

Bibliotekaren

Tema:
Arbeidslivets forventninger



GENERASJON Z INNTAR BIBLIOTEKENE:

Møt Kari, som gikk rett fra
studier til lederjobb
side 8

YTRINGSKLIMA UNDER LUPEN

Ytringsklimaet avgjør om
ansatte tør å si ifra
side 18 og 22

KLAR FOR NOE NYTT?

Få eksperttipsene i
jobbsøkerprosessen
side 14

B
F

Innhold

14



Ingvild Høgh er seniorrådgiver i HR-huset og gir råd til deg som kjenner på behovet for endringer i arbeidslivet.

18



Hva skjer med arbeidsmiljøet når vi tør å si det vi egentlig mener? Filosof Øyvind Kvalnes forsker på ytringsklima.

8



Kari Totland (25) er en av mange unge bibliotekarer som nå trer inn i yrket. Hun gikk rett fra studier til lederjobb.

- 04 Leder: Forventninger til arbeidslivet
- 06 Smått og stort fra bibliotekets verden
- 08 Født digitale: To generasjoner – Ett yrke
- 14 Skifte jobb? De beste tipsene til jobbsøkerprosessen får du her!
- 18 Hva er et godt ytringsklima? Intervju med filosof Øyvind Kvalnes
- 20 Yrkesetiske retningslinjer
- 22 Mirha Sunagic setter ytringsklima under lupen
- 26 Hva tjener en bibliotekar? Her får du svar
- 28 Slik kan du påvirke din egen lønn – Hege Bergravf Johnsen gir råd
- 30 Arbeidsrett: Har du behov for tilrettelegging på jobb?
- 34 BF Forsikring: Små grep for en mer aktiv hverdag

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

Redaktør
Margrethe Gaassand
E-post: margrethe.gaassand@bibforb.no

Henvendelser om annonser rettes
til redaksjonen:
margrethe.gaassand@bibforb.no

Design
Marianne Lydersen, Marianne Eidal
og Trude Raanæs

Adresse
Sandakerveien 114A, 0484 Oslo

Abonnement
Kr. 145,- pr. år betales til BFs konto
6039.05.64093. Merk innbetalingen
Abonnement. Henvendelser om abonnement
rettes til BFs sekretariat: bf@bibforb.no

Trykkansvarlig
RK Grafisk

Forsiden
Tema: Arbeidslivets forventninger
Illustrasjon: Zarina M Saidova / byHands

24



Førsteamanuensis Mirha Sunagic forsker på ytringsklima og psykologisk trygghet i arbeidslivet

#1

Forventninger til arbeidslivet

Jeg er sikkert en sjelden type, men jeg visste allerede i tidlig ungdom at jeg enten ville jobbe i barnehage eller i bibliotek. Jeg anser meg som heldig som hadde en så lett vei til et så vanskelig valg.

Jeg husker fortsatt første dag i det jeg betrakter som min første «ordentlige» jobb på Haugenstua barnehage. Jeg husker den store gleden jeg kjente da jeg fikk telefonen om at «jobben er din» – og ikke minst spenningen – forventningene!

Spenningen som følger med første dag på ny arbeidsplass har jeg selvsagt fått kjenne på flere ganger, men det var helt spesielt med denne første «ordentlige» jobben.

Arbeidslivet er en stor og viktig del av livet vi lever. Og visst sikrer det oss inntekt, men jeg tror de aller fleste opplever at arbeidslivet er både større og mer betydningsfullt enn lønningsposen alene. Det handler om kollegaer og meningsfulle arbeidsoppgaver, viktige komponenter for et meningsfullt liv.

Nye blikk på arbeidslivet

Denne utgaven av Bibliotekaren utforsker ulike sider ved dagens og morgendagens arbeidsliv for bibliotekarer. Vi ser på hvordan generasjoner møtes og utvikler profesjonen videre, hvordan unge arbeidstakere tenker nytt om arbeidslivet – og hva det betyr for sektoren.

Selv om jeg er en lett aldrende mann, så har jeg en gang i tiden opplevd nettopp det Kari Totland, avdelingsleder ved Kroken

bibliotek i Tromsø, forteller: «Forandring kommer nok alltid til å møte motstand. Det er en trygghet ved det vante, og man har ingen garanti for at en forandring kommer til å være til det bedre. Men man vet ikke før man har prøvd. Og jeg prøver gjerne!» Det kan være utfordrende å komme fra studier eller lite jobberfaring og ut i ny jobb, ny virkelighet. Noen ganger er ikke alle like glade for endringer som følger med nye tanker eller nye ideer, men det er nettopp når du trenger å ha trua på deg sjøl – og en god dose stå-på-vilje.

Nettopp derfor er det så viktig det Susanne Baumgärtel, bibliotekar ved Tromsø bibliotek, sier: «De yngre generasjonene tilfører energi, nye idéer, og det er sunt å slippe dem til.» Det er i kombinasjon av erfaring og tilførselen av friske pust og ny energi at vi får gode arbeidsmiljø og kan skape et enda bedre bibliotek. Det er veldig fint å ha et stabilt personale og et godt grunnlag, men hvis man ikke fornyer seg, er det dødelig, mener Susanne. Godt sagt! Det er nettopp kombinasjonen av erfaring og friske pust som må til for å skape så vel gode arbeidsmiljø som relevante tjenester og opplevelsen av meningsfulle arbeidsoppgaver.

Endringer og nye muligheter

Det skjer store endringer i kommunal sektor, og dette påvirker også bibliotekene. Omorganisering, effektivisering og nye behov gjør at flere må omstille seg – og kanskje vurdere nye muligheter. I slike prosesser er det viktig å løfte blikket og se etter utviklingsmuligheter. Bibliotekarer har alltid vært omstillingsdyktige, og det er en styrke vi skal bruke.

I dette nummeret får du HR-husets beste råd til deg som vurderer å bytte jobb. Hvordan synliggjør du kompetansen din? Hvordan kan du vise frem ferdighetene dine med trygghet? Det gjelder å tro på seg selv, tro på kompetansen og tro på egne ferdigheter – og dette er kanskje viktigere i dag enn noen gang tidligere.

Du kan også lese om hvordan bibliotekarer ligger an lønsmessig, og du får gode råd om hvordan du selv kan påvirke lønnsutviklingen din. Vi har også en artikkel med juridiske råd om tilrettelegging i arbeidslivet, viktig kunnskap i et arbeidsliv i endring.

Ytringsklima og etiske rammer

Hvordan skaper vi åpne, trygge og utviklende arbeidsmiljø? Et godt ytringsklima er avgjørende for at ansatte skal kunne bidra med idéer, si ifra om bekymringer og oppleve fellesskap.

Aud Gjersdal har spurt Mirha Sunagic, førsteamanuensis ved Universitetet i Sørøst-Norge om hva som skal til for å skape mer åpenhet, dialog og læring internt i bibliotekene. Hun peker på betydningen av tillitsbasert ledelse og trygge strukturer som fremmer deling av erfaringer.

Filosofen Øyvind Kvalnes mener at begrepet ytringsklima i for stor grad forbindes med kritikk og uenighet og at dette kanskje skygger for at ytringsklima i tillegg må handle om støtte, ros og det å kunne være seg selv: «Vi er vant til å bli målt på feil og avvik, men hva med å rapportere når vi gjør noe bra?» Han peker også på at etiske retningslinjer ikke er nok alene for å sikre gode arbeidsmiljø, de må følges opp av god ledelse, kultur og kontinuerlig refleksjon.

Likevel er det viktig at bibliotekansatte kjenner til og er bevisste på de yrkesetiske retningslinjene. De gir et felles verdigrunnlag og kan være til støtte når man står i krevende situasjoner.

De yrkesetiske retningslinjene ble utarbeidet i fellesskap av organisasjonene som representerer bibliotekansatte i 2007 og gjelder alle typer bibliotek. Nå er retningslinjene revidert, med endringer som gjenspeiler utviklingen i samfunn og yrke. Vi møter alle – og stadig oftere – situasjoner der vil blir stilt overfor dilemmaer og vanskelige verdivalg. Retningslinjene gir ingen fasitsvar, men de hjelper oss med å tenke prinsipielt og handle etisk, og kan bidra til å styrke tilliten til biblioteket som institusjon.

Et arbeidsliv i endring utfordrer oss – da trenger vi nettopp gode rammer for yrkeslivet.



Foto: Ila C. Handel

– Det gjelder å tro på seg selv, tro på kompetansen og tro på egne ferdigheter. Dette er kanskje viktigere i dag enn noen gang tidligere.

Forbundsleder Ola Eiksund

Ny bibliotekstrategi på trappene

I den nye stortingsmeldingen om forebygging av ekstremisme fremhever regjeringen bibliotekene som en sentral del av demokratiets infrastruktur.

Bibliotekene trekkes frem som inkluderende og uavhengige møteplasser som styrker befolkningens motstandskraft mot desinformasjon, konspirasjonsteorier og antidemokratiske

holdninger. Nå varsler regjeringen at det skal utarbeides en **ny nasjonal bibliotekstrategi fra 2026**, der bibliotekenes rolle i forebygging av ekstremisme skal vurderes.

Skolebibliotekenes betydning for leseferdigheter, kritisk tenkning og sosial utjevning understrekes også i samme melding.



Fra venstre: Tina Leilani Rüppel (Fagforbundet), Siv Bjørang Jørstad (Bibliotekarforbundet), Anne Brit Ingholm (NBF skole), Nina Bigum Udnessester (Skolebibliotekarforeningen), Ida Endestad (Norsk Forfattersentrum) og Christian Goveia Jacobsen (Foreningen lles).

– Målet vårt er at alle elever skal ha tilgang til et bemannet skolebibliotek av høy kvalitet.

Ny vår for Aksjon skolebibliotek

Arbeidsgruppa for Aksjon skolebibliotek har hatt sitt første fysiske møte, og planene for våren er godt i gang. På agendaen sto blant annet hvordan budsjettkutt rammer skolebibliotekene og hvordan man kan bruke den nye informasjonsplakaten (se s. 33) for å skape oppmerksomhet og bevissthet om skolebibliotekenes rolle.

Aksjonen har eksistert siden 2016 og jobber for en nasjonal bemanningsstandard, tilgjengelighet og kvalitet i skolebibliotekene.

– Målet vårt er at alle elever skal ha tilgang til et bemannet skolebibliotek av høy kvalitet. Skolebiblioteket kan bidra til å styrke leseglede, utjevne forskjeller og bidra til å gi elever den lese- og informasjonskompetansen de trenger i et digitalt informasjonssamfunn – men da må det være puls i biblioteket og fagfolk i stillingene, sier Anne Brit Ingholm, leder for Aksjon skolebibliotek.

Nytt kurs skal styrke bibliotekansatte i møte med desinformasjon

Kurset Digital kildebevissthet i biblioteket er utviklet for ansatte i folkebibliotek og skal gjøre dem tryggere i rollen som veiledere i møte med desinformasjon, falske nyheter og KI-generert innhold.

Kurset er laget av Tenk, en del av faktisk.no, i samarbeid med seks fylkesbibliotek og Sandnes bibliotek. Det består av fem 45 minutters moduler og gir bibliotekansatte konkrete verktøy og metoder for å styrke kildebevissthet og kritisk mediebruk.

En del av bibliotekenes samfunnsoppdrag er å bidra til utvikling av kritisk tenking og digital dømmekraft i befolkningen. Målet er at minst halvparten av alle bibliotekansatte i Norge skal ha gjennomført kurset innen utgangen av 2025.

Kurset er gratis og tilgjengelig via bibliotekutvikling.no

Foreslår helhetlig bibliotekpolitikk

SV har fremmet et representantforslag på Stortinget om en helhetlig bibliotekpolitikk og et nasjonalt bibliotekløft. Forslaget peker på behovet for å samle og styrke bibliotekets samfunnsoppdrag – fra lesing og integrering til digital kompetanse og demokratibygging.

Representantene foreslår blant annet felles innkjøp av redaktørstyrte medier, bemannede skolebibliotek og bedre nasjonal statistikk for skolebibliotekene. – Dette er et svært godt og gjennomarbeidet forslag som tar opp mange av de utfordringene Bibliotekarforbundet lenge har vært opptatt av, sier BF-leder Ola Eiksund.



Steffen Handal ble valgt som ny Unio-leder i desember 2024 og tiltrådte vervet 1. januar i år. Foto: Unio / Helene Moe Slinning

Unio: Må styrke den sivile beredskapen

I forbindelse med regjeringens budsjettkonferanse ber Unio regjeringen om å styrke den sivile beredskapen. Unio-leder Steffen Handal advarer mot at økt satsing på forsvaret må skje uten at det går på bekostning av politi, helse og utdanning – nøkkelfunksjoner i den sivile beredskapen.

– Vi må satse på en sterk offentlig sektor med sterke kommuner som også i en krisetid kan sikre grunnleggende tjenester som helse, utdanning og trygghet i hverdagen, sier Handal.



TROMSØ: Bibliotekar Kari Totland ble født i 1999. Bibliotekar Susanne Baumgärtel ble uteksaminert året før Kari ble født. Nå er de en del av samme arbeidsliv. Hvordan fungerer det?

Tekst og foto: Kristina R. Johnsen

Født digitale:

To generasjoner – ett yrke

Et drøyt kvarter fra Tromsø sentrum svisjer bjørke-trærne forbi. Obster nasige snøfonner holder stand i veikanten, rundt spredt bebyggelse og klamrer seg til steile bakker og fjell.

Ved bunnen av en isdekket bakke ligger en klynge med bygg, på et skilt øverst på ett av byggene står det: «Kroken skole», «Kroken bibliotek» og «Tromsø kommune».

Inne på Kroken bibliotek sitter avdelingsleder Kari Totland bøyd over et bord på bakrommet, dypt konsentrert, og velger ut farkoster og baner til prinsesse Peach, Super Mario og Luigi.

I kveld er det nemlig Mario Cart-turnering på Kroken bibliotek – en av de mange faste aktivitetene her – og Kari liker å være forberedt.

Hun ser opp:
– Hei! Er du god på Mario Cart?

Født digitale

Hele verden holdt pusten da klokka passerte 23.59 på nyttårsaften 1999. Ville internett bringe oss i kne i et Y2K-kaos? Vi sto på terskelen til et nytt årtusen. Barna som ble født akkurat da, blant annet Kari Totland, er voksne nå. Den såkalte Generasjon Z, født mellom 1995 og 2010, er på vei ut fra studiesalene

og universitetene. Kari er en av én million Gen Z-ere som inntar norsk arbeidsliv i løpet av de neste fem årene. Attpåtil gikk hun rett fra studiebenken til lederjobb. I likhet med mange Gen Z-ere er hun høyt utdannet og «født digital» med mobilen i hånda – eller Switchen, for den saks skyld.

– Hvor ofte starter du dagen med å spille Mario Cart?

– Mange bibliotekansatte vegrer seg nok for å både bruke og utforske spillene, men jeg tror det

Dette er saken: Arbeidsliv

- Den såkalte Gen Z i møte med arbeidslivet
 - Bibliotekarutdanninga i Oslo vs. bibliotekarutdanninga i Tromsø
 - Begge er nå omlagt til å inneholde mer medie- og informasjonskunnskap.
-

Litt motstand. Mest positivitet.
– Forandring kan være skummelt, men man vet aldri før man har prøvd. Og jeg er ikke redd for å prøve, sier Kari Totland, avdelingsleder for Kroken bibliotek i Tromsø.





En ny generasjon er på full fart inn i arbeidslivet. Om bare fem år vil én million fra Generasjon Z ha inntatt det norske arbeidsmarkedet. Bibliotekar Kari Totland gikk rett ut i jobb etter å ha blitt uteksaminert fra Universitetet i Tromsø.

er viktig at vi omfavner spillkulturen og tar den på alvor. Det er en ny kultur som er veldig populær – det er bare flere og flere som bruker disse spillene. Det er også en fin måte å få guttene inn, sier hun.

– Og dessuten er det gøy, sier hun.

Mario Cart-turneringa er bare én av en myriade av faste aktiviteter på Kroken bibliotek. I går var det maling, dagen før det var det syverksted. Før det igjen, boksirkel.

Nye tider

Ny plass. Ny jobb. Ny i arbeidslivet. Nyutdannet. Ny hverdag. Nytt liv. Hun leverte eksamen i årsstudiet i bibliotek- og dokumentasjonsvitenskap ved Universitetet i Tromsø med en fritt sammensatt bachelor – med hovedfag i engelsk språk og litteratur i bunnen, og hoppet rett ut i full stilling som skolebibliotekar i Bardufoss.

– Jeg flyttet helt alene ut til et distrikt jeg ikke var kjent med. Men jeg gjorde det fordi det er vanskelig å få jobb og ville ta de sjansene jeg fikk. Der ble jeg tatt veldig godt imot, sier Kari.

Hun var klar for arbeidslivet og ville føle på voksenlivet etter et langt studieliv.

– Det var mange endringer på én gang, men jeg var veldig klar til å bli ferdig med studentlivet og «starte livet» på et vis.

Og en god start ble det, til tross for at hun jobbet alene som skolebibliotekar.

– Jeg fikk mye frihet, men måtte også finne ut av mye selv. Jeg hadde også støtte i det lokale folkebiblioteket, forteller hun.

Da det åpnet seg en stilling som avdelingsleder på Kroken bibliotek, var det en sjanse hun ikke kunne la gå fra seg. Kari, som er fra Helgeland, trivdes i Tromsø og ville gjerne tilbake. Etter fem ukers praksis på Tromsø bibliotek og med fersk arbeidserfaring i sekken, hadde hun allerede gode skussmål. Men hvordan er det å være den som er ferskest, men samtidig skal bestemme mest?

– Det har vært en utrolig bratt læringskurve. Å hoppe inn i en lederstilling er krevende. Men her var mye etablert: Faste arrangementer og flinke folk med masse erfaring og kunnskap. Det er mye ansvar

To generasjoner

i en sånn stilling, men jeg har fått veldig god støtte, forteller hun.

Ny generasjon

Debatten har, om ikke rast, så har den blåst friskt. Ifølge en undersøkelse NHO har gjort i over 2000 norske bedrifter, mener over halvparten av dagens ledere at den nye generasjonen arbeidstakere «tåler for lite og har lav arbeidsmoral». Karakteristikker som «aspeløv» og «snøfnugg» sitter løst. NHO og de unge mener på sin side at det er sjefene som må endre metoder. Dette er en generasjon som krever forandring.

Er det riktig at generasjon Z skiller seg ut i arbeidslivet? Hvem skal tilpasse seg? Er det arbeidslivet eller generasjonen?

– Forandring kommer nok alltid til å møte motstand. Det er en trygghet ved det vante, og man har ingen garanti for at en forandring kommer til å være til det bedre. Men man vet ikke før man har prøvd. Og jeg prøver gjerne!

Det første hun gjorde da hun kom til Kroken, var å sette seg inn i systemer og rutiner. Derneft: Gjøre om på mye av det.

– Jeg kom inn med et nytt blikk og nye idéer, og hadde veldig lyst på stor forandring. Tanken på at noen kunne komme inn og fornye var nok også mye av grunnen til at jeg fikk jobben, sier hun.

I dag er hun avdelingsleder for to ansatte, med faglig ansvar. Personalansvaret hører under hovedbiblioteket. Under praksisen skrev hun om ungdom i biblioteket og jobbet mye med tekster som handlet om ungdom.

– Ungdom vil ha plasser å sitte, sosiale møteplasser og være litt atskilt. De vil ha wifi og tilgang på stikkontakter. De tingene tok jeg med meg videre.

Erfaring møter framtid

Åtte kilometer unna, midt i Tromsø sentrum, kneiser Tromsø bibliotek, Tromsøs eldste kulturinstitusjon – et landemerke! I dag myldrer det av lokalbefolkning, studenter, barnehagebarn og pensjonister og ikke minst – turister her. Ved inngangen har

– Jeg flyttet helt alene ut til et distrikt jeg ikke var kjent med. Men jeg gjorde det fordi det er vanskelig å få jobb og ville ta de sjansene jeg fikk.

Fersk forskning

- **NHO har utført en landsdekkende undersøkelse blant 2000 bedrifter.**
- **To av tre bedriftsledere mener at generasjon Z er mer krevende å lede enn tidligere generasjoner.**
- **NHO har kartlagt ledernes oppfatning av generasjonen og mener det kan bli problematisk hvis avstanden mellom forventningene mellom generasjon Z og dagens ledere blir større.**
- **Lederne opplever at generasjon Z trenger mer veiledning og oppfølging i jobben. Andre igjen, opplever at generasjonen snarere er selvstendige og selvgående.**

bibliotekar Susanne Baumgärtel og kollegene hengt opp skilt med «Foto forbudt» og «Vis respekt».

– Studentene sitter og konsentrerer seg og hører plutselig «klikk», så er de avbildet som en slags turistattraksjon. Vi må gi dem litt ro, ikke sant, sier bibliotekar Susanne Baumgärtel.

Det er ikke bare vinterturismen som har fått fart på seg siden Susanne Baumgärtel ble uteksaminert i Tromsø – året før Kari ble født – som en del av aller første kull i det da nyoppstartede bibliotekstudiet. Susanne har fulgt de lange linjene i bransjen og sett yrket utvikle seg. Bibliotekarutdanningen på universitetet i Tromsø har snart 30-årsjubileum. Nå er utdannelsen i endring.

Bakgrunnen for opprettelsen i 1996 var et stort behov for fagutdannede bibliotekarer i Nord-Norge. Før 1996 var det bare på Statens bibliotekhøgskole i Oslo man kunne ta bibliotekarutdanning. I dag kan du ta bachelor- og mastergrad i medie- og dokumentasjonsvitenskap også i Tromsø.

Fra kortkatalog til informasjonsflom

Utdanningen holder hus sammen med andre fag på institutt for språk og kultur. På OsloMet har nå utdanningen sitt eget institutt: Institutt for arkiv-, bibliotek- og informasjonsfag. «Fra studie høsten 2020 fremsto årsstudium og bachelor i bibliotek- og informasjonsvitenskap på OsloMet i ny drakt», heter det i

– De yngre generasjonene tilfører energi, nye idéer, og det er sunt å slippe dem til.

Susanne Baumgärtel

studiekatalogen. Utdanningen er tilpasset en tid der media og informasjonsflommen er større enn noen gang, der man først i tredje og fjerde semester i studiet kan spesialisere seg i retning av bibliotekaryrket.

– Nå havner jeg nok i den konservative kategorien – men er det en utdanning og yrkesgruppe som allerede takler omstilling på en god måte, er det bibliotekarene. Gjennom årene har bibliotekarene vært ekstremt dyktige til å tilpasse seg nye systemer og forhold. Da jeg begynte, visste de fleste hva en kortkatalog var. Det har vært en revolusjon som bibliotekarene har tatt veldig raskt og vært flinke til å omstille seg, sier Susanne.

Om ikke lenge, planlegger hun å gå av.

– Jeg går av med pensjon snart og tenker at det ikke nødvendigvis er alt jeg står for som kommer til å vare ved. Det må jo komme inn nye ting. Det synes jeg er veldig viktig, sier hun.

Studentene

I tredje etasje, én etasje over det summende og yrende folkelivet, er det stillesone og mobilfri sone. Her er benkene og krokene fulle av dypt konsentrerte unge voksne med headset på hodet og nesa ned i fagbøkene.

Mange av studentene som sitter her i dag, skal snart ut i arbeidslivet. NHO og de unge mener arbeidslivet må endre metoder og tilpasse seg nye tenkemåter og holdninger, noe Susanne Baumgärtel også støtter.

– Nå er jeg faktisk eldst her. Men i mange, mange år var jeg blant de yngste. At de yngste skulle være over 50, er jo ganske stusselig. Men det foregår et generasjonsskifte nå, og jeg tror man som organisasjon vinner på å ta inn nye krefter. Det er veldig fint å ha stabilt personale og ha et godt grunnlag, men hvis man ikke fornyer seg, er det dødelig, tror jeg.

Bibliotek i bevegelse

Ifølge The World Economic Forum jobber nå fem generasjoner skulder ved skulder for første gang i historien. Det er nettopp her magien ligger, ifølge Susanne:

– De yngre generasjonene tilfører energi, nye idéer, og det er sunt å slippe dem til, sier hun.

Hun mener det også gjør noe med miljøet med større spredning i alder.

– Det er nettopp gjennom kombinasjon av erfaring fra vår generasjon og tilførselen av friske pust og ny energi at vi får gode arbeidsmiljø og kan skape et enda bedre bibliotek, mener Susanne Baumgärtel.

Fra øverst til nederst

Nede på barneavdelingen, i kjelleretasjen, er det liv mellom hyllene. Det er her Susanne bruker mesteparten av arbeidsdagene sine. Med ansvar for skoletjenesten består dagene i stor grad av barn og ungdom. I skranken sitter Silje Johannessen, tillitsvalgt i Bibliotekarforbundet. En del av hennes lange rekke med oppgaver i løpet av arbeidsuka er å lære studenter fra UiT opp i å bruke Bibliofil og søke i

Hvem er «Gen Z»?

- **Gen Z er generasjonen født mellom 1997 og 2010.**
- **Også kalt «generasjon snøfnugg».**
- **Kjent for å ha progressive verdier i større grad enn tidligere generasjoner.**
- **Vant til å være på nettet og sosiale medier.**
- **De formative årene deres var preget av koronapandemien. (NRK)**
- **Ifølge NHOs undersøkelse er de verdiorienterte: De forventer at arbeidsgivere tar standpunkt i verdispørsmål, og de er den første generasjonen som kjennetegnes av at de faktisk bryr seg om klima.**
- **Arbeidsmiljøet er viktig: Gen Z forventer å bli sett og hørt, og de liker dårlig en autoritær lederstil. De vil ha sjefen som er åpne og personlige.**



Folkebibliotek og byarkiv: Susanne Baumgärtel og Silje Johannessen (tillitsvalgt i Bibliotekarforbundet) på Tromsø bibliotek. Silje har blant annet ansvar for å gi opplæring til UiTs bibliotekarstudenter i å bruke Bibliofil.

systemet. I Tromsø er det rundt 45 studenter. Hvordan har bibliotekarrollen endret seg? Hva har endret seg siden de var studenter selv?

– Mange ting har endret seg. Kanskje aller mest at biblioteket i mye større grad er blitt et møtested, ei storstue. Det er mye mer formidling, spesielt for barn. Skolene er ikke bare her for å låne, de vil også ha presentasjoner. Det gjorde vi for 20–25 år siden også, men nå er det mye mer.

– Hadde dere valgt den samme utdannelsen på nytt?

– Ja, helt klart, sier begge.

– Jeg tror at den typen mennesker som blir bibliotekarer i dag i mye større grad bør være opptatt av mennesker, like å snakke med mennesker, stå

I bevegelse

foran mennesker, snakke til dem. Før var det lettere å kunne sitte og kategorisere bøker på et bakrom, sier Silje.

– Da jeg tok utdannelsen, hadde jeg som mål at jeg skulle sitte et sted for meg sjøl. Det er ikke akkurat tilfelle i dag, sier Susanne og ler.

Bygda i byen

Tilbake på biblioteket i Kroken: Kari nikker mot en kasse som står plassert ved inngangen.

«Hva ønsker du deg i Kroken fremover, og på hvilke områder kan bydelen vår bli bedre?

Alle forslag mottas med takk.» I 2024 ga regjeringen 25 millioner i bydelssatsing for å løfte Kroken ytterligere, et arbeid Kari er dypt engasjert i.

– Dette er et femårsprosjekt som er i startgropa. Jeg prøver å være så aktiv som jeg kan. Vi er nå godt i gang med å starte et bibliotekråd i Kroken som en del av områdesatsningen, hvor målet er å involvere folket her på best mulig måte, forteller Kari, som sier hun er ekstremt opptatt av samarbeid.

Hvem kan de koble seg på for å gjøre Kroken til et enda bedre sted å leve og vokse opp? Pågående samarbeid med Kroken kirke og en lang rekke andre aktører er med på å bygge tette bånd i lokalsamfunnet i bygda i byen.

– Vi jobber veldig proaktivt for å få enda flere til å se og bruke biblioteket. Jeg tenker vi har en viktig rolle i nærmiljøet som vi kan utvikle enda mer. Kroken har som bydel ikke like mye tilbud for unge og eldre. Vi vil få ungdommen inn med ideer, la dem ommøblere, gi dem litt eierskap.

Bibliotek i bevegelse

Inn døra kommer en gutt i tiårsalderen, benker seg ved PC-en og logger seg på.

Verden er i endring. Bibliotekfaget er i endring. Og en ny generasjon er i ferd med å ta over.

Da gjenstår det vel bare å gjøre seg klar til Generasjon Alfes første arbeidsdager? ■

Arbeidsmarkedet er i stadig endring, og dagens bibliotekarer møter et arbeidsmarked som krever både tradisjonelle ferdigheter og ny kompetanse. Med økt digitalisering, nye kompetansekrav og endring i ansettelsesprosesser er det viktig å orientere seg i arbeidsmarkedet om du vurderer å bytte jobb. Hva bør du være oppmerksom på i 2025? Hvordan kan du best fremheve din kompetanse? I denne artikkelen får du nyttige råd om jobbsøkerprosessen, om kompetansekrav og trender i arbeidsmarkedet.

Tekst: Ingvild Høgh, seniorrådgiver i HR-huset AS Illustrasjon: Zarina M Saidova / byHands



På tide å bytte jobb?

Kartlegging av din nåværende arbeidssituasjon

Det er spesielt syv spørsmål som du bør stille deg selv før du søker andre jobber:

1. Hvorfor vurderer du å bytte jobb?
2. Gir arbeidsplassen og jobben mening?
3. Hvor viktig er jobben for deg nå?
4. Strekker du til tidsmessig?
5. Trives du med arbeidsmiljøet?
6. Får du bruke talentene dine og gjøre ting du mestrer?
7. Hva har du lyktes best med?

Kanskje finnes det nye muligheter der du er. Snakk med lederen din om flere utfordringer eller nye oppgaver. Om du likevel vil bytte jobb, forbered deg godt – gjør grundig research om mulige arbeidsgivere og synliggjør din egen kompetanse og erfaring.

Bibliotekarer i dagens arbeidsmarked: Kompetansekrav og faglig styrke

Bibliotekaryrket har utviklet seg betydelig, og dagens bibliotekarer møter et arbeidsmarked som krever både tradisjonelle ferdigheter og moderne kompetanse. For å styrke din posisjon i arbeidsmarkedet bør du fremheve det som gjør dine kvalifikasjoner unike.

Etterspurt kompetanse

Teknologisk kompetanse: Bibliotekarer må beherske digitale verktøy og systemer, fra biblioteksystemer og databaser til sosiale medier og digitale formidlingsplattformer.

Informasjonskompetanse: Evnen til å søke, evaluere og formidle pålitelig informasjon er avgjørende. Bibliotekarer må navigere i både trykte og digitale kilder for å hjelpe brukerne med å finne pålitelig og relevant informasjon.

Formidling og kommunikasjon: Gode kommunikasjonsferdigheter er essensielle for å engasjere ulike målgrupper. Dette inkluderer både skriftlig og muntlig. Erfaring med å arrangere og lede ulike typer arrangementer er en fordel.

Kulturell forståelse: Bibliotekarer spiller en viktig rolle i å fremme mangfold og inkludering. Dette krever kunnskap om ulike kulturer og evnen til å tilrettelegge for et inkluderende miljø.

Hva gjør bibliotekarer til unike jobbsøkere?

Bibliotekarer har en faglig bredde som gjør dem attraktive for mange jobber, både i og utenfor biblioteksektoren. Når du søker jobb, må du synliggjøre hva som skiller deg ut:

Tverrfaglig kompetanse: Bibliotekarer har ofte en utdanning som kombinerer informasjonsvitenskap, teknologi og formidling. Denne bredden gjør dem i stand til å håndtere komplekse informasjonsbehov, utvikle digitale tjenester og tilrettelegge innhold for ulike målgrupper.

Brukerfokus og serviceorientering: Bibliotekarer er kjent for sin sterke serviceinnstilling. De jobber tett på publikum og har en sterk evne til å forstå og møte brukernes behov – enten det gjelder veiledning, informasjonsinnhenting eller tilrettelegging.



Fleksibilitet og tilpasningsevne: Bibliotekarer har erfaring med en variert arbeidshverdag, der oppgavene spenner fra referansearbeid og undervisning til prosjektledelse og teknisk drift. Denne fleksibiliteten gjør dem til verdifulle medarbeidere i mange ulike sammenhenger.

Trender i arbeidsmarkedet – hva betyr det for deg?

Jobbsøking påvirkes av en rekke faktorer, og i 2025 er det særlig noen trender som skiller seg ut. Her er de viktigste du bør være oppmerksom på:

1. Økt bruk av kunstig intelligens (KI): Kunstig intelligens spiller en stadig større rolle i rekrutteringsprosessen. KI brukes til å analysere CV-er, gjennomføre videointervjuer og vurdere kandidater basert på deres digitale fotavtrykk. Dette betyr at jobbsøkere må være bevisste på hvordan de presenterer seg online og sørge for at deres digitale profiler er oppdaterte og profesjonelle.

2. Hybride arbeidsmodeller: Etter pandemien har mange bedrifter gått over til hybride arbeidsmodeller, hvor ansatte kombinerer fjernarbeid med fysisk tilstedeværelse på kontoret. Jobbsøkere bør være forberedt på å diskutere sine preferanser for arbeidssted og vise fleksibilitet i forhold til hybridarbeid.

3. Økt fokus på bærekraft og grønn omstilling: Bærekraftige praksiser og grønn teknologi blir stadig viktigere i mange bransjer. Jobbsøkere med kompetanse innen miljøvennlige løsninger og bærekraftig utvikling kan ha en fordel i arbeidsmarkedet.

4. Kompetanseutvikling og livslang læring: Den raske teknologiske utviklingen gjør at det er

viktigere enn noensinne å investere i kontinuerlig kompetanseutvikling. Jobbsøkere bør være åpne for å lære nye ferdigheter og delta i kurs og opplæring for å holde seg relevante.

5. Økonomisk usikkerhet og kommuneøkonomi: Økonomiske svingninger og endringer i kommuneøkonomien kan påvirke jobbmulighetene, spesielt i offentlig sektor. Jobbsøkere bør være oppmerksomme på økonomiske trender og tilpasse sine søkestrategier deretter.

6. Økt krav til transparens og etisk rekruttering: Det stilles stadig høyere krav til åpne og rettferdige rekrutteringsprosesser, men dette etterleves ikke alltid – særlig i privat sektor. Jobbsøkere bør være forberedt på å stille spørsmål som: Hvordan sikrer dere en rettferdig og transparent rekrutteringsprosess? Hvilke tiltak har dere for å sikre etisk behandling av kandidater? Hvordan reflekteres bedriftens verdier i rekrutteringen?

Ved å være oppmerksomme på disse trendene og tilpasse seg endringene kan jobbsøkere i 2025 navigere arbeidsmarkedet mer effektivt og øke sine sjanser for å sikre drømmejobben.

Hvordan synliggjøre din faglige styrke?

Når du søker jobb, er det viktig å konkretisere hvordan din erfaring og kompetanse er relevant for stillingen du søker. Her er noen tips til å fremheve din bakgrunn.

Vis frem teknologisk kompetanse: Beskriv hvordan du har brukt digitale verktøy og systemer i tidligere jobber eller prosjekter. Har du erfaring med biblioteksystemer, søkedatabaser, kunstig intelligens eller digitale formidlingsplattformer? Dette er verdifullt og bør komme frem i CV og søknad.

Fremhev formidlingserfaring: Har du arrangert og le- det ulike typer bokbad, foredrag, veiledet studenter eller holdt kurs? Dette viser din evne til å engasjere og formid- le til ulike målgrupper.

Belys din evne til å skape gode brukeropplevelser: Gi eksempler på situasjoner hvor du har ytt ekstraordinær service eller hjulpet brukere med komplekse informa- sjonsbehov. Dette viser din evne til å sette brukerne i sentrum og levere høy kvalitet på tjenestene.

Ved å fokusere på disse områdene kan bibliotekarer tydelig vise sin unike verdi i arbeidsmarkedet og styrke sin posisjon som kunnskapsforvaltere og teknologiekspert.

Tips til jobbsøkerprosessen

Tre viktige forberedelser

Før du søker, er det lurt å vende blikket innover og finne ut hva du selv vil og hva som motiverer deg. Dette gir deg et godt utgangspunkt for å jobbe målrettet i jobbsøkerprosessen.

1. Kartlegg dine personlige egenskaper (ER): Hvem er du? Dine personlige egenskaper, styrker og preferanser påvirker hvordan du utfører oppgaver, legger opp arbeids- dagen, tar til deg ny læring og samhandler med andre.

2. Kartlegg kompetansen din (KAN): Hva kan du? Det du har tilegnet deg gjennom utdanning, kurs og sertifiserin- ger, kalles formalkompetanse, som er det du har papirer på. Det du har opparbeidet deg av tidligere arbeidserfa- ring, organisasjonsarbeid, hobbyer eller annen erfaring kalles realkompetanse. Denne kompetansen kan være svært relevant og faktisk skille deg fra andre kandidater.

3. Kartlegg verdiene dine (VIL): Hva vil du? Verdiane dine påvirker hva du trives med i en jobb. Handler det om faglig utvikling, samfunnsnytte eller fleksibilitet? Det blir lettere å ta valg når du har et klart bilde av hva som er viktig for deg.



Hvordan lage en god CV?

Curriculum vitae (CV) er ditt viktigste dokument i en jobbsøkerprosess. Dette er det dokumentet de aller fleste rekrutterere vurderer kandidatene ut fra, og en godt strukturert CV øker sjansene dine til å bli vagt ut til et intervju.

Din CV må vise hvem du er og bør inneholde disse elementene:

Personalia: Navn, adresse, telefon og e-post. Ønsker du å benytte et bilde, må det være et representativt portrettbilde. Unngå partybilder, bilder med kjæres- ten og kjæledyr.

Nøkkelkvalifikasjoner: En kort oppsummering av de viktigste kompetansene (KAN) og personlige egen- skapene (ER) som er relevante for stillingen.

Arbeidserfaring: Oppgi arbeidssted, stilling og rele- vante arbeidsoppgaver.

Utdanning/kurs/sertifiseringer: Oppgi fullførte utdannelser, etter- og videreutdanning samt relevante kurs.

Annet: Her kan du inkludere IT-ferdigheter, språkkunnskaper, verv og interesser.

Referanser: Oppgis på forespørsel.

Tips til CV

- Vær ærlig om hva du er god på.
- Bruk god tid på korrektur.
- Fatt deg i korthet (maks to–tre sider).
- Skreddersy CV til ulike stillinger.
- Fokusér på hva du kan bidra med og vis dine erfaringer.
- Beskriv kort eventuelle hull i CV.
- Om du oppgir egenskaper, forklar hvorfor de beskriver deg.
- Unngå forkortelser og internt bransjespråk.

Hvordan lage en god søknad?

Selve jobbsøknaden er din mulighet til å vise arbeidsgiver hvorfor du passer til akkurat denne jobben. De siste årene er det mange som har tatt i bruk nye metoder, slik som screening ved bruk av telefonsamtaler eller videoscreening, men en godt skrevet søknad er fortsatt en god vei inn.

Søknaden bør

- være ryddig i form og innhold og bør maksimalt være på én side.
- tilpasses hver jobb du søker på.
- tydelig vise frem hvordan din kompetanse og erfa- ring passer til kravene i utlysningen. I stedet for å liste opp alt du kan, trekk frem de ferdighetene og erfaringene som er mest relevante for stillingen.

Hva ser arbeidsgiver etter i et jobbintervju?

Formålet med et intervju er å finne ut om intervjueren og du har samme mål, og intervjueren ønsker å finne ut disse sentrale tingene om deg:

- Dine kvalifikasjoner og kompetanse – har du de ferdighetene som kreves for jobben?
- Din motivasjon – hvorfor ønsker du akkurat denne stillingen?
- Din egnethet – passer du inn i arbeidsmiljøet og den lokale kulturen?
- Dine framtidige karrieremål og lønnsforventninger – hvordan ser du for deg din egen utvikling fremover?

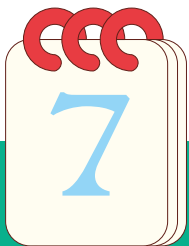
Kort om HR-huset

HR-huset bistår arbeidstakere i spørsmål knyttet til karriereutvikling, omstilling og rekruttering. Seniorrådgiver Ingvild Høgh har bred erfaring med karriereveiledning og hjelper jobbsøkere med å synliggjøre sin kompetanse i et arbeidsmarked i endring.

Seniorrådgiver Ingvild Høgh anbefaler jobbsøkere å bruke tid på å reflektere over egen kompetanse, motivasjon og karrieremål før de setter seg ned for å skrive en søknad.



Seniorrådgiver
Ingvild Høgh, HR-huset



Dersom du er godt forberedt før intervjuet, kan du gi tydelige og overbevisende svar.

Før intervjuet

- Gjør viktige forberedelser (ER, KAN og VIL).
- Øv på vanlige intervju spørsmål og finn ut hva dine forbedringsområder er.
- Vær den beste versjonen av deg selv (holdning, vær presis, kleskode).
- Forbered to–tre egne spørsmål.
- Tenk igjennom lønnsforventningene dine.

Under intervjuet

- Vær bevisst på ditt kroppsspråk. Håndhilse, bruk øyekontakt, hold deg rolig.
- Få frem dine personlige styrker, kvalifikasjoner og motivasjon for jobb og virksomhet.
- Husk å smile, være interessert og være deg selv.
- Lytt aktivt til intervjuerens spørsmål og svar på det som det blir spurt om.

Etter intervjuet

- Send en e-post eller ring intervjueren og takk for intervjuet. Oppsummer kort hvorfor du er en god kandidat til jobben.
- Fikk du ikke jobben, er det lurt å be om en mer utdypende tilbakemelding fra intervjuer. Slik kan du ta lærdom og få innsikt til hjelp i fremtidige intervjuer.

– Her kan jeg være meg selv

Av Aud Gjersdal

Ytringsklima handler ikke bare om kritikk og uenighet – det handler også om støtte, ros og å skape rom for å være seg selv. Vi er vant til å bli målt på feil og avvik, men hva med å rapportere når vi gjør noe bra? spør filosof Øyvind Kvalnes. Han mener et godt ytringsklima i bibliotek gir trygghet til å si sin mening, til å tåle uenighet og lære av hverandre.

– *Hvordan definerer du ytringsklima?*

– Måten folk snakker sammen på jobb. Alt fra hvordan de gir hverandre ros og støtte, til kritikk og motstand. De fleste snakker mest om kritikk og uenighet, men jeg har også med det å gi positive tilbakemeldinger, sier filosof og professor ved BI, Øyvind Kvalnes.

– *Du har snakket om å heie på folk?*

– Ja. Folk er så vant med å bli målt på feil og avvik gjennom rapporteringssystemer. Men vi trenger også rapportering for når folk har gjort en god jobb, sier han. Et eksempel er #Råbra, som er en metode for positive tilbakemeldinger og bedre tjenester. Det beskrives som et «system for positive avvik på jobben», der en løfter frem godt arbeid for å lære av det som fungerer.

Trygt å si sin mening

Et godt ytringsklima er viktig for å trives, få til godt samarbeid og få oppklart misforståelser.

– Hvis det er noe som plager folk, bør det komme frem. Da er det trygt å si ifra om en er uenig om noe. Det er trygt å være den eneste i gruppen som mener en bestemt ting. Noen arbeidsplasser har vennlighet uten friksjon, og det er uheldig. Andre har friksjon uten vennlighet. Vi trenger uenighet, men på en vennlig måte. Da kommer også konfliktene på bordet, sier han. «Friksjon» definerer han i sin siste bok som «noe som oppstår når en part kommer med kritikk og motforestillinger til en annen parts ideer, planer, forslag eller handlemåter».

Taushetsmysteriet

– I et dårlig ytringsklima er folk redde for å si fra om ting, og holder sine egne meninger for seg selv. «Taushetsmysteriet» går ut på at folk har noe viktig å si – og muligheten til å si det, men velger å være tause likevel, sier han. De kan for eksempel være redde for at folk blir sinte om de sier ifra.

– *Bibliotekarer er beskrevet som konfliktsky. Hvordan kan det ha betydning?*

– Jeg vet ikke om det er sant. Hvis det er en gruppe med bare konfliktsky mennesker, kan det hende at konfliktene aldri kommer på bordet og blir snakket om, og da kan de fort eskalere. Det er mange konflikter som blir verre jo lengre tid det tar før folk snakker om dem, sier han, og viser til at mange oppfatter at den yngre generasjonen ofte unngår å konfrontere hverandre ansikt til ansikt, men foretrekker digitale flater, som for eksempel e-post.

Argument mot argument

– *Burde en bli flinkere til å møte argument med argument?*

– Ja. Og trening i å stå i uenighet. Det er ubehagelig. Friksjonsangst gjør at en blir forsiktig og går rundt grøten i stedet for å konfrontere. Det er viktig å overvinne den gjennom trening og trygge arenaer der en kan snakke sammen, sier han. Kvalnes er inspirert av filosofen Arne Næss, som mente at en ikke burde snu ryggen til dem en er uenig med. Tvert imot heller oppsøke dem.

«Taushetsmysteriet» går ut på at folk har noe viktig å si – og muligheten til å si det, men velger å være tause likevel.

Øyvind Kvalnes, filosof og professor ved BI

«Det jeg har kommet frem til, er at selve kjernen i et godt ytringsklima trolig er at det finnes tilstrekkelig rom for friksjon. Uten motstemmer og dissens lærer vi ingenting. Samtidig er dette en kraft som må tøyles.»

Øyvind Kvalnes i Friksjon – hvordan mobilisere motstemmer og samarbeidsmirakler, 2025

– Det er viktig i vår tid å ikke isolere oss og bare omgås mennesker som mener akkurat det samme som en selv, sier han. Ytringsetikken kan bidra til bedre diskusjoner.

Etisk tenkning fremfor smutthullsetikk

Kvalnes er skeptisk til yrkesetiske retningslinjer.

– Jeg synes de skaper smutthullsetikk, dvs. at folk tenker at så lenge jeg følger reglene, så har jeg mitt på det tørre. En kan ikke nedfelle alt i regler, sier han. Fremfor å følge regler blindt, bør vi heller selv tenke etisk. Kvalnes forteller at vi må skjelne mellom moral og etikk: Ytringsmoral er holdninger, oppfatninger og innlærte normer som vi lever etter. Ytringsetikk er tenkning og analysering av rett og galt, og med det tar ikke følelsene overhånd. Den består av ytringsfrihet, men også ytringsansvar. Sistnevnte gir oss ansvar for å se konsekvensene av å si ifra – eller å tie. Vi har ansvar for hvordan vi ytrer oss og hvordan det går ut over andre.

Etikk og ytringsklima kan sees i sammenheng.

– Etikken bidrar med et språk for å snakke sammen om rett og galt. Hvis en bare har moral uten etikk, blir det mye følelser og skriking, for da har en ikke noe språk å snakke sammen i om det som er krevende, sier han.

– Det kan være at den rådende ytringsmoralen er feilaktig eller urimelig. Da kan ytringsetikken komme inn som en korrigering. Men ingen har eierskap til hverken moralen eller etikken, dette er prosesser som skjer mellom mennesker hele tiden.

Vri litt på hvordan vi gjør ting

– *Hva er de største hindrene for et godt ytringsklima?*

– Det kan være at vi har så høyt tempo på arbeidsplassen at vi ikke tar oss tid til å pleie ytringsklimaet. Det trengs initiativ til å ta tak i det – og jobbe med det. Det kan være spennende å vri litt på hvordan man pleier å gjøre ting. Kanskje blir måten vi snakker sammen på bedre, dersom vi forsøker en ordning med at ledere og sterke fagfolk som dominerer mye, venter med å ta ordet og lytter til hva andre har å si, sier han. Aktivisering på arbeidsplassen er viktig for å bidra til at flere blir med i samtalen. Kanskje særlig de nyansatte.

– Nyansatte kan være en kjemperessurs for å se urimeligheter og kan se at vi gjør ting på en tungvint måte. Hvorfor gjør vi det på denne måten? Jo, fordi vi alltid har gjort det slik. Hvis vi er gode til å lytte til dem, kan vi lære masse. Vi må ta vare på de nye som kommer inn og være nysgjerrige på hva de legger merke til når de kikker seg rundt, sier han.

– Vi trenger at en opplever at her kan jeg være meg selv, her kan jeg si det jeg mener og tenker, sier han. Når ytringsklimaet er godt, får vi bedre diskusjoner, mer innovasjon og bedre tjenester til brukerne.



Filosof og professor Øyvind Kvalnes mener et godt ytringsklima handler om mer enn å tåle uenighet – det krever også rom for ros og støtte. Foto: Maria Kleppe Vihovde

Veiledende etiske retningslinjer for bibliotekansatte

De etiske retningslinjene skal virke bevisstgjørende og samlende i situasjoner hvor en står overfor vanskelige verdivalg og dilemmaer. Retningslinjene gjelder for alle typer av bibliotek og alle grupper av ansatte. Yrkesetiske retningslinjer for bibliotekansatte skal medvirke til å etablere en høy etisk standard. Retningslinjene skal minne erfarne bibliotekansatte om deres yrkesmessige ansvar og presenteres for nytilsatte.

Vi forutsetter at arbeidsgivere gir opplæring i relevant lov- og regelverk der dette er aktuelt. Retningslinjene skal styrke offentlighetens tillit til bibliotekansatte. Hensikten er å gi en etisk ramme, ikke å gi konkrete løsninger på spesielle problemer. Alle bibliotek oppmuntres til å ta i bruk retningslinjene i det daglige arbeidet og i virksomhetens langsiktige mål.

1

Bibliotekansatte arbeider for å sikre alle likeverdig tilgang.

Bibliotekansatte skal arbeide for å sikre alle likeverdig tilgang til bibliotekets tjenester, deriblant informasjon, kulturelle ytringer, digitale og analoge kunnskapskilder og kvalitetssikret og oppdatert forskning. Alle skal møtes med respekt uavhengig av kjønn, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk, etnisk tilknytning, nasjonalitet, sosial status, livssyn, religion, politisk overbevisning, seksuell orientering, funksjonsnivå og alder.

3

Bibliotekansatte er faglig oppdatert og deler kunnskap med kollegaer.

Faglig oppdatering er et ansvar både for arbeidsgiver og arbeidstaker. Den enkelte bibliotekansatte har et medansvar for å tilegne seg informasjon og kunnskap for å holde seg faglig oppdatert innen sitt arbeidsområde. Et godt samarbeid og kompetansedeling mellom kollegaer, også utover egen arbeidsplass, er viktig for utvikling av kompetanse og tjenester.

2

Bibliotekansatte arbeider for best mulige tjenester til alle.

Den enkelte bibliotekansatte har medansvar for at bibliotekets tjenester er tilpasset brukerne av det enkelte bibliotek og de mål som ligger til grunn for bibliotekets virksomhet. Bibliotekansatte skal legge til rette for og bidra til deling av ressurser i biblioteksektoren.

4

Bibliotekansatte gjennomfører anskaffelser i tråd med lover og regelverk.

Bibliotekansatte skal velge leverandører av varer og tjenester ut fra hva som er best for biblioteket og for brukeren, sette seg inn i relevant lov- og regelverk og ikke la seg utsette for utilbørlig påvirkning. Bibliotekansatte skal sikre bibliotekets uavhengighet og vurdere sponing, gaver og donasjoner nøye.

5

Bibliotekansatte respekterer opphavsretten.

Bibliotekansatte plikter å sette seg inn i relevant lov- og regelverk som gjelder for opphavsrett, både for ansatte og brukere. Bibliotekansatte skal samtidig jobbe for tilgang til kunnskap, informasjon og kultur, og legge til rette for åpen og tilgjengelig forskning.

7

Bibliotekansatte har ytringsfrihet.

Bibliotekansatte har rett til å ytre seg om biblioteksaker, også om arbeidsplassen, uten at dette skal komme i konflikt med deres lojalitet til arbeidsgiver. Bibliotekansatte har rett til å uttale seg som privatpersoner og utøve sosialt engasjement.

9

Bibliotekansatte har taushetsplikt.

Bibliotekansatte skal sikre at brukerens litteratur- og informasjonsbehov, lån, aktivitet og andre personlige opplysninger behandles konfidensielt. Opplysninger om brukerne skal ikke bringes videre til andre personer eller institusjoner.

Vedtatt i 2007, revidert i 2023 som et resultat av et samarbeid mellom Norsk Bibliotekforening, Bibliotekarforbundet, Fagforbundet, Forskerforbundets bibliotekforening, Kulturforbundet i Delta, Norsk Tjenestemannslag og Skolebibliotekarforeningen i Norge.

6

Bibliotekansatte opptre uavhengig.

Bibliotekansatte skal opptre med profesjonell uavhengighet i situasjoner hvor enkeltpersoner, grupper eller organisasjoner, internt eller eksternt, gir uttrykk for synspunkter som kan hindre fri meningsdannelse og ytringsfrihet. Dette kan for eksempel gjelde samlinger, utstillinger, debatter og arrangementer i biblioteket.

8

Bibliotekansatte bedriver ikke sensur.

Bibliotekansatte skal skille mellom personlig overbevisning og profesjonell yrkesutøvelse. Deler av bibliotekenes tilbud kan bli oppfattet som kontroversielle eller støtende, men så lenge tilbudet ikke er i strid med lovverket skal ikke dette påvirke samlingsutvikling eller formidling. Bibliotekansatte skal ikke drive selvzensur eller forskjellsbehandle på grunnlag av innhold, sjanger eller medium.

10

Bibliotekansatte jobber for å nå FNs bærekraftsmål.

Bibliotekansatte jobber aktivt med bærekraftsmålene blant annet gjennom å sikre utdanning og forskning, informasjon og kunnskap, livslang læring og tilgang til teknologi, kultur, trygge møteplasser og folkehelse til hele befolkningen.

Ytringsklima under lupen

Ytringsfrihet løftes ofte opp som en kjerneverdi i biblioteksektoren og er nærmest noe vi tar for gitt. Men kan vi ta for gitt at bibliotekansatte i dag kan si sin mening på jobb uten frykt for sanksjoner? Hva skal til for å skape mer åpenhet, dialog og læring internt i bibliotekene?

Tekst: Aud Gjersdal

Ytringsfrihet løftes ofte opp som en kjerneverdi i biblioteksektoren og er nærmest noe vi tar for gitt. Men kan vi ta for gitt at bibliotekansatte i dag kan si sin mening på jobb uten frykt for sanksjoner? Hva skal til for å skape mer åpenhet, dialog og læring internt i bibliotekene?

For å finne svar tok Bibliotekaren en prat med Mirha Sunagic, førsteamanuensis ved Universitetet i Sørøst-Norge. Hun har doktorgrad innen ledelse og organisasjon, og forsker på ytringsklima. Hun forklarer at begrepet består av to komponenter: Psykologisk trygghet og ytringseffektivitet.

– Begge deler må være på plass for at vi kan snakke om et positivt ytringsklima, sier hun. Psykologisk trygghet innebærer at en ikke opplever risiko for negative personlige konsekvenser når en sier ifra. At det å snakke ut, oppleves som trygt. Ytringseffektivitet handler om at en opplever å bli hørt og at ytringene tas på alvor. Sunagic mener vi må snakke mer om dette, særlig om den psykologiske tryggheten på arbeidsplassen.

Grader av inkludering

Forskning – blant annet hennes egen – viser at lederstil påvirker ytringsklimaet.

– Vi har organisasjoner med et styringssett der ledere er på den hierarkiske toppen, og det er de som har mest tilgang på makt og ressurser for å kunne påvirke ytringsklimaet. De kan inkludere ansatte i beslutningstaking i ulik grad, som et tiltak for et bedre ytringsklima, sier hun. Konsulterende ledelse er en form der lederen aktivt oppfordrer til innspill,

ønsker dem velkommen, men uten å være forpliktet til å ta hensyn til dem.

– Så da er det et stort spørsmål ved ytringseffektiviteten, hvordan den blir etter hvert, hvis ytringene inviteres, men aldri eller sjelden blir tatt hensyn til. Foreløpig viser forskning at det i alle fall hjelper å invitere, sier hun. Lederen kan gå videre og tillate delt beslutningstaking. Her deltar alle i beslutningen på lik linje, noe som er enda mer positivt. De ansatte forplikter seg mye mer og begynner å føle eierskap til prosjektet.

– Det er mer engasjement, og ytringer kommer som en naturlig konsekvens.

Motvilje mot medarbeiders meninger

Noen ganger er de ansatte tause om problemer på arbeidsplassen.

– Vi vet ikke når ansatte er tause om for eksempel opplevde problemer på arbeidsplassen. Så for ledere er det kjempeviktig å oppfordre til aktive innspill hele tiden, nettopp for å få fram det som eventuelt kan ligge latent, sier hun. Vi kan ikke anta at siden ansatte ikke sier ifra om for eksempel problemer

Tips!

Mirha Sunagic anbefaler at ledere som ønsker å bedre ytringsklimaet foretar medarbeiderundersøkelser for å ha et faktagrunnlag å jobbe ut fra. En god idé er å inkludere spørsmålene som finnes på Arbeidstilsynets nettsider.



Mirha Sunagic forsker på ytringsklima i arbeidslivet og hvordan ledelse påvirker ansattes mulighet til å ytre seg trygt. Et åpent og inkluderende arbeidsmiljø starter med bevisste ledere og aktive medarbeidere. Foto: Handelshøyskolen BI

og utfordringer, betyr det at alt er på stell i organisasjonen vår.

Men hva skjer når ansatte faktisk sier fra?

Det finnes ledere som ikke lytter til ansattes ytringer eller som ikke liker dem.

– Ledere som ikke tar hensyn. De kan høre det som blir sagt, men det går inn det ene øret og ut det andre. Og så er det noen som ser ut til å virkelig ikke like ytringer om problemer og utfordringer på et bevisst eller mer ubevisst plan. Forskningen viser at ansatte da opplever at de får lavere vurderinger fra sin leder når det angår jobbprestasjon, fordi de har ytret kritikk, sier hun.

– Da er det snakk om en tilsynelatende motvilje mot medarbeidernes meninger. I hvilken grad er lederen bevisst dette? I hvilken grad er denne lederen åpen for å anerkjenne andres tanker og ytringer? Eller er dette en leder som tenker at «jeg vet best»?

spør Sunagic, og poengterer at vi da må bevisstgjøre lederen om at vedkommende kanskje har en annen oppfatning, fordi en lever i en litt annen virkelighet. Forskningen tyder på at ledere har en mer optimistisk oppfatning av verden. De har en annen type jobb, med flere ressurser til rådighet, har styringsrett og bestemmer mer.

– Det er en litt annen virkelighet enn for dem uten ledermakt, sier hun, og spør videre:

– Hva skal vi forvente av ledere? Der hører sensitiviteten overfor meldingene fra deres ansatte til. Lytting – og åpenhet for oppfatninger som er annerledes enn ens egne, blant annet.

– Vi må akseptere vår feilbarlighet

Det er hevdet at en i bibliotek ofte vegrer seg for å rapportere avvik. Sunagic forteller at det i litteraturen finnes to tilnærminger til feil. Den ene er at feil er noe uønsket, noe negativt som vi forsøker å

– I hvilken grad er denne lederen åpen for å anerkjenne andres tanker og ytringer? Eller er dette en leder som tenker at «jeg vet best»?

unngå. Den andre er å erkjenne at mennesker er feilbarlige og at vi må akseptere feil og heller satse på å lære av dem.

– Når feil skjer, må det etableres åpenhet og læring ut fra feilene, og de må analyseres i et psykologisk trygt klima. Ellers blir det veldig lett å ty til selvforsvar, og da går det ikke. De som rapporterer sine egne feil, er heltene våre. Ikke minst de som har fordypet seg litt i hva som kan ha gått feil og søker hjelp til å reflektere videre over det, sier hun.

– Ydmyk ledelse er ledere som går foran og innrømmer sine feil – og ikke bare det, de innrømmer når de er usikre, mangler kunnskap og ber om hjelp. Forutsetningen er at vi ønsker å lære mer. Det er nesten litt som å være på vei til å bli en lærende organisasjon, der vi gjør alt vi kan for å lære og for å forbedre oss, fortsetter hun. For å få det til må det være rom for motsigelser.

Sparke oppover?

Ansatte i det offentlige opplever et trangere ytringsrom enn i det private. Arbeidsforskningsinstituttets medbestemmelsesbarometer for 2024 viser at 54 prosent av de ansatte ikke tør å si hva de mener om ledelsens avgjørelser. Sunagic påpeker at noe av dette kan gå ut på at det er begrensede ressurser. Vi har ledere i det offentlige som får insentiver og ressurser, og ikke minst ordre om innsparinger og kutt, fra øverste hold. Så presses det nedover på de ansatte.

– Så skal det kuttes og fordeles. Toppledere i det offentlige, kunne, delvis i alle fall, i stedet for å bare videreføre beskjed om kutt og lignende nedover, prøve å gjennomføre kuttene på best mulig måte – kanskje skulle de heller sparke oppover i stedet. Det er bare en tanke. Det handler også om ytringsklima i ‘linjen’, sier hun. Kanskje noe å tenke over for bibliotekledere? La oss se på ytringsklima i hele «linjen».

Hvordan skal dette gå?

Biblioteksjefen kan i redaktørrollen føle usikkerhet i møte med overordnet nivå. Dersom vedkommen- de tillater et kontroversielt arrangement i biblio- teket, kan det komme sanksjoner derfra. Sunagic påpeker at mange tror at ytringsfriheten er mer begrenset enn den faktisk er. Dersom en er bekym- ret og føler seg utrygg fordi en ønsker å si ifra, an- befaler hun å ta kontakt med Arbeidstilsynet. De har ressurser og kunnskap om både enkeltsaker og organisasjoner. Hun poengterer at en må holde seg innenfor sin egen arbeidsrolle, der myndighet er definert, holde seg innenfor loven og ikke minst – være saklig. Da er det som regel ingen overordnet som kan si noe på beslutningen om å ytre seg eller tillate kontroversielle arrangementer. Til syvende og sist; hvem er det som definerer hva som er ‘kon- troversielt’?

– Ytringsklima er også en opplevelse

Sunagic viser til egen forskning på interne ytringer ved en stor organisasjon i Norge. Der fant hun ut at ansatte som siktet mot lederstillinger, ikke oppfattet ytringsklimaet som trygt. Problemet var at de var redd for å gå glipp av forfremmelser om de sa noe den overordnede ikke likte. Fageksperter derimot, som ikke var interessert i fremtidige lederstillinger, opplevde situasjonen ved samme avdeling og med samme ledere, helt annerledes.

– De syntes ytringsklimaet var helt topp, at lede- ren ville ha deres vurderinger, inklusiv kritikk. Noen ganger var de enige med lederen, andre ganger ikke. Det var helt greit, slik de opplevde det. Ytringsklima er også en opplevelse.

– De som ønsket lederstillinger følte ofte at de måtte gi inntrykk av enighet med lederen, selv om de kanskje var uenig, for å støtte opp om egen karrierebygging.

Handler om menneskeverd

Sunagic forteller at selv når en ikke tør å ytre seg eks- ternt, kan det fortsatt gå på den interne tryggheten. En kan være redd for en eller annen form for «straff» fra internt hold eller represalier fra eksterne som ikke liker ytringen og/eller personen som ytrer seg.

– Dette handler i bunn og grunn om menneske- verd. Det å bli tatt på alvor, det å tilkjennegi egen sannhet uten noen form for avstraffelse, fortsetter hun. Det er veldig bra at vi har fått lovpålagt innfø- ring av rutiner for intern varsling, slik at man kan si ifra på en god måte også i organisasjoner med dårli- gere ytringsklima. Likevel anbefaler Sunagic å tenke seg godt om før man bruker formell, intern varsling. – De interne prosessene kan være veldig tunge.

– Ta en samtale med deg selv

– Hvis du skal si ifra, formelt eller uformelt, må du først reflektere, sette deg ned med deg selv og vir- kelig vurdere hva du ønsker å oppnå med ytringen din? Er dette bare en reaktiv handling uten betyde- lige konstruktive resultater? Eller er det en dypere målsetting, f.eks. at en ønsker en forbedring av noe i organisasjonen for flere enn bare meg selv eller for organisasjonen som helhet? Jo mer alvorlig kri- tikken er, desto viktigere er det å ta den praten med seg selv.

§

Ytringsfrihet er en grunnleggende rettig- het som er nedfelt i Grunnlovens § 100 og i menneskerettighetene. Ansattes ytringsfrihet er en del av den alminnelige ytringsfriheten. (Prop. 74 L (2018–2019) (Endringer i arbeidsmiljøloven)

Arbeidsmiljølovens § 1 c forplikter arbeidsgivere til å tilrettelegge for et godt ytringsklima.

Varsling i arbeidslivet er at en arbeidsta- ker sier ifra om et kritikkverdig forhold på egen arbeidsplass (i arbeidsgiveren sin virksomhet). Med kritikkverdige forhold menes forhold som er i strid med

- lover og regler (rettsregler)
- skriftlige etiske retningslinjer i virksomheten
- etiske normer som det er bred til- slutning til i samfunnet

Kilde: Arbeidstilsynets nettsider

Videre, tenker man formell varsling, må en nesten vurdere helheten i sitt eget liv. For vi vet at varsling kan gå bra, men det kan gå dårlig også.

– Så, vurder om du virkelig ønsker å bruke energi og tid på en formell varslingsprosess. Er det verdt det? Hvis det skjærer seg, spesielt hvis det er alvorlig kritikk eller varsling; klarer du å stå i det? Og det tredje er, både for uformelle ytringer og formell vars- ling: Forbered deg. Vi skyter ikke fra hoften her. Skal en si ifra, og jo mer kompleks saken er, desto vikti- gere er det å forberede seg, les deg opp på fakta. Vit hva du snakker om, kjenn hovedelementene i tema- tikken veldig godt, da er du klar, avslutter Sunagic.

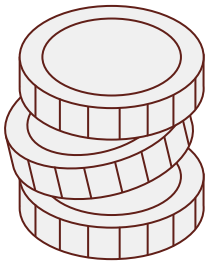
Til syvende og sist handler det om å legge til rette for åpne og trygge samtaler – også internt i biblio- teket. Som forvaltere av kunnskap og bidragsyttere til en opplyst samfunnssamtale har bibliotekene et særlig ansvar å fremme en kultur der ytring møter ytring – ikke sanksjoner.

Videre lesning

Arbeidstilsynet (2024?). Ytringsklima. <https://shorturl.at/DvaHa> Sunagic, M. (2020). Hvordan kan ledere bidra til å skape et po- sitivt ytringsklima? <https://shorturl.at/JJsmv> Sunagic, M. (2024). Trenger vi (enda) mer snakk om psykologisk trygghet? <https://shorturl.at/Pgz0J>

BFs medlemmer hadde i 2024 en snittlønn på 628 498 kroner. Det viser lønnsundersøkelsen Bibliotekarforbundet gjennomførte i desember i fjor. Dette innebærer en lønnsvekst på 6,6 prosent fra 2023 til 2024, altså noe høyere enn det samlede resultatet for lønnsoppgjøret i 2024 skulle tilsi.

Tekst: Petter Bruce



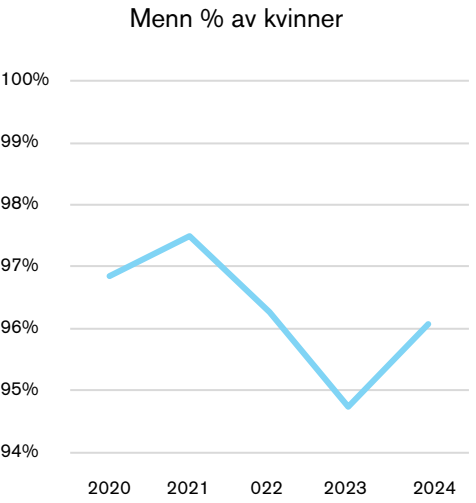
Hvor mye tjener en bibliotekar?

Kvinner tjener fortsatt mer enn menn
Bibliotekarforbundet er fortsatt blant de få forbundene der de kvinnelige medlemmene tjener mer enn mennene. Gjennomsnittslønna for kvinnelige BF-medlemmer var i fjor 634 000 kroner, mens den mannlige gjennomsnittslønna lå på 610 000 kroner. Dette utgjør en forskjell på nesten 24 000 kroner årlig – eller 2000 kroner i måneden. Forskjellen ble likevel mindre i 2024, etter å ha økt hvert år siden 2021. Mannslønna utgjør nå drøyt 96 prosent av kvinnelønna, mot knapt 95 prosent i 2023.

Hvem økte mest i 2024?
Hvis vi ser på lønnsutvikling i ulike sektorer, hadde medlemmene i gruppa «andre» (de som ikke er kommunalt eller statlig ansatt) den største lønnsøkninga i 2024, med hele 7,4 prosent. I motsatt ende lå medlemmene i Oslo kommune, med en lønnsøkning på kun 5,6 prosent. En interessant endring vi ser når det gjelder lønnsutvikling over tid: I 2020 var det medlemmene i «andre» sektorer som lå på bunn, mens de nå topper statistikken.

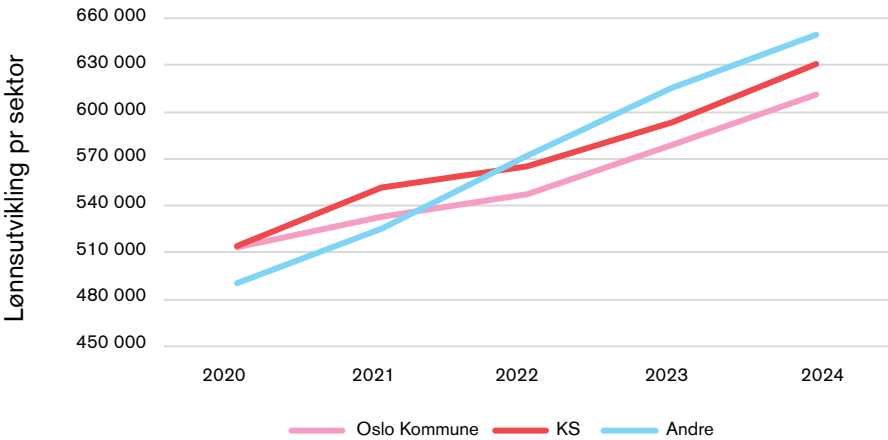
Hvem tjener minst og mest?
Blant BF-medlemmene er det de som jobber i fylkesbibliotek som tjener mest, med en

gjennomsnittlig årslønn på 773 000 kroner i 2024. I den andre enden av skalaen ligger skolebibliotekarer i grunnskolen, som hadde den laveste gjennomsnittslønna på 588 000 kroner. Grunnskolebibliotekarene var også de som hadde den dårligste lønnsutviklinga, med 5,0 prosent.



Kontorleder Petter Bruce har vært ansvarlig for lønnsundersøkelsen. Foto: Ilja Händel

Menn tjener fortsatt mindre enn kvinner blant bibliotekarer, men tar innpå.



Lønnsutvikling per sektor 2020–2024 basert på BFs årlige lønnsundersøkelser.

Om undersøkelsen

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 2024 var svarprosenten over 90 prosent, noe som gir forbundet et solid grunnlag for de kommende lønnsforhandlingene.

Merk: Statlig sektor er ikke omfattet av årets undersøkelse, fordi de lokale

forhandlingene i staten ble forsinket på grunn av streik og påfølgende behandling i Rikslønnsnemnda. Bibliotekarforbundet vil publisere lønnsstatistikk for statlig sektor på bibforb.no når denne blir tilgjengelig.

Bibliofil er intuitivt, brukervennlig og passer for bibliotek i alle størrelser

Vurderer dere å bytte til Bibliofil?

OVERGANGEN TIL BIBLIOFIL ER:

- Smidig og ryddig
- Kun ÉN dag nedetid ifm. konvertering og oppstartskurs
- God opplæring
- Tett oppfølging i etterkant

Meld deg på vårt nyhetsbrev her!

«Vi opplever alltid å få vennlig respons på henvendelser, og de virker å ha en uendelig tålmodighet når det gjelder merkelige spørsmål.»

«Bibliofil er enkelt å sette seg inn i og har praktiske funksjoner som vi setter stor pris på.»

«Det er genialt med webbasert løsning slik at vi kan logge oss inn hjemmefra hvis vi skulle ha behov for det.»

Vi har konkurranse-dyktige priser

BIBLIOTEK SYSTEMER

post@bibsyst.no | 33 11 68 00 | bibsyst.no

Din lønnsutvikling som ansatt i det offentlige følger regulerte prosesser, og det er lite rom for direkte påvirkning. I Bibliotekarforbundet ser vi at den største lønnsutviklingen til medlemmene kommer i forbindelse med bytte av jobb. Men hva kan du gjøre dersom det ikke er aktuelt å bytte arbeidsgiver? Finnes det andre måter å påvirke sin egen lønnsutvikling? Under har jeg listet opp noen anledninger for når og hvordan du kan påvirke din egen lønnsutvikling.

Tekst: Hege Bergravf Johnsen

Hvordan kan du påvirke din egen lønnsutvikling i offentlig sektor?

Nyansettelser – forhandle lønn ved tilsetting

Ved nyansettelse er det viktig at du får en god og riktig lønnsinnplassering. Det kan ta lang tid å rette opp dersom du kommer skjevt ut fra start. Arbeidsgiver vil ofte ha litt å gå på i forhold til første tilbud. Ha derfor litt is i magen om du får et tilbud. Kontakt gjerne sekretariatet i Bibliotekarforbundet eller lokal tillitsvalgt om du trenger innsikt i hva som er riktig lønnsnivå for stillingen.

Dersom du mener det første tilbudet er for lavt, kan det være lurt å gi arbeidsgiver beskjed om dine forventninger til lønn og høre om det er mulig å justere tilbudet i tråd med disse. Argumenter som kan være aktuelle, er lønnsnivå i sammenlignbare stillinger, uttelling for relevant tilleggskompetanse og erfaring.

Ansiennitet – kontroller at du har fått riktig beregning

De fleste tariffavtaler har bestemmelser om ansiennitet og hvordan dette skal beregnes. Om du har en stilling som er omfattet av ansiennitetsbestemmelser, er det viktig at du får godskrevet all relevant tjeneste, slik at lønnsnivået blir riktig. Dette gjelder for eksempel for stillingskode 7026 Bibliotekar i KS. Du er selv ansvarlig for dokumentasjon.

Be arbeidsgiver om en skriftlig framstilling av beregningsgrunnlaget for å kontrollere at det er riktig.

Dersom det er gjort feil i ansiennitetsberegningen som har påvirket din lønn, kan du ha rett til etterbetaling. Ta saken opp med arbeidsgiver og vis til dokumentasjonen. Fremsett krav om etterbetaling for den perioden feilen har påvirket din lønn. Hvis arbeidsgiver ikke imøtekommer kravet, kan du ta kontakt med tillitsvalgt eller rådgiver i Bibliotekarforbundet for bistand.

Lønnssamtale – det kan lønne seg å snakke om lønn

I løpet av året kan det lønne seg å ta en lønnssamtale med leder. De fleste tariffavtaler har bestemmelser om en slik mulighet og hvordan en lønnssamtale skal foregå. En lønnssamtale er ikke en medarbeidersamtale, ei heller en forhandling. Dette er en samtale som handler om sammenhengen mellom din arbeidsinnsats og lønn. I samtalen kan du avstemme dine forventninger om lønn. Du kan vise til egne prestasjoner og se på hva som må til for å oppnå en bedre lønnsutvikling.

Forberedelser til en lønnssamtale kan være å innhente relevant lønnsstatistikk. Tillitsvalgt eller rådgiver i Bibliotekarforbundets sekretariat kan hjelpe deg med å finne informasjon. Det vil også være en fordel å kjenne til den lokale lønnspolitikken og hvilke kriterier arbeidsgiver legger til grunn for lønnsjusteringer. Under samtalen bør du fokusere på egen innsats og unngå negativ sammenligning med kollegaer.

– Det at du er eneste BF-medlem på arbeidsplassen, forhindrer deg ikke fra å bli representert i forhandlinger. Ta kontakt med ditt distriktslag eller sekretariatet for å finne en løsning!

En lønnssamtale anbefales også dersom du opplever at du får dårlig uttelling i de årlige lokale forhandlingene. Da vil du kunne stille spørsmål og få en begrunnelse. Det kan gi deg konkrete punkter å jobbe videre med.

Tillitsvalgt kan være med som bisitter i en lønnssamtale. Det skrives referat fra samtalen om du ønsker det.

Lokale forhandlinger – send inn lønnskrav

I lokale forhandlinger forhandler de tillitsvalgte på vegne av medlemmene. Det er viktig at du legger inn et begrunnet lønnskrav i de lokale lønnsforhandlingene, dersom du er omfattet av disse, og benytter muligheten for å kreve særskilte forhandlinger dersom det er grunnlag for det.

Den enkelte tariffavtalen har nærmere bestemmelser for hvordan forhandlingene skal foregå og hvilke kriterier som skal legges til grunn for lønnsøkningen. Tillitsvalgt vil informere deg om frister og innhold i lokal lønnspolitikk.

Kompetanseheving – inngå en avtale i forkant

Relevant etter- og videreutdanning har en verdi, både for den ansatte og for arbeidsgiver. Noen arbeidsgivere har allerede bestemmelser om uttelling for kompetanse nedfelt i lokal lønnspolitikk. Du bør uansett alltid avklare med leder i forkant hvilken betydning kompetansehevingen skal få for ditt lønnsnivå og arbeidsoppgaver/ansvar.

Om du ikke har inngått en avtale i forkant, kan du fremsette krav i særskilte eller årlige lokale forhandlinger. Forhandlingene skjer via tillitsvalgte etter tariffavtalens bestemmelser.

Endret stilling – lønn som en del av drøftingsgrunnlaget

Ved endring i oppgaver og ansvarsområder bør også lønn drøftes mellom berørte parter. Ved vesentlig endring eller ny stilling skal lønnsregulering vurderes. Tariffavtalen i ditt område vil gi nærmere informasjon om hvilke rettigheter som gjelder i denne forbindelse. Tillitsvalgt har innsyn i lønnsopplysninger på arbeidsplassen og kan bistå med

informasjon og råd. Det er tillitsvalgt som vil representere deg i en eventuell forhandling.

Rekruttere og beholde – behovet for kvalifisert arbeidskraft

Det kan forhandles om endret lønn i tilfeller hvor det er utfordringer med å beholde eller rekruttere kvalifisert arbeidskraft. Om du for eksempel har fått et jobbtilbud fra en annen arbeidsgiver, men egentlig kan tenke deg å fortsette i samme jobb til høyere lønn, kan du benytte det nye jobbtilbudet som forhandlingskort. Det bør ligge reelle forhold til grunn dersom du vil kreve lønnsøkning på bakgrunn av dette.

For seniorer – utnytt seniorpolitikken

De fleste arbeidsgivere har en lokal seniorpolitikk. Du bør undersøke om det finnes tiltak her som kan påvirke din lønnsutvikling. Eksempler på slike tiltak kan være tjenestefri med lønn, kompetanseutvikling og kronetillegg. Ta kontakt med tillitsvalgt eller leder om du trenger hjelp til å finne informasjon.

For midlertidig ansatte – forhandle lønn ved fornyelse av kontrakt

Lønnsnivå for vikarer beregnes gjerne ut fra de bestemmelsene som gjelder for stillingen. Men ikke alle midlertidige ansatte prioriteres ved lokale forhandlinger, og dette kan føre til lønnsforskjeller over tid.

Dersom du er i en situasjon hvor du tilbys forlenget av et vikariat, bør du også sjekke om lønna bør justeres. Tillitsvalgt har innsyn i lønnsopplysninger på arbeidsplassen og kan bistå med råd om anbefalt lønnsnivå.

Særskilte forhandlinger

Særskilte forhandlinger er forhandlinger som skjer utenom de vanlige lønnsoppgjørene, for eksempel når en ansatt får nye oppgaver eller det har skjedd endringer i stillingen.

Alle ansatte har rett til et tilrettelagt arbeidsmiljø, men hva betyr det i praksis? Hvilke krav kan du stille til arbeidsgiver – og hva sier loven? Advokat Per Arne Tandberg fra Legalis gir deg en oversikt over reglene som kan være relevante for deg som bibliotekansatt.

Tekst: Advokat Per Arne Tandberg, advokat i Advokatfirma Legalis AS

Har du behov for tilrettelegging på jobb? – Dette sier loven

Hva kan du kreve av tilrettelegging?

Arbeidsmiljøloven stiller krav til at arbeidsgiver må tilrettelegge for ansatte som har spesielle behov. Dette kan handle om fysisk arbeidsmiljø, arbeidstid eller oppgaver som må tilpasses. Men hva har du egentlig krav på?

Redusert arbeidstid – når har du rett til det?

Det finnes ulike typer tilrettelegging, og én mulighet er redusert arbeidstid. Har du små barn og et ønske om mer tid hjemme eller utfordring med helse, kan redusert arbeidstid være en passende tilpasning (Arbeidsmiljøloven, § 10-2, fjerde ledd) gir deg rett til dette dersom vektige sosiale grunner tilsier det. Typisk eksempel er oppfølging og pass av små barn. Dette vil du ha krav på med mindre reduksjonen vil være til «vesentlig ulempe» for arbeidsgiver. Vesentlig ulempe skal tolkes strengt. For eksempel vil eventuelle problemer med å skaffe vikar eller lignende kunne være vesentlig ulempe, men det må vurderes konkret.

Det samme gjelder dersom helsemessige utfordringer tilsier behov for kortere arbeidstid. I slike tilfeller må arbeidsgiver påvise en vesentlig ulempe for å avslå en søknad om tilrettelegging eller endringer. Vær oppmerksom på at du ikke har krav på å opprettholde lønnsnivået dersom du ber om kortere arbeidstid.

Fysisk tilrettelegging – hva kan du be om?

Arbeidsmiljølovens § 4-2 (2) b slår fast at arbeidet skal tilrettelegges ut fra arbeidsevne, alder og kompetanse. I tillegg stiller loven krav til tilrettelegging

for arbeidstakere med funksjonsnedsettelse, jmfør arbeidsmiljølovens § 4-1 (5) og diskrimineringslovens § 26.

Loven har krav til tilrettelegging av den fysiske arbeidsplassen, slik at ansatte unngår «uheldige belastninger», se lovens § 4-4 (2). Loven har ingen grense for hva som kan være omfattet, dette må løses konkret, men eksempler fra lovens kommentarer inkluderer

- løfteanordninger for å redusere tunge løft.
- støtte for underarm.
- spesialtilpasset fottøy.
- databriller.



Foto: Advokatfirma Legalis AS



Foto: Unsplash

Tilrettelegging kan handle om små grep – som å få jobbe fra et roligere område på arbeidsplassen.

Ved helsemessige utfordringer finner vi den mest konkrete regelen for tilrettelegging i arbeidsmiljølovens §4-6. Denne bestemmelsen fastslår at arbeidsgiver tilrettelegger «så langt det er mulig» for arbeidstaker med redusert arbeidsevne. Det betyr at arbeidsgiver har en ganske vidtgående plikt til å tilrettelegge for deg. Loven sier for øvrig:

«Arbeidstaker skal fortrinnsvis gis anledning til å fortsette i sitt vanlige arbeid, eventuelt etter særskilt tilrettelegging av arbeidet eller arbeidstiden, endringer i arbeidsutstyr, gjennomgått arbeidsrettede tiltak e.l.»

I praksis kan dette bety tiltak som

- omplassering til annen avdeling eller stilling.
- fritak for visse arbeidsoppgaver.
- tilpasning av arbeidsplass og arbeidsutstyr, for eksempel bedre ergonomi eller skjermede kontorplasser.

Loven har ingen faste grenser for hvilke tiltak som kan være aktuelle, lovens prinsipp om «så langt det er mulig» innebærer at dette må vurderes individuelt på den enkelte arbeidsplass.

Redusert arbeidsevne kan skyldes både fysiske og psykiske belastninger. Årsaken trenger ikke å ligge i eller på arbeidsplassen, men gjennomgående vil det være naturlig å stille større krav til tilrettelegging dersom årsak til redusert arbeidsevne skyldes forhold på arbeidsplassen.

Hva hvis min arbeidsgiver er en IA-bedrift?

IA er en intensjonsavtale om inkluderende arbeidsliv. Formålet er å få ned sykefraværet. Det følger likevel av rettspraksis at avtalen neppe gir noen større rettigheter for den ansatte enn det som ellers følger av arbeidsmiljølovens § 4-6 og øvrige regler. Avtalen gir helt konkret strengt tatt den ansatte kun rett til flere egenmeldinger ved sykdom enn ellers.

Tilrettelegging i praksis – hvilke tiltak kan være aktuelle?

Tilrettelegging kan innebære ulike former for tilpasninger, avhengig av behovene på arbeidsplassen. NAV kan i noen tilfeller bidra med støtte til slike tiltak, særlig dersom det handler om arbeidsrettede løsninger. Eksempler på tilrettelegging kan innebære:

Tilpasninger av arbeidsplassen

- tilpasse lokaler/arbeidssted
- tilpasning av utstyr/maskiner
- tiltak for støy, lys eller temperatur
- hjemmekontor versus oppmøte på kontor
- cellekontor eller annet skjermet område fremfor kontorlandskap
- hev/senk-pult

Tilpasninger av arbeidsoppgaver

- endring i arbeidsoppgaver
- endring av tidskrav eller tempoet i arbeidet, for eksempel utvidede frister eller mer tid til å gjennomføre en arbeidsoppgave
- hjelp til å prioritere oppgaver
- få eller tilby opplæring
- avklare om/når hjemmekontor kan benyttes

Endringer i arbeidstid

- endring i arbeidstid
- fleksibel arbeidstid utover kjernetid
- redusert arbeidstid
- redusert stillingsprosent

Bruk av hjelpemidler

Hjelpemidler kan være innkjøp eller tilpasning av teknisk utstyr, å endre på utstyr eller måten man bruker utstyret på.

Sosiale og psykososiale tiltak som å

- gi ekstra støtte og oppfølging (kollegastøtte og/eller lederstøtte).
- se den ansatte og gi forutsigbarhet og trygghet.
- fjerne eller redusere eventuelle sosiale utfordringer på jobben.

Kan NAV hjelpe med tilrettelegging?

Svaret på dette er ja. I noen tilfeller kan NAV kan hjelpe, særlig hvis det er arbeidsrettede tiltak som kan gjennomføres. Dette er regulert i egen forskrift. Her kan eksempler være:

Hjelpemidler og utstyr: NAV kan dekke eller bidra til innkjøp av teknisk utstyr som kan lette arbeidet.

Bistand fra NAV hjelpemiddelsentral: Gi råd og veiledning om aktuelle hjelpemidler.

Egen kontaktperson i NAV: Dersom arbeidsplassen din har en IA-avtale, kan NAV tilby en fast kontaktperson for oppfølging og tilrettelegging.

Tilrettelegging ved utfordringer som skyldes arbeidsmiljøet

Tilretteleggingsplikten gjelder ikke bare fysiske forhold, men også psykososiale utfordringer. Dersom du opplever problemer på arbeidsplassen, enten det skyldes arbeidsmiljøet, konflikter med kolleger eller andre forhold, har arbeidsgiver plikt til å vurdere tiltak.

Arbeidsmiljølovens § 4-1 krever at arbeidsmiljøet skal være «fullt forsvarlig», både fysisk og psykisk. Utsettes du for trakassering eller annen «utilbørlig atferd», vil det i så fall være et brudd på arbeidsmiljølovens § 4-3 (3), og arbeidsgiver har ansvar for å beskytte deg mot uheldige belastninger som følge av kontakt med andre.

Her vil for eksempel skjerming mot uheldige faktorer eller kolleger kunne være aktuelt. Andre tiltak er omplassering, bytte av leder, skjerming mot kunder eller andre beskyttende tiltak. Loven har heller ikke her noen konkret grense for aktuelle tiltak. Dette må vurderes i det enkelte tilfelle.

Hva hvis jeg blir langtidssykmeldt eller mister jobben?
Ved lengre tids sykefravær har arbeidsgiver en plikt

– Tilrettelegging på arbeidsplassen kan være en utfordring, spesielt hvis forventningene er uklare. God kommunikasjon med arbeidsgiver er nøkkelen til å finne løsninger som fungerer for begge parter.

Per Arne Tandberg

til å følge opp og tilrettelegge så langt det er mulig, i henhold til arbeidsmiljøloven § 4-6 og folketrygdloven. Dette innebærer blant annet gjennomføring av dialogmøter mellom arbeidsgiver, NAV og eventuelt legen din, med mindre slike møter er «åpenbart» unødvendig. Du skal altså jevnlig følges opp under sykefravær og formålet er å vurdere muligheter for tilbakeføring til arbeid, i hvilken grad dette er mulig og eventuelt hvilke tiltak kan arbeidsgiver gjennomføre.

I praksis kommer spørsmålet om tilrettelegging oftest opp i domstolene ved oppsigelsessaker, hvor da den ansatte vil hevde at det ikke har vært tilrettelagt for hen. Det er en del rettspraksis på dette, og domstolene vil her vurdere om arbeidsgiver har gjort det som med rimelighet kan forventes. I vurderingen av hva som er mulig å gjennomføre av tiltak, må det ses hen til blant annet virksomhetens art, økonomi og størrelse, hensynet til andre ansatte i virksomheten, varigheten av den reduserte arbeidsevnen samt eventuelt forhold på arbeidstakers side.

I mange oppsigelsessaker ved langtidsfravær er nettopp tilretteleggingsplikten til arbeidsgiver et sentralt tema. Domstolene vurderer nøye om arbeidsgiver har gjort det som med rimelighet kan forventes før en oppsigelse.

Vær også klar over at du etter arbeidsmiljølovens § 15-8 ikke kan sies opp før det er gått ett år, og i det offentlige har du ofte krav på permisjon ett år til. ■

Bibliotekarforbundet samarbeider med Advokatfirmaet Legalis AS, som har spesialisert kompetanse innen arbeidsrett. Denne artikkelen er utarbeidet for Bibliotekarforbundet som en del av dette samarbeidet.

Styrk skolebiblioteket - styrk elevenes lesekompetanse

I Opplæringslovens nye forskrift, § 11-2 Skolebibliotek står det:



“Skolebiblioteket skal bidra til å utvikle språkferdighetene, leseferdighetene og evna til å tenke kritisk hos elevane, og til å jamne ut sosiale forskjellar.

Kommunen og fylkeskommunen skal sørge for at elevane har tilgang til eit skolebibliotek eller eit anna bibliotek som er særskilt tilrettelagt for skolen.

Biblioteket skal vere tilgjengeleg for elevane”.



Dette betyr at det bør settes av:

- penger til bøker for et bredt og oppdatert utvalg
- midler til en tilstrekkelig stillingsprosent for tilgjengelighet og aktiv bruk
- tid til litteraturformidling og relasjonsbygging for å fremme leselyst og lesekultur
- tid til ukentlige besøk for å innlemme biblioteket i skolehverdagen

Skolebiblioteket - det viktigste rommet.

Hilsen Aksjon Skolebibliotek ved Bibliotekarforbundet, Den norske Forfatterforening, Den norske Forleggerforening, Fagforbundet, Foreningen !les, Forfatterforbundet, Leser søker bok, Norsk bibliotekforening/Norsk bibliotekforening skole, Norsk Oversetterforening, Norsk barnebokinstitutt, Norsk faglitterær forfatter og oversetterforening, Norsk Forfattersentrum, Norske Barne-og Ungdomsbokforfattere og Skolebibliotekarforeningen i Norge.



Foto: Unsplash

Små grep for en mer aktiv hverdag

Mange er ikke klar over hvor mye av dagen de tilbringer stillesittende. Muskel- og skjelett-plager er den vanligste årsaken til sykefravær i Norge. Heldigvis er det mye som kan gjøres for å forebygge disse plagene.

Den samlede tiden i løpet av dagen hvor vi ikke rører på oss kan være farlig, dersom vi ikke er fysisk aktive. Denne tiden bør begrenses og deles opp med aktive pauser der du beveger deg litt. Hver time sittende kan for eksempel inkludere minst fem minutter hvor man står, går eller gjør en lett aktivitet.

Bestem deg for å ta regelmessige, korte pauser. Alt hjelper mot en stillesittende og statisk hverdag. Det kan være å gjøre en enkel huslig aktivitet eller gå en liten runde én gang i timen. For hver gang du avbryter mønsteret ditt, er du med på å påvirke din egen helse i positiv retning. Det finnes enormt mange muligheter for å være aktiv i hverdagen. Sett deg mål som er overkommelig for deg i din hverdag.

Her er noen enkle tips til hvordan du kan få inn litt mer aktivitet i en travel hverdag:

- Ta korte pauser for å bytte stilling og avlaste deg.
- Ta trappen fremfor heis eller rulletrapp.
- Gå eller sykle i stedet for å kjøre der det er mulig.
- Ta møtet som en gåtur.
- Bruk hev- og senkpuiter når du har tilgang til det.

La aktiviteten bli en del av hverdagsrutinen. Gjør en fast avtale med en venn eller meld deg på en gruppe. Det kan være lurt å ha en reserveplan for regnværsdager og andre ting du kan oppleve som hindre for å gjennomføre aktiviteten. Tenk igjennom hva som kan komme i veien og hva du kan gjøre i stedet. Det viktigste er å sitte mindre stille. All trening vil være en fin bonus!

Kilde: Tryg Forsikring

Visste du at som medlem i Bibliotekarforbundet kan kjøpe behandlingsforsikring til medlemspris?

Inkludert i behandlingsforsikringen får du inntil åtte behandlinger hos fysioterapeut, kiropraktor eller naprapat. Egenandelen per behandling er 250 kroner. I tillegg gir forsikringen flere fordeler. Du får rask tilgang til medisinske tjenester som undersøkelse hos legespesialist, bildediagnostikk og operasjon. Du får også tilgang til Tryg Legehjelp, hvor leger og sykepleiere hjelper deg på telefon og video 365 dager i året.

Les mer om medlemsforsikringene på www.bfforsikring.no, eller ring oss på telefon 23 11 33 17.

Sekretariatet

Forbundsleder: Ola Eiksund
Kontorleder: Petter Bruce
Seniorrådgiver: Hege Bergravf 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

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 Bakkeli, Folkehelseinstituttet
Linda Rasten, Nordre Follo bibliotek
Glenn Karlsen Bjerkenes, Universitetsbiblioteket i Oslo
Ørjan Persen, Bergen Offentlige Bibliotek
Rune Nygård Haug, Horten bibliotek
og Lier bibliotek og kulturscene

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
Thomas J. Svaland
Nordkapp bibliotek
Telefon: 454 54 390
finnmark@bibforb.no

Troms
Line Skjelnes
Sjøvegan videregående skole
Telefon: 95 04 23 49
troms@bibforb.no

Nordland
Elin Johanne Fostvedt
Stormen bibliotek
Telefon: 913 75 106
nordland@bibforb.no

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

Møre og Romsdal
Åsne Mellin-Olsen
Molde Bibliotek
Telefon: 94 85 26 92
moreogromsdal@bibforb.no

Vestland
Trude Hege Bergesen
Kvinnherad bibliotek
Telefon: 483 04 592
vestland@bibforb.no

Rogaland
Eline Yri-Stokke
Eigersund folkebibliotek
Telefon: 915 67 129
rogaland@bibforb.no

Agder
Madeleine Østerud
Lindesnesbibliotekene – Mandal
Telefon: 906 31 156
agder@bibforb.no

Vestfold og Telemark
Susanne B. Bolstad
Larvik bibliotek
Telefon: 951 228 66
vestfoldtelemark@bibforb.no

Østfold
Tor Magnus Jonassen
Moss bibliotek
Telefon: 908 80 019
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
Linn Kristin Weseth
Voldsløkka skole
Telefon: 93 46 28 55
oslo@bibforb.no

Akershus
Anne-Cathrine Borthen Dahl
Askerbibliotekene
Telefon: 97 89 77 99
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.

Når lederrollen føles ensom – søk støtte i BFs mentorprogram



Ta kontakt med
BFs sekretariat for
mer informasjon

Å være leder i biblioteksektoren kan være både givende og krevende. Bibliotekarforbundets mentorprogram kobler sammen ledere med ulik erfaring – for støtte, inspirasjon og faglig utvikling.

Enten du er ny i lederrollen eller har flere års erfaring og ønsker å bidra til andres utvikling, kan du delta.

Mentorprogrammet er åpent for alle bibliotekledere – uavhengig av hvilken sektor du jobber i og om du er medlem i forbundet eller ikke.

Nysgjerrig?

Ta kontakt med BFs sekretariat.

Les mer
her

