

Bibliotekaren



Tema: Ytringsfrihet og arbeidstakere

ARBEIDSTAKERES YTRINGSFRIHET

Hvordan står det egentlig til med ytringsfriheten på arbeidsplassen?

side 8

YTRINGSFRIHET OG LOJALITETSPLIKT

Hva er hva?
Advokaten forklarer.

side 16

SOMMERLES I SOMMER

Vi har fulgt en gruppe deltakere i Sommerles.

side 20

B
F

Innhold

14



Hovedtillitsvalgt på Deichman, Goro Aarseth, protesterte mot prinsessebursdag. Det splittet miljøet.

20



God stemning under Sommerles! Vi har fulgt en gruppe deltakere under sommerens store leseopplevelse.

8

Hvor stor ytringsfrihet mener arbeidstakere at de har – og hvor stor bør den være? Ny rapport overrasker.

- 04 Leder: Ytringsfrihet skal det være, der du jobber og der du bor
- 06 Smått og stort fra bibliotekets verden
- 08 Hvor mye ytringsfrihet har vi – og hvor mye ytringsfrihet vil vi ha?
- 12 Intervju: Kan bibliotekarer snakke om hva de vil?
- 14 Intervju: Protesterte mot prinsessebursdag
- 16 Ansattes ytringsfrihet og lojalitetsplikt overfor arbeidsgiver
- 20 Sommerles: – Jeg likte ikke å lese. Men nå er jeg god – og jeg har jojo!
- 28 BF's medlemsundersøkelse 2022: Lønn og rettigheter viktigst!
- 32 Om kvalifikasjonsprinsippet og tillitsvalgtes rolle ved intervjuer
- 33 Tillitsvalgskonferansen 2022
- 34 BF Forsikring: Slik får du det litt tryggere hjemme

ISSN 0804 - 4147 ISSN 1503-836x (online)
Bibliotekaren er Bibliotekarforbundets tidsskrift
og utkommer fire ganger i året.

Redaktør
Christine Tolpinrud
E-post: christine.tolpinrud@bibforb.no

Design
Marianne Lydersen, Marianne Eidal
og Trude Raanæs

Adresse
Postboks 431 Sentrum, 0103 Oslo

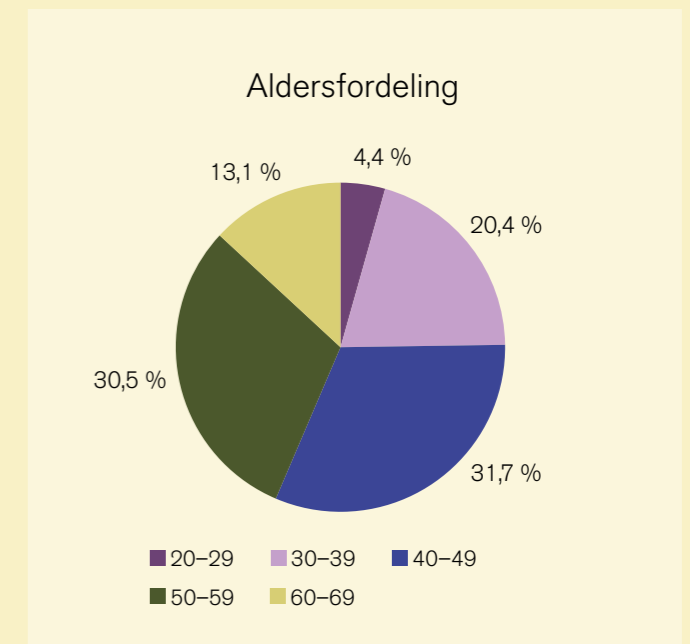
Abonnement
Kr. 290,- pr. år betales til BF's konto
6039.05.64093. Merk innbetalingen
Abonnement. Henvendelser om abonnement
rettes til BF's sekretariat: bf@bibforb.no

Henvendelser om annonser rettes til
redaksjonen: christine.tolpinrud@bibforb.no

Trykkansvarlig
Polinor

Forsiden
Tema: Ytringsfrihet og arbeidstakere
Illustrasjon: Hanne Berkaak

28



I vår gjennomførte vi vår tredje medlemsundersøkelse. Her kan du se noen av resultatene.

3

Ytringsfrihet skal det være, der du jobber og der du bor

Grunnlovens paragraf 100 åpner med å slå fast at det skal være ytringsfrihet. Men selv om vi lever i et samfunn hvor vi ikke trenger å være redd for sanksjoner fra styringsmakta selv om vi skulle tale dem midt imot, viser likevel både det offentlige ordskiftet og undersøkelser at det som kan synes rett frem og enkelt i grunnlovsteksten, ikke nødvendigvis er så enkelt hverken der vi jobber eller der vi bor.

Den 15. august la Ytringsfrihetskommisjonen frem sin rapport. Kommisjonens vurdering er at det er liten tvil om at den teknologiske utviklingen har gjort det mye lettere å ytre seg og delta i offentlige debatter enn før, at informasjonstilgangen for folk flest er god og at det store bilde er at offentligheten er mer innholdsrik og mangfoldig enn tidligere. Likevel pekes det på at kun ti prosent av befolkningen jevnlig deltar i offentligheten med ytringer om politikk eller samfunnsliv, og at de mest aktive nettdebattantene i kommentarfelt og i sosiale medier i liten grad er representative for befolkningen.

Dette sett i sammenheng med den enorme informasjonstilgangen som hele tiden kun er et tastetrykk unna, spredningen av bevisst desinformasjon og usannheter, og et debattklima som til tider kan være ganske polarisert, understreker viktigheten av biblioteket. Men til tross for bibliotekenes tydelige

oppdrag i så henseende og til tross for medieoppslagene og debattene som har gått om hvem som skal få slippe til på biblioteket og hvordan biblioteket skal løse oppdraget sitt, er det overraskende liten refleksjon rundt bibliotekets rolle sett opp mot ytringsfriheten i Ytringsfrihetskommisjonens rapport.

Ytringsfrihet som tema er ikke bare relevant for oss sett ut fra bibliotekets oppdrag, det angår oss også i aller høyeste grad i det daglige, i profesjonsutøvelsen vår, på arbeidsplassen vår og som tillitsvalgte. For det er ikke bare i programmeringen av bibliotekets arrangement at vi ivaretar samfunnsoppdraget vårt. Det skjer hver eneste dag i forbindelse med samlingsutviklingen, i formidlingen og i møte med brukere. Og det er ikke bare i programmeringen at biblioteket kan oppleve å få reaksjoner fra enkeltpersoner og grupperinger utenfra. Som Ragnhild Malfang uttaler på side 13: «Et bra bibliotek inneholder noe som fornærmer alle.» Selv er hun åpen på at hun har fått reaksjoner fra både lærere, foreldre og ungdom, og det er hun ikke alene om. Det at det kommer reaksjoner er ikke nødvendigvis problematisk så lenge det bunnar i faglighet, tvert imot. De interessante spørsmålene er hvordan vi møter eventuelle reaksjoner, om vi er gode nok til å reflektere rundt dette i yrkesutøvelsen vår, i hvilken grad det er et samtaleemne på arbeidsplassen og om vi har støtte for arbeidet vi gjør hos ledelsen. Vi har et sett med yrkesetiske retningslinjer, som riktignok er under revidering, men essensen vil være den samme. Bruk dem og snakk om dem.

1. januar 2020 fikk arbeidsmiljølovens formålsparagraf en ny bokstav c: å legge til rette for et godt ytringsklima i virksomheten. Et godt ytringsklima på arbeidsplassen vil typisk kjennetegnes av at det er stor takhøyde for meningsutveksling. Diskusjoner om fag, yrkesutøvelse, mål, prioriteringer og ikke minst hvilket økonomisk mulighetsrom man har til å levere et faglig godt tilbud burde være en selvfølge. Dette gjelder særlig innad i virksomheten, men også utad.

Likevel viser rapporten «Ytringsfrihet og varsling fra et



Forbundsleder Veronicha Angell Bergli. Foto: Christine Tolpinrud

Selvfølgelig skal du være lojal overfor bibliotekets eiere, men du har også en lojalitetsplikt overfor faget og brukerne.

Forbundsleder Veronicha Angell Bergli

arbeidsgiverperspektiv», som Fafo lanserte tidligere i høst (mer om det på side 8–11), at kun 20 prosent av offentlig ansatte mener de bør ha og har et stort nok ytringsrom når det gjelder saker som angår arbeidsplassen. Det er lavt! Men det stemmer dessverre godt med min egen erfaring. I samtaler rundt ansattes ytringsfrihet er det tydelig at mange, både ledere og ansatte, tror at ytringsfriheten er mer begrenset enn den den er. Her har vi en jobb å gjøre!

For selv om Arbeidsmiljøloven ikke inneholder bestemmelser som direkte angår arbeidstakers ytringsfrihet, er det

grunnleggende at en arbeidstaker, som enhver annen borger, har rett til å ytre seg. Det er også grunnleggende at enhver inngripen i denne ytringsfriheten krever en særskilt begrunnelse. Lojalitetsplikten kan være en slik begrunnelse, men brukes mye mer omfattende enn det er dekning for. Her kan man med fordel snu på det og spørre: lojalitetsplikt overfor hvem? Selvfølgelig skal du være lojal overfor bibliotekets eiere, men du har også en lojalitetsplikt overfor faget og brukerne. Og som fagperson har du et særskilt ansvar for å sørge for at den faglige konsekvensen av beslutninger som tas er kjent. Dette gjelder uansett om du jobber på et folkebibliotek, i et foretak, i et direktorat eller på et universitet eller høgskole. Her vil tillitsvalgte spille en særskilt rolle.

I november samler Bibliotekarforbundet våre tillitsvalgte på Sola Strand Hotel i Stavanger. Der er temaet ytringsfrihet: Ytringsfrihet som ansatt og tillitsvalgt, ytringsfrihet i profesjonsutøvelsen og ytringsfrihet som en essensiell del av bibliotekets samfunnsoppdrag. Dette er viktige spørsmål og viktige temaer som angår oss alle der vi jobber og der vi bor. Jeg gleder meg og håper du kommer!

Tilskudd til aktiv formidling

Nasjonalbiblioteket har åpnet for søknader om midler til aktiv formidling i folke- og fylkesbibliotekene i 2023.

Målet er å styrke bibliotekene som formidlere ved blant annet å gjøre litteraturen og biblioteket synlig på arenaer der man når grupper som ikke leser, gi de ansatte erfaringer og kompetanse og få flere til å lese.

Søknadsfrist er 10. oktober 2022.
Les mer på bibliotekutvikling.no

Foto: Gorm K. Gaare



→ Ytringsfrihetskommisjonen – lite om bibliotek, mye om arbeidsliv

Under Arendalsuka ble ytringsfrihetskommisjonens NOU «En åpen og opplyst offentlig samtale» lansert. Ordet bibliotek er nevnt kun få ganger i den 350 sider lange rapporten: Blant annet i forbindelse med omtale av scenenekt og Harry Potter-saken, som eksempel på steder som kan tilby kursing av den voksne befolkningen i kildekritikk og muligheten for tilgang til gratis journalistikk.

Derimot vies et helt kapittel ytringsfrihet i arbeidslivet, og kommisjonen foreslår blant annet å legge til et nytt punkt i arbeidsmiljølovens paragraf 4-3: «Arbeidsgiver skal legge til rette for et godt ytringsklima i virksomheten.» Videre foreslår de at erfaringer med ytringsfrihet og oppfattelsen av ytringskulturen innad bør være en del av medarbeiderundersøkelser i bedriftene.

Les hele rapporten på www.regjeringen.no

Ny disputas i bibliotekfaget

29. september forsvarer Elin Golten ph.d.-graden i bibliotek- og informasjonsvitenskap med avhandlingen «Folkebiblioteket som uavhengig møtestad og arena for offentlig samtale og debatt i ei digital tid». Avhandlingen utforsker hvordan sentrale aktører i to lokalsamfunn definerer biblioteket som et møtested og en institusjon som skal bygge opp under en bærekraftig lokal offentlighet. Vi ønsker lykke til! Golten kommer for øvrig til tillitsvalgskonferansen i november for å snakke om avhandlingen – og se ikke bort fra at det kommer mer om den i bladet også.



Foto: Sidsalg Børner Void

→ Kjenner du dine ytringsrettigheter?

Vi spurte på Instagram og Facebook stories: Vet du hvilke rettigheter arbeidstakere har til å ytre seg? De aller fleste svarte at de vet litt, men vil gjerne vite mer. Vi håper dette bladet gjør dere litt klokere – og til alle tillitsvalgte: **Meld dere på tillitsvalgskonferansen i november!**

Les bladet digitalt?

Ønsker du å kun lese Bibliotekaren digitalt? Alle utgaver av Bibliotekaren legges ut på bibforb.no. Der kan du se arkivet i sin helhet og lese alle utgaver fra første nummer i 1993 og frem til i dag. Dersom du foretrekker å kun lese bladet digitalt, så er det altså mulig. Send oss en e-post på bf@bibforb.no, så ordner vi det!



Folkebiblioteket forandrer både liv og samfunn

Det er utgangspunktet for boken «Folkebiblioteket» av den svenske skribenten Dan Hallemar og fotografen Bert Leandersson, som lanseres 22. september. De har reist Sverige rundt og besøkt over tretti biblioteker på to år. Boken belyser bibliotekenes arkitektur og rolle som møteplass. – Det er en måte å vise taknemlighet på og at biblioteket har en utrolig viktig plass i samfunnet, sier Leandersson til Biblioteksbladet.

Boken inneholder også tekster om arkitektur- og bibliotekhistorie.





Kun 20 prosent av offentlig ansatte mener de bør ha og har et stort ytringsrom når det gjelder saker som angår arbeidsplassen.

Hvordan står det egentlig til med arbeidstakeres ytringsfrihet? En ny rapport gir grunn til bekymring.

Tekst: Christine Tolpinrud

Hvor mye ytringsfrihet har vi – og hvor mye ytringsfrihet vil vi ha?

Da Finnmark fylkeskommune i 2018 besluttet å fjerne alle skolebibliotekarstillingene med unntak av to som skulle betjene alle de åtte videregående skolene i fylket, benytte elever som vakter og sette bort bokbestillingene til fylkesbiblioteket, var ikke daværende hovedtillitsvalgt Øystein Andreas Dahl i tvil. Han måtte si fra.

– Det handlet om arbeidsplasser. Og det var ikke snakk om å bare kutte litt, det var snakk om å radere ut hele skolebibliotekjenesten på alle de videregående skolene i Finnmark, sier han.

Dermed startet en prosess som skulle koste både tid og krefter. De neste månedene skrev han – i samarbeid med BF sentralt og andre støttespillere – brev til politikere, leserinnlegg til avisa, holdt intervjuer og deltok på markeringer. Han gikk metodisk til verks og laget et interessentkart over støttespillere og motspillere. Sanket støtte fra lærere, elever og andre fagforeninger. Saken fikk snart mye oppmerksomhet både lokalt og nasjonalt, blant annet med omtale i Klassekampen og deltakelse i en radiodebatt på NRK Finnmark. Selv folk han møtte på gata hjemme i Hammerfest, ga ham støtte.

– Vi fikk vel opinionen med oss. Vi fikk stor støtte i miljøet – fra hele biblioteknorge, hadde jeg inntrykk av. De var sikkert redd for at det skulle skje andre plasser, at det skulle spre seg.

– Oppsiktsvekkende lite ytringsrom

Dahl reagerte på omstillingsforslaget med å bruke den grunnlovfestede ytringsfriheten han har som arbeidstaker. Men ifølge en ny rapport er det et fåtall arbeidstakere som mener de har og bør ha en slik rettighet. Rapporten «Ytringsfrihet og varsling fra et arbeidsgiverperspektiv», som Fafo lanserte tidligere i høst, viser at kun 20 prosent av offentlig ansatte mener de bør ha og har et stort ytringsrom når det gjelder saker som angår arbeidsplassen. 28 prosent mener de bør ha stort ytringsrom, men at de har lite. Hele 46 prosent svarer at de både bør ha og har lite ytringsrom.

Sissel C. Trygstad, forskningssjef ved Fafo, er en av forfatterne bak rapporten, som er basert på en spørreundersøkelse blant over 3000 arbeidstakere i offentlig og privat sektor. Hun ble ikke overrasket over hovedfunnene. Hun har fulgt feltet lenge og sett utviklingen. Likevel var det noe som var uventet.

– Det mest overraskende er at både arbeidstakere og arbeidsgivere i det offentlige er såpass restriktive, sier hun.

Rapporten viser at det er store sprik i hva arbeidstakere mener det er greit å uttale seg om og hva de faktisk kan uttale seg om. Mens 64 prosent av arbeidstakere i offentlig sektor mener ytringsrommet bør være stort i faglige spørsmål, mener kun 44

prosent det samme om økonomiske prioriteringer. Tallene for hvor stort ytringsrommet faktisk er, er henholdsvis 46 og 23 prosent. At så få mener de bør og kan uttale seg om økonomi, kan være et problem, mener Trygstad.

– For det er et offentlig anliggende hvordan vi bruker fellesskapets midler. Hvis arbeidstakere for eksempel ser at her bruker man ikke ressursene på riktig måte, vil det være et problem om ikke offentligheten får høre om det. Det er oppsiktsvekkende at det er et så lite ytringsrom.

Hun tror det er hovedsakelig to årsaker til at det er sånn.

– Det ene er at man ikke tenker på det som et tema arbeidstakere skal kunne ytre seg om. Det andre er at man tror det kan skade, eller skape et inntrykk av uro og stemples som omkamper om noe som allerede er vedtatt.

– Har plikt til å snakke om faget

Trygstad er klar på at noen av tallene i rapporten burde vært mye høyere.

– Det burde vært 100 prosent på faglige spørsmål, og også høyere andel på økonomi og omstilling.

Det er også bibliotekorganisasjonene enig i. I de yrkesetiske retningslinjene som ble vedtatt i 2007 av en rekke organisasjoner på bibliotekfeltet, deriblant Bibliotekarforbundet og Norsk Bibliotekforening, står det følgende:

Punkt 7: Bibliotekansatte skal opptre uavhengig i forhold til press fra individer, grupper og organisasjoner.

Punkt 8: Bibliotekansatte skal ha ytringsfrihet innad og utad i saker som angår bibliotekets faglige virksomhet.

– Fagligheten i biblioteket er det bibliotekaren som ivaretar, konstaterer forbundsleder i Bibliotekarforbundet Veronicha Angell Bergli.

Retningslinjene er ment som en støtte for bibliotekarer og bibliotekansatte i det daglige arbeidet. Bergli mener bibliotekene bør bruke disse aktivt.

– Det er ment å åpne opp en kommunikasjon på arbeidsplassen om disse temaene, og på lik linje med biblioteksjefplakaten kan de være med på å

– Det er et offentlig anliggende hvordan vi bruker fellesskapets midler.

Sissel C. Trygstad, forskningssjef ved Fafo

Fakta om rapporten

- Gjennomført våren 2022 som en spørreundersøkelse
- Besvart av 3268 arbeidstakere i offentlig og privat sektor
- I tillegg er et utvalg ledere dybdeintervjuet.
- Målte ytringsrommet i faglige spørsmål, økonomiske prioriteringer, omstillingsprosesser og arbeidsvilkår
- Kan leses på Fritt Ords nettsider
- Sissel C. Trygstad deltar på årets tillitsvalgtkonferanse, der hun vil snakke mer om dette.

bevisstgjøre ledelsen på hvilke problemstillinger vi står i og hvilken rolle vi skal ha. De kan også være en støtte om det skulle komme reaksjoner eller spørsmål fra innbyggere og/eller brukere.

Hun er ikke fornøyd med tallene som kommer fram i denne rapporten.

– Det er bekymringsverdig lavt. Det snakkes mye om og er mange misforståelser rundt, hva som er lojalt og hva som er illojalt, men det er ikke illojalt å være opptatt av faget. Det er du som profesjonsutøver som innehar kompetansen, og da mener jeg tvert imot at du har en plikt til å snakke om faget.

Det gjelder også for økonomiske prioriteringer og omstillingsprosesser. For det er du som bibliotekar som vet best hvordan slike prosesser påvirker tilbudet du gir, mener hun.

– Økonomiske prioriteringer får ofte direkte innvirkning på det faglige tilbudet. Og hvis man ikke kan si offentlig hva dette betyr i praksis, er det umulig for innbyggerne å forstå det. Så ikke bare bør man kunne uttale seg, men i større grad burde man gjøre det.

– Fagligheten i biblioteket er det bibliotekaren som ivaretar.

Veronicha Angell Bergli,
forbundsleder i Bibliotekarforbundet

Leders ansvar å bevisstgjøre

Dahl forteller at han fikk «noen mailer fra HR», men ellers kom det ingen reaksjoner fra arbeidsgiver på at han ytret seg om saken. Selv ikke da han i lokalavisa beskyldte fylkeskommunen for å hemmeligholde dokumenter og kalte prosessen uredelig og frekk. Og deretter brukte uttrykket «pynte grisen» om hele omstillingsprosjektet.

Trygstad mener ledere rett og slett må finne seg i lovlige ytringer, selv om de er uenige.

– De kan velge å ikke like det inni seg, men det må de holde for seg selv. Så kan de selvsagt svare i avisa, sier hun, og legger til at arbeidsgiver har ansvar for å sikre ytringsrommet i virksomheten og for å skape en bevissthet rundt ytringsrammene. I tillegg må tillitsvalgte og verneombud skoleres, og man bør gjennomgå virksomhetens rutiner for å se om de tåler offentlighetens lys. Men en ting bør man være klar over.

– Det som skjer når man diskuterer ytringsfrihet, er at man ofte ender opp med å diskutere lojalitetsplikten i stedet.

Hun poengterer at lojalitetsplikten er ulovfestet, mens ytringsretten er fastsatt i grunnloven. I undersøkelsen kommer det fram at mange mener lojalitet mot arbeidsplassen er viktigere enn å ytre seg. Dette svarer 56 prosent bekreftende på, i begge sektorer.

– Det er jo en fin ting at man er lojal mot virksomheten. Og vi ser at når man har rom til å ytre seg internt og delta i diskusjoner, kan behovet for å ytre seg offentlig være mindre.

Krevende å ytre seg

I Finnmark ble en tre måneder lang kamp til slutt kronet med seier for skolebibliotekarene. Omstillingsprosjektet ble lagt vekk og alle bibliotekarene beholdt jobbene sine. Men Dahl legger ikke skjul på at det var en krevende periode.

– Jeg kan jo være tøff. Men det er ikke noe

hyggelig å stå i en sånn prosess. Jeg var mye sliten, og det er ikke så lett å bare legge det fra seg halv fire når man går hjem fra jobb. Det kverner i hodet, sier han og legger til:

– Jeg vil helst ikke gjøre noe sånt igjen.

Akkurat dette er noe Trygstad kjenner igjen.

– Sånne opplevelser har en nedkjølende effekt på de som er vitne til det, som kollegaer i virksomheten. Det kan kanskje bare være én sak som har fått konsekvenser, men vi har sett eksempler på at den lever i organisasjonen i flere år etterpå. Her må arbeidsgivere være varsomme, for disse historiene lever sine egne liv.

Fakta om de yrkesetiske retningslinjene

- Vedtatt i 2007 av Norsk fagbibliotekforening, Forskerforbundets bibliotekforening, Rådet for bibliotekansatte i Fagforbundet, Kulturforbundet i KFO, Norsk Tjenestemannslag, Skolebibliotekarforeningen i Norge, Bibliotekarforbundet og Norsk Bibliotekforening
- Er tenkt å virke bevisstgjørende og samlende i situasjoner hvor en står overfor vanskelige verdivalg og dilemmaer
- Gjelder for alle typer av bibliotek og alle grupper av ansatte
- Retningslinjene er under revidering.
- Finnes på bibforb.no

Formidling og ytringsfrihet: Kan bibliotekarer snakke om hva de vil?

Kan man snakke om alt til et publikum? Ja, mener bibliotekar Ragnhild Malfang. Men noen temaer håndterer hun med varsomhet.

Tekst og foto: Christine Tolpinrud

Som bibliotekar er det å formidle og snakke med et publikum en del av jobben. Men hvor stor frihet har man til å si hva man vil, og da spesielt til barn og unge? Er det noe man ikke kan si? Og hva slags reaksjoner kan man få? Nettopp dette var temaet da Ragnhild Malfang i vår holdt et innlegg på Nordisk skolebibliotekkonferanse i Kristiansand om formidling mot barn og ungdom. Malfang har mange års erfaring som barne- og ungdomsbibliotekar og er nå formidlingsleder ved Lillestrømbibliotekene. Når vi møtes for å snakke mer om temaet, har hun svaret klart:

– Jeg tenker man kan snakke om alt, og man kan si alt, men du må tenke på hvordan du pakker det inn og hvordan du presenterer det.

Tar tak i de vanskelige temaene

Malfang tror vi er overdrevent bekymret for å gjøre barn redde og mener bibliotekarer ikke bør sky unna de tunge temaene. Selv tar hun tak i det meste, slik som seksuelle overgrep, vold i hjemmet eller spiseforstyrrelser.

– Når jeg for eksempel er ute på ungdomsskoler, tenker jeg at jeg må ha med ting som betyr noe for dem. Jeg ønsker å ha med bøker om de vanskelige temaene, fordi det er veldig mye vanskelig rundt det å være ungdom.

Hun velger bøkene med omhu. Anders Totlands bok «Så lenge ingen ser oss» er en inngang til å snakke om seksuelle overgrep. «Oleanna» av Gro Dahle kan være starten på en samtale om transpersoner, og den svenske ungdomsbokforfatteren Anna Ahlund byr på detaljerte beskrivelser av sex.

– Den boka har jeg ofte med, fordi jeg tenker at de er veldig opptatt av sex, og de har allerede sett så mye på nett. Men her kan du også få med deg den der fomlingen og famlingen og kleinheten som gjerne ikke er med i hardcore «porn». Og det er viktig å få med den delen også, sier hun.

Men det er ett tema hun behandler med varsomhet.

– Jeg er forsiktig med selvmordsbøker. Jeg synes ikke det er så mange bøker som behandler det sånn at det er lett å snakke om. Jeg synes det er et såpass stort tema at jeg vil ha en ramme rundt. Jeg snakker mye om temaer som er vanskelige, men akkurat selvmord ... Veldig ofte er det mange uforløste følelser rundt selvmord, og mye dårlig samvittighet.

Får reaksjoner

Hun har fått reaksjoner både fra lærere, foreldre og ungdom. Noen lærere ønsker at hun skal gi beskjed om hva hun skal snakke om på forhånd, så elevene kan velge å gå ut. Det mener hun virker mot sin hensikt, for det er ikke nødvendigvis de som syns temaet er tøffest, som tør å si fra.

– Og man vet aldri helt hvordan det oppfattes der ute når man formidler litteratur, fordi man leser gjennom egne briller. Fryktelig mange foreldre har kommet rasende og sagt «denne boka her inneholder altså så mye sex», og jeg tenker: «Har jeg virkelig glemt at det er så mange grove scener?» Så leser jeg og ser at det er hentydninger. Men jeg skjønner hvor de grove scenene foregår. Det er inne i hodet på leseren, sier hun, og fortsetter:

– Jeg har også fått reaksjoner fra ungdom. Særlig hvis vi har hatt om en bok med transpersoner, så kan jeg få høre at: «Jeg vet ikke om jeg synes du burde fortelle om sånne ting, jeg.» Da tenker jeg at det blir enda viktigere å gjøre det for den som sitter i klassen og ikke tør å si noe.

Ofte er det nettopp de vanskelige og kontroversielle temaene de spør om etterpå, når klassen har gått og de er alene.

– Da er det viktig for meg å forklare hvor de kan få tak i bøkene, hvor de står, og at hvis det er noe annet de lurer på, så kan de bare spørre om det – og så forteller jeg at vi har taushetsplikt.

– Må ta diskusjonen

Ofte opplever hun at bøker voksne tror er for skumle for barn, oppfattes annerledes av barna selv. Nettopp fordi de har en annen erfaringsbakgrunn og leser helt andre ting inn i bøkene enn det de selv gjør. Hun nevner Erlend Loes bok Kurtby som eksempel. Barneboken basert på Knutby-saken, fikk mye

kritikk for å være upassende for barn da den kom ut. Men barna Malfang leste den med, syntes boken mest av alt viste hvor rare voksne er.

– Unger har en helt annen forståelse for det de hører. De trekker linjer mellom det de har av referansepunkter og så lager de sin egen versjon. Hvis de synes det blir for skummelt, lukker de igjen bøkene og lager sin egen slutt, sier hun, og mener vi må bli mindre redde for å gjøre barna redde.

– For hvordan i all verden skal man finne ut av sine grenser hvis man ikke får lov til å utforske dem? Jeg tenker at det å utforske grensene i litteratur, er ganske mye tryggere enn veldig mange alternativer. Men det krever at du tør å slippe ungene fri og er forberedt på å svare på spørsmål, forklare og diskutere.

– Et bra bibliotek inneholder noe som fornærmer alle. Det er vel det som er konklusjonen her. For det som fornærmer deg, er ikke det samme som fornærmer meg. Og jeg synes det er viktig å tenke på at når du snakker om å skjerme barna, er det kanskje egentlig deg selv og de diskusjonene du vil skjerme?

– Jeg skjønner at mange synes det er vanskelig å snakke om tøffe temaer. Men jeg tror ikke vi skal gå glipp av sjansen til å snakke om dagsaktuelle temaer fordi vi synes det er litt vanskelig selv, sier Ragnhild Malfang.



Protesterte mot prinsessebursdag

Da Deichman Bjørvika skulle stenge hele biblioteket for å feire 18-årsdagen til prinsesse Ingrid Alexandra, ble de tillitsvalgte protester gjengitt i landets største aviser. Det splittet miljøet.

Tekst og foto: Christine Tolpinrud

Tillitsvalgte har i mange år ytret seg om utleievirk-somheten ved Deichman Bjørvika. For å dekke inn deler av hva det kostet å bygge biblioteket, er de pålagt en inntjening på 12 millioner kroner hvert år. Det har ført til utleie av deler av lokalene permanent til restaurant og butikk, og spotutleie av møterom og utkragingen i femte etasje, som da blir stengt for publikum. Inntjeningskravet har vært omstridt siden det ble vedtatt før biblioteket åpnet og har vært mye debattert i mediene. Men da det ble kjent at hele biblioteket skulle stenge for å brukes som lokale for prinsessen Ingrid Alexandras 18-årsdag, ble reaksjonene ekstra sterke.

– Vi hadde i utgangspunktet ikke tenkt å gjøre noe stort nummer ut av det, forteller hovedtillitsvalgt for BF ved Deichman, Goro Aarseth.

– Det skulle være TV-dekning av arrangementet, så da tenkte jeg at publikum på en måte får noe igjen for det.

Spisset debatt

Men da Dagbladet skrev en kritisk leder om saken bare noen dager før arrangementet skulle avholdes, endret situasjonen seg. Sammen med hovedtillitsvalgt for Fagforbundet Deichmanklubben snudde hun seg rundt.

– Da tenkte vi begge to at dette her er superbra. Nå må vi følge opp og sette fokus på at det er problematisk med den kommersielle utleien. Men så skal man jo skrive det litt spisset, sier hun.

De to tillitsvalgte skrev et leserinnlegg med tittelen «Rett og slett flaut», som kom på trykk i Dagbladet samme dag som feiringen fant sted. Der skrev de blant annet:

«Det er flaut at det flotteste bygget i byen, hvis viktigste funksjon er å være tilgjengelig for alle, blir omgjort til et lukket selskapslokale for fiffen.»

Da startet stormen. Aarseth erkjenner at spissingen kan ha bidratt til at poenget forsvant. For det som egentlig handlet om den kommersielle utleien, endte opp med å bli en debatt om kongehuset.

– Det er sånt som kan skje, når du spisser det. Men samtidig, hvis vi ikke hadde spisset det, er det ikke sikkert det hadde kommet på trykk, sier hun.

Debatten og kommentarfeltene tok fyr og splittet også miljøet innad. Mens den ene siden mente det var en ære at biblioteket ble valgt som sted for å feire en tronarvings myndighetsdag, mente den andre siden at det var galt å stenge et folkets hus for å feire «en som ikke er valgt til sin posisjon, men som har arvet den», slik det sto formulert i Dagbladet. På Bibliotekarforbundets egen Facebook-side



– Egentlig er all kommersiell utleie problematisk. Men det er ekstra ille når vi må stenge biblioteket for publikum, sier Goro Aarseth, hovedtillitsvalgt for BF ved Deichman.

ble innlegget kalt «smålig». Selv er Aarseth lykkelig uvitende om mye av støyen. Hun fulgte nemlig ikke med på kommentarfeltene.

– Det er kanskje et godt tips til andre?

– Ja, det tror jeg kanskje det er!

Støtte internt

Aarseth forteller at de fikk mye støtte internt.

– Det var delte meninger internt også, men det var mange som syntes det var ille at vi måtte stenge og holde publikum ute.

– Jeg var selv i Operaen den kvelden, og da så jeg at det var svære sperringer, og politi som sto og vokta folkebiblioteket. Det var veldig rart.

Også ledelsen syntes ytringen var ok, sier hun, selv om den ble kritisert i innlegget for å ikke ha involvert fagforeningene i beslutningen om å stenge biblioteket.

– Det tok de jo selvkritikk på.

Ledelsen ble for øvrig orientert, før de sendte innlegget. Det mener hun er en ordentlig ting å gjøre. Da er de også forberedt i tilfelle det kommer henvendelser fra pressen i etterkant. Og det gjorde det i dette tilfellet, for saken fikk stor oppmerksomhet i flere aviser. Det endte med at kulturbyråden i Oslo, Omar Samy Gamal (SV), uttalte at dette var et engangstilfelle og ikke vil skje igjen.

– Viktig å si ifra

De tillitsvalgte på Deichman har flere ganger og over lengre tid uttalt seg kritisk om den kommersielle utleien i innlegg og intervjuer i ulike aviser. Aarseth sier hun ser en endring i hvordan utleievirk-somheten praktiseres, hvor det stilles strengere krav til hvem som får leie og hva de får leie til.

– Vil du råde andre til å si fra når de ser ting som ikke er så greit?

– Ja, absolutt. Det er kjempeviktig!

Det er en grunnleggende rett for alle borgere i Norge at de kan ytre sin mening. Denne ytringsfriheten omfatter også arbeidstakeres rett til å ytre seg. Samtidig har også arbeidstakere en lojalitetsplikt overfor sin arbeidsgiver, som blant annet innebærer å ivareta arbeidsgivers interesser og avstå fra handlinger som direkte skader disse interessene.

Tekst: Therese Ljosdahl / Advokatfirmaet Haavind

Ansattes ytringsfrihet og lojalitetsplikt overfor arbeidsgiver

Ansattes ytringsfrihet

Ytringsfriheten følger direkte av Grunnlovens paragraf 100 og er blant annet også nedfelt i Den europeiske menneskerettskonvensjonen artikkel 10. Retten til å ytre seg, står sterkt, og retten har blitt styrket i løpet av de siste årene, både nasjonalt og internasjonalt.

Den teknologiske utviklingen innebærer at ytringsfriheten stadig får nye arenaer å boltre seg på. Sosiale medier som Facebook og Twitter innebærer at alle og enhver kan nå ut til et stort publikum med ytringer uten noen form for forhåndssensur. En rekke ganger har vi også erfart at både politikere, ledere og ansatte har ytret noe i affekt på Facebook som siden blir trukket tilbake, eller at en spøk har blitt oppfattet veldig feil. I den forbindelse kan man spørre seg: I hvilken grad kan en arbeidsgiver reagere på ansattes ytringer på slike private sosiale medier, og når har den ansatte retten på sin side?

Ansattes lojalitetsplikt

Ansattes lojalitetsplikt innebærer at en ansatt skal opptre lojalt overfor arbeidsgiver og ikke gjøre noe som kan skade arbeidsgiver på noen måte. Helt konkret innebærer det for eksempel at en ansatt skal avstå fra å starte konkurrerende virksomhet, men også at man som ansatt bør avstå fra å omtale arbeidsgiver negativt. Lojalitetsplikten gjelder mens arbeidsforholdet pågår, men kan også gjelde etter arbeidsforholdet er avsluttet.


Avveiningen mellom ytringsrett og lojalitetsplikt

Forholdet mellom ytringsfriheten og lojalitetsplikten kan by på utfordringer i flere situasjoner. Kan for eksempel en bibliotekar uttale seg negativt på sin private Facebook-side om arbeidsgivers (kommunens) planer om budsjettkutt og nedbemanning? Eller kan en ansatt kommentere kritisk på et innlegg som arbeidsgiver selv har lagt ut på sin Facebook-side? Vi kommer nærmere tilbake til disse eksemplene nedenfor.

Ansattes ytringsfrihet har over årene også blitt styrket, og særlig politiske ytringer er vernet av ytringsfriheten. I forarbeidene til arbeidsmiljøloven er det blant annet uttalt at det bare er «ytringer som påviselig skader eller påviselig kan skade arbeidsgivers interesser på en unødvendig måte» som kan anses som illojale overfor arbeidsgiver.

Forholdet mellom ytringsrett og lojalitetsplikt har også flere ganger blitt behandlet av domstolene. Arbeidsretten har i en sak uttalt at: «I avveiningen mellom ytringsfriheten og lojalitetsplikten må det vektlegges at ytringsfriheten er en menneskerettighet, mens lojalitetsplikten er et ulovfestet prinsipp som skal beskytte arbeidsgivers interesser. Det er ytringsfriheten som veier tyngst, og det er inngrep i denne som må begrunnes.»

Utgangspunktet er dermed at i forholdet mellom ytringsrett og lojalitetsplikt, er det ytringsfriheten som går seirende ut og skal veie tyngst.



Kan en bibliotekar uttale seg negativt på sin private Facebook-side om arbeidsgivers planer om budsjettkutt og nedbemanning?

I forholdet mellom styringsrett og lojalitetsplikt, er det ytringsfriheten som går seirende ut og skal veie tyngst.

Utgangspunktet er også at det kun er ytringer som klart skader arbeidsgivers interesser som anses illojale.

Hvordan slår avveiningen ut i praksis?

Selv om ytringsfriheten generelt skal veie tungt, kan det være vanskelig å trekke grensen i praksis. Overført til de innledende eksemplene som er nevnt over, kan vi gi noen mer konkrete vurderinger av hvor grensen mellom ytringsfrihet og lojalitetsplikt går.

I eksemplet om bibliotekaren som uttalte seg negativt om kommunens planer om budsjettkutt, må det legges til at bibliotekaren i innlegget hadde oppfordret til å delta på folkemøte om budsjettforslaget, som skulle arrangeres på biblioteket. Biblioteksjefen hadde også likt den ansattes Facebook-innlegg. I vurderingen av om den ansatte, eller biblioteksjefen, i eksemplet er illojal overfor arbeidsgiver, må det først vurderes om ytringen er vernet av ytringsfriheten. Deretter må det vurderes om ytringen er egnet til å påføre arbeidsgiver noen form for skade.

Ytringen må kunne anses å være en form for politisk ytring og dermed i kjernen av hva ytringsfriheten er ment å verne om. I vurderingen av om den er egnet til å påføre kommunen skade, er det et poeng at den ansatte oppfordret folk til å delta på et folkemøte og at ytringen dermed hadde spredningspotensial utover den ansattes egen private Facebook-side. Slike oppfordringer kan etter omstendighetene skade kommunens omdømme. På den annen side er kommunen en offentlig institusjon, og det er få kommersielle aspekter som kan skades ved en ytring knyttet til budsjettkutt. Ytringen kan nok til en viss grad også påvirke arbeidsmiljøet, men ikke i større grad enn hva en arbeidsgiver må kunne forvente ved å redusere både budsjett og bemanning. Ytringen er en meningsutveksling og skadepotensialet er etter dette begrenset. I dette konkrete eksemplet kan det derfor vanskelig argumenteres for at den ansatte har opptrådt illojalt overfor arbeidsgiver. Tilsvarende må gjelde for biblioteksjefen som har likt innlegget til den ansatte, selv om det bør stilles noe høyere krav

til bevissthet rundt ytringer og handlinger for en lederstilling enn for alminnelig ansatte.

Når det gjelder ansattes kritiske kommentarer under et innlegg som arbeidsgiver selv legger ut, bør ansatte i utgangspunktet unngå å uttale seg direkte kritisk i en slik situasjon. Lojalitetsplikten vil her

Case 1

Ansatt på bibliotek har delt et innlegg på Facebook om forslag til nedskjæring innen kulturavdelinga. Den ansatte uttaler seg sterkt kritisk og oppfordrer i samme innlegg folk om å komme på et folkemøte som arrangeres på biblioteket, der folk kan komme og si sin mening om budsjettforslaget. Den ansatte er medarrangør for møtet. Biblioteksjefen har likt Facebook-innlegget. Biblioteket er organisert under kulturavdelinga i kommunen.

Kommunen har etiske retningslinjer som sier at kommunale arbeidstakere i utgangspunktet har samme rett som andre innbyggere til å uttale seg om kommunens virksomhet. Arbeidstakers lojalitetsplikt overfor arbeidsgiver tilsier at for forhold som hører inn under eget ansvars-/kompetanse-område skal man gå tjenestevei med sine kritiske synspunkter. Og videre, dersom noen gjennom sitt arbeid blir kjent med brudd på retningslinjene, har vedkommende plikt til å orientere sin nærmeste overordnede.

Spørsmål: Er den ansatte illojal mot kultursjefens forslag til budsjettkutt når hun skriver dette? Og er biblioteksjefen illojal når hun liker innlegget?

være fremtredende, og ansatte skal som utgangspunkt støtte opp under arbeidsgivers virksomhet. Det kan imidlertid tenkes unntak også her. Gitt at innlegget gjelder noe annet enn arbeidsgivers virksomhet, som for eksempel annonsering eller reklame for et sirkus som skal komme til byen. Den ansatte uttaler seg i denne forbindelse kritisk til at sirkuset bruker dyr i oppsetningen. I et slikt eksempel vil den ansatte klart uttale seg som privatperson med en mening som må sies å være vernet av ytringsfriheten. Den ansatte ytrer seg også om forhold som ikke har noe skadepotensial overfor arbeidsgivers virksomhet. I en slik situasjon kan ikke arbeidsgiver kreve at den ansatte sletter innlegget, og ytringen kan ikke være illojal overfor arbeidsgiver. Oppsummert skal det altså en del til for at ansattes ytringer er illojale overfor arbeidsgiver. Det betyr imidlertid ikke at det ikke finnes eksempler på at ansatte lovlig har blitt oppsagt eller avskjediget som et resultat av hva de kan ha lagt ut på Facebook eller andre sosiale medier. Typisk for disse sakene er ytringer på grensen til diskriminering eller trakassering, eller tilfeller hvor den ansatte har en spesiell rolle, som for eksempel leder. Det er dessverre ikke mulig å trekke en klar grense for når en ansatt har gått for langt. Vurderingen vil blant annet kunne bero på hva som har blitt ytret, om ytringen knytter seg direkte til arbeidsgivers virksomhet, arbeidsgivers egne retningslinjer, rollen til den ansatte og i hvilket forum ytringen er blitt fremsatt. Ved tvil, bør man uansett se hen til Grunnlovens klare formulering: «Ytringsfrihet bør finne sted.»

Oppsummert skal det altså en del til for at ansattes ytringer er illojale overfor arbeidsgiver.

Case 2

Bibliotekansatt har uttalt seg kritisk til et innlegg som kommunen har postet på sin Facebook-side. Innlegget omhandler et sirkus som skal komme til bygda og den ansatte er kritisk til sirkusets bruk av dyr. I etterkant blir den ansatte presset av egen sjef og kultursjef til å slette innlegget, da de mener det er illojalt.

Kommunens etiske retningslinjer sier at: «Lojalitetsplikten er et alminnelig kontraktsrettslig prinsipp, og det følger av arbeidsforholdet at det er en gjensidig lojalitetsplikt mellom arbeidstaker og arbeidsgiver. Arbeidstakers lojalitetsplikt går ut på at arbeidstaker må opptre i samsvar med kommunens interesser. Blant annet skal arbeidstaker ikke uberettiget omtale arbeidsgiver eller kommunen på en negativ måte. Arbeidsgiver skal på sin side sikre at arbeidstakers interesser blir ivaretatt så langt det er mulig, og ledere har et særlig ansvar for å bidra til beskyttelse av arbeidstakere som avdekker og rapporterer kritikkverdige forhold. De ansatte plikter å gjøre seg kjent med de bestemmelser og instruksjoner som til enhver tid gjelder for vedkommendes stilling og har et personlig ansvar for å følge retningslinjene på beste måte. Den enkelte arbeidstaker følger rettslige regler og etiske retningslinjer som gjelder for virksomheten.»

Spørsmål: Kan arbeidsgiver kreve at en sletter kommentarer som er skrevet på fritiden, under eget navn? Innebærer kommunens retningslinjer at kommuneansatte ikke kan ytre seg om offentlige arrangementer overhodet? Og er en slik begrensning i ansattes ytringsfrihet egentlig lov?



Lesing i sommer: Sommeren mellom tredje og fjerde klasse brukte Mekseb Negasi – blant annet – omringet av bøker dypt inne i det 300 kvadratmeter store Bø Bibliotek.

– Jeg likte ikke å lese. Men nå er jeg god – og jeg har jojo!

Ved hjelp av troféer, poeng og premier motiveres elever til å holde lesingen ved like i sommerferien. For i likhet med musklene til Pippi må leseferdighetene brukes for å holde seg sterke.

Tekst og foto: Kristina R. Johnsen

– Lava! roper en av ungene, trekker føttene til seg og ser med krøllet panne på det blankbonede gulvet rundt seg.

Det er lesestund på Bø Bibliotek lengst nord i Nordland i anledning oppstart av årets Sommerles. Et dusin småskole-elever er omkranset av bokhyller, puter og hverandre.

Den ene halvdel av forsamlinga sitter i høy-spenn med dalende hake. Den andre flyter utover som softis i solveggen i retning den store skinnveska bibliotekaren har ved siden av seg på gulvet. Den bugner av knallfarger, glitter og stæsj.

De er akkurat i den alderen der bokstavene har kommet til liv, der de langsomt kobler seg sammen og snakker til deg fra arket. Den alderen der øynene gradvis kommer opp i fart for til slutt å lære seg å knekke ord og bokstaver like raskt som små føtter kan løpe bortover skolegården.

– ... Fra fjellet bortenfor skogen kunne de se noe tjukt og glødende velte fram. Astrid kjente pusten låse seg: Det var lava. Fjellene hadde vulkanutbrudd.

Sommerferien er rett rundt hjørnet. Frihet fra skole - og en stopp i lesinga som kan sette utviklingen tilbake.

Holder de ikke lesingen ved like kan de bli andpusten i boksiden. Ifølge rapporten Summer learning and summer learning loss, (Teachers

College Press 2016) kan leseferdighetene bli satt tilbake så mye som tre måneder om man ikke leser i sommerferien.

Mange lærere opplever at elevene scorer dårligere på lesetester etter sommerferien enn før ferien startet.

Studien viser også at sterke lesere taper mindre. Slik blir spriket mellom de sterke og de svake leserne større og større for hvert år.

– Ikke ennå, vent litt, sier bibliotekar Astrid, og nikker i retning noen tomme sitteputer.

Ungene strammer seg opp igjen.

– ... Han rufset seg i det blå, lange håret og smilte. «Er dere klare?»

Astrid klapper sammen boka. En av ungene biter seg merke i at hun faktisk heter det samme som den ene helten i serien Eventyr på rømmen, årets spesialskrevne eventyr av Mari Moen Holsve. Fortsettelsen kommer i små drypp utover sommeren på Sommerles.no. Et opplegg som er velkjent for de fleste av landets bibliotekarer. Og som mange mener har revitalisert hele biblioteket – mer om det lengre ned i saken.

I eventyret kommer eventyrfigurene til live og stikker av fra bøkene. Heltene har magiske steiner og remedier maken til dem leserne selv kan gjøre seg fortjent til ved å lese seg til poeng.

Bibliotekar Astrid drar noe glinsende opp fra veska.

– Er det gull? spør en av ungene.



Bibliotekar Astrid Andreassen viser frem premiene norske elever kunne lese seg til gjennom Sommerles i sommerferien 2022. Julian Baade undersøker ei haitann.

– Nesten. Den er iallefall helt lik den steinen dere akkurat har hørt om i fortellinga.

– Wow!

Opp av kofferten drar hun en hel godteskål for øyet. Ikke minst den aller gjeveste av premiene: Jojoen.

Da er det gjort. Tredjeklassingen Mekseb Negasi er solgt – hun skal lese seg opp til level 30 minst. Den jojoen skal bli hennes.

Elevene slippes fri for å stupe inn i bokhyllene som taust har omkranset dem under seansen.

Tusenvis av titler, eventyr og universer står klare til å ta imot. Myriader av verdener og fortellinger venter på dem. Men hvordan velge?

Hva tiltrekkes de av? Er det figurer de kjenner? Farger de liker? Bilder som tiltaler dem?

Og ikke minst: Er det virkelig helt gratis å ta med seg bøkene?

En av de yngste elevene kan ikke tro sine egne ører. Koster det virkelig ingenting å ta bøkene med seg?

Pia Hanken Ingvaldsen finner raskt fram til ei bok om Brillebjørn. Det er liksom en hun kjenner og liker, en hun har lyst til å ta med seg hjem og

lese om i sommer. Etter å ha løftet, bladd, kikket og sett, finner hun også fram ei bok som får det til å gå kaldt nedover ryggen. Et iskaldt grøss kan jo passe bra på en varm dag i sommer. Svingens mørke verden – Den døde onkelen. Det er nesten så hun ikke tør å ta den under arma – men hun gjør den likevel.

Imens har Siem, Edvard, Teim og Julian funnet fram til seksjonen med blad og magasiner..

– Jeg liker spill, sier Edvard Johnsen Larsen.

Han har funnet et blad om Minecraft. Det skal han ta med seg hjem.

– Jeg liker også Minecraft, sier Julian Baade, og kikker over skuldra på Edvard.

Siem har funnet et blad om Roblox. Han har prosjekter, store prosjekter på gang, inne i Roblox, forteller han. Han bygger en hel verden der han er sjef. Kanskje kan han lære noen lure triks fra det bladet?

De stiller seg i kø i disken med et skarpladet lånekort på innerlommen. Skal de bli med på Sommerles? Kanskje. De skal iallefall lese bladet. Julian bestemmer seg for å ikke låne noe i dag. Skal han bli med på sommerles? Kanskje. For Sommerles er jo også som et slags spill, slår han fast.

Sommer på biblioteket: Mekseb Negasi likte ikke å lese, men ville sanke XP på Sommerles. Nå opplever hun at lesingen går raskere.



Dagen etter har de fleste registrert seg. Det gjør de hjemme på nett. Da er det naturlig å også ta en ny titt på bøkene man finner hjemme. En av de første bokregistreringene som tikkert inn var en engelsk fagbok om brobygging. Dernest registrerte en av de yngste 50 bøker på én dag.

Det er lov å prøve seg.

– Systemet er ikke feilfritt. Men det trenger det heller ikke være, sier Astrid, som går gjennom og godkjenner – eller underkjenner – alle registreringene.

Detektivbyrå nr. 1, Harry Potter, Gutta i trehuset og Bukkene bruse både på badeland, sommerferie og diverse andre steder rager høyt på mest lest-lista.

De konsumeres som lydbok, de leses høyt, sammen med andre og alene. De leses som blindeskrift og bøker for svaksynte. Det meste teller og gir XP (poeng), og du kan lese så mye du orker i løpet av sommerferien. Om ting du er spesielt interessert i – eller ikke.

Fascinasjonen for premiene og fortellingenes tiltrekningskraft er hovedingrediensene.

Bivirkningen er, ifølge bibliotekar Astrid Andreassen, leseglede og bra mennesker med forståelse for verden rundt dem.

– Gleden ved fortellingen er det som gir leseglede. Det er det beste vi kan oppnå med Sommerles. Bivirkninga er mengdetrening på lesing og en forståelse av verden rundt deg, en interesse for andre mennesker. En snarvei til å utvikle bra folk, rett og slett, sier hun.

Nå er vi midt i sommerferien 2022, og Mekseb Negasi befinner seg i det ubestemmelige landskapet mellom tredje og fjerde klasse. Det tilbringer hun – blant annet – omringet av bøker dypt inne i det 300 kvadratmeter store Bø Bibliotek.

Hun er 51 av 145 elever lokale elever påmeldt på Sommerles i år. Det er ny lokal rekord.

Øynene glir over arket og gir henne bilder i hodet. Tar henne med til en hage i et annet land der det bor en hest med prikker og ei jente som er så sterk at hun løfter hesten på strak arm. En jente som klarer det meste selv.

Neste bok har bilder som får det til å rumle i magen. Sjokoladecake med strø.

Hun har plukket ut flere bøker i dag enn sist. Ordene samler seg og gir mening raskere nå enn de gjorde da sommeren startet.

Boka registreres. Konfettien eksploderer på skjermen, og poengene tikker oppover i rasende fart. Gliset brer seg over ansiktet. Et dansende trofé på skjermen sier at hun er en superleser.

– Jeg liker egentlig ikke så godt å lese. Men fortellinga om Astrid og Asbjørn, den likte jeg, sier hun.

Hun meldte seg på Sommerles etter den dagen på biblioteket. Den jojoen ville hun ha. Nå er den hennes, og hun har lært seg å trikse med den.

– Og nå er jeg blitt god. Til både jojo og lesing. «Puteverdenen» i barneavdelinga er fast stoppested for mange av ungene og ungdommene i lokalmiljøet. Biblioteket er åpent utover ettermiddagen fire dager i

Siem, Pia og Mekseb låner med seg bøker hjem.



uka. Her er takhøyde og mulighet til å virvle inn og ut som man vil. De graver seg ned, bygger fort og lager seg sitt eget kryptinn. Gjør alt og ingenting.

En venninnegjeng søker tilflukt her i dag fra den kokvarme sola ute og slutter seg til Mekseb der hun sitter.

To av dem er med på sommerles. Sofia er på level 30. Nardos er på level 40. Hva de har lest i sommer?

– Litt av hvert, egentlig. Bare ... alt.

– Bøker er kjedelig. Det er bedre med telefon. Er det noe svart på hvitt, kan du være sikker på at det er kjedelig, sier en av de andre jentene.

De forteller at man kan jukse på sommerles – det er lett.

– Men vi har ikke gjort det, altså.

Astrid og kollegaen Linda Martinussen sitter og går over registreringene av 64760 sider og 553 bøker etter lesestunda på biblioteket i juni.

– Noen av ungene er som svamper, suger til seg

og leser alt de kommer over, sier Linda.

Det har vært flere av dem for hvert år. For fem år siden ble det lånt ut i underkant av 400 bøker til barn og ungdom i kommunen med drøye to og et halvt tusen innbyggere.

Hittil i år er det lånt ut 570 bøker.

– Det skjedde noe da vi startet med Sommerles her i 2018, slår de fast.

– Sommerles gir dem foten innafor, sier Astrid.

Linda Martinussen har jobbet på Bø bibliotek siden 2010 og sier biblioteket er blitt et annet sted om sommeren.

– Det blir nesten en tradisjon. Noe de kan holde på med om sommeren, en fast aktivitet, som også gjør biblioteket til et naturlig sted å henge når de har fri, forteller hun.

Flere ungdommer, som i utgangspunkt er for gamle til å delta og hente ut premier, melder seg fremdeles på, forteller hun.

– Det blir en vane for mange, og det er jo



Henger på biblioteket: Lea, Marit og Sofia. To av tre av dem er med på Sommerles i år.

Det blir nesten en tradisjon. Noe de kan holde på med om sommeren, en fast aktivitet, som også gjør biblioteket til et naturlig sted å henge når de har fri.

ingenting i veien for å fortsette. Det er mye glede og motivering i opplegget. Det er ingen tvil om at det treffer. At det samtidig bidrar til å få opp leseferdighetene, er en stor bonus, sier Linda.

Biblioteket er flust av spillkonsoller, pader og andre digitale remedier for dem som foretrekker lydbok eller å lese på nett. Eller som foretrekker å ikke lese.

– Lesing om sommeren er først og fremst frivillig. Det handler om å skape leseglede. Men jeg tror det har gått litt sport i det. Konkurranseselementet er kun positivt, sier Astrid.

232 millioner boksider er lest av norske barn hittil i sommer, når det bare er dager og timer igjen av opplegget.

Mange elever møter nok opp til skolegang med fornyet lesekondis.

Og ny jojo.

Sommerles-selfie: Andre- og tredjeklassen fikk låne fotografens kamera og ta egne bilder fra lesestund og introduksjon til Sommerles:



Sommerles-selfie: Julian har vært på høytlesning på biblioteket og ble gira på premiene han fikk se. – Jeg liker best å spille, men kanskje jeg blir med, sier han.



Edvard liker å spille Minecraft. På biblioteket fant han lektyre han skal låne med seg hjem – og kanskje registrere i Sommerles. Julian Baade vil gjerne låne bladet etterpå.



– Jeg hadde ikke trodd jeg skulle finne noe om Minecraft her, sier Edvard Johnsen Larsen. Bladet blir med ham hjem.



Teim Talab har funnet seg sommer-lektyre på Bø Bibliotek.

Les og stem

på dine favoritter!



Endelig har bibliotekene fått sin egen litteraturpris. Din stemme teller ekstra mye. Husk å stemme på siden for bibliotekansatte innen 24. oktober. Skann QR-koden:



BIBLIOTEKETS LITTERATURPRIS 2022

PS: Mangler ditt bibliotek promomateriell? Bestill på post@biblioteketslitteraturpris.no

Om kvalifikasjonsprinsippet og tillitsvalgtes rolle ved intervjuer

I Bibliotekaren 02–22 har Mariann Schjeide en modig tekst på trykk med tittelen «Ein gong var eg arbeidsledig ...». Her skriver hun sårt og ærlig om det å være jobbsøker og arbeidsledig. Den viser at man kan være godt kvalifisert til stillinger, men likevel oppleve seg forbigått i ansettelsesprosesser.

Tekst: Veronicha Angell Bergli (forbundsleder) og Hege Bergravn Johnsen (seniorrådgiver)

Bibliotekarforbundet (BF) får jevnlig henvendelser om hvordan kvalifikasjonsprinsippet skal forstås og hva tillitsvalgtes rolle er ved ansettelse. I forbundet er vi opptatt av at jobbsøkere blir ivaretatt og at våre tillitsvalgte skal spille en viktig rolle i ansettelsesprosesser. Før vi går nærmere inn på tillitsvalgtes rolle, er det hensiktsmessig med en kort gjennomgang av kvalifikasjonsprinsippet og arbeidsgivers styringsrett.

Kvalifikasjonsprinsippet

Innenfor rammene av arbeidsavtalen, lov og tariffavtaler har arbeidsgiver styringsrett. Styringsretten er ikke lovfestet, men bygger på lang rettspraksis og sedvanerett. Den gir arbeidsgiver rett til å si opp og ansette arbeidstakere samt organisere, lede, fordele og kontrollere arbeidet.

Ved ansettelse i offentlig sektor skal kvalifikasjonsprinsippet legges til grunn for utvelgelse. Målet er å finne frem til den søkeren som etter en helhetsvurdering anses best kvalifisert for stillingen. Prinsippet er lovfestet i staten, men gjelder også for ansettelse i kommunale stillinger gjennom forankring i tariffavtale. Med kvalifikasjoner menes her utdanning, erfaring og personlig egnethet. Vurderingen av best kvalifisert skal gjøres opp mot kvalifikasjonskravene i stillingsutlysningen og eventuelle lov- og avtalefestede krav, som for eksempel ved ansettelse i biblioteksjefstillinger i fylkes- og folkebibliotek.

Av tidligere uttalelser fra Sivilombudet fremgår det at det i vurderingen av personlig egnethet er rom for skjønnsmessige vurderinger, men det skal ikke tas utenforliggende eller usaklige hensyn.

Tillitsvalgtes rolle i ansettelsesprosesser

BF oppfordrer våre tillitsvalgte til å delta i hele ansettelsesprosessen, men det er ikke nedfelt i sentrale avtaler hvordan dette skal foregå eller hvilken rolle de skal ha. Det er i stor grad overlatt til virksomhetene lokalt å utarbeide rutiner for dette. I stat er reglene tydeligere enn i kommunal sektor.

Gjennom tillitsvalgtopplæringen legger BF vekt på særlig to aspekter ved intervjusituasjonen. Det første er at tillitsvalgte representerer alle ansatte, ikke bare BF-medlemmer. Videre skal tillitsvalgte som deltar i intervju, passe på at kandidatene behandles likt, og at arbeidsgiver ikke spør om ting som er ulovlig å spørre om, som for eksempel seksuell preferanse, religion eller fagforeningstilhørighet.

Det er svært viktig at våre tillitsvalgte blir tatt med på råd i forkant av selve utlysningen. Dette fordi det er i utlysningsteksten en må etterspørre de kvalifikasjonene som er til beste for virksomheten. Det er her det er rom for å tenke prinsipielt rundt for eksempel krav til bibliotekfaglig utdanning også utenom biblioteksjefstillingen.

Vi skulle gjerne sett at avtaleverket var tydeligere når det gjelder tillitsvalgtes rolle i ansettelsesprosesser, og det jobber vi med sentralt. Men vel så viktig er det at arbeidsgivere tenker mer prinsipielt og empatisk rundt hvordan de bruker arbeidsgivers styringsrett, hvordan de forholder seg til kvalifikasjonsprinsippet og involverer tillitsvalgte, og hvordan de behandler søkere i en søknadsprosess.

Tillitsvalgskonferansen 2022

24.–25. november inviterer vi til konferanse for alle våre tillitsvalgte på Sola Strand Hotel i Stavanger. Temaet for konferansen er yringsfrihet.

Her er noen av foredragsholderne:

Vidar Strømme

Advokat og fagdirektør i Norges institusjon for menneskerettigheter

Sissel C. Trygstad

Forskningsjef i Fafo

Danby Choi

Sjefredaktør i Subjekt

Kjersti Thorbjørnsrud

Forsker ved Institutt for samfunnsforskning

Elin Golten

Seksjonssjef for bibliotekutvikling i Vestland fylkeskommune/stipendiat ved OsloMet

Christin Nylund Bergan

Seniorrådgiver i Arbeidstilsynet

Med forbehold om endringer

Konferansen er gratis for alle tillitsvalgte i Bibliotekarforbundet og vi dekker reise og opphold. Tillitsvalgte har rett til lønnet permisjon for å delta.

Frist for påmelding: 1. november

Meld deg på her



Studentmedlem? Vinn gratis deltakelse på konferansen!

Vi deler ut to deltakerpass til BFs tillitsvalgskonferanse. Alle studentmedlemmer i BF kan delta i konkurransen!

For å få mulighet til å vinne deltakerpass sender du en e-post til student@bibforb.no og skriver noen setninger om hvorfor du mener du burde velges ut til å delta på konferansen. Alle studentmedlemmer i BF kan delta i konkurransen!

Frist: 30. september

Vi dekker alle kostnader til reise og opphold. På tillitsvalgskonferansen vil du få et innblikk i temaer som blir viktige for deg når du senere skal ut i jobb. Du vil også få mulighet til å treffe bibliotekarer fra hele landet, knytte kontakter og danne nettverk.

BFs medlemsundersøkelse 2022:

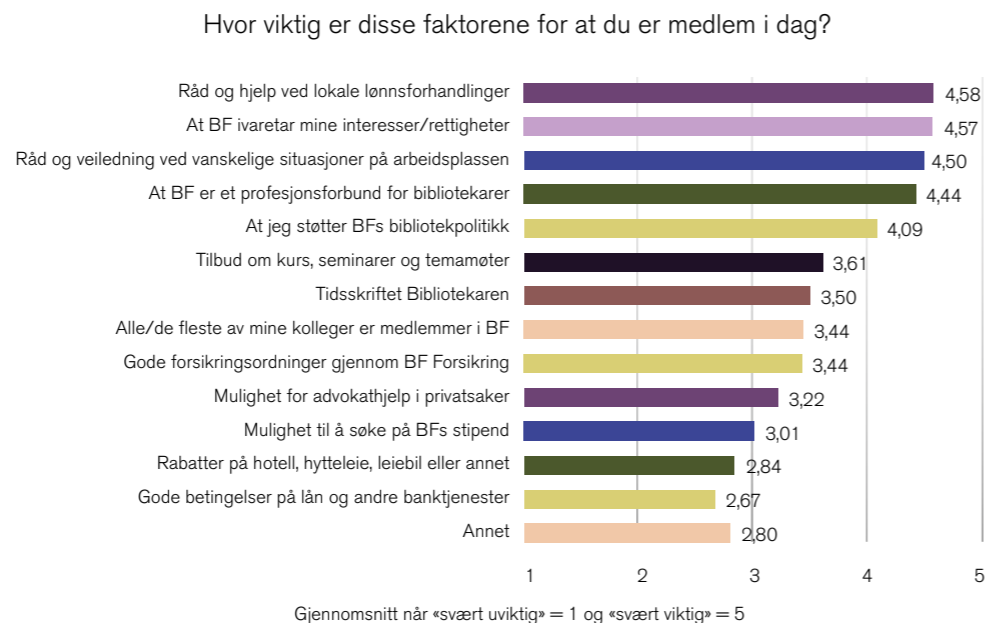
Lønn og rettigheter viktigst!

På vårparten gjennomførte BF for tredje gang en større medlemsundersøkelse. Tidligere undersøkelser ble gjennomført i 2015 og 2017. Gjennom disse undersøkelsene ønsker vi å bli bedre kjent med hvordan medlemmene oppfatter BF og hvordan de vurderer arbeidet forbundet gjør.

Tekst: Petter Bruce

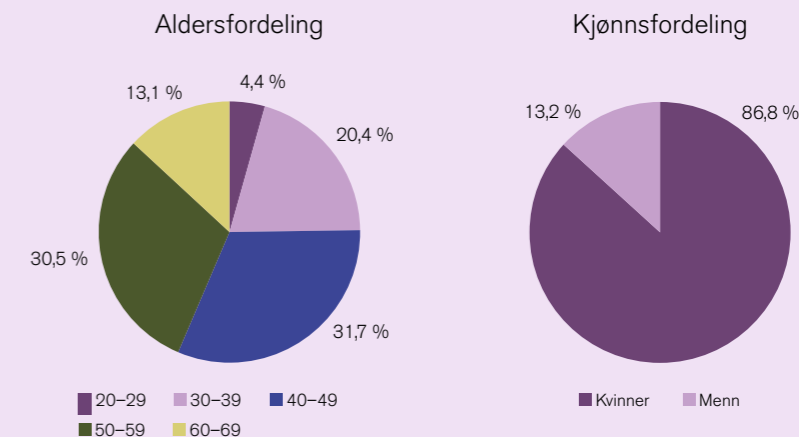
Hvorfor er vi medlemmer i Bibliotekarforbundet?

Det er fortsatt typiske kjerneoppgaver for en fagforening som er viktigst for BFs medlemmer: Lønnsforhandlinger, at interesser og rettigheter ivaretas samt råd og bistand ved problemer på jobben.

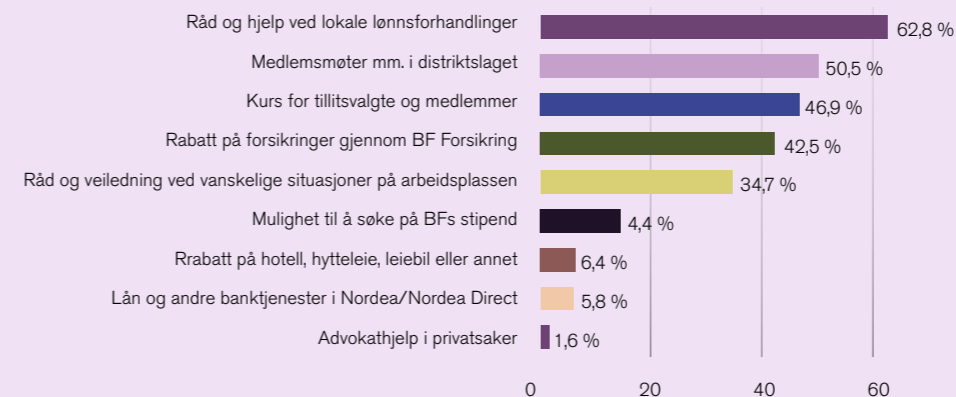


Om respondentene

755 av BFs yrkesaktive medlemmer svarte på undersøkelsen, fordelt på kjønn og alder som vist i grafene ved siden av. Tallene er representative for medlemsmassen. En svarprosent på nesten 60 tyder på at mange medlemmer har et eierforhold til forbundet, og det gir undersøkelsen stor troverdighet.



Hvilke av disse tilbudene/fordelene i BF har du noen gang benyttet deg av?



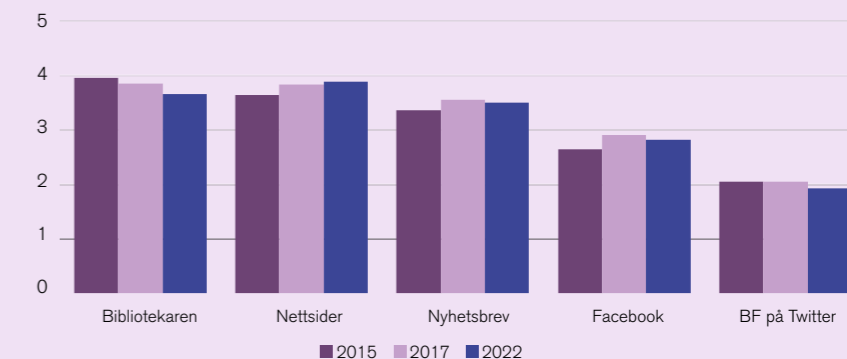
Hvilken nytte har vi av medlemskapet?

Ca. 90 prosent av BFs medlemmer oppgir at de har benyttet seg av en eller flere medlemsfordeler eller -tilbud. Bruken av de enkelte ordningene varierer imidlertid voldsomt. Bortimot to av tre har fått bistand i forbindelse med lønnsforhandlinger, men mindre enn to prosent har benyttet seg av muligheten til advokathjelp i privatsaker – men så er jo det et ganske nytt tilbud, da.

Informasjonsvanene er i endring

I tidligere medlemsundersøkelser er det tidsskriftet Bibliotekaren som har blitt ansett som den viktigste kommunikasjonskanalen for BFs medlemmer, men nå har nettsidene overtatt. Også her er det noen klare forskjeller mellom aldersgruppene. De eldre er klart mer opptatt av Bibliotekaren, og blant medlemmene under 40 år oppgir hver tredje at de sjelden eller aldri leser bladet. Det er med andre ord grunn til å tro at Bibliotekarens betydning vil fortsette å avta, og det er noe forbundet må ta med seg i kommunikasjonsstrategien framover.

Kommunikasjonskanaler – viktighet over tid

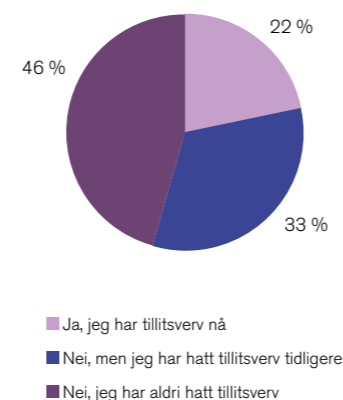


Tillitsvalgte – ressurs og akilleshæl

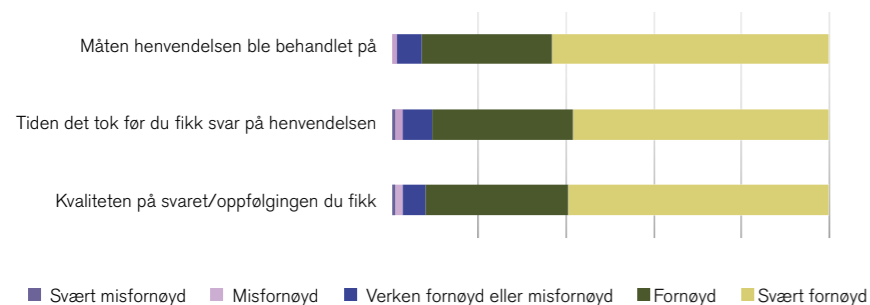
BF er en liten organisasjon med medlemmer på et stort antall arbeidsplasser. I skrivende stund er de yrkesaktive medlemmene fordelt på 285 arbeidsgivere. Hos alle disse arbeidsgiverne skal det være tillitsvalgte, og på de 139 stedene der det er mer enn ett medlem, skal det i det minste også være en varatillitsvalgt. I tillegg kommer klubbstyremedlemmer på store arbeidsplasser og plasstillitsvalgte der det er aktuelt. Det betyr at BF til enhver tid skal ha rundt 500 lokale tillitsvalgte – eller ca. 40 prosent av medlemmene. Da er det ikke så rart at over halvparten (55 prosent) av de som svarte på medlemsundersøkelsen, oppgir at de har eller har hatt tillitsverv.

Dette store tillitsvalgtkorpset er en betydelig ressurs, fordi det medfører at en stor andel av medlemmene har et aktivt forhold til organisasjonen. Ikke minst betyr det at de er godt skolert: 47 prosent av alle som svarte på undersøkelsen har deltatt på BF-kurs. Samtidig er dette store behovet for tillitsvalgte en akilleshæl. Blant dem som deltok i årets undersøkelse svarer 40 prosent nei på spørsmål om de kan tenke seg å ha verv i BF i framtida, mens bare 21 prosent svarer ja. I 2015 svarte 30 prosent nei og 25 prosent ja. Dette er en problemstilling som forbundet må ta på alvor. Hvordan kan BF motivere flere til å påta seg tillitsverv? Også her bør det være duket for noen strategiske diskusjoner.

Har du tillitsverv i BF?



Kontakt med sekretariatet. Hvor fornøyd er du med:

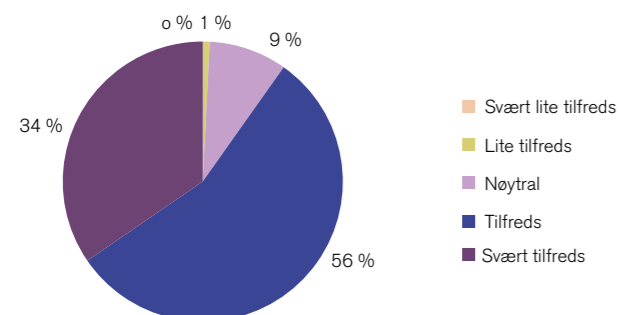


God service fra BF-sekretariatet

En knapp tredel av dem som har svart på undersøkelsen oppgir at de har hatt direkte kontakt med BFs sekretariat de siste tolv månedene. Over 90 prosent er fornøyd eller svært fornøyd med denne kontakten. BFs sekretariat er et serviceorgan for tillitsvalgte og medlemmer, og idealet er naturligvis at alle skal være fornøyd etter å ha vært i kontakt med sekretariatet. Realistisk sett er nok ikke dette mulig – om ikke annet fordi man ikke alltid kan gi folk det svaret de helst vil ha. Utfordringa blir da å formidle et «negativt» svar på en slik måte at den som spør likevel er fornøyd med responsen.

Nå kan det selvfølgelig også skje at ansatte på BF-sekretariatet kan ha en dårlig dag, det kan glippe i rutine for oppfølging, man kan formulere seg klønete eller upresist. Men undersøkelsen gir likevel en klar indikasjon på at de aller fleste opplever at de blir godt tatt imot og får god hjelp når de tar kontakt med sekretariatet. Akkurat det er en av BFs «smådriftsfordeler» som det er viktig å ta vare på.

Hvor fornøyd er du med medlemskapet?



Konklusjon

90 prosent av medlemmene er tilfreds eller svært tilfreds med medlemskapet. Det er et høyt tall, og vi kan være stolte av det. Så er det bare å stå på i alle ledd i organisasjonen for at tallet skal være minst like høyt ved neste medlemsundersøkelse.

FRI meråpent

fra Bibliotek-Systemer AS



Utvid tilbudet! Skjem bort lånerne med rause åpningstider.
La lånerne bruke biblioteket når det passer dem.

Slik får du det litt tryggere hjemme

Mange av oss tilbringer fortsatt mye tid hjemme. Hva er da bedre enn å fylle tiden med noen små grep som gjør hjemmet ditt tryggere? Disse enkle rengjøringsgrepene kan forebygge skader i hjemmet ditt.

Rens sluk

Dette er en av de kjøpere jobbene, så hvorfor ikke få den gjort unna først? Det kan nemlig oppstå ganske store problemer når sluk ikke blir rensset. For under ti år siden ble det oppdaget et fettberg på 15 tonn i kloakksystemet i London. Det som hadde skjedd var at oljer og fett hadde blitt samlet sammen av ting som for eksempel hår og dannet en massiv propp.

Selv om det er langt mindre dimensjoner hjemme hos den enkelte, sier det noe om hva som skjer i et sluk og rørsystem som ikke blir rensset.

Hår har den egenskapen at det tiltrekker seg fett og avleiringer. I et hus hvor en familie dusjer hver dag kan derfor sluk gå tett ganske fort. Hvis vannet flyter utover gulvet eller flisene når dusjen brukes, så er dette en indikasjon på at du bør gjøre noe.

Rengjør filteret i varmpumpen

I de fleste varmpumper er det to filtre i innedelen av varmpumpen. Disse ligger som oftest rett innenfor lokket på innedelen, og kan løftes ut. Noen produsenter sier at man skal vaske filterene, men sjekk brukerhåndboken før du gjør det. Hvis du vasker dem, så bør de tørke over natten før du setter dem i igjen, for det er ikke bra å få fuktighet inni varmpumpen.

Det enkleste og tryggeste er å støvsuge filterene skikkelig – på begge sider. Ikke bare sveip over, men støvsug grundig slik at du får med deg alt som ligger i filteret. Etterpå setter du filterene på plass igjen, slik som vist i din brukerhåndbok for varmpumpen. Vær nøye med å følge instruksene, slik at du ikke bøyer eller revner filterene. Husk også støvsuge eller tørke støv av lamellene der som luften kommer ut av varmpumpen din. Dette er et typisk sted hvor det samler seg mye støv som igjen blir blåst rundt i hjemmet ditt.

For service og rengjøring av den utvendige delen av varmpumpen oppfordrer vi deg til å ta kontakt med firmaet som solgte eller monterte varmpumpen.

Kjøkkenviften kan bli brannfarlig

– En skitten kjøkkenventilator mister ikke bare sugeeffekten. Den kan i verste fall bli brannfarlig. Hvis noe på komfyren din skulle ta fyr, vil fett i viften din være lett antenkelig og vanskelig å slukke hvis det først tar fyr, sier forebyggelsesekspert i Tryg, Øyvind Setnes.

– Det er en jobb mange misliker å gjøre fordi det er mye fett som samler seg i ventilatoren. Men se heller på det som en mulighet til å få matlukt og os ut av huset når du lager mat. Ventilatoren din har mye større effekt når den er ren. I motsatt tilfelle, tenk så pinlig å ha eller vente middagsgjester, og så må man avlyse fordi det tar fyr i en skitten kjøkkenvifte, fortsetter han.

Det første du må gjøre er å løsne filteret. Hvis du ikke vet hvordan, kan du sjekke bruksanvisningen eller søke på nett. De fleste filtre kan vaskes i oppvaskmaskinen, men hvis det er veldig tilsmusset, kan det være lurt å legge det i bløt først, med oppvaskmiddel og gjerne litt salmiakk for å fjerne lukt. Skrubbe og skylle filteret før du legger det i oppvaskmaskinen. Filteret bør være helt tørt før du setter det tilbake i ventilatoren. Rist det godt i vasken, og sett det til tørk på kjøkkenbenken. Da unngår du å få fuktighet inn i viftemotoren. Noen ventilatorer har to filtre. Hvis ventilatoren ikke sender luften direkte ut av boligen din, har du sannsynligvis et filter nummer to. Noen av disse kan være kullfilter som skal skiftes ut jevnlig, mens andre kan vaskes og varer lengre. Her bør du sjekke bruksanvisningen og følge instruksene for hvordan du går frem.

BF Forsikring ønsker alle medlemmer en fin høst!

Kilde: Tryg Forsikring

Foto: Unsplash



Sekretariatet

Forbundsleder: Veronicha Angell Bergli
Nestleder: Glenn Karlsen Bjerkenes
Kontorleder: Petter Bruce
Rådgiver: Hege Bergrav Johnsen
Rådgiver: Bente Ørberg
Kommunikasjonsrådgiver: Christine Tolpinrud

Postadresse: Bibliotekarforbundet
 Postboks 431 Sentrum,
 0103 Oslo
Besøksadresse: Øvre Vollgt 11, Oslo
Telefon: 480 20 900
E-post: bf@bibforb.no

Nettside: www.bibforb.no
Facebook: /Bibliotekarene
Instagram: @bibliotekarene
Twitter: @Bibliotekarene

Forbundsstyret

Leder
 Veronicha Angell Bergli
 Mobil: 976 16 888
 E-post: veronicha.bergli@bibforb.no

Nestleder
 Glenn Karlsen Bjerkenes
 Mobil: 908 78 846
 E-post: glenn.bjerkenes@bibforb.no

Styremedlemmer
 Kathrin Lunborg Kvilstad, Jättå videregående skole
 Miriam Bakkeli, Folkehelseinstituttet
 Linda Rasten, Vestby bibliotek
 Elisabeth Reinertsen, Fredrikstad bibliotek
 Ørjan Persen, Viken fylkesbibliotek

Varamedlemmer
 Monica Skybakmoen, Nes bibliotek
 Åse Hansen, Lyngen bibliotek
 Sara Røddesnes, NTNU Universitetsbiblioteket
 Jannicke Røgler, Trondheim folkebibliotek
 Per Eide, Bergen Offentlige Bibliotek

Distriktslag

Finnmark
 Øystein A. Dahl
 Hammerfest videregående skole
 Telefon: 474 17 270
 finnmark@bibforb.no

Troms
 Espen Andreassen
 Tromsø bibliotek og byarkiv
 Telefon: 920 84 605
 troms@bibforb.no

Nordland
 Sissel Anita Holtet
 Nordland fylkesbibliotek, avd. Narvik
 Telefon: 971 91 833
 nordland@bibforb.no

Trøndelag
 Malin Kvam
 Trøndelag fylkesbibliotek
 Telefon: 922 46 656
 trondelag@bibforb.no

Møre og Romsdal
 Anne Husøy
 Hustadvika bibliotek
 Telefon: 454 71 315
 moreogromsdal@bibforb.no

Vestland
 Lene Olszeth
 Bergen Offentlige Bibliotek
 Telefon: 405 31 477
 vestland@bibforb.no

Rogaland
 Kari Hølland
 Medisinsk bibliotek, SUS
 Telefon: 465 46 995
 rogaland@bibforb.no

Agder
 Brita Fjermedal
 Kristiansand folkebibliotek
 Telefon: 413 21 274
 agder@bibforb.no

Telemark
 Hanne Nesset
 USN – Biblioteket Porsgrunn
 Telefon: 31 00 94 53
 telemark@bibforb.no

Vestfold
 Susanne B. Bolstad
 Larvik bibliotek
 Telefon: 951 22 866
 vestfold@bibforb.no

Østfold
 Madelen Ramsøy
 Tomter innbyggertorg og bibliotek
 Telefon: 934 40 410
 ostfold@bibforb.no

Buskerud
 Stig Elvis Furset
 Viken fylkesbibliotek – Drammen
 Telefon: 934 62 692
 buskerud@bibforb.no

Innlandet
 Eirik Olsen
 Gjøvik bibliotek og litteraturhus
 Telefon: 970 64 236
 innlandet@bibforb.no

Oslo
 Ann-Iren Bårdsnes
 Rommen skole
 Telefon: 476 08 524
 oslo@bibforb.no

Akershus
 Helena Huse
 Skedsmo videregående skole
 Telefon: 995 23 993
 akershus@bibforb.no



Innmelding og endring av medlemsopplysninger

Du kan melde deg inn eller endre medlemsopplysningene dine på våre nettsider www.bibforb.no. Ferdig utdannede bibliotekarer må sende dokumentasjon på bibliotekar-utdanning som vedlegg.

Trenger du hjelp? Ta kontakt med Petter Bruce i BFs sekretariat: tlf 480 20 900 eller bf@bibforb.no.

Ny studentfordel: Gratis forsikringspakke



Studentmedlemmer
får ny fordel!

Studentmedlemmer i Bibliotekarforbundet får nå en gratis forsikringspakke inkludert i medlemskapet.

Pakken inneholder følgende forsikringer:

Ulykkesforsikring

- Medisinsk invaliditet kr 500 000
- Behandlingsutgifter kr 25 000
- Benbrudd og brannskader kr 10 000
- Sykehuspenger kr 500 per dag etter 5 døgn

Tyveriforsikring

- Gjelder for PC/nettbrett/mobil
- Forsikringssum kr 20 000

Tryk ID

- Hjelp ved ID-tyveri eller misbruk av profiler og bilder på nett

Som studentmedlem får du også disse fordelene:

- Innboforsikring til spesialpris
- Mulighet til å søke stipend
- Råd og veiledning fra vårt sekretariat i arbeidslivsspørsmål, f.eks. i forbindelse med deltids eller sommerjobb
- Abonnement på Bibliotekaren
- Pluss våre øvrige medlemsfordeler



Les mer om forsikringspakken her: