettverket inn under et annet navn. Jeg tror vi er nødt til det, så vi får et navn som mange

– Vi er alle opptatt av fagligheten i BF, og vi ønsker en sterk fagforening også i fremtiden. Det krever medlemmer, og det krever at vi følger med utviklingen. Det kan et nytt navn være med på å sikre.

MORTEN OLSEN HAUGEN
TRØNDELAG BF

MULIG NAVNEBYTTE: *Jette Fugl er stedfortredende formand i det danske Bibliotekarforbundet. (Foto: Simon Klein-Knudsen)*

flere kan identifisere seg med. Men jeg er også klar over at dette er en stor oppgave, og derfor er det en meget grundig prosess hovedbestyrelsen setter i gang, avslutter Jette Fugl.

STOR PENSJONISTGRUPPE

Dansk BF hadde ved siste årsskifte 4300 medlemmer. Ca. 2800 av disse er yrkesaktive: ca 1800 i kommuner, ca 700 i staten og ca 300 i privat sektor. De øvrige er enten studentmedlemmer, pensjonistmedlemmer (p.t. den største faggruppen), passive medlemmer eller medlemmer uten fast arbeid.

Gruppen av medlemmer mellom 61 og 65 år var ved årsskiftet den største blant de av BFs medlemmer som betaler fulltidskontering. De fleste av dem forventes å gå av med pensjon i løpet av de neste fem årene. Først fra 2022 forventes de pensjonsrelaterte utmeldelsene fra BF å falle. ▼

PLUTSELIG FIKK DE 70 NYE STILLINGER

Lisensavdelingas død blir Nasjonalbibliotekets brød

Regjeringa la slutten av mars fram mediemeldinga, der de blant annet foreslår ny finansieringsmodell for NRK. Lisensavdelinga blir lagt ned og de 106 ansatte i Mo i Rana mister jobben. "Derfor har regjeringa vurdert og komme fram til at delar av den økonomiske innsparinga ved å leggje ned Lisensavdelinga bør brukast til utviding av verksemda ved Nasjonalbiblioteket", heter det i meldinga.



TEKST
Erling Bergan
Redaktør

DIGITALISERING ▀ NRKs lisensavdeling i Mo i Rana skal legges ned. NRK skal i framtida finansieres over statsbudsjettet i stedet for gjennom lisensbetaling. Det kostet 138 millioner kroner å drive inn lisensen i 2018. Nå slipper NRK denne kostnaden og får redusert den økonomiske rammen tilsvarende.

Ved lisensavdelinga i Mo i Rana er det i dag 106 ansatte, og disse arbeidsplassene vil altså forsvinne. Dette utgjør i dag 0,8 prosent av alle sysselsatte i Rana kommune. De mulig dystre konsekvensene har regjeringa allerede parert i mediemeldinga:

«Lisensavdelinga vil kunne medføre fleire arbeidslause i området. Derfor har regjeringa vurdert og komme fram til at delar av den økonomiske innsparinga ved å leggje ned Lisensavdelinga bør brukast til utviding av verksemda ved Nasjonalbiblioteket, som i dag har om lag 200 tilsette i Mo i Rana. Her kan det opprettast nye arbeidsplassar som vil gjere det mogleg å få digitalisert ei vesentleg mengd kulturarvsmateriale, og dermed medverke til å realisere det kulturpolitiske målet om å ta vare på og formidle kulturarv. Regjeringa vil komme tilbake med eit overslag over kor mange stillingar som kan skapast ved Nasjonalbiblioteket i Mo i Rana.»

ANTYDER 70 NYE ARBEIDSPASSER

NRK hadde oppslag om denne saken på sine nettsider da mediemeldinga



ble sluppet, og der var de mer konkret om hvor mange stillinger NB ville få tilført:

«Beskjeden ble gitt i et møte hos Kulturdepartementet, der kringkastingsjef Thor Gjermund Eriksen, økonomidirektør i NRK Andreas Norvik, ordfører i Rana kommune Geir Waage og nasjonalbibliotekar Aslak Sira Myhre til stede. På det samme møtet la Kulturdepartementet

MÅ UTVIDE: Nasjonalbibliotekets virksomhet i Mo i Rana vil nå få tilført mange av de som mister jobben ved NRKs lisensavdeling. (Foto: NB)

frem planer for opprettelse av 70 nye arbeidsplasser ved Nasjonalbiblioteket i Mo i Rana.»

Aslak Sira Myhre om de 70 nye stillingene

Lenge var nasjonalbibliotekaren ganske taus om tilveksten på 70 nye stillinger som mediemeldingen ga NB i Mo i Rana. Her forklarer han hvorfor.

TEKST: Erling Bergan

– Hva er din kommentar til at Kulturdepartementet planlegger å tilføre 70 nye arbeidsplasser til Nasjonalbiblioteket i Mo i Rana?

– Nasjonalbiblioteket har valgt å ikke gå høyt ut med dette av respekt for dem som mister jobbene sine på Lisenskontoret, som er en hjørnesteinsarbeidsplass i Rana, på lik linje med Nasjonalbiblioteket. Når dette er sagt er Nasjonalbiblioteket glad for å kunne utvide digitaliseringsevnen, også for andre institusjoner.

– Hvordan vil en slik utvidelse påvirke NBs aktivitet?

– Nasjonalbiblioteket får med dette ansvaret for ikke bare egen samling, men digitalisering for hele ABM-sektoren. Samtidig gjør en dobbelt kapasitet på digitalisering oss i stand til å utvikle enda mer effektive produksjonslinjer på alle materialtyper.

– Har personalet ved lisensavdelinga kompetanser som NB kan bruke, eller er det planer om større utdanningsprogram i forbindelse med disse arbeidsplassene?

– Nedleggelsen av lisenskontoret innebærer ikke en direkte overføring av ansatte fra NRK til Nasjonalbiblioteket. Nasjonalbiblioteket vil utlyse 70 nye stillinger i Rana åpent, etter statens regler. NRK vil, i samarbeid med Nasjonalbiblioteket, tilby kompetanse- og kvalifiseringsprogrammer for sine ansatte ved Lisenskontoret for at de skal være best mulig kvalifisert for de stillingene Nasjonalbiblioteket utlyser, sier nasjonalbibliotekar Aslak Sira Myhre, og legger til:

– Dette er ei unik satsing på digitalisering av kulturarven. Vi gleder oss til å komme igang og er glade for den tilliten Nasjonalbiblioteket er vist. ▼



Foto: Bergen Offentlige Bibliotek/CC

STÅLKRISE, STREAMING OG DISTRIKTPOLITIKK

Fremdeles er altså Nasjonalbibliotekets utvikling tett knyttet til etterdønningene av at Jernverket og Koksverket i Mo i Rana ble nedlagt på slutten av 80-tallet, og den aktive statlige politikken for sysselsetting og distriktutvikling. Nasjonalbibliotekets avdeling i Mo i Rana ble nettopp etablert i 1988-89 med samme foranledning: jak-

ten på alternativ sysselsetting når for de ansatte ved nedleggelse av et stort antall statlige arbeidsplasser.

På sett og vis kan vi altså takke stålkrisen på 1970-tallet, nedgangen i lineær-tv-titting på 2000-tallet og norsk distriktspolitikk for den storstilte og vellykkede digitaliseringen ved Nasjonalbiblioteket her til lands. Med mye kulturpolitikk innimellom.

Nasjonalbibliotekets avdeling i Mo i Rana

ble opprettet i 1989 med et trettitalls ansatte. I dag jobber det rundt 200 mennesker der. Snart blir de altså vesentlig flere.

Les Meld. St. 17 (2018–2019) Mangfold og armlengds avstand – Mediepolitikk for ei ny tid (Mediemeldinga) på egjeringen.no. Se kapittel 4.6 «Utviding av Nasjonalbiblioteket si verksemd i Mo i Rana» på side 54-56. ▼

BF og bibliotekstrategien

Kulturdepartementet er i gang med å utarbeide ny bibliotekstrategi, og BF melder seg på med innspill. I innspillsmøte til bibliotekstrategien 28. mars var temaet barn og unge. BFs Kathrin Kvilstad påpekte problemene med den ulike finansieringen av skolebibliotekene. Og i et generelt skriftlig innspill fra BF om hele bibliotekstrategien, fremhever Jannicke Røgler både behov for en ny stortingsmelding om bibliotek og de ansattes behov for kompetanseutvikling.



TEKST
Erling Bergan
Redaktør

BIBLIOTEKPOLITIKK ▶ I arbeidet med ny bibliotekstrategi har Kulturdepartementet organisert kontakten med feltet gjennom en referansegruppe og fire innspillsmøter.

27. mars leverte BFs leder Jannicke Røgler, som sitter i referansegruppen, et skriftlig innspill til strategien som helhet. Dagen etter var barn og unge tema for et innspillsmøte, der forbundsstyremedlem Kathrin Kvilstad representerte BF.

NY STORTINGSMELDING?

I det generelle innspillet påpeker BF-lederen innledningsvis viktigheten av «at en nasjonal bibliotekstrategi ser på hele biblioteksektoren som en felles sektor». På denne bakgrunn mener BF at «det er behov for en ny bibliotekmelding som ser biblioteksektoren på tvers av de ulike departementene».

– Behovet for å se sektoren i en helhetlig sammenheng er stort, hevder Jannicke Røgler. Hun peker på at det er ti år siden

forrige stortingsmelding om bibliotek, og at ti år er lang tid, særlig med tanke på digitalisering.

KOMPETANSEUTVIKLING HOS BIBLIOTEKANSATTE

Hoveddelen av innspillet dreier seg imidlertid om bibliotekansattes kompetanse.

– Ansatte på bibliotek skal ha kompetanse slik at de er kvalifisert til å betjene alle typer brukerbehov fra førskolebarn til forskere. Norske bibliotek er i en rivende utvikling med økt besøk, som kommunenes viktigste kultur- og kunnskapsinstitusjon, som møteplass og arena for offentlig samtale og debatt. Kompetanseutvikling hos ansatte i bibliotek må være en del av denne bibliotekutviklingen. Tilsvarende utvikling ser vi også på universitet- og høyskoleområdet hvor bibliotekarer de siste årene har fått en rekke nye arbeidsområder, skriver Røgler i BFs innspill.

Hun peker videre på hva BF mener bør gjøres:

– Det er et behov for en kontinuerlig og systematisk videre- og etterutdanning for bibliotekansatte innenfor bibliotek- og informasjonsvitenskap. Kontinuerlig kom-

petanseutvikling for bibliotekansatte kreves for å kunne oppfylle brukernes behov, følge den digitale utviklingen, innovasjon og utvikling, arbeide med nye rammebetingelser og nye arbeidsmetoder.

EN UAVHENGIG VIDERE-UTDANNINGSINSTITUSJON?

BF viser til den svenske bibliotekstrate-

Det er store forskjeller på skolebibliotektilbudet i den norske skolen. Alt for mye avhenger av hvor i landet du bor, kommune/fylkeskommune, rektors prioriteringer og budsjettet på den enkelte skole.

KATHRIN KVILSTAD
FORBUNDSSTYREMEDLEM I BF



gjen «Demokratins skattkammare», som foreslår at Kungliga Biblioteket sammen med regionene etablerer en uavhengig videreutdanningsinstitusjon knyttet til en bibliotekutdanningsinstitusjon. BF foreslår en tilsvarende ordning i Norge.

– Bibliotekarforbundet foreslår at Nasjonalbiblioteket sammen med de nye regionene vurderer hvilke kompetanseområder som skal prioriteres og at det etableres kompetanseutviklingsprogram for bibliotekansatte i samarbeid med utdanningene innenfor bibliotek- og informasjonsvitenskap, skriver BF i sitt innspill.

FINANSIERING AV SKOLEBIBLIOTEK

I dagens innspillsmøte til bibliotekstrategien var temaet barn og unge. BF var representert med forbundsstyremedlem Kathrin Kvilstad, som brukte anledningen til å fokusere på skolebibliotek. Og da sto finansiering av skolebibliotekene øverst på lista.

– Det er store forskjeller på skolebibliotektilbudet i den norske skolen. Alt for mye avhenger av hvor i landet du bor, kommune/fylkeskommune, rektors priori-

teringer og budsjettet på den enkelte skole, påpeker BF i sitt skriftlige notat til dette innspillsmøtet.

DEPARTEMENTALT SAMARBEID

Om forholdet mellom ulike bibliotektyper, sier BF i det samme notatet:

– Skolebibliotek handler om både læring og kultur. Slik situasjonen er i dag, faller skolebibliotek mellom to stoler. Bibliotekene hører under Kulturdepartementet, mens skolene hører inn under Kunnskapsdepartementet. Derfor mener Bibliotekarforbundet at det bør være et samarbeid mellom disse departementene for å sikre at skolebibliotekene blir en del av planverket. I tillegg til at det også blir tydelig for bibliotekene hvem sitt ansvarsområde skolebibliotekene er. Desto viktigere at revideringen av opplæringsloven sier noe om både kvaliteten og innholdet på skolebibliotekene.

E-BØKER OG E-LYDBØKER

BFs skriftlige notat om skolebibliotek beskriver på ulike måter hva som kjennetegner gode og velfungerende skolebibliotek. Når det gjelder konkrete tiltak som naturlig kan høre inn under en statlig

PÅ INNSPILLSMØTE: Kathrin Kvilstad er skolebibliotekar ved Jättå videregående skole og medlem av forbundsstyret i BF. (Foto: Erling Bergan)

bibliotekstrategi, nevner BF utvidelse av innkjøpsordningen for å stimulere til flere e-bokutgivelser og inkludering av e-lydbøker i innkjøpsordningene.

FLERE INNSPILLSMØTER

Etter at Kulturdepartementet hadde det første innspillsmøtet i dag, med tema «Barn og unge», sommer de tre neste om «Digitalt innhold» 5. april, om «Infrastruktur» 11. april og om «Formidling» 25. april.

Den nye nasjonale bibliotekstrategien skal gjelde for perioden 2020-2023 og «bygge videre på de grepene som ble tatt i strategien 2015-2018», som departementet selv sier. De påpeker også at det er Grannvinnerklæringen og innspill fra sektoren som ligger til grunn for arbeidet, og at skolebibliotek og UH-bibliotek vil være en del av strategien. ▽



Kathe



Tove



Frode



Bent



Sindre

Er det lenge siden du sjekket om du er riktig forsikret?

Som medlem i Bibliotekarforbundet har du tilgang til ditt eget forsikringskontor med personlige rådgivere.

Ring eller send oss en e-post, så tar vi en gjennomgang av ditt forsikringsbehov og hvilke medlemsfordeler du har krav på.

Telefon 23 11 33 17

E-post: post@forsikring.bibforb.no
bibforb.no/forsikring



Ja til mobile bibliotek!

I siste nummer av Bibliotekaren blir eg utfordra av Sigrid Furnes som er leiar i Mobilis til å sei noko om mobile bibliotektenester. Bakgrunnen er eit intervju eg gav i bladet om endringane i bibliotekstruktur.



TEKST
Svein Arne Tinnesand
Avdelingsdirektør,
Nasjonalbiblioteket

DEBATT ▴ Fyrst av alt, det ser ut til at Sigrid Furnes og eg har same synet på korleis bibliotekstrukturen i kommunane kjem til å utvikle seg. Mitt hovudsyn er at nye bibliotekbussar og andre mobile einingar må vere tilpassa lokale forhold, mobile einingar er ikkje eit mål i seg sjølv. I innlegget refsar Furnes meg for å kalle bokbussane for svære maskiner. Eg er einig i at det var litt flåsete men eg trur ikkje me skal gjere debatten om dei mobile tenestene til ein debatt om CO2 utslepp, men om kva slags bibliotektenester me ønskjer oss.

Sjølv om eg ikkje kjenner igjen det sitatet som er lagt inn i artikkelen "...men, drift av mobile tenestetilbod må sjåast i

samanheng med kommunen sitt samla bibliotektilbod og er eit kommunalt ansvar", er dette som Furnes seier, noko som er sjølvsgagt. Nasjonalbiblioteket si rolle er å bidra til bibliotekutvikling, ikkje å drifte tilboda. Dei siste fire åra har både arena- midlar, utviklingsmidlar og bokårsmidlar frå Nasjonalbiblioteket blitt brukt for å utvikle tenester på mobile bibliotekeningar.

Furnes vil helst at eg skulle sagt noko om den gode litteraturkompetansen som kjem sjø- og landevegen. I dette intervjuet blei det ikkje plass til det, difor gjer eg det no. Norske folkebibliotek inkludert mobile einingar er stappfull av god litteraturkompetanse og har mange flinke formidlarar. Dagleg møter barn og vaksne i heile landet bibliotektilsette som med stor entusiasme og kunnskap formidlar litteratur, kunnskap og kultur. Eit resultat av dette er at biblioteka aldri har blitt meir brukt enn dei er no. For å kunne nytte

denne kompetansen og nå fram til enno fleire folk må biblioteka etter mitt syn bli meir mobile enn dei er i dag. Biblioteka bør ikkje nøye seg med å vente på at folk kjem til biblioteklokala eller inn på bibliotekbussen, dei bør teste ut fleire måtar å komme ut til folk der dei er.

I dei siste åra har me blant anna i den nasjonale bibliotekstrategien naturleg nok lagt vekt på å styrke biblioteka som arena for formidling. Folkebiblioteket som arena vart skriven inn i biblioteklova i 2013 og er ein viktig grunn til at biblioteka har lykkast dei siste åra. I åra framover bør me og rette blikket mot andre delar av biblioteklova si formålsparagraf. Ei anna av endringane som blei gjort i 2013 var at biblioteka skulle drive aktiv formidling. Aktiv formidling kan vere at biblioteka faktisk kjem seg ut av lokala sine og oppsøker folk der dei er. Det bør vera eit mål for kommande bibliotekstrategi at fleire enn i dag skal kunne nytta godt av den gode litteraturkompetansen som finns i norske bibliotek. ▾



Foto: Henry Söderlund/CC

4 ting du bør vite før du drar på ferie



TEKST
Roar Hagen
BF Forsikring

FORSIKRING ▴ Sommeren er høysesong for reiseskader. Forsikrings-selskapet Tryg får inn ca. 40 prosent flere saker i sommermånedene. Selskapet opplever at mange ikke har satt seg godt nok inn i hva de kan få dekket og hvilken hjelp de kan få med reiseforsikring. Her er 4 ting du bør vite før du legger ut på tur.

1. Ta med verdisaker som håndbagasje under flyreisen. Kofferter blir gjennomlyst minst en gang før den legges inn i flyet. Ligger det verdisaker som PC, nettbrett, smykke, klokke, mobiltelefon er det lett for uvedkommende å åpne kofferten og forsyne seg. Det hjelper nødvendigvis ikke å låse kofferten – de fleste koffertlåser lar seg lett åpne med en skrutrekker. Verken reiseforsikring eller flyselskap dekker tyveri av verdisaker fra ekspedert bagasje.

2. Trenger du legehjelp under reisen? Ta kontakt med vår alarmsentral, Tryg Alarm, før du går til lege. (Forutsatt at du har Bibliotekarforbundets reiseforsikring). Alarmsentralen har åpent døgnet rundt, og har både leger og annet medisinsk personale tilgjengelig. Du kan få råd om hvilken lege du bør oppsøke i akkurat det området du er. Alarmsentralen kan også fortelle hva forsikringen din dekker, og gi deg råd og tips for hvordan ferien blir best mulig selv om lege må oppsøkes.

3. Leiebil i utlandet – pass på egenandelen! Når du leier bil, kan egenandelen du må betale ved skade på bilen være svært høy. En egenandel på 10.000 kroner eller mer er vanlig. Mange bilutleiefirmaer kan sette ned egenandelen mot at du betaler ekstra for leie av bilen. Husk at med Bibliotekarforbundets reiseforsikring, får du dekket egenandelen du må betale ved skade på en leiebil.

4. Forsinket bagasje – hva har du rett til? Meld fra til flyselskapet på flyplassen dersom du ikke får bagasjen din. Du trenger ikke melde saken til forsikringsselskapet før du kommer hjem fra ferie. Ta vare på rapporten du får fra flyselskapet og kvitteringene for klær/toalettsaker du må kjøpe mens du venter på bagasjen. Bibliotekarforbundets reiseforsikring dekker innkjøp av klær og toalettsaker med inntil 5.000 kroner per sikret hvis bagasjen er forsinket. Når du reiser hjem, dekker ikke reiseforsikringen utlegg som følge av forsinket bagasje.

Bibliotekarforbundets forsikringskontor tilbyr deg en av markedets beste reiseforsikringer. Den dekker småturer til butikken, arbeidssted og hytta. I tillegg dekkes omfattende utenlandsreiser eller tjenestereiser. Forsikringen er en helårs reiseforsikring som dekker reiser på inntil 90 dager per reise.

Reiseforsikring leveres av Tryg Forsikring. Pris per år er kr 1 154 for en person, og kr 1 376 for familie. Har du ikke allerede Bibliotekarforbundets reiseforsikring kan den enkelt bestilles på www.bibforb.no/forsikring. Du treffer oss også enkelt på telefon 23 11 33 17.

BF Forsikring ønsker alle medlemmer en riktig god sommer! ▾





Bibliotekarforbundet

Sekretariatet

Forbundsleder: Jannicke Røgler
Kontorleder: Petter Bruce
Rådgiver: Hege Bergravf Johnsen
Rådgiver: Bente Ørberg
Redaktør: Erling Bergan

Postadresse: Bibliotekarforbundet
Postboks 431 Sentrum,
0103 Oslo

Besøksadresse: Øvre Vollgt 11, Oslo

Telefon: 48 02 09 00
E-post: bf@bibforb.no
Nettside: www.bibforb.no
Facebook: /Bibliotekarene
Twitter: @Bibliotekarene

Forbundsstyret

Leder

Jannicke Røgler
Mobil: 99 01 42 88
E-post: jannicke.rogler@bibforb.no

Nestleder

Veronicha Angell Bergli, Finnmark fylkesbibliotek
Mobil: 97 61 68 88
Epost: veronicha.angell.bergli@ffk.no

Styremedlemmer

Anne Husøy, Fræna folkebibliotek
Kathrin Luneborg Kvilstad, Jåttå videregående skole
Glenn Karlsen Bjerkenes, Universitetsbibl. i Oslo
Miriam Bakkeli, Folkehelseinstituttet
Aleksander Kristung, Asker bibliotek

Varamedlemmer

Linda Rasten, Vestby bibliotek
Sigrid Nesland, Åmli bibliotek
Kjersti Gulli Lunde, Sandefjord bibliotek
Sophie Essmat, Høgskolen i Oslo og Akershus
Elisabeth Reinertsen,
Student v/Høgskolen i Oslo og Akershus

Fylkeslag

Finnmark

Øystein A. Dahl
Finnmark fylkeskommune
Telefon: 47 41 72 70
E-post: finnmark@bibforb.no

Troms

Marit Andersen Sombly
Fylkesbiblioteket i Troms
Telefon: 47 30 40 49
Epost: troms@bibforb.no

Nordland

Grete Cløsen Josefsen
Rana bibliotek
Telefon: 95 06 65 26
E-post: nordland@bibforb.no

Trøndelag

Morten Olsen Haugen
Fylkesbiblioteket i Nord-Trøndelag
Telefon: 41 51 76 33
Epost: trondelag@bibforb.no

Møre og Romsdal

Claus Christian Hansen
Sunndal folkebibliotek
Telefon: 94 19 49 63
E-post: moreogromsdal@bibforb.no

Sogn og Fjordane

Torill Berge
Gloppen folkebibliotek
Telefon: 48 24 99 26
Epost: sognogfjordane@bibforb.no

Hordaland

Trude Vaksdal
Arna vidaregåande skule
Telefon: 45 20 69 86
E-post: hordaland@bibforb.no

Rogaland

Grete Mortensen
Universitetsbiblioteket i Stavanger
Telefon: 90 08 40 48
Epost: rogaland@bibforb.no

Agder

Kasper Vejen
Statped Kristiansand
Telefon: 41 93 16 04
E-post: agder@bibforb.no

Telemark

Mari Honningdal
Porsgrunn bibliotek
Telefon: 35 54 71 72
E-post: telemark@bibforb.no

Vestfold

Susanne Birgitte Bolstad
Larvik bibliotek
Telefon: 95 12 28 66
E-post: vestfold@bibforb.no

Buskerud

Anne Marie Bekk
Drammen bibliotek
Telefon: 90 53 20 19
E-post: buskerud@bibforb.no

Hedmark og Oppland

Vegard Gundersen
Lillehammer bibliotek
Telefon: 97 75 02 68
Epost: hedmarkogoppland@bibforb.no

Østfold

Camilla Paulsen
Fredrikstad bibliotek
Telefon: 41 61 92 74
E-post: ostfold@bibforb.no

Akershus

Helena Huse
Skedsmo videregående skole
Telefon: 99 52 39 93
E-post: akershus@bibforb.no

Oslo

Snorre Håkonsen
Deichman - Pasientbiblioteket Rikshospitalet
Telefon: 97 16 62 87
E-post: oslo@bibforb.no

Innmelding og endring av medlemsopplysninger : www.bibforb.no

Du melder deg inn i Bibliotekarforbundet på våre nettsider www.bibforb.no. Ferdig utdannede bibliotekarer må sende dokumentasjon på bibliotekarutdanning som vedlegg.

Trenger du hjelp? Ta kontakt med Petter Bruce i BF's sekretariat:
tlf 48 02 09 00 eller bf@bibforb.no.





Returadresse:
Bibliotekarforbundet
Postboks 431 Sentrum
0103 Oslo



v:pps

Din støtte til Norwac/BF-prosjektet
Gaza Health Sciences Library:

#126863