

Bibliotekaren

Tema: Arbeidsliv



**PÅ INNSIDEN
AV FJELLET:**

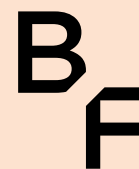
Lagrer verdensarven
med største omhu
side 8

**ETTER- OG
VIDEREUTDANNING:**

Vi gir deg tipsene du trenger
til påfyll og fornyelse
side 14

**VOLD OG KONFLIKT
PÅ BIBLIOTEKET:**

Fremmer samarbeid for
sikrere arbeidsmiljø
side 18



Innhold

8



På innsiden av fjellet sikres verdensarven. Vi har reist til Mo i Rana og truffet bibliotekarene som sørger for at maskineriet er i gang.

12



Behov for et kompetanseløft? Seniorrådgiver Hege Bergravf Johnsen i Bibliotekarforbundet gir deg tipsene du trenger!

18



Hun jobber for trygge arbeidsmiljø for Deichmans 280 ansatte. Møt hovedverneombud Ingrid Schibsted Jacobsen.

- 04 Leder: Arbeidsliv i endring
- 06 Smått og stort fra bibliotekets verden
- 08 Nasjonalbiblioteket i Mo i Rana: Dypt inni fjellet bevares kulturarven vår til evig tid
- 14 Kompetanseheving for bibliotekansatte: Tips til påfyll og fornyelse
- 18 Ingrid Schibsted Jacobsen er hovedverneombud ved Norges største folkebibliotek
- 25 Hva tjener en bibliotekar? Her får du svar
- 26 Sammen om søndagsåpent på Harstad bibliotek
- 28 Erik Olsen Eriksen om betydningen av kommunikativ ledelse
- 32 Arbeidsrett: Dette bør du vite ved en nedbemanning
- 34 BF Forsikring: Go to gate – eller ta trikken!

30



I Harstad kan hengivne lånere endelig benytte seg av søndagsåpent. Her kan du lese om hvordan biblioteket sikret en bærekraftig arbeidstidsavtale for sine ansatte.

1

Arbeidsliv i endring

Av og til skjer uventa ting. Enda sjeldnere skjer det uventa og hyggelige ting! Dette siste opplevde jeg for omtrent et år siden da valgkomiteen i BF ringte meg og spurte om jeg ville stille som kandidat til vervet som ny forbundsleder. Det har vært noen bratte måneder. Alt er nytt, og livet er travlere enn på mange år. Samtidig er det utrolig spennende, lærerikt, ukjent og gøy. Det bruser mer enn på lenge. Takk for tilliten!

Arbeidsliv er tema for dette nummeret av Bibliotekaren. Et bredt og vidt tema, men for de fleste av oss har begrepet et meningsinnhold som angår oss – om enn på vår egen og individuelle måte.

Hovedoppgjør i usikre tider

År med pandemi og en stadig mer usikker verden har blitt toppet med dyrtid og usikkerhet også i arbeidsmarkedet. Økte renter, økte matpriser, økte strømpriser og flere påfølgende år med reallønnsnedgang tegner et bilde av en krevende tid. Dette vil også speiles i forventningene og kravene i det kommende hovedoppgjøret.

Tidligere kunne sikkerheten med jobb i det offentlige være verdt en noe lavere lønn. Nå er ikke disse jobbene like sikre lenger.

Arbeidstid og ubekvemstillegg

Våre medlemmer opplever økt press på arbeidstid og møter

økte forventninger blant brukere, politikere og administrasjon om lengre åpningstider og arrangement på kveldstid. Biblioteket skal holde åpent når andre har fri. Dette omfatter i økende grad også helge- og helligdager og har gitt en utvikling med høyere innslag av ubekvem arbeidstid uten at ordningene for kompensasjon har utviklet seg i samme takt.

Våre medlemmer ønsker også utvidede åpningstider, men det forutsetter:

- at en lokal avtale med tillitsvalgte om arbeidstidsordning ligger til grunn.
- en grunnbemanning som er stor nok til å håndtere åpningstidene samt arrangement på kveldstid uten at belastningen på de ansatte blir for stor.
- ulempetillegg som faktisk kompenserer for avvikene fra normalarbeidsdagen.

Dårlig kommuneøkonomi fører til krav om omstilling og nedbemanning

Mange kommuner er under sterkt økonomisk press, og dette resulterer blant annet i en sterk økning av henvendelser til BF sentralt knyttet til omorganiseringer, omstillinger og nedbemanninger. Kommunene er ofte kreative i sin formidling av nedskjæringer, men en kanskje større utfordring for bibliotekene er tendensen til at kommunene i økende grad ser ubetjent bibliotek som en mulighet for nedbemanning. Nå kuttes betjente åpningstider med erstatningen meråpent bibliotek. Samtidig «selges» dette som gode og billige framskritt, men ofte uten at det er gjort konsekvensanalyser av reduksjon i de betjente åpningstidene. I praksis fører dette til et vesentlig dårligere tilbud for store brukergrupper som barn, ungdom og eldre.

Representanter for regjeringer i alle farger sier nesten alltid at kommunene har fått mer penger. Det fortellingen gjerne utelater, er at kommunene samtidig har fått mange nye oppgaver, og

summen er i realiteten store kutt. BF opplever en stor økning i saker om nedbemanning i bibliotek. Det betyr at mange av våre medlemmer og kollegaer står i en særdeles krevende situasjon. Både fagforeningene og de tillitsvalgte har en viktig oppgave i å støtte og hjelpe, og det må være et mål at de som opplever krevende situasjoner ikke står alene. Kanskje er det en mager trøst, men tillitsvalgte har fått en viktigere rolle som følge av den offentlige fattigdommen. I dette nummeret av Bibliotekaren har advokatfirmaet Fremmer tatt for seg reglene som gjelder for nedbemanning. Dette blir en stadig mer aktuell kunnskap!

Psykososialt arbeidsmiljø

I desember 2023 presenterte SINTEF en helt ny rapport om psykososialt arbeidsmiljø på bestilling fra Unio: «Relasjonelle og emosjonelle krav og belastninger i arbeidet».

Resultatene viser at det nødvendig med en ny forståelse av hva som er belastende arbeid. Tradisjonelt har lov- og regelverk i stor grad vektlagt fysisk arbeid og belastninger som følge av dette. Nå må vi rette oppmerksomheten mot belastningene i relasjonelle yrker. I biblioteksammenheng ser vi at mange ansatte oftere opplever utrygge og truende situasjoner, sist illustrert ved den dramatiske hendelsen på Deichman Holmlia i januar. Konflikt håndtering blir et mer aktuelt tema fremover, og her må arbeidsgiver ta noen krafttak. Forebygging er nøkkelen til å skape trygge rammer for et godt arbeidsmiljø!

Forbundsleder Ola Eiksund



– Både fagforeningene og de tillitsvalgte har en viktig oppgave i å støtte og hjelpe, og det må være et mål at de som opplever krevende situasjoner ikke står alene.

Det britiske nasjonalbiblioteket under angrep

I oktober 2023 ble det britiske nasjonalbiblioteket lammet av et massivt cyberangrep, og de digitale tjenestene brøt fullstendig sammen.

Det skriver nettavisen Khrono etter et besøk hos det som regnes som et av verdens største bibliotek. Etter tre måneder startet det britiske biblioteket så vidt opp enkelte av tjenestene sine igjen etter

å ha ligget nede for telling. Et løsepengevirus og påfølgende utpressing stengte ned samtlige bibliotekstjenester, og persondata ble lagt ut for salg på det mørke nettet. Kostnadene ved gjenoppbygging og sikring av systemene er enorme, og konsekvensene har en ukjent rekkevidde.

Kilde: Khrono.no

Årets bibliotek 2023

Biblioteket ved Årstad videregående skole er tildelt prisen Årets bibliotek av Norsk Bibliotekforening. – Vi er utrolig stolte og glade for å få prisen. Dette er en stor inspirasjon til videre arbeid, sier bibliotekar ved Årstad, David Kvamme Høvik, i en pressemelding fra NBF. Prisen er tildelt Årstad skolebibliotek for sin innsats for å skape en lesekultur på skolen og for å være et forbilde for andre skolebibliotek.

Foto: NBF



Nytt hefte om universell utforming i bibliotek

KS har gitt ut heftet Bibliotek – Universell utforming for aktive og sosiale liv. Her kan du lese om eksempler og grep som er gjort ved ulike bibliotek for å øke tilgjengeligheten og fjerne hindre. Målet med heftet er å bidra til et mer inkluderende samfunn gjennom erfaringsdeling og bevisstgjøring.

Heftet er gratis og kan lastes ned fra KS sine nettsider.

Ny leder i Norsk Bibliotekforening

Helene Voldner er innstilt til å ta over vervet som leder i Norsk Bibliotekforening når nytt styre skal velges. Voldner er i dag konstituert leder i foreningen etter at Vidar Lund gikk tilbake i jobben som biblioteksjef ved Levanger bibliotek i januar.

– Bibliotekene er noe av det viktigste vi har i arbeidet med å skape bærekraftige samfunn framover, og på tvers av bibliotektypene må vi fortsette å jobbe med lesing, tilgang til informasjon, ytringsfrihet, og biblioteket som en demokratisk motor, sier Helene Voldner til Bibliotekaren om det viktige oppdraget hun har foran seg.

Foto: NBF



Foto: Unio

Hovedoppgjøret 2024

Årets tariffoppgjør er et hovedoppgjør. Det betyr at det forhandles om mer enn lønn, i hovedoppgjøret forhandles det om alle elementene i hovedtariffavtalene.

Nå er forberedelsene til årets hovedoppgjør godt i gang. I midten av april starter forhandlingene ved at kravene legges frem. Etter år med høye renter og prisstigning vil lønnsvekst bli viktig i det kommende oppgjøret.

– På grunnlag av det vi vet nå, er det åpenbart at det er rom for en reallønnsvekst av betydning. Med en anslått prisstigning på 4,5 prosent i 2024 må det minst bli en reallønnsvekst på én – 1 – prosent, altså en ramme på 5,5 prosent, sa forhandlingssjef i Unio, Klemet Rønning-Aaby, da forbundene startet sine forberedelser foran tariffforhandlingene i januar.

90 bibliotekarer bidrar til verdenshistoriens største innsamling av kulturarv. Og det foregår inni berget det blå i Nordland.

Tekst: Kristina R. Johnsen

Nasjonalbiblioteket Mo i Rana:

Dypt inni fjellet bevarer kulturarven vår til evig tid

– Solvor, nå er tralla di klar!

En reklame-flyer for REMA 1000, en konvolutt med gamle sort-hvitt bilder og ei bok fra 1700-tallet (fra en ryddesjau på noens loft) ruller over dørstokken, oppstilt side om side på ei tralle. Dette er dagens servering til spesialbibliotekar Solvor Hauge på seksjon Magasin og materialhåndtering på Nasjonalbibliotekets avdeling i Mo i Rana.

Stedet minner om en akademisk utgave av jule-nissens verksted, en maurtue der over 300 ansatte har sine oppgaver. Her graver 90 kyndige bibliotekarer seg innover fjellet og svinser mellom kilometervis med hyller.

De både shipper all verdens historier og bøker ut til store og små, og prekeverer, digitaliserer og lagrer norsk kulturarv på over 60 000 hyllemeter.

Men hva vil egentlig kulturarv si? Jo, selv isbilens siste tilbudskatalog hører hjemme her sammen med Bjørnson og Ibsen. Alt som gis ut i Norge regnes som en del norsk kulturarv og skal lagres inni Mofjellet til evig tid.

I alle fall i tusen år i første omgang.

Det er litt av et perspektiv!

For oppdraget til Nasjonalbiblioteket Mo i Rana er like enkelt som det er kompleks: Her foregår verdenshistoriens største innsamling og digitalisering av kulturarv.

Side for side, flyer for flyer, fylles enorme fjellhaller med materiale. Hvis du legger alt som skal lagres her på rad og rekke, vil det strekke seg over ni mil. Og Solvor, hun er en slags portvokter. Hun går igjennom materialet og registrerer det før det sendes videre i systemet.

– Før i tiden var det jernverket i Mo i Rana som hentet mineraler ut av Mofjellet. Nå flyttes Norges kulturarv inn i fjellet, både fysisk og digitalt, sier Solvor.

Stedet er strengt lukket for publikum, men bibliotekarforbund-medlem Solvor har invitert oss med på en rundtur på huset, til og med inn i det innerste fjellageret der knapt en levende sjel slipper til.

Det vi skal få se i dag, mangler sidestykke.

Science fiction

Solvor tar oss med opp trapper, inn dører, gjennom korridorer. Det dukker opp kolleger overalt, de nikker fra avlukker, vinker bak glassvegger, før de fortsetter å pusle med sitt.

Med ett føler vi oss litt beglodd.

Inni fjellet: Solvor Hauge bidrar til å lagre Norges kulturarv til evig tid. Det skjer inne i Mofjellet i store fjellmagasiner som er strengt regulert. Foto: Kristina R. Johnsen



Nitratmagasinet (til venstre) og inngangen til fjellhallene på NB Rana. Foto: Nasjonalbiblioteket

En serie bilder av rallarer, jernbanebyggere som har hakket og svettet for å bygge veiforbindelsene vi reiser på i dag, har ligget og støvet i en skuff i hundre år. Takket være teknologien på Nasjonalbiblioteket, har disse samlingene fått nytt liv. Nå er de printet i store formater i en formidabel bildeserie som er hengt opp langs en av korridorene. Arbeidskarene som har vært borte i en mannsalder, arresterer oss med blikket.

Tid er virkelig en ingrediens her på huset.

Så åpner dørene seg til Depotbiblioteket. Det ser ut som science fiction, men har vært i full drift i 20 år allerede. Siden 2003 har robotiserte bibliotekarer summet rundt mellom hyllene helt opp til 30 meters høyde under taket, plukket ut og satt på plass varer i samlingen som strekker seg fra de første helleristingene til blodferske kioskromaner.

Selv om robotene tar seg av oppgavene, hender det at mennesker må trå til. (Og ser du nå for deg en

masse bibliotekarer som klatrer oppover hyllene, tar du feil. Her er det kun et utvalg av sertifiserte ansatte som får lov til å jobbe i høyden.)

Bøker, tidsskrifter, mikrofilmer, lydbøker og musikk til fjernlån over hele landet lagres her. Anlegget har plass til om lag 72 000 stålkasser og har en total lagringskapasitet på 2,5 millioner publikasjoner.

Du kan jo se på Nasjonalbibliotekets avdeling i Mo i Rana som hele bibliotek-Norges bakrom.

Der Nasjonalbiblioteket i Oslo har 40 000 hyllemeter med bøker som i all hovedsak brukes på lesesalene på Solli plass med et myldrende liv av folk, er Nasjonalbiblioteket i Mo i Rana vår felles hukommelse. NB Rana er NB Oslos introverte, nordnorske søskenbarn, lukket for publikum, men en del av samme familie.

Spesialisering

Kompetansen og teknologien som fulgte med fra det gamle jernverket i sin tid, gjør utbyggingen av fjellhallene mulig.

– Det du ser her, kunne aldri ha ligget i Oslo eller noen andre steder. Her i Mo i Rana er det gjennom mange år blitt bygget opp et industrielt nasjonalbibliotek, hvor bøkene og alt annet behandles industrielt, sier Solvor.

Mofjellet har dessuten en sjelden egenskap: Det holder en naturlig lav temperatur, og det trengs minimalt med regulering for å holde forholdene ideelle for bøker og papir i tusenvis av år. Da sparer man kanskje litt strøm i det lange løp.

– At vi kunne sprengte oss inn i det fjellet har vært en kjempegevinst. Skulle dette blitt bygget fra grunnen av i tre, hadde det blitt ganske dyrt.

Før hun søkte jobb på Nasjonalbiblioteket i Mo, jobbet Solvor i ensom majestet på et folkebibliotek. Man kan si at hun har testet begge ytterpunktene av bibliotekaryrket.

– Jeg husker jeg sto og boret hull i et bord til ledningene til en Playstation. Det hadde aldri falt meg inn her. Da hadde jeg ringt til teknisk seksjon for lengst.

I Mo er spesialisering et stikkord. Hun er en liten del av et større maskineri, et fagmiljø og en fasilitet som mangler sidestykke. Det er Solvor som kan legge nytt (eller gammelt) materiale inn i biblioteksystemet for å sende det videre til digitalisering.

– De som digitaliserer, får en strekkode, skanner strekkoden, og så kan de begynne med sitt arbeid, nemlig å få en finest mulig digitalisering av det fysiske objektet, forklarer hun.

Solvor er én av tre bibliotekarer på seksjon Magasin- og materialhåndtering. En nøkkelrolle i et mikrokosmos for å prekevere, digitalisere og lagre norsk kulturarv.

– Det som er gildt her, er at du kan forfølge interessene dine. Hvis du liker å sitte og klargjøre materialet til digitalisering, kan du spørre lederen din om å få gjøre mer av det. Hvis det er en annen retning som interesserer deg mer, er det bare å spørre om å få gjøre mer av nettopp dét, forklarer hun.



På fotoavdelingen på Nasjonalbiblioteket Mo i Rana skannes og restaureres gamle bilder, filmruller og negativer fra dypet av arkiver over hele landet. Marius Nyheim Kristoffersen er en av dem som jobber på avdelingen. Foto: Kristina R. Johnsen

Tannhjulene

Solvor sender oss videre med avdelingsdirektør Svein Arne Solbakk til Kulturarvdigitalisering. Opp trapper og bortover korridorer, til avdelingene som skanner og digitaliserer slik at alt fra historiske lydopptak, konserter og fotografier til pasientjournaler, private arkiver, eiendomsregistre og informasjon om skolegang blir gjort tilgjengelig digitalt for deg og meg.

Jubelen sto nemlig høyt i taket både hos Arkivverket og Nasjonalbiblioteket, da kulturminister Trine Skei Grande i 2019 la 127 millioner kroner på bordet til digitalisering og tilgjengeliggjøring av historisk materiell. Det har muliggjort at så mye som mulig av den historiske dokumentarven blir lett tilgjengelig.

Der man tidligere måtte møte opp på Nasjonalbibliotekets arkiver, museer eller arkiver for å få tilgang til informasjon, kan man nå få tilgang over hele landet ved et tastetrykk.

Blant annet finnes også stadig mer av landets avisarkiv nå søkbart, digitalt.

Gamle floppydisker, VHS-kassetter, kassettbånd, DAT-bånd, minidisker, strømmer inn fra museer og fagmiljøer over hele landet for å få nytt liv. Problemet er at de ikke har avspillingsutstyr til alt dette, så de vet ikke alltid hva som befinner seg på de opptakene de sitter på.

Det hender at Nasjonalbiblioteket må ut på Ebay for å sikre seg utstyr og deler.

Svein Arne Solbakk forteller, med lysende øyne og store armbevegelser, om samarbeidet med Stanford University Libraries om kunstig intelligens, idet vi haster videre på omvisningen.

Avdeling landssviker

– Her kan dere ikke ta bilde, sier Svein Arne Solbakk med dempet stemme.

To menn sitter og blar, med forsiktede bevegelser i gulnede dokumenter med sirlig skrift. Mange av dokumentene fra landssvikoppkjøret har aldri blitt åpnet før. Alt fra skarp ammunisjon til sedler og personlige eiendeler dukker opp mellom sidene. Med hansker og et fokusert drag over ansiktet fortsetter de å bla seg bakover i historien.

Noen sider er så skjøre at de ikke kan løftes, de tåler knapt et vindpust.

I naboavdelingen durer det fra maskiner. Store maskiner kan sluke hele bøker, flippe automatisk gjennom sidene og spytte boka ut igjen.

Videre til fotoavdelingen ryker det av høyteknologisk fotoutstyr som kan lese av filmruller og gjøre de utroligste ting for å hente fram fortiden. Forbedre bilder, justere kvaliteten, gjenkjenne motiver.

Videre i labyrinten ligger avdelingen som



Plukkensenteret på depotbiblioteket er hele Bibliotek-Norges «bakrom» og lager for fjernlån. Foto: Nasjonalbiblioteket

digitaliserer hele landets avisarkiv, med skannere store som hus.

Solvor dukker opp igjen og haker tak i oss – nå skal vi tas til det innerste indre.

Vi svinser ut av hovedbygget og trekker frisk luft idet vi vandrer noen hundre meter opp bakken til fjelllageret.

En gullforylt fasade blinker mot oss, det er selve nasjonalskatten som befinner seg her (dét – og reklameflyerne fra butikken)

«I Mo i Rana har vi i Norge et høyteknologisk anlegg i verdensklasse, nå med nye imponerende fjellhaller og sikringsmagasiner. Her vil viktige deler av kulturarven og historien vår – både arkiv- og bibliotekmateriale – bli bevart trygt og fjellstøtt inn i evigheten», sa Anette Trettebergstuen da snora for de nye fjell-lagrene ble klippet i januar 2023.

De store dørene åpnes med et brak som gjaller innover hallen.

I et gullforylt lokale henger et stort, hvitt lerret. Her kan de få besøkende som kommer hit, få se en film om hele eventyret.



Norges avisarkiv digitaliseres, side for side. Foto: Kristina R. Johnsen

Vi setter oss på første rad og trykker play. Det er svimlende å ta innover seg det hele. Alt vi har laget og til evig tid gir liksom litt å tygge på.

Vanligvis er det hit – men ikke lenger for samtlige besøkende. Men Solvor har på et eller annet vis skaffet oss innpass.

Nå er det bare å trekke pusten. Oppe i sikringsmagasinet er det så lavt oksygennivå at alle vanlige motorer kveles – men likevel innafor.

– Det er samme oksygennivå som i en flykabin, forteller Solvor.

Robotene suser forbi oss i skytteltrafikk inn og ut av fjellet. Fremdeles er det noen små barnesykdommer med utstyret som trolig går seg til i løpet av de neste tusen årene.

Vi åpner ei dør, og ei dør til, går med lange skritt gjennom endeløse korridorer. De av oss som har kjørt bil i Fauske, i Lofoten eller på Vestlandet, ville ha kjent seg igjen – endeløse tunneler som avløses av nye tunneler. Er vi inne i fjellet nå, egentlig?

Det kjennes ut som om en usynlig hånd klemmer rundt oss. Her er det kun 14 prosent oksygennivå både for å bevare materialet og av hensyn til brannvern. En fyrstikk på avveie her inne blir aldri mer enn en gnist før den dør ut.

Fuktinnholdet i lufta holdes konstant på 35

prosent. 16 000 kubikkmeter luft blir skiftet ut hver time. Den nye lufta inn i magasinet inneholder 90 prosent resirkulert og ti prosent frisk luft. Temperaturen er åtte grader.

Vi er framme. Et dusin ansatte jobber rolig og behersket med å handtere store paller med materiale. I magasinet tas det vare på ett eksemplar av alt pliktavlevert materiale som er gitt ut etter 1990, i tillegg til historiske samlinger.

Og her står vi, foran den innerste skatten, med hodet tiltet bakover og hjernen i høygir.

Hva er det egentlig vi ser på? Øynene leter og prøver å ta innover seg dimensjonene. Det er 28 meter under taket, så langt innover som øyet kan se, nærmest.

Det setter liksom bibliotekarenes rolle i et nytt lys: De kuraterer vår felles hukommelse. De er portvoktere til en tidskapsel vi sender videre til dem som kommer etter oss.

Mye av det som ligger her er blitt digitalisert og det meste er søkbart for deg, meg og våre etterkommere.

Det er framtiden som stirrer mot oss, og spør: Hva skjer om 1000 år? Hvordan ser verden ut da? Hvem sitter med makta, og hvilket forhold har vi til informasjon? Får vi den intravenøst?

Vi kan oppholde oss i maks to timer her inne

før vi må ut i friluft. Vi tar med oss inntrykkene og beveger oss mot verden der ute.

Om 1000 år er allting husket

– Nå ble det mye stammespråk, Anders, humres det over en bolle salat.

Jo, fjellageret må sies å være et storslagent og viktig sted. Men rommet vi sitter i nå, er kanskje enda viktigere: Kantina. Forbundsfellene i Bibliotekarforbundet som jobber på huset har samlet seg til lunsj. Arne Georg Østensen, tillitsvalgte Ragnhild Hauge Clementsen, Anders Mæhlum, Sigrid Seim Halse og Solvor Hauge. De snakker om DEW-nummer og fake news.

Hvordan har arbeidsdagen vært? Det nikkes og tygges – de har mye å gjøre, alltid noe å ta tak i. Store budsjettkutt påvirker arbeidshverdagen, forteller de. Til tross for store bevilgninger til arkivering, er det gjort kutt i andre deler av drifta.

– De fleste seksjonene i Nasjonalbiblioteket merker budsjettkutt på en eller annen måte. Forhåpentligvis er det bare for en periode, sier Sigrid.

Hun kaller seg “dinosaueren” her. Sigrid har sin andre periode på institusjonen etter å ha jobbet på Nordland fylkesbibliotek i mellomtiden. I dag er hun en av “innkasterne” som sørger for at Solvor får noe i tralla. Hun er håndhever av pliktavleveringsloven sammen med en hel avdeling av kolleger.

– Det er vi som må kunne loven og praktisere mandatet Nasjonalbiblioteket håndhever på vegne av Kulturdepartementet.

Loven tilsier at av alt som publiseres i Norge, må tre utgaver sendes til Mo.

Har du gitt ut noe som helst, får du dem på tråden.

– De største forleggerne har rutiner på dette, men de mindre enkeltutgiverne tar vi ofte kontakt med og sier hei, vi må få inn materialet. Vennligst send inn. Ofte kan det være at de ikke har kjennskap til lovverket, forklarer hun.

Når materialet kommer inn, er det vi som gjør den første kjøppe registreringen og fordeler de tre samlingene mellom avdelingene. Vi tar også imot de digitale filene, forklarer hun.

Det finnes ikke noen arbeidsplasser i landet som dette, slås det fast. En del av de tradisjonelle bibliotekar-oppgavene som har utgått litt fra folkebibliotekene kan du jobbe med her i storstilt grad, som å katalogisere og strukturere samlinger.

– Vi tar det for gitt at vi skal ta vare på kulturarven og bruke mye penger på det. Kulturdepartementet sier «ja, ja, ja, dette er kjempeviktig», men om 950 år – mener vi det da? Det er ikke sikkert. Det kan være litt skremmende å tenke på. Vi vet jo ikke hvilket styre vi har da.

– Du arrangerer ikke debatt eller har eventyrstund her. Her har du mulighet til å bli mer spesialist, forklarer de.

Hvilke utfordringer er det i arbeidshverdagen deres?

– Det må jeg faktisk tenke litt på. Men generelt i Bibliotek-Norge er det en utfordring med transport i nord. Etter å ha jobbet på fylkesbiblioteket er jeg blitt veldig opptatt av distriktene og fjernlån, for eksempel det iskalde faktum at Nordland, Troms og Finnmark ikke har noen nasjonal bibliotektransportordning. Det er faktisk helt krise. I praksis har resten av landet det. De betaler en årlig sum og så kan de sende så mange bøker de orker uten at det koster dem noe som helst. Helt forutsigbart, mens de to nordligste fylkene må bruke posten. Portoer stiger hvert år, de kommunale budsjettene blir mindre og mindre, understreker Sigrid.

Betyr det i praksis at Nord-Norge ikke har samme tilgang på litteratur som resten av landet? Det er kanskje verd en omdreining i tenkeboksen.

Det er ikke det eneste store spørsmålet rundt bordet i denne lunsjen.

Hvor mange andre jobber med de neste tusen år i bakhodet?

– Det spør jo hvem som sitter med makta om 1000 år. Vi tar det for gitt at vi skal ta vare på kulturarven og bruke mye penger på det. Kulturdepartementet sier «ja, ja, ja, dette er kjempeviktig», men om 950 år – mener vi det da? Det er ikke sikkert. Det kan være litt skremmende å tenke på. Vi vet jo ikke hvilket styre vi har da.

For få andre steder er tid en viktigere ingrediens enn akkurat her. Det er de store linjene som styrer: Evig tid.

Kompetanseheving for bibliotekansatte

I takt den teknologiske utviklingen og endringer i samfunnet, endres også arbeidslivet og kravene til relevant kompetanse. Det er ikke alt man kan tilegne seg gjennom arbeidet. Av og til vil det være behov for påfyll og fornyelse utenfra.

En etter- eller videreutdanning kan være det løftet du trenger for å tilegne deg nye metoder, teknologi og relevant kunnskap. I denne artikkelen får du noen råd om hva du kan velge og hvordan du bør gå frem overfor arbeidsgiver.

Av Hege Berggrav Johnsen

Etter- og videreutdanning

Etter- og videreutdanning vil gi deg faglig oppdatering eller fornyelse innen et emne og er med på å øke din kompetanse. Ny kompetanse kan gi deg mulighet for nye arbeidsoppgaver på arbeidsplassen og gjør deg mer attraktiv og relevant på jobbmarkedet. Oppdatert og ny kunnskap kan også gjøre deg bedre rustet til omstillinger og endringer i arbeidslivet.

Etter- og videreutdanninger er gjerne tilpasset folk som allerede er i arbeidslivet. Undervisningsformen er ofte samlings- og/eller nettbasert. Dette gjør det forutsigbart og ukomplisert å kombinere med jobb.

Etter- og videreutdanningstilbudene skiller seg fra ordinære studier ved at det som regel koster penger utover ordinær studieavgift og har andre opptaksfrister enn ordinært opptak.

Dine interesser og arbeidsgivers behov

Hva slags utdanning du velger, vil være avhengig av både arbeidsgivers og dine egne behov, muligheter og interesser. Kompetanseheving er et felles

I skillet mellom videreutdanning og etterutdanning brukes følgende definisjon:

Videreutdanning er alt fra et emne til en hel grad. Alle videreutdanninger har en avsluttende eksamen med studiepoeng.

En etterutdanning foregår ofte i korte kurs og gir deg ikke studiepoeng.

Kilde: www.oslomet.no

anliggende for arbeidsgiver og arbeidstaker, men vi kan ha ulike motiv for valgene vi tar.

Arbeidsgiver vil gjerne vektlegge hva som er relevant sett i forhold til kollegaer, kostnader og tjenestetilbudet. Du vil kanskje være vel så opptatt av egne interesser, muligheter på hjemmebane og karriereveier.

Dialog med leder

Uansett bakgrunn og motiv, er det anbefalt å starte prosessen med en samtale med lederen din. Ta initiativ til en dialog om kompetanseheving og kom gjerne med et konkret forslag, om du har det.

I forkant av en søknad om utdanning bør du avklare med arbeidsgiver mulighet for permisjon med eller uten lønn og om arbeidsgiver vil betale for utdanningen. Videre er det lurt å ha en forventningsavklaring rundt hva fullført kompetanseheving vil bety for dine arbeidsoppgaver og lønn fremover.

Du må være oppmerksom på at kompetanseheving ikke automatisk gir høyere lønn. Det er svært ulik praksis rundt dette, så du må undersøke hvilke regler som gjelder for din arbeidsplass. Snakk med tillitsvalgt, leder eller personalavdelingen dersom du trenger informasjon.

Hvilken kompetanse spørres det etter?

Det er mange meninger om hva slags kompetanse som vil bli viktig i bibliotekene fremover. Men en gjennomgang av ledige stillinger for bibliotekarer gir oss noen hint om hva arbeidsgivere i sektoren ser etter akkurat nå. Annonnene er innhentet i januar 2024, og majoriteten av stillingene er i folkebibliotek. En grov kategorisering gir følgende bilde:

Relevant utdanning

De fleste annonser etterspør relevant utdanning på bachelornivå, og noen ønsker seg master med relevant fag i kretsen. Inntrykket er at det er få stillinger som lyses ut med krav om master, men av erfaring vet vi at en mastergrad kan være avgjørende i en helhetlig kvalifikasjonsvurdering.

Realkompetanse

De fleste stillingsannonnene gir uttrykk for at de ønsker folk med erfaring. Det er ønskelig med erfaring fra bl.a. publikumsarbeid, ledelse, flerkulturelt arbeid og prosjektarbeid. Mange annonser vektlegger også at søker har interesse for stillingenes arbeidsområder.

Digitale ferdigheter

Det etterspørres i høy grad gode digitale ferdigheter og kunnskap om digitale medier. Det spenner seg

Hvordan går jeg fram for å ta etter- og videreutdanning ved siden av jobb?

- Start en dialog med leder om ønsket kompetanseheving.
- Sjekk bestemmelser i lokal lønnspolitikk.
- Inngå en avtale i forkant.
- Avtal så langt det er mulig:
 - a. Permisjon, eksamensfri, lønn og dekning av utgifter
 - b. Kompetansehevingens betydning for arbeidsoppgaver og lønn
 - c. Eventuell bindingstid

fra digital dømmekraft, sosiale medier, bruk av digitale verktøy for samhandling og kommunikasjon, kunnskap om KI, gaming og systemkompetanse. Ferdighetene skal benyttes i både eksternt og intern kommunikasjon, og i formidlingsarbeidet.

Formidlingsevner

Det er også fokus på formidling, språk og undervisning. En stor del av annonsene etterspør gode formidlingsevner og har tydelig krav om gode norskkunnskaper. Samtidig er det mange som fremhever at flerspråklighet er ønskelig.

Kunnskap om spesifikke grupper

Mange av stillingene har arbeidsoppgaver rettet mot spesifikke brukergrupper, da særlig barn og unge. Her kreves det i mange tilfeller kunnskap om litteratur og medier samt erfaring med disse gruppene.

Hvor finner du relevant etter- og videreutdanning?

Det er hovedsakelig OsloMet og Universitetet i Tromsø som tilbyr studier innen arkiv, bibliotek- og informasjonsvitenskap i Norge. NTNU tilbyr master

– Det er mange meninger om hva slags kompetanse som vil bli viktig i bibliotekene fremover.

i arkiv og dokumentasjonsforvaltning, mens Universitetet i Agder har spesialisert seg på skolebibliotek-kunnskap. Disse institusjonene tilbyr relevant etter- og videreutdanning.

Om du ønsker kompetanseheving som gir uttelling i form av studiepoeng kan følgende være aktuelt:

Formidling

OsloMet tilbyr to nettbaserte videreutdanninger innen formidling i folkebibliotek. Aktiv formidling (10 studiepoeng) skal gi en teoretisk og praktisk innføring i formidlingsarbeid ved folkebibliotek, mens Digital formidling (10 studiepoeng) går i dybden på det digitale.

Barn og unge

Samtidslitteratur for barn og unge fra Barnebokinstituttet er en nettbasert videreutdanning over ett år. Studiet gir 30 studiepoeng.

Skolebibliotek-kunnskap 2: Barne- og ungdomslitteratur ved Universitetet i Agder er et nettbasert deltidsstudium over to semestre, med to frivillige samlinger i Kristiansand. Studiet gir 30 studiepoeng.

Skole

Skolebiblioteket i fagfornyelsen (15 studiepoeng) er en samlingsbasert utdanning over to semestre som tilbys ved Universitetet i Agder. Gir en innføring i skolebiblioteket som sentral ressurs og aktør i realiseringen av Læreplanverket for Kunnskapsløftet 2020 (fagfornyelsen).

Selvstudium

I tillegg til de store utdanningsinstitusjonene har fylkesbibliotekene rundt om i landet utviklet mange gode kompetansehevende tiltak. Fra å finansiere studieplasser ved de store utdanningsinstitusjonene til å tilby egenutviklede kurs. Nasjonalbiblioteket har samlet mye av dette og annet nettbasert innhold i en kompetansebank på bibliotekutvikling.no. Her kan

du tilegne deg mye nyttig kunnskap på eget initiativ, fra kurs om prosjektarbeid i bibliotek til bibliotekdidaktikk for undervisningsbibliotekarer.

Om du vil ha etter- og videreutdanning for å bedre dine digitale ferdigheter, tilbys dette ved en rekke utdanningsinstitusjoner. Ved Universitetet i Bergen har de utviklet en DIGI-pakke for digital forståelse, kunnskap og kompetanse. Den består av små, nettbaserte emner og skal gi grunnleggende innsikt i digitalisering og digital teknologi. Emnene tilbys som



Relevant regelverk
Arbeidsmiljølovens § 12-11 regulerer retten til utdanningspermisjon.

Hovedtariffavtalen har utvidet rettigheter knyttet til lønn og eksamensfri.

Lokal lønnspolitikk kan ha ytterligere regulering rundt uttelling for kompetanse.

etter- og videreutdanning gjennom det nettbaserte studiet Digital kompetanse for arbeidslivet.

Andre relevante emner for bibliotekansatte kan være samskaping, organisasjon og ledelse eller mangfoldskompetanse.

Mangler du utdanning innen bibliotekfag?

OsloMet tilbyr deltidsbasert nettstudium for årsenhet i bibliotek- og informasjonsfag. (60 studiepoeng).

I kombinasjon med annen fullført bachelor- eller høyere grad vil fullført årsstudium kunne kvalifisere til stilling som fagutdannet biblioteksjef i en kommune.

Enkeltemnene i studiet tilbys også som videreutdanning for bibliotekarer som ønsker fornyelse.

Dokumentasjonsforvaltning og arkiv

OsloMet tilbyr også et nettbasert årsstudium i dokumentasjonsforvaltning. Studiet går over to år, består av selvstudium og samlinger og gir 60 studiepoeng.

BFs Stipendordning

BF har en egen stipendordning som skal bidra til faglig utvikling for BFs medlemmer og kan gjelde for etter- og videreutdanning og kurs.

Hvis du tenker at det er på tide med litt faglig oppdatering, men trenger penger for å gjøre noe med det, kan BFs stipendordning være til hjelp.

Heges tips:

Hege Bergrav Johnsen er seniorrådgiver i Bibliotekarforbundet og veileder medlemmer i mange ulike situasjoner. Går du med tanker om kompetanseheving, er Heges viktigste råd å starte dialogen med arbeidsgiver. Det er viktig å avklare forventninger om dine behov opp mot arbeidsgivers ønsker og hvilke forventninger en kompetanseheving medfører for arbeidsoppgaver og lønn.

B

Jobber du i bibliotek, hører du til hos oss

Foto: Iija C. Händel



Bibliotekarforbundet



Foto: Iija C. Händel



Meld deg inn og få tilgang til alle våre fordeler.

Arbeidsmiljø i utvikling

Åpne arbeidsplasser krever økt behov for trygghet.

Tekst: Margrethe Gaassand
Foto: Ilja C. Händel

Når det oppstår episoder med knivstikking i biblioteket som på Holmlia, har Deichman beredskap for konfliktsituasjoner og umiddelbar krise. Hovedverneombud Ingrid Schibsted Jacobsen er glødede opptatt av hvordan man behandler slike hendelser på sikt. Hvordan sikrer vi trygge arbeidsplasser og godt arbeidsmiljø, samtidig som vi skal holde åpent for alle?

Det er ettermiddag, tirsdag 16. januar. Inne på ungdomsavdelingen på Deichman Holmlia pågår en sjakkturnering for ungdom, og det er både barn og ungdom til stede. En maskert person kommer løpende inn i lokalet og roper høylytt, mens han går til angrep på den 17 år gamle ungdomsarbeideren som er på jobb og stikker en kniv i låret hans.

Ingrid Schibsted Jacobsen påpeker at de registrerte tilfellene av vold og krenkelser, både mellom lånere og overfor ansatte, stiger i hyppighet og alvorlighetsgrad. Hun viser til tre ulike episoder med

knivstikking i Oslo-bibliotekene i løpet av de siste to årene. En av episodene fant sted utenfor Deichman Stovner høsten 2022, hvor de involverte ble stukket med kniv opp mot en glassvegg ved biblioteket.

– De ansatte ønsket nylig om å løfte dette i arbeidsmiljøutvalget og sette det i sammenheng med de to andre alvorlige knivhendelsene, men fikk til svar at det er tilbake i tid og heller ikke berører oss direkte, fordi hendelsen skjedde rett på utsiden.

Et arbeidsmiljø begynner eller slutter ikke nødvendigvis i døråpningen, sier Ingrid Schibsted Jacobsen. Også det som skjer på biblioteket i meråpent-tiden berører de ansatte og har betydning for trygghet og godt arbeidsmiljø.

Ingrid Schibsted Jacobsen, understreker verdien av et nært samarbeid mellom ansatte og ledelse for å fremme trygge arbeidsmiljø.

Balansegangen mellom å ivareta seg selv på jobb og ivareta andres behov, enten det er en låner eller en kollega, på en helt vanlig arbeidsdag i vaktplan, er heller ikke enkel. Balansen mellom det å trekke seg tilbake og planlegge, og det å være ute i biblioteket, kan være krevende over tid.

Jeg tror likevel de ansatte opplever at dette har rammet deres arbeidsplass, selv om hendelsen definisjonsmessig var utenfor. Jeg mener også at det som skjer på biblioteket når vi ansatte ikke er på jobb – meråpent-tilbudet, berører de ansatte, både miljøet som utvikler seg på kveldstid og det vi møter på jobb dagen etter. – Et arbeidsmiljø begynner eller slutter ikke nødvendigvis i døråpningen.

Jacobsen er hovedverneombud ved Deichman, og har koordinerende ansvar for verneombudene ved de 26 Deichman-filialene Hun bærer et alvorstungt verv. Når tryggheten til 280 ansatte i etaten skal sikres, er samarbeid på tvers, rutiner og forebyggende arbeid avgjørende. Jacobsen er opptatt av hvordan de ansatte i Norges største folkebibliotek har det på jobb.

Som hovedverneombud skulle Jacobsen ønske at trakassering og voldshendelser i større grad blir behandlet med de ansatte representert i analysearbeidet. For henne er det ingen tvil om at voldshendelser både i og utenfor biblioteket påvirker de ansattes følelse av trygghet.

– Vi ansatte trenes nå bedre for å løse konflikter og få oss selv ut av farlige situasjoner, men jeg skulle ønske at ledelsen er tydeligere på hva de gjør for å sikre at slike situasjoner ikke oppstår, for eksempel omfanget av vaktholdet.

Arbeidsplass i endring

Etter at folkebibliotekloven fikk et ansiktsløft i 2014 har tjenestene i biblioteket på mange måter endret seg. Bibliotekarer og ansatte i biblioteket kjenner på en annen arbeidshverdag når bibliotekene i større grad har blitt en møteplass. Selv om de alvorlige tilfellene av vold og trusler ikke er hverdagslige, er det ingen tvil om at arbeidsplassen stiller andre eller nye typer krav til de ansatte.

– I dag handler bibliotekarbeidet i økende grad om arrangementer, barn og ungdom og deres behov, støttefunksjoner som PC-bruk og utskrift av viktige dokumenter. Det er mye man tar inn over seg som ansatt. Biblioteket har blitt en møteplass, værested og et sted å ordne saker som berører lånerne. Jeg tror at veldig mange ansatte føler et ansvar for lånerne sine, sier Jacobsen. Hun er godt kjent med at det emosjonsfokuserede arbeidet krever sin plass.

– Balansegangen mellom å ivareta seg selv på jobb og ivareta andres behov, enten det er en låner eller en kollega, på en helt vanlig arbeidsdag i vaktplan, er heller ikke enkel. Balansen mellom det å trekke seg tilbake og planlegge, og det å være ute i biblioteket, kan være krevende over tid.

– Og så er det mange dilemmaer som oppstår fordi man ønsker å imøtekomme lånerne. Da er det ikke så lett å ta avgjørelser. Hvis man ikke har et godt nok rammeverk, men løsninger som «si fra når du trenger å trekke deg tilbake», blir det ganske vanskelig, fordi du tenker på den du snakker med, du tenker på kollegaen din, på bibliotekets tilbud. Det er mange hensyn å ta, sier Jacobsen.

Setter andre foran seg selv

På et kontor på SINTEF i Trondheim sitter Marte Pettersen Buvik som har ledet flere store forskningsprosjekter om arbeidsmiljø. Dette siste prosjektet er rykende ferskt, og handler om emosjonelle krav og belastninger i relasjonelt arbeid, altså i yrker hvor en jobber med mennesker.

Sammen med Sintef-kolleger har hun studert arbeidshverdagen til over 7500 politi, sykepleiere, lærere, barnehagelærere og fysioterapeuter. Forskningen viser at mange som jobber med tjenester for brukere og pasienter ofte prioriterer andres behov over sine egne rettigheter til et trygt arbeidsmiljø.



Et arbeidsmiljø begynner eller slutter ikke nødvendigvis i døråpningen, sier Ingrid Schibsted Jacobsen. Også det som skjer på biblioteket i meråpent-tiden berører de ansatte og har betydning for trygghet og godt arbeidsmiljø.

Rapporten fra studien påpeker at de emosjonelle kravene i arbeidet ofte blir neglisjert når det kommer til helse, miljø og sikkerhet (HMS) på arbeidsplassen, og at svært få ledere tar tak i disse utfordringene for de ansatte.

– Vi ser at i mange yrker setter man andre foran seg selv, og man strekker seg langt, sier Marte Pettersen Buvik. – Det er litt “damn if you do, damn if you don’t”. Det er mange som kjenner på en dårlig samvittighet og føler at man ikke strekker til. Det gir en merbelastning, og den må man prøve å redusere. Det kan man som arbeidsgiver gjøre!

Pettersen Buvik sier at intensjonen er at forskningsresultatene skal være relevante for flere yrker, inkludert bibliotekarer. – I alle yrker finnes det regler, normer og forventninger til hvordan man skal utøve yrket på en profesjonell og etisk forsvarlig måte. Dette innebærer å regulere egne følelser og uttrykk for å oppfylle de forventningene som er

knyttet til rollen. Man må ivareta andres følelser og håndtere andres uttrykk og livssituasjoner, og det er ting man tar innover seg.

Styrk anerkjennelsen

Pettersen Buvik og SINTEF-kollegene har identifisert betydelig potensial for forbedring av det psykososiale arbeidsmiljøet. De tilbyr også praktiske råd for å bedre forholdene i yrker som krever mye emosjonell innsats.

Først og fremst understreker Pettersen Buvik betydningen av anerkjennelse. – Anerkjennelse av arbeidssituasjonen man står i, både av de positive og de belastende sidene, er kjempeviktig! Og dette gjelder både anerkjennelse hos kollegaene dine, hos nærmeste leder og toppledelsen. Dette krever innsats på arbeidsplassen, det er jo der man må begynne prosessen.

Det er også viktig å balansere behovet for å imøtekomme brukerbehovet med ens egne langsiktige



Hovedverneombud ved Deichman, Ingrid Schibsted Jacobsen, understreker verdien av et nært samarbeid mellom ansatte og ledelse for å fremme trygge arbeidsmiljø.

behov. Å organisere arbeidsoppgaver slik at man har muligheten til å trekke seg tilbake når det er nødvendig og å oppmuntre til diskusjoner og å skape et rom og en kultur for å ventilere og dele utfordringer med kollegaer, kan være en sterk støtte for mange, sier Pettersen Buvik.

Behov for kartlegging

– Altså, vi er jo i en læringsprosess, for biblioteket utvikler seg med omgivelsene.

Det er lite Ingrid Schibsted Jacobsen er mer opptatt av enn å skape et konstruktivt samarbeid om arbeidsmiljøet. Utover tidlig involvering hos de ansatte, er kartlegging noe av det som står øverst på listen. Hun ser at erfaringene fra de ekstreme hendelsene gir læring. – Men det er litt bekymringsfullt at det er hendelsene som driver tiltakene.

En av de store målene på Jacobsens liste er å få gjennomslag for de ansattes ønske om å kartlegge arbeidsmiljøet. – Vi har aldri hatt en ren arbeidsmiljøundersøkelse!

Vi i vil blant annet undersøke hvor utsatt de ansatte er for trakassering, rasisme og krenkelses – og opplevelsen trygghet – Ikke bare den personlige følelsen, men tilliten til sikkerhetssystemene.

Jacobsen forteller at arbeidsgiver har uttrykt en positiv holdning til en undersøkelse, men det har ennå ikke blitt satt på agendaen. I Deichman gjennomføres det årlige 10-faktorundersøkelser. – Men dette er jo undersøkelser av arbeidsprosessene, ikke miljøet! Jeg er opptatt av å finne ut av hvordan vi har det.

– Arbeidsmiljøundersøkelser har mye å gå på for å være nok til å fange opp det relasjonelle og emosjonelle aspektet. Spørsmålene man stiller til ansatte bør være knyttet til det som er aktuelt i arbeidssituasjonen deres, er Marte Pettersen Buviks råd. Hun er opptatt av at man må se mer helhetlig på ting når man undersøker arbeidsmiljøet.

– Man må bruke undersøkelsen sammen med vernerunder og medarbeiderundersøkelser. Men det viktigste er kanskje den mer kontinuerlige og

9 praktiske råd for å styrke forebyggende arbeidsmiljø i relasjonelle yrker

1. Øk anerkjennelsen. Start med å anerkjenne at det å jobbe med mennesker gir en annen type belastning enn å jobbe med produkter og maskiner. Det er behov for mer anerkjennelse i samfunnet, fra arbeidsgivere, ledere og andre. Anerkjennelse er en viktig buffer og jobbressurs.

2. Øk bevisstheten om bredden av emosjonelle krav. Tjenesteutøvelsen innbefatter også relasjoner med pårørende, foreldre og publikum, som også har krav og behov som må imøtekommes og som kan oppleves som en tilleggsbelastning i disse yrkene.

3. Øk kunnskapsnivået om relasjonelle og emosjonelle krav og håndtering, både på arbeidsplassen og gjennom utdanningsløpet. Start med å gi opplæring til ledere, verneombud og tillitsvalgte på arbeidsplassen. I utdanningsløpene er det naturlig at denne tematikken kobles med praksis eller forberedende fag til selve yrkesutøvelsen.

4. Mer systematisk kartlegging og håndtering. Relasjonelle og emosjonelle krav kan opptre som risikofaktorer i arbeidsmiljøet og må inngå i det systematiske HMS-arbeidet. Bruk det lokale partssamarbeidet mellom ledere, tillitsvalgte og verneombud i dette arbeidet.

5. Styrk lederstøtten. En støttende leder som er til stede og tilgjengelig i ansattes arbeidshverdag kan både fange opp hvordan ansatte opplever arbeidet sitt og gjøre justeringer i organisering og fordeling av arbeidsoppgaver etter behov. Ansatte trenger ledere som forstår arbeidssituasjonen de står i og anerkjenner både de relasjonelt givende og belastende

sidene i arbeidet. Ledere som er tett på, kan ta en proaktiv tilnærming for å håndtere de emosjonelle og relasjonelle kravene i arbeidet, og ikke bare en reaktiv tilnærming.

6. Bruk møtepunkter i hverdagen. Det er ikke lett å skape nye arenaer/møtepunkter i disse yrkene, men en kan starte arbeidet ved å sette de relasjonelle og emosjonelle kravene og belastningene mer på dagsorden i de fora som allerede eksisterer. Sørg for å ikke korte ned på eller fjerne eksisterende fellesarenaer og møtepunkter hvor dette kan adresseres (som for eksempel rapport).

7. Gi rom og mulighet for kollegastøtte. Kolleger er viktige støttepartnere, men også en håndteringsmekanisme, og det må derfor foreligge en mulighet og tid til å møtes i løpet av arbeidstiden. Det er også viktig å ha mulighet for skjermet pause.

8. Bedre balanse mellom jobb og fritid. Håndtering av relasjonelle og emosjonelle krav skal først og fremst skje i arbeidstiden. Ha fokus på hvordan arbeidet påvirker fritiden og utforsk hvordan en lettere kan klare å «logge av» jobben.

9. Bedre sammenheng mellom krav og ressurser. Hvordan ansatte har det på jobb, påvirker utførelsen av selve arbeidet. Rammebetingelser må samsvare og støtte opp om arbeidets innhold

Kilde: Pettersen, M. B., Thun, S., Ose, S. O: Relasjonelle og emosjonelle krav og belastninger i arbeidet. En studie av omfang, håndtering og konsekvenser av relasjonelle og emosjonelle krav i arbeidet blant fem yrkesgrupper. SINTEF, 2023

daglige dialogen man har med sine ansatte, hvor man må fange opp ting.

Fremtidens arbeidsmiljø er et samarbeid

Ingrid Schibsted Jacobsen brenner for det hun snakker om. Hun ønsker seg en arbeidsplass som bedre involverer de ansatte i arbeidsmiljøspørsmål. Selv om arbeidsgiveren fyller alle kravene i loven, er det for henne ingen tvil om at vernetjenesten kan bli en større ressurs om det jobbes systematisk for det.

Hun legger ikke skjul på at det ikke bare er enkelt å få til forbedringer. – Deichman med sine mange lokalbibliotek, har flere systemer i systemet, og det krever mye åpenhet for å sikre en god dialog på kryss og tvers.

– Vi trenger dessuten å lære nytt og øve på ting. Personlig har jeg jo aha-opplevelser når vi har brannøvelser, og det har vi årlig, men vi glemmer jo ting fra år til år. Voldsberedskap må trenes på, akkurat som brann.

Hun har tror at Deichmans innsats for arbeidsmiljøet vil styrkes ved at ansattrepresentanter og

ledelse over tid jobber som nære partnere. Når hun snakker om samarbeid, er det med et glødende engasjement. – Vi vil jo det samme, og bør stå skulder ved skulder i arbeidet for det!



Seniorforsker ved SINTEF, Marte Pettersen Buvik, er en av de som står bak rapporten Emosjonelle krav og belastninger i relasjonelle yrker. Forskningen viser at mennesker i yrker som utøver tjenester til kunder, brukere og pasienter ofte setter andres behov foran egne langtidsbehov. Foto: Sintef

BFs medlemmer hadde i 2023 en snittlønn på 598 565 kroner. Det viser lønnsundersøkelsen som ble gjennomført blant medlemmene i Bibliotekarforbundet i desember i fjor. Lønna blant bibliotekarene økte i snitt med 5,8 prosent fra 2022 til 2023, altså noe mer enn resultatet for lønnsoppgjøret i 2023 skulle tilsi.

Av Petter Bruce

Hvor mye tjener en bibliotekar?

BF er trolig blant de få forbundene der de kvinnelige medlemmene tjener mer enn mennene. Gjennomsnittslønnen for kvinnelige BF-medlemmer var 604 000 kroner, mens den mannlige gjennomsnittslønnen lå på 575 000 kroner, noe som utgjør en forskjell på nesten 30 000 kroner årlig – eller 2500 kroner månedlig. Interessant nok økte denne lønnsforskjellen fra 2022 til 2023. I 2022 var forskjellen på 24 000 kroner, men BF-mennene hadde kun en lønnsøkning på 5,5 prosent i 2023, noe som medførte at gapet økte.

Medlemmene i Oslo kommune hadde den største lønnsøkningen i 2023, med hele 6,8 prosent. I motsatt ende lå medlemmene i kommunal sektor (KS), med en lønnsøkning på kun 5,5 prosent.

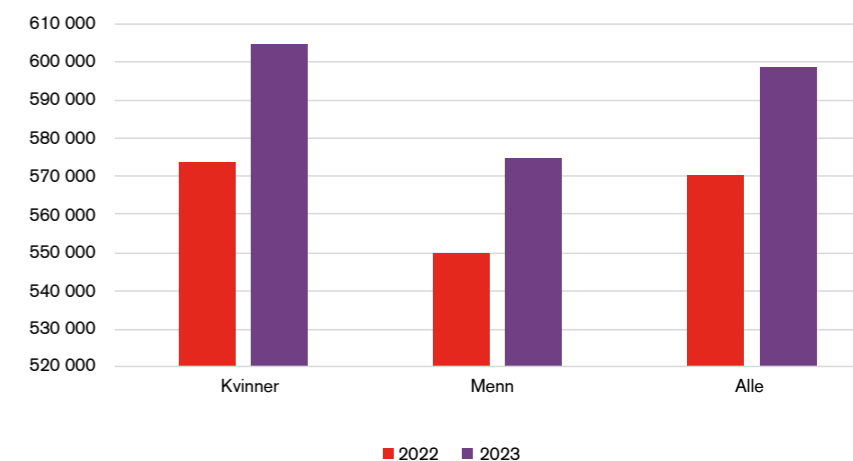
Blant BF-medlemmene er det de som jobber i fylkesbibliotekene som tjener mest, med en gjennomsnittlig årslønn på 726 000 kroner i 2023. Skolebibliotekarer i grunnskolen hadde den laveste gjennomsnittslønnen på 553 000 kroner. Begge disse gruppene opplevde en lønnsøkning på 6,1 prosent i fjor. Selv om forskjellene ikke ble redusert, nærmet grunnskolebibliotekarene seg likevel lønnen til både skolebibliotekarer i videregående skole og de som jobber i

folkebibliotek, der lønnsøkningen var henholdsvis 5,7 og 5,6 prosent.

BF gjennomfører lønnsundersøkelsen hvert år etter at de lokale lønnsforhandlingene er avsluttet. Hensikten med undersøkelsen er å sikre så oppdatert lønnsstatistikk som mulig. I lønnsundersøkelsen for 2023 var svarprosenten over 90 prosent, noe som gir forbundet et solid grunnlag for strategien for de kommende lønnsforhandlingene.

Lønnsveksten blant Bibliotekarforbundets medlemmer fra 2022 til 2023 økte med 5,8 prosent i snitt.

Lønnsutvikling 2022 - 2023



Annonse

Kursdag for ditt bibliotek:

Service i biblioteket

Et kurs om å gi god service, opptre som et godt vertskap og håndtere utfordrende situasjoner med besøkende. Vi ser også på hvordan man bygger psykologisk trygghet i kollegiet. Kursprogram for dagen utvikles i dialog med oppdragsgiver.

Ta kontakt eller sjekk:

www.pvision.no/service-i-biblioteket

Scann QR-kode for mer informasjon

Tore Pukstad, tore@pvision.no; 452 15 727



Er det varslet nedbemanning på din arbeidsplass? Da er det viktig å være klar over at både lov og tariffavtaler setter klare rammer for hvordan en slik prosess skal gjennomføres. Her er en samlet oversikt over hva du bør være særlig oppmerksom på ved en nedbemanning – både som ansatt og tillitsvalgt.

Av Stine Haukebø og Lars Kristian Nørgaard, advokater i Fremmer AS

Dette bør du vite ved en nedbemanning

1. Kontakt fagforening / tillitsvalgt!

Det første tillitsvalgte bør gjøre ved en varslet nedbemanning, er å kontakte fagforeningen sin for råd og støtte i prosessen.

Organiserte ansatte bør ta kontakt med lokal tillitsvalgt som skal ha mer informasjon om den kommende prosessen. Er det ikke tillitsvalgt i virksomheten, ta kontakt med fagforeningen din sentralt.

2. Det må være et saklig behov for å nedbemanne

For at en arbeidsgiver skal kunne nedbemanne, altså redusere antallet stillinger, er det krav om at virksomheten har saklig grunn til å gjøre dette. Eksempler på slik saklig grunn kan være budsjettkutt, overkapasitet, ny teknologi eller endrede behov for kompetanse.

3. Arbeidsgiver må informere og drøfte med de tillitsvalgte

Arbeidsgiver må så tidlig som mulig drøfte både behovet for nedbemanningen, utvelgelseskriterier og -krets med de tillitsvalgte. Tillitsvalgte kan gjerne foreslå andre løsninger enn oppsigelser, som omplassering og tilbud om sluttpakker. Det skal skrives protokoll fra drøftingene. Vær nøye med at dine innspill, spørsmål og ikke minst, eventuell uenighet, fremkommer skriftlig av protokollen.

Tips! Som tillitsvalgt er det viktig at du ikke signerer på protokoller som inneholder formuleringer du er usikker på eller som strider mot tariffavtale. Send

gjerning inn utkast til protokoll til fagforeningen din for gjennomgang, før du skriver under.

4. Utvelgelseskrets bør være hele virksomheten

Utvelgelseskretsen bør være hele virksomheten, eksempelvis hele kommunen, ikke bare hvert enkelt bibliotek eller én enkel avdeling. Dette innebærer at arbeidsgiver må foreta vurderinger av potensielt overtallige ansatte på tvers av virksomheten. Dersom utvalgskretsen begrenses, risikerer man urimelige resultater. At hele virksomheten er utvelgelseskrets, er lovens utgangspunkt, og tillitsvalgte bør ikke inngå avtaler som begrenser dette.

5. Utvelgelseskriteriene bør være objektive

Kriteriene for utvelgelse av overtallige bør være så objektive og etterprøvbare som mulig. Subjektive kriterier som «proaktiv», «selvstendig» og «fleksibel» er vanskelig å måle og overlater mye til arbeidsgivers skjønn. De vanligste objektive kriteriene er ansiennitet, formell kompetanse og sosiale hensyn.

Tillitsvalgte bør også være skeptiske til karakter-/poengsystemer, da disse kan føre til at objektive, tariff-fastsatte kriterier som ansiennitet vektles like tungt som subjektive kriterier.

Tips! Dersom virksomheten er bundet av tariffavtale, skal utvelgelsen av overtallige ta utgangspunkt i ansiennitet. Dette betyr at den som ble ansatt først, som hovedregel skal sies opp sist. At ansiennitetsprinsippet skal følges, bør fremkomme av protokollen.

6. Det skal avholdes møte før oppsigelse

Før det treffes beslutning om eventuell oppsigelse, skal det avholdes et formelt drøftingsmøte med deg. Formålet med møtet er å få all relevant informasjon på bordet og informasjon fra arbeidsgiver om hvorfor du foreløpig er vurdert som overtallig. Du bør synliggjøre egen kompetanse og erfaringer og informere om eventuelle sosiale forhold eller annet som gjør at en oppsigelse vil ramme deg hardt. Eksempler på slike sosiale hensyn er sykdom, funksjonsnedsettelse eller høy alder. Du kan også be om informasjon om hvordan du er vurdert sammenlignet med andre ansatte i virksomheten.

Tips! Du bør kontakte fagforeningen sentralt så snart du mottar slik innkalling. Du har rett til å ha med deg en tillitsvalgt eller annen rådgiver i møtet.

Arbeidsgivere som er omfattet av forvaltningsloven, må i tillegg sende et skriftlig forhåndsvarsel til mulig overtallige arbeidstakere. Varselet må angi hvilke grunner nedbemanningen og utvelgelsen er basert på. Arbeidstakeren skal ha mulighet til å svare på varselet. I praksis velger ofte arbeidsgiver å kombinere møteinnkallingen med forhåndsvarselet.

7. Du har krav på annet passende arbeid

En oppsigelse som skyldes nedbemanning, vil ikke være lovlig dersom annet passende arbeid i virksomheten kan tilbys arbeidstakeren. Plikten til å tilby annet passende arbeid gjelder som klar hovedregel hele virksomheten uavhengig av om utvelgelseskretsen er avgrenset.

Tips! Fra 1. januar i år ble arbeidsgivers plikt til å tilby annet passende arbeid utvidet til å gjelde i konsern. Også kommuner og fylkeskommuner regnes som konsern dersom de har «bestemmende innflytelse» over for eksempel kommunalt eide aksjeselskaper eller interkommunale selskaper.

Lovendringen innebærer altså at en overtallig i en kommune kan ha rett til annet passende arbeid

ikke bare i kommunen, men også i et annet selskap/foretak som inngår i konsernet.

8. Be en advokat vurdere saken din

Det er lovfastsatte krav til innholdet i et oppsigelsesbrev, og oppsigelsen skal alltid være skriftlig og leveres personlig eller sendes rekommandert.

Dersom du mottar en oppsigelse, bør du kontakte fagforeningen din så raskt som mulig. Fagforeningen din vil kunne hjelpe deg med å vurdere gyldigheten av din oppsigelse, bistå deg i eventuelle forhandlinger om en sluttavtale og i noen tilfeller reise søksmål for å kreve stillingen din tilbake og/eller kreve erstatning.

Tips! Frist for å kreve forhandlinger med arbeidsgiver er 14 dager fra du mottok oppsigelsen. Det gjelder også særlige frister for å gå til søksmål mot arbeidsgiver, dersom dere ikke kommer til enighet i forhandlingsmøtet.

9. Du har fortrinnsrett i ett år

Arbeidstakere som er nedbemannet, har fortrinnsrett til ny stilling både i samme virksomhet og i andre virksomheter i konsernet. Fortrinnsrett i konsern er nytt fra 1. januar i år. Forutsetningen for fortrinnsrett er at man er kvalifisert. Med virksomheten menes ikke bare det enkelte bibliotek, men også hele kommunen eller fylkeskommunen. Fortrinnsretten gjelder i tolv måneder etter oppsigelsesfristens utløp.

Tips! Du kan ikke regne med at arbeidsgiver tar kontakt om ledige stillinger i perioden, og det er derfor klokt å søke aktivt på ledige stillinger selv og oppgi i søknaden at du har fortrinnsrett.

Fremmer As er et advokatfirma spesialisert på arbeidsrett og bistår arbeidsgivere, organisasjoner og enkeltpersoner i alle rettslige spørsmål som oppstår på arbeidsplassen.



Advokatene Stine Haukebø og Lars Kristian Nørgaard i advokatfirmaet Fremmer råder deg til å kontakte lokal tillitsvalgt ved en nedbemanningssprosess. Dersom du ikke har tilgang på en tillitsvalgt, må du kontakte fagforeningen din, sier Haukebø og Nørgaard. Du kan ha krav på annet arbeid i virksomheten dersom oppsigelsen skyldes nedbemanning.

Sammen om søndagsåpent

Kommune etter kommune vedtar utvidede åpningstider i biblioteket. Det er til biblioteket du skal komme etter jobb, enten på bokkafé på kveldstid eller på lørdagsuniversitet. Eller kanskje på en søndag for å låne bøker med poden, når du endelig har tid og overskudd i et travelt liv som småbarnsforelder. Men noen må også gå på jobb, når andre har fri.

Tekst: Margrethe Gaassand Foto: Camilla Norvoll

Ytterst i Havnegata ligger Harstad bibliotek, lokalisert sammen med kulturhuset. Med 25 000 innbyggere konsentrert på et nokså lite areal, er sentrum i Harstad et naturlig møtepunkt. Og biblioteket er et populært sted.

– Vi har jo et veldig trøkk på lørdager, med mange barnefamilier, og det har vært en del spørsmål om vi kan ha åpent på søndager. Når vi nå åpner for det, vil jeg tro at flere kommer til å benytte seg av tilbudet. Det sier Anneli Wølner Tandy, som jobber ved biblioteket og er tillitsvalgt for Bibliotekarforbundet på arbeidsplassen. Nå ser hun frem til å imøtekomme lånerne med et helt nytt tilbud.

For nå blir det søndagsåpent på Harstad bibliotek.

– Dette har vi aldri gjort før, så det klarer vi helt sikkert, som Pippi Langstrømpe sa!

Biblioteksjef i Harstad Tor Holmstad, er spent på hvordan tilbudet vil mottas i byen, men forteller at responsen før åpning har vært positiv. Tanken om å prøve ut søndagsåpent har ifølge Holmstad kommet fra litt ulike hold, både internt fra administrasjonen og fra brukere. Det fremstår som en beslutning som har kommet frem i en slags konsensus, og Holmstad sier også at det ikke har vært et massivt folkekrav. Dermed blir prøveordning en god start.

Tandy og Holmstad sitter sammen på personalrommet i Harstad bibliotek, to dager før første søndagsåpent. Dagen før signerte de arbeidstidsavtalen som regulerer forholdene for den nye arbeidstidsordningen.

Ordna forhold

Anneli Wølner Tandy er tillitsvalgt på arbeidsplassen og forteller at hun hadde en trygg opplevelse av prosessen rundt den nye prøveordningen for søndagsåpent. Det ble arrangert flere møter med ledelsen og representanter for de lokale fagforbundene. – Og så hadde vi møte med kultursjefen, der han fikk høre alles synspunkter.

Etter en omorganisering i Harstad kommune har biblioteket blitt en del av kulturenheten. I dag er kultursjefen den øverste lederen for biblioteket. Dette skaper et tettere og mer tilgjengelig samarbeid enn tidligere, da biblioteksjefen rapporterte til kommunedirektøren.

I prosessen tok Tandy også kontakt med Bibliotekarforbundet og ba om råd for å vite hvordan hun best kunne gå frem og hvilke problemstillinger hun skulle ta med inn i prosessen.



Bibliotekarene Vegard Nilssen og Ragnhild Sofie Heill tok imot de første lånerne som kom innom da tilbudet ble lansert første søndag i februar. De synes begge at det var moro å se at folk trosset været for å tilbringe en koselig søndag på biblioteket.

Tid til dialog

– Vi diskuterte, og etter at vi hadde snakket om hvordan ting skulle gjennomføres og hvor mye arbeid det ville bli på hver ansatt, landet vi på to forslag til hvordan vi kunne jobbe i helgen, sier Holmstad.

– Den ene forslaget var faktisk kun med én ansatt gjennom helgen. Vi innså fort at det ikke gikk – og gikk tilbake på det. Det lot seg faktisk ikke gjøre, både av hensyn til sikkerhet og arbeidspress. Det må være to stykker på jobb, sier Holmstad, som er svært oppatt av at de ansatte skal glede seg til å gå på jobb. Da kan de ikke være underbemannet.

– Vi har to etasjer, voksenavdeling i andre etasje og barneavdeling i første etasje, sånn at en på jobb ville vært ... ja ... Tandy forteller leende at det ville ha vært umulig å la seg gjennomføre av hensyn til sikkerhet. Humoren sitter løst på personalrommet i Harstad bibliotek.

Tandy forteller at de ble hørt i prosessen og at de fant gode løsninger sammen.

– Vi snakket om det, laget risikoanalyse og fant ut av at det går jo bare ikke med bare én på jobb, sier Holmstad.

De ansattes bekymringer ble løftet og hørt, og alternativet som de står igjen med i dag, er en skriftlig arbeidstidsavtale hvor de fast ansatte skal arbeide hver fjerde helg, både lørdag og søndag, og så har de fri påfølgende mandag. Dersom mandagen faller på en rød-dag, får de fridagen kompensert etter avtale med leder. I tillegg dekkes deler av bemanningsbehovet i helgene opp med to deltidsstillinger, der den ene jobber turnus annenhver helg.

Åpningstid – på bekostning av åpningstid

I mange bibliotek utvides tilbudet med flere timer åpningstid både i helg og på kveld uten at det legges



En blid låner søker ly fra snøværet i barneavdelingen på Harstad bibliotek. Søndagsåpent har vært et etterspurt tilbud av småbarnsforeldre som gjerne har bedre tid til å ta barna med på aktiviteter på søndager enn ellers i uka.

opp til en økning i grunnbemanning for å håndtere et utvidet tilbud.

– Går det nye tilbudet opp med en tilstrekkelig grunnbemanning?

– Dessverre må vi redusere åpningstidene på mandager, for da har vi hittil holdt åpent til klokka 19. De som jobber helg, får kompensert en fridag.

– Hvordan falt dere på den løsningen?

Vi har samme antall årsverk og samme antall åpningstider i uka. Det er ikke en løsning alle ville ha valgt, og du må kanskje være av en viss størrelse for å få det til å gå opp.

Roser Harstad for gode ordninger

Forbundsleder i Bibliotekarforbundet, Ola Eiksund, mener det de har fått til i Harstad er et eksempel til etterfølgelse. Han hevder at langt flere arbeidsgivere som nå utvider åpningstidene sine har mye å gå på når

det gjelder å utforme gode arbeidstidsavtaler. – Det er et stort arbeid som må redes grunn for i biblioteksektoren når det gjelder arbeidstid utover normalarbeidsdagen, sier Eiksund.

– Dette eksempelet fra Harstad bibliotek demonstrerer at arbeidstidsavtaler kan utarbeides på en måte som balanserer både samfunnets og de ansattes behov. Det fremhever betydningen av samarbeid og dialog som grunnleggende elementer for å finne optimale løsninger. Å tenke utenfor boksen, er mulig. Velviljen til å finne gode løsninger fremfor å presse på plass et tjenestetilbud, for eksempel her ved å redusere åpningstidene på mandager når man har søndagsåpent, er med på å ivareta de ansattes behov fremfor å skape merbelastninger.

Eiksund har tre snaue måneder bak seg som forbundsleder og en rykende fersk uttalelse om bibliotekarens arbeidstid fra forbundets landsmøte.

– Bibliotekarforbundet er på ingen måte motstander av at bibliotekarer skal jobbe kveld og helg. Biblioteket har alltid vært en tilpasningsdyktig arbeidsplass i endring, men vi er opptatt av å sikre gode og forutsigbare arbeidstidsordninger som gir trygge arbeidsforhold. Ikke minst mener vi det er viktig at avtaler skal sikres gjennom gode medbestemmelsesprosesser.

Eiksund viser til at forbundet gjennom de siste årene har opplevd en økt pågang fra tillitsvalgte som søker bistand i prosesser rundt utvidet arbeidstid. Ifølge Eiksund handler dette dessverre ofte om at kravet om utvidede åpningstider pålegges ansatte uten at det følges opp med driftsmidler til en økt grunnbemanning.

– Det å fastsette åpningstiden kan arbeidsgiver gjøre på egen hånd, men arbeidsgiver må ikke glemme hva som ligger i arbeidsavtaler, tariffavtaler og i lovverket. Det er vesentlig at en ny arbeidstidsordning

ikke påfører ansatte og deres nærmeste verken sosiale eller helsemessige belastninger, sier Eiksund. – En prøveordning, som også følger arbeidslivets regler og har i seg gode medbestemmelsesprosesser, slik som i Harstad, kan være et godt sted å starte.

Klar for å prøve

Nå blir det i første omgang en prøveordning i Harstad, og de ansatte er spente på hvordan det blir å utvide uken med en ny dag.

– Hvis det viser seg at dette blir en suksess med god oppslutning og populært blant publikum, og i tillegg håndterbart for personalet, satser vi på å innføre dette som en fast ordning i vinterhalvåret, sier Holmstad. – Kanskje søndagsåpent endrer biblioteket, at det blir en annen rytme og en annen måte å bruke biblioteket på? Det blir spennende å se!



Vi ses på Bibliotekmøtet i Haugesund!

Vi gjentar suksessen og inviterer til vorspiel
18. april kl. 17.30

For mer informasjon og påmelding, ta kontakt:
firmapost@bibsyst.no



Kommunikativ ledelse

– gir bibliotek i utvikling

God kommunikasjon mellom leder og medarbeider er avgjørende for et godt resultat. Leder må begrunne og gi mulighet for spørsmål og motforestillinger. Det gir bedre beslutninger.

Av Aud Gjersdal

– En del av bibliotekenes legitimeringsgrunnlag er demokrati, med sannhetssøken, den myndige borger og ytringsfrihet. Forplikter det ledere i bibliotek?

– Ja, dette går jo til kjernen i opplysningsprosjektet som bibliotekvesenet er del av, så det bør gjennomsyre hele organisasjonen og dens ledelsesfilosofi. Ledelse handler om å få andre til å gjøre noe de ellers ikke ville ha gjort. Lederen skal overføre et budskap til den personen som skal gjennomføre dette. Det er den relasjonen kommunikativ ledelse setter i fokus, sier professor Erik Oddvar Eriksen, og påpeker at mye litteratur om ledelse er basert på en variant av strategisk ledelse.

– Det går ut på at leder skal maksimere måloppnåelse. Du har et gitt mål og gitte ting som skal gjøres. Så gjelder det å få det gjennomført på best mulig og effektiv måte, og med minst mulig bruk av ressurser. Det skal være effektiv måloppnåelse, sier han. Her har vi å gjøre med en resultatorientert innstilling. Lederen er en autoritet med makt og ressurser til å påvirke underordnede til å gjøre ting, mens det å oppnå felles forståelse ikke blir sett på som kritisk.

Begrunnelse avgjørende

– I motsetning til dette står kommunikativ ledelse, som sier at før du handler, må du forstå. En ser på relasjonen mellom sender og mottaker, at det ikke bare er å få mottaker til å gjøre noe. Mottakeren må først skjønne hva som skal gjøres. Det krever en forståelsesorientert innstilling. Kommunikativ ledelse setter fokus på begrunnelse. Hvis du gir en ordre eller beskjed, så kommer spørsmålet: Hvorfor? Hva skal gjøres – og hvorfor skal jeg gjøre det? Det å få eller gi begrunnelse for det som skal gjøres, er en forutsetning for å lykkes med lederskapet. Det må etableres en felles forståelse.

– Da er tanken at det oppstår flere spørsmål fra den som skal gjøre det, og det blir videre

– Hvis en skal gjennomføre et budskap, må det bli forstått og akseptert. Det krever kommunikasjon.

begrunnelser. Kanskje må da lederen gå i seg selv. «Var dette egentlig riktig? Kanskje har jeg noe å lære av å høre på den underordnede?» Kommunikasjonen er toveis. Ut fra målstyringskonsepter som New Public Management skal en sette mål og få det gjort. Men poenget er at målet kan misforståes. Det må bli forstått og anerkjent som noe riktig å gjøre, sier han. I kommunikativ ledelse ser en verdien av sannhet – og at det forplikter.

– Det må være sannferdig kommunikasjon. I det resultatorienterte, strategiske konseptet kan det åpnes for at hele sannheten ikke kommer fram, at en bruker manipulasjon, trusler, advarsler, kjøpslåing eller ubegrunnet overtalelse. For at riktige ting skal bli forstått og gjort, trengs toveiskommunikasjon. Den som mottar budskapet, må ha mulighet til å stille spørsmål.

Få frem synspunkter

– En snakker om argumentets kraft?

– Ja. Det er snakk om argumenters tvangsløse



Erik Oddvar Eriksen er professor ved ARENA Senter for Europaforskning ved UiO. Eriksens forskningsinteresser inkluderer politisk teori, demokratisk styring og lederskap, offentlig politikk, deliberativt demokrati, tillit og regional politikk. Foto: UiO

– Kommunikativ ledelse setter fokus på begrunnelse. Hvis du gir en ordre eller beskjed, så kommer spørsmålet: Hvorfor?

tvang. Det er ofte tenkt i møtesammenheng, der en prøver å organisere møter slik at synspunkter kommer frem. At folk ikke blir engstelige og tør å komme med motforestillinger, sier han. En ordstyrer må gi taletid til folk, slik at ikke enkelte dominerer fullstendig. Når en kommer med en påstand, skal den kunne bli imøtegått. Det skal kunne opponeres mot usanne påstander.

– En legger opp til at kommunikasjonen blir symmetrisk. Det er mye hierarki og mange autoriteter i organisasjoner, sier han. Eriksen nevner et eksperiment på et team med overlege, sykepleier, hjelpepleier og kontorfullmektig. Møtene ble avholdt på legens kontor. Det pleide ikke være så mye kommunikasjon på møtene, for overlegen sa hva som skulle gjøres. I forsøket gjorde han en endring: I stedet for å dra kontorstolen sin til møtebordet, satte han seg i sofaen sammen med de andre. Dette grepet utløste en endring i relasjonene. Legen sa etterpå at det de hadde å si, kom mye bedre frem og at han lærte mye.

– Det som er interessant, er at det fungerer i praksis. Det er ganske enkelt: Hvis en skal gjennomføre et budskap, må det bli forstått og akseptert. Det krever kommunikasjon.

Åpenhet gir tillit

– Hvordan bygger kommunikativ ledelse tillit, som igjen forebygger konflikt?

– Om en taper i en beslutning, men får en begrunnelse, så er en behandlet med respekt, sier han, og legger til at en da har en tendens til å akseptere det. Når det gjelder tillit, handler det ofte om reparasjon av tillitsbrudd. Eriksen sier at det er viktig at en får frem årsakene til at en har en mistanke om at noe ikke går rett for seg.

– Det kan være folk som ikke overholder de reglene en er satt til å overvåke og de reglene som gjelder for andre. Hvis folk har berettiget mistanke om at noe er feil, er det kommunikasjon som kan oppklare dette. Bare en åpen kommunikasjonsprosess kan reparere tillit, sier han. En må verbalt fremstille noe slik at en ikke trenger å sette spørsmålsteget ved informasjonen. Eriksen poengterer at det ikke er retorikk eller manipulasjon, men autentisk kommunikasjon.

– Mistillit trives i mørke korridorer og med hemmelighetskremmeri. Får du opplyst ting, så har mistilliten tendens til å forsvinne, sier han.

– Hva med misforståelser?

– Denne ledelsestypen gjør at det ikke blir så mye

misforståelser. Mange ganger misforstår en hva som skal gjøres. Det at en har begrunnelsesprosessen gjør at misforståelser reduseres, sier han.

Maktlikevekt og angstfrie relasjoner

– Hvis idealet er kommunikativ ledelse, hvilke faktorer må en jobbe med på kort og lang sikt for å få en mer ideell kommunikasjon?

– Maktlikevekt står sentralt. Hvis du sier noe i opposisjon til ledelsen, blir du kanskje sanksjonert. Det er problematisk. Det å skape en kultur på at det er greit å stille spørsmål og avkreve begrunnelse, er nødvendig. Selv om leder står ansvarlig i siste instans, er det veldig viktig at organisasjonene fungerer slik at det er mulighet for kritikk og opposisjon uten å bli straffet for det, sier han, og fortsetter:

– Det andre er å få ned angstnivået. Det er viktig å skape angstfrie relasjoner, for at folk skal få selvtilitt til å si fra, sier han. Dette kan være noe diffust og vanskelig å få tak på.

– Men de kan gi kroppslige utslag som at en begynner å rødme og stamme eller ikke klarer å få uttrykt ting, fortsetter han. Det kan være grunnet i virkelige forhold, men det kan også være at en forestiller seg noe som ikke er reelt.

– Det er mange myter i organisasjoner – med inngrodde forestillinger om ting.

Les mer:

Erik Oddvar Eriksens blogg på UiOs nettsider: <https://www.sv.uio.no/arena/english/people/aca/erikoer/blog/>

Eriksen, E.O. (1999). Kommunikativ ledelse: om verdier og styring i offentlig sektor. Fagbokforlaget

Eriksen, E.O. (2014). Kommunikativ ledelse – fra mistillid til tillid. Elting, I M., & Hammer, S. (red.), Ledelse og organisation (s. 249–276). Samfundslitteratur

Eriksen, E.O. (2023). Systemtillit eller personlig tillit <https://www.sv.uio.no/arena/english/research/publications/arena-working-papers/2023/wp-4-23.pdf>

Eriksen, E.O. (2012). Krigen i hvitt. Om å reparere tillit i organisasjoner. Skirbekk, I H. & Grimen, H. (red.), Tillit i Norge (s. 219–247). Res Publica



Foto: Unsplash

Go to gate – eller ta trikken!

Skal du på langtur – eller bare på en bytur? Vår reiseforsikring dekker deg inntil 90 dager over hele verden. Og den dekker deg om du bare tar en tur på byen, drar på hytta for en skitur eller på håndballkamp. Bedre, rimeligere og mer fleksibel reiseforsikring finner du neppe. Bibliotekarforbundets reiseforsikring gjelder faktisk overalt – bortsett fra hjemme, på arbeidssted/ studiested eller på ekspedisjonslignende reiser.

Familien kan dekkes

Velger du familiedekning er ektefelle/samboer og barn (ut det året barna fyller 21 år) dekket på alle ferie- og fritidsreiser over hele verden. Forsikringen gjelder hele året, og du kan være borte på enkeltreiser i inntil 90 dager uten å måtte kjøpe noen tilleggsdekning.

Høye summer

Erstatning for tapt reisegods har ubegrenset forsikringssum, mens enkeltgjenstander er dekket inntil kr 40 000. Større verdier enn det får du knapt presset ned i kofferten din. Viktige dekninger som reisesyke og eventuell hjemtransport ved sykdom dekkes uten beløpsgrenser, og dersom det skulle bli nødvendig å evakuere fra feriestedet, er det heller ingen begrensning av kostnadene.

Avbestilling inkludert

Skulle du bli syk – eller av andre tungtveiende grunner som dekkes av vilkårene, ikke kan gjennomføre en planlagt reise – har du også avbestillingsdekning med ubegrenset forsikringssum. Da er ikke pengene du har betalt for reisen tapt, og du kan gjennomføre turen på et senere tidspunkt.

Fremforhandlet medlemspris

Reiseforsikring for én person koster 1437 kroner per år. Kjøper du forsikring for hele familien, er prisen 1697 kroner. Har du helårs reiseforsikring et annet sted i dag? Undersøk hva du kan spare ved å flytte den.

Bestill her!

Ta kontakt med Bibliotekarforbundets forsikringskontor (BF Forsikring) på 23 11 33 17 eller send en e-post til post@bfforsikring.no med din bestilling av reiseforsikringen. Alternativt kan du også bestille på nett: bfforsikring.no Har du reiseforsikring i et annet selskap nå, kan vi si den opp, og starte vår forsikring fra utløpsdato på den gamle forsikringen.

Enklere blir det ikke!

Bibliotekarforbundets reiseforsikring leveres av Tryg Forsikring.

Sekretariatet

Forbundsleder: Ola Eiksund
Kontorleder: Petter Bruce
Seniorrådgiver: Hege Bergrav Johnsen
Seniorrådgiver: Bente Ørberg
Kommunikasjonsrådgiver: Margrethe Gaassand

Post og besøksadresse: Bibliotekarforbundet
Sandakerveien 114A, 0484 Oslo
Telefon: 480 20 900
E-post: bf@bibforb.no
Nettside: www.bibforb.no

Facebook: /Bibliotekarene
Instagram: @bibliotekarene
Twitter: @Bibliotekarene

Forbundsstyret

Leder
Ola Eiksund
Mobil: 924 393 84
E-post: ola.eiksund@bibforb.no

Nestleder
Elisabeth Reinertsen, Hvam Videregående skole
Mobil: 994 01 032
E-post: elisabeth.reinertsen@outlook.com

Styremedlemmer
Miriam Bakke, Folkehelseinstituttet
Linda Rasten, Nordre Follo bibliotek
Glenn Karlsen Bjerkenes, Universitetsbiblioteket i Oslo
Ørjan Persen, Bergen Offentlige Bibliotek
Rune Nygård Haug, Student OsloMET

Varamedlemmer
Monica Skybakmoen, Bibliotek-Systemer AS
Åse Hansen, Sørreisa folkebibliotek
Malin Kvam, Trøndelag fylkesbibliotek
Siv Christine Bjørang Jørstad, Valle Hovin Videregående skole
Sara Røddesnes, NTNU Universitetsbiblioteket

Distriktslag

Finnmark
Ragnhild Måsø
Deanu Girjeráđu/ Tana bibliotek
Telefon: 464 00 316
finnmark@bibforb.no

Troms
Ingrid Berntsen
Universitetsbiblioteket i Tromsø
Telefon: 920 84 605
troms@bibforb.no

Nordland
Sissel Anita Holtet
Hamarøy Bibliotek
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
Trude Hege Bergesen
Kvinnherad bibliotek
Telefon: 483 04 592
vestland@bibforb.no

Rogaland
Distriktslagsleder: For tida
ingen – kontakt BFs sekretariat
rogaland@bibforb.no

Agder
Madeleine Østerud
Lindesnesbibliotekene – Mandal
Telefon: 906 31 156
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
Jane Kathrine Larsen
Oslo VO Sinsen
Telefon: 928 35 199
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. Trenger du hjelp? Ta kontakt med BFs sekretariat på telefonnummer 480 20 900 eller bf@bibforb.no.

Bli med på Bibliotekmøtet og møt våre nye stemmer!

Hva tenker nykommerne om fremtiden?



Johanna Skaug
Spesialbibliotekar, UiO
Utfordringer ved åpen publisering og
veien til åpen tilgang



Kriengkai Sriopas
Skolebibliotekar Nord-Østerdal VGS
Kunstig intelligens blant elever i
videregående skole



Trine Sivertsen
Student, OsloMet
Opprustninga til en bibliotekarstudent:
Kampen utenfor Ring 2

Bibliotekarforbundet inviterer deg til seminaret «Nye stemmer» under Bibliotekmøtet i Haugesund den 19. april kl. 11:00–11:45. Vi løfter frem tre inspirerende studenter og nyutdannede bibliotekarer som deler sine tanker og erfaringer om den pågående utviklingen i bransjen.

Bli med og opplev deres bidrag til seminaret. Du er også hjertelig velkommen til å besøke Bibliotekarforbundets stand gjennom hele Bibliotekmøtet fra 17. til 19. april. Ta turen innom for en hyggelig prat!

Visste du forresten at som medlem av Bibliotekarforbundet kan du søke om stipend for å delta på arrangementer?

Send din søknad til stipend@bf.no